

Hälsofrämjande ledarskap

- Baserat på ”Hållbart och hälsofrämjande ledarskap i vardag och förändring”

David Cavallin

Hälsopedagog, Mölndals stad

(Förvaltningarna vård och omsorgsförvaltningen och tekniska förvaltningen)



Uppdrag: Bygga upp det hälsofrämjande arbetet

- **Öka den upplevda hälsan**

Trivsel, delaktighet och gemenskap

- **Öka frisknärvaron**

Minska sjukskrivningarna

3 fokusområden i det hälsofrämjande arbetet

1. Hälsoinspiratörer (HI)

1. Hälsoinspiratörer (HI)

- Utbildningar
- HI träffar, 6 st/år
- Stötta och vägleda

3 fokusområden i det hälsofrämjande arbetet

1. Hälsoinspiratörer (HI)

2. Aktivitetskalender

Aktivitetskalendern

- 29/8 Svampkurs i skogen (Sisjön)
- 4/9 Föreläsning "Kickstarta hösten" (hälsofokus)
- 5/9 Äta ogräs (kurs och matlagning)
- 12/9 Svampkurs inomhus
(svampdemonstrering/svampkonsultation)
- 19/9 Lär dig spela Boule som ett proffs
- 2/10 Lär känna ditt Mölndal, Kulturell stadsvandring

- 5/10 Jazzkonsert i katakomberna i Kvarnbyn
- 21/10 Föreläsning med Kay Pollak
- 8/11 Afterwork med trollkarl och magiker
- 11/11 Fysisk workshop: Hållningsträning med Robert Kronberg
- 26/11 Föreläsning: Bemötande och attityder i serviceyrket
- 30/11 Pianokonsert i katakomberna i Kvarnbyn
- 3/12 Ensam eller stark (Psykologfabriken)

3 fokusområden i det hälsofrämjande arbetet

1. Hälsoinspiratörer (HI)
2. Aktivitetskalender
- 3. Hälsofrämjande ledarskap**

3. Hälsosfrämjande ledarskap

Hur en chef driver och leder arbetet påverkar hälsan hos alla medarbetare.

Kräver systematiskt och långsiktigt arbete

Hälsofrämjande ledarskap

3 dagars utbildning (Obligatoriskt)

- Hälsa och arbete
- Hälsufrämjande/salutogent ledarskap
- Coachande ledarskap
- Team och gruppcoaching

Utbildat ca 95 chefer



Dag 1:

- Hälsa och hälsa i arbetslivet
- Framgångsfaktorer och forskning
- Ledarskap och Coaching i teorin

(Teorier och modeller delvis hämtat ur Lottas material "Hållbart och hälsofrämjande ledarskap i vardag och förändring" som även använts som utbildningsmaterial).

- Coachande förhållningssätt, nyckelfärdigheter och samtal

Dag 2:

- Handlingsplan hälsofrämjande arbete

(Teorier och modeller delvis hämtat ur Lottas material
”Hållbart och hälsofrämjande ledarskap i vardag och förändring”

- Uppföljning, feedback och feed-forward

- Gruppcoaching

Dag 3:

- Mentorscoaching
- Teamcoaching
- Modeller och övningar i det hälsofrämjande arbetet

Exempel på praktiska övningar för cheferna

1. Att lägga en handlingsplan

1. Hälsufrämjande arbete/ledarskap

Närvarande: Synlig och engagerad Förmåga att skapa delaktighet, inflytande och ansvar

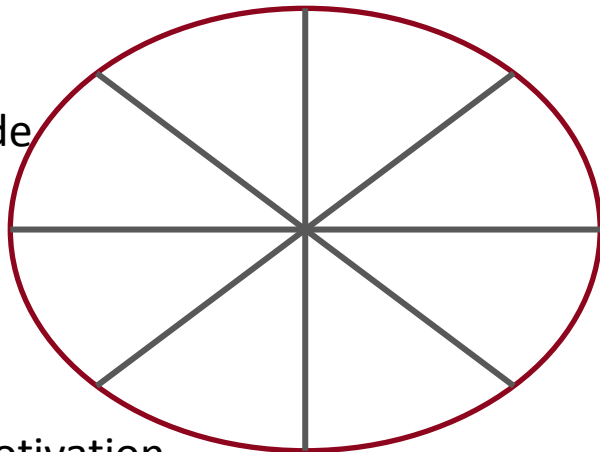
Mental: Återhämtning. Stress- och stresshantering. Reflektion i arbetet

