



HÖGSKOLAN
DALARNA

Arbetsrapport

Uppföljning av ”Ny kunskap ger Nya affärer” 2007

Ann Hedlund
Bengt Pontén

Nr: 2011: 5

Högskolan Dalarna arbetsrapport nr 2011:5
ISBN 978-91-85941-38-4
ISSN 1653-9362
© Författarna

Arbetsrapport nr 2011:5

Tema Arbetsliv Högskolan Dalarna

**Uppföljning av
”Ny kunskap ger Nya affärer” 2007**

Ann Hedlund
Bengt Pontén

Sammanfattning

Tema Arbetsliv vid Högskolan Dalarna har tillsammans med företag och arbetsplatser utvecklat konkreta metoder och processer för attraktivare arbeten. Vår vilja är att dessa metoder sprids till många små och medelstora företag. Att stödja och utbilda ”stödjande tjänsteföretag”, såsom företagshälsovård, organisationskonsulter, m.fl., så att de kan kommersialisera de utvecklade metoderna ses som en bra strategi.

”Stödjande tjänsteföretag” i Dalarna bjöds in till 3-timmars informationsseminarier och halvdagarskurser för sex olika metoder. Totalt deltog 37 personer i planeringen och/eller i aktiviteterna.

En uppföljning gjordes efter ett och ett halvt år genom intervjuer med 25 av dessa avseende det praktiska utförandet av aktiviteterna, metodernas design, den praktiska användningen av metoderna, kommersiell användning av metoderna och framtida samverkan.

Följande slutsatser kan dras från uppföljningen av genomförda aktiviteter:

- Informationsseminarierna och kursdagarna genomfördes på ett bra sätt.
- Kursdagarna hade resulterat i ”nya affärer” för 9 av de 20 intervjuade kursdeltagarna och flera av dem sökte aktivt kunder. Metodernas ansats, möjligheten att engagera och motivera de anställda och de konkreta resultaten uppskattades av kunderna.
- Ett mer långsiktigt stöd till de som ska genomföra metoderna kommersiellt kan behövas.
- Strukturen och innehållet i metoderna fungerade bra i kommersiell användning. De kunde enkelt kombineras med andra metoder.
- Metoderna upplevdes som imponerande, konkreta och användbara, men de behöver utvecklas så att det skapade engagemanget kan behållas på en hög nivå. De behöver också utvärderas i ekonomiska termer och mätbara förbättringar.
- Alla intervjuade ville lära sig fler metoder och näringslivsrepresentanterna bistår gärna med kontakter och träffar.

Flera av de ”stödjande tjänsteföretagen” och alla näringslivsrepresentanterna ville fortsätta med ytterligare samverkan med Tema Arbetsliv, Högskolan Dalarna.

Nyckelord:

Attraktivt Arbete, små företag, intermediärer, stödjande tjänsteföretag, metoder

Ann Hedlund

Lektor i Arbetsvetenskap Högskolan Dalarna

e-post: ahd@du.se

Bengt Pontén

Doktor i Arbetsvetenskap Högskolan Dalarna

e-post: bpo@du.se

Innehållsförteckning

1	Bakgrund	6
1.1	Projektet ”Ny kunskap ger nya affärer”	6
1.2	Beskrivning av metoderna	7
1.2.1	Ordning och Reda (OR-processen)	7
1.2.2	Visit	7
1.2.3	Bildredigering	7
1.2.4	SAM Rätt och Lätt	8
1.2.5	Attraktivt Arbete	8
1.2.6	VeKo-Light	8
1.3	Aktuellt projekt	8
2	Syfte	9
3	Metod och material	9
3.1	Metod	9
3.2	Material	9
4	Resultat	10
4.1	Synpunkter från de som planerade	10
4.1.1	Planering av seminarier	11
4.1.2	Genomförande av seminarier	11
4.2	Informationsseminarier	11
4.3	Kursdagarna	11
4.3.1	Ordning och reda	12
4.3.2	Visit och bildredigering	12
4.3.3	SAM Rätt och Lätt	12
4.3.4	Attraktivt Arbete	12
4.3.5	VeKo-Light	13
4.4	Metoderna	13
4.4.1	Övergripande synpunkter	13
4.4.2	Ordning och reda	14
4.4.3	Visit och bildredigering	14
4.4.4	SAM Rätt och Lätt	14
4.4.5	Attraktivt Arbete	14
4.4.6	VeKo-Light	14
4.5	Nya affärer	14
4.5.1	Övergripande synpunkter	15
4.5.2	Ordning och reda	15
4.5.3	Visit och bildredigering	15
4.5.4	SAM Rätt och Lätt	15
4.5.5	Attraktivt Arbete	15
4.5.6	VeKo-Light	16
4.6	Framtiden	16
4.6.1	Samverkan med kommunernas näringslivsenheter	16
4.6.2	Intresse för att lära sig nya eller flera metoder	16
4.6.3	Önskemål om stöd	16
4.6.4	Önskemål om erfarenhetsutbyte med andra	16
4.6.5	Önskemål om utvärdering av den egna verksamheten	16
5	Sammanfattande diskussion	17
6	Slutsatser	18
7	Referenser	19

1 Bakgrund

Sedan slutet av 1990-talet har forsknings- och utvecklingsprojekt inom det arbetsvetenskapliga området bedrivits inom Tema Arbetsliv vid Högskolan Dalarna. I samverkan med tidigare Arbetslivsinstitutet har metoder som stödjer processer för Attraktivt Arbete utvecklats. Det sågs som angeläget att sprida kunskap om metoderna till näringslivet. Under 2007 genomfördes därför ett projekt, ”Ny kunskap ger nya affärer”.

