

Hållbart ledarskap i ett föränderligt arbetsliv

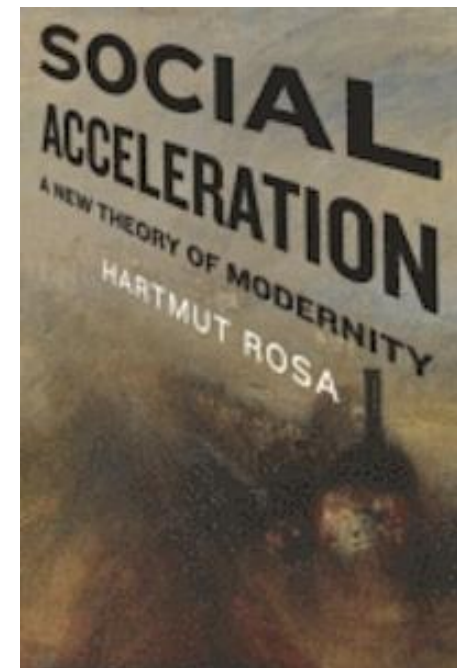
Ett AFA-finansierat projekt om ledares arbetsvillkor,
återhämtning och hälsa samt förutsättningar för hållbart
ledarskap

Christin Mellner

Susanna Toivanen

Vad kännetecknar vår tid?

- Snabba samhälleliga och teknologiska förändringar
- Social acceleration
- Själva förändringstakten ökar
- Leder till **tillfällig anpassning** och **ständig förändringspress**



Ett föränderligt arbetsliv

- Ökad konkurrens, globalisering
 - Konjunktursvängningar
 - Snabb teknologisk utveckling
 - Krav på anpassning och flexibilitet
 - Ökad osäkerhet för både ledare och medarbetare
- } "24/7", gränslöst arbete

REF: Mellner, C & Toivanen, S. Framtidens arbetsliv - utmaningar för morgondagens ledare.
Chefstidningen, 2013; nr 5, 48-51 s .

Utmaningar för ledare i ett föränderligt arbetsliv

- Motivera och engagera människor
- Främja samarbete och innovation
- Skapa kulturer av tillit, engagemang, kreativitet
- **Arbeta förebyggande och långsiktigt för god arbetsmiljö och hälsa**
- Arbeta för **SOCIAL HÅLLBARHET**

Hållbart ledarskap i ett föränderligt arbetsliv – våra frågeställningar

- Vilka är förutsättningarna för att vilja, kunna, orka vara ledare?
- Vad behöver ledare för att hålla på sikt?
- Vad innebär **hållbart ledarskap**?
- Hur kan hållbart ledarskap utvecklas, stärkas?

Hållbarhet

- **Världshälsa**, globalt perspektiv med fokus på framtiden
- **Ekonomisk, ekologisk, social hållbarhet**
- Ingen aspekt är överordnad den andra, alla behövs för att helheten ska vara långsiktigt hållbar

”Hållbar utveckling tillgodoser dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillgodose sina behov.”

Brundtlandrapporten, 1987



Data

- **Web-enkät** (n=2,885)
 - fackligt anslutna chefer (Unionen, Vision, ST, Jusek)
 - privat och offentlig sektor, olika branscher
 - 54 % kvinnor, 39 % mellan 45-54 år
- **Djupintervjuer** (n=22)
 - chefer inom privat och offentlig sektor, olika branscher
 - 50 % kvinnor

Enkätstudien

- Analysera faktorer som har samband med ledarnas
 - livsbalans
 - återhämtning
 - sömn
 - hälsa
 - vilja att fortsätta som ledare
- Multipla regressionsanalyser kontrollerade för kön, ålder, civilstånd, familjesituation, utbildningsnivå och bransch

Faktorer i arbetet

- stöd från närmaste chef
- tillitsfull relation till medarbetare
- tillräckliga resurser, mer resurser kan fås vid behov
- balans mellan uppställda mål och tillgängliga resurser
- kan bedriva verksamheten utifrån egna idéer
- verksamheten överensstämmer med egna värderingar
- verksamheten överensstämmer med egna förutsättningar
 - tillräckligt med tid
 - inte bli avbruten
 - inte för många möten
 - inga slitningar mellan administrativt arbete, kontakt med medarbetare och verksamhetsutveckling

Faktorer på individnivå

- att sätta gränser mellan arbete och privatliv
- att lyckas upprätthålla sina önskade gränser mellan arbete och privatliv
- inte läsa jobbmail i tid och otid
- inte avbryta det man håller på med hemma för att ta hand om något arbetsrelaterat
- självmedkänsla (*Mindful Self Compassion, MSC*)
- känsla av sammanhang, KASAM (*Sense of Coherence, SOC*)

Några resultat från intervjuer

- IP anger att synen på att vara ett framgångsrikt företag även inkluderar mer mjuka värden och att det på sikt även skapar lönsamhet
- IP har lämnat bolag där vinst varit det enda drivet och många, inkl man själv mått dåligt, varit stressad

“Det blir omänskligt och man presterar dåligt”.

Några resultat från intervjuer

- IP nämner svårigheten att leva upp till höga krav, orimliga målstyrningsmodeller: man arbetar med för många mål och släpar efter med förra årets mål

”Skruvarna dras åt och man själv hamnar i kläm mellan högsta ledningens krav och att pressa sina medarbetare som redan jobbar mycket”.

- Detta gör att man varken leder andra hållbart eller mår bra själv

Vi presenterar projektet snart igen



CoPassion Seminar

REVOLUTIONIZING WORK THROUGH COMPASSION

Time: Monday 11th & Tuesday 12th of January 2016

Place: University of Helsinki, Main Building (Fabianinkatu 33), Small hall

Hållbart ledarskap i ett föränderligt arbetsliv



Susanna Toivanen
susanna.toivanen@chess.su.se

Christin Mellner
cmr@psychology.su.se