

# Efnisyfirlit

Heilsuefning á vinnustöðum.....bls. 2

Streita og líðan.....bls. 6

Næring.....bls. 10

Hreyfing.....bls. 14

Tóbaksvarnir.....bls. 18

Áfengisvarnir.....bls. 22

Ítarefni og heimildir.....bls. 26



A photograph of three people in a kitchen or breakroom. On the left, a woman in a black blazer and white shirt holds a red folder. In the center, a man in a black leather jacket, white shirt, and patterned tie holds a blue folder. On the right, a woman in a grey jacket and brown scarf holds a white sheet of paper. They are standing near a kitchen counter with a sink and a coffee machine. In the foreground, there is a round table with a plate of food and a bowl of fruit.

# Heilsuefning á vinnustöðum

*Heilsuefning á vinnustöðum er sameiginlegt verkefni vinnuveitenda, starfsmanna og samfélagsins alls og miðar að því að:*

- bæta heilsu og líðan vinnandi fólks*
- bæta vinnuskipulag og vinnuumhverfi*
- hvetja til virkrar þátttöku og áframhaldandi þroska einstaklingsins*
- efla mannauð vinnustaða*

# Heilsuefling á vinnustöðum

Breytingar á vinnumarkaði undanfarin ár hafa leitt til þess að vinnuveitendur þurfa í enn ríkari mæli en áður að geta reitt sig á vel þjálfað, hæfileikaríkt og metnaðarfullt starfsfólk. Meiri áhersla er nú lögð á möguleika starfsmanna og að þeir geti þróast í starfi og þetta hefur leitt til víðtækari skilnings á mikilvægi heilbrigðis, lífsgæða og frekara náms.

## Af hverju heilsueflingu á vinnustöðum?

Heilsuefling á vinnustöðum er góð fjárfesting í mannauði. Ef vel er staðið að heilsueflingunni er hún líkleg til að skila ávinningi fyrir vinnustaði, starfsmenn og þjóðfélagið í heild. Hagur fyrirtækisins

**Andleg heilsuefling, eða geðrækt, felur í sér allt sem hlúir að geðheilsu fólks, einkum það jákvæða sem eykur vellíðan og vinnugleði.**

## Heilsa og heilsuefling – hvað er það?

Skilningur fólks á heilsu hefur verið misjafn í áranna rás en með meiri þekkingu hefur skilgreiningin breyst mikið. Árið 1948 skilgreindi Alþjóðaheilbrigðismálastofnunin (WHO) heilsu sem líkamlega, andlega og félagslega vellíðan en ekki einungis það að vera laus við sjúkdóma eða örorku. Í þeim ráðleggingum, sem hér fara á eftir, verður skilgreining WHO höfð til viðmiðunar og því verður tekið tillit til andlegra, líkamlegra og félagslegra þátta heilsunnar.

Heilsuefling á vinnustöðum er sameiginlegt verkefni vinnuveitenda, starfsmanna og samfélagsins alls og miðar að því að bæta heilsu og líðan vinnandi fólks. Með heilsueflingu á vinnustöðum er stefnt að því að bæta vinnuskipulag og vinnuumhverfi, hvetja til virkrar þátttöku og stuðla að áframhaldandi þroska einstaklingsins. Heilsueflingu á vinnustöðum er ætlað að efla mannauð vinnustaða með bættri heilsu og líðan.

getur falist í minni kostnaði vegna færri fjarvista, veikindadaga og slysa meðal starfsmanna, framleiðni eykst, starfsmannavelta minnkar og nýsköpun vex. Með heilsueflingu geta fyrirtæki einnig bætt ímynd sína og gert fyrirtækið að eftirsóknarverðari vinnustað. Ávinningur starfsmanna er færri slys og sjúkdómar, bætt heilsa og aukin vellíðan og starfsánægja. Starfsgeta hvers og eins verður meiri og hann getur jafnvel átt lengri starfsævi.

Vinnuveitendur sem hlúa að heilsu starfsmanna hafa ekki eingöngu jákvæð áhrif á starfsmennina heldur geta þeir einnig haft áhrif á fjölskyldu starfsmannsins og samfélagið í heild. Í ljósi þessa hafa allir hag af heilsueflingu á vinnustöðum. Mikilvægt er að á sem flestum vinnustöðum sé heilsuefling sjálfsagður þáttur í stefnu vinnustaðarins og unnið sé markvisst að henni.

## *Hvernig er unnið að heilsuefingu á vinnustöðum?*

Samkvæmt vinnuverndarlögum nr. 46/1980 ber vinnuveitendum skylda til þess að gera skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustaðnum og skal hún marka stefnu um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi. Þessi áætlun skal fela í sér sérstakt áhættumat og áætlun um heilsuvernd og forvarnir. Áætlunin skal fela í sér að gerðar séu úrbætur í samræmi við niðurstöður áhættumatsins sem og eftirfylgni að úrbótum loknum. Nánari upplýsingar um áhættumat er að finna á vef Vinnueftirlitsins, **[www.vinnueftirlit.is](http://www.vinnueftirlit.is)**.

Mikilvægt er að móta heildarstefnu og langtíma-áætlun um heilsuefingu á vinnustaðnum sem fellur að almennri stefnu og stjórnunarháttum vinnustaðarins. Mikilvægt er að í slíkri áætlun séu einnig skammtímamarkmið. Tilgreina skal nauðsynleg úrræði, fjármagn, tímaáætlun og ábyrgðarmann fyrir hverri aðgerð.

Gott er að setja saman vinnuhóp sem í eiga sæti fulltrúar mismunandi starfshópa á vinnustaðnum. Á minni vinnustöðum er hægt að hafa einn hóp sem vinnur að öllum þáttum er varða heilsuefingu starfsmanna en á stærri vinnustöðum er hægt að hafa einn hóp fyrir hvern þátt. Hlutverk vinnuhópsins er að virkja sem flesta til þátttöku, hvetja til opinnar umræðu og virkja starfsmenn til að stuðla að góðri heilsu og líðan á vinnustaðnum.

Í vinnuhópnum ættu að sitja fulltrúar starfsmanna og stjórnenda en einnig er hægt að kalla utanaðkomandi sérfræðinga til aðstoðar. Hugsanlegir þátttakendur geta verið: fulltrúi yfirmanna, millistjórnenda,

öryggistrúnaðarmaður, öryggisvörður, heilbrigðisstarfsmenn og aðrir sérfræðingar, fulltrúi stéttarféлага, starfsmenn mismunandi deilda og starfsmannastjóri. Tilnefna þarf ábyrgðaraðila til að samhæfa aðgerðir.

Mikilvægt er að ganga úr skugga um að umsjónarmaður og meðlimir vinnuhópsins fái upplýsingar eða fræðslu um grunnatriði þess þáttar sem þeir taka að sér. Þeir eiga að þekkja helstu áhættuþætti og geta bent á aðgerðir sem stuðla að eða bæta heilsu á vinnustaðnum.

