

PRIMA

Previa

DIN TIDNING OM FÖRETAGSHÄLSA FRÅN AB PREVIA NR 3/2010

KRISBEREDSKAP FÖR ALLA
Kontroll minskar konsekvenserna

HÄLSA I TUFF MILJÖ
Kriminalvårdens chefer vet
när det är dags att ingripa

LADDA OM
Så orkar du hela hösten



Beredd på det värsta

MED STÄNDIG RISK FÖR RÅN OCH HOT LÄMNAR G4S INGET ÅT SLUMPEN

Innehåll

PRIMA

TEMA BEREDSKAP

02. Krisberedskap är en självklarhet för de flesta organisationer i utsatta branscher. Men det finns all anledning att ha en bra beredskap även för de mest oväntade kriser.

06. Som värdetransportör är risken för rån en del av vardagen. Därför har G4S Cash Solutions hög beredskap dygnet runt för att ge stöd åt anställda som drabbas.

12. En psykiskt krävande arbetsmiljö ställer höga krav på att cheferna ser signaler på ohälsa i tid. Läs om hur Kriminalvården fick kontroll över sjuktalen.

09. Konflikter på arbetsplatsen kan vara både komplicerade och känsliga, och som chef kan det vara svårt att veta om och hur man ska ingripa. Konflikthanteringsexperten delar med sig av sina råd.

11. Arbete i 50 graders värme? Prima gör ett besök på en av Sveriges extrema arbetsplatser.

14. Känner du dig inte på topp efter semestern? Misströsta inte, det finns knep för att hitta tillbaka till motivationen.

18. Så kan Previa hjälpa till med beredskapen i er organisation.

PREVIA PRIMA

ANSVARIG UTGIVARE HARALD ABELIN

REDAKTION KATRIN MALM,

EVALENA ANDERSSON

PRODUKTION SPOON PUBLISHING AB

OMSLAGSFOTO HENRIC LINDSTEN

TRYCK SANDVIKENS TRYCKERI AB

ISSN 1651 – 8063

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



OTÄNKBART. Ibland händer sådant som inte får hända. Målet med en god krisberedskap är att minimera konsekvenserna.

Det ingen vill tänka på

Dödsfall, hot eller bedrägerier på arbetsplatsen – det är händelser man helst undviker att fundera på. Men kriser kan uppstå var och när som helst och om man blir drabbad är det oerhört mycket värt med en bra beredskap.

TEXT PETER WIKLUND FOTO SAMIR SOUDAH

PLÖTSLIGT AVSLÖJAS att en gammal och omtyckt medarbetare har förskingrat pengar från den egna arbetsplatsen. Förskingringen har pågått under en längre tid. Kollegorna blir – givetvis – bestörta och reagerar genom att ta avstånd från den utpekade. I företagsledningen följer man utvecklingen, men väljer att inte agera. Man förstår inte hur allvarligt det är, förrän oron och frustrationen hos medarbetarna tilltar. Då blir mannen bryskt ”utslängd” och uppsagd med omedelbar verkan. För mannen och hans familj är situationen katastrofal. Skammen tar över, och blir så outhärdlig att han tar livet av sig. Nu stegras krisen på företaget och i mannens familj. På arbetsplatsen får ledningen stark kritik från olika håll och en förtroendekris tornar upp. Mitt i allt detta behöver företaget hålla verksamheten i gång och familjen måste fortsätta att leva. Berättelsen ovan är inte bara ett mardrömsscenario för vilket företag som helst, det är ett exempel hämtat ur verkligheten.

– Ett företag som råkar ut för en kris, till exempel liknande denna, måste ha en kunskap och organisation för att kunna agera omedelbart – och på rätt sätt. Det blir snabbt allt svårare att reparera skadorna, säger beteendevetaren Per Larsson, samordnare för Previas krisverksamhet.

Han berättar att just i det här fallet bestod den inledande krishantering av ett telefonmöte med ledningsgruppen den kväll det blev akut. Där valde man bland annat ut vilka som var bäst lämpade att

leda krisarbetet respektive vilka som kunde möta och informera personalen i olika konstellationer.

– Vi lade direkt en plan för uppföljning och kontinuerliga bedömningar av utvecklingen och individuella behov.

När krisen lagt sig och verksamheten åter var i gång hade företagsledningen ett flertal nya, dyrköpta erfarenheter med sig. ▶

SÅ HANTERAS KRISEN

Per Larsson konstaterar att akut psykosocialt krisstöd oftast inte är så komplicerat. Som chef eller kollega behöver man inte agera på något speciellt vis men försöka erbjuda:

- En samling med de berörda i en vänlig och trygg miljö
- Samhörighet och kontakt; med varandra och respektive anhöriga
- Praktiskt stöd av olika slag
- Saklig information om vad som hänt och kommer att hända
- Stabilitet – att lugna dem som reagerar starkt

Som chef bör man dessutom skaffa stöd och avlastning för egen del.

»Även uppsägningar, konflikter eller kränkande särbehandlingar är sådant som bör betraktas och bemötas som kriser i ett företag«



PER LARSSON är samordnare för Previas krisverksamhet.

– En av slutsatserna var att om man själv är en del av en kris, så måste man inse att det är svårt att hantera alla aspekter. Handlingsplanen innehåller numera tydligare rutiner, roller och ansvarsområden.

Per Larsson talar om att agera snabbt, men han understryker att det inte är frågan om att de inblandade ska börja bearbeta krisen på en gång.

– Det de drabbade behöver i det första skedet är snarare en förstärkt känsla av säkerhet och trygghet. Det behövs en normal bas, för att kunna arbeta vidare med känslorna och tankarna. Chefen och familjen är som regel mest lämpade att stötta individen i det akuta läget. Just då gör externa experter störst nytta som rådgivare och handledare.

PER LARSSON har arbetat med kriser och konflikter under många år. Han berättar att det som gjort störst intryck på honom är en byggochlycka som skedde för ungefär tio år sedan.

– Olyckan fick en mycket allvarlig utgång. Jag lärde mig mycket av den, bland annat blev det tydligt att även om en hel grupp är med om samma incident kan tolkningarna av händelsen skilja sig väldigt mycket åt.

Det gör i sin tur också att återhämtningen och bearbetning måste ske utifrån de individuella behoven.

– Det kanske låter självklart, men även om det är ytterst viktigt med en handlingsplan ska man vara medveten om att situationen kommer att kräva en hel del flexibilitet och kreativ anpassning.

Grunden för god krishantering är emellertid kunskap, riskanalyser och handlingsplaner. Det här är något som ska finnas inom varje företags organisation, hävdar Per Larsson. Även om företag som Previa erbjuder tjänster före, under och efter en kris, bör man inte delegera krishantering till en extern part i sådana här sammanhang, menar han.

– Vår utgångspunkt är att varje företag ska bygga sin egen krisorganisation, som ska utgöra basen för all krishantering. Krishantering bör vara en integrerad del av chefernas breda kompetens. Ett tydligt ledarskap är guld värt under en kris. Om något allvarligt inträffar ska man givetvis inte dra sig för att begära in hjälp, men det ska inte behövas i alla lägen.

Per Larsson påpekar att begreppet kris är väldigt brett – och att det bör vara det, eftersom även till synes små incidenter kan blossa upp och få allvarliga konsekvenser om de inte hanteras i tid.

