



12. marts 2014

## Sundhed på arbejdspladsen

Dette notat præsenterer resultaterne af en kvalitativ undersøgelse af ti kommunale arbejdspladser, der har deltaget i projekter omkring sundhed på arbejdspladsen. Det drejer sig om 7 plejecentre, en udkørende rehabiliteringsenhed i plejesektoren, en brandstation samt hele dagplejen i Aalborg Kommune. Indsatserne er forskellige i omfang, og flere er korte, intensive projekter, der er afsluttet for mere end et år siden. Diversiteten i indsatserne, samt deres beskaffenhed, besværliggør at afdække effekter vedrørende fx sygefravær, da tidsperioderne er af begrænset omfang. Erfaringerne med sundhedsindsatserne er overvejende positive, men de interviewede institutions- og afdelingsledere oplever mange udfordringer i forbindelse med indsatserne. Nedenstående præsenteres resultaterne i overskrifter.

### Resultater

- Medarbejdernes arbejdsglæde/trivsel påvirkes positivt i otte ud af ti tilfælde.
- Medarbejdernes effektivitet forbedres i forbindelse med sundhedsindsatserne i fire ud af ti tilfælde.
- Syv ud af ti institutioner oplever stor opbakning til sundhedsindsatserne.
- Der observeres ingen klar effekt på sygefraværet i de undersøgte institutioner. 3 institutioner har et meget lavt niveau i udgangspunktet og oplever ingen effekt. 3 institutioner oplever et mindre fald i niveauet men tilskriver det andre tiltag. De resterende fire institutioner oplever ingen effekt.
- De store udfordringer i forbindelse med sundhed på arbejdspladsen er planlægning af arbejdstiden, fastholdelse af projekter efter endt projektperiode, medarbejdernes dårlige samvittighed ved at "gå fra" samt at aktivere de svageste medarbejdere.
- Flere institutioner oplever en ændret madkultur, færre fysiske skavanker – herunder behov for medicin, vægttab og medarbejdere der har lettere ved at udføre kerneydelsen.

---

### KONTAKT

Notat udarbejdet af:

FOA Kampagne og Analyse

Presse/Fagbladet:

Politisk ansvarlig:

Kasper Manniche  
Tlf. 46 97 24 15 B.4.03Thomas Fjord Bonven  
Tlf. 46 97 24 85 B.4.02



### **Analysens ti analyserede enheder**

FOA har i forbindelse med konferencen *Arbejdspladsen som sundhedsarena: mere lighed i sundhed*, udført en analyse af forskellige sundhedstiltag på kommunale arbejdspladser. Der er i alt analyseret ti arbejdspladser, hvor lederen er interviewet. Det drejer sig om:

- "Kroppen på Toppen" i Dagplejen Aalborg Kommune, et projekt hvor kommunens 1000 dagplejere deltager i et to-dages kursus med fokus på bevægelse i hverdagen, hvor alle modtager artikler til fysisk leg for børn og voksne i hverdagen. Indsatsen kører fortsat for alle nye dagplejere.
- Motionsprojektet "Holdbart arbejdsliv", et projekt gennemført på fem plejecentre i København. De fem plejecentre har haft en tre-måneders intensiv træningsperiode primo 2013, i arbejdstiden, med træningsinstruktører og undervisning i styrkelse af de mest udsatte muskelgrupper. Træningen har været obligatorisk og indlagt som arbejdsopgave. Projektet er afsluttet og plejecentrene fortsætter i forskellig grad med træning i arbejdstiden.
- Fredericia Brandstation har med projekt "Fra runde til sunde" i perioden 2011-2013 haft fokus på kost og motion, og har i den forbindelse indført en årlig fysisk test, alle aktive brandmænd skal bestå.
- Plejecentret Møllebo, Randers, har for to år siden afsluttet en etårig projektperiode med træning i arbejdstiden. Nu er der tilbud om træning uden for arbejdstiden, på arbejdspladsen.
- Projekt "Sund på job" hos to institutioner i plejesektoren i Odense Kommune, hvor ansatte er uddannet som "sundhedsambassadører" med fokus på kost og motion. Hos Plejecentret Egmont har man tillige haft en kostvejleder samt deltaget i studerendes projekter vedrørende sundhed på arbejdspladsen. Hos et udkørende rehabiliterings-team ved "Virksom Træning" har man også deltaget i fysioterapeutstuderendes projekter om træning i arbejdstiden, og sundhedsambassadørerne faciliterer morgengymnastik mange morgener.



