

SUNDHEDSTJEK

Sundhedsfremme på arbejdspladsen



En vejledning

SUNDHEDSTJEK

Sundhedsfremme på arbejdspladsen
En vejledning

Udgivet af Sund By Netværket 2012.

Denne vejledning er del af en serie på foreløbig fem om sundhedsfremme på arbejdspladsen. Manuskripterne er udarbejdet af arbejdsgrupper under temagruppen om sundhed på arbejdspladsen i Sund By Netværket: Anne Blædel (København Kommune), Anni Nørgaard Jensen (Slagelse Kommune), Christina Rasmussen-Rudbæk (Favrskov Kommune), Gitte Petersen (Rødovre Kommune), Kurt Æbelø (Fredericia Kommune), Lisa Jørgensen (Faaborg-Midtfyn Kommune), Ragnhild Lindsø (Slagelse Kommune) og Tine Thorsboe (Næstved Kommune).

Journalistisk gennemskrivning

Andreas Christensen, Line-by-Line A/S

Grafisk tilrettelæggelse

Karin Friis Hansen, Kontur-design

Illustrationer

Colourbox

ISBN: 978-87-92848-06-2

Vejledningerne er udgivet som eHæfter og kan frit kopieres eller downloades fra Sund By Netværkets hjemmeside www.sund-by-net.dk

Mange kommuner og offentlige og private arbejdspladser har igennem de seneste fem-ti år anvendt forskellige former for samtalebaserede indsatser for at fremme de ansattes sundhed.

Denne vejledning er tænkt som en hjælp til virksomheder og kommuner, der overvejer at indføre sundhedstjek. Sundhedstjek kan være en god hjælp til at fremme både arbejdspladsens og de ansattes sundhed. Men der er mange faldgruber og mange overvejelser og valg, man skal igennem, inden man beslutter sig for, om og hvordan sundhedstjek skal gennemføres.

Mange former for sundhedstjek

Samtaler med de ansatte om sundhed kan have mange forskellige navne, fx sundhedstjek, sundhedssamtaler, sundhedsprofiler eller helbredssamtaler.

Fælles for indsatserne er, at de retter sig mod den enkelte ansatte og typisk består af test og målinger, interview eller udfyldelse af spørgeskemaer samt en samtale. Ofte vil der også være en eller anden form for tilbagemelding til arbejdspladsen, men i meget forskellig grad og ikke altid i form af en egentlig opfølgning.

Nogle indsatser fokuserer især på test og målinger af fx vægt, BMI, blodtryk, kolesteroltal, kondition, lungefunktion og kuliltekoncentrationen i lungerne (rygere), mens andre indsatser har særligt fokus på samtalen og i højere grad bruger test og målinger som et pædagogisk værktøj til at tiltrække medarbejdere og som anledning til en samtale om sundhed og trivsel.

Mens nogle indsatser stort set ikke udgør en samlet arbejdspladsindsats, men koncentrerer sig om den enkelte ansatte, gør andre indsatser meget ud af, at indsatsen retter sig mod både de ansatte og arbejdspladsen. Desuden er der forskel på, hvor omfattende indsatserne er. Nogle består af en enkelt samtale, andre består af flere sundhedstjek

eller samtaler foruden opfølgning over for både den enkelte ansatte og arbejdspladsen – fx i form af handleplaner, som der følges op på efter nogle måneder. I planlægningen skal man være opmærksom på, at ikke alle sundhedstjek er skattefrie.

Organisatorisk forankring

Allerede inden beslutningen tages om, hvorvidt arbejdspladsen vil gennemføre sundhedstjek, er det fornuftigt at fastlægge, hvor beslutningen skal drøftes, og hvor arbejdet skal forankres organisatorisk.

Det er hensigtsmæssigt at tage denne diskussion i arbejdspladsens eksisterende fora, hvor både ledelses- og medarbejderrepræsentanter er til stede, fx MED, AMO eller SU. Der kan også nedsættes en gruppe til formålet, og også her er det vigtigt, at ledelses- og medarbejderrepræsentanter for et af samarbejdsforaene deltager.

Fastlæg formål med og mål for indsatsen

Det er vigtigt på forhånd at formulere det overordnede formål med sundhedstjek, fastsætte nogle konkrete mål og beslutte, hvem der har ansvaret for gennemførelsen af indsatsen.

