

RAPPORT FRA PROJEKT

Ulighed i sundhed

OPLEVELSER OG FORTÆLLINGER
FRA 3F'S SUNDHEDSPROJEKT



Indhold

En vigtig fortælling om Kirsten, Bjørn, Tommy	2
Projekt "Ulighed i sundhed"	3
Fortællinger fra projektet	5
Mejeriet der sadlede om	6
Sundhedstjek gjorde Bjørn forskrækket.	7
AVV satte turbo på sundhed	9
Integration af sundhedsfremme og arbejdsmiljø.	11
Sundhedsprojektets betydning	13
Overraskende positiv modtagelse.	13
3F som frontløber med nye budskaber	14
Sundhedsfremme som en del af 3F's strategi for arbejdsmiljø.	14
Forankring af arbejdsmiljø og sundhedsfremme fremadrettet	15
Tre skarpe anbefalinger	16
Oplevelser fra tre arbejdspladser i projektet	16
Hvad betyder det at dyrke motion og spise sundt?	19
Gode råd til arbejdet med sundhedsfremme og trivsel	21
Hvad skal vi vide? – undersøgelsesfasen	21
Hvordan kommer vi i gang? – igangsætningsfasen. . . .	22
Nu gør vi det! - arbejdsfasen	25
Hvad vil vi fortsætte med, og hvem skal stå for det? . .	26

"ULIGHED I SUNDHED"

Fagligt Fælles Forbund, Kampmannsgade 4, 1790 København V

Layout: Flemming Rasch/Kommunikationsafdelingen i 3F

Kontakt: Peter Hamborg Faarbæk, e-mail: peter.faarbaek@3f.dk

En vigtig fortælling om Kirsten, Bjørn, Tommy...

Det er ikke tilfældigt, at 3F startede projekt "Ulighed i sundhed". Vi ville gerne vise nye veje til at bryde med uligheden i sundheden. Og kunne vi tænke anderledes, når vi snakker arbejdsmiljø og nedslidning? Det er i høj grad 3F'ere, der nedslides, og vores medlemmer ligger desværre også i bund, når det kommer til levetid og gode leveår.

Du sidder nu med projektets slut-rapport. Projektet har haft hjemme i Forbundet og fire af 3F's grupper: Industri, transport samt offentlig og privat rengøring. Men det er ude på arbejdspladserne - 53 i alt - at projektet for alvor har levet. I et godt samspil med 17 lokale 3F-afdelinger.

Rapporten viser ikke en entydig vej til mindre nedslidning og mindre ulighed i sundhed. Men den peger på muligheder, som slet ikke udnyttes godt nok i dag. Mange virksomheder vil gerne være med til at forbedre de ansattes sundhed, og samtidig er mange medarbejdere topmotiverede for at ændre livsstil og blive sundere.

Projektet har været med til at forbedre manges sundhed. De har fået sundere vaner, er blevet klogere på kost og motion og har lagt smøgerne på hylden. Den slags kræver stor personlig vilje og opbakning hele vejen rundt fra familie og venner. Men når kollegaer og arbejdsplads også har valgt sunde rammer, giver det optimal mulighed for at være sund hele arbejdslivet.

For os har sundhedsprojektet været af stor værdi, fordi vi har været med til at flytte noget for Kirsten, Bjørn, Tommy, Bent og masser af andre 3F'ere. Og arbejdspladserne kan se, at Forbundet er en partner, man kan samarbejde med om vigtige områder uden for det, man normalt tænker om fagforeningen.

Vi har fået megen positiv respons på fra arbejdspladserne. 3F'erne har kunnet lide at se deres fagforening i en ny proaktiv rolle ude på arbejdspladsen. Vi har også både set og hørt, at projektet har betydet noget for alle andre på arbejdspladsen. Uanset ar-

bejdsopgaver og faglige tilhørsforhold.

På kongressen tilbage i 2007 satte vi os tre mål:

- At bringe 3F'ernes dødelighed på niveau med de faglærtes.
- At halvere antallet af 3F'ere, som mister jobbet på grund af sygdom, inden år 2020.
- At halvere følgerne af det mest nedslidende arbejde inden 2020.

Det er ikke urimelige mål, og de burde ikke være umulige at nå. Men her seks år efter er der stadig langt igen. Også selv om vi har fået en ny regering og har hørt mange positive ord om langt arbejdsliv og livslængde samt mindre ulighed i sundhed.

Der er altså fortsat brug for, at 3F prioriterer sundhed. Men også regeringen, kommunerne og arbejdsgiverne må træde i karakter. Det er vigtigt, hvis vi sammen skal nå målet og for alvor sikre mindre nedslidning og ulighed i sundhed.

RIGTIG GOD LÆSELYST!

Næstformand Jane Korczak og formand Poul Erik Skov Christensen



"Vi skal gøre alt, hvad vi kan, for at ændre uligheden i sundhed, som desværre er øget de sidste årtier. En af måderne er, at man lokalt gør en indsats på arbejdspladser, hvor der arbejder mange med korte uddannelser. Og 3F har med sit projekt vist, hvordan man rundt om på arbejdspladserne kan få sat fokus på sundhed."

Astrid Krag
sundhedsminister

Resume



I denne rapport er historier, erfaringer og gode råd samlet fra 3F's projekt "Ulighed i sundhed". Først er der info om projektets opbygning, antal medarbejdere og de arbejdspladser, der deltog, og så videre. Så følger små fortællinger om, hvordan projektet blev gennemført på to forskellige arbejdspladser, og hvordan det påvirkede en medarbejders liv at få et sundhedstjek.

Vi ser derefter på et af projektets fokusområder, nemlig sammenhængen mellem sundhed og arbejdsmiljø. Til sidst beskriver vi kort en helt ny 3F-undersøgelse, som peger på, at mange både i 3F-afdelingerne og på arbejdspladserne i Danmark arbejder med denne kobling.

Vi har interviewet seks personer i 3F, som på hver deres måde har arbejdet med og bidraget til projektet. Ud

fra deres oplevelser giver vi tre gode idéer at arbejde videre med. Yderligere har vi interviewet tre medarbejdere og tre ledere fra tre forskellige arbejdspladser og brancher for at høre deres oplevelser fra projektet og for at give deres gode erfaringer videre.

Hvorfor er det vigtigt at dyrke motion? Og hvad har det med arbejdet at gøre? Det spørger vi forskellige eksperter om. Endelig giver vi nogle gode råd, hvis man ønsker sunde forandringer i sit eget job eller kender en arbejdsplads, som gerne vil arbejde med sundhed og trivsel.

PROJEKT "ULIGHED I SUNDHED"

Vi ved allerede, at kortuddannede risikerer et mindre sundt liv end medarbejdere med længere uddannelser. Det kan både skyldes livsstil, dårligt

arbejdsmiljø, stressede levevilkår med mere.

Projekt "Ulighed i sundhed" tager udgangspunkt i, hvor sund arbejdspladsen er. Medarbejdernes sundhed tjekkes, og samtidig skaber projektet grobund for, at arbejdspladsen som et fællesskab kan løfte og forbedre rammerne for sundhed og arbejdsmiljø.

3F ønsker, at arbejdet med sundhed skal blive en naturlig del af arbejdspladsens forandringsprocesser i fremtiden. Sundhedsfremme og sunde rammer har aldrig været så vigtigt som nu. Pensionsalderen er hævet, og medarbejdere skal blive længere på arbejdsmarkedet. Det giver alt andet lige større risiko for at blive nedslidt.

Projektet tilbød to sundhedstjek med cirka et års mellemrum. Mellem tjekkerne gennemførte arbejdspladsen selvvalgte sundheds- og trivselstil-

SUNDHEDSTJEK 1

- 53 arbejdspladser
- Cirka 8.500 medarbejdere fik tilbuddet
- 5.979 medarbejdere valgte at få sundhedstjekket
- 2.499 kvinder og 3.480 mænd
- 9 arbejdspladser i rengøringsbranchen
- 16 arbejdspladser i transportbranchen
- 28 arbejdspladser i industribranchen





tag. Sundhedstjekkene blev udført i arbejdstiden og bestod hver gang af et spørgeskema om livsstil, sundhed og arbejdsmiljø samt en undersøgelse udført af Falck Healthcare. Alle medarbejdere kunne deltage i sundhedstjekket.

Alle medarbejdere, der var med i Tjek 1, blev inviteret til Tjek 2*. Af dem, der havde mulighed for det, deltog 65 procent. Alle data fra både spørgeskema og tests var anonyme. Efter første tjek lavede hver arbejdsplads en plan for indsatser og aktiviteter for alle medarbejdere. Dette arbejde blev varetaget af sundhedsudvalget på arbejdspladserne. Med hjælp fra sundhedsprojektets sekretariat.

Sundhedsudvalgene bestemte, hvad de ville tage fat på. Også medarbejdere på arbejdspladsen, der ikke var blevet sundhedstjekket, kunne

være med. Aktiviteterne var for eksempel motions- og væggtabshold, fokus på sundere mad i hverdagen, rygestophold samt trivsels- og arbejdsmiljøtiltag med mere. Læs mere på www.3f.dk/sundhed. Nogle få resultater vises i rapporten her, men alle diagrammer findes på projektets hjemmeside, hvor evaluering og spørgeskemaer også ligger, så du kan se, hvad medarbejderne blev spurgt om og hvordan.

Ved andet tjek indgik vi et samarbejde med NFA - Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. NFA lavede et ekstra tjek på 12 af arbejdspladserne i projektet. NFA testede kondi, styrke, smidighed og målte fysiske belastninger. Her gik medarbejderne med målere på kroppen i cirka fire døgn.

”Dokumentation af forskellige belastninger gennem objektive målinger vil være af uvurderlig betydning i behandlingen af arbejdsskadesager. Skader som følge af fysiske belastninger forekommer oftest efter et langt arbejdsliv, og det kan efterfølgende være vanskeligt at dokumentere belastningerne senere, hvor arbejdsforholdene tit har ændret sig.”

*Ole Steen Mortensen, Overlæge ph.d.,
Arbejdsmedicinsk afdeling
på Køge Hospital*

*) En del medarbejdere fra sundhedstjek 1 var ikke på arbejdspladsen mere grundet pension, frysning, barsel, langtids sygdom.