*Atvinnurekendur ber skylda til þess að gera skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustaðnum og skal sú áætlun marka stefnu um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi.*

*Áætlunin skal fela í sér*

- áhættumat*
- áætlun um heilsuvernd og forvarnir*

*Tilgreina skal nauðsynleg úrræði, fjármagn, tímaáætlun og ábyrgðarmann fyrir hverri aðgerð.*

Hægt er að vinna að heilsueflingu á nokkrum stigum og er árangursríkast ef heilsueflingarstarf tekur til allra þessara stiga:

1)

Byggja upp heilsusamlegt og styðjandi vinnu-umhverfi þar sem stefna og hlutverk eru skýr, þjálfun og fræðsla fer fram og stjórnunarhættir fela í sér stuðning við starfsfólk. Þetta gagnast öllum starfsmönnum, hvetur til heilbrigðra lífshátta og hefur jákvæð áhrif á líðan.

2)

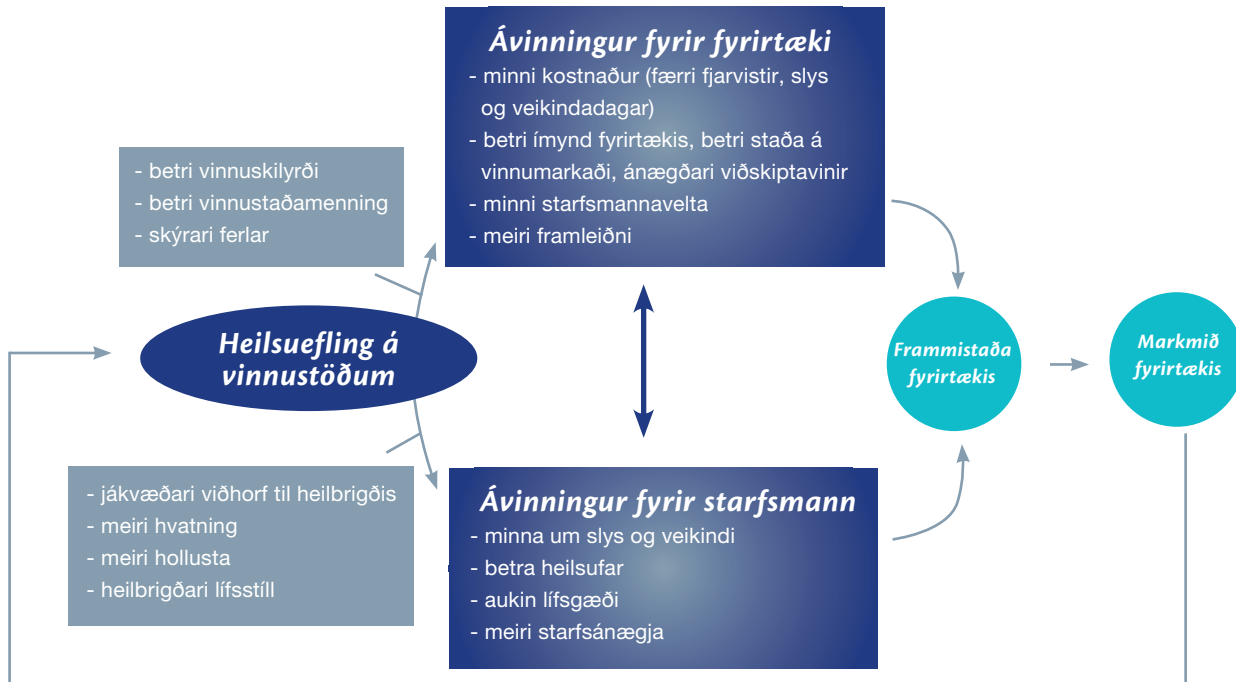
Skoða áhættuþætti í vinnuumhverfi og bregðast við þeim. Með þessu má koma auga á þá einstaklinga og þær vinnuáðstæður sem þarf að sinna sérstaklega og þarfnast sérstakra aðgerða.

3)

Mikilvægt er að taka tillit til ólíkrar vinnufærni fólks og stuðla að því að einstaklingar með minna úthald eða færni haldist á vinnumarkaði og komi aftur til starfa eftir slys eða veikindi, hvort sem þau eru andleg eða líkamleg eðlis.

Í þessari handbók eru ráðleggingar um hvernig gott er að koma á heilsueflingu á vinnustöðum. Hafa ber í huga að heilsuefling á vinnustað getur náð til fleiri þátta en hér eru teknir fyrir.

Þau grundvallarvinnubrögð, sem nefnd eru hér á undan, um að leita samstarfs, virkja fólk úr mismunandi deildum vinnustaðarins og vinna á ólíkum stigum gilda jafnt um alla þá þætti sem þessar ráðleggingar ná yfir.





# *Streita og líðan*

*Streitu má skilgreina út frá samspili starfsmanns og vinnuumhverfis: Starfsmaður finnur fyrir streitu þegar kröfur vinnuumhverfisins ganga lengra en geta hans nær til að stjórna þessum kröfum eða takast á við þær.*

*Kulnun má lýsa sem andlegri örmögnun í starfi.*

## Streita og líðan

Streita vegna vinnu er orðin ein algengasta orsök heilbrigðisvandamála á vinnustað og getur haft víðtæk áhrif, bæði á starfsmanninn og vinnustaðinn í heild. Streita í vinnu dregur úr þjóðarframleiðslu Evrópulanda um 5-10% árlega og allt að fjórðung veikindafjarvista, sem vara í tvær vikur eða meira, má rekja til of mikils andlegs álags. Á Íslandi telja 27% einstaklinga sig búa við of mikla streitu tengda vinnunni og 42% telja sig hafa of mikið að gera í vinnunni.

Streita í vinnu getur orðið til þess að fólk eigi erfitt með að slaka á eða einbeita sér, það getur fundið fyrir verkkvíða, þreytu eða svefntruflunum. Einnig getur streita ýtt undir varasama hegðun og leitt til slysa auk þess að hafa neikvæð áhrif á ónæmiskerfi líkamans. Þegar skortur er á félagslegum stuðningi og úrræðum á vinnustað getur streita leitt til kulunar. Fyrir vinnustaðinn sjálfan eru helstu vandamál tengd streitu auknar fjarvistir, meiri starfsmannavelta, minni framleiðni, verri árangur, fjölgun kvartana frá viðskiptavinum og verri ímynd.

Í ljósi þessa er mjög mikilvægt að streitustjórnun sé hluti af heilsuefingarstefnu vinnustaða. Í stefnunni þarf að fjalla um áhættumat, forvarnir, viðbrögð við streitu og endurhæfingu. Nauðsynlegt er að beita fjölbreyttum aðgerðum við streitustjórnun og einbeita sér ekki eingöngu að einstaklingunum heldur einnig að vinnustaðnum og skipulagi hans. Jafnframt er nauðsynlegt að bregðast ekki eingöngu við streitu eftir að hún kemur upp heldur reyna að skapa umhverfi og vinnuaðstæður sem draga sem mest úr líkum á að fólk finni fyrir streitu í vinnunni.

