

Välkomna!

Lärseminarium 10 juni 2019

08.30	Fika och registrering
09.00	Inledning
09.10	<i>"HälsoGReppet"</i> - Göteborgsregionens kommunalförbund <i>"Positiv Rörelse"</i> - Sjuhäradssamordningsförbund <i>"Den visa organisationen"</i> - SDF Norra Hisingen, Göteborgs stad <i>"En hälsosam arbetsplats"</i> - SDF Östra Göteborg, Göteborgs stad
10.10	Frågestund
10.25	Paus
10.40	Workshop 1 & 2
11.55	Avslutning



www.menti.com

49 87 15



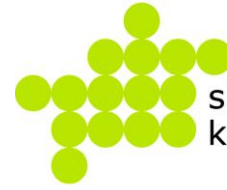
Göteborgs
Stad



VARA KOMMUN



GÖTEBORGS
REGIONEN



skaraborgs
kommunalförbund



VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN

Sjuhärads
Samordningsförbund



OLOFSTRÖMS
KOMMUN



Munkedals
Kommun



MELLERUDS
KOMMUN



VARBERGS
KOMMUN



Akademikerförbundet SSR

vision

unionen



Försäkringskassan



ARBETSFÖRMEDLINGEN
SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE



Svenska
ESF-rådet

EDCS



HÖGSKOLAN
I SKÖVDE

Utlysningen

- Öppen för ansökan t.o.m 9 sept. 2019
- 55 miljoner kronor
- Syfte:
 - säkra kompetensförsörjningen för anställda
 - främja hälsosam arbetsmiljö
 - förebygga och motverka sjukskrivningar
 - motverka diskriminering i arbetslivet

Besök www.esf.se och kontakta Agnes Venäläinen
för att boka in ett projektidémöte

agnes.venalainen@esf.se / 031-707 73 85



Svenska
ESF-rådet





HälsogReppet

**Ett projekt för bättre hälsa
på arbetsplatser i din kommun.**



**GÖTEBORGS
REGIONEN**



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

ESF-projektet HälsoGReppet syftar till att stärka individers ställning på arbetsmarknaden
genom att förebygga och förhindra
sjukskrivningar som orsakas av psykisk ohälsa
bland anställda inom kvinnodominerade
arbetsplatser i GR-kommunerna.

Problemformulering

- Sjukskrivning och förtidspension varierar med regelverket - graden av kontroll och ersättningsnivåer,
- Fler är sjukskrivna vid god konjunktur,
- Sociala interaktioner och attityder till sjukfrånvaro,
- Kvinnors sämre förankring i arbetslivet



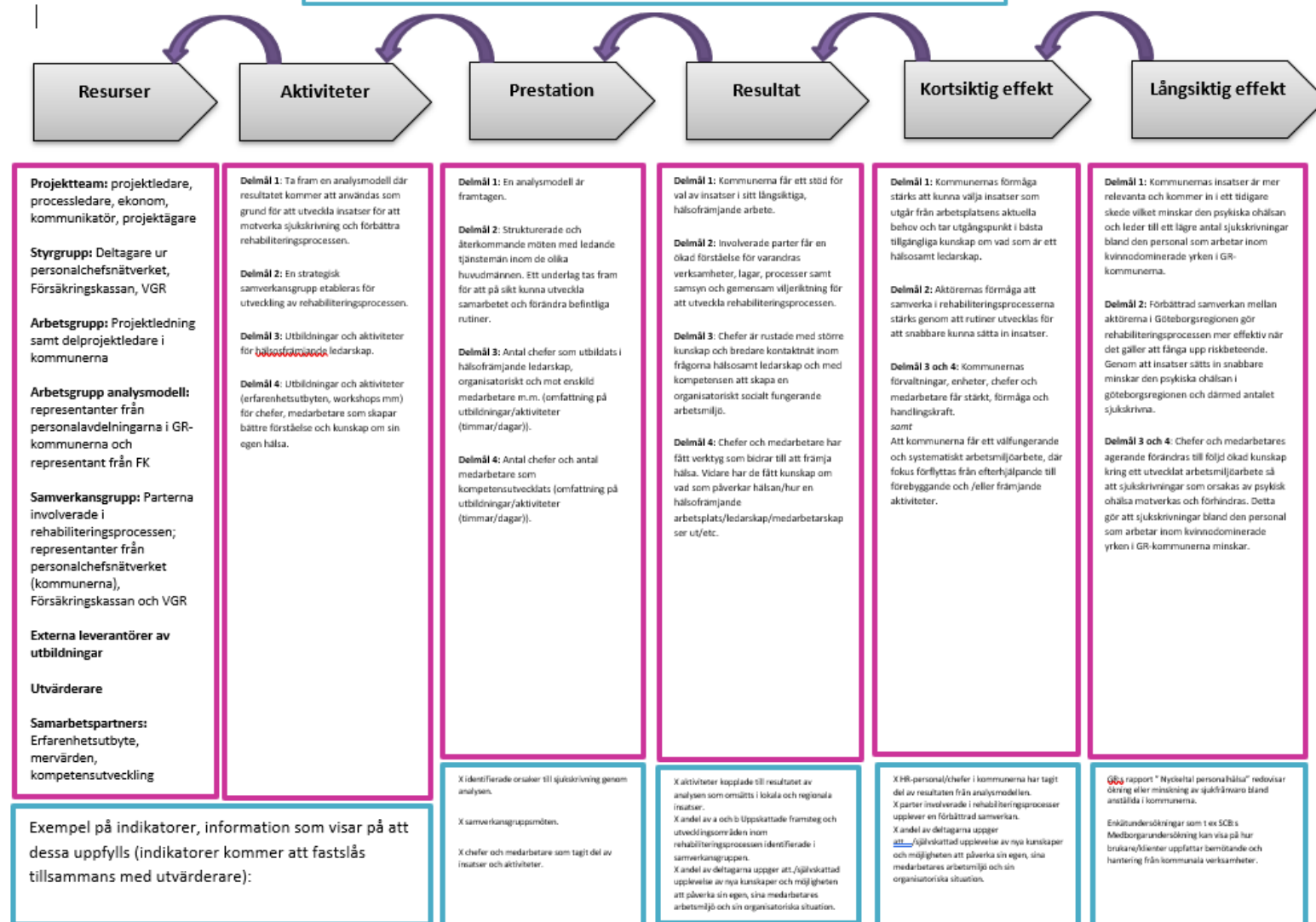
Det säkraste sättet att minska sjukfrånvaron är att åstadkomma ett minskat inflöde av nya sjukskrivningar.

Källa: artikelserie från IFAU (institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering) sammanfattas forskning med fokus på varför sjukskrivningstalen varierar mellan åren.

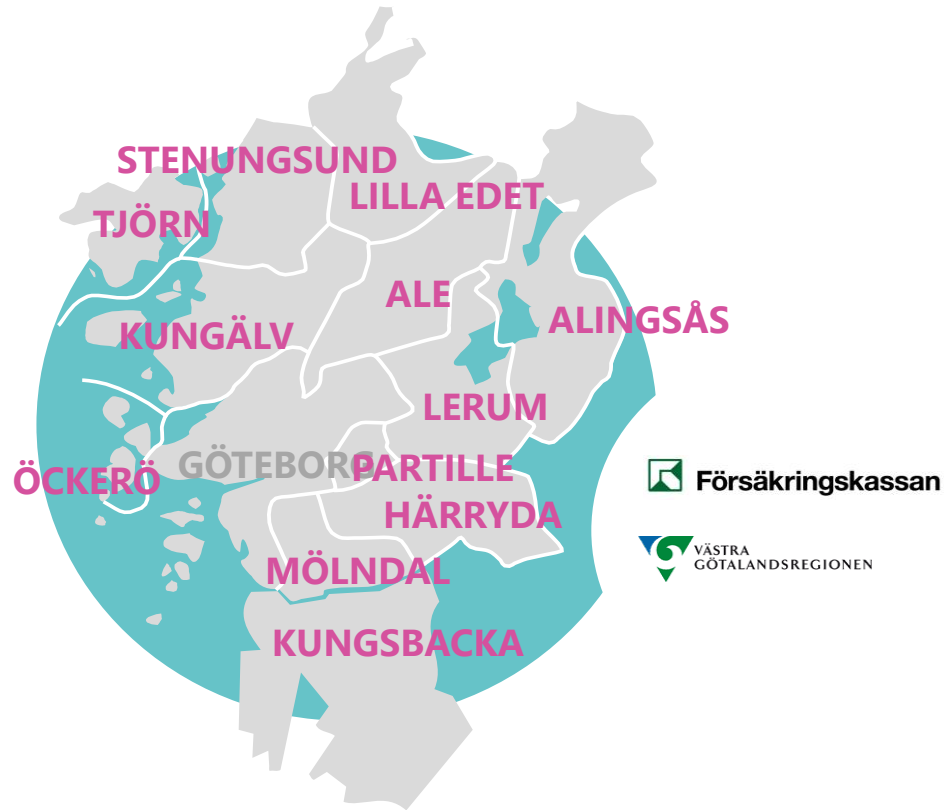
Förväntat resultat och effekter

- Ökad kunskap om ledarskapets betydelse för hälsa
- Ökad kunskap om faktorer som har betydelse för att nå en hälsosam arbetsplats
- Ökad kunskap om den egna hälsans betydelse
- Ökad kunskap om framgångsrika insatser på arbetsmiljöområdet
- Utvecklade och etablerade rutiner/strategier/samarbetsformer
- Ökad psykisk hälsa bland medarbetare och chefer
- Främja regionalt lärande och erfarenhetsutbyte inom arbetsmiljöområdet

