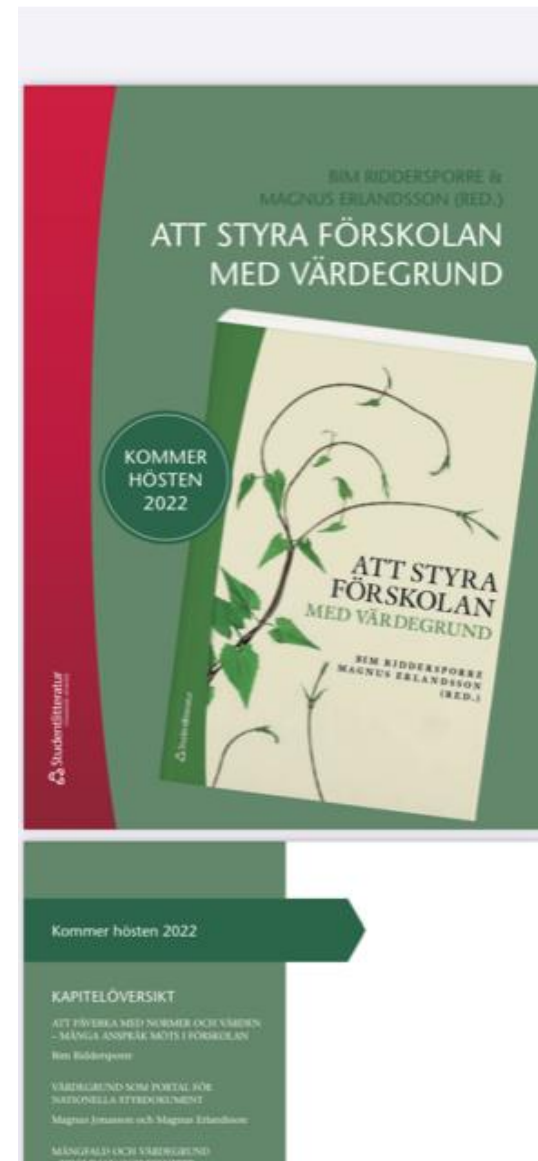


Skönheten kommer inifrån

- Det sägs att skönheten kommer inifrån. I vårt inre, långt inne där själen bor är det som vackrast. Alla har tillgång till det oavsett vilka vi är. Om vi lyckas locka fram den inre skönheten hos varandra så är vi alla lika vackra.
- Det inre kan inte beskådas med ögat, det kan inte hellre lura oss med ögat, det finns inga masker att gömma sig bakom.
- Det inre kan endast kännas.
- I det yttre finns alltid möjligheten att gömma sig bakom en mask som inte är du. Ju färre masker vi bär på ju närmare det vackra kommer vi.
- Ärligheten är porten till det vackra och är som vackrast när det blandas med ödmjukhet och vilar i medmänsklighet. Ärligheten och ödmjukheten skalar bort de masker vi bär på och avslöjar vår inre skönhet.
- Se på barnen, lyssna på deras ärlighet och se hur vacker den är.
- När barnen är små är de som ärligast och vi älskar att höra deras ärlighet, den visar hur oskyldiga och vackra de är.
- Ju äldre barnen blir ju svårare har vi att acceptera deras ärlighet, när vi inte accepterar varandras ärlighet begränsar vi oss själva att se varandras inre skönhet. (Gezim Isufi)





Hälsofrämjande hållbar ledarskap

Det finns ett sätt att börja på;

Det börjar med dig själv

Det startar med din inställning

Det börjar med en intention

Det hälsofrämjande hållbara perspektivet utgår från tanken om att skapa något bättre för oss själva och vår omvärld.

- **“Grunden I det hälsofrämjande och hållbara ledarskapet är enligt mig att hitta det som berör andra människors inre livsvärld” (Gezim).**
- **Det handlar om att hitta/ fånga medarbetarnas intressen/drömmar, utmaningar/erfarenheter, styrkor/talanger och tillämpa de till verksamhetens mål.**



- Det hälsofrämjande hållbara ledarskapet startar med ett inifrånperspektiv.
- Det innefattar innerliga förmågor som:

Ärlighet, medmännisklighet, kreativitet, mod, tålamod, samhörighet, medvetenhet, engagemang, entusiasm, passion, drömmar, idéer, mm.

