



Små virksomheder og sundhedsfremme

Nationalt Center for Sundhedsfremme på Arbejdspladsen
Juni 2004

Forord

Dette materiale er udarbejdet ud fra en litteraturgennemgang suppleret med den relativ begrænsede erfaring, som findes ved at arbejde med sundhedsfremme på små virksomheder.

Målgruppen for rapporten er fortrinsvist konsulenter i amter og bedriftssundhedstjenester. Formålet er at give konsulenterne indsigt i de forhold, der er af betydning, når man skal henvende sig til små virksomheder. Derudover er formålet at give konkrete erfaringer videre – så andre kan drage nytte af de erfaringer andre har gjort med sundhedsfremme på små virksomheder.

Litteraturgennemgangen baserer sig på de nævnte rapporter og bøger i litteraturlisten. Erfaringsopsamling bygger dels på egne erfaringer hos medarbejderne i Nationalt Center for Sundhedsfremme på Arbejdspladsen og dels erfaringer fra udvalgte BST'er og amter. Særlig tak til de nævnte i rapporten for beredvilligt at stille erfaringer til rådighed:

Sanne Heidemann Gregersen, El- og VVS Branche BST
Ann Karin Vestergaard, Maler BST
Gitte Bonde og Grethe Løhde, BST Varde
Erik Nichum, BST Nordvestfyn
Lene Stokholm Jensen, Ringkjøbing Amt
Ulrike Baudler, Roskilde Amt
Cate H. Kristiansen, BST Vejle
Jan Schmidt, BST Esbjerg

Erfaringsopsamlingen er foretaget via interview face to face og via telefoninterview. Vi har ikke på forhånd defineret sundhedsfremme, men ladet den interviewede selv definere begrebet. Dette har betydet, at specielt livsstilsemnerne er bredt præsenteret i erfaringerne.

Udover ovennævnte har vi haft kontakt med mange, som ikke havde erfaringer med små virksomheder fordi, at de havde valgt andre målgrupper for deres indsats på sundhedsfremmeområdet.

I 2004 vil der blive arbejdet på at indsamle erfaringer fra de små virksomheder, hvor erfaringer direkte opsamlet hos målgruppen vil blive beskrevet. Disse vil, til den tid være at finde på Nationalt Center for Sundhedsfremme på Arbejdspladsens hjemmeside (www.NCSA.dk).

Nationalt Center for Sundhedsfremme på Arbejdspladsen

April 2004

Indholdsfortegnelse

Forord.....	2
Indledning.....	4
1. Beskrivelse af små virksomheder.....	6
Virksomhedsejerens mål og udfordringer.....	6
Trivslen	6
Arbejds miljøet	8
Sundhedsfremmearbejdet.....	9
Ligheder mellem små virksomheder.....	10
2. Arbejdet med sundhedsfremme i små virksomheder	11
Sundhedsfremme er et fælles anliggende	11
Konsulentens rolle.....	11
”Tal samme sprog” – det vækker de små virksomheders interesse.....	11
Udfordringerne ved at arbejde med sundhedsfremme på små virksomheder.....	12
De gode eksempler findes.....	13
Tilbud der rykker.....	14
Litteratur	15

Indledning

De fleste sundhedsfremmeindsatser har hidtil været rettet mod mellemstore eller større virksomheder, mens det har været vanskeligt at nå de helt små virksomheder. Små virksomheder har ikke været en målgruppe, som virksomhedsrådgivere har gjort meget ud af at henvende sig til, ligesom de små virksomheder sjældent efterspørger sundhedsfremmende aktiviteter.

Når vi taler om sundhedsfremmeindsatser på arbejdspladsen, mener vi integrerede indsatser indenfor

- Arbejdsmiljøet
- Arbejdspladsens sociale ansvar
- Livsstilområderne kost, motion, tobak, alkohol, stress og trivsel

På www.ncsa.dk er der definitioner på sundhed og sundhedsfremme på arbejdspladsen, samt beskrivelser af hvordan man generelt kan arbejde med sundhedsfremme på arbejdspladser.

Små virksomheder i Danmark er kendetegnet ved at være virksomheder med ingen eller mindre end 10 ansatte. Betegnelsen micro virksomheder bruges dog også i Danmark om små virksomheder.

I EU er definitionen af størrelse på virksomheder betegnet som følger; micro enterprises 0-10 ansatte, small-scale enterprises 10-49, medium-sized enterprises 50-249 (Small, healthy and competitiv – New strategies for Improved Health in Small and Medium-Sized Enterprises, WHP in Europe).

I USA bruges en helt anden definition og kaldes Small businesses som er virksomheder med mellem 2 – 500 ansatte (Health promotion in the workplace, 2001).

Personer, som er ansat i små virksomheder udgjorde i 1998, 28 procent af den samlede erhvervsstyrke, (Small, healthy and competitiv – New strategies for Improved Health in Small and Medium-Sized Enterprises, WHP in Europe); og det danske arbejdsmarked er generelt domineret af små virksomheder. Således er 98 procent af landbrugsvirksomhederne erhverv med ingen eller mindre end 10 ansatte. Det samme gælder for 70 procent af industrien, procent af bygge- og anlægsvirksomhederne, 85 og 86 procent af serviceerhvervene (Workplace Health Promotion in Small Enterprises in Denmark, 2000).

Erfaringerne spredt sig som ringe i vandet
Bjarne Rasmussen fra Københavns Kommune mener, at der skal tålmodighed til, hvis man giver sig i kast med sundhedsfremme på små virksomheder. "Det er forholdsvis uopdyrket land, man går i gang med – hvilket sundhedsfremme på større virksomheder også var for ca. 10 år siden. På de større virksomheder er sundhedsfremme blandt andet lykket, fordi man har beskrevet de gode erfaringer og dermed øget fokus på området, hvilket har betydet, at sundhedsfremme på arbejdspladsen har spredt sig som ringe i vandet".

Ovenstående indikerer, at det er relevant, at arbejdet med sundhedsfremme også udbredes til små virksomheder. Men når man tager de begrænsede ressourcer, der er til rådighed i små organisationer, i betragtning, er det særligt vanskeligt for små virksomheder at føre sundhedsfremmeaktiviteter ud i livet. Specielt fra arbejdsmiljøprojekter viser erfaringerne, at det stiller særlige krav til indsatssten at nå de små virksomheder. Der findes generelt ikke megen viden og erfaring eller metoder i forhold til sundhedsfremmearbejdet rettet mod små virksomheder.

