

SUNDHEDSETIK PÅ ARBEJDSPLADSEN

Om udfordringer og etiske dilemmaer ved sundhedsfremmende initiativer på arbejdspladsen

Debathæftet er et indspil til etisk velfunderet arbejde med sundhedsfremme på arbejdspladsen



INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	Indledning	side	3
1.1.	Om hæftets tilblivelse og formål	side	4
1.1.1.	Etisk indspil	side	5
1.2.	Om sundhedsfremme	side	5
2.	Etiske udfordringer på den enkelte arbejdsplads	side	6
2.1.	Medarbejderinvolvering	side	6
2.1.1.	Tilbud ikke krav	side	7
2.1.2.	Undgå individualisering af sundhedstilbud	side	8
2.1.3.	Fokusér på årsager frem for symptomer	side	9
2.1.4.	Det er uetisk at have branding som hovedformål	side	10
2.1.5.	Både unge, ældre, svage og stærke skal mødes ved	side	11
2.2.	Ledelse	side	11
2.2.1.	Ledelsen skal være delagtig i sundhedsfremme	side	13
2.2.2.	Kommunikation og opfølgning	side	13
2.3.	Menneskesynet bag sundhedsfremmende aktiviteter	side	14
3.	De etiske dilemmaer på samfundsniveau	side	16
3.1.	Skub ikke de (sundheds)svage ud af arbejdsmarkedet	side	17
3.2.	Undgå større ulighed	side	17
3.3.	Ansvarsfordelingen skal være holdbar	side	18
3.4.	Glem ikke etikken når der ageres globalt	side	19
4.	Opsummering af de vigtigste punkter	side	20
5.	Om Arbejdsmarkeds-Etisk Råd	side	21
5.1.	Relevante adresser med praktisk information	side	22

1. INDLEDNING

Der er flere årsager til at bølgen af sundhedsfremme på arbejdspladsen ruller ind over det danske arbejdsmarked med stor styrke i disse år. Beslutninger om at arbejde med sundhedsfremme på europæisk og dansk niveau - samt globaliseringens krav om innovation og tilpasningsdygtighed - kan ses i tæt sammenhæng med det øgede ønske om og krav til medarbejderes sundhed.

”Sundhedsbegrebet og arbejdsbegrebet lapper ind over hinanden! Over en årrække har de to begreber fået et omfattende fælles betydningsindhold, nemlig: Mening, sammenhæng, handlekompetence, fleksibilitet, identitet og velbefindende”.

Jesper Bjelskou, filosof

Arbejde og sundhed er to begreber, som har stor betydning for danskerne, og derfor er vores forhold til disse to begreber med til at danne vores identitet og af afgørende betydning for vores livskvalitet. Arbejds- og sundhedsbegrebets overlap, som filosofen Jesper Bjelskou påviser i sin ph.d. om sundhedsfremme på arbejdspladsen, underbygger behovet for at se på de sundhedsfremmende aktiviteter på de danske arbejdspladser ud fra en etisk vinkel. - For er sundhedstilbud på arbejdspladsen blot en måde at styrke og effektivisere den menneskelige arbejdskraft på, som samtidig griber dybt ind i det enkelte menneskes identitet?

Der eksisterer i den offentlige debat nogle bud på bevæggrundene for sundhedsfremme på arbejdspladsen. Den måde de danske medier primært fremstiller sundhedstilbud på arbejdspladsen på, er som frynsegoder. Arbejdsmarkeds-Etisk Råd fik i løbet af 2005 øjnene op for, at mange medarbejdere, som får disse tilbud, føler, at det 'går for tæt på'. Vi ønsker derfor, at de forskellige bevæggrunde til sundhedsfremme på arbejdspladsen kommer frem i lyset, da uklarhed er med til at skabe utryghed samt manglende refleksion omkring den praksis der eksisterer. Vi mener, at der på sundhedsfremme-området er behov for øget offentlig debat samt debat i de enkelte offentlige og private virksomheder om, hvad der er god etik.

”Arbejdet med sundhedsfremme på arbejdspladsen sker på baggrund af forskellige tilskyndelser: – økonomi, fastholdelse af medarbejdere, attraktion for nye gode medarbejdere, nedbringelse af sygefravær og imødekommelse af medarbejdernes ønsker mv.

Vilhelm Borg, seniorforsker, Arbejdsmiljøinstituttet

1.1. OM HÆFTETS TILBLIVELSE OG FORMÅL

I dette hæfte giver vi i Arbejdsmarkeds-Etisk Råd udtryk for vores syn på udfordringer og dilemmaer samt vores holdninger, som er udviklet i samspillet med de informationer og holdninger, som er kommet til udtryk i forbindelse med vores høring om Sundhedsetik på Arbejdspladsen. På høringen havde vi inviteret tre erhvervsprofiler for at medtage deres syn på etikken:

- Ole M. Daugbjerg, kommunikationsdirektør, Danfoss
- Lars K. Müller, Advisor Corporate Responsibility, Novo Nordisk
- Anni Lunde Hansen, sundhedskonsulent, Lego

Derudover havde vi inviteret to personer med en forskningsmæssig baggrund for at belyse de dilemmaer der kan opstå ved sundhedsfremme på arbejdspladsen:

- Jesper Bjelskou, filosof og ph.d. stipendiat i sundhedsfremmeprojektet SundBus, og
- Tina Weller Nielsen, sociolog, som har skrevet en afhandling om sundhedsfremme.

