

Från rehabilitering till förebyggande och hälsofrämjande, från individ till organisation – ett stort steg



AFA:s
FoU-konferens
Företagshälsovård
20 mars 2017

Annemarie Hultberg
Jan Winroth

www.vgregion.se/stressmedicin

Syfte och genomförande

- **Syfte;** att följa, stödja och utvärdera ett förändringsarbete utifrån Västra Götalandsregionens nya riktlinjer för FHV.
- **Genomförande;** Processtöd i reflektionsgrupper med chefer, Human Resources (HR) och FHV i sex förvaltningars förändringsarbete.
Enskilda & fokusgruppsintervjuer i början och slutet.
- **Data;** Den huvudsakliga data är kvalitativ baserad på intervjuer, observationer och dokument.



Resultat

- Det är ett stort steg att ändra perspektiv från rehabilitering till hälsofrämjande och arbetssätt från individ till organisation.
- Det krävs samarbetsmodeller för strategiskt partnerskap och en tillitsfull relation chef-HR-FHV. Verksamheterna "äger" processen.
- FHV har stark legitimitet i rehabilitering, mera sällan i förebyggande, nästan aldrig i hälsofrämjande.
- Gränser sätter käppar i hjulet. Samarbetet måste vara meningsfullt för kärnverksamheten.
- Metoder behövs för att fånga och arbeta förebyggande utifrån svaga och tidiga signaler.
- Utvärdering bör ske i dialog, med helhetsperspektiv utifrån kvalitet/produktivitet/strukturer samt individ/grupp/organisation.



	INDIVID	GRUPP	ORGANISATION
REHABILITERANDE	X		
FÖREBYGGANDE			
HÄLSOFRÄMJANDE			

Det är ett stort steg att ändra perspektiv från rehabilitering till hälsofrämjande och arbetssätt från individ till organisation.

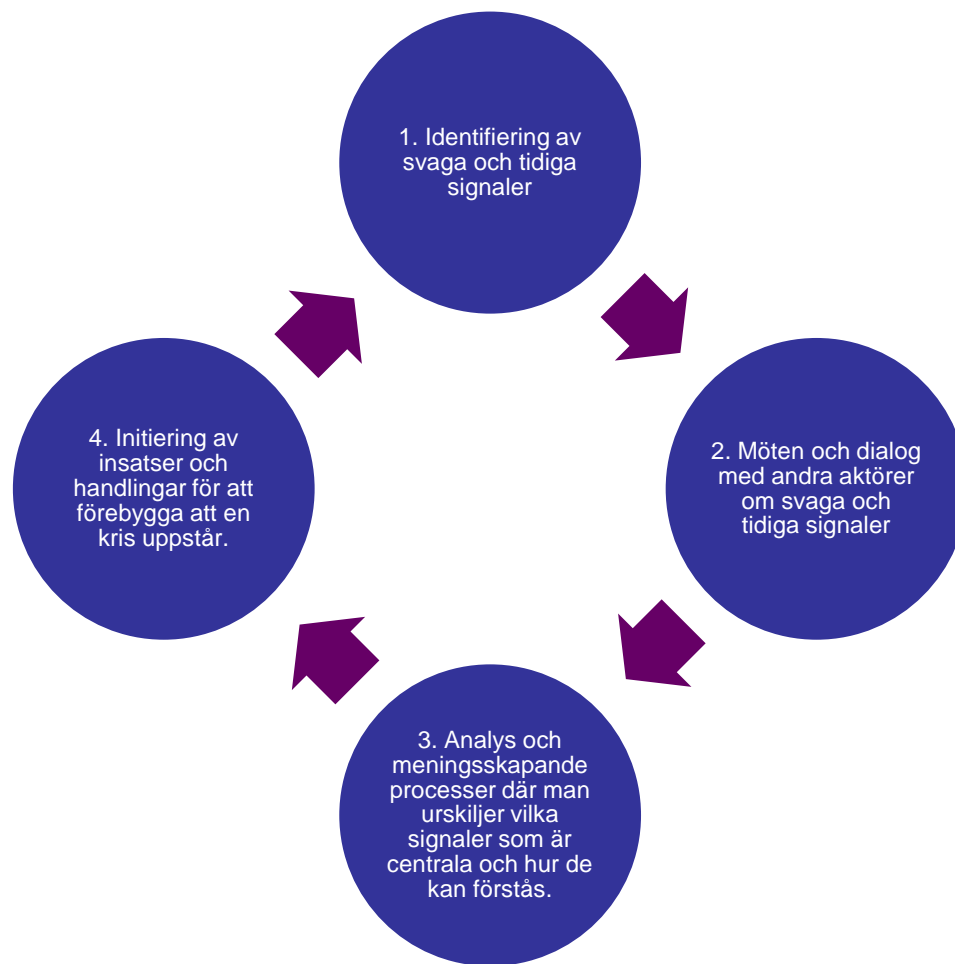


Sammanfattning av resultat i fem teman

1. Förbättrad arbetsmiljö genom samarbete i gränsland
2. Expertgruppers samarbete med linjechefer – om samarbete som identitetsskapande processer
3. Fånga svaga signaler: Att förebygga arbetsrelaterad ohälsa
4. Reflektionsgrupper med processtöd – erfarenheter från ett förändringsarbete
5. Att utvärdera förebyggande och hälsofrämjande arbete och värdera nyttan av FHV som strategisk resurs

Fånga svaga och tidiga signaler: Att förebygga arbetsrelaterad ohälsa

*Exempel på förebyggande
händelseförlopp där
krisförlopp hindras*





Så här tänkte vi inför val av metod för processtöd

- Stöd till den process som pågår i resp. förvaltning
- Synliggöra hur det fungerar idag
- Ta tillvara goda erfarenheter
- Utveckla nya arbetssätt/modeller utifrån önskat läge
- Utveckla gemensamt språk och kompetens i förändringsarbete
- Reflektion, erfarenhetsutbyte och processtöd

Rollen som processtödjare

Möjliggöra dialog för ökad samverkan mellan chefer, HR och FHV.

