
Sund By Netværket – Sunde Arbejdspladser

Dag 1

Materialer på SBNs hjemmeside

- Forskellige publikationer, der er udarbejdet af Temagruppen gennem årene ligger tilgængeligt på hjemmesiden. Selvom de er ved at være af ældre dato, er der stadig meget inspiration at hente.
- Der findes et dokument med "Oversigt over sundhedsvejledninger" <https://sund-by-net.dk/wp-content/uploads/2015/11/Oversigt-over-sundhedsvejledninger.pdf>, som er en oversigt over de materialer, som temagruppen har udarbejdet fra 2007 og fremadrettet.
- Derudover ligger der et materiale med links til relevante materialer og litteraturstudier. Siden er ikke opdateret, så der kan være 'døde' links imellem.
- Der er udformet "årshjul" og "solen" <https://sund-by-net.dk/wp-content/uploads/2015/09/Solen-og-Arshjul.pdf>

Sundhed på arbejdspladsen – Just Justesen

Hvad er vi optaget af?

- Arbejdspladsen som arena
- Konkurrenceforvridning
- Forskning
- Ledelse
- Implementering af sundhedsledelse
- Etik

Hvorfor arbejdspladsen?

- Arbejds miljøområdet som medspiller – de er ofte ildsjæle og vil gerne bygge videre. Desuden er der lovgivning på området, som kan bruges til at spille op ad
- ISA (integreret sundhed og arbejdsmiljø) – kan ofte vinde gehør, da det kan styrke og forbedre arbejdsmiljøet ved fx muskel- og skeletsmerter
- Vi ved fra forskning, at det kan gøre det "flyvedygtigt" ved at italesætte det sociale, fællesskabet, trivslen mm. Ofte er det lettere at åbne døren til virksomhederne ved at tale om de mere bløde værdier
- Konkurrenceforvridning (paragraf 119)
 - o Stk. 1 + 2 i paragraffen tager udgangspunkt i sundhed for borgeren – uanset om de kommer i diverse sundhedscentre eller på arbejdspladser
 - o Der kan komme en diskussion om kommunerne har "ret til" at fokusere indsatsen for virksomheder, hvor medarbejdere måske bor i en anden kommune
 - o Stk. 2: Det skal være gratis tilbud til virksomhederne/borgerne
 - o Kan evt. kontakte andre kommuner, hvor de allerede har gode argumenter til brug overfor chef/direktør-niveau

Forskning – hvad siger resultaterne?

- Ved forløb af 1 – 2 års varighed kan vi gøre noget ved den kortvarige sygefravær
 - o Vi kan undersøge hvor fraværet kommer fra fx influenza, muskel- skeletmerter mm. – og implementere løsningen fx hygiejnekurser, træning i arbejdstiden mm.
- Vi ved at forandringsagenter (sundheds/trivsels/forandringsambassadører) hjælper med at lykkes med indsatsen – skal kunne ses som en rollemodel, der kan motivere – det behøver derfor ikke at være ”den sundeste” medarbejder, der tager denne rolle
- Ambassadørrollen, indsatsen i arbejdstiden og støtten fra ledelsen er afgørende for at nå i mål
- I forskning er der endnu ikke set, at virksomhederne kan arbejde selv uden implementeringsledelse. Dvs. når vi trækker os tilbage fra en indsats, er det meget svært for virksomheden/borgeren at fortsætte selv

Ledelse og organisering

- Ledelsen kan være mere samarbejdsvillige ved at lave konkrete effektmål, som de også kan se sig selv i
- Ledelsen mange steder arbejde lige nu med trivsel, derved er det et godt tidspunkt at gå ind i det – der er en bølge af mental sundhed
- Ledelsen skal kunne se, hvorfor det også er givende for dem selv/det de bliver målt på – men der er ikke kun fokus på ”hvorfor” mere, men også ”hvordan”
- For at opnå succes, skal vi sammen italesætte, hvad det indebærer
- Det kan være mindre kontroversielt at tale om ”et fælles tredje”, så der er et fælles mål fx at gøre noget for fællesskabet i stedet for fokus på den enkeltes sundhed

Implementering og sundhedsledelse

- Implementeringsmodel er inddelt i 4) Succes, Problemer/drømme, scenarier og effekter

1) Succes

- o Kan være arbejdsglæde, fællesskab, mere bevægelse, sundhed som en naturlig del af kerneopgaven mm.

2) Problemer/drømme

- o Afdækning ved kultur- og barriereanalyse
- o Tage fat i de problemer/drømme (APV, sygefravær mm.) der er på virksomheden → derefter implementering af succeskriterier der ud fra
- o Vores viden om hvordan vi lykkes (fra data) skal implementeres, så virksomheden/ledelsen kan se, at der kommer resultater

3) Valg af scenarier

- o Implementeringsledere (”os” - der kører processerne for fx rygestop, fysisk træning, mentale del) – implementeringslederen har ansvaret for succes og skal varetage opgaven med at samarbejde med eksterne samarbejdspartnere
- o Hvis vi køber rygestop, fysisk træning mm. ”ude i byen”, er det os som implementeringsleder, der skal kvalitetssikre
- o Implementeringsledere kan også modne medarbejdere og ledere til opnå mindre modstand mod tilbuddene/ændringerne
- o KRAMS-faktorer kan være indsatsen, hvor vi kan se effekten
- o Hverdagsimplementering: skal føre tilbage til ”succes”
- o Hvor meget skal virksomheden holdes i hånden? – roller og ansvar skal være på plads

