



## Helsefremmende arbeidsplasser

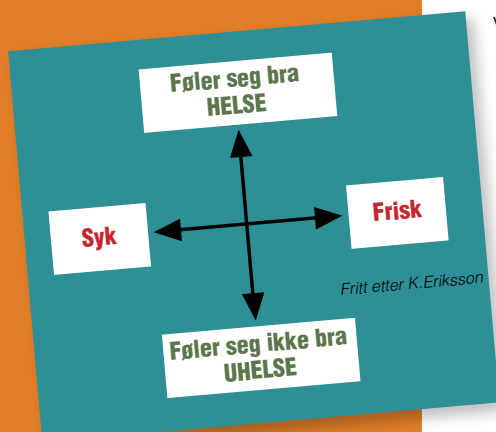
Arbeidsmiljøloven slår i §1-1 fast at arbeidsmiljøet skal være helsefremmende: «Lovens formål er å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfull arbeidssituasjon.» Både nasjonalt og internasjonalt er det et økende fokus på temaet helsefremmende arbeidsplasser, men begrepet har mange ulike betydninger.

### Helse

Helse er ikke et entydig begrep. WHO definerte i 1948 helse som en tilstand av fullstendig fysisk, psykisk og sosialt velvære. Mange mener at dette er utopisk, men definisjonen er viktig fordi den vektlegger at helse er noe mer enn fravær av sykdom og at helse har flere dimensjoner enn bare den fysiske. Helsekorset (se figur) illustrerer at vi kan se på helse som en bevegelse langs to kontinuum: frisk – syk og «føler seg bra» – «føler seg ikke bra».

Vår helse er avhengig av hvor vi befinner oss langs begge disse aksene. Ut fra denne tankegangen kan for eksempel en person ha påvist en eller flere sykdommer, men likevel føle seg bra og dermed ha god helse totalt sett.

Fritt etter K.Eriksson



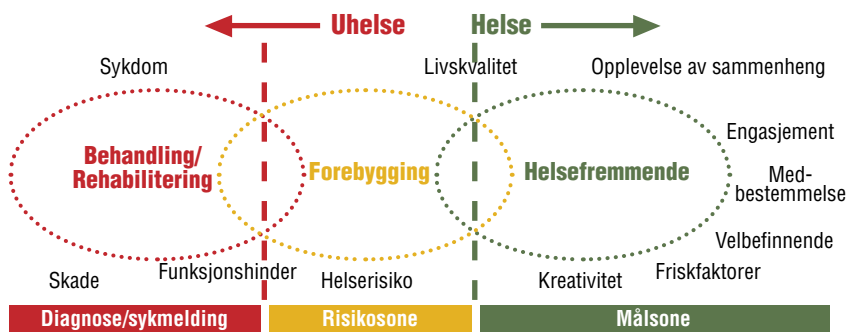
### Påvirkning av helse

Det er ulike innfallsvinkler til påvirkning av helse: behandling/ rehabilitering, forebygging og helsefremmende arbeid (se figur på neste side). Behandling/ rehabilitering tar sikte på å behandle og lindre skade som allerede har oppstått. Forebyggende arbeid tar sikte på å finne virkemidler og tiltak som kan bidra til å fjerne risikofaktorer for sykdom.

Helsefremmende arbeid retter fokus mot forhold som bidrar til å opprettholde og fremme helse i form av økt mestring, motstandskraft og overskudd. I praksis er helsefremmende og forebyggende arbeid overlappende tilnærminger som utfyller hverandre, og mange tiltak kan ha element av begge.

### Helsefremmende arbeid

En mye brukt definisjon av helsefremmende arbeid er «den prosessen som gjør individer, grupper og organisasjoner



Fritt etter Ahlborg (2005) / Thynell (2005), Kommuneforbundet

i stand til å øke kontrollen over faktorer som påvirker helse». Denne definisjonen vektlegger at helsefremmende arbeid er en demokratisk prosess. Det å styrke verdier som gir individer, grupper og organisasjoner mulighet for ansvar, delaktighet, mestring og kontroll over egen situasjon framheves som viktig.

