

Evaluering af pilotprojektet

Erhvervsfyrtårn for Life Science – Sund vægt

Anbefaling 5 “Målettet opsporing af højriskogrupper”

Projekt 5.1 “Sundhed og trivsel på store
arbejdspladser”



DEN EUROPÆISKE UNION

Den Europæiske Fond
for Regionaludvikling



Vi investerer i din fremtid

Udgivet af: Center for Klinisk Forskning og Forebyggelse, Bispebjerg og Frederiksberg Hospital, Region Hovedstaden; og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, København Ø. 2023

Forfattere: Nina Kamstrup-Larsen
Sofie Bergman Rasmussen
Jacob Dahlerup
Kristine Hell
Emil Sundstrup
Tonje Pedersen Ludvigsen
Andreas Holtermann
Ulla Toft

Indhold

Pilotprojektets formål	4
Projektsamarbejder og partnere i projektet	4
Projektaktiviteter	5
Resultater	6
Velliv	6
Indsamling af data	6
Sundhedskonceptet "Sund pausekultur" i Velliv	7
ISS	7
Indsamling af data	7
Sundhedskonceptet "Sund pausekultur" i ISS	8
Evaluerings af resultater og proces	9
Projektdesign	9
Samarbejdet med de to virksomheder	9
Deltagernes involvering og engagement	10
Afviklingen af interventionen	10
Perspektiver efter pilotprojektet	11
BILAG 1: Sund pausekultur i Velliv	12
BILAG 2: Sund pausekultur i ISS	15

Pilotprojektets formål

Pilotprojektet "Sundhed og trivsel på store arbejdspladser" havde til formål at invitere ledere og medarbejdere på to store arbejdspladser til i fællesskab at udvikle sundere rammer i virksomheden for at skabe bedre sundhed, trivsel og arbejdsliv med varig effekt. De to arbejdspladser fungerede i pilotprojektet som et "udviklingslaboratorium", hvor modellen for samskabelse af sundhedsfremmende indsatser på arbejdspladsen blev afprøvet. På lang sigt ville samskabelsesmodellen og de sundhedsfremmende indsatser inspirere andre store arbejdspladser til, hvordan der kan arbejdes med sundhed og trivsel på arbejdspladsen.

Projektet bygger på eksisterende evidens om, hvad der påvirker trivsel, sundhedsvaner og arbejdsopgaver, og som i sidste ende kan have betydning for medarbejdernes sundhed.

Projektets målgruppe var medarbejderne på arbejdspladsen. Deltagere i projektet forventedes at repræsentere flere forskellige afdelinger på arbejdspladsen.

Det var centralt i projektet at:

- der var en stærk ledelsesforankring, med fokus på ejerskab og indflydelse blandt medarbejderne samt aktiv involvering af interessenter
- de udviklede sundhedsfremmende koncepter skulle være multifaktorielle og helhedsorienterede i forhold til sundhed
- der blev inddraget erfaringer og kompetencer fra små- og mellemstore virksomheder i udviklingen af nye innovative sundhedskoncepter til arbejdspladserne
- indsamle og anvende relevante data som baggrund for udviklingen af indsatser
- de udviklede indsatser var med til at styrke fælles- og kollegaskaber på arbejdspladserne
- de udviklede indsatser blev tilpasset virksomhedens kontekst, og så vidt muligt var omkostningseffektive.

Projektsamarbejder og partnere i projektet

Pilotprojektet blev udført i et samarbejde mellem Center for Klinisk Forskning og Forebyggelse (CKFF) ved Bispebjerg og Frederiksberg Hospital, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) og virksomhederne Velliv og ISS.



