

Månadens tema

Få fler att ta tag i sin hälsa

Innehåll

Ledaren

- Livsvillkor och levnadsvanor påverkar hälsan
- Arbetsgivare tjänar på att anställda håller sig i form
- Nudging - gör det lättare att fatta rätt beslut
- Hjälp medarbetarna att komma igång
- Är hälsan var och ens ensak?
- Formulera SMART hälsomål
- Visa att det är lätt att röra på sig



HÄLSOINSPIRATÖREN

Proformia Hälsa AB
Kivra: 556591-9403
106 31 Stockholm
info@proformia.se

ANSVARIG TEXTINNEHÅLL
Susanne Colliander, 070-7968355
susanne@proformia.se

UTGIVNING

Hälsoinspiration för alla
utkommer med 12 nummer per år.

Många vill komma i form, men kanske inte orkar, kan eller har lust att förändra något i sin vardag just nu. Alla vet inte heller hur de ska göra för att sköta om sina kroppar på bästa sätt. Eftersom hälsobranschen består av en mängd olika aktörer, som marknadsför hälsa på helt olika sätt och med olika medel, är det svårt att förstå vad som är viktigt och inte.

Arbetsgivare har intresse av att vi tar hand om oss själva och har goda levnadsvanor. Inte bara för att medarbetarna kommer ha färre sjukdagar, utan också för att en bättre livskvalitet troligen kommer göra att de arbetar mer effektivt, håller längre och fattar bättre beslut.

Det är inte alltid vi fattar rationella och genomtänkta beslut när det gäller vår hälsa utan många gånger går vi på rutin och av gammal vana. Då kan en mental knuff, en nudge, vägleda oss i rätt riktning och göra det enklare att välja ett hälsosammare alternativ.

Exempelvis kan nudging handla om att placera ut fruktkorgar lättillgängligt för alla, att påminna om daglig pausgympa på skärmen, att inspirera till vardagsmotion genom stegräkningstävlingar etc. För arbetsgivare kan nudging betyda att knuffa medarbetare att göra hälsosamma val enklare för medarbetare genom att erbjuda friskvårdsbidrag, tysta rum för återhämtning, hälsosam kost i personalmatsalen m fl.

Men kan arbetsgivare tvinga medarbetare att börja träna, sluta röka och leva sundare? Nej, naturligtvis inte, men att på ett positivt sätt stimulera till goda levnadsvanor, är en uppfattning som delas av fler och fler.

Varje medarbetare måste emellertid själv komma till insikt med om/vad den nuvarande livsstilen har för konsekvenser och i så fall vara motiverad till att förändra sig. En viktig uppgift för hälsoinspiratörer, är därför att sprida nyttan av goda levnadsvanor så att fler kan ges chansen att känna ett rimligt ansvar för sin hälsa.

Genom att stimulera till vardagsaktiviteter, kan positiva hälsovinster snabbare uppnås. Promenera till arbetet, ställa bilen en bit från arbetsplatsen och gå 10 minuter, kliva av bussen en eller två hållplatser tidigare, promenera på lunchen är några sådana exempel på aktiviteter som vi enkelt kan "lägga till" i vardagen.

Trevlig läsning!

Susanne Colliander





Livsvillkor och levnadsvanor påverkar hälsan

Enligt Världshälsoorganisationen (WHO) är hälsa ett tillstånd av fullständig fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande. Genom en bred syn på hälsa vill man inte bara betona den kroppsliga aspekten utan även den mentala och sociala grunden för hälsan.

Världshälsoorganisationens definition av hälsa omfattar mer än att bara vara frisk eller sjuk. Den tar också med hur vi mår känslomässigt, hur vår kropp fungerar och våra relationer med andra människor.

För många av oss kan WHO's definition kännas orealistisk och svår att relatera till. Det beror på att flera av våra vanligaste sjukdomar påverkas av de förhållanden, villkor och miljöer som vi lever i.

Ojämlika villkor begränsar hälsan

Att livsvillkoren är ojämnt fördelade i befolkningen sätter en gräns för hur hälso- samt vi kan leva våra liv. Det är inte bara

förmågan att ta till sig hälsoinformation som är avgörande, utan det handlar också om förutsättningarna för att kunna leva ett hälsosamt liv.

Någon form av utbildning kan vara en indikation på bra hälsa. De som inte gått ut gymnasiet har betydligt sämre självupplevd hälsa än vad andra har. Dessa individer lever också i snitt drygt fem år kortare, än de som studerat vidare.