Eksempler på spørgsmål til afklaring af formål og mål:

- Hvad vil vi opnå med indsatsen?
- Hvorfor gør vi det?
- Hvad vil ledelsen opnå med indsatsen?
- Hvad får medarbejderne ud af det?
- Hvad er arbejdspladsens ansvar, og hvad er den enkeltes ansvar i forbindelse med indsatsen?

Sammenhæng mellem sundhed og arbejdsmiljø

Sundhedstjek bør hænge sammen med arbejdspladsens øvrige arbejde med sundhed og arbejdsmiljø. Undersøgelser har vist, at sundhedsfremme på arbejdspladsen har størst effekt, når der arbejdes

systematisk, og når der ikke kun er tale om individrettede indsatser, men også om indsatser rettet mod hele organisationen, herunder indsatser for arbejdsmiljøet.

Arbejdspladsen kan fx:

- Undersøge, hvordan personalepolitikkerne om fx fravær og stress og de ordninger, der findes om fx psykologbistand, hænger sammen med sundhedsfremme
- Vurdere, hvordan sundhedstjek og opfølgning kan kombineres med APV og trivselsmålinger
- Drøfte, om sundhed på arbejdspladsen kan indgå i MUS og fraværssamtaler
- Gennemgå de igangværende arbejdsmiljøindsatser og vurdere, om sundhed er tænkt ind (fx bevægelse eller træning i en ergonomiindsats).

Indholdet i sundhedstjekket

Arbejdsliv og privatliv hænger sammen. Får vi ondt i ryggen, eller bliver vi stressede på arbejde, tager vi det med hjem og omvendt. På arbejdspladsen skal vi have sundhed og arbejdsmiljø til at hænge sammen. Derfor bør man forstå sundhed bredt og gennemføre samtalen ud fra en helhedsopfattelse. Det betyder, at samtalen ideelt set vil skulle rumme spørgsmål om det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, social kapital, den enkeltes sundhed, livsstil og sundhedsvaner, sunde rammer på arbejdspladsen, stress og trivsel, helbred, privatliv og fritid samt arbejdspladsens sociale ansvar.

SE SKEMAERNE

Samtaleskema til Personlig Sundhedsprofil og Social kapital: Tillid og retfærdighed på www.sund-by-net.dk.

For at fastlægge indholdet i sundhedstjekket er det en god idé at diskutere følgende spørgsmål:

- Hvor mange emner skal samtalen indeholde, og hvor bredt forstår vi sundhedsfremme?
- Skal privatliv og fritid indgå i samtalen?
- Skal der være fastlagte emner i samtalen, eller skal det være helt åbent, hvad der kan tales om?
- Skal der bruges skemaer til at vise samtaleindhold?
- Skal der bruges skemaer, som der følges op på?
- Skal handleplaner indgå i samtalen?
- Skal der være flere samtaler?



Ud over nogle generelle spørgsmål om helbred kan det være en god idé at inkludere et spørgsmål om selvvurderet helbred.

SE SKEMAET

Hvordan vurderer du dit helbred generelt? på www.sund-by-net.dk.

Det er vigtigt, at den enkelte medarbejder selv bestemmer, hvad der er vigtigst at fokusere på i samtalen. Men man bør alligevel sørge for, at alle emner kort berøres for at sikre en ensartethed i samtalerne, når man skal følge op på dem. Hvis samtaleindholdet findes i et forberedelsesskema, skaber det tryghed for den enkelte og bedre mulighed for, at begge parter kan forberede sig på samtalen.

Konsulenterne, der gennemfører sundhedstjekene, bør afrapportere samtalerne, så arbejdspladsen kan følge op på dem. Afrapporteringen skal ske i en anonymiseret form og skal kunne anvendes af MED, AMO eller SU til at udarbejde en handleplan for de områder, hvor der er behov for forbedringer inden for arbejdsmiljø og sundhed. Det kan være en god idé at have et skema, som alle medarbejdere



udfylder med deres forslag og ønsker til arbejdspladsen om både sundhedsfremme, arbejdsmiljø og arbejdspladsens sociale ansvar.

SE SKEMAET

Mine mål og handlinger/Mine ønsker til arbejdspladsen på www.sund-by-net.dk.

