



# Evalueringsrapport

3F og Lungeforeningen står bag metodeudviklingsprojektet "Et Frisk Pust", som har fokuseret på at nå og fastholde kortuddannede medarbejdere i et rygestop. Fire arbejdspladser i projektet har blandt andet haft besøg af en lungesygeplejerske, som har målt medarbejdernes lungekapacitet og talt med dem om deres lungesundhed og rygestop.

Udarbejdet af Peter Hamborg Faarbæk og Camilla Lyng Kristensen. Fagligt Fælles Forbund - Sundhed og Forebyggelse, København.

April 2017

Lungeforeningen   
Sundere lunger livet igennem



**Fagligt Fælles Forbund, Sundhed og Forebyggelse**  
**Kampmannsgade 4, 1790 København V**

Tlf.: 88920376

E-mail.: [Peter.faarbæk@3f.dk](mailto:Peter.faarbæk@3f.dk)

Hjemmeside.: <http://tema.3f.dk/sundhed/frisk-pust>

## Indholdsfortegnelse

Baggrund for projektet.....	4
Resumé .....	5
Projektoversigt.....	6
Introduktion .....	7
Projektperiode.....	7
Formål.....	7
Metode.....	7
Oversigt over projektperioden .....	9
Resultater .....	10
Erfaringer og anbefalinger.....	11
Projektets begrænsninger.....	16
Konceptualisering.....	18
Konklusion.....	18
Perspektivering .....	19
Referencer .....	22

3F har i samarbejde med Lungeforeningen afviklet metodeudviklingsprojektet ”Et Frisk Pust”. Projektet har været finansielt støttet af Sundhedsstyrelsen og er gennemført i perioden primo 2015 til ultimo 2016.

Projektet er yderligere evalueret ved ekstern evaluatør; Oxford Research A/S. Denne evaluering indgår dog ikke i indeværende rapport.

### Projektmedarbejdere

Fra 3F Peter Hamborg Faarbæk, projektleder og Camilla Lyng Kristensen, studentermedhjælper.  
Fra Lungeforeningen Nina Mourier, projektleder og Ellen Møldrup, projektmedarbejder.

### Styregruppen

Fra 3F Tina Christensen, næstformand. Fra Lungeforeningen Anne Brandt, direktør.

## Indledning

Målgruppen for denne rapport er sundhedsfagligt personale og andre aktører som på nuværende eller på et tidligere tidspunkt har beskæftiget sig med rygestoptilbud målrettet kortuddannede storrygere. I det følgende omtales projektets erfaringer med en multipel opsøgende indsats for at rekruttere kortuddannede storrygere til rygestop gennem arbejdspladser. Vi ved, at rygning er ulige fordelt blandt socialgrupper, da kortuddannede har en højere frekvens af rygning end folk med længere uddannelser (Eriksen et al., 2016:80). Samtidig tilhører storrygere en målgruppe, som vi fra tidligere erfaringer ved, er meget svær at nå i rygestopindsatser. De skal i stedet mødes på en ny måde. Det skal gøres tilgængeligt, nemt og ikke mindst motiverende for målgruppen at påbegynde et rygestop. Projektet som indeværende rapport omhandler, blev søsat som et metodeudviklingsprojekt og går i al sin enkelthed ud på, at udvikle og afprøve nye metoder til at nå og fastholde kortuddannede medarbejdere på en række arbejdspladser til rygestop. Forhåbningen er, at disse metoder på sigt kan inspirere øvrige arbejdspladser til at implementere lignende tiltag, således, at projektet vil udgøre et væsentligt bidrag til forebyggelse af lungesygdomme.

Med henblik på at drage mest mulig nytte af samarbejdet mellem 3F og Lungeforeningen besluttede man, at kontakten til de medvirkende arbejdspladser skulle skabes gennem 3Fs veletablerede kontakter til arbejdspladsernes tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Som et led i metodeudviklingsprocessen valgte projektsekretariatet ligeledes at hente inspiration fra Lungeforenings tidligere erfaringer med at tale om rygestop i kombination med lungefunktionsmålinger i såkaldte ”Pusterum”. I forbindelse med afviklingen af disse Pusterum valgte projektsekretariatet at trække på Lungeforenings Lungekorps, idet Lungekorpsen er fagligt rustet til at tale om lungesundhed og rygestop.

I afviklingen af pusterummene på de medvirkende arbejdspladser blev der arrangeret konkrete tilbud om gratis lungefunktionsmålinger, gratis nikotinerstatning, en personlig makkerordning, vejledning fra Stoplinjen, rygestopforløb i kommunalt regi, samt deltagelse i et Mad- og Motionsforløb på selve arbejdspladsen. Rammerne for deltagelse i de forskellige tilbud præciseres i det følgende. Rapporten indeholder deslige en henvisning til en udførlig web-baseret udgave af projektets koncept, som indeholder konkrete forslag til, hvordan man kan lave lignende tiltag på andre arbejdspladser rundt om i landet.



## **Baggrund for projektet**

Af projektansøgningen fremgår det, at den primære målgruppe i projektet er kortuddannede medarbejdere ansat på virksomheder inden for udsatte brancher. På den baggrund blev Arla Foods - Bislev Mejer, Keolis Bus Danmark Aalborg, Segezha Packaging A/S, Post Danmark, Internationalt Postcenter og Elite Miljø blev udvalgt. Man forventede, at der ville være en del rygere og storrygere ansat på de fem virksomheder.

Af forskellige årsager valgte Post Danmark, Internationalt Postcenter og Elite Miljø at trække sig ud af projektet i efteråret 2015, hvorefter Fagforeningshuset i Aalborg modtog et tilbud om at deltage i projektet. Årsagerne hertil vil kort blive behandlet i afsnittet vedrørende projektets begrænsninger. I det følgende vil vi imidlertid indlede med en mindre præsentation af i de fire medvirkende virksomheder.

### Arla Foods – Bislev Mejeri

Bislev Mejeri forsyner Mellemøsten, Skandinavien og Østeuropa med ost. Der er 150 ansatte i virksomheden, hvoraf mange er kortuddannede og størstedelen af de ansatte er mænd. På arbejdspladsen har de etableret et rygerum inde og ude, som begge benyttes af de medarbejdere og gæster som ryger. Sidste gang virksomheden havde fokus på rygestop var tilbage i 2010.

### Keolis Bus Danmark Aalborg

Keolis varetager den kollektive buskørsel for de offentlige trafikselskaber, herunder FynBus, Midttrafik, Trafikselskabet Movia og Nordjyllands trafikselskab. Der er i alt 235 ansatte på arbejdspladsen. Heraf er mange af de ansatte kortuddannede, hvoraf størstedelen er mænd. Der ryges enten ved endestationerne eller ved et afgrænset område uden for arbejdspladsens hovedbygning. Arbejdspladsens medarbejdere har tidligere forsøgt sig med rygestopaktiviteter i henholdsvis kommunalt- og privat regi.

### Segezha Packaging A/S

Segezha Packaging producerer miljøvenlige papirsække til affald. Der er 117 ansat i virksomheden, hvoraf mange af de ansatte er kortuddannede og størstedelen heraf er mænd. Lige uden for hovedbygningen har de etableret et udendørs rygerum som benyttes af de medarbejdere og gæster som ryger. Virksomheden har tidligere erfaringer med sundhedstiltag på arbejdspladsen, dog ikke med et entydigt fokus på rygestop.

### Fagforeningshuset i Aalborg

Fagforeningshuset i Aalborg står for at forhandle løn og arbejdsvilkår for deres medlemmer. I afdelingen er der 127 ansatte. Heraf er langt størstedelen kortuddannede, hvoraf de fleste er mænd. Virksomheden har ikke tidligere haft fokus på rygestopaktiviteter. Det er imidlertid værd at bemærke, at de har oprettet et motionslokale på arbejdspladsen i forbindelse med projektet.