Förändringsteori – HälsoGREppet



Aktiviteter och metoder



Projektet arbetar utifrån 4 spår

- 1 Ta fram en analysmodell
- 2 Strategisk samverkan i rehabiliteringsprocessen
- 3 Hälsofrämjande ledarskap
- 4 Den egna hälsan



Hälsö**G**Reppet

Analysmodell

- ✓ Utveckla arbetsmiljöprocesser genom att ta fram en analysmodell.



Stärka samverkan



- ✓ Stärka samverkan mellan olika aktörer som är involverade i rehabiliteringsprocessen.



Hälsogreppet

Hälsofrämjande ledarskap

- ✓ Öka chefers kunskap om ledarskapets betydelse för hälsa.



HälsöGREppet

Den egna hälsan

- ✓ Öka medvetenheten och kunskapen bland medarbetare och chefer kring den egna hälsan och framgångsrika insatser på arbetsmiljöområdet.

Utbildning hälsofrämjande ledarskap

- Workshop i hälsofrämjande ledarskap, Mölndal. 6/3 2018.
 - Utbildning i hälsofrämjande ledarskap, Lilla Edet. 13/3 2018.
 - Utbildning i hälsofrämjande ledarskap, Lilla Edet. 14/3 2018.
 - Utbildning i hälsofrämjande ledarskap, Lilla Edet. 18/4 2018.
 - Utbildning i hälsofrämjande ledarskap, Mölndal. 20/4 2018.
 - Utbildning i hälsofrämjande ledarskap, Mölndal. 25/4 2018.
 - Föreläsning i hälsosam schemaläggning, Alingsås. 3/5 2018.
 - Workshop i hälsofrämjande ledarskap, Mölndal. 7/5 2018.
 - Utbildning i hälsosam schemaläggning, Alingsås. 8/5 2018.
 - Utbildning i hälsosam schemaläggning, Alingsås. 15/5 2018.
 - Workshop i hälsofrämjande ledarskap, Mölndal. 16/5 2018.
 - Utbildning i hälsofrämjande ledarskap, Kungälv. 17/5 2018.
 - Workshop i friskfaktorer under APT, Kungälv. 21/5 2018.
 - Workshop i förändringskurvan, Kungälv. 21/5 2018.
 - Utbildning i hälsa och stress i arbetslivet, Lerum. 23/5 2018.
 - Utbildning i hälsa och stress i arbetslivet, Lerum. 24/5 2018.
 - Workshop i förändringskurvan, Kungälv. 28/5 2018.
 - Utbildning i hälsosam schemaläggning, Alingsås. 31/5 2018.
 - Utbildning i hälsofrämjande ledarskap, Kungälv. 7/6 2018.
 - Utbildning i hälsa och stress i arbetslivet, Lerum. 7/6 2018.
 - Arbete med OSA-mål utifrån utbildningsinsats, Kungälv. 15/6 2018.
 - Genomgång förändringskurva APT, Kungälv. 18/6 2018.
 - Föreläsning för förskolechefer, Lerum. 30/8 2018.
 - Utbildning i hälsofrämjande ledarskap, Kungälv. 6/9 2018.
 - Workshop i hälsofrämjande ledarskap, Mölndal. 11/9 2018.
 - Utbildning i styrkebaserad organisations-utveckling, Stenungsund. 11/9 2018.
 - Utbildning i styrkebaserad organisations-utveckling, Stenungsund. 12/9 2018.
 - Gruppträff. Arbetsmiljö ur ett hjärnhälsoperspektiv, Lerum. 17/9 2018.
 - Genomgång förändringskurva APT, Kungälv. 17/9 2018.

Utvecklande ledarskap

Medskapande mötesledning

GDQ

Styrkebaserad organisationsutveckling

Utbildning stress och hälsa i arbetslivet

Hälsofrämjande schemaläggning

- Utbildning i Hälsofrämjande ledarskap, Kungälv. 31/1 2019.
- Hälsofrämjande arbetsplats, Lilla Edet. 31/1 2019.
- Hälsofrämjande arbetsplats, Lilla Edet. 6/2 2019.
- Kollegial handledning, Härryda. 7/2 2019.
- Utbildning i hälsofrämjande ledarskap, Kungsbacka. 5/3 2019.
- Gruppträff med "hjärnverkstad", Lerum. 8/3 2019.
- Utbildning i hälsofrämjande ledarskap, Kungsbacka. 13/3 2019.
- Hälsofrämjande arbetsplats, Lilla Edet. 13/3 2019.

Regionala aktiviteter

- Arbetsgruppsmöte spår 1, 15/11 2017.
- Uppstartskonferens, 21/11 2017.
- Arbetsgruppsmöte spår 1, 18/12 2017.
- Utbildning i GDQ, del 1, 22–23/3 2018.
- Utbildning i GDQ, del 2, 12–13/4 2018.
- Konferens hjärnhälsa, 13/9 2018.
- Heldagsutbildning i verktyg för hälsofrämjande arbetsplatser med Suntarbetsliv och Annika Härenstam. 24/9 2018.
- Förberedande arbetsmöte inför transnationellt utbyte. 25/10 2018
- Medskapande mötesledning för chefer, tillfälle 1. 26/10 2018.
- Transnationellt utbyte med Nederländerna, 14–16/11 2018.

Framgångsfaktorer

Projektets styrning och organisering

- **Styrgruppen för HälsoGReppet** utgörs av GR:s nätverk för personalchefer – som också initierat hela projektet – förstärkt av representanter från Närhälsan och Försäkringskassan
- **Projektledningsteamet** innehåller roller inom projektledning, samordning, processledning, kommunikation, ekonomi samt forsknings- och utredningskompetens.
- **De lokala projektledarna**, som oftast kommer från kommunernas personal/HR-avdelningar, arbetar i genomsnitt 20% i projektet, med lokal projektsamordning utifrån lokala förutsättningar och utmaningar.

Att projektet utgår från lokala förutsättningar och behov i respektive kommun

Kontakt

Projektledningsteam

Christina Bouweng Andersson

Projektledare

christina.bouweng.andersson@goteborgsregionen.se

Malin Isaksson

Projektkoordinator

malin.isaksson@goteborgsregionen.se

Björn Wallermark Processledare

Bjorn.wallermark@goteborgsregionen.se

goteborgsregionen.se/halsogreppet

Hur kan vi jobba för att skapa hälsofrämjande arbetsplatser?

Aktiviteter/metoder

Hälsofrämjande satsning i två steg:

1. UL – Utvecklande ledarskap, för kommunens chefer,
Syftar till att ge ökade kunskaper för ett utvecklande ledarskap
2. Workshops "Hälsofrämjande arbetsplatser" för "triaden" chef, skyddsombud och hälsoinspiratör

Hälsofrämjande arbetsplatser: tre halvdagar

1. Gemensam grund för TRIADEN "Vad är hälsa", hälsofrämjande perspektiv, synliggöra rollerna, förväntningar och samarbete
2. Workshops med verktyg och praktiska metoder, olika tema: ex. kommunikation, påbörja handlingsplan
3. Arbete med handlingsplan, inspirera och lyfta goda exempel

Förväntade resultat och effekter

Förbättrat **samarbete** med "Triaden" i hälso- och arbetsmiljöarbetet

- Att skapa ett gemensamt hälsofrämjande förhållningssätt kring arbetsmiljöarbetet
- Att sätta hälsomål och göra handlingsplaner för hälsofrämjande arbete i vardagen, som en naturlig del av systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM.

