

Chefshälsomodell i Halmstad kommun

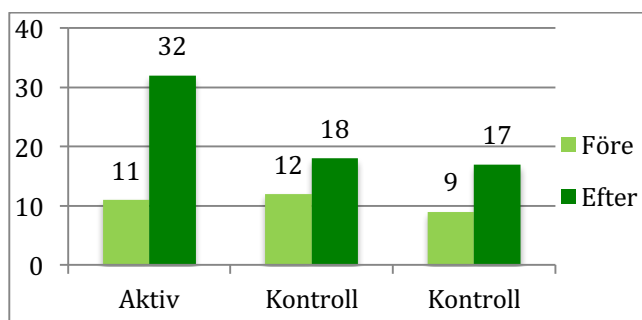
- halverade sjukfrånvaron och tredubblade frisktal

Med stigande sjuktal inom hemvårdsförvaltningen i Halmstads kommun, ville man testa ett nytt grepp för att förbättra frisktal. Ett individanpassat koncept från Proformia valdes ut för att identifiera behov och stärka arbetskapaciteten på chefs-, grupp och individnivå. Metoden visar sig vara en *kostnadseffektiv väg för att uppnå ökad hälsa*, speciellt i miljöer som präglas av hårdare belastning än andra.

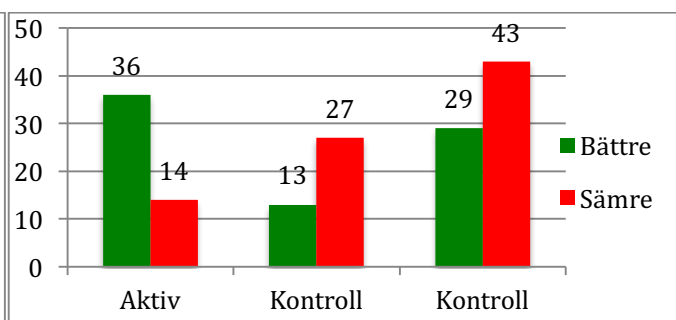
Så här gick det till: Som testgrupp valdes en av hemtjänstenheterna ut och hälsokonceptet startade upp. Först fick chefen för enheten svara på en digital hälsoanalys och få personlig feedback med efterföljande coachande samtal. Syftet var att öka förståelsen, må bra och bli en förebild. I ett *andra steg* fick samma chef (med stöd) genomföra coachande hälso-/livsstilssamtal med sina medarbetare. *Det tredje steget* utfördes i grupp och handlade om effektiva arbetsplatser. Medarbetarna fick träna på arbetstid efter instruktion i Stadshusets gym och hälsoeffekter utvärderades. Resultatet jämfördes med två andra enheter, som utgjorde kontrollgrupper, inom samma förvaltning.

Resultatet visar att frisktal ökar mer inom den aktiva gruppen jämfört med kontrollgrupperna. När det gäller upplevd hälsa visar den aktiva gruppen att *fler individer förbättrar sin hälsa* (36 %) än de som försämras (14 %). I båda kontrollgrupperna var det, tvärtom, fler som försämrades. *Sömnstörning och trötthet på dagtid minskade* i den aktiva gruppen, medan detta blev mer vanligt förekommande hos medarbetarna i kontrollgrupperna. Arbetsrelaterad stress ökade inom kontrollgrupperna. I den aktiva gruppen *minskade stressnivån* istället.

Frisktal (0 sjukdag/år)



Upplevd hälsa



I den aktiva gruppen *ökade självskattad prestationsförmåga* avseende kondition med 10 % medan de båda andra grupperna minskade denna (- 27 % respektive - 15 %). *Utnyttjandet av friskvårdstiden ökade successivt* i den aktiva gruppen från 1.6 till 3.5 tillfällen per månad.

Sammanfattningsvis visar denna studie ett framgångsrikt koncept, som utgår från hur chefer och medarbetare skattar sin livsstil och hälsa för att prestera bra på jobbet. Med identifierade behov på detta sätt, kan man lättare anpassa rätt stöd på chefs-, grupp- och individnivå. Därmed blir metoden en *kostnadseffektiv väg för att uppnå ökad hälsa*, speciellt i miljöer som präglas av hårdare belastning än andra.

Hälsoförbättringen håller i sig

- efter fyra år är sjukfrånvaron 60% lägre

Effekter av en god livsstil i en god arbetsmiljö

Förklaringen till att hemtjänsten fortsätter öka sin hälsa och sina frisktal, är sannolikt synergier av att man gifter ihop insatser för levnadsvanor med organisatorisk arbetsmiljö. I metoden märks detta när ledarskapsmodellens *tre steg förstärker varandra* och ger avtryck i att *brandkårsutryckningar ersätts av strategiskt arbete*, i en kultur där *alla vet vad som förväntas av dem*.