– Jag tror att det är vanligt att man förknippar kriser med sådant som rån, dödsfall eller stora missöden i företagets verksamhet. Men även uppsägningar, konflikter eller kränkande särbehandling är sådant som bör betraktas och bemötas som kriser i ett företag. Att inte veta hur och när man ska agera, skapar nya kriser. ■

”MAN VET INTE HUR MAN KOMMER ATT REAGERA OM MAN INTE HAR ÖVAT”

LOTTIE KNUTSON, informationschef på Fritidsresor, fick erfara vad en kris kan innebära när flodvägen drabbade Thailand i slutet av 2004. Hon konstaterar att en av nycklarna till en krishantering är att öva.

– Grunden är en strukturerad organisation med krisberedskap. Men det räcker inte, utan man måste öva regelbundet. Som chef vet man inte hur man reagerar under hård press förrän man blir utsatt för det, eller hur medarbetarna reagerar i en krissituation, säger hon.

Hon betonar också vikten av att generös med information – eftersom alla inom företaget berörs när en kris inträffar. Även

de som inte ”står på barriaderna” måste få information under krisen och debriefing efteråt.

För att kunna arbeta under så hård press som en kris innebär måste man också skapa en organisation som tillåter återhämtning. På Fritidsresor införde krisgruppen treskift, så att ingen skulle jobba 24 timmar om dygnet. En annan viktig faktor är att kunna fokusera, och veta vilka intressen man ska prioritera – medarbetarnas, kundernas eller ägarnas?

– Vi bestämde oss tidigt för att ha fokus på de drabbade och deras anhöriga. Annars hade organisationen säkerligen dragit åt många olika håll. ■



LOTTIE KNUTSON, informationschef på Fritidsresor.

VULKANASKA – OVÄNTAT BESVÄRLIGT.

Vissa kriser är enklare att förutse än andra men bra beredskapsrutiner underlättar oavsett vad som inträffar.

HUR GÖR NI?

En kris har många skepnader. Prima ställde frågan till några organisationer i utsatta branscher om hur de lagt upp sin krisberedskap.



ULRIKA DOLIËTIS, arbetsmiljöchef för Skanska Sverige AB där man för några år sedan införde en nollvision vad gäller arbetsplatsolyckor. Senaste dödsolyckan i Sverige inträffade förra hösten.

Har ni ändrat rutinerna för krisberedskap efter den senaste dödsolyckan?

– Nej, vi har sedan länge en bra krisberedskap inom hela Skanskakoncernen. Vi har nu infört en nollvision, och har som första mål att till år 2015 få ner antalet arbetsplatsolyckor till en per en miljon arbetade timmar. I dag ligger vi på mellan fem och sex. På lång sikt vill vi ha helt olycksfria arbetsplatser. Skanska jobbar väldigt mycket med säkerhetsfrågorna, och även med krishanteringen. För ett par år sedan införde vi exempelvis en larmtjänst med utbildade krishanterare över hela landet som snabbt kan rycka in. Och efter varje allvarlig olycka gör vi inte bara en utredning av själva olyckan, utan även av hur krisarbetet har fungerat. Det finns förstås alltid något att förbättra till nästa gång olyckan är framme. Vi har också lärt oss att alltid sätta in maximalt med resurser från början. Hellre för mycket än för lite, det är enklare att trappa ner. Det handlar om stöd såväl till anhängiga som drabbats, som till medarbetare som varit med vid olyckan. Men också till dem som arbetat med att hantera krisen.



KARIN TENGBY, pressekreterare på Röda korset – som utsattes för förskingring av den tidigare kommunikationschefen Johan af Donner, vilket upptäcktes i maj 2009.

Har ni ändrat rutinerna för krisberedskap efter förskingring-affären?

– Ja, det har vi gjort. Vi har ju tidigare varit ganska förskonade från kriser vad gäller den egna organisationen, och blev verkligen överrumplade när det här hände. Vi insåg direkt att det här måste vi ta tag i. Bara en sådan sak som att journalisterna, som vanligtvis är väldigt välvilligt inställda till vårt arbete, plötsligt började granska oss kritiskt. Exempelvis var vi tvungna att ta ställning till om vi skulle tiga eller tala, och valde att vara öppna. Vi har numera en speciell krisgrupp som kan ses ofta under krisens gång. De summerar befintliga fakta och försöker förutse framtida scenarier. De gör också upp en kommunikationsplan som hela tiden måste förändras allt eftersom nya saker händer. Vi var även noga med att i största möjliga mån bara ha en talesperson, i det här fallet vår förre generalsekreterare Christer Zettergren. Och eftersom Röda korset är en folkrörelse med många medlemmar var det viktigt att även kommunicera med dem, så vi hade speciella dialogmöten över hela landet.



ELISABETH MANZI, presschef för SAS, som har drabbats av olika kriser under årens lopp. Allt från strejker till flygplanshaverier och någon gång av mer oväntade kriser som det stora vulkanaskmolnet i april.

Har ni ändrat rutinerna för krisberedskap efter "askmolnskrisen"?

– Nej, vi måste alltid ha en väl fungerande krisberedskap och bra basrutiner när någonting händer. När det gäller askmolnet var det inte vi själva som fattade besluten om vi skulle flyga eller inte, utan det handlade mer om att ge bra information till våra resenärer och till media. Och där var ju behoven jättestora. I flygbranschen får man vara beredd på att allt kan hända. Vi drabbas ibland av mindre kriser, som snökaos och flygplatsstrejker och då har vi väl fungerande rutiner för det. Men det värsta som kan drabba ett flygbolag är förstås ett flygplanshaveri där människor dör eller skadas. Vi måste ständigt vara beredda på att sådant kan inträffa, och har en särskild "emergency director" som då håller i rodet, och även en speciell krislokal varifrån krisarbetet leds. Självt har jag en tjock pärm med checklistor för vad jag ska göra om olyckan är framme. Under mina tio år på SAS har vi dragit i gång den stora krisorganisationen vid flera tillfällen.



FÖR MEDARBETARNA på G4S Cash Solutions är risken för hot och rån en del av vardagen.

PETER arbetar som värdetransportör och har blivit hotad med automatvapen.

Högsta beredskap dygnet runt

Att få en AK47 riktad mot sig hade kunnat få Peter att lämna arbetet som värdetransportör för gott. I stället gick han starkare ur händelsen och trivs bättre än någonsin. Arbetsgivaren G4S Cash Solutions har en stark beredskap för liknande händelser, bland annat med Previas dygnet-runt-öppna krisjour.

TEXT: HELÉN BJURBERG BILD: HENRIC LINDSTEN



MARIE BRUMARK
är personalchef på
G4S Cash Solutions.



»Det första vi alla tänker är att det måste vara en övning, men ganska snart inser vi att det inte är det. Det är på riktigt«

DET ÄR EN SKÖN försommardag i södra Stockholm. Peter (som egentligen heter något annat), värdetransportör, är på väg att hämta en leverans från ett bankkontor. Han har tidigare bara transporterat pengar mellan uttags- och insättningsautomater, därför har han med sig två rutinerade kollegor. Hotbilden vid den här typen av transporter är större, det ska han snart få bekräftat.

De har precis hämtat väskorna med pengar och fäst dem bak i bilen. Peter håller på att stänga bildörrarna när det plötsligt dyker upp två maskerade män med automatvapen.

– Det första vi alla tänker är att det måste vara en övning, men ganska snart inser vi att det inte är det. Det är på riktigt, berättar Peter.

