

Främja hälsosamma levnadsvanor med hälsoundersökning

Levnadsvanor som matvanor, bruk av tobak och alkohol samt fysisk aktivitet och stillasittande har betydande påverkan på människors hälsa. Ohälsosamma levnadsvanor innebär väsentligt förhöjd risk för bland annat hjärt- och kärlsjukdomar, typ 2-diabetes, övervikt och vissa cancerformer. Ohälsosamma levnadsvanor kan också leda till nedsatt arbetsförmåga, sänkt livskvalitet och för tidig död.

Att genomföra hälsoundersökningar via arbetsplatsen med fokus på levnadsvanor är ett utmärkt verktyg i det förebyggande och hälsofrämjande arbetsmiljöarbetet.

Hälsofrämjande arbete kräver både ett individ- och organisationsperspektiv

För att främja hälsosamma levnadsvanor hos medarbetare rekommenderas ett arbete på både individ- och organisationsnivå, gärna i kombination. Individinriktade hälsoundersökningar är ett utmärkt tillfälle att identifiera och ge individuellt anpassad stöd till enskilda medarbetare som har behov av att förändra sina levnadsvanor. Resultaten av de individuella levnadsvanekartläggningarna kan även sammanställas och analyseras på grupp- och organisationsnivå.

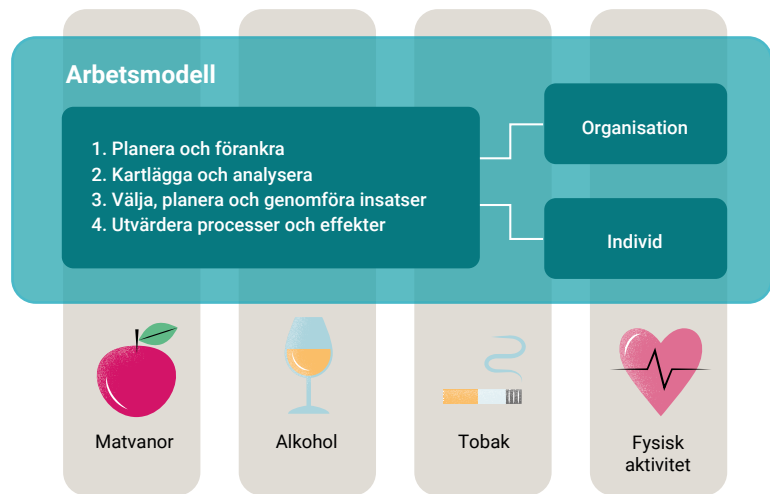
Det sammanställda resultatet visar då vilka levnadsvanor som arbetsplatsen/organisationen är i störst behov av att åtgärda och utgör tillsammans med en kartläggning av de organisatoriska förutsättningarna ett viktigt underlag vid prioritering av insatsområden på arbetsplats-/organisationsnivå. Man kan också direkt titta närmare på den organisatoriska nivån om det exempelvis rör sig om ett arbete där det redan är känt att arbetet i sig påverkar någon eller några levnadsvanor, såsom exempelvis stillasittande.

En arbetsmodell i fyra steg

Arbetet med genomförande av hälsoundersökningar med fokus på levnadsvanor ska ske systematiskt om det ska ge önskad effekt. Det innebär att hälsoundersökningen ska omfatta både kartläggning med återkoppling och efterföljande insatser med uppföljning och utvärdering. Detta kan beskrivas i fyra steg:

Steg 1 innebär planering av alla fyra stegen och att dessa dokumenteras i en projektplan som förankras hos alla som kommer att beröras.

I **steg 2** väljs vetenskapligt kvalitetssäkrade metoder för hur kartläggningen ska utföras. En kartläggning kan genomföras med hjälp av enkäter, intervjuer eller observationer som stöds av checklistor (eller en kombination). Kartläggningen kan omfatta medarbetares hälsa och levnadsvanor, och/eller den organisatoriska, fysiska, och sociala arbetsmiljön som kan påverka medarbetarnas levnadsvanor.