Små virksomheder adskiller sig på mange punkter fra store virksomheder, og med nærværende rapport ønsker vi at tegne et billede af, hvordan små virksomheder ser ud. Således, at man som virksomhedsrådgivere har et generelt kendskab til små virksomheder, og til hvilke forhold man må tage højde for, når man ønsker at arbejde med sundhedsfremme på små virksomheder. Der findes ikke meget litteratur, som omhandler små virksomheder og aktiviteter på livsstilsområdet og på det sociale ansvar, derimod er der litteratur, som beskriver små virksomheders arbejde med arbejdsmiljø. I rapportens litteraturlid bruges derfor primært eksempler fra arbejdsmiljøområdet, og i erfaringsdelen er eksemplerne primært omkring livsstilsrelaterede aktiviteter.

Der skal nye metoder til!

Lene Stokholm Jensen udtaler: " Vi har langt færre kontakter med de småvirksomheder. Dels oplever vi, at det især har været de større virksomheder, der har vist interesse for at være frontløbere på dette forholdsvis nye emne sundhedsfremme. Dels er de metoder, der er udviklet i høj grad gearret til store virksomheder. Fx. er det på småvirksomheder vanskeligt at samle nok til at etablere rygestopkurser eller gruppeforløb omkring kost- og motionsvaner, og det kan for små virksomheder virke næsten komisk at tale om sundhedspolitikker og -kortlægninger, når man nu kun er fx. 7 personer. Jeg tror, vi nu er på et stade, hvor vi - med gode eksempler fra større virksomheder og fokus på sundhedsfremme på arbejdspladser i medierne - vil opleve at småvirksomheder i stigende grad vil ønske at arbejde med sundhedsfremme. Det betyder, at behovet for at udvikle sundhedsfremmemetoder, der egner sig til småvirksomheder er stort."

1. Beskrivelse af små virksomheder

Virksomhedsejerens mål og udfordringer

Det, at have sin egen virksomhed ser mange ejere som den eneste måde til at blive et virkelig "frit menneske". En undersøgelse af nystartede små virksomheder i Sverige viser, at 44 procent af ejerne indenfor serviceerhverv og 18 procent indenfor bygge- og anlægsbranchen, at deres motiv for at starte virksomhed var, at de nu var selvstændige og frie (Arbetsmiljö- och hälsoarbete i småföretag, 2003).

Ejeren har en del problemer og udfordringer. Problemerne koncentrerer sig primært om personale, økonomi og planlægning. Men også afhængigheden af, at virksomheden skal have kunder og ordrer er daglige udfordringer for virksomheden. Ejeren har ofte bekymringer for fremtiden, om ordretilgangen er tilstrækkelig, om egne og andres kompetencer, og der kan være problemer omkring rekruttering af medarbejdere. Virksomheden kan være baseret på et netværk af familierelationer, og det kan være usikkert, ligesom der er et lille råderum med begrænsede ressourcer – såvel økonomiske som personalemæssige.

Kontakten med myndighederne er det sværeste for mange små virksomheder. Deres situation indebærer, at de har gang i mange ting og, at de ikke har specialist viden på forskellige områder, det kan betyde, at de har svært ved at holde sig underrettet om fx gældende lovgivning etc.

Usikkerheden om regler og love afføder også usikkerhed i forhold til at kontakte myndighederne. I små virksomheder virker det mærkeligt at skulle håndtere forskellige spørgsmål på en opdelt måde, og det ville være godt med et sted, hvor tingene var samlet. Forskelligheden mellem den specialiserede myndighed og den mere komplekse virkelighed, som små virksomheder fungerer i, kan ofte medføre frustration og negative attituder hos virksomhederne. Mange små virksomheder er skeptiske overfor diverse lovkrav og ses som bureaukratisk, og som noget som ikke vedrører de små virksomheder (Arbetsmiljö- och hälsoarbete i småföretag).

Trivslen

Stress er almindeligt i mange af de brancher, hvor der er små virksomheder. Eksempel på en branche med meget stress er restaurationsbranchen. Her forekommer søvnproblemer, rastløshed og øget irritation (Andersson & Bornberger-Dankvardt, 1998). Stress faktorer i små virksomheder kan for eksempel være en alt for stor arbejdsbyrde i forhold til ressourcer, mangel på tid, utilfredsstillende fysisk

Lederkursus for virksomhedsejerne i de små virksomheder

Cate H. Kristiansen, BST Vejle fortæller, at de har gode erfaringer med at kontakte små virksomheder. "Mange småvirksomheder er gået fra en-mandsfirmaer til pludselig at være måske 5 ansatte" – "ejerne står hermed med nye udfordringer, i en helt ny og ofte ukendt situation – hvordan leder og fordeler man nu i firmaet?". Emnerne på kursusrækken var den bløde ledelsesstil, og hvordan man kan netværke med andre i samme situation. Sundhedsfremme og arbejdsmiljø var ikke emner deltagerne prioriterede – men dette kunne tænkes at være fremtidige emner. Med hensyn til netværksdannelsen kan det også tænkes, at disse kan understøtte arbejdet med emner inden for eksempelvis kost, tobak, alkohol, motion, stress osv.

Kan det betale sig at være tilsluttet BST

Mange småvirksomheder mener ikke, at det kan betale sig, at være tilsluttet BST. Cate H. Kristiansen fra BST Vejle har dog andre erfaringer: "Pludselig gik det op for dem, hvad de kan bruge BST til. Som opfølgning på ejer-leder-kurset var der nemlig personlige coaching timer til de enkelte virksomhedsejere – og nu kunne de se, at de da fik noget brugbart for kontingentet.

Tillid er vigtigt

Jan Schmidt fra BST Esbjerg ved af erfaring, at det er vigtigt, at der er skabt et tillidsforhold mellem den lille virksomhed og f.eks. BST. BST Esbjerg har erfaring med at virksomhedsejere ringer med store og små problemer for at få rådgivning om, hvor de kan finde de oplysninger, de har brug for i konkrete sager. Dette gælder alle former for problemstillinger. En løsning på dette kunne være at udarbejde en lokal oversigt over de steder, hvor det er muligt lokalt at finde hjælp til spørgsmål angående arbejdsmiljø, rummelighed og livsstilsspørgsmål.

