

Helsefremmende arbeidsplass

En arbeidsplass som fremmer
helsen til de ansatte

Ottawacharteret (1986)

- Helsefremmende arbeid er den prosessen som gjør folk i stand til å få økt kontroll over og forbedre sin egen helse.
- Helse blir sett på som en ressurs i hverdagslivet.
- Charteret peker på at blant annet arbeid bør være en kilde til folks helse.
- Helsefremmende arbeid skaper blant annet arbeidsforhold som er sikre, stimulerende, tilfredsstillende og positive.

Helsefremmende arbeid

- Tar utgangspunkt i et salutogent fokus
- De 7 grunnprinsippene (Ottawacharter, Rootman et al)
 - Helhetssyn på helse (Holism)
 - Myndiggjøring (Empowerment)
 - Deltakelse (Participation)
 - Likheter og rettferdighet (Equity)
 - Bærekraft/vedvarenhet (Sustainability)
 - Intersektorielt arbeid (Intersectoral Work)
 - Multistrategisk arbeid (Multistrategic Work)

Barcelona Declaration (2002)

- Arbeid slik det er organisert i dag, er kanskje den sterkeste enkeltfaktor som har betydning for helse.
- Arbeidshelsen spiller en viktig rolle på arbeidsplassen, men har også stor påvirkning på helsen i familien og i samfunnet.

Luxembourg-deklarasjonen (1997/2005)

- Helsefremmende arbeid på arbeidsplassen avhengig av innsatsen til både ansatte, arbeidsgivere og samfunnet for øvrig.
- For å fremme folks helse og livskvalitet må det legges vekt på å forbedre arbeidsmiljø og organisering, fremme aktiv deltakelse og oppmuntre til personlig utvikling.

Lillestrøm-erklæringen fra 2002

- Tilstedeværende og tilretteleggende lederskap, som fremmer romslighet, takhøyde og frihet til å tenke annerledes.
- Felles og synlig verdigrunnlag som skaper identitet og stolthet.
- Åpenhet for mangfold og våre menneskelige ulikheter.
- At alle opplever mestring i arbeidet og eierskap til resultatene.
- Hensyn til hele mennesket med utgangspunkt i individuelle behov og livssituasjoner.
- Fysiske omgivelser som løfter oss, gjør oss glade og skaper arenaer å være sammen i.
- Mulighet for personlig og faglig utvikling og læring i arbeidet.

<http://www.hefa.no>

European Network for Workplace Health Promotion

- ”Helsefremming på arbeidsplassen er den samlede energi fra ledelse, ansatte og samfunn for å bedre helse og livskvalitet for folk i arbeid.”

<http://www.enwhp.org>

De 6 gullkornene – eller friskfaktorene i det psykiske arbeidsmiljøet

- Innflytelse
- Forutsigbarhet
- Meningsfylt arbeid
 - Sosial støtte
 - Belønning
- Krav

Kilde: Tage Kristensen, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Danmark

Langtidsfrisk

- Johnson et al (2003)
Med langtidsfriske mener han medarbeidere eller ansatte som har vært ansatt i minst tre år og ikke hatt et eneste sykefravær de siste to år. Han viser til studier av de langtidsfriske ansatte, hvor det kommer frem fire fremtredende helsefaktorer;
 - bevisst organisasjon og tydelige mål,
 - kreativt miljø,
 - rådgivende lederskap
 - åpent arbeidsklima

Psykiske belastninger og stress

- Stress over kort tid – over lang tid
- Kronisk eller langvarig arbeidsstress kan forårsake fysiologiske forandringer og endringer i adferd (Theorell 2003, Härma et al 2006)
- Antonovsky (2000) mener at stress kan være enten sykdomsfremkallende, nøytral eller helsefremmende, avhengig av blant annet individets mestringsressurser.



