

PRIMA *Previa*

DIN TIDNING OM FÖRETAGSHÄLSOVÅRD FRÅN AB PREVIA, NR 2/2009

Var beredd när det vänder
HÖG TID ATT RUSTA FÖR UPPGÅNG

Influensa på väg
SÅ FÖRBEREDER DU FÖRETAGET

Efter krisåtgärderna
OMSTART PÅ ATLAS COPCO



AMBITIÖSA HÄLSOMÅL TROTS TUFFA TIDER.

Nu skrotar Stena ohälsan

CHRISTIN JOHANSSON
OCH ANNIKA DEVERT
på Stena Recyclings
skrotfilial på Hisingen
i Göteborg

Innehåll

PRIMA

TEMA: MED SIKTE FRAMÅT

- 02.** I kristider är det naturligt att fokusera på överlevnad på kort sikt. Men experterna uppmanar till att tänka långsiktigt och ladda för vändningen.
- 05.** Mitt under lågkonjunkturen har Stena Metall satsat på sitt mest långsiktiga hälsoprojekt någonsin.
- 08.** Atlas Copco tvingades varsla 370 medarbetare i Örebro. De tog in Previa som partner för att ta sig igenom den akuta fasen och samtidigt behålla fokus på framtiden.
- 10.** Är du en av dem som efter varsel och omorganisationer har fått en ny roll i företaget? Previas psykolog hjälper dig att hitta rätt på din nya post.
- 12.** ”Hälsa driver samhället framåt” – möt Folkhälsoinstitutets nya generaldirektör Sarah Wamala.
- 14.** Att flytta ett företag är inte bara ett logistikprojekt. Så får du företaget att fungera i de nya lokalerna.
- 16.** Förbered företaget för den nya influensan.
- 18.** Ett urval av Previas tjänster.

PREVIA PRIMA

ANSVARIG UTGIVARE HARALD ABELIN
REDAKTION KATRIN MALM,
EVALENA ANDERSSON
PRODUKTION SPOON PUBLISHING AB
OMSLAGSFOTO CIPRIAN GORGA
TRYCK SANDVIKENS TRYCKERI AB
ISSN 1651 – 8063

VÄLKOMMEN ATT KONTAKTA PRIMA VIA:
INFORMATIONSAVDELNINGEN@PREVIA.SE
WWW.PREVIA.SE

LJUSNING I SIKTE? Att satsa på medarbetarna under kristider inger hopp och gör att organisationen står starkare när det vänder.



Förbered för uppgång

När marknaden viker är det lätt att bli panikslagen, dra i nödbromsen och skära ner på allt. Ett riskabelt agerande eftersom en lågkonjunktur inte varar för evigt.

Enligt Henrik Larsson-Broman, analytiker på Prosales Institute, är det en avgörande attitydfråga – att vägra se sig själv som offer för lågkonjunkturen för att tillhöra vinnarna när det vänder.

TEXT SUSANNA LIDSTRÖM FOTO JOHNÉR

NÖDEN ÄR uppfinningarnas moder, brukar man säga. Men det håller professor Jan Forslin inte med om. Hans iakttagelser av hur många organisationer hanterar kriser och ekonomiska nedgångar tyder på precis det motsatta.

– Nöden är nödlösningarnas moder, säger han. Vad som händer när marknaden försvinner, är att det går en chockvåg genom verksamheten. För den som är exekutivt ansvarig ska det till starka nerver för att inte jobba enormt kortsiktigt för att överleva.

Jan Forslin menar att detta är en fullt förställeg reaktion. Om det under lång tid inte syns någon ljusning, utan snarare tvärtom, är det mänskligt att bli rädd och panikslagen. Då kan det vara svårt att tänka långsiktigt.

Han är professor emeritus vid institutionen för industriell arbetsvetenskap på KTH, och har ägnat stor del av sitt yrkesliv åt forskning kring kreativitet och hållbara arbetssystem, det vill säga att arbetet inte ska förslita människor utan återskapa energi.

– Det finns flera studier som visar att ett kreativt klimat ökar produktiviteten i organisationen samtidigt som människor mår bättre och har större arbetstillfredsställelse. Detta kräver hög tillit, att man litar på varandra, får testa idéer – och har kul, säger Jan Forslin.

»Framåtriktade åtgärder har stor psykologisk effekt – ett kvitto på att det faktiskt satsas trots att det går knackigt.«

Han poängterar att det är viktigt att den ekonomiska situationen inte drabbar klimatet på arbetsplatsen, men att det självklart är stor risk att den gör det:

– Det är inte lätt att vara kreativ och glad när man just tagit adjö av arbetskamrater som fått sluta och själv är orolig för sin framtid.

Jan Forslin framhåller att många ledare är duktiga på att strukturera, kontrollera och följa upp.

– Det räcker för att få bort den grundläggande osäkerheten i organisationen. Men ovanpå detta behövs ett dynamiskt ledarskap, där chefen kan formulera trovärdiga visioner och förmedlar en känsla av positiv utveckling, säger Jan Forslin och påpekar att kristider är en kraftig motivationshöjare som ofta leder till en väldig mobilisering av människor.

Det innebär att det är lättare att få medarbetare att ställa upp och engagera sig i frågor som är ordentligt formulerade. För att nöden verkligen ska kunna bli uppfinningarnas moder gäller det enligt Jan Forslin att skapa ett hoppfullt klimat och vara tydlig om framtiden.

– Ska man skära ner på kostnader ligger det ju nära till hands att all personalutveckling avstannar, men det är viktigt att inte klä av organisationen allt. Om man behåller en del överkapacitet är det ett bra



JAN FORSLIN är professor emeritus vid institutionen för industriell arbetsvetenskap på KTH.

HENRIK LARSSON-BROMAN är analytiker på Prosales Institute.



»Många tror att en vanlig lågkonjunktur varar i tre eller fyra år, vilket som tur är inte stämmer. Då skulle vi ha haft lågkonjunktur i stort sett hela tiden.«



MARIANNE MALMSTRÖM är distriktschef på Previa i Norrbotten.

läge att vidareutveckla medarbetarna, så att man står bättre rustad när konjunkturen vänder uppåt igen. Det är framåtriktade åtgärder med stor psykologisk effekt – ett kvitto på att det faktiskt satsas trots att det går knackigt, säger Jan Forslin.

MARIANNE MALMSTRÖM, distriktschef på Previa i Norrbotten, påpekar att det paradoxalt nog ofta är de som blir kvar i organisationen efter en stor neddragning som glöms bort:

– Många är duktiga på att ta hand om dem som lämnar företaget, men de som arbetar vidare mår kanske också dåligt, säger hon. Det är vanligt att känna dåligt samvete för att man blev kvar när arbetskamraterna fick gå, och oro för hur den nya arbetssituationen ska klaras av.

Här har företagshälsan en viktig roll att fylla.

– Våra beteendevetare kan ge stöd både till individer och chefer i förändringsprocesser, för att orka igenom tuffa perioder.

Hon poängterar att hälsofrämjande satsningar – att arbeta med livsstilsfrågor, utbildning i förändringskunskap, teamutveckling och liknande – blir

ännu viktigare i lågkonjunktur. Inte minst för att vara en attraktiv arbetsgivare när det vänder uppåt igen.

FÖR VÄNDER UPPÅT gör det. Exakt hur lång dagens kris blir går förstås inte att förutspå, men historien kan ge en fingervisning, menar Henrik Larsson-Broman på analys- och forskningsföretaget Prosales Institute.

– Många tror att en vanlig lågkonjunktur varar i tre eller fyra år, vilket som tur är inte stämmer. Då skulle vi ha haft lågkonjunktur i stort sett hela tiden, säger han och hänvisar till en undersökning gjord av amerikanska National Bureau of Economic Research, baserad på klassiska ekonomiska faktorer som arbetslöshet, tillväxt och inflation.

– Den visar att vi sedan 1854 har haft 28 lågkonjunkturer. De har kommit ungefär vart fjärde eller vart femte år, och varat i genomsnitt 11 månader. Den längsta vi har haft de senaste 50 åren varade 16 månader, och den kortaste sju månader.

Henrik Larsson-Broman menar att det nu är ypperliga tider att investera i människor:

– Många företag behöver göra radikala förändringar, dra ner på personal och liknande, men när man väl gjort det blir det viktigare än någonsin att visa internt att vi ska klara oss igenom det här och gå ut som vinnare, säger Henrik Larsson-Broman.

HAN KALLAR DET att skapa framgångstro i organisationen, och menar att det är en avgörande attitydfråga – att våga se sig själv som ett offer för lågkonjunkturen och i stället blicka framåt och fokusera på möjligheterna.

