



SEMINARIUM. Den 7 juni hålls ett ledarskapsseminarium i IVA:s lokaler i Stockholm under rubriken *Lyckat ledarskap i medgång och motgång idag och imorgon*. Hur ser olika generationer på ledarskap? Vad skiljer ledarskap i stora respektive små företag? På den långa listan med talare finns bland annat Kristina Alsér från Mercatus Engineering som tar upp vikten av tydligt ledarskap, Volvos koncernchef Leif Johansson som berör integritet och livsstil samt Handelshögskolans professor Sven-Erik Sjöstrand som talar om trender och kreativitet. Moderatorerna Annika Dopping och Lennart Lindén lovar många intressanta inlägg. "Det blir ett seminarium med högt tempo som riktar sig till både dagens och framtidens chefer", säger IVA:s Teresa Jonek, seminarieansvarig. Varmt välkomna!

3F VÄST. Under våren kommer även Södra Cell Värö börja arbeta med VIGOR, den metod för ledningsutveckling som Flemming Norrgren och hans kolleger vid Chalmers utarbetat. Södra Cell Värö inspirerades av Ericsson Microwave Systems som är ett annat nätverksföretag och där projektet fallit väl ut.

– Jag ser detta som en stor möjlighet till utveckling. Vi har alla ett hårt tryck på oss att rationalisera. Spännande med VIGOR är att vi själva i ledningen ska få arbeta med och utveckla en metodik. Vi köper inte bara ett färdigt kit från ett konsultföretag, säger Gunilla Saltin, platschef Södra Cell Värö.

VIGOR-metodik handlar om organisatorisk hälsa och går i korthet ut på att ledningen strategiskt utvecklas för att arbeta mer tidseffektivt och i förlängningen sprider arbetssättet ut i organisationen.

– Det är viktigt att ledningen är "redo" för förändringsarbete. På Ericsson Microwave Systems har VIGOR tagits emot positivt av både medarbetare och ledning. Det ska bli intressant att följa projektet i ett dynamiskt företag som Södra Cell Värö, säger Teresa Jonek, projektledare för 3F Väst.

Pappersmassfabriken Södra Cell Värö ligger norr om Varberg och är ett av fem massabruk inom Södra Cell, som i sin tur ingår i skogskoncernen Södra. För sex år sedan tog man ett rejält grepp om ohälsotalen och gick in i Karolinska Institutets treåriga forskningsprojekt AHA (arbete och hälsa) – en vetenskaplig studie där anställdas hälsa och livsstil kartlades samtidigt som företagets organisationsklimat undersöktes. För att mäta sambandet mellan produktion och hälsa tittade man på medarbetarnas arbetsförmåga utifrån såväl kvalitativa mått, hur de själva upplever sin hälsa, som kvantitativa, såsom faktisk arbetad tid.



FOTO: SÖDRA

Tillverkning av pappersmassa.

– AHA visar att det är ekonomiskt lönsamt att investera i medarbetarnas hälsa. Vi kunde identifiera medarbetare som var i riskzonen för ohälsa och kunde erbjuda förebyggande insatser i ett tidigt skede, säger personalchef Hans-Eric Bengtsson.

År 2001 utsågs Södra Cell Värö till Sveriges friskaste arbetsplats. Sjukfrånvaron var då nere i 4,2 procent. De senaste två åren har 40 procent av de anställda inte tagit ut en enda sjukdag och sjukfrånvaron har sjunkit ända till 2,9 procent, att jämföra med sex procent som är riksgenomsnittet för branschen.

– Vi har hittat en framgångsrik modell för vårt arbetsmiljöarbete och uppnått positiva resultat vad gäller personalens hälsa och livsstil. Antalet arbetsolycksfall har också sjunkit. Nu ska det bli mycket intressant att utveckla vårt arbete med ett projekt som VIGOR, säger Hans-Eric Bengtsson. ■

3F SYD. Den 13 juni har 3F Syd sin första nätverksträff och under våren besöker projektledare Johan Schuber flera av de företag som kommer att ingå. Tanken med besöken är att förankra medverkan hos företagsledningarna samt diskutera lämpligt projekt som företagen vill köra inom ramen för 3F. Till sin hjälp har han Curt R Johansson, professor i arbets- och organisationspsykologi vid Lunds universitet.

– Syftet med 3F är att öka kontaktytorna mellan forskare och företag på företagets villkor samt föra fram goda exempel. Jag har valt att ha med ett proffs som Curt R Johansson dels för hans kompetens när det gäller att avgränsa frågor kring utvecklingsprocesser, dels för att han kan förmedla kontakt mellan akademiker och företag genom sitt breda nätverk när det gäller att definiera 3F-projekten, så att de går att utvärdera och bli beslutsunderlag för företagsledningarna, säger Johan Schuber.