Stress

En stressfaktor kan være det skiftende antal medarbejdere i virksomheden og de konsekvenser, det har for den enkelte medarbejder. "Når der ikke er ordre fyres medarbejderne, og når der til gengæld er orde, såansættes medarbejderne igen, men så er der til gengæld rigeligt at lave", erfarer Ann Karin Vestergaard, Maler BST.

arbejdsmiljø, det gerne at ville gøre arbejdet ordentligt og et økonomisk pres.

I nystartede, små virksomheder svarede 83 procent af ejerne, at de altid eller ofte arbejder på et højt niveau. Det, at drive en mindre virksomhed kan også være ensomt, og det kan være svært at få hjælp. Til spørgsmålet: ” Kan du få hjælp, hvis det bliver for meget / kører op i en spids?”, svarer halvdelen aldrig eller sjældent .

På trods af et højt arbejdstempo og arbejdsbelastning, så opleves de psykosociale arbejdsforhold og arbejdsklimaet i al almindelighed bedre i små virksomheder end i større organisationer. Dette skyldes formodentligt, at den mindre arbejdsplads har et helhedssyn på fx produktionen; der er en uformel organisation og en følelse af sammenhold. De ansatte har større indflydelse på arbejdssituationen og er mere involveret i produktionsmålene, ligesom de har kontakt med kunderne (Arbetsmiljø- og hälsoarbete i småföretag).

Fraværet er lavt, men nærværet er højt

I små virksomheder er hver ansat en vigtig ressource og behøves i det daglige arbejde, og det kan være svært at melde sig syg. Følgerne kan være, at man tager på arbejde på trods af sygdom, og at man arbejder med 100 procents styrke. Der er ikke plads og tid til at komme ovenpå, og derved kan sygdommen forværres. Jo mindre virksomheden er, des lavere fravær (Institut for Trivsel- og livskvalitetsstudier, 2003).

Undersøgelse viser, at selvstændige ikke sygemelder sig i samme grad som ansatte på trods af, at de oplever de samme gener som følge af arbejdet (Arbetsmiljø- og hälsoarbete i småföretag). Rammes man af arbejdsrelaterede overbelastning, så tager man sig heller ikke tid til at søge omsorg.

I så fald ejeren eller de ansatte søger hjælp fx i sundhedssektoren, så findes der ofte en ganske lille viden om arbejdsrelaterede sygdomme, og symptomerne behandles men det egentlige problem og koblingen til arbejdslivet forbliver uløst (Bornberger-Dankvardt, 1993).

Fire ud af fem ejere føler, at de ofte eller altid er engagerede i deres virksomhed trods helbredsgener.

En undersøgelse hos 342 nystartede små virksomheder af ejernes helbred, livsstil og arbejdsmiljø viste, at gener på grund af for meget stillesiddende arbejde angives af 36 procent af mændene og 27 procent af kvinderne til at forekomme ofte/altid. På spørgsmålet om man i den seneste tid havde følt sig træt eller modløs, så svarede ca. 40 procent ja, og andelen af mænd som svarede ja var noget større end hos kvinderne. Trods dette svarede 83 procent af kvinderne og 85 procent af

Trivselstermometeret – en metode til at sætte trivslen på dagsordenen

Hvis man ønsker at sætte trivslen på dagsordenen kan et forløb med metoden ”trivselstermometeret” måske være en rigtig god metode. Det positive er udgangspunktet med eksempelvis spørgsmålet ”På en skala fra 1-10, hvor glad er jeg for at gå på arbejde? – efterfulgt af spørgsmå, som ”hvad bringer min score op på eksempelvis 7?” – det er alle spørgsmå der tager udgangspunkt i det positive – og dermed et fokus på de ting der er værd at arbejde videre med og fastholde. ”Vi har rigtig gode erfaringer med Trivselstermometeret i småvirksomheder”, fortæller Kurt Æbelø, Sønderjyllands Amt. Trivselstermometeret finder du beskrevet i manualen Stress og Trivsel på www.ncsa.dk

mændene, at de ofte eller altid føler sig engagerede. Selvstændige tegner i flere henseende et andet billede end totalbefolkningen, når det gælder forskellen mellem mænd og kvinder. Kvinderne rapporterede generelt set ikke flere helbredssymptomer end mændene, hvilket ofte ellers er tilfældet. Mændene besværes mere end kvinderne af fysiske arbejdsmiljøfaktorer, og en større andel mænd besværes af hovedpine. Det ser næsten ens ud for mænd og kvinder, når det gælder det psykosociale arbejdsmiljø (Arbetsmiljö- och hälsoarbete i småföretag).

Arbejdsmiljøet

I bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø (Lovbekendtgørelse nr. 784 af 11. oktober 1999) kapitel 2, står der omkring virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde, at i virksomheder med 1 - 4 ansatte skal virksomheden arbejde for sikkerhed og sundhed. Dette skal udføres ved personlig kontakt mellem arbejdsgiveren, eventuelle arbejdsledere og de øvrige ansatte. Arbejdsministeren kan dog give regler om opbygning af en sikkerhedsorganisation, hvor dette findes særligt påkrævet.

I virksomheder med 5 ansatte eller derover skal virksomhedens arbejde for sikkerhed og sundhed organiseres, dvs. de skal have en sikkerhedsorganisation.

Situationen i de mindste virksomheder er ofte den, at der er mangel på kundskaber og på interesse hos ejeren for arbejdsmiljøarbejde, mens ledere og ejere i større virksomheder (20-50 ansatte) ofte kan delegerer en stor del af arbejdet til specialister i virksomheden.

De små virksomheder kendetegnes af kortsigtet planlægning, improvisation, fleksibilitet, og de dagsaktuelle problemer er i fokus. Langsigtet forebyggende arbejdsmiljøarbejde forekommer fremmende, medmindre de selv bliver fanget af åbenbare arbejdsrelaterede problemer.

Ofte bygger arbejdsmiljøviden på det man lærer sig i det daglige arbejde.

