

# Brainville möter: Anna Möller

vd och grundare på PeopleProvide

“Det vore roligt och utvecklande om vi kunde pusha tjejer att ta mer plats och att säkra sina argument med fakta och siffror. Vi måste lära och vänja tjejer vid att bli lyssnade på istället för att alltid lyssna på alla andra.”

**Som HR- och ledarskapsspecialist på egna kompetensbyrå PeopleProvide har vd:n och grundaren Anna Möller sett och hört det mesta inom affärs- och arbetslivet. Från trygghetstänk och solsuktande 90-talister till pragmatiskt affärsfokus och det rosa gheppet - i ett exklusivt samtal för Konsultrapporten tipsar Anna om perspektiven du måste beakta som konsult.**

Hallå där Anna,  
Gigekonomin är på stark framfart och allt fler föredrar idag att driva eget istället för att ta anställning. Vad tror du det beror på att vissa arbetsgivare envist håller fast vid exempelvis projektanställningar istället för att kontrahera en konsult/konsulter? Handlar det om trögrikliga organisationsprocesser eller bottenar det kanske snarare i okunskap eller rädsla?

– Jag tror att man lätt inbillar sig att man har lättare att driva och arbetsleda arbetet genom en projektanställning. Konsulter är lite mindre lättmanagerade. Om man tittar hos oss spelar det ingen roll om man är anställd eller underkonsult. Här tycker jag inte att det finns någon rädsla för kortsiktiga stödinsatser, men ska jag ha in någon långsiktigt vill jag ha den personen på en tillsvidareanställning då vi arbetar långsiktigt.

Det finns också ett annat perspektiv att beakta: “Giggare” – är du det när du är 25? Är du det när du är 55? Oftast är det tryggare för en person att vara projektanställd utifrån hur den sociala strukturen i samhället fungerar idag: Som anställd får du pension, lättare att låna pengar på banken, du får sjukpenning. Som giggare måste du aktivt ta ett högre eget ansvar för de delarna, så det är inte enbart av godo att vara giggare.

**Vad tycker du man ska tänka på innan man överväger en yrkeskarriär som konsult?**

– Att du ska gilla variation och du positivt utmanas av att inte veta hur din nästa dag ser ut. Dessutom: Trygghetsbitarna. Återigen: är du 25 eller 55? Du måste ha is i magen och fråga dig själv: Varför vill du bli konsult?

Är det för att få coola, roliga uppdrag eller vilken målbild har du? En organisation behöver oftast konsulter till exempel av följande anledningar:

- 1) Hög arbetsbelastning
- 2) Någon är sjuk
- 3) Dålig chef som påverkat personalomsättning
- 4) Förändringsprocess, som ofta upplevs som påfrestande och tuff. Att komma in som konsult innebär inte alltid att allting är “top notch”!

**“Att komma in som konsult innebär inte alltid att allting är “top notch”!**



**Vilka är dina HR-spaningar för 2019?**

– Det finns fortfarande behov av bra folk. Hittills har det varit mycket prat om branding och att locka till sig talanger, jag tror att det kommer att mattas av. Nu ser man över sin organisation och vad man behöver, det är inte säkert att efterfrågan på konsulter är lika hög när man rustar för lågkonjunktur.

– Giggare inom IT och andra eftertraktade branscher kommer det fortsatt att finnas efterfrågan på. Vanliga generalister får det tuffare. Generellt sett kan man säga att det blir en stretchning mellan högt och lågt; exempelvis senior kompetens inom HR, organisation- och omstrukturering har fortsatt att göra, likaså junior kompetens av mer hands on-karaktär. HR-generalister får det dock tuffare när konjunkturen mattas av.

Läs vidare!



## Hur ser du själv på konsultrollen? Ser du några egenskaper som är oumbärliga, oavsett bransch och inriktning?

– Ja. Du måste vara prestigelös. Möjlighetsorienterad. Vara leveranssäker. Sedan måste man gilla att man inte vet hur nästa dag blir. Du måste gilla variation.

## HR och kommunikationsbranschen brukar lite skämtsamt kallas för "det rosa ghattot" på grund av den höga andelen kvinnor som arbetar inom de här områdena.

### Samtidigt är det väldigt vanligt med manliga HR-chefer och kommunikationschefer. Vad beror det på?

– Ja. Helt klar är att det är så på de högre positionerna nu. Det kommer att förändras inom de närmsta tio åren. Det kommer in fler män. Hos oss är fördelningen just nu ungefär 50/50 och trenden inom moderna bolag är en högre position och värdering av HR, vilket drar fler talanger till professionen, inte bara "rosa". Det finns dock ett arv, en historik inom HR att man ofta rekryterat in män med goda ledaregenskaper.

### Vad ska man göra åt den här situationen tycker du? Vad kan man göra?

– Det handlar i stor utsträckning om cementerade beetendemonster. Kvinnor är så klart minst lika duktiga, men tar inte för sig. Killar inom HR tar för sig och är vana att bli lyssnade på, tjejer lyssnar istället!

– Vad kan man göra? Vi måste pusha tjejer som tar ansvar och ge dem kred, samt utmana dem att bli ännu bättre och erbjuda kompetensutveckling. Vi

måste utveckla dem i retoriken att använda siffror och fakta som underlag, kompletterat med att skapa mer affärsnytta och resultat.

