



MINISTERIET FOR
BØRN OG
UNDERVISNING

Prøve i Dansk 3

November-december 2012

Skriftlig del

Teksthæfte

Læseforståelse 2

Delprøve 2A: Sundhedsordninger

Delprøve 2B: Sluk strømmen
med en sms

Der er et teksthæfte og et opgavehæfte.
Læs først instruktionen i opgavehæftet.

- Hjælpemidler: ingen
- Tid: 65 minutter

Må chefen tilbyde lægetjek i arbejdstiden?

Af Kristine Dalsgaard Larsen

Flere og flere bliver tilbudt lægetjek på arbejdspladsen, men hvor går grænsen for, hvad chefen må blande sig i? Firmaerne selv understreger, at det er et tilbud, mens eksperter advarer mod gruppepres og en uetisk indblanding i privatlivet.

Fri frugt, ingen kage til møderne, sund kantinemad, motionscenter på jobbet, fælles træningsprogrammer, DHL-løb, betalte rygestop-kurser, klinikker på arbejdspladsen med fysioterapi, kiropraktik, massage og zoneterapi, motivationsklubber via intranettet på arbejdets computere og massevis af pjecer, opslag og mail om sundhed. Det finder man efterhånden på en lang række danske arbejdspladser.

Men nogle går skridtet videre og tilbyder, at medarbejderne lige kan få tjekket blodtryk, blodsukker, BMI, kolesteroltal og en lang række andre helbredsparametre i arbejdstiden. Et umiddelbart sympatisk tilbud, der signalerer omsorg for medarbejderne, men hvad nu hvis man ikke har lyst til at lægge arm til blodprøver i arbejdstiden? Er det rimeligt, at mulig usundhed skabt i fritiden skal bringes på banen på arbejdspladser, hvor det ikke er arbejdet, der påvirker helbredet?

Hos Banedanmark, hvis 2100 medarbejdere får togene til at køre på skinner, har de netop afholdt en hel sundhedsmåned. Tidligere var der kun tale om en årlig sundhedsuge, men for første gang har personaleafdelingen, HR, udvidet for at sætte endnu mere fokus på medarbejdernes sundhed. Månedens indebar blandt andet konkurrencer de lokale afdelinger imellem, hvor medarbejderne fik målt deres såkaldte kropsalder. Det vil sige en fiktiv alder, der ud fra flere forskellige fysiske parametre beskriver, hvordan kroppen 'i virkeligheden' har det. Afdelingen med den laveste gennemsnit-

lige kropsalder vandt, mens den afdeling, der til december har reduceret sin gennemsnitlige kropsalder mest, også vil vinde.

Medarbejderne fik desuden tilbudt et generelt lægeligt sundhedstjek på arbejdspladsen, som eksempelvis 200 af 500 medarbejdere i hovedafdelingen Banehuset tog imod sidste år. Heraf blev to-tre medarbejdere sendt videre til yderligere undersøgelser hos egen læge. Ledelsen får ikke besked om, hvilke medarbejdere der får knap så positive prøvesvar tilbage, men et overordnet skøn over medarbejdergruppens sundhed rapporteres, og antallet af videresendte oplyses.

HR-direktør for Banedanmark Charlotte Smidt finder ikke den nuværende sundhedsordning problematisk og har sågar også spørgsmål om medarbejdernes helbred på programmet ved de årlige medarbejderudviklingssamtaler.

De lyder eksempelvis: "Hvordan kan Banedanmark/din leder/dine kolleger understøtte dig i at bevare en sund livsstil?" og "Har du ønsker om fremme af dit fysiske/psykiske velbefindende, som du gerne vil drøfte?". Charlotte Smidt understreger med en anekdote, at både sundhedstjek og en diskussion af medarbejderens helbred er frivilligt.

"Da vi indførte det ved medarbejdersamtalerne, reagerede en af vores meget kraftige medarbejdere ved at sige "Nå, er det nu, vi skal tale om, at jeg er

for fed?”. Til det svarede chefen, at det kunne de da godt, men at det ikke nødvendigvis var det, samtalen skulle handle om. “Det drejer sig om, hvorvidt man generelt har det godt,” siger hun.

Det fik dog Charlotte Smidt til at være opmærksom på og overveje den gråzone, der kan være for, hvad der er henholdsvis den enkelte medarbejders og virksomhedens ansvar.