1.1 Projektet ”Ny kunskap ger nya affärer”

Målsättningen med projektet var att genom kunskapsutveckling, stödja tjänsteföretag som är verksamma med förändrings- och utvecklingsarbete inom arbetsmiljö- och arbetslivsområdet. Det övergripande syftet var att testa hur en regional aktör kan bygga upp ett kontaktnät med regionens ”stödjande tjänsteföretag”¹. Kunskapsutvecklingen avsåg att introducera och överföra kunskap om arbetssätt och arbetsmetoder för verksamhetsutveckling. Metoderna var inriktade på att stödja utveckling av Attraktivt Arbete och var framtagna vid Tema Arbetsliv, Högskolan Dalarna. Dessutom avsågs att skapa kontaktytor och stödja samarbetsformer mellan Högskolan Dalarna och regionens olika aktörer inom arbetslivsområdet. En tredje strävan var att utifrån synsättet ”Market in - Product out” utveckla ett mer konsultativt arbetssätt hos regionens FHV-organisationer och andra aktörer.

De kvantitativa målen för projektet inbegrep att process-metoderna skulle presenteras vid seminarier för minst 30 ”stödjande tjänsteföretag”, att minst 8 ”stödjande tjänsteföretag” skulle delta i kursdagar och att samverkan vid konkret användning av metoderna skulle ske med minst 3 ”stödjande tjänsteföretag”. Delar av de kvalitativa målen följdes upp under projektet², däremot gjordes ingen strukturerad utvärdering av nyttan för de ”stödjande tjänsteföretag” som deltog i aktiviteterna. Upplevelsen var dock att kursdeltagarna var positiva och att flera använt sig av sina nyvunna kunskaper i sin verksamhet.

Samverkan skedde med kommunernas näringslivskontor och andra aktörer i planeringen av seminarierna och i valet av ”stödjande tjänsteföretag” att bjuda in. Först bjöds de ”stödjande tjänsteföretagen” in till seminarier och erbjöds vid dessa att delta i kursdagar. Under maj månad hölls fyra seminarier i Hedemora, Ludvika, Falun respektive Rättvik. Informationen tog ca 3 timmar och började med en allmän information om projektet, Tema Arbetsliv och Högskolan Dalarna, följt av en kort genomgång av varje metod med tillfälle till frågor. I slutet på seminariet fanns det möjlighet att anmäla intresse för kursdagar i en eller flera metoder.

Vid fem olika tillfällen i augusti och september hölls kursdagar i process-metoderna Ordning och Reda, Visit och Bildredigering, SAM Rätt och Lätt, Attraktivt Arbete, samt VeKo-Light. En interaktiv pedagogik användes och kursdeltagarna fick lära sig metodens arbetssätt genom att själva praktiskt utföra metodens olika moment. Därtill informerades och diskuterades kring rollen som processledare, där kursdeltagarna fick möjlighet att utbyta erfarenheter. Kursdeltagarna erhöll dokumentation om respektive metod och dess genomförande.

¹ Med stödjande tjänsteföretag avses företag eller enskilda konsulter som är verksamma inom förändrings- och utvecklingsarbete gentemot andra företag, t.ex. företagshälsovård, verksamhets-, organisations- och andra konsulter. I andra sammanhang kallas de ibland ”intermediärer”, men vi menar att de inte bara överför kunskap utan också utvecklar intressant kunskap.

² 25 personer deltog på seminarier och 22 deltog i kursdagar. Den konkreta samverkan utvärderades aldrig.

1.2 Beskrivning av metoderna

Metoderna har lite olika arbetssätt, men de stödjer i hög grad Moveit-egenskaperna³; interaktivitet, förändringskompetens, arbetsmiljökunskap och handlingsutrymme, långsiktighet och kontinuitet i arbetsmiljöarbetet, systematik och integrerbarhet. Graden av uppfyllande av Moveit-egenskaperna är till stor del beroende av användningen av metoden, vilket innebär att den person som ansvarar för genomförandet av metoden har stor betydelse. (Åteg och Andersson 2007)

1.2.1 Ordning och Reda (OR-processen)

”Ordning och Reda” är en metod som strukturerat hjälper personalen att skapa bättre ordning och reda, och därigenom förbättra verksamheten. Processarbetet inleds med att all personal tillsammans kommer överens om vad som är ”ordning och reda” för dem. De bestämmer därefter viktiga rutiner som kan stödja detta. Ett mätprotokoll med rutinerna samt en handlingsplan över vad som underlättar uppfyllandet av rutinerna upprättas. Efter 3-4 veckor görs en första mätning över hur väl rutinerna följs och resultatet redovisas i poängform. Ytterligare två mätningar genomförs och redovisningen i poängform ger en tydlig redovisning av förbättringar. Vid behov omformuleras rutiner och handlingsplan. (Andersson, Andersson m fl. 2008)

En utvärdering av genomförandet av Ordning och Reda-processen på tio företag, visar att metoden och arbetssättet fungerar i olika branscher och verksamhetsområden. Företagen erhöll förbättrad ordning och reda i sitt arbetssätt och/eller fysiska arbetsmiljö, samt ett effektivare dagligt arbete. Metodens framgångsfaktorer är användningen av rutiner, samt engagemang hos chef och medarbetare. Därtill anses metoden enkel att använda, och den ger tydliga och snabba resultat. (Andersson, Andersson m fl. 2008)

En utvärdering nio företag/organisationer tre till fyra år efter att de använt sig av OR-metoden visar att ungefär hälften fortsatt med OR-processen och andra hälften sett det som en engångsföreteelse. Genomgående hade företagen positiva erfarenheter och framförallt uppskattades att de med enkla medel fått bättre ordning och reda vilket gett mer tid över till annat. Arbetsmiljön hade blivit bättre vilket sågs som ett steg mot en attraktivare arbetsplats. Det noterades att företagen haft olika grader av engagemang, vilket påverkat processens fortlevnad. (Hultén och Mattsson 2009)

1.2.2 Visit

”Visit” är en metod som handlar om att besöka sig själv. Grupper av anställda går igenom hela den egna arbetsplatsen, såväl utanför som inne i, och dokumenterar genom att fotografera. Granskningen kan göras utifrån olika perspektiv – arbetssökande, kund, anställd, leverantör, m.m. En kritisk granskning av miljön görs med hjälp av fotografierna och diskussioner förs om vad som kan göras för att förbättra, varför det ska göras samt hur. I dessa diskussioner görs naturliga kopplingar till verksamhetens utveckling. (Tema Arbetsliv Högskolan Dalarna 2007a)

