



det
händer
inom **3F**
nyhetsbrev nr 5 (oktober 2007)



13 november

NU ÄR DET DAGS!



Nu är det dags för våra tre nätverk att träffas och utbyta erfarenheter. Den 13 november bjuder vi in till en exklusiv dag med föreläsningar och debatter. Dagens ämne: Hur påverkar organisationskulturen lagarbete, arbetsglädje och resultat?

Plats: Göteborg.
Antalet platser är begränsade.

Välkomna!
Leif Johansson

Anmälan och information: Kirsti Häcki,
tel 08-791 29 56, kh@iva.se

seminarium

Coaching bidrar till delaktighet, ansvar och kreativitet

3F VÄST. Göteborgs universitet utvecklar strategier för att erbjuda personalen coaching anpassad efter universitetets behov, krav och förutsättningar.

– I HR-funktionens uppgift ingår att bidra till att skapa kreativa arbetsmiljöer och skapa förutsättningar för innovation, säger Christina Nordberg, personaldirektör vid Göteborgs universitet.

Satsningen är knuten till projektet ”Det delaktiga universitetet” som syftar till att skapa delaktighet, engagemang och hälsa. Ledarskap och kommunikation är i fokus som led i en strävan efter tydligare chefskap som universitetets rektor Pam Fredman tydligt uttalat.

– HR-funktionen kan bidra till att utveckla förutsättningarna för kreativitet. Vi måste våga ta in arbetslivspedagogiska metoder som visat sig framgångsrika i andra sektorer och anpassa dem efter våra förutsättningar, säger Magnus Åkesson, avdelningsdirektör vid personalavdelningen och även han kopplad till 3F Väst.

Coaching är ett exempel som bidrar till delaktighet, ansvar och kreativitet. Men för mycket inslag av ”positivt tänkande”, självsuggetion och självcentrering passar inte i universitetskulturen. Undviker man det är kärnan i coaching ett kommunikativt förhållningssätt, uppbyggt kring en rad ganska lättillgängliga samtalstekniker som leder till ökad prestation och resultat, oavsett innehåll.

– Grunden för dessa tekniker rimmar väl med akademiska principer och ideal som att individens fria kunskapsutveckling är ett resultat av kritisk reflektion och dialog, fortsätter Magnus Åkesson.

Coachingen kommer att erbjudas till medarbetare i nyckelfunktioner med höga krav på självständighet. Även de som står inför vägval i sitt arbetsliv ska kunna få stöd för att komma fram till egna lösningar. För att undvika långtidssjukskrivning eller andra åtgärder kan coaching också användas för att på ett tidigt stadium hindra en sådan utveckling, utan att ”stämpla” personen negativt.

Förutom coaching kommer man också att utbilda olika personalfunktioner internt i att använda ett coachande förhållningssätt. Redan idag utbildas både chefer och medarbetare i medarbetarsamtal, som del i ”Det delaktiga universitetet”. Här handlar det dels om medarbetarnas möjlighet till inflytande och delaktighet, dels att som enskild medarbetare kunna ta ansvar för organisationens övergripande mål. Också här är coachingtekniken en viktigt ingrediens, betonar Magnus Åkesson.

– Detta är relaterat till själva kärnan inom coaching. Det är först när medarbetare själva formulerar förutsättningarna för det egna arbetet som man får ett genuint engagemang. Det handlar om att få medarbetare att själva se hur de utifrån verksamhetens mål kan åstadkomma saker. ■



Magnus Åkesson och Christina Nordberg, HR-avdelningen vid Göteborgs universitet

”Vi vill komma bakom flosklerna för att se vilka strategier som är bra”

3F MÅLARDALEN. Vad gör att vissa chefer hanterar stress bättre än andra? På NCC har ett projekt inletts för att kartlägga mönster i hur man ute på byggarbetsplatser kan främja det hälsosamma hos platschefen och alla dem som påverkas av chefs ledarskap.

Projektet sker i samarbete med Institutet för psykosocial medicin, IPM, (från och med 1 oktober Stressforskningsinstitutet vid Stockholms universitet). Vid tio byggarbetsplatser studeras chefernas stresshantering och ett hälsofrämjande ledarskap kartläggs. I fokus står platschefen men för att få en mera komplett bild ingår även lagbasen och två byggarbetare vid respektive byggarbetsplats i undersökningen.

– Vi ser att vi har olika chefsbeteenden. Vad karakteriserar det hälsofrämjande beteendet? Det är lätt att fokusera på det negativa, på orsakerna. Vi vill hitta konkreta verktyg för att främja det goda beteendet, säger Karolina Rinman, hälsostrateg på NCC Construction i Sverige.



Fenomenet med stress är inte nytt. Känner man som företag behov av att gräva lite djupare i dessa frågor är nätverk som 3F ett perfekt sätt att utveckla sina idéer och knyta kontakter med forskare.

Hugo Westerlund, forskare, leder forskarlaget från IPM. Margaretha Hartzell, som genom intervjuerna, ställer frågor om vilka konkreta strategier platscheferna har för att hantera stress.

