

Mere sund – Mindre rund

- et projekt om forebyggelse af overvægt på Københavns Kommunes arbejdspladser

1. Målgruppe:

Projektets hensigt er at fremme sunde madvaner og fysisk aktivitet med det formål at forbygge og mindske overvægt hos alle medarbejdere på 6 arbejdspladser fra forskellige forvaltninger i Københavns Kommune. Arbejdspladser med mange kortuddannede medarbejdere vil blive prioriteret mhp. at mindske den sociale ulighed i sundhed. Minimum 500 medarbejdere indgår i projektet. Indsatsen omfatter både individuelt rettede tiltag og tiltag målrettet arbejdspladsens strukturelle rammer. Dermed er det en bred indsats, der henvender sig til en bred målgruppe. Det skønnes, at en bred indsats kan være med til at fremme effekten af projektet og undgå stigmatisering af overvægtige medarbejdere.

2. Projektets baggrund:

Overvægt og folkesundheden

Problemer med stigende vægt blandt befolkningen er i Danmark, som i resten af den vestlige verden, et stort individuelt og samfundsmæssigt problem (National Handlingsplan, Sundhedsstyrelsen 2003). Stigningen ses især hos de yngste aldersgrupper og borgere med kortest uddannelse og laveste indkomster. Herhjemme skønnes det, at 1,3 millioner svarende til 30-40 % af den voksne befolkning er overvægtige med et BMI ≥ 25 , og 400.000 svarende til 12-13 % er svært overvægtige med et BMI ≥ 30 . De samme tal gør sig gældende i Region Hovedstaden, hvor 33 % er moderat overvægtige og 12 % af borgerne er svært overvægtige (Sundhedsprofil 2008).

Overvægt er udtryk for længere tids ubalance, hvor energiindtagelsen overstiger energiudgiften (National Handlingsplan, Sundhedsstyrelsen 2003). Årsagerne angives primært at være forbundet med dalende fysisk aktivitet og for megen usund, fed mad. Overvægt medfører øget sygelighed og dermed fravær fra arbejdspladsen, ligesom mange kan berette om dårlig trivsel med manglende socialt selvværd. Overvægt medfører hvert år mere end 1,8 mio. ekstra fraværsdage (Risikofaktorer og folkesundhed i Danmark, Statens Institut for Folkesundhed og Sundhedsstyrelsen).

Den nationale handlingsplan anbefaler indsatser i.f.t at sænke indtagelsen af fedt- og sukkerrige fødevarer og øge indtagelsen af fiberrige fødevarer samt stimulere til mere fysisk aktivitet.

Arbejdspladsen som arena

I det netop fremlagte udspil fra Forebyggelseskommissionen – april 2009 - peges også på arbejdspladsen, som en vigtig arena i en samlet forebyggende og sundhedsfremmende indsats

mhp. at øge danskernes middellevetid. Tal fra MandagMorgen og Trygfondens undersøgelse "Fremtidens forebyggelse – i følge danskerne" viser, at de fleste mener, at arbejdspladsen har en vigtig rolle for det sunde liv og at omkring 40 % af danskerne bekymrer sig i høj eller meget høj grad om deres vægt, om de får nok motion og om de spiser sundt nok.

En af de nyeste undersøgelser herhjemme viser bl.a. at sundhedsfremmende aktiviteter har ført til lavere fravær, har forbedret sundhedstilstanden blandt medarbejderne og gjort det nemmere at fastholde og rekruttere medarbejdere (Arbejds miljørådet, marts 2009). I forhold til at fremme sunde vaner er det nemmere at ændre vaner, når man gør det sammen med andre (Sundhedsfremme på arbejdspladsen, Nationalt Center for Sunde Arbejdspladser, 2004).

