

Framtidsdalen 2.0

# Att leda (och leva) hållbart

Ann-Christin Furu

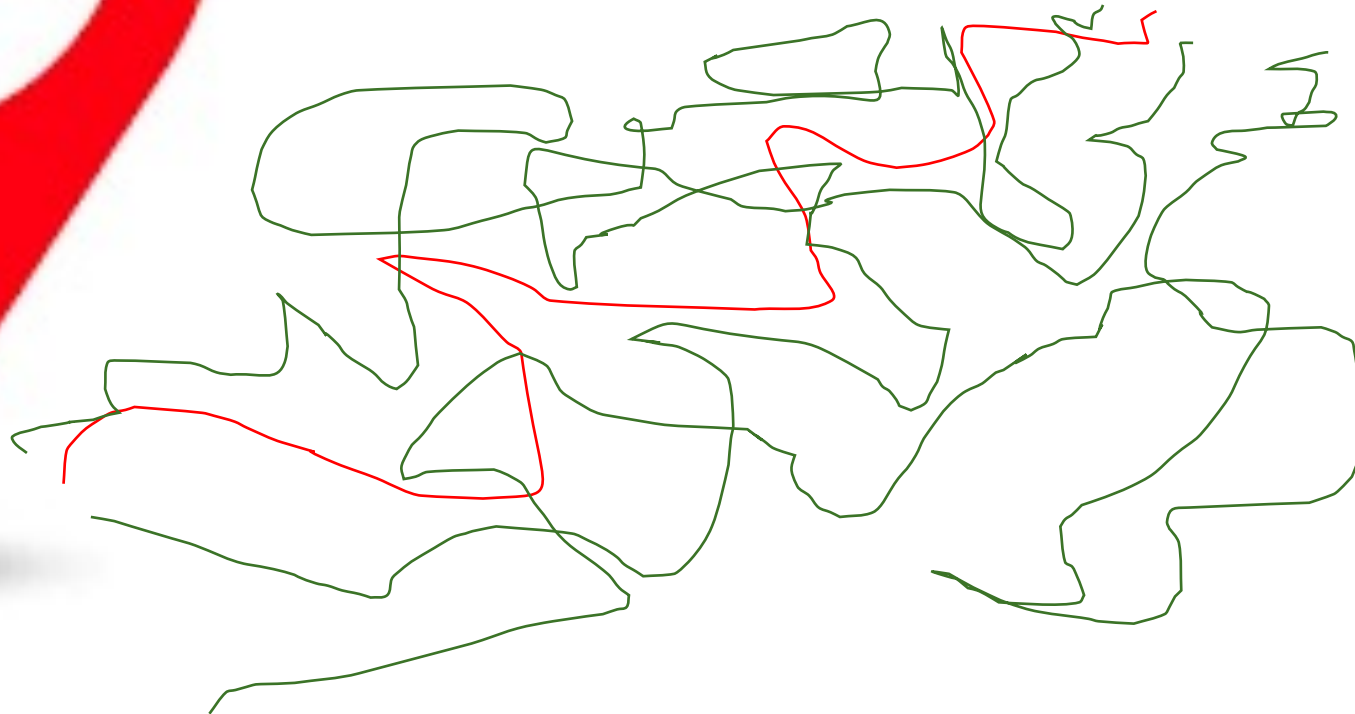
PeD, docent, projektforskare vid Åbo Akademi

Under den här interaktiva föreläsningen får du ta del av **verktyg för hur du kan bidra till ett meningsskapande förändringsarbete som bidrar till en hållbar verksamhetskultur.** (Del III)

Vi tittar närmare på **vad en hållbar organisation kan vara** och reder ut hur **välbefinnande, hälsa och trivsel hänger ihop med effektivitet, kvalitet och produktivitet.** (Del I)

Dessutom tar vi ut **riktningen för både hållbart ledarskap och medarbetarskap.** (Del II)

Vilka förväntningar har du personligen på den här föreläsningen?