## Resumé

### Introduktion

Man ønskede at udvikle og afprøve nye metoder til at nå og fastholde kortuddannede medarbejdere på arbejdspladser til rygestop. Metoder der efterfølgende kan implementeres på øvrige arbejdspladser, således, at indsatsen vil være et væsentligt bidrag til at forebygge udviklingen af lungesygdomme.

### Metode

Fem virksomheder med mindst 100 ansatte blev kontaktet pr. mail og telefonisk. Alle virksomhederne blev tilbudt et motiverende kick-off arrangement som introduktion til projektets start. Herudover blev alle virksomhederne tilbudt et gratis rygestopforløb til alle deres ansatte, herunder gratis lungefunktionsmålinger, gratis nikotinerstatning, tilbud om en personlig rygestopmakker samt tilbud om et lokalt mad- og motionsforløb. Disse tilbud var tilgængelige i såkaldte ”pusterum” og udgjorde tilsammen interventionen.

### Resultater

Evalueringsens væsentlige resultater er:

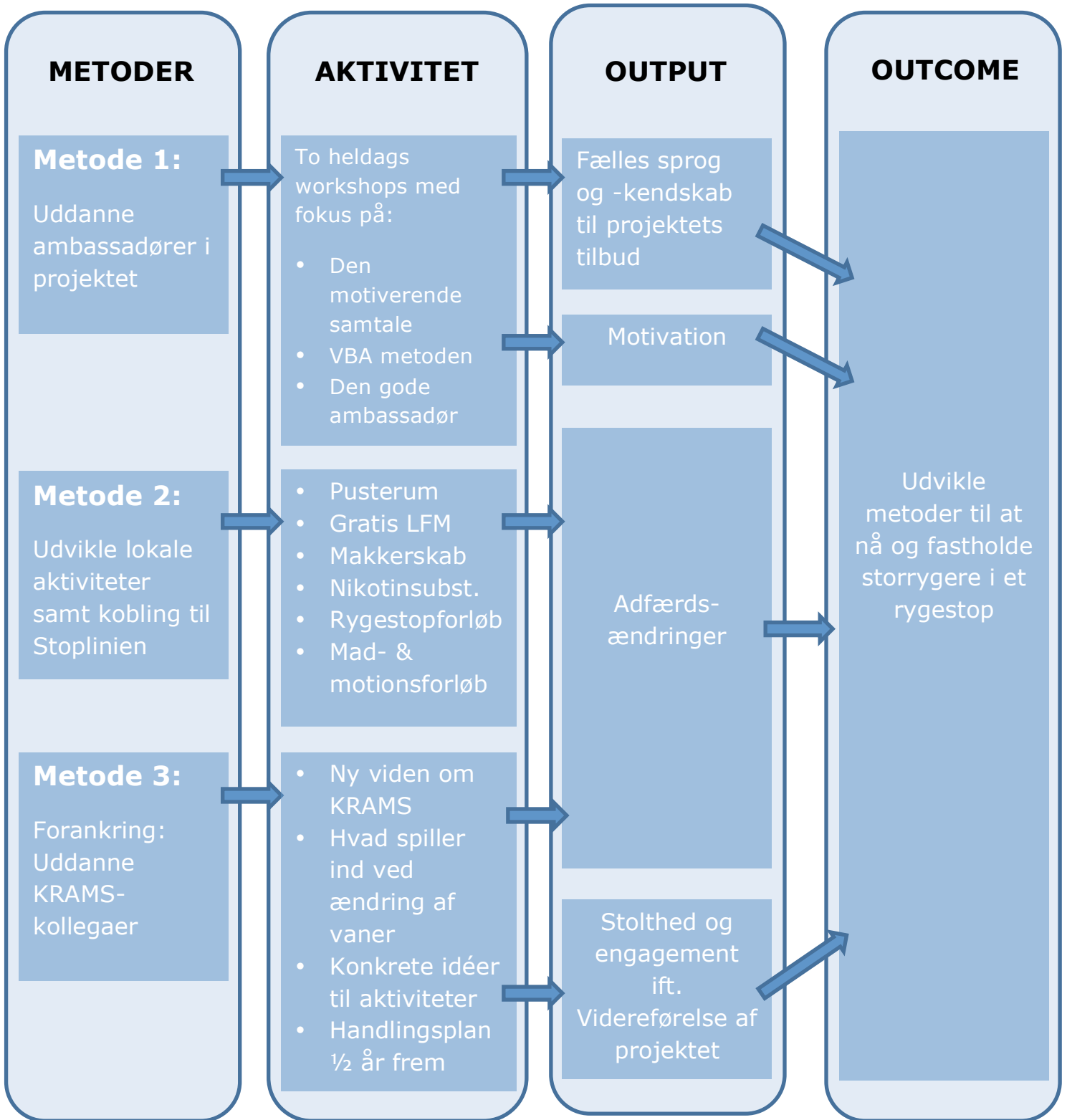
- **66 %** af de i alt 629 medarbejderne har fået foretaget en lungefunktionsmåling
- **11 %** er blevet henvist til egen læge
- **37 %** af de som fik foretaget en lungefunktionsmåling var rygere
- **41 %** af disse rygere ønskede at stoppe med at ryge
- **78 %** heraf sagde ja til et forløb hos Stoplinen og **50 %** indgik desuden i et makkerskab
- **46 %** af de som indvilgede i et forløb hos Stoplinien er røgfrie efter 6 måneder
- **46 %** af de rygere som gennemførte mad- og motionsforløbet følte sig motiveret til at fortsætte deres rygestop efter forløbets slutning

Resultaterne her giver et klart billede af, at lungefunktionsmålinger og et fokus på mad og motion i relation til et rygestop kan benyttes til at videreudvikle metoder til at nå og fastholde kortuddannede rygere til rygestop. Derudover giver de en klar indikation af, at projektets målgruppe drager positiv nytte af individuelle forløb hos Stoplinien samt projektets tilbud om en makkerordning.

### Konklusion

Lungefunktionsmålingerne ses i dette projekt som en eksplicit samtalestarter. Som metode giver lungefunktionerne anledning til samtale vedrørende røg men også om medarbejdernes generelle sundhedstilstand. Ligeledes viser resultaterne fra mad- og motionsforløbet at mange af de rygere som deltog, var motiveret for at fortsætte deres rygestop efter de havde gennemført forløbet. Overfor denne tilgang til rygestop tegner projektets resultater et klart billede af, at det på disse arbejdspladser har været muligt at rekruttere til vedvarende rygestop gennem projektets metoder og aktiviteter.

## Projektoversigt



## Introduktion

I de seneste år er der som bekendt opstået et paradoks i befolkningens stigende ønske om at stoppe med at ryge og den faldende tendens i antallet af rygere der melder sig til et rygestopforløb. Overfor denne udvikling viste 3Fs projekt 'Ulighed i Sundhed' tilbage i 2013 at der blandt rygerne var en stor interesse i forhold til at stoppe med at ryge. Imidlertid afdækkede projektet også, at der kun i meget begrænset omfang tilbydes rygestop fra forskellige tilbud på selve arbejdspladsen. Særligt for de timelønnede viste projektet, at det var inden for rengørings- og industribranchen, de havde sværest holde med at ryge. I kølevandet heraf har man ønsket at udvikle nye metoder, som kan sikre tilgængelighed og nye veje til at styrke motivationen og succes i et rygestop hos de grupper med de største behov. Projektets vision har derfor været at styrke lighed i sundhed ved at mange flere kortuddannede medarbejdere motiveres til rygestop og fastholder rygestoppet i en længere periode.

## Projektperiode

Selve projektperioden fandt sted fra primo 2015 til ultimo 2016.

## Formål

Det primære formål med projektet var, at udvikle og afprøve nye metoder til at nå og fastholde kortuddannede medarbejdere på en række arbejdspladser til rygestop. Man ønskede, at disse metoder på sigt kunne implementeres på øvrige arbejdspladser, således, at projektet kunne udgøre et væsentligt bidrag til forebyggelse af lungesygdomme.

