



Arbetshälsoinstitutet

Kom igång!– Hälsosamma arbetsplatser

4

Ett arbete kan
främja hälsan på
många sätt

5

Krav och påverkan
av ett yrke som
utgångspunkt

8

Bäst resultat
genom att
utvecklas
tillsammans

SAMMANFATTNING	3
FÖRORD	3
HÄLSA I ARBETET	4
DET ÄR VIKTIGT ATT TILLSAMMANS BEFRÄMJA HÄLSA PÅ ARBETSPLATSEN	5
Exempel på yrken/branscher där särskild uppmärksamhet bör ägnas åt hälsofrämjande åtgärder	5
ARBETSGEMENSKAPEN KAN STÄRKA MOTIVATIONEN ATT FRÄMJA HÄLSA	7
KOM IGÅNG: PLAN FÖR HÄLSOBEFRÄMJANDE	7
I. Bedömning av utgångsläget – vad vi redan gör, vad arbetet kräver och hur det påverkar	7
II. Att sätta upp ett mål och en handlingsplan	8
III. Aktiviteter och utvärdering	8
BÄST RESULTAT FÅS GENOM ATT UTVECKLAS TILLSAMMANS	8
1. Principer för gemensam utveckling	8
2. Samutveckling kan se olika ut på olika arbetsplatser	8
3. Framgångsfaktorer	9
4. Ett steg i taget – uppföljning stöder framgång	10

Sammanfattning

Arbetsplatserna kan bidra till arbetstagarnas hälsa. Dessa rekommendationer presenterar metoder för att främja hälsosamma livsstilar – fysisk aktivitet, kost och sömn – på arbetsplatser.

Rekommendationerna bygger på vetenskapliga översikter och expertkunskaper. För dessa rekommendationer har vi undersökt arbetsplatsernas metoder för att främja återhämtning, hälsosam kost, god och tillräcklig sömn och fysisk aktivitet både för arbete som är fysiskt belastande och för stillasittande arbete. Dessutom har vi granskat små arbetsplatsernas metoder för att öka den fysiska aktiviteten och främja hälsosam kost.

Syftet med hälsobefrämjande på arbetsplatserna är att främja arbetstagarnas förmåga att arbeta, återhämtning från arbetet och vardagliga aktiviteter i sitt arbete och för framgång i yrket. Hälsobefrämjande aktiviteter är olika för olika yrken och arbetsplatser, eftersom arbetets krav och hälsopåverkan varierar.

Förord

Kom igång! – Rekommendationerna Hälsosamma arbetsplatser för att befrämja hälsa på arbetsplatser har producerats i konsortiumprojektet Promo@work. Projektet får finansiering från Rådet för strategisk forskning (STN), som är verksamt inom Finlands Akademi. Rekommendationerna har tagits fram i samarbete med en bred grupp av påverkare inom arbetslivet. Du finner listor över de deltagande samarbetsaktörerna på baksidan. Vi vill rikta ett varmt tack till alla de experter som deltagit i samutvecklingen och för deras värdefulla bidrag i utarbetandet av rekommendationerna.



UTFÄRDARE

Laitinen J, Turpeinen M, Korhakangas E, Kaksonen T, Oksanen T, Salmi A, Lusa S, Ahola S och Promo@work-konsortium

Hälsa i arbetet

Har du kommit att tänka att ett arbete förutom meningsfull sysselsättning, nytt lärande, livsinnehåll och lön, också kan ge bättre hälsa? Även små, ofta återkommande, hälsofrämjande åtgärder på arbetsplatsen är betydelsefulla eftersom en stor del av vår vakna tid spenderas på arbetet. Det innebär att val som görs i arbetet har betydelse. Hälsofrämjande aktiviteter är olika för olika yrken och arbetsplatser, eftersom arbetets

krav och hälsopåverkan varierar. Hälsofrämjande åtgärder bidrar till att förebygga och hantera hälsorisker som orsakas av arbetsrelaterade faktorer. Främjandet av hälsa är effektivare när många möjligheter på arbetsplatsen nyttjas systematiskt och samtidigt. Hälsofrämjande åtgärder på arbetsplatsen kan riktas mot miljön, arbetskollektivet och dess kultur, såväl som individer och tjänster.