Förväntade resultat på sikt:

- Skapa fungerande och attraktiva arbetsplatser
- Bättre upplevd trivsel, gemenskap och hälsa på arbetsplatsen
- Förebygga ohälsa och sjukskrivning

Framgångsfaktorer

- Triaden
- Avsätta tid för triaden att träffas, bli hållbart, del av vardagen
- Se att Hälso- och arbetsmiljöfrågor hör ihop
- Ingå naturligt i det systematiska arbetsmiljöarbetet, riskfaktorer och friskfaktorer

Vad har hänt?

Utvärdering under hösten 2019

Ökat engagemang och intresse kring hälsofrågorna

Fler Hälsoinspiratörer har utbildats

A stylized graphic of a brain in light pink with white curved lines representing neural pathways. It is positioned in the upper right corner, partially overlapping a large light blue heart shape.

Tack

Victoria Ackermann
Lilla Edets kommun

Positiv Rörelse

För ökad hälsa och hållbarhet på arbetsplatser i Sjuhärad!

Strukturövergripande

Bygga kunskap och öka
medvetenhet till nyckelaktörer

Organisation

Främja & bygga kompetens i
arbetsgrupper & på arbetsplatser

Individ

Den egna hälsan
Förebyggande och främjande
ansats

Problemformulering

Sjukpenningtalet i Sjuhärad är enligt statistik högre än i övriga Västra Götaland och den psykiska ohälsa är stor; stress eller andra psykiska påfrestning är den vanligast orsaken till besvär för både män och kvinnor.

Detta kopplas framför allt till målgrupper, som i sina verksamheter är utsatta för hög stress samt inom traditionellt kvinnodominerande yrken.

Förväntade resultat och effekter



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

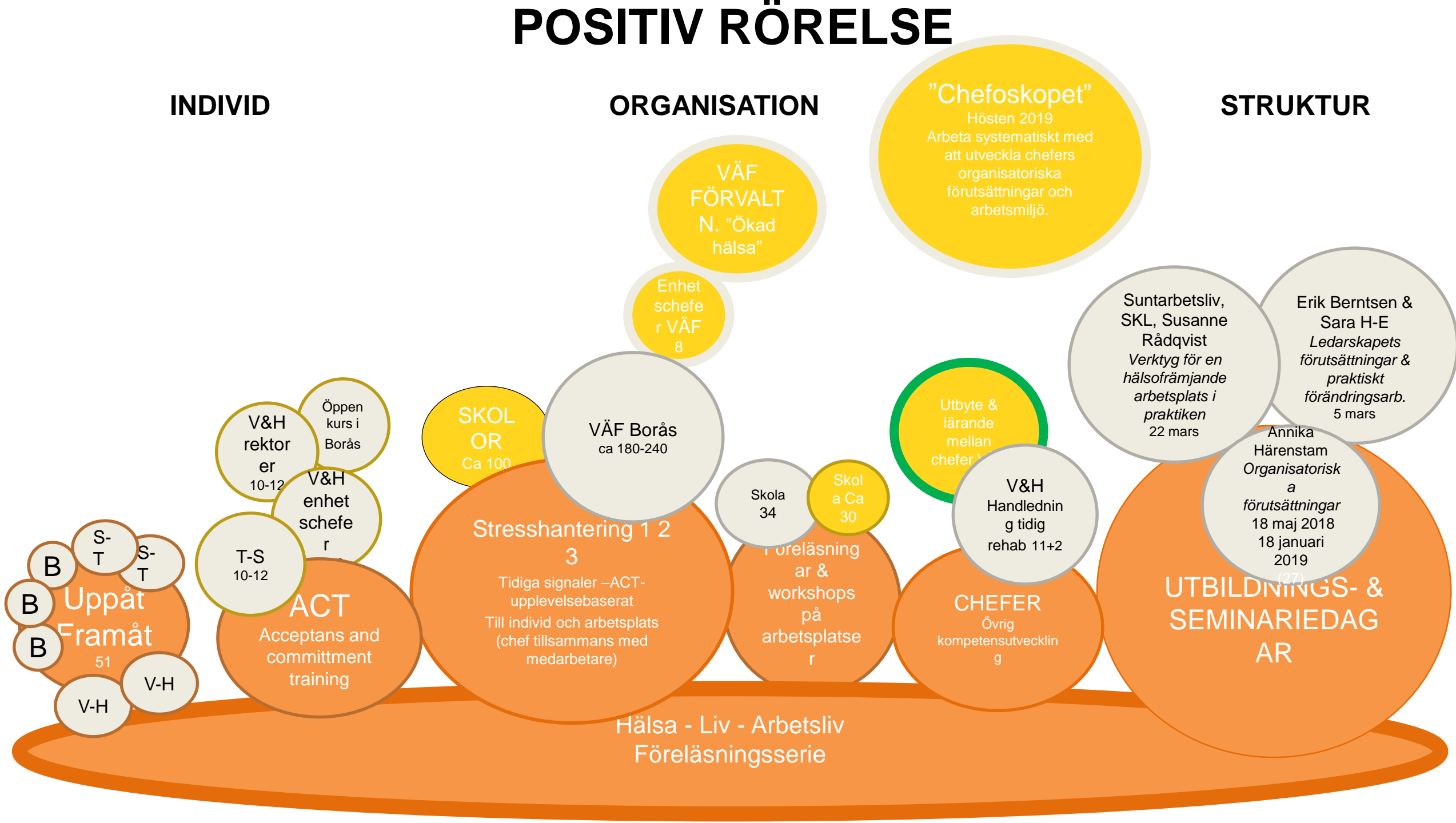
Aktiviteter	Resultat på mellan och lång sikt inom ramen för projekttiden		Samhälls-effekter	
Självstärkande insatser till deltagande kvinnor och män i riskzon för sjukskrivning.	Deltagande kvinnor och män i riskzonen för sjukskrivning har ökad förståelse, förmåga och tar ansvar för sin egna psykiska hälsa och den på arbetsplatsen.	Deltagande kvinnor och män förändrar sitt beteende för att uppnå ett mer hållbart arbetsliv.	Kvinnor och män i riskzonen för sjukskrivning pga psykisk ohälsa har ett mer hållbart arbetsliv.	Ställningen på arbetsmarknaden för sysselsätta kvinnor och män i riskzonen för sjukskrivning i Sjuhärad stärks.
Organisations-utvecklande insatser till deltagande kvinnor och män i grupper /på arbetsplatser.	Deltagande arbetsplatser/ grupper har ökad kompetens, bättre samverkan och framtagna, normmedvetna, handlingsplaner för att förebygga psykisk ohälsa på sina arbetsplatser.	Deltagande arbetsplatser förbättrar sitt arbetssätt gällande det systematiska arbetet med att förebygga psykisk ohälsa och främja hälsa.		
Insatser för ökad kunskap och medvetenhet till nyckelaktörer (chefer, beslutsfattare och politiker).	Nyckelaktörer har ökad kompetens för att kunna agera i syfte att förebygga psykisk ohälsa och främja hälsa.		Förbättrade och mer utvecklade arbetsorganisationer vad gäller arbetet med att förebygga arbetsrelaterad psykisk ohälsa och främja hälsa.	Minskad psykisk ohälsa på arbetsplatser i Sjuhärad.
Systematiskt metodutvecklingsarbete i projektorganisationen.	Projektorganisationen sprider stöd till att förebygga arbetsrelaterad psykisk ohälsa (utifrån den kunskap och samverkan projektet genererat.)	Samordningsförbundets ägarpartner arbetar strategiskt för att förebygga arbetsrelaterad psykisk ohälsa och främja hälsa		