SUNDHEDSTJEK 2

- 49 af arbejdspladserne fik også andet sundhedstjek (4 faldt fra efter 1. tjek)
- 3.974 medarbejdere fik sundhedstjekket denne gang
- 3.383 fik både tjek 1 og 2 - de var således gengangere fra tjek 1
- 1.544 kvinder og 1.827 mænd
- 9 arbejdspladser i rengøringsbranchen
- 15 arbejdspladser i transportbranchen
- 25 arbejdspladser i industribranchen



“Vi har brug for, at uligheden i sundheden bekæmpes med andet end nye afgifter, større stigmatisering og løftede pegefingre, som i dag udgør kernen i dansk sundhedspolitik. Vi har brug for nye indsatser, der ikke bare taler til den overskudsramte middelklasse. 3F’s indsats og tilstedeværelse på de danske arbejdspladser rammer nye målgrupper, som normalt aldrig ville drømme om at gå til lægen og sikrer dermed en bredere og bedre sundhedsindsats”.

Analysechef
Jens Jonatan Steen, Cevea

Ergonomiundervisning i
skolerengøringen i Frederikshavn
Kommune



Tidslinje over projekt

2009	2010	2011	2012	2013
Pilotprojekt	Ansøgning til Forebyggelsesfonden om projekt Ulighed i sundhed Forberedelse til Sundhedsprojekt	Projekt start Uddannelse af sundhedsambassadører Gennemførelse af 1. sundhedstjek og afrapportering og feedback til arbejdspladserne Udarbejdelse af handlingsplan og igangsættelse af aktiviteter	Konference for alle arbejdspladser Midtvejsstatus over alle data Gennemførelse af 2. sundhedstjek afrapportering og feedback til arbejdspladserne NFA igangsætter tjek på 12 arbejdspladser Revidering og evaluering af handlingsplan og aktiviteter	Afslutning af projekt, konference for deltagende arbejdspladser Afsluttende konference og afsluttende evalueringsrapport Rapport til kongres

Fortællinger fra projektet

I projektperioden er der sket rigtig meget. Både på den enkelte arbejdsplads og alle virksomhederne set under ét. Tusindvis af sundhedstjek, hundredvis af rapporter, handlingsplaner og aktiviteter. Nogle arbejdspladser gennemførte mange tiltag,

andre lidt færre. Men hos alle projektets deltagere skete der "noget" med sundheden og arbejdsmiljøet.

Det månedlige nyhedsbrev, som blev sendt elektronisk til alle i sundhedsudvalgene, indeholdt informationer om projektet, gode idéer og

fortællinger om arbejdspladsernes aktiviteter. Nogle af historierne er vist lidt forkortet her, og andre kan ses på www.3f.dk/sundhed under "Projekt Sundhedstjek og Nyhedsbreve".

Mejeriet der sadlede om

På Bislev Mejeri ved Nibe arbejdes der både dag og nat. Derfor må sundhedstiltag være fleksible, forklarer Susanne Kirk, en af tovholderne på Bislev Mejeri. De cirka 120 medarbejdere har fået tilbud om diætist, motion og rygestopkursus samt arbejdet med trivslen på jobbet.

"Det var en rigtig god idé at starte med et sundhedstjek, og jeg tror, at resultaterne har fået flere til at gøre en indsats og sadle om og leve sundere. Ud fra resultaterne af sundhedstjekkerne kunne Bislev Mejeri se, hvor de ansatte ønskede, at der skulle ske ændringer."

Susanne Kirk

En del medarbejdere blev overrasket over, at deres kolesteroltal var for høje, men den største overraskelse må tilfalde Bent Busk Christensen. Bent, trofast medarbejder i snart 39 år, følte sig ikke syg, men havde dog lidt ofte vandladning. Sundhedstjekket viste, at han led af diabetes. I dag har Bent tabt sig og valgt en livsstil med sund mad, som sikrer, at han holder sukkersygen stangen.

Bent er glad for, at han opdagede sygdommen i tide, og han sætter stor pris på, at Bislev Mejeri har gennemført alle sundhedstiltagene. I kantinen kan der nu vælges mellem flere sunde retter, som også diabetikere kan spise. De sunde retter er endda billigere end de almindelige.



"I resultaterne fra sundhedstjekket kunne vi se, at mange gerne ville tabe sig og komme i bedre form. Aktiviteter kan være svære at arrangere for alle, hvis mange medarbejdere, som det er tilfældet hos os, har skiftende arbejdstider. Derfor har virksomheden en gang imellem lejet den nærliggende hal om lørdagen, hvor mange har fri. Og så er der dømt indendørs fodbold eller badminton, hvor medarbejderne både kan motionere og være sociale. Resultaterne af forandringerne udeblev ikke, for eksempel tabte en del medarbejdere mellem fem og 10 kilo."

Susanne Kirk

Pausegymnastik på Arla Bislev Mejeri.

FAKTA:

På de 49 arbejdspladser, der fik to sundhedstjek, har nogle deltagere (7 procent) mindsket deres BMI en eller flere kategorier (for eksempel fra overvægtig til normalvægtig), mens andre har øget det. På tidspunktet for de afsluttende data kunne ikke registreres et samlet fald i BMI hos de 3.383 deltagere, men mange forandringer for den enkelte og inden for de enkelte arbejdspladser.

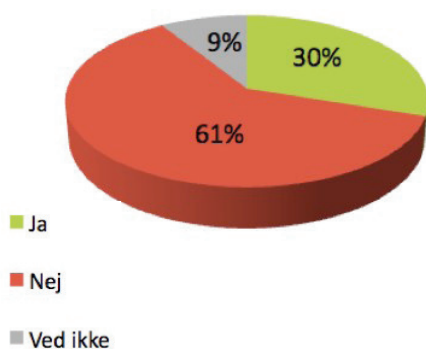
Fortællinger fra projektet

Sundhedstjek på virksomheden DS Elcobyg i Hobro.



Flere havde, ligesom medarbejderne fra Bislev Mejeri, et forhøjet kolesterol. Fandt sygeplejersken det nødvendigt, blev medarbejdere med forhøjet kolesterol henvist til egen læge. I figur 1 er de cirka 6.000 deltagere fra Tjek 1 delt ind efter deres kolesterolniveau.

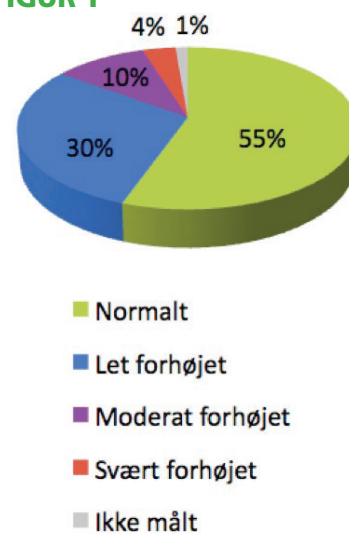
FIGUR 2



Figur 1 viser, at flere havde både moderat og svært forhøjet kolesterolniveau ved Tjek 1. Flere af dem blev henvist til lægen. Ligesom på mange andre arbejdspladser i projektet begyndte en del på Bislev Mejeri at dyrke motion. Det var sundhedsudvalget, som satte gang i flere slags træning. Ved Tjek 2 blev alle deltagere spurgt, om deres motionsvaner var blevet bedre gennem det seneste år. I figur 2 ses svaret.

Figur 2 viser, at 30 procent af deltagerne ved Tjek 2 oplevede, at deres motionsvaner var blevet bedre. Flere medarbejdere blev som nævnt opfordret af sygeplejerskerne til at opsøge deres egen læge. Hvor mange det drejede sig om, ser vi på om lidt, men først en historie om chauffør Bjørn Jensen fra DitoBus. Via sundhedstjekket blev Bjørn klar over, at hans helbred trængte til en hjælpende hånd.

FIGUR 1



Fortællinger fra projektet

Sundhedstjek gjorde Bjørn forskrækket

Bjørn Jensen arbejder hos DitoBus i Nordvestsjælland, hvor han er tillidsrepræsentant. Han var før befalingsmand og dyrkede motion flere timer dagligt. Men da han skiftede til DitoBus, ændrede han samtidig sin fysiske aktivitet i hverdagen. Som chauffør fik han et stillesiddende job. Men kostvanerne forblev de samme, og Bjørns vægt steg fra 100 til 140 kilo. Men der kom andre boller på suppen, da Bjørn deltog i 3F's sundhedsprojekt. Han fik noget af en forskrækelse. Og så begyndte kiloene mildest talt at rasle af ham.

”Jeg havde jo gået med tanken om at tabe mig længe, men det blev ved tanken. Det, som gjorde udslaget, var, da jeg blev sundhedstjekket. Jeg skulle tage en lungetest, hvor man puster ind i et rør, og resultatet var virkelig overraskende.”

Bjørn Jensen:

Bjørn blev anbefalet at opsøge egen læge, og det endte med, at han blev indlagt på sygehuset i fire dage, hvor han fik tappet 12 liter væske. Hans hjerte kunne slet ikke følge med. Det var endda blevet for farligt for ham at være buschauffør, fordi hans fysiske tilstand var så kritisk. Det blev Bjørns øjenåbner, og han besluttede sig for at ændre livsstil.

Bjørn har lagt sin kost om og holder tilbage med alkohol. Det vigtigste for Bjørn i denne proces er, at han selv har været primus motor på slankekurren. Løftede pegefingre bider ikke på Bjørn, men sammen med sin kone har

han ændret madvaner og tabt sig 42 kilo. Nu har Bjørn fået sit erhvervskort tilbage. Hans blodsukker er normalt, og han kan igen arbejde hårdt fysisk uden at skulle holde pause hele tiden. Kort sagt har Bjørn fået sit fysiske liv tilbage.

*Bjørn Jensen
fra DitoBus*



TABEL 1. ÅRSAGER TIL HENVISNING TIL EGEN LÆGE FORDELT PÅ KØN

HENVISNING	Årsag	Kvinder	Mænd	% af alle kvinder	% af alle mænd
	Kolesterol	243	296	9,7 %	8,5 %
	Blodsukker	37	68	1,4 %	1,9 %
	Blodtryk	131	244	5,2 %	7,0 %
	Lungefunktion	101	133	4,0 %	3,8 %
	Andet	64	72	1,3 %	2,0 %

Tabel 1 viser blandt andet, at langt de fleste blev henvist på grund af deres kolesterolniveau. For de medarbejdere, som fik konstateret diabetes eller forstadier til diabetes, var det blodsukkerniveauet, det drejede sig om. Bent og Bjørn var to ud af de 68 mænd, der blev henvist af denne grund.

Chaufførerne i Post Danmark Transport Aalborg får inspiration til sunde madpakker i Mænds sundheds uge.



FLERE BLEV HENVIST TIL EGEN LÆGE

Mange andre end Bent og Bjørn blev opfordret til at søge egen læge. I tabel 1 viser vi, hvor mange af de cirka 6.000 ved Tjek 1, der blev henvist. Antallet er delt det op i mænd og kvinder og procenter af alle, der blev sundhedstjekket. Se tabel side 9.

