

Arbejdspladsernes grå sundhedssektor

Massage eller zoneterapi i arbejdstiden roses af både chefer og medarbejdere, men området er en gråzone, som ingen har overblik over. Behandlingerne skal indgå i en samlet strategi, ellers er det blot personalepleje, mener BST-medarbejder

© *Jesper Madsen, journalist*

Kiropraktik til ryggen, massage på skuldrene og zoneterapi under fødderne. Tusinder af lønmodtagere får i arbejdstiden regelmæssigt behandling af konventionelle eller alternative behandlere, mere eller mindre på arbejdsgiverens regning. Ganske enkelt fordi det kan betale sig og fordi det anses som en positiv kultur på linie med idræt, børnehaver og gratis frugt.

I årevis har man i erhvervslivet tilbudt personalepleje på det sundhedsmæssige område, typisk via aktiviteter omkring mad, rygning, alkohol eller fitness. Men i løbet af 90'erne er en anden række aktiviteter omkring sundhedsfremme vokset frem, nemlig de egentlige fysiske behandlinger.

Tilsyneladende er alle tilfredse. Medarbejderne forkæler sig selv og undgår, at en lille skade bliver til en stor, sygefraværet falder, arbejdsgiveren glæder sig over bundlinien, og det batter i det etiske regnskab. Men idéen møder også kritik.

Cate Kristiansen er medlem af BST-foreningens arbejdsgruppe om sundhedsfremme og er til daglig personalechef i BST, Vejle. Hun har arbejdet med sundhedsfremme siden 1991, bl.a. på LEGO, men er ikke udelt begejstret over den nye tendens.

- Jeg synes det er ærgerligt, når sundhedsfremme udelukkende består af i købe en række behandlinger til medarbejderne. Vi kan ikke behandle os ud af skavankerne, og det er vigtigt, at vi modvirker den "apparatfejl-model", som stadig præger tankegangen, både blandt chefer og medarbejdere, siger Cate Kristiansen.

- Hvis man for alvor vil arbejde på at forbedre medarbejdernes sundhed, bør man planlægge en bredere indsats. Naturligvis skal en virksomhed have lov at tilbyde medarbejderne massage eller zoneterapi, men hvis målet er at fremme sundheden, er det ikke den vej, man skal gå. Det er ledelsens ansvar at afgøre, om der er tale om sundhedsfremme, eller om man blot tilbyder medarbejderne et personalegode.

- Det rigtige vil være en integreret indsats omkring livsstil, sygdom og arbejdsmiljø, hvor man udarbejder en strategi, som både omfatter en analyse af problemerne, vejledning af medarbejderne og tilbud om behandling. Sundhedsfremme er også en del af arbejdsmiljøcertificeringen, og for at opnå denne, skal man netop have nogle klare mål og udarbejde en politik på området.

- Har man fokus på sundhed, bør man understøtte arbejdet på organisatorisk niveau, så at det ikke kommer til at handle om individuelle problemer, men indgår i virksomhedens strategi. Man bør give medarbejderne redskaber til at finde ud af, hvordan de fremmer en sund livsstil, det er jo fx bedre at bevæge sig rigtigt end at reparere via massage, siger Cate Kristiansen.

Populært på Danfoss

Sundhedsfremme af denne karakter ligger i en gråzone, hvor der er frit slag, modsat arbejdsmiljøet, hvor der findes lovfæstede regler. Denne type initiativer fungerer uafhængigt af både sundhedsmyndigheder og arbejdsmarkedslovgivning, og vil man vide noget om hvad der foregår, må man derfor gå direkte til de enkelte virksomheder. Dem er der til gengæld nok af: Politiet, Post Danmark, Billund Lufthavn, Holmegaards Glasværk og Justitsministeriet er blot nogle af eksemplerne.

I Nordborg yder "Hjælpekassen på Danfoss" tilskud til en række behandlinger for de timelønnede på Danfoss. For eksempel kan man én gang om måneden få "stolemassage" af en massør, der bearbejder kroppen fra lænden og opefter. Danfoss betaler arbejdstiden, Hjælpekassen betaler massøren.

Også de tilbud, der ligger uden for arbejdstiden, er populære. Hjælpekassens 4000 medlemmer har nemlig mulighed for at få tilskud til fysioterapi og kiropraktik under den offentlige sygesikring, samt til diverse former for alternativ behandling. I denne forbindelse skal behandlerne være medlemmer af en faglig sammenslutning, som Hjælpekassen har godkendt i sine vedtægter.

