



# Nätverk för minskad stress

Många myndigheter arbetar idag aktivt för att minska den negativa stressen på arbetsplatsen. Genom Utvecklingsrådet kan myndigheterna få stöd i detta arbete på flera sätt.

Förutom bidragsstöd finns det möjlighet att delta i nätverksarbete i Utvecklingsrådets regi.

– Intresset för att delta i nätverksarbete är stort, berättar Britt-Marie Thulestedt, projektledare för *Arbeta utan stress* på Utvecklingsrådet.

Nätverksträffarna är till för lärande både genom externa medverkande och att man tar del av varandras erfarenheter.

Utvecklingsrådet är ett gemensamt organ för parterna, därför är det naturligt att det är samverkan som betonas i nätverksarbetet.

*Sidan 2*

## Delaktighet och dialog



Undersökningar visade att en del av personalen på Internationella programkontoret upplevde stress i arbetet. Nu arbetar man med ett aktivt miljöarbete för att minska stressen.

– Nyckelorden är delaktighet och dialog, säger personalsamordnare Rebecka Johansson på Internationella programkontoret. *Sidan 4*

## Tänker efter före

Statens ljud- och bildarkiv, SLBA, har nästan ingen stress alls men deltar ändå i nätverket.

– Vi ser vårt deltagande i nätverket mest som förebyggande, vi vill skaffa oss handlingsberedskap, säger personalchef Sophie Lindberg, och berättar om myndigheten och den förändring som väntar. *Sidan 3*



# Utveckla arbetet tillsammans

Allt fler är sjukskrivna på grund av stress. Även om vi är medvetna om problemet, kan det vara svårt att veta vad som ska göras. Att ingå i ett nätverk kan därför vara en stor tillgång för att hitta lösningar genom erfarenhetsutbyte med andra myndigheter i samma situation.

– Man vet ofta inte vad det är som orsakar stressen. Om det är hög arbetsbelastning eller andra orsaker, säger Britt-Marie Thulestedt, projektledare för *Arbeta utan stress*.

Flera myndigheter hörde av sig till Utvecklingsrådet och uttryckte önskemål att träffa andra för att utbyta erfarenheter. Eftersom Britt-Marie Thulestedt tidigare har arbetat med nätverk, var det naturligt att välja den metoden. Två nätverk är nu igång och successivt kommer nya nätverk att startas.

– Att jobba med arbetsmiljö är en fråga för både arbetsgivare och

fackliga organisationer, därför är det viktigt att båda parter deltar i nätverket, menar Britt-Marie Thulestedt.

Nätverket är en plats för reflexion och analys samt inte minst för idé- och erfarenhetsutbyte. Betoningen ligger lika mycket på lärande som på problemlösning.

Mötenas innehåll kan delas upp i två delar. Den ena delen tar upp utvecklingsarbetet inom de enskilda myndigheterna. Den andra delen utgörs av teoretiska genomgångar och redovisningar från andra myndigheter.

Varje träff har ett tema. För varje gång bestäms tema till nästa gång i samråd, utifrån deltagarnas önskemål och behov.

– Träffarna fungerar på så sätt som ett stödjande nät under förändringsarbetet på den egna myndigheten. De hemuppgifter som görs mellan mötena är också stödjande delar för det egna projektet

Efter varje träff skickas en dokumentation till samtliga deltagare. Den kan utgöra stöd för förankring och uppföljning av det egna förändringsarbetet.

## Fakta om nätverken

Inom området *Arbeta utan stress* finns just nu två nätverk; ett för större myndigheter och ett för mindre.

Nätverken träffas ungefär var sjätte vecka under två år. Träffarna organiseras som arbetsmöten där samarbetet mellan fackförbund och arbetsgivare står i cent-

rum. I nätverken ingår både representanter för fack och arbetsgivare.

I lilla nätverket ingår Statens Ljud- och bildarkiv, Räddningsverket Centrum för risk- och säkerhetsutbildning i Rosersberg, Åklagarkammaren i Uppsala och Internationella Programkontoret för utbildningsområdet.

