

"Sunde medarbejdere i sunde virksomheder"

Sunde Medarbejdere i Sunde Virksomheder
Udgivet af Nationalt Center for Sundhedsfremme på Arbejdspladsen
i samarbejde med De Regionale Netværk, 2006

Tekst: NCSA
Tryk: SaloGruppen A/S

www.ncsa.dk
www.socialtansvar.net





Sunde medarbejdere i sunde virksomheder

Mere end 1.000 danske virksomheder fik i 2005 mulighed for at blive en sundere arbejdsplads. Med kampagnen "Sunde Medarbejdere i Sunde Virksomheder", som var tilrettelagt i et samarbejde mellem Nationalt Center for Sundhedsfremme på Arbejdspladsen og De Regionale Netværk, kunne arbejdspladserne blive klogere på deres muligheder for at skabe sunde rammer for deres medarbejdere.

Formålet var at give virksomheder over hele landet værktøjer, skabeloner og gode ideer til, hvordan sundhedsfremme kan blive en fast del af arbejdspladsens rutiner. Det handler ikke kun om at spise sundt, lade være med at ryge, bevæge sig og ikke drikke for meget. Livsstilen er ganske vist vigtig for sundheden, men andre faktorer spiller også en stor rolle. På arbejdspladsen betyder arbejdsmiljøet meget for medarbejdernes sundhed og trivsel, og det samme gælder for den måde, virksomheden fx. tackler sygefravær på, eller hvordan den evner at rumme personer, som af den eller den anden grund har problemer med at passe et fuldtidsjob.

Hovedbudskabet i kampagnen var derfor, at arbejdet med at gøre arbejdspladsen sundere er en sammenhængende indsats - det vil sige en indsats, der skaber sammenhæng mellem alt det, der i virksomheden har betydning for medarbejdernes sundhed: Livsstil, arbejdsmiljø og socialt ansvar.

Denne pjece opgør de vigtigste resultater af kampagnen og kæder dem sammen med den udvikling, der i øvrigt ses indenfor virksomhedernes sundhedsfremmende arbejde.

"Sunde Medarbejdere i Sunde Virksomheder" blev støttet finansielt af Indenrigs- og Sundhedsministeriet og af Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Hvordan er det gået?

Rambøll Management har undersøgt hvor mange virksomheder, der har deltaget i kampagnen og har bl.a. interviewet 30 virksomheder om deres udbytte samt eksperter, der har fulgt kampagnen.

Voksende interesse for sundhedsfremme

Undersøgelsen viser, at interessen for sundhedsfremme på arbejdspladsen er voksende. Stort set alle virksomhederne, der er interviewet, har allerede taget idéen om sundhedsfremme på arbejdspladsen til sig. Virksomhederne ser forskelligt på formålet med sundhedsfremme på arbejdspladsen fx som personalepleje, som profilering af virksomheden og som en investering, der kan mindske sygefravær og fastholde medarbejderne. Størstedelen af virksomhederne har allerede indført politikker og regler omkring sundhed på arbejdspladsen. De mest udbredte politikker og regler handler om rygning, alkohol og motionstilbud.

Kampagnens forløb

Undersøgelsen viser endvidere, at omfanget af tilbud om sundhedsfremme varierer i forskellige dele af landet. Det kan skyldes en skæv geografisk interesse eller måden kampagnen blev organiseret på. De mest aktive virksomheder i kampagnen findes i Storkøbenhavn og i Nordjylland.

19 arrangementer over hele landet med 368 deltagende virksomheder har været afholdt med fokus på sundhedsfremme og trivsel. Herudover er der som en del af kampagnen udgivet flere pjecer fyldt med gode råd til virksomhederne - både til beslutningstagere og til medarbejderne.

Flere steder i landet er der også nedsat Erfa-grupper, hvor medarbejdere fra forskellige virksomheder har inspireret hinanden og udvekslet erfaringer med sundhedsfremme på arbejdspladsen. Flere af disse grupper ventes at fortsætte.



Viden og værktøjer er nu tilgængelige

Mange virksomheder ved allerede meget om sundhed. Denne viden er udbredt på tværs af brancher og virksomhedernes størrelse. Kampagnen har understøttet en udvikling, hvor virksomhedsledere i højere grad arbejder med sundhedsfremme på arbejdspladsen. Kampagnen har givet inspiration og ny viden på området - det første skridt på vejen til at komme i gang med sundhedsfremme på arbejdspladsen. Det næste skridt er, at virksomhederne bruger de konkrete værktøjer, som kampagnen har formidlet til at omsætte deres viden til handling.

Kom godt i gang

Virksomhedernes mange små initiativer på sundhedsområdet vidner om, at det aldrig er for sent at komme i gang. Mindre initiativer på området kan udvikle sig til en bredere indsats. Det er væsentligt, at den enkelte virksomhed sætter et realistisk ambitionsniveau for det sundhedsfremmende arbejde. Kampagnen har vist, at erfaringsudveksling gennem netværk kan være en god måde at få inspiration til, hvordan man kan komme i gang med at gøre noget ved sundheden. En anden mulighed er at inddrage eksterne konsulenter til at få mere system i sit sundhedsarbejde.