De maskerade männen samlar honom och hans arbetskamrater på marken intill bilen och beordrar dem att inte titta upp. Om de gör det kommer de att skjutas.

Peter och hans kollegor lyckas, trots den hotfulla

stämningen, att bibehålla lugnet, trycker undan obehagliga tankar och känslor och agerar som de blivit tränade att göra. Själv har han en keps på sig. Den är neddragen i pannan och täcker hans ögon, vilket gör att han känner sig avskärmd från rånarna. Det hjälper honom att stå ut medan minuterna tickar.

– **RÅNET PÅGÅR I FEM** minuter men för oss känns det som minst fyrtio, berättar Peter. Säkerhetsåtgärder gör det omöjligt för rånarna att komma åt några pengar, trots ihärdiga försök. Slutligen flyr de från platsen och den akuta situationen är över. Men för Peter och hans kollegor har vägen tillbaka just börjat.

– Vi som jobbar i den här branschen har en väldigt speciell arbetssituation. Att det kan hända sådana här saker på jobbet är en del av vår vardag, något som vi alla är medvetna om. Men med en sådan utsatthet är det också nödvändigt att det finns krisberedskap och professionell hjälp att tillgå när det behövs, säger Patrik Färdow, vd på G4S Cash Solutions AB.

PATRIK FÄRDOW
är vd på G4S
Cash Solutions.



»Även om vi har tillgång till professionell hjälp ser vi det som oerhört viktigt att våra medarbetare är så förberedda de kan bli«



MARIE FRISTEDT är kundansvarig på Previa för G4S Cash Solutions.

Marie Brumark, personalchef på samma företag, poängterar att människorna alltid går före värdet och att man ständigt arbetar för att förbättra villkoren för sina medarbetare.

DET ÄR OCKSÅ ANLEDNINGEN till att man på G4S Cash Solutions AB valt att ansluta sig till Previas K24, en tjänst som ger tillgång till krishjälptjugofyra timmar om dygnet. Journumret är alltid bemannat med psykologer och beteendevetare med mångårig erfarenhet av krisarbete som kan hjälpa och vägleda företaget och dess medarbetare genom kriser, men också dokumentera och följa upp, samt förebygga.

– De av våra medarbetare som ingår i K24 har sökt sig till den typen av arbete och är verkligen hängiva

sitt uppdrag, vilket också är väldigt viktigt, poängterar Marie Fristedt som är kundansvarig på Previa.

Två dagar efter rånet fick Peter komma i kontakt med Tony Frisk, en av Previas specialiserade beteendevetare. Fram tills dess hade Peters chefer hanterat ärendet, med stöd av Previa. Aktuell forskning ger inget stöd för att ett utomstående kristeam är den bästa hjälpen i ett akut skede, vilket man tidigare trott. Få människor kan ta till sig hjälpen direkt och en chef kan, med professionellt stöd och hjälp, oftast hantera situationen bättre själv.

– **VI FÖRSÖKER ALLTID** att hålla oss i bakgrunden. I det första skedet går vårt jobb ut på att ge stöd till den ansvariga chefen via telefon, men han eller hon måste naturligtvis vara utbildad i hur man agerar, säger Marie Fristedt och får medhåll av Patrik Färdow och Marie Brumark:

– Även om vi har tillgång till professionell hjälp ser vi det som oerhört viktigt att våra medarbetare är så förberedda de kan bli och att vi på G4S har egna, väl utarbetade krishanteringsplaner, menar Patrik Färdow.

– Att företagen har en bra krisberedskap och cheferna en god krisutbildning är A och O för att vi ska kunna göra vårt jobb om det uppstår en krissituation. Det måste finnas rutiner och medarbetarna måste veta hur de ska agera, vilka reaktioner som kan uppstå och vem man ska vända sig till, säger Marie Fristedt.

Efter varje avslutat ärende sker en gemensam återkoppling och ett par gånger om året utvärderas samarbetet vilket skapar grund för ständig förbättring.

Efter första mötet har Peter träffat Tony Frisk för ett antal samtal där han fått bearbeta det han har varit med om. Han tycker själv att han har gått starkt ur händelsen och vet mer om sig själv nu än innan. I dag kan han se positivt på att han varit med om ett rån, nu vet han att han kan lita på sig själv i en krissituation, att han kan behålla lugnet och handla rationellt när det krävs.

– Det här har inte avskräckt mig från att jobba som värdetransportör, utan precis tvärtom, säger han bestämt. ■

K24

Previas kristjänst K24 är tillgänglig dygnet runt och ger kunderna snabb tillgång till kvalificerad hjälp vid akuta krisartade händelser.

LÄS MER: om Previas tjänster på sidan 18.



Ta kontroll över konflikten

Där det finns människor finns det också konflikter, det gäller inte minst arbetsplatser, där värderingar, önsknings och behov lätt kan hamna på kollisionskurs. Men hanterar man dem rätt kan de faktiskt vara en tillgång.

TEXT SUSANNA LIDSTRÖM ILLUSTRATION LARS REHNBERG

PÅ ARBETSPLATSER MÖTS människor som ska samsas om allt från ordningen i lunchrummet till exempelvis företagets miljöstrategi. Konflikter kan blossa upp på alla nivåer och involvera allt från två personer till hela avdelningar – medarbetare såväl som chefer.

Inom forskningen delar man dock upp arbetsplatskonflikter på tre nivåer:

Beteenden på individnivå är konflikter som uppstår när en eller flera medarbetare retar upp sig på en

kollegas beteende – ett beteende som inte enbart är knutet till arbetsplatsen, exempelvis att någon uppfattas som slarvig.

Sakfrågor och intressen är konkreta, situationsbundna konflikter där parterna har olika åsikter eller intressen, exempelvis vem som är mest lämpad för en viss arbetsuppgift.

Därtill kommer strukturfrågor, konflikter som har sin grund i organisationen eller ledarskapet, som oklarheter kring mål och arbetsformer.

Bilden kompliceras av att det inte finns någon typ-konflikt, vilket gör att det inte heller finns någon enkel schablonlösning på arbetsplatskonflikter. Ibland räcker det med samtal. Andra gånger krävs omfattande förhandlingar.

– Beroende på konfliktens natur, de inblandade parternas personligheter och hur långt konflikten har gått, måste man behandla olika konfliktsituationer med skilda metoder. Det finns ingen ”bästa konflikt-hanteringsmetod”, säger Thomas Jordan, forskare inom konflikthantering vid Göteborgs universitet och egen konsult inom området.

– Men chefen spelar alltid en huvudroll genom

»Konflikter kan vara en av de viktigaste resurserna inom organisationsutveckling«

sitt sätt att agera eller inte agera. Många chefer tycker att det är svårt att veta när man ska ingripa, men det handlar egentligen om hur man ingriper.

Det första man bör göra är att se om och hur konflikten påverkar verksamheten. Chefen har ett ansvar gentemot ägare och andra intressenter att verksamheten inte påverkas negativt. Konflikter som eskalerar kan vara svårlösta och skapa lidande och bli kostsamma för organisationen.

DET ÄR OCKSÅ viktigt att så fort som möjligt försöka bilda sig en uppfattning om vad konflikten handlar om. En bra början är att ställa öppna frågor till personalen, om vad den dåliga stämningen beror på. Genom att synliggöra problemet är det lättare att hitta lösningar. På grund av konflikters komplexitet, och för att det som chef i vissa lägen kan vara svårt att förhålla sig neutral, kan det ofta behövas ett internt eller externt bollplank.