## Streitustjórnun

Áður en hafist er handa við streitustjórnun er nauðsynlegt að átta sig á hvar vandamálin liggja, þ.e. hvaða þættir í vinnuumhverfinu eða vinnuskipulaginu ýta undir ójafnvægi milli krafna og úrræða og hverjir það eru sem finna fyrir streitu. Þetta er til að mynda hægt að gera með því að meta hættuna sem stafar af ýmsum andlegum og félagslegum aðstæðum á vinnustaðnum (sjá gátlista um áhættumat á heimasíðu Vinnueftirlitsins [www.vinnueftirlit.is](http://www.vinnueftirlit.is)). Ekki er mælt með að fólk sé spurt beinna spurninga, eins og „ertu stressaður?“ heldur ætti að spyrja um ýmislegt í umhverfi starfsmannanna og bregðast við því sem neikvætt er.

### Aðferðir við mat á streitu og líðan:

- Spyrja starfsmenn um líðan í vinnu og hvaða áhrif vinnan hafi á heilsu þeirra og líðan
- Biðja starfsfólk um að lýsa þremur jákvæðum og þremur neikvæðum þáttum vinnunnar og spyrja hvort einhver þeirra valdi þeim of miklu álagi
- Spyrja nákvæmari spurninga, t.d. um álag, athafnafrelsi, samskipti, vinnutilhögun, stuðning og stjórnun yfirmanna eða samspil vinnu og einkalífs og spyrja hvort og hverjir þessara þátta skapi streitu eða vanlíðan
- Fylgjast reglulega með veikindafjarvistum, starfsmannaveltu, frammistöðu, slysum og mistökum og skoða mynstur og breytingar.

Þegar staðan hefur verið metin er nauðsynlegt að gera tímasetta aðgerðaáætlun og hrinda henni í framkvæmd. Nauðsynlegt er að meta árangur aðgerðanna og byggja frekari vinnu á áunninni reynslu og þörfum vinnustaðarins.

*Ýmsar leiðir er hægt að nota við streitustjórnun. Þær felast m.a. í skipulagi vinnunnar, þjálfun starfsmanna í að takast á við streitu, vinnuvistfræðilegum þáttum, fræðslu og þjálfun stjórnenda og þróun vinnustaðarins.*



Hér eru nánari útskýringar á þessum leiðum:

#### **Skipulag vinnunnar**

- Aðlaga kröfur vinnunnar að fólkinu sem vinnur störfin, þ.e. breyta því hvernig starf er unnið, dreifa vinnuálagi, draga úr einhæfni eða breyta vinnuumhverfinu
- Sjá til þess að starfsmenn hafi næga þekkingu og færni til að takast á við störf sín. Þetta er gert með því að vanda val á starfsfólki, þjálfna nýliða vel, vanda verkstjórn og hlusta eftir ábendingum starfsfólks um það sem betur má fara
- Látta starfsmenn stjórna því meira sjálfir hvernig þeir sinna starfinu, t.d. má bjóða þeim upp á sveigjanlegan vinnutíma, deila verkum og ræða saman um betri vinnuaðferðir
- Sjá til þess að starfsfólk fái góðan stuðning, hvetja til samvinnu og meiri samskipta milli starfsfólks

#### **Þjálfun í streitustjórnun**

- Bjóða starfsfólki fræðslu um einkenni og afleiðingar streitu. Halda námskeið í slökun, tíma-stjórnun og markmiðasetningu og styðja fólk til að stunda hreyfingu

#### **Vinnuvistfræðilegir þættir**

- Bæta búnað og hlutlægt vinnuumhverfi, s.s. draga úr hávaða og óvæntum truflunum, tryggja gott inniloft og stilla starfsstöðvar svo þær henti starfsmönnum

#### **Fræðsla og þjálfun stjórnenda**

- Fræða stjórnendur um einkenni og afleiðingar streitu. Kenna þeim aðferðir til að meta hana og að takast á við eigin streitu sem og streitu í starfsmannahópnum
- Bjóða yfirmönnum þjálfun í leiðtoga- og samskiptafærni og hvernig megi á árangursríkan hátt leysa úr ágreiningi



### Þróun vinnustaðarins

- Taka upp betri vinnuferla og stjórnunarhætti
- Byggja upp vinnustaðarmenningu sem er vinsamleg, hvetjandi og styðjandi
- Virkja starfsmenn til að finna leiðir til að ná þeim árangri sem stefnt er að.

Auk þess sem hér að ofan er talið er mikilvægt að vinnuveitendur gefi starfsmönnum, sem glíma við streitu og kulnun vegna of mikils álags eða erfiðleika vegna vinnu eða einkalífs kost á að fá ráðgjöf hjá fagaðilum. Gott er að hafa skýrt verklag um hvernig bregðast skuli við ef slíkt kemur upp. Enn fremur er mikilvægt að veita starfsmönnum, sem þjást af streitu og kulnun, meiri athygli og stuðning á vinnustaðnum svo þeim finnist þeir ekki vera einangraðir.



Algengt er að fólk fái mismikinn stuðning eftir því hvort streitan og álagið leiðir til andlegra eða líkamlegra kvilla. Starfsmaður, sem fær brjóskslos, á í flestum tilfellum auðvelt með að fá greiningu á sínum vanda, veikindadaga og skilning frá vinnufélögum þegar hann kemur til baka. Því miður er oft skortur á skilningi og sambærilegum stuðningi vinnuveitenda og vinnufélaga þegar um er að ræða andlega kvilla, t.d. þunglyndi. Mikilvægt er að hefja umræður og leggja sig fram við að gera þessum kvillum ekki mishátt undir höfði. Sá sem glímir við þunglyndi þarf ekki síður á stuðningi að halda en sá sem glímir við brjóskslos.

*Hægt er að vinna að streitustjórnun með eftirfarandi hætti:*

- skipulagi vinnunnar
- þjálfun í streitustjórnun
- huga að vinnuvistfræðilegum þáttum
- fræðslu og þjálfun stjórnenda
- þróun vinnustaðarins

# Næring

*Leiðir til að stuðla að góðu mataræði á vinnustað:*

- Auka aðgengi að hollum mat og takmarka framboð á óhollustu
- Bjóða ókeypis ávexti og grænmeti
- Hafa gott aðgengi að köldu, fersku vatni
- Bjóða hollt fundarfæði



## Næring

Starfsmenn verja oft miklum tíma í vinnunni og því er mikilvægt að fá hollan og næringarríkan mat á vinnutímanum. Maturinn hefur ekki aðeins áhrif á líðan oglund fólks heldur getur heilsan og starfsorkan beinlínis verið undir því komin að hollur og góður matur sé í boði. Það er því hagur vinnuveitenda að stuðla að og hvetja starfsmenn sína til að lifa heilbrigðu lífi og borða holla og næringarríka fæðu. Heilbrigðir starfsmenn eru ánægðir og því líklegri að vinna þeirra skili enn betri árangri.

Heilsunnar vegna skiptir miklu máli að halda þyngdinni innan eðlilegra marka. Sjúkdómar og heilsufarskvillar eru minnstir á meðal þeirra sem eru í kjörþyngd og lífslíkur þeirra eru jafnframt mestar. Með því að fylgja ráðleggingum Lýðheilsustöðvar - mannelisráðs um mataræði og næringarefni er hægt að koma í veg fyrir óæskilega þyngdaraukningu. Rannsóknir hafa sýnt að óbeinn kostnaður vegna ofþyngdar og offitu getur verið mikill vegna meiri veikinda og fjarvasta vegna þeirra. Lélegt heilsufar og sjúkdómar hafa einnig áhrif á hvernig fólk skynjar álag í vinnunni og hvernig það ræður við vinnuna. Aðgerðir, sem miða að því að mataræði starfsmanna sé gott og sem næst ráðleggingum Lýðheilsustöðvar - mannelisráðs, eru því líklegar til að bæta heilsu starfsmanna og geta jafnvel dregið úr fjarvistum á vinnustað og þar með kostnaði. Það er því mikið í húfi fyrir vinnuveitendur að hvetja og aðstoða starfsmenn sína til að bæta mataræðið.

