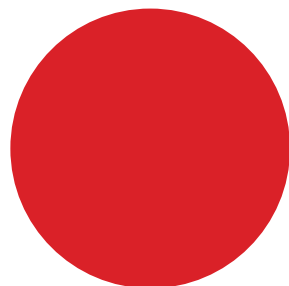


PERSONALESTYRELSEN

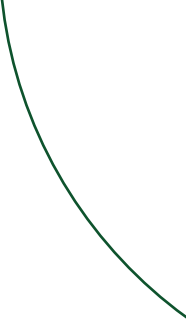
CENTRALORGANISATIONERNES
FÆLLESUDVALG



Sundhedsfremme på statslige arbejdspladser

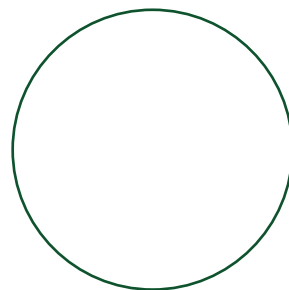
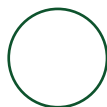
Juni 2010





PERSONALESTYRELSEN

CENTRALORGANISATIONERNES
FÆLLESUDVALG



Sundhedsfremme på statslige arbejdspladser

Juni 2010

Sundhedsfremme på statslige arbejdspladser

Udgivet juni 2010

Udgivet af Personalestyrelsen

Publikationen er kun udgivet elektronisk.

Henvendelse om publikationen
kan i øvrigt ske til:

Personalestyrelsen
Frederiksholms Kanal 6
1220 København K
Tlf. 33 92 40 49

Publikationen kan hentes på
Personalestyrelsens hjemmeside
www.perst.dk

Design BGRAPHIC, Personalestyrelsen
Foto Rune Steen Johnsson

Elektronisk publikation
ISBN 87-7956-368-6

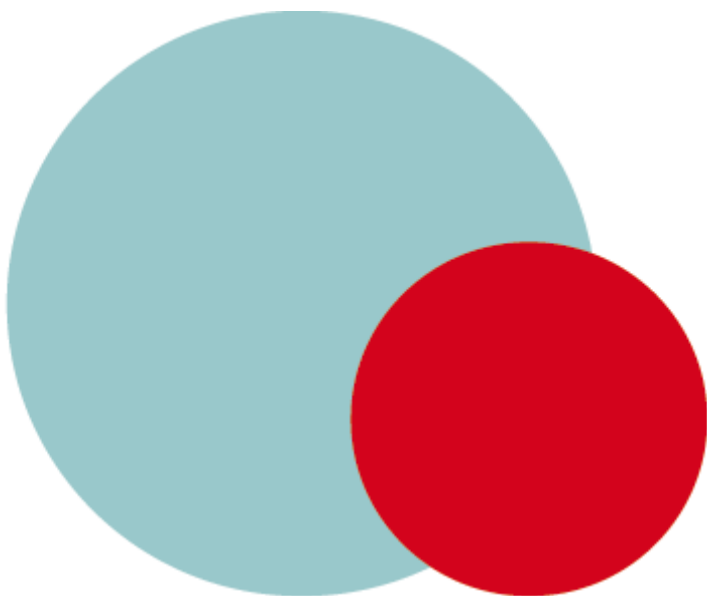
Sundhedsfremme på statslige arbejdspladser

Forord

Sundhedsindsatser på de statslige arbejdspladser kan være med til at sætte fokus på den enkeltes sundhed og skabe større arbejdsglæde. Indsatserne kan indeholde mange initiativer, fra rygestopkurser til motionsrum og massage, eller koncentrere sig om enkelte aktiviteter. Nogle er populære, andre er mindre benyttede. Og i mange tilfælde giver indsatserne anledning til debat om forholdet mellem arbejds- og privatliv og på arbejdspladsens kultur.

Det kan være en udfordring at finde egne ben i de mange muligheder, et fokus på sundhedsfremme giver. I denne pjece kan statens arbejdspladser finde inspiration til emnet og et overblik over forskellige tiltag, de etiske overvejelser der ofte ledsager sundhedsfremmende initiativer, og de grundlæggende drøftelser, arbejdspladsen bør tage, før man vælger bestemte sundhedsordninger.

Det er væsentligt, at drøftelserne foregår bredt i organisationen og med inddragelse af alle medarbejdergrupper.



