

# BFA

Transport  
Service - Turisme  
Jord til Bord

Branchefællesskab for Arbejds miljø

## DEN RØDE TRÅD I SUNDHED

Inspirationshæfte udarbejdet i forbindelse med projekt  
"Sundhedssamtaler for ansatte i Kriminalforsorgen"



# FORORD

Med "Den røde tråd i sundhed" ønsker Branchearbejdsmiljørådet for service- og tjenesteydelser sammen med Kriminalforsorgen og Fængselsforbundet at give arbejdspladser indenfor fængsler og arresthuse inspiration til at arbejde med sundhed, så det lykkes.

Hæftet beskriver erfaringer og udtalelser fra projekt "Sundhedssamtaler for ansatte i Kriminalforsorgen", hvor Statsfængslet i Jyderup, Statsfængslet Østjylland og Arresthuset i Næstved har deltaget.

Projektet har bestået af samtaler med de enkelte ansatte, skriftlig opsamling til arbejdspladserne, tilbud om én ekstra samtale samt fælles opsamling på den enkelte arbejdsplads.

Tak til de tre arbejdspladser, som har deltaget!

Inspirationshæftet tilstræber at videregive deres tilkendegivelser, gode idéer og erfaringer.



# 15 "LYKKER" PÅ sundhedens røde tråd

10 af dem er uden økonomiske omkostninger.....!

1. anerkendelse
2. en god relation til afdelingsledelsen
3. tillid på arbejdspladsen
4. opbakning fra og tryghed ved kolleger
5. øget kendskab til hinandens arbejdsfunktioner og arbejdsvilkår
6. den gode stemning
7. god kommunikation
8. information om den daglige drift
9. mulighed for indflydelse på vagtplanen
10. fysisk aktivitet

11. let tilgængelig god og sund mad
12. løbende fokus på livsstilsfaktorer
13. gode fysiske rammer og godt inventar
14. udviklingsmuligheder
15. socialt fællesskab.

De 15 "sundhedslykker" er en sammenfatning af 60 ansattes tilkendegivelser omkring, hvad der skaber sundhed for dem, og hvor de mener, arbejdspladsen kan sætte ind for at fremme sundheden.

Tilkendegivelserne er kommet i forbindelse med et tilbud om individuelle sundhedssamtaler med en ekstern sundhedskonsulent om arbejdsmiljø, livsstil, trivsel og samspillet i mellem arbejdsvilkår, det at få prioriteret egen sundhed og oplevelsen af sundhed.

# HVAD VISTE sundheds sam t alerne

60 ansatte, både ledere og medarbejdere, deltog i samtalerne. Såvel et lukket, som et åbent fængsel samt et arresthus var repræsenteret. Foruden fængselsbetjente blev værk mestre, administrativt personale og socialrådgivere fra de pågældende afdelinger tilbudt deltagelse. Samtalerne var et tilbud og dermed frivillige.

Typiske sundhedsfremmende faktorer, som de ansatte nævner, er:

- **sundhed fremmes af anerkendelse**. Sundhed handler om energi til at få prioriteret egen sundhed og til at udvise omsorg for andre. Den grundlæggende energikilde er at føle, at man gør et godt stykke arbejde og at blive anerkendt for det.

Alle har brug for anerkendelse, og den anerkendelse kommer ikke fra de indsatte. Derfor er gensidig respekt og anerkendelse i mellem kollegerne og gensidigt i mellem ledelsen og medarbejderne alfa og omega i forhold til sikring af og fremme af sundhed.

- **sundhed fremmes af en god relation til afdelingsledelsen** som skabes, når ledelsen mestrer kombinationen af at sætte rammer og være lydhør samt mestrer balancen i mellem autoritet og åbenhed. En afdeling bygget op omkring gensidig respekt, åbenhed, fordomsfrihed, samhørighed, fortrolighed og humor er altafgørende i forhold til oplevelsen af sundhed. Afdelingsledelsen skal udvise handlekraft, ansvarlighed og seriøsitet og samtidig være sparringspartner, modspiller og medspiller. Fremme af sundhed kræver, at ledelsen er engageret i det og såvel tænker som spørger medarbejderne: "Hvad kan jeg gøre for, at du kan få det bedre i hverdagen?"

