

Adresser

BFA

Transport
Service – Turisme
Jord til Bord

Branchearbejdsmiljøudvalget Service – Turisme Arbejdsgiversekretariatet

H.C. Andersens Boulevard 18
1787 København V
Tlf. 33 77 33 77
www.bfa-service.dk

Branchearbejdsmiljøudvalget Service – Turisme Arbejdstagersekretariatet

Kampmannsgade 4
1790 København V
Tlf. 88 92 01 43
www.bfa-service.dk

Sekretariat for BFA Transport, Service – Turisme og Jord til Bord

H.C. Andersens Boulevard 18
1787 København V
www.bfa5.dk

Andre adresser:

Arbejdstilsynet
Postboks 1228 0900
København C Tlf. 70
12 12 88 Fax 70 12
12 89 www.at.dk

Videncenter for Arbejdsmiljø
Lersø Parkallé 105
2100 København Ø
Tlf. 39 16 53 07
Fax 39 16 52 01
www.arbejdsmiljoviden.dk



Sundhedsfremme på arbejdspladsen

Forord

Aktivt arbejde med sundhedsfremme bliver til stadighed mere udbredt på danske arbejdspladser. Mange virksomheder har allerede gjort en række erfaringer – gode som dårlige.

Formålet med denne værktøjskasse er at trække nogle af disse erfaringer frem til gavn for andre.

Værktøjsskassen er opbygget med en kort introduktion til sundhedsfremme fulgt af konkrete eksempler fra 6 danske arbejdspladser indenfor service- og tjenesteydelsesområdet.

Arbejdspladserne er valgt, fordi de har erfaringer med forskellige sider af arbejdet med sundhedsfremme. Virksomhederne udgør desuden et bredt udsnit af denne branche.

De korte præsentationer af hver virksomhed viser ikke nødvendigvis alle sundhedsfremmende initiativer på virksomheden. Dertil er pladsen for begrænset. Vi har valgt at trække nogle udvalgte eksempler frem.

Værktøjskassen kan forhåbentlig være en kilde til inspiration for andre, som står foran eller som allerede er i færd med aktiviteter for at fremme sundheden på deres virksomhed.

Der skal lyde en stor tak til de medvirkende virksomheder for deres velvilje.

Hvad er Sundhedsfremme på arbejdspladsen?

Sundhedsfremme er en fælles betegnelse for en meget lang række indsatser, som har det fælles mål at øge medarbejderens sundhed på arbejdspladsen.

Sundhedsfremme er aktiviteter, som ligger ud over Arbejdsmiljølovens krav. Det vil sige, at det er initiativer, som virksomheden og dens medarbejdere frivilligt aftaler at gennemføre. Aktiviteterne på sundhedsområdet kan dog ofte smelte sammen med arbejds miljøaktiviteterne.

Antallet af virksomheder, som lader sig certificere på arbejds miljøområdet, stiger imidlertid stærkt i disse år og hvis man vælger at lade sig certificere efter bekendtgørelse nr. 923, skal systematisk arbejde med sundhedsfremme på virksomheden kunne dokumenteres.

EU har sammenfattet beskrivelsen af sundhedsfremme således:

“Sundhedsfremme på arbejdspladsen er den kombinerede effekt af arbejdsgiveres, arbejdstageres og samfundets indsats for at forbedre sundhed og velbefindende hos den arbejdende befolkning” eller med andre ord, at sundhedsfremme er et fælles anliggende for såvel arbejdsgiveren, den ansatte som samfundet. Denne værktøjskasse retter sig mod indsatsen på virksomhederne.



Klassiske eksempler på sundhedsfremmende initiativer er:

- Rygestop/rygepolitikker på arbejdspladsen
- Alkohol/misbrugspolitik
- Tilbud om motion
- Opstilling af individuelle sundhedsprofiler med tilhørende rådgivning for den enkelte
- Opstilling af individuelle træningsplaner
- Tilbud om massage
- Kost og ernæring; sund-mad ordninger i kantinen
- Foredrag og information om sundhedsfremmende aktiviteter
- Sociale arrangementer
- Firmaklubber (sport, musik, fritidsinteresser)
- Kurser i stress-håndtering.



De fleste af ovennævnte eksempler fokuserer på at reducere risikofaktorerne for den enkelte. Sundhedsfremmende initiativer kan også tilrettelægges med et bredere sigte nemlig at forbedre/styrke den enkeltes evne til selv at tage hånd om sin dagligdag.

