

Hur skapas organisationer där hälsa och effektivitet främjas?

Vi är en forskargrupp vid Högskolan i Gävle som bedriver forskning och utvecklar kunskap om vad som kännetecknar organisationer som är framgångsrika i att skapa arbetsmiljöer där organisationen fungerar effektivt och medarbetarna tar ansvar för, samt stärks av det arbete de bidrar med. En grundsten i vårt arbete är att kartlägga och bidra till utvecklingen av hälsofrämjande aspekter i arbetet.

Vi fokuserar på att finna relevanta utvecklingsområden och frågeställningar tillsammans med privata och offentliga organisationer. Det är i dialog med våra samarbetspartners och utifrån analys av deras behov som utvecklingsmöjligheter blir synliga. Vi samarbetar med organisationer i projekt där ömsesidigt värdeskapande och nytta är ledord. Detta är i enlighet med vår 50/50-strategi, vilken innebär att projektens fokus utformas lika mycket utav våra samarbetspartners som utav oss. Detta arbetssätt leder till forskning och utveckling som är relevant för både oss och våra samarbetspartners, och vi strävar efter att bidra till regional och nationell utveckling. Vår forskning och utveckling utgår från tre olika temaområden: "Ledarskap och medarbetarskap", "Attraktiva och hälsofrämjande arbetsmiljöer", samt "Organisationer och individer i förändring". I våra projekt eftersträvar vi att involvera samtliga temaområden och att generera ny kunskap som direkt kommer till nytta hos våra samarbetspartners. Vårt arbete anknuter till Högskolans forskningsprofil "Hälsofrämjande arbetsliv" och den Regionala innovationsstrategin för smart specialisering i Gävleborg (regiongavleborg.se).

Centrala delar som särskiljer vårt angreppssätt mot annan forskning och utveckling inom dessa områden, är att vi fokuserar på både ledarskapet och medarbetarskapet i olika kontexter och vid olika arbetsvillkor. I vårt helhetstänkande är ledarskap och medarbetarskap att betrakta som två sidor av samma mynt, som påverkar både hälsa och effektivitet i organisationen. Ett sådant helhetstänkande är nödvändigt för att kunna fortsätta utvecklingen av kunskap om vad som ger konkurrenskraftiga, attraktiva och hållbara organisationer där både anställda och organisationen som helhet mår bra. Vår forskargrupp ansluter sig därmed till en forskningsinriktning kallad "Healthy work organisations" eller "Organisatorisk hälsa". Vår forskargrupp sammansätts av individer med dokumenterad tvärvetenskaplig kompetens inom alla tre temaområdena. I en systematisk kunskapsöversikt¹ lyfts en av gruppens artiklar fram² och rekommenderas som en bra konceptuell utgångspunkt vad gäller implementering av helsystemstänkande för hållbara organisationer.

Ovanstående ringar kortfattat in vår grupps plattform för forskning och utveckling. På nästa sida följer en mer ingående beskrivning av de tre temaområdena.

1 Eriksson et al. (2017). Management and leadership approaches to health promotion and sustainable workplaces: A scoping review, *Societies*, 7, 14, 1-17.

2 Larsson, J., Landstad, B.J. & Vinberg, S. (2009). To control with health: From statistics to strategy, *Work*, 32, 49-57. Modellen är även publicerad i en populärvetenskaplig bok på svenska: Malmquist, C., Vinberg, S. & Larsson, J. (2007). *Att styra med hälsa – från statistik till strategi*, Östersund: Metodicum.

FoU inom tre områden:

Ledarskap och medarbetarskap

I detta temaområde söker vi kunskap kring gemensamma mönster och strategier för hur chefer framgångsrikt kan leda organisationer och stimulera en hög grad av medarbetarskap. En chef har rätten att leda och fördela arbetet via sitt ledarskap. Att genomföra sitt ledarskap på ett sätt som långsiktigt höjer organisationens effektivitet, skapar en trivsamt arbetsmiljö och ett blomstrande medarbetarskap är en utmaning. Medarbetarskapet, d.v.s. det personliga ledarskap som varje medarbetare genomför i sitt arbete, har en central betydelse för att skapa dessa positiva utfall. Både ledar- och medarbetarskapet behöver studeras. Att sedan många arbetsplatser är under stor utveckling med digitalisering/robotisering, nya anställningsformer samt ökad nationell och internationell konkurrens ökar graden av komplexitet ytterligare.

Centrala frågor för FoU är till exempel:

- Vilka värderingar och beteenden kännetecknar ett hälsofrämjande och effektivt ledar- och medarbetarskap?
- Vilka verktyg och strategier kan användas för att främja både individers och organisationers utveckling över tid?
- Hur kan chefers och medarbetares arbetsmiljö och hälsa förbättras?

Attraktiva och hälsofrämjande arbetsmiljöer

I detta temaområde söker vi kunskap om hur arbete och återhämtning kan kombineras på ett långsiktigt hållbart sätt. Dagens arbetsliv karaktäriseras av en hög grad av flexibilitet i både tid och rum i ett flertal arbeten. Detta innefattar t.ex. arbete utanför arbetsplatsen med stöd av digitala hjälpmedel samt nya kontorslösningar på arbetsplatsen såsom aktivitetsbaserade kontor. Hur denna flexibilitet kan genomföras på ett sätt som främjar både god hälsa, psykosocial arbetsmiljö och hög effektivitet kräver fortsatt forskning. Flexibilitet kan för många innebära en ökad stimulans och underlätta livspusslet. Däremot kan det bli för mycket av det goda och det behövs därför möjligheter till återhämtning.

Centrala frågor för FoU är till exempel:

- Hur kan anställningsvillkor, såsom flexibilitet i arbetet, användas för att främja hälsa, psykosocial arbetsmiljö och effektivitet?
- Hur kan olika arbetsmiljöfaktorer, såsom kontorsutformning och psykosocial miljö utvecklas för att stimulera effektivitet och långsiktigt välmående?
- På vilket sätt kan återhämtning främjas under och efter arbetet för att skapa en hållbar vardag?

Organisationer och individer i förändring

Det enda som är konstant är förändring. I detta temaområde studerar vi planerade förändringar för att öka kunskapen om hur och varför de lyckas (eller inte lyckas) samt vad som kännetecknar organisationer som skapar arbetsmiljöer där verksamheten är effektiv, där medarbetarna vill arbeta, tar ansvar för och stärks av det arbete de bidrar med. Det kan tyckas självklart, visst sker väl alltid planerade förändringar för att förbättra, inte för att försämma? Men förändringar, omorganisering och införande av nya arbetssätt uppfattas ändå ofta som hotfulla, och processerna präglas på olika nivåer i organisationerna av hinder och möjligheter för att lyckas. Vi vill framförallt bidra med kunskap om när förändring innebär förbättring för organisationens hälsa och effektivitet.

Centrala frågor för FoU är till exempel:

- Vilka är effekterna av en förändring på medarbetarna och organisationen?
- Hur genomförs planerade förändringar på ett sätt så att det främjar både individens och organisationens utveckling?
- Vilka förutsättningar krävs för att en planerad förändring ska leda till önskat utfall om såväl effektivitet som stärkt medarbetarskap?

