



101
IS

FACTS

Vinnuverndarstofnun Evrópu

Heilsuefling meðal ungra starfsmanna Nokkur dæmi um góða starfshætti

Samkvæmt gögnum er hlutfall vinnuslysa (ekki banaslysa) yfir 40% hærra hjá aldurshópnum 18-24 ára heldur en starfsmanna á vinnumarkaði í heild. Ungt fólk er einnig líklegri til að þjást af vinnutengdum sjúkdómum.

Í stað þess að valda heilsutjóni geta vinnustaðir verið mjög mikilvægir til forvarnar og uppbyggingar á heilsu og boðið upp á tækifæri til almennrar heilsueflingar sem kemur fyrirtækinu til góða í formi lægri veikindakostnaðar og aukinnar framleiðni.

Hvað er hægt að gera á vinnustaðnum?

Þetta staðreyndablað fjallar um 12 dæmi um heilsueflingu á vinnustað frá Austurríki, Belgíu, Danmörku, Þýskalandi, Ítalíu, Hollandi, Rúmeníu og Svíþjóð⁽¹⁾. Dæmin innihalda fjölmörg verkefni og aðgerðir til heilsueflingar meðal ungra starfsmanna. Ungir starfsmenn voru skilgreindir með mismunandi hætti af fyrirtækjunum sem tóku þátt. Á meðan flest þeirra skilgreindu unga starfsmenn út frá lífaldri, skilgreindu nokkur þeirra nýráðið starfsfólk einnig sem unga starfsmenn. Áætlunum var hrundið í framkvæmd í mismunandi fyrirtækjum, bæði í einkageiranum og hjá hinu opinbera. Flestar áætlanirnar tengdust starfsfólki úr einkageiranum sem vann líkamlega erfiðisvinnu.

Helstu skilaboð

- Í dagskrá flestra heilsueflingar átakanna var lögð áhersla á einstaklingsbundna þætti, sérstaklega varðandi lífstíl.

Flestar áætlanirnar lögðu áherslu á einstaklingsbundna þætti. Þessi verkefni og áætlanir tóku í meginatriðum til lífstílsþátta, svo sem misnotkunar á áfengi, reykinga, mataræði/næringu og líkamspjálfunar. Þetta er mikilvægt vegna þess að heilbrigðir starfsmenn koma fyrirtækinu til góða. Aðrir þættir sem litið var til voru m.a. þróun á persónulegri hæfni, hópefli, þekking á vinnuumhverfi og félagslegt- og andlegt vinnuumhverfi. Það er mikilvægt að hafa í huga að nokkur dæmi fjölluðu um fleiri en eitt atriði, fjögur þeirra um tímabundnar aðgerðir á meðan það sem eftir stóð fjallaði um áframhaldandi verkefni. Þetta er mikilvægt vegna þess að verkefni sem halda áfram eru efnilegri til sjálfbærni en hin.

(1) EU-OSHA, gagnagrunnur fyrir hagnýtar lausnir, dæmi um heilsueflingu meðal ungra starfsmanna. <http://osha.europa.eu/whypyw>



- Ýmsar nálganir voru notaðar við undirbúning og framkvæmd svo og við eftirfylgni.

Mismunandi nálgun var notuð í undirbúnings-, framkvæmda- og eftirfylgniáföngunum í þeim áætlunum sem teknar voru til skoðunar. Í fyrsta lagi tóku mismunandi hagsmunaaðilar (t.d. vinnuveitendur, leiðbeinendur og verkstjórar) þátt í undirbúningi, í níu af hinum ellefu skiptum. Með viðtölum, fundum eða könnunum var þeim gefinn kostur á að tjá skoðun og hafa áhrif á innihald áætlunarinnar um heilsueflingu ásamt því að leggja sitt af mörkunum við framkvæmdina. Þegar kom að því að hrinda heilsueflingar-áætluninni í gang var greint á milli fimm mismunandi þátta. (1) þjálfun og leiðbeining (2) hreyfing, (3) hvatning fyrir unga starfsmenn, (4) upplýsingar og (5) þátttaka í stefnumótun. Hver þessara þátta var mikilvægur við að tryggja árangur heilsueflingaráætlunarinnar. Meirihluti dæmanna innihélt þáttinn *málstofur, þjálfun og smíðjur*. Einnig var myndun tengslaneta stór þáttur í sex tilvikum heilsueflingaráætlunarinnar. Dæmi um slík tengslanet eru skiptihópar með reynslu, verkefnateymi eða stuðningshópar. Til eftirfylgni voru notuð samtöl og gerðar kannanir, ásamt því að óskað var eftir svörum frá þátttakendum.

- Samvinna var mikilvæg við heilsueflingu ungra starfsmanna.