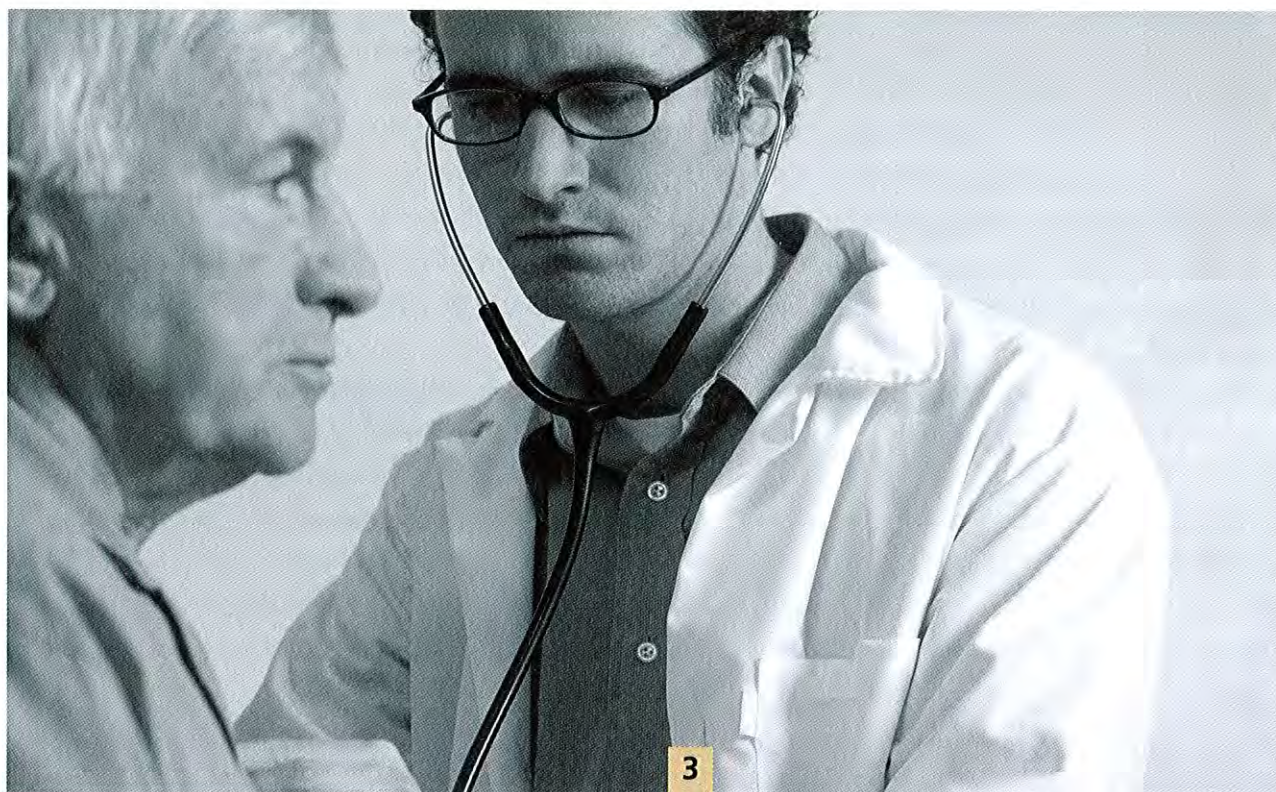
“Jeg har selv overvejet, om der er nogen, der vil føle sig presset til sundhedstjekket og den sunde livsstil. Jeg skal ikke kunne sige, at der ikke er nogen, der føler sig presset. Jeg håber det dog ikke og oplever ikke, at der bliver set skævt til nogen. Men for at være helt ærlig vil jeg da hellere have, at der er et gruppepres for at deltage i sundhedsaktiviteter på arbejdspladsen end for at tage ud og deltage i en øldriknings-konkurrence,” siger hun og understreger, at Banedanmark selvfølgelig også har fokus på sundhed, fordi virksomheden tror på, at sunde medarbejdere gør deres arbejde godt, og fordi en sundhedsmæssigt aktiv virksomhed også er en attraktiv arbejdsplads.