Mænds sundhed har også været et fokus i sundhedsprojektet. Mænd går nemlig først til læge, når de har mærket kropslige symptomer i lang tid.

Ifølge Svend Aage Madsen bider mange af de sundhedskampanjer, vi kender i dag, ikke på mænd. Mænd

ændrer vaner af helt andre årsager end kvinder. Mænds lyst til forandringer hænger ofte sammen med fællesskab, at det er sjovt, og at der er et konkurrencemoment.

Også Affaldsselskabet Vendsyssel Vest I/S (AVV) var med i projektet. Det er en kommunal arbejdsplads, og de 100 medarbejdere er fordelt på et centralt forbrændingsanlæg, et genbrugscenter og administrationen samt i decentrale afdelinger (for eksempel genbrugspladser).

Chefpsykolog Svend Aage Madsen, formand for Selskab for Mænds Sundhed, siger det sådan:

”Mænd lever kortere end kvinder, rammes oftere af sygdomme og er dårligere til at søge læge. Af den grund er det afgørende at give mænds sundhed ekstra opmærksomhed, og det er vigtigt at møde mændene der, hvor de er. Arbejdspladsen er et rigtig godt sted at møde mænd, som har samme slags udfordringer både job- og sundhedsmæssigt.”

”

AVV satte turbo på sundhed

Tovholder Lisbeth Sanderhoff fra AVV fortæller, at der efter første sundhedsstjek og rapport blev afholdt et inspirationsmøde med en virksomhedskonsulent fra DGI. Derefter blev der holdt et kick-off arrangement med foredragsholderen og sundhedsguruen Birgitte Nymann under overskriften "Hvor sund vil du være?"

"Arrangementet med Nymann var virkelig givende for både ansatte og deres bedre halvdele, så hele husstanden kunne blive inspireret til at se på vaner og livsstil. Nymann fortalte på levende vis om, hvordan man med små virkemidler kan gøre hverdagen, sundheden, formen og figuren bedre. Vi startede aftenen med et let og sundt traktement, fordi flere af medarbejderne kom direkte fra arbejde. Forskellige, skiftende og skæve arbejdstider kan være en udfordring."

Lisbeth Sanderhoff

Efter foredraget præsenterede sundhedsudvalget de kommende aktiviteter samt en ny intranetside, hvor aktiviteter, råd, opskrifter og billeder kan findes samlet.

"Vi uddelte skridttællere og satte en konkurrence på skridt i gang. Konkurrencen forløb over to uger, og der blev konkurreret på livet løs mellem kollegaer og afdelingerne. Vi fandt ud af, at det at tælle skridt også for den enkelte er en øjenåbner og en motivationsfaktor til at få mere motion ind i hverdagen."

To medarbejdere fra Hjørring Sundhedscenter ydede stor hjælp i arbejdet med at gøre AVV sundere. Det drejede sig blandt andet om rygestopkurser, tilbud om kostvejledning ved en diætist for særligt udvalgte og information om sundhed. Alt blev



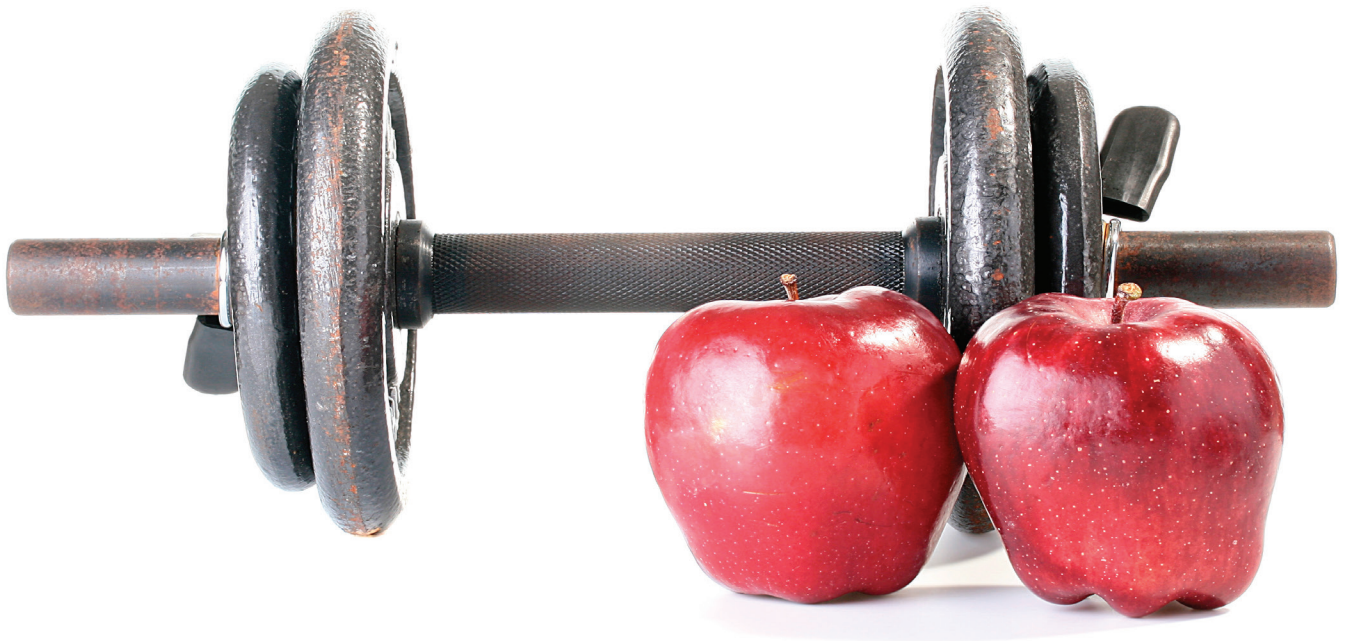
tæt knyttet op på afdelingerne, som er vidt forskellige. Nogle har skæve arbejdstider, nogle arbejder om natten, og andre har enten stillesiddende eller hårdt fysisk arbejde.

"Vi kan kun anbefale andre virksomheder af få hjælp udefra. I projektperioden og også bagefter har vi sat mange forskellige tiltag i gang. Vi har blandt andet løbeaktiviteter og træning. Ud over motionen byder træningen på frisk luft og chancen for at mødes med kollegaer på tværs af organisationen. Træningen foregår

Medarbejdere fra AVV får vist nogle sundhedsmålinger.

i den lokale park og er tilrettelagt med korte ruter, så løberne jævnligt mødes, og ingen hægtes af. Vi deltager i flere forskellige arrangementer. Rygestopkurser har mange deltaget i, og kurser om "små skridt der tæller" (livsstilsændringer) har der været to af. Det har også været vigtigt for AVV's sundhedsudvalg, at der var fokus på de sociale aspekter til aktiviteterne."

Lisbeth Sanderhoff



For at få en bred tilslutning har AVV ifølge Lisbeth Sanderhoff vægtet:

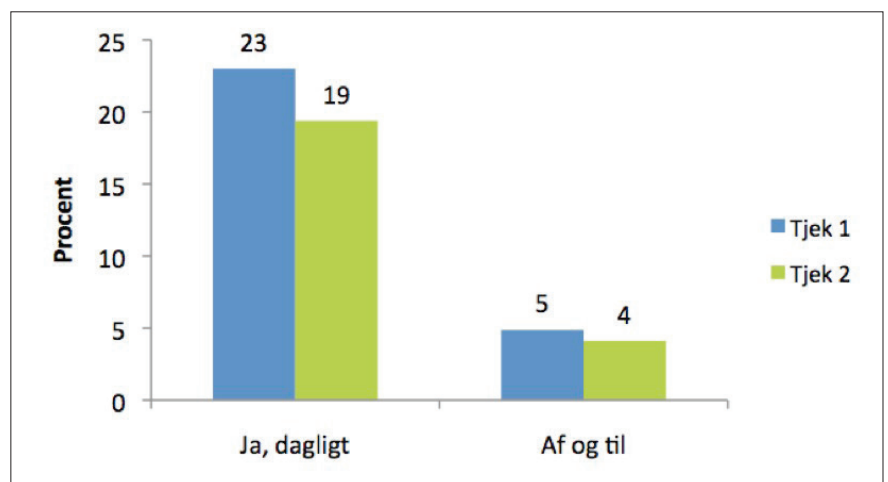
- At have aktiviteter inden for motion, kost, vægt, rygestop, frisk luft og naturoplevelser, samvær, trivsel og samarbejde.
- At alle skal kunne være med.
- At det er sjovt og nemt at deltage.
- At der er konkurrencemomenter i nogle af aktiviteterne.

På AVV var der ønske om at etablere et MED-udvalg, inden der for alvor blev fokus på samarbejde og trivsel. MED er forkortelse for medbestemmelse og medindflydelse, og udvalget er nu etableret.

MANGE VALGTE AT STOPPE RYGNING

AVV har ligesom flere andre arbejdspladser (i alt 21) i sundhedsprojektet haft rygestopkurser, men mange medarbejdere har også valgt at stoppe på egen hånd. I figur 3 ses, hvor mange der procentvis stoppede mellem Tjek 1 og 2.

FIGUR 3



Figur 3 viser, at 19 procent ryger til daglig ved Tjek 2, og 4 procent ryger af og til. Hvis man kun ser på rygerne, betyder det, at cirka 20 procent var stoppet med at ryge ved Tjek 2.

Du har nu læst tre forskellige historier fra 3F's projekt. Sundhedstjekkene afdækkede både sundhed, livsstil og arbejdsmiljø, og heldigvis har flere arbejdspladser kombineret tingene. Projektet har netop opfordret deltagerne til at integrere områderne, da

både sundhed og arbejdsmiljø styrkes, når det tænkes sammen. I det følgende ser vi på, hvordan andre også anbefaler denne fremgangsmåde.

Integration af sundhedsfremme og arbejdsmiljø

Ikke bare 3F arbejder for at integrere sundhed og arbejdsmiljø. Arbejdsmiljørådet udgav i 2011 en rapport med 28 eksempler på arbejdspladser over hele Danmark, hvor sundhed og arbejdsmiljø er tænkt sammen i den daglige drift. Rådet anbefaler et systematisk og sammenhængende arbejde med både sundhedsfremme og arbejdsmiljø for at opnå det bedste resultat med længst holdbarhed for både arbejdsplads og medarbejdere (fra "Sund i et godt arbejdsliv" af Arbejdsmiljørådet).

Sundhed og arbejdsmiljø påvirker hinanden gensidigt. For eksempel kan undervisning i ergonomi, gode arbejdsredskaber og pausegymnastik

afhjælpe muskel- og skeletbesvær. Medarbejderen får færre smerter og dermed færre sygedage, samtidig med at livskvaliteten bliver bedre, både på arbejdet og i fritiden.

