

TRINE GRÖNLUND



Innergi på jobbet!

CASET: ÖRESUNDSKRAFT

En tvåårig resa mot en human och hållbar
företagskultur där ledare och medarbetare presterar
och mår på topp utifrån sitt bästa hållbara jag.

innergi



**“Organisations
that are engaged,
human, soulful and
purposeful report
incredible results
at all levels.”**

Frederic Laloux, researcher and author of international
bestseller “Reinventing Organizations”

Drömmen att göra skillnad

För några år sedan träffade jag en HR-chef för ett av Sveriges större energibolag. Hon drömde om att skapa en hållbar och självförsörjande arbetsmiljö där man "fick lika mycket energi som man förbrukade" och där man arbetade aktivt och strategiskt med den mentala hälsan så att "ledare och medarbetare kunde prestera och må på topp utifrån sitt bästa hållbara jag". Direkt när hon sa det blev jag förtjust i både henne och den vision hon berättade om.

Sedan dess har vi tillsammans med ett fantastiskt team utvecklat, testat och aktivt implementerat ett ledar- och medarbetarprogram vi kallat "Innergi på jobbet".

Genom små lättsmälta portioner av kunskap och insikter har vi under två års tid försökt att inspirera och motivera 400 högpresterande medarbetare till nya hållbara vanor och förhållningssätt i vardagen. Ibland har vi nått fram, andra gånger har vi fått stanna upp och justera men i det stora hela känner vi att vi har åstadkommit någonting alldeles unikt.

Den här boken är till för er likasinnade eldsjälar som delar vår önskan om att skapa en mer human och hållbar företagskultur. På ett enkelt och strukturerat sätt hoppas vi kunna dela med oss av hur vi tänkte, hur vi gjorde, vad som fungerade, vilka lärdomar vi fick med oss och i slutändan vad vi egentligen lyckades åstadkomma.

Det finns ingen quick-fix till att driva igenom förändringsarbete i dagens högpresterande verksamheter. Det som fungerade förr fungerar som regel inte längre utan nya innovativa metoder och verktyg måste till. Vi påstår inte att vi har hittat alla dessa men tror oss ha kommit en bra bit på väg. Och kanske vi just genom att dela med oss av våra erfarenheter kan inspirera även er till att komma igång med ett långsiktigt och systematiskt innergi-arbete där den mentala och psykosociala hälsan står i fokus.

Hör gärna av er så brainstormar vi kring möjligheterna tillsammans.



Trine Grönlund
VD & Innergi-Spridare
INNERGI-LABBET
trine@innergi.se



**Innergi
= hållbar energi**

Kan för mycket energi bli kontraproduktiv?

Energiska ledare och medarbetare kan göra en enorm skillnad på arbetsplatsen. Bra energi smittar och kan skapa ett fantastiskt arbetsklimat med hög prestationsnivå.

Men energi kan också ha en motsatt effekt:

- när det plötsligt förväntas (eller man själv tar på sig) att man ska ha en hög energinivå hela tiden.
- när den övergår i någonting överpresterande, ofokuserat och icke-närvarande som man inte helt har kontroll över.
- när man enbart förväntas använda den till att "göra" (om det så är att genomföra ett triatlon eller uppnå de nya säljmålen) och inte till att "vara" och reflektera.

I dessa lägen riskerar energi att bli kontraproduktiv och därmed tappa sin positiva effekt. Istället för att bidra till ökad produktivitet och arbetsglädje sjunker arbetsmoralen i takt med att stressen ökar.



”Energi är egentligen bara intressant när den är hållbar. När den är förankrad i någonting outtömligt och universellt inom oss. När den är autentisk och kommer ur passion, medkänsla och ett schysst syfte. När den väcker lust, engagemang och glädje hos andra.

För mig är det denna typ av hållbar ”innergi” vi måste börja uppmuntra, eftersträva och belöna. Jag ser den som en vinnande och positiv kontrast till det uppskruvade tempot som ofta härjar i de överpresterande verksamheterna jag möter idag.”

Trine Grönlund, Innergi-labbet

Är snabbhet alltid lönsamt?

De flesta företag arbetar idag under en enorm press. Med tajta deadlines, åtstramade budgetar, höga krav från marknaden och allt mer pressade och nedslimnade team. Tiden räcker sällan till och sättet att kompensera på för det flesta av oss är att göra allting lite fortare.

Men tänkte vi verkligen rätt när vi plötsligt började göra allting snabbt? När vi av bara farten började applicera samma turbospeed på precis allt vi gör. Är det en hållbar lösning? Fattar vi rätt beslut när vi aldrig stannar upp, reflekterar och lyssnar inåt? Får vi verkligen mer gjort eller kan det kanske snarare vara så att vi hinner med mindre, gör jobbet slarvigare och dessutom mår sämre i processen?

Forskningen visar att i stort sett allt vi gör skulle vi kunna göra bättre om vi bara gjorde det lite långsammare och mer medvetet! Medarbetare som lär sig att justera och optimera hastigheten – d.v.s. gör saker och ting i sin rätta takt och själva kontrollerar tempot i sina liv, är mindre benägna att bli sjuka, gör färre misstag, sprider bra energi och är ofta mer produktiva och kreativa medarbetare.



Medarbetare med bra innergi:

- STANNAR UPP i det snabba.
- SPRIDER LUGN i det kaotiska.
- TÄNKER SKARPT i det komplexa.
- HITTAR FOKUS i det brusiga.
- TAR KONTROLL i det föränderliga.
- GÖR MEDVETNA VAL i det pressade.
- TÄNKER KOLLEKTIVT i det jagcentrerade.
- ENGAGERAR SIG i det ytliga.
- BEMÄSTRAR STRESS i det hektiska.
- LEVER HÅLLBART i det jäktade.

Den vinnande långsamheten

Att som arbetsgivare tala om att sänka tempot kan till en början kännas motsägelsefullt. Men faktum är att det finns allt att vinna, både ekonomiskt och företagsstrategiskt, på att lära sina medarbetare hur man träder ur "tidsofferrollen" och saktar ner utan att tappa farten.

Konsekvenserna av att låta den "snabba" företagskulturen ta över visar sig på olika sätt inom olika företag. Några vanliga exempel:

- Fler misstag och strategiskt kostsamma felbedömningar – de anställda upplever inte att det finns tid att stanna upp och tänka över bästa sätt att lösa problem.
- Oförmåga att tänka långsiktigt och hållbart – istället ligger fokus på "quick-fixes" och att prestera här och nu.
- Minskad produktivitet – ökat dutt-jobbade. Flera studier visar att "multitasking" inte bara är en stor stressfaktor utan också en riktig bromskloss för effektiviteten. Man blir en mästare på att hoppa mellan olika moment och kanaler men utför jobbet både långsammare (tar upp till 40% längre tid) och slarvigare (70-80% av alla misstag härstammar från stress).
- Tappad innovationskraft då det varken finns tid, ro eller förutsättningar för den kreativa processen.
"Creativity comes when there is nothing to prove"
- Svårt att ta till sig förändring. Studier pekar på att det är nästintill omöjligt att skapa förändring medan man springer. Däremot är det när man tar sig tid att stanna upp som man utvecklas och förändras som människa och organisation.

- Minskat engagemang – att inte stanna upp och riktigt lyssna och se varandra hämmar empatin och försvårar samarbetet.
- Förtrivlan över att livspusslet inte går ihop skapar oro på hemmaplan och resulterar i minskad arbetsglädje och sämre prestation på jobbet.
- Att inte ta sig tid till återhämtning gör det omöjligt för hjärnan att sortera och istället blir det en dålig spiral av ökad mental press.

"In an epoch of speed, one must think slowly."


Boris Pasternak, år 1917

”A wandering mind is an unhappy mind”

I takt med att vi behöver sänka tempot behöver vi även lära oss att öka medvetenheten. Aldrig förr har vi behövt ta in så mycket information och förhålla oss till den så fort som vi gör idag. I processen har vi inte bara tappat fokus men även vår förmåga att vara närvarande i nuet.

I dagens ”Attention Economy” heter valutan plötsligt ”uppmärksamhet” och allt fler verksamheter arbetar nu för att göra medarbetarna mer närvarande, fokuserade och klarsynta.

Detta görs inte bara för att göra dem till bättre och mer eftertänksamma beslutsfattare utan också för att öka det allmänna välbefinnandet. Forskningen visar nämligen att vad vi än sysslar med i vardagen så mår vi som bäst när vi får lov att fokusera och gå på djupet med det vi håller på med.



**”Today we spend
46.9 percent of
our waking hours
thinking about
something other
than what we’re
doing.”**

Research, by psychologists **Matthew A. Killingsworth**
and **Daniel T. Gilbert** of Harvard University

En human och hållbar företagskultur

Verksamheter med bra innergi presterar bättre, är mer innovativa, roligare att jobba i och i slutändan mer framgångsrika.

Tillsammans med likasinnade vill vi bana väg för och uppmuntra till en lugnare, mer human och hållbar företagskultur oavsett vilken bransch man är verksam i.

Lyckas vi med detta bidrar vi inte bara till bättre lönsamhet men även till en bättre värld.

Företag med friska, glada och välbalanserade medarbetare kan uppnå upp till:

- 20% mer lönsamhet per anställd
- 37% högre försäljning
- 16,1% högre marknadsvärde
- 57% högre aktieavkastning.

Willis Towers Watson





**Ett energibolag
som vill förbättra
världen**

Energi för en bättre värld

Öresundskraft är ett av Sveriges större energibolag med huvudkontor i Helsingborg. Deras vision "Energi för en bättre värld. Kraft för regionen." är mer än bara ord. Fyra femtedelar av fjärrvärmens de producerar kommer från restvärme, restavfall och biobränsle - något de med stolthet ser som klok resurshushållning.

Tillsammans med sina 400 medarbetare vill de vara med och göra skillnad och vara en bidragande del av det förändringsarbete som pågår i den värld, region och stad de agerar i.



”Som företag är Öresundskraft en spännande kombination av affärsmässighet och samhällsnytta. Vi är lagom stora och varje medarbetare har möjlighet att göra skillnad. Drivkraften för mig som HR-chef är att bidra till en företagskultur och struktur som leder till nöjda kunder och medarbetare, samtidigt som vi bygger långsiktig lönsamhet. Målet är att ha den bästa arbetsmiljön i branchen.”