Sidste år var det medicinalfirmaet Novo Nordisk, der med sin diabetesbus stod for sundhedsundersøgelserne ved Banedanmarks hovedkontor.

Som en virksomhed der forsøger at bekæmpe diabetes, gør Novo Nordisk også selv meget for sine næsten 30.000 medarbejders sundhed, fortæller firmaets globale HR-direktør Lars Christian Lassen. Det indebærer blandt andet fitnesscentre på arbejdspladserne, sund kost, en rygepolitik og så netop tilbuddet om sundhedstjek og rådgivning om en sund livsførelse, som en stor majoritet af firmaets ansatte tager imod. Novo Nordisk har dog bevidst valgt ikke at inkludere sundhedsspørgsmål i medarbejdersamtalerne.

“Selvom sundhedstjekkerne ligger i arbejdstiden, hører de til privatlivet, da der er tale om frivillige tilbud. For os er det naturligt at tilbyde medarbejderne de lette valg. Selvfølgelig må de gerne spise usundt, de skal bare have et nemt alternativ på arbejdspladsen, ligesom det ikke er slikskåle, der står på mødebordene. Og vi mener ikke, at fremme af sundhed skal være en del af den direkte medarbejder-leder-relation og holder os derfor til at snakke om medarbejderens personlige og professionelle udvikling ved medarbejdersamtalerne. Der går grænsen for os,” siger Lars Christian Lassen, der håber på en positiv afsmittning medarbejderne imellem, som ikke skal forveksles med negativt gruppepres. ⁽¹⁾

Kristeligt Dagblad, den 8. oktober 2010.



Arbejdsgiverne skal holde medarbejderne raske

Af Michael Bræmer

Sundhedsordninger ligger helt i top på lønmodtageres liste over, hvad de synes er rimelige krav til arbejdsgiverne. Ekspert advarer mod at fralægge sig ansvaret for egen levevis og sundhed.

Gratis kaffe, frugt og en hjemme-pc kommer arbejdsgiverne ikke langt med i dag, hvis de vil gøre sig attraktive over for medarbejdere. Kravene til *frynsegoder vokser, og især forventer lønmodtagerne, at arbejdsgiverne sørger for deres fysiske og psykiske velbefindende. Sundhedstjek, afvænning fra tobak, alkohol og stoffer, hjælp til at tabe sig og psykologhjælp topper lønmodtagernes liste over rimelige frynsegoder. 55 procent af lønmodtagerne finder det rimeligt at få sundhedstjek stillet til rådighed helt eller delvist betalt af deres arbejdsgiver, mens henholdsvis 36, 35 og 30 procent finder de tre andre frynsegoder rimelige ifølge en undersøgelse, som Capacent Epinion har foretaget for Ugebrevet A4.

Lønmodtagernes store fokus på sundhed er en naturlig følge af udviklingen på arbejdsmarkedet, hvor der i dag stilles krav om kreativitet og innovation, og vi bringer vores personlighed i spil på en helt anden måde end tidligere, mener fremtidsforsker i virksomheden Futuria, Anne Marie Dahl.

“Engang var maskinen det væsentligste arbejdsredskab og den, man passede, pudsede og plejede. Nu er det den enkelte medarbejder, og derfor er coaching, wellness og sundhedsordninger fremtidens olie på maskinerne. Det er følsomt og stressende, når tingene ikke længere er sat op i tydelige organisationsdiagrammer, og derfor finder vi det

rimeligt, at der bliver tjekket og sørget for, at vi kan holde til belastningen,” siger hun.

Forskningschef på Statens Institut for Folkesundhed, Morten Grønbæk, er som udgangspunkt tilfreds med, at sundhed prioriteres så højt af lønmodtagere. Men samtidig understreger han, at når det handler om sundhed, er det langt bedre at forebygge end at behandle. Det afgørende er den måde, man lever på. Derfor advarer han mod, at individet fralægger sig ansvaret for egen sundhed og deponerer det hos arbejdsgivere.

“Jeg ser det ikke som arbejdspladsens primære opgave at være forebyggende. Men for eksempel afvænning for alkoholmisbrug, som der peges på i undersøgelsen, er noget, der kan foregå i et positivt samspil på arbejdspladsen. Folk, der får stillet et ultimatum og risikerer at miste jobbet, hvis de ikke bliver tørlagt i løbet af en vis periode, gennemfører langt oftere en succesfuld afvænning end andre,” siger han.