Listen over sundhedsfremmende tiltag er lang og bliver til stadighed udvidet. Bagest i denne værktøjskasse er der samlet en række informationskilder, som alle indeholder et væld af gode eksempler på sundhedsfremmende initiativer.

Sundhedsfremme kan være alt fra afgrænsede projekter med et meget konkret formål, som f.eks. forebyggelse af rygproblemer ved systematisk træning til store, brede projekter, som omfatter alt lige fra arbejdets organisering og det fysiske arbejdsmiljø til holdninger og de ansattes egen indsats.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at sundhedsfremmende initiativer skal tilpasses forholdene på den enkelte arbejdsplads. Hvis man har behov for at starte med et enkelt konkret projekt, skal man naturligvis gøre det. Der kan være meget sundhedsfremme i et aftenhold i korsang.

Erfaringerne viser, at man får de bedste resultater, hvis man ser sundhedsfremme som en kombination af arbejdsmiljøet på virksomheden, den ansattes livsstil og virksomhedskulturen.

Det er med andre ord vigtigt at se på helheden, når man sætter initiativer i gang. Det nytter ikke at tilbyde fysisk træning i en fitness-klub, hvis medarbejderne ikke ønsker at gå der. Omvendt kan succesen af et rygestop forbedres, hvis virksomheden samtidigt tilbyder rygestopkurser og renoverer pauserummene.

For at både virksomhed og de ansatte kan få mest mulig ud af indsatsen, skal initiativerne påvirke både de ansattes holdninger og virksomhedens miljø og kultur.

Hvorfor sundhedsfremme?

Når nu det ikke er et krav, hvorfor så arbejde med sundhedsfremme på virksomhederne?

Som tidligere nævnt er sundhedsfremme et fælles anliggende for arbejdspladsen, den ansatte og samfundet. Grunden hertil er blandt andet, at alle tre parter har gevinst af et systematisk arbejde med sundhedsfremme.

For arbejdspladsen betyder det forbedret sundhed og dermed mulighed for mindre sygefravær. Det kan betyde større medarbejdertilfredshed og dermed mindre udskiftning af personale. Større medarbejdertilfredshed kan også udmønte sig i større arbejdsglæde, engagement og fleksibilitet i det daglige.

En aktiv sundhedspolitik kan også være med til at forbedre samarbejdet og lette adgangen til arbejdspladsen for udsatte grupper. Foruden at påvirke virksomheden indadtil kan en aktiv sundhedspolitik også styrke virksomhedens image udadtil og f.eks. lette rekrutteringen af nye medarbejdere.

For den ansatte betyder sundhedsfremme en mulighed for en sundere livsstil med en større grad af velvære i dagligdagen og mindre risiko for sygdom. Begge dele er med til at øge livskvaliteten.

For samfundet er gevinsterne indlysende – større sundhed betyder færre udgifter i sundhedssektoren.

Vi tilbringer en meget stor del af vores tid på arbejdspladsen og derfor kan miljøet og kulturen på arbejdspladsen være lige så vigtige for vores sundhed, som hvad der sker i fritiden. At ændre livsstil kræver for de fleste et overskud i hverdagen og eventuelt et lille puf i ryggen. Det kan virksomhederne være med til at understøtte ved at bakke op om initiativer på dette område.

Hvem skal tage initiativet?

Initiativerne kan komme fra såvel ledelsen som fra de ansatte. Uanset hvad, er et synlig engagement fra ledelsen vigtig, når sundhedsinitiativer skal sættes i gang på en virksomhed.

Ledelsens engagement kommer tydeligt til udtryk, hvis virksomheden vælger at udforme en samlet sundhedspolitik. Selvom en sundhedspolitik kun er et formelt krav, hvis man ønsker at blive arbejdsmiljøcertificeret efter bekendtgørelse nr. 923, kan det for alle være en god måde at starte en udvikling omkring sundhedsfremme på.

Det har vist sig, at der er størst chance for succes, hvis udvælgelsen og prioriteringen af indsatserne sker i så bredt et forum som muligt. Alle bør derfor så vidt muligt have mulighed for at blive hørt, inden man beslutter, hvad der skal ske. Det gælder her som i så mange andre sammenhænge, at en oplevelse af medbestemmelse er stærkt motiverende for at bruge tilbuddene.

