

GRAFISK BAR

MAGASINET OM ARBEJDSMILJØ I DEN GRAFISKE BRANCHE

38. NUMMER · DECEMBER 2015



DET RIGTIGE SKAL VÆRE NEMMEST

PAUSER GIVER ENERGI

DET ER NU! DET ER TID TIL DEN ÅRLIGE
ARBEJDSMILJØDRØFTELSE

Medlemmer
i Grafisk BAR:

GraKom Brancheforeningen for Kommunikation, Design & Medieproduktion · Danske Mediers Arbejdsgiverforening
Emballageindustrien HK/Privat · 3F - Fagligt Fælles Forbund · Dansk EL-Forbund · Dansk Journalistforbund



Indhold:

- 3 Synspunkt**
Robuste arbejdspladser eller robuste medarbejdere? Palle Larsen fra 3F spørger, om vi er ved at skabe et arbejdsmarked, hvor man skal være særlig robust for at kunne klare det. Og så minder han om det sociale ansvar, som arbejdsgiverne også har for, alle medarbejdere uanset "robusthedsniveau".
- 4 Styrk arbejdsmiljøet og øg indtjeningen**
En reportage fra konferencen "Psykisk arbejdsmiljø og produktivitet". Konferencens hovedbudskab var, at det kan betale sig for virksomhederne at investere i et godt arbejdsmiljø. Derfor skal et godt arbejdsmiljø ikke betragtes som en udgift, men som en investering.
- 6 Det rigtige skal være nemmest**
I artiklen præsenterer vi et nyt redskab, som kan være en inspiration til alle, der har fokus på at skabe et godt arbejdsmiljø. Adfærdsdesign eller nudging, som det også kaldes, er det nye sort. Og det betyder, at man i mange tilfælde kan indrette arbejdspladsen, så folk træffer det rigtige valg i forhold til arbejdsmiljøet uden at tænke over det, men bare fordi det er det nemmeste.
- 11 Pauser giver energi**
Ny forskning viser, at en pause virker bedst, hvis du foretager dig noget, du kan lide i din pause. Og en pause behøver ikke at være lang for at give din hjerne det tiltrængte break, der giver dig ny energi.
- 12 Årlig drøftelse af arbejdsmiljøet – sådan gør du**
Riv siden ud og tag den med til mødet. Den gør det nemt at afholde den årlige arbejdsmiljødrøftelser.
- 14 Det skal være rart at sortere skrald.**
I Kolding Storcenter er det lykkedes adfærdsdesignerne at indrette affaldsrummet, så medarbejderne har lyst til at bruge tid på at sortere affaldet. Fra at være den værste arbejdsopgave, blev det rart at sortere affald.
- 18 AM 2015**
Hvis du ikke selv var til Arbejdsmiljøkonferencen 2015, så har vi besøgt den for dig og fortæller om nogle af højdepunkterne fra konferencen. Vi håber du bliver inspireret.
- 22 Gå dig gladere og mindre stresset**
Ny undersøgelse viser at det kan betale sig at gå en tur i arbejdsdagen. Læs hvorfor.
- Arbejdsmiljøindsats med udgangspunkt i kerneopgaver**
Det giver et godt resultat at lade arbejdsmiljøindsatsen udspringe af medarbejdernes kerneydelser.
- 23 Mød din BAR**
Mød folkene bag Grafisk BAR og læs om formålet med magasinet.
- 24 Kort & godt + konkurrence**

GRAFISK BAR

NYHEDSBREV

På forsiden af www.grafiskBAR.dk kan du tilmelde dig Grafisk BARs nyhedsbrev og få nyheder om nye publikationer og nye aktiviteter fra Grafisk BAR direkte i din mailboks.

GRAFISK BAR

Udgiver: Fællessekretariatet Grafisk BAR
Weidekampsgade 8
2300 København S
Email: grafiskBAR@grafiskBAR.dk

Ansv. redaktør: Nina Caroline Jacobsen,
Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Redaktion: Grafisk BARS
Informationsudvalg

Redaktør: Pia Olsen,
Kommunikationsbureauet Citat

Journalister: Pia Olsen, Anna Bridgewater
Layout: Monica Brix

Fotos: Michael Vienø, Istock, Pelle Rink,
Jette Danholm, Christina Widholm

Tryk: Kailow

Oplag: 6.000

Udgivelse: Nr. 38, 2015

Udgives 4 gange årligt

ISSN: 1901-1334 Papir

ISSN: 1901-1342 Online

Kontakt til redaktionen:

pia@citat.dk eller

Telefon: 2279 3716

Forsidefoto: Michael Vienø

Medlemmer i Grafisk BAR:

GraKom Brancheforeningen for
Kommunikation, Design &
Medieproduktion
www.grakom.dk

Danske Mediers Arbejdsgiverforening
www.mediearbejdsgiverne.dk

Emballageindustrien
www.emballageindustrien.dk

HK/Privat
www.hkprivat.dk

3F – Fagligt Fælles Forbund
www.3f.dk

Dansk EL-Forbund
www.def.dk

Dansk Journalistforbund
www.journalistforbundet.dk

Kontakt:

Fællessekretariatet Grafisk BAR
Weidekampsgade 8
2300 København S
Email: grafiskBAR@grafiskBAR.dk

SYNSPUNKT

ROBUSTE ARBEJDSPLADSER ELLER ROBUSTE MEDARBEJDERE

Mange underlige udsagn svirrer i luften i denne tid, hvor der er fokus på, at vi alle bliver nødt til at tage nogle ekstra år på arbejdsmarkedet. Det er der i og for sig intet galt i, hvis der var lige muligheder i brancherne for at opfylde de politiske krav.

I 3F har vi fået udarbejdet en analyse, der viser, at 24,6% af vore medlemmer har forladt arbejdsmarkedet som følge af førtidspensionering og tidlig død omkring 60-års alderen. Blandt akademikere er det 5,8%, men den tilsvarende andel for FTF-området er 9,2%. Dødelighed og risiko for førtidspensionering er altså markant større for ufaglærte end blandt personer med en videregående uddannelse. I gennemsnit mister ufaglærte 5,7 potentielle arbejdsår, mens det tilsvarende antal tabte arbejdsår for personer med en videregående uddannelse i gennemsnit er 1,5 år. Personer med en erhvervsfaglig uddannelse ligger pænt i midten med 2,9 potentielle mistede arbejdsår.

Og hvorfor er det så vigtigt det her? Det er vigtigt, fordi Danmark altid har været kendetegnet ved stor social og økonomisk lighed. En lighed, der bliver alvorligt truet, blandt andet fordi der med de politiske tiltag om efterlønns begrænsning, førtidspensionsordningens nærmest umulige levevilkår m.m. er en latent risiko for, at vi kommer til at stå med et kæmpe gruppe af personer i fremtiden, som er for nedslidte til at passe et arbejde og med en vurdering af deres arbejdsevne, der umuliggør en eller anden form for offentlig forsørgelse.

Arbejdsgiverne (DA) er klar over problemet, men deres kommentar til situationen er meget foruroligende, for ikke at sige direkte provokerende: "Vi efterlyser robuste medarbejdere!"

Men arbejdsgiverne indtager altså blot de sædvanlige positioner med denne holdning og sender signaler til de ansatte om, at nu må de altså tage sig sammen, bide tænderne sammen og holde op med at klynke.

Denne kyniske holdning understreges af, at hver fjerde 3F'er må tage smertestillende midler for at kunne gennemføre arbejdsda-

gen. Det harmonerer efter min overbevisning rigtig dårligt med arbejdsgivernes og beskæftigelsesministerens påstand om, at Danmark har et arbejdsmiljø i verdensklasse.

I dette nummer af Grafisk BAR er der fokus på "nudging". I og for sig et spændende initiativ, men det er vel i og for sig bare andre ord for, at vi skal huske at behandle hinanden ordentligt på arbejdspladserne. Noget der måske går lidt i glemmebogen i en travl hverdag, men som er bydende nødvendigt, hvis de politiske mål skal kunne indfris af alle på det danske arbejdsmarked, og man samtidig skal kunne have en god lang alderdom, når arbejdslivet er ovre! Så mit råd til arbejdsgiverne er: Læg den hårde retorik i graven og lad os sammen gøre det, vi er bedst til, nemlig at udvikle gode redskaber, der kan forbedre arbejdsmiljøet til gavn for de ansatte. Det er mere nødvendigt end nogensinde!



Palle Larsen
Arbejdsmiljøkonsulent
3F

Synspunkt har til formål at skabe opmærksomhed og debat om aktuelle og særlige arbejdsmiljøemner. Synspunkt skrives på skift af parterne i Grafisk BAR og er altid udtryk for forfatterens egen holdning.

Styrk arbejdsmiljøet og øg indtjeningen

Den europæiske arbejdsmiljø-uge blev markeret hos Lederne med konferencen Psykisk arbejdsmiljø og produktivitet. Det dominerende budskab på konferencen var, at et godt arbejdsmiljø har en positiv effekt på bundlinien.

