

Att leda sig själv och sina anställda – framgångsfaktorer för trädgårdsföretaget



Peter Lundqvist

Institutionen för
Arbetsvetenskap, Ekonomi
& Miljöpsykologi (AEM)

SLU Alnarp

Alnarps Jordbruks- & Trädgårdskonferens 2014



Institutionen för Arbetsvetenskap, Ekonomi & Miljöpsykologi (AEM)

Människan, hälsan & företagandet i fokus

- Ca 35-40 anställda: Agronomer, Hortonomer, Landsskapsarkitekter, Läkare, Beteendevetare, Ekonomer, Sjukgymnast, Psykoterapeut, Arbetsterapeut, Folkhälsovetare, Miljö- & hälsoskyddsinspektör, Biolog m.fl
- Utbildning för blivande hortonomer, trädgårdsingenjörer, landskapsingenjörer, lantmästare, agronomer, landskapsarkitekter & ...
- Forskning om arbetslivsfrågor, företagande & marknadsföring, miljöpsykologi
- Alnarps Rehabträdgård – vårt "living-lab"



Åtgärdsprogram för en god arbetsmiljö inom trädgårdsnäringen 2008 – Slutsatser I:

Behov av fortsatta insatser för att stärka och utveckla svensk trädgårdsnäring i framtiden:

- Fortsatt forskning om trädgårdsnäringens arbetsmiljöfrågor, t ex **Ergonomi**, då många arbetsmoment sker manuellt, ensidigt och i besvärliga arbetsställningar
- **Bekämpningsmedel** - även riktat till dem som inte själva utför bekämpningsarbeten
- **Klimatpåverkan** – både i kyla och i värme föranleder problem för de verksamma inom näringen
- **Säsongsanställd utländsk personal** och hur man kan underlätta kommunikationen mellan arbetsgivare och anställda kring arbetsmiljöfrågor



Åtgärdsprogram för en god arbetsmiljö inom trädgårdsnäringen 2008 – Slutsatser II:

Många aspekter kring ledarskap inom trädgårdsnäringen har framkommit under föreliggande projekt:

- Det är angeläget med fördjupad forskning kring dessa frågor
- Det är också viktigt att såväl studenter – framtidens arbetsgivare/företagare och dagens aktiva arbetsgivare / företagare ges möjligheter till utbildning kring modernt ledarskap
- Studenter bör ges grundläggande kunskaper i sin utbildning och yrkesverksamma bör ges ökad kompetens genom företagarnätverk, studiecirkelar och/eller riktade utbildningar

En nyckelfråga är hur väl man lyckas integrera arbetsmiljöfrågorna i ett modernt ledarskap inom framtidens trädgårdsföretag!



Exempel på arbetsmiljöprojekt – trädgårdsnäringen (SLF finansiering)

- Utländsk arbetskraft inom trädgård & jordbruk
- Hållbar arbetskraft på friland
-Rekommendationer för ett ergonomiskt utförande av det manuella arbetet
- Åtgärdsprogram för en god arbetsmiljö inom trädgårdsnäringen



Starta med dig själv – positivt föredöme!

- Försök att leva ett hälsosamt liv med balans mellan arbete och familj & fritid
- Motion, kostvanor, sömn, alkohol och tobak – hur står det till med detta i ditt fall?
- Har Du tid till att träffa släkt och vänner? Unnar Du dig att umgås med dina barn – utanför jobbet, matbordet och TV-soffan?
- Har Du tid att odla någon hobby utanför det vanliga jobbet?
- Hur är stress-nivån? Unnar Du dig någon avkoppling ? Vad får dig att koppla av på bästa sätt? Måste Du jobba så mycket?

**Du blir säkert en bättre producent och arbetsgivare om
Du tänker på dig själv och mår om din hälsa!**



Starta med dig själv – ledarstil?

- Det är viktigt att vara naturlig och finna en ledarskapsstil som passar dig själv.
- Med få anställda är det oftast det bäst om man sätter en gräns mellan jobb och privatliv – det är svårt att vara chef och kompis samtidigt!
- Är Du oerfaren som chef kan det vara bra att ha en mentor – en erfaren chef /arbetsgivare – som stöd och "bollplank"
- Var öppen för att lära dig nya kunskaper i "ledarskap", t ex genom någon kurs, läsa några böcker varje år om ledarskap eller kanske prenumerera på någon tidskrift om ledarskap



Mål & målformulering

- Vet någon mer än Du själv om företagets målsättning? Du kan ha en övergripande målsättning, t ex som en slogan:
"Persgården producerar morötter & tomater av högsta kvalité med omtanke om produktion, människor och miljö"
- Målsättningar hjälper alla berörda att kämpa mot samma mål och alla blir klara över vad som är företags prioriteringar
- Formulerade målsättningar skall gärna vara synliga – t ex som en tavla på kontoret, i personalrummet etc
- Att skapa en företagsidentitet och "vi-känsla" kan göra mycket för produktionsresultaten

Kom ihåg att företagets rykte som arbetsplats ofta är viktigare än den faktiska lönen!