Lättare sagt än gjort kanske, men Henrik Larsson-Broman har tagit en titt i backspegeln för att se vad som utmärkte vinnarna i tidigare lågkonjunkturer, mellan 1949 och 2001.

– En amerikansk studie bland 600 business-to-business-företag visar till exempel att de som vågade satsa på att öka eller behålla sin marknadsföring hade en tillväxt på i genomsnitt 275 procent när konjunkturen väl vände. De som hade dragit ner och minskat sina investeringar uppvisade däremot bara en tillväxt på 19 procent under samma tidsperiod, säger Henrik Larsson-Broman.

Han tillstår att detta bara är en av många faktorer som påverkar, men det är en indikation på vikten av framgångstro och insikten att en lågkonjunktur inte varar för evigt.

Många har jämfört den nuvarande krisen med 1930-talsdepressionen, och vissa historiska teorier spekulerar kring att det finns ekonomiska supervågor som sveper över samhället med cirka 40 års mellanrum. Även detta kan vändas till positiva budskap.

– På de stora vågorna kommer mindre lågkonjunkturer med tätare mellanrum. Men är man optimist så ser man att nu har vi i princip 40 år av uppgång framför oss, säger Henrik Larsson-Broman med ett leende. ■

Helhetsgrepp på hälsan

Trots lågkonjunkturen lanserar Stena Metall ett omfattande hälsoprogram med ambitiösa mål för både hälsa och sjukfrånvaro. Det beräknas vara lönsamt från start.

TEXT KARIN AASE FOTO CIPRIAN GORGA

CHRISTIN JOHANSSON,
hälsopedagog på Stena
Metall och Annika
Devert, personalchef.

GENOM PORTEN till Stena Recyclings skrotfilial på Hisingen i Göteborg rullar lastbil efter lastbil, och för en ny besökare kan det se ut som att det är full fart på affärerna.

– Men vi har faktiskt tappat 30 procent av skrotvolymen sedan lågkonjunkturen inleddes förra hösten, berättar Annika Devert, personalchef inom Stena Metall-koncernen.

Trots den här minskningen av affärerna har företaget under året lanserat en ny hälsosatsning inom hela koncernen.

– Under 2006 gjorde vi en inventering för att se hur arbetet med hälsofrågor hanterades i företaget, berättar Annika Devert.

– Och det visade sig att vi bland annat hade 44 olika leverantörer av företagshälsovård.

Det fanns helt enkelt inget samlat grepp. Stena

Metall är en decentraliserad koncern, bestående av flera självständiga dotterbolag. Varje filialchef har stort mandat att själv fatta beslut om allt från försäljning till personalfrågor, vilket leder till att arbetet med samma fråga kan se mycket olika ut på olika ställen inom koncernen.

– Det här är en del av företagskulturen och är absolut något positivt för företaget, men det gjorde att vi inte hade något helhetsgrepp på hälsofrågor och kunde inte säga vad vi stod för inom det här området, konstaterar Annika Devert.

FÖR ATT FÖRÄNDRA det här gav koncernledningen personalavdelningen i uppgift att ta fram ett nytt, samlat sätt att arbeta med friskvård och hälsa under namnet Sundare Stena. Två krav fanns med, arbetet skulle vara lönsamt och det skulle finnas mätbara mål.

»Vi hade inte något helhetsgrepp på hälsofrågor och kunde inte säga vad vi stod för.«



HÅKAN BERNHARDSSON
visar Johan Larsson
hur man kapar koppar-
plattor.



NANCY NORDANSTAD
är kundansvarig
för Stena Metall på
Previa.

Sundare Stena tog form och blev ett program som inte bara fokuserar på friskvårdsaktiviteter, utan tar ett helhetsgrepp kring allt som rör hälsofrågor. Målen sattes till att personalens hälsa ska förbättras med fem procent per år, att sjukfrånvaron ska ligga på tre procent, och att arbetet ska leda till en effektivitetsökning på två procent på fem års sikt. Detta i sin tur förväntas förbättra resultatet, vilket gör att programmet snarare ses som en investering än som en kostnad.

FÖR ATT FÅ en bild av nuläget har alla anställda erbjudits att genomföra en Balansprofil hos Previa, där allt från kondition till hur man upplever sin sociala situation har gått igenom.

– Med hjälp av sammanställningar av de här profilerna får vi ett underlag för att se vad vi som företag behöver jobba mer med, berättar Christin Johansson, hälsopedagog inom Sundare Stena.

– Till exempel ser vi i de första rapporterna att det finns en hög trivsel på jobbet, men att medarbetarnas kondition generellt sett är lägre än vad både de och vi trodde. Men eftersom balansprofilerna sätter tydliga siffror på det här så är det lätt att både se det och göra något åt det. I Umeå har de till exempel börjat ta

promenader och åka skidor ihop för att tillsammans förbättra konditionen.

Balansprofilen kommer i fortsättningen att göras vartannat år för att på så vis kunna följa hälsoutvecklingen. Resultaten kommer också att användas för att följa upp det tredje målet, att effektiviteten i företaget ska förbättras.

– Det kan vi till exempel se genom medarbetarnas uppskattning av hur mycket de orkar, förklarar Christin Johansson.

– Om de anger att de är helt slut när de kommer hem efter jobbet så har de förmodligen inte orkat göra sitt bästa under eftermiddagen heller. Kan vi då hjälpa dem till att få mer ork innebär det också att de presterar bättre.

YTTERLIGARE ETT verktyg som används inom Sundare Stena är Previas Sjuk- och Friskanmälan. När en medarbetare blir sjuk ringer han eller hon till Previa där en sjuksköterska tar emot anmälan och samtidigt kan ge hälsoråd. Därifrån skickas också ett meddelande till personens chef för att stötta honom eller henne i sitt rehabiliteringsansvar. Har personen sedan inte friskanmält sig inom en viss tid tar sköterskan kontakt igen för att ge stöd så att den anställda snabbt kan komma tillbaka.

– Dessutom sammanställer Previa rapporter till oss där vi snabbt kan få en överblick över hur sjuk-

»Kan vi hjälpa personalen till att få mer ork innebär det också att de presterar bättre.«



MED ANALYSINSTRUMENTET går man igenom materialets olika legeringar.

frånvaron ser ut, förklarar Annika Devert.

– Till exempel får vi en rapport om någon har varit sjuk mer än normalt, vilket gör det lättare att snabbt sätta in insatser för att hjälpa den här personen tillbaka.

I ARBETET med Sundare Stena har Stenal Metall valt Previa som partner.

– Vi märkte rätt snart att vi tänkte i samma banor, och att de hade de verktyg som vi ville använda. Dessutom finns de över hela landet vilket är viktigt med tanke på hur decentraliserade vi är, berättar Annika Devert.

På Previa är man mycket imponerad över Stenas arbete.

– Det är sällan en kund har en så genomtänkt bild av vad man vill åstadkomma, berättar Nancy Nordandstad, ansvarig på Previa för samarbetet med Stena Metall.

– De vet vad de vill uppnå, och med hjälp av vår kompetens och våra verktyg kan vi hjälpa dem att komma dit.

I dagsläget håller Stena Metall på att upprätta det första hälsobokslutet som bland annat baseras på balansprofilerna, och så här långt konstaterar både Annika Devert och Christin Johansson att Sundare Stena har varit en stor framgång.

– Vi ser redan hur hälsoarbetet förändras i organisationen. Sedan är det svårt att säga något om de långsiktiga resultaten redan nu, men vi märker att vi har gjort ett bra grundarbete, att det är väl förankrat i organisationen och mycket uppskattat. ■

SÅ GJORDE STENA METALL

UTMANING: En decentraliserad organisation gjorde att det saknades ett helhetsgrepp kring hälsofrågor. Dessutom saknades verktyg för att mäta hur medarbetarnas hälsa förändrades.

LÖSNING: Hälsoprogrammet Sundare Stena lanserades med målen att förbättra hälsan hos personalen med fem procent, att sjukfrånvaron ska ligga på tre procent samt att företagets effektivitet ska förbättras med två procent på fem år. Programmet innebär förebyggande och främjande hälsoarbete på

individ- grupp- och organisationsnivå samt ett aktivt arbete för att hjälpa sjuka medarbetare att snabbt bli friska igen. Bland annat används Previas Balansprofiler, Hälsobokslut samt Sjuk- och Frisknämnan.

RESULTAT: Koncernen kan visa var man står i hälsofrågor, prioriterade områden identifieras och insatser kan sättas in där de behövs. Effektivitetsökningen leder till ett förbättrat resultat.

LÄS MER om Previas tjänster på sidan 18.