I Europa ses, at arbejdet i besværlige arbejdsstillinger, flytning af tunge borde og gentaget arbejdet oftest sker i de små virksomheder. Eksponeringen for støj forekommer specielt i snedkervirksomheder, mekaniske værksteder, jordbrug og indenfor byggesektoren. Sammenfattet er indtrykket fra de forskellige brancheenheder, at mange af de traditionelle arbejdsproblemer såsom støj og vibrationer stadig findes i små virksomheder. Den lave bevågenhed om arbejdsmiljøspørgsmålene i små virksomheder betyder, at forandringerne tager længere tid, inden de kommer igennem.

AT påbud – kan få folk ud af busken
BST Varde har forsøgt at indbyde til et fyraftensmøde med emnet sundhedsfremme og det rummelige arbejdsmarked. ”Vi havde indkaldt brancherettet og for virksomheder med op til 10 ansatte. Der kom i alt en enkelt tilmelding, hvorfor det så blev aflyst. Vi har derimod stor tilslutning, hvis vi indkalder til møder i forbindelse med Arbejdstilsynets kampagner. På disse møder prøver vi at komme omkring sundhedsfremme”, fortæller Gitte Bonde, BST Varde.

Et motivationsskabende redskab
Et redskab til at komme til at snakke med den enkelte medarbejder om sundhedsfremme og motivation til ændring af vaner kunne være via redskabet Personlige Sundhedsprofiler. Her tages der udgangspunkt i den enkeltes sundhed – Man finder den personlige motivation for at ændre på vaner. Der er eksempler på brug af denne metode fra forskellige steder, eksempelvis har Autobranchens BST og BST Syd gennemført Personlige Sundhedsprofiler på mindre virksomheder. Københavns Kommune og Sønderjyllands Amt har en lille håndfuld eksempler med at gennemføre Personlige Sundhedsprofiler på mindre virksomheder. Der gennemføres Personlige Sundhedsprofil samtaler efter manualen, dog foretages der en samlet tilbagemelding til virksomhedens medarbejdere.

Sundhedsprofiler – se på www.ncsa.dk
På hjemmesiden finder du en manual, der beskriver Personlige Sundhedsprofiler.

Sundhedsfremmearbejdet

I modsætning til arbejdsmiljøområdet er der ingen lovgivning gældende, når vi bevæger os over på sundhedsområdet. Det til trods viser Sundhedsstyrelsens undersøgelse af sundhedsfremme på arbejdspladser 2002, at 76 procent af de små virksomheder (karakteriseret ved virksomheder med 1-9 ansatte) har en generel sundhedspolitik. Virksomheden har fx en madordning for de ansatte eller regler, der begrænser de ansattes rygning på arbejdspladsen. Definitionen af en "generel sundhedspolitik" i undersøgelsen er meget bred, og der er ingen krav om, at reglerne er veldefinerede eller nedfældet som en skriftlig politik. Af de virksomheder som siger, at de har en generel sundhedspolitik ses det, at de områder de har en politik på, er på alkohol og rygning, hvorimod kun enkelte beskæftiger sig med mad og motionsområdet.

Virksomhederne er blevet spurgt om, hvad formålet er med deres generelle sundhedspolitik, og hertil er de vigtigste grunde: - det er et naturligt led i arbejdsmiljøarbejdet, personaleplejen, og det er et led i virksomhedens sociale ansvar. Ser man på, hvem som har været med til at udforme politikken, så er det i ca. 90 procent af tilfældene ledelsen, og i 35 procent er det medarbejderne. Størsteparten af de virksomheder som har en politik på sundhedsområdet mener, at den i høj grad har haft den tilsligtede effekt.

Virksomhederne er også blevet spurgt, om arbejdspladsen har et medansvar for sine ansattes vaner inden for følgende områder: Stress, alkohol, rygning, mad og motion. Det fremgår af undersøgelsen, at 3 ud af 4 små virksomheder mener, at arbejdspladsen har et medansvar, når det gælder stress blandt medarbejderne, samtidig mener 61 procent af virksomhederne, at de i nogen eller i høj grad har et medansvar for de ansattes alkoholvaner, 41 procent mener, at det i nogen eller i høj grad har et medansvar for de ansattes rygevaner, mens kun 18 procent henholdsvis 16 procent mener, at de har et medansvar for de ansattes madvaner henholdsvis motionsvaner. Det fremgår endvidere af undersøgelses resultater, at 15 af de 49 adspurgte virksomheder, som har deltaget i undersøgelsen, gør en særlig indsats inden for området stress, trivsel og det psykiske arbejdsmiljø (Undersøgelse af sundhedsfremme på arbejdspladser, 2002).

Tobak – eller hjælp til rygestop

En anden model kunne være, at BST eller amt var formidler af ex ledige pladser på et rygestophold. Rygestophold hvor flere virksomheder kan melde sig, såder bliver et fuldt hold, Charlotte Herbert, Københavns Kommune.

Samme model kunne tænkes at være nyttig i forhold til uddannelse af alkoholnøglepersoner på småvirksomheder, Ulla S. Andersen, Sønderjyllands Amt.

Du kan finde en manual med beskrivelse af afprøvede indsatser vedrørende Tobak, som også vil være anvendelige på små virksomheder. Kig på www.ncsa.dk

Kan sund mad være et spændende emne?

Der er forskellige måder, hvorpå man kan motivere de ansatte til at spise sundere – måske overvejer man at arbejde frem imod at få politik på området, pålige fod med tobak og alkoholpolitikken. Her er der inspiration at hente på www.ncsa.dk Hvor du kan finde en manual om KOST, både teori og praktiske eksempler, som sagtens kan bruges på små virksomheder.

BST Varde har planer om at se nærmere på de madtilbud chaufførerne bliver mødt med på de store mødesteder (rasteplasser) – da det ikke altid er et sundt og nærende måltid, der kan indtages disse steder.

Derudover er der erfaring med at tilbyde Kantinekonference til køkken- og kantinepersonalet i virksomhederne.

"Vi har erfaring med, i Sønderjyllands Amt, at der ud af kantinekonferencen blev dannet en erfaringsudvekslingsgruppe eller netværk mellem 5-6 småkaminer, som mødes en gang i kvartalet og diskuterer forskellige relevante emner – også en måde at stimulere til at få sundhedsfremme på dagsordenen", fortæller Lone B. Larsen, Sønderjyllands Amt.