Prioriteringen bør derfor nøje afstemmes med medarbejderens ønsker. Det er ikke sikkert, at man skal igangsætte det initiativ, som umiddelbart vurderet giver størst effekt, hvis tilbagemeldingen fra de ansatte er, at man ønsker en lidt anderledes prioritering.

Deltagelse i initiativer af denne art er frivilligt for den enkelte. Man skal dog være opmærksom på, at der kan være nogen, som af den ene eller anden grund ikke ønsker at deltage. Det er vigtigt, at der er respekt for den enkeltes valg, og at det ikke har konsekvenser at undlade at deltage.

Initiativerne kan med fordel forankres i den organisation, som allerede er der. Der er som regel ikke behov for at opfinde nye udvalg til at tage sig af sundhedsfremme i virksomheden. Der er gode erfaringer med at lade f.eks. samarbejdsudvalg, sikkerhedsorganisationen eller personaleafdelingen varetage den koordinerende indsats.

Hvordan kommer vi i gang?

Det er her som i andre sammenhænge vigtigt med et godt forarbejde.

Det vil ofte vise sig, at der faktisk allerede er en del aktiviteter i gang indenfor sundhedsområdet på virksomheden. Det mangler måske blot at blive synliggjort og sat ind i en sammenhæng med en beskrevet sundhedspolitik for virksomheden.

Arbejdet med at sætte skik på de sundhedsfremmende aktiviteter lettes og chancen for succes bliver større, hvis man fra starten skaber et overblik over virksomhedens ønsker og mål, de fysiske og økonomiske rammer samt de ansattes ønsker og behov. Brug eventuelt de mange kilder, som findes om Sundhedsfremme som inspiration.

Med andre ord: Spørg på virksomheden og blandt de ansatte, hvad der fremmer eller hæmmer sundheden på arbejdspladsen.

På baggrund af overblikket vil det være muligt at opstille nogle langsigtede mål. Hvor vil vi gerne hen?

Sørg for at bryde de langsigtede mål ned i nogle delmål, som kan nås indenfor overskuelig tid. Det kan være meget demotiverende at arbejde mod nogle mål, som er så langt ud i det fjerne, at man har svært ved at se, om det nogen sinde bliver til noget.

Brug eventuelt eksterne konsulenter som hjælp i processen. Det kan være en effektiv måde at komme i gang på og til at undgå de mest almindelige fejltagelser.

Alt skal ikke nås med det samme. Sørg for helheden ved at udarbejde en langsigtet plan fra starten, vær klar til at revidere planen efter behov, tag de lette gevinster først og vær så i øvrigt vedholdende for at sikre, at tingene ikke går i stå.

Politiet

Ansatte: 14500

Politikredse: 12

Politiet startede i 1999 et korps af "wellness" konsulenter. Der er i dag 6 fastansatte konsulenter, som betjener de 14500 ansatte. Arbejdsopgaverne spænder fra rådgivning om fysisk træning over kost og ernæring til livsstil.

Konsulenterne fungerer som en integreret del af Politiets Arbejdsmiljøafsnit, hvorved et samarbejde med f.eks. fysioterapeut, arbejdsmiljøkonsulent eller arbejdspsykologer kan koordineres.

Annette Bonde har været med fra starten og er i dag gruppeleder.

Anette Bonde: "Opgaverne startes typisk med et fællesmøde på en station, hvor vi fortæller, hvad vi kan tilbyde. Der er normalt stor opbakning. Typisk er der et fremmøde på 75% af stationens ansatte – politifolk såvel som civile medarbejdere. Efter fællesmødet tager de enkelte kontakt til os med deres ønsker. 60% er interesseret i rådgivning om genoptræning og fysisk træning og 40% i vores andre muligheder".

Rådgivningen er frivillig, 100% fortrolig og munder ofte ud i et længerevarende forløb med opfølgning og revision af planer. Samtaler og rådgivning sker i arbejdstiden, ligesom den fysiske træning kan passeres i arbejdstiden.

Gennem de 6 år, hvor wellness konsulenterne har været på banen i Politiet, har de været i personlig kontakt med ca. 9000 ansatte.

Initiativerne kommer typisk fra en ildsjæl, ledelsen eller fra wellness konsulenterne. Anette Bonde: "De enkelte stationer eller hold bruger os også meget til at igangsætte lokale initiativer som for eksempel motionskampagne. Vi har god erfaring med at lade disse kampagner foregå som konkurrencer, hvor deltagerne konkurrerer om at nå et mål. Vi har på stationen i Århus et projekt, hvor der sker en integreret indsats på områderne fysisk træning, kostrådgivning og stresshåndtering".