Nærmeste leder bør anerkende, guide og om nødvendigt irettesætte medarbejderne. Lederen skal være tydelig i forhold til, hvad det vil sige at være ansat på den pågældende arbejdsplads. Det handler om en

afbalancering i involvering af medarbejderne og ledelsesmæssig styring, der sikrer struktur og afstikker rammer i hverdagen.

Der skal være ledelsesmæssig opmærksomhed på den enkelte medarbejder, som skal føle sig hørt, lyttet til, taget alvorlig samt opleve at blive involveret og at have indflydelse. Dette er tæt forbundet med oplevelsen af at føle sig sund og energifyldt.

Ledelsens opmærksomhed og anerkendelse er betydningsfuld i forhold til at opleve "at slå til" og dermed at have overskud til at tage hånd om egen sundhed.

- **sundhed fremmes af tillid på arbejdspladsen**, kolleger i mellem og i mellem ledelse og medarbejdere.

Tillid fremmes, når det, der siges, intentionerne og handlingerne afspejler hinanden og følges ad. En leder opbygger tillid til medarbejderne ved at være iblandt medarbejderne, give dem opmærksomhed, være nærværende, åben, lyttende og tage dem alvorlig.

- **sundhed fremmes af opbakning fra og tryk ved kolleger**. Oplevelsen af at stå sammen, bakke hinanden op, drage omsorg for hinanden og være opmærksom på hinanden, er det, der påvirker overskuddet til at motionere, spise sund mad, sove godt osv. Nærvær er vigtige ingredienser i fællesskabet og sundheden, hvilket blandt andet vises ved at spørge ind til hinanden, vise interesse for og lytte til hinanden.
- **sundhed fremmes ved øget kendskab til hinandens arbejdsfunktioner og arbejds vilkår** på tværs af funktionsområderne, f.eks. fængselsbetjente og værk mestre. Forståelse for hinanden samt afstemning af forventningerne til hinanden optimerer vilkårene for at hjælpe hinanden, hvilket er vigtigt i forhold til oplevelsen af overskud og sundhed.



- **sundhed fremmes af den gode stemning**. Alle bidrager til stemningen, og det smitter. Stemningen er noget af det mest betydningsfulde i forhold til at opleve sig sund og energifyldt eller "flad". Spark negativitet og sladder til hjørne, drop fokus på og søgen enighed om, hvad "der er noget lort".

Fokus skal være på: "Hvorfor er jeg her?" – og dermed fremhæv den grundlæggende tilfredshed, der må være som forklaring på, at man er ansat her.

- **sundhed fremmes af god kommunikation** herunder samtaleformen, tonen, kropssproget og evnen til at lytte.

Kommunikation kan "skrue op og ned for energiknap-

pen". Energi, der kan give overskud til at gøre det, der er godt for en selv, f.eks. rette fokus på livsstil, men også energi til at fastholde gode arbejdsmanerer.

Kommunikation er omdrejningspunktet for stemningen og for de sociale relationer. Kommunikation er byggesten i samarbejdet, opbygning af den gensidige tillid og troværdighed samt respekten i afdelingen og på tværs af afdelingerne.

Lyt til, hvad der reelt siges og bevar evnen til at stille spørgsmål, frem for at konkludere og tro, at man kender sandheden på andres vegne.

God kommunikation er et redskab, der kan fremme sundhed, velvære, arbejdsglæde og selvrespekt.



- **sundhed fremmes af information om den dag-lige drift.** Information er med til at skabe tryghed, overblik og dermed overskud. Uvidenhed og uvished er derimod opslidende og risikerer at give anledning til usikkerhed, rygtedannelser og negative historier, som dræner overskuddet.