Du er en del af en stor familie

Jan Schmidt fra BST Esbjerg giver udtryk for, at man skal være opmærksom på at man i de småvirksomheder behandler medarbejderne som en del af en stor familie. Man tager vare på hinanden. "De tager det meget alvorligt, når de har ansat en og hjælper hinanden, uanset om det er noget med arbejdsmiljøet, en spritdom, en skilsmisse, eller hvad det nu måtte være for vanskeligheder en medarbejder måtte blive udsat for. Arbejdsgiverne har et stort engagement i deres medarbejdere."

Ligheder mellem små virksomheder

Foruden antallet af ansatte har små virksomheder andre ting til fælles. Nedenstående opsamling af ligheder kan give et billede af, hvilke forhold der gør sig gældende for små virksomheder.

- Virksomhederne er ofte familieforetagender
- Ejeren har typisk tidligere arbejdet i en anden og evt. større virksomhed med det samme område eller med de samme produkter, som virksomheden beskæftiger sig med nu
- Ejerenes formelle uddannelse varierer meget, og mange har ikke en tilstrækkelig uddannelse i forhold til arbejdsopgaver og kompetencer
- Det mål som ejeren ofte ønsker opfyldt er at tjene penge, at være uafhængig og at nå en høj grad af selvstændighed
- Virksomheden har ofte en skrøbelig økonomisk basis og har evt. indskudt personlig opsparing
- Der arbejdes ofte under stærkt tidspres
- Virksomheden har ingen specialisterressourcer (undtagen ejerens specialistkompetence, som udgør kernen i virksomheden)
- Virksomheden har en minimal administration
- Ejeren af virksomheden og virksomhedens identitet er en helhed
- Ikke stor arbejdsdeling eller standardiserede job
- Direkte arbejdsforhold mellem arbejdsgiver og arbejdstager
- Høj grad af fleksibilitet
- Benytter sjældnere bedriftssundhedstjenster end større virksomheder

Hvis der opstår et problem er virksomhedsejerne i de små virksomheder gode til at ringe til f.eks. BST og rådføre sig om, hvor og hvordan de kan få løst det problem, de står med. Her må BST være klædt på til at kunne henvide til de rette steder. Det kan være, at der skal formidles en kontakt til kommunens koordinationsudvalg, når det drejer sig om fastholdelse af en medarbejder, der måske har mistet noget af sin arbejdsevne. "Man fyrer ikke folk, der har ydet en god indsats i virksomheden, man finder ud af, hvordan problemerne kan løses, så man på en eller anden måde kan fastholde den vellidte medarbejder", afslutter Jan Schmidt.

(Arbetsmiljö- och hälsoarbete i småföretag, 2003).

2. Arbejdet med sundhedsfremme i små virksomheder

Sundhedsfremme er et fælles anliggende

At fremme sundhed fokuserer på at tilbyde og muliggøre, mens forebyggelse fokuserer på at afværge og beskytte mod sygdom. For en ejer med ansatte er dette en meget væsentlig forskel. Som arbejdsgiver har man et ansvar for, at de ansatte ikke kommer til skade på arbejdet, og arbejdsgiveren må overholde forskellige lovkrav. Dette kan lede tankerne hen på skyld og straf.

Når man som konsulent påpeger arbejdsmiljøproblemer og ejerens ansvar herfor, så kan det opleves som om, at man kommer med den løftede pegefinger.

Sundhedsfremme skal bygge på at tilbyde de ansatte muligheder for eksempelvis motion, sociale aktiviteter etc. Sådanne aktiviteter vil ejeren opleve meget mere positivt. Sundhedsspørgsmålet bliver da til et fælles anliggende.

Konsulentens rolle

Som professionel skal man finde ud af, hvilken titel man skal have, når man henvender sig til virksomheden. Det første signal man sender er vigtigt i forhold til det videre forløb. Dernæst er det vigtigt, at konsulenten tænker over ikke at påpege og fortælle, at der er et behov for sundhedsfremme, men derimod at være lyttende, nysgerrig og anerkendende. Konsulentens rolle er at hjælpe virksomheden i gang med arbejdet og at hjælpe til med til at bidrage til et beslutningsgrundlag. Ansvar for sundhedsfremmearbejdet er virksomhedens ansvar. Virksomheden skal selv erkende det og finde argumenterne for at arbejde med sundhedsfremme.

Det er vigtigt at tale med den enkelte virksomhed og afdække, hvad det er som interesserer eller bekymrer dem. Samtidig skal man finde ud af, hvad de allerede gør (hvis de gør noget). Har de gjort sig nogle erfaringer – positive som negative, som kan bruges, så er det også vigtigt at få fat i. Det er en god ide at afklare og afstemme gensidige forventninger. Hvad har virksomheden brug for, og hvad har de reelt af ressourcer.

”Tal samme sprog” – det vækker de små virksomheders interesse

Flertallet af ejerne af små virksomheder er selv direkte involveret i produktionen og påvirkes naturligt deraf af arbejdsmiljøproblemer. Men alligevel tænker de ikke i termer som arbejdsmiljø kortlægninger, arbejdsmiljøudvikling, handlingsplaner, behovs- og omkostningsanalyser osv. For små virksomheder er det bare fine benævnelser, en masse fremmede ord og uden praktisk indhold.

Alkohol og tobak - gode indgangsvinkler

Sanne Heidemann Gregersen fra EI- og VVS Branche-BST spår at sundhedsfremmetilbud angående hjælp til udformning af politikker på tobak- og alkoholområdet bliver første step, når der skal snakkes med de små virksomheder om sundhedsfremme.

Når småvirksomheder bliver ringet op om tilbud på området, sundhedsfremme, spørger de ofte ”om de givne aktiviteter er noget de skal have – og så takker de nej. Men ryge- og alkoholpolitikker kan de se nødvendigheden a.” Tobak og alkohol er områder, der betragtes som næsten lovpligtige – nødvendigheden af politikker på disse områder er åbenlys.

Opsøgende arbejde – jamen hvordan?

Cate H. Christiansen, BST Vejle fortæller, at de i organisationen har ansat en bygningskonstruktør, som er god til at tage kontakt til de småvirksomheder. Han kører rundt og dumper ind i de småvirksomheder for at sige ”Goddag - hvordan går det her?” Dette goddag kan tage fra 10 min. til 2 timer og kræver en speciel form for planlægning - den gode dialog opstår, når man vinder deres tillid. Tillid skabes ved bl.a. at besøge dem af og til.