Folkesundhed København (FSK) har i arbejdet med sundhedsfremme på arbejdspladser gode erfaringer med såvel individuelle som strukturelle indsatser på KRAM-områderne (Evaluering af sundhedsfremme på arbejdspladsen med personlige sundhedsprofiler, Folkesundhed København, 2007). Der er tiltagende efterspørgsel på initiativer målrettet overvægtproblestillinger fra medarbejdere, ledere og fagforeninger, som udtrykker usikkerhed over for, hvordan de skal forholde sig til overvægtige medarbejdere - et følsomt og tabuiseret område.

Det stigende fokus og mangel på konkrete metoder til forebyggelse af overvægt hos medarbejdere er baggrunden for, at Økonomiforvaltningen i samarbejde med Folkesundhed København ser behovet for et udviklingsprojekt, hvis resultater kan implementeres på forvaltningernes arbejdspladser i kommunen.

3. Projektets formål/succeskriterier:

Formål:

Udvikling og afprøvning af sundhedsfremmende indsatser vedrørende sund madkultur og fysisk aktivitet med det formål at:

- Forebygge overvægt generelt hos medarbejdere
- Reducere vægten hos de medarbejdere, der allerede er overvægtige
- Skabe en platform for projektets implementering bredt i forvaltningen
- Dele erfaringer fra projektet med andre kommuner.

Succeskriterier:

For at forebygge vægtøgning og reducere vægten hos de medarbejdere, der er overvægtige gennemføres indsatser på 3 niveauer inden for *viden, træning, miljø*. De samlede succeskriterier er:

- Mindst halvdelen af medarbejderne, der deltager, opnår mere viden om emnet fx viden om kost og fysisk aktivitet
- Mindst 1/3 af medarbejderne, der deltager, opnår sundere adfærd vedrørende mad og/eller fysisk aktivitet

- Arbejdspladsen har i projektperioden implementeret mindst tre nye strukturelle indsatser fx i form af kost - og motionspolitik og permanente tilbud til de ansatte
- Antallet af overvægtige medarbejdere ikke øges i projektperioden, og de, der deltager i væggtabskurser skal opnå et væggtab i projektperioden, som er realistisk og fastsættes med den enkelte medarbejder ved aktivitetens start
- Forskellige forvaltninger er repræsenteret i projektet
- Afprøve forskellige metoder og fremkomme med anbefalinger for indsatser, der kan forankres i forvaltningerne og på arbejdspladserne
- Udarbejde projekt- og evalueringsrapport, som gøres tilgængelig for alle interesserede.

4. Projektets aktiviteter og metode

Indsatsen baseres på følgende principper:

- En bred sundhedsstrategi, der anerkender at mange faktorer, har betydning for menneskers sundhed og at samspillet mellem disse er væsentligt. Indsatsen retter sig både mod viden, træning og miljøet og dermed både strukturelle og individrettede indsatser
- Etik er et vigtigt nøgleord. Inddragelse af arbejdspladsen og dens medarbejdere fra start til slut. Respekt for den enkeltes valg, og at stigmatisering af overvægtige medarbejdere undgås.

Faser i projektperioden

- Ansættelse af projektleder og -medarbejder
- Information til forvaltningerne om projektet via Personalechefkredsen og Hovedsamarbejdsudvalg og udvælgelse af arbejdspladser, der skal deltage ud fra 4 overordnede kriterier: motivation og opbakning fra ledelse og medarbejdere, mange kortuddannede, arbejdspladser fra forskellige forvaltninger og hver arbejdsplads skal have min. 50 ansatte
- Nedsættelse af projektorganisation med styregruppe og lokale projektgrupper på hver arbejdsplads
- Start-temamøde for hele projektorganisationen. Formål lære hinanden at kende og inspiration mhp. opstart af handleplaner for hver arbejdsplads
- Dialogmøder på hver arbejdsplads, hvor forslag til handleplaner præsenteres og tilrettes efter de ansattes tilbagemeldinger
- Aktiviteter gennemføres på arbejdspladserne afhængig af den enkelte arbejdsplads behov

- Evaluering - midtvejs og ved afslutning – samt rapport med anbefalinger til implementering på forvaltningernes arbejdspladser.