*Ledningsfrågornas teman*

Välbefinnande Välmående Hälsa  
Motivation Arbetsglädje Entusiasm  
Delaktighet Samarbete Samverkan  
Struktur Mål Roller Ansvar  
Ledarskap Ledningskultur Förändring

# Hållbarhet – intern och extern

- Organisationskulturen
  - Sätt att vara tillsammans
  - Sätt att göra tillsammans
- Personalens välbefinnande – individuellt och tillsammans
  - Fysiskt
  - Psykiskt (mentalt och emotionellt)
  - Socialt
- Inre hållbarhet
- Resiliens
- Inner Development Goals

- Hållbarhetsmål: Agenda 2030
  - Ekologiska aspekter
  - Sociala och kulturella aspekter
  - Ekonomiska aspekter



# Inre hållbarhet

”Yet, our external environment is a manifestation of deeply held **beliefs, values, attitudes, and perceptions of the world**—the inner dimensions of sustainability.”

Berejnoi Bejarano et al (2019)

Horlings (2015)

Pisters, Vihinen & Figueiredo (2019)

# Del I

Vad är en hållbar organisation? Hur hänger välbefinnande, hälsa och trivsel ihop med effektivitet, kvalitet och produktivitet?

# Vad kännetecknar en internt hållbar organisation?







Hur ser balansen ut?  
Vad TAR vi?  
Vad GER vi?



Vilka spår lämnar vi internt och externt?

\*Organsiationskulturen

\*Personalens välbefinnande, trivsel, ork, arbetsglädje, motivation...

\*Naturresurser och ekonomi

\*Mänskliga resurser – globalt och lokalt

\*Biologisk mångfald, klimat, kemikalier, plast...

# Hållbart arbetsliv

Ett hållbart arbetsliv inkluderar livsbalans, sömn, återhämtning, hälsa och en vilja att fortsätta sitt uppdrag. Det räcker inte med **balans mellan krav och resurser och gränser mellan arbets- och privatliv.**

Det krävs också en **stödjande ledning**, bland annat för att som chef undvika att komma i kläm och inte behöva vara en buffert mellan ledning och stressade medarbetare.

Christin Mellner, Stockholms universitet

# Effektivitet, produktivitet, kreativitet

Q1: Do happier workers work better?

Q2: Do the insights at the individual-level translate into tangible benefits on the bottom line of business?

YES. We find a significant, strong positive correlation between employees' satisfaction with their company and employee productivity and customer loyalty, and a strong negative correlation with staff turnover. Ultimately, higher wellbeing at work is positively correlated with more business-unit level profitability.

Krekel et al (2019)

# Akava Works ”Työhyvinvoinnilla työllisyyttä”

- Sambandet mellan välbefinnande och produktivitet är tydligt
- Kausaliteten framträder allt klarare: välbefinnandet är den påverkande faktorn
- Interventioner ger resultat, ffa på lite kortare sikt (3 mån) och return on investment är god

Eskelinen, Ilmakunnas & Kuula (2022)

Välbefinnande aka positiva känslor ger ökad **kreativitet** genom ökad kognitiv flexibilitet:

- \*ökar mängden och mångfalden av tillgängliga kognitiva element
- \*ökar associationsförmågan
- \*ökar förmågan att absorberas i en tankegång
- \*möjliggör fler oväntade kopplingar mellan tankar och idéer



# Del II

Att ta ut riktningen för hållbart ledarskap och medarbetarskap

# Kännetecknen för internt hållbara organisationer

- Gott ledarskap (självledarskap)
- Bra utvecklingsmöjligheter och möjlighet till lärande
- Goda relationer (transparens, delaktighet och kommunikation)
- Arbete med mål och värdegrund
- Strategiskt arbetsmiljöarbete – fysiskt, psykiskt, socialt klimat
- Arbete för förbättrat hälsoläge och minskad sjukfrånvaro

Arbetsmiljöverket (2021)



hållbara organisationer  
består av hållbara individer

# Vart är vi påväg?

Skapa en arena för att samtala er fram till en gemensam riktning.