POSITIV RÖRELSE

INDIVID

ORGANISATION

STRUKTUR



Framgångsfaktorer

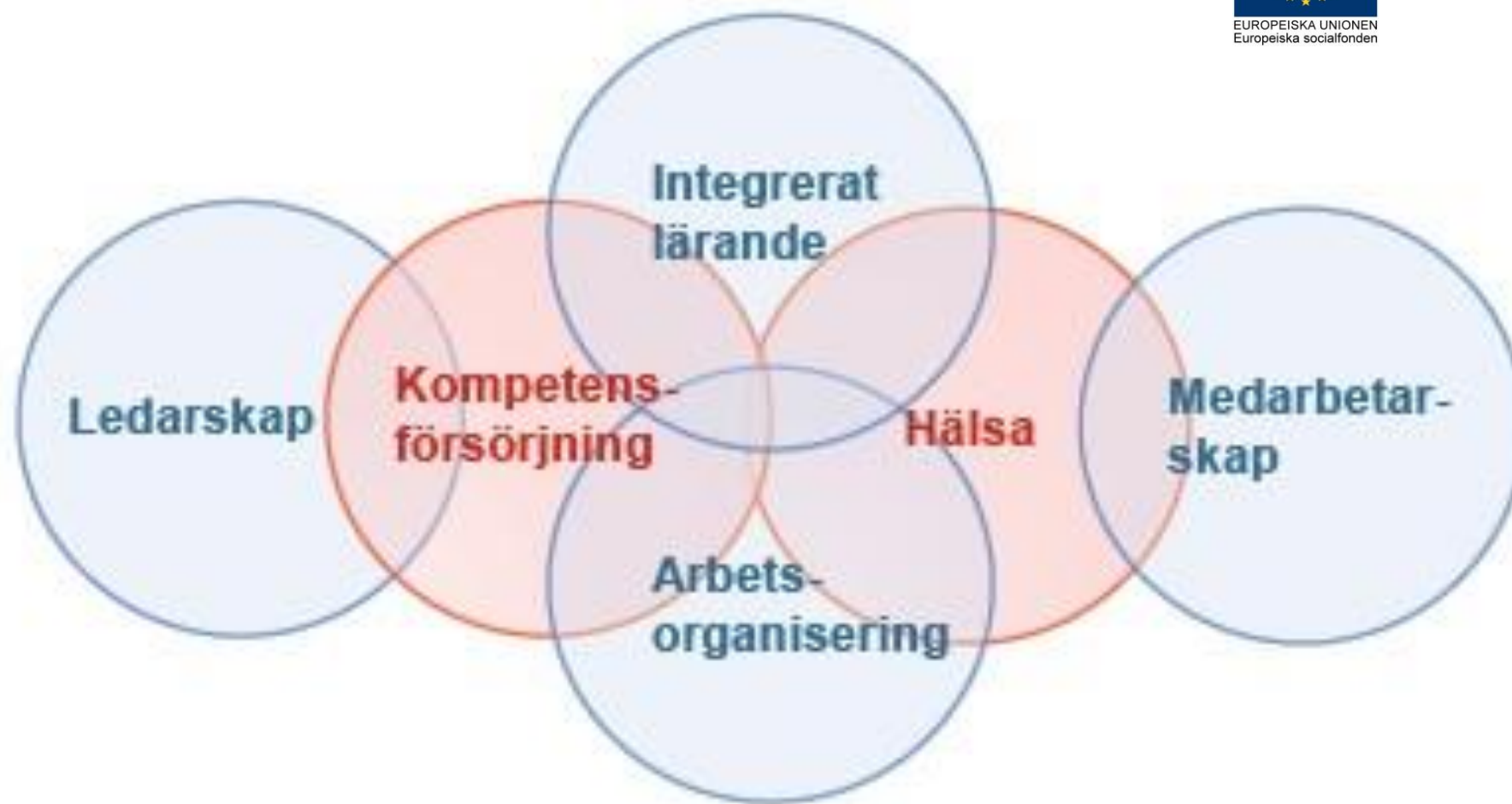
- Samordningsförbund som projektägare
- Uttalat behov av projektets insatser (förebyggande och hälsofrämjande)
- Positiv och lyhörd kommunikation och väl anpassade insatser utifrån verksamheters/organisationers behov
- Strategiska interna kontakter hos verksamheters/organisationer (att det finns en funktion som "bär" projektet internt)
- Möjlighet att integrera projektets insatser i organisationernas egna pågående utvecklingsprojekt (är samtidigt en utmaning)
- Insatser på flera nivåer (för flera målgrupper) parallellt
- Stödjande lärande analyser genom extern uppföljning