– Vi vet att chefer, framför allt mellanchefer, lider av stress. De har inget mandat att påverka stora frågor och måste vara lojala både uppåt och nedåt i organisationen. Vi behöver inte en undersökning till som visar samma sak. Nu gäller det att lära av de goda exemplen utifrån rådande situation. Men det får inte bli en undersökning som bara konstaterar att man ska tänka positivt och att den och den personen är duktig, det är uttjatat. Vi vill komma bakom flosklerna för att se vilka konkreta strategier som är bra, säger Hugo Westerlund.

Hugo Westerlund och hans lag har en hypotes: Stressar man upp sig går arbetet långsammare och man riskerar att göra fler misstag och fel. Den som arbetar strukturerat och kan hantera stress åstadkommer mer fast dessutom med bibehållen hälsa. En annan rimlig hypotes är att det finns mer positiva strategier hos de äldre och erfarna platscheferna. Nu går många i pension, de nya är ofta inte chefsutbildade och har inte hunnit gå den långa vägen.

– De äldre och erfarna har strategier som de unga inte har, så i viss mån tror vi att detta handlar om kunskapsöverföring mellan generationerna, säger Hugo Westerlund.

Både Karolina Rinman och Hugo Westerlund betonar att avsikten med undersökningen ingalunda är att identifiera några personlighetstyper. Man är heller inte ute efter att kartlägga någons fritid. Däremot är det intressant att se balansen mellan fritid och arbete och se graden av återhämtning. Undersökningen inleddes i oktober. 31 mars 2008 kommer en första rapport. ■



Karolina Rinman, hälsostrateg
NCC Constructing Sverige.



Hugo Westerlund, forskare
Institutet för psykosocial medicin.

”Det finns en stolthet att jobba på Spenshult och representera företaget”

3F SYD. Inom vårdsektorn väljer många att gå från offentligt till privat. Man är trött på långa beslutsprocesser och vill ha möjlighet att påverka sitt arbete.

– Privat vård ligger i tiden, det får jag bekräftat ideligen, framför allt från alla sökande utifrån, säger Ingegerd Bengtsson, personalchef vid Spenshult som är ett av Sveriges få privatdrivna specialistsjukhus.

I mars var Spenshult värd för en nätverksträff inom 3F Syd med temat Anställning och psykologiska kontrakt. Föredragshållare var bland annat Kerstin Isaksson, professor i psykologi vid Stockholms universitet. Hon menar att det psykologiska kontraktet tenderar att breddas ju längre anställning det rör sig om. Därför är kontinuerlig uppföljning av ”förväntningar” arbetsgivare och arbetstagare emellan att rekommendera.

– När vi hörde henne tala kände vi att vi redan har väl fungerande psykologiska kontrakt.

Spenshult drivs mer som ett vanligt företag än som ett traditionellt sjukhus. Någon hög lön har man dock aldrig kunnat locka med, ändå är personalomsättningen försvinnande liten. Styrkan, menar Ingegerd Bengtsson, är själva andan som råder. Personalen tar verkligen ansvar och ”tänker själva” och det finns en stolthet att jobba på Spenshult och representera företaget.

– I producerande företag är detta vanligt men kanske inte i vårdsektorn. Många är stolta över sin Spenshultväska!



Ingegerd Bengtsson, personalchef Spenshult.



Kerstin Isaksson, professor i psykologi, Stockholms universitet.

Vikten av möjligheten att påverka togs upp även vid påföljande nätverksträff i maj då Dr. Per Odenrick, Lunds universitet, visade på sambandet mellan upplevd möjlighet att påverka sin situation och friskare medarbetare samt goda möjligheter att lära in nya beteendemönster hos de anställda. På Spenshult kan man konstatera ett tydligt samband.

– En anställd kom för en tid sedan till klinikföreståndaren och sa: ”En säng har stått tom i två dagar, hjälp har vi inga remisser!?” Det är ett gott kvitto. Istället för att tänka ”vad bra, då får jag mindre att göra” så tänker man hos oss: ”oj mitt jobb kan vara i fara!”.

Spenshult anlades som Oscar II:s jubileumssanatorium redan för 100 år sedan och är idag ett av Sveriges få privata specialistsjukhus. Man har ett eget forsknings- och utvecklingscentrum och sedan en tid jobbar man även med operationer. Verksamheten miljöcertifierades enligt ISO 14001:2004 år 1999 med uppföljning av certifiering enligt ISO 9001:2000 år 2001 som det första sjukhuset i Sverige.

En annan viktig del i det personalbefrämjande arbetet är den värdegrund man arbetar med kontinuerligt. Idag har Spenshult, trots senaste årens turbulens med neddragningar och uppsägningar, en stabil värdegrund som lever och ständigt förbättras genom grupparbeten. Den finns till hands på samma sätt som den miljö- eller kvalitetspolicy som Spenshult också har.

– Det är oerhört viktigt att känna identitet och samhörighet, det har vi lyckats med, säger Ingegerd Bengtsson. ■



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.

Stygruppsordförande: Leif Johansson, koncernchef Volvo
Huvudprojektledare: Professor Gunn Johansson, Stockholms universitet
Projektassistent: Kirsti Häcki, tel 08-791 29 56, e-post kh@iva.se
Ansvarig för forskarkontakter: Bo Oscarsson

Information: www.iva.se/3f

3F FINANSIERAS AV

