



Hälsofrämjande insatser på arbetsplatsen för arbetsgivare

Vad är hälsofrämjande insatser på arbetsplatsen?

Med hälsofrämjande insatser på arbetsplatsen avses de gemensamma insatser som arbetsgivare, arbetstagare och samhälle gör för att förbättra människors hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen (1). Detta sker genom en kombination av att man

- förbättrar arbetsorganisationen och arbetsmiljön,
- uppmuntrar arbetstagarna att delta i hälsosamma aktiviteter,
- underlättar hälsosamma val,
- uppmuntrar personlig utveckling.

Exempel på hälsofrämjande insatser:

Organisatoriska åtgärder:

- Erbjuder flexibla arbetstider och arbetsplatser.
- Gör anställda delaktiga i arbetet med att förbättra organisationen och miljön på sin arbetsplats.
- Ge anställda möjlighet till livslångt lärande.

Miljöåtgärder:

- Tillhandahålla rum för socialt umgänge.
- Införa ett heltäckande rökförbud.
- Erbjuder en stödjande psykosocial arbetsmiljö.

Enskilda åtgärder:

- Erbjuder och finansierar idrottskurser och -evenemang.
- Uppmuntra till hälsosamma matval.
- Erbjuder rökavvänjningsprogram.
- Stödja det mentala välbefinnandet, t.ex. genom att erbjuda extern anonym psykosocial rådgivning och stresshantlingsutbildning.

Varför investera i hälsofrämjande insatser?

En framgångsrik organisation bygger på friska anställda som arbetar i en stödjande miljö (1). Genom att de anställda mår bättre och känner sig friskare leder de hälsofrämjande insatserna till (2)

- minskad frånvaro,
- ökad motivation,
- högre produktivitet,
- lättare rekrytering,
- minskad personalomsättning,
- en positiv och omtänksam image.

Forskning visar att varje euro som investeras i hälsofrämjande insatser på arbetsplatsen ger en avkastning på 2,5–4,8 euro i minskade frånvarokostnader (3).

(1) <http://www.enwhp.org>

(2) http://www.who.int/occupational_health/topics/workplace/en/index1.html

(3) http://www.iga-info.de/fileadmin/texte/iga_report_3e.pdf



Hur genomför man hälsofrämjande insatser?

Fyra steg till en friskare organisation

Något av det allra viktigaste för att hälsofrämjande insatser ska lyckas är att alla parter engagerar sig långsiktigt i dem. Det är avgörande att ledningen är engagerad för att undvika konflikter mellan de hälsofrämjande insatserna och ledningsmetoderna. Det är också mycket viktigt att involvera personalen i största möjliga mån och att uppmuntra till så stor delaktighet som möjligt i alla stadier av genomförandet av de hälsofrämjande insatserna.

De flesta välplanerade program för hälsofrämjande insatser kombinerar dessutom organisationens och arbetstagarnas behov. Därför finns det inte någon standardmall för den här typen av insatser på arbetsplatsen. Varje organisation måste anpassa de grundläggande principerna för hälsofrämjande insatser till sina egna förutsättningar. Några exempel:

1. Förberedelser

- **Bilda en arbetsgrupp** med ansvar för att planera och genomföra hälsofrämjande insatser. Den bör helst omfatta företrädare från
 - ledningen,
 - personalkommittén,
 - personaladministrationen,
 - företagshälsovården och skyddskommittén.
- **Informera alla** om programmet för hälsofrämjande insatser med hjälp av olika kommunikationskanaler, som affischer, anslagstavlor, intranät och möten.
- **Se till att lagstiftningen om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen följs.** Hälsofrämjande insatser på arbetsplatsen är bara effektiva när man hanterar risker för arbetsskador på ett framgångsrikt sätt.

2. Planering

- **Bedöm behoven.** Ni kan få ut största möjliga effekt av programmet för hälsofrämjande insatser genom att bedöma