4) Effekter

- Evaluering/effektmåling på arbejdspladsen - Den grundige kultur- og barriereanalyse kan være en form for baseline/opstartsmåling så effekterne kan måles derfra
- Implementeringslederen evaluerer hele tiden på effekterne
- Datadrevne indsatser kan vise effekterne
- Vi skal turde ikke kun at tænke i leverancer, men også i effekter fx sygefravær, produktivitet, trivsel
- Hvornår kommer effekten/hvornår er det en succes? Spørgsmålet skal vi stille os selv

Etik

- Privatliv vs. Arbejdsliv
 - Hvis vi se på langvarigt sygemelding kan vi ikke adskille privat vs. arbejdsliv – det er det hele menneske, der kommer på arbejde
- Sundhedstilstanden hos den enkelte (fx overvægt) gør det svært at varetage sit arbejde – kan arbejdspladsen gøre noget for at skabe sunde rammer?

Samarbejde med Hotel Scandic

- Virksomhedstilbud i Aarhus Kommune (samarbejde med Just)
- Virksomheder kan få 1 års samarbejde + opfølgning
- Opbygning
 - Indledende dialog (hvad er på spil for virksomheden/ hvad kan give værdi)
 - Sundhed og trivselsprofil (spørgeskema, sundhedstjekinterviews, observering – på arbejdspladsen)
 - Indsatser sættes i gang på baggrund af profilen
 - Hverdagsimplementering; møde med direktør, mellemledere og ildsjæle – sker 1-2 gange om måneden i 30 min + møde med instruktører á samme tid – Sofie faciliterer begge
 - Efter 1 år skulle det gerne være en del af virksomhedens strategi, politik og hverdag
- Netværk (også i blad form): for lokale virksomheder, 3F, Dansk metal og Aarhus Kommune
 - Mødes 2 x årligt
 - Kommunaldirektør og rådmænd var ude at finde virksomheder i starten, nu kan netværket køre selv
 - Tilbyder de tilbud/indsatser der allerede eksisterer i kommunen
- Erfaringer
 - Gevinstdiagram (se slide)
 - Tidsrummet for træningen i arbejdstiden kan være svært at finde, så alle kan inkluderes
 - Effekterne skal være klare, så der kan spørges ind til det rette i spørgeskemaet
 - Hvordan mødes virksomheden/medarbejderne allerede? Og kan vi koble os på noget af det

Sofies slides eftersendes.

DAG 2

1.

Nyt fra Sund By Netværket v/Tine Thorsboe

- Info om Sund By Netværket - hvad er aktuelt lige nu?
- Tilmeld jer gerne nyhedsbrevet fra Sund By Netværket og hold øje med de sociale medier Facebook, LinkedIn, Instagram og Twitter, hvor netværket skriver om møder i temagrupper og aktuelle aktiviteter og projekter.

- 6 P og verdensmålene. WHO har valgt at se på verdensmålene gennem de 6 P'er (People, Peace, Planet, Prosperity, Participation, Places). Dvs. verdensmålene i folkesundhedsperspektiv. Fx sundhed og trivsel.
- Sund By Netværket afholder de årlige netværksdage den 23. og 24. april på Samsø. Du kan tilmelde dig allerede nu.

2.

Sundeborgere.dk

- Her kan man få inspiration til sundhedsfremmende og forebyggende indsatser, som kommunerne deler med hinanden. Dvs. Man kan både lade sig inspirere fra andre kommuner og selv inspirere andre ved at lægge egne cases op. Siden er startet ud med tobaksområdet, hvor evidensen er god for deres indsatser. Lige nu er der 31 cases på tobaksområdet. Der er søgt midler om at udvide den digitale platform til at omfatte flere emner, som vil være hægtet op på temagruppernes emner. Der vil være samarbejde med temagruppeformandsskaberne og eksterne parter

3.

Jes Bak Sørensen og Finn Breinholt Larsen- Defactum, region Midtjylland

- Har et projekt vedr. en helhedsorienteret analyse af årsager til stress som baggrund for en styrket indsats mod stress. Projektet består af 3 studier, der fokuserer på forskellige aspekter af sammenhængen mellem arbejdsrelaterede og ikke-arbejdsrelaterede belastninger og stressniveau. Projektet forløber fra nu af og til 2022. Vil gerne indgå i dialog med nogle kommuner. Evt. nærmere info kontakt: Jes Bak Sørensen på jebso@rm.dk eller mobil 2167 3309.

4.

Temagruppens årsplan for 2020 Selve årsplanen udarbejdes af formandskabet og skal indsendes til sekretariatet senest den 29.november. Skabelon bliver sendt til formændene snarest.

Vi drøftede 2 dage til næste netværksmøde i 2020. Forslag til dagene var:

Dag 1: mental sundhed på arbejdspladser. Her kan vi invitere temagrupperne "mental sundhed" og "sundhed og beskæftigelse" med.

Dag 2: kan handle om vores videre arbejde med sundhedsledelse.

5.

Sundhedsambassadører på arbejdspladsen

Merete Spangsberg Nielsen fra Dansk Firmaidrætsforbund fortalte om deres tilbud "Sundhedsambassadør på arbejdspladsen" og forskellige aktiviteter virksomheder kan bruge i deres hverdag.