Information opleves som værdsættelse. Tydelighed og afklaring er vigtigere end oplevelsen af at være enig i ændringerne.

Tilbagemeldinger om vagtplaner, ferieønsker, fridage mv. er afgørende for at få arbejdsliv og privatliv til at hænge sammen, hvilket er tæt forbundet til oplevelsen af sundhed samt overskud til at tage hånd om egen sundhed.

- **sundhed fremmes af mulighed for indflydelse på vagtplanen**, da det er særdeles værdifuldt i forhold til at få arbejdsliv og privatliv til at hænge sammen. Målet bør dog ikke være flest mulige vagter på færrest mulige dage af hensyn til nedslidningsrisiko, træthed og udbrændthed.
- **sundhed fremmes af fysisk aktivitet.** Mulighed for at træne i arbejdstiden, i det omfang arbejdet tillader det, er meget værdifuldt i forhold til sundhed og kompenserende i forhold til et ofte meget stille-siddende job. Det er et stort plus og motivationsfaktor, når afdelingsledelsen opfordrer til, værdsætter og anerkender træning i arbejdstiden.

At arbejdspladsen tager initiativ til at arrangere fællestøtning, f.eks. cykle sammen på arbejde og træning op til DHL stafet, er ligeledes en vigtig motivationsfaktor.

- **sundhed fremmes af let tilgængelig god og sund mad.** Tag et tjek på, hvilke muligheder I har for valg af mad, små mellemmåltider og drikkevarer. Overvej

jeres holdning til og prioritering af spisetider. Sæt nogle rammer omkring spisetider, der afspejler jeres prioritering af maden som kilde til sundhed og kig det, der serveres og spises på fællesmøder efter i sømmene.

- **sundhed fremmes af løbende fokus på livsstilsfaktorer** som kost, træningsprogrammer og rygning i form af individuelle samtaler, etablering af grupper på arbejdspladsen, fælles tema og foredrag.
- **sundhed fremmes af gode fysiske rammer og godt inventar.** De fysiske rammer er forbundet med sundhed i forhold til oplevelsen af velvære. Indstillingsmuligheder samt ergonomisk rådgivning ved administrative arbejdspladser er betydningsfulde.
- **sundhed fremmes af udviklingsmuligheder**, herunder kurser og tildeling af ansvarsområder. Begrænsede udviklingsmuligheder risikerer at resultere i træthed og irritation. "Den bedste sundhedsinvestering er personaleudvikling".

- **sundhed fremmes af det sociale fællesskab.** Sociale arrangementer giver sammenhold, større rummelighed og gensidig respekt, hvilket er betydningsfuldt i forhold til sundhed.

Sociale arrangementer, f.eks. personaleseminarer, DHL stafet, foredrag og events med f.eks. fokus på sundhedsfremmende emner, giver mulighed for at være sammen i andre rammer end, hvad hverdagen tilbyder. Sociale relationer ud over det sædvanlige arbejde har stor betydning i forhold til at dyrke fællesskabet og fremme interessen for hinanden i arbejdsmæssig sammenhæng, som igen er afgørende i forhold til at opleve arbejdsglæde og dermed overskud og energi til at fokusere på egen sundhed.





## EKSEMPLER PÅ ud t alel ser

*"Sundhed - det handler jo om at ha' overskud til det, man skal og gerne vil".*

*"Sundhed handler om balance - at være i balance med sig selv og opleve at der er balance i mellem arbejde og det der hjemme".*

*"Frugtskålen virker som et plaster på en pulsåreblødning, hvis medarbejderinddragelsen ikke er på plads".*

*"Det er ikke frugtskålen og træning, der betyder noget for mig. Det er informationsniveauet og uvisheden, der betyder noget. Jeg har brug for at kunne møde på arbejde uden at være bekymret for, om tæppet bliver trukket væk under fødderne på mig. Ja, det er det, der kan dræne mig for energi til at kunne gøre det, jeg gerne vil".*