Nystart efter varsel

När Atlas Copco Rock Drills i Örebro tvingades varsla 370 personer satsade ledningen allt på att göra det med respekt för medarbetarna och behålla fokus på framtiden. Nästa steg är att träna cheferna i ett motiverande ledarskap efter de svåra omställningarna.

TEXT CHRISTER FÄLLDIN FOTO ALEXANDER VON SYDOW

ATLAS COPCO Underground Rock Excavation, en av de fem divisionerna inom Atlas Copco Rock Drills, hade betraktats som en ”säker” arbetsplats, befriad från uppsägningar. När det ändå blev nödvändigt att varsla 370 personer valde företagsledningen att fokusera på hur Atlas Copco skulle se ut efteråt, när processen var färdig och hundratals medarbetare lämnat arbetsplatsen.

– Vi ansåg att det var viktigt att respektera dem som varslats och som skulle bli uppsagda, liksom dem som skulle bli kvar i företaget. Vi ville ha fokus på framtiden, arbeta framåt och se till så att inte företaget blev skadat av negativa interna processer, säger personalchefen Elisabeth Glanzelius Sundvall.

Atlas Copco Underground i Örebro insåg att de behövde extern hjälp för att klara målen; att kommunicera med uppsagda, övriga medarbetare, samt cheferna som hade som uppgift att överlämna de svåra beskederna. Valet föll på Previa för att få stöd i hela processen.

– Vi behövde hjälp av en professionell partner som kunde vara på plats. Det var mycket känslor för många under den här tiden, inte minst för cheferna som skulle säga upp sina medarbetare. Previa var hela tiden närvarande på vår arbetsplats och de upprättade också ett akutnummer som alla kunde ringa till, säger Elisabeth Glanzelius Sundvall.

EN AV INSATSERNA var att de chefer som hade den tunga uppgiften att möta uppsagda medarbetare fick hjälp med avlastningssamtal när de behövde det. De fick också direkt stöd i uppsägningssamtalen.

– De erbjöds färdiga manus som de kunde använda sig av under samtalen. Manusen innehöll precis det som var nödvändigt att säga och beskrev också vad de inte skulle säga.

Då ingen hade erfarenhet av den här typen av svåra samtal erbjöds cheferna även samtalsträning.

Atlas Copco är en mans- och teknikdominerad organisation och i början var många av cheferna skeptiska till varför de behövde hjälp och debriefing.

Den attityden svängde ganska snart, enligt Elisabeth Glanzelius Sundvall.

Till manuset hörde även en kommunikationsstrategi med exakta tidpunkter för allt som skulle ske under det dryga halvår som det tog innan den sista uppsagda medarbetaren lämnade företaget.

– Behovet av kunskaper i arbetsrätt var stort, och därför infogade vi texter om vad som gäller rent juridiskt vid ett varsel och en uppsägning, samt vad som händer med personerna som berörs och vad de kan förvänta sig, säger Elisabeth Glanzelius Sundvall.

UTMANINGEN VAR, menar hon, att vara beredd på att ge stöd till alla som behövde det under den här tiden. Atlas Copco är den största arbetsgivaren i regionen, och företaget har alltid setts som en trygg arbetsgivare och har därför ett extra stort ansvar.

– Vi behöver vara en attraktiv arbetsplats även i framtiden. Vi ska vara ett företag som man ska vilja jobba på länge. Det som händer i Atlas Copco i Örebro är viktigt för många andra platser där företaget är representerat, eftersom det här är huvudkontoret för några av de viktigaste delarna av gruvindustrin i världen, främst forskning och utveckling.

Den feedback som företaget fått efter den sista uppsägningen i början av juni visar att de flesta som sades upp anser att de blivit väl behandlade, trots det bistra budskapet.

– Det förekom att folk tog sin chef i handen när de slutade och tackade för att uppsägningen och kommunikationen från företaget och den enskilde

»Vi behöver vara en attraktiv arbetsplats även i framtiden och vara ett företag som man ska vilja jobba på länge.«



KRISTINA CLAESSION från Previa håller en utbildning i OBM för Atlas Copcos chefer i Örebro som en del av nystartsfasen.



HENRIK ADELSSON
flödeschef, med
Elisabeth Glanzelius
Sundvall, personalchef.



RICKARD JAKOBSSON och
Tomas Karlsson monterar
en gruvlastare.



SÅ GJORDE ATLAS COPCO I ÖREBRO

UTMANING: Genomföra varsel och uppsägningar med största möjliga respekt för medarbetarna, och förbli en attraktiv arbetsplats.

LÖSNING: Previa var närvarande på arbetsplatsen genom hela processen och hjälpte till med såväl bearbetning av akuta känslor som att utbilda chefer i att hantera uppsägningssamtal. Även fackliga representanter

fick utbildning i att arbeta med människor under stress. Nu har nystartsfasen påbörjats, då ledningen utbildas i ett motiverande ledarskap med hjälp av OBM.

RESULTAT: Atlas Copco har fått positiv respons från uppsagda medarbetare om hur uppsägningssamtalen har genomförts.

LÄS MER: Om Previas tjänster på sidan 18.

chefens sida hade skett på ett bra sätt, säger Elisabeth Glanzelius Sundvall.

Det kan aldrig bli för mycket kommunikation, anser hon. Under hela den kritiska perioden skickades ett nyhetsbrev i veckan till alla medarbetare. Samtidigt arbetade företaget med externa omställningsföretag och med Arbetsförmedlingen som hade ett kontor på Atlas Copco under uppsägningssperioden. Även universitetet och kommunens näringslivskontor deltog i att hitta lösningar för dem som sades upp.

– Vi har haft diskussioner med universitetet för att skapa särskilda kurser utformade för att passa våra behov, som är att behålla vår konkurrenskraft i framtiden. Ett informationsmöte med universitetet på arbetsplatsen ledde till att flera uppsagda anmälde sig



ELISABETH GLANZELIUS SUNDVALL
är personalchef på
Atlas Copco i Örebro.

till vårens och sommarens basår på ingenjörsutbildningen, säger Elisabeth Glanzelius Sundvall.

Bortsett från den formella förhandlingen, där facket motsatte sig uppsägningarna, var de fackliga representanterna delaktiga i att ta hand om dem som drabbades. De fick en tredagarsutbildning i att arbeta med människor under stress.

UNDER HÖSTEN tas nästa steg på företaget. Alla chefer ska under ett par halvdagar lära sig grunderna i beteendeanalys. Det handlar om att förstå varför människor gör som de gör.

– Metoden kallas OBM, Organizational Behaviour Management, och är en systematisk metod för att kartlägga och förbättra motivationssystemen, säger Kristina Claesson, leg. psykolog och specialist i arbetslivets psykologi. Hon är en i teamet på Previa i Örebro som under hösten fortsätter arbetet på Atlas Copco.

Cheferna får under utbildningen lära sig att identifiera och uppmuntra beteenden som leder till önskat resultat.

– Det är nu det gäller att hitta och formulera de utvecklingsområden som har störst genomslagskraft och som kan skapa ny framtidstro. Generellt borde företag arbeta mer med att öka medarbetarnas medvetenhet om utvecklingsbehov. Om man är medveten om att det gamla sättet inte fungerar längre, finns en psykologisk beredskap för förändring, säger Kristina Claesson. ■



Hitta rätt på ny post

Efter en våg av nedskärningar, omorganisationer och förändringar är det många chefer som har fått en helt ny roll på arbetet. Här tipsar Previas psykolog Sara Ingvarsson om hur du snabbt kommer in i den nya arbetsgruppen och vinner medarbetarnas förtroende.

TEXT INGER SUNDELIN ILLUSTRATION ANDREA SJÖSTRÖM

NÄR EN ARBETSGRUPP får en ny chef – oavsett skäl – väcker det känslor. Det kan vara i form av mer eller mindre orealistiska förväntningar om vad chefen kan åstadkomma, eller i form av misstänksamhet. Speciellt om det är en arbetsgrupp som förlorat kollegor, blivit av med en omtyckt chef eller på annat sätt haft det besvärligt.

– I båda fallen är det viktigt att du går in med ödmjukhet och respekt. Den bästa principen är att du lyssnar och försöker sätta dig in i vilka regler som gäller på just den här arbetsplatsen innan du börjar ändra på dem, säger Sara Ingvarsson.

– Ett vanligt fel många chefer gör när de kommer

till en ny arbetsplats är att de – i bästa välvilja – säger att nu ska vi göra så här i stället för som ni alltid har gjort. Medarbetarna reagerar då ofta negativt och känner att det som de har gjort inte är så mycket värt.

– Ha respekt för den kunskap som finns i arbetsgruppen. Genom att lära dig mer om hur de arbetar får du information som är värdefull när du ska genomföra de förändringar som behövs.