Vägen till Den visa organisationen

En modell för tillitsorganisering

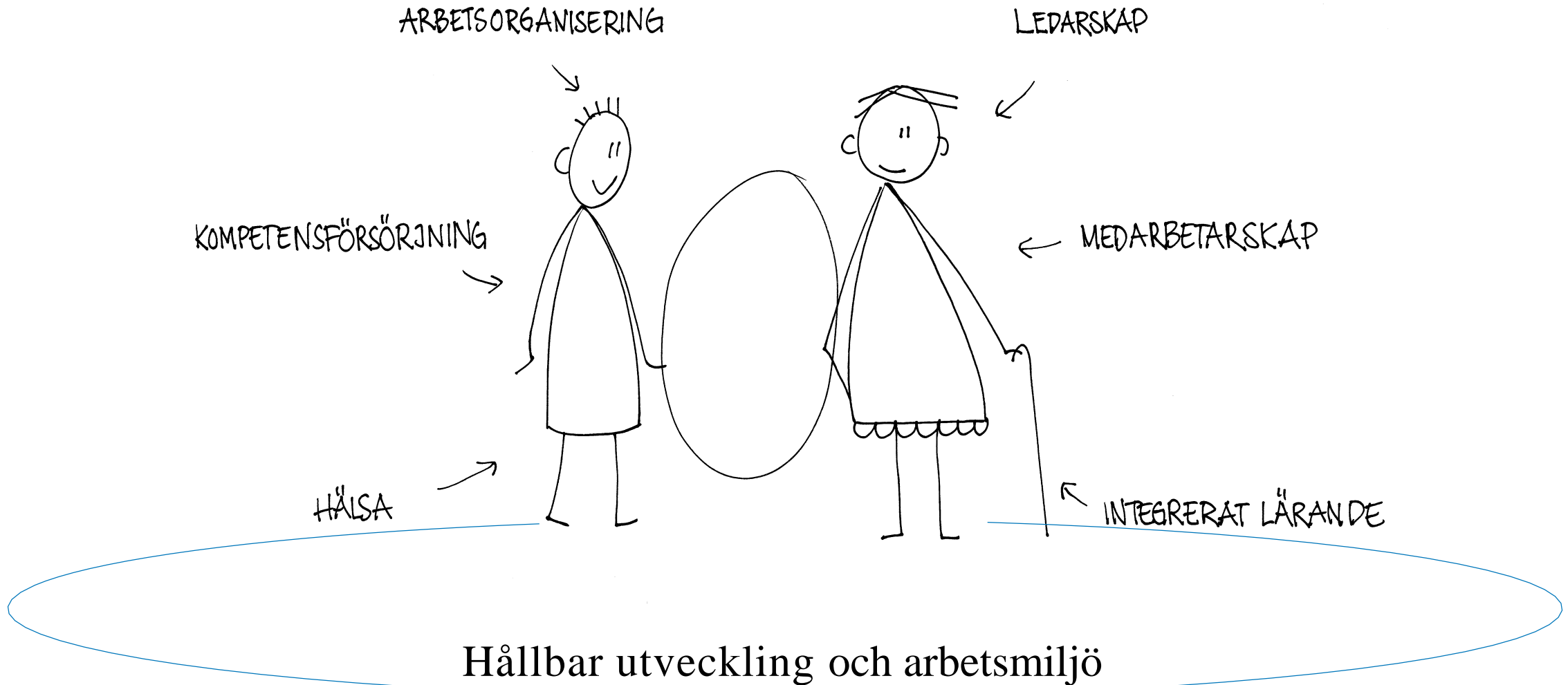
Rüddi Porsgaard



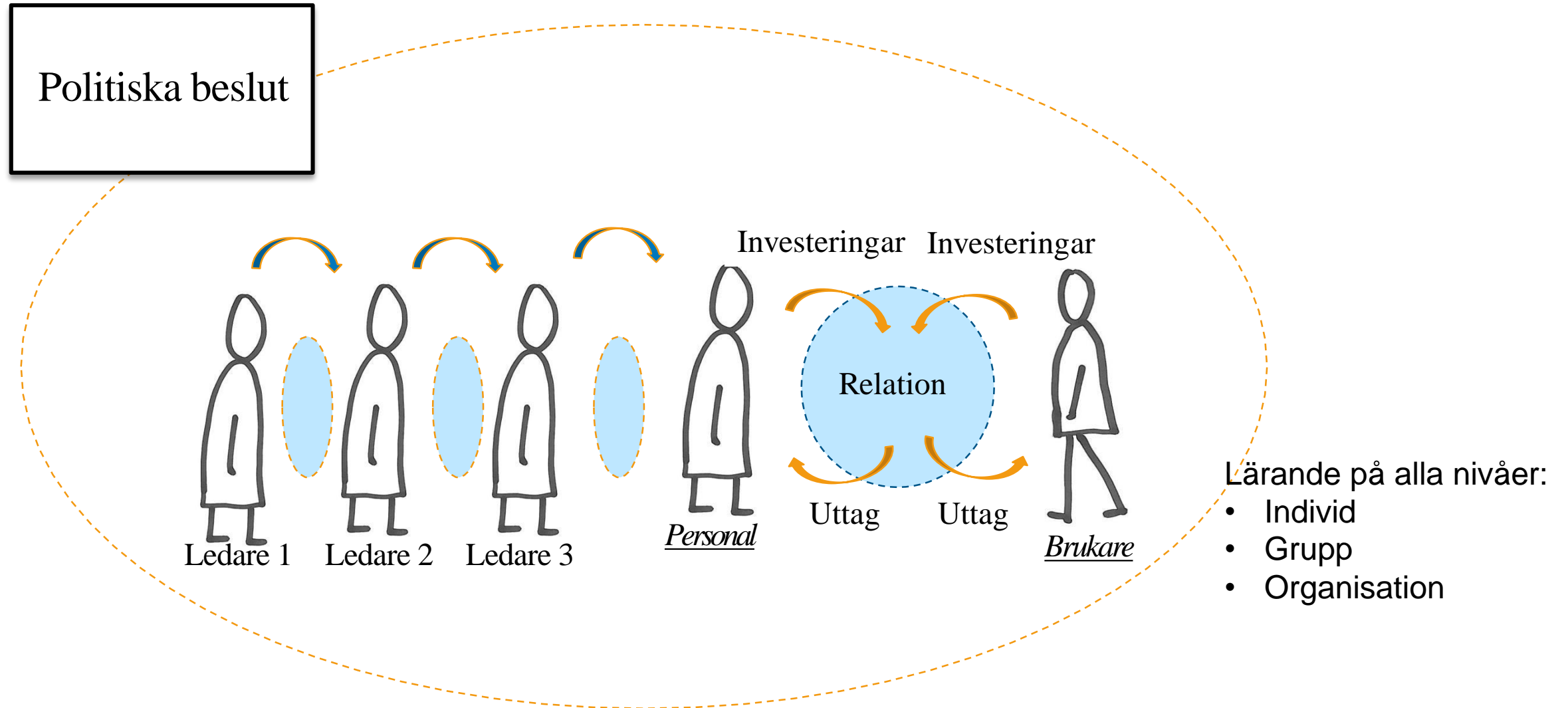


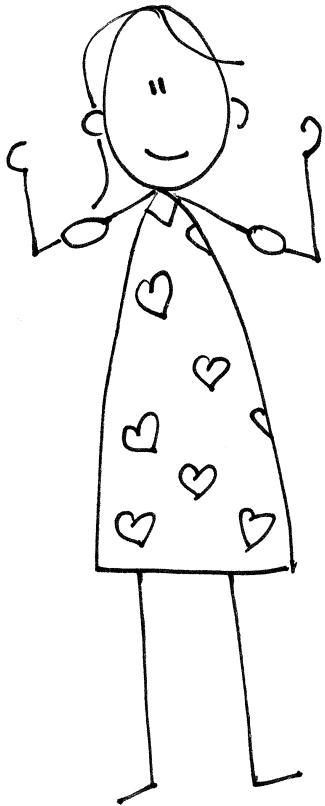
Den visa organisationens utvecklingsområden.

Sanningens ögonblick



Lärande på alla nivåer





***Den visa organisationen lever det lärande
och den kunskap den skapar och accepterar
ansvaret för vad den har lärt.
Den använder sin erfarenhet att bygga en kultur.***

Förväntade resultat och effekter



Kortfattad sammanfattning:

- Medarbetare och ledare upplever att de har **stärkts i sina yrkesroller**, fått verktyg och ökat inflytande och delaktighet i verksamhetsnära processer. (Bl a kompetensinsatser)
- Skapa **arbetsorganisering** och strukturer som stödjer medskapande processer och **främjar lärande på alla nivåer**. Strukturer som stödjer jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering finns etablerade i organisationen.
- Verksamheten har tagit ett utökat organisatoriskt ansvar för psykosocial, psykisk och fysisk hälsa. (**Lärande på alla nivåer, minskad sjukfrånvaro**)

KOMPLEXT

Utforska
Känna in/sondera
Agera
Emerging practice

KOMPLICERAT

Känna in/sondera
Analysera (expertis)
Agera
Good practice

OORDNING

KAOS

Agera
Få under kontroll
Känna in/sondera
Novel practise

ENKELT

Känna in/sondera
Kategorisera
Agera
Best practise



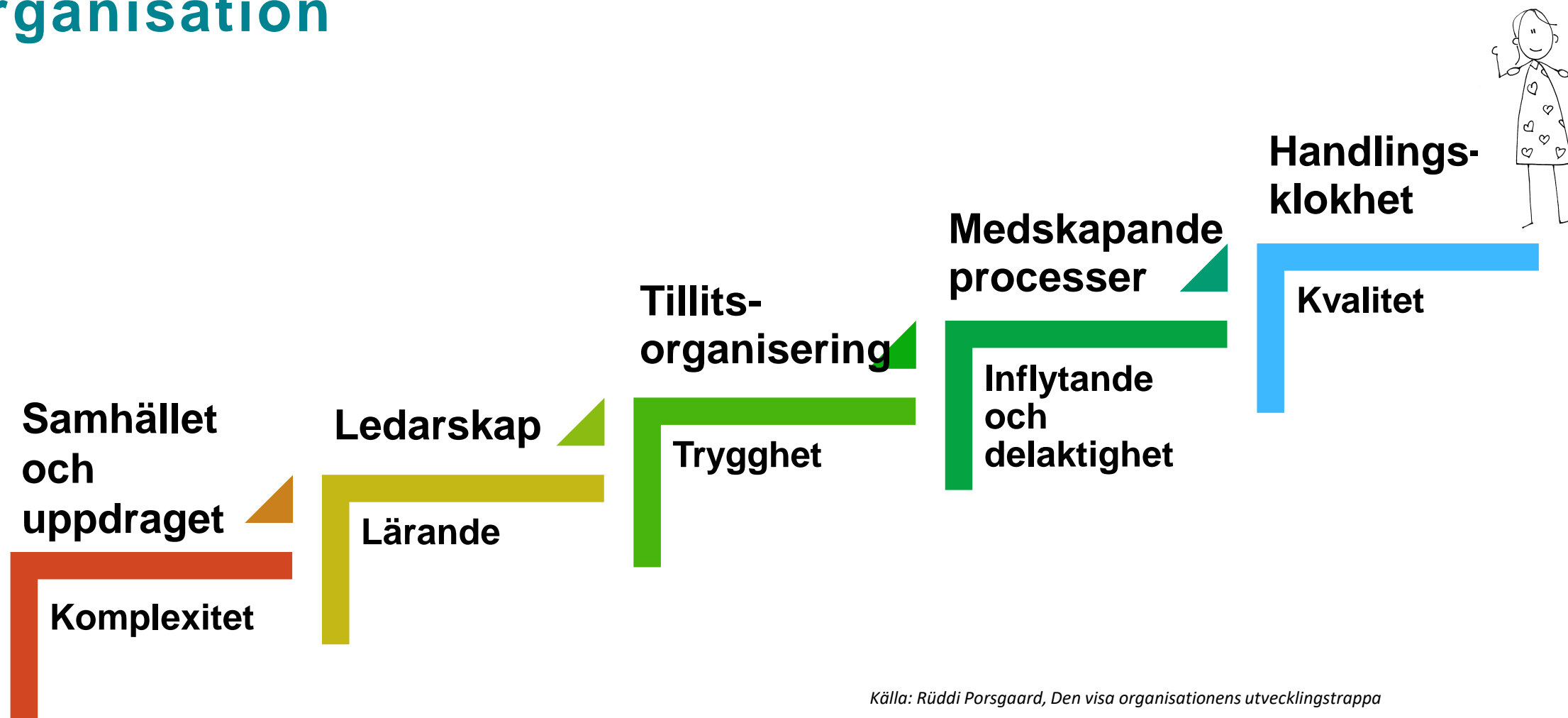
Göteborgs
Stad

Cynefin framework. Källa: Dave Snowden.