I stora nätverket ingår Lantmät-

eriet, Länsstyrelsen i Stockholms län, Kronofogdemyndigheten i Stockholm, Kronofogdemyndigheten i Göteborg, Mitthögskolan och Mälardalens högskola.

Om ni vill ingå i ett nätverk tar ni kontakt med Marie Johansson, Utvecklingsrådet, tel: 08-402 28 37 eller e-post: marie.johansson@utvecklingsradet.se

# Att lagra ljud och bild utan stress

Statens ljud- och bildarkiv, SLBA, har nästan ingen stress alls men deltar ändå i nätverket. Personalchef Sophie Lindberg kunde lika gärna ta Tage Danielsons ord som sina, "Säll är den som har till rättensnöre att man bör nog tänka efter före".

– Vi ser vårt deltagande mest som förebyggande, vi vill skaffa oss handlingsberedskap, säger Sophie Lindberg och berättar om myndigheten och den förändring som väntar.

SLBA med sina 65 anställda har det nationella ansvaret att arkivera det mesta av radio- och TV-program, filmer, skivor, kassetter, multimedier. Samlingarna är enorma. Men videoband och skivor håller inte i evighet och behovet av att rädda allt för eftervärlden är stort.

Regeringen har tillsatt en offentlig utredning, som ska vara klar den 30 april.

– Vi vet inte vad som kommer att hända. Vad vi vet är att vi behöver skaffa oss insikt och lära oss hur man hanterar förändringar, säger Sophie Lindberg.

Organisationen på SLBA har varit densamma i elva år, men en mindre omorganisation har nyligen startat i och med att mediaindelning görs på försök. Det innebär att medarbetarna både tar emot och

katalogiserar material inom samma media. Tidigare har de två arbetsuppgifterna varit uppdelade på olika enheter.

– Vi arbetar också målmedvetet för en bra fysisk och psykosocial arbetsmiljö.

## Se förändringarna i tid

Ingela Utterström är skyddsombud för DIK och dess representant i nätverket tillsammans med ST-aren Åsa Nätterholm.

– Vi har väldigt små problem här. Vi är förskonade från nedskärningar och det satsas mycket på arbetsmiljön. Min och fackets roll kan vara att se igenom trevlighetsaspekten och i tid se vad en förändring kan innebära för våra medlemmar, säger Ingela Utterström.

Hon litar på att via nätverket få kunskaper om hur man kan hantera det nya.

För ett par år sedan genomförde SLBA sin senaste stora attitydundersökning bland personalen.

– Den visade glädjande fina siffror. Endast en liten enhet signalerade att man ibland kunde känna en viss stress, säger Sophie Lindberg som agerade direkt.

Bland annat anlätades en betendevetare som genomförde en del samtal om stress. Tillsammans med små justeringar i arbetet visade det sig räcka för att lösa problemet.

## Nätverk en bra resurs

Och det var i den lilla svackan som Utvecklingsrådet inbjöd till sitt nätverk.

– Vi såg det som en bra resurs och vi ska fortsätta vara med och ha kontakt med Utvecklingsrådet. Det är intressant att höra hur andra löst problem och själva mekanismen är ju ofta densamma för alla, säger Sophie Lindberg.

Nätverk betyder flervägskommunikation och både hon och Ingela Utterström hoppas kunna bidra med sina erfarenheter.

GUNILLA JONSSON

# Delad kunskap ger styr

När två av varandra oberoende undersökningar visat att en del av personalen på Internationella programkontoret, IPK, upplevde stress i arbetet var det inte mycket att be för. Beslutet blev att satsa på ett arbetsmiljöarbete med främsta inriktning att motverka stressen.

– Nyckelorden är delaktighet och dialog, att alla i organisationen deltar med sina synpunkter om hur vi ska förbättra vår arbetssituation. För oss är det viktigt att det här arbetet genomförs med sikte på både individen och organisationen, säger personalsamordnare Rebecka Johansson.