Af Pia Olsen/Citat
Foto: Pelle Rink

Det kan betale sig at investere i et godt arbejdsmiljø. Vi skal ikke betragte arbejdsmiljøet som en ekstra udgift, men som en investering, der vil øge virksomhedens samlede indtjening. Det var udgangspunktet for konferencen Psykisk arbejdsmiljø og produktivitet, som blev afholdt af Lederne. Og salen var fyldt, da den første taler Christa Sedlatschek, direktør for EU's Arbejdsmiljøagentur i Bilbao, gik på talerstolen.

Christa Sedlatschek fortalte om, hvorfor man på europæisk plan havde valgt at fokusere på trivsel og stress i år. Og en af årsagerne er, at man i mange mindre virksomheder simpelthen ikke er opmærksom på, hvor stort et problem stress er.

Velkendte faktorer som dårligt organiseret arbejde, urealistiske deadlines og manglende indflydelse på tilrettelæggelsen af egne arbejdsopgaver blev også nævnt som årsager til stress.

Stress er et stort problem på de euro-

pæiske arbejdspladser, og den aktuelle kampagne forsøger at favne både forebyggende tiltag, men også selve håndteringen af den situation, der opstår, når en medarbejder går ned med stress. En måde at begrænse såvel menneskelige som økonomiske omkostninger på er at have en god plan for, hvordan en medarbejder, der har været sygemeldt med stress, kommer godt tilbage på arbejdspladsen igen. Netop det er en af kampagnens pointer, fortalte Christa Sedlatschek.

Kampagne med positivt udgangspunkt
Christa Sedlatschek understregede også vigtigheden af, at dette års kampagne tog udgangspunkt i den positive effekt af at skabe et godt arbejdsmiljø.

"Den besked vi ønsker at sende til de europæiske firmaer er, at et godt arbejdsmiljø styrker virksomheden og øger virksomhedens indtjening," sagde Christa Sedlatschek, som også understregede, at stress er hele arbejdspladsens problem og ikke kun den enkeltes. Forbløffelsen bredte sig i tilhørernes

ansigter, da Christa Sedlatschek kunne fremvise statistik, der helt tydeligt viste, at Danmark ligger helt i toppen, når det handler om, hvor stort tidspresset er på danske arbejdspladser.

Til slut præsenterede Christa Sedlatschek næste års kampagne, hvor temaet bliver "sikker arbejdsplads i alle aldre" og hvor der vil blive sat fokus på at gøre arbejdsmarkedet mere attraktivt for den ældre del af arbejdsstyrken.

Relationer - det nye guld

Et forskerteam fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, bestående af seniorforsker Vilhelm Borg samt postdoc og ph.d. Malene Friis Andersen, kom med deres bud på, hvorfor psykisk arbejdsmiljø har så stor en effekt på produktiviteten.

"Arbejdet har ændret karakter, det er blevet mere komplekst. Der er flere processer i at fremstille et produkt og det betyder, at der skal bruges flere kompetencer. Man kan ikke selv udføre alle arbejdsprocesser, så det kræver samar-

bejde at fremstille et tilfredsstillende produkt. Faktisk kræver det et godt samarbejde, hvor alle bidrager med det bedste, de kan. Sådan opnår virksomheden et godt produkt," lød det fra Malene Friis Andersen på podiet.

Pointen omkring den øgede kompleksitet i arbejdets udførelse fik også Malene Friis Andersen til at kalde relationer for "nutidens samlebånd". Der skal flere kompetencer til at skabe virksomhedens produkt og derfor også flere medarbejdere.

Relationer er en kompetence

Når en virksomhed skal ansætte en medarbejder vil det at være god til relationer være en kompetence, de kigger efter. Det er ikke længere nok at være god til sit eget arbejdsområde, man skal også være god til at samarbejde med de andre, der også bidrager til produktet. Det betyder helt konkret, at virksomheder i fremtiden skal bruge ressourcer på at styrke deres medarbejders relationskompetencer, lød en af konklusionerne fra Malene Friis Andersen.

Viden flyder frit

Kvaliteten af relationerne er afgørende, for det er den, der afgør om viden stopper eller flyder mellem afdelingerne og medarbejdere. Sagt på en anden måde, hvis man har en god relation til sine kolleger og de andre afdelinger på arbejdspladsen, så sker der i højere grad en vidensdeling. Man er mere tilbøjelig til at spørge til andres erfaringer, og man er mere tilbøjelig til at dele ud af sin viden, hvis man har det godt med hinanden. Og i sidste ende betyder det en større produktivitet og bedre kvalitet for virksomheden, uddybede Malene Friis Andersen.

Fælles om forandring

En væsentlig kompetence på en moderne arbejdsplads er evnen til at kunne omstille sig. Og her kunne Malene Friis Andersen og Vilhelm Borg også fortælle, at et rigtig godt udgangspunkt for at håndtere forandringer er, at der er gode relationer mellem kolleger samt mellem ledelse og medarbejdere.

Gode relationer gør det nemmere at

tackle nye udfordringer og ved fælles hjælp. Derfor er det også helt afgørende, at vi i fremtiden forsker i, hvordan vi styrker relationer i grupper/arbejdsteams. Det mangler der viden om, fortalte Malene Friis Andersen.

Afslutningsvist talte forskerteamet også om, at det ikke kun handler om relationer mellem medarbejderne, men at der også er nye krav til relationen mellem leder og medarbejdere. Den øgede kompleksitet i arbejdsprocessen gør, at der opstår et nyt afhængighedsforhold mellem leder og medarbejdere.

Lige inden kaffe og kage tog professor fra SDU, Jan Stentoft, tråden op og fortalte om, hvordan man får bedre flow i produktionen gennem involvering og samarbejde. Han startede med at understrege, at der er en stor kløft mellem det, han kaldte "knowing and doing", altså mellem at vide hvad der er rigtigt at gøre og så rent faktisk at gøre det. Blandt deltagerne blev der nikket genkendende til denne problemstilling.



Malene Friis Andersen

Det rigtige skal være nemmest

Drop huskesedlerne og de løftede pegefingre og indret i stedet arbejdspladsen, så medarbejderne gør det rigtige. Sådan lyder deisen fra tidens nudging-eksperter. Vi har inviteret en adfærdsdesigner med ud på Politikens Lokalaviser for at se om nudging/ adfærdsdesign er et værktøj, der kan bruges.

Af Pia Olsen/Citat
Foto: Michael Vienø



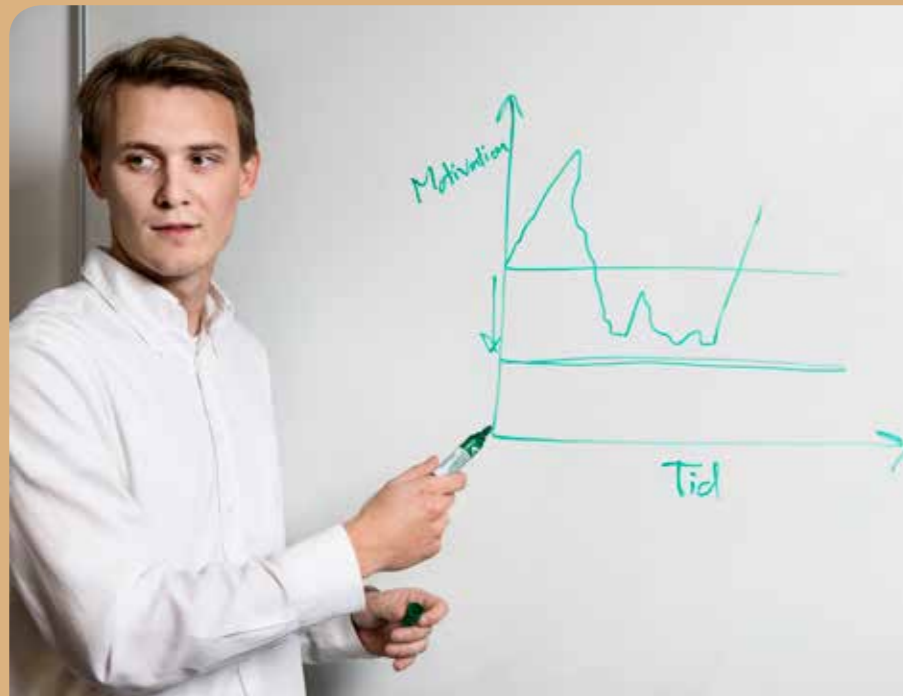
Design til adfærd, også kaldet nudging, er en ny trend på arbejdsmarkedet. Det handler om at gøre det nemt for alle at have den rigtige adfærd. Og erfaringer viser, at nudging kan være et effektivt redskab, når man skal have folk til at gøre det rigtige, uanset om det handler om at have en hånd på gelænderet eller at huske og bruge sit hæve/sænke bord. Lykkes det at designe til den rigtige adfærd bliver sedler som "Husk: En hånd på gelænderet" og andre sedler fra samme skuffe helt overflødiggjort. Og udfordringen med at få folk til kontinuerligt at holde fokus på arbejdsmiljøet vil blive mindre.