Mødekultur - kulturmøde

Kulturforskellene kan være store, når sundhedsfremmekonsulenter og små virksomheder mødes. Konsulenter booker tider og møder i kalenderen, hvilket de små virksomheder ikke er vant til – de kan f.eks. sige ”I ringer lige et par dage i forvejen”. Det er vigtigt for de småvirksomheder at aftaler om møder ikke skal stå i vejen for en evt. ordre, der skal udføres. ”Så det er nødvendigt som konsulent at kunne troppe op med kort varsel”, Lene P. Hansen, Københavns Kommune.

Det er svært at sælge budskabet pr. brev

Flere har erfaring med manglende respons på udsendt materiale. Men derfor kan det jo sagtens have haft betydning for fremtidige tiltag i virksomhederne, bare uden konsulentinddragelse.

Et eksempel på kortfattet materiale er at udforme en plakat, med indbydende layout, lige til at hænge på opslagstavlen. ”En plakat med eksempelvis alkoholbudskabet ”Hjælp kollegaen ud af flasken” - kan gøre budskabet letfordøjeligt, samtidigt med at man får

Små virksomheder bliver præsenteret for mange forskellige argumenter som eksempelvis, at forbedringer i arbejdsmiljøet fører til øget kvalitet eller mindre omkostninger. Argumenter af den slags har ofte kun effekt i så fald, at virksomhedens kunder stiller sådanne krav til virksomheden. De fleste små virksomheder synes, at deres arbejdsmiljøarbejde er godt nok. En undersøgelse viser, at 22 ud af 30 virksomheder anså, at deres arbejdsmiljø var bedre end gennemsnittet (Arbetsmiljö- och hälsoarbete i småföretag). Det er tankevækkende, for hvis de ser deres arbejdsmiljø som bedre end gennemsnittet, så er små virksomheders ejere ikke specielt modtagelige og aktive. En god måde at komme i kontakt med små virksomheder kan være ved at støtte dem til at udforme en arbejdspladsvurdering (APV). Den er lovpligtig for virksomhederne, og det kan være et godt sted at starte, hvis man vil tale om sundhedsfremme. Det er vigtigt, at APV'en ikke bare bliver dokumentation som står på reolen, men at også selve implementeringsfasen tænkes ind. Det er en ide at undersøge om det er muligt at etablere et samarbejde med andre partnere som evt. allerede er på eller har kontakten med virksomheden. Eller at undersøge om virksomheden allerede indgår i nogle eksisterende netværk. Hvis dette er tilfældet, vil det være en fordel at bruge dem, da her allerede er skabt tilliden, ligesom ejerne heller ikke har tid til at indgå i forskellige netværk og deltage i mange møder.

Udfordringerne ved at arbejde med sundhedsfremme på små virksomheder

Små virksomheder mener selv, at virksomhedens størrelse udgør både en mulighed og en hindring i det sundhedsfremmende arbejde. Det er lettere at have et overblik over de faktorer, som påvirker de ansattes sundhed samtidig med, at det er mangel på tid og ressourcer, som kan være med til at udgøre en hindring.

- Mangler tid - Sundhedsfremme er ofte meget lavt prioriteret af ejerne/ledelsen, og produktivitet og økonomiske problemstillinger overskygger ofte alt andet
- Overbebyrdede med regler og love vedrørende arbejdsmiljø
- Ingen økonomisk opbakning
- Udskiftning af medarbejdere
- Løsarbejdere – sæsonarbejdere etc.
- Ingen ekspertise eller en afdeling i virksomheden som er ansvarlig for sundhedsfremme
- Begrænset mødestruktur eller helt mangel på samme

budskabet ud” fortæller Kurt Åbelø, Sønderjyllands Amt.

Konsulenterne og de små virksomheder

Konsulenter er ikke altid velsete i de små virksomheder. Det gælder, som i mange andre tilfælde, om den perfekte timing. Ann Karin Vestergaard, Maler BST har oplevet dette positivt ved igangsættelse af sundhedsfremmedage, hvor deltagerne kom fra forskellige firmaer. Her var udgangspunktet hver gang motion efterfulgt af et emne f.eks. alkohol, stress, tobak eller lignende. En enkelt gang af de 6 dage var emnet arbejdsteknikker. Sundhedsfremmedagene blev afsluttet med en god sund middag. Projektet kom hurtigt i gang da den pågældende fagforening, som i dette tilfælde var bestilleren af opgaven, selv havde tænkt sig at skulle i gang med noget lignende og dermed tog BST's henvendelse til sig som en hurtig måde at komme i gang på. God timing giver dermed succes fra starten.

Sundhedsfremme og en masse kloge ord

BST Varde giver udtryk for, at det kan være svært at tale om sundhedsfremme med små virksomheder, mange forbinder det udelukkende med ergonomi. ”Man skal i hvert tilfælde ikke servere en masse kloge ord”, som Grethe Løhde udtrykker det. En måde at snakke om sundhedsfremme kan være ved at koble det på en anden opgave. For eksempel har de i BST Varde erfaring med at være bestilt til en opgave vedrørende nedslidning. Når de er på virksomheden i et sådant ærinde, kan de godt komme til at snakke om sundhedsfremme, og dermed få en god snak i gang. Man får såat sige sundhedsfremme ind ad bagdøren”. Mange af medarbejderne forstår ikke begrebet sundhedsfremme. De tænker det som sundhed og trivsel, hvilket indeholder nogle af de samme faktorer, som når vi definerer sundhedsfremme. ”Vi skal måske bare være mere åbne overfor, at trivsel også kan være wienerbrødet fredag formiddag!”

Derudover er det vigtigt at kunne tale samme sprog som de små virksomheder. Det er vigtigt at gå ind i en dialog, hvor de små virksomheder selv definerer begreber som sundhed, trivsel – ellers bliver dialogen ofte kort og med besked om, at ”de revne gulerødder kan man godt gemme langt væk” har Grethe Løhde, BST Varde erfaret.