Politiets indsats på Sundhedsfremmeområdet retter sig også mod tryk i jobbet. Medarbejderne, som af den ene eller anden grund ikke længere kan udfylde et job, bliver i stor udstrækning hjulpet til et flexjob eller skånejob et andet sted i organisationen.

Har indsatsen så en effekt? Anette Bonde: " Vi er ikke i tvivl om vigtigheden og effekten af vores indsats. Alene dem vi skaffer tilbage i job fra en sygemelding, kan betale vores løn. Vi kan også se, at motionsrummene bruges flittigt, når vi har gennemført en kampagne på en station. Vi vil forsøge at gennemføre en større evaluering af effekten af wellness konsulenterne i 2006".

Tilbud om sundhedsfremmende initiativer for personalet:

6 fastansatte wellness konsulenter:

- Rådgiver om fysisk træning
- Rådgiver om genoptræning efter skader, graviditet etc.
- Rådgiver om skadesforebyggende træning
- Rådgiver om fysiske aktiviteter og idræt
- Rådgiver om indretning af motionsfaciliteter
- Rådgiver om kost og ernæring, herunder ændring af livsstil
- Rådgiver om rygning og alkohol
- Afholder temadage og foredrag om f.eks. betydning af en sund livsstil, træning, kost, psykisk og fysisk velvære
- Assisterer ved sundhedsfremmende arrangementer på den enkelte station
- Udfører konditionstest
- Måler blodtryk
- Vejer,
- samt samler op på et eventuelt behov for lægehjælp.



IDA Service A/S

1000 ansatte

Rengøring

Kantinedrift

Industriservice

Skadedyrsbekæmpelse

IDA Service A/S blev grundlagt for 20 år siden og har været igennem en kraftig udvikling både på medarbejdersiden og tilbuddet af ydelser til kunderne. Firmaet er organiseret med 5 kontorer i Danmark, men det meste arbejde foregår "i marken" hos kunderne.

Firmaet er arbejdsmiljøcertificeret i henhold til DS 923 og OHSAS 18001. Det forpligter til at inddrage sundhedsfremme i arbejdsmiljøarbejdet og det lægger miljøchef Birgitte Larsen heller ikke skjul på: "Nøgleordet er trivsel for IDA Service A/S – sundhedsfremme er en del heraf".

På grund af at medarbejderne er meget spredt – ofte nogle få stykker på samme arbejdsplads – prioriteres de lokale og sociale arrangementer højt. De lokale arrangementer bliver sat i gang af den enkelte afdeling.

IDA Service A/S har gennem nogen tid haft aftale med et fitness-center. Gennem aftalen får medarbejderne rabat. På trods af, at man gjorde et stort arbejde for at finde en kompetent fitness kæde, som kunne yde kvalificeret rådgivning og på trods af, at kæden dækker de steder, hvor IDA Service A/S har kontorer, har de ansattes brug af tilbuddet været begrænset. Birgitte Larsen: "Det er vores erfaring, at sundhedsfremmeordninger helst skal foregå indenfor firmaets rammer".

Kunderne kræver i dag, at kantinetilbud også omfatter sund kost. IDA Service A/S bruger erfaringerne fra kantinedrift til at sprede informationer om sund kost til firmaet medarbejdere. Det sker blandt andet via bladet "IDA Info", som udkommer regelmæssigt. For nyligt er der endvidere ansat en ernæringskonsulent, som skal stå for de sundhedsfremmende initiativer på kostområdet.

Arbejdspladsvurderingerne viser, hvor der er behov for at gøre noget. På baggrund af tilbagemeldingerne planlægger man årlige kampagner. I 2005 er der en særlig indsats for individuel arbejdspladsindretning, og til næste år bliver overskriften "Psykisk velvære".

Miljøchef Birgitte Larsen: "Vi måler ikke konsekvent på effekten af vores initiativer på sundhedsområdet. Vi er dog ikke i tvivl om, at der er en effekt. Vores sygefravær er meget lavt (2,3%), ligesom udskiftningen af medarbejdere er på et meget lavt niveau. En god målestok er desuden, at vi får mange ansøgninger, som refererer til vores omdømme som en arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø. Vi har endda været ude for kunder, som har brugt det som argument for at købe hos os".