Men hvad er adfærdsdesign? Hvordan gør man helt konkret? Og er det et redskab, som vi kan bruge indenfor arbejdsmiljøområdet? Med de tre spørgsmål på dagsordenen inviterede Grafisk BAR adfærdsdesigner Sebastian Borum Olsen fra firmaet /KL.7 med på besøg hos Politikens Lokalaviser i Birkerød for at se, om han kunne hjælpe dem med nogle af de arbejdsmiljø udfordringer, de har.

"Vi har tre helt dominerende problematikker, når det handler om arbejdsmiljøet. Den ene er temperaturen i bygningen. Om sommeren er her alt for varmt på de kontorer, hvor solen står lige på. Der er markiser og solfiltre på vinduerne, men det er ikke nok. Der er blevet opsat ventilatorer i stort set alle versioner, og folk åbner døre og vinduer på vid gab. Det er bare hårdt at sidde i den varme hele dagen. Og der opstår ofte træk, fordi alle åbner døre og vinduer," fortæller formand for arbejdsmiljøudvalget Johanne Dandanell Gelmer.

"Det er et problem, vi løbende har oppe og vende, når vi taler om arbejdsmiljøet. Vi har også forsøgt at vende folk til at slå markiserne ud, inden solen kommer, men ikke alle husker det," siger arbejdsmiljørepræsentant Heidi Muldrup.

Adfærdsdesigner Sebastian Borum Olsen lytter eftertænksomt og begynder så at tegne og fortælle.



”Når man som adfærdsdesigner skal forsøge at løse et problem som det med varmen, vil man først stille spørgsmålet: Kan vi teknisk løse problemet, så folk slet ikke behøver at forholde sig til problemet? Bor man i en lejet bygning som Politikens Lokalaviser, er det ikke muligt at installere større ventilations-systemer, så det er altså ikke en mulighed. Så må vi kigge på medarbejdernes adfærd,” siger Sebastian Borum Olsen og fortsætter:

”En løsning kunne være at gå udenfor et par gange i løbet af dagen, så medarbejderen kommer ud af de varme kontorer og lige får sænket temperaturen til et behageligt niveau og dermed genfinder et velvære. Og netop det med at komme ud er jo helt oplagt, når man ligger så smukt, som I gør,” siger Sebastian Borum Olsen og peger ud på søen, der ligger helt tæt op til huset, og hvor efteråret folder sig ud i al sin pragt.

”Der var faktisk engang en afdeling, her på stedet, som gik en tur et par gange om dagen,” mindes Heidi Muldrup, men sådan er det ikke længere, da den afdeling er flyttet væk fra kontoret i Birkerød.

Det skal være nemt at gøre det rigtige
Helt centralt i tankegangen om adfærdsdesign er, at man ikke kun peger på en løsning, men at man også gør det nemt for folk at vælge den rigtige adfærd.

”Vi kender allesammen det med at have de bedste intentioner, og vi ved, at det vil være godt for os at gøre et eller andet, eksempelvis at gå en tur. Men vi får bare ikke gjort det. Og her vil man så som adfærdsdesigner begynde at kigge nærmere på, hvorfor vi ikke får gjort det, som er bedst for os? Hvilke forhindringer er der eksempelvis for, at medarbejderne her på Pola går et par ture ud i luften på en varm sommerdag?,” siger Sebastian Borum Olsen.

Johanne Dandanell Gelmer er parat med et par udfordringer.



”Nogle af kvinderne vil måske ikke synes, de har fodtøj på til at gå rundt ude på stierne. Og så er der måske også det med tiden. Det kan være svært at finde tiden til det,” siger hun.

”Den første forhindring med fodtøjet er forholdsvis nem at løse. Der kan man indkøbe kondisko til alle medarbejderne, så de har et par, de lige kan smutte i, når de skal ud og gå. De skal stå på arbejdspladsen, så man ikke skal huske at få dem med hjemmefra hver dag,” siger Sebastian Borum Olsen og går hastigt videre til den næste forhindring.

”Det er et spørgsmål om, hvordan man tænker det med tiden. Når medarbejderne kommer afkølede og friske tilbage efter en lille tur på 5-7 minutter, så stiger produktiviteten måske. Så måske vinder man i virkeligheden tid ved at gå en tur,” siger Sebastian Borum Olsen, som også har et andet forslag til, hvordan man kan få indlagt små gåture i hverdagen.

Walk and talk
På langt de fleste arbejdspladser vil der være møder i løbet af dagen. Hyppigheden afhænger lidt af, hvilket job man har, men møderne vil næsten altid være en del af et moderne arbejdsliv.

”Når man skal holde møder, kan man eventuelt begynde at holde såkaldte ’walk and talk’ møder. Det betyder, at man holder mødet, mens man går en tur. For mange mennesker er det rigtig rart at gå og snakke fremfor at sidde ned omkring et bord. Og her har I jo de smukkeste omgivelser at holde mødet i, så det vil være oplagt at gøre de gående møder til en del af virksomhedskulturen” siger Sebastian Borum Olsen.

Brug hæve/sænkebordene
På hele arbejdspladsen står der hæve/sænkeborde, og hæve/sænkebordene virker glimrende – hvis de bliver brugt!

”Vi har investeret i hæve/sænkeborde til alle medarbejdere for at skåne deres rygge. Og de medarbejdere, der bru-

ger dem, er glade for det og kan mærke en effekt. Men vi har også mange, som egentlig gerne vil bruge deres hæve/sænkeborde, men som glemmer det, når arbejdsdagen suser derudad,” siger Johanne Dandanell Gelmer med et strejf af frustration i stemmen.

En spadseretur rundt på kontorerne viser ganske rigtigt, at det er meget få af medarbejderne, der står op. Og medarbejderne bekræfter også, at de ofte glemmer at bruge bordene.

”Igen kan man stille sig selv spørgsmålet: Kan vi løse problemet med den teknologi, vi bruger, så folk ikke behøver at tænke over det? Og ja, det kan man faktisk. Man kan sætte en timer på hæve/sænkebordene, så de automatisk kører op og ned i løbet af arbejdsdagen, og så bliver medarbejderen jo nødt til at følge med,” forklarer Sebastian Borum Olsen. Men der er også andre, mindre radikale løsninger på problemet.

”Det man skal være opmærksom på, når man forsøger at fjerne forhindringer for en hensigtsmæssig adfærd er, at folk ikke gider at blive slået i hovedet med diverse påmindelser i løbet af dagen. Det bliver hurtigt et irritationsmoment, hvis folk hele tiden får besked om at ”husk nu dit, og husk nu dat”. Det skal vi væk fra og finde andre mere refleksbetingede løsninger,” siger Sebastian Borum Olsen og nævner et alternativ til huskesedlerne.

”Man kan simpelthen bruge en alarm eller et æggeur, der bipper to gange om dagen. Så behøver folk ikke huske at rejse sig, for så bliver de mindet om det,” siger Sebastian Borum Olsen, der også har andre mulige løsninger.

Man kan plante en muldvarp på hvert kontor

Som forsøg kunne det være interessant at plante en muldvarp på et kontor. Med muldvarp mener jeg en person, der uden ord bare begynder at bruge sit hæve/sænkebord i løbet af dagen. Det

er en person, som indvilliger i at være muldvarp, og som får opgaven at være foregangsperson på kontoret i et begrænset tidsrum. Der sker nemlig ofte det, at når én person pludselig begynder at bruge sit hæve/sænkebord, så vil kollegerne omkring ham eller hende blive inspireret til at gøre det samme. Det er, fordi vi spejler hinandens adfærd. Efter et stykke tid, vil det blive en mere almindelig adfærd hos alle på kontoret, og så er der større sandsynlighed for, at flere vil få det gjort,” forklarer Sebastian Borum Olsen.

En anden måde at ændre adfærden på er at gøre det til en rutine.

”Man kan også helt enkelt indføre en ny tradition med, at alle medarbejdere kører deres skrivebord op, inden de går til frokost. Når de kommer tilbage fra frokost, vil det så være helt naturligt at stille sig og arbejde,” forklarer Sebastian Borum Olsen.

På et af virksomhedens allerbagerste kontorer finder vi en medarbejder, der har knækket vanen og får brugt sit hæve/sænkebord.

”Da det er mig, der holder styr på økonomien her i firmaet, så ved jeg jo, hvad det har kostet at anskaffe de mange hæve/sænkeborde. Og jeg tror simpelthen, at jeg fik brudt vanen med at sidde, fordi jeg blev frustreret over at se, at mine kolleger ikke fik brugt hæve/sænkefunktionen. Nu står jeg altid op. I dagligdagen sidder jeg kun ned cirka ½ time. Og så sidder jeg ned til de møder, jeg skal til. Men ellers står jeg op, og det har jeg det rigtig godt med. Men jeg kan godt huske, at jeg i starten lige skulle vænne mig til det. Det kunne være lidt svært at koncentrere sig på samme måde, som når jeg sad ned. Men det har jeg vænnet mig til nu,” siger økonomidirektør Tommy Voigt Hansen.

Støj og forstyrrelser
En sidste stor udfordring, som arbejdsmiljøudvalget løbende arbejder med, er

Pauser giver energi

Ny forskning gør op med myten om, at pauser skal være lange og indeholde alt andet end arbejde, hvis de skal give energi.

at sænke støjen i storrumskontorerne. Men på trods af en stor indsats er det ikke helt lykkedes endnu. I nogle kontorer er der opsat skærme foran skrivebordene, men medarbejderne synes ikke, at de virker.

