



LEDARSKAPSAKADEMIN GRUPP 3

HÅLLKRAFT I ARBETSLIVET

VÅRT KOMPLEXA PROBLEM

BAKGRUND

- Ökad arbetsförmåga och utmattning
- Konkurrens om kompetent arbetskraft
- Branscher med rekryteringsproblem



VÅRT KOMPLEXA PROBLEM

Hur valde vi att påverka det komplexa problemet?

- Genom att undersöka och identifiera faktorer för ökad hållkraft.
- Positiv infallsvinkel till problemet.

Vad lärde vi oss av processen om hur man handskas med komplexa problem?

- Vi lärde oss att avgränsa problem och att definiera en tydlig infallsvinkel så det blev genomförbart.
- Komplexa problem borde analyseras från olika synvinklar.
- Det krävs både kortsiktiga och långsiktiga studier.

HÅLLKRAFT I ARBETSLIVET

- Hållkraft är ett centralt begrepp i diskussioner om det **nutida och framtida arbetslivet** i Finland och i världen.
- Termen hållkraft på svenska är inte lika etablerad i Finland som den motsvarande finskspråkiga termen **pitovoima**, men tillsammans med sitt syskonbegrepp **dragkraft**, har hållkraften som begrepp kommit att ta plats i nutida samhälls- och näringslivsanalyser. Även på nationell nivå har **främjandet av drag- och hållkraften** inom olika branscher i Finland identifierats som viktiga politiska målsättningar.

DEFINITION AV BEGREPPET HÅLLKRAFT

Begreppet hållkraft handlar i arbetslivets kontext om en arbetsgivares förmåga att **skapa och upprätthålla** en arbetsmiljö där anställda vill stanna kvar och känner sig **motiverade och engagerade** över en längre tid.

Genom att fokusera på hållkraft kan man påverka personalomsättning, öka engagemanget bland anställda och förbättra arbetsplatsens rykte. Detta anses i sin tur bidra till företagets eller organisationens långsiktiga framgång, konkurrenskraft och kundnöjdhet.

VIKTIGA ASPEKTER SOM DEN ENSKILDA LEDAREN OCH ORGANISATIONEN SOM ARBETSGIVARE BÖR FOKUSERA PÅ FÖR ATT FÖRSTÄRKA HÅLLKRAFTEN

Sammanställningen baseras på branschöverskridande intervjuer med långvariga ledare och arbetslivsexperten och faktorerna är universala till sin karaktär - åtgärderna bedöms vara viktiga för hållkraften oavsett bransch eller sektor.

GOTT LEDARSKAP

VÄLMÅENDE

ARBETSMILJÖ OCH
VILLKOR

ARBETSUPPGIFTER
OCH MÖJLIGHETER
TILL PERSONLIG
UTVECKLING

BALANS OCH
FLEXIBILITET

VARFÖR SKA ORGANISATIONER STUDERA SIN HÅLLKRAFT?

Studier om hållkraft påvisar att hållkraften bygger på grundläggande mänskliga behov och att anställda uppskattar liknande faktorer i arbetslivet oavsett bransch. Emellertid framgår det även att hållkraften utgörs av **bransch- och sektorspecifika faktorer** som kan variera beroende av kontext. För att verkligen kunna arbeta med hållkraften bör organisationen eller arbetsgivaren **undersöka vad hållkraft innebär inom den egna verksamheten** och för den egna personalen.

Varje organisation har sina utmaningar, men genom att **undersöka vad man lyckas med** och vad anställda uppskattar kan man identifiera vad hållkraft innebär i den egna verksamheten och **stärka det som redan görs bra** samt göra nödvändiga förbättringar. Genom att regelbundet **utvärdera och diskutera** dessa faktorer inom arbetsgemenskaperna genereras värdefull information för ledningen om organisationen. Samtidigt arbetar man med att **engagera medarbetarna, skapa en känsla av delaktighet och ägarskap**. Genom att prioritera hållkraft investerar du som ledare i medarbetarnas **långsiktiga trivsel och engagemang**.

SLUTPRODUKT

Hur ser vår slutprodukt ut?

- Dokument & Frågebatteri

Distribution

- LinkedIn
- Via arbetsplatskontakter
- Kopieringsbart till det format som organisationen använder

Till vem, var?

- Alla organisationer borde ha ett intresse för att undersöka sin hållkraft, och för detta ändamål kan vår slutprodukt användas.



SLUTPRODUKT



HUR SER VI FRAMÅT

Hur skulle jag/vi fortsätta/hur fortsätter jag/vi i min vardag?

- Bär med oss insikterna om hållkraft i både arbetstagarroll liksom i ledarroll för att bidra till en ökad hållkraft på arbetsplatsen.
- Lyfta fram det positiva istället för att fokusera på vad vi gör fel.
- Betydelsen av god kommunikation och närvaro.
- Pitcha/rekommendera slutprodukten på vår arbetsplats.

Potentiellt fortsatt arbete med problemet

- Vetenskapliga och mer omfattande studier
- Översättning till finska

SLUTORD OCH TACK

Det här arbetet om hållkraft har utvecklats som en del av **Ledarskapsakademiens sextonde program**. Vi vill tacka de arbetslivsexperter och ledare som gett sin tid för att delta i detta arbete, samt Ledarskapsakademiens deltagare för värdefulla insikter och feedback under tiden arbetet tagits fram.

Tack till de intervjuade:

Mikaela Björklund, Stadsdirektör Närpes Stad

Barbro Teir, VD, All Those Perspectives Ab

Marina von Weissenberg, Miljöråd, Miljöministeriet

Lasse Karjalainen, Ledande psykologcoach, Laavu Performance

Laila Andersson, VD & Rektor, Prakticum

Carl Petterson, VD, ELO

Sirpa Siirtola, servicenhetschef, Österbottens välfärdsområde

Peter Nieminen, chefsöverläkare, Österbottens välfärdsområde