Ef vinnustaður mótar sér stefnu í næringarmálum í samvinnu við starfsmenn aukast líkurnar á að mataræði starfsmanna batni og þetta eflir þannig heilsu og starfsþrek þeirra. Stjórnendur vinnustaða eru enn fremur hvattir til að bjóða upp á fræðslu um næringu og góðar matarvenjur.

**Drekkum vatn!**



## Leiðir til að stuðla að góðu mataræði starfsmanna á vinnustað

Hér á eftir er fjallað um leiðir til bæta mataræði starfsmanna á vinnustað; annars vegar eru talin upp almenn atriði, sem allir vinnustaðir eiga að geta nýtt sér, hins vegar er fjallað sérstaklega um mötuneyti.

### Aukið aðgengi að hollum mat og takmarkið framboð á óhollustu

- Hægt er að gera holla matinn aðlaðandi með lágu verði, ókeypis prufum og fjölbreyttu úrvali
- Mælt er með að takmarka framboð af kexi, sælgæti, sætu brauði og gosdrykkjum.

### Bjóðið ókeypis ávexti og grænmeti

- Æskilegt er að bjóða starfsmönnum ókeypis ávexti og grænmeti á vinnustaðnum
- Tilvalið er að hafa ávexti og grænmeti á áberandi stað, t.d. inni á hverri deild eða kaffistofu.



### Hafið gott aðgengi að köldu, fersku vatni

- Hafið kranavatn, vatnsvélar eða vatnsbrunna aðgengilega fyrir starfsmenn sem víðast
- Bjóðið upp á kolsýrt vatn, án bragðefna, til að auka fjölbreytni.

### Bjóðið upp á hollt fundarfæði

- Á fundum má t.d. bjóða niðurskorna ávexti og grænmeti, brauð/hrökkbrauð/rúnstykki/samlokur með áleggi, s.s. grænmeti, ávöxtum, 17% osti, léttsmurosti, kotasælu, mögru kjötáleggi (t.d. roastbeef, kalkún, kjúklingi) eða baunamauki (húmmus).

### Mötuneyti – holl framreiðsla

Ef mötuneyti er á vinnustaðnum er mikilvægt að þar sé boðið upp á hollan og næringarríkan mat. Hér á eftir eru atriði sem hafa ætti í huga við skipulag og framreiðslu í mötuneytum.

### Í mötuneytinu er æskilegt að:

- bjóða mikið úrval af fersku og elduðu grænmeti með mat eða á salatbar

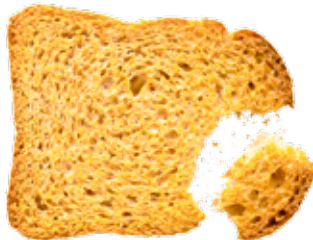


- grænmeti sé í sem flestum réttum þar sem það á við
- bjóða einungis vatn með matnum
- ofnsteikja frekar en pönnu- eða djúpsteikja og nota hæfilegt magn af fitu
- nota olíu við alla matseld, þar sem því verður við komið, í staðinn fyrir smjör, smjörlíki eða aðra harða fitu
- nota fituminni mjólkurvörur, eins og léttmjólk og 5-10% sýrðan rjóma, í stað nýmjólkur, matreiðslu-rjóma og majoness

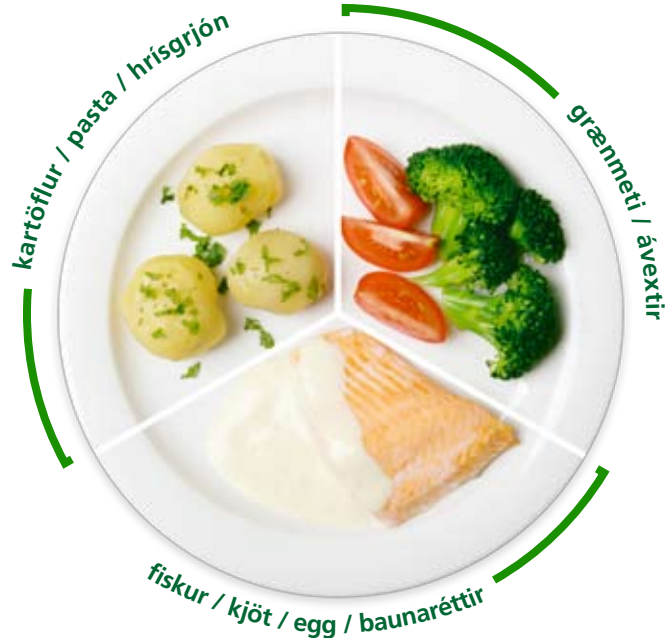
- draga úr notkun salts við matargerð en nota þess í stað aðrar kryddtegundir án salts og velja saltminni vörur þegar sá möguleiki er fyrir hendi
- bjóða upp á fisk að minnsta kosti tvisvar í viku og velja bæði magran og feitan fisk



- velja magrar og ferskar kjötvörur (10 g fita eða minna í 100 g vöru). Farsvörur, nagga og saltan og reyktan mat ætti að hafa sem sjaldnast á borðum sem aðalrétt
- velja sem oftast gróft brauð (5-6 g trefjar í 100 g af brauði) og annan trefjaríkan kornmat, velja t.d. oftár hýðishrísgrión og heilhveitipasta en fínunnar vörur



- velja fitulitlar og lítið sykraðar mjólkurvörur ef slíkar vörur eru í boði
- bjóða magurt álegg, t.d. fituminni ost (17%), léttsmurost, kotasælu, roastbeef, kalkún, kjúkling
- draga úr framboði á sykruðum vörum eins og kexi og kökum
- hafa grænmetið fremst á hlaðborðinu þegar fólk skammtar sér sjálft á disk
- hafa diskamyndina í huga, sjá mynd hér að neðan, ef matur er skammtaður á diska.





# Hreyfing

*Leiðir til að stuðla að meiri hreyfingu starfsmanna*

- Skipuleggja umhverfi þannig að það hvetji til hreyfingar
- Hafa sturtu á staðnum fyrir þá sem ganga, hlaupa eða hjóla
- Bjóða upp á teygjuæfingar á staðnum eða benda á tölvuforrit um teygjuhlé
- Skipuleggja æfingahópa
- Bjóða heilsuræktarstyrki

## Hreyfing

Rannsóknir sýna að hreyfing gegnir lykilhlutverki varðandi heilbrigði og almenna vellíðan fólks. Þeir sem hreyfa sig reglulega minnka líkurnar á að fá ýmsa langvinna sjúkdóma, svo sem hjarta- og æðasjúkdóma, áunna sykursýki, sum krabbamein, þunglyndi, offitu og ýmis stoðkerfisvandamál. Umfram allt eykur hreyfing líkurnar á að lifa lengur við betri líðan og heilsu.