Aktiviteter

- Øge ledernes kompetencer med hensyn til at støtte og vejlede overvægtige medarbejdere, der enten ønsker hjælp eller viser tegn på mistrivsel – ved hjælp af projektleder danne ledernetværk som under og efter projektet kan hente inspiration og udveksle erfaringer
- Tab i vægt kurser (som både indeholder viden og træning) og som omfatter både kost og fysisk aktivitet – 2 timer ugentlig i 10 uger og derefter 2 timer månedligt i 12 måneder.
- Udarbejdelse af retningslinjer for hvordan sunde madvaner fremmes på arbejdspladsen fx udbuddet i kantiner, mødemad og madkulturen
- Udarbejdelse af retningslinjer for hvordan fysisk aktivitet fremmes på arbejdspladsen, fx hvordan fysisk aktivitet og bevægelse på arbejdspladserne kan lægges naturligt ind i hverdagen
- Forskellige aktiviteter, som de lokale projektgrupper kan vælge afhængig af arbejdspladsens behov fx:
 - Oplæg/temamøder ved ekstern konsulent med viden på både kost-og fysisk aktivitet i sammenhæng med og som understøttelse af andre aktiviteter
 - Organisering af firmaidræt, dels ½ times motion i arbejdstiden og dels motionshold efter arbejdstid
 - Tilskud til konsultation hos diætist, coach m.h.p. at forebygge og minimere overvægt
 - Gratis adgang til kommunens svømmehaller
 - Indførelse af firmacykel ordninger
 - Kurser i sund fedtfattig madlavning
 - Tilbud om gruppevejledning om fysisk aktivitet.

5. Begrundelse for valg af aktiviteter og metode

Forskningsresultater viser ret entydigt, at forebyggelse af svær overvægt er en meget vigtig indsats. Når først man er blevet svært overvægtig, er det særdeles svært at tabe sig og vedligeholde vægttabet. "Når man først er blevet tyk forsvarer kroppen fedtdepoterne ved at øge sultfølelsen og sætte stofskiftet ned" (Sten Madsbad, professor i diabetes og fedme). Derfor er budskabet fra forskerne og formanden for forebyggelseskommissionen, at man skal øge indsatsen og forebygge frem for først at sætte ind, når symptomerne på overvægt er til stede.

Viden, træning og miljø

Viden er ikke nok til at motivere til adfærdsændring og vores sundhedsadfærd er ikke kun styret af bevidste valg, men også af andre forhold såsom rutiner, kollektive forventninger, følelser og sociale normer. At reducere og især vedligeholde et vægttab kræver en forankret og langsigtet løsning. Det er derfor afgørende, at indsatserne er mange og varierede og retter sig mod såvel rammerne på arbejdspladsen, kulturen som den enkeltes vaner og

handlekompetencer.

For at indsatsen skal have så stor effekt som mulig skal indsatserne tilrettelægges, så de både retter sig mod *viden*, *træning* af nye vaner og *miljøet*, dvs. de sunde rammer på arbejdspladsen.

Viden

Viden fx kampagner, temadage og oplæg, som både kan være med til at give ny viden, sætte fokus på overvægt og ændre holdninger og styrke fællesskabet.

Træning

Træning handler om at få mulighed for at omsætte viden til handling og træne nye vaner. Her er den enkelte i centrum enten individuelt eller som en del af en gruppe på arbejdspladsen. Der er store fordele ved at træne på arbejdspladsen i trygge omgivelser og med kolleger. Det øger både chancen for, at det lykkes at ændre adfærd og fastholde ændringen. FSK har fx på ryggestopområdet dokumenterede effekter ved denne metode.