Samtalen bør give mulighed for, at den enkelte kan skrive en konkret og realistisk handleplan for sine egne sundhedsmål og ændringer i livsstil. Denne handleplan er selvfølgelig fortrolig og er den enkeltes egen personlige handleplan.

SE SKEMAET

Handleplan på www.sund-by-net.dk.

Arbejdspladsen bør overveje, hvordan man kan fastholde både arbejdspladsens indsats og den enkeltes motivation for egen sundhedsfremme. Arbejdspladsen kan i den forbindelse vælge at tilbyde fx en ekstra samtale, gruppeforløb, hvor man kan støtte hinanden, eller andre former for dialog med fokus på sundhedsfremme på arbejdspladsen.

Test og målinger i sundhedstjekkene

Test og målinger kan være et godt pædagogisk redskab til at få de ansatte til at melde sig til sundhedstjek. Erfaringer viser fx, at mænd gerne melder sig til sundhedstjek med test og målinger på arbejdspladsen, og at målingerne sammen med samtalen kan virke motiverende for adfærdsendringer.

Alle test og målinger indebærer usikkerheder, som kan skyldes målemetoden, fortolkningen af resultaterne og selve testsituationen. I forbindelse med sundhedstest vil der altid være nogle, der fx testes til at have nedsat lungefunktion uden at have det (falsk positive), og nogle, der testes til at have normal lungefunktion, men faktisk har nedsat lungefunktion (falsk negative). Dette kan enten skabe falsk tryghed eller unødigt bekymring. Sundhed er i det hele taget et meget komplekst område, og test og målinger kan ikke vise hverken den endelige sandhed eller helheden. Derfor må test og målinger aldrig stå alene. De skal altid følges op af samtaler, hvor man kan vejlede den enkelte ud fra testresultaterne og drøfte vedkommendes motivation, ligesom den enkelte får mulighed for at give sin egen vurdering af sin sundhed og fremsætte ønsker for den.

Samtalen bør være det vigtigste element i et sundhedstjek, og derfor skal man begrænse antallet af test og den tid, man bruger til test. Det bør også

være frivilligt, om den enkelte deltager i test og målinger. Man bør altså kunne vælge et sundhedstjek uden test eller vælge de enkelte test til og fra.

Arbejdspladsen bør afklare spørgsmålet om, hvorvidt der skal være test og målinger i forbindelse med sundhedstjekkene:

- Hvis ja, hvad er så formålet med testene?
- Hvor meget må test fylde i forhold til samtale?
- Hvilke test skal gennemføres, og hvorfor?
- Hvordan undgår vi, at testresultater skaber angst og utryghed?
- Hvordan forholder vi os til falsk positive og falsk negative testresultater? Nogle vil fx få et resultat, der tyder på for højt blodtryk, men som viser sig at være forkert og omvendt.

Det kan være meget svært for arbejdspladsen at vurdere relevansen af de forskellige test. For at give et bedre grundlag for i hvert fald at kunne stille de rigtige spørgsmål til udbydere af test har Sund By Netværket samlet en oversigt over de forskellige test og deres fordele og ulemper.

SE OVERSIGTEN

Eksempler på test på www.sund-by-net.dk.

Etiske overvejelser

Man kan ikke beskæftige sig med sundhedsfremme på arbejdspladsen uden at sætte fokus på etik, fordi:

- Sundhed berører både den ansattes personlighed og privatsfæren, og grænsen mellem det private og det offentlige ændrer sig med tiden.
- Den enkeltes livsstil ikke kun er et frit valg.
- Sundhedsfremme kan medføre, at nogle ansatte oplever stigmatisering.
- Der grundlæggende er et ulige forhold mellem virksomheden og den ansatte. De to parter har forskellige interesser, også når det gælder den ansattes sundhed, medmindre det lykkes at etablere et fælles ståsted, hvor sundhedsfremme bliver til fordel for både virksomheden og den ansatte.

Du kan læse mere om etik i vejledningen *Sundhedsfremme på arbejdspladsen – Etiske overvejelser* (Sund By Netværket).