Arbetskraftsförsörjning – framtidsfråga!

- Vem gör jobbet & ska göra jobbet i framtiden?
- Utländsk arbetskraft – alltmer...
- Invandrare – varför inte...
- Ungdomar – ja & nej....eller investering
- Ökad mekanisering & automatisering!
- Varför jobba hos dig & ditt företag?!



Att behålla & utveckla personalen

- Introduktion – första intrycket av ditt företag!
- Inkörningsperiod – följ upp – ge feedback!
- Information & kommunikation
- Ansvar, delaktighet & personlig utveckling
- Utvecklingssamtal – "på tu man hand"
- Motivation & "peppning" – ha kul på jobbet!
- Bonus...eller...?...
- Frisk- & hälsovård





De 10 viktigaste attraktions- & motivationsfaktorerna

Studenter (N=194)			Anställda Mjölprod. (N=197)			Arbetsgivare (N=147)		
nr	Motivationsfaktor	Medel	nr	Motivationsfaktor	Medel	nr	Motivationsfaktor	Medel
1	Roligt på jobbet	3,76	1	Roligt på jobbet	3,61	1	Roligt på jobbet	3,57
2	Bra arbetsledare	3,71	2	Bra arbetsledare	3,61	2	Anställningstrygghet	3,56
3	Yrkesstolthet	3,54	3	Arbete med djur	3,55	3	Bra laganda	3,51
4	Anställningstrygghet	3,47	4	Yrkesstolthet	3,50	4	Yrkesstolthet	3,44
5	Bra laganda	3,42	5	Anställningstrygghet	3,50	5	Bra arbetsledare	3,43
6	Bo på landet	3,40	6	Bra laganda	3,50	6	Arbete med djur	3,39
7	Meningsfullt arbete	3,30	7	Omväxlande arbete	3,49	7	Bra rykte (arbetsplatsen)	3,39
8	Säker & hälsosam arbetsplats	3,28	8	Meningsfullt arbete	3,41	8	Feed-back	3,36
9	Personlig utveckling	3,27	9	Bo på landet	3,40	9	Meningsfullt arbete	3,35
10	Omväxlande arbete	3,26	10	Feed-back	3,35	10	Säker & hälsosam arbetsplats	3,33

© 2012 PhD Christina Lunner Kolstrup, SLU Alnarp



Några tips...

- Tydliggör roller och mål – Arbetsbeskrivningar, ansvar och befogenheter
- Kom överens om spelregler på arbetsplatsen
- Belöna rättvist – Ha tydliga och kända kriterier
- Befordra smart – Motivera alltid när du befordrar
- Sprid konfliktkunskap – Utbilda medarbetarna i "hjälp till självhjälp"
- Utveckla teamet – Utveckla känslan av samhörighet
- Inspireras av ledarskaps- / managementkoncept
 - men forma den version som passar just dig & ditt företag!



De friska småföretagen I

Företag som vill öka medarbetarnas trivsel och som har en låg sjukfrånvaro:

- Ledarskapet präglas av god kommunikation och av lyhördhet för medarbetarnas hela livssituation
- Chefen / ägaren är bra på att se medarbetarna och belöna en god arbetsinsats
- Chefen är en i teamet till vardags och medarbetarna hjälper varandra när det behövs



De friska småföretagen II

Företag som vill öka medarbetarnas trivsel och som har en låg sjukfrånvaro:

- Medarbetarna har ett stort eget inflytande över arbetet och arbetstiden och är delaktiga i företagets angelägenheter och helheten
- Medarbetarnas kompetens och önskemål utgör utgångspunkt för planering av arbetsuppgifterna
- Olika aktiviteter och förmåner erbjuds för att öka medarbetarnas kompetens, hälsa & trivsel



Ett bra ledarskap – viktigt för hela trädgårdsnäringen..startar i skolan!

- Bra utbildningar som förbereder för rollen som ledare & medarbetare – såväl på gymnasie– som på universitetsnivå! Mer samarbete behövs gällande karriär- & kompetensutveckling!
- Bra ledarskap = attraktiva arbetsplatser
- Attraktiva och stolta arbetsgivare – både för svensk & utländsk arbetskraft & praktikanter
- Visa upp de goda arbetsplatserna i media & marknadsför alla jobb i trädgårdssektorn
- Varför inte boken "50 olika trädgårdsyrken– jobb & karriär"



Tack! Frågor & kommentarer?

Kontaktinfo

Peter Lundqvist

Professor i arbetsvetenskap, Prefekt
Inst. för Arbetsvetenskap, Ekonomi och Miljöpsykologi (AEM)
SLU, Box 88, 230 53 Alnarp

E-post: Peter.Lundqvist@slu.se

Tel: 040-415495, 070-7296115