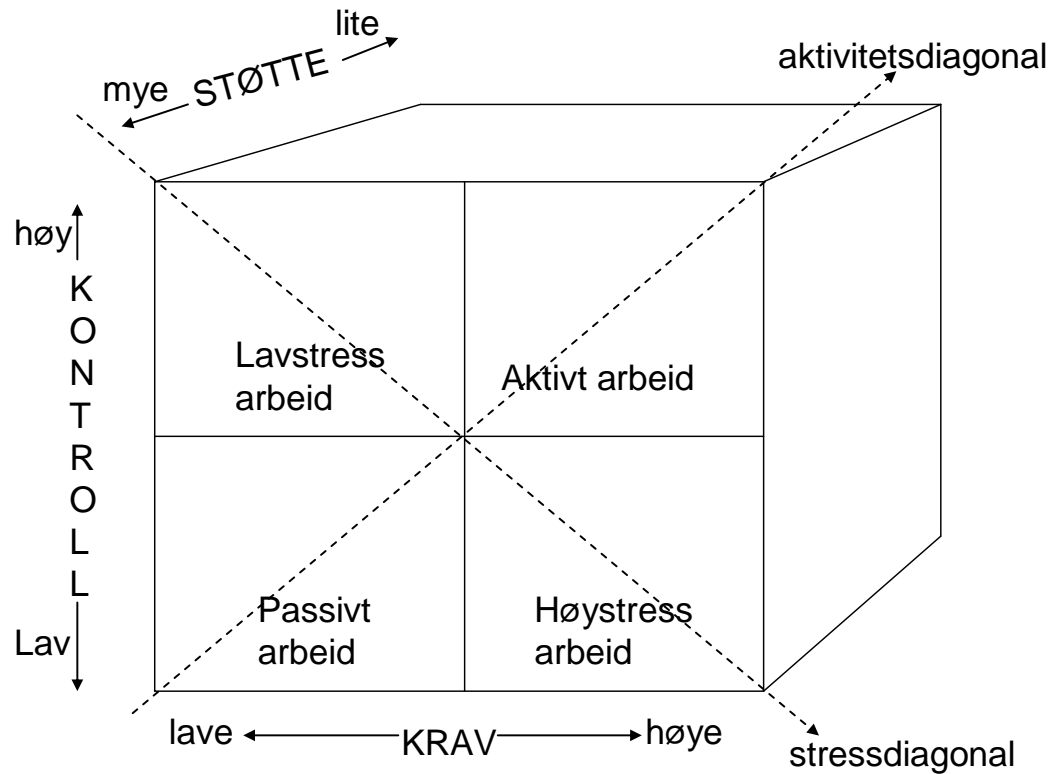
Forskning på helsefremmende arbeidsplasser

- **Shain og Kramer** (2004) Fant to hovedområder som har betydning for arbeidshelsen, og som gjensidig påvirker hverandre; personlig helsepraksis (personlige ressurser) og organisering av arbeidet.
- **Bauer og Odijk** (2004) Fant at utvikling av helsefremmende kvaliteter på arbeidsplassen (støtte fra kollegaer og ledelse, opplæring av ledelse og verneombud, systematisk arbeid med mestring av arbeidets krav og utfordringer) bidro til en nærværskultur der det å være i arbeid ble ansett som helsefremmende.
- **Theorell** (2003) Flere undersøkelser viser at nettopp sosial støtte er en av de viktigste faktorene som bidrar til at folk holder seg på arbeidet og ikke tar ut sykemelding.

Forts. **Forskning på helsefremmende arbeidsplasser**

- **Karasek og Theorell (1990)**
Identifiserte 3 aspekter ved arbeidsmiljøet som har betydning for helsen; den enkeltes krav i arbeidet, graden av innflytelse eller kontroll for å håndtere disse kravene og sosial støtte.