– När man som chef känner att man kört fast, blivit för involverad eller börjar gå i gång känslomässigt ska man ta kontakt med en utomstående part för att



THOMAS JORDAN
forskar inom
konflikthantering.

FEM SÄTT ATT FÖREBYGGA

Det finns fem aspekter som underlättar en problemlösande kultur:

- Forum för tidig problemlösning, exempelvis medarbetarsamtal
- Medarbetarskap med utrymme för konstruktiv återkoppling
- Kontinuerlig ledarutveckling
- Företagskultur med tydliga normsystem och gemensam målbild
- En organisation med väl fungerande riktlinjer och processer

SNABB KONFLIKTKONTROLL

Forskaren och konsulten Thomas Jordan ger chefer följande rekommendationer vid arbetsplatskonflikter:

- Agera så fort som möjligt
- Skapa en bild av vad det handlar om
- Synliggör problemet för att kunna gå vidare
- Skaffa ett utomstående bollplank om det behövs

få hjälp med att strukturera situationen och få distans. Företagshälsovårdens beteendevetare och psykologer är en bra stödresurs, säger Thomas Jordan.

Han betonar dock att chefen inte får bolla över ansvaret till någon annan. Det är alltid han eller hon som har det yttersta ansvaret för problemets lösning.

ARBETSPLATSKONFLIKTER kan undergräva organisationens verksamhet, men alla konflikter är inte negativa. Det finns även kreativa konflikter betonar Thomas Jordan:

– Konflikter kan vara en av de viktigaste resurserna inom organisationsutveckling eftersom de synliggör sådant som behöver ändras. De kan leda till frågor som: Vad säger konflikten om vår organisation? Finns det oklarheter? Behöver vi bättre mötesformer? Konflikter kan också leda till större självinsikt hos anställda och få dem att utvecklas och växa som individer.

Framgångsrik hantering av arbetsplatskonflikter handlar i hög grad om att skapa en beredskap inom organisationen.

– Det är en nyckelfråga att skapa en problemlösande samarbetskultur, där det är lätt att ta upp saker i en konstruktiv anda för att lösa problem som uppstår vid meningsskiljaktigheter. Chefen bör tänka igenom hur han eller hon kan skapa ett klimat som bygger på tillit och öppen kommunikation, säger Thomas Jordan. Han påpekar att konflikter är en naturlig företeelse i alla sociala sammanhang och ger chefer rådet att avdramatisera konflikter.

– En konflikt är inget fullt eller konstigt. Den är hanterbar och helt naturlig. Det är viktigt att veta att inte alla går att lösa, men det betyder inte att man är en dålig chef. ■



Riskfyllt arbete i reaktorn

Reaktorinspektionerna på Ringhals sker ibland i 50 graders värme i trånga utrymmen med tung utrustning och i dåligt ljus. Det är då Previas expert på arbetsmiljö och ergonomi bidrar till att minska riskerna och arbetsskadorna.

TEXT GÖRREL ESPLUND FOTO ANNIKA ÖRNBORG

DET ÄR INNE PÅ den så kallade aktiva sidan som arbetsförhållanden är som extremast. För att komma in där krävs särskilt tillstånd och Primas reporter får nöja sig med att se reaktorerna genom staketet och taggtråden. Strålskyddsjörens Kjell Johansson ger i stället en bild av arbetsmiljön. De flesta av årets månader arbetar han på kontor, men när det är revision – det vill säga att en reaktor stängs av för årlig genomgång – då blir det tunga lyft i extremt varm miljö.

– Vi är de första som går in och hänger upp blymattor för att skärma av strålningen. Det är varmast de två första dygnen, omkring 50 grader. Sedan sjunker temperaturen, säger Kjell Johansson.

Det är mycket klättring och schemat är späckat. Skyddsutrustningen man har på sig varierar beroende på vilken zon man befinner sig i. Plastdräkter eller dubbla overaller förekommer. Det är trångt, bullrigt och dåligt ljus.

Det är bland annat i den här miljön som Previas ergonom Jessica Bergström har i uppdrag att minska risken för arbetsskador.

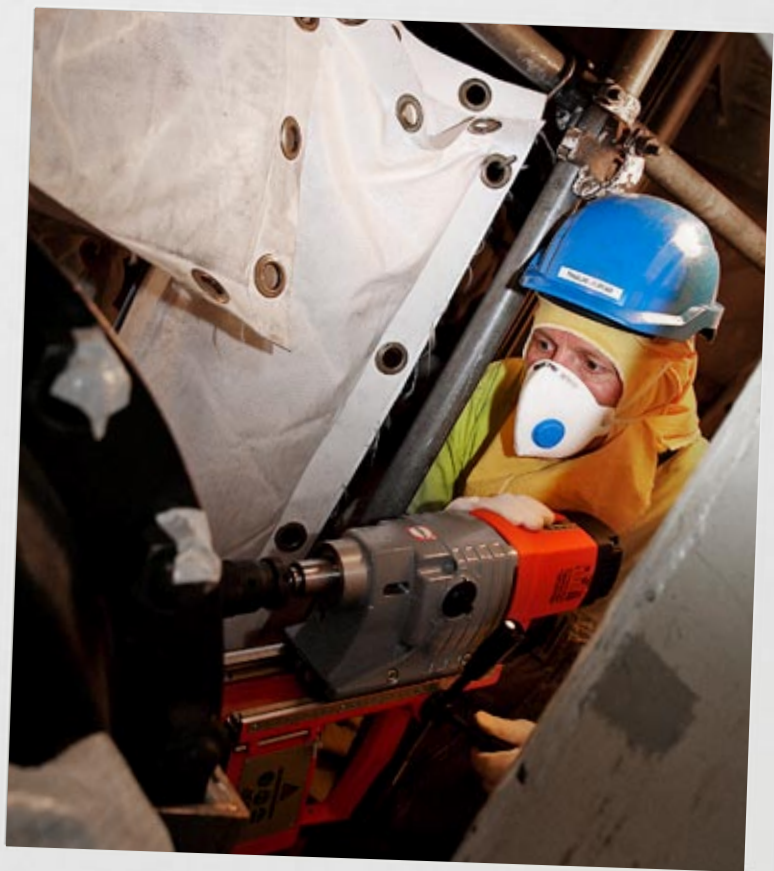
– Ofta gör cheferna beställningar där de vill ha med mig på en inspektion för att titta, berättar hon.

För att utvärdera arbetssituationen med blymattor utrustades åtta strålskyddare med EKG-apparater. Materialet visade att medarbetarna utsattes för hög fysiologisk ansträngning under långa tider. Utifrån resultatet har Jessica Bergström lämnat rekommendationer om hur arbetsmiljön kan förbättras och hur medarbetarna kan förbereda sig för det krävande arbetet.

– Vi erbjuder föreläsningar om hur värme påverkar kroppen och hur man kan värmeträna i bastu. Det erbjuds alla anställda och entreprenörer. Man börjar successivt genom att sitta i bastun och stegrar sedan den fysiska ansträngningen. Man ska också ta pauser och kyla ner sig. Vi rekommenderar nio, tio dagars träning.

Utöver föreläsningarna och värmeträningen gör Jessica Bergström arbetsplatsbesök över hela Ringhals, leder ryggympa och håller föreläsningar i hälsa och stresshantering.