”Det er ikke specielt charmerende at sidde og glo ind i sådan en stor sort plade. Og det er svært at gøre kontoret hyggeligt, når vi sidder bag store sorte skærme, men det værste er faktisk, at det slet ikke virker,” forklarer debitorleder Tina Kristiansen, som sidder på et kontor, hvor de er fire medarbejdere, der alle taler hyppigt i telefon.

”Problemet er også, at vi ofte har brug for at tale sammen og drøfte en problemstilling med hinanden, men vi har ikke brug for at kunne høre alle hinandens samtaler. Det er meget forstyrrende, når to eller tre medarbejdere hele tiden taler i telefon,” siger Tina Kristiansen.

Adfærdsdesigner Sebastian Borum Olsen lytter koncentreret, mens han kigger sig omkring på kontoret.

”Støj er en klassisk udfordring på moderne arbejdspladser, hvor folk sidder i såkaldte storrumskontorer. Helt typisk er udfordringen, at der på den ene side skal kunne foregå vidensdeling. Medarbejderne skal kunne tale sammen for at få arbejdet til at glide, men samtidig skal de ikke tale sammen hele tiden, for så er der for meget støj til, at kollegerne kan koncentrere sig,” siger Sebastian Borum Olsen, der også har nogle mulige løsninger på problemet.

”De sorte plader er ikke en løsning. Dels sidder de forkert til egentlig at have en effekt på støjniveauet, og dels så er det ikke særligt rart for medarbejderne at sidde og kigge ind i en sort plade. Jeg ville i stedet arbejde med at indrette lokalet anderledes. Og her er en vigtig tommelfingerregel, at når folk ikke har umiddelbar øjenkontakt, så sænker det støjniveauet. Det handler om, at folk så ikke sludrer så meget, men samtidig har mulighed for at drøfte de arbejdsmæssige spørgsmål de har behov for,” siger Sebastian Borum Olsen.

Arbejdsmiljørepræsentant Heidi Muldrup kan sagtens genkende problematikken omkring de sorte skærme:

”Vi har talt om, at de ikke virker helt efter hensigten, og vi har også talt om at ændre indretningen på kontoret. Det er et rigtig svært problem at løse, som, jeg også tror, kræver, at vi er opmærksomme på, hvordan vi går ind i hinandens kontorer. Så vi ikke bare braser ind og snakker højt uden at tage hensyn til, hvad kollegerne er i gang med,” siger hun.

”Problemer med støj er et af de hyppigste problemer, netop fordi storrumskontorerne er så populære. Og det handler om at indrette sig ud af problemet. En mulighed kan også være at opstille andre former for rumdelere, så der bliver et mentalt rum omkring en medarbejder. Det kan have en stor betydning for, hvor forstyrrende ”støjen” fra de andre medarbejdere opleves,” slutter Sebastian Borum Olsen.

Vi ved det egentlig godt. Pauser er en vigtig del af arbejdsdagen. Men når arbejdsdagen blæser derudaf, og arbejdsopgaverne er mange, har vi en tendens til at springe pauserne over. Vi synes ikke lige, vi har tid.

Nu viser et nyt forskningsprojekt, at det kan betale sig at holde pauser, men også at det er vigtigt, hvordan man holder pausen. Der er nemlig forskel på, hvor stort udbyttet af en pause er, alt afhængigt af hvad man har brugt sin pause på. Og nej, man behøver ikke ligge ned og trække vejret roligt for at få fuld effekt af en pause. Man skal såmænd bare gøre noget, man har lyst til i sin pause.

To forskere fra Baylor University i USA står bag et empirisk studie af pauser. Og de har fundet ud af, at det egentlig ikke er vigtigt, om pausen er kort eller lang. En pause kan være en kaffepause, en frokostpause, en kort gåtur til kaffema-

skin, en tur rundt om bygningen eller bare en sludder med en kollega ved kopmaskinen. Det er heller ikke afgørende, om man laver private aktiviteter i sin pause som at være på Facebook eller surfe på nettet, eller om man diskuterer arbejde med en kollega. Det helt afgørende er, om man foretager sig noget, man kan lide at gøre. Det er den lille stund, hvor man foretager sig noget for sin fornøjelses skyld, der giver energi. Og så er det helt ligegyldigt, om det er aktiemarkedet man tjekker eller Facebook.

Tag en pause, før du bliver træt

Forskerne har også fundet ud af, at det kan betale sig at holde pauser, inden man er helt udmattet. I stedet for at arbejde igennem fra morgenstunden til frokost, som mange gør, fordi de føler, de er friske i dette tidsrum, så skal man holde en pause om formiddagen. En pause om formiddagen gør nemlig, at man har en mere konstant energi i løbet

af dagen og undgår det, som mange af os kender, nemlig at man hen ad eftermiddagen simpelthen bliver så træt og uoplagt, at man konstant kigger på uret og nærmest bare hænger i med neglene, indtil uret viser ”fri fra arbejdet”.

En kort en lang...

Pausen behøver heller ikke være lang for at have en effekt. Studiet viser, at de korte pauser er næsten lige så vigtige som de lange. En kort pause kan være et par minutter, hvor man bare sidder og kigger ud ad vinduet, eller hvor man henter printerpapir i kælderen eller en sludder med en kollega, man tilfældigvis løber ind i på gangen. De korte pauser er med til at genoplade hjernen og give energi.

Ud over mere energi viser studiet også, at de ansatte, som holder pauser om formiddagen, har færre lændesmerter, mindre hovedpine og i det hele taget en større tilfredshed med jobbet.

Om undersøgelsen

Undersøgelsen er baseret på 95 ansatte i alderen 22-67 år, som forskerne Emily Hunter og Cindy Wu fulgte i 5 arbejdsdage. Alle deltagerne registrerede samtlige pauser, de holdt, og hvad de foretog sig i dem, samt hvordan deres energiniveau var. Og hvordan de havde det med andre symptomer som eksempelvis lændesmerter.

Hvad er en pause?

I undersøgelsen defineres en pause som ”et tidsrum i løbet af arbejdsdagen, hvor man ikke udfører – eller forventes at udføre arbejdsopgaver eller jobfunktioner.”

Kilde: Videnscenter for Arbejdsmiljø.



DET ER NU!

Det er tid til den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Måske har I allerede gjort det, men hvis ikke så er der hjælp at hente her. Sæt datoen for mødet, hiv siden her ud, og tag den med til mødet. Når der er sat flueben ud for alle punkterne på sedlen, og beslutningsreferatet er udfyldt, er I færdige. Hæng derefter denne side op på opslagstavlen, så alle kan se, hvad der er besluttet.

Sådan gør du:

Hvem skal med til mødet?

Er I 10 ansatte eller færre, er det de ansatte og arbejdsgiverne, der sammen afholder mødet.

Er der fra 10 til 34 ansatte er det arbejdsgiveren og repræsentanterne i AMO, der afholder mødet.

Er I 35 eller flere ansatte på jeres arbejdsplads, er det arbejdsmiljøudvalget, der afholder den årlige drøftelse af arbejdsmiljøet. I alle tre tilfælde skal arbejdsgiveren deltage, eller der skal være en repræsentant for ledelsen, der kan træffe beslutninger på arbejdsgiverens vegne.

Dokumentation

Vælg en referent og husk, at arbejdsgiveren skal kunne dokumentere overfor Arbejdstilsynet, at de årlige arbejdsmiljødrøftelser har været afholdt. Dokumentationen kan eksempelvis være et referat.

Dagsorden

Er det foregående års mål nået?

Drøft hvordan det er gået med de mål, I satte jer sidste år. Hvilke udfordringer har der eventuelt været, og hvordan har I tacklet dem?

Hvad vil I fokusere på i det kommende år?

Hvilke arbejdsmiljøopgaver kræver jeres opmærksomhed i det nye år. Det kan både være akutte problemer eller mere langsigtede forbedringer, der drøftes her. Hent inspiration i jeres APV.

Samarbejdsform og mødeintervaller

Her skal I blive enige om, hvordan I kommunikerer sammen om de konkrete arbejdsmiljøopgaver. Er det eksempelvis via mail eller møder? I skal også beslutte, hvor mange møder I skal holde, hvem der står for at indkalde, og hvordan I tackler akut opståede arbejdsmiljøproblematikker og eventuelle ulykker.

Mål for det kommende års arbejdsmiljø arbejde

Hvad vil I gerne opnå indenfor de fokusområder, I har valgt. Det kan være i forhold til den ergonomiske indretning af arbejdspladsen eller i forhold til at nedsætte risikoen for stress. Find sammen ud af, hvordan I opnår målene. Diskuter hvilke ressourcer der skal til, for at opnå jeres mål.

Har I de nødvendige kompetencer?

Drøft hvilke kompetencer, der er behov for, når I skal løse jeres arbejdsmiljøopgaver. Hvilke kompetencer har I allerede på arbejdspladsen, og har I ikke tilstrækkelige kompetencer, så drøft hvordan I får det. Lav en kompetenceudviklingsplan. Medlemmer af AMU skal tilbydes 1,5 dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse pr. år.



