



Bild: Henrik Boman

2020-09-30 16:49 CEST

Expert i fokus: Henrik Boman

Henrik Boman är expert inom arbetsrätt och har över 18 års erfarenhet som jurist inom arbetsrättsliga frågor. Han har bland annat varit chefsjurist för PLR inom Svenskt Näringsliv, förbundsjurist på Ledarna samt central förhandlare på Skogsindustrierna. Idag jobbar han som juridisk och strategisk rådgivare för arbetsgivare och företag inom arbetsrätt, avtal, förhandlingar och förlikningar.

1. Vad är det bästa med ditt arbete?

Det bästa med mitt arbete är när jag kommer in tidigt i ett företag eller ett

ärende där man kan tänka över tänkbara scenarios innan beslut har tagits. Då kan man sätta upp en strategi och konstatera - nu har vi testat 3 scenarios, det har tagit si och så lång tid och det har kostat oss så här mycket. Eftersom jag har en blandad bakgrund så är jag van att ta konventionella och okonventionella beslut. Jag är van att se saker och ting på olika sätt och ur olika perspektiv. Det är inte alltid man behöver säga upp någon. Men ibland behövs det givetvis.

2. Hur anställer man rätt personal?

Man hittar sällan rätt person från dag 1 till dag 10 000. Och utan bra personal på rätt plats får man sällan det att funka. Jag ser det framförallt i unga företag och start-ups, det blir ganska oklart vad man har för riktning. Man sätter upp mål man vill nå och dessa förändras över tid. Personalen har inte hängt med och då måste man komplettera, dela upp eller säga upp. Då faller man tillbaka på anställningsavtal och befattningsbeskrivningen, vad står det där egentligen? Där kommer arbetsrätten in.

3. Hur får man med sig alla på samma bana?

Det är bra att få med personal med enkla medel, lagom information och delegera ansvar, följa upp och återkoppla. Ett exempel kan vara att man sätter upp en större tavla som visar hur företagets verksamhetsår ser ut. Här åker vi på mässor, här har vi styrelsemötena under året, här diskuteras budget och så informerar man personalen. Allt som har en återkommande karaktär går att förmedla visuellt, alla vill nog inte titta i intranätet. Då slipper avdelningschefen att få repetitiva frågor, och VD:n slipper få information om att kaffe-maskinen inte fungerar.

Det andra är att man engagerar genom att ställa frågor men även genom uppföljning. Man vill inte engagera sig som anställd om inte ens briljanta idé plockades upp. Man måste våga lita på människor, ibland kan det gå riktigt fel men det får man ta.

4. Vad har varit din största lärdom i ditt yrkesliv?

Jag anser att man måste vara kreativ för att hitta lösningar som bägge parter kan acceptera. En part kan inte vinna till 100 % för det kommer vara ett haltande. Man behöver förstå den andres ingångsvägar: varför ser en person detta som ett problem som jag inte ser? Det andra är att man måste vara ärlig, hur tufft och bråkigt än det är så man måste vara ärlig. Du måste ha hög integritet, du får inte vara rädd att förlora ditt jobb. Du ska våga erkänna att

du har gjort fel, om du tar ansvar så går det att reparera.

5. Vad är svårast för chefer och entreprenörer att förstå om just juridik?

Man förstår inte att juridiken kan vara ett positivt verktyg, man skulle vinna mycket på att kontakta juristen tidigare när man väl får sina ideér. Det är viktigt att få chefer och entreprenörer i tidigt skede att göra en avstämning och ha ett bollplank - man är oftast för sen på bollen och sedan känns det stökigt och bökigt. Det andra är att juridiken är neutral och saknar moral. Det är en stor skillnad mellan att ha rätt och få rätt. Lagarna hinner inte alltid med, och det handlar mycket om hur det enskilda fallet framställs när det ska komma för bedömning.

6. Vilka är dina bästa tips till chefer/entreprenörer som vill förstå juridik och arbetsrätt bättre?

Ge det tid, tänk igenom olika scenarion innan du agerar. Förstå hur lång tid det kommer att ta och hur mycket tid du har. Är det värt pengarna att driva en process för att statuera ett exempel? När man börjar funderar på saker och ting som har med företaget och strategiska frågor att göra och hur man ska nå personal på olika sätt - ta kontakt med en jurist. Ett inledande förutsättningslöst samtal är bättre än att man gör fel och väntar med det.

Är du intresserad av att komma i kontakt med Henrik Boman och bolla dina ideér och tankar om din personal, strategi eller arbetsrätt med en erfaren expert?

För entreprenörer: Gå in på www.getcompetence.se.

För anställda chefer: Gå in på www.ledarskapsjouren.se.

Kontaktpersoner



Nema Abdihakim Ali

Presskontakt

Co-founder

nema@getcompetence.se

0739327484