Ann-Marie Hansson
Chef för HR och Affärsstöd, Öresundskraft

Hållbara ledare och medarbetare

Klok resurshushållning handlar inte bara om den energi som tas tillvara på Öresundskraft utan även om de som arbetar där. På Öresundskraft är filosofin att medarbetare som mår bra och arbetar utifrån sitt bästa, hållbara jag även presterar bättre. Därför har de genom åren ägnat en hel del tid åt att åstadkomma detta utifrån ett struktur-, grupp- och ledarskapsperspektiv.

Tillsammans med Innergi-labbet började Öresundskraft titta närmare på om det även fanns ett värde i att sätta individen och det personliga ansvaret i fokus för att öka välbefinnandet i verksamheten. I vår komplexa vardag är det ju i allt större grad just individen själv som tvingas fatta de flesta svåra besluten under arbetsdagen. Kanske det är just därför som det är viktigt att arbetsgivaren tar ett större ansvar och "klär på" sina ledare och medarbetare för rollen?

Det var utifrån dessa tankar som det tvååriga, EQ-baserade ledar- och medarbetarprogrammet "Innergi på jobbet" växte fram.



Varför en Innergi-satsning?

1. Hälsoinitiativ? Jovisst...

De senaste fem åren har antalet anmälda arbetsjukdomar relaterade till psykosocial ohälsa (däribland stress) i Sverige ökat med 70%. Kör vi på som vanligt kommer nästan en kvarts million svenskar att vara sjukskrivna år 2020 vilket kommer att kosta det svenska samhället 45 miljarder kronor om året. Detta enligt regeringens och Försäkringskassans "Kraftsamling för ökad hälsa".

Med tanke på detta är det klart att en sådan här satsning först och främst ska säkerställa minskad stress och sjukfrånvaro i verksamheten (och därmed även kostnaderna kopplade med dessa). Men det vore synd att se detta som den enda målsättningen med initiativet.

"Vi har redan en väldigt låg sjukfrånvaro på Öresundskraft då vi jobbat med frågan under så många år så för oss handlar detta om så mycket mer än bara ett hälsoinitiativ. Men självklart är även vi ödmjuka inför det faktum att vi lever i en ny tid där tempot skruvats upp rejält och vi därför mer än någonsin behöver hjälpa våra ledare och medarbetare att hantera stressen och pressen i vardagen."

Ann-Marie Hansson
Chef för HR och Affärsstöd, Öresundskraft

2. Skapa förutsättningar

Grunden till all förändring är att förbättra. Detta initiativ ska såklart skapa förutsättningar så att man:

- blir bättre på det man gör,
- tänker skarpare och mer innovativt i vardagen,
- stöttar pågående värderings- och strategiarbete,
- stärker sitt employer brand och bygger upp vi-känslan,
- uppnår redan uppsatta affärsmål.

"Under själva införsäljningen till koncernledningen och styrelsen var det viktigt att detta inte blev ännu ett nytt initiativ vi skulle driva igenom utan att satsningen skulle säkerställa och skapa förutsättningar för det arbete vi redan var igång med."

Ann-Marie Hansson
Chef för HR och Affärsstöd, Öresundskraft

3. Spara...men även undvika kostnader

Det är lätt att fastna i att räkna hem insparade sjukdagar och minskad utbrändhet men frågan är om det kanske är ännu viktigare att kartlägga de kostnader som kan uppstå om vi väljer att inte jobba aktivt med den mentala hälsan bland våra ledare och medarbetare.

Vad kostar det oss om vi till exempel:

- inte kan driva igenom en verksamhetsförändring för att medarbetarna känner sig otrygga och oroliga?
- inte längre kan fokusera utan sitter och dutt-jobbar hela dagarna?
- inte knäcker den där riktigt bra lösningen åt våra kunder?
- inte tar oss tid att göra rätt från början utan hela tiden måste släcka eldar och göra om?
- inte är närvarande i våra möten med andra eller lyhörda inför marknadens egentliga behov?
- inte lyckas behålla eller attrahera riktigt bra ledare och medarbetare?

4. "Work smarter not harder"

År efter år begär vi att våra redan pressade ledare och medarbetare ska jobba allt mer och allt hårdare för att uppnå våra konkurrensut-satta mål. Men är det verkligen en hållbar väg framåt?

Genom det här initiativet vill vi istället uppmuntra dem till att stanna upp i vardagen för att kunna jobba smartare.

"Innergi på jobbet" ska visa vägen till reflektion, fokus och återhämtning i vardagen och hjälpa medarbetarna att:

- ta kontroll över tankar och tempo.
- iaktta, lyssna, ifrågasätta.
- ta ett större personligt ansvar.
- fokusera och se saker och ting mer högupplöst.
- ta kloka, ändamålsenliga och förankrade beslut.
- uppnå våra uppsatta mål.

5. Engagemang på ett djupare plan

Deloitte Global Human Capital Trends gjorde en studie bland 2500 företag i 90 olika länder där man konstaterade att 2/3 av de anställda idag känner sig "overwhelmed" – bågaren känns m.a.o. ganska full redan innan vi ens hunnit ta oss till jobbet.

Enligt samma studie leder detta till att bara 13% av medarbetarna riktigt kan, hinner eller orkar engagera sig i sitt arbete.

Genom "Innergi på jobbet" hoppas vi kunna säkra ett djupare och mer hållbart engagemang från samtliga ledare och medarbetare.

"Engagemang har varit ett värdeord för oss under många år så det var naturligt för oss att bygga vidare på detta."

Ann-Marie Hansson
Chef för HR och Affärsstöd, Öresundskraft

6. Attrahera och behålla framtidens talanger

Idag är personalen verksamhetens absolut största och mest värdefulla tillgång men vad ska till för att attrahera framtidens framgångsrika ledare och medarbetare? Hur säkrar man att just vår verksamhet lockar och behåller de bästa!

Förr kunde rätt kompetens attraheras med "hårda" faktorer som en bra lön och attraktiva förmåner. Dagens medarbetare, särskilt den yngre generationen, betraktar dessa faktorer som självklarheter och söker sig i stället till arbetsgivare vars värderingar de delar och där det finns möjlighet att utvecklas och arbeta utifrån sitt bästa jag.

"Fokus på den mentala hälsan och en uttalad strategi från arbetsgivare att ta ansvar för hela människan klingar högt på arbetsmarknaden idag. Särskilt i kombination med ett tydligt "varför" vi gör det vi gör och hur det gynnar det samhälle vi agerar i."

Trine Grönlund
Innergi-labbet

Förutsättningar för att lyckas?

7. Hållbara medarbetare

Hållbara medarbetare är grunden till framgång och tillväxt. Ett hållbart leverne och rätt tempo i vardagen leder till ökad produktivitet, kreativitet och välbefinnande samtidigt som det ökar medvetandet.

Ett ökat medvetande leder till ett mer innovativt tänkande, större personligt ansvar och bättre och klokare beslutsfattande.

”Till syvende och sist ska ”Innergi på jobbet” ge våra ledare och medarbetare förutsättningar för att må och prestera på topp utifrån sitt bästa hållbara jag. För att kunna nå våra hållbarhetsmål måste vi ha hållbara medarbetare. Så enkelt är det. Vår målsättning är att vi på sikt ger möjlighet åt var och en av våra medarbetare att skapa sin egen personliga ”energi för en bättre värld”.

Ann-Marie Hansson
Chef för HR och Affärsstöd, Öresundskraft



1. Organisationens mognad

För att ledarna och medarbetarna överhuvudtaget ska kunna ta till sig ett sådant här initiativ måste organisationen ha jobbat med frågan och banat väg under en tid innan.

Det är svårt att prata om det personliga ansvaret i en organisation där styrelse, ägare och ledare inte tagit sitt. Det blir kontraproduktivt att prata om att optimera tempot i en organisation där processer och strukturer ligger som stora bromsklossar för arbetsglädjen. Det klingar inte rätt att be medarbetare att jobba smartare i en organisation där de inte har möjlighet att påverka sin egen arbetssituation.

Om inte organisationen i sig är mogen för processen är det svårt att skapa en riktig förändring.

2. Förankring hos koncernledning och ledare

Som alltid måste initiativet vara väl förankrat hos såväl koncernledning som ledare.

När det gäller koncernledningen handlar det ofta mer om en strategisk och ekonomisk införsäljning: varför ska vi göra detta? Hur hjälper det oss uppnå våra uppsatta mål? Vad kostar det? Vad kan vi förvänta oss att få ut av satsningen?

När det gäller ledarna gäller det att komma lite närmre. Utan deras samtycke och tillit blir det mycket svårare att driva igenom. De måste agera förebilder i vardagen helst utan att behöva påminnas och pressas för att få fram ett engagemang.

”Att få med ledarna är ett pågående arbete. Det gäller inte bara ett sådant här initiativ utan i alla sammanhang. Vi måste hela tiden involvera, inspirera och motivera. Att det är ett initiativ som vill dem väl räcker inte. Även välmentade tilltag kan hamna som ännu ett måste på att-göra-listan.”

Ann-Marie Hansson
Chef för HR och Affärsstöd, Öresundskraft

Vår införsäljning till cheferna:

1. WORKSHOP

En heldagsworkshop där alla ledare fick en grundläggande introduktion till Innergi-konceptet, forskning och statistik kring konsekvenserna av det uppskruvade tempot på arbetsplatsen, problemställningar och tilltänkta lösningar.

2. LEDARFORUM

Uppföljning efter 2 veckor med kortare diskussionsforum där vi jobbade mer praktiskt med frågeställningarna.