## Metode

Arbejdspladser med mindst 100 ansatte blev kontaktet pr. mail og telefonisk af projektleder Peter Hamborg Faarbæk. Efter at virksomhedsledelsen på de fem udvalgte arbejdspladser havde indvilget i at deltage i projektet, blev der afholdt nogle indledende møder med henholdsvis repræsentanter fra ledelsen, udvalgte medarbejderrepræsentanter og de projektansatte. Målet med de indledende møder var at afstemme forventninger og planlægge projektets start.

Forud for aktiviteterne på arbejdspladserne blev der kort efter sommerferien i 2015 afholdt en **uddannelsesdag** for alle virksomhedernes projektambassadører med henblik på, at styrke dem i at være ambassadør for projektet på deres arbejdsplads. Dette forsøgte man at opnå ved, dels at give ambassadørerne et kompetenceløft vedrørende viden og kendskab til rygning og dets følgevirkninger, og dels ved at afprøve forskellige samtaleteknikker, som ambassadørerne kunne benytte i samtaler med kollegaer som ønskede at ændre livsstil. Denne opkvalificering af ambassadørernes kompetencer har ligeledes haft til formål, at øge den sociale kapital og på den led sikre forankring af projektet på arbejdspladsen og vidensdeling mellem ambassadørerne på tværs af virksomhederne.

I kølevandet af de beslutninger, som blev truffet på uddannelsesdagen, blev alle virksomhederne tilbudt et gratis rygestopforløb til alle deres ansatte, herunder gratis lungefunktionsmålinger, gratis nikotinerstatning, tilbud om en personlig rygestopmakker samt tilbud om at deltage i et lokalt mad- og motionsforløb. Disse tilbud udgjorde tilsammen interventionen.

I forbindelse med **kick-off arrangementerne** i august-september 2015 blev de første lungefunktionsmålinger gennemført. Her fik 264 medarbejdere foretaget en lungefunktionsmåling, hvoraf 24 blev videresendt til egen læge og 54 rygere indvilgede i at blive koblet på et rygestopforløb.

Fra november til januar var der dialog mellem projektsekretariatet og virksomhederne vedrørende udvikling og gennemførelse af lokale aktiviteter på arbejdspladserne, som skulle udgøre et bud på projektets målsætning. Dialogen tog udgangspunkt i de fælles forslag som blev genereret på uddannelsesdagen tilbage i juni. Resultatet heraf blev, at et såkaldt ”Pusterum” skulle udgøre rammen for den primære intervention i projektet. Kort fortalt var Pusterummet et åbent rådgivningstilbud til medarbejderne som projektet lavede ude på virksomhederne. Her kunne de medarbejdere der røg få rådgivning og hjælp til rygestop – men også en snak om mad, motion og sundhed og velvære generelt. Man behøvede langt fra at være røgfri eller have taget den endelige beslutning om at stoppe, når man valgte at kigge forbi Pusterummet. Rådgiveren var også kvalificeret til at tage en helt indledende snak med rygeren om f.eks. at finde den rette motivation til at stoppe. Et af de centrale omdrejningspunkter for Pusterummet var, at alle medarbejdere – såvel rygere som ikke-rygere - kunne komme forbi og få tjekket deres lungesundhed gennem en lungefunktionsmåling.

Det primære formål med Pusterummet var, at gøre projekt synligt og ”til stede” på arbejdspladserne, så projektets aktiviteter blev præsenteret face to face med målgruppen og ikke blot gennem mere traditionelle kommunikationsformer som f.eks. en plakat, en flyer m.v. Projektsekretariatet valgte denne model med henblik på, at projektets målgruppe var kortuddannede medarbejdere.

I foråret 2016 blev der afholdt **flere pusterum** hvor der blev foretaget nye lungefunktionsmålinger. Her fik 157 medarbejdere foretaget en lungefunktionsmåling, hvoraf 25 blev henvist til egen læge, mens 10 medarbejdere indvilgede i at påbegynde et rygestopforløb. Sideløbende med lungefunktionsmålingerne havde medarbejderne mulighed for at få rådgivning om mad og motion.

Medio februar igangsatte projektet et **mad- og motionsforløb** på hver arbejdsplads. Forløbet var en udløber af medarbejdernes egne ønsker, som de tilkendegav i forbindelse med lungefunktionsmålingerne tilbage i august-september 2015. Mad- og motionsforløbet blev varetaget af en ekstern konsulent og strakte sig over 3 måneder. Forløbet bestod af 6 mødegange og havde fokus på at motiverer medarbejderne til at sætte mere fokus på sund mad i hverdagen, samt at give dem viden om motions positive indflydelse på vores velbefindende både på og uden for arbejdspladsen. På Keolis deltog otte personer, heraf alle mænd. Hos Fagforeningshuset i Aalborg deltog 24 personer, heraf overvejende mænd. Hos Bislev Mejeri deltog 18 personer, heraf overvejende mænd. Segezha deltog ikke i aktiviteten, men afholdte i stedet et motionsforløb med en ekstern konsulent. Ud af de i alt 50 deltagere på mad- og motionsforløbet var 16 personer rygere (svarende til 32 %). Heraf blev 13 personer tilmeldt et rygestopforløb. Efter forløbets afslutning oplyste 7 rygere (svarende til 43 %) at forløbet havde motiveret dem til at fortsætte deres rygestop. Årsagen hertil var tydelig; ”fordi det var sundest for dem”.



Som et led i at forankre projektet ude på arbejdspladserne igangsatte projektsekretariatet et KRAMS-kursus, for 2-3 medarbejdere på hver arbejdsplads. Det foregik i oktober måned 2016. Formålet var at give disse kollegaer (i projektet omtalt som KRAMS-kollegaer) kompetencer til at være i en kort dialog med de medarbejdere, som ønsker at ændre deres vaner eller livsstil. Kurset blev varetaget af en ekstern konsulent og forløb over én meget intensiv kursusdag. Kursusdeltagerne har efterfølgende haft mulighed for en eller flere opfølgningssamtaler med den eksterne konsulent.

I forbindelse med evalueringen af projektet har der været afholdt et **afsluttende fokusgruppemøde** på hver virksomhed.

Som et gennemgående led i projekt- og metodeudviklingsindsatsen er der blevet afholdt tre **styregruppemøder**. Hertil kommer understøttende aktiviteter med løbende **processtøtte** samt presse og intern kommunikation.