"Medarbejderne synes rigtig godt om tiltag, hvor deres arbejdsmiljø bliver gennemgået. Arbejdet med ergonomi i rengøringen opleves som et positivt fokus på medarbejderne og deres arbejde. Vores ergo- og fysioterapeuter har været ude og tale med alle medarbejdere, så de selv kan arbejde videre med øvelser."

*Peter Møller Nielsen,
drifts- og projektkonsulent i
skolerengøringen i Frederikshavn*

Ud over Arbejdsmiljørådet og 3F-projektet arbejder flere andre også med integrationen af sundhedsfremme og arbejdsmiljø, herunder nogle kommuner.

Anne Blædel er sundhedskonsulent i Københavns kommune og har arbejdet mange år med integration af sundhed og arbejdsmiljø på både kommunale og private arbejdspladser. Hun er også med i Sund By-Netværket. Netværket består af kommuner, der arbejder med at udvikle og dele viden om sundhed, også på arbejdspladsen.

Elastikøvelser i skolerengøringen i Frederikshavn Kommune



Anne Blædels holdning er, at arbejdspladsen skal være en sund ramme, fordi vi er på arbejde mange timer hver dag i et langt arbejdsliv. Vi skal være mange år på arbejdsmarkedet, og tit er det nemmere at holde fast i nye vaner sammen med andre. Arbejdspladsens rolle er at gøre sundhed let for medarbejderne. Hvis arbejdspladsen har aktiviteter i arbejdstiden, giver det medarbejderne endnu større mulighed for at deltage, og der kan gøres mere for grupper, som ellers ikke har tid og overskud til for eksempel at dyrke motion og sørge for gode madvaner, påpeger Anne Blædel.

”Når vi for eksempel tilbyder sund morgenmad, så sker der noget, fordi det kan mærkes i kroppen, hvor godt det er at arbejde på et sundt morgenmåltid. Så bliver der talt om det blandt ”drengene”, og de oplever et nyt fokus på sundhed.

*”Susanne Morell,
kørselsleder i City Renovation*

Arbejds miljøet er allerede integreret i organisationen. Det skal det være ifølge arbejdsmiljøloven. Men det er vigtigt at få sundhedsfremme skrevet ind på samme vis, så sundhed ses som en fælles opgave og ikke bare den enkeltes problem. Når sundhed bliver en fælles sag, og arbejdspladsens rammer bliver sundere, har det en positiv indflydelse på både arbejdsmiljøet og sundheden, og det giver bedre mulighed for at arbejde med områderne strategisk fremadrettet.

Anne Blædel konstaterer: ”Vi ved,



at vi får de største effekter, når vi arbejder strategisk med sundhedsfremme, det giver mere sundhed, mere arbejdsglæde, bedre trivsel og mindre fravær.”

Sund By Netværkets vejledninger til arbejdspladserne kan være god in-

spiration. På sund-by-net.dk vejledes både om etiske spørgsmål, MUS-samtaler, APV, sundhedstjek og så videre.

Det er vigtigt, at indsatserne hænges sammen. Resultatet bliver langtidsholdbart, hvis sundhed tænkes ind i arbejdsmiljøet (pausegymnastik,



Fælles aktivitetsdag på Martin Professional i Frederikshavn.

litisk afdeling viser, at rigtig mange i både 3F-afdelingerne og på arbejdspladserne oplever vigtigheden af denne sammenhæng.

DER TALES ALLEREDE MEGET OM SUNDHED OG ARBEJDSMILJØ

I maj 2013 undersøgte Arbejdsmiljøpolitisk afdeling (AMA) i 3F arbejds miljørepræsentanternes holdning til forskellige områder. Derfor ved vi nu noget om, hvordan repræsentanterne arbejder med sundhed på både arbejdspladser og i afdelingerne. Hele opgørelsen findes på www.arbejdsmiljorepraesentant.dk.

Arbejdsmiljørepræsentanterne og afdelingerne blev blandt andet spurgt:

- Arbejder I med sammenhængen mellem sundhed og arbejdsmiljø?
- Taler I med arbejdspladsen om det?
- Eller er det et emne, I ikke bruger tid på?

Af de arbejdsmiljøansvarlige i afdelingerne, der har svaret, arbejder cirka 33 procent med sammenhængen mellem sundhed og arbejdsmiljø, mens omkring 43 procent taler med arbejdspladsen om det. Ude på arbejdspladserne siger cirka halvdelen af arbejdsmiljørepræsentanterne, at de arbejder med sammenhængen, mens 33 procent taler om det.

ergonomi og så videre) og arbejdsmiljøet ind i sundheden (for eksempel indeklime og rygevaner).

Ud over sundhedsprojektets arbejde med sundhed og trivsel har flere andre i 3F sat fokus på denne kobling. En undersøgelse fra Arbejdsmiljøpo-

Når de ansvarlige i afdelingerne i mindre grad end folkene på arbejdspladsen svarer, at de arbejder med sammenhængen, kan det skyldes, at afdelingsfolkene mest tilkaldes, når der er sket en skade, eller der på anden måde er problemer. I disse tilfælde handler det primært om arbejdsmiljøet. Man bliver ikke tilkaldt, fordi maden i kantinen er usund. Sundhed kræver en længere proces for at blive accepteret og sat i sammenhæng med arbejdsmiljø.

Alt i alt er der overraskende stor interesse for at koble sundhed og arbejdsmiljø. "Vi har ikke undersøgt denne sammenhæng før, men jeg tror, at der er tale om en kraftig stigning i interessen for at arbejde med sundhed i sammenhængen med arbejdsmiljøet" siger arbejdsmiljøkonsulent Henrik Hansen (AMA). Forandringerne kan både skyldes 3F's sundhedsprojekt og den generelle opmærksomhed på sundhed i samfundet.

Henrik Hansen mener også, at "undersøgelsen viser, at der skal sættes meget mere på denne sammenhæng, ikke mindst når vi gerne vil forebygge nedslidning, som både handler om godt arbejdsmiljø og god sundhed."

"Vi bliver nødt til at se arbejdsmiljø og sundhed i sammenhæng, hvis vi virkelig vil gøre noget ved nedslidningen af medarbejdere, som har hårdt fysisk arbejde."

Andreas Holtermann, professor på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Sundhedsprojektets betydning

At det lykkedes at få skabt så gode og tillidsfulde relationer til så mange virksomheder på så kort tid – det kan vi bruge til andre indsatser.

”

*Henrik Hansen,
arbejdsmiljøkonsulent*

For at få belyst betydningen af projekt "Ulighed i sundhed", har vi interviewet flere personer med tilknytning til projektet. Projektet har været en satsning fra 3F's side, og helt overordnet er oplevelsen, at det har været rigtigt at lægge kræfter i området. Projektet er blevet godt modtaget både eksternt og internt i Forbundet.

Projektet har været et led i en strategisk udvikling af 3F som fagforening. Formålet har været at få skabt

ny viden og at få dokumenteret, hvad det betyder at arbejde målrettet med sundhedsfremme og arbejdsmiljø på jobbet. Vi har nu værdifulde erfaringer fra 53 virksomheder.

3F-kongressen i 2007 besluttede at sætte sundhed på dagsordenen. Første step blev et pilotprojekt og siden det store "Ulighed i sundhed"-projekt, der formelt afsluttes i efteråret 2013.

I juni 2013 interviewede vi seks



Det, at det har været en del af et større projekt styret fra centralt hold og med det store fokus, har betydet alt!

”

Finn Jenne,
3F Frederikshavn

nøglepersoner, der alle har været berørt af projektet i forhold til både medlemmer, virksomheder og andre aktører. Formålet med samtalerne var at skabe et fundament for fremtidens strategi for sundhedsfremme og arbejdsmiljø.

De seks er:

- Poul Erik Skov Christensen, forbundsformand, satte processen med sundhed på arbejdspladserne i gang. Det førte til pilotprojektet og senere projekt "Ulighed i sundhed".
- Mette Madsen, forhandlingssekretær i 3F Privat Service, Hotel og Restauration. Medlem af styregruppen for projektet.
- Allan Boldt, informationschef i 3F, har vejledt og arbejdet med strategier omkring presse i projektperioden.
- Henrik Hansen, arbejdsmiljøkonsulent, har deltaget i både pilotprojekt og sundhedsprojekt som rådgiver. Har også været medlem af faglig følgegruppe.
- Finn Jenne, faglig sekretær i 3F Frederikshavn, var den lokale 3F-afdelings tovholder. Deltog ved møder på arbejdspladser i Frederikshavn. Medlem af følgegruppe.
- Kristian Andersen, faglig sekretær i 3F Viborg, var tovholder fra den lokale 3F-afdeling og deltog ved møder på arbejdspladser i Viborg-området. Medlem af

følgegruppe.

I næste afsnit ses de hovedsynspunkter, der kom frem i de seks interviews. Og de bliver suppleret med tre anbefalinger for de næste skridt.

OVERRASKENDE POSITIV MODTAGELSE

Der er bred enighed om, at det mest overraskende ved projektet var den meget positive modtagelse, det fik ude på virksomhederne. Både fra medlemmer, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter samt fra ledelsen i de virksomheder, der deltog.

Det afgørende var, at budskaberne i projektet var markant anderledes, end de plejer at være. Den positive indgangsvinkel har givet noget helt nyt. En indgangsvinkel med tilbud og støtte har virket rigtig godt i stedet for krav og forbud. Det har åbnet dørene på helt nye måder.

Der er enighed om, at en central styring med lokalt ejerskab i afdelingerne har været afgørende, og at lokalafdelingerne har knyttet tættere bånd til medlemmerne lokalt. Det har været afgørende, at medarbejderne i afdelingerne og internt i den centrale organisation er blevet klædt godt på. For eksempel ved at få ny viden om betydningen af at være i god fysisk form for at kunne klare sit arbejde.

Det har også været vigtigt, at man ikke har skullet være myndighedernes forlængede arm med "regler" for, hvordan man lever et sundt liv. I stedet har det været et tilbud til både

virksomhed og medarbejdere.

3F SOM FRONTLØBER MED NYE BUDSKABER

Der er enighed om, at projektet har profileret 3F markant på en ny måde. 3F har markeret sig som en ansvarlig fagforening, der tager hånd om de problemer, som medlemmer og virksomheder oplever. Det har skabt stor forståelse for området sundhedsfremme, at projektet har bidraget med ny og konkret viden samt tilbud.

En afledt effekt af projektet er den interesse, som en nylig intern 3F-undersøgelse af arbejdsmiljøorganisationer har afdækket. Her var der overraskende mange, som angav, at de arbejder med sundhed eller taler om at arbejde med sundhed.