– På Ringhals är man mån om sin personal och arbetar aktivt med hälsofrämjande, rehabilitering och förebyggande, säger Jessica Bergström. ■



Blymattorna som hängs upp för att skärma av strålningen väger 25 kilo styck. För att klara det i 50 graders värme krävs träning.

RINGHALS I SIFFROR

- 1 500 anställda
- 20 procent av all el som används i Sverige produceras här
- 7 personer från Previa arbetar med hälso- och friskvård på Ringhals

Kraft att klara krävande yrke

På Kriminalvården i Örebro hade sjukskrivningarna stigit rejält för tre år sedan. Genom att ge cheferna verktyg att tidigt fånga upp medarbetarnas behov av stöd lyckades de snabbt förändra situationen – en satsning som fungerade så bra att den nu genomförs på riksnivå.

TEXT PETER WIKLUND FOTO ALEXANDER VON SYDOW

KERSTIN EGONSSON LARSSON tog över chefskapet för Verksamhetsområdet Örebro, där även Karlskogaanstalten ingår, i början av 2007. Då möttes hon bland annat av sjukskrivningstal som närmade sig åtta procent, i de mätningar som sträckte sig ett år bakåt i tiden.

– För mig var det naturligt att be Previa om hjälp med tidiga insatser. Jag hade erfarenhet av hur lyckat det kan vara från tidigare arbetsplatser inom Kriminalvården, berättar hon. Tjänsten ”Tidig Rehab” innebär att cheferna får lära sig att tidigt fånga upp signaler på ohälsa och även bli bättre på att kommunicera. När Previa började undersöka vad som kunde göras för att förbättra situationen märkte de snabbt att det fanns en övergripande otrivsel. Den var tydligt kopplad till psykisk ohälsa, vilket i sin tur ledde till många och ibland långa sjukskrivningar.

– Jag vet att Previas utredare någon gång kallade vår arbetssituation för ”interpersonell sörja”. Det låter kanske lite kryptiskt, men när jag funderade på vad det kunde betyda så insåg jag hur rätt det var.

Ett av de stora problemen var nämligen det otydliga ledarskapet. Kommunikationen blev allt som oftast just något av en ”sörja” och det spreds lätt en osäkerhet kring vad som var beslutat och hur man som medarbetare skulle agera.

– **DET ÄR INTE KONSTIGT** att många av våra klienter är i obalans. Det är en naturlig reaktion på frihetsberövandet. Precis som inom all annan omvårdnad märks det på personalen att det är krävande med ledsna människor, säger Kerstin Egonsson Larsson.

En del är i stället utåtagerande, aggressiva och hotfulla mot vårdarna. Även det ett förståeligt beteende, säger hon – men inte desto mindre påfrestande.

– Det är inte konstigt att vi tjänstemän får klä skott för de beslut som påverkar våra klienter. Men vi mäs-

te förstås agera korrekt och professionellt i alla lägen.

En av de konkreta åtgärderna för att komma till rätta med problemen är de så kallade inventeringsmötena. De hålls en gång i månaden, i samband med att ledningsgruppen träffas. Under en timme är representanter från Previa på plats och går tillsammans med de berörda cheferna igenom de problem som känns akuta.

– Till en början fick vi gå igenom de enskilda individerna, innan vi kom till rätta med situationen. Numera använder vi oftast tiden till handledning och utbildning på ett mer övergripande plan, säger Kerstin Egonsson Larsson.

FRÅN PREVIAS SIDA är Kerstin Larsson kundansvarig för Kriminalvården på riksnivå. Hon håller med om betydelsen av de regelbundna inventeringsmötena.

– Vi märker att en del är tveksamma till om en viss fråga är tillräckligt stor för att kontakta oss eller ej. Då uppskattar de att kunna spara den till nästa möte och ta upp den då. Man undviker att låta frågor bli stora i onödan, eller att de tappas bort, säger hon.

Hon understryker också att en förutsättning för att ett sådant här arbete ska lyckas är att både Previa och kunden, i det här fallet Kriminalvården, är överens om vilken agenda som ska gälla.

– Det har varit lätt att få till här, eftersom vi har haft täta kontakter med ledningen under hela arbetet. Och vi fortsätter att ha det så att de kan hålla fast vid den goda arbetsmiljön.

Resultatet av arbetet har blivit att cheferna inom Kriminalvårdens region Mitt, där bland annat Verksamhetsområdet Örebro ingår, har blivit betydligt bättre på att snabbt fånga upp de medarbetare som är i behov av stöd.

– Vi har satsat på att cheferna ska märka de tidiga



KERSTIN KARLSSON, kundansvarig på Previa och

ANNE-CHATRINE ÄLGEVIK, ansvarig för rehabarbetet inom Kriminalvården.



KERSTIN EGONSSON LARSSON
är chef vid Kriminalvården
i Örebro.

»Vi har satsat på att cheferna ska märka de tidiga signalerna och veta hur de ska agera«

signalerna och veta hur de ska agera, säger Kerstin Egonsson Larsson i Örebro.

En av dem som har fått stöd i en påfrestande arbetssituation är Susanne Rydén. För något år sedan bytte hon tjänst till vakthavande befäl på Karlskoga-anstalten och hamnade då i en ny arbetsgrupp.

– Det blev snabbt stressigt, mycket för att vi var tvungna att hitta nya arbetsätt, säger hon.

Hon fick klassiska stressymptom som huvudvärk och kände sig ofta allmänt grinig.

– Min chef uppmärksammade tidigt att det var något som var fel och lät mig kontakta Previa. Där



KRIMINALVÅRDEN ÖREBRO

UTMANING: Den påfrestande arbetsmiljön, i kombination med otydligt ledarskap, gjorde att sjukskrivningarna hade ökat.

LÖSNING: "Tidig Rehab"; cheferna lärde sig att uppfatta tidiga signaler på ohälsa och blev bättre på att kommunicera.

RESULTAT: Sjukskrivningstalen sjönk från knappa åtta procent till under fem procent från jan 2007 till jan 2010 (enligt mätningar 12 månader bakåt).

LÄS MER: om Previas tjänster på sidan 18.

kom vi fram till att det som behövdes var samtal med en beteendevetare.

Under 2009 gick Susanne regelbundet till en av Previas beteendevetare och fick hjälp med hur hon skulle fungera i gruppen.

– Jag behövde bland annat lära mig att sätta gränser och säga "nej" lite oftare än jag gjorde.

Hon behöver inte längre några samtal, även om hon villigt erkänner att hon fortfarande kan känna sig stressad ibland.

– Men nu har jag fått förutsättningar att kunna hantera det. Det känns otroligt skönt, jag som trodde att jag var tvungen att äta värktabletter hela tiden för att mota bort huvudvärken.

ARBETET PÅ KRIMINALVÅRDEN i regionen har även gett mätbara resultat i form av sänkta sjukskrivningstal. Målet var att komma ner till sex procent, och i januari 2010 visade mätningarna att de låg strax under fem procent.

Anne-Chatrine Älgevik är ansvarig för rehabarbetet på Kriminalvården på riksnivå och har följt utvecklingen i regionen med spänning. När det visade sig hur lyckosamt det var gick hon till generaldirektören för att få ett beslut om att genomföra en likadan satsning på tidig rehabilitering på riksnivå. Beslutet kom snabbt och under hösten ska det vara implementerat på Kriminalvården över hela landet.