Exempel på typer av frågor och tester som kan ingå i en kartläggning av medarbetares levnadsvanor

- Levnadsvanor.
- Motivation till förändring av levnadsvanor.
- Individens bakgrund, till exempel kön, ålder, upplevd hälsa medicinsk historia med mera.
- Stress och sömn.
- Kompletterande medicinska kontroller, exempelvis vikt, längd, midjemått, blodsocker, kolesterol, blodtryck med flera.



Kartläggning av den organisatoriska, fysiska och sociala arbetsmiljön – exempel på frågeställningar

- Vilka policyer och rutiner har organisationen?
Vad innehåller de och hur följs de upp?
Finns det till exempel en tydlig och välkänd policy för friskvård och hälsa och en alkoholpolicy?
- Vilka finansiella, materiella eller andra incitament erbjuder organisationen för att uppmuntra och motivera till hälsosamma levnadsvanor?
Finns det till exempel friskvårdsbidrag eller friskvårdstimmar att nyttja?
- Uppmuntrar arbetsgivaren deltagande i aktiviteter som främjar hälsosamma levnadsvanor?
Tas frågan upp till exempel på arbetsplatsträffar och föregår ledning och chefer själva med gott exempel?
- Vilken beredskap finns på arbetsplatsen/ i organisationen att genomföra hälsofrämjande insatser?
Finns till exempel nödvändig kompetens och andra resurser på plats?
- Vilka förutsättningar för hälsosamma levnadsvanor finns i arbetsmiljön?
*Finns restauranger och mataffärer i närheten som erbjuder hälsosamma alternativ?
Finns cykelparkering och dusch för aktiv arbetspendling?*
- Vilka förutsättningar för hälsosamma levnadsvanor finns i närområdet?
Finns det till exempel tillgång till hälsosam mat i butiker och restauranger? Finns det grönområden för att ta en lunchpromenad eller en motionsanläggning för att enkelt kunna träna före/efter jobbet eller på lunchen?
- Vad innebär arbetsuppgifterna som medarbetarna utför?
Innebär de till exempel stillasittande, gående eller fysiskt tungt arbete?



I **steg 3** väljs insatser som planeras och genomförs utifrån en dokumenterad handlingsplan. Baserat på analysen av kartläggningen kan det vara en eller flera levnadsvanor som man fokuserar på och gör insatser för att främja. De insatser som väljs ska baseras på kartläggningen som genomförts och anpassas till den aktuella arbetsplatsens förhållanden och förutsättningar. För bästa effekt väljs insatser som är evidensbaserade, kombinera också insatser från flera nivåer (organisation, individ) och genomför insatserna stegvis över en längre period. Se också till att det avsätts tillräckliga resurser för att genomföra insatser, inklusive personal och tid.

Steg 4 handlar om utvärdering av själva arbetsprocessen samt vilka effekter som kan härledas till insatserna.

OBS! Ett arbets- och förhållningssätt som genomgående utgår från delaktighet och samverkan mellan arbetsgivare, medarbetare och skyddsombud.

Expertstöd

För att hälsoarbetet ska ge bästa möjliga effekt bör expertis inom arbetsmiljö och hälsa, till exempel företagshälsan, involveras tidigt i processen.

Läs mer



I "Riktlinjer för hälsoundersökningar via arbetsplatsen med fokus på levnadsvanor" ges utförligare beskrivning av arbetsmodellen, metoder för kartläggning och evidensbaserade insatser på olika nivåer för de fyra levnadsvanorna matvanor, alkohol, tobak och fysisk aktivitet.

Socialstyrelsen, Folkhälsomyndigheten och Livsmedelsverket samt flera myndigheter och aktörer har information och stödmaterial som kan vara till stöd i hälsoarbetet. Tips på sådant stödmaterial finns samlat i riktlinjerna som kan laddas ner på mynak.se.