- Vores folk føler sig meget bedre tilpas og er utrolig tilfredse med tilskudsordningen, siger John Lund Jørgensen, næstformand i Hjælpekassen.

- Danfoss er en virksomhed, der har en del EGA, men ordningen fungerer ikke som en compensation for dårlige arbejdsforhold, idet vi generelt har megen opmærksomhed på miljøet. Vores BST blander sig ikke i sundhedsordningen, men arbejder tæt sammen med os omkring bl.a. hæve-sænkeborde og EGA.

Tilskudsordningen blev i 2001 brugt af 1350 medlemmer, og alternativ behandling, især zoneterapi, tegnede sig for mere end halvdelen. Danfoss' ledelse blander sig ikke, da det er de timelønnedes egne penge, og virksomheden bruger heller ikke behandlinger i sin egen sundhedsindsats.

- Vi satser på det forebyggende arbejde, især via BST, hvor vi bl.a. har ansat nogle fysioterapeuter. Men de er ikke ansat som behandlere, de skal derimod vejlede omkring indretningen af arbejdspladserne og undervise i forebyggende arbejde. Hvis en medarbejder har et konkret problem, hjælper vi naturligvis med at finde den rette behandling, siger Finn Breuning, direktør for central service, Danfoss.

Et udbredt personalegode

Andre virksomheder abonnerer direkte på sundhedsfremmende behandlinger, og én af leverandørerne er Falck Healthcare, som i 2003 forventer at have en omsætning på 80 mio kr - en vækst på 133 procent i løbet af blot tre år.

Gennem to år har Falck Healthcare på deres centre tilbudt behandlinger for lidelser i bevægeapparatet, og i starten af 2003 søsatte man den såkaldte apoteker-ordning, rettet mod små og mellemstore virksomheder. Her får medarbejderne mulighed for at blive behandlet på 30 særligt indrettede sundhedscentre - dels i Falcks lokaler, dels på en række apoteker landet over. Arbejdsgiveren betaler et fast årligt beløb pr medarbejder, og hensigten er bl.a. at tage en række muskel- og ledproblemer i opløbet.

- Vi ser det som en ny tankegang inden for arbejdsmiljø, at vi ikke kun satser på forebyggelse, men også på at hjælpe, når skaderne er opstået, så at de ikke får lov at udvikle sig, siger direktør i Falck Healthcare, Jan Steenhard.

- Sundhedsordninger er i dag det mest udbredte personalegode næst efter pensionerne. Mens hospitalsforsikringer er forsikringer, man helst vil undgå at bruge, gælder den modsatte filosofi for vores tilbud. Jo bedre man udnytter dem, jo større chancer er der for at undgå nedslidning og dermed udgifter til pension. Det giver samlet et bedre risikoregnskab.

- Det er min fornemmelse, at sundhedsfremme er noget, arbejdsgivere og medarbejdere er fælles om, mens arbejdsmiljøet ellers ofte er konfliktstof, fordi det koster penge. Ledelsen værdsætter det bl.a. fordi man ønsker at skabe attraktive arbejdspladser og fordi man sparer sygedage og opnår bedre trivsel.

- Medarbejderne er positive, fordi de før var henvist til egenbetaling, mens den nye ordning er bedre socialt afbalanceret.

Behandlingerne omfatter bl.a fysioterapi, kiropraktik, massage og zoneterapi. Mens massage og kiropraktik topper, benytter færre medarbejdere fysioterapi.

- Zoneterapien ligger faktisk ret pænt, og den ville toppe, hvis vi kunne bruge den ved andet end skader i bevægeapparatet. Men det er kun disse skader, der anses som arbejdsrelaterede og derfor regnes som et fradragsberettiget personalegode.

- Vi opfatter os som et supplement til BST og har et glimrende samarbejde med dem, fx om at kortlægge behandlingernes kvalitet og geografiske udbredelse. Det giver en dimension mere i vurderingen af arbejdsmiljøet, siger Jan Steenhard.

Erhvervszoneterapi i vækst

Når det gælder alternative metoder, er zoneterapien klart den mest anvendte i virksomhederne. FDZ, Forenede Danske Zoneterapeuter, har i de senere år kunnet mærke en voksende interesse, og derfor har foreningen i dag en særlig koordinator på området.

- Flere og flere tager positivt imod tilbudet, også blandt de, der i forvejen har massage eller fysioterapi. Det er et område, hvor udviklingen går stærkt, og som vi vægter højt i FDZ, siger foreningens koordinator for erhvervszoneterapi, zoneterapeut Helle Munk, som også er uddannet cand. merc. og tidligere har arbejdet med rekruttering i erhvervslivet.