Tilbud om sundhedsfremmende initiativer for personalet:

- Rabatordninger til fitness-center
- Vejledning om sund kost
- Mange sociale arrangementer (bowling, cykelture, firmafester etc.)
- Frugtordning på kontorerne
- Årlige arbejdsmiljøkampagner
- Rygepolitik
- Alkoholpolitik.



De Forenede Dampvaskerier A/S

13 vaskerier spredt i landet Vaskeridrift

De Forende Dampvaskerier A/S består i dag af 13 fuldservicevaskerier, som er bragt sammen via opkøb.

Miljøchef Birgitte Juhl: " Vi lægger meget vægt på, at det enkelte vaskeri selv planlægger og gennemfører initiativerne. Fra ledelsen vil vi ikke bestemme, hvad der skal sættes i gang. Vi sørger derimod for, at alle får information om, hvad de andre vaskerier har gang i. Vi tror på, at det er vigtigt, at medarbejdere og ledelse sammen vælger, hvad man vil gennemføre. Der er store kulturforskelle blandt vaskerierne, og vi vil ikke tvinge en fast model igennem".

"Vores massageordning er i dag et tilbud på 5 vaskerier. Ca. 50 % af medarbejderne bruger det. Vi har valgt en massør, som er uddannet fysioterapeut og som har viden om arbejdsmiljø. Han bruger sine observationer ved behandlingen til praktisk rådgivning om arbejdsstillingerne ude i vaskeriet. Derved forebygger vi skader og kan bruge hans viden og observationer andre steder".

De Forenede Dampvaskerier A/S gennemfører hvert år en trivselsundersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø blandt samtlige ansatte.

Arbejde i vaskeribranchen er tungt, da der er megen manual håndtering, og på alle vaskerierne er der indført jobrotationsordning for at undgå fysisk nedslidning og ensidigt gentaget arbejde. På funktionærområdet er der meget fokus på at undgå overarbejde.

Birgitte Juhl: "Vi har mange indvandrere ansat, og det stiller krav til os i forbindelse med sociale arrangementer. Vi har lært, at man kan få mange med til f.eks. firmafester, hvis man sørger for at tage fat i den enkelte og informere om, hvad der skal ske".

De Forenede Dampvaskerier A/S kan se, at systematisk arbejde med sundhedsfremme ser ud til at have en effekt. De af vaskerierne, som lægger mest vægt på arbejdsmiljø og sundhedsfremme, har haft fine resultater i trivselsundersøgelsen.

Tilbud om sundhedsfremmende initiativer hos De Forenede Dampvaskerier A/S. Tilbuddene på det enkelte vaskeri varierer.

- Massageordninger
- Tilskud til brug af fitness-center
- Mange sociale arrangementer (firmafester etc.)
- Frugtordning
- Støtte til deltagelse i motionsløb
- Tilbud om influenza-vaccination
- Årlige arbejdsmiljøkampagner
- Rygepolitik med tilbud om rygestopkurser
- Jobrotation
- Indsats mod overarbejde.



Kollekole

45 ansatte Hotel, kursus- og konferencecenter

Kollekole er et kombineret hotel, kursus- og konferencecenter, som ligger i naturskønne omgivelser udenfor København. Staben på 45 medarbejdere omfatter receptions- og kontorphersonale, tjenere, køkkenpersonale og stuepiger.

Kollekole har forsøgt sig med et omfattende tilbud om adgang til fitness-center og relax-center i nærheden. Brugen af tilbuddene har dog været begrænset, og ifølge direktør Lis Søndergaard er en af årsagerne, at tilbuddet lå udenfor arbejdstiden. For at modvirke denne hindring er der i øjeblikket planer om at indføre en massageordning på hotellet.

Kollekole støtter deltagelse i sportsarrangementer for de ansatte. Der er tilbud om at deltage på arrangementer, som gennemføres af stedets ejer Landbrugsrådet.

Kollekole har gennem nogen tid haft en rygepolitik, hvor rygning kun må sted finde for personalet i frokoststuen i bestemte perioder. Lis Søndergaard: "Vi overvejer i øjeblikket et rygestop for personalet indendøre. Det er dog afhængigt af, at et flertal i medarbejdergruppen går ind for det. Udviklingen på dette område kommer ikke mindst fra gæsterne, som efterspørger et røgfrit miljø".