- Med detta perspektiv ökar förtroende till varandra, samarbetet främjas och idéer och förändringar blir mer accepterade och genomförda.
- Det handlar om att veta hur vi tar hand om oss själva och vår omgivning på ett hälsosammare mer fungerande långsiktigt och hållbart sätt.

Hälsofrämjande synsätt

Våra kognitiva förmågor

Våra emotionella

Våra fysiska kroppsliga förmågor

Våra själslig förmåga

Medvetenhet om

Alla våra förmågor fungerar som en dynamisk växelverkan med varandra. Ingenting är statisk och separerad från varandra, våra förmågor samverkar ständigt med varandra.

Ett hälsofrämjande synsätt är därför ett dynamisk synsätt och en medvetenhet om alla våra förmågor och hur de samverkar med varandra. I det hälsofrämjande tillståndet samverkar alla våra förmågor harmonisk med varandra.



I mötet med andra

- Det hälsofrämjande synsättet i mötet med andra innefattar att vara intresserad, respektfull och uppmärksam på den andre.
 - Att aktivt lyssna och försöka tillvara ta den andres kunskap och erfarenheter och göra andra delaktiga i processen mot utveckling.
 - Utmaningarna ligger i att byta fokus från ett problemorienterad synsätt mot ett mera hälsofrämjande förhållningssätt i relation till sig själv, medarbetarna, kollegerna, barnen, familjerna och sin omgivning i stort.
- 

Hälsofrämjande ledarskap

- Det hälsofrämjande ledarskapet utgår från det lösningsfokuserade tanken som betonar att pedagogerna har resurserna, vet vad de behöver och vet vad som krävs för att utvecklas men har svårt att formulera detta både för sig själv och andra.
- Därför blir ledarens fokus på att coacha och hjälpa medarbetare att sätta upp mål, följa upp och utvärdera processen mot utveckling.
- Ledaren utgår från att i varje människa vilar en eldsjäl som väntar på att väckas. När denna eldsjäl väcks skapas en vilja att lära och ta ansvar, dvs ett kreativt och dynamisk tankesätt börjar gro. (Gëzim)

Det finns tre grundprinciper i det hälsofrämjande ledarskapet. De är enkla men inte lätta.

- Nr1 Fokusera mer på det som fungerar än tvärtom
- Nr2 Om något fungerar - gör mer av det
- Nr3 Om du inte får med andra och du återkommande stöter samma problem, behöver du förändras och göra saker annorlunda



5 stegs modell

Steg 1: Skapa en robust organisation som tål förändring och belastning

Steg 2: En idé eller vision som skapar gemensam energi

Steg 3: Rekrytera och behåll kompetent personal- erbjud en stimulerande miljö

Steg 4: Den fysiska miljön- bra lokaler och rätt utrustning

Steg 5: Medinflytande som kraftkälla- från pedagoger, barn och föräldrar



Hur gör vi?

Många individer och företag sätter upp konkreta mål för vad de vill uppnå med sitt arbete. Ibland kan alla dessa mål inte räcka till för att skapa den energi och motivation som är önskvärd.

Det saknas oftast en levande vision. En vision kan tillåtas vara på gränsen till orealistisk och fungerar bäst om den lyckas beröra ens inställning och spegla ens värderingar.