Til høringen havde vi naturligvis også inviteret bredt blandt praktikere fra det private og offentlige erhvervsliv samt blandt repræsentanter fra erhvervsvirksomheder og fagforeninger i andre EU lande. Fremmødet var stort idet vi var samlet omkring 100 personer. Alle bidrog aktivt gennem spørgsmål til oplægsholdere og/eller som engagerede i de forskellige debatfora om eftermiddagen.

Derudover har rådet, i forbindelse med at vi har beskæftiget os med emnet og dets problemstillinger, interviewet:

- Vilhelm Borg, seniorforsker ved Arbejdsmiljøinstituttet. Vilhelm Borg har i mange år arbejdet forskningsmæssigt og praktisk med psykisk arbejdsmiljø, herunder bl.a. stress og fravær.
- Anne Blædel, konsulent hos Nationalt Center for Sundhedsfremme og projektleder af arbejdspladsindsatsen i Folkesundhed København.

1.1.1. ETISK INDSPIL

Enhver virksomhedskultur er særlig! Der er forskellige behov fra sted til sted, og noget, der virker godt ét sted, virker måske dårligt et andet sted! Relevansen af forskellige målsætninger og initiativer må således variere fra virksomhed til virksomhed – endog fra afdeling til afdeling. I Arbejdsmarkeds-Etisk Råd ønsker vi ikke at vurdere en række af de konkrete sundhedstilbud og sundhedspolitikker der findes. Vores ærinde er at forholde os til de forskellige etiske dilemmaer, som eksisterer. Samtidig ønsker vi, at medvirke til og præge debatten. Vi mener, at der eksisterer etiske dilemmaer ved sundhedsfremme på arbejdspladsen, som man, uanset om man er en lille eller stor virksomhed, kommune, fagforening eller anden organisation, bør forholde sig til. Målsætningen med dette hæfte er, at give ledere, personaleansvarlige, konsulenter mv. den afgørende ballast til at arbejde med sundhedsfremme på en etisk reflekteret baggrund.

1.2. OM SUNDHEDS- FREMME

Definitionen af “sundhedsfremme på arbejdspladsen” blev fastlagt på europæisk niveau på en konference i Luxembourg i 1997. Her var samlet relevante organisationer fra hele den europæiske union samt Island, Norge og Sverige, og de udfærdigede i fællesskab den såkaldte Luxembourg deklARATION . I deklARATIONEN er beskrivelsen af sundhedsfremme på arbejdspladsen meget bredt, idet her er tale om såvel indsatser med hensigten at forbedre den fysiske og den psykiske sundhed hos medarbejderne og alle de forhold som spiller ind på dette – f.eks. ledelse og organisering.

”Sundhedsfremme sætter fokus på de faktorer, der skal til for at fremme sundheden og styrke den enkeltes og gruppens ressourcer og handlemuligheder, frem for de risikofaktorer, der kan føre til sygdom.”

*Anne Blædel, sundhedskonsulent, Nationalt Center For Sundhedsfremme/
projektleder Folkesundhed København*

I “sundhedsfremme-trenden” på de danske arbejdsmarked mener Arbejdsmarkeds-Etisk Råd, at der kan være dilemmaer på såvel de enkelte arbejdspladser som på et samfunds-niveau. I det følgende vil vi først gennemgå de udfordringer der er på de enkelte arbejdspladser og derefter de mere overordnede dilemmaer der kan være i forhold til vores samfund.

2. ETISKE UDFOR- DRINGER PÅ DEN ENKELTE ARBEJDSPLADS

2.1. MEDARBEJDER- INVOLVERING

Når der arbejdes med sundhedsfremme på arbejdspladsen mener AMER, at der til hver en tid vil eksistere en "spænding" imellem det faktum, at arbejdspladsen både ønsker at tage et socialt ansvar og, på den anden side, til hver en tid har som øverste mål at tjene (flere) penge. Dette er i sig selv en årsag til at sætte fokus på de etiske dilemmaer, der kan opstå i forbindelse med sundhedsfremme på den enkelte arbejdsplads. Vi vil se på dilemmaerne og forholde os til dem ved at komme ind på en række forhold, hvor der er et særligt behov for opmærksomhed. Disse forhold er:

- Medarbejderinvolvering
- Ledelsens rolle
- Menneskesyn

AMER mener, at det er afgørende at involvere medarbejdere ved sundhedsfremme på arbejdspladsen. Dette er afgørende for, at aktiviteterne ikke bliver "trukket ned over hovederne" på medarbejderne. I stedet bør der støttes op omkring de behov og ønsker vedrørende sundhed og trivsel, der eksisterer i medarbejdergruppen.

"Etikken indebærer at medarbejderne skal inddrages. Dette begrænses imidlertid nemt til, at medarbejderne kan acceptere eller forkaste en procedure, som ledelsen fremlægger."

"Indførelse af sundhedsordninger skal ske via samarbejdsorganisation og sikkerhedsorganisation."

"Det er vigtigt at lederen agerer ud fra medarbejderens behov, ikke ud fra egen og virksomhedens behov."

Anonyme citater fra debatten på Høringen om Sundhedsetik på Arbejdspladsen

Ved påbegyndelse af arbejdet med sundhedsfremme er det afgørende at begynde med en åben dialog på arbejdspladsen om, hvad sundhed i det hele taget er for en størrelse! Der vil altid være mange forskellige opfattelser af begrebet, og de er vigtige at få frem, så det ikke er de få personer i ledelsen som definerer begrebet og dermed, hvilke behov der er i virksomheden. Ved sundhedsbegrebet tænker nogle f.eks. på "slankhed", andre på "højt energiniveau", nogle på økologi og nogle helt fjerde på det, at have velvære og trivsel. Begrebsafklaringen er også vigtig for den enkelte

medarbejder, så der ikke er behov for at gætte om ledelsens og kollegers opfattelser og holdninger, hvilket kan føre til utryghed.

