

Sluttrapport "Tøffe Løft"

Virksomhetsområde: Forebygging

Prosjektnummer: 2008/1/0151

Prosjektnavn: Tøffe Løft

Søkerorganisasjon: Landsforeningen for hjerte- og lungesyke

Forord

Prosjektet ”Tøffe Løft” startet med en bedrift som hadde et ønske om å sette helsen til ansatte i fokus og legge til rette for at de helsegunstige valgene var de enkleste.

Bedriften Servi Motion Controll AS er en høyteknologiskbedrift som fremstiller hydrauliske lifter og verktøy. De har sitt hovedkontor på Ski, men har til sammen 7 avdelinger i Norge. Bedriften hadde allerede et fokus på hvordan man på arbeidsplassen kan påvirke de ansatte sin helse, og ønsket LHL som samarbeidspartner for å forsterke fokuset og øke motivasjonen for de ansatte på helsefremmende tiltak. Servi hadde en engasjert ledelse og LHL hadde flere rådgivere ansatt på helsefremmende arbeid som var aktive i prosjektet.

Flere tiltak ble satt i gang i samarbeid med Servi, blant annet røykesluttkurs, kostholdsendringer og økt fokus på fysisk aktivitet. I prosjektperioden opplevde både Servi og LHL økonomiske utfordringer, men de fleste aktivitetene ble likevel gjennomført.

Dette prosjektet hadde ikke vært mulig å gjennomføre uten en engasjert ledelse i Servi, stor innsats fra de ansatte i alle avdelingene i Servi, de tidligere ansatte i Helsefremmende avdeling i LHL og prosjektgodkjenning fra ExtraStiftelsen. En stor takk til dere alle!

Servi er godt i gang med det videre arbeidet med fokus på ansattes helse og de gjør en beundringsverdig jobb.

Sammendrag

LHL opplevde at flere bedrifter kontaktet dem for å se på mulighetene for å få bistand til å fokusere på en helsefremmende arbeidsplass. Det ble etablert en helsefremmende avdeling i LHL som blant annet hadde spesialrådgivere innen ernæring, fysisk aktivitet og helsefremmende arbeid generelt. Det var ønskelig å se på mulighetene for å utarbeide en modell som kunne brukes effektivt og strukturert til slike intervensjoner.

Servi Motion Controll AS er en høyteknologisk bedrift som fremstiller hydrauliske lifter og verktøy. Prosjektet ”Tøffe Løft” kom i gang ved at LHL ble satt i kontakt med ledelsen i Servi for å se om det var mulig å få til et samarbeid om et helsefremmende fokus på arbeidsplassen. Bedriften hadde allerede fokus på dette og en vilje blant ledelsen til å gjennomføre tiltak rettet mot helse på arbeidsplassen. De ønsket å forsterke fokuset blant sine ansatte ved å knytte til seg en frivillig organisasjon. De ansatte selv skulle være med på å styre og komme med ønsker om å sette i gang tiltak relatert til helsefokus i arbeidstiden. Det ble laget en plan for samarbeidet, og det ble søkt om midler til å gjennomføre tiltak fra ExtraStiftelsen. Prosjektet ”Tøffe Løft” ble godkjent og igangsatt 1.1.2009.

I prosjektperioden ble følgende tiltak gjennomført: røykesluttkurs, gjennomgang og forbedring av mat servert i kantinene; herunder opplæring av kantinepersonell, kostholdskurs for ansatte samt lavterskeltilbud innen fysisk aktivitet. Det ble gjennomført to helseundersøkelser; en i forkant av prosjektoppstart (2008) og en etter igangsatte tiltak (2010). Resultatene av undersøkelsene viser at de fleste ansatte har forbedret egen helse, og fått et økt fokus på kosthold, fysisk aktivitet og røykeslutt. Ved avslutningen av prosjekter melder de

ansatte i Servi at de var positive til prosjektet og det at det var fokusert på å forbedre deres helse. Flere av de ansatte har i følge ledelsen gjort livsstilsendringer (i større og mindre grad) etter at prosjektet startet. Dessverre førte økonomiske utfordringer hos LHL og Servi til at det ikke var anledning til å igangsette alle planlagte aktiviteter i prosjektet, blant annet inkludering av husstanden til de ansatte i de helsefremmende tiltakene. Prosjektet har likevel vist at det er mulig å gjennomføre helsefremmede prosjekter på en arbeidsplass, og at det har positive resultater for ansattes helse.