I samma veva som projektet startade uppmärksammade hon Utvecklingsrådets nybildade nätverk och bestämde sig för att delta som IPK:s representant tillsammans med Bengt Axné för ST och Torun Rudin för Saco.

– Jag ser främst tre stora fördelar med nätverket. För det första får vi berätta om vårt projekt och får frågor och synpunkter på det. Det betyder att tankarna klarnar, vi lyssnar på andra och tar lärdom av det.

För det andra tycker Rebecka Johansson att nätverket fungerar som en spark i baken, så att det man åtagit sig blir gjort. Dessutom uppskattar hon de externa föreläsare som berättar om matnyttiga exempel och i många fall har gett



*Bengt Axné och Rebecka Johansson är mycket positiva till nätverket. Det ger inspiration till kompetensutveckling.*

en teoretisk förståelse för utvecklingsarbete i allmänhet.

## **Nystart efter nyrekrytering**

Arbetsmiljöprojektet har stoppats upp något på grund av ett antal nyrekryteringar.

– Det viktigaste just nu, säger Rebecka Johansson, är att vi kommer igång med projektet igen.

Nästa steg är en förnyad träff med projektgruppen, som består av personalsamordnaren, de två fackliga representanterna samt två personer från ledningen.

Målet är att formulera en handlingsplan. Den ska utgå från den dokumentation och kartläggning som baserar sig på den utvecklingsdag i höstas där samtliga anställda deltog.



ation, klarare tankar och personlig

FOTO: LARS NYMAN

Rebecka Johansson berättar att facket och ledningen först diskuterade hur man skulle gå till väga.

### Ser till det positiva

– Vi vet att vi har engagerade medarbetare som trivs väldigt bra. Därför kom vi överens om att inrikta oss på styrkor och förbättringsmöjligheter, utan att för den skull

strunta i det negativa som kom fram.

Med den utgångspunkten genomfördes utvecklingsdagen, med stöd och hjälp av ett konsultföretag.

– Vi började med att titta på ”goda minnen” härifrån kontoret och gjorde sedan flera övningar i olika grupperingar. Det visade sig att alla hade ganska likartade uppfattningar i mångt och mycket.

Önskemålen kretsade kring frågor som återkoppling, respekt, avlastning, samarbete med omvärlden, arbete över enhetsgränserna, friskvård, personalföreningar och tillfälle till social samvaro.

Man var tämligen överens om myndighetens styrkor, som bland annat uttrycktes i kunniga och insatta medarbetare, engagerade individer, att det är en liten myndighet och tillämpning av 75/25-principen. Den innebär att det alltid

finns en kollega som kan ens ärende eller uppgifter till 25 procent.

Styrkan är att aldrig vara ensam och det underlättar både för individen och verksamheten.

### Svårt veta orsak till stress

ST:s representant, Bengt Axné, har deltagit i alla nätverksträffar:

– Det är inte alltid lätt att veta varför man är stressad. En del beror förstås på bristen på tid, den naturliga stressen. Vi har exempelvis en stor arbetsbörda i samband med att ansökningstiden för olika program går ut. Men orsaken till den upplevda stressen kan vara svår att direkt definiera. Jag hoppas att vi ska förstå och komma till rätta med det nu.

Bengt Axné ser inte deltagandet i nätverket som sten på bördan.

– Snarare som egen kompetensutveckling.

GUNILLA JONSSON

**INTERNATIONELLA** programkontoret för utbildningsområdet är en myndighet under utbildningsdepartementet och startade sin verksamhet den 1 juli 1995, då som Svenska EU-programkontoret för utbildning och kompetensutveckling.

Efter regeringsbeslut om nya uppgifter fick man nytt namn och den nya organisationen

trädde i kraft den 1 januari 2000.