Curt R Johansson har länge arbetat med ledarskap, organisation och personalutveckling och har bland annat tagit fram en framgångsrik modell för utvecklings- och förändringsarbete. Kopplingen mellan motiverade medarbetare, teknisk utveckling och högre lönsamhet är solklar menar han, och han ser 3F som ett projekt med mycket goda möjligheter.

– Det är proaktiva företag vi besöker. De är utvalda för att de är utvecklingsintresserade, för att de vill hitta verktygen att hand i hand med universitet och högskolor utveckla såväl sin teknik som sin personal. När vi har en bild av den typ av frågor man vill diskutera kommer en modell tas fram som ska hjälpa dem att nå sina mål. Jag är intresserad av att knyta ihop den sociala utvecklingen med den tekniska och jag vet att häri ligger mycket av nyckeln till framgång, säger Curt R Johansson.

Idag råder en reserverad hållning i små och medelstora företag gentemot akademiker världen, anser han. Att ta hjälp av forskare från universitetsvärlden istället för konsulter för att sätta upp problemställningar är därför intressant ur flera perspektiv.

– Det är av intresse också för min egen forskning att få veta hur företagen uppfattar universitetens möjlighet att bidra. Vad legitimerar vår närvaro i företagsvärlden enligt företagen själva? Idag arbetar företagen ofta med konsulter, men det är inte alltid som konsulterna kan bidra till en generell kunskapsutveckling. Det är däremot vad folk i den akademiska världen är bra på och som skulle vara spännande att få belagt. ■



Curt R Johansson.

FOTO: ALLAN JOHANSSON.

3F MÄLARDALEN. Föreningssparbanken har blivit uppmärksammas för sitt arbete med personalutveckling och har som uttalad policy att medarbetare med olika bakgrund och åldrar behövs. För tre år sedan beslutade banken att göra en särskild satsning för de äldre medarbetarna med Program 55+. Då var 26 procent av bankens drygt 9 000 anställda över 55 år. Syftet med programmet är en långsiktig satsning för att medarbetarna ska orka med ett aktivt yrkesliv fram till ålderspension där kompetensutveckling är en viktig del.

För att orka med i arbetslivet erbjuds medarbetare som är 55 år och äldre motion på arbetstid och möjlighet till förkortad arbetstid för återhämtning och för att må bättre. Är man 55 år erbjuds man friskvård på arbetstid en timma i veckan. Har man fyllt 58 år kan man dessutom gå ner i arbetstid till 80 procent med 90 procentens bibehållen lön och full pensionsavsättning, alternativt ta ut tre extra dagar ledigt per år för återhämtning och inspiration.

– Vi ville förhindra att äldre medarbetare ville sluta i förtid. Vad behövdes för att behålla engagemang? Vi gjorde djupintervjuer och återkommande var att man önskade större kontroll över sin arbets- och livssituation, liksom regelbunden friskvård av något slag vilket skulle leda till högre välbefinnande och



samtidigt ge mer kraft och effektivitet i arbetet, säger Helena Hammar, ansvarig för bankens hälsa och arbetsmiljö.

I och med 3F får Föreningssparbanken nu också en kvalificerad utvärdering av sitt projekt. Har det blivit så framgångsrikt som man önskade?

– Vi får hjälp med att välja ut parametrar och hur vi ska mäta för att mäta rätt. Samtidigt får vi tillgång till senaste forskning på området vilket är ovärderligt. Mår våra anställda bättre fysiskt men även psykiskt?

Vad kan vi göra mer?

En tidplan för den närmaste tidens arbete har tagits fram. Nästa steg blir att knyta de rätta forskarna till projektet.

– Till sommaren ska vi tillsammans ha tagit fram en problembeskrivning och utifrån den kommer lämpliga forskarkontakter att tas, säger Johan Mellnäs, projektledare för 3F Mälardalen.

Inom 3F Mälardalen finns flera företag med medarbetare över 55 år, till exempel jobbar Vattenfall och Posten med liknande program för att stimulera äldre medarbetare och behålla kompetensen i företaget. Samtidigt gör man lönsamhetsberäkningar på personalsatsningarna.

– I nätverket kan vi dra nytta av varandra och tillsammans välja vad som är viktigast att följa upp, säger Helena Hammar. ■



Framgångsrika friska företag (3F) är ett nationellt program inom IVA där vi sammanför kunskaper från forskning med praktiska erfarenheter från företag som arbetar metodiskt för att skapa hälsosamma arbetsförhållanden.

Styrgruppsordförande: Leif Johansson, AB Volvo
Huvudprojektledare: Professor Gunn Johansson, Stockholms universitet
Projektassistent: Ingrid Jansson, tel 08-791 29 92, e-post ij@iva.se
Ansvarig för forskarkontakter: Bo Oscarsson

Information: www.iva.se/3f

3F FINANSIERAS AV