Utmana det egna perspektivet och förstå varandras.

Ge stöd i - och att gå vidare i att driva processen i den egna förvaltningen.

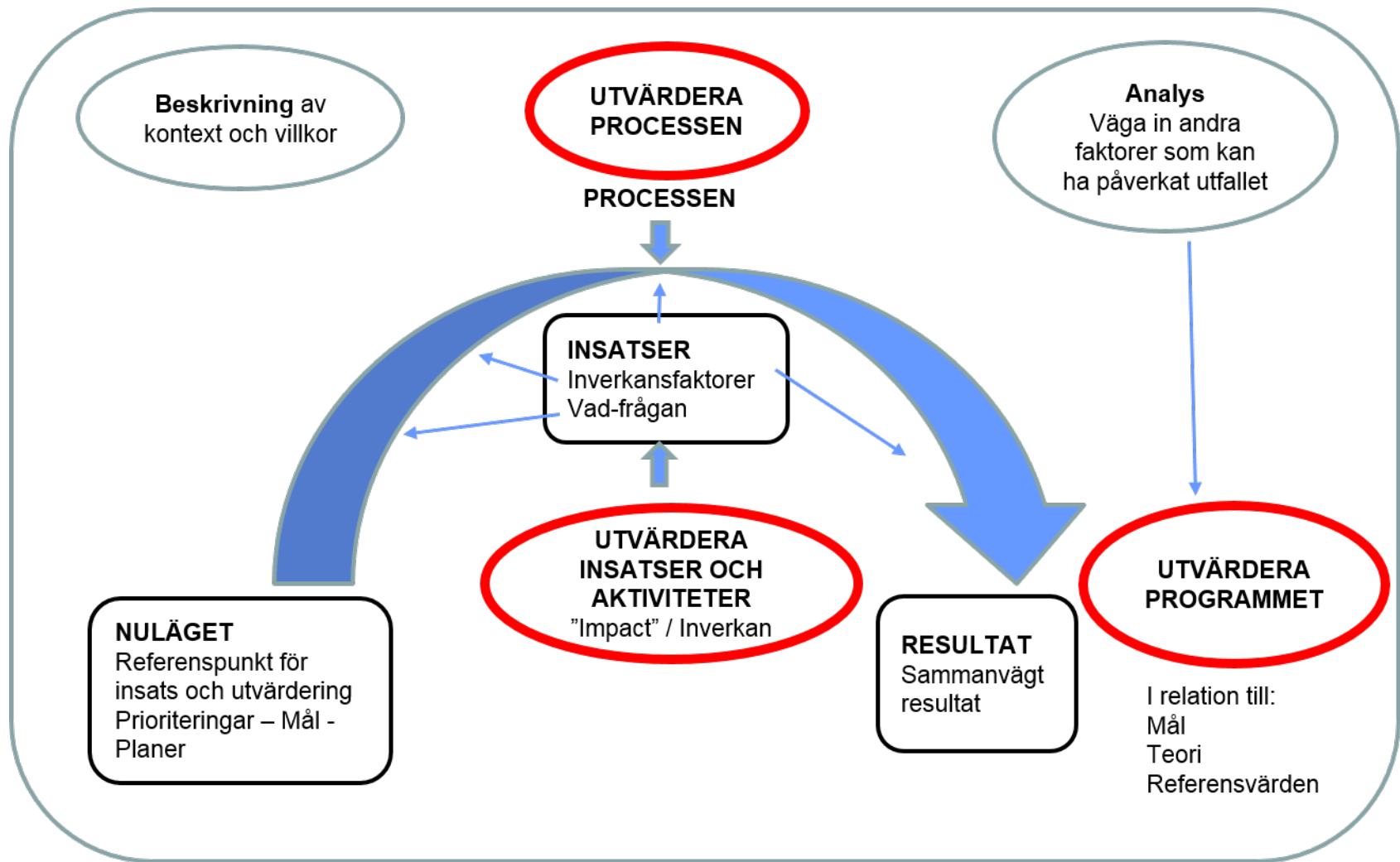
Ge verktyg/ledstänger i form av teorier och modeller.



Reflektionsgrupper med processtöd – erfarenheter från ett förändringsarbete

- Verksamhetskopplingar genom case är en bra metod
 - Dialog och erfarenhetsutbyte värdefullt
 - Cheferna behöver vara med
 - Vissa delar av teori/metoder har använts i praktiken
 - Det krävs mer utbildningsinslag om ett gemensamt språk skall utvecklas
- Om förändringsarbetet bygger på berördas frågor och processer utgör processtöd en lämplig metod, som också ligger i linje med ett hälsopromotivt sätt att tänka och arbeta

Att utvärdera förebyggande och hälsofrämjande arbete och värdera nytta av FHV som strategisk resurs



TACK!

Kontakt:

ewa.wikstrom@handels.gu.se

annemarie.hultberg@vgregion.se

jan.winroth@hv.se

www.vgregion.se/stressmedicin

(FHV NySam)