APV – en god indgangsvinkel til dialog

I BST Esbjerg har man gode erfaringer med at hjælpe små virksomheder i arbejdet med APV. De tager ud i skurvognen og tager snakken her. I løbet af kort tid er APV'en skrevet. ”De små virksomheder har ikke brug for store

Der savnes ofte ressourcer til at arbejde med sundhedsfremme i små virksomheder, det gælder både økonomisk men også mangel på kundskaber. Det sundhedsfremmende arbejde på arbejdspladsen kan vise sig som forbedringer på områderne arbejdsmiljø, kompetenceudvikling, fritidsaktiviteter, motion, gode kostvaner, øget socialt støtte m.m. I det hele taget faktorer som kan bidrage til en bedre sundhed og bedre ressourceudnyttelse.

På nogle af områderne er små virksomheder ikke afhængige af eksperter, og de kan på egen hånd selv håndtere nogle af områderne. En meget vigtig pointe er, at interessen findes hos de små virksomheder for at igangsætte aktiviteter, som øger personalets velbefindende og trivsel.

Der forekommer et bredt spektrum af indsatser fra enkelte indsatser fx fri morgenmad på arbejdspladsen til omfattende personaleindsatser, hvor den ansatte på virksomhedens regning kan spille badminton eller tennis, deltage i motionsklub eller svømme, kiropraktor, massage etc.

De gode eksempler findes

Det har stor betydning at have nogle gode forbilleder, dvs. virksomheder som laver noget, som vi også gerne vil. For små virksomheder er det teoretiske billede svært at forholde sig til. Det bliver meget tydeligere og klarere, hvis man kan vise andre, hvordan nogle virksomheder har valgt at arbejde med sundhedsfremme, - hvordan det kan udmønte sig i praksis.

Det er sjældent, at man kan finde ”mønster”- virksomheden. Det vigtigste er måske heller ikke selve resultatet, men mere at vise hvordan man er nået frem til at arbejde med sundhedsfremme, og hvordan emnet er kommet på dagsordenen.

Der vil være positive og negative faktorer, som er kendetegnende for små virksomheder. De positive faktorer skal man udnytte, og de negative må man tage højde for og tænke ind i arbejdet med sundhedsfremme på små virksomheder.

Positive faktorer:

- Godt arbejdsfællesskab
- Lavt sygefravær
- Variation i arbejdsopgaverne
- Tilfredshed med arbejdet pga. indflydelse og oplevelse af en helhed
- Korte beslutningsveje
- Mere personligt engagement – og direkte feedback

manualer og systemer til APV arbejdet – de har brug for, at der er nogen, der kommer og snakker med dem om deres konkrete arbejdssituation. I denne form for APV er der mulighed for at få aspekter med omkring rummelighed og livsstil og dermed få en snak med dem om sundhedsfremme”, beretter Jan Schmidt fra BST Esbjerg.

Med hensyn til rummelighed har de i BST Esbjerg erfaring med at de småvirksomheder forsøger at fastholde deres egne medarbejdere på trods af skavanker og evt. sygdom. BST tilbyder at komme ud og se på f.eks. ergonomi, men ofte klares det telefonisk hvor virksomhedsejeren får svar på nogle af de spørgsmål, han måtte have. Arbejdsgiveren har et stort engagement i medarbejderne

Netværk en sundhedsfremmemetode?

Netværk kan tænkes at være en rigtig god model, da man kan samle flere små virksomheder fra et geografisk område til at gennemføre forskellige sundhedsfremme temadage eller lign. En hønsko kan være, at det så vil være konkurrerende firmaer der mødes. Dette har man dog erfaring med i BST Vejle, at småvirksomhedsledere meget gerne indgår i netværk på trods af konkurrenceproblematikken, Cate H. Kristiansen, BST Vejle. Maler BST har erfaring med netværksdannelse via fagforening, hvor der gennemførtes en række sundhedsfremmedage.

Barrierer for at arbejde med sundhedsfremme

De overskyggende barrierer er de økonomiske og tidsmæssige ressourcer. ”Produktionen frem for alt”. Derudover er der ingen vikardækning ved kurser, temadage eller lign., og fåder kan overtage en andens arbejdsfunktion. Sundhedsfremme kan ikke placeres i et udvalg eller organisation, da sålænne ikke findes på de småvirksomheder. Det er ofte en enkelt magtfuld person, der får en stor betydning. Tilbuddene skal være realistiske og overskuelige og tage udgangspunkt i de småvirksomheders behov – ”man skal finde ud af hvad det er de vil!”, Vinnie Andersen, Københavns Kommune.

De gør faktisk mere, end det synes

Mange småvirksomheder foretager sig mange ting indenfor sundhedsfremme. ”De bruger måske bare ikke de ”rigtige ord” og begreber – men de gør det af et godt hjerte. Uden måske at tænke over eller at definere, at det er sundhedsfremme det, de laver” fortæller Lene P. Hansen, Københavns Kommune efter en interviewrunde med mange småmalerfirmaer. ”Problemet er at få samlet op på disse erfaringer, så andre kan drage nytte af dem – og tage ved lære”.

”De gør det jo bare!”

Jan Schmidt fra BST Esbjerg har erfaring med, at de småvirksomheder gør mange ting

Negative faktorer:

- Tidspres og stress
- Huller/mangler i arbejdsmiljøet
- Øget risiko for ulykker
- Højt sygenærvær pga. besværligheder ved at være væk fra arbejdet
- Mangel på personale og økonomiske ressourcer
- Manglen på egne specialister at henvende sig til

(Arbetsmiljø- og hälsoarbete i småföretag).

Tilbud der rykker

I de projekter, hvor det er lykkedes at vække små virksomheders interesse for arbejdsmiljøspørgsmål, er nedenstående ingredienser indgået.

- Projekterne har tilbudt økonomiske tilskud til fx arbejdsmiljøinvesteringer
- Projekterne har indeholdt konkrete og jordnære aktiviteter, som eksempelvis at tilbyde virksomhederne lån af vibrationsdæmpende værktøj, hjælpemidler eller andet udstyr som de kan låne inden de fx selv køber det
- Kurser i stresshåndtering, afspænding eller andet, som de oplever har direkte nytte i arbejdet
- Minimesser hvor konsulenten med hjælp fra ekspertise indenfor branchen kan demonstrere ud fra arbejdsmiljøsynspunktet, god arbejds metodik og gode værktøjer
- Netværkssamarbejde hvor ejeren i netværket har lært af hinanden kombineret med uddannelsesaktiviteter
- Aktiviteter med læring fx at lade personalet selv måle eksponeringer ved forskellige arbejds situationer og prøve sig frem til konstruktive løsninger, fx at undersøge hvornår udsugningen fungerer bedst, eller hvordan man dæmper støj
- Opsøgende virksomhed – hvor konsulenten har talt med samtlige, som er berørt af problemet, og derved har fået gang i at udveksle erfaringer om fx meningen med arbejdsmiljø- og sundhedsspørgsmål

(Arbetsmiljø- och hälsoarbete i småföretag, 2003).

med hensyn til sundhedsfremme og meget for deres medarbejdere i det hele taget – de bruger ikke konsulenter til det, ”de gør det jo bare”. Hvilket betyder, at BST og amters kendskab til sundhedsfremme på små virksomheder er sparsomt, konsulenterne er i mange tilfælde ikke involverede i virksomhedens aktiviteter.

