



Ville det ikke være rart -

hvis alle virksomheder havde en sætning i deres missions-statement, der sagde "Vi vil stræbe efter at skabe en arbejdskultur, der beskytter, fremmer og støtter sundhed og velvære".

Nogle firmaer har faktisk statements der minder om det, men spørgsmålet er, hvad der skal til, for at det ikke bare er tom snak, men virkelig gør en forskel?

*Af: Chris MacDonald
Politikens Fitness og Nutrition Expert
Tilknyttet Institutet for Idræt på Københavns Universitet
Leder of the professional women's cycling team, Team S.A.T.S.*

Min erfaring er, at firmaerne er nødt til at være proaktive, når det handler om at motivere deres medarbejdere til at bruge såvel in-house som ude-af-huset træningstilbud. Tilbud om at købe fitness medlemskaber med rabat, hvis firmaerne går ind og direkte køber medlemskaber til deres medarbejdere, eller hvis et firma ganske enkelt bygger et helt fitness center i deres domicil, er alle fuldstændig værdiløse, hvis folk ikke faktisk bruger dem.

Men hvad skal der til?

Der er tre kerneområder, hvor arbejdsgivere kan være proaktive:

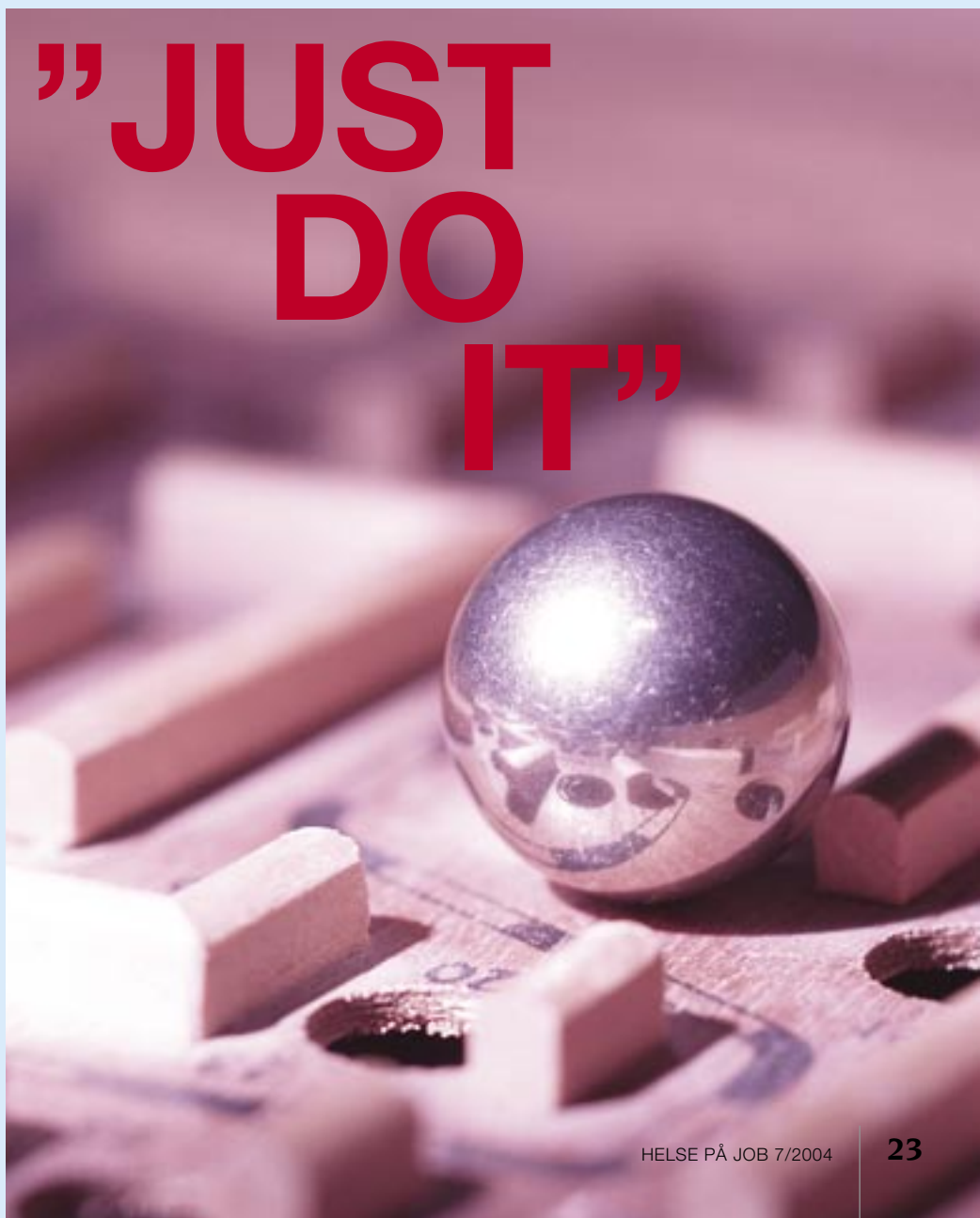
- 1) at motivere medarbejderne til faktisk at tage imod de tilbud om sundhedsfremme, der bliver stillet til rådighed for dem, f.eks. firma-træningstilbud, eller fitness faciliteter på arbejdspladsen,
- 2) at investere i medarbejdernes viden om sundhed på en inspirerende og ikke-nedværdigende måde
- 3) at hjælpe medarbejderne til at komme ud af komfort-zonen.

