

MAGASINET trivsel

Nr. 1 | APRIL 2008 | www.bstjylland.dk

TEMA:

12 sider
om sundhed

Medarbejderne
har svaret på
bedre trivsel

Chris MacDonald:

Sådan får du sundere medarbejdere

Virksomhedens
sundhedsprofil

Tidlige coaching-
samtaler giver pote

BST Jylland er en privat virksomhed, som
rådgiver om alle aspekter af arbejdsmiljø



BST Jylland as
Vi skaber grundlag for trivsel



Chris MacDonald:

Sådan får du sundere medarbejdere

Hvad er sundhed? Hvordan motiverer man sine medarbejdere til at leve sundere? Og kan man overhovedet blande sig i medarbejdernes sundhed? Dét og meget mere fik Magasinet Trivsel svar på, da vi mødte sundhedseksperter Chris MacDonald.

”Sundhed er energi. Sundhed er at have det godt – har man energi, har man det godt. Så er man mere kreativ, producerer mere, og da det i sidste ende er det, arbejdsgiveren betaler medarbejderne for, kan man da selvfølgelig tillade at blande sig i medarbejdernes sundhed,” siger Chris MacDonald.

Og manden ved, hvad han taler om. Som tidligere eliteroer i USA og med en baggrund indenfor træningsfysiologi, sportspsykologi og ernæring er Chris MacDonald blevet foregangsmand på sundhed- og livsstilsområdet. I de seneste måneder har han i programmer på DR1 vist, hvordan medarbejdere hos chokoladeproducenten Toms og gymnasieelever på Johannesskolen er blevet både sundere og lettere under hans kyndige vejledning.

”Sundere eller slankere medarbejdere kommer ikke af sig selv. Det kræver tid, de rigtige værktøjer og gerne med assistance fra fagfolk,” understre-

ger Chris MacDonald og fortsætter: ”Jeg arbejder altid ud fra en model, der hedder ’synergier af succes’. Den er perfekt til at få sundhedsfremmende projekter til at lykkes og består af elementerne **information, inspiration, strategi, implementering og motivation.**” Hvad den går ud på, løfter vi sløret for her.

Vejen til sundere medarbejdere

Første element i modellen er information. Chris MacDonald forklarer: ”Det bedste, man som leder kan gøre, er at give sine medarbejdere den fornødne viden omkring projektet. For viden er magt! Ved medarbejderne, hvorfor projektet sættes i søen, hvordan det skal foregå, og hvad målet er, er de mere modtagelige for at være med i projektet.”

Næste skridt på vejen mod succes er inspiration. Den puster liv i informationen og skal virke med



“Pisk og løftede pegefingre duer ikke, men i stedet skal inspirationen i form af fx ildsjæle og input om kost, ernæring, balance og træning vise, hvordan projektet gavner medarbejderne”

Chris MacDonald

til, at medarbejderne får lyst til at deltage. Pisk og løftede pegefingre duer ikke, men i stedet skal inspirationen i form af fx ildsjæle og input om kost, ernæring, balance og træning vise, hvordan projektet gavner medarbejderne.

Gør det nemt

Strategien er modellens tredje element. Skal projektet lykkes, har medarbejderne brug for at blive guidet – og så skal det være nemt at gå til. Fx nytter det ikke noget at fylde kælderens med vægte, romaskiner og løbebånd, hvis der ikke er nogen til at lære medarbejderne, hvordan de bruger dem. I strategien er det derfor vigtigt at tage medarbejderne med på råd: “Det er en god idé at lave fokusgrupper, hvor lederne lytter til medarbejderne og opfylder deres ønsker for, hvordan projektet skal forløbe, og hvad det skal munde ud i. Det er nemmere at ændre noget, hvis medarbejderne føler et ejerskab og føler, at de er i en vis kontrol. Og så er mennesker jo forskellige og har derfor brug for forskellige metoder og mål,” siger Chris MacDonald.

Træn nye vaner

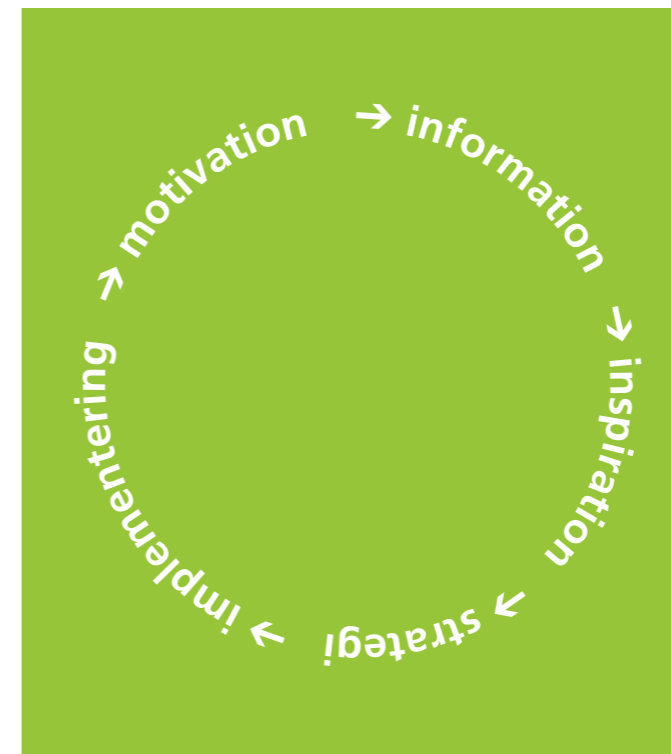
Når strategien er på plads, skal den bringes til live – det handler implementeringen om. Her gælder det om at træne de nye vaner – få dem ind under huden samtidig med, at de gamle nedbrydes. Og det kan være svært, da 95 % af menneskers

adfærd beror på vaner. Chris MacDonald siger: “Psykologer mener, at det tager ca. tre uger at få en ny, god vane, men jeg tror, det tager længere tid: Det handler om øvelse, gentagelse, træning og disciplin – og så om at lave nogle delmål og om at kunne måle resultatet af ens anstrengelser.” Chris MacDonald understreger, at det er vigtigt at kende sit udgangspunkt og være realistisk omkring det og sine mål: “Jeg plejer at sammenligne det med Microsofts styreprogrammer: Hvis man er en dos-model, nytter det ikke noget at tro, at man kan komme til at ligne Vista i løbet af to dage. Det tager tid og hårdt arbejde.”

Motivation kommer indefra

Først til sidst nævner Chris MacDonald motivation. Mange tror, at motivationen er det vigtigste, når man skal tabe sig eller leve sundere, men motivation kommer ikke af sig selv. Kun når information, inspiration, strategi og implementering spiller sammen, kan man føle sig motiveret. Chris MacDonald siger: “Mens de fire andre faktorer kommer udefra, kan motivationen kun opstå inde i os selv.”

Chris MacDonalds model:
Synergier af succes



Problemer med støj og akustik?

iac – en verden af stilhed

iac nordic a/s • Jernholmen 44 • 2650 Hvidovre • www.iac-nordic.dk

www.sikkerhedsspejle.dk
www.industrispejle.dk
www.traffikspejle.dk



DARESCO

Telefon 6611 5462
 DK 5260 Odense S
www.daresco.dk

