

**HELIX Rapport 22:04**

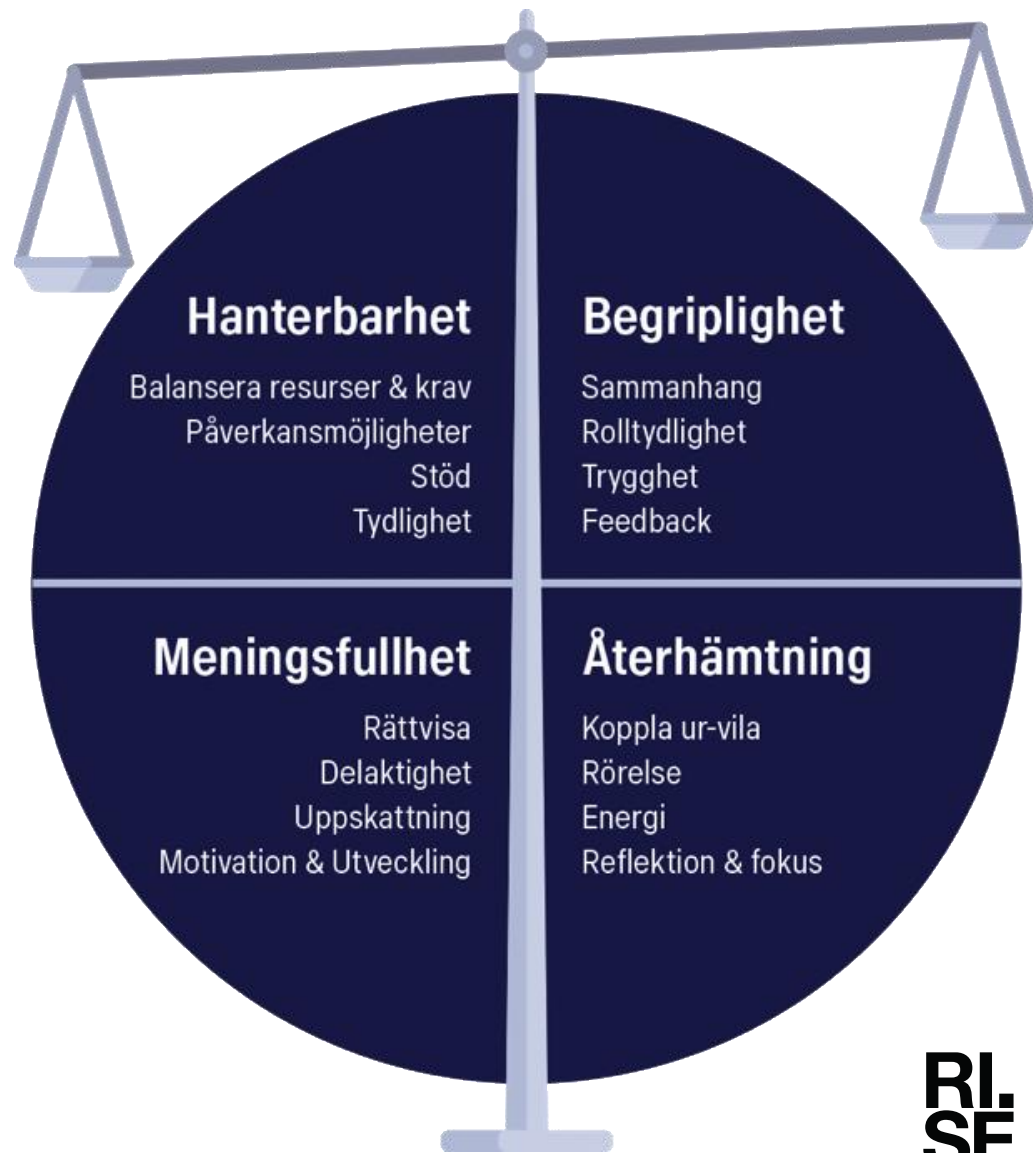


**RI.  
SE**

# **Dialogverktyget Work Balance i praktiken En lärande utvärdering för hållbart arbete**

**Ulrika Harlin, Anna Williamsson, Jörgen Eklund,  
Martina Berglund**

# Work Balance



# Bakgrund

- Snabb förändringstakt, konkurrens och brist på kompetens
- Fokusera hållbarhetsaspekter i arbetet – Industri 5.0
- Arbetsförhållanden relaterade till organisatorisk och social arbetsmiljö
- Från arbetsmiljöstrategi till praktik - Scania