3. EN DEL AV VARDAGEN

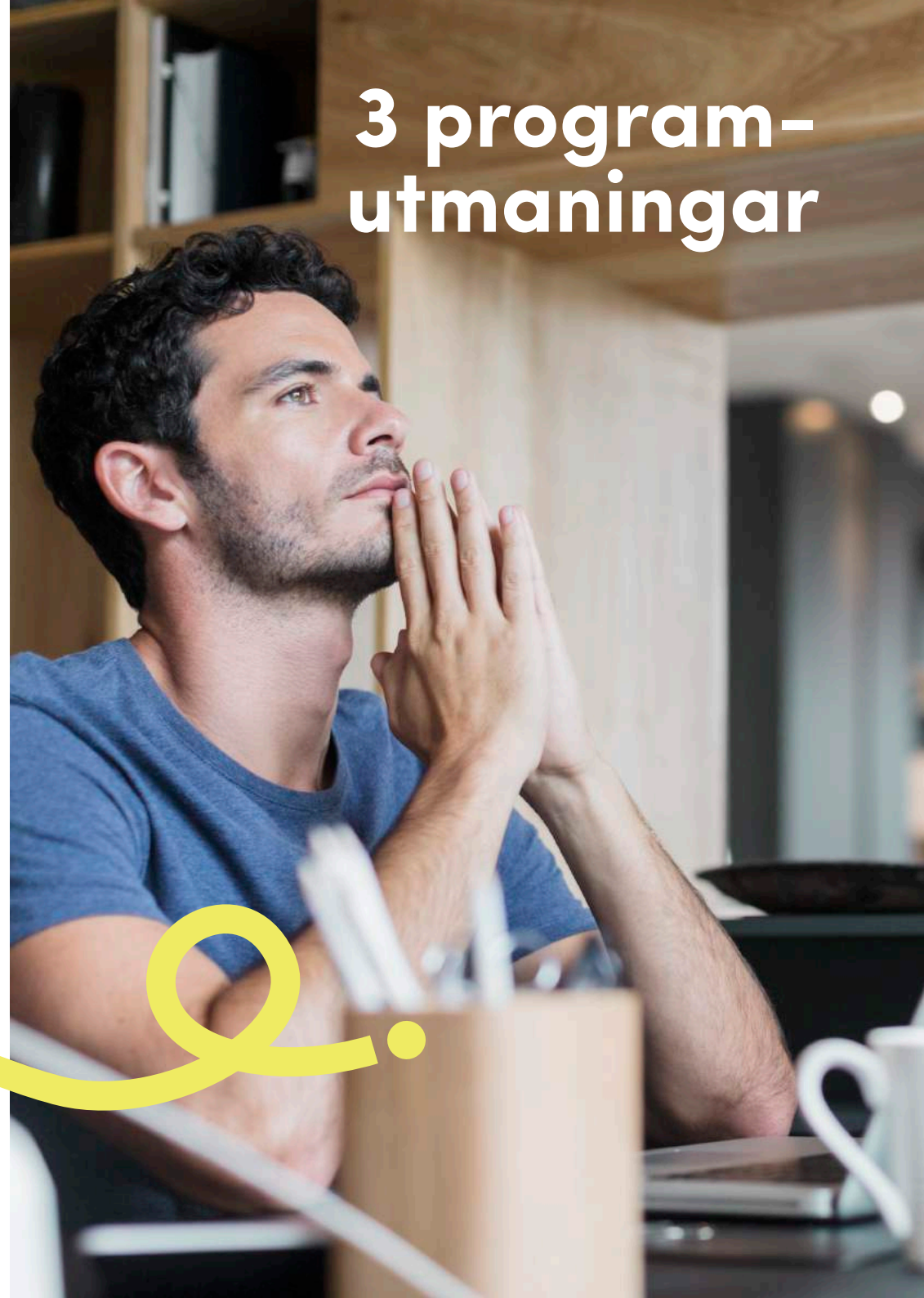
Efter detta följde åtskilliga små inlätade inslag i vardagen via mails, artiklar eller blogginlägg. Vid varje tillfälle vi samlade ledarna såg vi till att budskapet förankrades under minst 5-10 minuter.

3. Mod, tillit och långsiktighet!

För att lyckas krävs det ett stort mod att driva igenom frågan även när tusen andra saker pockar på uppmärksamhet. Precis när vi behöver det som mest tycks vi ofta glömma allt sunt förnuft och istället sikta in oss på effektiviseringar och behovet av att springa ännu fortare. Att vara den som påminner om lugn och eftertänksamhet i dessa situationer kräver ett visst mod och en stark tro på frågan.

Inget förändras över en natt så längs resans gång kommer även ens tillit att testas. Tilliten till programmet, medarbetarna och processen. Här gäller det att ha lite is i magen och fokus på den långsiktiga effekten samt att våga tro på att allt faktiskt går helt enligt plan.

3 program- utmaningar



1. Hur skapas egentligen förändring idag?

En av de första utmaningar vi ställdes inför när vi skulle utveckla vårt program var: hur skapas egentligen förändring i en tid med "tidsfattigdom" och "informationsöverflöd". Den traditionella modellen där ledare skickades till en kursgård ett par gånger med förhoppningen om att de sen på egen hand skulle driva igenom förändringen fungerar inte riktigt i dagens komplexa arbetsklimate.

Forskningen säger däremot att förändring skapas:

- genom upprepade små påminnelser i vardagen,
- över en längre tid,
- från pålitliga personer och källor.

Det var just detta faktum som vi valde att ta fäste vid när vi utvecklade "Innergi på jobbet".



"Se hur vårt förhållande till ekologisk mat har förändrats genom åren. Hur gick det till? För många handlar det om en massa små påminnelser från nära och kära, artiklar, nyheter och kampanjer som till sist, över tid, gjort att vi ändrat vårt sätt att tänka, känna och agera kring ekologisk mat. Samma gäller förändring inom företaget. Vi tror det är mer effektivt att fläta in budskapet och kunskapen i vardagen i små lättsmälta portioner över en längre tid än att göra enstaka punktsatser som alla sen glömmer bort."

Trine Grönlund, Innergi-labbet

2. Hur tränger vi igenom bruset?

Vår nästa utmaning var att hitta ett effektivt och icke påträngande sätt att tränga igenom till våra medarbetare.

Redan från början var det uttalat att detta initiativ inte fick bli ännu ett "måste" utan något som medarbetarna lite lättsamt kunde ta del av när det passade dem. Men samtidigt som vi inte fick ta för mycket plats ville vi ju ändå kommunicera vikten av initiativet och möjligheterna det skulle ge.

"Vår utmaning var att nå fram. Det fanns redan så mycket affärsrelaterad information som kommunicerades ut till medarbetarna dagligen. Vi var tvungna att hitta lite mer lättsamma och oväntade kanaler för Innergi-programmet. Så vi började med att lista alla kontaktytor där vi kunde nå medarbetarna utan att störa allt för mycket. På listan hamnade allt ifrån toalettdörrar och köks-hyllor till mötesrum och intranätet."

Ann-Marie Hansson
Chef för HR och Affärsstöd, Öresundskraft

3. Frivilligt eller obligatoriskt?

En tredje utmaning var hela frågeställningen kring om detta skulle vara obligatoriskt (och därmed riskera att bli just ännu ett "måste") eller frivilligt (men risk att försvinna i bruset).

Vi valde i slutändan att göra programmet frivilligt och låta ledarna och medarbetarna själva ta ansvar för att uppsöka programmet när de kände det behövdes (såklart med löpande små påminnelser från oss).

Programmets upplägg



Grundkonceptet

- Ett EQ-baserat ledar- och medarbetarprogram.
- Löpande under 2 år där vi arbetar oss igenom 5 olika moduler på vardera 3 månader.
- Under sommar och jul anordnar vi special-aktiviteter.
- Hela organisationen ska gå igenom programmet samtidigt medan vi löpande gör punktinsatser via ledarna för att få med dem som ambassadörer.
- I små lättsmälta och lättillgängliga portioner ska vi fläta in inspirerande och vetenskapligt förankrade budskap, övningar, verktyg, föreläsningar och mikrokurser i medarbetarnas vardag.
- Medarbetarna tar till sig budskapet när det passar dem (under eller efter arbetstid), där det passar dem (på kontoret eller på bussen), via de kanaler som passar dem (analogt eller digitalt).

De fem modulerna:

1. TA KONTROLL ÖVER TEMPOT. KLARA, FÄRDIGA, SLOW!

Få slut på springandet i vardagen. Stanna upp, iaktta och ifrågasätt. Lär dig justera och optimera hastigheten och börja göra saker och ting i sin rätta takt. Öva upp din "lugn"-kapacitet och stå stark i ditt eget unika tempo – där just du presterar och mår på topp – medan du respekterar, men inte påverkas av, andras.

2. TA KONTROLL ÖVER TANKARNA - REFLEKTION OCH SJÄLVINSIKT

Kliv ur tidsofferrollen och ta kontroll över destruktiva tankar i ditt liv. Bli medveten om hur just tankarna och ditt förhållningssätt till livet skapar din verklighet och dikterar hur du upplever tempot i vardagen. Lär dig ta ett större självvalt personligt ansvar samtidigt som du får mer självinsikt, blir mer medveten och lär dig bearbeta och använda "deep-data".

3. ÖVA FOKUSMUSKLERNA

Få mer gjort, på kortare tid, med mindre ansträngning men med ökat välbefinnande! Lär dig sluta "duttjobba". Stäng ute allt brus, zooma in och fokusera på en sak i taget. Släpp tankar kring det som varit eller oron inför det som kommer. Lär dig leva här och nu. Få till ett skarpare mer alert tillstånd där du ser saker i högre upplösning för att kunna urskilja detaljerna i det komplexa.

4. INVESTERA I PAUSERNA - HJÄRNKOLL OCH HJÄRNFRID

Lär dig pausa och ta dig tid till återhämtning för att förnyas, utvecklas och leva hållbart. Lär dig arbeta som en sprinter som ger järnet i små fokuserade portioner åt gången istället för en långdistansande maratonlöpare. Öka din kunskap kring risken och ineffektiviteten bakom att "bara springa på". Förstå varför flera timmar inte alltid är lika med mera gjort. Få insikt i hur små stunder av återhämtning i vardagen kan förebygga långvarig utmattning och psykosocial ohälsa. Skaffa dig "hjärnkoll" så du förstår hur hjärnan kan optimeras genom pauser och omstarter för att uppnå "hjärnfrid".

5. HÅLLBART ENGAGEMANG

Öka det allmänna engagemanget i verksamheten. Hållbart engagemang börjar med att vi förstår varför vi gör det vi gör (och inte bara vad vi gör och hur). Det är när vi vet det som vi hittar vårt sanna autentiska jag och riktig innergi uppstår. Lär dig leva livet med mening utifrån just din unika roll i helheten.

Så går det till!



1. Innergi-labbet utvecklar allt material

Självklart är alla verksamheter olika och självklart är just den situation som ni står inför helt unik men faktum är att det finns ett par universella beröringspunkter som nästan alla företag kan relatera till oavsett bransch. Det kan vara allt ifrån ett sämre fokus till ett allt för högt tempo, ett lägre engagemang eller en oförmåga att "landa" organisationen efter en större förändringsprocess.

"Vår tanke är att ingen ska behöva stå ensam i att utveckla material och aktiviteter för att ta sig an dessa avgörande utmaningar inom verksamheten. Istället kan grundtankarna hämtas ifrån oss för att säkra kontinuitet och spara energi och göra arbetet lätt och tidseffektivt.