## Oversigt over projektperioden

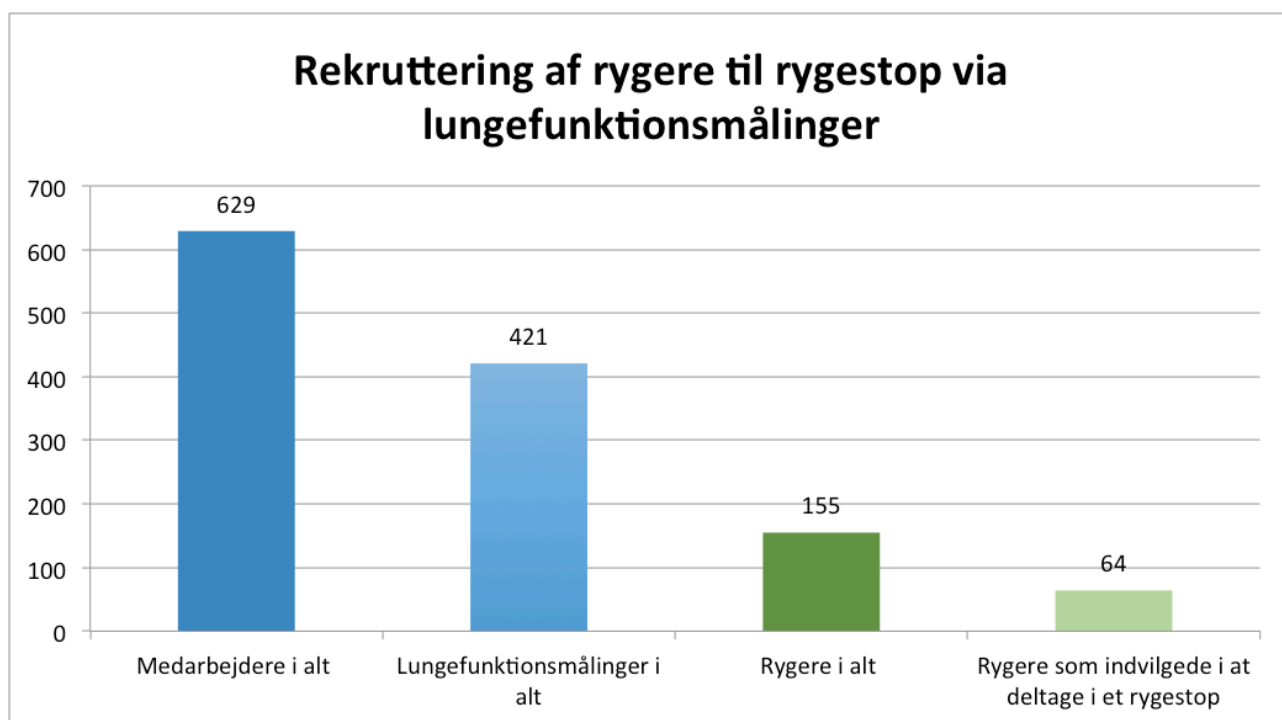
2014	2015	2016	2017
Ansøgning til storrygerpuljen om midler til projektet	Indledende møder med de medvirkende arbejdspladser	Anden omgang lungefunktionsmålinger Mad- og motionsforløb	Færdiggørelse af rapport til sundhedsstyrelsen
Rekruttering af arbejdspladser	Projektets start Gennemførelse af 1. uddannelsesdag samt de indledende lungefunktionsmålinger Udarbejdelse af handlingsplan for videre aktiviteter	Gennemførelse af 2. uddannelsesdag Midtvejsstatus Fokusgruppeinterviews i forbindelse med evaluering KRAMS-kursus Evaluering og afrapportering	

## Resultater

Til at belyse resultaterne af projektet tages der udgangspunkt de indsamlede data fra lungefunktionsmålingerne, mad- og motionsforløbet samt data fra Stoplinien. Disse data ligger til grund for at kunne vurdere, i hvilken grad man kan konkludere at de anvendte metoder har hjulpet til at motivere og fastholde medarbejderne i deres rygestop.

### Lungefunktionsmålinger

Ud af de i alt 629 medarbejdere, indvilgede 421 medarbejdere i at få foretaget en lungefunktionsmåling. Dette svarer til 66 % af alle medarbejderne. I den forbindelse blev 49 medarbejdere henvist til egen læge. Ud af de 421 medarbejdere som fik foretaget en lungefunktionsmåling oplyste 155 medarbejdere at de var rygere, hvoraf 64 medarbejdere indvilgede i at deltage i et rygestopforløb. Ud af de 64 medarbejdere sagde 41 medarbejdere ja til at deltage i et forløb hos Stoplinien.



*Figur 1: Data over rekruttering af rygere til rygestopforløb via lungefunktionsmålinger*

### Stoplinien

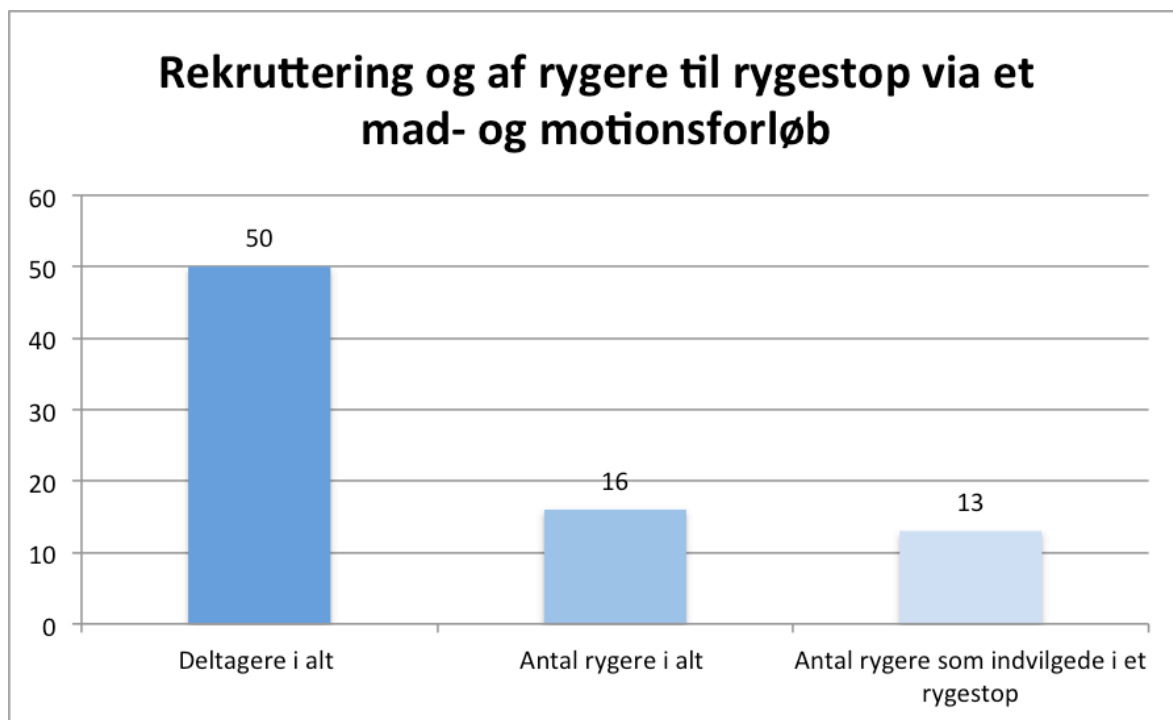
Ud af de 36 medarbejdere som har haft en eller flere samtaler med Stoplinien, har 19 medarbejdere meddelt at de var røgfrie ved deres sidste samtale med Stoplinien, her 6 måneder efter de påbegyndte deres rygestopforløb.

## Kommunen

Foruden forløbene hos Stoplinien har projektet også haft videresendt medarbejdere til kommunale rygestoptilbud. Det har dog ikke været muligt at følge op på disse, hvorfor der ikke fremgår nogle specifikke tal herom. Det skal dog bemærkes, at de kommunale rygestoptilbud indberetter deres deltagere til rygestopbasen.

## Mad- og motionsforløb

Ud af de i alt 50 deltagere på mad- og motionsforløbet var 16 af deltagerne rygere. Heraf blev 13 deltagere tilmeldt et rygestopforløb ligeligt fordelt mellem projektets makkerordning og et forløb hos Stoplinien.



*Figur 2: Data over antallet af rygere rekrutteret til rygestopforløb gennem et mad- og motionsforløb*

## Erfaringer og anbefalinger

### Arbejdspladsen som arena

Arbejdspladsen er en vigtig medspiller, når vi arbejder med sundhedsfremmende indsatser, som eksempelvis rygestop (Andreasen et al., 2010:24-25). Dels i forhold til at forbedre medarbejdernes sundhed men også i forhold til at se på hvad der rent faktisk virker i praksis. Samtidig er arbejdspladsen en god platform i forhold til at skabe kontakt til rygere, idet vi opholder os

halveden af vores vågne tid på arbejdspladsen. Samtidig kan kollegaerne bidrage til at støtte op om rygestopet.

Netop fordi vi bruger halvdelen af vores vågne tid på arbejdspladsen er det særligt vigtigt, at hver enkelt medarbejder er bevidst om deres vaner og uvaner forbundet til jobbet. Det ses mere og mere at arbejdspladser tilbyder forskellige sundhedsfremmende tiltag for medarbejderne (frugtordning, rabatter til fitnesscentre mv.) (ibid.). Arbejdspladsen er derfor en vigtig aktør i forhold til at påvirke medarbejderne til at ændre vaner og interesserer sig for sin egen sundhed. Vores erfaringer fra projektet viser, at mange arbejdspladser er positive overfor at hjælpe medarbejdere med at stoppe med at ryge.