“Når personer sætter grænser ved sundhedsfremme, så opfattes nogle som bagstræberiske og stiller sig selv i et dårligt lys.”

Anonyme citater fra debatten på Høringen om Sundhedsetik på Arbejdspladsen

I en sådan dialog er det ligeledes vigtigt at tale om forskellige opfattelser af, hvor grænserne går imellem helt personlige anliggender, og hvad arbejdspladsen er velkommen til at hjælpe med/blande sig i. En åben dialog på arbejdspladsen er ligeledes vigtig for at imødegå den potentielle tilstedeværelse af gruppepres. Gruppepres er en social mekanisme, som man ikke kan gardere sig imod. Man kan blot være opmærksom på om fænomenet, så man er forberedt på at håndtere dette. Her er det vigtigt, at man løbende har en åbenhed, hvor man drøfter frivillighedsprincippet. Det er ligeledes vigtigt, at arbejdspladsen ikke belønner dem, som gør, hvad ledelsen ønsker.

Vi mener, at det i den forbindelse er vigtigt, for at holde fast i en god etik omkring sundhedsfremme, at man husker “de tre T’er”, som står for den banale – men ofte oversete - erkendelse: “Ting Tager Tid”.

Sundhedsfremmende tilbud og aktiviteter skal svare til såvel medarbejdernes ønsker som ressourcer. Hvis sundhedsfremme skal indføres og fungere på en etisk forsvarlig måde, må man ikke forcere begivenhederne. (Der kan hentes inspiration til konkrete forløb på de hjemmesideadresser, som er listet op på bagerst i hæftet).

“Der gik et år før de ansatte var trygge ved sygesamtalerne. Det er også vigtigt, hvordan sundhedssamtaler præsenteres”.

Anni Lunde Hansen, Sundhedskonsulent hos Lego

Arbejdsmarkeds-Etisk Råd er af den overbevisning, at sundhedsfremme skal være tilbud frem for krav. Vi mener ligeledes, at aktiviteterne i største udstrækning skal ligge i arbejdstiden, fordi man bør undgå at det voksende fokus på sundhed fører til øget pres på medarbejderne. Danskerne oplever i forvejen et hårdt arbejdspress i disse år,

2.1.1. TILBUD – IKKE KRAV

2.1.2. UNDGÅ INDIVIDU- ALISERING AF SUNDHEDS- PROBLEMER

hvor stress er et stort og stigende problem på de danske arbejdspladser. Hermed mener vi dog ikke, at det er en dårlig og uetisk idé, når arbejdspladsen f.eks. tilbyder billig/gratis sportstilbud til sine medarbejdere i fritiden.

“Frivillighed er et centralt punkt.”

Vilhelm Borg, seniorforsker, Arbejdsmiljøinstituttet

Når der arbejdes med at sundhedsfremme medarbejdere, så er det vigtigt, at man ser på den sammenhæng, som medarbejderne indgår i, så sundhedsproblemer ikke bliver en sag, som den enkelte skal kæmpe med. Både medarbejder/borgeren, virksomheder/fagforeninger og stat har ansvar – hvilket vi kommer ind på i afsnittet om etiske dilemmaer på samfundsniveau.

“Det handler om at undgå en “psykologisering” af sundhedsproblemerne; hvor det er antagelsen, at både problem og løsning ligger hos det enkelte individ. Ved implementeringsvanskeligheder vil der ellers kun være den mulighed at slutte, at det er medarbejderne, der udgør en barriere. Man bør istedet lave en kontekstnær problemanalyse og lade medarbejderne i fællesskab definere, hvad de vil arbejde med. For at dette kan lykkes, så kan det være nødvendigt, at du som konsulent skal lade dine spidskompetencer træde i baggrunden, så de ikke står i vejen for de reelle behov på arbejdspladsen!”

Tina Weller Nielsen, sociolog

Medarbejderne har naturligvis et ansvar selv, men bliver fokus for ensrettet på den enkeltes rolle, så kan det føre til, at der lægges byrder på den enkelte som er for store og som ikke hører til der.

Det, der på arbejdspladsen defineres som sundhedsproblemer, kan hænge tæt sammen med andre ting såsom medarbejdernes sociale tilhørsforhold, ledelsesstilen i virksomheden, mobning mellem kolleger etc.

I den sammenhæng er det også vigtigt at påpege, at en arbejdsplads, som opstiller nye krav og forbud for at fremme sundheden bør følge op med støtte og tilbud af for-

2.1.3. FOKUSER PÅ ÅRSAGER FREM FOR SYMPTOMER

skellig art. Dette er også vigtigt for at den enkelte medarbejder ikke kommer til at stå alene med ansvaret for at modsvare ønsket/kravet om sundhed.

“Laves der regler, så skal der også være tilbud! Det kan virksomheden yde støtte til med mere eller mindre brugerbetaling. Det er godt med lidt brugerbetaling, da det har vist sig at være motiverende i forbindelse med motion på arbejdspladsen.”