Trine Grönlund
Innergi-labbet

2. Tillgång till Innergi-kontot

Kunder har alltid tillgång till Innergi-kontot där man kan:

- ladda ner allt kursmaterial inför varje modul.
- ladda ner allt marknadsmaterial inför varje modul (planscher, annonser, golvpelare m.m).
- boka tillhörande workshop eller föreläsning med Trine eller lokala experter.
- boka platser till modulrelaterade allmänna föreläsningar i just er region.
- ladda ner tillhörande modul-ebok.
- boka eller beställa eventuellt extramaterial eller tilläggstjänster.
- coachas av Innergi-labbet kring specifika utmaningar eller frågor.
- delta i forum eller chatta med andra verksamheter som också genomför Innergi-programmet.
- anmäla sig till specifika Innergi-event för HR och ledare som arbetar med Innergi-programmet.

”Vår ambition är att över tid skapa ett bra nätverk mellan alla Innergi-kunder som jobbar med liknande utmaningar i vardagen. Tillsammans kan vi fortare skapa den förändring som behövs i samhället.”

Trine Grönlund, Innergi-labbet

3. Möte med utsett Innergi-råd

Inför varje modulstart träffas Innergi-labbet med Innergi-rådet, d.v.s. det team som ansvarar för Innergi-programmet internt i er verksamhet. Vi går då igenom allt förberett material samt ett ”manus” som utförligt beskriver vad som ska hända när, var och hur under de 3 månader modulen pågår.

Alla aktiviteter och allt kursmaterial är färdigskrivet, förberett och designat av Innergi-labbet för att inte belasta er internt. Om så önskas är det lätt att justera materialet så att det blir än mer relevant för just er verksamhet genom att t.ex. lägga till egen information, bilder, cases eller grafisk profil.

”För oss var det A och O att inte vår HR avdelning belastades ytterligare utan att vi fick en nyckelfärdig lösning från Innergi-labbet. Många gånger sätter man igång initiativ som detta men orkar sen inte bära det hela vägen. Innergi-labbet säkrar att det blir en hållbar satsning över tid.”

Ann-Marie Hansson
Chef för HR och Affärsstöd, Öresundskraft



Genomgång tillsammans med Innergi-rådet av allt modulrelaterat material inför lansering

4. Ett nätverk av innergi-ambassadörer

Innegi-rådet får sedan hjälp av ett nätverk av interna frivilliga Innergi-ambassadörer som i uppstarten av varje modul hjälper till att distribuera allt material till verksamheten. Det kan röra sig om att sätta upp planscher i lunchrummet eller fördela kursmaterial i Innergi-pärmarna. Innergi-rådet lägger även in allt material på intranätet så att alla får tillgång till det.

Lansering



Ett personligt brev

Programmet kickades igång med ett personligt brev på allas skrivbord, stolar, brevlådor... där vi berättade om upplägget: vad det var, varför vi gjorde det, vad vi förväntade oss att få ut av det som verksamhet och vad man kunde förvänta sig som individ.

Till ditt hållbara jag!

*I en tid där lugnet inte alltid
infinns på "utsidan"
då kanske man ska börja leta
efter det på "insidan"!*

iINNERGI

Ett startpaket

Ett enkelt startpaket kunde beställas med mer info och ett eget Innergi-block.

iINNERGi

Välkommen till iINNERGi Rummet

...prestera och må på topp, utifrån ditt bästa hållbara jag!



Vad kul att du har hittat hit!

Det är här vi samlar all information kring iINNERGi baserad förändringsprocess som löper över två år. Vi hoppas vi kunna:

1. ge dig de verktyg och förhållningssätt som hjälper dig att må på topp, utifrån ditt bästa hållbara jag.
2. skapa de bästa förutsättningarna för att du ska kunna prestera på topp.
3. ge alla våra medarbetare möjlighet att skiva på "sin värld".

Innergi-rummet

Innergi-rummet startades upp på intranätet där vi samlade all information kring programmet.



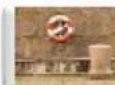
Om
iINNERGi



iINNERGi
Kalendern



Kontakta
oss



Veckans
utmaning



Innergi-pärmar

Pärmar lades ut i alla lunch- och samlingsrum med allmän info och allt kursmaterial relaterat till modulerna.

Innergi-väggar

Anslagstavlor sattes upp i alla lunchrum och allmänna ytor.



FOKUS I VARDAGEN

Tips & Övningar



TRINE GRÖNLUND

Allt vi lärde oss under Modul 1 – nu samlat i en E-bok!

INNERGI



Innergi-intoning

Clipboards placerades ut i alla mötesrum för att hålla modul-specifika in- och uttoningsövningar.



iINNERGi

4 frågor till Anders



Varför så viktigt med ett iINNERGi initiativ?

Alla beslut, alla vägval, allt vi gör, gör vi först och främst som individer. En viktig förutsättning för att uppnå våra 10 10 10 mål är att vi har välmående starka medarbetare som kan jobba för att skapa nöjda kunder och i slutändan en hållbar verksamhet.

Varför är det viktigt att ta mig av iINNERGi!

Idag i en ny tid som ställer helt nya krav på oss. Utvecklad kunskap handlar det i dag snarare om att använda den sunda förnuftet. Jag tror att iINNERGi är ett bra förhållningssätt som vi som individer behöver i den värld vi lever i.

Varför är det viktigt att ta mig av iINNERGi!

Det är den andra. Det är en förändringsprocess som jag tycker är extra roligt, och utgör en stor del av mitt liv. Jag hoppas bli inspirerad, vägledad, lockad att gå utomför min egen *comfort zone*... men på ett sätt som inte gör mig sjuk.

Vilken effekt hoppas Öresundskraft kunna uppnå?

- Egentligen börjar "Energi för en bättre värld" hos oss som individer. Så jag hoppas att alla genom det här initiativet hittar sin egen personliga "innergi" som de kan göra skillnad med... oavsett om det är i hemmet, på jobbet eller i samhället i stort.

Ledarförankring

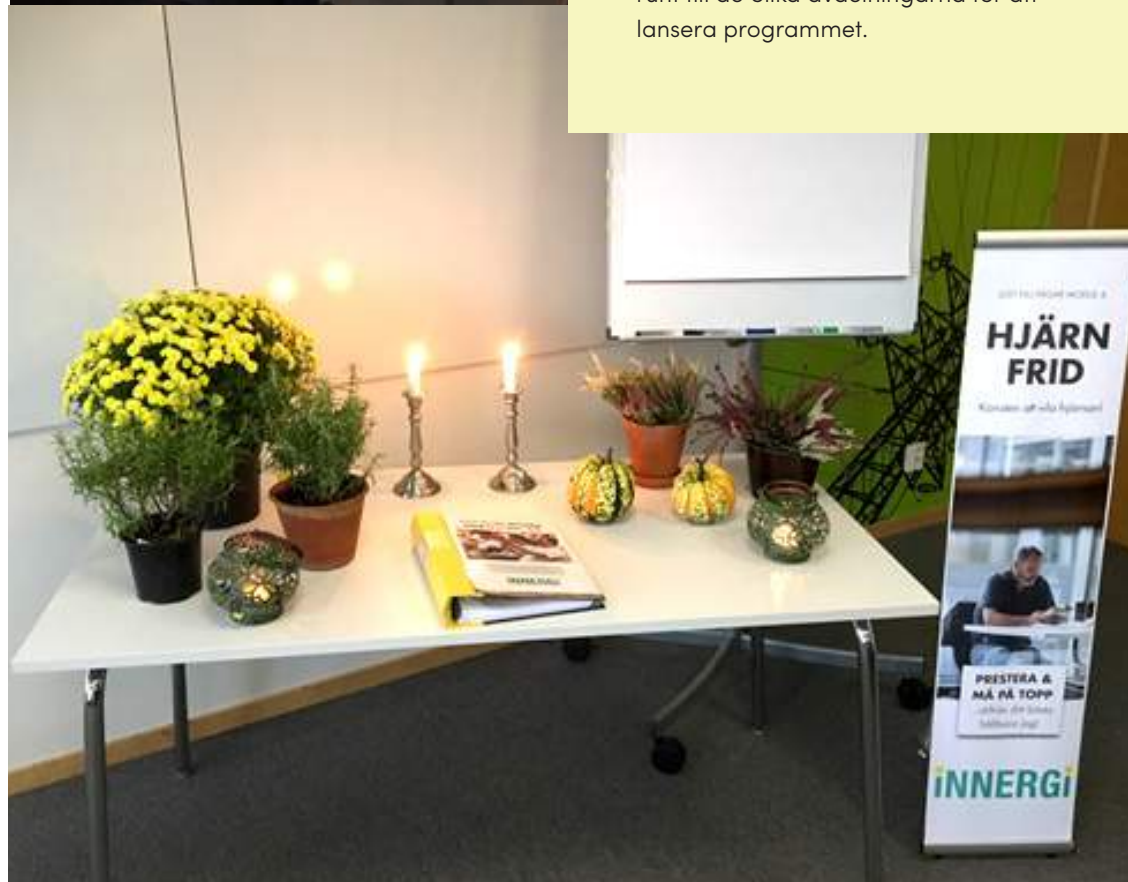
Olika Q&A-anslag sattes upp som förmedlade ledarnas tilltro till programmet.

Här 4 frågor till VD:n Anders Östlund.



Kick-off föreläsning

Vi påbörjade sedan vår stora turné runt till de olika avdelningarna för att lansera programmet.

