

FAKTORER SOM MOTIVERER ARBEIDSGIVERE TIL Å GJENNOMFØRE 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. Å utvikle og opprettholde et helsefremmende arbeidsmiljø og en sunn arbeidsstokk har åpenbare fordeler for både bedriftene og de ansatte, men det kan også føre til bedre sosial og økonomisk utvikling på lokalt, regionalt, nasjonalt og europeisk plan. Rapporten som denne e-fact-artikkelen kort beskriver, presenterer funnene fra en litteraturgjennomgang som har som mål å identifisere viktige årsaker, argumenter og faktorer som motiverer arbeidsgivere til å gjennomføre helsefremmende initiativer på arbeidsplassen. Den drøfter også enkelte utfordringer og hindringer knyttet til temaet. Denne kunnskapen kan brukes til å oppmuntre og motivere arbeidsgivere til å gå i gang med helsefremmende aktiviteter på arbeidsplassen.

Faktorer som motiverer arbeidsgivere til å gjennomføre helsefremmende aktiviteter på arbeidsplassen

Faktorene ble klassifisert som interne (innad i organisasjonen) eller eksterne (utenfor organisasjonen). Følgende var de viktigste funnene i litteraturgjennomgangen:

Interne motivasjonsfaktorer

- Det finnes dokumentasjon som tyder på at helsefremmende programmer og tiltak kan ha en reell og betydelig innvirkning når det gjelder å bedre produktiviteten og produksjonen på arbeidsplassen.
- Helsefremmende programmer er forbundet med lavere fravær, som igjen fører til lavere sykelønnsutgifter.
- Det er påvist at helsefremmende programmer har en positiv innvirkning på sykenærværet.
- Å bedre arbeidstakernes helse og velferd gjennom helsefremmende programmer kan føre til økt jobbtilfredshet og at arbeidstakerne føler en større lojalitet til bedriften.
- En av fordelene ved å investere i velstrukturerte helsefremmende programmer er at det blir mindre gjennomtrekk av ansatte og lettere å rekruttere ved nyansettelser. De kan også bedre arbeidsmoralen i bedriften, som igjen kan få en indirekte innvirkning på gjennomtrekken av ansatte.
- Det er stadig mer dokumentasjon på og økt bevissthet omkring det faktum at dårlig helse og velferd hos arbeidstakerne fører til økt sannsynlighet for arbeidsulykker og -skader. Derfor kan helsefremmende initiativer på arbeidsplassen få positive følger ved at bedriftenes kostnader som følge av arbeidsulykker og -skader reduseres.
- Det finnes stadig mer dokumentasjon som tyder på at mange helsefremmende initiativer og strategier som iverksettes på arbeidsplassen, kan gi reelle og betydelige kostnadsbesparelser for organisasjonene.

Eksterne motivasjonsfaktorer

- Forskning tyder på at helsefremmende aktiviteter – og dermed økt velferd for arbeidstakerne – indirekte kan påvirke kundeservicen og i sin tur gi økt kundelojalitet.
- Bedrifter som gjennomfører helsefremmende aktiviteter for sine ansatte, blir sett på som attraktive og ansvarlige arbeidsgivere. En annen fordel ved et bedre image er at bedriften blir mer synlig for potensielle framtidige ansatte.
- Støtte gjennom lokale eller sentrale initiativer kan være særlig viktig for små og mellomstore bedrifter, som gjerne har begrenset med interne ressurser og ekspertise til å utforme og iverksette slike programmer.
- Støtteordninger fra forsikringsselskaper og/eller andre former for eksterne stimuleringstiltak har vist seg å være en nyttig strategi for å oppmuntre arbeidsgivere til å iverksette og investere i helsefremmende aktiviteter på arbeidsplassen.

Barrierer og utfordringer

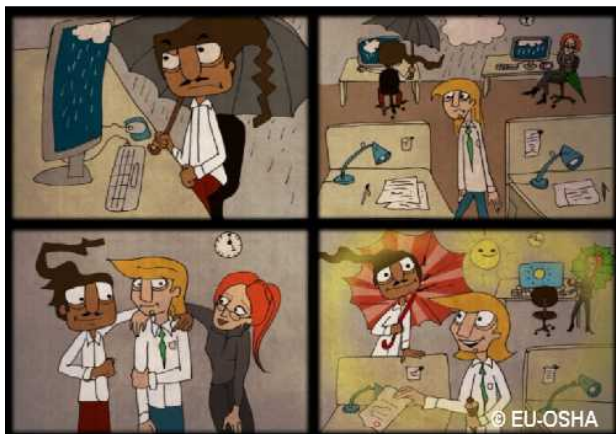
Gjennomgangen av litteraturen identifiserte en rekke faktorer som kan påvirke arbeidsgiveres engasjement når det gjelder helsefremmende arbeidsplasser. Noen eksempler:

Barrierer

- Mangel på HMS-infrastruktur
- En negativ oppfatning av HMS-krav og -gevinster
- Mangel på relevante ferdigheter og kvalifikasjoner
- Manglende samarbeid mellom nøkkelaktører i prosessen
- Administrative krav
- Antagelser om at det koster mye å investere i et program
- Misoppfatning fra arbeidsgiveres og organisasjoners side om at helsefremmende aktiviteter ikke har noen eller bare har begrensede fordeler for bedriften, at det er for tidkrevende, og at det ikke er deres ansvar.

Helsefremmende aktiviteter og størrelsen på organisasjonene

Bedriftens størrelse kan påvirke hvorvidt det blir iverksatt helsefremmende aktiviteter, og det er mindre sannsynlig at små bedrifter iverksetter slike tiltak. Det er allment kjent at små arbeidsplasser – særlig mikrobedrifter – har en særlig utfordring når det gjelder helsefremmende aktiviteter på grunn av de mange vanskelighetene slike bedrifter står overfor, for eksempel mangel på ressurser og ekspertise. Imidlertid utgjør små bedrifter en særdeles gunstig ramme når det gjelder å fremme arbeidstakernes helse med tanke på deres unike sosiale, organisasjons- og miljømessige egenskaper (for eksempel at det er lettere å få ledelsen i tale og lettere å kommunisere med de ansatte), noe som kan være en fordel når det skal gjennomføres helsefremmende programmer.



Til gjengjeld kan store organisasjoner bli nødt til å utforme flere ulike programmer for å dekke behovet til sin store og mangfoldige arbeidsstokk. Det kan være vanskelig for den som skal utforme programmene å avgjøre hva som skal prioriteres når det er snakk om en organisasjon med en stor og mangfoldig arbeidsstokk, som i tillegg gjerne er berørt av begrensninger som mangel på tilgjengelig personell, økonomiske ressurser, lokaler og tid. I tillegg kan det store antallet ansatte i større organisasjoner gjøre det

vanskelig å oppnå sterk støtte på alle stillingsnivåer, noe som er avgjørende for at programmet skal lykkes.

Helsefremmende arbeidsplasser i offentlig og privat sektor

Stadig flere studier framhever de ulike behovene og prioritetene i ulike yrkessektorer, og særlig de ulike tilnærmingene til helsefremmende aktiviteter i privat og offentlig sektor. Det er viktig å utføre en grundig analyse av den enkelte sektor (og hver enkelt organisasjon innenfor sektoren) og se på hvilke behov og prioriteter den har, og deretter skreddersy helsefremmende retningslinjer, praksiser og initiativer til de identifiserte behov og prioriteter.

Anbefalinger

Det følgende er anbefalinger til beslutningstakere om hvordan de kan oppmuntre og motivere arbeidsgivere til å investere i og gjennomføre helsefremmende programmer:

- Øke bevisstheten blant arbeidsgivere om at helsefremmende aktiviteter er et verdifullt tilskudd til HMS.
- Fortsette å fokusere på at det er lønnsomt å investere i helsefremmende initiativer på arbeidsplassen ettersom helsefremmende aktiviteter er basert på frivillighet fra begge sider.
- Bidra med gratis og lett tilgjengelige verktøy og verktøykasser som kan hjelpe bedrifter med å iverksette helsefremmende programmer. Dette kan være særlig viktig når det gjelder å oppmuntre små og mellomstore bedrifter til å gjennomføre slike programmer, ettersom de kan ha begrenset med interne ressurser og relevant ekspertise.
- Begynne med å bygge grunnleggende ferdigheter, kvalifikasjoner og kunnskaper blant bedriftsledere når det gjelder helsefremmende aktiviteter på arbeidsplassen.
- Det kan være nyttig med støtteordninger fra lokale og nasjonale myndigheter når det gjelder å oppmuntre mindre bedrifter til å gjennomføre helsefremmende aktiviteter.
- Det kan være nyttig med stimulerings tiltak fra forsikringsselskaper for å oppmuntre organisasjoner til å investere i helsefremmende programmer og tiltak.

Mer informasjon om **Helsefremmende arbeidsplasser** er tilgjengelig på: <http://osha.europa.eu/en/topics/whp>

En litteraturgjennomgang om faktorer som motiverer arbeidsgivere til å gjennomføre helsefremmende aktiviteter på arbeidsplassen, er tilgjengelig på:

http://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/motivation-for-employers-to-carry-out-workplace-health-promotion/view