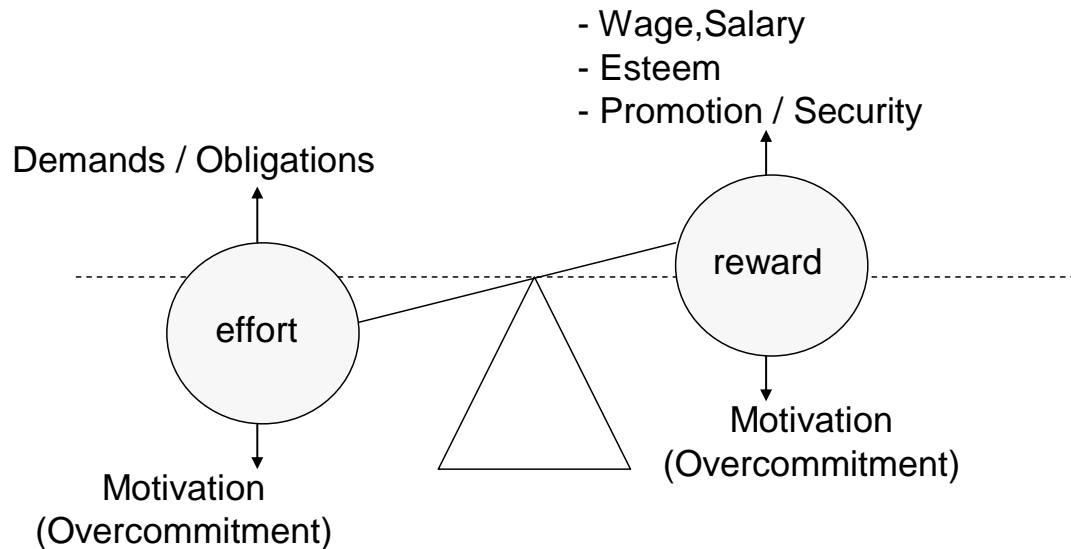
Karaseks Demand-Control-Support-model



Forts. **Forskning på helsefremmende arbeidsplasser**

- **Siegrist (2005)** Ansatte som over lang tid opplevde en ubalanse mellom anstrengelsene de la ned i arbeidet sitt og belønningen de mottok, hadde i gjennomsnitt dobbelt så høy risiko for å utvikle såkalte stressrelaterte lidelser sammenlignet med ansatte som ikke opplevde en ubalanse.

Siegrists Effort-Reward Imbalance Model (ERI)



Imbalance maintained

- If no alternative choice available
- If accepted for strategic reasons
- If motivational pattern present (Overcommitment)

Healthy workplaces (Kelloway 2005)



Ergoterapeuters kompetanse

- Et salutogent fokus og helsefremmende arbeidssett med fokus på meningsfull aktivitet og brukermedvirkning.
- I dag brukes kompetansen hovedsakelig på individnivå.
- Ergoterapeuters helsefremmende kompetanse er for lite kjent blant folk flest, samarbeidspartnere og myndigheter, og at den derfor ikke blir benyttet.
- Ergoterapeuter har kunnskap om og egne erfaringer med helsefremmende arbeidsplasser, men ser de ikke betydningen av å bidra med sin kompetanse for å utvikle helsefremmende arbeidsplasser?

Ergoterapeuters kompetanse

- Hvilke ord og begrep brukes om helsefremmende ergoterapi?
- Forstår folk flest, samarbeidspartnere og myndigheter at ergoterapeuter har kompetanse på helsefremmende arbeid?
- Hvordan kan ergoterapeuters kompetanse kommuniseres, tydeliggjøres og kobles naturlig til helsefremmende arbeid?

Referanser

- Antonovsky, Aa (2000). Helbredets mysterium, Hans Reitzels Forlag.
- Barcelona Declaration (2002)
(http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/declaration_englisch_a3.pdf)
- Bauer, M.N. og Odijk, J. 2004. Nærværsarbeid i Statoil Forpleining, *Tidsskrift for den norske Lægeforening* nr 20, 2004; 124:2630-2.
- ENWHP (<http://www.enwhp.org>)
- Härma, M., Kompier, M.A.J. og Vahtera, J. Work-related stress and health – risks, mechanisms and countermeasures. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 2006;32(6):413-419.



Referanser

- Helsefremmende arbeidsplasser; Lillestrømerklæringen (http://www.stamiweber.no/hefa/Lille_erklar.htm)
- Johnson, J., Lugn, A. og Rexed, B. 2003. Langtidsfrisk. Slik skapes helse, effektivitet og lønnsomhet, Genesis.
- Kelloway E.K. (2005) Building Healthy Workplaces: What we know so far.
- Kristensen T, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Danmark.
- Luxembourg Declaration (1997/2005)
- Ottawa Charter (1986) (http://www.euro.who.int/AboutWHO/Policy/20010827_2)

Referanser

- Rootman, I., Goodstadt, M., Hyndman, B., Mc Queen, D.V., Potvin, L., Springett, J. & Ziglio, E. 2001, Evaluation in health promotion. Principles and perspectives. WHO Regional Publications European Series No 92, 2001.
- Shain, E. og Kramer, D.M. 2004. Health Promotion in the workplace: Framing the concept; Reviewing the evidence, *Occupational and Environmental Medicine* 61, 643-648.
- Siegrist, J., 2005, “Social reciprocity and health: new scientific evidence and policy Implications”, *Psychoneuroendocrinology*. 2005 Nov;30(10):1033-8.
- Theorell, T. (red.) 2003. Psykososial miljø og stress, Studentlitteratur.