Behandlingen af en medarbejder kan vare fra 20 minutter til en hel time, alt efter aftalen med den enkelte virksomhed, og zoneterapeuterne støder typisk på problemer som fx hovedpine, musearme og stress.

- Vi kan komme med gode råd omkring fx arbejdsstillinger, men derudover blander vi os ikke i virksomhedernes politik omkring sundhed - vi er først og fremmest en brancheorganisation, der skal varetage medlemmernes interesser, understreger Helle Munk.

FDZ arbejder bl.a. sammen med Falck Healthcare, og derudover arbejder mange zoneterapeuter individuelt med behandlinger på virksomhederne. Men området er så nyt, at man endnu ikke kan sætte tal på. FDZ er nu i gang med at opbygge en database over erhvervszoneterapiens omfang, karakter og geografiske fordeling.

En del zoneterapeuter arbejder med erhvervszoneterapi i andet regi, fx hos Terapikompagniet, et københavnsk firma, der har specialiseret sig i at levere alternative behandlinger til erhvervslivet. Massører og zoneterapeuter sendes ud til virksomhederne på ugebasis, og markedet er voksende.

- Vi kan mærke en tydelig fremgang, og jeg tror der i dag findes 10-20 firmaer af vores slags i Storkøbenhavn, siger Tommy Aagaard Petersen, der leder Terapikompagniet, hvis medarbejdere dels er uddannet inden for zoneterapi, dels i diverse massageformer.

- Vores kunder har typisk mellem 50 og 200 medarbejdere, og de vil gerne have deres ansatte behandlet en gang om ugen. De gør det nok fordi de kan mærke en konkret effekt, og fordi de ønsker at give medarbejderne større velvære. Men der er ikke tale om behandling af mere alvorlige ting, det er ikke vores bord.

Anbefalinger fra Rådet

Virksomhederne og deres ansatte har intet regelsæt at forholde sig til, når det gælder behandlingerne. Arbejdsmiljørådet har vedtaget et sæt etiske principper, som bl.a. fastslår, at tilbud om sundhedsfremme til medarbejderne skal være frivillige, og at indsatsen bør foregå i tillid og åben dialog mellem ledelse og medarbejdere. Men der er kun tale om anbefalinger på området - ikke lovgivning.

- Sundhedsfremme skal ikke være en erstatning for arbejdsmiljøindsatsen, siger Peter Persson, sekretær for Arbejdsmiljørådets udvalg om sundhedsfremme, som blev nedsat i 1999.

- Rådet anbefaler, at de relevante organer, fx sikkerhedsorganisationen eller samarbejdsudvalget, træffer nogle beslutninger, der får sundhedsfremme til at hænge sammen med den øvrige indsats på arbejdsmiljøområdet. Nogle vælger at skrive det ind i deres personalepolitik, men hvad man præcis vil gøre, afhænger af den enkelte virksomheds kultur - det går Arbejdsmiljørådet ikke ind i.

Arbejdsmiljørådet ligger ikke inde med data om udbredelsen og karakteren af sundhedsfremme i form af behandlinger. Fagforeninger, arbejdsgivere og BST ved, at det sker, men der findes ingen samlet viden om udbredelse, kvalitet og tilfredshed.

Danskerne modtager tilsyneladende masser af behandlinger på arbejdspladsen, uafhængigt af lovgivning omkring sundhedsvæsen og arbejdsmarked. Ifølge danske traditioner ville det logisk set være en offentlig opgave at undersøge, hvilken indflydelse det på længere sigt vil få, at denne "grå" sundhedssektor benyttes af flere og flere.

Men også Statens Institut for Folkesundhed, SIF, melder hus forbi. Her beskæftiger man sig med kvaliteten af det offentlige sundhedsvæsen og med befolkningens brug af diverse tilbud - men man har ingen data om hvad der sker på arbejdspladserne. Heller ikke i instituttets sidste store undersøgelse fra 2000.

Boks:

Arbejds miljørådets principper for sundhedsfremme er nedfældet i pjecen "Den sunde arbejdsplads - et sæt fælles spilleregler", som kan fås hos Arbejds miljørådets Service Center eller via www.asc.amr.dk. Udgangspunktet for pjecen er regeringens sundhedsprogram "Sund hele livet".

Billedtekst:

Også medarbejderne hos Roskilde politi trænger til at pleje krop og sjæl. Hver uge tager zoneterapeut Michael Raklev ordensmagten under behandling.