På befolkningsnivå finns tydliga samband mellan hur mycket människor motionerar och vilken socioekonomisk status de har. Men mönstret mellan utbildningsnivå och motion är inte linjärt, då det är fler faktorer än utbildning som avgör hur mycket man rör sig. Lågutbildade rör sig generellt minst men de mest högutbildade är inte nödvändigtvis de som motionerar mest. En mellangrupp, ofta med en gymnasial eller yrkeshögskoleutbildning, uppvisar högre aktivitetsnivåer än både de med högst och lägst utbildning.

Arbetsplatsen - en bra arena att sprida hälsa från

Eftersom hälsoindustrin består av en mängd olika aktörer, som marknadsför hälsa på helt olika sätt och med olika medel är det svårt att förstå vad som är viktigt och inte.

En dålig livsstil kan därför bero på att medarbetare helt enkelt inte vet hur de ska gallra i floran av hälsoinformation och därför inte kan sköta om sin kropp som de borde. De kanske inte heller har råd med att köpa dyra "livsstilsrecept" som yoga-kurser, träningskort, hälsosam mat etc.

Att ordna föreläsningar/hälsodagar om hur vi bäst tar hand om oss själva, är därför en viktig del i hälsoarbetet på arbetsplatsen. ●

Källa: www.vetenskaphalsa.se/kan-man-vara-sjuk-men-anda-ha-halsan/; Johnson J, Rexed B, Lugn A. Långtidsfrisk: så skapas hälsa, effektivitet och lönsamhet. 2003.



Arbetsgivare tjänar på att anställda håller sig i form

3

Medarbetare som har en bra livsstil, är effektiva på jobbet. Det beror på att dessa individer generellt har mer energi och bättre motståndskraft.

Att arbetsgivare vill ha personer som både är friska och sunda är inget nytt. Redan i början av 1900-talet, lät Henry Ford (löpande bandets skapare) kontrollera sina anställdas muskler och hälsa, genom att mäta deras styrka och uthållighet. Än idag använder man sig av fysiska arbetsprover inom vissa yrkesgrupper där det förväntas att medarbetare har en extra bra fysik. Brandmän och poliser är typexempel på sådana yrken, där det finns grundkrav på både kondition och styrka.

Viktigt med hälsosamma medarbetare

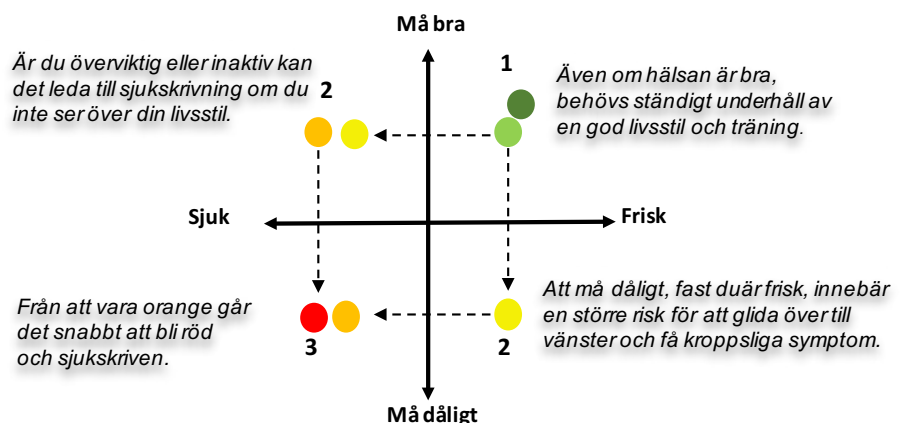
I *hälsokorset* här bredvid, ser vi att vår hälsa inte är en konstant företeelse utan behöver ”underhållas” för att vi ska slippa byta fält. Vi startar med att vara gröna (1), men av olika anledningar börjar vi må fysiskt eller psykiskt dåligt och blir gula/orangea (2). Risken är då större att hamna i fältet längst ned till vänster och bli orangea/röda (3).

Att vara starka, rörliga och ha bra kondition är viktigt, för att vi ska kunna utföra våra arbetsuppgifter på ett bra sätt och inte belasta eller trötta ut kroppen. På köpet får vi kraft och energi över, så att vi klarar av tillfälliga perioder med ökad belastning eller sjukdom.

Arbetsgivare är intresserade av att vi håller oss vid bra hälsa, eftersom vi blir mer effektiva och hållbara då, både på jobbet och fritiden. I ekonomiska termer betyder det ökad produktivitet och högre lönsamhet.