GRUPPER SOM FARIT illa har ett stort behov av att prata om vad som hänt. Som utomstående kanske du, i alla fall efter en tid, uppfattar det som ett åltande. Men att få prata är nödvändigt för att kunna komma



SARA INGVARSSON,
legitimerad psykolog
på Previa.

vidare. Man kan likna det vid en sorgprocess, och en sådan tar tid.

– Lyssna, ställ följdfrågor om hur de uppfattat det som hänt, om det hade kunnat lösas på ett annat sätt, och om de har några förslag på hur man kan arbeta i fortsättningen, säger Sara Ingvarsson och tillägger:

– Försöker du sätta stopp för pratet kan det få motsatt effekt.

FÖR ATT LÄRA känna både medarbetare och verksamhet ordentligt kan det vara bra att hålla enskilda samtal med var och en, fortsätter hon. Låt dem berätta vad som är viktigt för dem, vad de är stolta över och om det finns några bekymmer. Att få enskild tid med chefen uppfattas som något positivt och det ger dig

»Genom att lära dig mer om hur gruppen arbetar får du information som är värdefull när du ska genomföra förändringar.«

mycket värdefull information som du kan arbeta vidare med.

När det gäller din egen person och hur mycket du ska berätta om dig själv har Sara inget enhetligt råd.

– Det är svårt att säga hur personlig en chef ska vara. Här får man känna sig för och anpassa sig till det klimat som råder på just den arbetsplatsen. För en del människor är det helt okej att prata om sin familj och vad de gör på fritiden, medan det för andra är helt otänkbart att blanda sitt privatliv med sitt yrkesliv.

– En chef kan aldrig helt och hållet vara en i gänget, påpekar Sara Ingvarsson. Jag skulle säga att ju mer styrande din chefsroll är desto mindre privat kan du vara.

Det kanske allra viktigaste en ny chef kan göra för att vinna gruppens förtroende är att lösa ett problem eller införa en förändring som alla känner är till det bättre.

– Då ser medarbetarna att chefen menar väl och gör saker som är bra för deras arbete och för verksamheten. ■

FEM TIPS FÖR DIG PÅ NY POST

1. Ligg lite lågt i början. Lyssna och lär innan du börjar förändra.
2. Lär känna medarbetarna och organisationen. De är experter på sin egen arbetsplats.
3. Försök inte sätta stopp för "ältandet", det får bara motsatt effekt. Lyssna och ställ följdfrågor i stället. Vad kan man praktiskt göra för att komma vidare? Alla förändringar innebär stress och man måste få chans att vänja sig vid dem.
4. En chef som bryr sig om sina anställda och gör något för att förbättra deras arbetssituation vinner i längden.
5. Håll dig på en lagom nivå när det gäller ditt privatliv. Som chef kan du aldrig bli en i gänget.

ANSTÄLLDA ÖNSKAR SIG MER FOKUS PÅ HÄLSA

➔ Då svensken får välja tio värdeord som han eller hon anser bäst beskriver den nuvarande och den önskade kulturen på arbetsplatsen, är humor och glädje något som hamnar på tio i topp på båda listorna. I övrigt är det stora skillnader. Högst på listan över vad man skulle vilja se prioriteras är de anställdas hälsa, tätt följt av ansvar och ärlighet. På listan över hur man uppfattar den rådande arbetsplatskulturen hamnar i stället ansvar, lagarbete och kostnadsjakt högt. Resultatet är hämtat ur studien Sverige 2009+ som nyligen presenterades av managementkonsultföretaget Preera, en nationell mätning av rådande och önskade värderingar i samhället och på arbetsplatserna.

TYNGRE VAKNA MED VÄCKARKLOCKA

➔ Tungt att vakna när vi går mot mörkare tider? Om du dessutom som de flesta av oss vaknar till en ilsken väckarklocka är uppvaknandet ännu besvärligare, enligt forskare i Lund. En studie på ett trettiotal friska arbetstagare har visat att halterna av stresshormonet kortisol blir mycket kraftigare hos dem som vaknar av väckarklocka, jämfört med dem som får vakna spontant.



DEN MJUKA CHEFEN ÄR HÄR

➔ När 80-talisterna börjar ta över chefsjobben förändras även chefsrollen, det förutspår Pernilla Blennow, Angela Svegby och Louise Wilhelmsson i en magisteruppsats vid Lunds universitet. De har intervjuat personer födda under 80-talet som har en chefsposition i servicebranschen och drar delvis nya slutsatser om en generation som har sagts vara hänsynslös och egoistisk.

Med individualism och sociala värden som de båda mest framträdande grundvärderingarna har 80-talistchefen andra drivkrafter än tidigare generationers chefer. De värnar om sin självständighet och ser sin egen och medarbetarnas personliga utveckling som ett sätt att nå organisationens mål. 80-talistchefens ledarskap blir på så vis mer individualiserat och människoprofilerat. Följden enligt uppsatsförfattarna är en informellare ledarroll med fokus på goda relationer, en sund arbetsmiljö och flexibla lösningar. Den personalinriktade chefen spås även inkludera kunden i serviceproduktionen i större omfattning än tidigare.

”Friska människor genererar

Att friska medarbetare är en tillgång för företaget är knappast någon nyhet. Men Sarah Wamala, ny generaldirektör för Folkhälsoinstitutet, drar frågan till sin spets: – Det är satsningar på människors hälsa som tar både företag och samhälle ut ur lågkonjunkturen. TEXT KARIN AASE FOTO TINA STAFRÉN

Från början skulle hon bli läkare hade hennes föräldrar bestämt. Men när Sarah Wamala som 14-åring besökte ett sjukhus i hemlandet Uganda ändrade hon snabbt sina framtidsplaner. Hon såg hur patienterna inte fick någon behandling eftersom läkarna inte var på plats – de strejkade för att äntligen få ut sina löner.

– Jag lärde mig då att om det inte finns någon fungerande samhällsstruktur som kan fördela resurserna på ett effektivt sätt så kan en enskild läkare inte göra mycket för att hjälpa människor.

Så Sarah Wamala sadlade om, blev nationalekonom och doktor i medicin med inriktning på folkhälsovetenskap.

– Genom att jobba med strukturer och folkhälsoarbete på samhällsnivå kan jag göra mycket mer för många fler. Och hälsa är en mänsklig rättighet.

Sedan 1 november 2008 är Sarah Wamala generaldirektör för Statens folkhälsoinstitut, som bland annat har till uppgift att följa upp politik och insatser inom området hälsa i arbetslivet. I sin blogg skrev hon första dagen på nya jobbet att ”ett folkhälsotänkande bör finnas i flera politikområden och sektorer, inte minst inom näringslivet”. För hälsa för Sarah Wamala är inte bara en mänsklig rättighet i sig själv, det är också något som driver samhället framåt.

– Det är bara att gå tillbaka till ekonomiska teorier så ser man hur enkelt sambandet är. Friska människor orkar gå till jobbet, de är produktiva och genererar tillväxt som i sin tur genererar skatteintäkter som finansierar stora delar av samhällets verksamhet. God



SARAH WAMALA
är ny generaldirektör
för Folkhälsoinstitutet.

SARAH WAMALA

Ålder: 42 år.

Född: I Uganda, kom till Sverige 1990.

Bor: Östersund.

Familj: Man och två barn.

Bakgrund: Doktor i medicin, docent i samhällsmedicin samt utbildning i bl a nationalekonomi. Kommer senast från en tjänst som avdelningschef på Stockholms läns landsting. Innan dess var hon åtta år på Folkhälsoinstitutet som enhetschef för för frågor kring sambandet mellan samhällsstruktur och hälsa.

»God hälsa bland befolkningen och ekonomisk utveckling går hand i hand.«

tillväxt”

hälsa bland befolkningen och ekonomisk utveckling går hand i hand.

SAMMA SAMBAND menar Sarah Wamala går att se även för det enskilda företaget. Friska medarbetare orkar, och vill, blicka framåt och tänka långsiktigt. De kommer med kreativa lösningar och hjälper företaget att hålla i gång eller kanske nystarta produktiviteten under en lågkonjunktur.

– Både i näringslivet och i samhället i stort kan du få i gång ekonomin med hjälp av en av två metoder. Du kan spara kostnader, eller du kan investera. Att satsa på personalens hälsa är en investering som lönar sig.

För precis som det finns många studier som visar att företag med få sjukskrivna har högre produktivitet, så finns det flera studier som visar att sjukskrivningar smittar av sig. Det vill säga att på ett företag där många är sjukskrivna tenderar fler att bli det, medan ett företag som har en låg nivå tenderar att ligga kvar där.