Miljø

Miljøet handler om rammerne på arbejdspladsen. Ved at påvirke medarbejdernes omgivelser og i stigende omfang mindske de usunde valgmuligheder og øge de sunde, bliver det lettere for medarbejderne at træffe de sunde valg. Herved bliver valg af livsstil i mindre omfang afhængig af den enkeltes viden, overskud og ressourcer, og dermed får den enkeltes indplacering på den sociale rangstige også mindre betydning for sundheden. Dermed kan de sunde rammer sikre, at alle nås, og at indsatsen kan være med til at reducere den sociale ulighed i sundhed.

6. Sikring af målgruppens deltagelse

Et grundlæggende syn er at ledelse- og medarbejderinvolvering – og det at få deres opbakning - er altafgørende for at projektet lykkes. Involvering kan opnås ved en dialogisk tilgang til målgruppen, hvor de ansatte selv er med til konkretisere deres behov og ønsker til arbejdspladsen. En kommunikationsstrategi der er baseret på dialog og aktiv deltagelse, vil skabe muligheder for motivation og engagement. Metoder kan fx være fokusgruppeinterviews eller personalemøder. Se i øvrigt punkt 4 under *faser i projektperioden*. Udover motivation vil projektet sikre målgruppens deltagelse ved at forpligtige både ledelse og medarbejdere fx via skriftlige aftaler og bindende tilmeldinger til aktiviteter.

7. Nytænkning

Projektet adskiller sig fra andre overvægtsprojekter og -problemstillinger, der primært har en individuel tilgang, hvor individets kostvaner er i centrum. Dette projekt ser individet i samspil med arbejdspladsens rammer, og fokus er samspillet mellem individuelle sundhedsproblemstillinger og udvikling af strukturelle sundhedsfremmende områder. Det samspil kan gøre ændring af sundhedsadfærd nemmere at integrere i hverdagslivet. Derudover er den brede indsats, hvor der samarbejdes på tværs af arbejdspladser i flere

forvaltninger også en ny måde at organisere en indsats på, og som har opbakning fra personalechefkredsen fra alle forvaltninger.

8. Forankring efter projektperiodens udløb

Projektet forankres i økonomiforvaltningen, som har det overordnede ansvar for den umiddelbare forvaltning af løn og personaleforhold. Arbejdsmiljø København og Folkesundhed København, begge tværgående rådgivningsenheder for alle forvaltningerne i Københavns Kommune kan rådgive forvaltningerne i den forbindelse. Derudover vil indsatsen både undervejs og efter projektet blive forankret lokalt i de forskellige forvaltninger og videre ud på arbejdspladserne

9. Projektets organisering

Økonomiforvaltningen (ØKF) er projektansvarlig og vil i samarbejde med Folkesundhed København (FSK) stå for projektets planlægning og gennemførelse. Projektledelse og projektmedarbejdere ansættes af ØKF. Projektledelse og medarbejdere hører til og arbejder fysisk i FSK.

Der nedsættes en styregruppe med ØKF's ledelse som formand, tillidsrepræsentanter fra forvaltningernes Hovedsamarbejdsudvalg, projektleder og FSK. Derudover nedsættes lokale projektgrupper på de involverede arbejdspladser med repræsentanter fra ledelse -og medarbejdersiden samt projektleder eller projektmedarbejder.

10. Evaluering

Projektet evalueres midtvejs og ved afslutning.

Alle ansatte modtager ved start og afslutning spørgeskema, hvor der bl.a. spørges til vaner, livsstil, helbred, egen rolle og indsats, ønsker til arbejdspladsen. Spørgeskemaerne danner baggrund for en før og efter vurdering samt anvendes som en del af kortlægningen mhp. valg af aktiviteter.

Hver enkelt aktivitet evalueres i forhold til deltagernes forventninger, deltagelse, viden om sundhed specifikt kost og motion samt effekt af aktiviteten. Evalueringen sker ved hjælp af spørgeskemaer/ interview if. m. aktiviteterne.

Derudover evalueres processen midtvejs og ved afslutningen ved hjælp af fokusgruppe interview af styregruppe og lokale projektgrupper.