De goda effekterna av motion har lett till att många företag idag satsar på friskvård, friskvårdsbidrag, friskvårdstimmar, gym, schemalagd träning etc. Naturligtvis finns det även andra livsstilsvanor än träning som påverkar hur arbetet utförs. Bra mat, återhämtning och vila är exempel på vanor som spelar roll. ●

Källa: Colliander S. Fler friska på jobbet. Ekerlids förlag. 2020 ISBN 9789188849625; Prevent - Arbetsmiljö i samverkan.





Nudging - gör det lättare att fatta rätt beslut

När våra hjärnor helst vill ta genvägar och inte anstränga sig i onödan, kan en nudge, eller en knuff i rätt riktning, göra stor skillnad för medarbetarnas hälsa.

Nudging är enkelt uttryckt en mental knuff i en riktning som gör att en person väljer ett alternativ framför ett annat. En av teorierna bakom begreppet nudging är att vi människor oftast vet vad som är rätt eller bäst att göra. Men vi fattar inte alltid rationella och genomtänkta beslut utan låter många av våra beslut gå på rutin och av gammal vana. Många har ofta problem med självkontroll, faller för frestelser, skjuter upp saker eller gör som alla andra.

Ändrar vanor och beteenden

För det mesta talas det om nudging i positiva termer eftersom det gör att vi kan leda människor till att göra val som är bra för

dem och eller samhället/ arbetsgivaren.

Det kan vara att placera frukt vid kassalinjen för att få människor att välja ett äpple framför godis eller att måla fotsteg i korridoren till träningsrummet, för att få fler att bli nyfikna och komma dit. Nudging kan också användas för att hjälpa individer att ändra beteenden, som att t ex servera mat på mindre tallrikar, för att lura ögat att vi äter mer än vad vi gör.

Ett omtalat exempel med en liten fluga målad i pissoarer, blev viralt när den nederländska flygplatsen Schipol kunde visa att "bredvidkissandet" minskade med hela 80 procent när männen hade något att sikta på när de kissade. Experimentet blev upptakten till nudging, när två amerikanska forskare bestämde sig för att ta reda på varför flugan hade en så stor effekt.

Forts nästa sida >

Hjälp medarbetarna att komma igång

- Avsluta morgonmöten med kortare gympapass och ha det som rutin.
- Inför gå-möten istället för sittmöten.
- Låt datorn påminna medarbetarna om kortare rörelsepauser och paus-gympa via dataskärmen.
- Ställa ut fruktkorgar i gemensamhetsutrymmen och matsalen.
- Utlys stegräknartävlingar för att få fler att promenera.
- Starta motionsgrupper på jobbet och träffas efter lunch, för att t ex promenera/jogga tillsammans.
- Använd öppna platser för att motivera och inspirera till goda motions- och kostvanor.
- Utlys en tävling internt om vilken enhet/ avdelning som motionerar flest minuter under en arbetsvecka.
- Ge förslag på aktiviteter till de som har svårt att komma igång. Brist på motivation kan hänga ihop med att de inte hittat någon aktivitet som de trivs med.
- Informera om för- och nackdelar med olika motionsformer utifrån vilka effekter de ger.
- Samla in erfarenheter från kollegor som är aktiva inom olika sporter för att inspirera andra med.



< Forts från föreg. sida

Nudging - gör det lättare att fatta rätt beslut

TIPS PÅ NUDGING

Ändra standardvalet

Göra det önskvärda beteendet förvalt.

Exempel: Om vi vill att trappan ska väljas före rulltrappan, kan vi göra trappstegen mer iögonfallande med en färg eller matta. Vill vi att fler ska äta vegetariskt kan vi göra sådana alternativ till förval (vid t ex matbeställningar för möten/konferenser, dagens lunch etc.) och be dem som vill ha annan kost att ange det separat.

Förändra placeringen

Göra det önskvärda valet lätt att nå.

Exempel: Om vi vill att fler ska återvinna avfall kan vi placera ut mindre kärl på flera platser istället för att ha ett enda stort kärl på en plats.

Skapa hinder

Göra det sämre valet svårare att nå.

Exempel: Om vi vill hjälpa rökare att sluta röka kan vi förbjuda rökning på arbetsplatser eller i lunchrestaurangen.

Gör det transparent

Visa vad beteendet leder till.

Exempel: Om vi vill att fler ska rapportera antal steg de gått, kan vi göra det visuellt. Skriv t ex på intranätet hur många som rapporterat steg den senaste månaden och vad det lett till.

Involvera medarbetarna

Göra användaren till en del av lösningen.

Exempel: Fråga medarbetarna vad som hindrar dem att t ex gå ner i träningsrummet efter jobbet och använd sedan svaren för att göra det lättare att göra rätt.