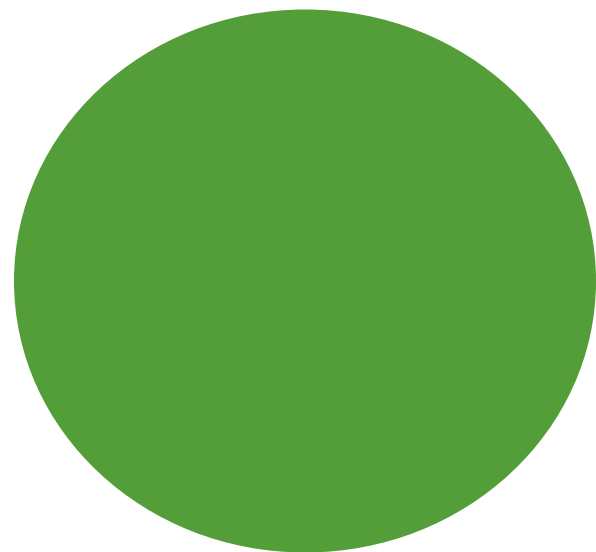
Tid:

Plats:

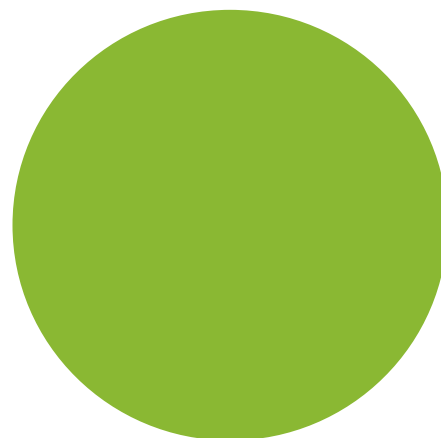
Medverkande:



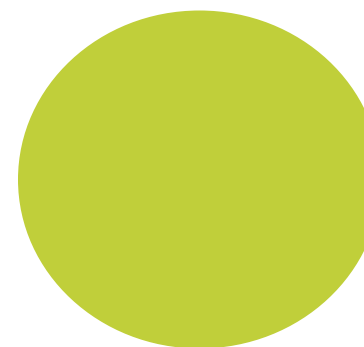
# Att leva i linje med sina värderingar



DINA LIVSVÄRDERINGAR



DIN VECKA



DIN DAG

# Vilka värderingar är viktiga i organisationen?

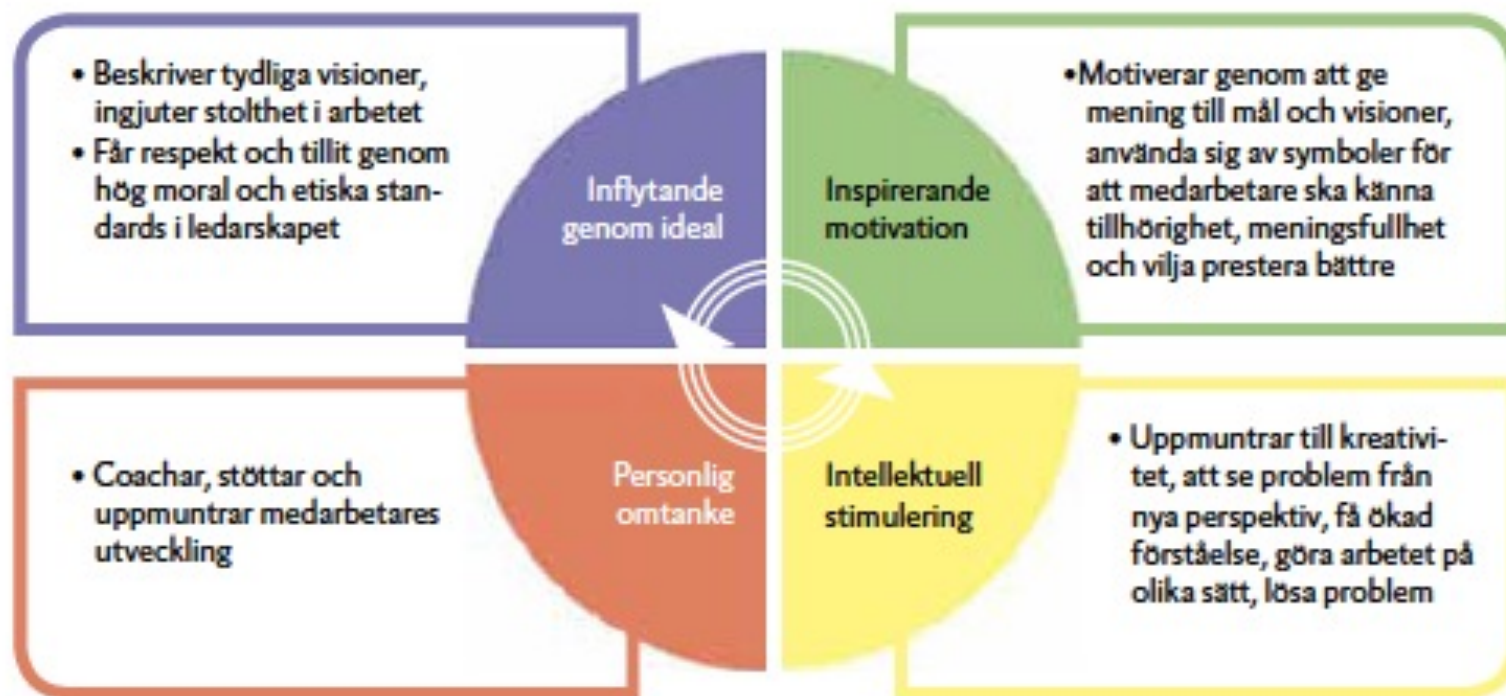
## Organisationens VARFÖR

- Styrdokument
- Vision och mission
- Strategier, projekt

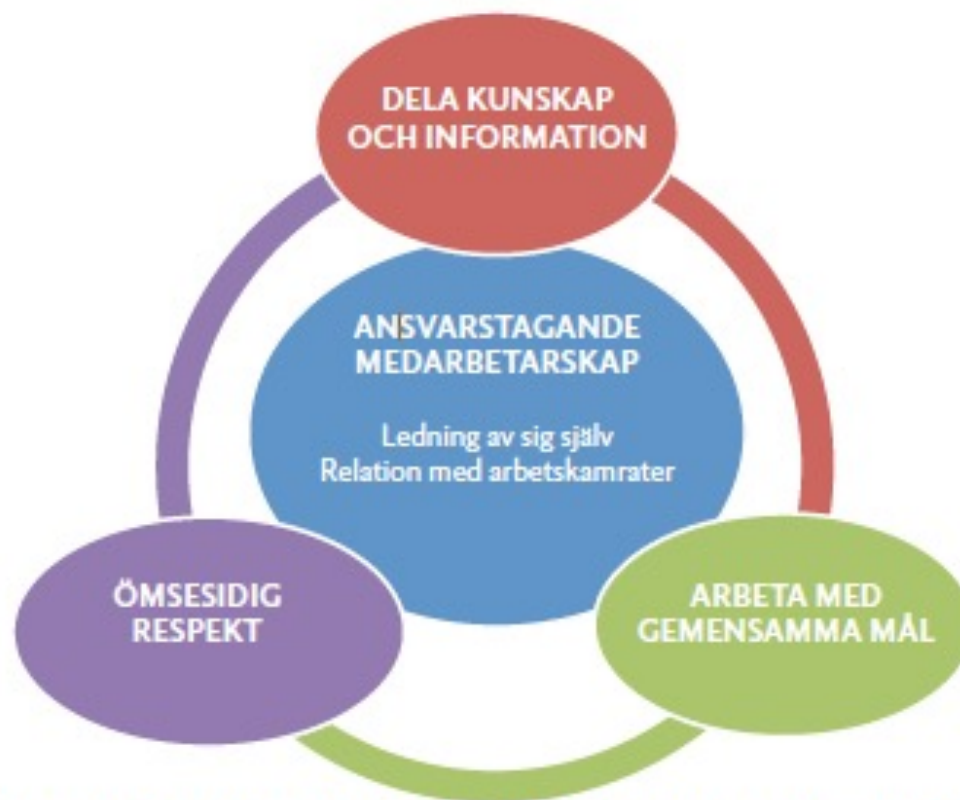
## Medarbetarnas VARFÖR

- Värdegrund
  - Personligt liv
  - Professionellt liv
- Inre kompass
- Identitet och meningsskapande

# Hållbart ledarskap



# Hållbart medarbetarskap



TILLIT STABILITET KREATIVITET MÅLTYDLIGHET KOMMUNIKATION LEDARSKAP ERKÄNSLA

ETT ARBETSMATERIAL FÖR ATT STÖDJA

## Hållbart och hälsofrämjande ledarskap i vardag och förändring



Lotta Dellve & Andrea Eriksson

Det går inte att utveckla "det goda ledarskapet" utan att också utveckla "det goda medarbetarskapet" och tvärtom.