Social hälsa/arbetsklimat:

Kommunikation, attityder, inställning, respekt & bemötande

Social hälsa: Gemenskap, trygghet och glädje/arbetsglädje. Trivas med och kommer väl överens med mina kollegor och chefer

Meningsfullhet: Motivation, vision och mål för arbete. Värderingar, etik & moral. Positiva känslor & trevlig arbetsmiljö



Psykologisk trygghet: Tillåta att andra misslyckas och lyckas. Feedback: Växa och utvecklas

Hanterbarhet: Resurser och stöd
Arbetstakt och schema
Kunskap & kompetens. Fysisk- och mental ork. Delaktighet
Inflytande. Krav-kontroll

Begriplighet: Strukturerat och tydligt Kunskap om arbetsplatsen och sin roll

1.

Steg 1. Individuellt

Fundera och skatta de olika delarna i hjulen. Hur upplever du att det är på din arbetsplats (Välj en arbetsgrupp)?

Skatta på en skala 1-10. Där 1 är sämst och 10 är bäst

1. **Steg 2 - Parvis**

1. Partnern ber om reflektion kring styrkor och utvecklingsområden (**OBS: Ingen Coaching**)

2. Identifiera område som du ser som extra intressant för din enhet att utveckla.

• Byt roller

Totalt 20 minuter (10 minuter per/person)

1.

Steg 3 – Mål, förberedelse, planering

Utgå från det ämne som du identifierade i steg 2.
Dvs det ämne som du ser som viktigast för din enhet att
utveckla och bli bättre på

1.

GROW-samtal

- **G**oal Mål, målformulering
- **R**eality Verklighet, nuläge
- **O**ptions Handlingsalternativ
- **W**ill Val, vilja

Handlingsplan för hälsofrämjande arbete

Datum	VAD? vilket område vill du förändra och utveckla	MÅL? Vad är målet mer exakt?	VINSTER? Vilka vinster ser du med denna förändring	HUR? Vad behöver du göra? Vilka åtgärder kan du göra? Vad börja med? NÄR? När är det klart? Delmål 1, 2, 3	VEM/VILKA är ansvariga	FÖLJA UPP När följs detta upp? Hur?

2. Friskfaktorer

Chef och chef

Chef och Hälsoinspiratör

Chef och arbetsgrupp

- Vad är det som funkar bra på er arbetsplats?
 - Vad kan bli ännu bättre?

