

Hållbart ledarskap och hälsofrämjande arbetsplatser



Forskningsfrågor

- Hur har cheferna det?
- Hur har medarbetarna det?
- Kommunikationens funktion och betydelse

Hur har cheferna det?



Vad har vi kommit fram till?

Chefers (upplevelse av) förutsättningar att hantera medarbetares och sin egen stress och psykosociala arbetsmiljö

- Krav ”uppifrån” och ”nerifrån” hanteras genom att agera stöddämpare och det egna stödet tycks vara bristfälligt
- Risk för chefers egen hälsa eller att sluta som chef
- Den vertikala kommunikationen tycks bristfällig, vilket kan leda till bristande underlag för strategiska beslut högre upp i organisationen

Metodutveckling för att undersöka chefers förutsättningar

- Möjliggör mätning av chefers exponering av stressorer och resurser för att hantera dessa och används bl a i projektet CHEFIOS

Förutsättningarnas betydelse för chefers hållbarhet

- Organisatoriska förutsättningar påverkar chefers rörlighet
- Individuella förutsättningar påverkar chefers stressrelaterade ohälsa

Chefers rörlighet ISM-rapport 12

Fråga 6: Om du valde att lämna ditt tidigare arbete, i vilken utsträckning spelade följande faktorer in? (uppdelat på kön)

	Kvinnor (%)	Män (%)
Bristande förutsättningar i organisationen för att göra ett bra chefsjobb	55,9	25,0
Bristande balans mellan mål och resurser	45,5	21,4
För höga krav/arbetsbelastning	41,2	3,6
Att du inte hann med allt det du kände att du borde i arbetet	39,4	3,6
Förändringar på arbetsplatsen	32,4	28,6
Arbetet var inte tillräckligt stimulerande och lustfyllt	23,5	28,6

Hållbart ledarskap (?)



Hur har medarbetarna det?

ISM-rapport 5

Stressrelaterad ohälsa bland anställda vid Västra Götalandsregionen och Försäkringskassan i Västra Götaland

Delrapport 3: Fyraårsuppföljning maj-juni 2008

Annemarie Hultberg
Emina Hadzibajramović
Sandra Pettersson
Gunnar Ahlborg Jr



Carita Håkansson &
Gunnar Ahlborg Jr

■ FEATURE ARTICLE

Perceptions of Employment, Domestic Work, and Leisure as Predictors of Health among Women and Men

Background: The aims of this longitudinal study were to analyse whether perceptions of employment, domestic work and leisure were predictors of health among women and men, and whether the predictors revealed were the same for both genders. **Method:** A random sample comprising of 2,683 employees in public health care and social insurance offices (2286 women and 397 men) in western Sweden, answered a survey twice, within a two-year interval. **Results:** The results showed that perceptions of low stress, good balance and high meaning in the occupations of everyday life predicted both good self-rated health and balanced work attendance among women but not among men. For men, the most important predictor of both good self-rated health and balanced work attendance was low work place stress. **Conclusion:** The men seemed to have a better balance between employment, domestic work, and leisure than the women. Furthermore, the results indicated that leisure might be a more pronounced health protector for women than for men.

Key Words: Meaning, Occup

JAN

JOURNAL OF ADVANCED NURSING

ORIGINAL RESEARCH

Work attendance among healthcare workers: prevalence, incentives, and long-term consequences for health and performance

Lotta Dellve, Emina Hadzibajramovic & Gunnar Ahlborg Jr

Accepted for publication 15 January 2011

ISM-rapport 9

Kunskap och metoder för hälsofrämjande arbetsplatser

Annemarie Hultberg
Katrin Skagerf
Pia Ekbohm Johansson
Gunnar Ahlborg Jr

Vad har vi kommit fram till?

Den stressrelaterade ohälsan minskar från 2004 men ökar igen 2010, främst inom primärvården och i yrkeskategorin barnmorskor

Läkarsekreterare har genomgående i KART haft högst ohälsa, med upplevd låg kontroll och belöning

Förväntade faktorer orsakar stressrelaterad ohälsa och sjukfrånvaro, såsom höga krav, låg kontroll, ständigt övertidsarbete, bristande stöd och kommunikation

Förändring kan orsaka ohälsa om medarbetare upplever den som en försämring, men **inte** om den upplevs som förbättring

Faktorer som bidrar till god hälsa och stabil närvaro på arbetet är balans mellan ansträngning och belöning, mellan förvärvsarbete och hemarbete, stöd hemma och på jobbet

En hälsofrämjande arbetsplats som inte enbart fokuserar på individinsatser eller på kortsiktiga resultat bidrar till medarbetares hälsa och prestation

Modell vid planeringen av insatser

NIVÅ	TYP AV INSATS			EFFEKT
	FRÄMJANDE	FÖREBYGGANDE	REHABILITERANDE	
INDIVID				
GRUPP				
ENHET				
ORGANISATION				
SAMHÄLLE				

Kommunikationens funktion och betydelse

ISM-rapport 5

Stressrelaterad ohälsa bland anställda vid Västra Götalandsregionen och Försäkringskassan i Västra Götaland

Delrapport 3: Förebyggande åtgärder

JHOM
25,1

Valuation and handling of dialogue in leadership

A grounded theory study in Swedish hospitals

C. Grill

Occupational and Environmental Medicine, Institute of Medicine at Sahlgrenska Academy, University of Gothenburg, Gothenburg, Sweden, Research and Development Unit (R&D) General Practice and Public Health, Halland County Council, Falkenberg, Sweden, and Institute of Stress Medicine, ISM, Gothenburg, Sweden

G. Ahlborg

Occupational and Environmental Medicine, Institute of Medicine at Sahlgrenska Academy, University of Gothenburg, Gothenburg, Sweden, and Institute of Stress Medicine, ISM, Gothenburg, Sweden, and

E.C. Lindgren

Research and Development Unit (R&D) General Practice and Public Health, Halland County Council, Falkenberg, Sweden, and School of Social & Health Sciences, Halmstad University, Halmstad, Sweden

ISM-rapport 11

Dialogträning på vårdarbetsplatser

En studie av interventionseffekter och processer med användning av kvantitativ och kvalitativ metodik

Mats Eklöf
Gunnar Ahlborg jr
Christina Grill
Anna Grimby-Ekman
Eva-Carin Lindgren
Ewa Wikström

Vad har vi kommit fram till?

Chefer värderar dialog som kommunikationsform, men vilken kommunikationsform som används i praktiken är beroende av maktförhållande mellan de som kommunicerar och dess syfte

En god kommunikation på arbetsplatsen kan vara en buffert för ohälsa och en avgörande faktor för goda förändringsprocesser

Kommunikation är ett av chefens viktigaste redskap för att leda och utveckla den goda arbetsplatsen

Det går att träna upp dialog på arbetsplatsen!

Hållbart ledarskap och hälsofrämjande arbetsplatser

Skapas genom dialog,
delaktighet och struktur

Går och bör arbetas med även
när det "stormar"

Är ett arbete man inte kan/får
släppa taget om!