1.2.3 Bildredigering

”Bildredigering” är en visualiseringsmetod som används för att visa på resultat av arbetsmiljöförbättrande åtgärder innan de genomförs. Foton tas av arbetsplatsen och i datorn

³ Med Moveit-egenskaper avses egenskaper som identifierats som viktiga för att metoder ska skapa motivation. För mer information om bedömning av metoder hänvisas till Åteg, M. och Arbetslivsinstitutet (2006). Metoder och verktyg för motivation till och integration av arbetsmiljöarbete. Stockholm, Arbetslivsinstitutet förlagstjänst.

görs förbättringar som visas i ett manipulerat foto. Bilder av såväl befintlig som förbättrad arbetsplats visas för personalen och utgör ett diskussions- och beslutsunderlag. Därefter tas ställning till olika åtgärder och deras konsekvenser. (Åteg och Andersson 2007)

1.2.4 SAM Rätt och Lätt

”SAM Rätt och Lätt” är en metod som utvecklats tillsammans med småföretag för att företaget ska utveckla ett fungerande Systematiskt Arbetsmiljöarbete. Metoden involverar samtliga på företaget och all personal deltar på fyra handledda möten. En arbetsgrupp utses och mellan mötena arbetar gruppen med stöd av en processledare med arbetsuppgifter kopplade till olika utvecklingssteg i det Systematiska Arbetsmiljöarbetet. Avslutningsvis genomförs ett möte där företaget får redovisa sitt Systematiska Arbetsmiljöarbete. (Tema Arbetsliv Högskolan Dalarna 2007c)

1.2.5 Attraktivt Arbete

Metoden ”Attraktivt Arbete” syftar till att skapa attraktivare arbeten utifrån de anställdas upplevelser och värderingar. De anställdas uppfattning om vad som är viktigt i ett attraktivt arbete och deras upplevelse av nuvarande arbete kartläggs. Resultaten redovisas för all personal vid en workshop under vilken en handlingsplan för det fortsatta utvecklingsarbetet skapas. Utvecklingsarbetet följs upp med mätningar och återkopplas kontinuerligt. (Tema Arbetsliv Högskolan Dalarna 2007d; Tema Arbetsliv Högskolan Dalarna 2009)

1.2.6 VeKo-Light

Metoden ”VeKo-Light” syftar till att anpassa lokalernas utformning, inredning och utrustning för att effektivt passa den verksamhet som bedrivs. En workshop med medarbetare eller representanter för dessa genomförs. Uppgifterna är att fastställa nuläge, samt identifiera faktorer som främjar respektive hämmar verksamheten. Därpå följer arbete med att ta fram en målbild över hur ett förändrat arbetssätt i en förändrad lokalutformning kan se ut och genomföras. (Tema Arbetsliv Högskolan Dalarna 2007b)

1.3 Aktuellt projekt

Våren 2008 startade Tema Arbetsliv, Högskolan Dalarna projektet ”Attraktiv Konkurrenskraft – för små och stora företag” (AKK-projektet) med finansiering från EG:s strukturfonder, Region Dalarna och Högskolan Dalarna. Ett av projektets tre mål är att företag och aktörer som arbetar med stödjande verksamhetsutveckling ska öka sin tillväxt och konkurrenskraft genom nya produkter och medverka i processer som stödjer utvecklingen av Attraktivt Arbete. I delprojektet ”Ny kunskap ger nya affärer” ska kunskap om utvecklade kommersiella verktyg, produkter och processer delges och erbjudas intresserade företag och aktörer genom direkt samverkan, workshop och skriftligt material. (Högskolan Dalarna 2008)

Inför starten av delprojektet sågs det som angeläget att göra en uppföljning av de aktiviteter som gjorts för att sprida kunskap om metoderna till näringslivet i ovan beskrivna projekt från 2007.

2 Syfte

Det övergripande syftet är att följa upp aktiviteter som genomförts för att sprida kunskap om metoder för verksamhetsutveckling inom arbetsmiljö- och arbetslivsområdet till ”stödjande tjänsteföretag”. Uppföljningen ska användas som underlag vid planering och genomförande av kommande aktiviteter i AKK-projektet.

Syftet är specificerat i fyra mål.

- Att ta fram underlag för förbättring av utformningen av seminarier och kursdagar som avser att sprida kunskap om metoder inom arbetsmiljö- och arbetslivsområdet.
- Att ta fram underlag för utveckling av metoderna för verksamhetsutveckling som kursdeltagarna tagit del av.
- Att öka kunskapen om den praktiska användningen av metoderna.
- Att ta fram underlag för ökad samverkan mellan stödjande tjänsteföretag och Tema Arbetsliv, Högskolan Dalarna.

3 Metod och material

Uppföljningen har genomförts av två forskare inom Tema Arbetsliv, varav den ene inte deltagit och den andra delvis deltagit i aktiviteterna 2007.

3.1 Metod

Kontakt söktes per telefon och e-post med alla personer som deltagit inför och/eller i genomförandet av aktiviteterna. Vid kontakt bokades tider för telefonintervjuer. Intervjuerna som varade mellan 30 min och en timme inleddes med en kort beskrivning av de aktiviteter som respektive respondent deltagit i. I intervjun användes en intervjumall med öppna frågor inom områdena Seminariet, Kursdagens upplägg, Nya affärer (användning av metoderna), Om de själva vill mer (framtida samverkan), Användning av dina erfarenheter, samt Kännedom om andra.

3.2 Material

Totalt deltog 37 personer i planeringen och/eller i aktiviteterna. Av dessa intervjuades 25 personer. Tolv personer intervjuades inte eftersom de inte besvarade telefonsamtal eller e-post.

