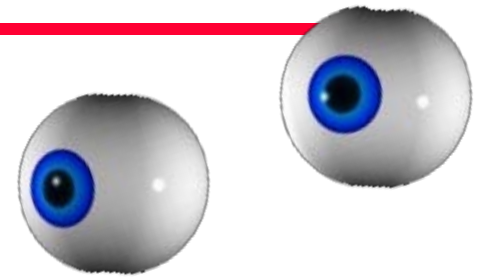


Arbeidsplasser som gir helse

Skal vi også se på hva som fremmer et godt arbeidsmiljø - og en positiv utvikling for alle ansatte ?



HELSE

sosial
velvære



psykisk
velvære

fysisk
velvære

HELSE ?

- WHO

helse er en tilstand av fullstendig fysisk, psykisk og sosialt velvære, og ikke bare fravær av sykdom og svakhet

- Helse som en opplevd, erfart tilstand

- Helse som en klinisk tilstand



patogen forståelse

fjerner sykdom – blir frisk

dikotom forståelse

frisk eller syk

sykefravær - frisk på jobb – syk hjemme

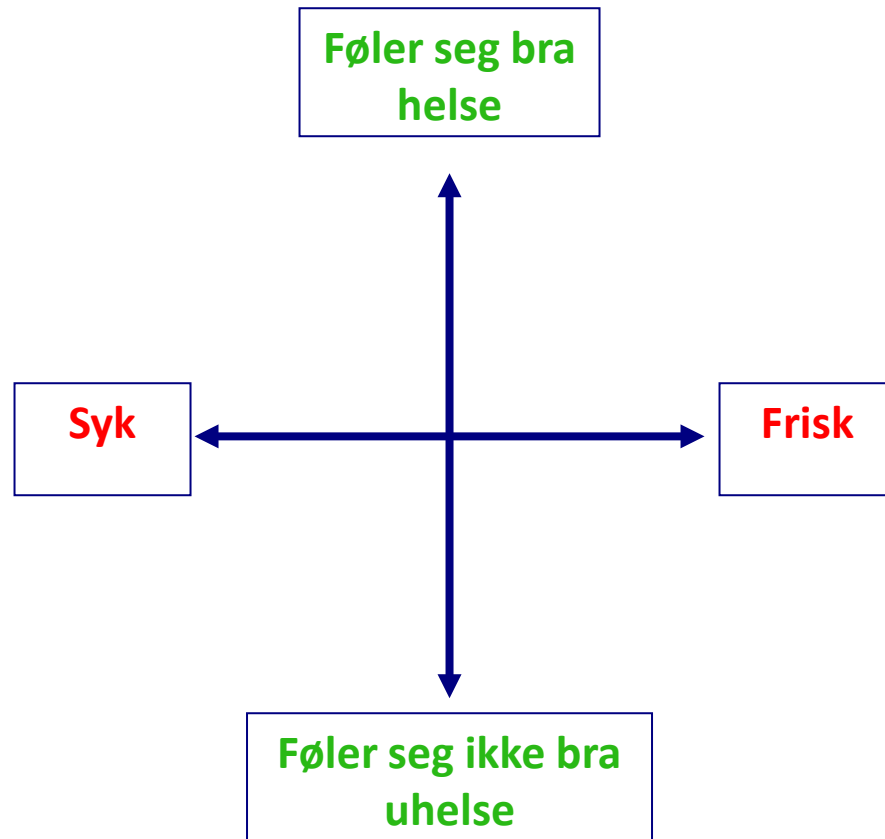
salutogen forståelse

Aaron Antonovsky

helsekontinuum

helse  faktorer  uhelse

friskfaktorer - riskfaktorer



**FREMMENDE
FOREBYGGENDE**

- Helsefremmende arbeid
sikter mot økning av
motstandskraft, overskudd, livskvalitet, mestringsevne.
- Forebyggende arbeid
sikter mot reduksjon av
risiko for at sykdommer og ulykker oppstår
- det vil si en reduksjon av risikofaktorer

NOU 1991:10 Flere gode levekår for alle

NOU 1998:18 Det er bruk for alle

Helsefremming
og sykdomsforebygging
var også begreper i gamle Hellas

I gresk mytologi hadde de etablerte 2 guder -
Asclepios var guden for behandling av syke og
Hygiea var sunnhetens gudinne.

De så også at begge hadde viktige roller
- og gjorde de til likeverdige partnere
i tempelmedisinen.



Asclepios

Hygiea

helsefremmende – forebyggende

➤ En salutogen
(det som fremmer helsen)
tilnærming vektlegger
positive ressurser for helse



➤ En patogen
(det som skader helsen)
tilnærming søker etter
det som skader helsen

Det er klare forskjeller i ideologi og arbeidsmåter.

Begge tilnærmingene er nødvendige og har sine sterke og svake sider.
Som komplementære strategier kan de støtte opp om og påvirke hverandre.

friskfaktor – riskfaktor

samme – ulike

?

Herzbergs to-faktor teori

faktorer som skaper jobbtilfredshet
er andre enn de som skaper jobbutilfredshet

Er friskfaktorene forskjellig fra riskfaktorene ?

