



## FAKTORER SOM MOTIVERER ARBEIDSTAKERE TIL Å DELTA I HELSEFREMMEDE AKTIVITETER PÅ ARBEIDSPLASSEN: SAMMENDRAG AV EN LITTERATURGJENNOMGANG

### Innledning

Helsefremmende arbeidsplasser (Workplace Health Promotion – WHP) er et initiativ som samler arbeidsgivere, arbeidstakere og samfunnet til en felles innsats for å sikre bedre helse og velferd på arbeidsplassen. Dette kan oppnås gjennom en bedre organisering av arbeidet og arbeidsmiljøet, ved å involvere alle berørte parter i prosessen og oppmuntre til personlig utvikling. Det er viktig å merke seg at helsefremmende aktiviteter på arbeidsplassen skal være et tillegg til – og ikke en erstatning for – risikostyring på arbeidsplassen. Hensiktsmessig risikostyring danner grunnlaget for et vellykket program for helsefremmende aktiviteter på arbeidsplassen. Når det gjelder arbeidstakernes deltakelse i helsefremmende programmer, antyder litteraturen imidlertid at deltakelsen gjerne er lav når prosjektet først er iverksatt. Derfor er det viktig å undersøke hvordan organisasjoner kan motivere sine ansatte til å delta i helsefremmende aktiviteter både på kort og lang sikt. Samtidig bør man huske på at det er helt frivillig for de ansatte å delta i helsefremmende aktiviteter.

Målet med rapporten som denne e-fact-artikkelen kort beskriver, var å gå gjennom tilgjengelig litteratur for å identifisere hvilke faktorer som motiverer arbeidstakere til å delta i helsefremmende aktiviteter. Denne kunnskapen kan brukes til å bedre programmene for helsefremmende arbeid og følgelig også graden av deltakelse. Funndelen i rapporten er delt inn i to hovedområder. Det første gir en oversikt over og beskriver noen av de viktigste funnene fra litteraturen når det gjelder hva som motiverer arbeidstakere til å delta i helsefremmende aktiviteter på arbeidsplassen, og det andre undersøker hvilken rolle mangfold kan spille når det gjelder arbeidstakernes deltakelse og rekruttering.

### Hva motiverer arbeidstakere til å delta i helsefremmende aktiviteter?

Følgende var de viktigste funnene i litteraturgjennomgangen:

- Arbeidstakernes engasjement og deltakelse i helsefremmende initiativer øker hvis arbeidsgiverne og den øverste ledelsen viser at de er opptatt av å fremme og verne arbeidstakernes helse og velferd.
- At de ansatte engasjerer seg og deltar aktivt er avgjørende for planleggingen, gjennomføringen og evalueringen av helsefremmende programmer. Det er mer sannsynlig at arbeidstakerne vil delta i helsefremmende programmer hvis de arbeider for eller i organisasjoner der arbeidstakernes representanter eller kolleger støtter og deltar i slike programmer.
- Det å skreddersy helsefremmende tiltak og aktiviteter til den enkeltes behov har vist seg å være vellykket når det gjelder å motivere arbeidstakere til å delta i slike programmer og tiltak. Et innledende skritt i utarbeidelsen av et skreddersydd program for arbeidstakerne kan være å bruke eksisterende data til å identifisere hvilke områder eller temaer som bør prioriteres.



- Arbeidstakernes deltakelse kan økes dersom det i utformingsprosessen tas hensyn til hvor tilgjengelige de helsefremmende aktivitetene er. Dette omfatter å ta hensyn til tiden (både hvor lenge aktiviteten skal vare og tidspunkt på dagen) det forventes at arbeidstakerne setter av, hvor lett det er å komme seg til stedet der slike arrangementer finner sted, og kostnadene for den enkelte.
- Det er viktig å benytte en helhetlig tilnærming til helsefremmende aktiviteter, som bør omfatte endringer i organisasjonen i tillegg til tiltak rettet mot den enkelte. At bedriften innfører helsefremmende organisasjonsstrukturer oppmuntrer arbeidstakerne til å ta de enkelte tiltak mer alvorlig og gjør at de får tillit til at informasjonen er pålitelig og meningsfull.
- Helsecreening synes å være et nøkkelelement i helsefremmende programmer. Personlige risikoreporter utarbeidet på grunnlag av slike vurderinger gir arbeidstakerne tilbakemeldinger om den relative risiko for ulike fysiske og psykiske helsetilstander, og denne informasjonen kan i sin tur oppmuntre arbeidstakerne til å delta i helsefremmende tiltak og aktiviteter. Generelt vil det å tilby helserisikovurderinger og personlige samtaler om resultatene hjelpe arbeidstakerne med å forstå sin personlige profil og øke deres motivasjon til å bli aktive. Det er viktig at taushetsplikten og vern av personopplysninger respekteres gjennom hele prosessen.
- Positive budskap rettet mot den enkelte har vist seg å være en vellykket strategi for å få arbeidstakere til å delta i helsefremmende programmer. Bruken av både formelle og uformelle kommunikasjonskanaler kan bidra til å øke arbeidstakernes deltakelse i helsefremmende tiltak og aktiviteter. Imidlertid er det viktig at kanalene for målrettet helseinformasjon og kommunikasjon ikke forstyrrer arbeidstakernes selvstendighet og privatliv.
- Stimulerings tiltak (materielle eller sosiale) har vist seg å bidra til å fremme arbeidstakernes deltakelse. Imidlertid må stimulerings tiltak av flere grunner håndteres med varsomhet. Det å øke den enkeltes iboende motivasjon gjennom sosiale stimulerings tiltak heller enn utelukkende materielle er en sikrere måte å oppnå langsiktige atferdsendringer på.