Sju personer från kommunala näringslivsenheter och fyra andra samhällsaktörer deltog i planeringen inför seminarierna. Åtta av dessa deltog också i seminarierna och två av samhällsaktörerna deltog även i kursdagen Attraktivt Arbete. Fyra av personerna från näringslivsenheterna och alla samhällsaktörer intervjuades.

De stödjande tjänsteföretag som deltog i aktiviteterna var sex olika företagshälsovårdsföretag representerade av 15 personer och sju andra stödjande tjänsteföretag representerade av 10 personer. Sammanlagt var det 34 deltagartillfällen, där en person gått kursdagar för fyra olika metoder, en person tre metoder, en person två metoder och övriga en metod. I tabell 1 nedan ses fördelningen av deltagare för de olika metoderna, samt antal per metod som intervjuats.

Tabell 1: Antal deltagare och antal intervjuade på respektive aktivitet.

	Antal deltagare	Antal av deltagarna som gått seminarium	Intervjuade deltagare
Endast seminarium	7	7	5
Ordning och Reda	7	4	5
Visit och Bildredigering	2	1	1
SAM Rätt och lätt	5	3	4
Attraktivt Arbete	10	4	7
VeKo-Light	3	2	3
SUMMA	34	21	25

4 Resultat

Detta avsnitt är en kvantitativ och kvalitativ sammanställning av resultaten från intervjuerna. I varje delavsnitt redovisas först allmänna synpunkter och därefter specifika synpunkter för respektive aktivitet. Följande delavsnitt redovisas:

- 1 Synpunkter från de som planerade
 - Synpunkter från personer från kommunernas näringslivsenheter och andra aktörer, som medverkade i planeringen av seminarier och kursdagar.
- 2 Informationsseminarier
 - Synpunkter på innehåll och genomförande av informationsseminarier i Rättvik, Falun, Hedemora, Ludvika.
- 3 Kursdagarna
 - Synpunkter på innehåll och genomförande av kursdagar om metoderna:
 - o ”Ordning och Reda”,
 - o ”Visit och ”Bildredigering”,
 - o ”SAM-Rätt och Lätt”,
 - o ”Attraktivt Arbete,
 - o ”VeKo Light”.
- 4 Metoderna
 - Synpunkter på respektive methods upplägg.
- 5 Nya affärer
 - Erfarenheter från kommersiell användning av metoderna.
- 6 Framtiden
 - Tankar om framtida samverkan med Tema Arbetsliv.

4.1 Synpunkter från de som planerade

Personer från kommunernas näringslivsenheter och andra aktörer medverkade vid några träffar vid planeringen av seminarierna.

De intervjuade tyckte att det är ”*väldigt roligt att vi gör så mycket i Borlänge*” och de var förvånade över det stora intresset för metoderna. De tyckte också att metoderna är bra och konkret användbara, samt att det är ”*Bra och generöst att vi sprider kunskap om metoder från Högskolan*”.

I övrigt gav de följande synpunkter på planering och genomförande av seminarierna.

4.1.1 Planering av seminarier

De intervjuade tyckte det var lite otydligt vad deras roller var i informationsmötena men de tyckte att träffarna lät intressanta och att de kunde bidra med sina erfarenheter med tanke på träffarnas utformning och kontakter med möjliga deltagare.

Det är viktigt att tänka på att vara konkret när man närmar sig företag och att vara tydlig om innehållet i aktiviteten.

4.1.2 Genomförande av seminarier

De intervjuade tyckte att seminarierna var bra med nöjda deltagare och de tyckte att rätt personer kom. Presentationerna av konkreta metoder var bra och därtill var det bra diskussioner mellan deltagare i en lagom stor grupp. Metoderna uppfattades som imponerande, konkreta och användbara. De som varit med i planeringen visste inte så mycket om deltagarnas utveckling efter seminarierna.

4.2 Informationsseminarier

Informationsseminarier planerades på ett flertal ställen i Dalarna. Beroende på visat intresse genomfördes de i Rättvik, Falun, Hedemora och Ludvika. Seminarierna började med en kort presentationsrunda och en presentation av Tema Arbetsliv. Därefter beskrevs allmänt processmetodernas upplägg och Moveit-egenskaper. De olika metoderna och deras upplägg beskrevs övergripande. Deltagarna erbjöds att få en grundutbildning i metodanvändning och att med stöd få prova metoden i ”skarpt” läge. Seminarierna varade i 3 timmar och avslutades med en gemensam lunch.

För två tredjedelar av de intervjuade var det första kontakten med Tema Arbetsliv och metoderna, medan en tredjedel hade hört om metoderna tidigare.

De intervjuade tyckte att seminariet gav en bra överblick av metoderna som väckte intresse för utbildningsdagarna hos flertalet. Några ville men kunde dock inte gå kursdagarna. Metoderna sågs som användbara och flera kände sig inspirerade av metodernas arbetssätt eller fick en bekräftelse på sitt sätt att arbeta.

Informationen gjorde att man kunde identifiera vilken/vilka metoder som skulle kunna passa i respektive verksamhet. Från några större stödjande tjänsteföretag förmedlade deltagare på seminariet information till andra på företaget, vilket resulterade i att även kollegor var med på olika kursdagar.

Deltagarna tyckte att upplägget var bra med lagom korta presentationer av kunniga och engagerade medverkande, som gav en bra överblick. Stämningen var gemytlig och bra och fortfarande efter ett och ett halvt år kom man ihåg metoderna. Det utdelade informationsmaterialet uppskattades, liksom att metoderna var färdigutvecklade och kunde användas direkt. Ingen saknade något på seminariet och det enda som skulle kunna varit bättre var att för någon kom informationen om mötet för nära inpå seminarietillfället.

En deltagare sa: *”Det var en bro till nästa steg. Var ett gediget material med hög substans, välarbetat och med bra struktur. Bra att det var tydligt med hand-outs och bilder. Det var mycket information på kort tid.”*

4.3 Kursdagarna

Respektive methods upplägg beskrevs kort i avsnitt 1. Här följer synpunkter på innehåll och genomförande från de intervjuade deltagarna.

