

# Health-Promoting Leadership: A Study of the Concept and Critical Conditions for Implementation and Evaluation

Andrea Eriksson

DrPH., Nordic School of Public Health. Box 121 33, 402 42 Göteborg. E-post: andrea.eriksson@nhv.se.

**Syfte:** Det övergripande syftet med denna avhandling är att beskriva och analysera begreppet hälsofrämjande ledarskap, vilket även inkluderar förutsättningar för utveckling och utvärdering av ett sådant ledarskap.

**Metoder:** Tre fallstudier och en begreppsanalys genomfördes. Studie I var en kvalitativ fallstudie av ett svenskt industriföretag med låg sjukfrånvaro och med en arbetsorganisation som syftade till att utveckla medarbetarnas kompetens och inflytande i sitt arbete. Studie II var en fenomenografisk studie av hur hälsofrämjande ledarskap beskrevs bland 20 personer anställda i svenska kommuner. Studie III var en fallstudie av ett interventionsprogram för utveckling av hälsofrämjande ledarskap i fyra stadsdelar i Göteborg. Studie IV var en kvalitativ fallstudie av samverkan mellan kommuner i en svensk region kring att skapa hälsofrämjande arbetsplatser.

**Resultat:** Studie I visar hur en företagsledare har utvecklat och påverkat en företagskultur som främjar de anställdas kontroll över arbetssituationen, samt deras delaktighet och personlig utveckling. Resultaten visar på vikten av att ta hänsyn till kontextuella faktorer vid utvärdering av vilken betydelse ledarskapet har för att främja hälsa på arbetsplatsen. Hälsofrämjande ledarskap beskrivs i studie II på tre olika sätt: att organisera hälsofrämjande aktiviteter, en stödjande ledarskapsstil, samt att utveckla en hälsofrämjande arbetsplats. Begreppet användes ofta bland intervjupersonerna för att länka

idéer om ett gott ledarskap i allmänhet till de anställdas hälsa. Studie III visar på vikten av att se ledarskap som ett bidrag till utvecklingen av en hälsofrämjande arbetsplats. Programmet genomfördes i befintliga ledningsgrupper som tog fram handlingsplaner för en hälsofrämjande verksamhetsutveckling. Denna typ av integration är ett viktigt led i att utveckla den organisatoriska kapaciteten för att vara en hälsofrämjande arbetsplats. I studie IV sågs samverkan kring hälsofrämjande ledarskap som en strategi för att minska sjukskrivningar bland kommunerna i regionen. Studien pekar på vikten av att till en början organisera samverkan kring utveckling av hälsofrämjande arbetsplatser i mindre skala för att ge samverkansparterna tid och möjligheter att utveckla ett ömsesidigt förtroende för varandra. Studien visar också att det är viktigt att involvera olika samverkansparter med kompletterande kunskaper och erfarenheter om arbetsrelaterad hälsa.

**Slutsatser:** Hälsofrämjande ledarskap kan definieras som ett ledarskap som arbetar för att skapa en hälsofrämjande arbetsplatskultur och arbetsorganisation. En sådan kultur innefattar värderingar som inspirerar och motiverar de anställda att delta i utvecklingen mot en hälsofrämjande arbetsplats. Hälsofrämjande ledarskap kan också ses som en viktig del av den organisatoriska kapaciteten för att främja hälsa, det vill säga chefers kunskaper och färdigheter såväl som riktlinjer och strukturer i organisationen som understödjer en hälsofrämjande arbetsplats.

Avhandling vid Nordic School of Public Health 2011. Avhandlingen återfinns på: <http://www.nhv.se/upload/dokument/forskning/Publikationer/DrPH-avhandlingar/Avhandling%20för%20nätpublicering.pdf>.