### Helsefremmende arbeidsplasser

Det er både i arbeidsgivers og arbeidstakers interesse at arbeidsplassen virker helsefremmende. Arbeidstakerne er en nøkkelfaktor i forhold til virksomhetens produktivitet, effektivitet og kvalitet. For den enkelte betyr en helsefremmende arbeidsplass bedret livskvalitet gjennom økt jobbtilfredshet og færre jobberelaterte helseplager.

Helsefremmende arbeidsplasser er en tilnærming som sammen med det tradisjonelle forebyggende HMS-arbeidet kan utgjøre en helhet i arbeidsmiljøarbeidet. Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv understreker betydningen av å øke jobbnærvær og bedre arbeidsmiljøet. Dette er også viktige mål i det helsefremmende arbeidet.

Luxembourgdeklarasjonen fra 1997 sier blant annet at helsefremmende arbeidsplasser handler om å forbedre det fysiske og organisatoriske arbeidsmiljøet, fremme aktiv deltakelse og styrke de ansattes faglige og personlige utvikling.

Lillestrømerkleringen fra 2002

er den norske oppfølgingen av Luxembourgdeklarasjonen, og er et viktig grunnlagsdokument for helsefremmende arbeidsplasser i Norge. Den framhever at helsefremmende arbeidsplasser skapes når arbeidsplasser tar hensyn til den enkeltes behov, ressurser og potensial, og utvikles gjennom deltakerstyrte prosesser.

Mange begreper er nært knyttet til helsefremmende arbeidsplasser, for eksempel friskfaktorer, langtidsfrisk, jobbengasjement, trivsel, arbeidsglede osv. I praksis handler helsefremmende arbeidsplasser om å skape gode prosesser i virksomhetene der ledere og ansatte deltar aktivt for å få fram hva en helsefremmende arbeidsplass er for dem.

### Involvering og helhetlig perspektiv

Å kjenne at en har innflytelse og mulighet til å påvirke er helsefremmende, derfor er involvering sentralt i helsefremmende arbeid. Fordeling av makt og innflytelse i virksomheten bør gjøres på en måte som både ivaretar de ansattes helse og virksomhetens behov. Alle kan ikke involveres i alt – hva som ligger i involvering må tilpasses i ulike situasjoner.

Noen virksomheter velger å sette i gang ulike former for livsstilstiltak på individnivå (fysisk aktivitet, kosthold, røykeslutt). Dette kan være positivt, men de ansattes helse påvirkes av mange faktorer på arbeidsplassen, ofte i et samspill mellom individ og omgivelser. Eksempler kan være

relasjoner til leder og kollegaer, mulighet til innflytelse, belønning, krav, kontroll, sosial støtte, fysisk arbeidsmiljø etc. Det er derfor viktig med et helhetlig perspektiv der oppmerksomheten rettes mot faktorer på både individ-, gruppe- og organisasjonsnivå.

Luxembourgdeklarasjonen framhever at helsefremmende arbeid bør integreres i den daglige virksomheten. En utvidelse av det tradisjonelle forebyggende HMS-arbeidet til også å omfatte helsefremmende arbeid vil kreve at HMS-arbeidet i enda større grad sees i sammenheng med virksomheten som helhet. Ideelt sett bør helsehensyn vurderes på alle nivå og områder i organisasjonen, for eksempel i forhold til ledelse, organisering, oppgavefordeling og kompetanseutvikling. Potensielt skadelige forhold – risikofaktorer – må begrenses eller fjernes, og helsefremmende forhold – friskfaktorer – må styrkes. Hvor reflektert organisasjonen er i forhold til arbeidsmiljø- og personalarbeid fra før vil være avgjørende for hvordan det helsefremmende arbeidet bør tilpasses i den enkelte virksomhet.

### Nyttig lesestoff

- Antonovsky (2000) Helbredets mysterium
- Anders Hanson (2004, 2010) Hälso-promotion og Salutogent lederskap
- Johnny Johnsson (2003) Langtidsfrisk
- Bosse Angelöv (2002) Friskare arbetsplatser
- Ottawa charteret
- Lillestrømerkleringen
- Luxembourgdeklarasjonen

### Linker

- [www.enwhp.org](http://www.enwhp.org) (European Network Workplace Health Promotion)
- [www.hefa.no](http://www.hefa.no)
- [www.prevent.se](http://www.prevent.se) – emneområde Hälsa-Friskfaktorer

**idébanken**  
– inkluderende arbeidsliv [www.idebanken.org](http://www.idebanken.org)