At 3F fik defineret projektet og har gennemført det før andre LO-forbund, vurderes også som en væsentlig faktor i forhold til for eksempel at fastholde og på sigt rekruttere nye medlemmer. Endelig har projektet vist, at 3F formår at rulle et stort og omfangsrigt projekt ud med de rette folk og den rette organisering.

Man har oplevet, at 3F kan "optræde" i en ny kontekst, og at vi har flyttet os fra de traditionelle kampe og sager til noget, som er tæt på medlemmerne hverdag.

”

Poul Erik Skov Christensen,
formand 3F



SUNDHEDSFREMME SOM EN DEL AF 3F'S STRATEGI FOR ARBEJDSMILJØ

De mange positive erfaringer, den nye viden og de mange resultater giver god grobund for at forsætte arbejdet med sundhedsfremme i 3F. Det fremhæves, at det er oplagt at bruge 3F'ernes positive opbakning til at få skabt en egentlig strategi for arbejdsmiljø og sundhedsfremmearbejdet med topledelsesfokus. I stedet for enkeltprojekter er tiden måske moden til at samle og udarbejde en strategi, hvor det også overvejes, hvilke "håndtag" der med fordel kan tages i anvendelse og eventuelt arbejdes politisk for.

Det vurderes som værdifuldt, at 3F fortsat er med i debatten og arbejder med arbejdsmiljø og sundhed. Netop fordi medlemmerne ofte har et belastende fysisk arbejdsmiljø. Flere mener, der også er behov for, at 3F arbejder målrettet med det psykiske arbejdsmiljø. Her bliver det ligeledes vigtigt at finde nye metoder.

Det foreslås også, at emnet sundhedsfremme tages op, når 3F'erne uddannes eller er på efteruddannelse.

Her nævnes for eksempel uddannelsen til serviceassistent.

Desuden opfordres der til at klæde flere lokalafdelinger på med den nye viden, så den kan bringes ud på flere arbejdspladser. Midlerne kan være kampagner, pixi-udgaver af budskaberne og "videnspakker".

I forhold til at løfte sundhedsfremme er samarbejdspartnere som Industriens Pension og PensionDanmark blevet nævnt. Det er dog den bekymring, at det måske ikke vil fungere lige så godt, fordi de vil komme udefra. I projektet har det netop været en klar fordel, at lokalafdelingerne har været så tæt på. Det har gjort det meget lettere at få virksomheder og medlemmer til at tage ejerskab og øge bevidstheden om et sundt arbejdsliv.

Men holdningen, at en fremtidig indsats ikke alene skal løftes af 3F. Der skal gerne skabes et samarbejde med kommuner og flere arbejdspladser. Og der skal findes partnere til at sikre finansiering. Projektet har lukket nogle døre op til at skabe de nødvendige alliancer for eksempel til staten og andre aktører.

Vi har fået klare, omfangsrige resultater med solid dokumentation. Det er gode resultater at kommunikere eksternt, hvilket har givet god omtale både regionalt og lokalt.

*Allan Boldt,
informationschef 3F*

FORANKRING AF ARBEJDSMILJØ OG SUNDHEDSFREMME FREMADRETTET

Projektets resultater vil være et godt fixpunkt i fremtidige forhandlinger. Især når økonomien i Danmark igen bliver bedre. Et godt arbejdsmiljø hænger nemlig sammen med tilbageværende reformen. Medlemmerne kan ikke få flere arbejdsår uden et godt helbred!

Projektet har ikke afdækket sammenhænge mellem arbejdsmiljø og livsstil, men der er ingen tvivl om, at der er sammenhæng. God trivsel på arbejdet øger overskuddet og interessen for sundhed, så ens livsstil kan eksempelvis være noget, som udvikles på baggrund af arbejdsvilkårene.

Sundhedsfremme har været vejen

”

Det, som er vanskeligt, er de mange dagsordner. At finde plads til sundhedsarbejdet kan være vanskeligt, når arbejdspladser forsvinder, og arbejdskraften er fra udlandet. Vi skal blive ved med at påpege de ting, som er farlige for vores medlemmer, og det er mangel på sundhed også.

*Kristian Andersen,
3F Viborg*

til at få arbejdsgiverne i tale. Snakken om det ufarlige (sundhed) har banet vejen for dialog om det "farlige" område (arbejds miljø), hvor virksomheden har ansvaret. Det er en spændende vinkel at arbejde med fremadrettet.

For at skabe det nødvendige fokus vurderes det, at der fortsat er behov for medarbejdere i forbundshuset med viden om og forstand på sundhedsfremme. Det kan måske opnås gennem en udvidelse af arbejdsmiljøteamet.

Alle interview-personerne ønsker at videreføre viden og erfaringer fra projektet.

Generelt opleves, at det har været lidt tilfældigt, hvem i 3F - både blandt grupperne og i lokalafdelingerne - som engagerer sig og oplever værdien af sundhedsfremme. Det foreslås for eksempel at videreføre videns- og erfaringskonferencer for virksomheder - gerne i regionalt regi. Input skal komme fra motiverende personer med viden og indblik.

De fine rapporter fra projektet er vigtige overfor samarbejdspartnere, men nu kommer arbejdet med at brede viden og erfaringer ud til afdelinger og medlemmerne!

*Mette Madsen, forhandlingssekretær,
Privat Service, Hotel og Restauration*



TRE SKARPE ANBEFALINGER

Interview-runden peger på følgende tre anbefalinger i forhold til at skabe optimale rammer og vilkår for arbejdet med sundhedsfremme og arbejdsmiljø i 3F:

1. Der skal skabes en struktur for at videreføre den viden og de erfaringer, som projektet "Ulighed i Sundhed" har skabt, til øvrige grupper, lokalafdelinger og medlemmerne.
2. 3F bør sætte målrettet på at finde alliancepartnere, der kan være med til at udbygge arbejdet og koblingen mellem sundhedsfremme og arbejdsmiljø, så 3F fortsat kan være frontløber på området.

"Sundhedsprojektet er atypisk, fordi det er ledelsen på arbejdspladsen og fagforeningen, der arbejder sammen, det ser jeg som en stor mulighed for det fremtidige samarbejde."

*Susanne Morell,
Kørselsleder i City Renovation.*

3. I en travl politisk hverdag med mange dagsordner vil det være hensigtsmæssigt at udarbejde en samlet strategi, så det bliver muligt at opstille målsætninger og gennemføre aktiviteter i en prioriteret rækkefølge.

Interviewene med de seks personer, som har haft meget forskellige roller i sundhedsprojektet, viser lidt om projektets rækkevidde og fremtidsmuligheder. Vi har også spurgt seks personer på tre arbejdspladser, hvordan de i deres branche har oplevet projektet.

Oplevelser fra tre arbejdspladser i projektet

De seks medarbejdere og ledere, vi har interviewet, har bidraget med gode råd og idéer, som man kan blive klog af, hvis man vil arbejde med sundhed og trivsel på arbejdspladsen. Nogle af svarene er citeret her, og nogle er du allerede stødt på, for de står rundt omkring i rapporten. Men først en præsentation af de seks personer:

Fra Arla Foods Bislev Mejeri ved Nibe har vi talt med kontorassistent og tovholder Susanne Kirk samt tillids- og arbejdsmiljørepræsentant Henrik Skaksen. Arla Foods Bislev producerer oste og er en industrivirksomhed under Arla Foods.

Rengøring & Teknisk service i Ejendomscenteret, Frederikshavns kommune, er en kommunal arbejdsplads inden for rengøringsbranchen, som tager sig af skolerengøringen i Frederikshavn og omegn (helt op til Ska-

gen). Her har vi interviewet Birgitta Gremman, serviceassistent og fællestillidsrepræsentant. Vi har også snakket med Peter Møller Nielsen, der er drifts- og projektkonsulent og tovholder på projektet.

Fra City Renovation i Storkøbenhavn er kørselsleder og tovholder Susanne Morell og lærling Mads Thorhauge blevet interviewet. City Renovation står for renovationen i Københavns kommune og er en virksomhed i transportbranchen.

DET VAR GODT, AT 3F GENNEMFØRTE SUNDHEDSPROJEKTET

Projektet var overordnet ens for alle arbejdspladserne. Alle fik sundhedstjek, rapporter, konsulentbistand også videre. Alligevel fik projektet på hver enkelt arbejdsplads sit eget udtryk. Vi spurgte de seks personer, hvad der var deres mest positive overraskelse.

At 3F overhovedet satte projektet i gang blev nævnt som meget positivt af flere, og det at gøre noget konkret for sundheden på arbejdspladsen var rigtig godt. Det blev også oplevet som rigtig flot, at det var hele arbejdspladsen, som blev inviteret til sundhedstjek og aktiviteter.

”Det er kanon, at 3F har sat gang i projektet, fordi 3F-afdelingen kommer ud på arbejdspladsen med noget positivt. Det opleves naturligt, når 3F kommer ud på arbejdspladsen, og vi arbejder med projektet, for sammen kan vi løfte mere. Mange har fået en sundere livsindstilling, det er helt tydeligt, og de har fået lyst til at deltage. Nu tager vi det første år, og så ser vi på, hvad der så skal ske.”

Birgitta og Peter fra Skolerengøringen i Frederikshavn

Morgenmad på City Renovation i København





**Susanne
Morell**



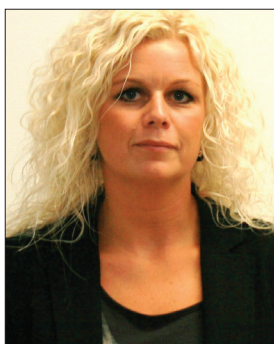
**Mads
Thorhauge**



**Peter
Møller**



**Birgitta
Grengman**



**Susanne
Kirk**



**Henrik
Skaksen**

HVAD KOM DER UD AF PROJEKTET?

Det er vigtigt at undersøge, hvilke gevinster arbejdspladserne har fået ved at være med i projektet. Det er gevinsterne, der huskes, og derfor er de vigtige for lysten til at arbejde videre med sundhed i organisationen. Formålet med sundhedsarbejdet skal være klart.

De interviewede nævner to områder som specielt vigtige. For det første de mange små sejre, når kollegerne får lyst til at stoppe rygning, tage sig, motionere eller gå til lægen for at blive undersøgt. Nogle kolleger havde i mange år tænkt på at gøre noget ved deres sundhed, og projektet fik dem i gang, fortæller Henrik Skaksen, Bislev Mejeri.

For det andet nævnes det sociale som meget vigtigt. Aktiviteterne får kolleger til at mødes på kryds og tværs, og det støtter fællesskabet, siger Birgitta Grengman, Skolerengøringen i Frederikshavn.