VISSTE DU ATT? Alla arbetsplatser i Finland är enligt lag skyldiga att agera på ett sätt som främjar hälsan. Som minimikrav innebär det att de lagstadgade skyldigheterna för hälsa och arbetsförmåga ska efterföljas.

Kräver ditt arbete noggrannhet och vakenhet? Ät regelbundet, sov gott och tillräckligt och ta pauser i arbetet.

Att äta tillsammans utan mobiltelefoner främjar en känsla av gemenskap och ett avbrott från arbetssystemen.

Är ditt jobb fysiskt tungt? Se till att du återhämtar dig från arbetet och att din fysiska kondition är tillräcklig för jobbkraven.

Hälsosamma vanor för den som arbetar natt minskar hälsoriskerna och bidrar till arbetsförmågan.

Promenadmöten piggar upp och skapar kreativa lösningar. Stående möten hjälper till att bibehålla energin i mötet.





Det är viktigt att tillsammans befrämja hälsa på arbetsplatsen

Vanor för hälsosam mat, motion och sömn kan främjas på arbetsplatsen. Arbetsgemenskapen kan tillsammans fundera på lösningar för att stödja individer och för att prioritera hälsosamma alternativ och återhämtning från arbetet. Vad behöver förändras för att alla ska må bra?

Exempel på yrken/branscher där särskild uppmärksamhet bör ägnas åt hälsofrämjande åtgärder

RÄDDNINGSPERSONAL, BRANDMÄN OCH AKUTSJUKVÅRDARE

De utsätts för ett brett spektrum av fysiska, psykologiska och sociala stressfaktorer i varierande, krävande och icke-förutsägbara miljöer. Jobbet kräver mångsidig funktionsförmåga av räddningspersonalen för att de ska klara av arbetet utan att riskera sin egen eller andras hälsa.

YRKESFÖRARE

De flesta av dem är överviktiga eller feta och utför även nattarbete. Utbudet av matställen vid vägarna, särskilt nattetid, är begränsat, och hälsosamma alternativ är knappa och de kan vara svåra att identifiera. Det är viktigt att ta pauser för sittandet och vikten av motion på arbetsresan eller på fritiden förhöjs.

SERVICEBRANSCHEN

För arbetare i servicebranschen, till exempel restaurangarbetare, finns flera belastningsfaktorer samtidigt, så som psykosociala faktorer vid kundarbete, buller, fysiskt belastande arbetsuppgifter och skiftarbete. I restaurangbranschen är alkohol lättillgängligt.



Arbetsgemenskapen kan stärka motivationen för hälsofrämjande

Arbetstagarnas livsstilsvanor kan påverkas på arbetsplatsen, men inte med vilka som helst metoder – det behövs planering och beprövade metoder för att de goda avsikterna inte ska vända sig mot sig själva. Det är viktigt för en person att uppleva att han själv väljer sina egna val och aktiviteter. Kontroll eller en upplevelse av begränsning för rätten till

eget beslutsfattande motiverar inte till en livsstilsförändring. Upplevelsen av att det går att påverka sig själv och frågor som berör den egna arbetsplatsen uppmuntrar till framsteg.

Kom igång!: plan för hälsobefrämjande

Planen för hälsobefrämjande kommer att vägleda arbetsplatsens målsättningar att befrämja och utvärdera hälsan. Det är viktigt att föra ihop genomförandet av planen och uppföljningen av genomförandet med arbetsplatsen befintliga rutiner eller andra regelbundna återkommande aktiviteter (årskalendarern). Arbetsplats människor engagerar sig som bäst när planen görs tillsammans.

För att göra en hälsofrämjande plan på arbetsplatsen är det viktigt att komma överens om vem eller vilka som är ansvariga

för verksamhetsledningen, initiering och schemaläggning av aktiviteter, vilka som ska vara delaktiga i aktiviteterna, och att boka en gemensam tid för aktiviteterna. Stegen för att skapa en plan är: I) bedömning av utgångsläget, (II) sätta en målsättning och skapa en handlingsplan samt (III) åtgärder och utvärdering.