Þrátt fyrir að fjölþættur ávinningur hreyfingar sé vel þekktur hefur meðal annars hröð tækniþróun síðustu ár og áratugi stuðlað að því að hreyfing er hverfandi hluti af daglegu lífi fólks. Fólk notar í vaxandi mæli vélknúin farartæki og atvinna og ýmis heimilisverk krefjast minni líkamlegrar áreynslu en áður.

Almennar hreyfiráðleggingar miðast við að fullorðnir hreyfi sig rösklega á hverjum degi í minnst 30 mínútur samtals. Tímanum má skipta upp í nokkrar einingar yfir daginn, t.d. 10-15 mínútur í senn. Hreyfing til heilsuþótar þarf því ekki að vera tímafrek en samt sem áður er tímaskortur ein algengasta skýringin sem fólk gefur fyrir hreyfingarleysi. Í ljósi þess hversu margir verja stórum hluta vökutíma síns í vinnunni er afar mikilvægt að á vinnustaðnum sé stuðlað að hreyfingu.

### **Hreyfing starfsmanna – leið til að auka ánægju og afköst**

Regluleg hreyfing veitir fólki meiri andlegan og líkamlegan styrk til að takast á við dagleg verkefni í vinnu og heima. Að hreyfa sig saman getur einnig veitt samstarfsfólki tækifæri til að kynnast nánar á

jafningjagrundvelli, óháð því hvaða stöðu það gegnir. Rannsóknir hafa leitt í ljós að vinnustaðir, sem stuðla að meiri hreyfingu starfsfólks, eru líklegir til að uppskera:

- þrekmeira og heilsuhraustara starfsfólk
- bætt samskipti og aukna starfsánægju
- betri starfsanda og öflugri liðsheild
- fækkun veikindadaga og lægri slysatíðni
- minni starfsmannaveltu
- meiri framleiðni
- jákvæðari ímynd

Þessu til stuðnings má nefna að í tengslum við kanadíska verkefnið *Active Living at Work* hefur verið safnað ýmsum gagnlegum upplýsingum um heilsuefingarverkefni sem hafa falið í sér meiri hreyfingu. Þar kemur meðal annars fram að fjárhagslegur ávinningur fyrirtækja, sem farið hafa í slík verkefni, hefur verið allt frá rúmum dollar á móti dollara upp í margfaldan hagnað. Atvinnurekendur eru ekki einir um að hagnast heldur nýtur starfsmaðurinn, fjölskylda hans og samfélagið í heild góðs af.



## Leiðir til að stuðla að meiri hreyfingu starfsmanna

Mikilvægt er að marka raunhæfa stefnu, í nánu samstarfi við starfsmenn, sem miðar að meiri hreyfingu allt árið um kring og fylgja henni eftir með aðgerðum.

Vinnuveitendur geta bæði lagt sig fram um að skapa umhverfi, sem hvetur til hreyfingar, og veitt umbun og hvatningu til hreyfingar.

### Aðstæður sem hvetja til hreyfingar

- Fólk er líklegra til að nota stigann í stað lyftunnar ef stigagangurinn er aðlaðandi og aðgengilegur. Einnig er gott að hengja upp áminningu við lyftur um að „stiginn styrki“. Slíkt veggspjald er t.d. að finna á vef Lýðheilsustöðvar, [www.lydheilsustod.is](http://www.lydheilsustod.is).

### Stiginn styrkir



### Hjólum í vinnuna!



- Mikill kostur er að hafa aðstöðu til að fara í sturtu og skipta um föt. Það auðveldar fólki t.d. að hjóla eða ganga lengri vegalengdir til og frá vinnu og stunda ýmiss konar þjálfun í tengslum við vinnu. Eins er æskilegt að fólk hafi einhvern stað til að geyma hjólin sín.
- Skipulögð teygjuhlé hressa fólk og minnka líkurnar á ýmsum stoðkerfisvandamálum, ekki síst ef vinnan er einhæf kyrrsetuvinna, svo sem við tölvur.
- Skipulagðir æfingahópar veita hvatningu, aðhald og efla liðsandann. Hópana er hægt að starfrækja, eftir aðstæðum, hvenær sem er dagsins. Möguleikarnir eru nær óendanlegir svo sem ganga, stafganga, hlaup, sund, badminton, knattspyrna, golf, fjallganga og önnur útivist. Því fleiri sem hafa aðgang að slíkum hópum, í samræmi við getu og áhuga, því betra.



- Sveigjanlegur vinnutími veitir starfsmönnum svigrúm til að samræma hreyfingu sína vinnu- og fjölskyldulífi.

### Fræðsla, hvatning og umbun

- Hægt er að hvetja fólk og umbuna því fyrir að ganga eða hjóla til og frá vinnu og meðan á vinnutíma stendur. Þetta eflir ekki aðeins heilbrigði heldur sparar þetta um leið kostnað og ýmsan vanda vegna bílastæða. Til dæmis má greiða sambærilega eða jafnvel hærru upphæð fyrir notkun á hjóli en greidd er fyrir notkun á einkabíl.
- Heilsuræktarstyrkir eiga að stuðla að jöfnum tækifærum starfsmanna til að kaupa búnað til heilsuræktar og nýta sér ýmiss konar þjónustu, s.s. líkamsræktarstöðva, ferðafélaga, íþróttafélaga og sjúkraþjálfara. Þar sem áhugasvið fólks getur verið afar mismunandi er mikilvægt að reglur vinnustaðarins um slíka styrki veiti starfsmönnum svigrúm til að velja ólíkar leiðir til að rækta heilsu sína.
- Skrefamælar eru ódýr og áhrifarík tæki til að meta daglega hreyfingu. Algengt viðmið er að ná smám saman um 10.000 skrefum í heild yfir daginn.
- Sameiginleg þátttaka starfsmanna í ýmsum smáum og stórum almenningsíþróttaviðburðum er árangursríkt hópefli og mörgum hvatning til að hreyfa sig meira.



- Við val á gjöfum til starfsmanna er kjörið að hafa í huga ýmiss konar útbúnað og þjónustu sem hvetur til aukinnar hreyfingar.
- Þekking, viðhorf og trú á eigin færni eru dæmi um mikilvæga, einstaklingsbundna þætti sem hafa áhrif á hvort og þá hversu mikið fólk hreyfir sig. Því er gott að leita liðsinnis fagfólks, m.a. til að kenna rétta útfærslu æfinga, kynna nýjungar, mæla ástand og veita almenna- og einstaklingsmiðaða fræðslu og ráðgjöf.



*Góð næring er undirstaða þess að starfsmenn hafi orku og löngun til að hreyfa sig. Þess vegna er mikilvægt að starfsfólk hafi góðan aðgang að fersku vatni og hollum mat.*



A smiling woman with blonde hair, wearing a white button-down shirt, stands in a cafe or restaurant. In the background, another person in a white shirt is working behind a counter. The scene is lit with warm, hanging light bulbs. A brown text box is overlaid on the bottom left.

