



FOTO: SEGES

Faktaark SUNDHEDSPOLITIK PÅ LANDBRUG

Hvorfor bruge tid på sundhed på en arbejdsplads

Der er to vigtige grunde til, at arbejdspladsen er et oplagt sted at skabe gode vaner, der giver sundhed gennem hele livet:

- 1) Vi bruger en stor del af vores vågne timer på arbejdspladsen
- 2) Vi er del af et fællesskab på arbejdspladsen, som har stor betydning for de fleste af os.

Med et godt forarbejde kan man sammen finde de tiltag, der inkluderer alle på arbejdspladsen, og få sat rammerne for en sundere hverdag i en fælles sundhedspolitik.

Mange arbejdspladser oplever også positive effekter på produktiviteten og på samarbejdet og trivslen i dagligdagen, når de gør en indsats for medarbejdernes sundhed. Der er simpelthen en direkte forretningsmæssig gevinst at høste ved at bruge tid og ressourcer på medarbejdernes sundhed, men det kræver naturligvis, at man gør en indsats for at få skabt en positiv stemning omkring forandringerne.

Sundhedspolitikken beskriver, hvordan virksomhedens værdier og strategi viser sig i de vilkår for sund livsstil, som medarbejderne vil møde på arbejdspladsen.

Hvad kan arbejdsgiveren gøre for medarbejdernes sundhed

Når man som arbejdsgiver vil understøtte medarbejdernes sundhed, er man nødt til at balancere på en fin grænse for, hvad man må og kan involvere sig i. Hvis du er i tvivl, så hold dig til at skabe rammer for de sunde valg uden at stille en forventning til medarbejderne om, hvad de skal vælge.

Forandringer tager tid

Tryghed er vigtigt, når gamle vaner skal ændres. Husk at anerkende, at der også var noget rart ved det, man gjorde førhen – også selv om det var usundt på den lange bane. Kan man beholde det gode ved rygepausen, hvis man kvitter smøgerne? Kan man måske flytte sammenholdet til et andet sted end ryge-kuret?

- Alle mennesker har behov for tilknytning, og social udstødelse er grundlæggende frygtet. Sørg for, at de nye mål er opnåelige for alle – eller kan differentieres.
- Vær opmærksom på, om de sociale koder på arbejdspladsen virker fremmende eller hæmmende for at øge trivsel og sundhed.
- Sørg for at der er plads til alle, når nye tiltag indføres. Der vil være forskel på, hvor hurtigt man tager de nye vaner til sig.



Det har stor betydning, at ledelsen deltager i aktiviteterne på lige fod med medarbejderne

STØTTET AF

Promilleafgiftsfonden for landbrug

SEGES
INNOVATION

Tre forslag til indholdet i sundhedspolitikken

1. Arbejdsliv og fritid

– *Hvordan støtter virksomheden op om medarbejdernes muligheder for at skabe en god balance?*

I sundhedspolitikken kan arbejdsgiveren fastsætte sine egne retningslinjer for, hvordan arbejdsplaner, både i lav- og højsæson, skal udformes. Hvis der tages andre hensyn til, hvordan medarbejderne opnår balance mellem arbejdsliv og fritid/familieliv, kan det også indgå i sundhedspolitikken. Det giver et fælles grundlag for dialogen, hvis der skulle blive behov for det.

Emner:

- Søvn og hvileperioder
- Planlægning af travle perioder, fx høst
- Hensyn til medarbejderne afhængigt af livsfase, familieforhold el.lign.

2. KRAM-faktorerne

– *Hvordan kan medarbejdere og arbejdsgiver forebygge livsstilssygdomme ved fælles hjælp?*

Arbejdsgiveren kan fx stille faciliteter til rådighed både i og uden for arbejdstiden, som medarbejderne kan bruge sammen eller individuelt. Et overdækket område til cykler, gode muligheder for omklædning for alle medarbejdere og frokostordning til hverdag eller i travle perioder, styrker medarbejdernes muligheder for at tage sunde valg i hverdagen.

Sundhedspolitikken kan sætte en ramme for, hvordan medarbejderne kan komme med ønsker eller gode ideer og for, hvad medarbejderne vil kunne få ledelsens opbakning til. Det kan også være en god ide at beskrive, hvad ledelsen ikke vil give opbakning til, og gerne med en begrundelse.

KRAM-faktorerne har stor betydning for risikoen for at udvikle alvorlige sygdomme, fx kræft, diabetes og hjerte- kar sygdomme.

KRAM-faktorerne er:

- Kost
- Rygning
- Alkohol
- Motion

3. Stress og mentalt helbred

– *Hvordan vil virksomheden støtte medarbejdere, der rammes af stress eller mental mistrivsel?*

Der kan være mange måder, hvor mentalt helbred spiller ind på selv den mest konkrete arbejdsopgave. Få talt om, hvordan I har det og vær klar til at tilpasse dagens opgaver om nødvendigt. Det er ikke et problem i sig selv at stille krav, men det kan få alvorlige følger at overse nogle tegn på, at kravene ikke kan matches af personens ressourcer.

Som virksomhed kan man i sundhedspolitikken vise sin støtte til, at medarbejdere opsøger hjælp, hvis mentale udfordringer melder sig, og der kan henvises til en evt. sundhedsforsikring for de ansatte. Virksomheden kan overordnet sætte en ramme for, hvordan arbejdstiden kan gøres mere fleksibel i en periode eller opstille en liste af opgaver, der kan bruges som mental aflastning.

Psykisk arbejdsmiljø: Virksomheden har – naturligvis – ansvaret for at forebygge, at medarbejdere på alle niveauer ikke udsættes for arbejdsvilkår, der medfører stress eller andre belastninger af det mentale helbred. Sundhedspolitikken er et supplement til den indsats, virksomheden gør for at have et godt psykisk arbejdsmiljø.

Indre og ydre motivation

Motivationen er helt afgørende for de frivillige valg, et menneske træffer i forhold til sin egen sundhed. Her spiller det en stor rolle at opnå en indre motivation, frem for kun en ydre (belønning eller straf/afskrækkelse). Netop på en arbejdsplads er der gode muligheder for at skabe et miljø, hvor den indre motivation for at tage sunde valg kan vokse. Det kaldes teorien om selvbestemmelse og bruges bredt, når man vil skabe læring og forandringer, der varer ved.



Sådan opstår den indre motivation:

Tilhørsforhold – hvis man føler sig forbundet i et fællesskab omkring valget/aktiviteten, vil det øge lysten til at hænge i og dermed blive ved at være en del af fællesskabet.



Autonomi – hvis man selv kan påvirke, hvor/hvordan/hvornår eller andre forhold omkring aktiviteten, øger det ejerskabet og dermed lysten til at fortsætte med aktiviteten.



Kompetence – når man ser sig selv i stand til at gennemføre – eller lære at gennemføre – en aktivitet, vil man også nemmere kunne mærke lysten til at gøre det.