I USA har it-virksomheden Google udviklet en frynsekultur, hvor alt praktisk – også i hjemmet – bliver ordnet for medarbejderne, så de udelukkende skal koncentrere sig om deres arbejde. Den udvikling kan også være på vej i Danmark, viser A4's tal. 20 procent af de 18-34-årige finder det således rimeligt, at arbejdsgiverne sørger for



Foto: Lund & Mus arkiv.

børnepasning, og 14 procent, at de tager sig af rengøring i medarbejdernes eget hjem.

Fremtidsforsker i Center for Fremtidsforskning, Marianne Levinsen, er overbevist om, at kravene til arbejdsgiverne om hjælp til aflastning og balance i privatlivet vil vokse i de kommende 10-15 år: Havemand, tøjrens, mad med hjem, bilreparation, hundeluftning og så videre. Kun fantasien sætter grænser. Men deponerer vi ikke vores sjæl hos arbejdsgiverne og giver dem lov til at vade lige ind i vores privatliv?

“Jo, men hvis det er frivilligt, oplever man det positivt. Det er klart, at man bindes mere til virksomheden, men det er også meningen. Arbejdsgivere er ikke velgørere. De har en bundlinje at pleje og ønsker at få mest muligt ud af de medarbejdere, de har,” siger hun.

Ordforklaring

*Frynsegoder: fordele, som en lønmodtager kan have ud over lønnen.

Ugebrevet A4, nr. 36, 2008.

Sluk strømmen med en sms

Af Peter Voersgaard

Stigende energipriser får danskerne til at ty til ny teknologi til hjemmet.

Styr varmekonsumet, eller sluk for strømmen derhjemme med en sms, (0) ... du er på arbejde. Det bliver en af de muligheder, som danskerne vil tage i brug, i takt med at energipriserne stiger, vurderer fremtidsforskere.

“Der kommer flere teknologiske løsninger, som sænker strømforbruget, eller som holder styr på energiforbruget i hjemmet,” siger forskningschef Marianne Levinsen fra Center for Fremtidsforskning.

Det er (1) ... de høje energipriser, som får danskerne til at gå nye veje, når det gælder teknologiske løsninger i hjemmet. (2) ... kommer der flere installationer i privatboligen, som holder energiforbruget nede, vurderer hun.

Teenagere er dyre i drift

Det er dog ikke kun høje energipriser, som kan give danskerne grå hår i hovedbunden. Også ubetænksomme teenagere, som ikke tænker på el-regningen derhjemme, kan koste mor og far dyrt. “Teknologiske løsninger til energiforbruget er smarte med unge teenagere i hjemmet, (3) ... de ofte farer af sted hjemmefra uden at få slukket for det ene eller det andet på teenageværelset,” siger Marianne Levinsen.

Danskernes lyst til at anvende ny teknologi afhænger dog af prisen og brugervenligheden, påpeger forskningschefen.

Intelligente hjem

Også hos Innovation Lab, som er et videnscenter for ny teknologi, spår man, at danskerne får mere intelligente hjem. Og en af (4) ... at kunne slukke for strømmen med en sms eller en iPhone-applikation er, at danskerne ikke (5) ... at spekulere over, om man nu har glemt at slukke for strykejernet, inden man gik hjemmefra, forklarer projektleder Thomas Wittenburg, der (6) ... beskæftiger sig med Smart Grid-teknologi, som er fremtidens intelligente el-net.

“Vi kommer til at se en automatisering i hjemmet, for eksempel automatiske tænd- og sluk-funktioner til lyset, og det (7) ... af apparater eller teknologier, som overvåger = holder øje med energiforbruget i hjemmet. Vi er på vej derhen, hvor vi kan overvåge det enkelte apparats eller en lyspæres energiforbrug,” siger han.

Lige umiddelbart vil fokus (8) ... være rettet mod at udvikle apparater, som ikke bruger så meget strøm, mener han.

“Først og fremmest kommer der apparater, som bruger mindre energi, for eksempel fladskærme, dvd-maskiner og playstations. Der vil være et stort fokus på at spare energi, når de kører eller er i standby-mode,” siger Thomas Wittenburg.

Politiken, den 17. januar 2011.



Foto: Lund & Mus arkiv.