### **Oplever du, at medarbejdernes trivsel/arbejdsglæde er blevet større i forbindelse med sundhedsprojektet?**

Otte ud af ti institutionsledere oplever en positiv afsmitning på medarbejdernes trivsel og arbejdsglæde. Det er specielt oplevelsen af at mødes på tværs af kollegiale teams og at mødes om noget andet end det faglige, der fremhæves. Ved at være sammen om fx motion, bliver faglige og sociale udfordringer i hverdagen lettere og medarbejderne griner ad og med hinanden.

*"Ja, trivslen er blevet bedre på grund af det sociale"  
"Det faglige sammenhold er blevet styrket"*

*Plejecenter A København*

De to ledere der ikke oplever en positiv påvirkning, begrundes bl.a. situationen med frustration blandt personalet, der har svært ved at gå fra arbejdsopgaver, for at gøre "noget for sig selv".

*"Der var store frustrationer over at skulle gå fra, uden at have tid til det."*

*Plejecenter B København*

### **Oplever du, at medarbejderne er mere effektive, når sundhedsprojektet står på?**

Fire af de adspurgte ledere oplever en positiv afsmitning på medarbejdernes effektivitet. Den øgede effektivitet er båret af bl.a. større engagement, bedre korpsånd, mere fokus og bedre fagligt sammenhold.

*"Øget effektivitet via fokus, sammenhold og fastholdelse. Og anerkendelse af foregangspersoner."*

*Plejecenter Møllebo*

Tre ledere medgiver, at de ikke har haft fokus på effektivitet i forbindelse med projektet og derfor ikke kan give et entydigt svar. To ledere afviser at sundhedsindsatsen har haft en betydning for medarbejdernes effektivitet, hvoraf de ene uddyber at medarbejder allerede er meget effektive. En enkelt institution har ikke besvaret spørgsmålet.

### **Har der været opbakning blandt medarbejderne til projektet? Er tilbuddet blevet udnyttet?**

Opbakningen til sundhedstiltagene blandt medarbejderne har været overvejende positiv. Syv af de adspurgte ledere udtrykker, at den generelle opbakning har været stor. I forhold til de medarbejdere der er skeptiske, observeres en sammenhæng med disse medarbejders generelle sundhedstilstand, hvor overvægt specielt fremhæves som problematisk faktor. Denne tendens ses hos alle ti undersøgte institutioner. Disse udgør dog en relativt lille andel af medarbejderne.

På trods af den generelt store opbakning hos de undersøgte institutioner, har flere medarbejdere følt, at arbejdspladsen blander sig i noget der er et privat anliggende. Denne skepsis har været mest udtalt på tre institutioner, herunder to københavnske plejecentre og et i Randers. Denne holdning går igen på flere af de undersøgte institutioner, men udgør en lille andel set i forhold til den samlede medarbejderholdning. Endvidere oplever flere ledere, at medarbejdere der har været skeptiske i udgangspunktet har udviklet et stort engagement i løbet af projektperioden.

Flere institutionsledere oplever udfordringer i forbindelse med fastholdelse af sundhedstiltag efter endt projektperiode. Dette uddybes senere i analysen, men en væsentlig pointe her er, at det primært er de medarbejdere der allerede dyrker motion i fritiden, der fortsætter med at udnytte muligheden for træning i arbejdstiden.