LHL har utviklet en modell for helsefremmede tiltak i en bedrift som er gjennomførbar og som kan vise til gode resultater. Det er derfor et ønske at dette prosjektet kan være en inspirasjon til andre bedrifter som ønsker å fokusere på en helsefremmende arbeidsplass –og ikke minst – at det er mulig å få til.

Innholdsfortegnelse

1. Bakgrunn for prosjektet
2. Prosjektgjennomføring/metode
 - 2.1. Oppstart
 - 2.2. Kosthold
 - 2.3. Røykeslutt
 - 2.4. Fysisk aktivitet
 - 2.5. Andre helsesjekk
3. Resultater og resultatvurdering
 - 3.1. Gjennomgang av prosjektet
 - 3.2. Måloppnåelse for hovedmål
 - 3.3. Måloppnåelse for delmål
4. Oppsummering/konklusjon/videre mål

Kap 1. Bakgrunn for prosjektet

Bedrifter pålegges, i henhold til forskrift om Internkontroll av 1992, å ha et ansvar for systematisk arbeid innen helse, miljø og sikkerhet. Dette gjennomføres i de fleste bedrifter via bedriftshelsetjenesten. Prosjektet ”Tøffe Løft” la vekt på å fokusere på det forebyggende aspektet av helse, og da spesielt temaene: forbedret kosthold, røykeslutt og økt fysisk aktivitet. I første omgang skulle prosjektet omfatte de ansatte (prosjektets 1. år), og intensjonen var og at resten av husstanden skulle inkluderes (prosjektets 2. år).

Landsforeningen for Hjerte- og Lungesyke (LHL) ble satt i kontakt med Servi Motion Control AS, heretter kalt Servi, som allerede hadde et fokus på helse på arbeidsplassen. Servi Motion Control AS er en høyteknologisk bedrift som fremstiller hydrauliske lifter og verktøy. Bedriften ønsket å gjennomføre flere helsefremmende tiltak med sikte på å øke ansattes fokus på helse. Ledelsen var motivert og hadde en vilje til å igangsette og gjennomføre tiltak. Siden dette er et prosjekt med fokus på helsefremmede og forebyggende arbeid var det lagt stor vekt

på at Servi selv måtte finne sine intervensjoner. En brukerstyrt tilnærming ble tilstrebet for å skape økt ansatt involvering og vedvarende av eventuelle helseendringer.

Servi ønsket LHL som samarbeidspartner da de ikke hadde knyttet til seg en forebyggende rettet bedriftshelsetjeneste. LHL skulle ikke konkurrere/ta jobben fra bedriftshelsetjeneste, men fokusere på LHL sine metoder innenfor det frivillige arbeidet og å få hver enkelt ansatt til å ta sunne valg for å fremme helse.

Målet med prosjektet var å utvikle en modell som kunne brukes i bedrifter for å øke fokus på helsefremmende arbeid blant de ansatte i arbeidshverdagen. LHL sitt likemannsarbeid skulle også inkluderes, det vil si at hjerte/lungesyke medlemmer av LHL skulle formidle egne erfaringer til ansatte i Servi. I arbeidet i "Tøffe Løft" skulle det fokuseres på at effekten av intervensjonene kunne måles, og det ble bestemt å gjennomføre en helsesjekk før tiltakene ble igangsatt og en etter.

I oktober 2008 ble det gjennomført en Kick-off i samarbeid med LHL på de 5 største kontorene/avdelingene til Servi: hovedkontoret på Ski (ca 90 ansatte) og avdelingene i Trondheim (ca 70 ansatte), Rissa (ca 60 ansatte), Ulsteinvik (ca 25 ansatte) og på Sandnes (ca 10 ansatte). Ansatte fra LHL var til stede og informerte om prosjektet til de ansatte sammen med respektive avdelingsledere.

Kap 2. Prosjektgjennomføring/metode

2.1. Oppstart

Det helsefremmede arbeidet var allerede kommet noe i gang før Prosjektet "Tøffe løft" startet 1.1.2009. Røykesluttkursene ble bestemt i gang før Servi innførte røykeforbud på bedriftens område 1.1.2009. LHL sin ernæringsrådgiver startet gjennomgang av Servi sine kantiner i 2008 og den første helsesjekken ble også gjennomført før prosjektoppstart.