Motivation er kernen!

Arbejdsgivere kan investere i at motivere deres medarbejdere, men for at gøre det godt, er man nødt til at have gjort sig nogle aspekter af dét at motivere andre mennesker klart. Som for forskellige brændstoffer brænder motivation med forskellig intensitet for forskellige personer. Men én motivationsfaktor har vi alle til fælles. Det er følelsen af kontrol over en proces. Hvis man tager dén følelse fra folk, vil motivationen til at fortsætte med en given opgave falde til jorden som et ballon af bly. Mange mennesker, der ikke har været pro-aktive omkring deres sundhed før, vælger ofte at lade være med at tage de første vigtige skridt, fordi det ganske enkelt synes alt for "uover-

skueligt", "forvirrende", og "svært". Når de bevæger sig ud på de ubesejlede vande det er at gøre noget nyt, og deres følelse af kontrol forsvinder i kølvandet, styrtdykker motivationen til at fortsætte. Til gengæld, stiger motivationen til at søge tilbage til det velkendte til vejrs med raketfart!

En del af motivationsprocessen kræver altså mere end at bidrage med et heppekor eller medaljer for de store risici, folk har taget. Det handler også om at holde dém i hånden, der er bange for bare at "JUST DO IT". Det kræver, arrangementer og muligheder for medarbejderne, hvor de kan prøve kræfter med træning eller lære at spise sundere i et trykt, kontrolleret og inspirerende miljø. ▸



- ▷ For eksempel lavede jeg et forløb med Thiele, hvor vi tog medarbejdere i små grupper med ind i et S.A.T.S. fitness center for at inspirere dem til at udnytte Thieles firmarabat-ordning hos dem. Hvis det havde været op til medarbejderne om de ville deltage eller ej, så tror jeg, at vi ville have haft mindre end 20% deltagelse. Men de havde intet valg.

Arrangementet lå i arbejdstiden, og den administrerende direktør og HR-chefen var med dem (faktisk var de med og fysisk aktive sammen med hver eneste gruppe, vi havde igennem forløbet), og hver medarbejder var ganske enkelt "nødt til" at deltage. Selv hvis de var skadede, som mange af dem pludseligt blev, da de hørte at deltagelsen var obligatorisk, de måtte med alligevel og kigge på. Der gik dog ikke længe, før de blev grebet af stemningen og de endte med at hoppe ind og være med alligevel – "skaderne", ja de var forsvundet som dug for solen.

Da vi nåede vejs ende, var der ikke én eneste, der ikke følte, at det havde været en kæmpestor personlig succes. Men vi gjorde også store anstrengelser for at sikre, at alle som én følte sig med og trygge fra det minut de satte foden over dørrinnet til vi slap dem ud i det fri igen.

” Sund



Thielemedarbejdere er glade for deres firmaordning med S.A.T.S.

Ja, de fleste mennesker kan blive inspireret til at træne og være fysisk aktive, men bare at fortælle dem at de skal gøre det, eller at bygge faciliteter til dem er ikke nok. I første fase er man nødt til at holde dem i hånden og hjælpe dem til at finde modet og motivationen til at tage udfordringen op.

Viden er magt!