Hoteldrift betyder af naturlige grunde skæve arbejdstider, hvor det er svært at samle alle samtidigt. Lis Søndergaard: "For at sikre at nødvendige informationer når ud, sender vi fast et kort referat af de ugentlige ledermøder til alle. Kommunikation er i det hele taget meget vigtig, og vi afholder om kort tid et målrettet kursus for at styrke kommunikationen indadtil og udadtil."

Tilbud om sundhedsfremmende initiativer:

- Tilskud til brug af eksternt relax-center og fitness-center
- Tilskud til massage
- Støtte til deltagelse i sportsarrangementer (løb, fodbold mm.)
- Tilbud om influenza-vaccination
- Sundhedsforsikring med mulighed for undersøgelse og behandling på privat hospital
- Tilbud om sund kost via hotellets menu
- Rygepolitik
- Alkoholpolitik.



ISS Kloak- og Industriservice

10 afdelinger

170 ansatte

Industri- og kloak-service, sandblæsning mm.

ISS Kloak- og Industriservice er en forholdsvis ny organisation, som består af 10 afdelinger spredt i hele landet. Organisationen er dannet ved opkøb af lokale firmaer.

Miljø- og sikkerhedschef Christian Køhler-Johansen: "For os handler sundhedsfremme meget om arbejdsmiljø og sikkerhed. Vi har fokus på arbejdsmiljø hele tiden, men ønsker også at udvide med egentlige sundhedsfremmende initiativer. Vi har haft et par arbejdsulykker, som har fået os til at fokusere på området. Det har betydet en reorganisering af sikkerhedsorganisationen og en revurdering af alt vores tekniske udstyr. Vores sikkerhedsorganisation har nu meget fokus på hændelser i en dialog med medarbejderne. I det hele taget har dialog vist sig at være et nøgleord for os i en forbedring af arbejdspladsen".

“Vi har stadig en del “cowboy-mentalitet” blandt vore kolleger og det derfor vigtigt at bearbejde holdningerne hele tiden for at nå de ønskede resultater. Vi har f.eks. udviklet et lille check-skema (mini-APV), som vores medarbejdere udfylder sammen med kunden inden starten af en opgave. På den måde får vi fokus på, hvordan opgaven skal løses og vi få sikkerheden frem i bevidstheden på både kunde og medarbejder. Vi bruger også at invitere vores kunder ind for at give oplæg om sikkerhed på deres arbejdsplads for ad den vej at få inspiration og bearbejde holdninger”.

ISS Kloak- og Industriservice har lavet en “ISS Skole for Kloak- og Industriservice”. Skolen er et tilbud for alle medarbejdere om et individuelt uddannelsesforløb indenfor en række specialer på Kloak- og Industriområdet. Skolen starter med 3 obligatoriske moduler, hvor holdninger til arbejdsmiljø og sikkerhed er centrale spørgsmål. Christian Køhler-Johansen: “Vi lægger stor vægt på, at dette område og får maksimal opmærksomhed. Topledelsen i ISS Kloak- og Industriservice deltager på alle introduktionskurser for ad den vej at vise, at vi mener det”.

“Vi har også valgt at støtte den enkelte medarbejder ved at lave en lille miljø- og arbejdsmiljøhåndbog, som alle får udleveret. Håndbogen giver i korte og overskuelige sætninger udtryk for vores holdning til arbejdsmiljø og sikkerhed. Vores medarbejdere bruger blandt andet håndbogen som en støtte, hvis de synes, at de mangler instruktion om, hvordan en opgave skal løses rigtigt”.



Christian Køhler-Johansen: For os hænger arbejdsmiljø og sundhedsfremme som nævnt tæt sammen. Udover de arbejdsmiljøtiltag, som er nævnt ovenfor, tilbyder vi vores medarbejdere en Company Care ordning, som indeholder helbredsundersøgelser, mulighed for behandling på privathospital samt krisehjælp. Firmaet yder også støtte til f.eks. behandlinger ved kiropraktor og tandlæge. Som noget nyt er der frugtordning for alle. I ledelsen drøfter vi endvidere muligheden for at indføre “sunde madpakker” for vores folk i marken. Det vil være forkert at sige, at alt er lykkedes. Cowboy-mentaliteten forsvinder ikke på en gang, men vi synes, at vi er kommet et godt stykke vej. Der er ingen tvivl om, at dialogen og medinddragelsen er med til at forbedre vores arbejdsmiljø”.

