



101  
SV

# FACTS

Europeiska arbetsmiljöbyrån

ISSN 1681-2182

## Hälsofrämjande insatser bland unga arbetstagare – En sammanfattning av exempel på god arbetsmiljöpraxis

Antalet icke-dödliga olyckor på arbetsplatsen är mer än 40 procent högre bland arbetstagare i åldern 18–24 år än för arbetskraften som helhet. Unga arbetstagare löper även större risk att drabbas av yrkessjukdomar.

Men i stället för att orsaka skada kan arbetsplatsen vara en viktig hälsofrämjande plats där arbetstagarna får möjlighet att förbättra sin allmänhälsa. Detta är också till fördel för företagen som får minskade kostnader för sjukskrivningar och som ökar sin produktivitet.

### Vad kan göras på arbetsplatsen?

Detta faktablad sammanfattar tolv exempel på hälsofrämjande åtgärder på arbetsplatsen från Belgien, Danmark, Italien, Nederländerna, Rumänien, Sverige, Tyskland och Österrike<sup>(1)</sup>. Fallstudierna belyser en rad olika initiativ och åtgärder för att främja unga arbetstagares hälsa. Unga arbetstagare definierades på olika sätt av de medverkande företagen. De flesta företag utgick från ålder, men i vissa fall kategoriserades även personer som var nya i arbetet som "unga" arbetstagare. Programmen genomfördes i både privata och offentliga företag. I de flesta program deltog arbetstagare med fysiskt ansträngande arbeten inom den privata sektorn.

### Huvudbudskap

- De flesta hälsofrämjande program var inriktade på individuella faktorer, särskilt livsstil

I de flesta exempel stod individuella faktorer i fokus. Dessa initiativ och program var främst inriktade på livsstilsrelaterade faktorer, exempelvis alkoholmissbruk, rökning, kost/näring och fysisk aktivitet. Livsstilsfaktorerna är viktiga eftersom bättre hälsa bland arbetstagarna även leder till fördelar för företaget. Andra faktorer som stod i fokus var bland annat kompetensutveckling eller personlig utveckling, teambyggande, optimering av arbetsmiljön och psykosociala frågor. I flera fall stod mer än ett område i fokus. Fyra av exemplen rörde tillfälliga åtgärder, medan resten avsåg löpande projekt. Detta är betydelsefullt, eftersom löpande projekt ger större utsikter till hållbara resultat.

<sup>(1)</sup> EU-Osha, databas med praktiska lösningar, fallstudier om främjande av hälsa bland unga arbetstagare: [http://osha.europa.eu/sv/practical-solutions/case-studies/index\\_html](http://osha.europa.eu/sv/practical-solutions/case-studies/index_html).



- Många olika metoder användes vid förberedelse, genomförande och uppföljning

I de granskade programmen använde man sig av olika metoder vid förberedelsen, genomförandet och uppföljningen. Olika intressenter (till exempel arbetsgivare, handledare och arbetsledare) medverkade vid förberedelserna i nio av elva fall. Genom intervjuer, möten eller enkäter kunde de påverka de hälsofrämjande programmens innehåll och bidra till praktiska strategier. Fem olika inslag kunde konstateras vid genomförandet av programmen: 1) utbildning och handledning, 2) aktiviteter, 3) incitament för unga arbetstagare, 4) upplysning och 5) policy. Vart och ett av dessa inslag var nödvändigt för att programmet skulle bli framgångsrikt. I de flesta exempel ingick "seminarier, utbildning och workshoppar". I sex exempel ingick bildande av nätverk som en (väsentlig) del av programmet. Exempel på sådana nätverk är grupper för erfarenhetsutbyte, projektgrupper eller stödgrupper. Vid uppföljningen användes intervjuer, enkäter och återkoppling.