1. Gevinster ved at satse på sundhed og sundhedsfremme

Usund kost, rygning, alkohol og for lidt idræt og motion er årsag til ca. 40 pct. af alle sygdomme og tidlige dødsfald i Danmark. En person, der spiser fornuftigt, dyrker motion, drikker mådeholdent og ikke ryger, vil for eksempel i gennemsnit leve 14 år længere end en person med usund livsstil.

Hvis vi skal forbedre vores sundhedstilstand, er arbejdspladsernes indsats central. De ansatte bruger en stor del af deres tid på arbejdet, og arbejdspladsen er derfor en vigtig brik i en samlet indsats.

Sundhedsstyrelsen vurderer, at systematiske indsatser for sundhedsfremme vil være en gevinst for såvel den enkelte som for arbejdspladsen. Tiltag på arbejdspladsen kan bidrage til at øge de ansattes trivsel og motivation og nedbringe sygefraværet – hvis den er en integreret del af en samlet indsats for et bedre arbejdsmiljø.

Gevinster ved at fremme sundheden på arbejdspladsen kan være:

- *Større arbejdsglæde og øget fleksibilitet*
- *Godt image* blandt medarbejderne, kunder og i samfundet
- En *attraktiv arbejdsplads*, som kan fastholde og tiltrække gode medarbejdere
- *Fastholdelse* af udstødningstruede medarbejdere
- Mulighed for reduktion i *sygefravær*
- Bedre *samarbejde og omgangstone*

Kilde: Videncenter for Arbejdsmiljø (NFA).

Hvilke tiltag, der skaber gevinster, kan imidlertid svinge fra arbejdsplads til arbejdsplads – og fra medarbejder til medarbejder. Hvis medarbejderne skal benytte et tilbud om for eksempel motion, skal det have det rette ambitionsniveau og være let tilgængeligt – men 'det rette ambitionsniveau' kan være vidt forskelligt for den unge nyuddannede uden børn, og den lidt ældre medarbejder med tre børn derhjemme. Det er derfor vigtigt, at sundhedsfremmende indsatser er tilpasset lokale forhold. Og det gør det lettere at ramme rigtigt, hvis medarbejderne er med til at planlægge aktiviteterne.

Ifølge Forebyggelseskommissionen virker sundhedsindsatserne desuden bedst, hvis de integreres i en samlet strategi for forebyggelse, hvor også arbejdsmiljø og arbej-

dets organisering tænkes med (Forebyggelseskommissionens rapport 2009). Tilsvarende kan det være en fordel at se sundhedsfremmeaktiviteterne i samspil med andre indsatser for at forbedre trivslen og nedbringe sygefraværet.



2. Hvad er sundhedsfremme

Sundhedsfremme kan være mange ting, og mange forhold påvirker medarbejdernes sundhed. Arbejdsmiljøet – både det fysiske og psykiske – og arbejdsorganiseringen spiller en rolle, men den enkeltes livsforhold, som køn, alder, familiære forhold, motivation, interesse, behov og bopæl har også indflydelse.

Der findes en række forskellige sundhedsfremmende initiativer, I kan overveje at tage i brug på jeres arbejdsplads. Nedenfor er nævnt en række, der er placeret under de fire KRAM-faktorer – kost, rygning, alkohol og motion – samt forebyggende behandling. Listen er ikke udtømmende, og I kan med fordel søge information og inspiration andre steder, se bagerst i pjecen.

Når I overvejer, hvilke indsatser I vil have, bør I også overveje sammenhængen mellem sundhedsfremmeinitiativerne og de øvrige personalepolitiske initiativer, I har i spil. Det gælder især jeres arbejde med at nedbringe sygefraværet og øge trivlsen samt forbedre arbejdsmiljøet.

Kost

Vores kost har meget stor betydning for vores velbefindende og sundhedstilstand. Usund kost kan i det lange løb udløse livstruende sygdomme, mens sund kost medvirker til at holde os raske, i form og styrke vores immunforsvar.

Ifølge Regeringens Fødevarerpolitiske redegørelse fra november 2006 skal alle statslige arbejdspladser inden udgangen af 2008 formulere en kostpolitik. En vigtig del heraf er en mad- og måltidspolitik for kantinerne. Udarbejdelsen af en mad- og måltidspolitik for arbejdspladsen er et vigtigt redskab til at sætte fokus på, hvordan virksomheden kan hjælpe medarbejderne til sundere madvaner.

