



»Vi här uppe i norra Europa behöver koppla HR mer till affärerna.«

»I Sydeuropa talar de väldigt mycket om resultat och väldigt lite om människor. I norra Europa talar vi alldeles för mycket om människor och för lite om resultat. Att koppla ihop de båda, det är det jag gör. Vi här uppe i Europa behöver koppla HR mer till affär, och de där nere behöver prata mer människor«, säger Svante.

Till sommaren lämnar han sin anställning på Academic Work för att bli sin egen. Delvis för att hantera en stundande internationell karriär,

men även för att få tillbringa mer tid här, i huset vid havet, tillsammans med sin familj.

»I och med att barnen är små, de är ju två, fyra och sex år gamla, så känner jag att jag vill vara så mycket som möjligt med dem. Jag har ett jobb där jag kan vara ledig fyra månader om året, men det är svårt att få till som anställd. Jag ser enormt mycket fram emot all tid med familjen mellan uppdragen.«

Säger Svante Randler, fortfarande med papperslapparna i handen. ☺

VAD SOM STOD PÅ LAPPARNA? HÄR ÄR SVANTE RANDLERTS TIO MOTVALLSTIPS:

- ▶ **Gå från svagheter till styrka:** »Det som får störst effekt är när vi hittar vad människor är bäst på och hur de får göra detta. Utveckla det som är bra ... I dag handlar mycket om att hitta felen och svagheter.«
- ▶ **Engagerad i stället för nöjd:** »När du är nöjd gillar du det du gör, och det du har gjort. När du är engagerad älskar du det du gör, och varför du gör det.«
- ▶ **Gör previews i stället för reviews:** »Titta framåt i stället för bakåt. 80 procent av utvecklingssamtalen handlar om vad som hände förra året. Det är helt fel. Vägen går alltid framåt.«
- ▶ **Gå på Delta Q i stället för EQ och IQ:** »Delta står för förändring och att göra skillnad. Vill inte medarbetarna detta så spelar det ingen roll vad chefen säger.«
- ▶ **Gör en people plan i stället för en business plan:** »Alla ser behovet av personal, ändå ägnar alla mest tid åt att göra affärsplaner till 2020. Bara en av tio har en people plan 2020.«
- ▶ **Gå från »B2B« och »B2C« till »people to people – P2P«:** »Allt handlar om människor, även när två företag gör affärer med varandra. Utgå från att allt är people to people.«
- ▶ **Gör rätt varumärkesresa:** »När HR pratar varumärke så handlar det ofta om rationella attribut, som förmåner, medan marknadschefer talar om emotionella värden. Gå mot det existentiella i stället. Varför finns vi till som bolag? Hur får vi människor att veta varför vi går till jobbet?«
- ▶ **Öka din gillbarhet:** »Finns det något gemensamt för bolag och chefer som man talar gott om så är det ambassadörskap. Man talar om *likeability*. Utan det kommer det att bli svårt att vara ledare. Jag försöker få in ordet *gillbarhet* i Svenska Akademiens ordlista.«
- ▶ **Utveckling och förtroende i stället för riskminimering och kontroll:** »Fotbollslag som går ut och riskminimerar för att inte släppa in mål vinner inga matcher. Misstag och tolerans måste in i kulturen, vi måste prata mer om att experimentera.«
- ▶ **Omvänt mentorskap:** »Det är dags för de mer erfarna cheferna att lära känna de mindre erfarna medarbetarna för att förstå deras besluts- och drivkrafter. Att bli förstådd börjar alltid med att förstå.«

Lever på hoppet. Till sommaren lämnar Svante sin anställning på Academic Work och blir sin egen.