2.2. Kosthold

Det var et ønske om å ha en gjennomgang i kantine til Servi for å se på mulighetene for å øke ernæringsstatusen på de serverte måltidene der. LHL sin ernæringsansvarlig hadde en gjennomgang av maten servert i kantine og det ble holdt et praktisk matlagingskurs for de kantineansatte. Det ble gjennomført flere endringer, blant annet ingrediensendring i "innarbeidede" retter og dressinger, i tillegg til at alle kantine har fått salatbuffet/bord. På avdelingen i Trondheim ble det og installert drikkevannskjøler.

Det ble og jobbet med å arrangere et kurs for de kantineansatte hos Tine meierier, men det ble dessverre ikke gjennomført.

På de avdelingene hvor det ikke var kantine, ble det utarbeidet innkjøpslister med tanke på lunsjinnkjøp.

Det ble gjennomført et kostholdskurs for de ansatte med fokus på enkel hverdagsmat. Siden Servi har sitt hovedkontor på Ski var planen at studenter fra Samfunnsnæringslinjen ved Høgskolen i Akershus (HiAk) skulle utforme og holde dette kurset, men det ble det dessverre

ikke noe av. Etter flere henvendelser til HiAk med positive tilbakemeldinger og lovnader om at prosjektleder skulle kontaktes ang dette – uten at det skjedde – ble det utformet et kostholdskurs fra LHL.

2.3. Røykeslutt

Servi hadde et ønske om å bli en røykfribedrift og 1.1.2009 ble det innført. Det vil si at det ikke er lov å røyke på bedriftens område. Det gjelder både for ansatte og besøkende. Som et tilbud til de ansatte som røykte ble det igangsatt røyke – og snuseslutt kurs på de største Servi avdelingene. Det var frivillig å bli med på dette. Det var LHL ansatte som gjennomførte kursene, både ansatte på regionkontorene og fra Glitreklinikken. Kursene hadde varierende varighet. Flere av disse kursene ble igangsatt høsten 2008. Flere ansatte deltok og røykende ektefeller/samboere fikk og tilbud om å være med.

2.4. Fysisk aktivitet

Bedriften har hatt et fokus på lavterskel tilbud innen fysisk aktivitet og har på de ulike avdelingene innført ”Servi-Runden”, en spasertur knyttet til bedriftens nærområde. Den er på ca 1 km og gjennomføres gjerne i lunsjen. De ansatte er oppfordret til å gjennomføre runden av ledelsen og de ansatte som deltar er med i loddtrekning som ekstra motivasjons faktor.

LHL utviklet et eget aktivitetsregistrerings dataprogram med navnet: GoPluss. Det var laget med tanke på å motivere til økt fysisk aktivitet for ansatte, hvor de kunne registrere egen aktivitet. Det var ca halvparten av de ansatte som registrert egen profil på GoPluss.

De ulike avdelingene har tilbudt ulike aktiviteter til de ansatte som blant annet: fjellturer, innebandy, joggegrupper, klippekort til svømmehall, kveldsturer, fotballtreninger, etc. Servi har og stilt lag i Birkebeinerrennet, Birkebeinerrittet, ”Jente-trippelen” og Holmenkollstafetten. Bedriften har i utgangspunktet fokusert på lavterskeltilbud.

2.5 Andre helsesjekk

På grunn av endringer i LHL måtte Servi selv arrangere den andre helsesjekken. Firmaet ”Hjelp 24” fikk det oppdraget og gjennomførte fysiske undersøkelser på de samme steder som de første helsesjekkene ble utført. Den andre helseundersøkelsen ble gjennomført på nyåret 2010. Det var ansatte på Servi som gjennomførte spørreundersøkelsene ang fysisk aktivitet, kosthold og røykevaner. Det var noe nedgang i deltakelsen fra 2008 (210 deltok), mot 188 i 2010.

Kap 3. Resultater og resultatvurdering

3.1 Gjennomgang av prosjektet

I det store og hele er prosjektet gjennomført som etter plan. De største avvikene har vært på inkluderingen av husstandene og grunnlag for videre arbeid med dette i LHL. Dette skyldes i stor grad organisatoriske endringer på grunn av økonomi for begge involverte parter, men særlig i LHL. Da prosjektet ble påbegynt var det etablert en egen avdeling for helsefremmende arbeid i LHL. Det var der ansatt rådgivere med spesial kunnskap om

ernæring, fysisk aktivitet og helsefremmende arbeid. ”Tøffe Løft” skulle bli et prosjekt som skulle videreføres til å omfatte andre aktuelle bedrifter som ønsket å fokusere på ansattes helse hovedsakelig i arbeidstiden. På grunn av finansielle utfordringer i organisasjonen ble avdelingen lagt ned i 2009. Grunnlaget for rådgivning til Servi og videre arbeid med å utvikle en tjeneste som kunne selges til bedrifter, var dermed svært endret i LHL.