Gör det socialt

Ett grundläggande mänskligt beteende är att vi vill göra som flocken.

Exempel: Få fler att börja röra på sig genom att köra pausgympa som ett inslag vid varje morgonmöte.

Belöna

Belöna de medarbetare som uppnått det önskade beteendet.

Exempel: Ge tydlig och uppskattande återkoppling/materiell belöning som förstärker det önskade beteendet. ●

Källa: <https://www.forskning.se/2019/01/24/nudging-mojligheter-och-fallgropar-nar-vi-knuffas-till-ratt-beslut/>



Är hälsan var och ens ensak?

Har arbetsgivaren rätt att hetsa personalen till en bra hälsa för den goda sakens skull? Nej, självklart kan ingen bestämma över medarbetarnas egna fritid. Däremot är det rimligt att vara tydlig med vad som förväntas för att alla ska kunna utföra sina arbetsuppgifter på ett bra sätt.

Ingen kan styra hur medarbetarna lever sina liv, varken hemma eller på jobbet. Som människor har vi alla ansvaret att själva skapa balans i livet på bästa sätt.

Men det arbetsgivaren kan göra, är att bidra till att informera och inspirera om levnadsvanornas fördelar. Det leder till att alla ges samma möjlighet att kunna utföra sina arbetsuppgifter på ett så bra sätt som möjligt. Är man hälsoinspiratör har man därför en viktig roll att vara chefens förlängda arm och förmedla arbetsgivarens syn och inspirera till förändring.

Arbetsplatsen är en bra hälsoarena

Eftersom lågutbildade ofta inte har samma hälsokompetens som högutbildade, kan arbetsplatsen vara ett ställe, där man erbjuder hälsostöd för att höja kunskapen på alla nivåer. För att kunna förbättra sin hälsa måste man ju veta både hur och vad som ska göras.

Det är därför viktigt att starta med att ta reda på var medarbetarna befinner sig i sin förändring och sedan börjar rikta "rätt" information till dem.

Förändringar kräver *insikt, motivation, kunskap och möjlighet*

Är det något vi kan vara säkra på, är att medarbetarna inte kommer att förändra sig utan inspiration och motivation. Förändringar är nämligen väldigt energikrävande för hjärnan, som är fullt upptagen med annat än att behöva ställa om sig. Utmaningen ligger därför i att få förändringen att mötas med öppna armar, att den får fäste i vardagen och att den håller i sig.

En modell för hur vi kan hjälpa medarbetarna till en bättre livsstil och hälsa, handlar om att i steg hjälpa dem komma framåt i sin förändring - se nästa sida.

Forts nästa sida >



< Forts från föreg. sida

Är hälsan var och ens ensak?

Motivation – En medarbetare med insikt, men utan motivation, kommer inte att förändra sig. Genom att ta reda på vilka inre eller yttre faktorer som kan påverka ett beslut får vi vägledning hur vi kan gå vidare. Om medarbetaren talar om vikten av mening eller lust för en förändring, är det de inre faktorerna det handlar om. Är det istället att få uppskattning, beröm eller kamratskap är det de yttre faktorerna som är viktiga för att kunna förändra sig.

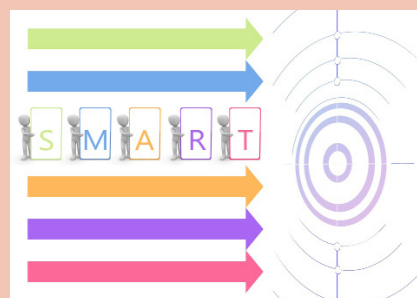
Kunskap – För att ta steget från motivation till agerande, krävs ibland mer kunskap. Om medarbetaren t ex vill äta på ett nytt sätt, måste hen också få kunskap om hur det går till. Då måste man lära ut hur medarbetaren tar sig förbi de vanligaste barriärerna som tidsbrist, begränsad ekonomi, dålig tillgång till utrustning och/eller kunskap. Sist men inte minst är det viktigt att lära sig sätta relevanta mål dvs SMARTA mål - se spalten här bredvid.

Möjlighet – Det finns mycket att göra för att underlätta en hälsosam livsstil på arbetsplatsen som till exempel att servera nyttig mat i lunchmatsalen, erbjuda eget gym, rökfri arbetsplats, utse hälsoinspiratörer på avdelningar m.m.

