

Kulturanalyse

LÆRING OG ANBEFALINGER

- Sæt tid af til at gennemføre en grundig og systematisk kulturanalyse tidligt i forløbet med fokus på både medarbejdere og ledelse
- Selv om konteksten umiddelbart virker til at være den samme, kan kulturen være meget forskellig, og det har betydning for, hvad der er muligt i praksis
- Brug kulturanalysen aktivt i udviklingen af indsatsen lokalt
- Tænk medarbejdernes livsform ind, når rammerne for indsatsen fastsættes

Kommunikation

LÆRING OG ANBEFALINGER

- Det visuelle koncept skal have en synlighed og en tilstrækkelig grad af professionelt udtryk, men det skal ikke blive kampagneagtigt, da det skaber distance til målgruppen
- Designet skal kunne varieres, så det er tydeligt, når noget er nyt
- Tegninger, billeder og artefakter taler mere til målgruppen af kortuddannede mænd end ord - overvej derfor nøje brugen af skriftlig kommunikation
- Brug en positiv, inddragende og humoristisk tone over for målgruppen
- Overvej mulige kommunikationskanaler, og vær realistisk, i forhold til hvad de kan

Sundhedsledelse

LÆRING OG ANBEFALINGER

- Ledelsen skal se værdien i indsatsen og kunne argumentere og være tydelige over for medarbejderne
- Ledelsen skal gå forrest og prioritere at kommunikere indsatsen både skriftligt og mundtligt og i deres adfærd
- Ledelsen skal være med i tilpasningen af indsatsen til konteksten
- Der skal skabes ejerskab på alle niveauer i organisationen – forventninger i ledelsesgruppen skal afstemmes, og ledelsen skal være tydelig omkring, hvilken forandring der ønskes, og hvordan rammerne er

'Godt liv'-ambassadører

LÆRING OG ANBEFALINGER

- Formålet med indsatsen skal være klart for alle medarbejdere, inden rekrutteringsprocessen starter
- Rekrutteringen af ambassadører skal være baseret på lyst og frivillighed, så de er motiverede
- Det er vigtigt at ambassadører rekrutteres, så de har mulighed for at nå ud til alle kolleger. Det er en stor barriere for kommunikationen, hvis kun halvdelen af medarbejderne har en ambassadør tæt på
- Ambassadørrollen skal være tydeligt beskrevet, så dem der melder sig både kan se afkastet for sig selv og for arbejdspladsen
- Rammerne for ambassadørernes arbejde skal være klare og realistiske
- Ambassadører har behov for tydelig ledelsesopbakning
- Der skal skabes tid til sparring og netværksdannelse blandt ambassadørerne
- Der skal afsættes økonomi til aktiviteter lokalt, som ambassadørerne kan råde over
- Ambassadørerne skal bidrage til tilpasning af aktiviteter lokalt

Aktiviteter

LÆRING OG ANBEFALINGER

- Rammerne for aktiviteter skal passe til kulturen på arbejdspladsen
- Aktiviteter i arbejdstiden sikrer at flere kommer med
- Man skal være bevidst om, hvorvidt det brede eller et mere smalt fokus giver mest mening i forhold til det mål, man vil nå
- Aktiviteterne skal ramme forskellige typer af medarbejdere
- Aktiviteterne skal "forstyrre" på et passende niveau
- Jo mere nærvær og kærlighed, der lægges i aktiviteterne, jo bedre

Sundhedstjek

LÆRING OG ANBEFALINGER

- Sundhedstjekkene er vigtige, fordi de skaber synlighed og kobler 'Mit gode liv'-aktiviteter til medarbejdernes sundhedstilstand. Derudover kan sundhedstjekkene være med til at motivere til vaneændringer
- Det er vigtigt, at sundhedstjek rammesættes på en måde, så man undgår 'victim blaming'
- Forskellige rekrutteringsmetoder bør undersøges mere systematisk. Umiddelbart havde vi gode erfaringer med at rekruttere til sundhedstjek via lungefunktionsundersøgelser en uge før sundhedstjekket, og aktivt fravalg af sundhedstjek syntes også at have positiv effekt på deltagelsesprocenten
- Sundhedstjekkene kan med fordel gøres mere fleksible, så de har fokus på lige netop det, der ligger den ansatte på sinde, og hvor der dermed er den største åbenhed overfor forandring
- Et bredt fokus på det gode liv i sundhedstjekket blev positivt modtaget