Anonymitet og fortrolighed

Hvis der er involveret eksterne konsulenter i sundhedsfremmearbejdet, skal man også sikre, at de ansatte har tillid til konsulenterne. Denne tillid kan skabes gennem møder mellem konsulenterne og MED, AMO eller SU.

Hvis der er tale om sundhedsfremmeindsatser, som kræver oplysninger om de ansattes sundhed og helbred, fx i forbindelse med sundhedstjek og spørgeskemaundersøgelser, skal den enkelte sikres fortrolighed, tavshedspligt og korrekt håndtering af følsomme helbredsoplysninger.

Arbejdspladsen bør udarbejde et skriftligt regelsæt, som beskriver, hvordan man sikrer fortrolighed, tavshedspligt og korrekt håndtering af følsomme helbredsoplysninger. Man kan også beskrive reglerne for at indhente, bruge, videregive og opbevare personlige og helbredsmæssige oplysninger. Og så skal ledelsen kende og følge helbredsloven.

Opfølgning på arbejdspladsen

Det er nødvendigt, at arbejdspladsen følger op på sundhedstjekkene. Hvis den enkelte skal kunne ændre sundhedsvaner, har vedkommende brug for støtte fra andre og for, at arbejdspladsen sikrer sunde rammer. En indsats, der kun er rettet mod den enkelte ansatte, har begrænset virkning.

Arbejdspladsen bør afklare følgende spørgsmål:

- Skal arbejdspladsen følge op på sundhedstjekkene?
- Hvis ja, hvordan skal det ske?
- Hvem har ansvaret?
- Hvem skal inddrages?

Som en del af grundlaget for opfølgningen bør der gives en skriftlig tilbagemelding på sundhedstjekkene. Dataene i tilbagemeldingen skal være anonymiserede og fx omfatte antallet, der har deltaget, resultaterne af de skemaer, der er anvendt, forslag og ønsker til arbejdspladsen fra de ansatte og eventuelle forslag fra konsulenten til emner, der skal prioriteres og følges op på.

Inspiration om sundhedsfremme

Denne vejledning er en del af en serie, som Sund By Netværket er begyndt at udgive i 2012. Med hver deres fokus giver vejledningerne en hjælp, når private og offentlige arbejdspladser sætter sundhedsfremmende aktiviteter i gang. Hver vejledning giver forslag til spørgsmål og temaer, som bør medtænkes i tilrettelæggelsen af indsatserne.

Serien består foreløbig af fem vejledninger, der behandler sundhedsfremme på arbejdspladsen:

- Certificering
- Ethiske overvejelser
- MUS-samtalen
- Arbejdspladsvurderingen (APV)
- Sundhedstjek.

Målgruppen for vejledningerne

Vejledningerne retter sig mod private og offentlige arbejdspladser og andre, der er engageret i at rådgive virksomheder om sundhedsfremme på arbejdspladsen.

Arbejdspladser, der ønsker en grundigere vejledning i, hvordan man sætter sundhed på dagsordenen, kan have glæde af to større publikationer om emnet, som udkom i 2010: *Sundhed og trivsel på arbejdspladsen* (Sundhedsstyrelsen) og *9 skridt til sundhed og trivsel på arbejdspladsen – den gode kommunale model* (Sund By Netværket). Disse to publikationer beskriver bl.a., hvordan man kan bruge sundhedsfremme strategisk i virksomhederne.

Arbejdspladsen er velegnet til sundhedsfremme

En lang række undersøgelser peger på, at sundhedsfremme på arbejdspladsen er en effektiv indsats, og at det er lettere at opnå adfærdsændringer, når sundhedsfremmeindsatserne også er strukturelle – det vil sige rettet mod at gøre arbejdspladsen til en sund ramme for de ansatte – og når indsatserne retter sig mod grupper, hvor kolleger kan støtte hinanden i at ændre sundhedsvaner. Andre undersøgelser viser, at danskerne gerne vil have en hjælpende hånd til at leve sundere, og at arbejdspladsen er et særligt velegnet sted til dette. Blandt virksomheder og ansatte er der desuden udbredt enighed om, at arbejdspladsen har et medansvar for at fremme et sundere liv.