3. Vilka är dina tre viktigaste arbetsuppgifter?

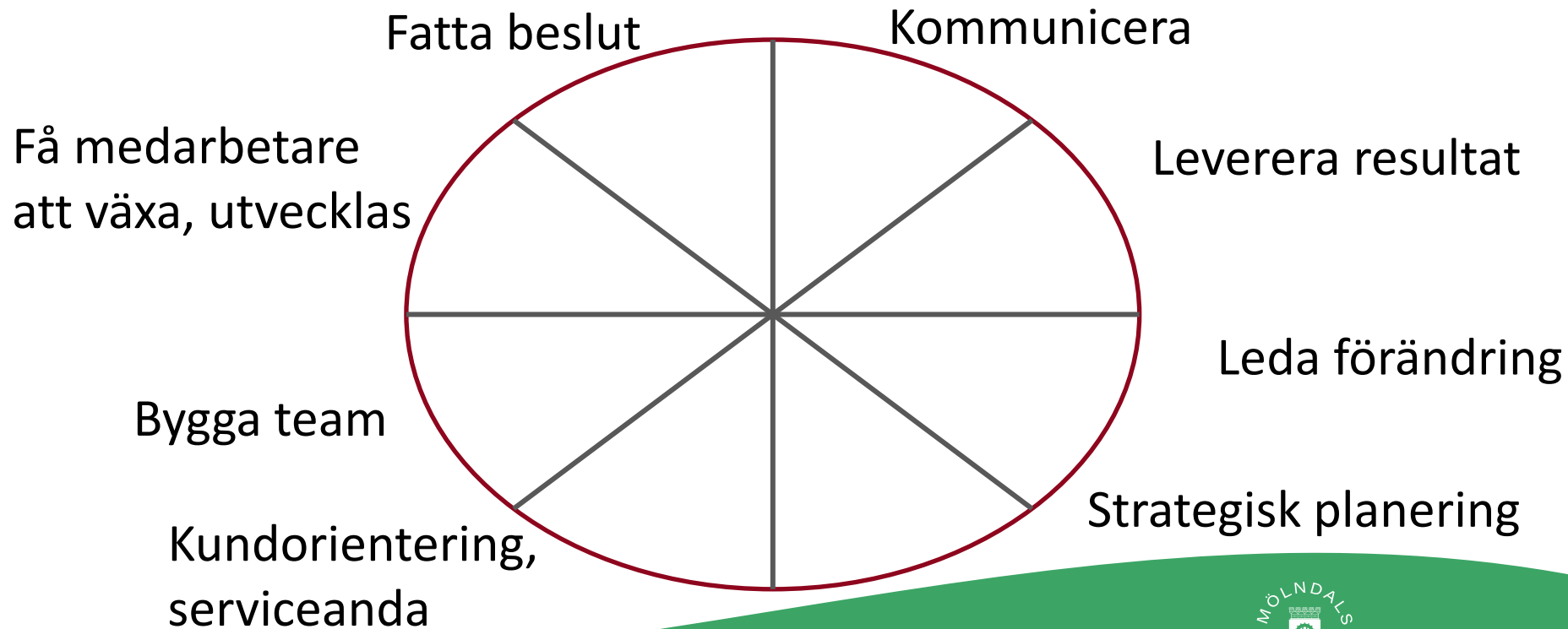
- Fundera själv
- Prata med din granne

**3. Vilka färdigheter och egenskaper
behöver en person i din roll ha?
Minst 5-6 ord...**

- Fundera själv
- Prata med din granne

3.