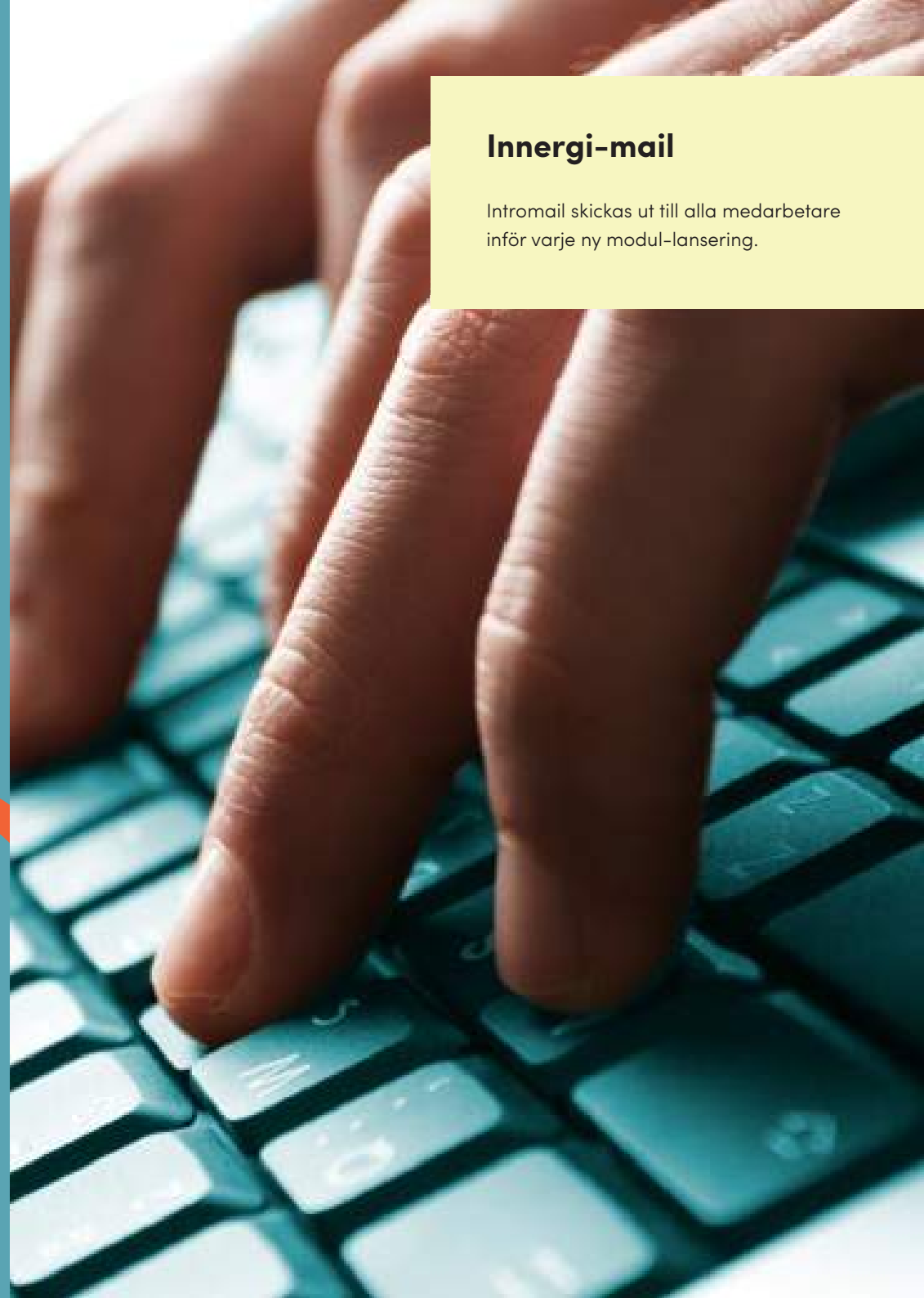


Utdrag ur Innergi- programmet



Innergi-mail

Intromail skickas ut till alla medarbetare inför varje ny modul-lansering.



JUST NU PÅGÅR MODUL 5:

HÅLLBART ENGAGEMANG

börjar med "varför"



**PRESTERA &
MÅ PÅ TOPP**

...utifrån ditt bästa
hållbara jag!

iINNERGI

Golvpelare

Annonspelare
placeras ut på
strategiska platser
runt om i hela
verksamheten.

HÅLLBART ENGAGEMANG

börjar med "varför"



Innergi- planscher

Planscher sätts
upp som lanserar
den nya modulen.



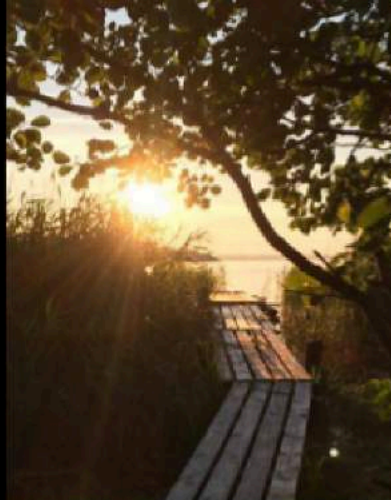
iINNERGI

En paus var
90:e minut kan öka:

...ditt fokus med 30%
din kreativitet med 50%
med 46%

Innergi-väggar

Alla anslagstavlor får nytt
modulrelaterat material.



En paus att längta till.

Det är viktigt för både hjärna och kropp att veta när
den får tid till återhämtning nästa gång.



**Tips till små
hjärn-pauser i
vardagen:**

1. **Sitt i tystnad** – låt hjärnan slippa att ta in ny information.
2. **Meditera** – skapa ro i ditt inre.
3. **Gå en liten runda** – hjärnan behöver syre.
4. **Ät något nyttigt** – hjärnan behöver glykos.
5. **Lyssna på musik** – slappna av.
6. **Läs en bok** – koppla bort alla måsten.
7. **Fika med kollegorna** - att få in de sociala pauserna i vardagen är både viktigt och innergi-påfyllande.



Kökshyllor och -lådor

Kaffehyllor och andra kreativa platser nyttjas till att förmedla enkla tankar och frågeställningar.



HITTA DITT "VARFÖR"



Om du fick möjlighet idag att presentera dig för ditt 8-åriga jag, vad skulle hen bli ledsen, förvånad eller glad över att du höll på med?

Toalettväggar och -dörrar

Ett enkelt och oväntat ställe att sprida inspiration och reflektion.

HITTA DITT "VAREFÖR"



Om du fick möjlighet att lägga 10 arbetstimmar i månaden på precis vad som helst, vad skulle du då göra?



iINNERGI

Modul 4: Hjärnfrid

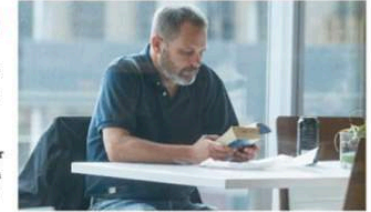
Konsten att vila hjärnan

Den snabba, digitaliserade världen vi lever i har skapat en markant skillnad mellan oss och våra förfäder: pauserna!



I det svenska bondesamhället, förr i tiden, jobbade man ofta hårt och fysiskt under många av dygnets timmar men när sen falten var skördade och djuren slaktade fick naturen ta över och man blev tvungen att låta livet ha sin gång. Det fanns inget man kunde göra för att påskynda årstiderna, inget man kunde se när mörkret fallit. Istället

spenderade man mycket tid till att sova och vila upp sig.



För 50 år sedan var de flesta affärer stängda på söndagarna så folk kunde pausa och reflektera. Behövde man lite lugn från omvärlden så svarade man helt enkelt inte i telefonen och på kvällarna samlades alla kring "lägerelden" (läs TV:n) för att koppla av.

Idag finns det sällan något yttre lugn att luta sig mot. Inget mörker, inga samhällsstrukturer eller årstider som begränsar oss – allt rullar på i ett, utan tid för återhämtning.



Pauserna är inte alltid en naturlig del av våra liv längre. Våra kroppar är ständigt på språng, vår hjärna får sällan en chans att stanna up och smälta intryck och livet får allt mer svårt att hinna ikapp oss. Konsekvensen har blivit en nation av många överkötta hjärnor och en hel del splittrad närvaro.

Må hända att vi inte fysiskt jobbar lika hårt som förr men våra hjärnor jobbar desto hårdare och under längre perioder än de någonsin har behövt göra tidigare. Det är lätt att tro att de borde klara detta men faktum är att vi idag förväntar oss bra mycket mer av oss själva än århundraden av evolution har hunnit utforma oss till.

Just därför sätter iINNERGI initiativet nu fullt fokus på att ta tillbaka pauserna i vardagen för att optimera vårt leverne - speciellt de pauser som hjälper oss vila hjärnan och skapa HJÄRNFRID.

Under de närmaste 3 månaderna lär vi oss att bättre tolka signalerna från hjärnan när det är dags att pausa, varför det är livsviktigt att vi gör det, hur vi får tid med det i vardagen och vilken skillnad det kan göra på sikt (som t.ex. att öka produktiviteten, kreativiteten och välbefinnandet).

1. får ökad kunskap kring hur viktigt det är att även hjärnan får vila i vardagen.
2. lär dig sätta ord på och känner dig trygg med att prata om och förhålla dig till mental trötthet.
3. lär dig förebygga och göra små justeringar i vardagen för att förekomma stress och långvarig utmattning.

Vi ser fram emot att dela denna kunskap med dig.

Hoppas innerligt du har lust att hänga med på resan!

Trine & iINNERGI Rådet

Så här kan du delta i Hjärnfrid:

LÄS EBOKEN "HJÄRNFRID" HÄR:

[HJÄRNFRID_EBOK.pdf](#)



Kursmaterial

Innergi-rummet på intranätet fylls på med modul-specifikt kursmaterial.

FOKUS i vardagen!

Få mer gjort, på kortare tid, med mindre ansträngning
välbefinnande!

3 månader. 3 nya vanor. Helt i din egen takt.

Mikrokurser

Modul-specifika mikrokurser
läggs upp på intranätet – både
text, bild och videobaserat.



- [En introduktion](#)
- [Hur deltar man?](#)
- [Veckans Utmaning](#)
- [iNNERGi Kalendern](#)
- [Kontakta iNNERGi Jovren](#)

Mikrokurs:

FOKUS
PÅ HÄR OCH NU



Mikrokurs:

FOKUS
PÅ EN
SAK I TAGET



Mikrokurs:

FOKUS
PÅ DET
VIKTIGASTE



SKAFFA DIG LITE:

**HJÄRN-
KOLL**



2016
03-29

VECKANS UTMANING: Gör om. Tänk om. Del 1.

av [Grönlund Trine](#) vid 11:33 i SÄNK TEMPOT, iNNERGi, Veckans Utmaning

Ofta så är inte livet så komplicerat som den snabba vardagen
kanske ger sken av. Faktum är att hur stressade, pressade,
frustrerade vi än må bli i vissa utmanande situationer så finns
det egentligen bara 2 saker vi måste ta ställning till just där
och då. Två vägar vi kan gå och det oberoende av vilken
situation det är vi befinner oss i:



1) Antingen så gör vi något åt
Fråga dig själv: Även om det skulle vara om
vissa uppföringar, skulle jag någonstans i
denna situation? Är jag villig att skapa det
som kommer fram till själva lösningen eller
detta och göra en konstruktiv och lösnings-
processen?