– Jag tror att det är så enkelt som att omgivningens styr vad man tänker på, och många sjukskrivna kollegor gör att medarbetarna tänker på sjukskrivningar. Om arbetsplatsen i stället domineras av tankar om balans i livet och att röra på sig så är det klart att det påverkar personalens tankar om sin hälsa.

OCH DET ÄR den här bredare synen på vad som är friskvård som Sarah Wamala vill föra ut i näringslivet. Att det inte behöver handla om att köpa gymkort till alla anställda utan kanske snarare att uppmuntra dem att balansera privatliv och arbete.

– Framför allt måste vi som ledare tänka på att se till medarbetarnas hela livssituation. Ibland är det klart att det måste få finnas hektiska perioder, men om vi kan hjälpa personalen att kombinera familj och arbete, då kommer de att må bättre i längden och på så vis orka ge mer tillbaka till företaget.

Särskilt viktigt tycker hon också att det är att uppmuntra till fysisk aktivitet hos de anställda.

– Satsa på gemensamma aktiviteter. Dels ger det personalen ett personligt mål att sträva mot som gör att de blir mer motiverade, dels ökar det sammanhållningen att ha ett gemensamt mål som de tillsammans kan träna inför. Personalen känner att de är en del av ett socialt kitt, vilket är ytterligare en viktig hälsoaspekt. Det ger helt enkelt många vinster utan att det kostar mycket. ■

STATENS FOLKHÄLSOINSTITUT utvecklar och förmedlar kunskap för bättre hälsa, samt följer upp och utvärderar politik på hälsoområdet. Läs mer på www.fhi.se.

HALLÅ COOP, HUR GÅR DET?

Lägesrapport från företaget som ska bli friskast i branschen.

➔ I Prima nr 4-2008 skrev vi om det stora projekt som Coop startat i samarbete med Previa för att sänka sin höga sjukfrånvaro. Coop ska bli Sveriges friskaste detaljhandelsföretag 2010; första delmålet var att sänka sjukfrånvaron med 25 procent till slutet av 2009. Projektet drog igång i juli 2008 och redan efter ett par månader kunde man se positiva resultat. Prima ringde upp Monica Johansson, arbetsmiljöstrateg hos Coop, för att ta pulsen på projektet.

Hur går det med projektet?

– Så här långt har sjukfrånvaron minskat med 19 procent. Det har gått så bra att vi faktiskt vässat slutmålet – till en minskning med en tredjedel i stället för som tidigare en fjärdedel. Att det händer positiva saker kring Coops arbete med sjukfrånvaron gör också att vi blir kontaktade av andra företag som vill veta hur vi jobbar och få råd i sitt eget arbete. Det ser vi som en framgångsfaktor.

Vilka är projektets framgångsfaktorer?

– Cheferna och de lokalt HR-ansvariga har gjort ett fantastiskt jobb med de verktyg de fått. Det finns det rutiner, strukturer och stöd för deras hantering av sjuk- och friskfrågor. Det är en klar fördel för alla inom företaget – både ledning och anställda – om vi kan agera i ett tidigt skede.

Vilken respons har ni fått från personalen?

– De är mycket positiva. Previas kundservicecenter i Visby har tagit emot samtal och e-post kring sjuk- och friskanmälan samt rådgivning. Medarbetare kallar detta för ”det bästa Coop har gjort”. Vi har en solskenshistoria där en medarbetare blev sjuk under en helg och inte kom fram till den vanliga sjukvårdsrådgivningen. Hon ringde Previas Sjuk- och Friskanmälan som är tillgänglig dygnet runt, hela veckan och fick rådet att omedelbart åka till läkaren. Hon opererades omgående

för ett hjärtfel. Så den här tjänsten kan bokstavligen rädda liv.

Hur har samarbetet med Previa fungerat?

– Samarbetet är mycket bra. De är vår samarbetspartner och vårt bollplank under hela projektet. Genom deras kundansvariga, Maria Westerlind-Mänkell, har vi fått snabbare ingång hos Previa och till deras tjänster.



MONICA JOHANSSON, arbetsmiljöstrateg Coop.

»Den här tjänsten kan bokstavligen rädda liv.«

Hur går projektet vidare?

– Projektet stängs i december 2009. Nu befinner vi oss i halvtid. Under hösten kommer vi att styra över fokus från sjuk till frisk och se över hur vi kan arbeta som ett hälsofrämjande företag. Vi kommer att titta närmare på hur vi kan skapa ett arbetssätt som gör att vi inte får tillbaka sjukfrånvaroproblemen efter projektet.

ULF WIMAN

FRISKASTE FÖRETAGET

Målet för Coop är att bli det friskaste företaget i branschen. Sjukfrånvaron ska 2010 ha sänkts med en tredjedel. Previa är samarbetspartner i projektet. De fem inledande huvudaktiviteterna har varit att:

- ➔ Uppdatera policy/riktlinjer och utbildade chefer och HR-ansvariga.
- ➔ Analysera de ekonomiska vinsterna med hälsoarbetet genom Previas tjänst Hälsoeffekten.
- ➔ Hantera sjuk- och friskanmälningar inklusive vab (vård av sjukt barn) och erbjuda sjukvårdsrådgivning.
- ➔ Förhindra långa sjukskrivningar genom tidig rehabilitering.
- ➔ Utreda arbetsförmågan hos långtidssjukskrivna för att se vilka stödåtgärder som behövs.

TRE TIPS FÖR KONTORSLANDSKAP:

- Gör upp en policy för ljudnivåer, ringsignaler och personliga saker.
- Undvik att människor störs av informella mötesplatser vid till exempel kaffebryggare och kopieringsmaskiner.
- Se till att tekniken gör det möjligt för personalen att utnyttja flexibiliteten fullt ut och röra sig fritt i kontorslandskapet.

Få med dig personalen när företaget flyttar

I tider av personalnedskärningar och kostnadsbesparingar väljer många företag att flytta till mindre lokaler och att använda öppna kontorslandskap. Previa har tagit fram en checklista för vad man bör tänka på vid en flytt och hur man skapar en bra arbetsmiljö i de nya lokalerna. TEXT KRISTINA GRANDIN FOTO GETTY



INGELA KLINGVALL
arbetsmiljöingenjör
på Previa.

ATT FLYTTA till nya lokaler kan medföra en rad omställningar för personalen och det är mycket som företaget behöver ta hänsyn till. Ingela Klingvall, arbetsmiljöingenjör på Previa, uppmanar företag att kontakta Previa redan när de funderar på en flytt, så att företaget kan få råd och stöd från början.

– Som vid alla förändringar är det viktigt att göra en konsekvensanalys och riskbedömning. Genom att ta hjälp av en arbetsmiljöingenjör kan företaget undvika de vanligaste misstagen och få råd om allt från design och funktion till trivseregler och arbetsmiljöföreskrifter, säger Ingela Klingvall.

Det vanligaste scenariot i dag är flytt till mindre lokaler. Genom att minska kontorsytan sänker företagen sina kostnader. Många företag föredrar öppna kontorslandskap med hänvisning till flexibiliteten.

Om antalet anställda ökar eller minskar kan lokalerna snabbt anpassas efter detta. Andra orsaker att välja kontorslandskap är ökad gemenskap och kommunikation samt kortare informationsvägar. Nackdelen är att detta kan påverka arbetsron.

– En förutsättning för att ett öppet kontorslandskap ska fungera är att det finns god tillgång till enskilda tysta rum, där personalen kan sätta sig när de behöver arbeta koncentrerat eller föra längre telefonsamtal, säger Ingela Klingvall.

PREVIA HAR UTARBETAT en checklista (se faktabara), som företag kan använda sig av när de ska genomföra en lokalförändring. En flytt består normalt av fyra faser: planeringsfasen, den förberedande fasen, själva genomförandet och en uppföljning.

»Vid alla förändringar är det viktigt att göra en konsekvensanalys.«

– När företaget står inför en lokalförändring är det viktigt att kommunicera till personalen varför flytten genomförs. Var ärlig och tydlig mot personalen. Det minskar spekulationer och dålig stämning. Handlar det om att sänka kostnader ska detta framgå. Samtidigt innebär en flytt också nya möjligheter som förbättrad arbetsmiljö, ökad teamkänsla när nya grupper får arbeta tillsammans och ökat informationsflöde och då ska naturligtvis även detta kommuniceras, säger Ingela Klingvall.

VID PLANERING och projektering av de nya lokalerna rekommenderar Ingela Klingvall företaget att göra en behovsanalys utifrån kommande uppdrag och arbetssätt. Likaså att ta hjälp av Arbetsmiljöverkets föreskrift ”Arbetsplatsens utformning” (AFS 2000:42) för att säkerställa att lokalen uppfyller gällande krav. Rekommenderad yta per person är till exempel 10–25 kvadratmeter och lämpligt antal toaletter är normalt en för varje påbörjat 15-tal anställda.