Vilhelm Borg, seniorforsker, Arbejdsmiljøinstituttet

En anden meget vigtig årsag til at tage medarbejderinvolvering alvorligt er, at manglende kontakt med medarbejderne, i forbindelse med formål, mål/strategi og implementering af sundhedsfremme, sandsynligvis medfører en praksis, som “falder ved siden af”. Manglende medarbejderinvolvering kan medføre, at der ved sundhedsfremme på arbejdspladsen fokuseres på symptomer frem for årsager til dårlig sundhed. F.eks. kan den dårlige ryg være symptom på et generelt dårligt arbejdsmiljø. Den overvægtige medarbejders fede livsstil kan ligeledes hænge sammen med vedkommendes trøstespisning pga. usikkerhed overfor kolleger. Her er det vigtigt, at være opmærksom på årsagerne til de symptomer det blotte øje kan se, så man ikke fejlfortolker årsagen til den usunde livsstil.

“Indeklimaet bliver ofte uretfærdigt udpeget til syndebuk for symptomer, der reelt bunder i dårlige chefer og konflikter med kollegerne.”

“Det er nemmere at pege på indeklimaet end arbejdsklimaet. Men i nogle tilfælde er det mere relevant at kigge nærmere på de psykosociale forhold på arbejdspladsen. Forholdet til chefen, konflikter med kolleger og tilstanden på hjemmefronten kan være en langt vigtigere forklaring.”

Fra interview med Charlotte Brauer, læge, ph.d. i Ugebrevet A4

Det er etisk uforvarsomt overfor medarbejderne at bruge kræfter og økonomi på at arbejde med problemstillinger, som ikke er centrale for medarbejderne. Det er derfor vigtigt at tage udgangspunkt i arbejdsmiljøet og virksomhedskulturen som helhed, så sundhedsaktiviteterne ikke forvrænger den oplevelse, den enkelte og medarbejdergruppen har af deres hverdag.

2.1.4. DET ER UETISK AT HAVE BRANDING SOM HOVEDMÅL

“Det er vigtigt at have en bred vifte af sundhedsfremmende tiltag. Det hænger sammen med, at det er vigtigt at se på, hvad der ligger bag behovet for behandling”.

Anni Lunde Hansen, sundhedskonsulent, Lego

“Faren kan blive at vi symptombehandler – eksempelvis med stresskurser frem for at afdække grunden til stress. Forebyggelse er en væsentlig del af sundhedsfremme.”

Anonymt citat fra debatten på Høringen om Sundhedsetik på Arbejdspladsen

I forbindelse med sundhedsfremme med eller uden medarbejderinvolvering ser AMER en faldgruppe i, at mange professionelle (personaleledelse og konsulenter) er fokuserede på deres egne faglige ambitioner. Dette kan medføre “forkromede” tiltag, som skaber opmærksomhed og anerkendelse fra øverste ledelse og omverdenen. Men velgennemtænkte projekter – fra skrivebordet og møder - er ikke nødvendigvis i overensstemmelse med medarbejdernes behov i forhold til sundhed og trivsel.

“Sundhed skabes ved medansvar og medbestemmelse uden moralisering og ved involvering og engagement af målgruppen.”

*Anne Blædel, sundhedskonsulent, Nationalt Center For Sundhedsfremme/
projektleder Folkesundhed København*

AMER mener, at det er uetisk, når virksomheder arbejder med sundhedsfremme med det hovedformål at brande sig selv, frem for ud fra en hensigt om, at medarbejderne skal have det bedre. Det er selvfølgelig ikke forkert, at man som virksomhed gerne vil have et godt image – også når det handler om at være en sund arbejdsplads. Rent etisk, så må medarbejdernes behov være udgangspunktet. Samtidig skal man være åben om de andre bevæggrunde såsom image og økonomi.

Åbenhed om, at noget er for medarbejdernes skyld og andet er for virksomhedens profils skyld kan modvirke skuffelse blandt medarbejdere, når der mangler helhjertethed eller opfølgning på sundhedsprojekter, som i virkeligheden mest af alt er tænkt som branding. Hvis en virksomhed f.eks. udadtil fortæller om høje mål og et væld af

2.1.5. BÅDE UNGE, ÆLDRE, SVAGE OG STÆRKE SKAL MØDES VED SUND- HEDSFREMME

indsatser, så er det vigtigt, at man indadtil fortæller, hvad der er realistisk i denne måned, i år og i løbet af 10 år!

Det sidste punkt vedrørende medarbejderinddragelse og etik er, at man skal arbejde med sundhedsfremme ud fra bevidstheden om mangfoldighed og forskelligartede behov i medarbejderskaren inden for den enkelte virksomhed. Eksempelvis kan der være forskel på de krav man stiller til/tilbud man giver til henholdsvis funktionærerne og de timelønnede. Det kan også være at medarbejdernes alder eller livssituation skal tænkes ind i aktiviteterne.

“Det skjulte pres skal modvirkes af stor åbenhed. Generationer reagerer forskelligt – de ældre er meget loyale, mens den yngre generation i højere grad zapper.”