Næst efter at motivere mennesker, er den stærkeste gave en arbejdsgiver kan give sine medarbejdere nok adgang til god information. Viden er magt! Med mindre man er udstyret med den fornødne information i forhold til at være proaktiv om sin sundhed og helbred, er man omtrent lige så godt stillet som et fly uden vinger.

NU”

4 politikken - læsere i projekt "Sund NU"

For en måned siden indledte jeg et forløb i samarbejde med Politiken, Institut for Idræt på Københavns Universitet og S.A.T.S. I "Sund NU", som vi kalder projektet. Der hjælper vi fire Politiken-læsere til at ændre deres livsstil til at være mere proaktiv i forhold til forebyggende sundhed og generelt velvære. I centrum for forløbet er den idé, at vi er nødt til at udstyre disse mennesker med så meget viden som muligt, at guide dem og motivere dem, så de kan udvikle deres evner, selvtillid og vidensbase og med tiden vil kunne lære fra sig til andre i deres omgangskreds.

Måske er én af de mest interessante opdagelser indtil videre, at så snart deltagerne har tilegnet sig den nye viden, er de meget interesserede i også at bruge den til noget. Faktisk siger de samstemmigt, at de føler, at de igennem en stor del af deres liv er blevet snydt for viden, der er helt grundlæggende nødvendig i forhold til sundhed og velvære. Dermed ikke



sagt, at der ikke er masser af god information derude. Alle har adgang til Sundhedsstyrelsens website og til de mange andre rigtigt gode informations-websites fra forskellige institutioner og organisationer. Men af én eller anden grund kommer budskabet ikke igennem. Måske har det noget at gøre med den måde, det bliver formidlet på.

Et rigtigt godt sted for firmaer at investere, er altså at tænke på at prøve at øge medarbejdernes viden om sundhed og velvære. Der er mange muligheder: gå-hjem-møder, og moderne firmaer har typisk kommunikationskanalerne i orden med emails, intranet, nyhedsbreve – alt sammen noget, der kan være nyttigt i forhold til at give faktuel og motiverende information om muligheder for fysisk aktivitet og sundhedsfremmende initiativer. ▶



Hjælp til at komme ud af komfort-zonen

▷ Komfort-zonen består af de velkendte ting - tanker, følelser og handlinger, som vi er vant til. Det er behageligt at blive ved det velkendte, og forandring er ofte ukomfortabelt. Men samtidig er forandring jo lige præcis dét, vi gerne vil have. Vi er altså nødt til at bevæge os ind i den ukomfortable zone. Det er mulighedernes zone; dér hvor mulighederne for forandring ligger. Følelserne af ukomfort i takt med at vi begynder et nyt foran-

dringsprogram er altså gode tegn på at vi bevæger os fremad. Der vil altid være grunde til at blive hvor vi er; grunde til at blive i komfortzonen. Som eliteidrætsmand lærte jeg tidligt, at det er de færreste, der frivilligt bevæger sig ud af komfortzonen, og derfor er det vigtigt at finde en måde at gøre denne proces interessant, inspirerende og ikke alt for skræmmende. For rigtig mange mennesker er bare

det at gå ned i et fitness center, hvor firmaet har en rabataftale, eller at gå ind i fitnessrummet på arbejdspladsen for første gang, et spring, der kan sidestilles med at hoppe i elastik ud over en bro. Det kræver en kæmpe portion opmuntring og vejledning at hjælpe dem med at komme ud af deres komfort-zone, men det er helt sikkert det hele værd. Alle de atleter jeg har trænet, inklusiv pigerne på Team S.A.T.S., vil kunne skrive under på at "din komfort-zone er den største trussel for dit potentiale", og vi har sammen gjort en stor indsats for at hjælpe dem ud af komfort-zonen på en god og sikker måde. Det samme er arbejdsgiverne nødt til at gøre for at opnå succes med velvære-programmer.

Hvad er fordelene ved fysisk aktivitet og sund mad?

Hvad er fordelene ved fysisk aktivitet og sund mad?

For medarbejdere på alle fitness-niveauer er fordelene ved at deltage i moderate mængder fysisk aktivitet og at spise fornuftigt, typisk at man er sundere, mere produktiv, føler sig bedre tilpas, har større selvtillid og virker mere dynamisk. Dertil kommer, at i takt med at man oplever disse positive resultater vil mange medarbejdere droppe cigaretterne og skære ned på alkoholforbruget.

