



DEBATTINLÄGGE SKICKAR DU TILL:

nina@epok.se

Bifoga texten i Word eller RTF-format. Klippa dessutom gärna in den direkt i meddelandet som en säkerhetsåtgärd. Glöm inte att skicka med bild på dig själv sparat i eps-, tiff- eller jpeg-format. Redaktionen förbehåller sig rätten att redigera debattinlägg. **Skriv så kort du kan.**

Civilekonom och beteendevetare Pontus Wadström:

»Döda myten om sunt förnuft«

Personalvetare hjälper till att odla myten om sig själva genom att framhålla magkänsla, människokännedom och sunt förnuft. Men det är kunskap om människor i arbetet som ska lyftas fram, tycker Pontus Wadström.

HR har låg status! Trots att uppgiften är att förvalta och utveckla det alla seriösa företag påstår är deras mest värdefulla resurs – personalen. Borde inte de som arbetar med en organisations absolut viktigaste resurs prioriteras? Duger "sunt förnuft", "personkemi" och "att gå på magkänslan" när det handlar om företagets mest värdefulla tillgångar? Inte enligt mitt sätt att se på organisationer.

Vore det sant att de flesta företag med ambitioner skattade personalarbete högt, skulle HR-personal ha ett väsentligt inflytande över företagsledningarnas absoluta toppar. Så är dock inte fallet särskilt ofta. Problemet ligger i att företag just "påstår" att personalen är viktig, men inte betar sig som om det vore så. Detta är för mig oförståeligt när jag vet vilken effekt det kan få om man lyckas få tag på rätt kompetens, behålla och utveckla densamma. Det finns redan en stor kompetensbrist och ännu större lär uppstå när 40-talisterna med sin enorma erfarenhet går i pension.

Företagsledning, styrelser och chefer skyller ofta på att effekter från HR-arbete är svåra att mäta. Det

ligger en sanning i det, men det är inte hela sanningen. I slutänden handlar företagande om svarta siffror på nedersta raden, det är alla ense om, men hur man når dit råder det delade meningar om. Ett står dock fast: För att få ut det lilla extra av en organisation måste de anställda trivas. Alltså är olika HR-relaterade aktiviteter livsviktiga för alla organisationer, eller?

INSTÄLLNINGEN TILL HR och hela beteendevetenskapen är behäftad med en rad problem. Inom affärslivet pratar man ofta om HR som "flum" och som omätbart. En annan vanlig förvändning är att HR-arbete mer eller mindre handlar om "sunt förnuft". Inom akademien pratar man gärna om människans komplexitet och bristen på allmängiltiga teorier för att diskutera och analysera människor, deras tankar, önskningar, behov och beteenden. Detta är helt fel! Människan agerar, i olika situationer, helt rationellt utifrån givna premisser. Det missar man när man "går på magkänsla".

Det värsta är, att vi som personalvetare hjälper till att odla myten om oss själva. Genom att tro att den som klarar av att gå på känsla är en "människokännare" skapar vi en självuppfyllande profetia. Vem vill inte vara en människokännare?

För att komma till rätta med detta har vi ansvaret när det gäller att förändra fokus. Vi måste reda ut ett antal frågor. Varför behövs vi? Vad kan vi egentligen? Vilket är egentligen syftet med oss? Om vi inte vet det själva, hur ska då andra kunna veta?

Det är alltså inte svårt att relatera dessa frågor till statusen jag nämnde i början. Hur ska något som ingen vet vad det är kunna uppskattas? Varför ska något som anses vara flum baserat på sunt förnuft och magkänsla ha hög status? Varför ska unga människor motivera sig till att studera detta i fyra-fem år? För att lära sig att gå på magkänslan? För att lära sig använda sitt sunda förnuft? För att lära sig ett arbete ingen utomstående och knappt heller inomstående vet vad det är?

förnuft«

Personligen läste jag beteendevetenskap för att alla organisationer består av människor och jag tror att om du vill förstå hur en organisation verkligen fungerar och därigenom kunna utveckla densamma, måste du förstå hur människor fungerar.