IPK bistår dem som vill delta i EU:s utbildningsprogram och andra program för internationalisering. Programkontoret stödjer skolor, universitet, högskolor, företag, organisationer och enskilda individer att delta i internationellt samarbete; utbildning och kompetensutveckling, praktik och studier utomlands.



*Att få ta del av andra myndigheters erfarenheter är väldigt nyttigt tycker, Ingrid Thordling, Karin Jonsson, och Uno Haglund.*

FOTO: LARS NYMAN

## Att arbeta mot stress kräver delaktighet

Stress i arbetslivet handlar många gånger om organisations- och kommunikationsproblem. På Räddningsverkets skola i Rosersberg valde man att arbeta med processförbättrande team för att komma åt problemen.

– Vi började redan 2002 med ett projekt mot stress och utbrändhet, där våra chefer fick utbildning i att förebygga stress. Vi följde sedan upp med en arbetsmiljöundersökning som visade att stressen som

många upplevde inte berodde på hög arbetsbelastning utan handlade mycket om organisationsfrågor. Det var det klassiska, som bland annat samarbete och kommunikation som inte fungerade tillfredsställande, berättar Karin Jonsson, personalhandläggare på skolan.

### Professionellt stöd

I samband med att personalstyrkan minskades med ett 40-tal personer genomförde man också en omorganisation som innebar att man skulle arbeta mer processinriktat. Det här förändrade förutsättningarna för

projektgruppens arbete. Genom att Karin Jonsson, Ingrid Thordling och Uno Haglund från Saco ingick i Utvecklingsrådets nätverk var det naturligt att söka hjälp där med hur de skulle gå vidare.

– Vi kände ett väldigt starkt stöd från Utvecklingsrådet. Vi var ju lite vilsna i början och visste inte riktigt vilket verktyg vi skulle använda oss av. Men de var väldigt professionella och gav oss stöd och råd som förde projektet framåt, menar Ingrid Thordling.

Metoden man valde var att arbeta med processförbättrande team.

Det innebär att varje process i verksamheten ska genomlysas och analyseras för att sedan kunna förbättras. I teamet ingår personer från varje enhet som är inblandad i processen.

– Vi vill undvika dubbelarbete och öka samverkan. Vi började med ett pilotprocess som skulle kartlägga SMO-utbildningen (Skydd Mot Olyckor). Nu när det är färdigt fortsätter vi med att genomlysna övriga processer i vår verksamhet, berättar Karin Jonsson.

### **Prioriterat arbete**

– Ledningen har varit väldigt tydlig på att detta är prioriterat arbete. Det är jättebra.

Att befinna sig i en förändringsprocess tar mycket tid och energi. Då har nätverket spelat en stor roll, tycker Karin. Tyvärr är det många gånger svårt för de andra att komma ifrån och kunna delta i nätverksträffarna.

– Det har givit mig mycket inspiration och ett stort stöd, därför skulle det vara kul om fler från oss

hade möjlighet att delta i nätverksarbetet. Men det är svårt när flera är bundna av undervisning.

Uno Haglund tycker det är synd att han inte kunnat delta i fler nätverksträffar.

– De träffar jag varit på har varit väldigt givande. Jag hade gärna gått på alla träffar om jag bara haft möjlighet. Det är intressant att diskutera med andra myndigheter. Även om vi har olika verksamheter har vi likartade problem. Vi var kanske däremot den myndighet i nätverket som drabbades hårdast av nedskärningar.

Både Ingrid och Uno tycker att det var viktigt att vara med i början för att förstå hur träffarna är

upplagda och vad de syftar till. De träffar man inte deltar i får man en inblick i med hjälp av minnesanteckningarna.

– Nätverksträffarna har väldigt ambitiösa program. De är både processinriktade och ger ett kunskaps-tillskott. Eftersom man där har möjlighet att få ventilera sitt eget projekt och har redovisningskrav på sig, så för det den egna processen hela tiden framåt, tycker Karin.