*"Sundhed handler om både det i kroppen og det i hovedet".*

*"Sundhed er at blive taget alvorlig af ledelsen for det, man gør og det, man siger".*

*"Det vigtigste i sundhed er åbenheden i forhold til hinanden, at være reelt lyttende, positiv, nysgerrig, udforskende og ikke forudfattede ledere og medarbejdere i mellem. Det handler om at vise hinanden respekt som mennesker - at oparbejde den form for gensidighed".*

*"Sundhed er for mig balancen i mellem ansvar, kompetence og belønning, fordi det er det, der er betydningsfuldt for mit selvværd, og lysten til indsatser er drevet af den balance".*

*"Sundhed er, at jeg har det godt med mig selv, og når jeg får gjort de rigtige ting - altså får spist ordentligt og får dyrket noget motion".*

*"Sundhed er at stå op om morgenen og tænke, at jeg glæder mig til at komme på arbejde - tænke at det bliver en god dag i dag".*





*"Sundhed er de gode oplevelser. Det er dem, der giver ressourcerne til at passe på sig selv. En god oplevelse kan være en kollega, man klinger med".*

*"Atmosfæren er det afgørende for sundhed".*

*"Det psykiske er det overordnede. Hvis man har det godt psykisk, har man måske også mere overskud til f.eks. at motionere. Man har også overskud til at ta' hånd om andre".*

*"Forudsætningen for at kunne tage hånd om egen sundhed, f.eks. at spise frugt, gå ture osv. er, at man oplever, at man lykkes, oplever at kunne gøre et godt stykke arbejde, og at man udvikler sig og har indflydelse".*

*"Jeg har været et sted før, hvor min leder hele tiden lurede og ventede på, at jeg skulle træde forkert. Jeg havde følelsen af ikke at kunne stole på ham. Jeg gik hele tiden med paraderne oppe også i forhold til hvem af kollegerne, jeg kunne stole på. Hvis der skete noget,*

*vidste man ikke, om lederen ville bakke én op. Det her (sundhed) handler om tillid og tryghed".*

*"Som leder skal jeg opbygge tillid til medarbejderne ved at være iblandt dem og ved at være nærværende. Medarbejderne skal have opmærksomhed, de skal tages alvorlig og opleve at blive taget alvorlig. Det er forudsætningen for sundhed".*