### **Udviklingen af ny tilgang til rekruttering til rygestop**

I ”Et Frisk Pust” har Lungeforeningen og 3F udviklet og afprøvet rekruttering til rygestoptilbud via lungefunktionsmålinger på arbejdspladsen. Målet var, at rekruttere til rygestop blandt faglærte og kortuddannede på en arbejdsplads, hvorfor lungefunktionsmålingerne blev foretaget på medarbejderne i løbet af deres arbejdsdag.

Selve rekrutteringsdelen virkede utrolig positivt. Dels har virksomhedsledelsen været rigtig glad for at kunne tilbyde alle medarbejdere en lungefunktionsmåling - uanset om de røg eller ej. Dels har tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter været glade for tilgangen, hvor de både har kunnet snakke rygning og arbejdsmiljø med kollegerne i deres rekruttering af kollegerne til lungefunktionsmålingerne. På den måde har rekrutteringen til lungefunktionsmålingerne haft et bredere formål end blot rekruttering til rygestop. Særligt i målgruppen af faglærte medarbejdere er der en relativt høj risiko for, at medarbejderne enten i deres nuværende - eller i tidligere jobs har arbejdet i et risikoerhverv i forhold til at udvikle en lungesygdom. Ligeledes oplevede vi, at medarbejderne har været imødekommende overfor, at projektet ikke har ”jaget” storrygerne, men i stedet har givet bekymrede medarbejdere en mulighed for at få tjekket deres lunger og et efterfølgende tilbud om hjælp til rygestop, hvis de var rygere.

Gennem lungefunktionsmålingerne er projektet kommet i kontakt med mange medarbejdere, der ryger - og også mange medarbejdere i målgruppen af storrygere. Næsten halvdelen af de rygere som vi har lavet lungefunktionsmålinger på har ytret ønske om, at de gerne vil stoppe, og heraf har 64 % ønsket hjælp fra projektet.

3F og Lungeforeningen har allerede anvendt de udviklede metoder til rekruttering til rygestop i et andet fælles projekt i samarbejde med Københavns Kommune og Røgfrit København. Her rekrutterer Lungeforeningen via lungefunktionsmålinger til Københavns Kommunes rygestoptilbud blandt medarbejdere på 3F's arbejdspladser i Københavns Kommune. Her følger Københavns Kommune lungefunktionsmålingerne op med rygestopkurser afholdt lokalt på arbejdspladserne, hvilket har vist sig, at fungere godt. Hvis ”Et Frisk Pust” havde kørt længere end til årsskiftet 16/17 ville erfaringerne fra København formentligt kunne være benyttet i projektet. Eksempelvis kunne

man have etableret rygestopkurser ude på arbejdspladserne i Aalborg i samarbejde med Aalborg Kommune.

### **Aktiv og opsøgende rekruttering til rygestopaktiviteter**

Gennem de lokale Pusterum, lungefunktionsmålingerne og projektets øvrige aktiviteter har ”Et Frisk Pust” haft en klar målsætning om, at fastholde de medarbejdere der ytrede ønske om hjælp til rygestop. I praksis blev dette sikret ved, at de medarbejdere, der ønskede hjælp til rygestop blev kontaktet både via Aalborg Kommunes tilbud og via Stoplinien. Projektmedarbejderne har derfor i videst mulige omfang aktivt ringet medarbejdere op, i stedet for at afvente at de selv tog kontakt. Dette er selvfølgelig sket i overensstemmelse med medarbejdernes egne ønsker. Målet med denne fremgangsmåde var, at sikre, at de medarbejdere der ønskede hjælp til rygestop, blev tilmeldt de ønskede aktiviteter og fik den ønskede hjælp.

Vi ser, at den aktive rekruttering særligt har virket godt i forhold til Stopliniens fleksible tilbud om telefonisk rygestoprådgivning. Det ses ved, at der ikke har været et ret stort frafald, når vi kigger på, hvor mange medarbejdere, der har tilkendegivet, at de gerne ville ringes op af Stoplinien og hvor mange medarbejdere, som Stoplinien har lykkedes med at skabe kontakt til. Denne rekrutteringstilgang mener vi, er en langt bedre måde at rekruttere til rygestopaktiviteter på end den mere traditionelle måde, hvor personen der ønsker hjælp selv skal kontakte Stoplinien enten via sms eller telefonisk. Særligt til projektets målgruppe har den aktive rekruttering virket godt, hvilket også blev fremhævet af medarbejderne selv flere gange i de afsluttende fokusgruppeinterviews. En af udtalelserne fra en mandlig medarbejder på Segezha lyder således:

*”Jeg synes det har virket utrolig godt, at de har taget kontakt til mig. Så har vi kunne aftale hvornår det passer bedst, at de ringer til mig. Hvis jeg skulle have gjort det selv, er jeg ikke sikker på, at jeg ville have haft ringet”.*

Rekrutteringen til Aalborg Kommunes rygestopkurser har imidlertid ikke fungeret som håbet. Medarbejderne har ikke i nær så høj grad ytret ønske om at deltage på kurserne. En af udfordringerne har været, at flere af virksomhederne arbejder i skiftehold og med varierende arbejdstider, hvorfor det ikke har været oplagt at etablere rygestophold ude på selve arbejdspladsen. Derudover, er der ikke ret mange medarbejdere, der har ønsket at deltage på kommunens rygestophold i sundhedscentre rundt om i byen. Ud af de medarbejdere, som har ønsket at blive ringet op af kommunens rygestoprådgiver med henblik på at deltage på et hold, er det kun tre medarbejdere der i sidste ende er blevet tilmeldt et hold. Det kan dermed konstateres, at Stopliniens fleksible tilbud har passet langt bedre til målgruppen - og ikke mindst til målgruppens skiftende arbejdstider.

### **Uddannelse af ambassadører**

Med et stærkt ønske om at forankre projektet ude på arbejdspladserne samt at sikre gode lokale ambassadører, som kunne bære projektet ud til kollegaerne i dagligdagen blev der uddannet 3-5 ambassadører på hver arbejdsplads i forbindelse med projektets start. Ambassadørernes rolle var



først og fremmest at bakke op om projektet og motivere kollegerne til at deltage i de aktiviteter, som projektet igangsatte. Det vil sige, at ambassadørernes fornemmeste rolle var, at snakke med kollegerne om projektet og hele tiden være med til at gøre kollegerne opmærksomme på, hvilke aktiviteter og events der var i gang i regi af projektet. Hermed ikke mindst at opfordre kollegerne til at deltage i disse og meget gerne gå foran og deltage i projektets aktiviteter selv.

Ambassadørerne blev ligeledes uddannet til at udvikle og igangsætte både store og små aktiviteter i samarbejde med projektlederen, samt i at holde fingeren på pulsen i forhold til medarbejdernes ønsker og behov. Ambassadørerne blev klædt på til opgaven på de udvalgte uddannelsesdage samt i den løbende sparring med projektlederne og projektmedarbejderne. Ambassadørernes opgaver og engagement foregik i den daglige kontakt og dialog med kollegerne på arbejdspladsen.

### Hvorfor ambassadører?

Ambassadørerne er medarbejdernes gode kollega, der har særlig stor viden om projektet og projektets tilbud til medarbejderne. Ambassadørerne er en del af kollegaernes hverdag og de er derfor vigtige formidlere og ikke mindst indpiskere i forhold til at sikre viden om projektet og deltagelse i diverse aktiviteter. Ambassadørerne kender deres kollegaer og omgås dem om ikke dagligt, så flere gange om ugen. De kender deres dagligdag, interesser, familie og vaner og kan derfor indgå i en mere personlig relation i forhold til at sikre viden og støtte i forbindelse med kollegaernes deltagelse i projektets aktiviteter.