# *Tóbaksvarnir*

*Leiðir til að draga úr tóbaksnotkun*

- *Setja fram tóbaksvarnastefnu*
- *Hvetja og styðja starfsmenn til að hætta tóbaksnotkun*
- *Byggja upp stuðningskerfi fyrir þá sem vilja hætta*
- *Benda á aðstoð til að hætta tóbaksnotkun*

# Tóbaksvarnir

Reykingar eru algengasta orsök margra sjúkdóma og ótímabærra dauðsfalla. Reykingar valda mörgum banvænum sjúkdómum, s.s. krabbameini, hjarta- og æðasjúkdómum auk langvarandi veikinda og heilsubrests sem skerðir lífsgæði fólks verulega, oft langt um aldur fram.

Reykingar eru ekki aðeins skaðlegar þeim sem reykja heldur öllum sem í kringum þá eru. Ekki er til það loftræstikerfi sem ræður við að hreinsa reykmettað andrúmsloft þannig að tryggt sé að það sé skaðlaust. Í ljósi þessa eru reyklausir vinnustaðir eina leiðin til að tryggja öruggt umhverfi hvað þetta varðar. Samkvæmt vinnuverndar- og tóbaksvarnalögum ber vinnuveitanda að vernda starfsfólk gegn óbeinum reykingum í vinnunni.

Minni tóbaksnotkun starfsmanna hefur ekki aðeins góð áhrif á heilsu fólks heldur getur líka verið fjárhagslega hagkvæm fyrir vinnustaði. Með minni tóbaksnotkun er líklegt að draga megi úr veikinda-fjarvistum og auka afköst og framleiðni. Rannsóknir sýna að þeir sem reykja eru meira frá vegna veikinda en þeir sem ekki reykja. Auk þess tekur um 7 mínútur að reykja hverja sígarettu, eða 70 mínútur af vinnutíma ef reyktar eru 10 sígarettur á dag.

Í ljósi heilsuspillandi og fjárhagslegra áhrifa tóbaksnotkunar ættu tóbaksvarnir að vera grundvallaratriði í heildrænni heilsuefingarstefnu vinnustaða. Gott er að hafa í huga að tóbaksvarnir, streitustjórnun og hvatning til hreyfingar geta stutt hvert annað mjög vel.

## Leiðir í tóbaksvörnum á vinnustöðum

Gott er að byrja á því að meta stöðu tóbaksvarna og tóbaksnotkun starfsmanna. Kanna mætti hve margir starfsmenn nota tóbak og hvaða tóbak, áhuga fólks á að hætta og hvaða aðferðir þeim hugnast að nota. Kanna mætti hvort farið er að tóbaksvarna- og vinnuverndarlögum á vinnustaðnum, hver núverandi stefna er og hvaða viðhorf starfsmenn hafa til tóbaksnotkunar á vinnustað.

Tóbaksvarnastefnan ætti að taka til fræðslu, úrræða og stuðnings við að hætta tóbaksnotkun, aðgerða til að stuðla að reyklausu umhverfi og hvernig bregðast á við notkun reyklauss tóbaks á vinnutíma.

## Hvatning og stuðningur til að hætta tóbaksnotkun

Vinnuveitandi getur gegnt aðalhlutverki við að hvetja og styðja fólk sem vill hætta tóbaksnotkun. Einn þáttur tóbaksvarnastefnu ætti að lúta að reykleysis-aðstoð. Hér eru gagnleg atriði sem nýta má í tóbaksvarnastefnunni:

- Gagnlegt er að veita starfsmönnum upplýsingar um neikvæðar afleiðingar tóbaksnotkunar. Þetta getur leitt fólk nær því marki að ákveða að hætta tóbaksnotkun en dugir yfirleitt ekki eitt og sér til að fólk hætti.
- Gott er að vekja athygli og skapa umræður um þau stuðningsúrræði sem í boði eru fyrir þá sem vilja hætta tóbaksnotkun, t.d. Reyksíminn: 8006030, heimasíðan reyklaus.is og ýmis námskeið. Upplýsingar um úrræðin og hvernig best

er að nálgast aðstoðina ættu að vera starfsfólki aðgengilegar, t.d. á innra neti eða í fréttabréfi vinnustaðarins.

- Æskilegt er að bjóða reykleysisaðstoð á vinnustað á vinnutíma ef næg þátttaka er fyrir hendi. Það hvetur starfsmenn til að leita sér aðstoðar ef vinnustaðurinn leyfir þeim að gera það á vinnutíma eða greiðir fyrir aðstoðina (að hluta eða öllu leyti) hvort sem hún fer fram á vinnutíma eða ekki.
- Sum stéttarfélög greiða niður aðstoð við að hætta að reykja. Rétt er að segja starfsfólki frá því.
- Gott er að byggja upp stuðningskerfi starfsmanna. Hægt er að bjóða starfsfólki, sem vill aðstoða aðra við að hætta, stutta þjálfun í bestu aðferðunum til þessa og veita þeim svigrúm til að styðja við samstarfsfólk eftir þörfum.
- Það getur ýtt undir reykleysi meðal starfsmanna að taka þátt í samkomum eða viðburðum í samfélaginu sem tengjast tóbaksvörnum, t.d. keppni til reykleysis, og nýta slíka viðburði til að hvetja og styðja starfsmenn til að hætta tóbaksnotkun.

### Reyklaust vinnuumhverfi

- Nauðsynlegt er að fara að tóbaksvarnalögum en einnig er algengt og sjálfsgagt að vinnustaðir gangi lengra en lög kveða á um. Nauðsynlegt er að skýrt komi fram hvar má reykja og hvar ekki (bæði úti og inni) og hvers er vænst af starfsfólkinu, t.d. aðeins leyfðar reykingar í hádeginu.
- Eina örugga leiðin til þess að vernda fólk gegn óbeinum reykingum er algjörlega reyklaust vinnuumhverfi.
- Hægt er að leyfa reykingar utandyra en gæta skal þess að ekki sé reykt við opna glugga, dyr eða loftinntök (hvorki við húsnæði vinnustaðarins né annarra).

### Notkun reyklauss tóbaks á vinnutíma

Þar sem að reyklaust tóbak skaðar ekki aðra en þá sem neyta þess getur reynst erfiðara fyrir vinnuveitanda að bregðast við notkun þess en reykingum. Forsvarsmenn vinnustaða, sérstaklega þeirra sem veita þjónustu, ættu hins vegar að velta fyrir sér hvort það samræmist stefnu þeirra og þeirri ímynd sem þeir vilja hafa að starfsfólkið neyti tóbaks meðan á vinnu stendur.



***Tóbaksvarnir á vinnustað ættu  
ávallt að vera hluti af heild-  
rænni heilsueflingarstefnu  
á vinnustöðum  
– ekki átak í eitt skipti.***





# Áfengisvarnir

*Leiðir til að draga úr neikvæðum áhrifum áfengis*

- *Móta stefnu um áfengisnotkun bæði innan og utan vinnustaðarins*
- *Benda á spurningalista eða próf til að meta áfengisneyslu*
- *Veita stuðning vegna áfengisvanda*
- *Benda á úrræði við áfengisvanda*

# Áfengisvarnir

Áfengi er löglegur vímugjafi en þó engin venjuleg neysluvara. Þótt áfengi sé oftast notað í tengslum við skemmtanir er það í raun róandi vímuefni og hefur því sljóvgandi áhrif á notandann. Líkamleg áhrif neyslu þess geta verið mjög skaðleg en skaðsemin fer eftir neyslumynstri og magni áfengis sem neytt er.