Det är också viktigt att tänka på utformningen av lokalen. Vilka möbler ska finnas? Hur fungerar ventilation och belysning? Behöver fönster skärmas av? Solskydd sätts upp? Vilket golvmaterial används? Hur minskas bullerrisken?

I ett öppet kontorslandskap blir tilldelningen av arbetsplatser sällan helt rättvis. Försök i möjligaste mån att undvika informella mötesplatser. Det är inte roligt att sitta vid toaletterna, kopieringsmaskinen eller vid kaffebryggaren, där folk ofta står och pratar, eller på ett ställe där många passerar.

Ingela Klingvall understryker att företaget alltid bör utgå från arbetsuppgifterna, när det bestämmer hur medarbetarna ska sitta. För personer som exempelvis arbetar med frågor som kräver sekretess eller stor koncentration är det viktigt att få sitta avskilt.

– Att i förväg tillsammans sätta upp trivselregler är ett bra sätt att få det att fungera i de nya lokalerna. Det kan handla om att komma överens om att inte prata över någons huvud, att vara införstådd med att en kollega kan be dig att sänka rösten, gemensamma regler för städning och personliga tillhörigheter, säger Ingela Klingvall.

EN FLYTT, menar hon, är en möjlighet till nystart och till att lyfta fram det positiva. Det är därför viktigt att personalen under hela processen är informerad, delaktig och får bidra med lösningar. I många företag bestämmer sig personalen för ett proaktivt förhållningssätt – i stället för att se problem och hinder ställer var och en sig frågan: Vad kan jag själv bidra med för

CHECKLISTA VID FLYTT

✓ LOKALFÖRÄNDRING – VARFÖR?

Bakgrunden till flytten formuleras. Det kan vara kostnadsskäl, att organisationen växer eller minskar eller för att förbättra arbetsmiljö, transporter eller kommunikationer.

✓ MÅL OCH VISIONER

Bestäm vilka mål och visioner som finns för den nya lokalen. Hur ska lokalen upplevas av kunder och medarbetare? Förankra målen i organisationen.

✓ LOKALBEHOV – VAD BEHÖVER NI?

Gör en behovsanalys utifrån era kommande uppdrag och arbetssätt. Det som bör undersökas är till exempel rumsfunktioner och möjlig möblering, ytskikt, tekniska funktionskrav, larm och säkerhet, utrymningsvägar, dagsljus och miljö. Ta hjälp av Arbetsmiljöverkets föreskrift *Arbetsplatsens utformning* AFS 2000:42 för att säkerställa att lokalen uppfyller gällande krav.

✓ LOKALSÖKNING OCH HYRESAVTAL

Ta reda på vad som ingår i hyresavtalet för intressanta lokaler. Till exempel gällande belysning, ljudabsorbktion och ventilation och kyla.

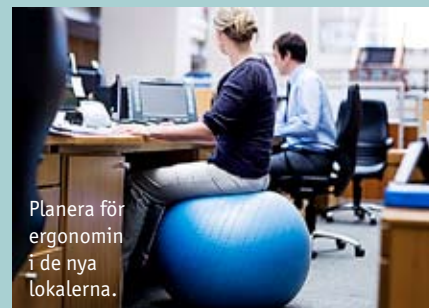
✓ INKÖP

Vid val av inredning och teknisk utrustning – hur påverkas hälsan, arbetsmiljön och verksamheten? Se Arbetsmiljöverkets föreskrifter för vilka krav som ställs i er verksamhet (t ex *Arbetsplatsens utformning*, AFS 2000:42, *Arbete vid bildskärm*, AFS 1998:5, *Belastningsergonomi* 1998:1).

✓ FLYTTPLANERING

Utse gärna en ”flyttgeneral”. Informera samtliga medarbetare om hur flytten ska gå

till. Förbered för eventuella nya arbetssätt med exempelvis workshops. Informera om förhållningssätt och värderingar som ska gälla i de nya lokalerna.



Planera för ergonomi i de nya lokalerna.

FOTO: GETTY

✓ IMPLEMENTERING

Ta fram trivselregler om ni ska sitta i öppet kontorslandskap. Håll ergonomiutbildning i ett tidigt skede för att öva in rätt arbetssätt med nya möbler och utrustning (det är svårt att ändra vanor).

✓ UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING

Gör en skyddsron, se över om det finns risker i den nya miljön. Upprätta en handlingsplan om det finns problem som behöver åtgärdas.

Utvärdera styrkor och möjligheter i den nya lokalen och eventuella nya arbetssätt. Vad har fungerat bra och vad kan fungera ännu bättre? Ta gärna hjälp av företagshälsovården för att få stöd med den fysiska arbetsmiljön och ergonomin.

➔ Previa kan hjälpa till med rådgivning och planering av flytten. Granskning av lokaler, ritningar, säkerhetsfrågor, ergonomi och arbetsmiljö är några exempel på delar där Previas experter kan bidra.

att förbättra situationen eller komma med en lösning?

– När flytten är genomförd ska den följas upp och utvärderas. Vad har fungerat bra och vad kunde ha fungerat ännu bättre? Det är också viktigt att så snart som möjligt hålla en utbildning i hur ny utrustning, ventilation, belysning och så vidare fungerar, avslutar Ingela Klingvall. ■

LÄS MER OM ARBETSPLATSENS UTFORMNING

(AFS 2000:42) Arbetsmiljöverket har tagit fram föreskrifter (AFS) som preciserar vilka krav som ska ställas på arbetsmiljön. På Arbetsmiljöverkets hemsida www.av.se/lagochratt/afs/ kan du läsa mer.



RISK FÖR TOMMA STOLAR när den nya influensan bryter ut.

RUSTA FÖR INFLUENSAN

DEN NYA INFLUENSAN, influensa A(H1N1), har nått Sverige. På grund av den höga smittsamheten befaras ett större antal personer insjukna under hösten. Socialstyrelsen har i samråd med smittskyddsläkarna och Smittskyddsinstitutet beslutat att lägga resurserna på att minska effekterna av pandemin i stället för att försöka förhindra spridningen i landet. En pandemi är en världsomfattande epidemi, där vanligen 25 till 35 procent av befolkningen insjuknar.

En Sifo-undersökning som Previa har låtit utföra visar att var femte anställd är orolig för att smittas på arbetet.



MICHAEL MCKEOGH
medicinskt ledningsansvarig på Previa.

– Den nya influensan är inte farligare än någon annan influensa, säger Michael McKeogh, centralt medicinskt ledningsansvarig på Previa.

Skillnaden är att fler kommer att smittas, eftersom naturlig immunitet saknas.

Symptomen på den nya influensan är feber, ont i halsen, hosta, snuva, muskel- och ledvärk samt huvudvärk. Känner man sig sjuk uppmanar Michael McKeogh till att man vårdar sig som med en vanlig influensa: vila, ta febernedsättande medicin och dricka mycket. Får man andningssvårigheter och har väldigt hög feber under lång tid ska man ta kontakt med sjukvårdsupplysningen.

– Influensa A(H1N1) har dock inte högre andel dödsfall än den vanliga vinterinfluenzan, säger han.

De enkla råd som gäller för att minska spridningen är att tvätta händerna, nysa i armvecket och att undvika att röra vid ögon, näsa och mun.

Arbetet med att ta fram ett vaccin mot den nya influensan är i full gång. Socialstyrelsen har beställt 18 miljoner doser, vilket omfattar två doser till hela befolkningen. Vaccination är frivillig men kommer att

RÅD FÖR KRISPLANERING

- ➔ Ha en beredskap för att minska riskerna för att personalen smittas i väntan på ett vaccin som fungerar mot den nya influensan.
- ➔ Gör en bedömning av vilka risker influensan innebär för din arbetsplats. Identifiera vilka arbetsuppgifter som är nödvändiga för verksamheten och se till att personalen som utför dem är så skyddad som möjligt.
- ➔ Förbered för att så många som möjligt kan arbeta hemifrån.
- ➔ Planera för att kunna hantera en stor sjukfrånvaro, kanske upp emot 40–50 procent under några veckor, genom att exempelvis göra det möjligt för personal att täcka upp för varandra och se över tillgången på vikarier och extraplats.
- ➔ För dem som blir sjuka, räkna med en frånvaro på minst fem arbetsdagar. Räkna även med frånvaro på grund av sjuka barn, att skolor och dagis kan behöva stänga, transporter inte fungerar etc.