4.3.1 Ordning och reda

Kursdeltagarna tyckte att kursdagen om OR-metoden var bra. De fick grepp om metoden och underlag för att använda eller anpassa metoden till den egna verksamheten. Någon tyckte att metoden måste konkretisera på ett företag för att personen skulle kunna använda den fullt ut. En kursdeltagare visade genom sina svar att han/hon inte förstått metodens användningsmöjligheter. Kursdagen var praktisk och handgriplig, där deltagarna fick både teori och praktik. De tyckte det var lätt att förstå principen för metoden.

De tyckte det var bra att själva få genomföra metoden praktiskt. En sa att ”*Hur det fungerar är det viktiga och det gick fram.*” Kursledaren upplevdes som kunnig och bra.

Kursdagen gav minnesbilder av beskrivningar från olika arbetsplatser som fortfarande fanns kvar vid intervjutillfället. Olika erfarenheter kunde utbytas då gruppen var blandad, samtidigt som deltagarna hade likartade professioner med eget ansvarsområde och förhållningssätt mot kund.

Vad kan bli bättre?

Det hade varit ännu bättre om kursgruppen varit större och mer blandad för utbyte av erfarenheter och för att se olika användningsområden.

Någon uttryckte att stöd behövs vid tillämpning av metoden i verkligheten. Någon tyckte också att det behövs ännu mer ekonomiska säljargument och utvärderingar av metodens effekter.

4.3.2 Visit och bildredigering

Kursdagen gav ett nytt ”tänk”, som kunde integreras i tidigare arbetssätt.

Vad kan bli bättre?

Kursdelen om bildredigeringen var svår att ta till sig, med en snabb genomgång för två deltagare. Trots mycket egen datavana, var det svårt för en deltagare att komma ihåg efter kursdagen.

4.3.3 SAM Rätt och Lätt

Deltagarna var mycket nöjda med dagen; ”Kanonutbildning! Inspirerande!”, ”Mycket, mycket bra!”. De uppskattade upplägget utan föreläsningar, men med bra genomgångar, mycket diskussioner och ett bra material.

Kursdagen gav både ny och uppdaterad kunskap, samt tankar om såväl Systematiskt Arbetsmiljöarbete som arbetssätt. För några var det en bekräftelse på deras sätt att arbeta. Dessutom fick deltagarna ett hanterbart material, som var ett bra verktyg att använda i verksamheten, men även i det egna företaget.

Vad kan bli bättre?

Den enda negativa synpunkten var att lokalen var ett litet konferensrum, så deltagarna var tvungna att gå ut och ”ta lite luft”.

4.3.4 Attraktivt Arbete

Kursdagen gav mycket och verktyget kändes bra att jobba med. För några gav kursdagen en bekräftelse på och trygghet i deras tidigare arbetssätt. Några hade tidigare fått ganska ingående information om metoden, men dagen gav en mer detaljerad bild av processen. Kursdagen var mycket bra, men någon tyckte att det är först när man jobbar med metoden som man får riktigt grepp.

Redan vid starten av kursdagen fick deltagarna ett trevligt bemötande, då kursledarna hälsade och tog emot. Det pedagogiska upplägget var bra där kursdeltagarna fick genomföra alla steg

både som deltagare och konsult. Dialogen var omfattande, men konkret och enkel på ett avslappnat sätt. Material, handledning, information och logistik var genomtänkt och fungerade bra. Deltagarna tyckte det var trevligt att möta andra i en relativt liten grupp.

Flera tyckte det var intressant att höra hur andra jobbar i andra professioner, branscher och geografiska områden. Det är en styrka att ta del av och använda en beprövad metod. Det var också bra att få erbjudande om stöd vid genomförande, även om det inte kunde utnyttjas.

Vad kan bli bättre?

När kursdeltagarna skulle agera som deltagare i en process blev det svårt att diskutera resultat från en fiktiv verksamhet, eftersom de inte kunde utgå från sina egna erfarenheter.

Det var delade meningar om hur mycket tid som skulle läggas på processen respektive databearbetningen.

Några kursdeltagare skulle velat ha mer vägledning i själva processen som genereras av metoden, t.ex. hur man går vidare i gruppdiskussioner när det blir tyst.

Vid analysen av intervjuavaren uppmärksammades att någon deltagare inte förstått andemeningen med metodens processupplägg.

4.3.5 VeKo-Light

Deltagarna tog främst till sig hur delaktighet skapas i förändringsprocessen, men mindre om metoden som sådan. De har dock tagit till sig olika praktiska tips.

Vad kan bli bättre?

Någon av deltagarna tyckte det var svårt att ta till sig hur metoden praktiskt ska fungera i en komplicerad verklighet.

4.4 Metoderna

I detta avsnitt redovisas de intervjuades synpunkter på respektive metods upplägg.

4.4.1 Övergripande synpunkter

Det skulle behövas mer fakta som visar på utvärdering av metoder, i ekonomiska termer och mätbara förbättringar. Muntliga beskrivningarna är bra, men det skulle behövas mer påtagliga utvärderingar. Är delvis ett problem för de intervjuade hur de ska kunna sälja in till kund, även om det är bra att en högskola ligger bakom metoderna, det ger tilltro. Kunderna är inte alltid med på det ”främjande” tänket. De tittar ofta bara krasst ekonomiskt. Det behövs belägg på att det är framgångsrikt. Någon skulle gärna få in mer personalekonomiskt tänk, med koppling till effektivitet! Ett lämpligt tillfälle att motivera till användning av metoderna är i anslutning till Arbetsmiljöverkets inspektioner.

Förankringsprocessen måste börja högt upp i organisationerna (t.ex. enhetschef) och sedan vandra neråt. Ledningen behöver insikt om att det kräver arbete och är jobbigt. Det räcker inte att bara titta på materialet inför arbetet med personalgrupper.

