

 3 min.   14-02-2014

Sundhedsbølgen på arbejdspladser har en mørk bagside

Sundhedsbølgen skyller ind over arbejdspladserne med tilbud om løbehold, rygestopkurser og fedtfattig mad i kantinen. For en sund medarbejder er en produktiv medarbejder. Men det ensidige positive fokus på sundhed på arbejdspladser har også en skyggeside. Artiklen sætter spørgsmålstejn ved effekterne af sundhedsfremmende tiltag på arbejdspladsen og fremhæver vigtige refleksioner, ledere bør gøre sig.

Skribentinfo



[Jeppe Zielinski Nguyen Ajslev](#)

Ph.d.-studerende Byggeriets

Arbejds miljøbus og Roskilde Universitet

Sundhedsfremme er godt for mange ting. Vi bliver stærkere og gladere. Vi kan leve længere, vi reducerer risikoen for kræft, diabetes og hjertekarsygdomme. Og så forebygger en sund livsstil sygefravær og gør os mere effektive på arbejdspladsen.

De positive effekter af sundhed og sundhedsfremme vil umiddelbart ingen ende tage. Men konsekvensen af det ensidige positive fokus på sundhedsfremme, er også, at en usund livsstil sygeliggøres.

Bagsiden af medaljen

Fordi sundhed fremstår så uimodståeligt positivt, bliver der produceret en forståelse af usunde mennesker, ikke alene som fysisk usunde, men også som psykisk underlegne. Der er en tendens til at opfatte fysisk usund adfærd, som en form for karaktersvagthed eller irrationalitet. Har du et BMI der afviger lidt fra normen, kan indtagelse af en flødeskumskage på jobbet virke som direkte selvskadelig adfærd i andres øjne; du øger risikoen for en sygemelding og koster potentielt samfundet unødigt mange penge. Den usunde

medarbejder bliver altså i vores fælles forståelser til en risiko for både sig selv, for organisationen og for samfundet.

Når sundhed bliver en faglig kompetence

Når sundhedsfremmende tiltag bliver implementeret i organisationer understreges ikke kun synet på den usunde medarbejder som en irrationel eller uansvarlig risikofaktor - sundhed bliver også gjort til en del af den faglige kompetence.

Når sundhed bliver en del af den faglige kompetence betyder det, at medarbejderes og kollegers sundhedsadfærd bliver opfattet som noget, der har betydning for deres faglige kvaliteter.

Opmærksomheden på hvorvidt sygefravær kan være 'selvforskyldt' øges og der er mere fokus på, om der er særlige dele af arbejdet, der muligvis kan være sværere at udføre, hvis man har en særlig sundhedsadfærd- eller tilstand.

Det bliver derved en risiko, at medarbejdere, som egentlig er dygtige på en række faglige områder, nu kan og vil blive vurderet ud fra deres sundhedsadfærd. Man er som leder nødt til at forholde sig til, om dette er en nødvendigt, rimeligt og ønskværdigt.

Stigmatisering af den usunde medarbejder har alvorlige konsekvenser

Psykiske lidelser er en af de hyppige årsager til anmeldte erhvervssygdomme og invalidepensioner, når man ser på det samlede danske arbejdsmarked. Forskning peger på, at folk der er fysisk usunde i vid udstrækning godt selv ved, at der kigges skævt til dem. Det betyder, at den usunde medarbejder skal have et mere end almindelig stærkt selvværd for ikke at føle sig uværdig eller uden for i selskab med andre "sunde" medarbejdere. Følelsen af at være mindreværdig eller udenfor er noget, der i værste tilfælde kan lede til psykiske lidelser. Dette er en god grund til at være særligt varsom når man implementerer sundhedsfremme i virksomheder.

Det skal du være opmærksom på

Det kan diskuteres om organisationer og sundhedskonsulenter har evnerne til at forholde sig reflektivt til menneskers ønsker i forhold til deres egne liv, uden at gøre overgreb på disse i sundhedens navn. Men da sundhedsfremme er en stigende tendens på arbejdsmarkedet, bør lederen i højere grad have fokus på de områder, hvor man muligvis kan mindske de marginaliserende effekter af sundhedsfremmende initiativer.

Overvej hvor meget fokus tiltagene skal have: Hvis de sundhedsfremmende tiltag bliver slået stort op i organisationen som noget alle skal deltage i, bliver det også mere tydeligt hvis nogle medarbejdere siger fra. Præsenter derfor de nye sundhedsfremmende tiltag på en afdæmpet måde, hvor fokus er at tiltagene eller aktiviteterne er til rådighed. På den måde virker det ikke som et større krav, at medarbejderne deltager og risikoen for marginalisering af de medarbejdere, der ikke ønsker at deltage, mindskes.

Aktiviteter og tilbud bør foregå i arbejdstiden: Mennesker som i forvejen ikke sætter den store pris på motion eller coaching om deres kostvaner, sætter i reglen endnu mindre pris på denne type af aktiviteter, hvis de foregår i deres dyrebare fritid. Rimeligheden af, at man går på arbejde 7,5 time om dagen, og derefter skal kvalificere sig yderligere til arbejdet ved at dyrke motion i fritiden, kan diskuteres. Når aktiviteter ligger i arbejdstiden, giver man de bedste muligheder for, at disse ikke er i konflikt med

medarbejderes andre gøremål og ønsker for deres liv.

Fremhæv, at aktiviteter er frivillige: Når deltagelse er frivillig har medarbejderne mulighed for at sige fra hvis de ikke føler, at aktiviteterne tiltaler dem eller hvis de ikke er i overensstemmelse med de livsværdier, de har.

Tilbyd en bred palet af aktiviteter: Hvis udbuddet af aktiviteter kun består af ugentlig løbetræning eller kursus i kitesurfing, er risikoen for, at nogle medarbejdere vil føle sig ekskluderet stor. Det er vigtigt, at der er aktiviteter for enhver smag. Sørg derfor for, at der tilbydes en bred palet af aktiviteter, lige fra byvandring, golf og bowling til de mere fysisk krævende aktiviteter som løbetræning og kitesurfing. Involvering af medarbejderne i beslutningsprocessen kan være med til at kvalificere tilbuddene.

I sidste ende er sundhedsfremme potentielt en skrue uden ende, der bidrager til en forøgelse af samfundets udnyttelse af det enkelte menneskes ressourcer. Husk dette, når du stiller krav til dig selv og dine medarbejdere.

Læs mere:

[Sådan mestrer du de evige paradokser](#)

[9 grundantagelser for anerkendende ledelse](#)

[Hvad er en organisationskultur?](#)