Anonymt citat fra debatten på Høringen om Sundhedsetik på Arbejdspladsen

2.2. LEDELSE

I Arbejdsmarkeds-Etisk Råd mener vi, at ledelsens rolle har en meget vigtig betydning for, at der kan arbejdes ud fra god etik med sundhedsfremme på arbejdspladsen. Når der arbejdes med sundhedsfremme skal ledelsen (personaleledelse, eksterne/interne konsulenter og alle niveauer af ledelse) være bevidste om, at beslutningen om, at man vil prioritere sundhedsfremme, og hvordan man vil gøre det, er udøvelse af magt. Dette er ikke negativt i sig selv – det kan tværtimod være et tegn på at ledelsen påtager sig sit ansvar for at medarbejdernes trivsel og sundhed. I Arbejdsmarkeds-Etisk Råd mener vi blot, at det er vigtigt at være bevidst om, at definitionen af sundhed og sundhedsfremme sætter dagsordenen for, hvad man forventer af medarbejderne. Fordi medarbejdernes sundhed er et emne som ikke kun ligger inden for arbejdslivet og de konkrete opgaver, der udføres her, mener vi at defineringen af sundhed ikke bør besluttes af ledelsen, uden involvering af medarbejderne.

“Programmer og teknikker om sundhedsfremme er magtudøvelse, fordi det er måder at regulere individers og befolkningens sundhedsadfærd på”.
Sundhedsfremmeprogrammer og –teknikker er IKKE objektive og neutrale

sandheder om HVORDAN vores sundhedsadfærd skal reguleres. Det der anses for at være sundhed og sundhedsproblemer er ikke objektivt. Når programmer og teknikker fremstår som objektive sandheder bliver vi “blinde for” andres måder at opfatte sundhed og regulere sundhedsadfærd på”.

Tina Weller Nielsen, sociolog

Når der arbejdes med sundhed, som både kan opfattes som helt privat og som et arbejdsanliggende, så må den enkelte arbejdsplads overveje, hvordan den ser på balancen/samspelet mellem arbejdsliv og fritid (familie). Nogle er fortalere for et snævert syn på, hvad der er privat, og hvad der ligger inden for arbejdspladsens med-ansvar. Arbejdsmarkeds-Etisk Råds holdning er, at medarbejderes sundhed påvirkes så meget af arbejdslivet, at det er uetisk, hvis arbejdspladsen ikke tager sin del af ansvaret. Etikken ligger i, hvordan det sundhedsfremmende arbejde gribes an.

“Det er vigtigt med en integration af arbejde, livsstil og socialt ansvar, da de tre størrelser hænger sammen! Man må på arbejdspladsen forholde sig til hvordan man mener det hænger sammen og hvordan man håndterer dette – og her kommer etikken ind i billedet.”

Anne Blædel, sundhedskonsulent, Nationalt Center For Sundhedsfremme/ projektleder Folkesundhed, København

Da sundhedsfremme bevæger sig ind på noget, der kan være et meget intimt og samtidig meget identitetsskabende område, er det vigtigt, at ledelsen gør sig klart, hvilke problematikker der kan opstå under arbejdet med sundhedsfremme. Her må man i ledelsen og hos den enkelte leder spørge sig selv, hvilket ansvar man kan og skal tage, og hvad man gør, når noget meget personligt og evt. sygeligt (psykisk og/eller fysisk) dukker op til overfladen. Er der brug for, at man klædes bedre på til at takle nye udfordringer og skal der etableres procedurer for, hvad man gør i konkrete situationer? Denne etiske udfordring bør tages meget alvorligt.

“Er virksomheden klædt på til at gå ind i private problemstillinger – skilsmisse, alkoholisme? Man kan ikke lukke øjnene, men man skal bevare en vis balance.”

Anonymt citat fra debatten på Høringen om Sundhedsetik på Arbejdspladsen

2.2.1. LEDELSEN SKAL VÆRE DELAGTIG I SUNDHEDSFREMME

For at skabe et sundt arbejdsmiljø, mener Arbejdsmarkeds-Etisk Råd, at det er vigtigt, at ledelsen selv går ind i de aktiviteter, de forventer, at deres medarbejdere deltager i. Nogle af de sundhedsfremmende aktiviteter kan af medarbejderne opleves som en ubehagelig form for øget kontrol samt et ekstra effektiviseringspres. Det er således vigtigt, at ledelsen selv deltager og går foran med et godt eksempel.

“Det er en forudsætning, at ledelsen først har oparbejdet tillid, ellers bliver sundhedsordninger bare mistænkeliggjort.”

Anonymt citat fra debatten på Høringen om Sundhedsetik på Arbejdspladsen

Ledelsens forhold til egen sundhed og sygdom er i det hele taget af stor betydning for, hvilke signaler, der sendes ud i organisationen. Ledelsens medvirken og åbenhed er derfor afgørende for at skabe tillid til dem og tryghed hos medarbejderne. Arbejdsmarkeds-Etisk Råd er af den opfattelse, at ledelsen må tage enhver utryghed blandt medarbejderne alvorligt. Også selvom man fra ledelsens side mener, at den er ubegrundet.

”Hvis medarbejderne FØLER sig truet, så ER de det!”

Ole M. Daugbjerg, Kommunikationsdirektør, Danfoss

2.2.2. KOMMUNIKATION OM OG OPFØLGNING

I Arbejdsmarkeds-Etisk Råd ønsker vi at fremhæve, at kommunikation og relevante informationer om sundhedstiltag også er vigtige for at arbejde med sundhedsfremme på en etisk forsvarlig måde. Kommunikation og information om sundhedstiltag er et led i, at man fra ledelsens side er åbne og ærlige omkring formålene med sundhedsfremme.

Når der kommunikeres om - og igangsættes - sundhedsfremmende projekter, så er opfølgning meget vigtig. Ellers sætter man forventninger i medarbejderne, som ikke indfries. Uden opfølgning svækkes ledelsens troværdighed og uden den, går det ud over etikken.