Dellve & Eriksson (2016)

Hållbart ledarskap kan utifrån detta definieras i termer av villkor och förutsättningar, både på organisations- och på individnivå, för att kunna, orka och vilja ha en ledarroll i det moderna arbetslivet.

...

Ledares hållbarhet är en förutsättning för att såväl medarbetare som verksamhet ska präglas av långsiktighet gällande hälsa, välbefinnande och produktivitet dvs hållbarhet i alla led.

Mellner & Aronsson (2018)



lyhördhet  
medkänsla  
relationsinriktning  
gränssättning  
aktivt accepterande  
medveten närvaro

# Del III

Verktyg för hur du kan bidra till ett meningsskapande förändringsarbete som bidrar till en hållbar verksamhetskultur

# Tid, rum & relationer

- Verkligheten  
(nulägesbedömning)
- Visionen (målbild)
- Vägen: Hur tar jag mig dit? Hur ser jag möjligheter för andra? Var? När? Vilka steg behövs? Vilka hinder finns? Vad väljer jag bort?
- Vännerna: Vem kan jag få stöd av? Vem kan jag stöda?



compassion

connection

creativity

reflective practice

mindfulness

personal growth

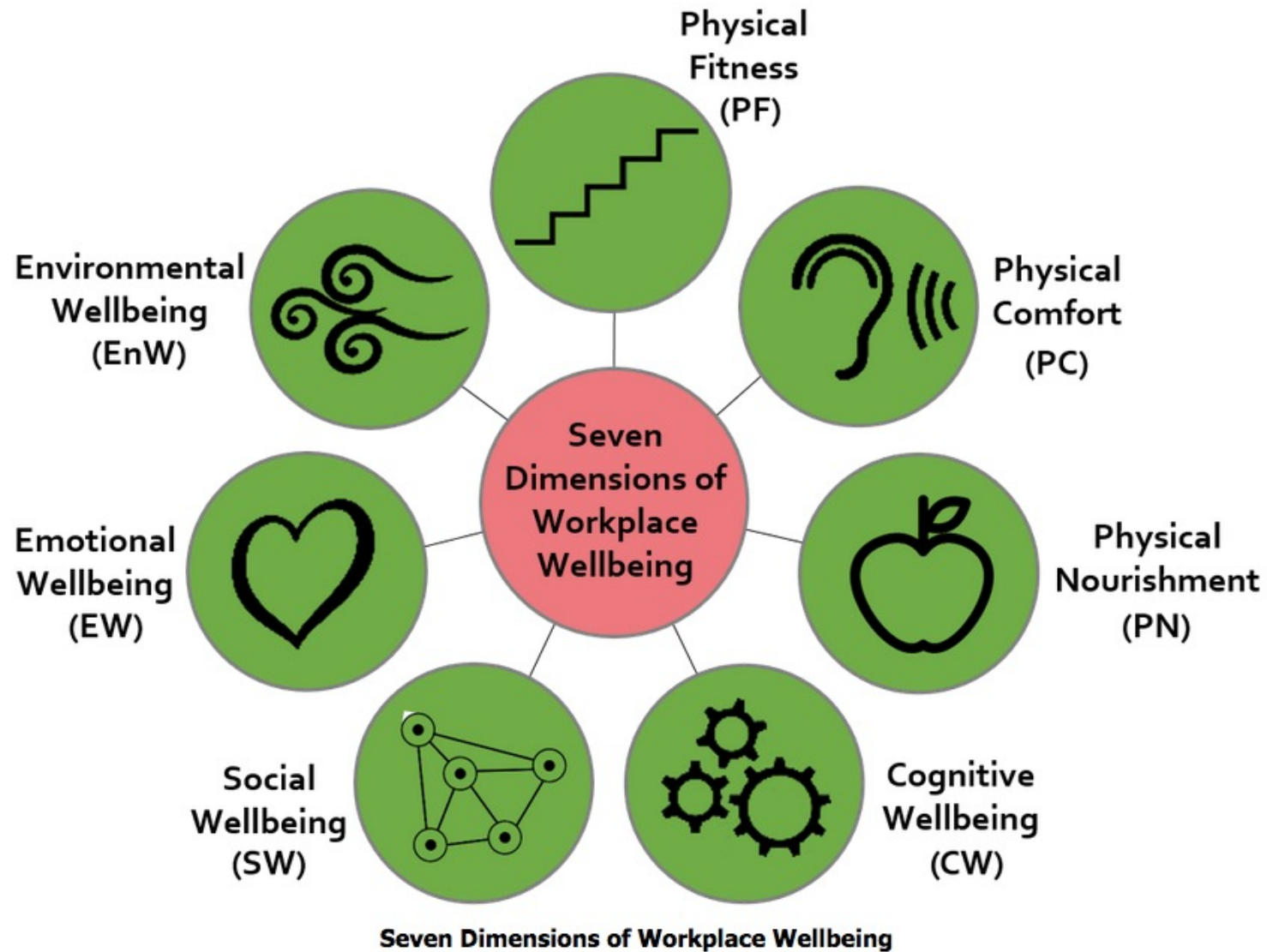
communication

collaboration

(Pisters, Vihinen & Figueiredo, 2019)

A close-up photograph of a green clover leaf with white text overlaid. The text is centered and reads: SÖMN, RÖRELSE, KOST, STRESSHANTERING, + RELATIONER.

SÖMN  
RÖRELSE  
KOST  
STRESSHANTERING  
+ RELATIONER





Contents lists available at [ScienceDirect](#)

## Journal of Environmental Psychology

journal homepage: [www.elsevier.com/locate/jep](http://www.elsevier.com/locate/jep)



### Nature contact, nature connectedness and associations with health, wellbeing and pro-environmental behaviours



Leanne Martin<sup>a,b,\*</sup>, Mathew P. White<sup>c</sup>, Anne Hunt<sup>a</sup>, Miles Richardson<sup>d</sup>, Sabine Pahl<sup>b</sup>, Jim Burt<sup>a</sup>