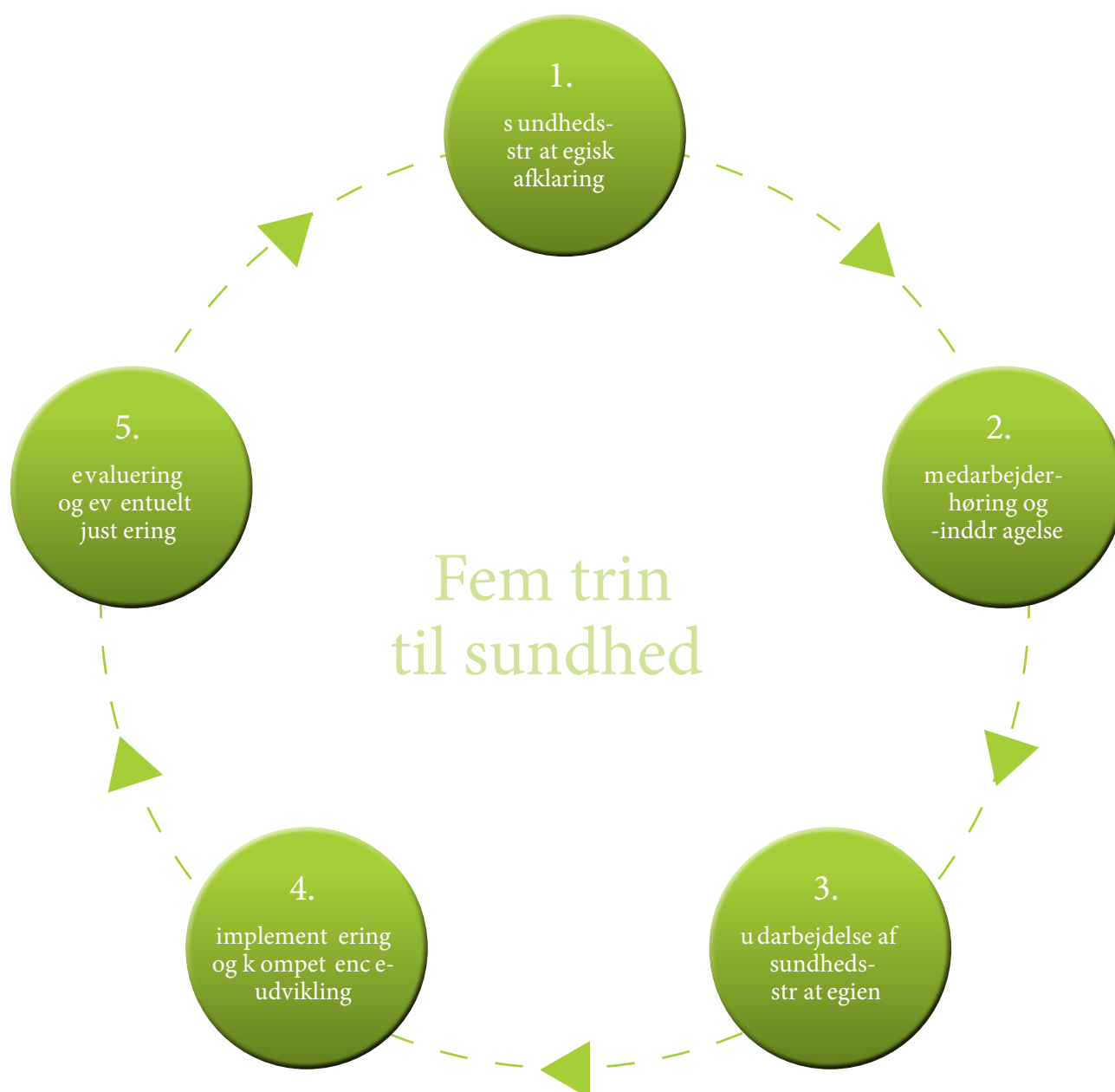
*"At få spist frugt og grønsager er mit eget ansvar, arbejdspladsen skal være med til at sikre eller give mig overskud til at gøre det".*

*"Der er mange ting, der spiller ind på sundhed, blandt andet den fornemmelse du har, når du træder ind af døren her. Det her er et lille sted, og så ligger det smukt midt i byen. Man kan hele tiden kigge ud af vinduerne ud i det 'normale' liv på gaden. Og så betyder det altså også rigtig meget, at vi arbejder 24 timer. Vi kan ligesom få lov at gøre vores arbejde færdig. Ja, sundhed er mange ting og overskud til at få gjort noget sundt er afhængig af mange ting".*



# FEM TRIN til sundhed

Skal sundhed være en naturlig del af arbejdspladsen, er der 5 trin til målet. Nedenstående er en guide til, hvordan den røde tråd kan følges, så det lykkes.



### 1. Sundhedsstrategisk afklaring

Sundhedsstrategi er den måde, hvorpå man forholder sig til sundhed på arbejdspladsen. En sundhedsfremmende virksomhedskultur har fokus på såvel den "menneskelige bundlinje" som virksomhedsaktiver i form af f.eks. "præstationsfremme", lavt fravær og fastholdelse af medarbejderne.