Sundhedsfremme på arbejdspladsen

Sundhedsfremme på arbejdspladsen er den kombinerede effekt af arbejdsgivers, arbejdstagers og samfundets samlede indsats for at forbedre sundheden og velbefindende hos den arbejdende befolkning. Dette kan opnås ved en kombination af forberedt arbejdsorganisering og arbejdsmiljø, forberedt støtte til arbejdstagers personlige udvikling og fremme arbejdstagernes aktive medvirken

Kilde: Luxembourg - deklARATIONEN, 1998

Det generelle billede i Danmark

Den voksende interesse for sundhed på arbejdspladsen bekræftes i en ny undersøgelse fra Sundhedsstyrelsen af danske virksomheders brug af sundhedsfremmeordninger. Den viser, at næsten alle virksomheder (98 %) i dag har regler, ordninger eller tilbud inden for et eller flere af livsstilsområderne mad, motion, rygning, alkohol og stress. Selvom kun knapt halvdelen af virksomhederne (47%) har ordninger inden for fire eller flere af disse fem områder, er der tale om en kraftig stigning siden 2002, hvor tallet kun var 9 %.

Tallene dækker over store forskelle mellem brancherne. Mens tre ud af fire virksomheder inden for "undervisning" og "sundhed og velfærd" har ordninger på flere af de nævnte livsstilsområder, er det blot tilfældet for hver femte virksomhed inden for "bygge og anlæg". I hovedstadsregionen har to ud af tre virksomheder flere typer sundhedsordninger, mens det kun er tilfældet for hver tredje nordjyske virksomhed.

Vil du vide mere?

Pjecer om sunde virksomheder kan downloades på hjemmesiden www.ncsa.dk

Download sundhedsstyrelsens undersøgelse af sundhedsfremmeordninger i virksomheder på hjemmesiden www.sst.dk

Sundhedspolitik

37 % af de danske virksomheder skønnes at have en skriftlig sundhedspolitik - det er især på store og offentlige virksomheder, man har det. For en tredjedel af disse gælder, at sundhedspolitikken er en del af personalepolitikken. Kun 4 % har en selvstændig sundhedspolitik.

Flest nedskrevne politikker er der om rygning og alkohol.

Medansvar for ansattes sundhed

Stadig flere virksomheder (86 %) føler et medansvar for de ansattes psykiske arbejdsmiljø, herunder stress. Det samme er gældende for medarbejdernes alkohol- og rygevaner, hvor hhv. 69 og 51 % føler, at de har et medansvar. Til gengæld mener størstedelen af virksomhederne ikke, at de har et medansvar i forhold til mad, motion og svær overvægt.



Hvordan tegner fremtiden?

Sundhedsfremme på arbejdspladsen har fået en markant plads på det danske arbejdsmarked de senere år. Dette til trods tænkes sundhedsfremmende tilbud på arbejdspladsen oftest kun som frynsegoder. Der mangler generelt forståelse for, at sundhedsfremme på arbejdspladsen bør være en del af den strategiske tænkning i den enkelte virksomhed og "sundhedsledelse" bør medtænkes som ledelsesværktøj. Det største udbytte fås, når der er ledelsesmæssig opbakning, og der investeres de nødvendige ressourcer i arbejdet. En sundhedspolitik med klare mål er en god måde at integrere det sundhedsfremmende arbejde på som en naturlig del af ledelsesopgaven. En sådan udvikling ses allerede i flere - især større - virksomheder. Det vil der blive mere fokus på i fremtiden.

Der er behov for mere dokumentation af hvilke sundhedsfremmende aktiviteter, der virker, og hvilke der ikke gør. Bedre viden om, hvor og hvornår sundhedsfremmende aktiviteter betaler sig er nødvendigt for at sikre kvalitet og sammenhæng i virksomhedernes sundhedsfremmende arbejde.

Sundhedsfremme ikke er noget, der udøves for eller på nogen. Sundhedsfremme udføres sammen med de mennesker, som er i fokus for indsatsen. Forudsætninger for en sund arbejdsplads er ledelsesprincipper og -metoder, som anerkender, at medarbejderne er en nødvendig succesfaktor for virksomheden og ikke kun en omkostning. Den enkeltes produktionsevne kan opstilles i en ligning med effektivitet og sundhed som slutproduktet. Effektivitet og sundhed opnås ved at multiplicere tre elementer: Motivation, kompetencer og velbefindende. Pointen er, at effektivitet og sundhed ikke opnås alene ved at udvikle den enkeltes faglige kompetencer. Det er lige så vigtigt, at der sættes fokus på den enkeltes motivation og velbefindende. De tre elementer kan øge hinandens virkning, men hvis bare én af disse faktorer ikke er tilstede, vil effektiviteten og sundheden heller ikke være til stede.

For at kunne indføre sundhedsfremme og i særdeleshed sundhedsledelse må virksomheden udvikles og forandres. At tilbyde et fitnessprogram eller gennemføre en rygepolitik er kun overfladiske organisationsændringer. Der skal en mere gennemgribende og længerevarende indsats til for at skabe en ny arbejdspladskultur. Sundhedsfremme bliver først en seriøs del af en daglig praksis, når sundhedsfremme betragtes som en innovations- og læringsproces. Først her vil der være tale om at fokus flyttes fra sunde medarbejdere til sunde virksomheder.

En sådan proces kræver, at flere forskellige faglige kompetencer inddrages - ikke kun sundhedsmæssige, men også organisationsteoretiske kompetencer.

Etisk ansvarlighed

Arbejdsmarkeds- Etisk Råd er af den holdning, at det er godt, at mange virksomheder har valgt at arbejde med sundhedsfremme på arbejdspladsen. Rådet mener samtidigt, at man skal passe på, at man ikke går så vidt, at man presser nogen ud af arbejdsmarkedet pga. for høje forventninger til/krav om sundhed hos medarbejderne. Der er en fare for, fx fede mennesker eller rygere bliver udstødt. Rådet påpeger derfor vigtigheden af, at de etiske dilemmaer som naturligt følger i farvandet på sundhedsfremme på arbejdspladsen bør debatteres inden evt. sundhedsfremmende indsatser sættes i gang.

Kilde: Arbejdsmarkeds- Etiske Råd, www.etik.dk