<sup>a</sup> *Natural England, UK*

<sup>b</sup> *School of Psychology, University of Plymouth, UK*

<sup>c</sup> *European Centre for Environment and Human Health, University of Exeter Medical School, UK*

<sup>d</sup> *Human Sciences Research Centre, University of Derby, UK*

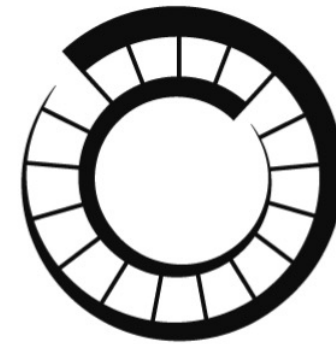
#### ABSTRACT

Contact with, and psychological connectedness to the natural world are both associated with various health and sustainability-related outcomes. To date, though, the evidence base has been fragmented. Using a representative sample of the adult population of England ( $N = 4,960$ ), we investigated the relationships between three types of nature contact, psychological connectedness, health, subjective wellbeing and pro-environmental behaviours within a single study. We found that specific types of nature contact, as well as individual differences in nature connectedness, were differentially associated with aspects of health, well-being and pro-environmental behaviours. Living in a greener neighbourhood was, unrelated to any wellbeing or sustainability outcomes. By contrast, visiting nature  $\geq$  once a week was positively associated with general health and household pro-environmental behaviours. Moreover, people who watched/listened to nature documentaries reported higher levels of both pro-environmental behaviours. Nature connectedness was positively related to eudaimonic wellbeing and both types of pro-environmental behaviour. Moreover, connectedness moderated key relationships between nature contact, wellbeing and pro-environmental behaviours. The complexity of our findings suggests that interventions increasing both contact with, and connection to nature, are likely to be needed in order to achieve synergistic improvements to human and planetary health.

