

## 18 karriär

"Vi flytt int" gäller inte ingenjörstudenter

Är jobbet bara rätt så kan två tredjedelar av ingenjörstudenter i Sverige tänka sig att flytta dit jobbet finns. Det visar den internationella undersökningen European Student Barometer. METRO TEKNIK



**"För att få insikter om vad som är viktigt i ett ledarskapsagerande behöver man få uppleva det."**

Monica Petersson, lärare på Tieto Enator

### Testa ledarskapet i en kaossituation

**TEST.** Telefoner ringer, e-post väller in och snabba beslut måste fattas innan någon annan gör det åt dig. Vad gör du? Under Projektforum 2008 på Hasselbacken i Stockholm ställer Tieto Enator ut projektsimulatorn Simultrain, från företaget LC2, för en provtur genom ledarskap i kaotiska situationer. Simulatorn är en ny del av projektledarskapsutbildningen i Tieto Enators utbildningsprogram Praktisk projektstyrning som börjar nästa år. METRO TEKNIK

### Veckans kontorspryl



Legoliv

Alltid kul att bygga ...

### Schemalägg livet med legokalender

Med legokalendern får du aldrig tråkigt. Bonusen är att hjärncellerna trimmas samtidigt som fingrarna är sysselsatta och du får lägga pussel på jobbtid. Varje månad måste kalendern omorganiseras och pusslas ihop för att anpassas till den aktuella månaden, legobitar med små ikoner används för att markera speciella händelser. Kalendrarna innehåller 77 små legobitar med datum, dagar, ikoner samt blanka bitar för tomma dagar. [www.gizmodo.com](http://www.gizmodo.com)  
Pris: Okänt. METRO TEKNIK

# Vem sitter löst när företag slås ihop?

Unionens expert: Viktigt veta varför företagen slås samman

**Fusion, uppköp, sammanslagning brukar det så fint heta när två eller fler företag slås ihop. Men för de anställda kan innebörden bakom dessa ord betyda att en okänd framtid väntar. Vem sitter egentligen löst?**

Enligt Unionens Tomas Svartling, avtalsansvarig ombudsman för IT-avtalet, är det för den anställde initialt viktigt att ta reda på varför företagen går samman. – Exempelvis kan företagets verksamhetsområden komplettera varandra och i stort då förbli orörda. Det gäller för den anställde att själv vara aktiv och hämta in information både av arbetsgivaren och från Unionenklubben på företaget, säger han.

**VANLIGTVIS** tillämpas Lasprincipen – sist in, först ut – men det går att påverka sin plats i ledet för att få stanna kvar.

– För att öka möjligheterna gäller det att ständigt utveckla sig med verksamheten. Det gäller också att se till att få ärliga svar av sin chef på hur han eller hon ser på din prestation och vad du kan göra för att förbättra den, säger Tomas Svartling.

– **NÄR DU HAR** lyssnat efter vad fusionen består i kan du aktivt söka dig till verksamheter som är prioriterade hos arbetsgivaren. Visa på kunskaper som du har men som inte är kända



**"När du har lyssnat efter vad fusionen består i kan du aktivt söka dig till verksamheter som är prioriterade hos arbetsgivaren."**

Tomas Svartling, Unionen

hos din arbetsgivare, fortsätter Tomas Svartling.

**På vilket sätt kan stämningen i en tajt personalgrupp förändras när två företag slås ihop?**

– Detta är en viktig ledningsfråga. Uppstår det en negativ stämning som "ni och dem" måste det hanteras av ledningen omedelbart. Det kan naturligtvis vara det motsatta om att man önskar att bli en ny grupp med nya kompetenser. Men även här har arbetsgivaren ett stort

ansvar att se till att gruppen drar åt samma håll.

**Om man trots allt får stanna kvar efter sammanslagningen – hur bör man som försäkt anställd närma sig den nya företagskulturen?**

– Mitt råd är att ha väldigt stora öron och ögon för att kunna läsa av företagets kultur. Sedan är det också viktigt att visa att man vill vara delaktig och inte tro att saker och ting löser sig av sig själva.

**HENRIK LENNGREN**  
red@metroteknik.se

**Så ska du som anställd agera vid en sammanslagning:**

✓ Ta reda på vad du själv har för behov och önsknings i den nya organisationen.

✓ Därefter: ta reda på var det finns nya möjligheter i företaget efter sammanslagningen.

✓ Sist men inte minst, och icke att förglömma: våga släppa det gamla och ta steget in i det nya. Var aktiv!