Förändringsarbete mot en vis organisation



Göteborgs
Stad



Källa: Rüddi Porsgaard, Den visa organisationens utvecklingstrappa

Aktiviteter, insatser och metoder



Ledare:

- Ledarfilosofi: tillitsbaserad och medskapande ledarskap
- Ledarutvecklingsprogrammet; individ, grupp och system förståelse
- Ledarhandledning

Metoder:

- Tillitsorganisering såsom ledningsgrupper i linjen (undersköterskor) samt arbetssätt som främjar dialog, reflektion, lärandesamtal.
- Nya yrkesroller: omsorgshandledare och metodutvecklare samt samordnare för ombudsroller
- Hälsospåret – pilotprogram behandlande insatser

Medarbetare:

- Existentiella samtal
- Värdegrundsarbete
- Grupputveckling
- Nonviolent communications - konflikthantering
- Demenskunskap, fördjupad
- Palliativa ombud
- Mötesteknik och ledningsgruppsarbete
- Motiverande samtal
- Salutogent arbetssätt
- Reflex 2.0
- Psykisk ohälsa
- Grupphandledning/utveckling
- Vårt värdskap – visionsarbete (inspiration efter studieresan till Corrymeela Freds- och försonings centret Nord Irland)





Resultat och effekter



Göteborgs
Stad

- Särskilt boende i SDF Norra Hisingen **lägst sjukfrånvaro** bland jämförbara verksamheter i staden under hela projektperioden 2016-2018.
- Antalet **sökande personer till lediga tjänster** inom äldreomsorgen har ökat.
- Projektets rehabiliteringsprogram **Hälsospåret** har **minskat deltagarnas sjukfrånvaro**.
- Lärandeprocesser inom ledningsgrupper har utvecklats där **nya arbetssätt har implementerats** såsom
 - **dialog, reflektion och lärande samtal**
 - fokus har flyttats från individens till organisationens lärande
 - ökad kunskap som gett stärkta yrkesroller för medarbetare och för ledare
- Ökad medvetenhet om vilka vi som organisation vill vara. Ett utvecklat arbete med värdskap.
- Tillitsorganisering och medskapande processer. Ledningsgrupper i linjen där beslutsprocesser utgår från uppdrag, ramar och kunskap.

Oväntat resultat och spridning

- Forskare från Indien med uppdrag att leta de goda och lärande exempel på drift av äldreboenden gjorde studiebesök. Augusti 2018.
- Den visa organisationen, Marie Fredsdotter föreläser om projektet för professorer och studenter på Universitetet i Mumbai India. Februari 2019.
- Återbesök av forskare i ledarskap, Anindo Bhattacharjee för att studera utövandet av Den visa organisationens ledarskap. Maj 2019.



Följeforskarnas sammanfattning



- Distribuerande av ledningsansvar genom att utveckla medarbetarnas arbetsroller
- Cheferna har stärkta kompetenser och frigörelse av kontroll
- Tid för utveckling avsattes
- Utvecklade arbetsformer: dialog, reflektion och lärandesamtal inklusive verksamhetsnära ledningsgrupper som bygger tillit och relationer.
- Medarbetare har växt med ökat ansvar och delaktighet i beslutsprocesser.
- Ökad yrkesstolthet, status och erkännande.
- Ledarutbildningen och arbetsorganiseringen och arbetsformer har central betydelse för utveckling av chefsroll som skapade delaktighet, lärande och distribuerad ledning på verksamhetsnära nivåer i praktiken.

Framgångsfaktorer



Göteborgs
Stad

- Projektledning med **stor vana av utvecklingsarbete** och noggrann administration
- Samarbeten över yrkesroller
- Förankrad **vision** inom sektorn som har stöd att pröva nytt
- Stöd och förankring hos **överordnad ledning, deltar i styrgruppen**
- **Ledarskapsprogrammet** som ger cheferna stärkt kompetens och arbetssätt samt förmåga (tillit) till frigörelse av kontroll.
- **Ledarfilosofi** som är gemensam och som ger riktning för att skapa förändrade beteenden.
- **Ett långsiktigt lärande** i handlingsklokhets hade startat genom att stärka kompetens att arbeta strategiskt verksamhetsnära och att bygga tillit och relationer.
- De upplevde ett utvecklat stöd av sin chef, att bli mer sedd, lyssnad på och **delaktig** i beslutsprocesser. **Walk the talk!**
- **Tillitsorganisering**: de verksamhetsnära ledningsgrupperna, delegerade och utvecklade ansvarsområden samt samordnarfunktioner.
- Möjlighet att **hämta in kunskap från Göteborgs Universitet**, forskarperspektiv på organisation och ledarskap.



Foto: Freepik

En hållbar äldreomsorg genom rätt kompetens och ökad hälsa

Vård och omsorg om äldre är ett viktigt uppdrag som står inför många utmaningar. Projektets mål är att skapa en hållbar och kompetensförsörjd äldreomsorg där människor trivs och mår bra. Vi tror att den bästa platsen att åldras på är en plats där såväl omsorgstagare som anställda känner sig hörda och är delaktiga.

Det är hantverk att som ledare
lyckas väcka potentialen och få
medarbetare att lysa.

Då skapar vi magi!