Fødearestyrelsens ”Sund mad på arbejde – fra målsætning til handling” kan være en hjælp, når arbejdspladser skal formulere en mad- og måltidspolitik for kantinerne (http://www.foedevarestyrelsen.dk/publikationer/alle_publicationer/2010/201.htm). Publikationen giver overordnede anvisninger for, hvordan udbuddet og maden i en kantine kan sammensættes for at sikre, at den er sund, i betydningen ernæringsrigtig. Målsætningerne kan også anvendes i forbindelse med udarbejdelse af kravspecifikationer for eksempel ved udbud af kantinedriften.

Når mad- og måltidspolitikken formuleres for første gang kan arbejdspladsen evt. vælge at starte med at fokusere på 3-4 indsatsområder, man vurderer, vil have den største effekt.

De konkrete indsatser på kostområdet rangerer fra øget adgang til sund mad og drikke for eksempel i kantinens udbud af mad, mødeservering, frugtordninger, til råd og vejledning om kost. Råd og vejledning kan også være rettet mod medarbejdere med særlige behov. Det kan være tilbud om vægttabsgrupper eller om rådgivning fra en diætist. Vejledningen kan også sigte mod alle medarbejdere i seminarer eller foredrag om kost.

Rygning og Alkohol

Rygning er den enkeltfaktor med størst negativ indflydelse på danskernes dødelighed og middellevetid. Også alkohol har stor betydning for vores helbred, velbefindende og antal af leveår.

Med loven om røgfrie miljøer er det ikke længere tilladt at ryge på offentlige arbejdspladser. Loven kræver, at arbejdsgivere udformer en rygepolitik, som skal være tilgængelig for alle på arbejdspladsen. Forbuddet er et godt eksempel på et sundhedsfremmende initiativ, som har haft en positiv effekt på sundheden, både på og uden for arbejdspladsen. Antallet af aktive rygere er således faldet i forbindelse med, at rygeforbuddet blev indført.

Arbejdspladsen kan aktivt hjælpe de rygere, der ønsker at holde op med at ryge ved at tilbyde rygestopkurser.

Holdningen til indtagelse af alkohol på arbejdspladserne er tilsvarende skiftet i løbet af en forholdsvis kort tidshorison. I dag er det generelt accepteret, at indtagelse af alkohol alene finder sted i forbindelse med særlige lejligheder. I forhold til alkohol kan arbejdspladsen også tilbyde hjælp til afvænnning.

Ledelsen kan iværksætte kontrolforanstaltninger, det vil sige tests, for at afdække, om medarbejderne er påvirkede af alkohol. Men kontrolforanstaltningerne skal være sagligt begrundede i driftsmæssige årsager, have et fornuftigt formål og indrettes sådan, at der er et rimeligt forhold mellem mål og midler. Foranstaltningerne skal varsles senest seks uger før de iværksættes – og de må ikke være krænkende for de ansatte (*Aftale om kontrolforanstaltninger 2008*).

Motion

Motion og bevægelse øger sundhed og trivsel i hverdagen. Motion kan blandt andet bidrage til øget overskud og velvære hos den enkelte. Hvis man deltager i hold på tværs af køn, afdeling og status på arbejdspladsen kan den fysiske aktivitet også styrke sammenholdet blandt de ansatte. Det kan være med til at forbedre arbejds- og ydeevnen, mindske stress og nedbringe sygefraværet.

Arbejdspladsens kan for eksempel stille motionsfaciliteter og instruktører til rådighed eller danne motionshold. Arbejdspladsen kan også gøre bevægelse til en fast del af det daglige arbejde med pausegymnastik, walk-and-talk møder, adgang til tjenestecykler, aktiv brug af hæve-sænke borde og inddrage bevægelsesaspekter i den fysiske udformning af arbejdspladsen, samt vejledning fra ergoterapeut.

Forebyggende behandling

Gener ved arbejdet som ryg-, skulder- og nakkesmerter samt ondt i ryggen, arme eller ben kan give sygefravær. Arbejdspladsen kan være med til at afhjælpe generne og derved forebygge skader og langtidssygdom, for eksempel ved at tilbyde medarbejderne massage, fysioterapi, kiropraktik eller zoneterapi.

Som led i en forebyggende sundhedsindsats kan arbejdspladsen også stille psykologbistand til rådighed.