Sannolikheten för att lyckas kan bedömas enligt nedanstående mall, där >5 poäng ökar möjligheterna. ●

	Låg	Medel	Hög
Insikt	0	0,5	1
Motivation	0	1	2
Kunskap	0	1	2
Möjlighet	0	1	3

Källa: Colliander S. Fler friska på jobbet. Ekerlids förlag. 2020 ISBN 9789188849625



Formulera SMART hälsomål

Att formulera mål, innebär att man dubblar sannolikheten för att lyckas. Det finns forskning som bevisar detta.

Be medarbetaren fundera en stund över sina mål och vad som är det viktiga - att gå ner i vikt, få bättre kondition, spänstigare kropp, mer ork eller dylikt. Genom att sen berätta om målet för sin familj och vänner, förankrar hon/han det i verkliga livet. Det blir en extra sporre och drivkraft.

Ett bra sätt är att använda SMARTa mål vilket betyder att målet är;

Specifikt: Ju mer specifikt målet är desto mer sannolikt är att man arbetar mot det. Ex. Gå ner i vikt med 12 kg på ett halvår.

Mätbart: Använd mål och delmål som kan mätas. Ex. Genom att väga sig eller använda kläder som riktlinjer.

Angeläget: Målet skall väljas av individen själv och vara något som verkligen känns viktigt för just honom eller henne. Ex. Genom att tänka sig in i kläder man tidigare inte kunnat ha.

Realistiskt: Önsketänker medarbetaren eller finns det en realistisk chans att lyckas nå vikten? Ex. Ja, en rimlig vikttnedgång är 0,5 kg i veckan, två kilo i månaden i sex månader för att nå målet.

Tidsbestämt: När skall det vara klart? Sätt ett datum! Ex. Den 28:e februari ska jag väga 65 kg (dvs om 6 månader).



Visa att det är lätt att röra på sig

Forskning visar att medarbetarna kan *uppnå* positiva hälsovinster tidigt. Redan efter tre 10-minuters promenader varje dag når vi upp till gränsen för att *bevara* en god hälsa. Det bästa av allt är att all motion räknas.

Rör vi inte på oss tillräckligt i vardagen, kan det leda till att vi får problem med hälsan och välbefinnandet. Ett stillasittande vardagsliv kan lösas med mer rörelse i vardagen men också av motion eller träning några gånger i veckan.

För att kunna behålla eller förbättra hälsan säger forskarna att det är viktigt att röra på sig 30 min om dagen minst 5 dagar i veckan (går att dela upp i kortare pass). Träningen ska utföras på en måttlig nivå alternativt mer högintensivt i 15 minuter om dagen. Det bästa är att sprida ut träningen över hela veckan. För kroppens stora muskelgrupper är styrketräning viktigt och bör utföras minst två gånger per vecka.

Enligt statistik från Arbetsmiljöverket är de mest stillasittande yrkena bland män dataspecialister och transport- och maskinförare. Bland kvinnor är det ekonomer, marknadsförare och inom kundservice.

Tidseffektiva vardagsaktiviteter

Att lägga till aktiviteter i vardagen innebär att vi ökar vår fysiska aktivitet genom små, enkla steg. Nyckeln är att bryta stillasittande med rörelsepauzer, som att välja trappor istället för hiss, gå iväg istället för att maila osv. All fysisk aktivitet är bra och även korta insatser kan ge positiva effekter på hälsan.

Med små enkla steg kan flera klara av att vara regelbundet fysiskt aktiva utan att det tar för mycket tid. På köpet får vi många positiva hälsoeffekter för både kroppen och hjärnan.

När aktiviteterna görs till en naturlig del av vår vardag, och kombineras med andra saker på schemat, sparar vi tid. Det kan t ex innebära att promenera till arbetet, ställa bilen en bit från arbetsplatsen och promenera resten av sträckan, gå av bussen en eller två hållplatser tidigare, ta en

promenad på lunchen, ställa sig upp varje 10:e minut vid datorarbete, använda sig av datorns pausgymnastikprogram (om det finns) på för- eller eftermiddag.

Sju halvtimmar i veckan behövs

Veckan har 336 halvtimmar och vi behöver bara 7 av dem för att få en bättre hälsa. Kvar till annat är då 229 halvtimmar.

Det är alltså inte de tuffa träningspassen som är avgörande för ett långt och hälsosamt liv, utan vad vi gör av den tid vi inte motionerar eller sover.

Har vi en hög aktivitet, lever vi 7-8 år längre än den som har en låg aktivitet. Dessutom får vi 4-5 år med god hälsa jämfört med en inaktiv livsstil. ●

Källa: Livsstilsenheten på KI; FYSS; Hansen A och Sundberg C-J: Hälsa på recept: träna smartare, må bättre, lev längre. Fitnessförlaget. 2015.