Rammerne for sundhedsindsatserne bør derfor afklares på det strategiske ledelsesniveau, således at sundhed prioriteres som en del af arbejdspladsens værdisæt og dermed integreres i de ledelsesmæssige beslutninger og arbejdspladsens daglige drift.

ledelsen afklarer følgende rammer:

- Hvad vil vi opnå med sundhedsindsatserne?
- Hvilke pejlemærker og succeskriterier har vi for indsatserne?
- Hvilket omfang skal de have inkl. afklaring af ressourcer?
- Hvordan harmonerer det med øvrige indsatser på arbejdspladsen?

- Hvem har ansvar for, hvad det vil sige, ansvarsområder og arbejdsdeling i det strategiske felt?
- Nedsættelse af arbejdsgruppe der er ansvarlig for fremdriften i de 5 trin?

### 2. Medarbejderhøring og inddragelse

Medarbejderne involveres og høres i form af løbende muligheder for at formulere meninger om emnet og komme med input, f.eks. i forbindelse med individuelle samtaler, på fællesmøder, temadage etc.

Forskellige holdninger hilses velkomne som bidrag til, at alle kan få indsigt i hinandens forståelse af og syn på sundhed, trivsel og arbejdsmiljø.

Forslag til dialogspørgsmål:

- Er der kultur for at diskutere sundhed og trivsel på vores arbejdsplads?
- Hvad er sundhed for mig?
- Hvordan forstår vi hver især sundhed her i vores afdeling?



- Hvordan forstår jeg sammenhæng i mellem arbejdsmiljø og sundhed?
- Hvordan ser jeg sammenhæng i mellem sundhed, arbejdsmiljø og det at præstere på mit arbejde?
- Hvordan kan sundheden styrkes på arbejde:
  - Hvad gør jeg selv for at bibeholde eller forbedre min sundhed?
  - Hvad gør vi sammen for at bibeholde eller forbedre vores sundhed på arbejde?
  - Hvad kan vi gøre mere af for at forbedre vores sundhed?
  - Hvad gør ledelsen eller arbejdspladsen for at bibeholde eller forbedre vores sundhed?
  - Hvad kan ledelsen eller arbejdspladsen gøre mere af?

### 3. udarbejdelse af sundhedsstrategien

Med afsæt i ledelsens sundhedsstrategiske afklaring samt ledelsens rammer for sundhedsindsatserne koblet med høring og involvering af medarbejderne, udvikles og udarbejdes.

sundhedsstrategien:

- Hvilke konkrete sundhedsindsatser, vil vi arbejde med?

Er der gennemført individuelle samtaler, vil de generelle tilkendegivelser opsamlet i en rapport indgå i denne fase?

### 4. implementering og kompetenceudvikling

Konkrete aktiviteter besluttet under trin 3 igangsættes.

Operationalisering af sundhedsstrategien:

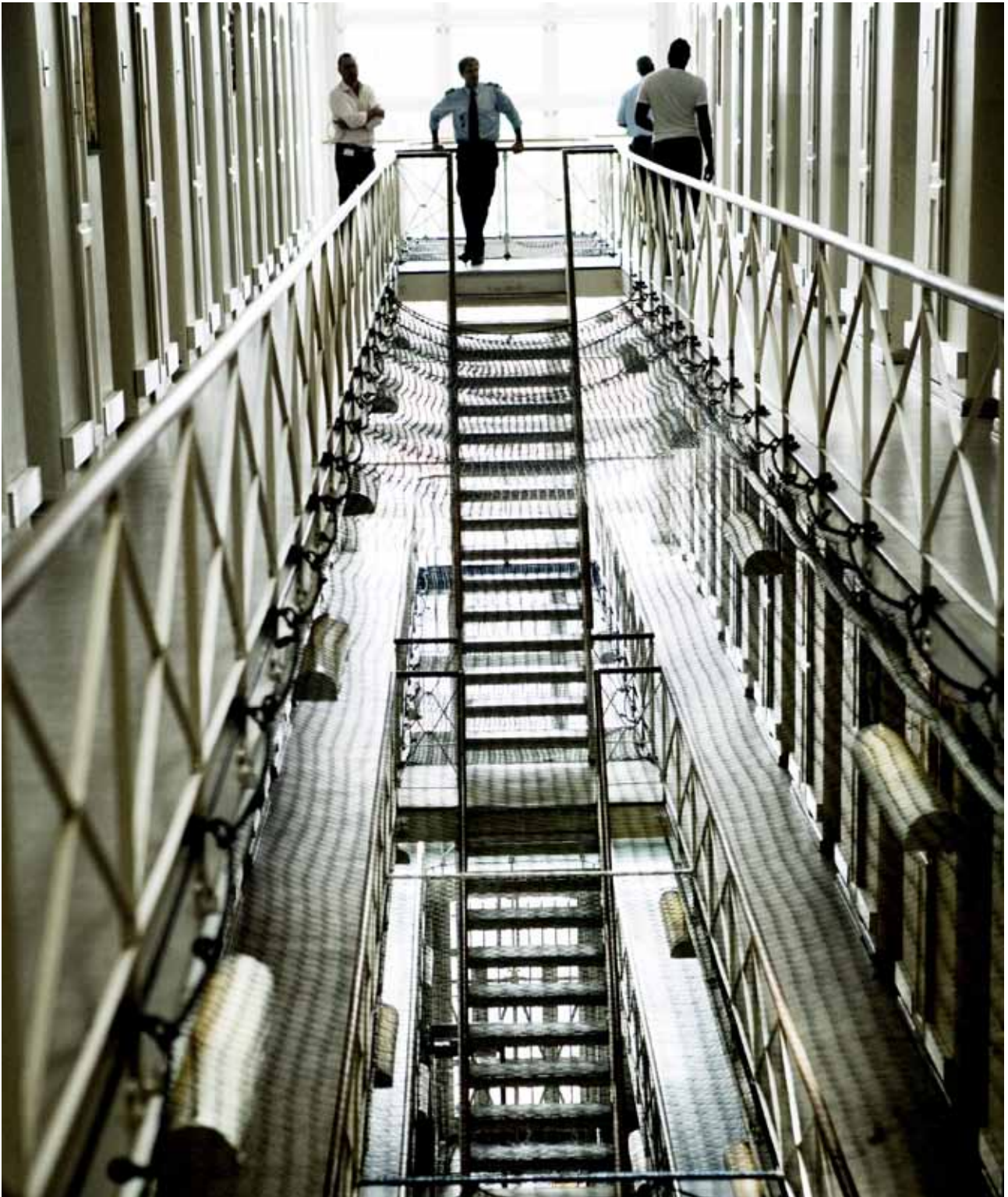
- Organisering og implementering af indsatsområder inkl. igangsætning af eventuel kompetenceudvikling, individuelle sundhedssamtaler, tilbagevendende debat om sundhed på fællesmøder med ekstern mødeleder etc.
- Hvem gør hvad, hvornår?

### 5. evaluering og justering

- Måling og evaluering af indsats i henhold til pejlemærker og succeskriterier fra fase 1
- Sundhedsstrategien og dens indsatsområder justeres og indarbejdes i fase 1, og en ny cyklus begynder.







# BAGGRUND FOR Projektet

Branchearbejdsmiljørådet for service- og tjenesteydelser i samarbejde med Kriminalforsorgen og Fængselsforbundet har tidligere gennemført en undersøgelse med det formål at få et billede af, hvordan ansatte i arresthuse og fængsler oplever deres egen sundhedsstilstand.

Resultaterne viste, at de oplever deres helbred dårligere sammenlignet med danske lønmodtagere generelt. Det

vil Branchearbejdsmiljørådet i samarbejde med Kriminalforsorgen og Fængselsforbundet gerne være med til at ændre.