3. Etik

Når sundhedsfremme sættes på dagsordenen rejser det ofte spørgsmål om grænsen mellem privatlivet og arbejdet. Er de ansattes sundhedsmæssige adfærd overhovedet et anliggende for arbejdspladsen? Hvordan påvirker det forholdet mellem ledere og medarbejdere og mellem kollegaer, hvis det bliver legitimt at drøfte den enkeltes sundhedstilstand? Under hvilke omstændigheder kan sundhedsfremme føre til gruppepres eller udstilling af særlige grupper eller medarbejdere – og hvordan kan det forhindres?

Hvis arbejdspladsen vil indføre sundhedsfremmeordninger er det en god ide, hvis samarbejds- og sikkerhedsudvalgene drøfter, hvor grænserne skal gå. Må lederen for eksempel spørge til sundhedssituationen i en medarbejderudviklingssamtale (MUS)? Hvor går grænsen mellem omsorg og formynderi? Og mellem den enkeltes frihed og hensynet til andre? Afhænger det af situationen, for eksempel om den enkeltes adfærd påvirker andre direkte (som rygning)?

Under sådanne drøftelser er respekten for individet helt central. Den enkelte medarbejder skal have lov til at sige fra, og ordningerne må ikke sygeliggøre eller udstille særlige typer af adfærd eller egenskaber, for eksempel ved at udelukke bestemte grupper eller medarbejdere. Hensigten er, at *give mulighed for*, at medarbejdere og arbejdspladser kan ændre vaner og adfærd.

Hvis et sundhedsfremmende initiativ betyder, at der indsamles oplysninger om den enkelte medarbejders helbred eller sundhedstilstand skal indsamlingen ske i respekt for lov om helbredsoplysninger. Oplysningerne skal anonymiseres i forhold til arbejdsgiveren og samarbejdsudvalg. Når oplysningerne er anonymiseret kan de indgå i den forebyggende arbejdsmiljøindsats på arbejdspladsen.

4. Fokus på den forebyggende indsats

Udover de etiske drøftelser er det vigtigt at overveje, hvad *formål* indsatserne skal have.

Som udgangspunkt bør sundhedsfremme på arbejdspladsen have fokus på den forebyggende indsats. En forebyggende indsats bliver mere effektiv, hvis den er en del af en samlet indsats, der også retter sig mod arbejdsmiljøet, den måde arbejdet organiseres på, og indsatser som skal nedbringe sygefravær og sikre fastholdelsen.

For eksempel har det begrænset virkning at give ansatte tilbud om sundhedsfremme i form af nakke- og skuldertræning, hvis nakke- og skuldreproblemerne opstår på grund af et arbejdsmiljø, der belaster nakke- og skuldremuskulaturen uhensigtsmæssigt. En mere helhedsorienteret indsats rettet mod at nedbringe belastningerne og samtidig tilbyde medarbejderne sundhedsfremmende aktiviteter vil give en øget effekt.

Arbejdspladsvurderinger, trivselsmålinger og sygefraværstatistikker kan alle bruges til at kortlægge aktuelle problemer, som sundhedsfremmende initiativer skal hjælpe til at løse. Man kan også udarbejde en sundhedsprofil af arbejdspladsen (se Videnscenter for arbejdsmiljø –

http://www.arbejdsmiljoviden.dk/Arbejde_og_helbred/Sundhedsfremme/Sundhedsprofiler.aspx).



5. Inspiration til arbejdspladsens drøftelser om sundhedsfremmende indsatser

Sundhedsstyrelsen arbejder med to forskellige typer af sundhedsfremmende indsatser:

Tilbudsorienterede indsatser er frivillige tilbud.

Eksempler: frugtordning, rygestopkurser, alkoholrådgivning, motionstilbud, stresskurser.

Miljøorienterede indsatser hvor arbejdspladsen regulerer personalepolitikken på en måde, der skal understøtte adfærd, som øger sundhed og trivsel.

Eksempler: helt eller delvist ryge- og alkoholforbud, trivselspolitik, der sætter rammer og mål for psykisk arbejdsmiljø, eller kostpolitik, der sikrer et sundt udbud af mad i kantinen og fjerner slik- og sodavandsautomaten.


Kilde: Sundhedsstyrelsen, Sundhed og trivsel på arbejdspladsen, 2010.

Arbejdspladsen kan ud fra en samlet drøftelse af sundhed, arbejdsmiljø og sygefravær vurdere, hvilke sundhedsindsatser i form af tilbud og miljøændringer, som vil virke bedst. I kan for eksempel vurdere, hvordan forskellige initiativer støtter op om hinanden og andre trivsels- og arbejdsmiljøtiltag. Og om tiltagene rejser etiske spørgsmål.