Dæmin aðgreindu frumkvöðlana frá gerendum og framkvæmdaraðilum. Frumkvöðlar eru þau fyrirtæki eða stofnanir sem hófu heilsueflingu á vinnustað á meðan gerendur og framkvæmdaraðilar styðja við undirbúning og framkvæmd áætlanna. Frumkvöðlar og ríkisstjórnir í þátttökulöndunum voru hver fyrir sig upphafsáðilar heilsueflingaráætlunarinnar. Þegar ríkisstjórn var upphafsáðili verkefnisins, voru það helst staðbundin stjórnvöld sem byrjuðu með

áætlunina. Í öllum tilvikum, sem tekin voru til skoðunar, unnu gerendur og framkvæmdaraðilar saman í miklum mæli.

- *Heilsuefling á vinnustað bætti ekki einungis heilbrigði ungra starfsmanna heldur kom fyrirtækinu einnig til góða.*

Áætlanirnar um heilsueflingu höfðu ekki einungis í för með sér ávinning fyrir starfsmennina sjálfa heldur einnig fyrirtækin. Í fyrsta lagi batnaði heilsa starfsfólks bæði hvað varðar líkamlega- og andlega heilsu. Til viðbótar við bættu heilsu og gæði vinnunnar, hafði fyrirtækið ávinning af heilsueflingaráætluninni með bættri ímynd og var þannig aðdráttarafl fyrir nýja starfsmenn.

- *Þróunin leiddi til fjölmargra endurbóta en viðbrögð kunna að vera of jákvæð.*

Í mörgum tilvikum voru eigindleg gögn úr viðtölum og vinnusmiðjum, svo og megindleg gögn eins og kannanir og spurningalistar notaðir við matið. Matsgerðin var mikilvæg til að gefa vísbendingu um árangur áætlunarinnar og til að bæta þær fyrir næstu átök. Heilsueflingaráætlanirnar höfðu í för með sér bættu persónulega færni hjá starfsmönnum, aukna vitund um heilbrigðisástand og minni streitu. Svörunin var að öllu leyti jákvæð. Hins vegar komu upp eðlilegar efasemdir vegna þess að útkoma heilsueflingar á vinnustað er ávallt jákvæð. Aðferðin við skýrslugjöfina kann að leiða til hlutdrægni eða skekkju í framsetningu upplýsinganna.

- *Lykilatriði við árangur heilsueflingarátaksins fyrir unga starfsmenn, var áætlun á breiðum grunni og þátttaka unga fólksins.*

Í mörgum tilvikum var það þátttakan sjálf sem stuðlaði að framför. Í þeim tilvikum beindist áætlunin ekki aðeins að þörfum starfsmanna á ýmsum sviðum heldur var hún beinlínis hvetjandi til þátttöku. Til viðbótar veitti áætlunin þátttakendum tækifæri til að velja atriði sem voru sérsniðin að vandamálum þeirra á vinnustað. Önnur lykilatriði við að ná góðum árangri voru meðal annars opin samskipti, aðild stjórnenda og stuðningur í vinnunni.

Niðurstöður

Áætlunin um heilsueflingu á vinnustað fyrir unga starfsmenn beindist aðallega að einstaklingsbundnum atriðum eins og lífstílsþáttum. Meira en helmingi tilvikanna var hrundið af stað af fyrirtækjunum sjálfum sem er mjög jákvætt. Annar styrkleiki heilsueflingaráætlunarinnar var að meira en helmingur þeirra voru samfelld verkefni og vitað er að slík verkefni eru líklegri til að leiða til sjálfbærrar breytingar meðal ungra starfsmanna. Þetta er mikilvægt vegna þess að heilbrigð hegðun, sem lærist



© EU-OSHA/Salus & Co teiknimynd

á unga aldri, er líklegri til að vara út líf starfsmannsins og leiða til betri heilsu á gamals aldri.

Ráðleggingar

- Það er mikilvægt að tryggja að aðgerðir séu yfirgripsmiklar og að þær varði ekki einungis einstaklinga heldur einnig stofnanabætti.
- Í þessu ferli er mjög mikilvægt að hafa starfsmenn með í ráðum og taka mið að þörfum þeirra og skoðunum um hvernig eigi að standa að skipulagi vinnunnar, skipulagi á vinnustaðnum og aðgerðum um heilsueflingu á vinnustaðnum.
- Rannsóknir í framtíðinni ættu að beinast að fyrirstöðum og hindrunum við innleiðingu heilsueflingar og að læra af fenginni reynslu.

Frekari upplýsingar um heilsueflingu á vinnustað má finna undir: <http://osha.europa.eu/en/topics/whp> og um unga starfsmenn á slóðinni: http://osha.europa.eu/en/priority_groups/young_people

Þetta staðreyndablað er tiltækt á 24 tungumálum á slóðinni: <http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets>

Vinnuverndarstofnun Evrópu

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, SPÁNI
Sími +34 944794360, Fax +34 944794383
Tölvupóstur: information@osha.europa.eu

© Vinnuverndarstofnun Evrópu. Afritun er leyfð ef heimildir er getið. Printed in Belgium, 2012