Det blev **rart** at sortere skrald

Før lå pap og plastik og flød rundt om containerne ved Kolding Storcenter, og rygerne smed deres skodder på jorden, når de holdt rygepause. Men så kom adfærdsdesignerne på besøg og med enkle forandringer fik de medarbejderne til at holde orden.

Af Anna Bridgwater

Fotos af Jette Danholm, Christina Widholm: Mogens Ulderup
Fotos af Kolding Storcenter: Jette Danholm, Christina Widholm
Foto af Anette Vestergaard Torp: Privatfoto

Kolding Storcenter havde et problem: Medarbejderne var ikke omhyggelige, når de sorterede affald, og derfor betalte centret mere for renovation, end de behøvede at gøre. Desuden var varegården, som husede affaldscontainerne, kaotisk og rodet.

”Problemet var, at folk bare proppede alt ned i containerne til brandbart materiale, som man betaler for at få tømt, i stedet for at sortere affaldet til genbrug, som renovationsvirksomhederne faktisk betaler for. Desuden blev der meget rodet i varegården, hvor containerne stod, fordi de forskellige containere havde en fast plads og altså ikke var indrettet systematisk og tydeligt for brugerne. Det hele kan nemt blive uoverskueligt og lidt ulækkert i sådan en varegård,” siger Jette Danholm fra indretningsvirksomheden Proudlypresent. Hun og hendes

kollega Christina Widholm fik opgaven med at indrette varegården på en måde, der kunne påvirke de omkring 1200 medarbejders adfærd, når de skulle af med skraldet. Center Manager Anette Vestergaard Torp stillede opgaven og havde to mål:

”Bedre sortering af affald samt at personalet i butikkerne synes, det er sjovt frem for en sur pligt at gå ned med skraldet.”

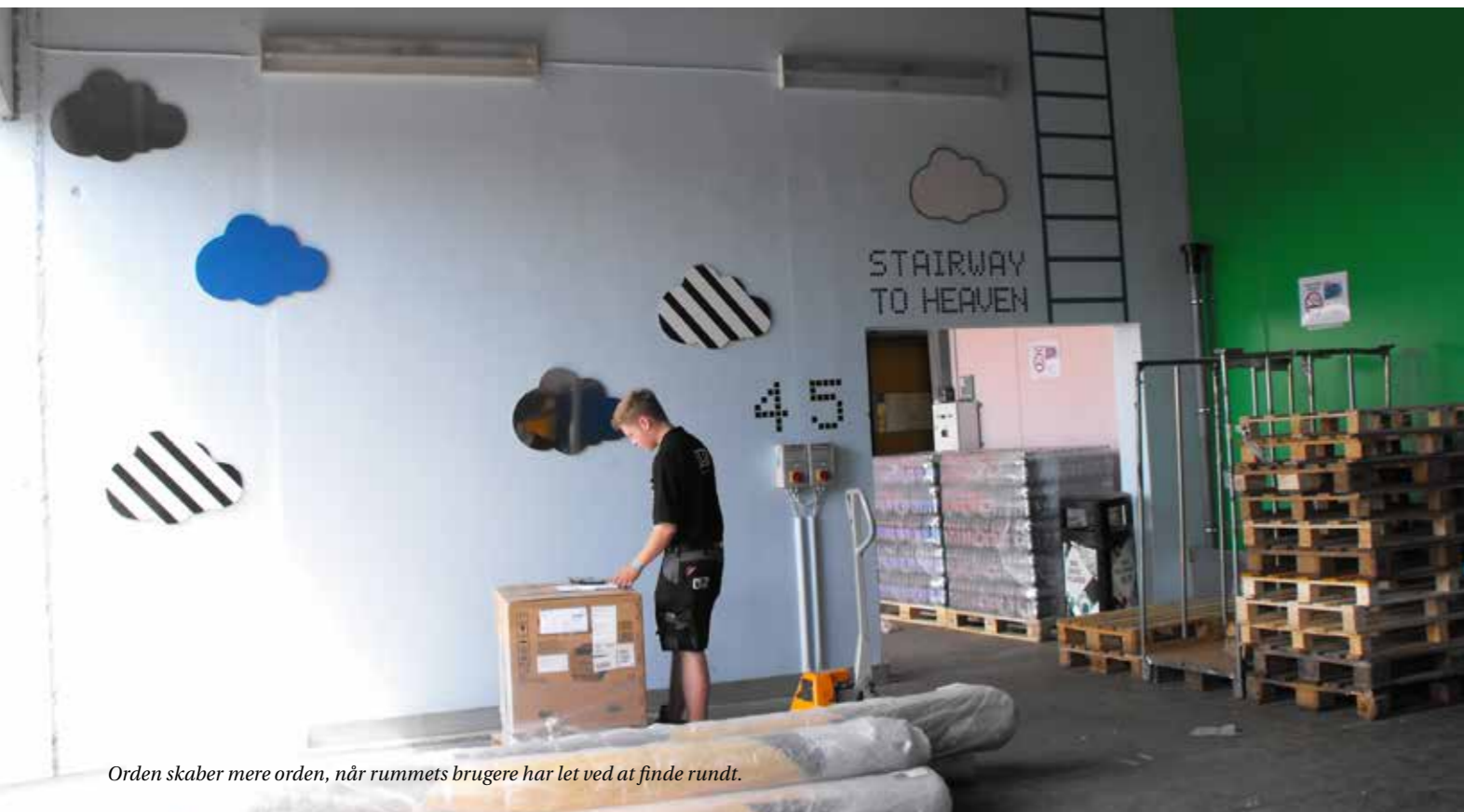
Tydelighed og en rar stemning

Indretningen af affaldssorteringen i Kolding Storcenter tog fat i to sider af samme sag: Tydelig kommunikation og imødekommenhed.

”Det handler om at kunne aflæse rummet nemt. Helt simple greb skulle gøre det hele mere logisk, så det blev overskueligt at sortere skraldet,” siger Jette



Anette Vestergaard Torp er Center Manager i Kolding Storcenter med ansvar for driften af Jyllands største storcenter med over 100 butikker.



Orden skaber mere orden, når rummets brugere har let ved at finde rundt.



Rygerummet er et ombygget cykelstativ, som ligger ved siden af varegården, hvor der sorteres affald.

Danholm. Og så skulle medarbejderne have lyst til at komme i det rum, som affaldscontainerne står i:

"Hvis man bare gerne vil ud af et rum med det samme, som man er kommet ind i det, så får man ikke aflæst det, man skal. Vi kaldte varegården med affaldscontainerne for Trash Heaven, fordi vi gerne ville sige, at det var et rart sted at være. Der var penge til at male hele området, så det var oplagt at lægge ud med at vælge farver," fortæller Jette Danholm. Samtidig måtte varegården ikke blive for kulørt, for når der nemt blev kaotisk i rummet, var det også vigtigt at skabe visuel ro.

"Alle containerne skulle være blå og stå mod en blå væg for at give en bund og skabe noget orden. Tanken var, at vi ville bruge farver foroven og skabe ro forneden. Vi ville skabe systematik og orden, og den blå farve er med til at skabe noget ro der, hvor man skal sortere. Der bliver jo beskidt, og ting kan ligge og flyde."

Center Manager Anette Vestergaard Torp melder, at indsatsen virker:

"Det er lettere at holde området rent og pænt, når det er fint og nymalet, og de kan se, at nogen har gjort sig ulejlighed med at lave nogle gode forhold til formålet. Så gør man sig også selv umage med at holde området rent og fint."

Jette Danholm supplerer:

"Man får faktisk lyst til at gå rundt dernede. To medarbejdere kan finde på at ringe til hinanden og sige "Skal vi ikke gå derned og sortere skrald?" På den måde får de en pause og hygger sig."

Forskellig kommunikation

Kolding Storcenters medarbejdere er en meget blandet skare, og derfor skulle varegården indrettes med variation:

"Der er rigtig mange medarbejdere og rigtig mange forskellige. Derfor skal der kommunikeres med forskellige indgangsvinkler. Der er nogen, der er visuelt gode til at aflæse et rum, hvis det er indrettet rigtigt. Andre har behov for

skilte og for at læse noget," siger Jette Danholm.

Men et printet A4 ark med formaninger om at sortere er ikke nok, hvis man skal ændre medarbejderes adfærd, siger Jette Danholm:

"De eksisterende skilte blev tydeligere, de blev opsat i rammer, og de fik en ny og mere systematisk placering. Skiltene om de forskellige funktioner og over ramperne blev gjort tydeligere, og der hænger skilte med tekst og billede over hver container. Fx med hvad der skal sorteres ned i den pågældende container. Så står der måske "glas" med et billede af glasting. Nogle aflæser billeder på skiltet, andre læser teksten."

En gruppe medarbejdere fylder meget i Kolding Storcenter, nemlig de unge. Medarbejderstaben har en gennemsnitsalder på cirka 25 år:

"De er meget vant til at aflæse ting visuelt. De siger, den nye indretning fungerer supergodt. De unge mennesker

vil faktisk gerne være med til at gøre noget for miljøet og spare penge ved at sortere skraldet. Nu får de en oplevelse af, at de gør noget godt uden løftede pegefingre," siger Jette Danholm.