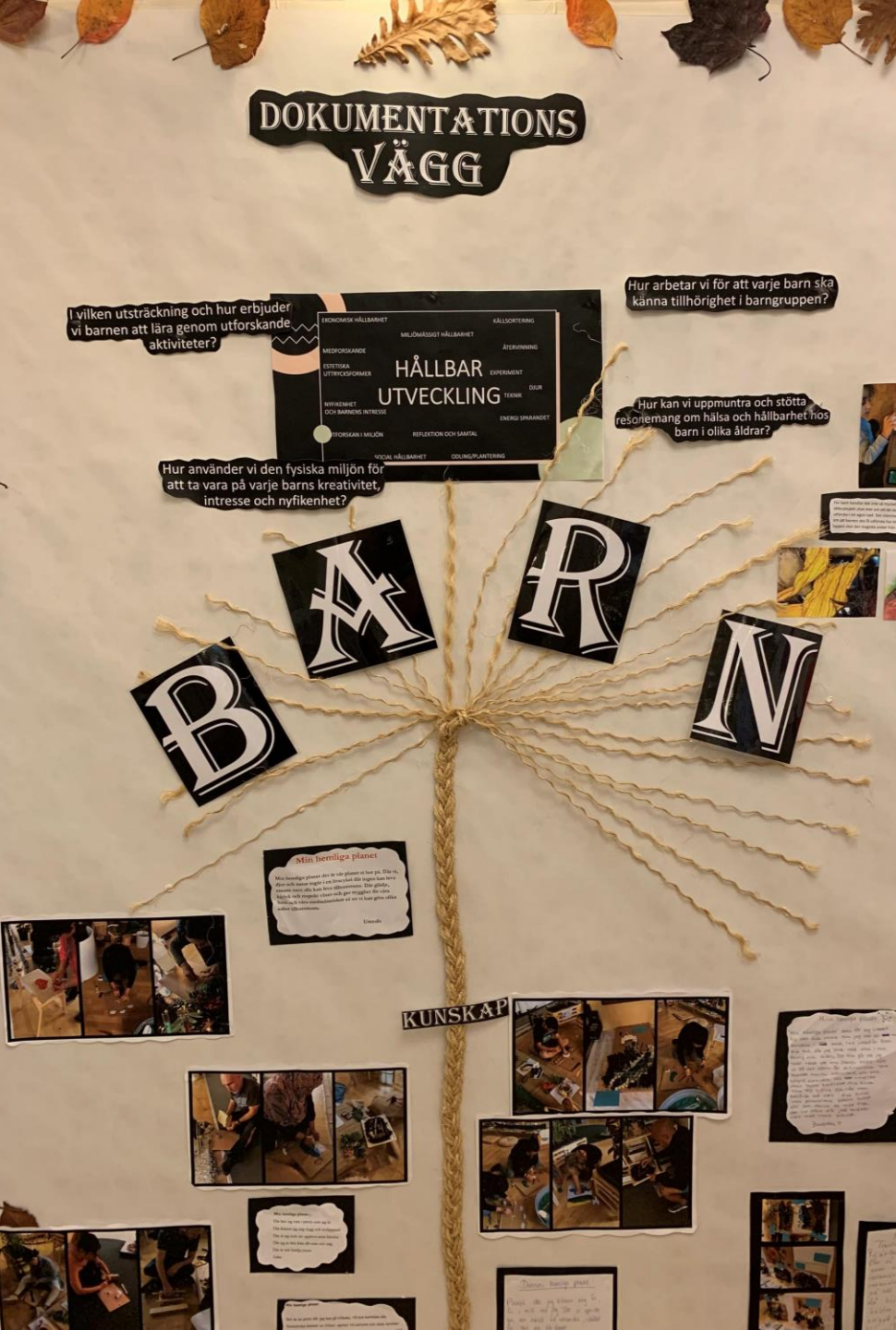


Vår vision handlar om vår inställning till barnen och till varandra. Detta ger oss omedvetet riktning att blicka inåt, mot oss själva.

Det finns stor skillnad på visioner men den bästa visionen är en vision som på något sätt berör och speglar värderingar och förhållningssätt.

[Barnens värld \(Dikt\) – YouTube](#)

[Barnens värld - YouTube](#)



Friskfaktorer

- Brev från vårdnadshavare
- Från SAM till SAG
- Friskronder i kvalitetsslingan
- Införde: Hälsogruppen - veckopromenader-återhämtningspauser, frisknärvaro, positiv psykologi,
- Utmaningar;
- Att förändra mindsetet
- Organisera schemalägga
- Koppla det till systematiska kvalitetsarbetet

A photograph of a music rehearsal room. In the background, there is a stage with a black curtain and a large star decoration on the wall. A black speaker stands on the left. A drum set is on the stage. A guitar is on the right. In the foreground, there is a yellow circular mat with several small drums and a guitar. A person is lying on the floor in the foreground.