Risikoen for at udvikle kroniske sygdomme som hjerte-kredsløbssygdomme, type 2 diabetes og nogle former for cancer er markant lavere blandt medarbejdere, der er i god fysisk form.

For firmaet er fordelene ved at indføre en medarbejder-sundhedsordning, at firmaet kan bidrage til deres

medarbejders generelle sundhed og velvære, til firmaets overordnede økonomi og til det samfund, som firmaet befinder sig i.

Særligt i USA, er der i de senere år forsket meget i at vurdere promoveringen af sund livsstil på arbejdspladsen og dets fordele for firmaet. *Fordelene, der bliver rapporteret om i de forskellige Amerikanske og Canadiske studier, er bl.a.:*

- Færre udgifter til sundhedsvæsenet
- Færre sygdomstilfælde og skader

- Mindre fravær
- Øget evne til at tiltrække kvalificeret arbejdskraft og holde på dygtige medarbejdere
- Forbedrede sociale forhold blandt medarbejderne og større arbejdsmoral

At indføre og bibeholde sådanne programmer er selvfølgelig ikke uden omkostninger. Men hvis det bliver implementeret på en god og effektiv måde, hvor deltagelsen faktisk er høj og vedholdende, så kan cost/benefit-forholdet faktisk give god mening økonomisk.

**Sundere,
mere produktiv, bedre
tilpas, større selvtillid
og mere dynamisk**

Lad os ikke være naive!



Meget få firmaer i Verden vil investere i noget som helst, med mindre de virkelig tror på, at det vil forbedre tallene på bundlinien. Blødende hjerter har ikke meget at gøre, når det handler om forretning – her er det ”vis mig pengene”, der tæller!

Hvis sundhedsordninger nogensinde virkelig skal vinde popularitet ud over de små ”hæfteplaster”-løsninger (dvs. enkeltstående gå-hjem møder, eller et eller to ganges sundhedsevaluering), skal udbyttet kunne aflæses i kroner og ører. De fleste direktører og HR-chefer er godt klar over, at et en-gangs eller to-gangs arrangement ikke vil ændre meget, men hvis man vil mere, kræver det en betydelig investering for firmaet, og det vil kunne mærkes på bundlinien.

Vi ved, at når det handler om at motivere mennesker til forandring, så holder Freuds gamle ”smerte/nydelses”-teori stadig. Man ændrer kun på noget, hvis fordelene ved at gøre det er tilstrækkeligt store. Eller hvis smerten ved ikke at gøre det er stærk nok. Men for at virksomhederne vil kunne mærke en forskel, er de nødt til at have alle medarbejderne med. Samtidig er de nødt til at skruer sundhedstilbuddet sådan sammen, at det ikke bare bliver en dråbe i havet, men faktisk vil komme til at gøre en forskel i form af ”mere motiverede medarbejdere, større produktivitet, jobtilfredsstillelse og mindre fravær”. Hvis fordelene ved at gøre noget ikke er store nok i forhold til

udgifterne forbundet med det, og smerterne ved tingenes tilstand ikke er så store heller, så sker der intet.

I USA er virksomhedernes motivation for at investere noget større, ikke mindst på grund af det faktum, at vi amerikanere er det fedeste folkefærd i Verden, og dem der er i dårligst form. Men hovedsageligt fordi arbejdsgiverne har ansvaret for at betale sundhedsforsikringerne for fuld-tidsansatte. Det vil sige, at hvis du kan give en direktør eller en bestyrelse direkte beviser på at du kan reducere deres forsikringsomkostninger med et par hundrede tusinde dollars hvert år, så vil de begynde at lytte. I Danmark er det staten, der skal bære byrden af udgifterne forbundet med den forestående livsstilssygdoms-epidemi, der ligger i den ikke alt for fjerne fremtid, og ikke arbejdsgiverne direkte. Men i sidste ende kommer vi alle sammen til at betale, fordi når omkostningerne går op et sted, er pengene nødt til at komme ind et andet sted – og det er via skatterne.