**TIPSEN KOMMER FRÅN TOMAS SVARTLING, UNIONENS ANSVARIGE FÖR IT-AVTALET**

### Sysselsatta

### De flesta fick jobb efter högskolan

**ARBETSMARKNAD.** En stor majoritet, 95 procent, av dem som lämnade högskolan för tre år sedan hade jobb i våras. I de flesta fall hade de också jobb som motsvarade utbildningens inriktning, enligt Statistiska centralbyrån.

Tre av tio hade åtminstone en period varit arbetslösa efter högskoleexamen. Andelen var något högre bland dem med utländsk bakgrund – fyra av tio. KÄLLA: TT METRO TEKNIK



Varannan tjänsteman överhoppas av arbete och tänker på jobbet även efter jobbet slut.

### Tjänstemännen överhoppas av jobb

**UNDERSÖKNING.** Stress, övertid, jobb hemifrån på fritiden, höga krav och för litet beslutsutrymme över arbetet – det är de negativa sidorna som präglar tjänstemännens arbetsvillkor. Det visar den senaste arbetsmiljöbarometern, genomförd av Unionen.

Lojala och engagerade medarbetare riskerar att överutnyttjas och slitas ner av hårt slimmade organisationer och orimliga krav som också inkräktar på privatlivet, enligt undersökningen.

Samma undersökning visar att nära hälften av arbetsgivarna bland de 2 000 intervjuade bryter mot lagen genom att inte följa kravet på ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

METRO TEKNIK

**50** procent av tjänstemännen har svårt att koppla bort tankarna

på jobbet under sin fritid. KÄLLA: UNIONENS ARBETSMILJÖBAROMETER

## 5 snabba med Kristoffer Zanardi, ansvarig för Young Engineers på Enea

### Här erbjuds nybakade ingenjörer

**1 Ni har startat något som ni kallar för Young Engineers – vad är det?**

– När våra kunder har ett rekryteringsbehov för kortare projekt minst sex månader så kan vi erbjuda en nytexaminerad ingenjör eller tekniker till arbetsuppgiften. På så sätt får den som är nytexaminerad en chans att skaffa sig arbetslivserfarenhet och vi slipper att kunden rekryterar våra konsulter.

**2 Hur får ni tag på nytexaminerade?**

– Vi samarbetar med rekryteringsföretaget

Brain People som sköter rekryteringsprocessen. De har ett stort kontaktnät på de tekniska högskolorna och brukar dessutom finnas på högskolornas arbetsmarknadsdagar där de marknadsför Young Engineers.

**3 Vad är det för skillnad på att ta ett uppdrag via Young Engineers mot ett vanligt traineeprogram?**

– I ett traineeprogram vet man inte riktigt vad det är man ska göra på företaget utan man får prova på flera olika arbetsuppgifter. Tar man ett



**"Vi matchar ingenjörernas kompetens med de uppdrag som vi får in. Det betyder att en ansökan kan resultera i att man får tio jobberbjudanden."**

Kristoffer Zanardi

uppdrag via Young Engineers vet man däremot exakt vad det är man ska jobba med eftersom arbetsuppgiften har en tydlig kravspecifikation. Dessutom kommer ingenjörerna in på arbetsplatser som de annars inte hade fått jobb på. Efter sex månader har kunden dessutom möjlighet att anställa ingenjören.

**4 Vad är Eneas roll i Young Engineers?**

– Vi fungerar som teknisk rådgivare om ingenjören i projektet stöter på problem och behöver hjälp. Dessutom erbjuder vi kompetensutveckling i form av en tredagarsutbildning efter att man har jobbat två till tre månader i projektet. Kom-

petensutbildningen sker i samråd med kunden, ingenjören och oss.

**Skicka din ansökan till Young Engineers »**

[metroteknik.se](http://metroteknik.se)

**5 I praktiken – hur fungerar rekryteringen till uppdragen?**

– Den som söker behöver bara lämna in en ansökan till Young Engineers. Vi matchar sedan ingenjörens kompetens med de uppdrag som vi får in. Det betyder att en ansökan kan resultera i att man får tio jobberbjudanden.

**MARY ÖRNBORG**  
mary.ornborg@metroteknik.se



**"För att uppmuntra människor att anstränga sig extra, ta på sig ytterligare arbetsuppgifter och ansvar (...) lär högre lön vara nödvändig."**

Ulf Bengtsson, Sveriges Ingenjörer, om att ingenjörer tappat 25 procent i relativt löneläge gentemot resten av landets tjänstemän