Veckans utmaning

Varje måndag får alla medar-
betare en utmaning/ett tips/en
reflektion som de kan bära med
sig under veckan. Ibland uppstår
ett härligt forum av kommentarer i
samband med dessa.

”En kopp reflektion”

Ibland har vi samlats för att över en kopp varmt reflektera lite kring de olika frågeställningarna.



Modulrelaterad workshop

Ibland har vi haft föreläsning, ibland workshop och ibland cirkelträning.

Reflektionslådor

Under reflektions-modulen placerade vi ut härliga reflektionslådor i alla lunchrum.



Innergi-jouren

Alla medarbetare och ledare har tillgång till personlig rådgivning genom att skriva till Innergi-jouren.



Månadens Innergi- spridare

Presentkort till utvalda
medarbetare som
sprider extra bra innergi.



FOKUS i VARDAGEN

tips & övningar



Sammanfattande modul-ebok

Trine Grø

*Denna ebok är en sammanfat
under modul 1 av iNNE*

Vi avslutar varje modul med
en sammanfattande ebok
som alla kan spara. Ibland
innefattar den även de forum
som uppstått internt kring vissa
utmaningar.

iINNERGi

Sommar- och julaktiviteter

iINNERGi



7 tips till en härlig iINNERGi sommar

Sommar- innergi-bloggen

7 innergi-tips lades upp på en extern server så att man slapp gå in via intranätet och påminnas om jobb.

TORSDAG 13 AUGUSTI 2015

Året är fullt av återhämtnings-öar!



TIPS NR. 7

7 INNERGI TIPS

START TIPS 1 TIPS 2 TIPS 3
TIPS 4 TIPS 5 TIPS 6 TIPS 7

iINNERGi

HEJI TRINE HETER JAG.



Det är jag som leder iINNERGi initiativet på Öresundskraft. Kontakta mig gärna om du har frågor eller tips eller kanske vill vara med och sprida god iINNERGi. trine@innergi.se

iINNERGi

Sommarboken

En härlig sommarbok fylld med innergi-tips trycktes upp och gavs till alla medarbetare som sommarpresent.

sommar iINNERGi

TIPS & INSPIRATION TILL
EN AVKOPPLANDE SOMMAR

TRINE GRÖNLUND

Glasskort

Glasskort skickades hem till samtliga innergi-ambassadörer som tack för all hjälp under året.



Innergi-sommaravslut

Öppet hus där alla, löpande under dagen, kunde komma förbi och stoppa fötterna i sanden och ladda upp innergi inför sommaren.





ALLTID BRA ENERGI:
Anders Östlund
Tomtefar



Innergi- julkalender

Under hela december fick
medarbetarna ett nytt julkort
från kollegorna varje morgon
med härliga innergi-tips.



26 JULKORT

Fyllda med bra energi!

2016

INNERGI

Tack för att
ni sprider så
bra energi!



INNERGI

iINNERGi



Dagens Julkort

Alltid bra energi!

INNERGI



Innergi-julkalender

Ett annat år gjorde vi en video-kalender. Ny video-lucka kunde öppnas varje morgon där underhållaren Johan Wester lockade fram härliga innergi-tips från medarbetarna.



Så hur har det gått?

Har vi trängt igenom?

Vi har under åren använt oss av en hel rad olika kommunikationskanaler för att tränga igenom med vårt budskap till våra medarbetare. Vi passade på att fråga dem om de hört oss:

De flesta hade lagt märke till det vi har lagt upp på intranätet (74%), de lappar vi har satt upp på toaletterna (74%), infon på anslagstavlorna (72%) och våra Innergi-föreläsningar (66%).

Men det var även många som uppmärksammat in- och uttoningsövningarna vi lagt i mötesrummen, de annonser vi satt på kökshyllorna samt sommarboken vi tryckte upp och gav alla inför sommaren.

De kanaler som de tycker funkar bäst är våra föreläsningar och informationen som läggs upp på intranätet...för att inte nämna toa-annonserna.

Är det relevant det vi pratar om?

Genom iNNErGi Initiativet har vi försökt att lära ledarna och medarbetarna att hitta lugn i det snabba, fokus i bruset, självkänedom genom reflektion och hjärnfrid i informationsflödet. Frågan var bara om detta ens var relevanta ämnen i deras vardag?

Hela 92% tycker att de ämnen vi jobbar med i INNErGi initiativet är "relevanta" till "väldigt relevanta".

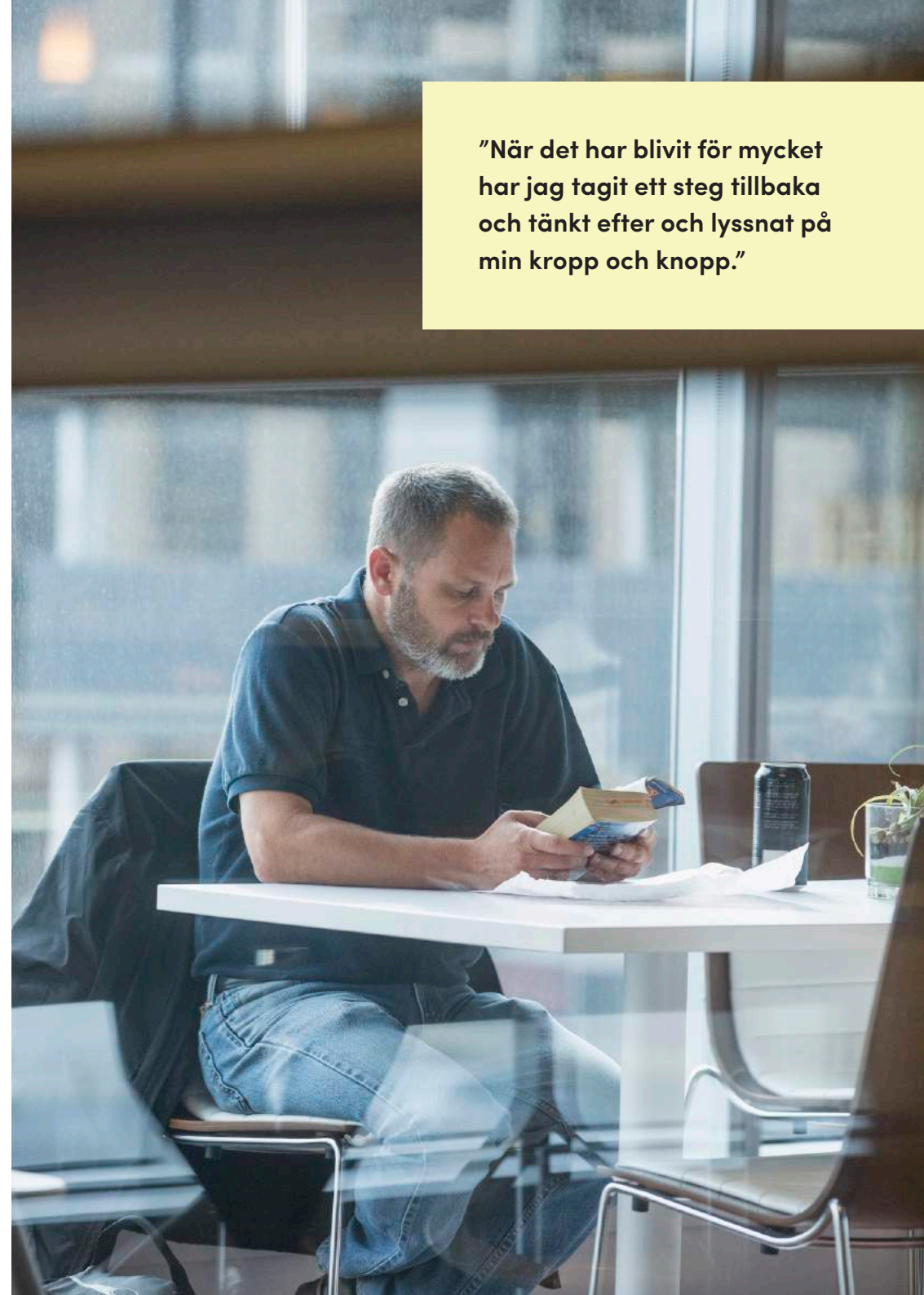
Har vi skapat mer hållbara medarbetare?

52% har kommit på sig själva att de tänkt, känt eller agerat annorlunda i vardagen p.g.a. något de har lärt sig av iNNErGi programmet?

Exempel på nya beteenden i vardagen:

- Jag kan minska farten utan att tappa farten, arbeta intelligent, prioritera, inte ta med jobbet hem.
- Duff-jobbandet har blivit något bättre, jag har stängt av aviseringar för att inte tappa fokus.
- Jag har insett att det finns acceptans för att vi ibland behöver perioder med lägre tempo.
- Jag har tagit en snabb promenad under lunchen trots att jag inte tyckte att jag hade tid.
- Jag upplever något högre medvetenhet vid upplevd stress.
- Jag tar korta pauser, stänger av hjärnan.
- Det har stärkt mig i beslutsamheten att ta ansvar för mitt eget välmående.
- När jag kommer ihåg det tar jag en paus några minuter på morgonen och reflekterar.
- Har lärt känna mig själv bättre - vilka säkerhetsventiler jag behöver lätta på vid stress.
- Jag har stannat upp och reflekterat nån gång extra.
- På ett eller annat sätt har jag tagit till mig det utan att ha gått på några föreläsningar. Efter jobb läser jag tex inte längre jobbmail eller tänker på jobb.
- Programmet har bekräftat mitt sätt att arbeta vilket har gett mig extra energi.

”När det har blivit för mycket har jag tagit ett steg tillbaka och tänkt efter och lyssnat på min kropp och knopp.”



På vilket sätt har vi berört?

Man kommer aldrig att få alla i en verksamhet att delta i ett sådant här initiativ även om de flesta skulle behöva det. Men det vi märker är att även de som inte aktivt deltar i programmet påverkas längs resans gång.

56% säger sig bli glada av programmet även om de inte hinner ta del av det i den utsträckning de önskat.

23% känner att Innergi-programmet faktiskt har berikat deras vardag.

De vi inte berört då?