Kontakt

Rüddi Porsgaard

Ruddi.Porsgaard@norrahisingen.goteborg.se

031-3669112

Trygghet

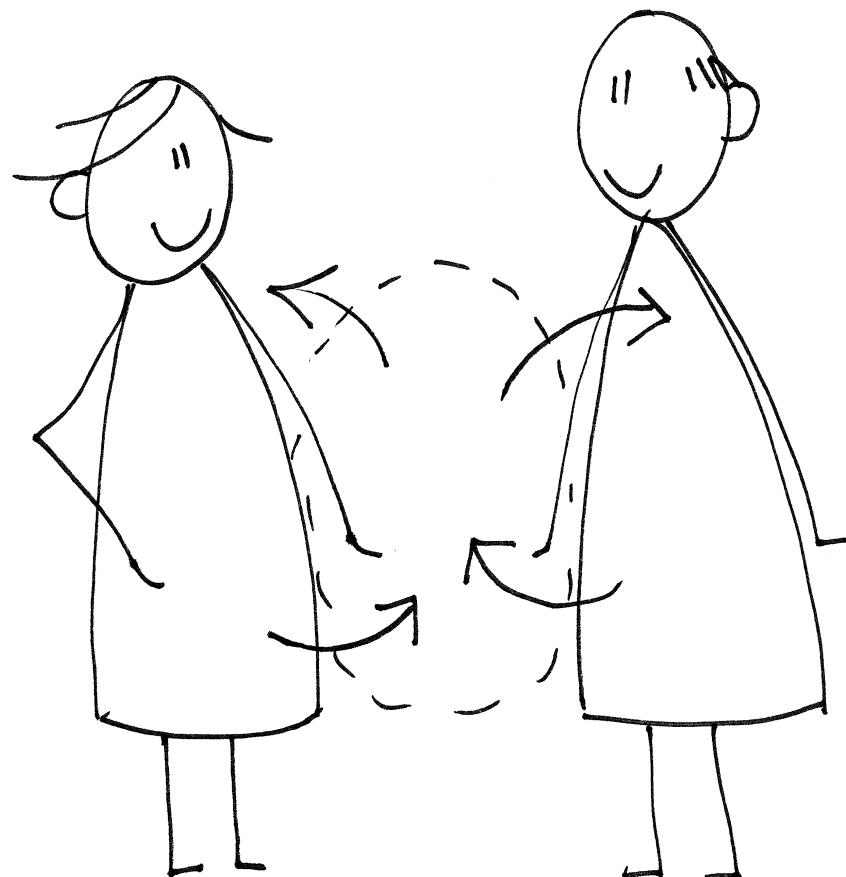


Relation

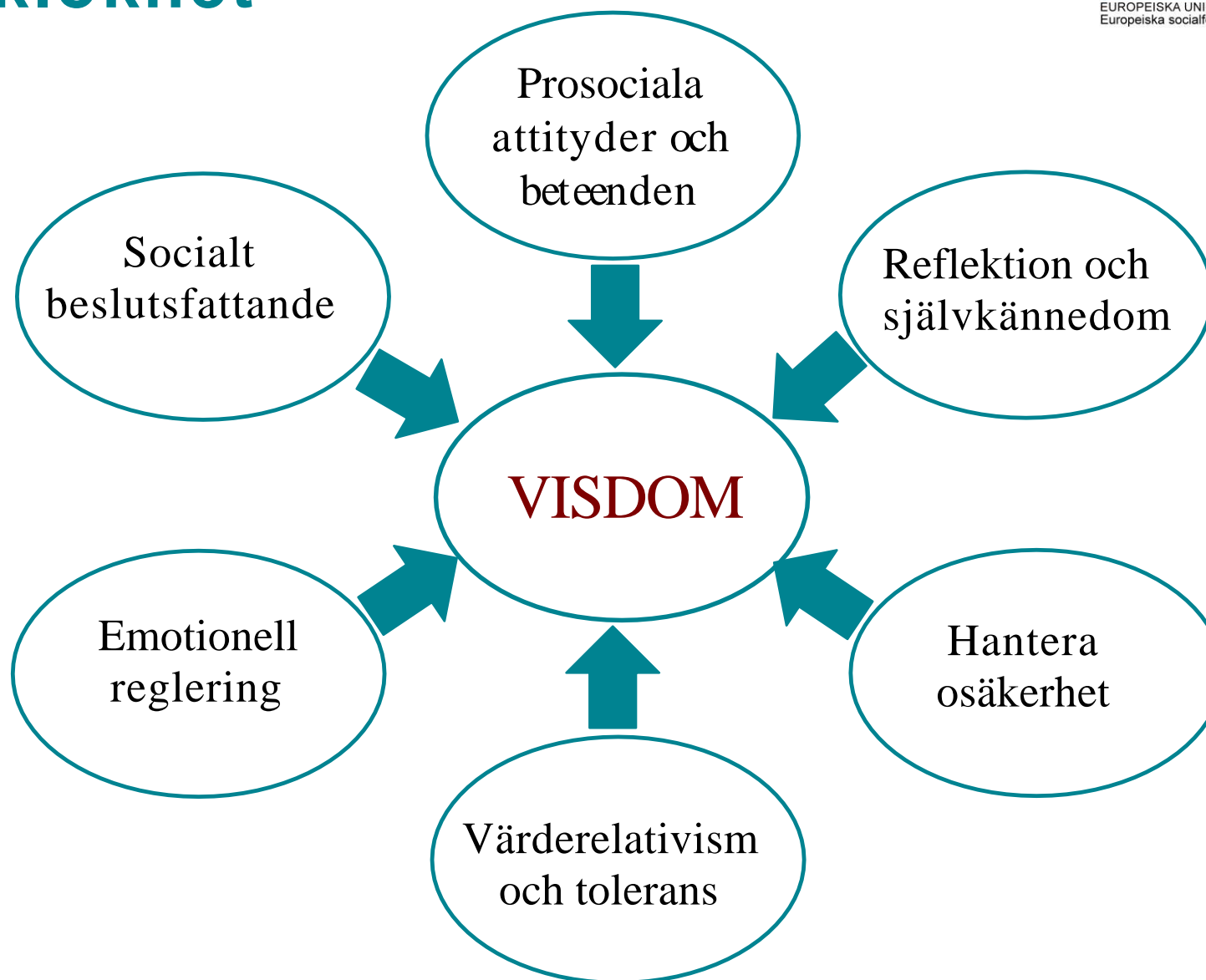
Dialog

Reflektion

Lärande



Handlingsklokhet



En hälsosam arbetsplats

Problemformulering



- Sjukfrånvaron i Göteborgs stad ökar - från som lägst 4,3 % för män respektive 6,8 % för kvinnor 2010 till 5,8 % för män respektive 9,5 % för kvinnor 2015.
- Sjukfrånvaron har ökat mest inom stadsdelarna, antagligen som följd av de klientnära yrkena
- Sjukfrånvaro i form av psykisk ohälsa (depression, utmattningsyndrom etc.) ökar mest, särskilt bland kvinnor.
- Nya föreskrifter från arbetsmiljöverket, AFS 2015:4, om organisatorisk och social arbetsmiljö trädde i kraft 2016

Förväntade resultat och effekter



- Ökad medvetenhet och kompetens om vad som främjar och förebygger hälsa på arbetsplatsen
- Metod för att arbeta med arbetsbelastning och återhämtning
- Utvecklade strukturer kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Ökad kunskap om trakasserier etc. samt kännedom om lagstiftning hos HR-avd. samt chefer och medarbetare
- En modell finns på plats för att belysa psykisk ohälsa utifrån ett organisationsperspektiv
- En modell finns på plats för att jobba förebyggande mot stressrelaterad ohälsa

Aktiviteter och metoder



- Fördjupningsutbildning
- APT-material för chefer att använda på exempelvis APT
- Intervjuer och samtal med medarbetare och chefer för att kartlägga orsaker
- Stöd till chefer i arbetsmiljöprocesser
- Utvecklade strukturer för arbetsmiljöprocesser

Framgångsfaktorer



- Behovsanpassade insatser
- Långsiktigt – finnas tillgängliga över tid
- Medarbetarna i fokus – hur skall de få så bra arbetsmiljö som möjligt?
- Stöd till chefen
- Fokusera även på strukturerna
- Våga identifiera saker som även ligger utanför vårt mandat
- Samverkan med HR

Kontakt

ESF-Projektet En hälsosam arbetsplats

Östra Göteborg

Christina Thordén, Projektledare

Christina.thorden@ostra.goteborg.se

031-365 40 59

En utbildning för arbetsgrupper om arbetsbelastning och återhämtning

Elisabet Palmér, Projektledare Göteborgs Stad, Stadsledningskontoret, Hälsa och arbetsmiljö

Caroline Forsbaeck, Hälsostrateg SDF Östra Göteborg, ESF - En hälsosam arbetsplats