# Inner Development Goals

- Being – relationship to self
- Thinking – cognitive skills
- Relating – caring for others and the World
- Collaborating – social skills
- Acting – driving change

individuella och kollektiva  
färdigheter och egenskaper för att bidra till  
Att förverkliga AGENDA 2030



**INNER DEVELOPMENT GOALS**  
Transformational Skills for Sustainable Development

Stiftelsen Ekskäret, 29 K, The New Division,  
Stockholms universitet, Karolinska Institutet, Stockholms handelshögskola,  
Lunds universitet & ledande internationella forskare inom vuxnas lärande



# Inner Development Goals

- Ett ramverk för inre och yttre transformation: hur kan vi nå målen i Agenda2030?
- 5 dimensioner
- 23 färdigheter och egenskaper
- Var och en av dessa kan utvecklas, stödjas, stärkas målmedvetet
- Mera information och resurser finns på <https://www.innerdevelopmentgoals.org/>

---

# 1

---

**BEING —**  
Relationship to  
Self

---

**Inner compass**

**Integrity and  
Authenticity**

**Openness and  
Learning Mindset**

**Self-awareness**

**Presence**

---

# 2

---

**THINKING —**  
Cognitive Skills

---

**Critical thinking**

**Complexity  
awareness**

**Perspective skills**

**Sense-making**

**Long-term  
orientation and  
Visioning**

---

# 3

---

**RELATING —**  
Caring for Others  
and the World

---

**Appreciation**

**Connectedness**

**Humility**

**Empathy and  
Compassion**

---

# 4

---

**COLLABORATING —**  
Social Skills

---

**Communication  
skills**

**Co-creation skills**

**Inclusive mindset  
and intercultural  
competence**

**Trust**

**Mobilization skills**

---

# 5

---

**ACTING —**  
Driving Change

---

**Courage**

**Creativity**

**Optimism**

**Perseverance**

Vad tar du med dig från den här föreläsningen?

2-3 begrepp, tankar eller modeller

Vilket blir nästa steg för att omsätta dina insikter?

Vilka är nyckelpersonerna? Vilka existerande sammanhang bjuder rum för förändringsprocesser? Behövs nya forum – hurudana?

Vad kan du/ni göra denna vecka?

Vad kan du/ni göra de kommande månaderna?

Vad kan du/ni göra detta år?

Vad kan du/ni göra de kommande fem åren?

“In our every deliberation, we must consider the impact of our decisions on the next seven generations.”

Great Law of the Haudenosaunee

info@refugium.fi

Facebook: Refugium

Instagram: refugiumsustainability

050-3602181

Styrmansgatan 7, Jakobstad

www.refugium.fi



**REFUGIUM**

EST. 2011

# Referenser – urval

Arbetsmiljöverket (2021) *Friskfaktorer som kan mätas över tid*. Rapport 2021:2

Berejnoi Bejarano, E., Rodriguez, N., Gibbons, L., Sykes, C., Morrison, B.A., Tekola, S., Gabriele, A., Fastiggi, M., and Cloutier, S. (2019) Integrating Inner and External Dimensions for Holistic Sustainability. In R. A. Turvey & K. Sreekumari (Eds.) *Intellectual, Scientific, and Educational Influences on Sustainability Research*. IGI Global.

Dellve, L. & Eriksson, A. (2016) *Hållbart och hälsofrämjande ledarskap i vardag och förändring. OCH Ett arbetsmaterial för att stödja hållbart och hälsofrämjande ledarskap i vardag och förändring*. Högskolan i Borås.

Eskelinen, J., Ilmakunnas, P. & Kuula, M. (2022) Työhyvinvoinnin tuottavuusvaikutukset tutkimuksen valossa. Artikkel 1/2022. Akava Works.

Horlings, L.G. (2015) The inner dimension of sustainability: personal and cultural values. *Environmental Sustainability*, 14, 163-169.

Krekel et al (2019) *Employee Wellbeing, Productivity, and Firm Performance*. Said Business School research papers.