Att skapa motivation, engagemang och delaktighet gäller alla metoder. Det finns struktur som skapar möjligheter att omsätta metoderna i praktiken. Det är bra att metoderna genererar mätresultat, det känns tryggt. Det uppskattas av kunderna att de kan konstatera att det blir en förbättring. Efter genomförande blev det mer ordning och reda. Det ger tydliga resultat som att skapa rutiner för olika uppgifter. De handledningar och manualer som finns ger förutsättningar att genomföra metoderna på hemmaplan.

Det finns massor av olika metoder, men hur får man ihop förhållningssättet så att det genomsyrar alla aktiviteter?

Varför tappar bra startmotorer som dessa gärna farten efter ett tag? Kan man få hållbarhet genom t.ex. ISO-certifiering? Framgångsfaktorer hos t.ex. företag som placerat sig bra i Utmärkelsen Svensk Kvalitet skulle kunna studeras.

4.4.2 Ordning och reda

Metoden ansågs enkel att använda och lätt att ta till sig. Metodens tydliga struktur och förmåga att skapa delaktighet är ett nytt sätt att arbeta för några stödjande tjänsteföretag.

4.4.3 Visit och bildredigering

Bildredigering är bra vid presentationer, med bilder blir budskapet tydligare. Istället för bara ord och skrivet material, kan bilder t.ex. användas för att visa hur det var i början och hur det blev efteråt.

4.4.4 SAM Rätt och Lätt

Ingen intervjuad gav några specifika synpunkter om metoden.

4.4.5 Attraktivt Arbete

Metoden är bra eftersom den fungerar för olika yrkesgrupper inom Företagshälsovården. Någon uttryckte att det är guld värt för stödjande tjänsteföretag att få en metod att använda sig av.

Någon tyckte att Attraktivt Arbete processen lämpar sig bäst för inventering/prioritering av åtgärdsområden. Om specifika utvecklingsområden för att utveckla arbetets attraktivitet redan är identifierade, kan utvecklingsarbetet påbörjas med annan lämplig metod.

Frågeverktyget har väldigt många frågor, vilket gör att de som svarar kan uppleva ifyllandet som tröttsamt. Frågeverktyget generar mycket information, som kan vara svår att få överblick av. Den följande prioriteringsprocessen och handlingsplanen är därför extra viktig. Det är bra att frågorna är subjektiva och speglar individernas upplevelser t.ex. när det gäller hälsa. Dessutom ger de svar både på hur det är och vad som är önskvärt.

Det är bra att börja med det som är attraktivt och positivt, speciellt på arbetsplatser som gärna fastnar i det negativa. Bilden av trädet är tilltalande. Metoden är ett enkelt, övergripande verktyg, som passar in på de flesta företag. Metodens steg har varit lätta att följa.

Processen genererar frågor och diskussioner som är unika för varje arbetsplats och som processledaren måste hantera. Några av de intervjuade har ibland upplevt att det blivit diskussioner som varit lite jobbiga att hantera.

4.4.6 VeKo-Light

Metoden skapade delaktighet och engagemang och genererade nya lösningar.

Det har gått bra att kombinera metoden med andra egna metoder.

4.5 Nya affärer

I detta avsnitt redovisas de intervjuades erfarenheter från kommersiell användning av metoderna.

4.5.1 Övergripande synpunkter

Under kursdagarna erbjöds deltagarna stöd vid det första genomförandet av någon metod hos kund. En person från Tema Arbetsliv kunde vara med i planeringen eller följa med ut till kund under en processdag. Ingen av deltagarna utnyttjade detta erbjudande.

Det har varit lättare att komma igång och använda metoderna kommersiellt om man varit flera som lärt sig metoden.

I de företag där flera har lärt sig olika metoder har man spridit kunskapen eller talat om för kollegor att kunskapen finns.

Någon intervjuad poängterade att företag och organisationer måste avsätta tid till utveckling och sätta arbetsmiljön i fokus. Detta är mer efterfrågat idag. Företagshälsovården håller på att utvecklas och har möjlighet att spela bra roll i detta, men det behövs mer.

4.5.2 Ordning och reda

Två av de intervjuade hade använt metoden mot kund och de övriga tre hade tagit till sig delar av metoden eller metodens principer. Av de senare hade två tagit fram prospekt för marknadsföring och hade kontakt med intresserade kunder. För en hade metoden inte passat in i den nuvarande verksamheten.

Metoden har använts inom bland annat skolor, ambulans och kommunal verksamhet. De två som använt metoden har kombinerat den med egna metoder och anpassat den till kundernas behov. Kunderna har varit nöjda med resultatet, speciellt med att ha skapat en handlingsplan.

Flera av de intervjuade hade spridit metoden till kollegor och andra stödjande tjänsteföretag.

4.5.3 Visit och bildredigering

Bildredigering har använts mot kund av en person som gick workshopen, och en som varit med på ett informationsseminarium och tagit del av metoden vid annat tillfälle. Bildredigeringen har använts både som processmetod och vid andra presentationer för företag/kunder.

En deltagare säger sig ha med sig Visit-metodens ”tänk” så gott som alltid och har integrerat Visit i sin tidigare processmetod.

En deltagare har spridit Visit-metoden till ett annat stödjande tjänsteföretag, som har anpassat metoden och använt den i sin verksamhet.

4.5.4 SAM Rätt och Lätt

En har använt metoden hos tre kunder och även i kombination med sin övriga verksamhet. Tre deltagare har tagit till sig och inspirerats av metoden, men ännu inte jobbat mot kund. De ser metoden som en del i sitt framtida utbud. En av dessa har använt metoden inom den egna organisationen.

4.5.5 Attraktivt Arbete

Tre av de intervjuade hade använt metoden på dittills sammanlagt 8 arbetsplatser, utan att kombinera med andra metoder. Processen hade fungerat bra och arbetsplatserna hade varit mycket nöjda. Två av arbetsplatserna höll på med en andra omgång av processen.

Alla hade ytterligare kontakter med kunder som är intresserade. Den bedömda arbetstiden för processledaren stämde ganska väl. En av de intervjuade hade kontakt med ett större företag och funderade på om och hur processen då behöver anpassas.