I. Bedömning av utgångsläget – vad vi redan gör, vad arbetet kräver och hur det påverkar

Använd våra tipslistor för att utvärdera hur och för vilka frågor din arbetsplats stöder hälsosamma livsstilar och återhämtning från arbetet.

VAD FUNGERAR OCH VAD BEHÖVER UTVECKLAS? VAR FINNS DET RUM FÖR UTVECKLING? VAR BEHÖVER VI STÖD?

Kolla in tipslistorna:

<https://www.ttl.fi/sv/mars-ivag-halsosamma-arbetsplatser>

Bedöm därefter vilken typ av krav eller inverkan arbetet har. Med arbetets krav menas de kriterier för arbetsförmåga, som arbetstagaren måste uppfylla för att kunna utföra sitt arbete på ett tillräckligt säkert, hälsosamt och effektivt sätt.

Med påverkan menas till exempel potentiella hälsorisker som arbetsrelaterade faktorer motverkar utvecklingen av. Att höra medarbetarna om deras egna uppfattning och erfarenhet är viktigt. Primer-verkstadsmodellen är lämplig som ett verktyg för den här fasen. Vid utvärderingen kan man också dra nytta av riskbedömningar på arbetsplatsen, företagshälsovårdens basuppgifter om arbetsplatsens tillstånd och resultaten av personalundersökningarna.



II. Att sätta upp ett mål och en handlingsplan

Vid fastställandet av detta mål bör vi fundera över de långsiktiga målsättningarna samt även på vilka mindre delmål som är verksamhetsstyrande och som kommer att behövas för att uppnå det. Detta kommer att göra målen mer konkreta och upplevelser av framgång kan därmed uppnås. Målen bör beskrivas på ett sådant sätt att deras förverkligande kan observeras och mätas (till exempel vad som händer och under vilken tidsperiod).

Vid genomförandet av handlingsplanen är det bra att börja med en brainstorming för att komma på praktiska lösningar. Till exempel, listas fem idéer för vilka för- och nackdelar med

varje bedöms. Sedan väljs det bästa och enklast genomförbara lösningsalternativet (en eller flera).

Nästa steg är att ta fram en lösning: vad behöver göras i praktiken, varför, vem gör det, med vem, när, var och hur, vilka resurser behövs och vilka eventuella hinder finns.

III. Aktiviteter och utvärdering

Hälsofrämjande åtgärder och förändringar på arbetsplatsen bör utvärderas. Utvärderingen synliggör resultaten av de gemensamma aktiviteterna och dess insatser. Framgång och återkopplingen från den inspirerar till att fortsätta. Hur bedömer ni aktivitetens framsteg och hur märker ni dess effekter?

Bäst resultat fås genom att utveckla tillsammans

1. Principer för gemensam utveckling

Alla deltagare sammanför sin expertis och sitt kunnande till den gemensamma utvecklingen. Samutveckling är kontinuerlig till sin natur, även fast det går att identifiera tre faser för startskedet:

- 1) bedömning av utgångsläget
- 2) att sätta upp ett mål och en handlingsplan
- 3) genomförande och utvärdering.

Samutveckling stöder utvecklingen av deltagande ledning och en gemensam arbetskultur.

2. Samutveckling kan se olika ut på olika arbetsplatser

Samutveckling kan se olika ut på olika arbetsplatser. Den gemensamma utvecklingen underlättas av standardiserade verksamhetsmodeller för samarbete, såsom befintliga regelbundna möten på arbetsplatsen. Ifall deltagande beslutsfattande är nytt på arbetsplatsen, är det bra att bekanta sig med styrmodellerna (t.ex. Primer-workshopmall, https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/TTL_Primer_2017_NETTI.pdf) eller vid uppstarten fråga om stöd från exempelvis företagshälsovården.



3. Framgångsfaktorer

Samutvecklingens framgång och effektivitet är ett resultat av många olika faktorer. I bästa fall är hälsofrämjande åtgärder på arbetsplatsen ett kontinuerligt och flexibelt samarbete samt utveckling av arbetsmiljön, arbetskollektivet och tillvägagångssätten.