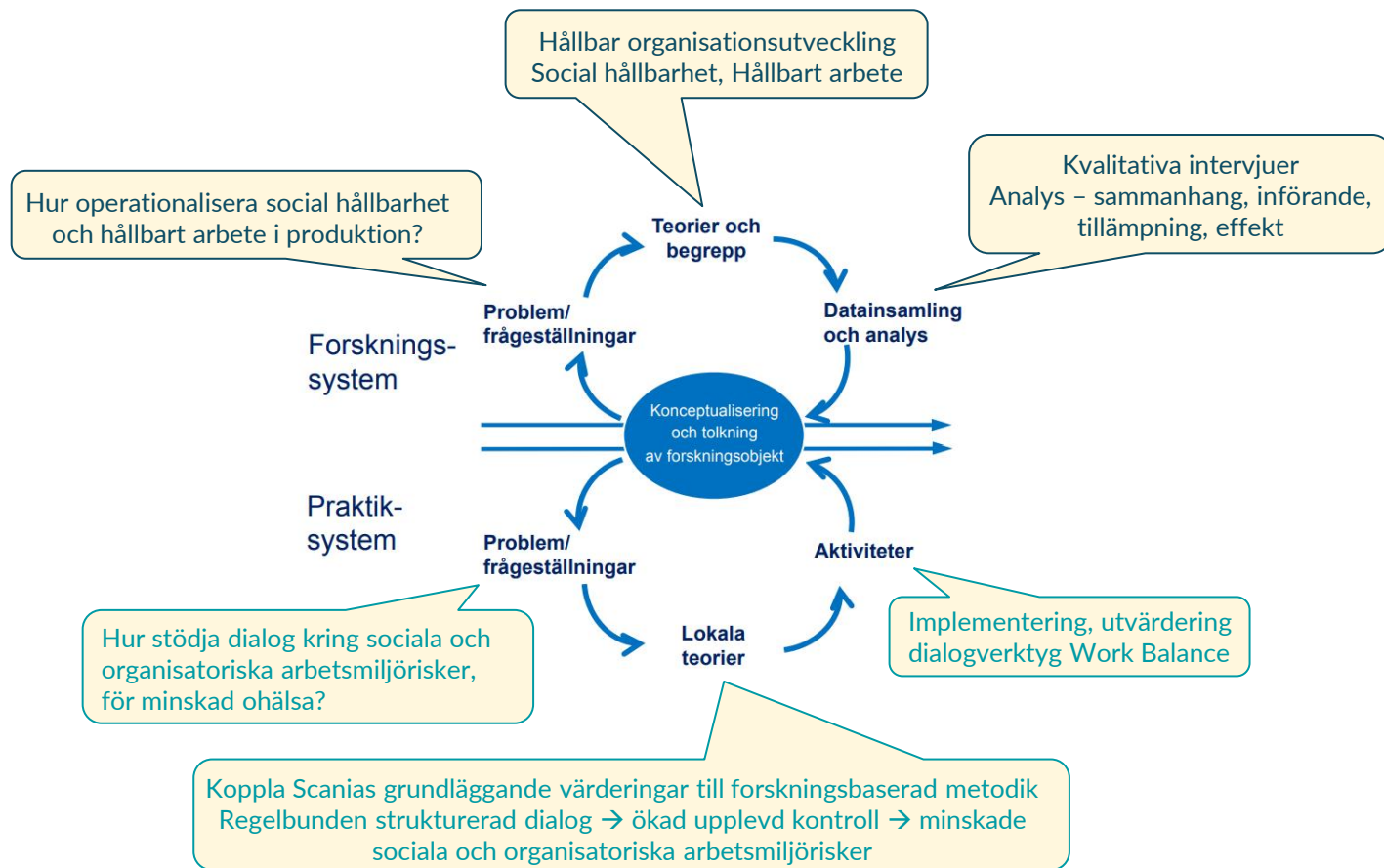
*Syfte att beskriva hur social hållbarhet i arbetet kan operationaliseras genom dialogverktyget Work Balance, att identifiera möjliggörare och hinder för dess användning.*



# Interaktivt samverkansprojekt

- Lärande utvärdering
- Interaktivt förhållningsätt - Win-win för forskningssystemet respektive praktikersystemet





# Metod

## Semi-strukturerade intervjuer

- A. Respondentens arbete och roll
- B. Introduktion och första möte med/ intryck av WB
- C. Beslut att använda WB
- D. Införande och egen utveckling av WB
- E. Erfarenhet av användningen
- F. Kommunikation och dokumentation av användning
- G. Koppling till nyckeltal
- H. Andra verktyg som används
- I. Förslag till förbättring av WB

*Sammanfattningar per  
produktionsenhet,  
tematisk analys*



# Metod

- Deltagare från sex produktionsenheter
- Tre svenska, två europeiska, en utomeuropeisk



Totalt 44 intervjuer, 5 produktionsenheter (en produktionsenhet deltog inte)

