

FRÅN SOLO TILL SAMSPEL

Livsmedelsverkets HR-strateg Maria Wigenius Sjöberg berättar om metoden som revolutionerat arbetssättet på myndigheten.

TEXT CAJSA HÖGBERG
FOTO PETER CEDERLING

Tillvaron på Livsmedelsverket gynnade inte det uppdrag de anställda var satta att utföra. Det dagliga arbetet stördes av revirstrider mellan avdelningar och professioner. Vardagen förmörkades av en jargong som inte alla medarbetare varken uppskattade eller förstod. På toppen av detta visade det sig att många faktiskt inte ens förstått vad deras arbete gick ut på. De hade svårt att definiera uppdraget. Hur skulle man exempelvis tolka formuleringen: »Att få dem i Sverige som äter sämst att äta bättre«? I brist på tydlighet drog många medarbetare åt sitt eget håll och försökte göra det man trodde förväntades av dem.

I dag har Livsmedelsverket gjort en resa som förvandlat en majoritet av medarbetarna från soloartister till ett

sammansvetsat team. Myndigheten arbetar med kontroll av livsmedel och produktion och ska uppmuntra svenskarna att äta bra mat. Mer än hälften av de 570 medarbetarna finns på huvudkontoret i Uppsala. Övriga arbetar med livsmedelskontroller på slakterier och i gränskontroller.

Det har gått ett par år sedan ledningen bestämde att verksamheten skulle effektiviseras utifrån befintliga

»Att få till ett samspel där medarbetarna gör varandra gott är avgörande.«

resurser. Man ville »långsiktigt utveckla verksamheten strategiskt på ett hållbart sätt«.

I samband med en omorganisation hösten 2014 togs förändringsgreppet. Samtliga i organisationen skulle arbeta i mogna team med tydliga uppdrag. Tilliten mellan medarbetarna skulle förbättras liksom samspelet. Bara hälften gjorde det då.

»Vi ville skapa bättre förutsättningar för samarbete med hjälp av en teambaserad organisation. Målet var att medarbetarna skulle dela sin kompetens med varandra på ett bättre sätt«, säger Maria Wigenius Sjöberg, HR-strateg. »I dag tänker vi >vi< i stället för >jag< i en större utsträckning. Medarbetarna har bättre förståelse för hur det egna arbetet i teamet hänger ihop med det övergripande målet«, säger hon.

Man använde sig av en teori kring team som är utvecklad av den amerikanska psykologiprofessorn Susanne A Wheelan.

Hon har sedan 1970-talet studerat tusentals grupper och kommit fram till att det finns fyra grundläggande stadier i ett teams utveckling. På den fjärde nivån är gruppen mest effektiv.

»Oavsett om man ska göra riskanalyser eller sätta upp en teaterpjäs är detta en metod som fungerar«, säger Maria Wigenius Sjöberg.