TRYGG ATMOSFÄR

GEMENSAMMA SPELREGLER

TA HÄNSYN TILL MÅNGFALD

POSITIV ATTITYD

STÖDJANDE FRAMSTEG

FUNGERANDE PRAXIS



4. Ett steg i taget – uppföljning stöder framgång

Gemensam utveckling är en process där varje etapp skapar förutsättningar för nästa framgång. Tabellen nedan innehåller en sammanställning av anvisningar för lyckat genomförande av de olika faserna och de önskade resultaten. Tabellen innehåller frågor som kan vara till hjälp för utvecklingsarbetet av de olika faserna av hälsofrämjande och uppföljning av dessa.

STEG	ATT REFLEKTERA ÖVER PÅ ARBETSPLATSEN
I Bedömning av utgångsläget	
Förberedelser	<ul style="list-style-type: none">› Deltagare: Vem ska leda, vilka ska delta, hur ska det genomföras, ska en representativ grupp kallas eller ska alla delta?› Enas om ansvar, arbetsfördelning, tidtabeller och spelregler samt informera om frågor (vem, hur, schema)
Situationsbedömning	<ul style="list-style-type: none">› Bedöm med hjälp av tipslistorna, hur situationen på er arbetsplats ser ut just nu?› Vad berättar riskbedömningen och informationsunderlaget från företagshälsovården? Hur är det med undersökningar om välmående på arbetet?› Vad är motivationen för hälsobefrämjande?
Arbetets krav och påverkan på hälsa och livsstil	<ul style="list-style-type: none">› Vilken typ av hälsa och hälsobeteende kräver jobbet? Hur påverkar arbetsrelaterade faktorer hälsa och hälsobeteende?
Sammanfattning	<ul style="list-style-type: none">› Diskutera och rösta om prioriteringsordningen för utvecklingsområdena. Även Primer-workshopmodell kan användas som hjälp.





II Att sätta upp ett mål och en handlingsplan

Mål

Vad är det viktigaste på vår arbetsplats?

- › Välj målsättningar för hälsobefrämjande på er arbetsplats. Börja med att formulera ett enkelt, kortsiktigt mål.
- › Fastställ ett långsiktigt mål och kortsiktiga delmål för att uppnå det stora målet. Det kan finnas flera mål, men även ett mål är en bra start!

Vilka är tillvägagångssätten?

- › Engagera alla deltagare till att komma med idéer för lösningar för de gemensamma aktiviteterna! Samla in information om hälsofrämjande alternativ och följderna av de olika lösningarna.

Plan för hälsobefrämjande på arbetsplatsen

- › Målen är viktiga för att gå vidare med att skapa handlingsplanen. Planen för hälsobefrämjande beskriver hur förändringen ska realiseras.

III Aktiviteter och utvärdering

Experimentera djärvt

- › Uppmuntra och inspirera varandra att pröva utvalda tillvägagångssätt för att främja hälsan.

Hur har vi lyckats?

- › Utvärdera utvecklingsarbetet tillsammans. Det är viktigt att bli medveten om inom vad och hur du ska agera för att lyckas. Vad lyckades vi med och vilken nytta resulterade förändringen i?
- › Det är också viktigt att fundera över hur utvecklingen av hälsofrämjandet hänger samman med övrig utveckling och förändringar i arbetsplatsens aktiviteter. Hur kan andra aktiviteter stödja eller skada detta?

Hur går vi vidare?

- › Det är dags för en ny tillståndsbedömning. Allt förändras inte över en natt, utan ett steg i taget. Vad händer härnäst?



Arbetshälsoinstitutet



Promo@Work



JULKISEN ALAN TYÖELÄKEOSA AJA



VARMA



SOSTE



TOIMIHENKILÖKESKUSJÄRJESTÖ



Elinkeinoelämän keskusliitto



SAK



Universität zu Köln



TAMPEREEN YLIOPISTO

OULUN YLIOPISTO



SUOMEN AKATEMIA



strateginen TUTKIMUS