arbetstagarnas behov och förväntningar. Detta kan man t.ex. göra genom

- fokusgrupper,
 - undersökningar med hjälp av enkäter online,
 - att göra bedömningen i samband med liknande redan pågående aktiviteter (t.ex. ta med frågor om hälsa och välbefinnande i en riskbedömningsenkät),
 - att gå igenom befintliga data: företagsstatistik som arbetsstyrkans demografi, frånvaro, personalomsättning och andra hälsodata från yrkesbetingade hälsoundersökningar eller frivilliga hälsoundersökningar kan peka på områden där det behövs åtgärder.
- **Prioritera.** Identifiera de specifika målen för programmet med hälsofrämjande insatser och prioritera i enlighet med dem. Målen kan t.ex. vara att
 - förbättra balansen mellan arbetsliv och privatliv,
 - minska antalet belastningsskador,
 - främja en hälsosam livsstil i stort.
 - **Koppla till riskförebyggande verksamhet.** Planeringen och genomförandet av hälsofrämjande insatser bör i största möjliga mån knytas till riskförebyggande verksamheter.
 - **Integrera befintliga framgångsrika hälsovårdsaktiviteter,** t.ex. löpargrupper, i programmet för hälsofrämjande insatser.
 - **Genomför ett samordnat program** i stället för flera lösryckta insatser.
 - **Ta hjälp av andra organisationer** vid behov och utnyttja eventuella erbjudanden, material och initiativ. Det kan t.ex. handla om
 - obligatoriska olycksfallsförsäkringar som erbjuder lägre premier till organisationer som genomför program för hälsofrämjande insatser på arbetsplatsen,
 - sjukförsäkringsplaner som betalar tillbaka en del av premien till de medlemmar som skriver in sig i en idrottsklubb eller på en idrottskurs,
 - att utnyttja försäkringar som täcker tobaksavvänjningsbehandling för arbetstagare.
 - **Ge alla anställda möjligheten.** Undvik att skapa orättvisor genom att t.ex. inte ta hänsyn till alla arbetstagares arbetsscheman. Man kan också behöva tänka på hur man ska kommunicera med dem som saknar e-post.
 - **Tänk på hur resultatet ska utvärderas** innan processen inleds. Övervakning av indikatorer på framgång eller misslyckande gör det lättare att utvärdera och förbättra programmet vid behov.
3. Genomförande
- **Se till att få ett aktivt och synligt stöd från ledningen på alla nivåer.** Detta är en av de allra viktigaste faktorerna för att skapa en hälsosam arbetsplatskultur.

- **Engagera arbetstagarna** så mycket som möjligt. Ju bättre ni kan anpassa programmet efter arbetstagarnas behov, desto mindre kommer ni att behöva marknadsföra det. Olika belöningsystem som är anpassade efter er arbetsplats kan vara användbara för att ändra till en hälsosam kultur i er organisation. Detta kan t.ex. handla om
 - ekonomiska incitament och bidrag till kostnaderna för att delta i externa sociala aktiviteter eller idrottsaktiviteter,
 - ledig tid för att delta,
 - tävlingar och priser för att uppmärksamma och belöna deltagande i program för hälsofrämjande insatser.
 - **Anpassa materialet till målgruppen.** Graden av komplexitet, detaljnivån och läskrav bör vara anpassade efter målgruppen. Be om återkoppling.
4. Utvärdering och kontinuerligt genomförande
- **Analysera effekterna av programmet för hälsofrämjande insatser**
 - på personalens tillfredsställelse genom att t.ex. göra en undersökning,
 - på relevanta ekonomiska faktorer, som personalomsättning, produktivitet och frånvaro.
 - **Utvärdera de ekonomiska fördelarna** med programmet.
 - **Kommunicera resultatet** av utvärderingen: informera människor om era framgångar och om vilka förändringar ni planerar inför framtiden.
 - **Sluta inte att planera och förbättra:** Bra hälsofrämjande insatser på arbetsplatsen är en fortlöpande process.
 - **Se till att ni verkligen förstår** resultatet av utvärderingen när ni planerar fortsättningen.

Kom ihåg:

- Det är ingen idé att genomföra ett program för hälsofrämjande insatser på arbetsplatsen om man inte samtidigt kan erbjuda en säker och hälsosam arbetsmiljö. Hälsofrämjande insatser bygger på en hälsosam kultur som först och främst kräver en ordentlig riskhantering.
- Hälsofrämjande insatser på arbetsplatsen går utöver vad som krävs enligt lag. De bygger på frivilliga åtgärder från båda sidor.
- Den här typen av insatser kan bara lyckas om de integreras som en permanent del i alla organisatoriska processer.

Mer information om hälsofrämjande insatser på arbetsplatsen finns på <http://osha.europa.eu/en/topics/whp>

Mer information om främjande av hälsa i arbetslivet finns på: www.av.se
www.prevent.se

Europeiska arbetsmiljöbyrån

Gran Via 33, 48009 Bilbao, SPANIEN
Tfn +34 944794360, fax +34 944794383
E-post: information@osha.europa.eu

© Europeiska arbetsmiljöbyrån. Kopiering tillåten med angivande av källan. Printed in Belgium, 2010