### **Videreudvikling af metode til at nå og fastholde målgruppen i et rygestop**

I ”Et Frisk Pust” har Lungeforeningen og 3F videreudviklet konceptet ”Rygestopmakkere”. Makkerordningen tager afsæt i et tidligere udviklet og afprøvet koncept i kommunalt regi men er i projektet skåret til og videreudviklet til arbejdspladsen som arena. Formålet med makkerordningen er, at medarbejderne får den fornødne støtte til deres rygestop i hverdagen, samt at skabe et fællesskab omkring rygestoppet, som de ikke får ved de individuelle samtaler med Stoplinien. Det mere overordnede mål med makkerordningen er, at sikre fastholdelse af rygestoppet og dermed et succesfuldt rygestop.

Lungeforeningen har gode erfaringer med denne form for makkerordning. Når kollegerne indgår makkerskaber, hvor de støtter hinanden i deres rygestop, opnås den gode kollegiale støtte til rygestoppet, som man også oplever ved de mere traditionelle rygestopforløb, hvor kolleger mødes fysisk et fast antal gange med en rygestoprådgiver. Rygestopmakkeren er en person, som støtter og hjælper, når det er svært at holde fast i rygestoppet. Det kan helt oplagt være en kollega, så man netop skaber et kollegialt fællesskab, hvor man støtter hinanden i rygestoppet i de timer hvor man er på arbejde – og måske også udenfor arbejdstid via telefon eller sms. Makkeren kan også være en god ven, ægtefælle eller en helt anden. Det kan være én der selv er i gang med at stoppe, en der tidligere har røget eller en der aldrig har røget. Det vigtigste er, at det er en person, som man tænker ville være god til at støtte, når det er svært.

I projektet har man kunne hente hjælp til at etablere en makkerordning hos arbejdspladsens projektambassadører, som er blevet præsenteret for makkerordningen på uddannelsesdagene. Ambassadørerne er eksempelvis blevet instrueret i, at det kan være en rigtig god ide at makkerne laver nogle klare aftaler om, hvordan de bedst støtter og hjælper hinanden. Makkerordningen kan være en uformel aftale om, at man støtter hinanden i rygestoppet, men den kan også være mere formaliseret. Her har Lungeforeningen udviklet en skriftlig aftale, som makkerne kan underskrive sammen – her er der også en håndfuld gode råd til, hvordan kollegerne laver en god makkeraftale, så de får snakket sammen om, hvordan de bedst støtter og hjælper hinanden.

#### Hvor stor har interessen for makkerordningen været?

Halvdelen af de kolleger som har ytret ønske om at stoppe med at ryge, har tilkendegivet at de ønsker en personlig rygestopmakker. Det er projektsekretariatets fornemmelse at de fleste har indgået uformelle makkerskaber - det vil sige, at de ikke har indgået den "kontrakt" som projektet har udfærdiget. Der er både indgået makkerskaber blandt kolleger men også blandt familiemedlemmer, som har været med til at invitere de tætte familiemedlemmer ind i projektet. I udgivelsen "Et Frisk Pust – virkelige fortællinger fra projektet" er der flere gode historier om, hvordan makkerne har hjulpet hinanden igennem rygestoppet og været store støtter for hinanden i dagligdagen. Der er ingen tvivl om, at makkerskaberne har virket efter hensigten i forhold til at sikre noget af den gruppedynamik, som man ikke opnår med individuelle samtaler hos Stoplinien. Samtidig har de makkerskaber, der fungerer været til inspiration for andre.

Det er som nævnt ikke projektets indtryk, at ret mange har indgået de formelle kontrakter. På den måde er en del af makkerskaberne blevet vejledt i godt makkerskab i Pusterummene, men der er formentligt også mange, som har indgået helt uformelle makkerskaber - hvilket er rigtig fint, de har bare ikke nødvendigvis fået den vejledning og dermed refleksion i forhold til, hvordan de bedst støtter og hjælper hinanden. Dermed ikke sagt, at de ikke sagtens kan være rigtig gode støtter for hinanden.

#### **Tilbud om gratis nikotinerstatningsprodukter**

For at sikre så gode vilkår som muligt for et succesfuldt rygestop, tilbød projektet gratis nikotinerstatningsprodukter til alle. Det skyldes, at gruppen af storrygere har røget meget i mange år og der er derfor en stor del, der er meget afhængige af nikotin. Dette læner sig op af lungeforeningens anbefalinger om, at kombinere brug af nikotinsubstitution og rådgivning dels for at sikre et succesfuldt rygestop og dels for at sikre korrekt brug og dosering og så de sammen kan lave en plan for nedtrapning af produkterne igen (Lungeforeningen, [www.lunge.dk](http://www.lunge.dk), 2016).

Ordnningen om gratis nikotinerstatning foregik således, at de medarbejdere der indgik i dialog med en rygestoprådgiver – enten via Stoplinien eller Aalborg Kommune – kunne få gratis nikotinerstatningsprodukter. Værdibeviser til nikotinerstatningsprodukterne blev udleveret af Lungeforeningen i samarbejde med én kontaktperson på hver virksomhed. Værdibeviserne kunne herefter indløses på de lokale apoteker. Når værdibeviset blev udleveret blev deltagerens navn og

telefonnummer noteret. Dette med henblik på, at den pågældende medarbejder ville blive ringet op af Stoplinien.

Ud af de 64 medarbejdere der ønskede et rygestop er der 42 medarbejdere (hvilket svarer til 65 %) der har gjort brug af muligheden for at modtage gratis nikotinerstatning. Heraf har 22 medarbejdere benyttet sig af tilbuddet om at få udleveret nikotinerstatning flere gange. Samtidig kan det konstateres, at tilbuddet om gratis nikotinerstatning har været et godt redskab til at rekruttere medarbejderne til rygestoptilbud hos Stoplinien - og ikke mindst i forhold til at fastholde dem til flere samtaler med Stoplinien. Dette kan skyldes, at det har været et krav, at medarbejderne samtykkede til samtale med Stoplinien, når de fik udleveret værdibeviserne. Vi ser, at kombinationen af støtte til nikotinerstatning og opfølgningssamtaler ved Stoplinien har været et godt tilbud til projektets målgruppe, idet mange af dem har svært ved at samles til rygestopforløb på f.eks. arbejdspladsen grundet skriftende arbejdstider.

Det skal bemærkes, at enkelte medarbejdere har fået støtte til rygestopmedicin i samarbejde med egen læge.

### **Bredere emner blev efterspurgt**

For at imødekomme såvel rygere som ikke-rygere efterspurgte ambassadørerne aktiviteter som ikke alene handlede om rygestop, men som også kunne have interesse for ikke-rygere. Derfor blev Pusterummet revideret til at omfatte inspiration til at ændre vaner generelt foruden fokus på rygestop og lungesundhed. Mange af de samme principper går igen, hvad enten man skal i gang med et rygestop, vægttab eller indarbejde sundere mad i hverdagen. Samtidig blev der udbudt et mad- og motionsforløb for såvel rygere som ikke-rygere. Dette forløb blev positivt mødt af arbejdspladserne der havde en forventning om, at mange af de rygere, der ønsker at stoppe med at ryge, ville have en frygt for at tage på i vægt som konsekvens af rygestoppet.

### **Planlæg efter virksomhedens planlagte møder og få mest muligt udbytte**

Kick-off arrangementer og andre inspirationsoplæg blev i de fleste tilfælde afholdt som et led i allerede planlagte personalemøder på arbejdspladsen. Fordelen ved at planlægge aktiviteter i forbindelse med allerede etablerede møder, var, at alle virksomhedens medarbejdere allerede var samlet, hvilket gjorde det nemt for planlægningen og afviklingen af projektaktiviteterne. Samtidig var det fordelagtigt for virksomheden, idet de ikke skulle indkalde medarbejderne til et separat møde.

## **Projektets begrænsninger**

### **Arbejdet på virksomhederne**

Arbejdet på projektets primære indsatsområder har fungeret optimalt på nogle af arbejdspladserne, mens vi har oplevet udfordringer på andre. Dertil kommer, at projektet desværre har måttet acceptere at to af arbejdspladserne: Post Terminalen i Københavns Lufthavn og Elite Miljø

stoppede med at være en del af projektet i efteråret 2015. Det sidste forhold skyldes desværre en kombination af langvarig sygdom hos Elite Miljø og faglige konflikter hos Post Terminalen, kombineret med nedskæringer/omlægning, udskiftning i ledelse/fælles TR. Som følge heraf havde arbejdspladserne ikke den fornødne opbakning til projektet.