Morgenmad på arbejdspladsen i en hel uge var en succes i City Renovation. Lærling Mads Thorhauge oplevede morgenmaden som en rigtig god ting:

“For det første går man ikke på

tanken, når der er morgenmad på arbejdet, og man er mæt i flere timer efter et godt morgenmåltid. Hvis der både var rundstykker og smør og havregryn, ville mange sikkert vælge rundstykker, men når der ikke er rundstykker, så prøver man alligevel det, der er stillet frem.”

Susanne Morell, City Renovation, var også glad for det sunde morgen tilbud:

“Har man siddet og spist morgenmad sammen, er det ikke så let at være sur på kollegaen, når man går i gang med arbejdet. Det sociale får betydning for samarbejdet og dermed det psykiske arbejdsmiljø. En anden vigtig ting er, at “gutterne” taler mere sammen om deres sundhed, for eksempel blev nogle sendt til læge, og det er som om, budskabet går bedre igennem, når de taler med hinanden.”

DET VAR ET VIGTIGT PROJEKT

“Hvis ikke 3F havde tilbudt sundhedsprojektet, var der slet ikke noget projekt. Det ville betyde dårligere helbred på længere sigt. Projektet giver en helbredsforbedring, og sygefraværet bliver af den grund mindre, så selv om det koster noget, kan det sagtens betale sig.” Birgitta og Peter fra

Skolerengøringen i Frederikshavn.

“Ved at invitere os til projektet gjorde 3F noget for os, og vi fik på denne måde lyst til at arbejde med sundhed. Den enkelte medarbejder havde nok ikke forandret det helt store, hvis ikke der gennem projektet var fokuseret på sundhed. Det betød også meget at komme på konferencerne og høre, hvad de andre arbejdspladser havde gjort, der var meget sparring i det.” Susanne Kirk og Henrik Skaksen, Bislev Mejeri.

“Jeg har fundet ud af, hvad der egentlig er af muligheder om sundhed på arbejdspladsen, og jeg har en helt anden viden nu, det er jo en helt ny verden”. Susanne Morell, City Renovation.

HVAD HAR PROJEKTET BETYDET FOR 3F'S KONTAKT MED ARBEJDSPLADSERNE?

Arbejdspladserne har hver især deres relation til den lokale 3F-afdeling, og de fik gennem projektet også en relation til projektets medarbejdere. Det er interessant, hvordan 3F som helhed blev opfattet på baggrund af projektarbejdet.

Flere beskriver, at 3F's projekt har givet en meget positiv kontakt mellem arbejdspladsen og 3F.



”Det er et godt billede man får af 3F, når de sætter sådan et projekt i gang, og det her er anderledes. Vi har ikke de store problemer på arbejdspladsen, og derfor ser vi ikke 3F så meget til hverdag, men folk husker sådan et projekt ligesom andre arrangementer fra den lokale 3F-afdeling.”

*Susanne Kirk og Henrik Skaksen,
Bislev Mejeri*

Birgitta Grengman og Peter Møller Nielsen, Skolerengøringen i Frederikshavn, udtrykker det sådan:

”Det er godt, at fagforeningen kommer på arbejdspladsen og ikke kun, når der er problemer. Samarbejdet har været rigtig godt, og 3F har fungeret som en slags projektleder på sidelinjen. Vi har spillet godt sammen, og når man når dertil, hvor man kender hinden så godt, at man kan kalde en spade for en spade, så er det godt!”

”Det er endnu bedre fagforening” siger Mads Thorhauge om samarbejdet med 3F. Susanne Morell mener, at politikkerne bør have endnu mere fokus på måden at samarbejde på. ”Budskabet er mere gangbart, når det kommer fra ”drengenes” fagforening” – det skal ikke være en leder, der står og propper det ned i halsen

på dem, men lederne skal bakke op” siger hun.

OG HVAD MED FREMTIDEN

”Vi arbejder meget for et godt arbejdsmiljø, og i den forbindelse får vi gode råd fra 3F-afdelingen, og de er lette at få fat i. I forhold til sundhed er det fint, at der kommer info for eksempel via nyhedsbreve. Men det er ikke helt det samme, som når der er mundtlig kommunikation.” Susanne Kirk og Henrik Skaksen, Arla

Både AMR og TR vil meget gerne arbejde med både sundhed og arbejdsmiljø. Der er meget støtte at hente i 3F-afdelingen, så det bliver ikke et problem at arbejde sammen i fremtiden, mener Birgitta Grengman og Peter Møller Nielsen fra Skolerengøringen i Frederikshavn.

”Det er helt fint, hvis 3F kaster bolden op, for vi skal nok gribe. En helt anden ting er, at når ledelsen og 3F kender hinanden, så er det meget lettere at finde en løsning næste gang, der er en sag...”

HVORDAN FORTSÆTTER ARBEJDET PÅ ARBEJDSPLADSERNE?

For interview-personerne er vigtigt, at projektet bider sig fast på arbejds-

pladsen, så arbejdet kan fortsætte som en fast del af organisationen. Arbejdsmiljøarbejdet ligger allerede fast på arbejdspladserne, fordi det kræves i loven. Men sundhed er ikke på samme måde en opgave, som arbejdspladsen skal tage sig af. Alligevel vil mange arbejdspladser, som var med i 3F-projektet, fortsætte arbejdet med sundhed.

”Projektet er blevet forankret ved, at vi bruger Arbejdspladsvurdering (APV) i arbejdet. Ud over det samarbejder vi på tværs af brancher, da vores TR arbejder sammen med virksomheden Martin Professional, som også er her fra Frederikshavn. Samarbejde giver god inspiration. Begge arbejdspladser er med i ekstraprojektet, som Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø tilbød, og det afsluttes først om et stykke tid. Derfra må vi se på resultaterne, og hvad vi gør videre.” Birgitta og Peter fra Skolerengøringen i Frederikshavn

”Vi skal fortsætte de tiltag, der er nu, for det er godt. Det er vigtigt at se på vores kultur, hvis vi kan ændre kulturen og holde fast i det, er det den bedste forankring.”

*Susanne Morell og Mads Thorhauge,
City Renovation*

VIL I VÆRE MED IGEN, HVIS 3F LAVER NYT PROJEKT?

Der var stor enighed blandt de adspurgte om, at de gerne vil spørges igen en anden gang. ”Ja” svarede lederne og ”selvfølgelig skal I spørge os” sagde tillidsrepræsentanterne.

Hvad betyder det at dyrke motion og spise sundt?

Det er rigtig godt at dyrke motion, har vi hørt! Men er det også nødvendigt, når du har et hårdt fysisk arbejde og oplever, at du har bevæget dig nok i løbet af arbejdsdagen?

Professor Andreas Holtermann og andre fra det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har set på, hvad hårdt fysisk arbejde gør ved kroppen. Det viser sig, at der er større risiko eksempelvis for hjertekarsygdomme, hvis man har et hårdt fysisk arbejde og samtidig har lav kondition, end hvis man har et let fysisk arbejde og lav kondition. Har man derimod en god kondition og hårdt fysisk arbejde, er der mindre risiko for sygdom.

”Arbejdsmiljøet har en meget stor betydning for sundheden, da eksempelvis medarbejdere med hårdt fysisk arbejde og lav kondition har forøget risiko for hjerte-kar-sygdomme og dermed forringet sundhed og større nedslidning”

”

Andreas Holtermann,
professor NFA

Mange i sundhedsprojektet, og 3F'erne i det hele taget, har til daglig hårdt fysisk arbejde, og derfor er dette vigtig viden. Man tænker umiddelbart, at et hårdt fysisk arbejde er sundere end stillesiddende, men sådan hænger det ikke sammen, hvis konditallet er lavt. Det er naturligvis godt at bevæge kroppen, men konditionen skal også trænes, så man bliver forpustet og får sved på panden.

Oftentimes tænker vi ikke kondition sammen med arbejdet, men som no-

get der har med sundhed, motion og fritid at gøre. Med den nye forskning bliver det klart, at kroppens sundhed har stor betydning i kombination med den type arbejde, vi har. På den-

Arrivas afdeling på Djursland var med i 3Fs Sundhedsprojektet. Efterfølgende har Arriva fået en Sundhedsbus, så alle deres ansatte kan få et tjek.





ne måde bliver sundhed en vigtig del af arbejdsmiljøet og i forhold til problemer med nedslidning og sygdom.

“Belastninger i arbejdet har direkte indvirkning på kroppen og sundheden. Måling af fysisk aktivitet og eventuelle belastninger giver en unik viden, som i høj grad hjælper os til at forstå og forebygge skader og nedslidning.”

*Ole Steen Mortensen,
Overlæge ph.d.,
Arbejdsmedicinsk afdeling,
Køge Hospital*

” At have en god kondition betyder, at du bevæger dig så meget og så hurtigt, at du bliver forpustet i længere tid og flere gange om ugen. Hvis din kondition er lav, vil du blive forpustet af at gå i rask tempo op ad en trappe nogle få etager. Når du bliver forpustet, arbejder din krop for at skaffe ilt til lungerne, og ilten sendes videre til de arbejdende muskler i for eksempel benene, hvis du er på vej op ad trappen.

Jo hurtigere ilten kan komme fra lungerne til de arbejdende muskler,

des bedre er konditionen. Ligegyldig hvor god kondition du har, vil du altid blive forpustet, når du presser kroppen, men når du stopper med at bevæge dig, vil du lynhurtigt igen trække vejret normalt, hvis konditionen er god. Når man har lav kondition, trækker man vejret som en blæsebælg et stykke tid efter, man er kommet op ad trappen.

God kondition er ikke noget, man får én gang for alle, og så behøver man ikke tænke mere over det. Nej, en god kondition skal trænes enten hver dag eller flere gange om ugen. Kroppen skal presses, så der kommer sved på panden, og man bliver forpustet minimum 20 sammenhængende minutter to gange om ugen. Til daglig skal kroppen motionere minimum en halv time (det kan godt deles op i tre gange 10 minutter), og du må meget gerne få lidt sved på panden og blive forpustet. Det kan gøres på mange måder både ved løb, cykling, boldspil, svømning, hurtig gang, gymnastik, sjipling, zumba og forskellige andre fysisk aktive sportsgrene, lege og så videre.

Konference om sundhed og trivsel med deltagelse af de fleste arbejdsladser i projektet.

På samme måde som kondi og kropslig styrke er vigtig for, hvor frisk og stærk man føler sig, så er mad og drikke det også. Slik, sodavand, kager, fed mad og hvidt brød kan få os til at blive trætte og ukoncentrerede. Modsat kan vi kan blive friske af mad og drikke, hvis vi spiser/drikker det, som virker godt på kroppen.