Att fokusera på hälsofrämjande arbete, på det friska är ett utmärkt sätt för att stimulera motivationen och engagemanget hos medarbetare.

Utifrån vårt hälsofrämjande arbete har vi uppmärksammat flera positiva kännetecken bland medarbetare.

Större drivkraft och vilja

Större ansvarskänsla och högre motivation

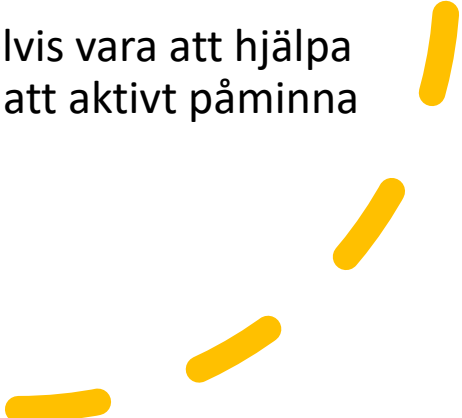
Mer glädje och engagemang i arbetet
Större kreativitet och nytänkande

Mer öppenhet för samarbete och mindre revirtänkande

Större förtroende till ledningen

Bättre trivsel och mer egna initiativ

Bättre arbetsmiljö och bättre
förståelse det som skapar bättre hälsa

- 
- **Positivt tänkande**
 - Tidigare forskning har visat på att vi är bättre på att processa information som är dålig än bra. Vi tenderar att fokusera mer på och lägga större vikt vid negativ feedback om oss själva, än om vi får positiv feedback. Vi har även benägenhet att snabbt forma negativa stereotyper av personer som vi senare är mindre benägna att omvärdera (**Baumeister, & Vohs, 2001**).
 - De mentala fördelarna med att vara lycklig är att inflytandet och självregleringen av den egna personen ökar och att man blir mer motståndskraftig att handskas med motgångar (Lyubomirsky et al, 2005).
 - Olika aktiviteter som får oss att må bra kan exempelvis vara att hjälpa andra, sätta upp mål och nå dessa, motionera eller att aktivt påminna sig själv över vad man har att vara tacksam för.
- 

Så här säger forskningen, om vad som kännetecknar en god arbetsmiljö

1. Positiva, tillgängliga och rättvisa ledare
2. Utvecklad kommunikation
3. Samarbete/teamarbete
4. Positivt, socialt klimat
5. Medinflytande/delaktighet
6. Autonomi/empowerment
7. Rolltydlighet med tydliga förväntningar och mål

- 8. Erkännande
- 9. Att utvecklas och växa i arbetet
- 10. Lagom arbetstempo och arbetsbelastning
- 11. Administrativt och/eller personligt stöd i arbetet
- 12. Bra fysisk arbetsmiljö
- 13. Bra relationer till intressenterna
- <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/den-goda-arbetsmiljon-och-dess-indikatorer-kunskapssammanstallningar-2012-7-presentation.pdf>

Forskning säger att för höga krav och prestationer utan möjlighet till återhämtning är en risk för ohälsa. Kan även för låga krav och låga prestationer (passivitet) vara en risk för ohälsa? Hur hittar du din egen balansvåg? Vilka krav och prestationer är rimliga för dig?



Balansvågen

ATT FINNA BALANSEN:

- MELLAN RÄTTIGHETER, SKYLDIGHETER OCH MÖJLIGHETER
- MELLAN PLANERING OCH GENOMFÖRANDE
- MELLAN KREATIVITET OCH PRODUKTIVITET (UTANFÖR BOXEN)
- MELLAN ÅTERHÄMTNING OCH GÖRANDE

Vilka krav har du på dig och vart står dina prestationer i relation till kraven: Vad skulle du vilja förändra? Balansvågen