Stemningen i varegården skulle være let og munter, og det sørger vægdekoration og korte tekster på væggen for, siger Jette Danholm:

"Vi har brugt citater på væggene: "The Sky is the Limit" fx, for at bruge lidt humor."

Center Manageren melder, at medarbejderne er glade for rummets nye udseende:

"Det er meget positivt – de er glade og synes, det er hyggeligt og sjovt med alle de nye farver og tekster."

Ikke kun de unge er glade for den nye indretning:

"En lastbilchauffør sagde, det var festligt. Det, at man lægger mærke til rummet og snakker om det, giver også en positiv effekt," siger Jette Danholm.

Rygerum

Men charmen ved at sortere affald havde en bagside, fortæller Jette Danholm: "Så opstod det problem, at medarbejderne begyndte at holde pause og ryge dernede. Det var ubehageligt for dem, der ikke røg, både vognmænd og kolleger. Og rygerne smed deres skodder på jorden, fordi der ikke var askebægre."

Derfor fik Proudlypresent en ny opgave: At indrette et rygerum, som kunne lokke rygerne ud af varegården. Løsningen blev et ombygget, overdækket cykelstativ, som ligger i forlængelse af varegården:

"Vi indrettede Smoke in the Sky, og nu bruger medarbejderne askebægrene. Det har været en så stor succes med den rygelounge, at folk ikke længere står i varegården og ryger."



Rygerrummet fik det navn, fordi det hænger sammen med Trash Heaven, forklarer Jette Danholm. Og Anette Vestergaard Torp har kun fået positiv respons fra medarbejderne.

Opbakning fra ledelsen

Jette Danholm understreger, at initiativer, der går ud på at påvirke medarbejdernes adfærd, kræver noget af ledelsen.

"Det skal laves sammen med virksomhedens CSR-ansvarlige, fordi det skal være en del af virksomhedens aktiviteter generelt. I Kolding skulle containerne pludselig tømmes oftere, fordi nogle containere blev brugt flittigere. Så ledelsen skal være klar til at følge med og styre projektet bagefter, ellers dør effekten."

Anette Vestergaard Torp forklarer, hvad redesignet kræver af opfølgning:

"Flere tømninger af vores genbrugsfraktioner, og større og oftere vedligehold i forhold til maling af området."

Alligevel har Kolding Storcenter sparet penge ved at indrette affaldssorteringen på en ny måde, men Jette Danholm kender ikke det endelige regnskab:

"Vi har fået at vide, at det har hjulpet, men vi har ikke fået tal på, hvor meget det har hjulpet."

Anette Vestergaard Torp siger blot:

"Der er færre tømninger af brændbart affald qua meget bedre sortering."

Jette Danholm er sikker på, at man kan påvirke adfærd gennem et rums indretning:

"Man kan flytte meget af folks adfærd gennem indretning. Det er jeg ikke i tvivl om. Hvis man respekterer det, folk skal i et rum, så respekterer og bruger de rummet til det, det skal bruges til." Jette Danholm kommer med et par eksempler fra andre brancher:

"Fx kan et højbord i et mødelokale få folk til at holde kortere, mere dynamiske møder. Og jeg har indrettet en reception på en virksomhed, hvor receptionisten bagefter nærmest skiftede identitet. Hun følte sig mere vigtig, hun var i centrum og fik mere opmærksomhed, og så fornyede hun sig selv."



Jette Danholm er den ene halvdel af Proudlypresent og er uddannet indretningsarkitekt



Christina Widholm er den anden halvdel af Proudlypresent og er uddannet beklædningsdesigner

AM 2015

Det var et overdådigt udvalg af foredrag og workshops, der prægede Arbejdsmiljøkonferencen 2015. Her var masser af inspiration til de mange arbejdsmiljøfolk, der havde valgt at deltage. Og der var inspiration på alle niveauer, helt fra nye kontorstole til produktivitet set i forhold til bæredygtighed.

Af Pia Olsen/Citat

Robusthedskurser lod til at være det nye buzzword på dette års Arbejdsmiljøkonference. I et overdådigt workshopkatalog gik ordet "robusthed" igen. På trods af stor nysgerrighed på robusthedskurserne valgte Grafisk BARs udsendte medarbejder at starte i den tunge ende, hos det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA.

Under overskriften "Hvordan har arbejdsmiljøet det og hvordan går det med at nå målene i 2020-planen?" fremlagde Jesper Møller Pedersen, analytiker fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, resultaterne af undersøgelsen "Arbejdsmiljø og Helbred 2014", en undersøgelse som er baseret på udsagn fra 50.000 danske lønmodtagere i alderen 18-64 år. Personerne er blevet bedt om at svare på 53 hovedspørgsmål om psykisk og fysisk arbejdsmiljø, samt om helbred og livsstil. Resultaterne af undersøgelsen måles op imod samme slags undersøgelse indenfor de forskellige problematikker.

Plads til forbedring

Det var ikke kun opmuntrende at høre Jesper Møller Pedersen fortælle, hvordan det stod til. Han indledte med helt overordnet at fastslå, at der ikke var sket den store udvikling siden sidste

undersøgelse. Der var enkelte områder, hvor tallene havde rykket sig lidt, men alt i alt var det status quo.

Et af de områder, hvor der var sket en lille forandring, var under emnet sexchikane. Her rapporterede 3,1 procent, at de havde oplevet sexchikane mod 2,8 procent i 2012. Med hensyn til jobsikkerheden så var folk lidt mindre bekymrede for at blive fyret end i 2012, men til gengæld var frygten for at blive forflyttet steget. Og det var, ikke overraskende, de ufaglærte, der følte sig mest i fare for at få en fyreseddel.

Hvad stress angår, var der et lille fald. Men som Jesper Møller Pedersen også sagde, så er det 15 procent af de ad-

spurgte, der føler sig stressede hele tiden, og det er mange mennesker. Cirka halvdelen af de adspurgte angav arbejdet som årsag til stress, og den anden halvdel mente, det var en kombination af arbejdet og privatlivet.

Det område, hvor der var sket den største positive forandring, var under emnet "muskelskeletbelastning". Her var sket en forbedring på 11,8 procent i forhold til 2012-tallene. Det er godt, understregede Jesper Møller Pedersen og uddybede, at årsagen til forbedringen skyldtes, at der er færre tunge løft, færre gentagelser i arbejdet, færre arbejdsfunktioner, hvor man står meget op og færre arbejdsfunktioner, hvor man skal løfte armene højt.

Investering i dine medarbejdere

I et oplæg med titlen "Bundlinjeeffekt af arbejdsmiljøindsatsen" opfordrede Nanna Bjørner, direktør i rådgivningsfirmaet Alecia, til, at virksomhederne investerer i deres medarbejdere. Og hun påpegede det paradoksale i, at cirka 80 procent af en virksomheds samlede omkostningsbase typisk knytter sig til medarbejderne, og alligevel er det investeringer i nyt it, der tager tiden på ledelsesmøderne.

Samtidig understregede Nanna Bjørner, at man skal være kritisk i forhold til, hvilke kurser og forløb, man vælger at købe til sine medarbejdere. Når man vurderer om et kursus eller forløb er interessant, skal man starte med at afklare, hvad medarbejderen skal have ud af kurset eller forløbet. Om muligt skal man finde materiale eller undersøgelser, der beviser, at det produkt, man køber, virker. Og man skal gøre sig klart, hvordan man forventer, at den investering, man foretager, påvirker produktiviteten. Her nævnte Nanna Bjørner blandt andet et såkaldt Robusthedsforløb, som NCC medarbejdere havde gennemgået. Forløbet varede 10 uger og indeholdt motion og mindfulness øvelser, der gjorde medarbejderne mere robuste i forhold til stress. Og da stressramte medarbejdere er en dyr omkostning, er det altså en investering, der kan betale sig.

Og afslutningsvis kom hun med et godt råd til de arbejdsmiljøfolk, der gerne vil komme med forslag til kurser eller forløb, som kunne være gode for medarbejderne. Når de præsenterer deres forslag for ledelsen, skal de ikke præsentere det som en "udgift", men som et "investeringsoplæg". Sidstnævnte bemærkning fik smilene frem hos lytterne.

Et øjeblik ingenting

"Et øjeblik ingenting" var en af de øvelser, der var på programmet i workshoppen "Robusthed, mindfulness og stressforebyggelse i et ledersperspektiv". Og hvad et øjebliks ingenting var, blev demonstreret, da deltagerne blev guidet igennem en lille mindfulness-øvelse. Det handler om at forlænge det lille øjeblik, der er imellem vores tanker, forklarede instruktøren. Mindfulnessøvelsen var en del af et større stressreduceringsprogram udviklet af Rådgivningsfirmaet Alecia, og hvor hensigten er at møde den udfordring, som spås at blive endnu større i fremtiden, nemlig stress og psykisk nedslidning af medarbejderen.