“Ledelsen skal committe sig til at gøre noget ved det, hvis de sætter en trivsels- eller medarbejdertilfredshedsundersøgelse i gang.”

2.3. MENNESKESYNET BAG SUNDHEDS- FREMMENDE AKTIVITETER

“En forudsætning for hele området er ærlig kommunikation og tillid. Dialog. Medarbejderne må have tillid til de mål og den dialog der er på området. Ledelsen må herunder klart kommunikere mål. F.eks. mindre sygefravær.”
Anonyme citater fra debatten på Høringen om Sundhedsetik på Arbejdspladsen

For at ledelsen kan være troværdig, når den siger god for/iværksætter sundhedsfremme på arbejdspladsen, må man overveje, hvordan tiltagene hænger sammen med den eksisterende ledelsesstil og arbejdspladsens værdigrundlag. Sundhedsfremme må, som alle andre aktiviteter på en arbejdsplads, hænge sammen med stedets værdigrundlag, ledelsesform og kulturen generelt. For at efterleve dette er det igen vigtigt at have en tæt dialog med medarbejderne i arbejdet med at komme ind til de værdier som er/man ønsker, skal være fremtrædende på arbejdspladsen.

“Man skal være opmærksomme på, at der kan være uoverensstemmelser mellem medarbejderinddragelse ved en intervention og den ledelsesform der er på den givne arbejdsplads”
Tina Weller Nielsen, sociolog

Værdier hænger sammen med menneskesyn, og dettes betydning kommer vi nærmere ind på i det følgende afsnit.

Det står klart i Arbejdsmarkeds-Etisk Råds formålsparagraffer, at vi ønsker, at skabe opmærksomhed og debat om etiske problemstillinger i erhvervs- og arbejdsmarkeds-spørgsmål på baggrund af kristne grundværdier. Herunder ligger det kristne menneskesyn, som ser mennesket som “forvalter af jorden”. Det er på baggrund af dette værdigrundlag, vi mener, at mennesket skal være i centrum på det danske arbejdsmarked. Samtidig mener vi, at den enkelte ikke må stå alene med ansvaret. Dette ligger til grund for vore holdninger til alle de emner og specifikke sager, som vi ønsker at skabe debat omkring og ytre vores holdninger omkring.

“Vi er ude på et skråplan, hvis vi arbejder med sundhedsfremme ud fra et menneskesyn, hvor det udelukkende er medarbejderne selv, der har svaret på, hvordan de kan blive sundere. Det er individets manglende vilje - og ikke

deres omgivelser - der forhindrer adfærdsændring. Her overses de strukturelle problemer og hverdagsproblemerne på arbejdspladsen: Ledelsesproblemer, opgavernes art og arbejdsorganisering. Det er et stort problem, at struktur "overses" idet, det som regel er de mest usunde grupper, der intervenseres over for – man gør dermed deres sociale sundhedsproblemer til deres individuelle problemer."

Tina Weller Nielsen, sociolog

I Arbejdsmarkeds-Etisk Råd ser vi et behov for at påpege, at man ved sundhedsfremme – som ved alle andre tiltag på arbejdspladser – bør overveje og gennemtænke hvilket menneskesyn der ligger bag ens aktiviteter. Ledelsen må eksplicit tage stilling til, hvilke bevæggrunde der ligger bag sundhedsfremmende aktiviteter; – socialt ansvar, - at give personalegoder, - at effektivisere/skabe større indtjening eller, måske, en blanding af alle disse årsager. Som før nævnt, så må man være åben om sådanne ting, for at medarbejderne kan føle sig trygge og undgå at blive "ført bag lyset".

"Ukritisk sundhedsfremme på arbejdspladsen peger på, at mennesker skal være i stand til at tilpasse sig skiftende omgivelser og peger væk fra, at mennesker via politiske beslutninger tilstræber at regulere omgivelserne."

Jesper Bjelskou, filosof

Har ledelsen f.eks. et menneskesyn som indebærer, at mennesket har uanede udviklingsmuligheder og/eller at mennesket skal tilpasse sig enhver tænkelig situation, så vil dette have store konsekvenser for den måde, man arbejder med f.eks. sundhedsfremme. Hvilke bagvedliggende overbevisninger og årsager til sundhedsfremme mener ledelsen er etisk forsvarlige?

"Sundhedsfremme på arbejdspladsen praktiseres indenfor rammerne af en baggrundsforståelse, der fremhæver, at sunde mennesker, organisationer og nationer er i stand til at tilpasse sig konstant skiftende omgivelser. Denne baggrundsforståelse er problematisk, idet den nedtoner den mulighed der består i, at vi som mennesker lokalt og globalt via politiske beslutninger regulerer omgivelserne på baggrund af kollektivt forhandlede normer."

Jesper Bjelskou, filosof

3. ETISKE DILEMMAER PÅ SAMFUNDS- NIVEAU

Arbejdsmarkeds-Etisk Råd er af den holdning, at det er godt, at virksomheder ved at arbejde med sundhedsfremme på arbejdspladsen bakker op om statens sundhedsprogram: “Sund hele livet”.