<https://vimeo.com/301210451/036383087a>

Arbetsbelastning och återhämtning

Fördjupningsutbildning i arbetsmiljö och hälsa

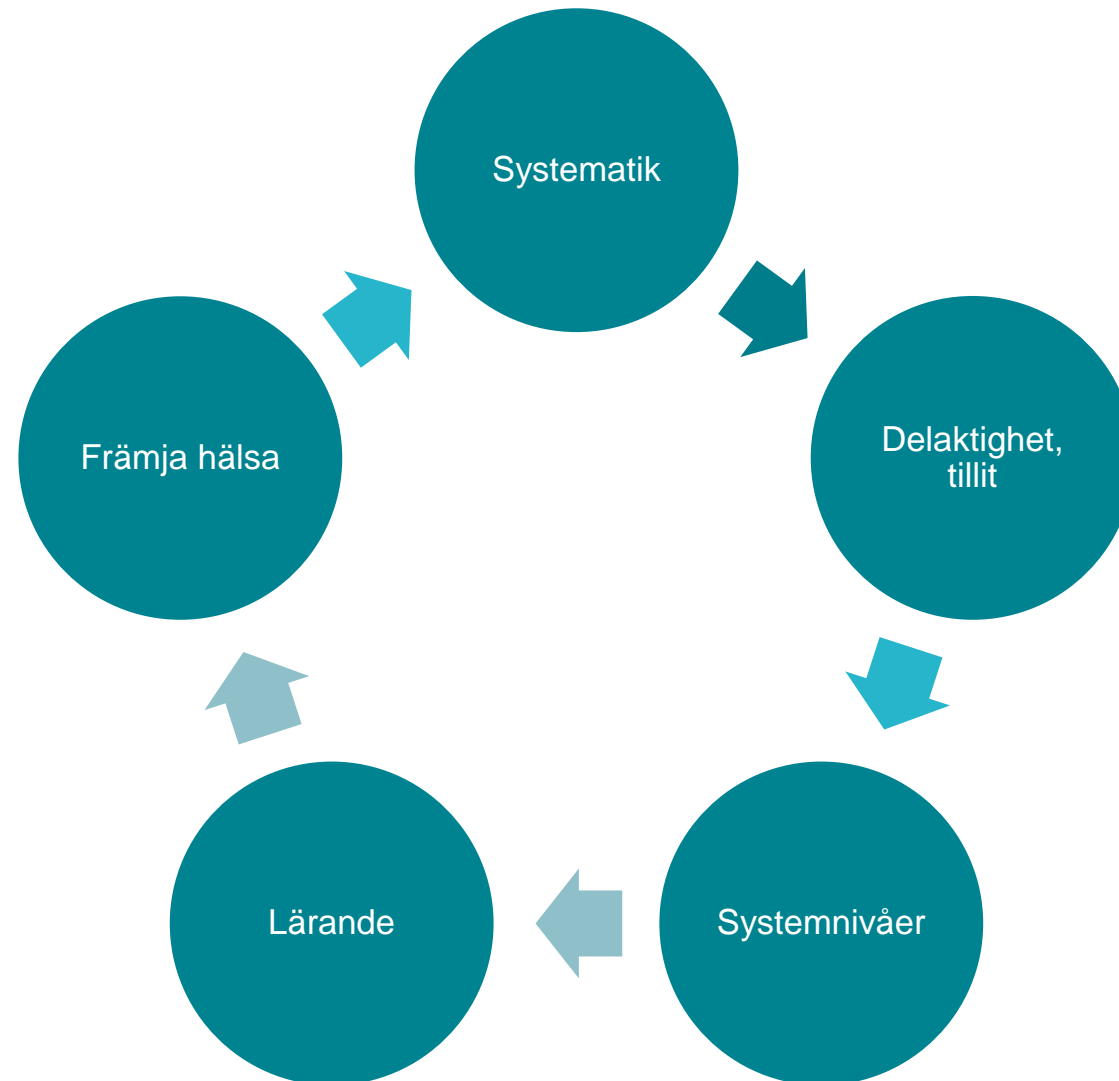
Fyra tillfällen



Göteborgs
Stad



Fördjupningsutbildning



Vägledande principer



Göteborgs
Stad

Hälsofrämjande arbete

Salutogenes Systemteori
Sammanhang Samsyn Helhet
Delaktighet Möjliggöra
ProcessPåverka Vilja
Engagemang Motivation Hållbar
Tillit



AFS 2015:4

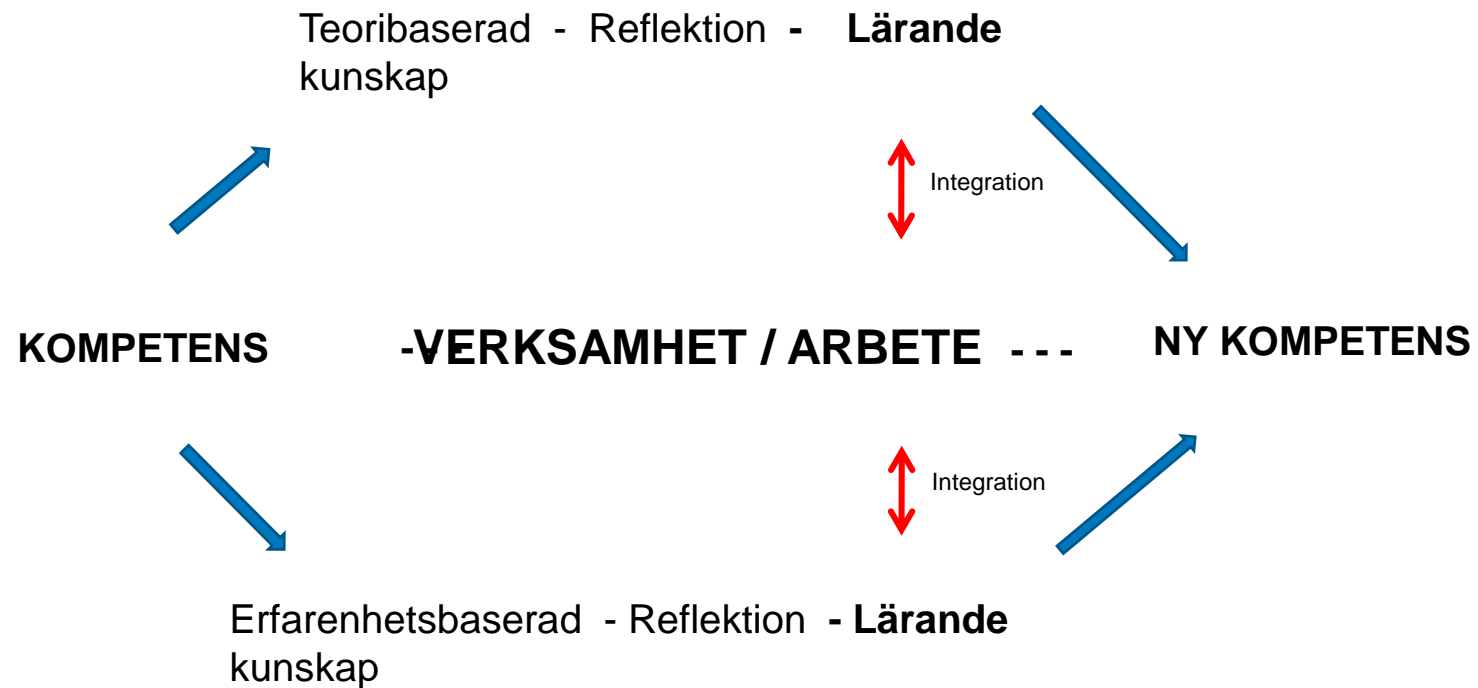
Organisatorisk och social
arbetsmiljö

Arbetsmiljöverkets författningssamling

AIL – Arbetsintegrerat lärande



Göteborgs
Stad



Workshop-dags!



Vad *orsakar* arbetsbelastning på din arbetsplats? Det kan vara en känsla eller en faktisk omständighet.

Ha en dialog i gruppen och välj ut;

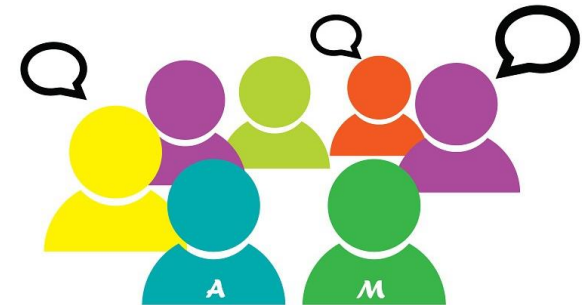
1a. två orsaker som minskar arbetsbelastning

1b. två orsaker som möjliggör återhämtning.

Välj också ut;

2a. två orsaker till hög arbetsbelastning

2b. två hinder för återhämtning.



Systemnivåer



Göteborgs
Stad



Rotorsaker – exempel

- vem kan påverka?

Minskar arbetsbelastningen och ökar återhämtningen

- | | |
|---|----------------|
| • Bra kommunikation | - IND/GRUPP |
| • Bra planering | - IND/GRUPP |
| • Bättre planering, kommunikation, dialog | - IND |
| • Arbetsmetoder (lagar mat, väljer tillagn.sätt...) | - IND |
| • Egen planering | - IND |
| • Påverka och förenkla arbetet | |
| • Planera dagen innan | - IND |
| • Vilka råvaror man köper/inköp | - IND |
| • Fördelning av arbetet | - IND/GRUPP |
| • Hjälpmedel (tex vagn) | - GRUPP (chef) |
| | |
| • Jympa | - IND |
| • Baka bröd | - IND |
| • Fundera över rutiner/metoder | - IND |
| • Byta tankesätt/förh.sätt/arbetssätt | - IND |
| • Kreativ inspiration | - IND |
| • Frisk luft, kaffe, paus | - IND |
| • Bra planering | - IND |
| • Jobba effektivt | - IND |



Göteborgs
Stad

Metod och tankesätt



Göteborgs
Stad

Reflektera över vad och hur den här metoden och tankesätt kan ge för positiva effekter för:

- Individen
- Gruppen
- Organisationen



Erfarenheter hittills



Samsyn i arbetslaget – en gemensam bild

Reflektera och lyssna - ett lärande under hela processen

Hälsa vems ansvar?

Medvetenhet om vad som går att påverka eller inte

Förståelse för varandra och våra olika uppdrag

Dialog och delaktighet

Förebygger konflikter

En översiktsbild över Östra Göteborg

Sjukfrånvaro?



Vad pågår nu?



Göteborgs
Stad

- Utbildningarna pågår i tre stadsdelar och en fackförvaltning
- Fem hälsostrateger fortsätter utveckla konceptet
- Handledarutbildning framtagen, startar i slutet på april
- Uppföljning av piloter 2018 startad

Frågor och funderingar?



Kontakt

Göteborgs Stad, Stadsledningskontoret, avdelning - HR

Elisabet Palmér, projektledare

Elisabet.palmer@stadshuset.goteborg.se