*"Nogle synes det er et fedt tilbud, andre var sådan lidt: skal de nu også til at blande sig i det?"*

*"Men mange er blevet positive efter de er kommet i gang. Her har det været godt at det var tvang"*

*Plejecenter C København*

*"I top" "Så få der ikke har syntes det var noget for dem... og det har mest hængt sammen med deres størrelse"*

*Dagplejen Aalborg*



### **Oplever du et lavere sygefravær blandt de medarbejdere, der har deltaget i sundhedsprojektet?**

Der kan ikke dokumenteres en effekt på sygefraværet hos de analyserede institutioner. Syv af de adspurgte institutionsledere afviser helt at sygefraværet har været påvirket. Herunder begrunder 3 af de adspurgte, at de har meget lavt sygefravær i udgangspunktet. De resterende tre institutioner har oplevet et mindre fald i sygefraværet, men har haft flere indsatser målrettet dette, og tilskriver derfor ikke sundhedsindsatsen denne effekt.

*"Ikke så det ses på statistikken"*

*Rehabiliteringsleder Odense Kommune*

*"Det er ikke noget vi har statistik på, men nej, vores fravær er ikke højt"*

*Plejecenter A København*

### **Hvilke udfordringer har du oplevet i forbindelse med sundhedsprojektet? Hvad har været svært?**

Der er generelt tre typer udfordringer i forbindelse med sundhedstiltagene, herunder logistikken i forhold til træning i arbejdstiden, fastholdelse efter endt projektperiode samt de svageste medarbejdere.

#### **Logistikken – planlægning og dårlig samvittighed blandt medarbejderne**

Fem af de ti adspurgte ledere nævner logistikken som den største udfordring. Det er svært at få vagtplanerne til at hænge sammen, når man har fælles træning for medarbejderne. Flere har derfor indført to til tre træningssessioner ugentligt, men disse er stadigvæk udfordrende for det personale der arbejder i nattetimerne. Og i forbindelse med sygdom eller akutte problemstillinger, er det svært at fastholde træningen. Eksempelvis nævner én, at har der først været et par dage uden træning, er det ekstra svært at komme i gang igen.

I forbindelse med træningen opstår der ofte en ubehagelig situation for medarbejderne, der i en travl hverdag har svært ved at tage tid ud til at gøre noget for sig selv, frem for at give kollegerne eller brugerne en ekstra hånd.

*"Logistikken, helt sikkert. Det er svært at få til at fungere i arbejdstiden, få skabt tiden."*

*Plejecenter D København*

*"Der var store frustrationer over at skulle gå fra, uden at have tid til det."*

*Plejecenter B København*

### **De svageste medarbejdere**

Fem af de adspurgte ledere peger på udfordringer med at aktivere de svageste medarbejdere. På Fredericia Brandstation er tre medarbejdere blevet omplaceret, da de ikke lever op til de fysiske krav, der er blevet indført i forbindelse med sundhedstiltagene. Flere påpeger, at de fysisk svageste medarbejdere deltager mindst i motionstiltag, og at der er en sammenhæng mellem hvem der fortsætter træningen efter endt projektperiode og den generelle sundhedstilstand.

*"Nogle ønskede ikke at deltage, specielt de svageste medarbejdere. De ønskede ikke at udstille sig selv".*

*Plejecenter Møllebo*

### **Fastholdelse af Sundhedstiltag**

Alle de undersøgte institutioner har deltaget i projekter om sundhed, og står nu i en situation hvor de selv skal fastholde projektet. Dette nævnes som en stor udfordring af flere og er blevet mødt med forskellige tiltag. Et enkelt plejecenter har fortsat træning i arbejdstiden med instruktører, som institutionen selv betaler, hvilket er en stor udgift – både til instruktører samt i tabt arbejdstid. Træningen er skemasat som en arbejdsopgave og ca. tre fjerdedele af de ansatte deltager. Et andet plejecenter har træningsprogrammer de ansatte selv administrerer og har fastlagte tider, hvor træningen kører. Et tredje plejecenter har indkøbt træningsmidler, der står lokalt på afdelingerne, så medarbejderne selv kan tage fem minutters træning i arbejdstiden. Ét plejecenter er fortsat med et

tilbud om træning uden for arbejdstiden, hvilket udnyttes af et mindre antal medarbejdere. 2 andre plejecentre har ikke haft succes med at fastholde træningen, men er pt. i gang med at prøve at opstarte "vedligeholdende" træningsforløb. Et sidste plejecenter har ændret madkultur og spiser mindre kage og mere rugbrød, men træner ikke længere.