Samkvæmt skýrslu sem unnin var fyrir Evrópusambandið árið 2006 er áætlað að árlega látist um 195.000 Evrópubúar af völdum áfengis. Í sömu skýrslu kemur fram að um 5% karlmanna og 2% kvenna, sem neyta áfengis í 15 löndum Evrópusambandsins, segjast hafa fundið fyrir neikvæðum áhrifum neyslu sinnar á starf eða nám. Jafnframt kemur fram að töpuð framleiðni vegna áfengisneyslu kosti 9-19 milljarða evra og atvinnuleysi vegna áfengisneyslu kosti 6-23 milljarða evra. Í könnun, sem gerð var á Íslandi árið 2004, sögðust 11,3% karla og 3,2% kvenna hafa verið ölvuð við störf.

Í skýrslu, sem unnin er af Institute of Alcohol Studies (IAS), kemur fram að áætlað er að á heimsvísu séu 3-5% vinnuafli háð áfengi og allt að 25% drekki það mikið áfengi að hætta sé á að neyslan þróist í áfengissýki. Þar kemur einnig fram að áfengi hafi aðallega þrenns konar áhrif á frammistöðu starfsfólks.

- Sé áfengis neytt á vinnutíma hefur það áhrif á framleiðni og öryggi á vinnustað. Meiri líkur eru á mistökum, röngum ákvörðunum og slysum.
- Fráhvarfseinkenni og timburmenn hafa áhrif á mætingu og framleiðni.
- Langvarandi mikil áfengisneysla getur leitt til

umfangsmikilla félagslegra, sálfræðilegra og heilsufarslegra vandamála, s.s. áfengissýki, þunglyndis, slysa og fjarveru frá vinnu.

Íslenskar rannsóknir styðja þessar niðurstöður auk þess sem fram kemur að lítil frávik frá hófneyslu starfsmanna tengjast vinnuslysum og sálfélagslegum vandamálum á vinnustað. Stefna í áfengis- og vímuefnamálum ætti að vera hluti af heilsueflingarstefnu allra vinnustaða. Mikilvægt er að stefnan sé mótuð í samvinnu við starfsmenn þannig að þeir finni fyrir ábyrgð á stefnunni og fari eftir henni.

## Aðferðir við að móta áfengisstefnu

Áður en stefna í áfengis- og vímuefnamálum er mörkuð þarf að skoða hvernig þessum málum er háttað á vinnustaðnum. Gott getur verið að meta vinnustaðarandann, bæði á vinnutíma og utan hans, og hvaða atriði í vinnunni hafa áhrif á áfengisneyslu. Benda má á spurningalista eða próf sem fólk getur notað til að meta eigin áfengisneyslu. Dæmi um slíka lista eru AUDIT, CAGE og SMAST sem m.a. eru á heimasíðu SÁÁ, [www.saa.is](http://www.saa.is). Rétt er að hafa í huga að viðmiðunarmörk þessara matslista beinast að því að finna áfengissýki og meta hvort nauðsynlegt sé að fara í meðferð í heilbrigðiskerfinu en rannsóknir hafa sýnt að í vinnuverndarstarfi er rétt að nota mun lægri viðmið.

Hægt er að skipta stefnu í áfengis- og vímuefnamálum í tvennt, almenna stefnu sem snýr að vinnustaðnum í heild (á vinnutíma og utan) og sértæka stefnu sem snýr að þeim sem hugsanlega eiga við

vandamál að stríða. Hafa ber í huga að starfsemi vinnustaða er ólík og stefnan þarf því að vera í samræmi við gerð og stærð vinnustaðarinnar.

### Almenn stefna

Mikilvægt er að skoðað sé hvaða viðhorf og andrúmsloft á að skapa í sambandi við áfengi. Hér eru gagnleg atriði til skoðunar við mótun slíkrar stefnu:

- Hvort og þá hvenær sé í lagi að neyta áfengis í tengslum við vinnu, t.d. hvort vinnustaðurinn bjóði upp á áfengi í óvissu- og vinnuferðum.
- Hvort boðið sé áfengi á vinnutengdum fundum, s.s. vinnutengdum kvöldverðum.
- Hvort vinnustaðurinn viðurkenni veðmálsklúbba með áfengi í verðlaun.
- Hvort starfsmenn fái áfengi að gjöf frá vinnustaðnum.
- Koma ætti fram að boðið sé upp á óáfenga drykki á samkomum til jafns við áfenga drykki (ef áfengi er í boði) og að ekki sé boðið áfengi á fjölskyldusamkomum.
- Gott er að benda starfsfólki á upplýsingar um skaðsemi áfengis og vímuefna og tæki til að meta neysluna.

### Stefna varðandi sértæk tilvik

- Veita þarf starfsfólki upplýsingar um hvar hægt sé að fá aðstoð ef vandamál vegna neyslu eru til staðar, t.d. hjá SÁÁ, geðdeild Landspítala, heimilislæknum og öðrum sérfræðingum.
- Tryggja þarf starfsmönnum aðstoð – sé þess óskað.
- Koma ætti fram hvort atvinnurekandi greiði fyrir meðferð og þá hversu oft.
- Gera þarf starfsmanni kleift að snúa aftur til vinnu að lokinni meðferð og styðja hann í endurkomunni.
- Koma þarf fram að trúnaður sé tryggður – sé þess óskað.

### Mikilvæg atriði við mótun áfengisstefnu:

- að stefnan sé skrifleg og sýnileg
- að reglur, sem gilda um neyslu áfengis og ólöglegra vímuefna á vinnustað, séu skýrar og fram komi hvaða afleiðingar það hefur að brjóta þær
- að stefnan taki tillit til þess að afstaða starfsmanna til notkunar áfengis er mismunandi
- að heilsufar starfsmanna er misjafnt
- að stefnan sé á auðskiljanlegu máli og ekki of flókin
- að stefnan sé endurskoðuð reglulega og kynnt nýjum starfsmönnum.

**ÁFENGI ER ALLTAF ÁFENGI!**



1 bjór  
(33 cl)

=



glas af víni  
(12 cl)

=



glas af sterkum drykk  
(4 cl)





## Heimildir

Anderson, P., og Baumberg, B. (2006). *Alcohol in Europe: A public health perspective*. London: Institute of Alcohol Studies.

Bates, C. (2001). *Workplace smoking policies: Why employers should act: WHO European Partnership Project and ASH workplaces document*. Kaupmannahöfn: Evrópuskrifstofa WHO.

Bennett, J.B., Cook, R.F., og Pelletier, K.R. (2003). Towards an integrated framework for comprehensive organizational wellness: Concepts, practices, and research in workplace health promotion. Í J.C. Quick og L.E. Tetrick (ritstj.), *Handbook of occupational health psychology* (bls. 69-95). Washington: APA Publishing.

Cooper, C., Dewe, P., og O'Driscoll, M. (2001). *Organizational stress*. London: Sage, Thousand Oaks.

