

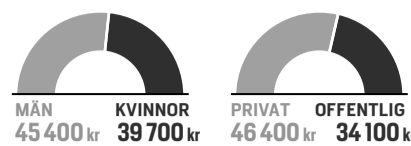
karriär

REDAKTÖRER: Sara Pramsten, 08-452 73 38 • Anna Lundegårdh, 08-452 83 03

snittlön IT-säkerhetsspecialister

44 700 kr

Medellön per månad, 2016 (Källa: SCB)



Sara Rylander, hr-ansvarig, och Lars-Erik Wiström, arbetsplatsombud för Sekoklubben, är överens om att det nya sättet att arbeta med dialogsamtal har fungerat bra.

FOTO: NILS-JAKOBSSON

På Sundsvall Timrå flygplats har man jobbat med att fördjupa samtalet mellan chef och medarbetare. Resultat: korttidssjukskrivningarna har minskat med 10 procent på ett år.

Stressen fångas upp i tid med täta samtal

Tidigare såg medarbetarsamtalen på kommunägda Sundsvall Timrå flygplats ut som de gör på många andra arbetsplatser.

– Man följde sin mall, sa vanligtvis samma saker år efter år men kom sällan på djupet. Ofta var samtalen avklarade på sådär 30 minuter, säger Sara Rylander, hr-ansvarig på flygplatsen, med ungefär 75 anställda.

Så är det inte längre. Under drygt ett år har man medvetet jobbat för att fördjupa medarbetarsamtalen och få till en ständigt pågående dialog kring arbetsbelastning.

– Vi hade stigande sjukskrivningstal av stressrelaterade orsaker. Det var oroligt och dålig stämning på arbetsplatsen efter en omorganisation. Då bestämde vi oss för att ta tag i det, förklarar Sara Rylander.

Men att förändra samtalsklimatet på en arbetsplats görs sällan i en handvändning. Såväl chefer som medarbetare kan behöva verktyg. På Sundsvall Timrå flygplats har man arbetat med en modell utfor-

mad av organisationspsykologen Leif Stenberg. Han har länge intresserat sig för just dialog som verktyg för att i tid fånga upp stressade eller missnöjda medarbetare.

– Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö rekommenderar just en ständigt pågående dialog om de här frågorna. Att prata om hur man tänker och känner om sin arbetsbelastning är en förutsättning för en friskare arbetsplats, säger Leif Stenberg.

Han har tagit fram ett skattningsformulär med 16 frågor utifrån fyra fokusområden: krav och förväntningar, uppföljning och feedback, prioritering tillsammans samt möjligheten att påverka sin arbetssituation. Tanken är att såväl chef som medarbetare fyller i formuläret före samtalet.

– Att jämföra hur man har svarat öppnar ofta upp. Jag har också haft utbildningsdagar med såväl chefer som medarbetare i dialogfärdighet. Det handlar om träning, men också om att medvetet lyssna och tillsammans komma på lösningar. Båda

parter har ett ansvar och ska jobba gemensamt.

Nu har frånvaro som kräver rehabinsatser, alltså när en anställd är borta mer än sex tillfällen, minskat med 10 procent på bara ett år. Sara Rylander tror att arbetet med att fördjupa medarbetardialogen är en viktig orsak.



”Nu uppmärksammar vi signaler tidigt, blundar inte för dem utan fångar upp dem.”

Sara Rylander, hr-ansvarig på Sundsvall Timrå Airport

– Nu uppmärksammar vi signaler tidigt, blundar inte för dem utan fångar upp dem, säger hon

En av dem som haft dialogsamtal är fältansvarige Lars-Erik Wiström. Han är även arbetsplatsombud för Sekoklubben.

– Mitt intryck är positivt. Det viktiga är att cheferna använder dialogen som ett verktyg för att få fram medarbetarnas största potential, och inte för att hitta fel som hålls emot oss. Men jag upplever att alla chefer uppriktigt bryr sig och ser samtalen som ett sätt att lyfta var och en av oss. Det har byggts ett förtroende.

Dessutom tycker Lars-Erik Wiström att inställningen han ofta mötte hos kollegorna tidigare, ”att det inte spelar någon roll vad man säger för det händer ändå ingenting”, har försvunnit. En viktig del av modellen är nämligen att samtalet avslutas med att sammanfatta vad man kommit överens om och att man gör en handlingsplan om det behövs.

– Det får aldrig rinna ut i sanden och lämna medarbetare besvikna,

då förbrukar arbetsgivaren förtroendet. Ibland kan det dock räcka med att medarbetaren får sätta ord på och försöka formulera vad det egentligen är som stressar en för att man ska uppleva en lättnad, säger Leif Stenberg.

Men att chefen har dialogsamtal med varje medarbetare, som här på Sundsvall Timrås flygplats, kan rent praktiskt vara omöjligt på många arbetsplatser. Att ensam ansvara för uppåt 70 medarbetare är ju inte ovanligt för chefer inom kommun och landsting. Leif Stenberg råder då att i stället arbeta med gruppdialoger.

– Det finns ju ofta teamledare som chefen kan delegera till. Viktigt i det här är att fördjupa just dialogklimatet på en arbetsplats. När man når dit kan medarbetarna själva fungera som stort stöd till varandra. Om vi börjar prata om det som pressar oss blir vi ofta mindre ensamma i upplevelsen och får på olika sätt avlastning.

TORA VILLANUEVA GRAN
redaktion@dagenssamhalle.se