- *Ledarskapsmodellens tre steg förstärker varandra*

I första steget är fokus att chefen själv skall öka sin hälsa. Därmed ökar motståndskraften mot stress, samtidigt, som chefen kan agera som föredöme, vilket ger större trygghet för chefen att prata om hälsa. I steg två har chefen hälsosamtal med sina medarbetare, vilket mynnar ut i en individuell handlingsplan. Alla medarbetare är oftast inte med på tåget från början, men i steg tre, när gruppen agerar tillsammans, ökar antalet som får en positiv utveckling. I studiegruppen förbättrades över hälften på ett tydligt sätt.

- *Brandkårsutryckningar ersätts av strategiskt arbete*

När sex månader gått minskade behovet av akuta insatser för att ordna vikarier, lösa problem etc. Efter ett år, hade friskalet ökat från 11 till 32 %, vilket gav chefen för hemtjänstgruppen Snöstorp, Josefin Green, mer tid över till annat. "Denna tid använder jag för att sitta ner och jobba strategiskt. Nu kan jag titta över strukturer och målsättningar, för att skapa tydliga planer till var och en". Strategin presenterade hon för de ordinarie medarbetarna, som dels var på jobbet (dvs inte sjukskrivna) och dels hade gott om energi för att implementera hennes plan.

- *Kultur där alla vet vad som förväntas av dem*

"Att vara chef för över 40 medarbetare, som jag är idag, är ju för mycket. Men eftersom Snöstorps medarbetare är trygga i sitt arbete och numera mycket självständiga, så fungerar det", påpekar Josefin.

Efter att projektet avslutats, fortsatte friskalet i Snöstorp att öka, från 32 % till över 40 % och hälsan förbättras, trots att träning på arbetstid inte längre var möjlig. Anledningen är att kulturen satt sig med en balans mellan livsstil och arbetsmiljö och att alla vet vad som förväntas av dem. Resultatet visar tydligt vad som händer när man gifter ihop insatser för levnadsvanor och organisatorisk arbetsmiljö – **1 + 1 = 3**.

METODENS 3 STEG

1. Chefen

- *Chefen* startar med att lära sig hälsoprocessen
- *Chefen* fyller i enkät och får feedback + stöd av Formgivaren
- Proformia coachar chefen utifrån en handlingsplan (som tas fram)
Resultat: Chefen kan leda sig själv till god hälsa för att må bra, bli ett föredöme och kunna styra andra hälsoeffektivt.

2. Medarbetaren

- *Medarbetaren* fyller i enkät och får feedback + stöd av Formgivaren
- *Medarbetaren* lär sig hälsoprocessen av chefen i ett utvecklingssamtal.
- Chefen coachar medarbetaren att skapa en handlingsplan
Resultat: Medarbetaren får stöd till en bra balans mellan livsstil och arbetsbelastning, för att öka den verkliga frisknärvaron på arbetet.

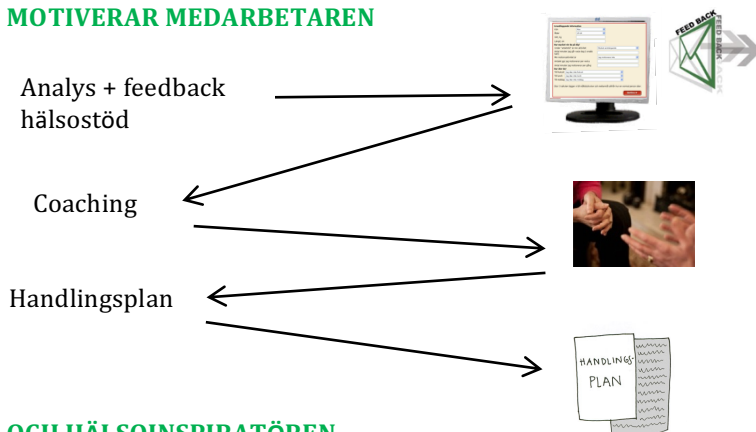
3. Gruppen

- *Gruppens* hälsa visas i en hälsorapport och en handlingsplan tas fram med förslag på olika aktiviteter och åtgärder.
- *Hälsoinspiratören* skapar aktiviteter utifrån behov och inspirerar till bättre livsstil.
- *Gruppen* gör en uppföljande enkät där förbättringar redovisas i hälsoparametrar som frisktal, frisknärvaro och produktivitet.

Resultat: Chefen styr gruppen hälsoeffektivt och skapar ett sunt, kreativt och stimulerande arbetsklimat, som främjar och bidrar till produktivitet.

1. CHEFENS EGEN HÄLSA OCH SOM FÖREBILD

2. CHEFEN MOTIVERAR MEDARBETAREN



3. CHEFEN OCH HÄLSOINSPIRATÖREN MOTIVERAR GRUPPEN