HELSEFREMMENTENDE ARBEIDSPASSER

European Network Workplace Health Promotion

Members (29):

Austria
Belgium
Bulgaria
Cyprus
Czech Republic
Denmark
Estonia
Finland
France
Germany
Greece
Hungary
Iceland
Ireland
Italy
Latvia
Lithuania
Luxembourg
Malta
Netherlands

Norway
Poland
Portugal
Romania
Slovakia
Slovenia
Spain
Sweden
United Kingdom

Associated:
Switzerland
Liechtenstein



- quality criteria for whp
- questionnaire for self-assessment
- enwhp toolbox
- move europe

www.enwhp.org



Hånda som symbol på det vi gjør – arbeidet vårt
Hjertet som bilde på hvordan vi har det – helsa vår
Hva vil du? Hånda på hjertet

LO, NHO, Arbeids- og administrasjonsdepartementet og Helsedepartementet har gått sammen med Statens arbeidsmiljøinstitutt om å arrangere en nasjonal konferanse om helsefremmende arbeidsplasser.

helsefremmende arbeidsplasser

6 . OG 7 . NOVEMBER 2002

KONGRESSENTER RAINBOW HOTEL ARENA, LILLESTRØM

- Utarbeiding av en nasjonal erklæring om helsefremmende arbeidsplasser
- Verktøy og metoder for å utvikle helsefremmende arbeidsplasser
- Helsefremmende bedriftskultur
- Utvikling av helsefremmende arbeidsplasser i offentlige virksomheter
- Enterprise for health – et europeisk bedriftsnettverk
- Vet vi hva som er helsefremmende?

Disse står bak intensjonsavtalen og er medarrangører av konferansen



Metoder og verktøy

Friskfaktorer
og riskfaktorer

Europeisk
perspektiv

Forskning

Utvikling
Ledelse

mmm...



Velkommen til ny nasjonal konferanse
om helsefremmende arbeidsplasser

LILLESTRØM
7. og 8. nov



Hvordan bygger vi

HELSEFREMMEDE ARBEIDSPLASSE

og sunne robuste organisasjoner?

Velkommen til konferanse om helsefremmende arbeidsplasser i et inkluderende arbeidsliv på Thon Hotel Arena Lillestrøm den 7. og 8. mai 2014.

Dette blir den tredje nasjonale konferansen hvor vi setter fokus på arbeidsplasser som ikke bare er trygge men også fremmer ansattes helse og utvikling.

Den første konferansen utarbeidet Lillestrømerkleringen. Den neste handlet om friskfaktorer i arbeidslivet. Denne gangen ønsker vi en kobling mellom forskning og praksis. Forskningsbasert kunnskap er grunnleggende for at virksomheter og deres rådgivere skal lykkes i arbeidet med å skape helsefremmende arbeidsplasser og sunne robuste organisasjoner.

Vi har invitert profilerte forskere som vil gi praktikerne nyttig og nødvendig kunnskap. Noen av disse er:

- Jurgen Pelikan fra universitetet i Wien vil snakke om hvordan vi utvikler helsefremmende organisasjoner.
- Jari Häkkanen fra det finske arbeidsmiljøinstituttet vil ta for seg engasjement, motivasjon og jobbtilfredshet.
- Thomas Clausen og Carina Nielsen fra det nasjonale forskningscenter for arbeidsmiljø i Danmark presenterer hva som kjennetegner positive faktorer og hvordan dette kan brukes i en arbeidsmiljøkartlegging.

Velkommen til to spennende og engasjerende dager!

Detaljert program og mulighet for påmelding vil være klart i august. Sett av 7. og 8. mai i 2014 kalenderen allerede nå.

Senter for helsefremmende arbeid (NTNU/HIS1) arrangerer konferansen i samarbeid med Statens arbeidsmiljøinstitutt og Idebanken Inkluderende Arbeidsliv

Arbeidsmiljøloven

§1–1 Lovens formål

Lovens formål er:

å sikre et arbeidsmiljø
som gir grunnlag for en helsefremmende og
meningsfylt arbeidssituasjon

og som gir full trygghet mot fysiske og
psykiske skadevirkninger,





Hanne Kvaløsæter :

- arbeidsmiljøkartlegging i 48 barnehager
- dybdeintervju av 1000 barnehageansatte

Viktige nærværs-/friskfaktorer:

Sørg for at de ansatte opplever å ha medbestemmelse.

Legg til rette for mestring og motivasjon.

Klare roller og arbeidsoppgaver, der alle vet hva de skal gjøre og hvem som har ansvar for hva.



Tydlig ledelse med kontroll, struktur og forutsigbarhet i det organisatoriske

Forskning

Martin Seligman

Den amerikanske psykologen Martin Seligman gikk ut i 1990 og mente at 50 års forskning med sykdomsperspektivet som forklaringsmodell var nok.

Han hevdet at psykologien burde være opptatt av å identifisere hva mennesker var best på – og bygge opp disse kvaliteter.

Tenkningen og forskningen innenfor positiv psykologi har påvirket og inspirert forskerne innenfor arbeidsmiljøområdet.

Hva er de positive faktorer på jobben – og hvordan utvikler vi og forsterker vi disse?



Jobbengasjement

en positiv tilstand av arbeidsrelatert velvære karakterisert av:

- ✓ vitalitet
- ✓ entusiasme
- ✓ fordypelse



Høy grad av jobbengasjement påvirker

- jobbutførelse og dermed kundelojalitet
- turnover
- ansvarlighet og lojalitet
- økt produktivitet og overskudd
- innovasjon og utvikling av nye produkter
- villighet til å stå lenger i arbeidslivet



HELSEFREMME ARBEIDSPASS AS



video om helsefremmende arbeidsplasser:
<http://www.idebanken.org/inspirasjon/slik-kan-arbeidsplassen-gi-deg-helse>