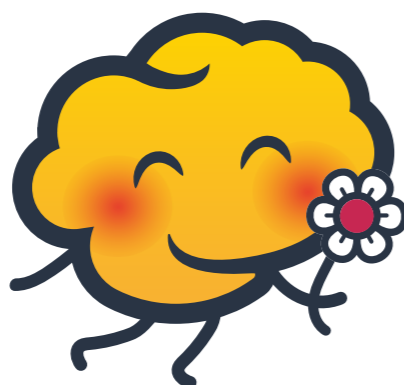
– Det är viktigt att kunna föra sig affärsmässigt, framförallt när vi pratar om så mycket mjuka värden i vår bransch. Det finns exempelvis studier som visar att en hög nivå av NPS\* höjer lönsamheten. Det är oerhört viktigt att kunna belägga det man säger och ha starka argument.

### Vad innebär "affärsdriven HR" i praktiken?

– Det där är en bra fråga, för det är en utmaning. Vårt bolag är till exempel uppdelat i tre delar: vi tillhandahåller HR-konsulter och interimslösningar, vi erbjuder vad vi kallar för HR Business Support och avslutningsvis har vi så klart search- och rekrytering också.

– För oss är vår HR Business Support det benet i verksamheten där vi verkligen kan arbeta affärsfokuserat med målbilden. Bolag idag har alla en affärsplan men det är inte alltid - utan väldigt sällan - man har en affärsstrategi som är kopplad till HR. För vilka aktiviteter inom affärsplanen förutsätter att man ska jobba med HR?

– Låt oss ta ett exempel, säg att ett bolag ska göra en omstöpning av verksamheten, framöver ska man nu sälja kaffe istället för skor. Då behöver man titta framåt: behöver man samma kompetens? Utifrån nuvarande personal, behövs då en kompetensutvecklingsplan blir den i så fall extremt viktig för bolaget. På det här sättet försöker vi arbeta. Vi konkretiserar även insatserna med nyckeltal.



## "HR tech" är ett buzzword som ofta används lite hafsigt och i förbifarten. Men vad är det egentligen och hur kommer det att påverka oss som inte jobbar med HR?

– Det där är också en intressant fråga och ett lite oklart begrepp. Många bolag jobbar digitalt med systemstöd och automatisering, såsom scanning av CV, prognoser på sjuktal med mera. Men, vad är "HR tech" och vad är sedvanlig digitalisering?

### Varför är det fortfarande så populärt med olika typer av personlighetstest i samband med rekryteringar? I en tid

där vi utför allt mer arbete på distans och resultatet, snarare än arbetsprocessen, är vad som mäts: har inte personlighetstesterna spelat ut sin roll?

– När jag började min karriär var det ganska vanligt, nu har det blivit supervanligt. Min reflektion kring ökningen är att den bottnar i att skapa en ökad trygghet i samband med rekryteringen. Att som leverantörer inte arbeta med test väcker frågan: varför inte då?

– Testerna utgör ett underlag för hur personen tror sig vara. Istället för att ta ett första utvecklingssamtal kan då testet ses som en första introduktion och utgöra diskussionsunderlag inför en anställning, men jag vill poängtera att de här testerna verkligen inte är att betrakta som något facit.

– Utifrån ett gruppdynamikperspektiv kan de här testerna även vara bra när man ska få ihop gruppen. De som vinner är trots allt - distansarbete eller inte - de som kan interagera med varandra på ett funktionellt sätt.

## Vilka är HR:s största utmaningar just nu?

Vad behöver man göra som HR-avdelning för att fortsatt hålla sig relevant och attraktiv för talangerna i gigekonomin?

### Hur kan man rusta sig för en förändring som inte alltid är så lätt att greppa?

– Om jag ser till hur vi på People Provide arbetar med frågan, så utgör vi ett sammanhang för de giggare som vi arbetat med länge, dem som vi kan gå i god för och vice versa. De här personerna har valt att vara självständiga. De vill fortfarande ha ett sammanhang,

men de vill välja sitt eget sammanhang. Vi

försöker arbeta aktivt

med att involvera och

inkludera våra giggare i våra

evenemang som exempelvis

jul- och vårfecker, så att de även

känner sig lockade att ta sitt

nästa uppdrag via oss. Det är dock

viktigt att komma ihåg att de ju alltid

väljer utifrån sig själva först. Det är

därför de blivit giggare. Den respekten

måste man ha.

### På vilket sätt märker du av gigtrenden?

– Jag tänker framförallt att giggare är yngre. Och de vill jobba remote! En liten trendspaning är att de fakturerar i Sverige men vill bo utomlands. Många vill sätta sig i solen men jobba remote. Dock måste man få förtroende och skapa tilliten först.

**"Vi vill jobba med dem som själva valt att bli konsulter, inte de som bara blivit. Däri ligger en viktig skillnad."**

\* (Net Promoter Score är ett nyckeltal som används i kundundersökningar och ofta inom medarbetarundersökningar. NPS bygger på frågan "Hur sannolikt är det att du skulle..." o.s.v. Frågorna besvaras sedan på en graderad skala från 0-10, reds. anm.).