Tilbakemeldingen fra Servi var at de uansett ønsket å fortsette samarbeidet med LHL ang helsefremmende tiltak i bedriften, da de uansett hadde et stort fokus på dette og så samarbeidet som verdifullt.

3.2. Måloppnåelse for hovedmål

Hovedmålet med prosjektet ”Tøffe Løft” var:

”Utvikle og prøve ut en helhetlig modell for å fremme helsen til ansatte i Servi. Dette skal danne modell for LHLs intervensjon i bedrifter i ettertid”.

De ansatte i Servi har fått et økt fokus på egen helse etter at prosjektet kom i gang og skal være rustet til å ta bedre helsefremmende valg, også i arbeidstiden.

LHL har med samarbeidet med Servi fått en god modell til å bruke i videre arbeid med helsefremmende fokus på arbeidsplasser. Intensjonene om at prosjektet skulle lage en modell for videre bruk i LHL sitt helsefremmende arbeid har et uvisst omfang etter store organisatoriske endringer og nedbemanninger i organisasjonen i 2009.

3.3. Måloppnåelse for delmål

Antall røykere i bedriften skal reduseres med 70 %, og bedriften skal være røykfri i arbeidstiden fra 01.06.09

Servi innførte fra 1.1.2009 røykfri bedrift. Tilbakemeldingene er at forbudet ikke har skapt nevneverdige problemer for bedriften. Det rapporteres at alle ansatte røyker mindre og andel røykere i Servi har gått fra 25 % i 2008 til 23 % i 2010

KONKLUSJON: Gjennomføringen av røykfri arbeidsplass er gjennomført og andel røykere har blitt redusert. Det er 2 % færre røykere i bedriften nå, og det rapporteres og at de som fortsatt røyker har redusert antall sigaretter pr dag.

Ansatte endrer kosthold og blir mer fysisk aktive.

Servi sine ansatte har blitt flinkere til å spise frokost: 73 % i 2008 til 85 % i 2010. Det er flere som spiser grønnsaker i 2010 enn 2008, henholdsvis 70 % i 2008 til 79 % i 2010. Økningen av ansatte som er fysisk aktive er og positivt: andel ansatte som er aktive 3 dager i uken har gått fra 26 % i 2008 til hele 67 % i 2010. Når det gjelder hverdagsaktiviteten (aktiv ca 30 minutter pr dag) har den økt fra 22 % i 2008 til 51 % i 2010.

KONKLUSJON: Mange av de ansatte har forbedret sitt kosthold og blitt mer fysisk aktive.

Måling av helserelaterte parametre skal vise tydelig framgang for de ansatte innen prosjektet avsluttes. En gjennomsnittlig vektreduksjon blir målsatt senere.

Blodtrykk er forbedret på alle de fem avdelingene hvor helsesjekkene er utført.

Puls: På to av avdelingene er puls uendret, mens de tre andre avdelingene har hatt en forbedring.

Kolesterol: Fire av fem avdelinger har hatt en forbedring av kolesterol nivå

Blodsukker: To av avdelingene har hatt en forbedring av blodsukker, mens de tre andre ikke har hatt en bedring i blodsukkeret. (Det er ikke skrevet nå blodsuktermålingene ble foretatt, før eller etter lunsj. Dette kan ha påvirket resultatet.)

PEF: Det ble gjennomført målinger som var sammenlignbare på fire avdelinger, og de viste bedring på en av avdelingene. En av avdelingene hadde forbedret resultat, mens tre avdelinger ikke hadde forbedret sine resultater. Det er ikke overraskende, da PEF målinger ikke ble anbefalt å bruke av LHL som et måleparameter for lungekapasitet i denne type helseundersøkelser, da dette er en måling som bør gjennomføres flere ganger og under kontrollerte forhold. Servi ønsket likevel å gjennomføre denne type måling.

Midjemål: På en avdeling var det en forbedring av resultatet hos begge kjønn, mens en avdeling hadde økt midjemål hos begge kjønn. På de andre avdelingene var det en positiv endring hos enten kvinner eller menn. På tre av avdelingene har menn mål som ligger under veiledende anbefalinger (under 100 cm), mens for kvinner er det fire avdelinger som har de samme resultatene. På en avdeling har de kvinnelige ansatte verdier som i henhold til anbefalingene krevet tiltak (over 88 cm), mens det samme gjelder for mannlige ansatte på to avdelinger (verdier over 102 cm).