Tilbud om sundhedsfremmende initiativer:

- Fokus på arbejdsmiljø og sikkerhed
- Fokus på dialog med medarbejderne
- Company Care ordning med forsikringselskab (helbredsundersøgelser, adgang til privathospital, krisehjælp)
- Information om sund kost
- Kiropraktorbehandling
- Tandlægebehandling
- Frugtordning for alle
- Ryge- og alkoholpolitik.

Zoologisk Have i København

140 ansatte

Zoologisk Have har gennem de seneste år kørt en målrettet kampagne for sund kost.

Teknisk direktør Hans Andersen: "Vi syntes, at det var lidt paradoksalt, at vi havde fuld styr på, hvad vores dyr fik at spise af vitaminer, kulhydrater og fibre og at vi ikke samtidigt gjorde noget for vores medarbejdere".

"Nøgleordet for kantinen har derfor været omlægning af tilbuddene til en sundere og mere økologisk profil. Vi gik så at sige fra smurt smørrebrød til salatbuffet og varme retter. Samtidig med at vi satte Sund-kost kampagnen i gang, blev kantinen renoveret for at gøre det mere tiltalende at spise sin mad der. Effekten har vi blandt andet kunnet se på en øget brug af kantinen. Antallet af bespisninger er i øjeblikket 60-80 måltider om dagen og det er stigende.

"Kantinepersonalet er ansat af Zoologisk Have og vi gør en del for at efteruddanne personalet. Senest har vi lagt lokaler til en messe for økologiske fødevarer og haft praktikanter fra Suhrs Seminarium."

Miljøkoordinator Rikke Bydam: "Vi har nu formuleret en kostpolitik for Zoologisk Have. Politiken er godkendt af direktionen og mangler kun den sidste accept i samarbejdsudvalget for at blive sat i værk. Politiken sætter blandt andet mål for brugen af økologiske råvarer".

Alle ansatte i Zoologisk Have har også tilbud om frisk frugt hver dag i en ordning, som administreres af kantinen.

Zoologisk Have er miljøcertificeret og har de senere år sparet meget på ressourcer som f.eks. vand og el. 10% af besparelserne går i en pulje, som medarbejderne selv bestemmer over. En del af pengene har tidligere været brugt til en massageordning, men det er nu ophørt, fordi interessen var for ringe. Der er på nuværende tidspunkt i stedet overvejelser om at bruge penge fra puljen på indretning af et motionscenter.

Hans Andersen: "Initiativet til Sund-kost kampagnen kom oprindeligt fra sikkerhedsrepræsentanten i Zoologisk Have. I dag er der stor interesse for sagen og medarbejderne efterlyser fortsat nyt på kostområdet".

Tilbud om sundhedsfremmende initiativer:

- Sund-kost kampagne i kantinen
- Frugtordning for alle
- Løbende måling af arbejdsmiljøfaktorer (bl.a. Legionella).



Hvor kan man læse mere?

Nedenfor er der samlet en række referencer til yderligere oplysninger. Mængden af informationer er meget stor og de nævnte kilder er kun eksempler. Ved at søge på internettet på "Sundhedsfremme" er det muligt at finde mange inspirerende informationer til brug for arbejdet med dette område.

Hjemmesider

Generelt om sundhedsfremme:

www.nfa.dk

www.at.dk

www.amr.dk

www.projektarbejdsglaede.dk

Kost:

www.6omdagen.dk

www.mad-paa-arbejde.dk

www.altomkost.dk

www.sundhed.dk

Motion mv:

www.hjerteforeningen.dk

www.krop-fysik.dk

Rygning, alkohol etc.:

www.cancer.dk

www.hope.dk

www.stoplinien.dk

Arbejdstilsynet
Postboks 1228
0900 København K.
Tlf.: 70 12 12 28
www.at.dk

Videncenter for Arbejdsmiljø
Lersø Parkallé 105
2100 København Ø
Tlf.: 39 16 52 30
www.arbejdsmiljoviden.dk

Pjecen kan købes i Videncenter for Arbejdsmiljø eller bestilles på hjemmesiden www.arbejdsmiljobutikken.dk
1. udgave. 1. oplag. 2006
Lay-out: Søren Sørens Tegnestue
Tryk: PrintDivision
ISBN 87-91106-56-7
Vare nr.: 162060