– Det är fantastiskt att få verktyg att se människor på ett annat sätt. När det samtidigt innebär en kostnadsbesparing för verksamheten är det en given satsning, säger Anne-Chatrine Älgevik. ■

Hitta motivationen efter ledigheten

När tröttheten slår till med full kraft direkt efter semestern är det lätt att misströsta. Men håll ut, du är inte ensam om den här känslan. Och det finns knep som gör det lättare att finna stimulans i vardagsrutinerna igen, tipsar psykolog Carl Bure.

TEXT SUSANNA LIDSTRÖM FOTO GETTY IMAGES

EFTER EN LÅNG sommarsemester förväntas batterierna vara fulladdade och motivationen på topp. Men för många känns det precis tvärtom. Väl tillbaka på arbetet är man i stället trött och håglös.

Carl Bure, psykolog och distriktschef för Previa Gotland, förklarar att detta är en vanlig reaktion som lätt leder till stress hos den som drabbas – om jag är så här trött nu direkt efter semestern, hur ska jag då orka ta mig igenom de mörka månaderna under resten av året?

– Jag brukar uppmana folk att sluta tänka i termer av ett batteri som ska laddas upp och räcka fram till jul, eller i värsta fall nästa sommar. Så fungerar inte vi människor. Vi är gjorda för att äta var fjärde timme, sova åtta timmar och ha lite aktivitet däremellan.

»Ta fram kalendern och boka in några aktiviteter att se fram emot«

Sedan måste vi ladda igen, säger Carl Bure och betonar att det därför gäller att fokusera på vad man behöver här och nu.

I stället för att tro på långladdade batterier bör man tänka på att varje dygn ska bära sig självt. Och då krävs en väl avvägd mix av mat, sömn och fysisk aktivitet. Carl Bure påpekar att tröttheten efter semestern ofta kan ha helt naturliga förklaringar. Att komma in i sina vardagliga sovrutiner igen kan till exempel ta ett tag. Många har svårt att komma i säng i tid, trots att de ska upp tidigt.

– Visst går det att sova mindre ett dygn och ta igen det nästa natt. Men så fort vi börjar tulla lite mer på sömnen över längre tid, så har vi en tendens att

sluta med det som är bra för oss. Vi äter lite sämre, kommer inte iväg till träningen och orkar inte riktigt bjuda hem de där trevliga vännerna som vi hade tänkt. Detta gör att vi ganska snart tappar det som ska tillföra oss energi, säger Carl Bure.

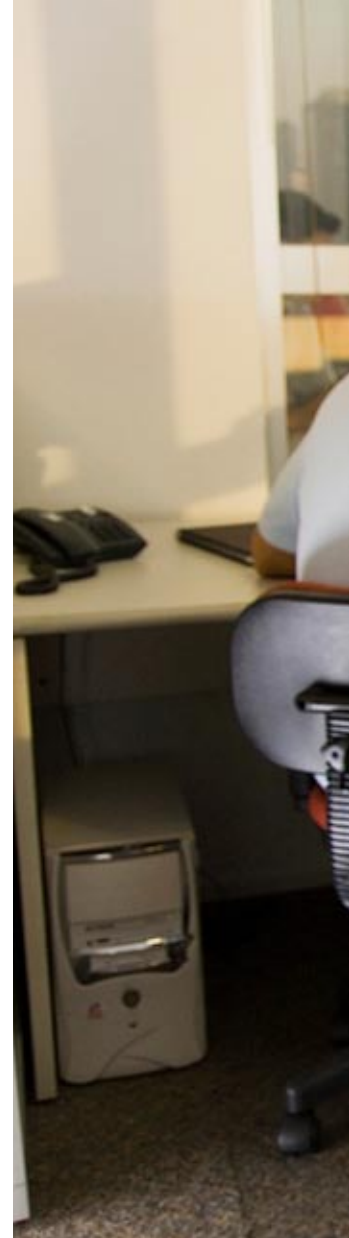
ETT TIPS FÖR ATT komma ur känslan av håglöshet är att göra en liten årsplanering över vad som ska hända fram till midsommar nästa år.

– Ta fram kalendern och boka in några aktiviteter att se fram emot. Det behöver inte vara stort eller dyrt, utan kan handla om en weekendresa, en konsert med favoritartisten, eller att helt enkelt bestämma med sina bästa vänner att i oktober ska vi äta middag tillsammans. Annars är det lätt att det inte blir av, konstaterar Carl Bure.

Om tröttheten och bristen på motivation inte ger med sig ska man dock ta signalerna på allvar och fundera över vad den känslan står för. Kanske är det inte bara ett par månader efter semestern som det har känts trögt, utan hela förra året – då kan det vara något som ligger och gror och skaver och kommer till ytan under lediga sommandagar.

– Semestern kan ju också lyfta fram andra delar av livet som man inte riktigt trivs med. Problemet i relationer blir tydliga – vill jag detsamma som mina närmaste eller känner jag brist på uppskattning? Sådana frågor är ofta mycket svårare att ställa sig än om man trivs på sin arbetsplats, säger Carl Bure och poängterar att det gör att arbetet i många fall får mer skäll än det förtjänar.

URLADDAD? Ta en dag i taget och fyll på med ny energi kontinuerligt för att orka hela hösten. Att planera in aktiviteter att se fram emot är ett sätt.





För att få hjälp att reda ut vad känslan av häglöshet bottenar i kan det vara bra att prata med en utomstående. Hos Previa finns beteendevetare och psykologer som är vana att agera bollplank i sådana situationer. Kommer man fram till att det faktiskt är arbetet som är grundproblemet kan man också få hjälp att gå vidare.

– Det kan vara svårt att prata med någon på företaget, där alla är inne i hur man alltid har gjort. Från Previa kan vi bidra med en blick utifrån samtidigt som vi oftast vet väldigt mycket om företaget och branschen. Det gör att vi kan resonera kring hur arbetsuppgifterna skulle kunna se ut, och vad man skulle kunna göra annorlunda, säger Carl Bure.

DETTA INNEBÄR DOCK inte att man ska undvika att prata med sina kollegor, tvärtom. Ett generellt tips är att inte bara söka stöd när man stöter på problem, utan också när man gjort något bra.

– Många tycker det känns genant, men tänk på att delad glädje är dubbel glädje. Passa på att berätta för någon arbetskamrat om vad som blev lyckat. Att få feedback på det är bland det mest motivationshöjande vi har, säger Carl Bure. ■

MISSTRÖSTA INTE – FEM TIPS NÄR DET KÄNNS TRÖGT EFTER SEMESTERN

- Problematisera inte för tidigt. Det tar tid att komma upp i fart och hitta sina rutiner
- Gör en liten årsplanering över energistärkande aktiviteter både i arbetet och privat – för att ha något att se fram emot
- Diskutera med din chef vad du vill att arbetet ska innehålla under det kommande året
- Använd dina kloka arbetskamrater. Berätta om egna lyckanden och ta del av vad andra har gjort bra
- Släpp batteritanken – att sommaren kan tanka dig på energi som räcker hela året är en myt som skapar stress



FOTO: GETTY

VARDAGSMOTION
kan även vara att ta en paus från kontorsstolen ibland.