- Många upplever att kraven i arbetet har ökat på senare tid. Kraven från regering och styrdokument är högt uttalade. Det pratas hela tiden om högre kvalité och ofta har ökade krav varit sättet att förbättra verksamheterna. Samtidigt som kraven på pedagoger, chefer och rektorer har ökat med tiden har möjligheterna att nå upp till de högre kraven inte förändrats.
- Höga krav kan låta som något positivt men vad händer om de allt högre kraven inte kompenseras med förbättrade möjligheter till återhämtning och en medvetenhet om en rimlig balans? Vi vet att det finns samband mellan för högt ställda krav utan möjlighet till återhämtning som skapar arbetsrelaterad psykisk ohälsa.
- Det är inte enbart uppdragskraven som många gånger kan kännas oändliga, så även samhällskraven och framförallt de egna personliga kraven. Förmågan att balansera mellan kraven gentemot möjligheterna är avgörande för ett hälsosamt hållbart arbetsliv och sunt liv.

0-----100% Arbete

0-----100% Sociala
relationer, nätverk, vänner

0-----100% Resor,
utflykter

0-----100% Hemsysslor,
städning, matlagning, trädgårdsarbete

0-----100% Utseende

0-----100% Fritid,
aktiviteter, träning

0-----100% Familj,
barn, partner mm



Förstärkningar för arbetsmiljön

- Dans
- Kör
- Teater gruppen
- Kreativiteten, Skapandet av låten, böckerna
- Visionen
- Pedagogiska samtalen, (kommunikationen med varandra)
- Balansvågen



Framgångsfaktorer

- Vi har en plan- Strategi- vad vill vi?
- Idéer och kreativitet
- **Ledarskaps grytan:** empatisk medmänniska, konsekvent ledare, klok vägvisare
- Inställningen- alla lika mycket värde men olika uppdrag att förhålla oss till
- Inte missbruka makten (leda med intresse kontra befogenhet)
- Medarbetare med på ledningsmötena (Hälsogruppen, veckopromenader, återhämtningspauser)
- Kontinuerlig fortbildning
(Pedagoger följer med på konferenser)
- Förskoläraryrforum med ledarskap i fokus
- PUG varje fredag
- Inspiration utifrån

Medvetenhet om tiden

- Varför lägga så mycket tid på detta?
- 30 000 dagar är lika med 82 år
- Vi lägger alldeles för mycket tid på arbetsplatsen det måste löna sig



Ledarskapet

[The Cart - The 4 Types of Team](#)

[Members You Can Hire - YouTube](#)



- Som ledare ansvarar du för det du säger, hur du säger det och det språk du använder
- Det handlar om skapa en riktning, hålla fast och påminna medarbetare om verksamhetens mål och syfte.
- Medarbetaren behöver också få veta om de gör rätt saker, vart de står och om de behöver förändra något. Här sätts ledarens empatiska förmåga på prov.
- Det är en utmaning att både kunna förstå, visa inlevelse och samtidigt ställa krav och påminna om uppgifterna, målen och visionen.
- Att inspirera, skapa större mening med det man gör och se sitt eget bidrag i det.
- Skapa tillit genom att visa förtroende, engagemang, berömma, bekräfta och ge stöd.
- Ledarskapet handlar också om att våga konfrontera, ställa krav (rimliga) och ge feedback på det man gör bra.
- Skapa struktur, sätta upp kortsiktiga och långsiktiga mål, utvärdera och utveckla. (Göra saker rätt och göra rätt sak)
- Organisera för delaktighet.

Förebild



Alla är vi förebilder

Alla vi som är här är någon annans förebild, eller efterbild. Någon kommer att vilja bli som du och någon kommer att bli som du.

Alla vi betyder något för någon. Ibland får vi inte veta vems förebild vi är, men ibland kan man få en kommentar, feedback, sms, brev, email, där någon person som du betyder mycket för skriver till dig. Tänk dig känslan när du läser om dig och vad du betyder för någon annan. Jag har äran att vara förebild för andra, de flesta jag är en förebild för är mina gamla elever.

Vem tror du att du är förebild för?

Varför tror du att du är en förebild för den personen?

Om du reflekterar med dig själv så kommer du att hitta exakt det som vi idag har pratat om, du har varit den personen som har de egenskaper som jag har lyft i denna föreläsning.

Klappa dig själv och försätt, allt du gör eller inte gör spelar roll!