En sådan drøftelse kan finde sted i samarbejds- og sikkerhedsudvalgene, men det kan også være hensigtsmæssigt at inddrage hele arbejdspladsen for at sikre, at tiltagene rammer plet og har opbakning fra medarbejderne.

Følgende overvejelser kan bruges som inspiration til drøftelserne:

Hvor omfattende skal indsatsen være? Hvad skal *antallet* af aktiviteter og miljøændringer være, skal de være *permanente* og hvor meget *tid*, skal arbejdspladsen afsætte til dem. Man kan både lave meget omfattende indsatser, hvor fysiske aktiviteter og sunde kosttilbud kædes sammen med ændringer i den måde, arbejdet organiseres på. Omvendt kan indsatsen også bestå af enkeltstående arrangementer, som fastlægges for en periode.



Er indsatsen et personalegode eller en del af en strategi for at forbedre trivslen og arbejdsmiljøet? Undersøgelser viser, at sundhedsordninger kan skabe et mere positivt billede af arbejdspladsen (*Arbejds miljørådet: Sundhedsfremme på arbejdspladser 2009*). Sundhedsfremmeaktiviteter som adgang til motionscentre og behandling kan øge arbejdspladsens attraktionsværdi, både blandt eksisterende og potentielle nye medarbejdere – og det kan være et mål i sig selv.

Men arbejdspladsen kan også arbejde meget struktureret med brug af for eksempel motionscentre ved at sikre medarbejderhold, dedikerede instruktører eller ved at udanne en gruppe medarbejdere til instruktører eller vejledere.

Som en del af struktureret indsats vil arbejdspladsen typisk lave mål for indsatsen – for eksempel bedre trivselsmålinger, lavere sygefravær eller færre arbejdsskader – og følge op med evalueringer.

Sundhedsordningerne kan selvfølgelig også både opfattes som et personalegode og en del af en struktureret indsats. Hvis der er tale om personalegoder, skal I være opmærksomme på eventuelle beskatningsmæssige forhold.

Hvordan beslutter vi, hvilke initiativer der skal sættes i gang? En række forhold afgør, hvor godt konkrete sundhedsfremmende initiativer virker. Effekten afhænger blandt andet af, om medarbejderne oplever dem som vedkommende og relevante. Derfor er det en god ide, at medarbejderne er med til at beslutte hvilke initiativer, der sættes i gang.

Effekten afhænger også af, hvor tilgængelige tilbuddene er – foregår de for eksempel på eller udenfor arbejdspladsen, indenfor eller udenfor arbejdstiden, på skæve tidspunkter eller udelukkende i dagtimerne, med eller uden brugerbetaling og med eller uden visitation?

Det er en god ide at huske, at jo lettere og enklere det er at være sund, jo mere sandsynligt er det, at indsatsen bliver en succes.

6. Læs mere

Videnscenter for arbejdsmiljø's sider om sundhedsfremme:

http://www.arbejdsmiljoviden.dk/Arbejde_og_helbred/Sundhedsfremme.aspx

Etisk Råd: *Skal chefen lege læge* (2010). Diskussion om etiske aspekter af at indføre sundhedsordninger på arbejdspladsen: <http://www.etiskraad.dk/sw26225.asp>

KL & KTO: *Sundhed – sådan* (2010). Håndbog med værktøjskasse til arbejdet med KRAM-faktorerne:

http://www.personaleweb.dk/syspub/upload/publication/attachment/Sundhed_Saadan_haandb_og.pdf

Danske Regioner & KTO: *Vejledning om sundhedsfremme* (2008):

<http://www.regioner.dk/Publikationer/Arbejdsgiver/~media/Publikationer/Regionerne%20som%20arbejdsgivere/Arbejdsmiljø%20sygefravær%20og%20trivsel/Sundhedsfremme%20pdf.ashx>

Aftale om kontrolforanstaltninger: <http://perst.dk/~media/Service-menu/OK08/RESULTATPAPIR.ashx> (nr. 16)

BAR-FOKA's projekthjemmesider:

<http://www.sundarbejdsplads.dk/>

<http://www.kropogkontor.dk/>

Sundhedsstyrelsens hjemmeside om sundhedsfremme:

<http://www.sst.dk/Sundhed%20og%20forebyggelse.aspx>



Personalestyrelsen
www.perst.dk

Centralorganisationernes Fællesudvalg
www.cfu-net.dk