Sundhedsfremme på det strategiske niveau

For at sikre, at en sundhedsindsats integreres i arbejdspladsens liv, er det nødvendigt at løfte indsatsen til det strategiske niveau, hvor sundhed opfattes som en del af virksomhedens værdisæt og ledelsesmæssige beslutninger. De enkelte sundhedsindsatser kan således ikke stå alene, men skal være i tråd med arbejdspladsens politikker og strategier som fx værdigrundlaget, HR-strategien, sundhedspolitikken, arbejdsmiljøpolitikken og andre personalepolitikker. Endelig er der også mulighed for at knytte indsatsen til aftaler truffet mellem arbejdsmarkedets parter, fx overenskomsterne.

At arbejde strategisk med sundhedsfremme indebærer, at man udarbejder mål for arbejdet med sundhedsfremme på arbejdspladsen, og at man hvert år evaluerer, om disse mål er nået. Desuden skal sundhedsfremme være en del af virksomhedens daglige drift.

Arbejdspladsens sunde rammer

Ud over at iværksætte tilbud, der kan hjælpe den enkelte til at ændre livsstil, kan arbejdspladsen gennem miljøændringer og politikker skabe rammer, der gør det nemmere at vælge sundt. Her er der altså tale om, at indsatsen ikke retter sig mod den enkelte, men i stedet mod hele organisationen. En vellykket indsats på en arbejdsplads har ikke blot følger for de ansatte, men også for arbejdspladsen som sådan.

Arbejdet med sunde rammer kan fx omfatte:

- At vedtage en sundhedspolitik
- At stille sundhedsmæssige krav til maden, der serveres i kantinen
- At sørge for omklædnings- og badefaciliteter til ansatte, der cykler til arbejde
- At emnet trivsel bliver et fast punkt på alle personalemøder
- At fysisk træning kan foregå (helt eller delvist) i arbejdstiden.

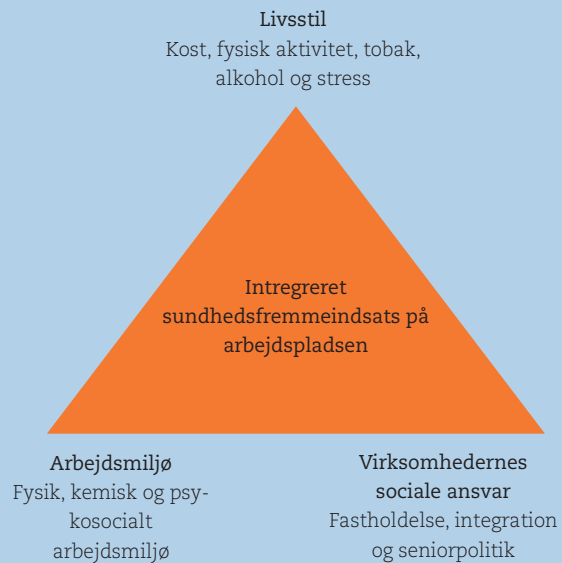
Med dette perspektiv på indsatsen bliver det muligt at sætte fokus på de sociale, miljømæssige og organisatoriske faktorer, der påvirker de ansattes sundhed og er medvirkende årsager til sygdom og eksklusion fra arbejdsmarkedet.

Sundhedsfremme på arbejdspladsen

Sundhedsfremme på arbejdspladsen er den kombinerede effekt af arbejdsgivers, arbejdstagers og samfundets samlede indsats for at forbedre den arbejdende befolknings sundhed og velbefindende. Arbejdspladsen kan opnå dette ved en kombination af:

- Forbedret arbejdsorganisering og arbejdsmiljø
- Forbedret støtte til arbejdstagernes personlige udvikling
- Fremme af arbejdstagernes aktive medvirken.

Gennem mange år har man i Danmark taget udgangspunkt i et integreret sundhedsfremmebegreb, hvor sundhedsfremmeindsatsen skal indeholde elementer af livsstil, arbejdsmiljø og virksomhedens sociale ansvar. Sundhedsfremmeindsatsen skal altså "gå på tre ben". De ansatte skal opleve, at der er en sammenhæng mellem de forskellige elementer, for at man opnår det optimale udbytte af en indsats.



SUND BY NETVÆRKET

Sund By Sekretariatet

c/o KL-huset
Weidekampsgade 10
2300 København S

Telefon 33 70 35 80
E-mail: post@sundbynetvaerket.dk
www.sund-by-net.dk