

Forretningsudvikling i Frankrig

Cand.merc., underdirektør i uopsagt stilling i stor dansk industrikoncern og med mere end 25 års international erfaring inden for BtB tilbyder sine kompetencer på konsulentbasis eller i en ansættelse til at udvikle forretningsmulighederne i Frankrig for danske virksomheder. Har fra 14 års ophold i Frankrig og flydende i fransk indgående kendskab til salg, markedsføring og distribution inden for sektorerne energi, VVS, bygge og anlæg, industri, vandforsyning og spildevand. Interesserede bedes henvende sig til

hebedk@gmail.com.

Topleder?

Styrk din ledelse og forny dit netværk. Kom til gratis informationsmøde om Virksomhedslederseminar VL-82.

Læs mere om VL på www.mannaz.com/vl

Mannaz
Founded as DIEU |

BLIV UDDANNET PROCESKONSULENT

Hvordan skaber du resultater og organisatorisk udvikling i et minefelt af interesser?

Vi tager dine udfordringer alvorligt, giver dig ny viden og metoder samt nye muligheder i din konsulentpraksis.

Proceskonsulentuddannelsen år 1

Her vil du på baggrund af systemisk tænkning udvide dit repertoire betydeligt. Du får essentiel teori, praksisrettet træning og et væld af værktøjer med hjem.

Proceskonsulentuddannelsen år 2

Udbyttet fra denne overbygningsuddannelse er en avanceret konsultativ praksis tilføjet nuanceret strategisk forståelse. Den særligt ambitiøse konsulent vil få helt nye dimensioner i sit virke.

Bliv certificeret som systemisk proceskonsulent

360 grader feedback, individuelle coachingsamtaler og eksamination. Her gennemgår du et personligt læringsforløb, som kan omsættes direkte til din egen praksis og organisation.

ATTRACTOR

- en del af Rambøll Management

Tlf: 86 18 17 22 • info@attractor.dk • www.attractor.dk

SAP investerer i hele medarbejdere

■ Ledelse

AF LOUISE KASTBERG

SAP Danmark, der har 185 ansatte, tog ved årsskiftet konsekvensen af den intensiverede kamp om at fastholde og tiltrække de bedste medarbejdere og indførte et omfattende trivselsprogram.

»Det sender et signal om, at virksomheden ser på mig som et helt menneske,« siger Iben Tarp, der arbejder i virksomhedens konsulentafdeling.

Trivselsprogrammet er delt op i fire hovedtemaer, som favner over øget effektivitet, fysisk, psykisk og social trivsel.

»I første kvartal handlede det om personlig effektivitet. Vi blev blandt andet delt op i små hold, hvor vi blev undervist i, hvordan man håndterer sin mailboks. Selvom det lyder forholdsvis simpelt, åbnede det mine øjne for, hvor ustruktureret jeg egentlig var. Så det har helt klart været med til at øge min effektivitet,« siger

Iben Tarp. Motion og sundhed var omdrejningspunktet i andet kvartal. Medarbejderne fik en række tilbud om gratis motionsaktiviteter i virksomhedens sportsforening, SAPSport, som har budt på ridning, dans, fitness, løb og undervisning i, hvordan man sejler havkajak. De blev også tilbudt et sundhedstjek i starten og slutningen af kvartalet og kostvejledning.

Træningsprogram

»Jeg har løbet halvmaraton to gange, siden sportsforeningen hjalp mig med at lave et træningsprogram. Det havde jeg aldrig troet om mig selv. Jeg er vant til at løbe alene. Men det er noget helt andet at løbe med andre. Jeg har fået rigtig gode relationer til kollegaer, jeg normalt ikke taler med,« siger Iben Tarp.

Hun fremhæver netop sammenholdet på tværs af organisationen som det bedste ved trivselsindsatsen, der i de to sidste kvartaler sætter fokus på den sociale trivsel på arbejdspladsen, balancen

mellem arbejde og privatliv.

»Jeg ved godt, at ledelsen ikke kun gør det for vores blå øjnes skyld. Men det er utrolig rart, at de viser os den opmærksomhed,« siger Iben Tarp, der ikke føler, at det er blevet presset ned over hovedet på hende. For man melder sig selv til det, man har lyst til og kan overkomme.

Det betyder meget for hendes valg af job, om arbejdsmiljøet er godt.

»Hvis valget står mellem en arbejdsplads, hvor det er rart at komme, eller en, hvor arbejdsmiljøet er dårligt, men lønnen højere, vil jeg vælge trivsel frem for penge,« siger hun.

Fastholder de gode

Det er direktør Kenneth Mandrup glad for. Han synes nemlig, at SAP har verdens bedste medarbejdere, som han gerne vil beholde. Og hvad det angår, ser trivselsindsatsen ud til at virke.