För att öppna en förändring måste vi döda myterna om sunt förnuft, magkänsla och personkemi. Det finns generella regler för vad människor behöver för att må bra, vad människor kräver för att lära sig nya saker, hur personal måste utvecklas för att organisationer ska utvecklas och så vidare. Det finns mängder med studier och forskning gjord på detta. Det är det vi som personalvetare ska vara experter på och kunna tillämpa i arbetslivet.

OM VI UNDERLÄTER att tala om vad vi kan om människor i arbetslivet, och bete oss i enlighet med detta, så kommer alla att ha åsikter och idéer utifrån vad de tror eller tror sig veta, då kommer HR ha en fortsatt undanskymd position. Jag diskuterar gärna kvarkar med en fysiker, men jag tror mig inte ha uttalanden lika välgrundade som honom eller henne. Fysikern har naturligtvis lärt sig något under sina studier och i sitt yrkesliv som inte kommit mig till livs. Detsamma torde väl gälla HR-folk?

Vi måste stå upp och vara tydliga med vad vi kan och påtala att varken sunt förnuft eller magkänsla förslår om man vill leda en professionell organisation. Först när vi själva vet och andra faktiskt tror på oss, kan vi stärka HR:s funktion i organisationer. På detta sätt kan vi locka fler duktiga personer till vårt arbetsområde och därigenom stärka kompetensen i vår yrkeskår. Detta torde, enligt mitt sätt att se på organisationer, i förlängningen bidra till effektivare, starkare, tryggare och mer lönsamma organisationer.

PONTUS WADSTRÖM, CIVILEKONOM OCH BETEENDEVETARE, APTUS CONSULTING

PÅ NYA JOBB»



Ola Arvidsson, Arla Foods personalchef är sedan den 1 juni med i koncernledningen för koncernen med titeln koncerndirektör.

Ola Arvidsson anställdes med titeln Corporate HR-direktör i början av 2006, då han kom från en tjänst inom Unilever. Det har aldrig tidigare ingått en HR-representant i Arla Foods koncernledning.



Ing-Marie Nilsson är ny personalchef för Sverige hos småhustillverkaren Finndomo.

Hon arbetade tidigare som personalchef på Scania i Sibbhult, där hon också har jobbat som produktionschef med fokus på effektiviseringar inom fordonindustrin. I grunden är hon beteendevetare. Ing-Marie Nilsson har det ena benet inom personalområdet och det andra inom produktionsutveckling. I jobbet som personalchef på Finndomo hoppas hon få användning för båda. Hon har sin bas på Finndomo i Håsselholm, men hon kommer även att arbeta mycket i Hjaltevad och Hultsfred.

Magnus Buch på Sida har bytt roll från HR-strateg till biträdande projektleddare i Sidas översyn av organisation och arbetssätt.



Lars Rydhede tillträdde den 16 april tjänsten som personaldirektör för Sahlgrenska universitetssjukhuset i Göteborg och Mölndal. Han är i grunden beteendevetare, och har varit anställd inom Sahlgrenska personalfunktion sedan 1982, som personalchef sedan 1995. De personalfrågor han prioriterar högst är bemanningsfrågor, kompetensförsörjning och chefsutveckling.

– Det är väldigt viktigt att vi har chefer som företräder arbetsgivaren på ett humant och vettigt vis, säger han.



Marianne Hamilton lämnar efter 16 år som personaldirektör på Atlas Copco sin befattning i sommar. Men inte för att pensionera sig.

– Jag slutar för att i stället fokusera på mitt författarskap och mina externa styrelseuppdrag i Alecta och Meda, säger hon.

I nummer 5/2007 av P&L presenterade vi Marianne Hamiltons bok *Inte bara pengar – så får vi fram mogna chefer*.

Har du någon ny bok på gång?
– Jädd, men jag vill inte säga vad den handlar om.

»Vi måste stå upp och vara tydliga med vad vi kan och påtala att varken sunt förnuft eller magkänsla förslår om man vill leda en professionell organisation.«

20 år för kvalitet inom språkutbildning

www.sprakutbildare.nu



Auktoriserade Språkutbildares Riksorganisation