

### **Certificering – sundhedsfremme på arbejdspladsen**

Der kan være flere grunde til at blive certificeret i sundhedsfremme. Virksomheden kan f.eks. bruge certificeringen til at skabe en attraktiv arbejdsplads, få positiv omtale internt og eksternt og løfte sundhedsfremme til et strategisk niveau. Denne vejledning præsenterer en række spørgsmål, som virksomheden kan drøfte, når der skal tages stilling til certificering. Derudover beskriver vejledningen forskellige certificeringsmuligheder og deres fordele og ulemper.

### **Etiske overvejelser – sundhedsfremme på arbejdspladsen**

Når man arbejder med sundhedsfremme på arbejdspladsen, kommer man tæt på den ansattes privatsfære. Man er derfor nødt til at gøre sig nogle etiske overvejelser om, hvordan man f.eks. kan fremme de ansattes sundhed og trivsel uden at stigmatisere den enkelte eller grupper af ansatte. Vejledningen beskriver, hvordan virksomheden kan gribe arbejdet med etik an og giver bl.a. bud på, hvornår arbejdspladsen kan og skal engagere sig i de ansattes sundhed, hvilket ansvar henholdsvis ledelse, medarbejder og arbejdsplads har, og hvordan medarbejdere kan inddrages i planlægningen af sundhedsfremmende aktiviteter.

### **MUS-samtale – sundhedsfremme på arbejdspladsen**

Overvej din virksomhed at indarbejde spørgsmål om sundhed i medarbejderudviklingssamtalen (MUS-samtalen), kan denne vejledning give jer inspiration til, hvilke forhold I bør drøfte inden valget træffes. Vejledningen beskriver også grunde til at vælge sundhed i MUS og kommer med eksempler på konkrete spørgsmål, lederen kan stille i MUS. En væsentlig anbefaling er at fokusere på, hvad arbejdspladsen kan gøre for at fremme sundheden og ikke på den enkelte medarbejders livsstil.

### **Arbejdspladsvurdering (APV) – sundhedsfremme på arbejdspladsen**

Når spørgsmål om sundhed bliver indarbejdet i arbejdspladsvurderingen (APV), kan det være én måde at arbejde strategisk med sundhedsfremme. Sundhed i APV kan give overblik over, hvor der er størst behov for indsatser, og hvordan arbejdsmiljø og sundhedsfremme kan spille sammen. I vejledningen gives forslag til overvejelser som f.eks. samarbejdsudvalget eller MED skal gøre sig inden, det besluttes, om sundhed skal være en del af virksomhedens APV. Hvis der er opbakning til sundhed i APV kan man lade sig inspirere af vejledningens konkrete forslag til sundhedsspørgsmål.

### **Sundhedstjek – sundhedsfremme på arbejdspladsen**

Sundhedstjek kan være en god hjælp til at fremme både arbejdspladsens og de ansattes sundhed. Der er dog mange faldgruber og overvejelser, som skal gøres, inden virksomheden beslutter sig for om og hvordan, sundhedstjek skal gennemføres. Skal test og målinger f.eks. være en del af tjekket og hvis, da hvilke? Hvordan får man sundhedstjek til at hænge sammen med arbejdsmiljøindsatsen? Hvem skal gennemføre samtalerne? Og ikke mindst er de etiske overvejelser vigtige. Disse temaer bliver alle behandlet i vejledningen.

### **Sundhedsledelse – sundhedsfremme på arbejdspladsen**

Denne vejledning kommer med bud på, hvad sundhedsledelse er, og hvorfor det at arbejde strategisk og systematisk med sundhedsfremme er en nødvendighed for at opnå gevinster som øget sundhed og trivsel, øget produktivitet og mindre fravær. I vejledningen beskrives en model, som arbejdspladserne kan anvende, hvis de vil arbejde med sundhedsledelse. Modellen giver overblik over elementerne i sundhedsledelse og kan både bruges som kortlægningsmetode og til at planlægge strategisk sundhedsfremme efter.

### **Fra sygefravær til arbejdsevne - Sundhedsfremme på arbejdspladsen**

Vejledningen handler om, hvordan offentlige og private arbejdspladser kan supplere fokus på sygefraværet med et fokus på de ansattes arbejdsevne. Med **sundhedsfremme som den overordnede tilgang** forklarer vejledningen, hvordan arbejdspladsen bedst kan forebygge sygdom, fastholde de ansatte på arbejdspladsen og få sygemeldte ansatte tilbage i arbejde på en bæredygtig måde.

### **Sundhedsambassadør – sundhedsfremme på arbejdspladsen**

En del arbejdspladser er de senere år begyndt at uddanne sundhedsambassadører. Denne vejledning beskriver, både hvorfor det kan være en god idé, men også hvilke overvejelser der er vigtige at gøre sig, inden man beslutter sig for den organisatoriske forankring, formål og mål og om arbejdspladsen på den lange bane har de ressourcer, der skal til for fortsat at støtte sundhedsambassadørernes arbejde. Vejledningen giver også eksempler på indhold i en sundhedsambassadøruddannelse.

## Om Sund By Netværket og temagruppen Sundhed på arbejdspladsen

Sund By Netværket er det danske nationale netværk under WHO's Healthy Cities Network. 56 kommuner er medlem af netværket, der er opdelt i forskellige temagrupper om sundhedsfremme og forebyggelse.

Temagruppen Sundhed på arbejdspladsen arbejder for at styrke folkesundheden med arbejdspladsen og arbejdslivet som omdrejningspunkt blandt andet ved at afholde kurser og udgive publikationer.

I de seneste år har temagruppen udgivet vejledninger, som inspiration til kommuner, offentlige og private arbejdspladser, der ønsker at sætte sundhedsfremme på dagsordenen. I vejledningerne gives der anbefalinger til arbejdet med sundhedsfremme på arbejdspladsen, og det beskrives, hvad der skal til, for at sundhedsfremme virker.

Vejledninger er udgivet som eHæfter og kan frit downloades fra Sund By Netværkets hjemmeside [www.sund-by-net.dk](http://www.sund-by-net.dk). Find dem under menupunktet Viden og herunder Publikationer, og bliv rustet til at gennemføre sundhedsfremmeinitiativer på arbejdspladsen – der virker.. Læs mere om temagruppens arbejde via følgende link <http://sund-by-net.dk/viden/sundhed-paa-arbejdspladsen>

### To øvrige publikationer

Temagruppen henviser også til to øvrige publikationer:

*Sundhed og trivsel på arbejdspladsen* (Sundhedsstyrelsen) og *9 skridt til sundhed og trivsel på arbejdspladsen – den gode kommunale model* (Sund By Netværket).