Två av de intervjuade hade sökt uppdrag, men ännu inte använt metoden på någon arbetsplats. Två hade personligen inte använt metoden.

De flesta av de intervjuade hade berättat om metoden för kollegor och samarbetspartners.

4.5.6 VeKo-Light

En intervjuad hade tagit fram prospekt på metoden och hade använt den med en liten grupp på en arbetsplats. Två tyckte att metoden var intressant, men hade inte använt den direkt. En av dessa trodde att metoden passar bättre på större företag och då med en annan utformning.

En hade föreslagit användning på ett kontor, men det hade inte passat och företaget var lite oroliga för tidsåtgången.

En intervjuad sa ”*Jag pratar om metoderna då och då. De är ju bra.*”

4.6 Framtiden

I detta avsnitt redovisas de intervjuades tankar om framtida samverkan med Tema Arbetsliv. Alla intervjuade vill ha fortsatt kontakt med inbjudningar till utbildningar och aktiviteter, samt information om aktuell kunskap och erfarenheter från forskning och utveckling. Några är intresserade av samarbete kring specifika områden, t.ex. hur man gör en bra samverkan eller en metod för att få in friskvård i verksamhetsutvecklingen.

4.6.1 Samverkan med kommunernas näringslivsenheter

Alla intervjuade på kommunernas näringslivsenheter bistår gärna med kontakter och att ordna träffar. Därtill vill de gärna få information om forskning och utveckling. Mot bakgrund av responsen på de genomförda träffarna och kursdagarna, är de intresserade av fortsatt samverkan och bildande av nätverk.

Intresse fanns att få lista på vilka som gått utbildningar, för att förmedla till företag och arbetsplatser. Flera hade kontakter med företag som vill bli attraktiva som arbetsgivare.

4.6.2 Intresse för att lära sig nya eller flera metoder

Av de 20 intervjuade som deltagit på kursdagarna är 19 intresserade av att lära sig fler metoder (den 20:e hade flyttat från Dalarna och bytt verksamhetsområde). De är intresserade av både de här redovisade metoderna och eventuellt nyutvecklade metoder.

4.6.3 Önskemål om stöd

Flera ville ha ytterligare stöd och fördjupning kring metoderna. Fem uttryckte specifikt att det hade varit bra om de fått stöd vid det första genomförandetillfället. Deras önskan hade inte kunnat uppfyllas eftersom projektet avslutats. Flera uttryckte önskemål om fördjupningar kring de konkreta processerna som uppstår i de olika metoderna.

4.6.4 Önskemål om erfarenhetsutbyte med andra

Alla ser behov av någon form av erfarenhetsutbyte med andra stödjande tjänsteföretag. Några ingår redan i nätverk, ett tiotal är intresserade om något nytt nätverk skapas. Många kommer gärna till specifika tillfällen, till exempel workshops kring metoderna, seminarier inom andra områden, erfarenhetsutbyte, med mera. Dessa tillfällen måste dock anpassas till de tänkta deltagarnas förutsättningar och önskemål.

4.6.5 Önskemål om utvärdering av den egna verksamheten

Några är specifikt intresserade av att låta examensarbetare eller forskare följa upp och utvärdera delar av deras verksamhet, t.ex. effekterna av genomförda processer på ett kundföretag.

5 Sammanfattande diskussion

Det övergripande syftet var att följa upp aktiviteter som genomförts för att sprida kunskap om metoder för verksamhetsutveckling inom arbetsmiljö- och arbetslivsområdet till ”stödjande tjänsteföretag”.

Syftet är specificerat i fyra mål.

- Att ta fram underlag för förbättring av utformningen av seminarier och kursdagar som avser att sprida kunskap om metoder inom arbetsmiljö- och arbetslivsområdet.
- Att ta fram underlag för utveckling av metoderna för verksamhetsutveckling som kursdeltagarna tagit del av.
- Att öka kunskapen om den praktiska användningen av metoderna.
- Att ta fram underlag för ökad samverkan mellan stödjande tjänsteföretag och Tema Arbetsliv, Högskolan Dalarna.

I det följande diskuteras respektive mål närmare.

Att ta fram underlag för förbättring av utformningen av seminarier och kursdagar som avser att sprida kunskap om metoder inom arbetsmiljö- och arbetslivsområdet.

Informationsseminarierna gav bra överblick och vilken/vilka metoder som kunde passa för respektive stödjande tjänsteföretag kunde identifieras. Det var bra presentationer av konkreta metoder som var färdigutvecklade, kunde användas direkt och sågs som användbara. Deltagarna inspirerades av metoderna och många fick bekräftelse på sitt tidigare sätt att arbeta.

Kursdagarna var praktiska och handgripliga ledda av kunniga och engagerade medverkande. Bra upplägg utan föreläsningar med bra genomgångar av metodernas olika moment steg för steg och mycket diskussioner. Utdelningen av bra informationsmaterial var uppskattat. Förutom att ta del av metoderna utbyttes mycket erfarenheter mellan kursdeltagarna.

Några utvecklingsområden noterades. Mer blandade grupper av deltagare bör eftersträvas. Ekonomiska säljargument och utvärderingar borde presenteras. Ett par metoder (Bildredigering och VeKo-Light) upplevdes svåra att ta till sig. Kursdagarna borde anpassas för att hantera att några deltagare vill ha mer tid till den unika metodens genomförande, medan andra eftersökte mer om processledning generellt.

Det erbjudna stödet vid det första genomförandet av någon metod hos kund utnyttjades inte av någon av deltagarna. Troligen erbjöds stödet för kort period efter kursdagarna. Det kan ta tid för de ”stödjande tjänsteföretagen” att sälja in en produkt till kund. Flera av de intervjuade tyckte att det var ett stort steg att använda metoden direkt.

Att ta fram underlag för utveckling av metoderna för verksamhetsutveckling som kursdeltagarna tagit del av.