Samarbejdet med Keolis og Fagforeningshuset i Aalborg har fungeret optimalt. Der har været en løbende dialog på mail, opfølgingsmøder og telefonsamtaler, ligesom de lokale kontaktpersoner har været gode til at bakke op omkring medarbejdernes rygestop samt fortsat rekrutterer hertil.

Samarbejdet med Bislev Mejeri har foruden ambassadørernes gode arbejde været en lidt større udfordring. Dette skyldes primært arbejdspladsens skiftende arbejdstider eller skifteholdsarbejde, hvilket har givet store udfordringer i forhold til rekruttering til rygestopforløb og andre projektaktiviteter.

På Segezha har der imidlertid været en større udfordring, hvor der foruden de skiftende arbejdstider og skifteholdsarbejde, også har været en mindre grad af opbakning til projektet. Dette har betydet at der er brugt flere resurser end forventet på omstrukturering af forskellige aktivitetstilbud, samt motivationsinitiativer for deltagelse i projektet.

### **Rekrutteringsprocessen**

3F har fra tidligere projekter stor erfaring med at rekruttere, og samarbejde med arbejdspladser i diverse sundhedsprojekter, men i forskel fra tidligere projekter var rammen i "Et Frisk Pust" mere snæver ved primært at skulle have fokus på rygestop. Det snævre fokus gav i rekrutteringen af arbejdspladser visse udfordringer. Det skyldes til dels, at flere arbejdspladser på den ene side allerede føler sig dækket godt ind på området, ved at de allerede har en stram rygepolitik på arbejdspladsen, og dermed ikke mener, at de kan/vil gøre yderligere. Overvejende handlede det dog om, at de mange arbejdspladser der gerne ville gøre noget for deres medarbejdere sundhed var af den opfattelse, at projektets fokus var for snævert, at de alene med det ene fokuspunkt kun kunne gøre noget for en mindre gruppe medarbejdere, hvorfor de takkede nej. Der har således været et større antal arbejdspladser der i rekrutteringsprocessen takkede nej til at deltage, men som samtidig tilkendegav, at de gerne ville deltage i andre projekter/aktiviteter med et bredere fokus. Læreren af dette sammenholdt med de udfordringer der tilsvarende var undervejs på de deltagende arbejdspladser, er, at sundhedsprojekter bør have en bredere tilgang, der kan sikre at fordelene ved arbejdspladsen som arena og den kollektive ramme bruges optimalt.

### **Projektets aktiviteter**

Til trods for et fint fremmøde i Pusterummene på de fleste af arbejdspladserne kunne Pusterummene godt have rummet flere medarbejdere. Det viser sig blandt andet i, at projektet har målt lungefunktion på 66 % af det samlede antal medarbejdere - et tal som vi godt kunne have ønsket os højere. Af de målte var der dog en stor andel af rygere, hvilket giver et billede af, at målingerne sætter os i kontakt med den rigtige målgruppe.

Lungefunktionsmålingerne kunne med fordel flyttes ud af Pusterummet og foretages på medarbejdernes arbejdsstationer, hvilket vi forsøgte at gøre i flere tilfælde. På den måde mødte vi også de medarbejdere, der ikke aktivt havde opsøgt Pusterummet. Denne procedure fandt sted i anden runde af projektet. Dog kun på de virksomheder, hvor det var muligt af hensyn til hygiejneregler i produktionslokaler.

Foruden de skiftende arbejdstider og opbakning til projektet, oplevede vi, at det snævre fokus på rygning var en udfordring i forhold til at nå ud til målgruppen. På den baggrund besluttede vi meget tidligt i projektperioden at give tilbuddene i projektet et bredere fokus på sundhed, dog stadig med fokus på rekruttering til rygestop.

## Konceptualisering

Vi har en forhåbning om, at de metoder som er blevet udviklet og afprøvet i forbindelse med ”Et Frisk Pust” kan være med til at forebygge lungesygdomme som KOL i fremtiden. Af samme årsag har vi således udviklet en udførlig webbaseret trin-for-trin guide, som beskriver hvordan man som arbejdsplads kan sætte fokus på rygestop. Vi ønsker, at hjemmesiden kan inspirere medarbejdere såvel som ledelsesrepræsentanter til at få igangsat lignende aktiviteter på arbejdspladser hvor kortuddannede storrygere er repræsenterede. Se mere og bliv inspireret af guiden på: <http://tema.3f.dk/sundhed/frisk-pust>.

## Konklusion

Projektet ”Et Frisk Pust” har været meget vellykket, ikke mindst takket være samarbejdet med projektambassadørerne på de fire medvirkende arbejdspladser og den meget kompetente arbejdsindsats fra Lungeforeningens lungekorps.

Lungefunktionsmålerne gav anledning til rigtig mange samtaler omkring røg og lungesundhed generelt, og fik ud af 155 rygere affødt 64 tilmeldinger til rygestopforløb gennem projektet. På grund af projektets begrænsede datamateriale, er det desværre ikke muligt med 95 % sikkerhed at konkludere på, hvorvidt det ved fremtidige lignende initiativer er muligt at få en tilsvarende procentdel af rygere til at deltage i et rygestop via projektets rekrutteringsmetode. Projektsekretariatet har dog en forhåbning om, at fordi man med erfaringerne fra dette projekt kan oplyse andre arbejdspladser om, at metoden har vist sig at være effektiv, at dette kan afføde samme flotte resultater som dette projekt har vist.

Den opsøgende rekrutteringsmodel som er benyttet i projektet har været meget ressourcekrævende, dels fordi der ligger et stort arbejde i at få rekrutteret virksomhederne og få dem til at afsætte tid og ressourcer af til at sætte fokus på rygestop. Og dels fordi man er nød til at være meget fleksibel i forhold til at kunne stille eksterne ressourcepersoner og oplægsholdere til rådighed på virksomhedernes præmisser, hvilket i de fleste tilfælde betyder, at aktiviteterne og møderne skal planlægges i god tid. Det kan derfor kræve personalemæssige og økonomiske ressourcer at gennemfører indsatsen.



På baggrund af de samlede erfaringer fra projektets mange aktiviteter, hvor det har vist sig at 46 % af de deltagere som havde et forløb hos stoplinen fortsat er røgfrie efter 6 måneder, anbefaler projektets styregruppe, at tilbyde lignende tilbud til medarbejdere i lignende danske virksomheder. Dette må som tidligere nævnt ikke tolkes som et udtryk for en statistisk sikkerhed i forhold til succesraten af et fremtidigt projekt, men skal snare ses som en anbefaling ud fra det datamateriale som projektet har haft mulighed for at indsamle.

## Perspektivering

I forlængelse af ovenstående evalueringsrapport ønsker vi at lave en perspektivering i forhold til udrulningsmuligheder samt projektets videreudviklingspotentiale.

### Satspuljemidler

Vi ser en oplagt mulighed i at anvende og videreudvikle rekrutteringskonceptet fra ”Et Frisk Pust” i Sundhedsstyrelsens ansøgningspulje på 27 mio. kr. målrettet en styrket rekruttering til kommunale sundhedstilbud af borgere med en forøget risiko for at udvikle blandt andet KOL. Ansøgere kan på lige fod med andre interesserede arbejdspladser i øvrigt kontakte 3F og Lungeforeningen med henblik på et samarbejde om og støtte til, at etablere konceptet lokalt eller i en større projektsammenhæng.

Metoderne fra ”Et Frisk Pust” er ligeledes oplagt at inddrage i Sundhedsstyrelsens statspulje for sundhedsfremme og sygdomsforebyggelse, herunder særligt indsatser målrettet tobaksområdet. Helt konkret tænker vi, at metoderne kan bruges til at forebygge rygestart blandt unge på erhvervsskolerne, gerne gennem nye medier og arenaer. Ansøgere kan ligeledes kontakte 3F og Lungeforeningen med henblik på at samarbejde om at etablere konceptet lokalt samt at få støtte til at lave den lokale tilpasning og videreudvikling af konceptet tilpasset målgruppen.