Administrationschef i NCC, Mariann Jacobsen, fortalte om de erfaringer, medarbejderne på NCC har med programmet. Medarbejderne havde været glade for forløbet, men det havde været en udfordring at få tid og ro til at gennemføre mindfulnessøvelserne

HØRT PÅ AM 2015

"Produktivitet handler ikke om, hvor længe vi arbejder, men om hvordan vi arbejder."

i arbejdstiden. Mariann Jacobsen understregede derfor, at det var vigtigt at arbejdspladsen var indstillet på at afsætte ressourcer til at integrere programmet i medarbejdernes hverdag.

Programmet lægger også op til, at medarbejderen bruger en halv time om dagen af deres fritid til motion, og den opfordring har medarbejderen taget positivt til sig.

Makker i trivsel

En af de bedste erfaringer, som NCC gerne ville videregive, var den såkaldte buddy-ordning, hvor medarbejderen fik en slags trivsels-makker. Som trivselsmakker spørger man indtil hinandens velbefindende og hjælper med at opdage stress eller andre problematikker i tide. Som hinandens trivselsmakker deler man ansvaret for at få brugt de værktøjer, som medarbejderne har lært i de 10 ugers robusthedsforløb, og det sikrer, at redskaberne også bliver brugt efter, at rådgiverne har lukket døren bag sig.

Når værktøjskassen er tom

I en af konferencens såkaldte supersessions (fordi den var længere end de andre) med overskriften "Hvad sker der, når værktøjskassen er tom?", havde en veloplagt Steen Hildebrandt, som er professor emeritus i organisations- og ledelsesteori på Institut for Marketing og Organisation ved Århus Universitet, indtaget podiet. Og her havde piben en helt anden lyd. Ifølge Steen Hildebrandt er stress et individuelt problem, men det skal ikke løses med individuelt tilpassede løsninger som eksempelvis



robusthedskurser til medarbejderne. Årsagen til stress skal findes i det organisatoriske. I vores måde at organisere arbejdsmarkedet på, og derfor er det også her problemet skal løses. Det spørgsmål, man som medarbejder burde stille sig selv, ifølge Steen Hildebrandt, er, om det er min skyld, at jeg har brug for et robusthedskursus, eller om det er arbejdsmarkedet skyld? Skeptikere må også spørge sig selv, om robusthedskurserne er et forvarsel om et endnu hårdere arbejdsmarked, fortsatte Steen Hildebrandt, som også mente, at man i stedet for at helbrede folk, der er blevet syge af at arbejde, skulle sætte ressourcerne ind på at skabe et arbejdsmarked, som folk ikke blev syge af.

At produktivitet skal sættes i forhold til bæredygtighed, både hvad menneskelige og miljømæssige ressourcer angår, var en anden af Steen Hildebrandts store pointer.

Og efter denne perspektiverende op-sang fra Steen Hildebrandt gik Grafisk BARs udsendte medarbejder videre til næste workshop.

Adfærdsarkitektur – det nye sort

Workshoppen "Adfærdsarkitektur – hvordan design af omgivelserne dirigerer adfærd og skaber mentale tilstande" var godt besøgt. Mange var tydeligvis

UNDERSØGELSEN "ARBEJDSMILJØ & HELBRED I DANMARK 2014"

Læs mere om resultaterne af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljøundersøgelser "Arbejdsmiljø & Helbred i Danmark 2014" på www.arbejdsmiljoforskning.dk

nysgerrige på dette emne. Adfærdsarkitekt Casper Holm fra tegnestuen Re-gimé fortalte inspirerende om, hvordan han havde været med til at indrette stor-kontorer, så folk på trods af larm kunne holde ud at sidde der og koncentrere sig.

Han viste billeder fra redaktionen på radio 24/7, hvor de havde haft store problemer med støj og forstyrrelser. Men de havde løst problemet ved at vende skrivebordene, opsætte vægge delvist af glas og hæve nogle af bordene op ved at bygge podier.

Casper Holms største pointe var, at det ikke nødvendigvis handlede om mere plads, men bare om den rigtige indretning. Og at støj ikke bare er støj. Noget støj er nemmere at filtrere fra, hvorimod andet skaber stor forstyrrelse. Derfor handler det om at gå ordentligt ind i de enkelte problematikker og finde ud af, hvorfor to medarbejdere forstyrrer hin-

anden, og så finde den helt rigtige løsning. Og den helt rigtige løsning behøver ikke at være dyr, den skal bare være rigtig.

"Hvis man nu ikke har råd til at få sådan en som dig ud og rådgive, hvad kan man så selv gøre?" lød et spørgsmål fra salen. Og svaret lød, at man skulle blive ved med at prøve nye løsninger: Flytte borde og andre møbler og prøve sig frem, indtil man finder en løsning, som virker.

HØRT PÅ AM 2015

"Undersøgelser viser, at folk, der tænker på deres familier i løbet af arbejdsdagen, er mere lykkelige end folk, der ikke gør det."



Blandt deltagerne til oplægget om "Robusthed, mindfulness og stressforebyggelse i et ledelsesperspektiv", sad arbejdsmiljørepræsentant fra Novo Nordisk Tom Madsen, og for ham var mange af oplæggets pointer ikke nye.

"Vi har længe haft fokus på stress og også brugt mindfulness som et redskab til at mindske stress. Vi gør det på den måde, at vi booker tid til os selv. Vi har adgang til hinandens kalendere, så mine kolleger kan se, når jeg er optaget. På den måde kan jeg få tid til mig selv, hvis jeg har brug for det. Vi kan også sætte et rødt skilt på vores lamper, der betyder "vil ikke forstyrres". Det er også effektivt.

Og så har vi fundet ud af, at når vi booker møder i vores kalender, så glemmer vi at afsætte tid til at komme fra det ene sted til det andet. Så nu booker vi simpelthen automatisk møder med tid imellem, så det ikke bliver så stresset.

Powerbreak er også en del af vores hverdag, og det betyder helt enkelt, at vi rejser os op og laver 15 minutters øvelse med bold eller elastik sammen med vores kolleger. Det er også lagt ind i vores kalender.

Jeg tror, mindfulness er fremtiden. Det har en fantastisk god effekt, siger Tom Madsen, som har fået masser af nyt med sig hjem fra AM 2015.

"Jeg synes faktisk, det er dejligt med alle de mange stande, hvor man kan finde nye hjælperedskaber. Det er jo ikke så ofte, man har adgang til det. Og jeg har fået lavet nogle gode aftaler med at få nogle redskaber med hjem på prøve, så vi kan se, om det er noget for os."



Blandt deltagerne i workshoppen "Adfærdsarkitektur – hvordan design af omgivelserne dirigerer adfærd og skaber mentale tilstande", sad arbejdsmiljøleder fra Coloplast Susanne Neergaard Madsen, og hun følte sig godt inspireret af workshoppen.

"Vi har problemer med lyset på vores kontor, og det er derfor, jeg valgte denne workshop. Og jeg har fået gode ideer til, hvordan vi kan rykke rundt i kontoret, så vi ikke bliver generet af lyset. Jeg var faktisk overrasket over at se, hvor tæt folk kunne sidde uden at blive generet af hinanden. Det er tankevækkende, at man godt kan trives, også selvom man ikke har så meget plads.

Jeg blev også opmærksom på, hvor meget det betyder, hvor ens øjne lander, når man sidder ved sin plads. Det vil jeg være mere opmærksom på, når vi skal indrette kontorer.

Det væsentligste, jeg har fået med mig hjem herfra, er, at det med arbejdsmiljøet er en fælles opgave. Det er ikke kun mig som arbejdsmiljøchef, der skal løse problemerne, det er alle på virksomheden, der har et ansvar for at løse den opgave. Det er ikke kun en ret at have et godt arbejdsmiljø, det er også en pligt.

Hvis jeg skulle sige noget kritisk om dette års AM, så er det måske, at der har været så mange emner i alle mulige retninger. Jeg har måske lidt savnet en rød tråd."



Gå dig **gladere** og **mindre stresset**

Gå en tur med dine kolleger, og gør det med god samvittighed, lyder det fra forskeren bag en ny undersøgelse. Undersøgelsen, som er fra University of Birmingham, viser, at en 30 minutters gåtur tre gange om ugen midt i arbejdstiden øger arbejdsentusiasmen og sænker stressniveauet hos medarbejderne. Især er det gavnligt for folk med meget stillesiddende arbejde, og så er der den fordel ved gåturen, at alle kan være med.

Og professor Lars Andersen fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejds-

miljø foreslår, at gåturene bliver en del af arbejdsdagen ved at indføre de såkaldte "walk and talk" møder, det vil sige møder, hvor man i stedet for at sidde omkring et bord går en tur. På den måde kan gåturen være produktiv og konstruktiv på mere end en måde. Og arbejdsgiveren behøver ikke bekymre sig om tabt arbejdstid.

Et andet forskningsprojekt fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejds- miljø viser lignende positive resultater med at indføre bevægelse i arbejdstiden. Mange medarbejdere har nemlig

svært ved at finde tid til bevægelse, hvis ikke det foregår i arbejdstiden, og ud over de mentale fordele er der også betragtelige helbredsmæssige fordele at hente.