Har man et stillesiddende arbejde, hvor koncentration og reaktionsevnen er vigtig – for eksempel som langturschauffør – er det vigtigt at spise og drikke rigtigt for at være frisk og sikker i trafikken. Sød og fed mad uden fibre gør blodsukkeret ustabil. Den slags mad og drikke, man vælger, har også betydning for unødigt fedt på kroppen og dermed for sundheden på længere sigt. En lille folder udarbejdet af transportbranchen med flere er god at blive klog af, uanset hvad du arbejder med: “Få en toptunet motor og et flot karrosseri”.

Gode råd til arbejdet med sundhedsfremme og trivsel

Vi har herunder listet fire punkter op, som er gode at huske, når man vil arbejde med sundhed og trivsel på arbejdspladsen. Kig på hverdagen på din egen arbejdsplads og tilrettelæg processen efter de samlede ønsker, behov og ressourcer. Vores viden kommer især fra arbejdspladserne i projektet, men også fra andre projekter.

HVAD SKAL VI VIDE? – UNDERSØGELSESFASEN

Opklarende spørgsmål:

Har I ikke arbejdet målrettet med sundhed før, er det en god idé at finde ud af jeres egen holdning til området.

- Hvad er sundhed og trivsel for dig og for dine kolleger?
- Hvad tror I, en sundere arbejdsplads vil give jer?
- Hvad vil I have ud af jeres indsats - er der et bestemt mål?

Det er vigtigt, at I sætter ord på jeres oplevelse af sundhed, sundhedsfremme og trivsel. Nogle mener, det er sundt at løbe maraton, for andre er sundhed en gåtur eller to gulerødder om dagen. Sundhed er også trivsel og fravær af stress.

Det er også vigtigt at få en snak om etiske dilemmaer. Hvad skal og kan arbejdspladsen "blande sig i?" Nogle arbejdspladser begynder arbejdet med sundhed med en afdækningsproces, hvor alle deltager og bidrager. Gevinsten er, at alle får fokus på det kommende arbejde, og I vil helt sikkert ende med et meget bredt sundhedsbegreb, hvor sundhed kan forstås som meget andet end sund mad og motion samt ryge- og alkoholforbud.

Hvordan er ledelsens opbakning og involvering - og hvordan er med-

arbejdernes? Begge dele er vigtige for at få et godt resultat ud af jeres anstrengelser. Ofte er det ikke nok, at enten ledelsen eller medarbejderrepræsentanterne blot synes, at tiltagene "lyder interessante". Deltagelse er vigtig og kræver en indsats. På nogle arbejdspladser har det været en fordel at indgå en form for kontrakt om det kommende arbejde.

"Ledelsesopbakningen skal være 100 procent, så det er helt tydeligt, at sundhed er noget, der satses på."

*Henrik Skaksen,
Bislev Mejeri*

"Det er vigtigt, at ledelsen vil forandringerne ligesom her hos os, for ellers kan det ikke lade sig gøre."

*Birgitta fra
Skolerengøringen i Frederikshavn*

Når I har undersøgt dette, kender I jeres rammer og mål for det videre arbejde.

Ressourcer:

Undersøg, hvad I sammen vil og kan investere i forandringer. Hvor mange ressourcer (hænder, tid og økonomi) I har til arbejdet? Hvis der allerede er erfaringer med sundheds- og trivselsarbejde, så tag udgangspunkt i det.

Hvis ressourcerne er knappe, kan I med fordel begynde med små og enkle tiltag. Se hvordan tilslutningen er og justér efterhånden.

Indvielse af nye lokaler i Post Danmark Transport Aalborg blandt andet sundhedsbibliotek.



Vær opmærksom på, hvor hårdt I går efter resultater på bundlinjen. Deciderede resultater viser sig måske ikke de første mange måneder, alt efter hvad I måler og hvordan. Sygefraværet er eksempelvis vanskeligt at måle på, fordi det opstår af mange og forskellige årsager.

”Tålmodighed er vigtig, når man har intentioner om at ændre sundheden i brancher, som ikke tidligere har haft fokus på området. Det tager tid.”

*Susanne Morell,
City Renovation*

Ressourcerne kan også vurderes i forhold til, om I har brug for viden på et område. Vil det være en god idé at kontakte for eksempel en diætist eller træner, at lave et kursus i væggtab eller starte et motionshold eller et ergonomi-kursus? Drøft også, om arbejdspladsens rammer kan gøres mere sunde (rygepolitik, trivselspolitik, sunde alternativer i kantinen, pausegymnastik og så videre).

HVORDAN KOMMER VI I GANG? – I GANGSÆTNINGSFASEN

Opklarende spørgsmål:

Hvordan kan sundhedsfremme indgå i sammenhæng med arbejdspladsens øvrige aktiviteter og i forhold til organisationen? Hvem skal have stafetten?

I sundhedsprojektet har nogle arbejdspladser valgt at arbejde med sundhed adskilt fra arbejdsmiljøet, mens andre har lagt sundheds- og arbejdsmiljøarbejdet sammen. Jeres valg afhænger også af, hvor I vil lægge ansvaret for arbejdet.

Organisering:

Det kan anbefales, at I allerede fra

begyndelsen finder ud af hvem, der løfter opgaverne, og også hvem der har ansvar for ”driften”, når arbejdet med sundhed og trivsel er godt i gang. Der kan være én ansvarlig for enkelte tiltag, en sundhedsgruppe eller en bestemt del af organisationen, for eksempel SU, AMO, MED-udvalget og så videre.

Hvis ikke arbejdspladserne i projektet allerede havde valgt, hvor de ville forankre arbejdet, anbefalede vi fra 3F at bruge arbejdsmiljøorganisationen for at sikre sammenhæng mellem sundheds- og trivselsarbejdet.

Idéer til at komme i gang:

Overvej et kick off- arrangement, hvor I en halv eller hel dag arbejder med sundhed og trivsel, så hele arbejdspladsen oplever, at der sker noget. Foredrag og oplæg er også en god måde at starte på. Emnerne kan være alt fra motivation og livsstilsændringer til stresshåndtering og tillid.

AVV i Hjørring gik som tidligere omtalt i gang med et foredrag om livsstil. På AVV var medarbejdernes familie også var velkomne, så budskabet kunne nå endnu længere ud. Foredraget var meget inspirerende, og arrangementet var en succes for AVV.

Sundhedstjek af alle, der har lyst, kan være et godt afsæt til at belyse jeres sundhed. I får afdækket jeres egen sundhed, og jeres samlede sundhed er lig med arbejdspladsens sundhed. Undersøg, hvad kollegerne har lyst til, det sikrer interesse for de kommende aktiviteter. Skal der arbejdes med sund mad, væggtab, motion, pausegymnastik, rygestop, stress, god søvn, arbejdsmiljøet eller...? Hvad ”tænder” kollegerne mest på?

Find spørgeskemaerne fra projektet på www.3f.dk/sundhed. Måske kan

de give inspiration. De kan bruges til at afdække behov og motivation.

3F's sundhedsprojekt havde valgt, at alle arbejdspladser skulle gennem to sundhedstjek. For medarbejderne på Arla Foods Bislev Mejeri var det eksempelvis som nævnt en god motivation for mange af dem at få indblik i egen sundhed. Samtidig virkede det godt for Bislev Mejeri at sætte forskellige aktiviteter i gang. De havde ressourcerne, og det passede godt med fleksible muligheder, fordi flere medarbejdere har skiftende arbejdstider.

Har I mulighed for at lægge nogle aktiviteter i arbejdstiden - træning, pausegymnastik, et foredrag? Hvis kantinen serverer sunde alternativer til den traditionelle mad, kan alle vælge det sunde i arbejdstiden. Hvis en diætist holder foredrag udenfor arbejdstiden, kan nogle medarbejdere ikke deltage. Hvis nogle kolleger arbejder nat/aften, er det så muligt for dem at deltage i aktiviteterne?

Tiltagene kan være fleksible og for den enkelte, for eksempel fri eller billig adgang til fitness i fritiden. Et hold er godt for dem, der gerne vil lave noget socialt med kollegerne, mens andre slet ikke ønsker fællesskabet.

”Der er fitnessrum til rådighed her på arbejdspladsen, det er der nogle bruger, men flere kunne have lyst. Så dem, der har erfaring med at træne, kan vise interesserede kolleger, hvordan de bruger redskaberne.”

*Mads Thorhauge,
City Renovation*

Vælg få og lidt forskellige tiltag, som kan tilgodese forskellige ønsker.



“Det er også vigtigt, at der ikke sættes alt for mange tiltag i gang på én gang. Sæt lidt forskelligt i gang og se, hvordan det går og hvordan det bliver brugt.”

” *Susanne Kirk,
Bislev Mejeri*

Skriv jeres idéer ned og brug for eksempel handlingsplaner, så I kan holde styr på jeres aftaler og beslutninger (se afsnit om handlingsplaner senere).

Forankring:

Uddan for eksempel sundhedsambassadører. De kan være med til at støtte og inspirere processen med aktiviteterne, og de kan være med til at holde arbejdspladsen til ilden, når den første nyhedens interesse har lagt sig. Sundhedsambassadører er medarbejdere, som er klædt på til at løfte eller igangsætte opgaver omkring sundhedsfremme.

Kommunikation:

Det er meget vigtigt, at der er en plan for, hvordan alle på arbejdspladsen

får kendskab til jeres indsatser/aktiviteter, og hvilke muligheder der er for at deltage. Vores erfaring er, at det stort set er umuligt at kommunikere og informere for meget.

Evaluerings:

I skal beslutte jer for, om I senere vil kunne evaluere jeres indsats. Hvis I vil det, skal I allerede nu finde ud af, hvad I vil vide om jeres indsats og tiltag og sørge for, at det bliver muligt at "måle" på senere. I kan for eksempel overveje:

- Spørgeskema
- Trivselsundersøgelse
- APV
- Sundhedstjek (før og efter)
- Interviews
- Tjek af sygefravær (både kort- og langtidssygdom).

Handlingsplan(-er):

På alle arbejdspladser i projektet foreslog vi, at sundhedsudvalget skrev en handlingsplan, når det var besluttet at gå i gang. Vi havde skrevet en skabelon, som de kunne tage udgangspunkt i. Den kan ses herunder eller elektronisk på projektets hjemmeside.

Nogle arbejdspladser havde glæde af at få dette overblik over deres arbejde. Andre holdt styr på anden vis. Hvis man sætter flere aktiviteter i gang og gerne vil evaluere dette arbejde, er det en stor fordel at være systematisk og kunne dokumentere bagefter. Her kan handlingsplaner også være en fordel i arbejdet.