Prod.enhet			
Kontor		Prod.	
M	M	M	M
1	2	1	2
1	2	1	2



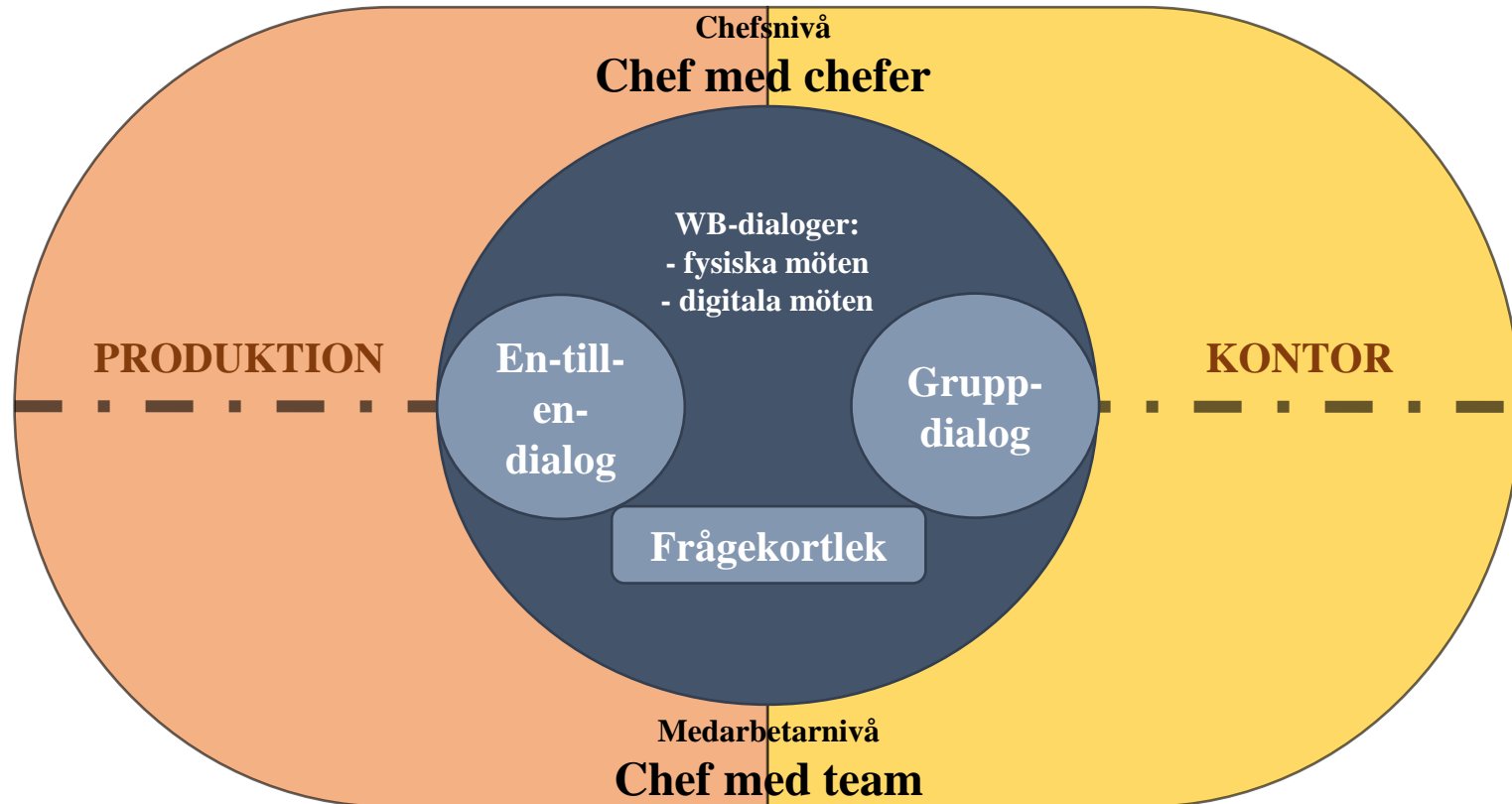
# Introduktion och implementering

- Uppskattas för relevans och pedagogik, flexibilitet och anpassningsbarhet i användningen
- Svårstartat i nya team där man inte känner varandra så väl och där det finns en osäkerhet kring att bli ”för privat”
- Mer lyckad implementering i;
  - mindre team
  - team där överordnad chef också använder WB i ledningsgruppen
  - i kontorsmiljö





# Användning



# Användning

- Användningen varierar, osäkert i starten men upplevdes bättre med tiden
- Flexibiliteten och vidareutvecklingsmöjligheterna uppskattades
- Chefens inställning viktig
- Tidsbrist, stora grupper och språklig anpassning är stora utmaningar
- Användningen blir mer sporadisk eller avslutas där man varit missnöjd
- Introduktionen, utbildning och träning är viktigt för regelbunden användning



# Upplevda effekter

- Bra stöd för prioritering
  - Inkludering
  - Utjämning av arbetsbelastning
  - Motivationsskapande
  - Underlättar ledarskap
  - Bidrar till en bättre verksamhet
- Bygger tillit, men kräver också tillit
  - Tidsbrist
  - Skapar efterfrågan på åtgärder



# Fortsatt utveckling

- Fortsatt fokus på kommunikation av syftet med *dialogverktyget* Work Balance
- Olika mallar för användning på chefsnivå och medarbetarnivå
- Samla goda praktiska exempel, story-telling för intern marknadsföring
- Bred användning och introduktion på flera chefsnivåer för att skapa legitimitet
- Fortsatt kompetensutveckling/lärande mellan team som är rutinerade WB-användare
- Möjlighet att integrera/skapa synergier med andra vedertagna ledarskapsverktyg
- Stöd för användning i hybridarbete