Ex. Mina Nyckelfärdigheter



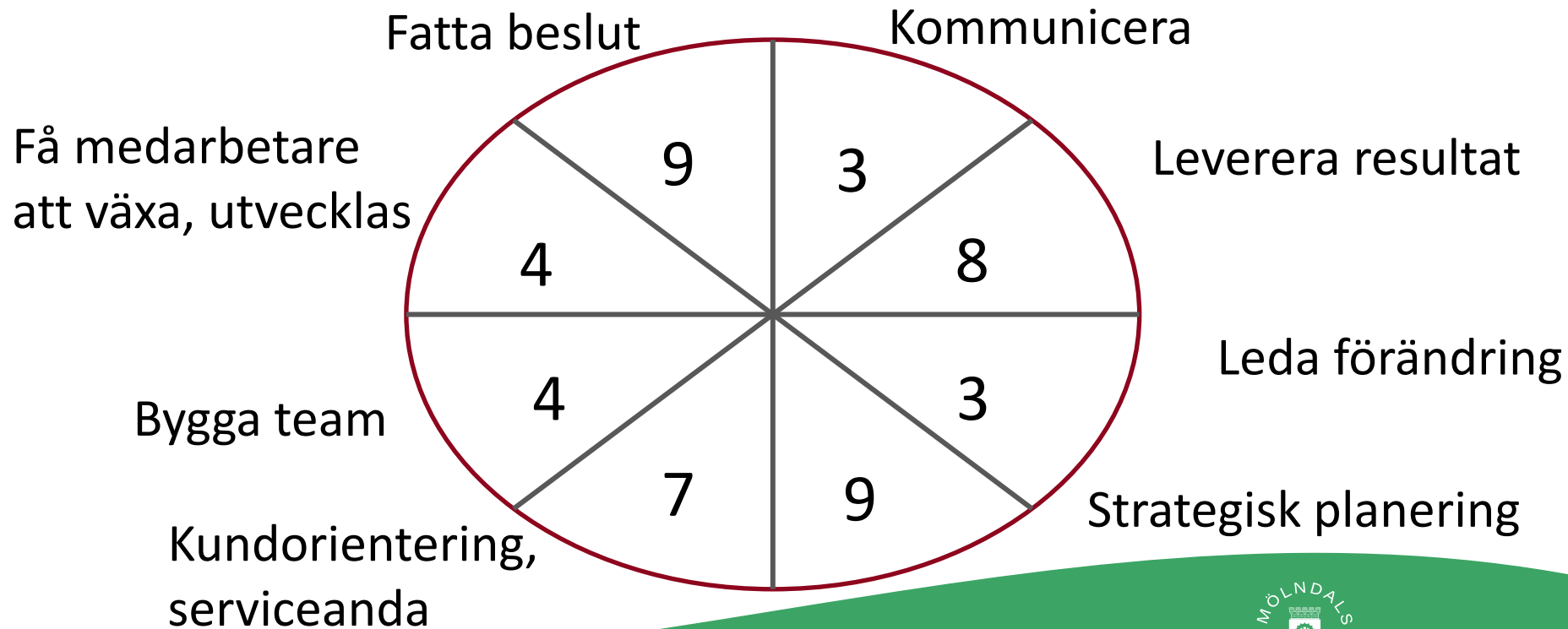
3.

Hur nöjd är DU med DITT nuläge inom respektive
“område”?

Skatta på en skala 1-10. Där 10 är bäst och 1 är
sämst!

3.

Ex. Mina Nyckelfärdigheter



3.

Coachande samtal

Arbeta 2 och 2

30 minuter per person + reflektionstid

Totalt: ca 60 minuter

Workshop

Två workshops per år á 4 timmar (Obligatoriskt)

- Hälsöfrämjande handlingsplan. Utveckla det hälsöfrämjande arbetet (från nuläge till önskat läge)
- Gruppcoaching (lösningsoorienterade processer för att stödja en enskild chef att komma fram till en lösning på en utmaning eller problem)
- Erfarenhetsutbyte och inspiration



HälsöGREppet



Göteborgsregionens
kommunalförbund



EUROPEAN UNION
European Commission



Utvärdering

- Betyg utbildningen 4,3 av 5
Utbildningarna och workshops uppskattas av cheferna
- Enkät hälsofrämjande ledarskap (Lotta Delleve, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap GU)
 - Fylls i med 1 års mellanrum
 - För tidigt för att säga något om effekterna.
- Utvärderat av Karolina Hvegholm (Examens arbete, Arbetsvetarprogrammet på GU)

Resultat

- Sjukskrivningarna börjar vända neråt på VOF. Lägsta på 9 år
- Cheferna får en gemensam plattform och grund att stå på
- Tydligare gemensam bild av hur vi vill arbeta
- Bra och viktigt att cheferna träffas mellan förvaltningarna VOF och TEF
- Det pratas mer och jobbas mer aktivt med de hälsofrämjande frågorna ute i verksamheterna

Erfarenheter och lärdomar

- Förankra arbetet i alla chefsled
- Jobba långsiktigt
 - Workshopar är viktigt
 - Vara flexibel och anpassa workshopar
- Flera yrkesprofessioner i utbildarteamet

Framtiden

Att arbeta mer mot ledningsgrupper & arbetsgrupper som behöver lite extra stöd och hjälp i det hälsofrämjande arbete.

Riktade workshoppar, chefscoaching eller gruppcoaching
GDQ

Frågor?

Kontakt:

david.cavallin@molndal.se