MEJLA MINDRE – GÅ MER

➔ Många utnyttjar ibland lunchen för ett pass på gymmet men det räcker inte för att undvika sjukdomar om man sitter stilla resten av dagen. Att soffsittande ökar risken för hjärt-kärlsjukdomar är ingen nyhet men det visar sig att ett koncentrerat träningstillfälle knappast utgör något skydd. Det är den regelbundna ”vardagsmotionen” som måste till, enligt en amerikansk studie som publicerats i tidningen *Medicine and Science in Sports and Exercise*.

Män som tillbringar mer än 23 timmar i veckan i bilen, framför datorn på jobbet och sedan framför tv:n hemma löper mer än 64 procents högre risk att drabbas av hjärtsjukdom än män som bara sitter i 11 timmar eller mindre. Detta trots att de även tränar regelbundet.

Att gå och prata med kollegan på kontoret i stället för att mejla och att resa sig då och då ur soffan för att göra saker hemma kan vara ett sätt att få in den dagliga motion vi behöver för att må bra.

Källa: www.cooperinstitute.org

”PERSONALEN ÄR VÅR VIKTIGASTE RESURS”

➔ Många är de företag som deklarerar att medarbetarna är deras viktigaste resurs. Men få företag lyckas ta tillvara all den kompetens och entusiasm som nästan alltid finns hos medarbetarna. En avhandling av Richard Berglund vid Göteborgs universitet visar att en aktiv ledning och ett ömsesidigt förtroende är avgörande för att medarbetarna ska vara engagerade.

I studien som ligger till grund för avhandlingen har Richard Berglund undersökt hur företag i tillverkningsindustrin har agerat när de infört produktionskonceptet Lean, ett koncept som värdesätter respekt för människor och engagerade medarbetare.

Resultatet av studien har lett till att ett antal faktorer identifierats som starkt påverkar medarbetares vilja att engagera sig.

En av dem är ”tilltro”. En kultur av öppenhet och låga statuskillnader visar att de anställda är värdefulla.

En annan faktor är ”ansvar och befogenheter”. Att ge medarbetarna både befogenhet och resurser för att genomföra idéer är väsentligt för att ta vara på engagemanget.

Men det betyder inte att ledningen kan abdikera. Utmaningen är att koordinera en mängd initiativ från medarbetare på alla nivåer och att samtidigt styra utvecklingen framåt. Det kräver mycket närvaro, kommunikation och förståelse enligt Richard Berglund. Han understryker att det svåra inte är att säga vad man ska göra, utan att göra vad man säger. Det är alltså handlingen som räknas.

Förtroendet för ledningen är viktig och det krävs att ledningen har en konsekvent linje i alla förändringar som ständigt pågår. Först då blir engagemanget och initiativkraften en naturlig del i företagskulturen.

Hela avhandlingen finns på www.ufn.gu.se

BRISTANDE LEDARSKAP ORSAKAR MOBBNING

➔ Dåligt ledarskap och organisationsförändringar på arbetsplatsen ökar risken för mobbning, enligt en studie från Stressforskningsinstitutet. Omorganisationer med nedskärningar, omplaceringar och nyanställningar beräknas ha orsakat 10 000 nya mobbningsoffer på svenska arbetsplatser under en tvåårsperiod. Chefer som inte lyssnar på avvikande åsikter

och anser att anställda är lätt utbytbara bäddar för mobbningsprocesser.

Stressforskningsinstitutet vid Stockholms universitet intervjuar vartannat år yrkesarbetande svenskar som får svara på frågor om sina arbetsförhållanden och om mobbning på arbetsplatsen. De som uppger att de har en diktatorisk chef som inte bryr sig om deras åsikter, till exempel när

det gäller förändringar på arbetsplatsen, löper ökad risk för mobbning. Mobbning i sin tur ökar risken för försämrad hälsa, stress och depressivitet.

Organisationsförändringar måste ske med en helt annan medvetenhet än i dag och framför allt måste de anställda vara delaktiga, framhåller forskarna bakom studien.

Källa: www.dn.se

OLÖSTA KONFLIKTER FÖRSÄMRAR LÖNSAMHETEN

» Det lönar sig dåligt för företag att lägga locket på i konflikter. Det leder bara till intriger och skitsnack och, på sikt, sämre lönsamhet, enligt en undersökning från Manpower där 12 000 personer intervjuats.

Oftast löses konflikter på arbetsplatsen genom att de berörda kommer överens men var tredje anställd uppger att oenigheter i stället brukar tystas ner. Bristen på professionell konflikthantering leder även till ökad personalomsättning eftersom en del föredrar att sluta när inget görs åt bråken.

Lönsamma företag karaktäriseras av en positiv stämning och ett större engagemang för att lösa oenigheter. *Källa: www.manpower.se*

FOTO: ISTOCK



CHEFER STRESSADE EFTER SEMESTERN

» Fyra av tio brittiska chefer kände sig mer stressade när de kom tillbaka till kontoret än före semestern, oavsett hur lång ledighet de haft. Det visar en undersökning från Institute of Leadership and Management i England som intervjuat 2 500 chefer. Framför allt var det anhopningen av oläst e-post som stressade cheferna.

Tre av tio medgav att de inte släpper jobbet helt under semestern. Av dem kollar åtta av tio regelbundet inkomna mejl. En av tio tar till och med en sväng förbi kontoret under ledigheten och hälften svarar i jobbmobil. Framför allt beror det på att cheferna är rädda för att förlora jobbet om de inte är tillgängliga men också på att tekniken gör det möjligt.

Källa: www.management-issues.co.uk

STÖRRE UTMANINGAR TILLTALAR MEST

» Större utmaningar är det som lockar mest när vi byter arbetsplats. Hög lön och kompetensutveckling är inte lika avgörande, visar en undersökning från Manpower. Vår strävan efter utmaningar blir dessutom större ju äldre vi blir. Endast åtta procent värdesätter arbetsmiljön högst, med undantag för lärarna som i högre utsträckning är missnöjda med sin nuvarande arbetsmiljö.

Källa: www.manpower.se

VD HAR ORDET:

»Det är lätt att skjuta upp förberedelser«

DET HÄR NUMRET av Prima ägnar vi åt vikten av förberedelser – närmare bestämt att bygga upp de kunskaper och färdigheter som företaget behöver för att klara av eventuella kriser och konflikter.

Säkerhetsföretaget G4S Cash Solutions och kärnkraftverket Ringhals verkar båda i sin vardag i riskfyllda miljöer. De vet att det gäller att vara förberedd – både på det som ofta sker och det som kan ske. På sidorna 6 och 11 berättar de hur de tränar och hantarer krislägen.

»Det behövs kunskap och färdigheter för att klara en kris«

Under min tid på ubåt fick jag själv uppleva hur värdefullt det är att vara väl förberedd. En gång sprang vi läck på 150 meters djup. Det hade lätt kunna utvecklas till en kris, men vi kände alla till vad vi skulle göra och fick snabbt läget under kontroll. Det var all träning och kunskap som gjorde att vi klarade situationen.

DET ÄR LÄTT att skjuta upp förberedelser av sådant som inte verkar sannolikt att inträffa. Men som man säger, det är lättare att stämma i bäcken än i ån. Det vill säga, tidiga insatser lönar sig. För ju längre man låter något gå, desto större behöver ofta insatserna bli.

Kompetens att hantera det som sker ofta behöver man träna upp inom företaget. För det som händer sällan och dessutom är svårt att hantera är det bra med externt expertstöd. Vi på Previa hjälper till med båda delarna. Genom utbildning, coaching, riskanalys och handlingsplaner hjälper vi våra kunder



FOTO: STEFAN BOHLIN

att vara förberedda såväl i vardagen som vid allvarliga kriser. Läs mer om våra tjänster på nästa uppslag.