- Samarbete var viktigt för främjandet av hälsa bland unga arbetstagare

I dessa exempel skilde man mellan initiativtagare och aktörer och pådrivare. Initiativtagare är de företag eller institutioner som tog initiativ till främjandet av hälsa på arbetsplatsen, medan aktörer och pådrivare stöder förberedelsen och genomförandet av programmet. Både företag och myndigheter i de deltagande länderna tog initiativ till de hälsofrämjande programmen. Om en myndighet tog initiativ till projektet rörde det sig oftast om kommuner. I samtliga exempel samarbetade aktörer och pådrivare i större eller mindre utsträckning.

- *Hälsofrämjande åtgärder på arbetsplatsen förbättrade de unga arbetstagarnas hälsa och var till fördel för företaget*

De hälsofrämjande programmen på arbetsplatsen var till nytta för både arbetstagarna och företagen. Företagen drog nytta av programmen eftersom arbetstagarna förbättrade sin psykiska och fysiska hälsa. Utöver de fördelar som rörde hälsa och arbets kvalitet gynnade programmen även företagen genom att deras image och dragningskraft vid nyanställningar förbättrades.

- *Utvärderingen ledde till många förbättringar, men återkopplingen kan vara alltför positiv*

I många exempel användes både kvalitativa uppgifter från intervjuer och workshoppar och kvantitativa uppgifter, såsom enkäter och frågeformulär, för utvärderingen. Utvärderingen var viktig för att ge en bild av programmets effektivitet så att man kunde förbättra programmen för framtiden. De hälsofrämjande programmen förbättrade arbetstagarnas personliga kompetens, ökade hälsomedvetenheten och minskade stressen. Återkopplingen var enbart positiv. Det finns dock skäl att betvivla de undantagslöst positiva resultaten av de hälsofrämjande programmen på arbetsplatsen. Rapporteringsmetoden kan ge vinklad information.

- *De viktigaste framgångsfaktorerna för de hälsofrämjande programmen bland unga arbetstagare var att programmet var brett upplagt och byggde på arbetstagarnas medverkan*

I flertalet fall var deltagarnas medverkan en viktig framgångsfaktor. I dessa fall var programmet inte inriktat endast på arbetstagarnas behov utan uppmuntrade dem även att medverka. Ett brett upplagt program gav dessutom deltagarna möjlighet att välja ett område som passade deras speciella problem på arbetsplatsen. Andra viktiga framgångsfaktorer var öppen kommunikation, ledningens medverkan och stöd i arbetet.

## Generella slutsatser

De hälsofrämjande programmen bland unga arbetstagare på arbetsplatsen var främst inriktade på individuella faktorer såsom livsstil. I mer än hälften av exemplen tog företagen själva initiativet, vilket kan betraktas som positivt. En annan styrka i de hälsofrämjande programmen var att över hälften av dem var fortlöpande projekt. Sådana projekt leder oftare till hållbara förändringar bland unga arbetstagare. Detta är viktigt eftersom ett hälsosamt beteende som lärts i tidig ålder sannolikt varar under personens hela yrkesverksamma liv och leder till bättre hälsa senare i livet.



© EU-OSHA/Salus & Co cartoon

## Rekommendationer

- Det är viktigt att åtgärderna är allsidiga och inte endast inriktade på individuella utan även på organisationsmässiga faktorer.
- Det är viktigt att man engagerar arbetstagarna och tar hänsyn till deras behov och åsikter om hur arbetet, arbetsplatsen och de hälsofrämjande aktiviteterna ska läggas upp.
- Framtida fallstudier bör även inriktas på barriärer, hinder och lärdomar.

## Ytterligare upplysningar om hälsofrämjande åtgärder på arbetsplatsen finns på

<http://osha.europa.eu/sv/topics/whp>

och om **unga arbetstagare** på

[http://osha.europa.eu/sv/priority\\_groups/young\\_people](http://osha.europa.eu/sv/priority_groups/young_people)

Detta faktablad finns på 24 språk på

<http://osha.europa.eu/sv/publications/factsheets>

## Europeiska arbetsmiljöbyrån

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, Spanien  
Tfn +34 944794360 • Fax +34 944794383  
E-post: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

© Europeiska arbetsmiljöbyrån. Kopiering tillåten med angivande av källan. Printed in Belgium 2012

