

## Å takle tøft arbeidspress

"Administrasjonen ved Avdeling for teknisk- naturvitenskapelige fag har fått en reell innsparing på en hel stilling i sin avdeling på 10 personer, og resultatet vårt var omtrent like godt i personalavdelingen" sier Halfdan Hagen - personaldirektør ved Høgskolen i Stavanger. - En annen ting er at vi nå er flinkere til å overholde frister fordi vi har bedre kontroll og oversikt. Det har med kvalitetssikring å gjøre. Gjennom HMS setter vi fokus på stress og arbeidsbelastninger og her har jeg veldig tro på PEP.

### *Hva var bakgrunnen for at dere valgte PEP- Gjør det nå?*

- Vi har et tøft arbeidspress, mye skriftlig saksbehandling og store dokumentmengder. Her i fellesadministrasjonen har HMS satt fokus på stress og arbeidsbelastninger, og vi trengte å gjøre noe for ansatte som var stressede, sykmeldte eller også utslitte.

- Jeg tok da for to år siden kontakt med IBT-rådgiver Hanne Kristine Lyssand for å skape en arbeidssituasjon og hverdag som den enkelte kunne leve med. Vi trengte råd og konkrete metoder for å kunne håndtere hverdagen med stort press på en bedre måte.

### *Har programmet levd opp til forventningene?*

- Ordene personlig effektivitet ga meg andre assosiasjoner enn hva programmet viste seg å inneholde, men - ja, det har absolutt levd opp til forventningene. Folk er jo forskjellige, likevel er det ikke tvil om at det er noe å hente for de fleste. Jeg har veldig tro på PEP-programmet. Her hos oss har vi godt utdannede ansatte, men metoder og teknikker for det daglige arbeidet er det få eller ingen som har lært. Før hadde vi tilfeldige systemer fra kontor til kontor, men nå har vi felles struktur og kan også finne frem hos hverandre i de tilfellene hvor det er ønskelig.

### *Hva har vært vanskelig?*

- For min del har det vært å planlegge tiden godt. Det tar jo tid å endre vaner.

### *Hvordan var det å komme i gang?*

- I starten var vi veldig pressa med flere ubesatte stillinger og samtidig i en flyttesituasjon. Men, vi var åpne og alle var motiverte selv om vi gikk inn på atferdsendring (det området hvor det er vanskeligst å motivere). Å investere av sin travle tid til endringsarbeid kan være tungt, men allerede etter gjennomføringen av første trinn ga det



oss opplevelsen: "Oj her har jeg en hjelp". Det er så praktisk og så enkelt at det fungerer - rett på sak. Det virker med en gang, og alle har systemet i bruk nå to år etter. Hos oss er det ikke så mange som følger systemet i ren-dyrket form, men de tilpasser det til

egen stil og egne behov.

### *Struktur i forhold til samarbeid?*

- PEP er et hjelpemiddel som gir struktur for den enkelte, og dette gir et godt grunnlag for godt samarbeid. Det er sånn at det ene er

avhengig av det andre.

### *Hva med fremtiden?*

- Jeg har enda mye å gå på med planlegging, og jeg ser at det er nyttig å følge opp programmet. Derfor håper jeg på at vi får en oppfølging fra Hanne Kristine. Det kan godt gå en del tid imellom oppfølgningene og vi kan gjerne vri fokus enda mer over mot håndtering av det elektroniske verktøyet. Det er en fordel å kombinere IT med gode arbeidsmetoder. De som tradisjonelt driver IT-opplæring har et annet perspektiv.

### *Har dere avdekket andre problemområder?*

- Ikke direkte, men vi har samlet IBT-rådgiverens erfaringer og inntrykk. Hun kommer utenfra og er blitt godt kjent så å si i dybden. Det har avgjort vært en styrke for oss å ha en person inne som kan samle noen tråder som ellers ikke blir samlet.

### *Har PEP hatt verdi med hensyn til lederrollen?*

- Ja det vil jeg absolutt si. Lederne våre har høye krav til arbeidskapasitet og PEP har hjulpet dem til bedre planlegging og bedre oversikt.

Du blir jo stressa av det du ikke får gjort og aldri er du vel mer tilfreds enn når du drar hjem og har fått gjort det du skal.

*Fra ord til handling*  
**PEP - GJØR DET NÅ!**

IBT på web: <http://www.ibtgruppen.no> <http://www.ibt-pep.com>