Hvilken betydning har gode arbejdsforhold?

Ved indførelse af sundhedsfremme tiltag kan man netop drage fordele af det gode arbejdsklima, der ofte findes på mindre virksomheder. Man kan bl.a. fokusere på den kollegiale støtte, der er i virksomheden. Kollegerne er tæt på hinanden. Man kan måske bruge dette sammenhold til en kamp/konkurrence mod andre små virksomheder. F.eks. på dette kunne være en Fedt for Fight konkurrence, hvor man dystet om at komme i bedre form og tabe i fedtprocent. Den samlede forbedring for virksomhedens medarbejdere er konkurrenceparametrene. Det er, de der forbedrer sig mest, der vinder konkurrencen, Lone B. Larsen, Sønderjyllands Amt.

Kort vej fra beslutning til handling

Man kan, som konsulent, møde op med mange gode ideer. ”Det, de små virksomheder vil have ideer til konkrete handlinger gerne med erfaringer fra lignende steder, hvor det har været gennemført med succes. I små virksomheder er beslutningsvejene korte – der er ofte kort vej fra beslutning til handling, så man skal som konsulent være gearret til at handle her og nu” fortæller Ulrike Baudler fra Roskilde Amt.

Livsstil er det for privat at tale om

”Når snakken falder på livsstilsemnerne, kan der være fordele og ulemper forbundet med at være en lille virksomhed” – ”Ejeren har måske svært ved at snakke med en medarbejder om rygning, umiddelbart efter, at han har udstukket arbejdsopgaver, og føler han går ind på et privat område” – ”Modsat kan de små virksomheder være et godt forum til at debattere livsstil, da man i forvejen er tætte og involverede i hinandens livsvilkår” er nogle af de ting Cate H. Kristiansen, BST Vejle ser i forhold til arbejde med den del af sundhedsfremme, der angår livsstil.

Gode oplevelser med sundhed

BST Nordvestfyn har gode erfaringer med en ”kassemodel”, hvor der i kassen er oplæg, der svarer til 1½ time og op til hele temadage. ”Der er oplæg om de forskellige livsstilsemner og derefter et eksperimentarium – og det er folk jo helt vilde med... det har i hvert tilfælde vist sig at være en god måde at komme ud og få sat sundhed på dagsordenen” fortæller Erik Nichum.

Hvor starter vi – en opsamling

- Kontakt de små virksomheder - BST Vejle (side 6) har erfaring med, at det gælder om at komme med tilbudet på det rigtige tidspunkt.
- Skab et tillidsforhold.
- Trivselstermometret – sætter trivslen på dagsordenen.
- Personlige sundhedsprofiler – er en kortlægning af den enkeltes og arbejdspladsens sundhed.
- Mange virksomheder mener, at de har et medansvar, når det gælder stress blandt de ansattes (side 9).
- El- og VVS Branchens BST spår, at alkohol og tobak er områder som små virksomheder ønsker hjælp til.
- Opsøgende arbejde – kør forbi virksomheden og sig goddag (side 11).
- Budskabet er svært at sælge pr. brev, - og alligevel kan virksomheden godt virke som formidler (side 11).
- AT påbud kan få folk ud af busken og skabe kontakten (side 8).
- Start ikke med en masse kloge ord, - og vær åben for at der mange måder at arbejde med sundhedsfremme (side 12).
- APV – er en god indgangsvinkel til at komme i dialog med virksomheden.
- Små virksomheder har ikke brug for manualer, men for rådgivning på meget konkret forhold (side 13).
- Netværk – er en god model til at samle små virksomheder om forskellige temaer.
- Tilbud realistiske og tilpassede aktiviteter. Tilbuddet skal virke overskueligt og lige til at gå i gang med (Side 13).
- Kort vej fra beslutning til handling.
- Giv gerne eksempler på hvordan det er gjort i sammenlignelige virksomheder.
- Fokuser på den gode kollegiale støtte, der er i virksomheden.
- Giv virksomheden gode oplevelser med sundhed.

Litteratur

Bornberger-Dankvardt, S. og Ohlson, C. og Westerholdm, P.: Arbetsmiljö- och hälsoarbete i småföretag – försök til helhetsbild. Arbetslivsinstitutet, 2003.

Broberg, O. og Clausen, C.: Arbejdsmiljø og teknologisk udvikling – Nye strategier og perspektiver. Afsnit af Lotte Alstrup: Udvikling af arbejdsmiljøet i små virksomheder gennem vedvarende forbedringer og læreprocesser Arbejdsmiljørådets Service Center. 2001.

Hasle, P. og Wissing, P.: Workplace Health Promotion in Small Enterprises in Denmark. CASA, 2000.

Petersen, E. et al.: Behandlingsmiljø, behandlingstrivsel og behandlingsresultat – Fat i fraværet. Institut for Trivsels- og Livskvalitetsstudier, 2003.

Hvordan kobler virksomhederne sundhed og innovation? En analyse baseret på en undersøgelse af 20 små og mellemstore virksomheder. Teknologisk Institut, 2001.

Evaluering af forsøg med BST – Hovedrapport. Teknologisk Institut, 2001.

O'Donnell, Michael P.: Health Promotion In The Workplace. Delmar. Thomson Learning, 2001.

Undersøgelse af sundhedsfremme på arbejdspladser 2002. Sundhedsstyrelsen, 2002.

Small, healthy and competitiv – New strategies for Improved Health in Small and Medium-Sized Enterprises, WHP in Europe, 2001.

En stor familie – trivsel i den lille familie, CASA, 2003.
www.casa-analyse.dk