### Velfærdsteknologi

Den teknologiske udvikling har resulteret i nye innovative tiltag i sundhedssektoren, heriblandt telemedicin. I kølevandet heraf har Lungeforeningen gennem antropologiske undersøgelser fået indsamlet viden om borgernes adfærd i forhold til deres teknologianvendelse. Herigennem har de fået kortlagt en række behov, som er nødvendige at imødekomme i forhold til, at digitaliseringen af sundhedsvæsenet kan blive succesfuldt. På baggrund af disse data, har Lungeforeningen et ønske om at bidrage til at skabe den relevante støtte for mennesker med eller i risikogruppen for at udvikle lungesygdomme, idet de vil kunne drage nytte af denne udvikling (Fuglsang og Münchow, 2014:21). I ”Et Frisk Pust” ser vi ligeledes telemedicin som en oplagt platform i forhold til at videreudvikle projektets metoder til at nå og fastholde kortuddannede rygere – såvel som storrygere i et rygestop. Vi finder det særligt oplagt, at tænke makkerordningen såvel som rådgivning hos Stoplinien overført til telemedicinske platforme. Dette ud fra forestillingen om, at de både kan ses som et supplement til eller som en decideret erstatning af de fysiske møder, som ses ved rygestopkurser i kommunalt regi.

Ifølge Lungeforeningen ligger der unikke fordele i telemedicinske løsninger, både i forhold til rygestopperens mulighed for fleksibel støtte på farten, i hjemmet, eller når trangen melder sig. Samtidig ser de også, at der som sundhedsprofessionel ligger et potentiale i, at få adgang til viden om, hvad der har betydning for de borgere vi ønsker at hjælpe, således, at vi kan udvikle relevante tilbud hertil (Ibid.:22).

I forhold til ”Et Frisk Pust” kan vi se et potentiale i, at telemedicinske løsninger kan imødekomme flere af de begrænsninger som traditionelle rygestoptilbud sætter på rygestopperes hverdagsliv. Samtidig ser vi det som en ny mulighed for, at videreudvikle på indsatser mod rygestop således, at de forskellige målgrupper understøttes endnu bedre i deres rygestop. Vi har derudover en forhåbning om, at vi kan tage hånd om de rygestoppere som ikke har haft succes med at stoppe via de eksisterende tilbud. I lyset heraf ser vi en oplagt mulighed i, at overføre makkerordningen såvel som rådgivning via Stoplinien eller Pusterummet til telemedicinske platforme. Dette er set ud fra en forestilling om, at:

- Det er muligt at holde en tæt kontakt til rygestopperen baseret på personens individuelle behov, og løsningerne kan dermed støtte også mindre ressourcestærke borgere.
- Det bliver mere fleksibelt at aftale og afholde møder med rådgivere eller sin makker.
- Det kan styrke og udvide muligheden for at finde støtte hos ligesindede (makker).
- Pusterummet fungerer gennem at levere den gruppedynamik, som kendes fra rygestopkurser samt bidrager med fagkundskab fra rådgiveren. Vi ser et tydeligt billede af, at gruppedynamikker kan være en stærk støtte i et rygestop. Vi tænker derfor, at sådanne gruppedynamikker også vil kunne etableres virtuelt med et online ”Pusterum”.
- Det sundhedsprofessionelle fra en rådgiver kan tænkes ind i en telemedicinsk løsning, hvis indholdet i Pusterummet skal overføres til et online ”Pusterum”.

Det ses, at der allerede er etableret forskellige former for kommunikationsveje i forhold til telemedicin. Ud af vores erfaringer med at rekruttere til rygestop via Pusterummet, tænker vi, at selve Pusterummet deslige er muligt og fordelagtigt at tænke ind i forhold til, at imødekomme nogle af de nuværende udfordringer i som opleves i eksisterende rygestoptilbud - især i forhold til rekruttering og fastholdelse. Vi ser forleden i:

- At Pusterummet ses som en uforpligtende indgangstærskel til at blive introduceret til rygestoptilbud, hvilket muligvis kan forøge motivationen for et rygestop.
- At Pusterummet indeholder information og relevante links på forskellige telemedicinske platforme, som kan styrke rekruttering til kommunens rygestoptilbud og påvirke/nudge borgere i forberedelsesfasen ved at give relevant information, som passer til deres situation.
- Vi har en forhåbning om, virtuelle makkerordninger kan supplere de eksisterende rygestoptilbud samt levere en tilsvarende støtte som den der skabes ved de fysiske makkerordninger i eller udenfor arbejdspladsen.

- At integrere selve løsningen på Lungeforeningens hjemmeside [www.lunge.dk](http://www.lunge.dk), idet vi tænker, at besøgende borgere kan trække på en endnu større mængde af relevant viden i forhold til lungesundhed og rygestop, både for rygestopperen selv samt pårørende.
- Løbende at kunne indsamle relevant information fra målgruppen, som gør, at vi kan komme meget tættere på at forstå behovene, udfordringerne og succeserne i deres rygestopforløb.

En teleplatform på [www.lunge.dk](http://www.lunge.dk) skal således ses som ny mulighed for at videreudvikle på indsatser mod rygestop, ved blandt andet at leverer nudging til rygere som overvejer et rygestop, samt skabe et virtuelt univers for rygestoppere, der grundet deres hverdagsliv ikke har mulighed for at deltage i kommunens øvrige rygestoptilbud. Her kunne det blandt andet være muligt, at rygestoppere kan støtte hinanden i en virtuel form af makkerordning. Her kan rygestopperen blandt andet få leveret afledningstricks, når vedkommende står i en uoverskuelig situation. På den måde håber vi, at disse målgrupper understøttes endnu bedre i deres rygestop, og forhåbentlig kan vi samtidig tage hånd om de rygestoppere, som ikke har haft succes med at stoppe og fastholde deres rygestop via de eksisterende tilbud. Vi finder samtidig, at tilgængeligheden for at få rådgivning eller anden makkerrelateret støtte i hjemmet, når behovet er størst, øger succesraten for at fastholde et rygestop betydeligt.

Vi tænker, at platformen også kan indeholde invitationer til fysiske arrangementer vedrørende rygestop for de borgere, som finder det brugbart. Det virtuelle Pusterum skal endvidere henvise til og skabe mulighed for, at etablere fysiske netværk af makkerordninger samtidig med, at det virtuelle system vil kunne indeholde en kalenderfunktion for rygestopkurser på forebyggelsescentre og forskellige lokale Pusterum. På den måde tænker vi, at de forskellige rygestoptilbud kan rekrutterer til hinanden. I ”Et Frisk Pust” ser vi en samfundsmæssig fordel i, at vi arbejder sammen om arbejdet mod en bedre lungesundhed i Danmark.

## Referencer

Andreasen M, Falk J, Skov Nielsen N, (2010). Sundhedsstyrelsen, Center for Forebyggelse. Sundhed og trivsel på arbejdspladsen – Inspiration til systematisk og strategisk arbejde med sundhedsfremme i virksomheden.

Eriksen L, Davidsen M, Jensen HAR, Ryd JT, Strøbæk L, White ED, Sørensen J, Juel K., (2016). Statens Institut for Folkesundhed, Syddansk Universitet for Sundhedsstyrelsen. Sygdomsbyrden i Danmark - risikofaktorer.

Fuglsang, C. H, og Münchow M. G, (2014). *Videreudvikling af rygestoptilbud til borgere med KOL i Københavns Kommune – Afsluttende rapport og konceptbeskrivelse*. Danmarks Lungeforening og Røgfrit København.

Lungeforeningen, [www.lunge.dk](http://www.lunge.dk) (2016). *Faldet i rygning er gået i stå*. [online]. Tilgængelig på: <https://www.lunge.dk/nyheder/faldet-i-rygning-er-gaaet-i-staa>. Tilgået d. 22.10.2016.