KONKLUSJON: Det kan måles en forbedring i helsetilstanden hos ansatte i Servi fra målingene som ble gjennomført i 2010. Det optimale hadde vært at de samme utførte begge helseundersøkelsene for å få så like målinger som mulig. Da det ikke var mulig å gjennomføre er det usikkert hvor mye resultatene er påvirket av dette. Det var og færre som deltok i helseundersøkelse nr. 2 og en har derfor ikke det samme målegrunnlaget. I den første helseundersøkelsen ble det rapportert at det var de som i utgangspunktet var interessert i helse som deltok, og et spørsmål som dukker opp om den andre helseundersøkelsen er hvem som deltok i denne.

Ansatte får økt kunnskap om tobakksrøyk og konsekvenser for helsen, risiko ved inaktiv livsstil og usunne matvaner

Servi er en bedrift som har et over gjennomsnitt fokus på sine ansattes helse. Dette prosjektet har bidratt til at de har gjennomført endringer som påvirker de ansattes helsevalg i arbeidstiden, blant annet økt fokus på fysisk aktivitet i lunsjen, forbedret kantine og en røykfri arbeidsplass. Dette til sammen gjør at de ansatte i større grad har muligheter til å velge helsefremmende alternativer.

KONKLUSJON: Det har vært en økning av kunnskapsnivå hos ansatte ang helsefremmende fokus.

Kap 4. Oppsummering/Konklusjon/Videre planer

Det overordnede målet til prosjektet "Tøffe løft" var at: *De ansatte i bedriften skal utvikle bedre helse, trivsel og livsvaner.* Sett i lys av resultater av helsesjekkene og rapporterte tilbakemeldinger fra Servi, defineres prosjektet som en suksess. Resultatet av andre helsesjekk

viser målbare positive endringer i ansattes helsestatus og ansatte er positive til de endringene som har skjedd på deres arbeidsplass.

Videre ble det i prosjektsøknaden til ExtraStiftelsen fokusert på følgende tre videreføring av prosjektet:

1. Servi skal videreføre fokuset på en helsefremmende arbeidsplass

Dette arbeidet er godt i gang i bedriften. Servi fortsetter sitt arbeid for å ha fokus på ansattes helse og skal videreføre arbeidet med å inkludere psykiske helse, med blant annet stressreduisering og den gode arbeidsdag på den helsefremmende agendaen. De skal ha et videre fokus på fysisk aktivitet og å inkludere husstanden i større grad enn det var mulig å gjennomføre i ”Tøffe Løft”.

2. LHL kan bruke modellen til samarbeid med fremtidige bedrifter som ønsker helsefremmende endringer i jobbhverdagen og for sine ansatte generelt

LHL har utviklet en modell for helsefremmede tiltak i en bedrift som er gjennomførbar og kan vise til gode resultater. Modellen krever imidlertid tilgang på kvalifiserte rådgivere, og at LHL har kapasitet og ressurser til å gjennomføre dem.

3. LHL ønsker å samarbeide med Diabetesforbundet om punkt 2 når modellen er etablert. Dette for i større grad å inkludere fedme og diabetesproblematikk hos arbeidstaker og arbeidsgivere.

Sett i lys av punkt 2. vil videreføring av dette prosjektet i samarbeid med andre organisasjoner som for eksempel Diabetesforbundet, være utfordrende per dags dato..

Prosjektet opplevde store organisatoriske endringer underveis slik at den planlagte aktiviteten med å inkludere likemenn, samt arbeide med å inkludere resten av husstanden til ansatte i Servi ikke ble gjennomført i den grad det var tenkt. I samråd med Servi ble det likevel bestemt å gjennomføre prosjektet ”Tøffe Løft”, da det allerede var i godt i gang og fordi bedriften ønsket å opprettholde fokus på helsefremmede tiltak på arbeidsplassen.

At prosjektet ”Tøffe Løft” peker på en viktig arena for helsefremmende arbeidet er det ingen tvil om. Det er flere bedrifter som får fokus på dette og Servi rapporterer at flere av deres kunder ønsker å vite mer om prosjektet. Det ligger et stort potensial å øke fokus på helse på arbeidsplassen, og prosjektet viser at det er fullt mulig å få det til uten de store endringene i arbeidsdagen. En ledelse som er motivert og fokuset på helsefremmende tiltak er og en forsterkende faktor for suksess.