FÖREBYGG SMITTA PÅ ARBETSPLATSEN

- ➔ Uppmana personalen att vaccinera sig.
- ➔ Uppmana personalen att stanna hemma vid feber eller förkylningssymtom.
- ➔ Uppmana personalen att tvätta händerna ofta. Komplettera gärna med handsprit till de som ej har tillgång till tvål och vatten.
- ➔ Informera personalen om företagets pandemiplan, om sådan finns.
- ➔ Undvik fysiska möten och samlingsplatser. Försök att ersätta dem med andra former av möten som telefonmöten, videokonferens etc. om möjligt.

erbjudas till alla medborgare. Vaccinet kommer enligt planerna att finnas tillgängligt i slutet av september eller början av oktober. Previa kommer att delta i vaccineringen mot influensan och kommer i varje län att ha kontakt med landstingen och planera för den mest effektiva organisationen av vaccineringen. ■

VAD KAN PREVIA GÖRA?

- ➔ Ge stöd till dig som arbetsgivare att göra en riskbedömning.
- ➔ Vaccination av anställda.
- ➔ Ge information om hur din personal skyddar sig själv och andra från smitta.
- ➔ Tjänsten Sjuk- och Frisknämnan, där anställda på anslutna företag kan få medicinsk rådgivning av Previas sjuksköterskor dygnet runt.

MER INFORMATION

Ring **020-20 20 00** för att få svar på allmänna frågor om den nya influensan. Det är de ansvariga myndigheterna som besvarar frågorna.

På www.krisinformation.se finns information från samtliga ansvariga myndigheter som Socialstyrelsen, Krisberedskapsmyndigheten och Arbetsmiljöverket, samt användbara publikationer och länkar.

OM DU ÄR SJUK

Ring **1177** eller till ditt läns sjukvårdsrådgivning om du har frågor.

Företag anslutna till Previas tjänst Sjuk- och Frisknämnan kan få medicinsk rådgivning av Previas sjuksköterskor dygnet runt.

SVENSKAR MEST LEDIGA I EUROPA

➔ Svenskarna har mest betald ledighet i Europa, i snitt 33 lediga dagar. Med det toppar vi ledighetsligan inom EU följt av Tyskland och Danmark, enligt EU-organet Eurofond. Snittet för EU är 25,2 lediga dagar och mest arbetar människor i Estland och Cypern, med endast 20 betalda lediga dagar.

PERSONALARBETET KAN LYFTA VARUMÄRKET

➔ Företag som satsar på sin personal är mer attraktiva att göra affärer med än andra. Det visar två nya undersökningar som Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien, IVA, genomfört tillsammans med varumärkesforskarna Frans Melin och Johan Anselms-son vid Ekonomihögskolan vid Lunds universitet.

De intervjuade i undersökningen är chefer, vd:ar, personal- och marknadschefer på företag i Sverige med fler än 100 anställda, samt kunder. Syftet är att ta reda på värdet för ett företag av att förknippas med god personalvård. I studien har 329 chefer tillfrågats.

– Vår undersökning visar att företagets personalprofil och hur kunden uppfattar att personalen trivs, har en betydande effekt på viljan att göra affärer med företaget i fråga, säger Frans Melin, varumärkesforskare vid Ekonomihögskolan, Lunds universitet. Ändå är det få som utnyttjar möjligheten.

– Vi har 15 års erfarenhet av att mäta och analysera varumärken och det är ytterst få företag som ser personalens trivsel som ett av de viktigaste värdena i varumärkesbyggandet, säger Frans Melin.

FLER FARLIGA ÄMNEN I BYGGMATERIAL

➔ En undersökning gjord av Kemikalieinspektionen visar att material som färger, lim, spackel och rengöringsmedel innehåller fler hälsoskadliga ämnen än tidigare. En orsak är att det i produkter som anpassats för att möta hårdare miljökrav krävs fler tillsatser. Enligt kemikalieinspektionen blir det därmed allt viktigare med information till yrkesgrupper som kommer i kontakt med ämnena.

Enligt kemikalieinspektionen blir det därmed allt viktigare med information till yrkesgrupper som kommer i kontakt med ämnena.



VD HAR ORDET:

»Med sikte framåt«

NU ÄR HÖSTEN HÄR och vi befinner oss fortfarande i krisen men med vissa positiva signaler. Under våren har många genomfört rationaliseringar som tagit mycket tid och kraft – men också skapat möjligheter att stärka organisationen och komma ur krisen mer rustade för framtiden. Nu gäller det att se framåt och förbereda sig för nya tider genom att bygga på den plattformen.

FÖR ATT KOMMA ur krisen starkare krävs hopp om framtiden och lust att utvecklas. Då de flesta har anpassat sina resurser till krisen är företagen ännu mer beroende av medarbetarnas vilja att aktivt bidra till det nya.

I det här numret av Prima hoppas jag att du får inspiration av Stena Metall och Atlas Copco som på olika sätt satsar framåt, och Coop som inte drar sig för att ha stora visioner. Vi hoppas också att få se dig på något av höstens frukostseminarium. Vårens seminarier om förändringsprocessen var väldigt uppskattade och välbesökta.

VÅR PLANERADE stora insats i höst handlar om den nya influensan. Våra läkare och sköterskor är i full gång med att förbereda vaccination för svenska folket, både till våra kunder och som stöd till landsting runt om i landet. Totalt i Sverige är det 18 miljoner doser vaccin som både ska administreras och utföras. Man räknar med att det tar cirka tio veckor att vaccinera svenska folket och vi kommer att börja i oktober.

INNAN DESS så bör man vara förberedd på att influensan kan orsaka stora personalbortfall men under begränsad tid. Se till att ha planer för hur ni på företaget eller organisationen



FOTO: STEFAN BOHLIN

»Krisen har tagit mycket tid och kraft men skapar också möjligheter att stärka organisationen«

ska hantera det. Var är verksamheten känsligast för personalbortfall? Finns det dubbla kompetenser? Vem rycker in var? Vad kan göras på distans? Många medarbetare kan vara friska men inte ha möjlighet att ta sig till jobbet, då infrastrukturen inte fungerar.

Den som får influensan får räkna med att vara borta från jobbet i alla fall en vecka. Vi måste ha förståelse för att personalbortfall kan ställa till problem för alla, såväl företag, skolor och samhället i stort som för familjer och individer.

HARALD ABELIN
vd Previa

Vi stöder företag i förändring

➔ Previa erbjuder rikstäckande företagshälsa och har tjänster inom arbetsmiljö, hälsa, rehabilitering och ledarskap. Nedan berättar vi hur vi kan stödja företag och organisationer som befinner sig i en förändringsprocess.

Ledarskap

MÅL

Främja chefens samlade prestationsförmåga

TJÄNST

CHEFSOACHNING

Chefer som prioriterar och lägger tid på egen utveckling leder bättre. Att hitta rätt stöd och hjälp är en viktig framgångsfaktor. Att ha en coach har länge varit en förutsättning för att lyckas som idrottare och i USA är coachning sedan länge etablerat även bland chefer. Nu är det på frammarsch bland Sveriges chefer.

Chefscoachning fokuserar på personlig utveckling och problemlösning för att främja chefens prestationsförmåga, vilket bidrar till en förbättring av verksamhetens resultat. Coachningen är en lösningsfokuserad, framtidsinriktad och handlingsorienterad utbildning.

MÅL

Öka förmågan att leda i kraft av personliga egenskaper samt nå självinsikt

TJÄNST

KLART LEDARSKAP

Ett tydligt ledarskap är grunden för en sund arbetsplats där människor trivs och presterar. Förutsättningar för bra ledarskap förändras i takt med att organisationen utvecklas. Dagens arbetsplatser präglas av snabba förändringar och nya samarbetsformer. Det ställer allt högre krav på dagens ledare att:

- bli bättre på kommunikation och relationer.
- möta ett ökat tempo och informationsflöde.
- anpassa ledarskapet till slimmade organisationer och komplexa arbetsuppgifter.

Utbildningen Klart Ledarskap är anpassad efter hur dagens organisationer fungerar och möter dagens krav på ett framgångsrikt ledarskap.

Klart Ledarskap är framtaget av en av Nordamerikas främsta ledarskapskonsulter,

Dr Gervase R. Bushe i Vancouver, och byggs på ny ledarskapsforskning. Metoden har dokumenterad positiv effekt på deltagarnas ledarbeteenden.

Klart Ledarskap används i dag av många företag och organisationer i Sverige och internationellt. Utbildningarna planeras med företaget för att på bästa sätt anpassas till verksamheten.

Utbildningen kan liknas vid ett träningsläger där man tränar på elva konkreta kommunikationsfärdigheter. Klart Ledarskap introducerades i Sverige år 2004.