Metoderna sågs som imponerande, konkreta och användbara. Det är bra att metoderna skapar motivation, engagemang och delaktighet. Att metoder passar alla typer av verksamheter och att de har ett främjande perspektiv sågs som speciellt positivt.

Strukturen i metoderna skapar möjlighet att omsätta dem i praktiken. Dessutom ger handledningar och manualer bra förutsättningar för genomförande. Det är bra att metoderna genererar mätresultat. Det är viktigt att börja med att förankra processerna hos högsta ledningen och sedan gå neråt i organisationen.

Utvecklingsområden är främst att ha mer fakta som visar på utvärdering av metoder i ekonomiska termer och mätbara förbättringar. Önskvärt är också att metoderna ger stöd i hur

man får förhållningssättet att genomsyra alla aktiviteter, samt kunskap om hur man kan behålla engagemanget på en hög nivå efter att metoden har genomförts. En del upplever att det är för många frågor i frågeformuläret som används i metoden Attraktivt Arbete.

Att öka kunskapen om den praktiska användningen av metoderna.

Av de 20 kursdeltagarna hade 9 kommersiellt använt någon av metoderna praktiskt hos kund/-er. Några hade kombinerat metoderna med egna metoder och anpassat till kundernas behov. Metoden Attraktivt Arbete har dock i samtliga fall använts utan att kombineras med andra metoder.

Alla övriga intervjuade hade tagit till sig delar av metoderna och 8 av dem använde sig av dessa kunskaper i sin verksamhet. Många hade också tagit fram prospekt och salufört metoden, men ännu inte fått någon kund.

Det har varit lättare att börja använda metoden när det varit flera kollegor eller samarbetspartners som lärt sig metoden.

Många har spridit kunskap om metoderna till andra inom och utanför egna organisationen.

Näringslivsrepresentanterna uttryckte önskemål om att få veta vilka som gått utbildning så att de i sin tur kan förmedla uppgiften till företag och arbetsplatser.

Att ta fram underlag för ökad samverkan mellan stödjande tjänsteföretag och Tema Arbetsliv, Högskolan Dalarna.

Alla intervjuade vill ha fortsatt kontakt med inbjudningar till utbildningar och aktiviteter, samt information om aktuell kunskap och erfarenheter från forskning och utveckling. De är intresserade av både de här redovisade metoderna och eventuellt nyutvecklade metoder. De vill också att kunskapen förmedlas till kollegor inom och utanför den egna organisationen.

Några från de stödjande tjänsteföretagen är intresserade av samarbete kring specifika områden, t.ex. hur man gör en bra samverkan eller en metod för att få in friskvård i verksamhetsutvecklingen. Dessutom fanns några som ville ha ytterligare stöd och fördjupning kring metoderna.

Näringslivsrepresentanterna vill gärna få information om forskning och utveckling. Mot bakgrund av responsen på de genomförda träffarna och kursdagarna, är de intresserade av fortsatt samverkan och bildande av nätverk. De bistår gärna med kontakter och att ordna träffar.

6 Slutsatser

Följande slutsatser kan dras från uppföljningen av genomförda aktiviteter:

- Informationsseminarierna och kursdagarna genomfördes på ett för deltagarna bra sätt.
- Kursdagarna hade resulterat i ”nya affärer” för 9 av de 20 intervjuade kursdeltagarna och flera ytterligare sökte aktivt kunder. Metodernas ansats, möjligheten att engagera och motivera de anställda och de konkreta resultaten uppskattades av kunderna.
- Ett mer långsiktigt stöd till de som ska genomföra metoderna kommersiellt är efterfrågat.
- Strukturen och innehållet i metoderna fungerade bra i kommersiell användning. De kunde enkelt kombineras med andra metoder.
- Metoderna upplevdes som imponerande, konkreta och användbara men de behöver utvecklas så att det skapade engagemanget kan behållas på en hög nivå. De behöver också utvärderas i ekonomiska termer och mätbara förbättringar.

- Alla intervjuade ville lära sig fler metoder och näringslivsrepresentanterna bistår gärna med kontakter och träffar.
- Flera av de ”stödjande tjänsteföretagen” och alla näringslivsrepresentanterna ville fortsätta med ytterligare samverkan med Tema Arbetsliv, Högskolan Dalarna.

7 Referenser

- Andersson, I.-M., B. Andersson, m fl. (2008). *OR-processen En arbetsmetod för bättre arbetsmiljö genom Ordning & Reda*. Falun, Högskolan Dalarna: 37.
- Hultén, F. och N. Mattsson (2009). *En uppföljning av Högskolan Dalarnas & Tema Arbetslivs metod för att förbättra arbetsmiljön; Ordning och reda*. Borlänge, Ekonomi och Samhälle: 15.
- Högskolan Dalarna (2008). *Attraktiv konkurrenskraft - för små och medelstora företag. Insatser, metoder och kunskap för att öka företags förmåga att behålla, motivera och attrahera kompetent arbetskraft*. Borlänge, Institutionen för ekonomi och samhälle: 70.
- Tema Arbetsliv Högskolan Dalarna (2007a). *Visit: 1*.
- Tema Arbetsliv Högskolan Dalarna (2007b). *Veko: 1*.
- Tema Arbetsliv Högskolan Dalarna (2007c). *SAM-Rätt och Lätt: 1*.
- Tema Arbetsliv Högskolan Dalarna (2007d). *Attraktivt Arbete: 1*.
- Tema Arbetsliv Högskolan Dalarna (2009). *Processen Attraktivt Arbete: En handledning*. Borlänge: 20.
- Åteg, M. och I.-M. Andersson (2007). *Bildredigering som stöd vid arbetsmiljöarbetet – beskrivning av en metod med Moveit-egenskaper*. Borlänge, Arbetslivsinstitutet: 25.
- Åteg, M. och Arbetslivsinstitutet (2006). *Metoder och verktyg för motivation till och integration av arbetsmiljöarbete*. Stockholm, Arbetslivsinstitutet förlagstjänst.



En investering för framtiden



EUROPEISKA
UNIONEN
Europeiska
regionala
utvecklingsfonden