“Hvis man ikke har nogle til at hjælpe processen omkring sundhed i gang, er det godt at bruge handlingsplaner som styring af tiltagene, så ved man, hvad der sættes i gang, hvem der har ansvaret også for økonomien og endelig evaluering af det til slut.”

” *Susanne Kirk,
Bislev Mejeri*

NU GØR VI DET! - ARBEJDSFASEN

Arbejdsfasen strækker sig så længe, I holder liv i de aktiviteter, I har sat i gang. Hvis sundhed og sundhedsfremme fortsat skal være en del af jeres arbejdsplads, vil arbejdsfasen blot fortsætte videre fremad. Nye aktiviteter vil komme til, og andre vil slutte, alt efter kollegernes tilslutning. Og der skal naturligvis rettes til undervejs.

Aktiviteter:

Sørg for, at der er forskellige tiltag, som kan tiltale kolleger med forskellige ønsker og behov. Nogle vil løbe maraton og nogle vil gå. Nogle vil helst være alene, og nogle vil helst være sammen om aktiviteterne.

”Huske at finde ildsjæle, der gerne vil hjælpe, og som kan være fantastiske til at motivere kollegerne.”

*Henrik Skaksen,
Bislev Mejeri*

Gennemgå handlingsplanen for jeres tiltag og aktiviteter. Ret til, efterhånden som processerne skrider frem. Handlingsplanen (planerne) skal løbende ændres, og nye versioner af dokumentet viser forandrin-

gerne og hvor langt, I er nået mod jeres mål.

Det er vigtigt at drøfte, hvad ”en succes” er. Er løbeholdet kun en succes, hvis alle på arbejdspladsen deltager, eller er det stadig en succes, hvis syv løber sammen hver uge?

Er der muligheder i lokalområdet, som er inspirerende for jeres behov og ønsker? Grønne områder til gå-/løbeture og udendørs træning, sportshal, fitness og så videre? Er der nogen, I kan samarbejde med eller få inspiration fra? Er der kolleger, der vil stå for aktiviteter (motion, sund mad og så videre), er der andre arbejdspladser at samarbejde med, lokale motionsforeninger, kommunens sundhedscenter?

”På mange arbejdspladser har nogle medarbejdere specialviden om for eksempel kost og motion, som kollegerne kan få glæde af – vi har eksempelvis én, der løber meget. Han udformer løberuter til kollegerne, så de har ture i passende længder, de kan bruge hjemmefra.”

*Susanne Kirk,
Bislev Mejeri*

Kommunikation:

Hold hele tiden kommunikation om aktiviteter på arbejdspladsen i live. Find måder som fortsat sætter både sundhed, trivsel og konkrete aktiviteter på dagsordenen. Det kan eksempelvis være som fast dagsordenepunkt i formelle fora eller på intranet, hvis alle på arbejdspladsen bruger det jævnligt.

”Vi har den udfordring, at vi geografisk dækker et arbejdsområde på 100 kilometer, og nogle steder arbejder der kun et par medarbejdere sammen. Vi skal være meget tydelige, så medarbejderne kan mærke hensigten med tiltagene.”

*Peter Møller Nielsen,
Skolerengøringen i Frederikshavn*

FAKTA:

I projektet blev der gennemført 147 motions-, 91 kost- og 21 rygestop- aktiviteter på arbejdspladserne og mindst 56 arbejdsmiljøtiltag. Endelig blev der gennemført 20 aktiviteter, som fokuserede på det sociale på arbejdspladsen. Alt i alt blev det til 335. I figur 4 ses fordelingen i procent.

Indsats	Ansvarlig	Begyndelse og forløb	Succes-kriterier	Økonomi	Dato for evaluering	Evaluering og justering af indsats
Hvad skal sættes i gang? Aktiviteter, arrangement, politik, rammer, m.m.	Hvem er tovholder? En eller flere personer, som har ansvaret	Hvornår begynder vi? Hvor længe skal vi fortsætte? Dato og tidsrum og hvor længe (et halvt år, to måneder?)	Hvad håber vi på at få ud af det? Skal 50 procent af medarbejderne deltage, eller er det fint med 7 eller 10 personer?	Hvad kan vi forvente af udgifter? Hvad vil vi acceptere? Hvad er vores budget?	En anden person end tovholderen er ansvarlig for at huske på evalueringen. Der sættes en dato. Fik vi det ud af aktiviteten, som vi ønskede?	Hvad gik godt? Hvad skal ændres? Hvad kan vi lære af vores fejl? Hvad vil vi i fremtiden?



HVAD VIL VI FORTSÆTTE MED, OG HVEM SKAL STÅ FOR DET?

Som før nævnt er det vigtigt, at arbejdet er forankret et godt sted i organisationen – for eksempel i AMO, MED, SU eller andet. Forankring kan også ske gennem sundhedsledelse, hvor sundhed tænkes ind i alle ledelsesbeslutninger. Det betyder, at arbejdet med sundhedsfremme løftes til et strategisk niveau og på samme måde som arbejdsmiljøet bliver inddraget i den daglige drift og i forandringerne. En god forankring mindsker risikoen for, at arbejdet med sundhed forsvinder, hvis arbejdspladsens ildsjæl(e) forsvinder.

Sundhedsambassadørerne skal primært deltage i processen undervejs i aktiviteterne, men de skal også sørge for, at erfaringerne fra sundhedsarbejdet bliver i organisationen. Der findes forskellige udbydere af uddannelsen til sundhedsambassadør (for eksempel SundTrivsel, Dansk Firmidrætsforbund og nogle kommu-

ner). Ambassadørerne er uddannet til at kunne sætte processerne i system og hele tiden huske arbejdspladsen på, at sundhed og trivsel skal tænkes ind i forandringerne.

FAKTA:

Sundheds- og trivselspolitik er en god måde at forankre idéer og visioner på. I projektet gennemførte mindst otte arbejdspladser politikker. Eksempelvis ryge-, alkohol-, stress- og sundhedspolitik.

Organisationsforandringer og ændringer i den daglige drift er et vilkår for alle arbejdspladser. Det er vigtigt at holde fast i nogle af de sunde tiltag, selv om arbejdspladsen bliver vendt på hovedet i en periode. Pausegymnastik og sund mad i kantinen kan godt virke ligegyldigt, når fyringer truer.

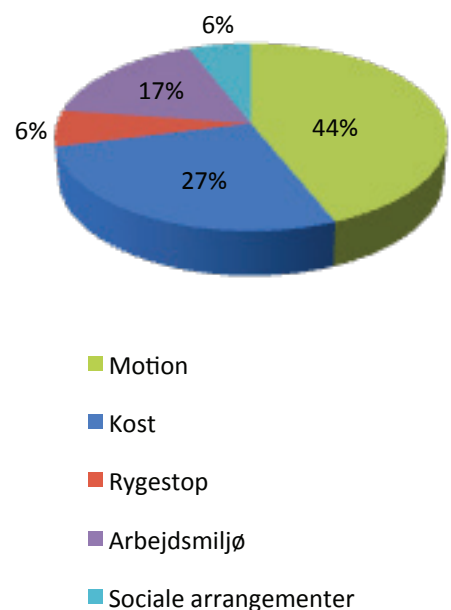
Hvis sundhed og trivsel har hjemme i et formelt forum, er der meget større chance for, at arbejdet med områderne genoptages, hvis det en tid har været nedprioriteret.

FAKTA:

Fakta: I sundhedsprojektet havde mindst 20 arbejdspladser organisationsforandringer i projektperioden. Der var alt fra fyringer, ny (top)ledelse, salg af virksomhed eller fusion til fundamentale forandringer i arbejdets organisering.

Samarbejde i workshop på konference

FIGUR 4



Figur 4 viser de tiltag, som vi har kendskab til fra arbejdspladserne. Langt de fleste arbejdspladser valgte at starte et eller flere motionstiltag.

God inspiration til sundere arbejdspladser

Sundhedsprojektet

Sundhedsprojektets hjemmeside: www.3f.dk/sundhed
Arbejds miljøpolitisk afdeling 3F: www.arbejdsmiljorepraesentant.dk

Sundhedsstyrelsens (SST):

"Små skridt til vægttab - der holder", "10 veje til vægttab" og "Vægtstop - 18 fortællinger om at tage små skridt"

"Sundhed og trivsel på arbejdspladsen 2010"

Arbejds miljørådet (AMR):

Arbejds miljørådets hjemmeside: www.amr.dk

Integration af Sundhedsfremme og Arbejds miljø (ISA). Vejledning:
"Sund i et godt arbejdsliv"

Føde vare styrelsen (FVS):

Føde vare styrelsens hjemmeside - alt om kost: www.altomkost.dk

Nøglehullet - også certificering af kantiner: www.noeglehullet.dk

Sund By Netværk (SBN):

Sund By Netværkets hjemmeside: sund-by-net.dk

Vejledninger om sundhed på arbejdspladsen findes på SBN's hjemmeside

Sundheds ledelse:

Find vejledning og værktøjer til sundheds ledelse på Københavns Kommunes hjemmeside:

www.laengelevkbh.kk.dk

Sundheds ledelse fra Arbejds miljøviden:

www.arbejdsmiljoviden.dk (her findes også meget anden god inspiration)

Øvrig inspiration:

Invitation til bevægelse: www.kropogkontor.dk eller www.firmaidraet.dk eller de lokale www.dgi.dk

Find "Inspiration til sundhedsfremmende indsatser på arbejdspladsen" et idékatalog - her:

www.laengelevkbh.kk.dk



TAK FOR HJÆLPEN

Projekt "Ulighed i sundhed" har været muligt at gennemføre med midler fra Forebyggelsesfonden, og fordi mange andre - både i og uden for 3F - har bidraget med arbejde, interesse og nysgerrighed.

Tak til arbejdspladserne og tovholdere i 3F-afdelingerne. I har om nogen haft projektet tæt inde på livet og gjort et kæmpestort arbejde.

Tak til følgegrupperne, til arbejdsmiljø- og sundhedsfaglige eksperter, til forskere, politikere, ministre og mange andre interesserede, der også har krydset projektets vej. Vi er taknemmelige for jeres indsats, engagement, støtte, vejledning og andel i processen.

Og endelig mange tak til Regitze Siggaard, Nadja Lund Kern, Maria Sophie Christiansen og Karin Ravn, som har hjulpet med interviews og rapportens tekster.



*Fra projektsekretariatet vil vi gerne sige mange tak for godt samarbejde.
Fra venstre Thomas Weyse, Una Arnbjørn, Nadja Lund Kern, Katrine T. Berger,
Maria Sophie Christiansen og Peter Hamborg Faarbæk*

RAPPORT FRA PROJEKT

Ulighed i sundhed

OPLEVELSER OG
FORTÆLLINGER FRA 3F'S
SUNDHEDSPROJEKT