»Vi forventer, at færre forlader virksomheden. Målsætningen er, at vi får udskiftningen ned fra 8-10 pct. til 5-6 pct. om året. Vi har investeret omkring 1 mio. kr. i indsatsen. Hvis det medfører, at vi undgår at miste to eller tre medarbejdere, er investeringen alene tjent hjem på det. For det er dyrt at miste gode medarbejdere. Rekruttering og oplæringsfasen løber hurtigt op,« forklarer Kenneth Mandrup.

Han understreger, at SAP er en virksomhed, som lever af de menneskelige kompe-

tencer. Derfor er medarbejderne en yderst vigtig ressource, som man skal værne om og behandle godt.

»Samtidig er det en måde at vise omverdenen, at SAP er godt sted at være med et højt fagligt miljø og dygtige kollegaer,« siger han.

Ledelsens rammer

Hele trivselsprogrammet er blevet udviklet ved, at ledelsen tog væk en dag og nedsatte nogle rammer for det. Derefter blev det overdraget til SAP's trivselsudvalg, sundhedsudvalg, sportsforening, festudvalg og en koordinationsgruppe. På den måde er medarbejderne blevet inddraget i processen.

»Vi har introduceret trivselsprogrammet i år og køber det videre næste år. Fordi medarbejderne selv har været med til at udforme det, bliver det tilbudt og ikke tvang,« siger Kenneth Mandrup.

Jan Kjærsgaard Sørensen, der er løsningsarkitekt og formand for SAPSport, har været en aktiv spiller i udviklingen af programmet for andet kvartal.

»Det er en svær målgruppe at tiltrække, fordi de ofte har travlt og skal hjem til familien. Derfor har det været en god mulighed for at synliggøre de eksisterende tilbud, samtidig med at vi har tilføjet nye spændende aktiviteter,« siger han. Selvom aktiviteterne har været gratis i perioden, er antallet af medlemmer allerede steget fra 65 til 75.

»Sportsaktiviteterne ligger typisk uden for arbejdstiden. Men vi har flekstid, så hvis man vil træne midt på dagen, kan man gøre det,« siger Jan Kjærsgaard Sørensen.

louise.kastberg@borsen.dk

Erfaren indkøber, produktionsplanlægger, økonom søger job på Sjælland.

Kodeord: Alsidig, innovativ, samarbejde, optimering og bundlinje.

Kontakt Søren Hansen 37 år på 20856292 eller seh@pc.dk

BERNER

Berner koncernen er et af de førende europæiske handelsselskaber inden for forbrugsmateriale og værktøj til de professionelle brugere blandt håndværkere og i industrien. I byggebranchen betjener Berner tømrer-, snedker- og elektrikervirksomheder samt faggrupperne VVS, sanitær, varme, klima/ventilation og entreprenører. I autobranche er kunderne mærke- og specialværksteder for person- og lastbiler samt brancherne for entreprenørmaskiner, landbrugsmaskiner og spedition. Berner koncernen beskæftiger ca. 8.000 medarbejdere (heraf over 5.000 salgskonsulenter) fordelt over hele Europa. Til det skandinaviske hovedsæde i Stor-Aalborg søges en

Forretningsorienteret

Nordisk HR Manager

Med reference til Vice President Nordic får du ansvaret for den nordiske HR funktion med et team på tre medarbejdere samt eget budget. Du og dit team skal være primus motor i tiltrækning, fastholdelse og udvikling af de rigtige medarbejdere, herunder rekruttering og styring af de nordiske aktiviteter i Berner Business School med træning af sælgerne og lederudvikling.

Du har erfaring med HR-udviklingsopgaver, hvor du selv har haft en hovedrolle – meget gerne fra en salgsorganisation. Du har en videregående uddannelse og kan begå dig på engelsk i skrift og tale.

Du er en engageret og handlingsorienteret person, der formår at få planlagt og gennemført projekter med fokus på mål og resultater. Du har en god situa-

tionsfornemmelse og evne til at lytte og forstå andre samt formidle et budskab. Du forstår forrettningens behov og kan omsætte dem til HR initiativer.

Du får indflydelse på strategisk niveau og mulighed for at arbejde med HR i en global organisation, hvor HR er en vigtig del af forretningsudviklingen, og topledelsen har erkendt vigtigheden af en kompetent HR-funktion.

Yderligere information om jobbet og den ønskede profil kan ses på www.mercuriurval.dk eller fås via Mercuri Urval, chefkonsulent Anne Louise Duus Kinnerup, telefon 4167 8250. Send venligst din ansøgning mærket "DK-862.38212-W" til Mercuri Urval A/S, Hasserisvej 125, 9000 Aalborg eller via mail til ans.aalborg.dk@mercuriurval.com. Ansøgningsfrist er den 21. juli 2008.

Mercuri Urval