De som inte känner att programmet berört dem hänvisar ofta till följande tankar:

- Beror på brist på delaktighet från min sida.
- Jag har inte tagit till mig Innergi - bristande egenansvar- vill så mycket med jobbet att jag inte tänker på mig själv.
- Hinner inte - för mycket att göra.
- Jag prioriterar det inte i min vardag - valt min yoga och mina skogs promenader istället - mitt sätt att hantera stress.
- Tyvärr endast deltagit på ett föredrag - om jag deltagit på fler kanske jag känt annorlunda.
- Har inte gett det tid - inte gett det en chans.
- Har lite mycket på gång - d.v.s. svårt att fokusera på det som inte är akut.
- Kan redan detta.

"Jag måste själv bli bättre på att få in det som en rutin."

Har vi stärkt vårt employer brand?

I slutändan ser vi gärna att vi byggt upp en starkare vi-känsla samt stärkt vårt employer brand.

När vi frågar vilken signal programmet har skickat generellt till medarbetarna svarar de:

- Att Öresundskraft verkligen bryr sig om sina medarbetare.
- Att ni är rädda om oss.
- Att det är viktigt och ok att känna efter och pausa.
- Jag tycker det är otroligt kul att Öresundskraft satsar på att personalen mår bra.
- Det sänder en MYCKET bra signal – positivt och hållbarhetstänk.
- Väldigt viktig signal! Att jobba utifrån egen förmåga och ge det bästa inom arbetstimmar.
- Fantastisk gåva till mig som anställd. Visar att man satsar på medarbetarna och dess välbefinnande = medarbetarna är viktiga.
- Att ni bryr er. Att mår man bra så levererar man bättre = bra både för anställda och företaget.
- Att ni bryr er om min mentala hälsa.

”Känns som företaget är i framkant och satsar på sina medarbetare.”

Kan vi bygga vidare på detta?

Tanken med INNERGi initiativet var bl.a. att i en snabb och komplex vardag kunna ge ledare och medarbetare de verktyg och förhållnings-sätt som de behöver för att kunna prestera och må på topp, utifrån sitt bästa hållbara jag.

Hur väl tycker de då att vi lyckats med detta hittills i processen?

28% tycker vi har lyckats väl!

41% tycker vi har lyckats mycket väl!


M.a.o. 69% tycker vi har lyckats väl eller mycket väl med Innergi-programmet.

De som inte tycker vi lyckats hänvisar igen till det egna valet att inte ta sig tid till att delta, något vi nu ska se över hur vi löser.

Står vi starkare?

Sen vi startade Innergi-programmet på Öresundskraft har mycket hänt i verksamheten. Under första året kommunikerade vi till ett högpres-terande team som arbetade inom relativt stabila och fasta ramar. Det fanns en övergripande ro i verksamheten som var ett resultat av många års arbete med arbetsmiljön men också en spegling av en statlig, stadig bransch som historiskt inte tvingats förändra sig så mycket.

Men under 2016 bestämde sig Öresundskraft för att framtidsrusta verksamheten för att tillmöteskomma nya disruptiva krav från marknaden och framtida energi-kunder. Hela organisationen strukturerades om, ambitiösa nya handlingsplaner kom på bordet och vi stod plötsligt med helt andra förutsättningar för och krav på vårt Innergi-program.



”Innergi-programmet är ju inget vaccin mot stress i en verksamhet men vi vill ju gärna se att det har en förebyggande effekt. Frågan som vi ställer oss så här i efterhand är nog: står vi starkare idag under denna kraftiga förändringsprocess p.g.a. det förebyggande arbetet vi gjort genom t.e.x Innergi-initiativet? Har det varit lättare och mindre orosamt att driva igenom en sådan här strategisk förändring tack vare det arbetet vi lagt ner innan? Vi vill gärna tro det men vi får nog aldrig ett riktigt svar på det. Det vi vet är dock att det är viktigare än någonsin att vi fortsätter att driva igenom denna typ av initiativ för att försäkra oss om att våra medarbetare kan prestera och mår på topp även när allt runt omkring dem förändras.”

Ann-Marie Hansson
Chef för HR och Affärsstöd, Öresundskraft

Lärdomar

1. Det tar tid att tränga igenom bruset

Underskatta inte den tid det tar att driva igenom ett sådant här initiativ:

- dels för att nå ut med budskapet.

”Under själva introduktionsrundan turnerade vi runt på de olika avdelningarna. Vi trodde lite naivt att vi skulle komma igenom detta på ett par månader men eftersom vi valde att låta alla ta detta i sin egen takt tog det oss nästan åtta månader innan vi fått träffa alla avdelningar och verkligen trängt igenom med vårt budskap så att alla förstod.

- dels för att få ledare och medarbetare att faktiskt dra nytta av det och inte känna att ”de inte har tid” eller inte ”får ta tid” till det.

”Det gäller att hitta innovativa sätt att få med sig dem som mest behöver det men som inte tar sig tid i vardagen. Hur signalerar vi till dem att det faktiskt är en bra investering som i längden inte tar tid utan ger tid? Hur säkerställer vi att de förstår att de ”får lov”? Hur kan vi underlätta och sänka. Detta är alla frågor vi kommer att försöka hitta svar på när vi nu har valt att förlänga Innergi-programmet med ytterligare 2 år.”

2. Utnyttja alla kanaler

Vissa sitter framför datorn hela dagarna och har därför inga problem att logga in på intranätet för att ta till sig information. Andra är kanske bara fysiskt på kontoret delar av dagen och behöver därför få möjlighet att ta till sig programmet genom andra kanaler.

Det är viktigt att utnyttja alla kanaler för att nå fram – digitala och analoga, kaffemaskin och veckomöte.

Tänk på att vissa kanaler hjälper till att sprida budskapet och sätta en ton även om mottagarna inte aktivt väljer att läsa dem. Att påverka lite subtilt i det tysta är också ett viktigt sätt att nå fram.

3. Möt människor där de är

En av de stora utmaningarna är att hitta en ton som tilltalar alla oavsett yrkesroll, placering, ålder och drivkraft. En arbetsplats rymmer alla slags människor, allt från de emotionellt drivna till de linjärt tänkande.

Det är även en utmaning att hitta en bra balans mellan intellekt och de mjuka värden. Det är viktigt att budskapen inte blir för diffusa utan att de bygger på vetenskaplig fakta även om de kommuniceras på ett emotionellt sätt. Det går med fördel att se till att knyta de mjuka värdena till konkreta affärsvärden i vardagen för att öka relevansen och användbarheten.

Att bära med sig att varje avdelning, varje roll, varje individ är unik är viktigt. Det är viktigt att i den mån det går hitta ett sätt att förmedla sitt budskap på ett anpassat sätt, helst fysiskt där de befinner sig på arbetsplatsen.

4. Det måste hända något – alla måste uppleva att det förändras!

Det är viktigt att upplevelsen är att det fylls på med ny information och energi i programmet hela tiden. Om inte budskapet i den fysiska miljön förändras försvinner den snabbt som en osynlig del av inredningen. På samma sätt som utmaningar publicerade på intranätet snabbt glöms bort utan påminnelser.

Vi valde att köra varje modul under tre månader, en tidsperiod som kändes lagom lång intressevässigt och också praktiskt genomförbar. Vi upplevde helt klart ett ökat intresse kring modulen under de första veckorna och att det avtog markant efter ca sex veckor..



**”Se varje aktivitet som ett litet frö som
måste vattnas hela tiden för att fortsätta
att växa. Den energi som ni själva lägger in i
programmet varje vecka speglas i det enga-
gemang ni får tillbaka från medarbetarna!”**

Trine Grönlund, Innergi-labbet

5. Det måste finnas en autentisk avsändare och ”ägare”

Det är viktigt att det finns en autentisk ägare och avsändare av programmet internt inom företaget. Det bästa är om hela Innergi-rådet kan utstråla detta men det är nog vanligare att det handlar om en specifik eldsjäl som brinner lite extra.

Många gånger är det lättare för medarbetare att ta till sig programmet om de känner den personliga kraften bakom budskapet och kan se framför sig vem det är som försöker sprida insikt och uppmuntra till förändring.

Det är lätt hänt att lämna rollen till en utomstående konsult. Men denne måste i så fall tillbringa väldigt mycket tid och kraft på att synas och finnas tillgänglig i verksamheten vilket sällan är ekonomiskt eller hållbart över tid.

”Innergi-programmet förser er med färdigskrivet och paketerat material. Avsätt lite tid på att byta ut och anpassa några av bilderna samt fläta in några personliga meningar så äger ni både budskapet och processen själva.”

Trine Grönlund
Innergi-labbet

6. Överväg att göra vissa delar obligatoriska

Vi har varit otroligt noga med att göra programmet frivilligt och vi tror även nu i efterhand att detta var rätt beslut.

Men man bör kanske ändå överväga att göra vissa delar av programmet obligatoriska för att:

- signalera till medarbetarna att det finns ett allvar bakom initiativet.
- tydliggöra att det är okej att ta sig tid till programmet även under arbetstid.
- få igång alla i rätt riktning.
- lansera en ny modul som de kanske annars missar.

Det är en svår balans och vi har inte ett tydligt svar men uppmuntrar till att prova olika vägar. Utgångsläget ska vara att skapa någonting som verksamheten naturligt omfamnar och tar till sig men tills detta sker kan det vara värt att sätta in lite temporära spelregler.

”Viktigast är nog att förstå att ingen kommer att ta sig tid till något som är ”nice to have” utan det måste vara så pass relevant att det hamnar i ”need to have” kategorin.”

Ann-Marie Hansson
Chef för HR och Affärsstöd, Öresundskraft

7. Håll fast vid den röda tråden

Det är lätt att i vardagen där nya utmaningar och riktningar hela tiden stakas ut, låta sig dras med åt nya spännande håll bort från det ursprungliga konceptet och ändamålet.

Men faktum är att i en tid där allt runt om oss verkar vilja förändras är det än viktigare att ett initiativ som detta står stadigt och oföränderligt - allt för att signalera just det lugn som det är ämnat att väcka hos mottagarna.

Så även om viss lyhördhet krävs för hur just er verksamhet behöver ta till sig budskapet så försök att utveckla programmet inom ramarna av det ni ursprungligen satte ut för att göra: att utveckla hållbara medarbetare.

I det ögonblick ni övergår i någonting annat mer affärsrelaterat och relevant för stunden står ledare och medarbetare återigen ensamma utan stöd för deras välbefinnande som individer.



Nämnde vi att det är viktigt att ledarna finns med i båten längs resan? Om inte så säger vi det igen, och igen och igen. Själva har vi varit bortskämda med vår insiktsfulla och måldrivna VD på Öresundskraft, Anders Östlund.