Läs även om Kriminalvården som genom tidiga insatser kraftigt sänkt sin sjukfrånvaro. Cheferna har fått verktyg att upptäcka tidiga signaler på ohälsa och har därmed möjlighet att agera direkt.

HARALD ABELIN
vd Previa

PS. Räcker energin hela hösten? På sidan 14 får du tips om hur du laddar batterierna kontinuerligt.

Förebyggande är lönsamt

➔ Krisstödetets kärna är att organisera och förbereda rätt personer att göra rätt saker vid rätt tillfälle. Syftet är att minimera emotionella, fysiska och ekonomiska skador för den enskilda individen, företaget och dess kunder under en period då alla utsätts för extraordinära påfrestningar. Ett klart ledarskap under en kris är ovärderligt och rätt hanterat stärks lojaliteten gentemot företaget och arbetsgruppen.

Krishantering

MÅL

Skapa förutsättningar till optimal krishantering.

TJÄNSTER

Tjänsterna omfattar förebyggande och främjande aktiviteter såsom nuläges- och riskanalys, handlingsplan, utbildning och information till ledning samt medarbetare, krisjourns verksamhet i olika servicegrader (dagtid eller dygnet runt) samt anpassad krishantering, behandling och uppföljning.

FÖREBYGGANDE

En handlingsplan ger grunden för en krissäker arbetsmiljö

- Nulägesanalys: tidigare erfarenheter och riskinventering
- Upprätta krisledning och krisorganisation samt riktlinjer (roller, uppgifter och ansvar) för hur arbetet ska genomföras
- Utbildning och information för ledning och chefer (krisnivåer, förlopp, reaktioner och hantering)
- Riktlinjer och rutiner
- Utbildning och information till medarbetare/fackliga representanter
- Årlig uppdatering av Handlingsplanen

UNDER KRISEN

Krisjour K24 eller Krisstöd dagtid

- Tillgänglighet dygnet runt
- Chefshandledning via telefon
- Krishantering och professionell bedömning, eventuellt bokning av samtal
- Akut insats på plats vid extraordinära händelser



KRIS I VERKLIGHETEN

Läs om hur G4S arbetar med krisstöd på sidan 6.

EFTER KRISEN

Uppföljning och bedömning

- Krishantering för individ, grupp, chef
- Avlastning, debriefing efter bedömning, remiss till traumaspecialist vid behov
- Utvärdering av hantering, handlingsplan och organisation
- Psykologisk och medicinsk uppföljning av individ

TILLÄGGSTJÄNSTER

- Konsultation, översyn
- *Utbildningar:* Hot & våld, 1:a hjälpen
- Kamratstöd
- Krisövning
- Pre-briefing
- Chefscoachning
- Behavioral Safety Program OBM/KBT

Hör av dig!

... så kan vi berätta mer om vad vi kan göra för ditt företag eller din organisation.

Du når våra försäljningschefer Bodil Paulin och Roger Lindau på 08-627 43 00 eller info@previa.se.

Prevía

Fler tidiga insatser som stärker din organisation

Ledarskap

MÅL

Främja chefers samlade prestationsförmåga

TJÄNST

CHEFSCOACHNING

Chefer som prioriterar och lägger tid på egen utveckling leder bättre. Att hitta rätt stöd och hjälp är en viktig framgångsfaktor. Chefscoachning fokuserar på personlig utveckling och problemlösning för att främja chefers prestationsförmåga, vilket bidrar till en förbättring av verksamhetens resultat. Coachningen är en lösningsfokuserad, framtidssinriktad 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 bygger på ny ledarskapsforskning. Metoden har dokumenterad positiv effekt på deltagarnas ledarbeteenden. Utbildningen kan liknas vid ett träningsläger där man tränar på elva konkreta kommunikationsfärdigheter.

Rehabilitering

MÅL

Öka motivationen till ett framgångsrikt och systematiskt rehabiliteringsarbete

TJÄNST

REHABUTBILDNING FÖR CHEFER

Chefer och arbetsledare får i grupp förutsättningar och kunskaper om rehabiliteringsprocessen på ett aktivt och problemorienterat sätt som kan tillämpas i det dagliga arbetet. Rehabutbildningen för chefer behandlar bland annat arbetsgivarens roll och ansvar i rehabiliteringsprocessen, rehabiliteringsmetodik, tidiga signaler på ohälsa och verktyg för att upptäcka dem, framgångsfaktorer för det goda arbetet, sjukskrivningskonsekvenser och organisationens rehabiliteringspolicy.

MÅL

Tidiga insatser för snabb återgång till arbete

TJÄNST

TIDIG REHABILITERING

Tidiga insatser är en framgångsfaktor när det gäller att förebygga ohälsa och sänka sjuktalen. Tidig rehabilitering är en dokumenterat framgångsrik process med hög grad av systematik i rehabiliteringsarbetet. Processen inleds med en genomgång av medarbetare och bedömningsamtal med de personer som antas ligga i riskzonen för ohälsa.

För de individer som löper risk för långvarig nedsättning av arbetsförmågan utvecklas en individuell handlingsplan och åtgärder vidtas.

De olika processstegen dokumenteras på ett enhetligt sätt, vilket ger möjlighet till uppföljning och återkoppling till företagets strategiska hälsoarbete. Processen leds av en rehabsamordnare som fungerar som kontaktperson för arbetsgivaren och stödperson för den enskilde individen.

posttidning B

returadress:

AB Previa

Box 6047

102 31 Stockholm

porto betalt

Är adress eller mottagare felaktig?

Ändra dina uppgifter på info@previa.se

PREVIA FINNS PÅ FÖLJANDE ORTER

BLEKINGE LÄN: Karlshamn, Karlskrona, Ronneby

DALARNAS LÄN: Borlänge, Falun, Leksand

GOTLANDS LÄN: Visby

GÄVLEBORGS LÄN: Gävle, Hudiksvall, Hofors, Skutskär

HALLANDS LÄN: Falkenberg, Halmstad, Varberg

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

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

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

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

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

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

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

UPPSALA LÄN: Uppsala, Enköping

VÄRMLANDS LÄN: Arvika, Charlottenberg, Karlstad

VÄSTERBOTTENS LÄN: Dorotea, Lycksele, Skellefteå, Sorsele, Storuman, Umeå, Vindeln, Vilhelmina, Åsele

VÄSTERNORRLANDS LÄN: Husum, Härnösand, Sundsvall, Örnsköldsvik

VÄSTMANLANDS LÄN: Köping, Västerås, Sala

VÄSTRA GÖTALANDS LÄN: Borås, Falköping, Göteborg/Postgatan, Göteborg/Gårdatorget, Karlsborg, Lidköping, Lilla Edet, Skövde, Stenungsund, Strömstad, Tibro, Tidaholm, Trollhättan, Uddevalla, Vänersborg

ÖREBRO LÄN: Hallsberg, Karlskoga, Örebro, Örebro Universitet

ÖSTERGÖTLANDS LÄN: Linköping, Mjölby, Motala, Norrköping, Vadstena

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



FOTO: ALEXANDER VON STOUW

EN TUFF ARBETSMILJÖ
kräver en bra beredskap
mot ohälsa.