Set i dette lys og i betragtning af, at en stor del af dét at indføre sundhedsordninger i det hele taget handler om at nå ud til så mange mennesker som muligt og hjælpe dem til en sundere livsstil og dermed bedre helbred, er den danske skattelovgivning på området mildest talt mærkværdig og lader til at være lidt af en gråzone. ▷

- ▷ Generelt kan man sige, at sundhedsordninger er skattefrie, hvis de behandler en arbejdsskade og hvis det er lægeordineret, eller hvis de tilbydes alle medarbejdere og har til formål at forebygge og behandle arbejdsskader. Som noget relativt nyt, er årlige sundhedsstjek med henblik på at forebygge arbejdsskader også blevet skattefrie. Medarbejderne skal betale skat af alle andre sundhedsordninger, idet de skattemæssigt hører ind under frynsegoder – inklusiv dem, der har til formål at øge medarbejdernes generelle sundhed og dermed hjælpe med til at forebygge en række af de folkesygdomme (som type 2 diabetes, hjerte-kredsløbssygdomme, cancer, knogleskørhed og muskel- og skeletsygdomme – hvor "ondt i ryggen" alene

Sundhedsordninger – et frynsegode eller en fornuftig samfundsinvestering?

en inaktiv livsstil i halvdelen af døgnets vågne timer. Dermed er der øget risiko for at udvikle de livsstilssygdomme, der er forbundet med at være inaktiv. Er de så ikke også arbejdsskader?

Slet og ret -forebyggelse

plager helt op til 35-50% af den voksne danske befolkning ifølge Sundhedsstyrelsen); sygdomme, der kan forebygges med en sund og aktiv livsstil, og som hvert år koster store summer i behandling for sundhedssektoren.

Men i dag ved vi, at det at være inaktiv og overvægtig er lige så farligt som at ryge. Samtidig har en stor del af den voksne befolkning bagen solidt plantet i skrivebordsstolens sæde dag ud og dag ind, mens de er på arbejde. Når man på den måde tvinger folk til at sidde stille bag skrivebordet i 8 timer om dagen, 5 dage om ugen, mens de er på arbejde, så påtvinger man dem faktisk

FAKTA

Faktisk antager Finansministeriet, at omkring 30% af den danske befolkning er inaktive i en grad, så det kan være direkte sundhedsskadeligt. Det er næsten 1/3!

Og når man tænker på, hvad det koster sundhedssektoren at behandle livsstilssygdomme, der alle kan forebygges ved at man får mere fysisk aktivitet ind i sin hverdag, så er det ubegribeligt, at man ikke gør alt hvad man kan for at gøre arbejdsgiverbetalte sundhedsordninger så attraktive for medarbejderne som muligt.



Fra et total helseseminar afholdt af Chris MacDonald.

Vil medarbejderne deltage?

Selvom en række virksomheder har tilbudt fitness-programmer for deres medarbejdere, så er den triste realitet, at der er relativt få, der deltager og endnu færre, der fortsætter med den øgede fysiske aktivitet længe nok til at nyde godt af de sundhedsfremmende virkninger. For en virksomheds synspunkt er det penge lige ud af vinduet, med mindre der er en betydelig tilslutning og med mindre folk bliver ved.

Undersøgelser har vist, at sundhedsprojekter på arbejdspladsen traditionelt vinder tilslutning fra omkring 20% af medarbejderne. Dette tal falder til 10%, når man modregner dem der falder fra indenfor kort tid! Statistikerne bliver endnu grimmere for arbejdsgiverne, når det går op for dem, at mange af de resterende 10% faktisk allerede var fysisk aktive til en vis grad i forvejen. Det er også interessant at bemærke, at flere studier har fundet frem til, at blot at have fitness-faciliteter på arbejdspladsen ikke øger aktivitetsniveauet signifikant. Typisk besøges fitnessrummene primært af rengøringspersonalet, der tørre støvet af de dyre maskiner hver uge.

Alfa og omega i en vellykket sundhedsordning er altså at få medarbejderne til overhovedet at deltage i ordningen og at udvikle sundhedsprogrammer, der også vil blive ved med at tiltrække størstedelen af medarbejderne på lang sigt.

Udover at det vil være en oplagt motivationsfaktor at gøre sådanne sundhedsordninger skattefri, så tror jeg som sagt på, at hvis en virksomhed beslutter sig for at investere i medarbejdernes sundhed, så bør de tænke i retning af:

- 1) at øge motivationen,
- 2) at øge medarbejdernes viden om sundhedsrelaterede emner, og
- 3) at hjælpe medarbejderne til at komme ud af komfort-zonen! □

Gør som kaninerne:
**De spiser
masser af grønt
og har en aktiv
livsstil.**