Cox, T., Griffiths, A., og Rial-González, E. (2000). *Research on work-related stress*. Lúxemborg: European Agency for Safety and Health at Work. Sótt 28. ágúst 2007 á <http://osha.eu.int>.

European Agency for Safety and Health (2002). *How to tackle psychosocial issues and reduce work-related stress* (skýrsla). Lúxemborg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Agency for Safety and Health (2002). Factsheet Issue 32: *How to tackle psychosocial issues and reduce work-related stress*. Lúxemborg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Agency for Safety and Health at Work (2004). *Corporate social responsibility and safety and health at work*. Lúxemborg: Office for Official Publications of the European Communities.

Gallup og Reykjavíkurborg (2001). *Aukin lífsgæði með sveigjanleika. Hið gullna jafnvægi: samstarfsverkefni Reykjavíkurborgar og Gallup*. Reykjavík: Gallup.

Gallup (2004). *Viðhorfskönnun um jafnréttismál meðal starfsmanna Stjórnarráðsins*. Reykjavík: Gallup.

Greef, M., og Broek, K. (2004). *Making the case for workplace health promotion: Analysis of the effects of WHP*. Brussel: European Network for Workplace Health Promotion.

Green, L.W., og Kreuter, M.W. (2005). *Health program planning – An educational and ecological approach* (4. útgáfa). New York: McGraw-Hill.

Gottlieb, N.H. (2002). Tobacco control and cessation. Í M.P. O'Donnell (ritstj.), *Health promotion in the workplace* (3. útgáfa). Albany, New York: Delmar.

Griffiths, J., og Grieves, K. (2002). *Why smoking in the workplace matter: An employers guide*. Kaupmannahöfn: Evrópuskrifstofa WHO.

Health Promoting Agency for Northern Ireland (2005). *Promoting physical activity at work – A guide for employers*. Belfast: Health Promotion Agency for Northern Ireland.

Hermansson, U. (2006). *Alkoholförebyggande insatser i arbetslivet*. Stokkhólmi: Statens folkhälsoinstitut.

Leka, S., Griffiths, A., og Cox, T. (2003). *Work organisation & stress: Systematic problem approach for employers, managers and trade union representatives*. Genf: World Health Organization.

Lýðheilsustöð (2006). *Ráðleggingar um mataræði og næringarefni fyrir fullorðna og börn frá tveggja ára aldri*. Reykjavík: Lýðheilsustöð.

Lýðheilsustöð (2008). *Ráðleggingar um hreyfingu*. Reykjavík: Lýðheilsustöð.

Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Lög nr. 46/1980.

Lög um tóbaksvarnir. Lög nr. 6/2002.

Manneldisráð (1994). *Matreitt fyrir marga*. Reykjavík: Manneldisráð.

McNeill, A. (2007). *IAS factsheet – Alcohol and the workplace*. Cambridge: Institute of Alcohol Studies.

National Institute for Clinical Excellence (2007). *Public Health Intervention Guidance: Workplace smoking*. Sótt 5. nóvember 2007 á <http://www.nice.org.uk/guidance/index.jsp?action=byID&o=11381>.

Noblet, A., og LaMontagne, A. (2006). *The role of workplace health promotion in addressing job stress*. *Health Promotion International*, 21 (4), 346-353.

O'Donnell, M.P. (2002). *Health promotion in the workplace* (3. útgáfa). Albany, New York: Delmar, Thomson learning.

Public Health Agency of Canada (2004). *Active living at work*. Sótt 1. september 2007 á <http://www.phac-aspc.gc.ca/pau-uap/fitness/work/>.

Tinna Laufey Ásgeirsdóttir (2007). *Holdafar – hagfræðileg greining*. Reykjavík: Lýðheilsustöð.

Tómasson, K., Rafnsdóttir G.L., Gunnarsdóttir, H.K., og Helgadóttir, B. (2004). *Correlates of alcohol abuse among nursing home employees. Scandinavian Journal of Public Health, 32* (1), 47-52.

Vinnueftirlitið (2004). *Heilsuvernd á vinnustað – Áhættumat, forvarnir og heilsuefning*. Netútgáfa: sótt 15. ágúst 2007 á: [http://www.vinnueftirlit.is/vinnueftirlit/upload/files/fraedsluefni/baeklingar/heilsuvernd\\_a\\_vinnustad.pdf](http://www.vinnueftirlit.is/vinnueftirlit/upload/files/fraedsluefni/baeklingar/heilsuvernd_a_vinnustad.pdf).

World Health Organization (2006). *Steps to health – a European framework to promote physical activity for health*. Kaupmannahöfn: Evrópuskrifstofa WHO.

WHO International Agency for Research on Cancer (2004). *Monograph on the evaluation of carcinogenic risk to humans (83. hefti): Tobacco smoke and involuntary smoking*. Lyons: WHO IARC.

### **Ítarefni**

Alaskans promoting physical activity, Worksite health promotion group (2001). *Promoting physical activity at work – A resource guide*. Juneau: State of Alaska, Department of Health and Social Services. Sótt 15. ágúst 2007 á [http://www.partners.hss.state.ak.us/takeheart/pdf\\_files/Resource%20Guide%203-21-03.pdf](http://www.partners.hss.state.ak.us/takeheart/pdf_files/Resource%20Guide%203-21-03.pdf).

Centre for Disease Control (e.d.). *Healthy worksite initiative*. Sótt 15. ágúst 2007 á [http://www.cdc.gov/nccdphp/dnpa/hwi/toolkits/other\\_physical\\_activity.htm](http://www.cdc.gov/nccdphp/dnpa/hwi/toolkits/other_physical_activity.htm).

Dansk Firmaidrætsforbund (e.d.). *Motion på arbejdspladsen*. Sótt 15. ágúst 2007 á <http://www.dfif.dk/mpa/index.asp>.

Dóra Guðrún Guðmundsdóttir (2007). *Velgengi og vellíðan – um geðorðin 10*. Reykjavík: Lýðheilsustöð.

Íþróttá- og Ólympíusamband Íslands, <http://isi.is/>

- *Hjólað í vinnuna* - <http://hjolad.isisport.is/>
- *Heilsufélaginn – Heilsudagbók á vefnum* - [http://www.isisport.is/isinew/um\\_isi/stodsvið/heilsufelaginn.asp](http://www.isisport.is/isinew/um_isi/stodsvið/heilsufelaginn.asp)
- *Ýmsir fræðslubæklingar um hreyfingu og heilsu*: [http://isi.is/?ib\\_page=136&iw\\_language=is\\_IS](http://isi.is/?ib_page=136&iw_language=is_IS)

Ungmennafélag Íslands, <http://umfi.is/>

- *Göngum um Ísland* - <http://www.ganga.is/>

### **Fræðslu- og leiðbeiningarbæklingar Vinnueftirlitsins**

Vellíðan í vinnunni (1999).

Einelti og kynferðisleg áreitni á vinnustöðum - Forvarnir og viðbrögð. Fræðslu og leiðbeiningabæklingur (2004).

Líkamlegt álag við vinnu, vinnustellingar, þungar byrðar og einhæfar hreyfingar. Fræðslu- og leiðbeiningarit, 2005

Áhættumat - Leiðbeiningar (2007)