Mellner, C. & Aronsson, G. (2018). Hållbart ledarskap i komplexa organisationer och verksamheter. *Socialmedicinsk tidskrift* 2/2018

Pisters, S.R., Vihinen, & Figueiredo, E. (2019) Place based transformative learning: a framework to explore consciousness in sustainability initiatives. *Emotion, Space and Society*, 32, 100578.

Wamsler, C. & Brink, E. (2018) Hope for Sustainability: Exploring the Link Between Mindfulness and Sustainable Climate Adaptation, *Ecological Economics*, 151, 55-61.

# Exempel på övningar



# Övning Hur ser avtrycken på individerna ut i min organisation? Vad hjälper? Vad stjälper?

FOTAVTRYCK (det som tar)

HANDAVTRYCK (det som ger)

# Övning Var är vi om 1, 5 eller 10 år?

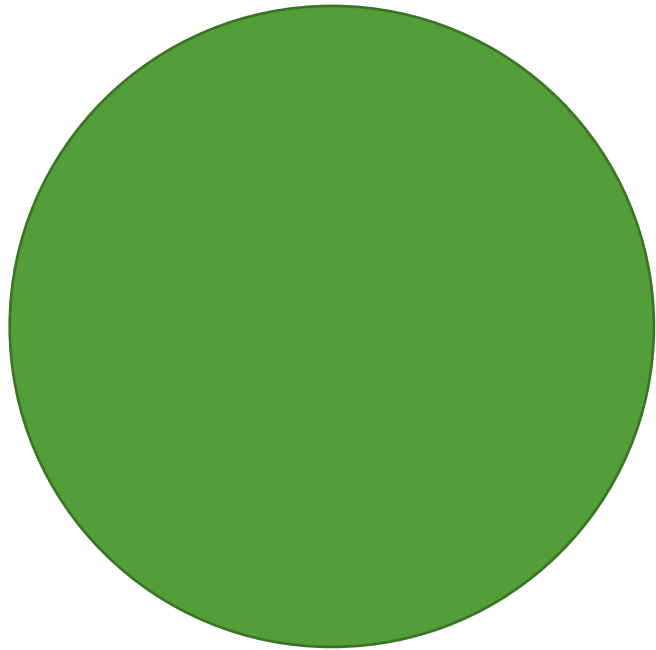
organisationen

jag

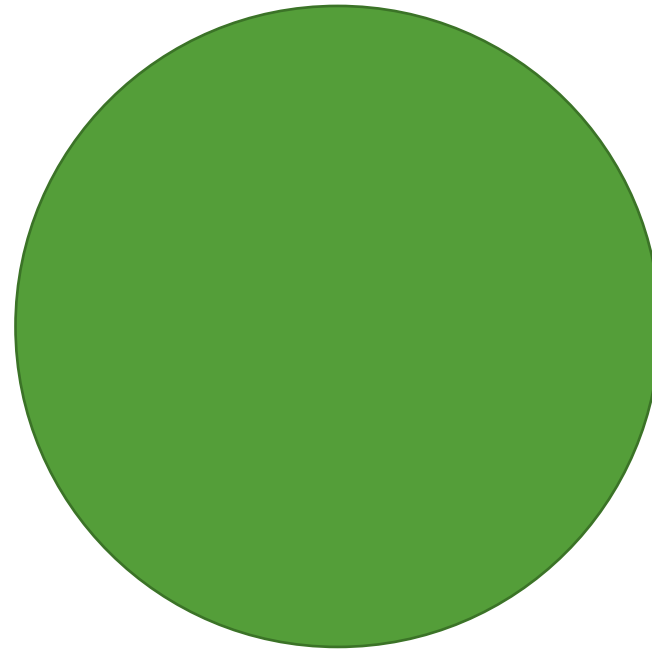
medarbetarna

# Övning Tankekarta över centrala värderingar

Tre viktiga värderingar i  
organisatoinen:



Tre viktiga värderingar hos mig,  
personligt och professionellt:



# Övning Själereflektion (ledare/medarbetare)

- Detta gör/är jag redan:

- Detta behöver/vill jag utveckla:

# Övning Hur visade jag idag omsorg om

Mig själv?

Mina medmänniskor?

Den stora helheten? Lokalt, regionalt, globalt...