Alla tre är eniga om att nätverksträffarna ger något varje gång. När de andra i nätverket ställer frågor tvingas man att tänka igenom sina problem och reflektera över hur det egentligen är.

MADELENE MAGNUSSON



*Ledningen spelar stor roll för hur lyckosamt ett förändringsarbete blir, menar Ingrid Thordling, ST.*

FOTO: LARS NYMAN

**RÄDDNINGSVÄRKETS** centrum för risk- och säkerhetsutbildning i Rosersberg har cirka 125 anställda. Skolan utbildar bland annat brandmän och här finns Sveriges enda utbildning för skorstensfejare. Dessutom genomförs uppdragsutbildningar inom områdena skydd och beredskap mot olyckor.

Cirka 35 personer är lärare. Övrig personal arbetar med stödverksamheter till utbildningen såsom hotell- och restaurang, service av övningsfält och utrustning samt administration.

## Planering minskar stress

På Åklagarkammaren i Uppsala pågår ett projekt för att öka delaktigheten i verksamhetsplaneringen. Det är en del i arbetet för att minska stressen i arbetet.

– Nu är det allas vårt ansvar att komma med synpunkter hur verksamheten ska skötas på bästa sätt, säger chefsåklaragare Eva Lundström.

Hela åklagarväsendet genomgår just nu en omorganisation som sannolikt kommer att leda till en enmyndighetslösning. Det innebär att åklagarmyndigheterna, den nuvarande mellannivån, sannolikt försvinner och att åklagarkamrarna kommer att underordnas Riksåklagaren direkt.

– När vi fick det beskedet stannade vårt projekt av, vi blev lite villrådiga och tappade tempot. Vi visste ju inte hur den nya organisationen skulle se ut, säger Eva Lundström.

Hon tycker dock att de kommit en bit på väg nu. Projektet stämmer väl in i den nya organisationen eftersom det syftar till att öka delaktigheten i verksamhetsplaneringen.

Eva Lundström har haft gott stöd i nätverksarbetet.

– Det är väldigt diffust vad man får ut av att delta i ett nätverk, det kommer ofta långt efteråt. Men man blir inspirerad och får en ny tändning. MADELENE MAGNUSSON



## Utvecklingsrådet satsar mer

Från och med halvårsskiftet kommer arbetet mot negativ stress att bli en del av parternas stora satsning för bättre arbetsmiljö och sänkta sjuktal inom staten, programmet *Satsa friskt*.

Att stödja och stimulera lokala initiativ som syftar till att motverka negativ stress och stressrelaterad ohälsa på arbetsplatsen är en viktig fråga för parterna på den statliga arbetsmarknaden.

Satsa friskt innebär ökade resurser till arbetet med de grundläggande förutsättningarna för hälsa och god arbetsmiljö. Det handlar om att utveckla arbetets organisation, ledning och medarbetarnas delaktighet.

Andra viktiga frågor är hur IT-utvecklingen påverkar arbetsmiljön, hur man kan förebygga hot och våld i arbetslivet och hur rehabilitering av långtidssjuka kan ske på bästa sätt. Utvecklingsrådet står för drift och projektledning av programmet. Läs mer på [www.satsafriskt.nu](http://www.satsafriskt.nu)

Utvecklingsrådet för den statliga sektorn är arbetsgivar- och arbetstagarparternas eget organ för stöd till förnyelse av statliga arbetsplatser. Fokus ligger på det lokala initiativet – den enskilda arbetsplatsens vilja till utveckling.

Rådet ger ekonomiskt stöd och bedriver eget utvecklingsar-

bete som syftar till att stödja lokala initiativ. Bakom organisationen står Arbetsgivarverket, OFR, Saco-S och Seko.

Mer information hittar du på: [www.utvecklingsradet.se](http://www.utvecklingsradet.se) Du kan också prenumerera på vår tidskrift, [utveckla.nu](http://utveckla.nu), som även finns i en webbversion på: [www.utveckla.nu](http://www.utveckla.nu)