Tre tips på vägen!

1.Satsa på den mentala hälsan

Öresundskraft har under många år erbjudit medarbetarna allt ifrån "hälsoinspiratörer" till konst- och idrottsförening. Idag känns detta utbud plötsligt komplett när de även fyllts på med möjligheter att förbättra den mentala hälsan. Fundera lite på vilka verktyg ni erbjuder era medarbetare för att klara stressen och pressen i vardagen? Kanske är det dags även för er att utvidga utbudet?

"Jag tror många verksamheter missar denna viktiga biten i pusslet. Man brukar säga att 80% av all ohälsa grundar sig i det mentala så varför inte börja där för att skapa förutsättningar för allt det andra. Jag är otroligt stolt över att vi idag signalerar att vi bryr oss om hela människan, på riktigt. Kan enbart betyda win-win för alla involverade."

Ann-Marie Hansson
Chef för HR och Affärsstöd, Öresundskraft

Bra energi

Av, med och för våra medarbetare



Hälsoinspiratörerna ger bra energi

Hälsoinspiratörerna delar med sig av sitt kunnande, sin tid och sin energi till dig som vill:

- Börja träna - du är välkommen till något av våra egna pass
- Få råd om kost & hälsa, yoga och avspänning
- Tips om sociala/kulturella aktiviteter (bio, teater etc.)

De träningspass vi kör själva är kostnadsfria men vi kan även hänvisa till lokala alternativ. Vårt teaterombud fixar biljetter till rabatterat pris.

Hälsoinspiratörerna är viktiga för oss. Därför bidrar vi till deras fortbildning i hälsofrågor. Det bidrar till ökad hälsa för oss alla.

Sök på "Hälsoinspiratörer" för mer information.



Bra energi med Konstföreningen

Konst för öga, själ och gemenskap. Sedan 2000 har vi en aktiv konstförening som idag har cirka 100 medlemmar. Medlemsavgiften är 50 kr per månad som dras från lönen. Företaget stödjer verksamheten med samma belopp.

Verksamheten utgörs av löpande inköp av konst under året. Denna konst lottas sedan ut bland medlemmarna. Det sker via månads- och årsdragningar med mycket stor vinstchans. Utöver detta arrangerar föreningen olika aktiviteter med anknytning till någon konstform.

Vi har ett eget **Galleri** där vi visar vår inköpta konst, dels på intranätet, dels på våning 3 på Huvudkontoret.

Sök på "Konstföreningen" för mer information.



Bra energi på jobbet

"iNERGI på jobbet" är ett program som ger medarbetaren verktyg och förhållningssätt att kunna prestera och må på topp utifrån sitt bästa hållbara jag. Målsättningen är att ge möjlighet åt var och en att skapa sin egen personliga "energi för en bättre värld".

Rätt tempo i vardagen leder till ökad produktivitet, kreativitet och välbefinnande samtidigt som det ökar medvetandet. Detta leder till större ansvar för sitt eget personliga välbefinnande och bättre beslutsfattande.

iNERGI bygger på en innovativ och beprövad förändringsprocess för hela organisationen. Metoden är att ge inspirerande och vetenskapligt förankrade tips, övningar, verktyg och mikrokurser som flätas in i vardagen i små, lättsmälta och lättillgängliga portioner.

Sök på "iNERGI Rummet" för mer information.

2. Kom igång. Arbeta förebyggande, långsiktigt och systematiskt

"Satsa på medarbetarna och en human och hållbar företagskultur så följer ökad lönsamhet - inte tvärtom. Skapa förutsättningar för att alla kan prestera och må på topp utifrån sitt bästa hållbara jag. Fläta in det i allt ni gör, på alla nivåer. Var envisa, jobba förebyggande, systematiskt, modigt och långsiktigt...och glöm inte att ha kul och fira era framgångar längs vägen."

Trine Grönlund
Innergi-labbet

3. Sätt ert arbete i ett större perspektiv

”Arbeta strategiskt och i linje med resten av verksamhetens målsättningar. Isolera er inte. Låt det inte bli en trevlig HR-grej på sidan av utan ett integrerat affärsstöd i vardagen. Sätt det gärna i ett större perspektiv så att alla förstår ”varför ni gör det”. För oss handlar det i slutändan om att skapa energi för en bättre värld. Genom att säkra våra medarbetares inre välbefinnande hoppas vi kunna sprida bra energi till alla våra kunder, våra familjer, staden vi bor i, regionen vi arbetar i och världen vi värnar om.

Ann-Marie Hansson
Chef för HR och Affärsstöd, Öresundskraft



Lycka till med ert Innergi-arbete!

Innergi-rådet Öresundskraft

Om Innergi-labbet

Tillsammans med likasinnade vill vi stötta, uppmuntra och bana väg för en lugnare och mer eftertänksam och hållbar företagskultur.

Vi är ett glatt nätverk av likasinnade eldsjälar som brinner för den mentala hälsan bland ledare och medarbetare. Vår vision är att skapa ett vinnande lugn på den högpresterande arbetsplatsen.

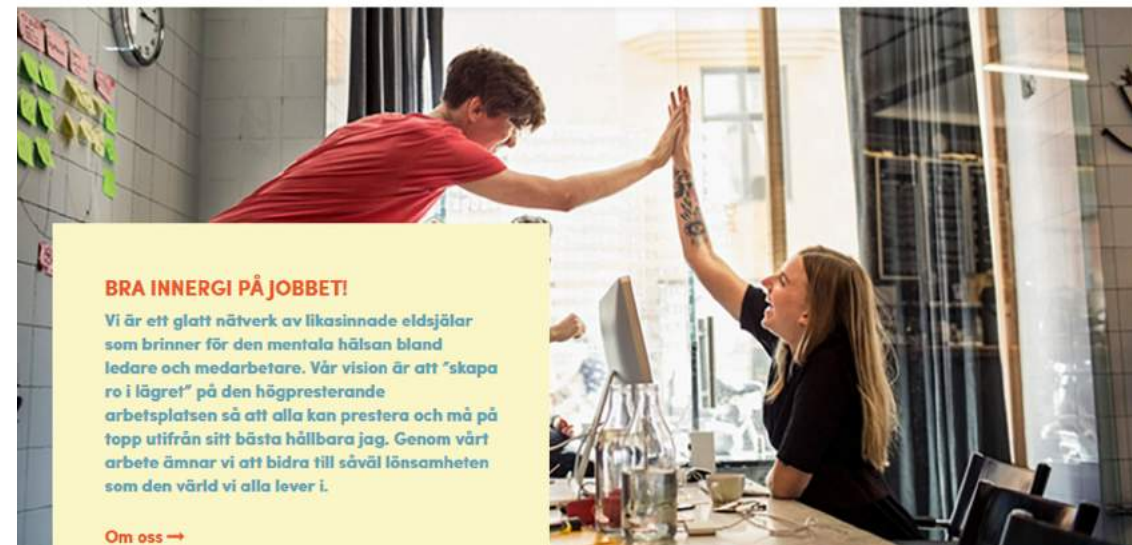
Genom våra EQ-baserade Innergi-initiativ bekämpar vi tidsfattigdomen i verksamheter genom att:

- SÄNKA tempot för att öka produktivitet, kreativitet och välbefinnande.
- ÖKA innergi-nivån för högre medvetenhet, djupare engagemang och bättre beslutsfattande.

Vi ser dagligen att verksamheter med bra innergi presterar bättre, är mer innovativa, roligare att jobba hos och i slutändan mer framgångsrika. Därför vill vi tillsammans med våra kunder bana väg för och uppmuntra till en mer human och hållbar företagskultur oavsett bransch. Genom vårt arbete ämnar vi att bidra till såväl lönsamheten som den värld vi alla lever i.

Är ni sugna på att skapa bra innergi i just er verksamhet så hör av er till oss. Vi brainstormar gärna tillsammans med er och ser fram emot att lära känna er!

Mer info hittar ni på innergi.se



BRA INNERGI PÅ JOBBET!

Vi är ett glatt nätverk av likasinnade eldsjälar som brinner för den mentala hälsan bland ledare och medarbetare. Vår vision är att "skapa ro i lägret" på den högpresterande arbetsplatsen så att alla kan prestera och må på topp utifrån sitt bästa hållbara jag. Genom vårt arbete ämnar vi att bidra till såväl lönsamheten som den värld vi alla lever i.

Om oss →



MEDARBETARE MED BRA INNERGI:

- ✓ STANNAR UPP i det snabba.
- ✓ SPRIDER LUGN i det kaotiska.
- ✓ TÄNKER SKARPT i det komplexa.
- ✓ HITTAR FOKUS i det brusiga.
- ✓ TAR MEDVETNA BESLUT i det pressade.
- ✓ LEVER HÅLLBART i det stressade.
- ✓ ENGAGERAR SIG i det ytliga.

BEKÄMPA TIDSFATTIGDOMEN I ER VERKSAMHET

"Organisations that are engaged, humane, soulful and purposeful report incredible results at all levels."

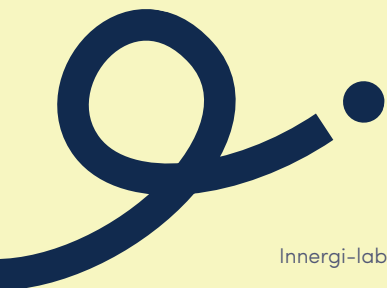
Frederic Laloux, international bestselling author of "Reinventing Organizations"



Hur skapas en arbetsmiljö som ger lika mycket energi som den förbrukar? Hur påverkar dagens tempo och informationsflöde medarbetarnas förmåga att prestera och må på topp? Vad innebär det egentligen att framtidsrusta en verksamhet?

Under två års tid har Innergi-labbet tillsammans med sin kund Öresundskraft utvecklat, testat och aktivt implementerat ett EQ-baserat program vi kallat "Innergi på jobbet". Genom programmet har vi inspirerat och motiverat 400 högpresterande ledare och medarbetare till nya vanor och förhållningssätt.

I denna bok vill vi berätta om vår resa och våra gemensamma lärdomar för alla er som också drömmer om att skapa en mer human och hållbar företagskultur. Kanske vi just genom att dela kan inspirera även din verksamhet till att komma igång med ett långsiktigt och systematiskt innergi-arbete där den mentala och psykosociala hälsan står i fokus.



innergi

Innergi-labbet * Lund/Copenhagen * innergi.se