“Vi ønsker at vise social ansvarlighed og støtte regeringens nationale program; “Sund hele livet”
Lars Klingberg Müller, Advisor, Corporate Responsibility Management, Novo Nordisk

Når det er sagt, så mener vi samtidig, at der også på samfundsniveau eksisterer etiske dilemmaer ved de sundhedsrelaterede tiltag der er på de danske arbejdspladser. I det følgende ønsker vi, at problematisere nogle emner og stille nogle spørgsmål som oplæg til debat herom:

- Hvornår bliver sundhedskravene så store, at vi unødigt skubber nogle ud af arbejdsmarkedet?
- Hvordan undgår vi en forringelse af sundhedstilstanden hos de mennesker som er udenfor arbejdsmarkedet – eller bare på en arbejdsplads uden fokus på sundhed – og hvad gør det ved det offentlige sundhedssystem?
- Hvem har hvilket ansvar for sundheden? og
- Er vi lige så fokuserede på sundhedsfremme på de udenlandske afdelinger af danskejede virksomheder som de afdelinger, der ligger her i landet?

“Hvis virksomhederne sørger for de ansattes sundhed – er det så Arbejdsformidlingen, der skal sørge for de lediges sundhed?”

“Sundhedstilbud på arbejdspladsen indebærer en risiko for, at der sker en opdeling i A og B grupper. Det er der konkrete eksempler på. Der er eksempler på, at rygere bliver fravalgt ved ansættelse.”

“Fagforeningerne kan i højere grad komme på banen i/ved sundhedsfremme.”

“Pas på ikke at suge medarbejderne ind i virksomheden – de skal også være en aktiv del af samfundet udenfor arbejdspladsen.”

3.1. SKUB IKKE DE (SUNDHEDS)SVAGE UD AF ARBEJDS- MARKEDET

“Arbejdspladsen skal være opmærksom på, at den ikke er svaret på alt...”
Anonyme citater fra debatten på Høringen om Sundhedsetik på Arbejdspladsen

I det nedenstående vil vi reflektere over disse spørgsmål.

Arbejdsmarkeds-Etisk Råd mener, at man skal passe på, at man ikke går så vidt, at man presser nogen ud af arbejdsmarkedet pga. for høje forventninger til/krav om sundhed hos medarbejderne. Vi mener, at arbejdet med sundhedsfremme kan give bagslag, hvis det ender med, at f.eks. fede mennesker eller rygere bliver udstødt. F.eks. ved man, at fedme er udbredt hos socialt svage grupper – og det er uetisk at skubbe dem ud af arbejdsmarkedet. Arbejdsmarkeds-Etisk Råd mener, at dette dilemma ikke må overses, når der arbejdes med sundhedsfremme.

“Jeg tror, at man bliver nødt til at blande sig i om folk ryger, drikker og spiser sundt. Men den måde man blander sig i dette land er meget blidt. Det har været meget vellykket med indsatsen mod alkoholforbruget på arbejdspladsen, men der bliver jo ikke drukket mindre i Danmark generelt, så man kan have skubbet dem som drikker ud af arbejdsmarkedet. Det kan altså øge diskriminationen af dem som er afhængige, når man laver en indsats mod deres usunde vaner.”

Vilhelm Borg, seniorforsker, Arbejds miljøinstituttet

3.2. UNDGÅ FORØGET SOCIAL ULIGHED PÅ SUNDHEDS- OMRÅDET

Ligeledes på samfundsniveauet mener vi, at der eksisterer en fare for, at arbejdsløse og folk på arbejdspladser uden sundhedsfremmende aktiviteter, kan udvikle en dårligere sundhedstilstand end de danskere, som har et job med gode tilbud om f.eks. motion i arbejdstiden, ekstra lægetjek, psykolog-bistand mv. Derudover mener vi, at det stigende antal af arbejdspladser med sundhedsordninger, der giver adgang til behandling på privathospitaler, kan forringe det offentlige sygehusvæsen. I yderste tilfælde ville de mennesker, som har jobs med gode sundhedsordninger, forringe det offentlige sundhedssystem pga. deres mulighed for behandling på privathospitaler.

3.3. ANSVARSFORDELINGEN SKAL VÆRE HOLDBAR

“Der er ikke så mange der har tænkt på, om det kunne gå ud over de arbejdsløse, hvis dem i arbejde får mere sundhedsfremme end andre. Det kunne selvfølgelig give mere social ulighed. Der er jo også allerede en ulighed i sundhed og i arbejdsmiljø og den stiger!”

Vilhelm Borg, Seniorforsker Arbejdsmiljøinstituttet

“Der skal være balance mellem det personlige ansvar og de tilbud som arbejdsgiver, sportsklub, kommune m.fl. giver.”

“Skrækscenariet er et A- og et B- hold: De, der har arbejde og får gode sundhedstilbud og de, der må nøjes med det offentlige”.

Anonyme citater fra debatten på Høringen om Sundhedsetik på Arbejdspladsen

Arbejdsmarkeds-Etisk Råd er af den opfattelse, at det er vigtigt, at der er en sund balance mellem det enkelte individs, arbejdspladsernes, fagforeningernes og samfundets ansvarlighed og engagement i danskernes sundhed. Hvis balancen tipper, så bliver det enkelte menneske for sårbart. Arbejdsmarkeds-Etisk Råd mener, at alle store aktører på arbejdsmarkedsområdet må tage ansvar for sundhedsfremme, som foregår etisk ansvarligt, til gavn for alle. Det vil sige, at såvel politikere, fagforeninger og private og offentlige virksomheder har et særligt ansvar for en god etisk praksis for sundhedsfremme på arbejdspladsen.

“Arbejdspladsen skal ikke tage det individuelle ansvar for medarbejderne, men den skal tage medansvar. Ansvar er ikke en konstant størrelse, og der er ikke en modsætning mellem at både medarbejdere og arbejdsplads tager ansvar.”