Hälsa

MÅL

För att få överblick över sjukfrånvaron

TJÄNST

SJUK- OCH FRISKANMÄLAN

Tjänsten ger ökad medarbetarservice i form av möjlighet till sjuk- och friskanmälan med personlig sjukvårdsrådgivning dygnet runt, året runt. Ditt företag slipper administration och får samtidigt bättre kontroll på hur frånvaron ser ut och vad den beror på, vilket är första steget mot mer målinriktade insatser. Närmaste chef får omgående information om sjuknämnan och beräknad återkomst, för effektiv personal- och produktionsplanering. Personalavdelningen får statistik och tidiga varningssignaler. Rehabiliteringssamordnare får ett snabbt informationssystem och kan lättare förebygga långtidssjukskrivningar. Via ett extranät ges företaget en samlad bild av hälsoläget med möjlighet att se aktuella ärenden, historik samt månadsrapporter.

MÅL

Räkna ut vad sjukskrivningar och personalomsättning kostar

TJÄNST

HÄLSOEFFEKTEN

Personalens hälsa påverkar företagets ekonomi. Att arbeta hälsoekonomiskt har höjt

produktiviteten hos flera svenska företag. Nyckeln är att ta reda på den verkliga kostnaden för personalomsättning och sjukfrånvaro. Hälsoeffekten är verktyget för företag som vill veta vad personalomsättning och sjukfrånvaron kostar och beräkna vad tänkta aktiviteter skulle kunna ge för effekt.

Med Hälsoeffekten görs också en investeringskalkyl som visar hur lång återbetalningstiden är på insatserna.

Hälsoeffekten har tagits fram av IPE, Institutet för personal- och företagsutveckling, som ägs av Uppsala universitet, på uppdrag av Previa.

MÅL

Kartlägga friskfaktorer

TJÄNST

BALANSPROFIL

Balansprofilen är en enkät som syftar till att kartlägga friskfaktorer för individen och organisationen.

Denna utgör ett underlag för företagets fortsatta hälsofrämjande arbete. Företaget får en analys som sammanställs i en rapport. Rapporten innehåller rekommendationer och förslag på åtgärder. Det finns möjlighet att ett halvår senare mäta de förändringar som skett. ■

ARBETSMILJÖ I FÖRÄNDRING

Förändringar i vår arbetsmiljö pågår ständigt. För att nå önskat resultat kan vi inför en förändring göra en konsekvensanalys, till exempel i samband med en omlokalisering (läs mer i artikeln på sidan 14). Det ger er en överblick av de effekter som uppstår och ni får lättare att involvera medarbetare och möta reaktioner i förändringen.

➔ Läs mer på www.previa.se



PÅ ATLAS COPCO i Örebro arbetar man bland annat med OBM för att skapa en motiverad organisation efter personalminskningar.

RESULTAT GENOM ÄNDRAT BETEENDE

På sidorna 8–9 i detta nummer nämns metoden Organizational Behaviour Management, OBM. Vill du veta mer om hur du kan arbeta med OBM i ditt företag, kontakta försäljningsansvarig på Previa.

OBM, lämpar sig för att genom förändrade beteenden uppnå mål inom olika områden. Här är ett urval:

FÖRÄNDRINGSARBETE – för att förkorta ställtiden och underlätta införandet av nya administrativa system, arbetsätt och rutiner.

ORGANISATIONSSAMMANSLAGNINGAR – för att tydliggöra mål och skapa motivationssystem som främjar nya beteenden.

HÄLSOFRÄMJANDE – för att få medarbetare att ta ansvar för den egna hälsan.

SÄKERHET – för att minska antalet tillbud på arbetsplatser med risk för arbets-skador.

EFFEKTIVITET – för att förbättra prestationen på arbetsplatser samtidigt som medarbetarnas trivsel ökar.

OBM lämpar sig även för konflikt-hantering, chefsutveckling och för utveckling av ledningsgrupper.

➔ Läs mer på www.previa.se

STÖD I FÖRÄNDRINGSPROCESSER

EN FÖRÄNDRING kräver resurser, tid, kunskap och kommunikationsförmåga. Arbetet inbegriper flera delprocesser som behöver samordnas. Förändringen kan handla om allt från införande av nya tekniska system till omställningar och nedskärningar.

En väl genomförd förändring kan:

- Skapa stabilitet och minska oro och osäkerhet i organisationen.
- Ge bättre tids- och resursutnyttjande.
- Ge bättre ekonomi i hela förändringen.
- Bidra med kunskap och nya perspektiv.
- Ge verktyg till chefer och medarbetare för att hantera framtida förändringar.

Exempel på vad previa kan hjälpa till med i förändringsprocessen:

LEDNING

- Riskbedömning.

- Stöd i nulägesanalys och gemensam målformulering.
- Stöd vid planering för att åtgärda risker och tillgodose behov.
- Stöd för att planera genomförandet av förändringen.

CHEFER

- Chefsseminarier, till exempel *Leda i förändring* och *Känsliga samtal*.
- Workshop för gemensam målbild och process.
- Gruppdialog – för att hantera chefsrollen.
- Chefscoachning.

MEDARBETARE

- Seminarier, till exempel *Leva i förändring*
- Workshop *Att vara aktiv i förändring*.
- Gruppdialog under förändringsprocessen.
- Teambuilding för nybildade grupper.
- Individstöd.

TEKNIK OCH LOKALER

- Stöd vid planering av arbetslokaler och ergonomi.
- Stöd att hitta rätt anpassad utrustning/maskiner.
- Införande av nya system.
- Framtagande av rutiner.
- Seminarier/utbildning.

Hör av dig!

... så kan vi berätta mer om vad vi kan göra för ditt företag eller din organisation. Du når våra försäljningschefer Bodil Bäckström och Roger Lindau på 08-627 43 00 eller info@previa.se.

Previa

posttidning B

returadress:

AB Previa

box 4080

171 04 Solna

porto betalt

Är adress eller mottagare felaktig?

Ändra dina uppgifter på info@previa.se

PREVIA FINNS PÅ FÖLJANDE ORTER

BLEKINGE LÄN:

Karlshamn, Karlskrona, Ronneby,
Sölvesborg

DALARNAS LÄN: Borlänge, Falun, Leksand

GOTLANDS LÄN: Visby

GÄVLEBORGS LÄN: Gävle, Hudiksvall,
Hofors, Ockelbo, Skutskär

HALLANDS LÄN: Falkenberg, Halmstad,
Hyltebruk, Varberg

JÖNKÖPINGS LÄN: Eksjö, Forserum,
Habo, Jönköping, Nässjö

KALMAR LÄN: Borgholm, Högsby,
Kalmar, Mönsterås, Nybro, Oskarshamn

KRONOBERGS LÄN: Alvesta, Tingsryd
Lenhovda, Lessebo, Ljungby,
Växjö, Älmhult

NORRBOTTENS LÄN: Boden, Gällivare,
Haparanda, Kalix, Kiruna, Luleå, Piteå

SKÅNE LÄN: Bjuv, Broby, Eslöv,
Helsingborg, Hässleholm, Kristianstad,
Landskrona, Lund, Malmö, Simrishamn,
Skurup, Svedala, Tomelilla, Trelleborg,
Ystad, Ängelholm

STOCKHOLMS LÄN: Arlanda, Märsta,
Huddinge, Kista, Liljeholmen, Solna
Strand, Stockholm/Gullmarsplan, Stock-
holm/Vasastan, Stockholm/City,
Stockholm/Östermalm, Södertälje

SÖDERMANLANDS LÄN: Eskilstuna, Flen,
Katrineholm, Nyköping, Strängnäs

UPPSALA LÄN: Uppsala, Enköping

VÄRMLANDS LÄN: Arvika, Charlottenberg,
Karlstad, Sala

VÄSTERBOTTENS LÄN: Lycksele, Skellefteå,
Storuman, Umeå, Vindeln, Vilhelmina

VÄSTERNORRLANDS LÄN:

Husum, Härnösand, Sundsvall, Örnsköldsvik

VÄSTMANLANDS LÄN: Köping, Västerås

VÄSTRA GÖTALANDS LÄN: Borås, Falköping,
Göteborg/Hisingen, Göteborg/Postgatan,
Göteborg/Gårdatorget, Karlsborg, Lidköping,
Skövde, Stenungsund, Strömstad, Sven-
ljunga, Tidaholm, Trollhättan, Uddevalla

ÖREBRO LÄN:

Hallsberg, Karlskoga, Örebro

ÖSTERGÖTALANDS LÄN:

Linköping, Mjölby, Motala, Norrköping,
Vadstena

Du når oss på telefon 08-627 43 00 eller
info@previa.se www.previa.se

VARSLER SLOG HÅRT mot Atlas Copco Rock Drills i Örebro. Men företaget satsade på en värdig process och skapade hopp hos dem som blev kvar. Läs mer på sidan 8.