Som led i det igangsatte Branchearbejdsmiljørådet pilotprojekt "Sundhedssamtaler i Kriminalforsorgen" med henblik på afprøvning af en model for arbejdet med sundhed på arbejdspladser indenfor Kriminalforsorgen.



Samtalerne er fortrolige. Der er et tilbud og dermed frivillige.

Formålet med projektet er at bidrage til at forbedre sundhedstilstanden hos de ansatte såvel som at sætte fokus på sammenhæng i mellem arbejdsmiljø, arbejds- vilkår og sundhed.

Som inspiration til andre er erfaringer og udtalelser fra dette projekt samlet i dette hæfte "Den røde tråd i sundhed".

**reference:**

Sundhed og trivsel på arbejdspladsen  
inspiration til systematisk og strategisk arbejde  
med sundhedsfremme i virksomheden  
Sundhedsstyrelsen, Center for Forebyggelse, december  
2009

ISBN: 978-87-7104-027-2

[http://www.sst.dk/publ/Publ2009/CFF/Sundhed\\_trivsel/sundhed\\_og\\_trivsel.pdf](http://www.sst.dk/publ/Publ2009/CFF/Sundhed_trivsel/sundhed_og_trivsel.pdf)

Bar-ser vice materiale på [www.bar-ser-vice.dk](http://www.bar-ser-vice.dk)

- Rapport – Sundhedsprofiler for det uniformerede personale i Kriminalforsorgen" 2008
- Risiko for kræft blandt ansatte indenfor retsvæsen og Kriminalforsorgen 2007
- Ledelse under forandringsprocesser – rapport/politi 2008
- Sundhedsfremme 2005
- Grib sundheden – 5 historier for politiet 2009
- Forebyg ulykker – politi og fængsler rev. 2010
- Værktøjskasser om konflikthåndtering, mobning, stress, mv.
- Værktøjskasse om PTSD 2011
- Arbejdsmiljø ved skiftetjeneste 2007



# Brug din BFA!

BFA Service - Turisme er et udvalg, hvor faglige organisationer og arbejdsgiverforeninger inden for servicefagene arbejder for at give virksomheder og medarbejdere brugbare informationer om arbejdsmiljøarbejdet.

BFA service, som vi kaldes til dagligt, har udarbejdet en række vejledninger, foldere og pjecer om relevante emner i branchen. Hertil kommer, at vi løbende arrangerer konferencer og seminarer om arbejdsmiljøspørgsmål.

Du kan læse meget mere om alt dette på [www.bfa-service.dk](http://www.bfa-service.dk)

Vi er til for at blive brugt!

**BFA** | Transport  
Service - Turisme  
Jord til Bord  
Branchefællesskab for Arbejdsmiljø

## Branchearbejdsmiljøudvalget Service - Turisme

### Arbejdsgiversekretariatet

H.C. Andersens Boulevard 18  
1787 København V  
Tlf. 33 77 33 77  
[www.bfa-service.dk](http://www.bfa-service.dk)

## Branchearbejdsmiljøudvalget Service - Turisme

### Arbejdstagersekretariatet

Kampmannsgade 4  
1790 København V  
Tlf. 88 92 01 43  
[www.bfa-service.dk](http://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](http://www.bfa5.dk)

Inspirationshæftet kan også  
hentes på BFA's hjemmeside  
[www.bfa-service.dk](http://www.bfa-service.dk)

### Det nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Lersø Parkallé 105  
2100 København Ø  
Tlf.: 39 16 52 00  
Fax: 39 16 52 01  
[www.nfa.dk](http://www.nfa.dk)

### Videncenter for Arbejdsmiljø

Lersø Parkallé 105  
2100 København Ø  
Tlf.: 39 16 52 30  
[www.arbejdsmiljøviden.dk](http://www.arbejdsmiljøviden.dk)

1. oplag 2011  
Varenummer 16 21 24  
ISBN nummer 978-87-92754-01-1