



Stärkt självkänsla för sekreterarna

Arbetsplats: SP, Sveriges Provnings- och Forskningsanstalt, Box 857, 501 15 Borås.

Kontaktperson: Berit Lund, 033-16 50 00.

Arbetslivsfondens handläggare: Seth Svensson, Älvsborgs län

Skribent: Tony Bergman, HT-information, Borås, 033-25 48 82.

Sammanfattning: Syftet med projektet var att undersöka om de 45 sekreterarnas arbetsuppgifter kunde förtydligas och utvecklas. Bakgrunden var bl.a. att sekreterarrollen på grund av personatorernas intåg hade förändrats till en mer samordnande roll. Den första förändringen var att sekreterarna började hålla regelbundna möten. En referensgrupp bildades också med resultat att nya tjänster som enhetssekreterare inrättas på var och en av SP:s enheter. Nya arbetsbeskrivningar arbetades också fram.

För att sekreterarna skulle utvecklas vidare mot självständigare uppgifter genomfördes sedan olika utvecklingsseminarier. De positiva resultaten av förändringsarbetet har inte låtit vänta på sig: ökat informationsansvar, deltagande i större projekt, roligare arbetsuppgifter m.m. De positiva omdömena bekräftades i en enkätundersökning; 97 procent ansåg att projektet varit värdefullt.

Bakgrund

De 45 sekreterarna på Sveriges Provnings- och Forskningsinstitut har deltagit i ett omfattande utvecklingsarbete för att stärka sin yrkesroll:

- Vi är mycket nöjda med den genomförda utbildningen. Vår självkänsla har stärkts av att vi har fått en ökad kompetens i arbetet, säger sekreterarna Sonja Mozer Rosell, Berit Lund, Lisbeth Pilgård och Anita Karlenström, som har ingått i referensgruppen för projektet.

Sveriges Provnings- och Forskningsinstitut, SP, är landets centrala institution för teknisk utvärdering, certifiering, mätteknik, provning och forskning.

Verksamheten är organiserad i åtta tekniska och en administrativ enhet. Enhetsledningen består av enhetschef, enhetssekreterare, sektionschefer och ev. forskare.

Förändringsarbetet påbörjades redan år 1989 då företagsledningen initierade ett projekt med titeln "Sekreterarens förändrade roll". Projektet avsåg att undersöka om de 45 sekreterarnas arbetsuppgifter och yrkesroller kunde förtydligas och utvecklas.

- Sekreteraryrket har förändrats under senare år.

Personatorernas intåg har inneburit att chefer och andra tjänstemän själva i mycket stor utsträckning arbetar med ord- och textbehandling och därför inte behöver samma typ av sekreterarservice som tidigare. Numera handlar det mera om att vi fungerar som samordnare på enheterna och avlastar cheferna en hel del av deras administrativa uppgifter. Vår företagsledning var tillräckligt förutseende för att i

tid se fördelarna med detta för såväl SP som för oss sekreterare.

De första förändringarna infördes redan under 1989. Då började sekreterarna att hålla regelbundna möten för att diskutera sina gemensamma angelägenheter.

Mål

En referensgrupp bildades med det uttalade målet att utveckla, förstärka och målinriktat sekreterarnas yrkesroll genom nya uppgifter, större ansvarsområden, ökad självständighet och nya befogenheter, som i sin tur kräver en kompetenshöjning. Samarbeta och grupsamverkan betonades också som viktiga mål.

Genomförande

Ett första resultat av referensgruppens arbete var att nya tjänster som enhetssekreterare infördes på var och en av SP:s enheter. Skillnaden mellan dem och de övriga sekreterarna är att de förra har ett samordningsansvar och en viss arbetsledande roll för de övriga sekreterarna.

Arbetsbeskrivningar för båda kategorierna arbetades också fram.

- Meningen var självfallet att samtliga sekreterare skulle ha möjlighet att utvecklas mot självständigare uppgifter. Det var därför nödvändigt med en omfattande utbildningsinsats, berättar projektledaren Berit Lund.

Indelade i fyra grupper genomgick samtliga sekreterare under tiden april 1991 till mars 1993 utvecklingsseminarier och olika kurser med syfte att stärka sekreterarna i deras yrkesroll.

Kurserna, som delvis finansierades med stöd från Arbetslivsfonden, berörde ämnen som framtidens sekreterarroll, uppbyggnad av yrkesrollen, effektivitet och personlig planering, kommunikation och laganda, argumentationsteknik, ekonomi, skrivprogrammet Word m.fl ämnen. Ledare för kurserna var bl.a. Eva Sternberg från Kreativ Personalutveckling, SP:s ekonomisektion och Kontorslandslaget.

- Vi är mycket nöjda med de olika kurserna. De har uppfyllt målen när det gäller att ge oss ökad kompetens och en stärkt självkänsla. En stor fördel har varit att vi

själva har fått vara med och utforma kursernas innehåll.

Resultat

Som ett resultat av förändringsarbetet har sekreterarna fått ett ökat informationsansvar, som bl.a. innebär att de ansvarar för personalmöten. Några sekreterare har dessutom blivit datoransvariga inom sina enheter. Sekreterarna arbetar också i större omfattning i olika projekt, både administrativa och tekniska.

Deltagarnas positiva omdömen om kurserna bekräftas också i ett projektarbete, som genomfördes av Lisbeth Pilgård inom ramen för en utbildning på Högskolan i Borås. Enligt projektarbetet upplever sekreteraren att arbetet har blivit roligare, inflytandet har ökat och att sekreterarrollen överhuvud taget har förstärkts. Även cheferna anser att resultatet av genomförda utbildningar och organisationsförändringar är mycket positivt.

Under våren 1993 fick samtliga sekreterare besvara frågor i en omfattande enkätundersökning:

° 97 procent ansåg att projektet var värdefullt och hela 80 procent av dem bedömde det som mycket värdefullt.

° Nyttan av att ha deltagit upplevdes som mycket stor av 74 procent.

° Alla sekreterarna ansåg sig ha blivit stärkta i sin yrkesroll.

° Engagemanget i arbetet har ökat för 88 procent av sekreterarna.

° 63 procent av enhetssekreterarna och 26 procent av de övriga sekreterarna har fått nya arbetsuppgifter.

Värdering

Som helhet är sekreterarna mycket nöjda med resultatet av det hittills genomförda förändringsarbetet. Berit Lund anser dock att det hade varit bra om flera sekreterare hade fått nya arbetsuppgifter.

- Dessutom borde fler chefer inta en mer stödjande attityd och inte bara ha en neutral profil.

Det siffermässiga resultatet av förändringsarbetet på SP är svårt att mäta. Såväl sjukskrivningar, arbetsskador som personalomsättning är på en mycket låg nivå.

- Projektet kan kanske mer ses som en förebyggande åtgärd för att kunna behålla de låga siffrorna på sjukfrånvaro och personalomsättning. Däremot kan vi anta att vi genom ökad kompetens och nya uppgifter från våra chefer och övrig teknisk personal har frigjort tid, som de borde kunna använda till mer debiterbara insatser.

Berit Lund berättar vidare att hon inte anser utvecklingsarbetet på något sätt avslutat för sekreterarna på SP utan att arbetet hela tiden måste fortsätta när det gäller att stärka kompetensen för sekreterarna.

ISSN 1104-6449
1994

Mars