*"Ved sygdom etc. kan vi ikke få det til at hænge sammen, og så efter et par dage uden, er det rigtig svært at komme i gang igen. Det er den helt store udfordring."*

*Rehabiliteringsleder Odense Kommune*

I Odense samles rehabiliteringsteamet til morgengymnastik de morgener, det kan lade sig gøre. Daglejen i Aalborg uddanner stadigvæk alle nye dagplejere i "Kroppen på Toppen", men oplever at skulle kæmpe for at få fortsatte bevillinger til ét projekt blandt mange. Hos Brandstationen i Fredericia skal alle aktive brandmænd årligt bestå en fysisk test, og der er oprettet en løbeklub og en svømmeklub blandt de ansatte (uden for arbejdstiden). Desuden er kulturen omkring sundhed forbedret og flere ansatte har tabt sig.

*"Svært at passe det ind i det daglige arbejde. Nu sætter vi træningsredskaber op i kasser på afdelingerne, og håber at de vil bruge det lokalt, og måske sige: nu træner vi lige fem minutter med elastikken eller en af skumboldene."*

*Plejecenter B København*

*"Det er dyrt at fortsætte træningen, tilskud til trænere kunne være rigtig godt".*

*Plejecenter C København*

Der er hermed blandede erfaringer med at fortsætte sundhedstiltag, efter projektperiodernes afslutning. Det lykkes dog alligevel jf. ovenstående flere institutioner at fortsætte med forskellige grader af motion på arbejdspladsen, forbedrede kostvaner, en kultur hvor sundhed og motion kan- og bliver italesat etc. Men samtidigt understreger lederne, at det er en stor udfordring og at interessen



blandt medarbejderne desværre falder, når instruktørerne ikke kommer længere, når ferier bryder gode vaner m.m.

### **Har du nogle succeshistorier, hvor en eller flere medarbejdere har haft en særligt positiv oplevelse/udvikling i forbindelse med indsatsen?**

Ni ud af ti adspurgte ledere kommer med konkrete eksempler på succeshistorier i forbindelse med sundhedsindsatserne. Flere refererer til ansatte, der ikke behøver samme mængde medicinsk behandling, herunder i forhold til behandling af diabetes II og smertebehandling.

De tre institutioner der har arbejdet specifikt med kost, oplever en forbedret madkultur og eksempler på varige vægttab. Dog oplever de også problemer i forhold til vægttab, der er svære at holde, når projektperioderne afsluttes, men der opleves en ny åbenhed omkring kost og sundhed.

*"Vi har forandret vores tilgang til mad, vi spiser ikke kage og mindre lyst brød, men rugbrød i stedet for"*

*Plejecenter Egmont*

*"Nogle har holdt fast i vægttab, men det er en udfordring, når der ikke er fastlagt noget efter projektets afslutning."*

*Plejecenter Møllebo*

*"Vi har en medarbejder der kunne holde sin diabetes II for døren imens."*

*Plejecenter B København*

I forbindelse med motionsprojekterne, har flere plejecentre oplevet en bedre fysik hos medarbejderne, og derigennem færre gener og smerter. Det er specielt knæ- ryg- og nakkegener der nævnes, og medarbejderne oplever at deres arbejde bliver lettere at udføre.





*"Flere har fået rettet op på skavanker, fx knæproblemer der er blevet mindre – og rygger. Dem har vi jo mange af i vores branche."*

*Plejecenter A København*



## Sundhed på Arbejdspladsen

### Indsamlingsperiode

Undersøgelsen er gennemført i perioden 11/2 2014 til 24/2 2014

### Indsamlingsmetode

Data er indsamlet via semistrukturerede telefoninterviews

### Målgruppen

I alt er 10 ledere/afdelingsledere interviewet

### Repræsentativitet

Der er tale om en mindre ikke-randomiseret stikprøveundersøgelse hvor ved konklusionerne skal læses tentativt og ikke generaliseres