## Betydningen av mangfold på arbeidsplassen når det gjelder deltakelse i helsefremmende aktiviteter

Gjennomgangen av litteraturen fant at:

- De gruppene som det er størst sannsynlighet for vil bli rekruttert til helsefremmende programmer, er ikke nødvendigvis de samme gruppene som vil fortsette å delta.
- Det er større sannsynlighet for at mannlige ansatte, ansatte med høy utdanning, ansatte i lederstillinger og ansatte som er gift, vil bli rekruttert til helsefremmende programmer, mens det er større sannsynlighet for at kvinnelige ansatte, ansatte med lav utdanning, ansatte i underordnede stillinger og ugifte ansatte vil fortsette å delta.
- Sannsynligheten for at arbeidstakeren fortsetter å delta er betraktelig høyere jo eldre vedkommende er, og dersom vedkommende er kvinne.
- Det er viktig å ta hensyn til mangfoldet på arbeidsplassen ved utformingen av helsefremmende programmer og hvordan dette kan påvirke både rekrutteringen av og graden av deltakelse blant de ansatte.

## Viktige anbefalinger

På grunnlag av resultatene av litteraturgjennomgangen ble det lagt fram en rekke viktige anbefalinger som kan bidra til å legge til rette for økt rekruttering og deltakelse blant arbeidstakere i helsefremmende aktiviteter og tiltak:

- Arbeidstakerne må involveres aktivt og kontinuerlig i utformingen og gjennomføringen av helsefremmende aktiviteter.
- Helsefremmende tiltak må skreddersys og rettes mot arbeidstakernes individuelle behov.
- Formelle og uformelle kommunikasjonsstrategier må brukes til å fremme helsefremmende tiltak og øke arbeidstakernes bevissthet om helsespørsmål.

- Arbeidstakerne må gis hensiktsmessig, personlig og motiverende informasjon om de helsefremmende aktivitetene.
- Det er viktig at helsefremmende aktiviteter tilfredsstillende individuelle og sosiale behov på arbeidsplassen.
- Helsefremmende aktiviteter og tiltak bør være lett tilgjengelige.
- Tydelig lederskap og kontinuerlig støtte fra arbeidsgiver og den øverste ledelsen er avgjørende for helsefremmende programmer.
- Betydningen av mangfoldet på arbeidsplassen må tas med i betraktningen ved planlegging av helsefremmende tiltak og aktiviteter.

Litteraturgjennomgangen identifiserte også noen områder der det er behov for ytterligere forskning. Særlig er det behov for mer informasjon om hvilke faktorer som motiverer arbeidstakere i små og mellomstore bedrifter, ettersom de fleste intervensjonene som er evaluert, gjelder store bedrifter, hvordan motivere ansatte som er vanskelige å nå, for eksempel deltids- og skiftarbeidere, og hvordan kulturelle forskjeller innvirker på arbeidstakernes motivasjon, særlig i EU-sammenheng.

Mer informasjon om **Helsefremmende arbeidsplasser** er tilgjengelig på: <https://osha.europa.eu/no/topics/whp>

**En litteraturgjennomgang om faktorer som motiverer arbeidstakere til å delta i helsefremmende aktiviteter på arbeidsplassen**, er tilgjengelig på: [https://osha.europa.eu/no/publications/literature\\_reviews](https://osha.europa.eu/no/publications/literature_reviews)