I projektet fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejds- miljø, hvor man bad 160 kontormedarbejdere om at udføre 10 minutters trappetræning om dagen, viste resultaterne 10 uger efter, at deltagernes blodtryk og kondition var forbedret.

Kilde: Videnscenter for Arbejds- miljø.

Arbejds- miljøindsats med udgangspunkt i **kerneopgaver**

Lad arbejds- miljøindsatsen udspringe af medarbejdernes kerneopgaver. Det skaber større medarbejdertilfredshed og et bedre resultat i forhold til arbejds- miljøet.

Traditionelt har arbejds- miljøindsatsen taget udgangspunkt i de arbejds- miljøfaktorer, der er størst problemer med. Men ny viden peger på, at det skaber stor medarbejdertilfredshed at lade arbejds- miljøindsatsen tage udgangspunkt i medarbejdernes kerneopgaver. Det er forsker Ole H. Sørensen, der står bag forskningsprojektet "Processtøt-

tede arbejds- miljøindsatser med kerneopgaver i centrum", et projekt der er støttet af Arbejds- miljøforskningen.

Det er pædagoger fra 62 københavnske daginstitutioner, der har været med i undersøgelsen. Og her har arbejds- miljøindsatsen så netop taget udgangspunkt i deres kerneydelse, nemlig det pædagogiske arbejde. Og her har det vist sig, at man ved at forbedre det pædagogiske arbejde skaber mere sammenhæng og fjerner organisatoriske barrierer. Og derved har man også forbedret arbejds- miljøet.

Forskeren bag projektet Ole H. Sørensen siger om projektet:

Projektets resultater tyder på, at arbejds- miljøindsatser, der tager afsæt i kerneopgaver, engagerer medarbejderne, skaber ledelsesmæssig forankring og positiv udvikling i medarbejdernes arbejds- miljø og organisationer.

Det er pædagoger, der er med i forskningsprojektet, men erfaringerne fra de pædagogiske arbejdspladser kan sagtens overføres til andre brancher

Fra alle os til alle jer

Vi håber, det har været en fornøjelse at læse magasinet. I dette årets sidste nummer af magasinet Grafisk BAR vil vi præsentere dig for folkene bag dit magasin. Dette magasin udgives af dit Branchearbejds- miljøråd (BAR). Grafisk BAR er et rådgivende organ, der er nedsat i henhold til Arbejds- miljøloven. Grafisk BARs opgave er at informere mennesker på alle niveauer inden for det grafiske felt, herunder selvfølgelig også arbejds- miljøorganisationerne, om alt der er relevant i forhold til arbejds- miljø.

Om magasinet

Magasinet Grafisk BAR er et vigtigt medie, fordi arbejdsgivere og arbejds- stage- re her arbejder sammen om at formidle viden og holde fokus på arbejds- miljøet. Formålet med magasinet er at oplyse

og inspirere. I dette nummer af Grafisk BAR er du blevet præsenteret for et nyt redskab i arbejds- miljøarbejdet, nemlig nudging/adfærdsdesign. I tidligere numre er du blevet præsenteret for andre virksomheders erfaringer med kontinuerligt at holde fokus på arbejds- miljøet. Og netop at formidle erfaringer til hinanden er en af magasinets fornemste opgaver.

På rigtig mange virksomheder ligner udfordringerne hinanden, når det handler om at skabe et godt og sikkert arbejds- miljø. Derfor er det en stor ressource, at vi deler erfaringer med hinanden på tværs af specifikke fagområder og geografisk placering. Derfor opsøger vi gode eksempler på løsninger af arbejds- miljømæssige udfordringer og formidler dem til hele branchen.

Magasinet havner ofte helt ude på kantinebordet i virksomhederne, så det er en god og effektiv måde at inspirere på. Når en virksomhed finder nye veje og opnår succes i forhold til at skabe et godt arbejds- miljø for sine medarbejdere, så skal deres erfaringer deles, så andre virksomheder kan lære af dem. Men magasinet må også meget gerne skabe debat og være med til at udvikle arbejds- miljøfeltet.

Er der en god historie fra din arbejds- plads? Har I gjort jer erfaringer, som andre kan bruge? Så er du altid velkommen til at kontakte redaktionen.

Du finder også magasinet på www.grafiskbar.dk, sammen med alt det andet materiale Grafisk BAR udgiver.



Bagerst fra venstre:
Palle Larsen 3F, Lars Borelli, Aller Tryk, Jan Stormer, GraKom, Søren Beck, Danske Mediers Arbejdsgiverforening, Peter Herskind, DI, Nina Caroline Jacobsen, Danske Mediers Arbejdsgiverforening.
Forrest fra venstre:
Tina Holm Møller, HK Privat, Mette Vallentin, HK Privat, Per Kaae, GraKom, June Halvorsen, HK Privat, Carsten Bøg, GraKom.

Går du syg på arbejde?

Ny undersøgelse viser, at der er mange grunde til, at folk går på arbejde, selvom de egentlig er syge og burde holde sig hjemme. Det er måske ikke så overraskende, at mennesker ignorerer sygdom og går på arbejde, hvis de oplever en stor grad af jobusikkerhed. En anden årsag til at gå syg på arbejde kan være, at man oplever, at man vil komme uopretteligt bagud med sine arbejdsopgaver, hvis man er væk nogle dage. Nogle af undersøgelsens lidt mere overraskende resultater er, at folk også går syge på arbejde, fordi de elsker deres arbejde så meget, at de ikke ønsker at blive hjemme. Og at nogle medarbejdere går syge på arbejde, fordi de føler en stor loyalitet overfor arbejdspladsen. Det er nogle årsager, der ikke tidligere har været så meget fokus på, siger Marielle Miraglia, der er lektor i organisatorisk adfærd ved Norwich School, University of East Anglia, og som står bag undersøgelsen.

Men uanset årsagen til, at man går syg på arbejde, så er det imidlertid ikke altid en klog disposition. For det første risikerer man, at det tager længere tid at blive rask. For det andet kan man også risikere at smitte sine kolleger, og for det tredje viser undersøgelser, at man er mere tilbøjelig til at lave fejl, når man er syg.

Et af de tilfælde, hvor det dog kan være en god idé at trodse sin sygdom og gå på arbejde, kan være, hvis man lider af en kronisk sygdom. Her viser undersøgelsen, at folk med kroniske sygdomme i mange tilfælde styrker deres selvværd ved at trodse sygdommen og gå på arbejde.

Kilde: Videnscenter for Arbejds miljø

Åndedrætsværn beskytter mod nanopartikler

Nye målinger på en virksomhed viser, at åndedrætsværn med filtreret luftforsyning beskytter brugeren effektivt mod at indånde nanopartikler.

Flere videnskabelige undersøgelser dokumenterer, at det kan være helbredsskadeligt at blive udsat for en lang række nanopartikler. På virksomheder, hvor man enten bruger eller fremstiller nanopartikler, kan koncentrationen af dem imidlertid være meget høj. Og det er ikke altid, at udsugning, afskærmning eller andre tiltag kan løse problemet. Derfor kan det være nødvendigt, at medarbejderne bærer åndedrætsværn.

Den type åndedrætsværn, der anvendes, bruger ikke friskluftforsyning, men cirkulerer luften fra produktionslokalet gennem et filter, før luften ledes ind i ansigtsskærmen. Og nu har forskere fra Tampere Universitet (TUT), det finske arbejdsmiljøinstitut, samt Dansk Center for Nanosikkerhed på Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø (NFA) testet netop dette værn og konkluderer, at det er sikkert. Og at det effektivt beskytter medarbejderne imod at indånde nanopartikler. Åndedrætsværnet viste sig endda at være meget effektivt, også selvom medarbejderne bar høreværn og briller, som kan skabe små utætheder i kanten af ansigtsmasken.

Forskerne understregede også vigtigheden af at følge brugsanvisningen for værnet og skifte filter så hyppigt, som der står i brugsvejledningen.

Kilde: Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø.

► KONKURRENCE

Vind to timers rådgivning af en adfærdsdesigner og få inspiration til at løse jeres arbejdsmiljøudfordringer.

I dette nummer af Magasinet Grafisk BAR kan du læse om adfærdsdesign, også kaldet nudging. Adfærdsdesign kan være et godt og effektivt redskab til at løse arbejdsmiljøudfordringer. Og metoden er hurtigt blevet populær. Har I også gjort jer erfaringer med adfærdsdesign på jeres arbejdsplads, og har I lyst til at dele jeres erfaringer, så skriv og fortæl kort redaktionen bag Magasinet Grafisk BAR om, hvordan I har brugt metoden. Hvad var problemet og hvad var løsningen?

Her på redaktionen udvælger vi en af de virksomheder, der har fortalt om deres erfaringer og kvitterer med 2 timers rådgivning, hvor en adfærdsdesigner kommer ud på jeres arbejdsplads og hjælper med at løse aktuelle udfordringer og inspirerer til nytænkning. Magasinet vil også bringe en artikel om jeres erfaringer med adfærdsdesign til inspiration for andre i den grafiske branche.

For at være med i konkurrencen skal vi høre fra jer senest tirsdag d. 19. januar. Send jeres eksempel til pia@citac.dk.