Vilhelm Borg, seniorforsker, Arbejdsmiljøinstituttet

3.4. GLEM IKKE ETIKKEN NÅR DER AGERES GLOBALT

Afslutningsvis mener Arbejdsmarkeds-Etisk Råd at etikken også skal huskes, når danske virksomheder har aktiviteter i udlandet. Når der tilbydes sundhedsordninger og sunde arbejdsmiljøer til de danske medarbejdere, så må dette også være til gænge- ligt i udenlandske afdelinger. Her er ikke nødvendigvis tale om tilsvarende ordninger, da behov og ønsker kan variere. Vi lever i en globaliseret verden, hvor vi som privile- geret land og arbejdsmarked har et særligt etisk ansvar at leve op til, når vi agerer uden for landets grænser.

“Do the companies show the same concern and social responsibility when they operate outside Denmark’s borders?”

Anonymt citat fra den engelsksprogede debat på Høringen om Sundhedsetik på Arbejdspladsen

4. OPSUMMERING AF DE VIGTIGSTE PUNKTER

Vi vil i Arbejdsmarkeds-Etisk Råd fremhæve følgende punkter, som afgørende, når der skal arbejdes etisk forsvarligt med sundhedsfremme på arbejdspladsen:

Medarbejderinvolvering:

- Giv hellere tilbud frem for at stille krav
- Undgå individualisering af sundhedsproblemer
- Fokuser på årsager frem for symptomer
- Hav ikke branding som hovedformål
- Alle medarbejdergrupper skal imødekommes

Ledelse:

- Ledelsen skal være delagtig i sundhedsfremme
- Kommunikation og opfølgning er nødvendigt

Menneskesynet:

- Vær bevidst og åben om menneskesyn og værdigrundlag

De etiske dilemmaer i et samfundsperspektiv:

- Skub ikke de (sundheds)svage ud af arbejdsmarkedet
- Ansvarsfordelingen mellem person, virksomhed, fagforening og stat skal være klar og holdbar
- Glem ikke etikken når der ageres globalt

5. OM ARBEJDSMARKEDS- ETISK RÅD

Arbejdsmarkeds-Etisk Råds formål er at:

1. Styrke de kristne grundværdier for erhvervs- og samfundslivet i Danmark.
2. Skabe opmærksomhed og debat om etiske problemstillinger i erhvervs- og arbejdsmarkedsspørgsmål.
3. Forsyne lovgivere, beslutningstagere, organisationer og andre med argumenter og synspunkter om en etisk holdning til aktuelle spørgsmål.

Arbejdsmarkeds-Etisk Råd blev oprettet i 1996 og har siden beskæftiget sig med mange forskellige emner, som omhandler etik i forbindelse med det danske erhvervs- og arbejdsmarked.

Vi udgiver artikler og andet materiale, vi tilbyder foredrag, og vi arrangerer årligt høringer/konferencer etc.

Rådet er sammensat af mennesker med en bred vifte af faglige profiler. På vores hjemmeside finder du rådsmedlemmernes profiler, artikler, programmer til vores arrangementer, nyhedsbreve mv.

www.etik.dk

5.1. RELEVANTE ADRES- SER MED PRAKTISK INFORMATION

- Kristelig Fagbevægelse: www.krifa.dk
- Arbejdsmarkeds-Etisk Råd: www.etik.dk
- Videns Center for Arbejdsmiljø: www.arbejdsmiljoviden.dk
- Arbejdsmiljøbutikken: www.arbejdsmiljobutikken.dk
- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA. Tidligere AMI): www.arbejdsmiljoforskning.dk
- Sundhedsstyrelsen: www.sundhedsstyrelsen.dk
- Arbejdstilsynet: www.at.dk
- Branche Miljø Rådene: www.bar-web.dk
- Bedriftssundhedstjenesten: www.bst.dk
- CRECEA: www.crecea.dk
- Beskæftigelsesministeriet: www.bm.dk
- Det Sociale Indeks: www.detsocialeindeks.dk
- Sund hele livet Regeringens Folkesundhedsprogram: www.folkesundhed.dk
- Folkesundhed i Københavns Kommune: www.sund-i-kbh.dk
- Fødevarerdirektoratet m.fl.: www.mad-paa-arbejde.dk
- Rygepolitik: www.rygning.dk
- Dansk Firma Idræts Forbund: www.dfif.dk
- Folkesundhedsvidenskab, Københavns Universitet: www.ifsv.ku.dk

*Hæftet er genoptrykt i 2008 af Kristelig Fagbevægelse pga. efterspørgsel.
Første oplag udkom i januar 2006.
Forfatter: Krista Ebsen Blaabjerg*

SUNDHEDSETIK PÅ ARBEJDSPLADSEN

“...det er positivt, hvis Arbejdsmarkeds-Etisk Råd kan sætte fokus på området, så virksomhederne bliver mere opmærksomme på, hvordan de 'markedsfører' deres sundhedstilbud til medarbejderne”.

Agi Csonka, Afdelingschef, Koncern HR, TDC, til Børsen d. 08/12 2005

“Det er vigtigt med etiske standarder/retningslinjer for arbejdet med sundhedsfremme. Der findes nok ikke noget nedskrevet, men der eksisterer en praksis. Det ville være fornuftigt med noget etisk nedskrevet.”

Vilhelm Borg, seniorforsker, Arbejds miljøinstituttet



c/o Zalto A/S
Gl. Færgevej 30, Snoghøj
7000 Fredericia
Tlf. 82 27 17 7
www.etik.dk