**Bispebjerg og Frederiksberg
Hospital**



**Det Nationale Forskningscenter
for Arbejdsmiljø**

Velliv



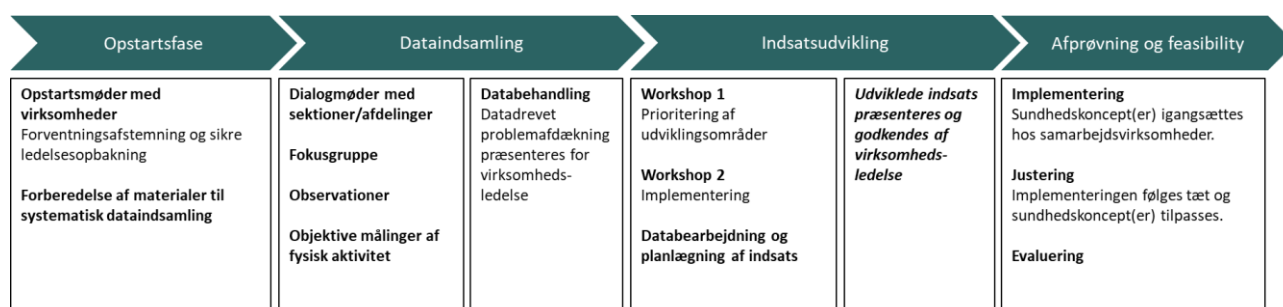
Velliv er et dansk pensions- og livsforsikringsselskab med knap 700 medarbejdere, med godt 380.000 kunder. De fleste jobfunktioner varetages af medarbejdere med en videregående uddannelse på hovedkontoret i Ballerup, men der findes også mindre kontorer andre steder i landet. Dette projekt blev forankret på hovedkontoret.

ISS har knap 7.000 ansatte i Danmark og globalt mere end 400.000 ansatte, som leverer ydelser til ca. 40.000 kunder. De fleste jobfunktioner i den danske afdeling varetages af medarbejdere med korte uddannelser og anden etnisk baggrund end dansk. Dette projekt blev forankret på to sites i Danmark.

Projektaktiviteter

Pilotprojektet var opdelt i fire overordnede faser – opstartsfasen, dataindsamling, indsatsudvikling samt afprøvning og feasibility. Hver fase havde sit formål og dertilhørende aktiviteter. Figur 1 giver et overblik over de fire faser og hvilke aktiviteter, der blev gennemført i hver af dem.

Figur 1: Projektets faser og aktiviteter.



- Fase 1 (opstartsfase): Formålet med fase 1 var at skabe ejerskab på ledelsesniveau – både for projektet og de sundhedsfremmende aktiviteter, der ville blive udviklet i projektet. Dette blev gjort igennem en række indledende møder med ledelsen på de to arbejdspladser og projektgruppen.
- Fase 2 (dataindsamling): Formålet med fase 2 var at få en bedre indsigt i de pågældende arbejdspladser og indsamle viden om det nuværende arbejdsmiljø samt trivsel og sundhed blandt medarbejderne. Dette skete gennem dialogmøder med ledere og mellemledere, observationer af medarbejdere i løbet af en arbejdsdag, bevægelsesmålinger der registrerede medarbejdernes fysiske aktivitetsniveau og arbejdsstillinger gennem en arbejdsdag og fokusgruppeinterviews, hvor der blev spurgt ind til arbejdsopgaver og opfattelsen af arbejdsmiljøet. Efterfølgende blev data analyseret af projektgruppen og dannede til sammen en datadrevet problemafdækning, der blev præsenteret for styregruppen på hver af arbejdspladserne. Ud fra problemafdækningen blev det i styregruppen afklaret hvilke problemstillinger, der skulle arbejdes videre med i projektet og hvor fokus skulle ligge i forhold til indsatsudvikling.

- Fase 3 (indsatsudvikling): Formålet med fase 3 var at udvikle nye indsatser, der kunne fremme sundhed og trivsel på arbejdspladserne. Dette blev gjort gennem to workshops med medarbejdere og ledelse. Der blev arbejdet med samskabelse, sundere rammer og aktiviteter, der kunne fremme både bedre sundhedsvaner og styrke fællesskabet for medarbejderne.
- Fase 4 (afprøvning og feasibility): Formålet med fase 4 var at implementere, justere og evaluere de udviklede sundhedsindsatser på de to arbejdspladser. Processen for implementeringen af interventionen blev så vidt muligt evalueret løbende; herunder compliance blandt ledere og medarbejdere for at undersøge, om interventionen fungerer i virksomhedens kontekst.

Resultater

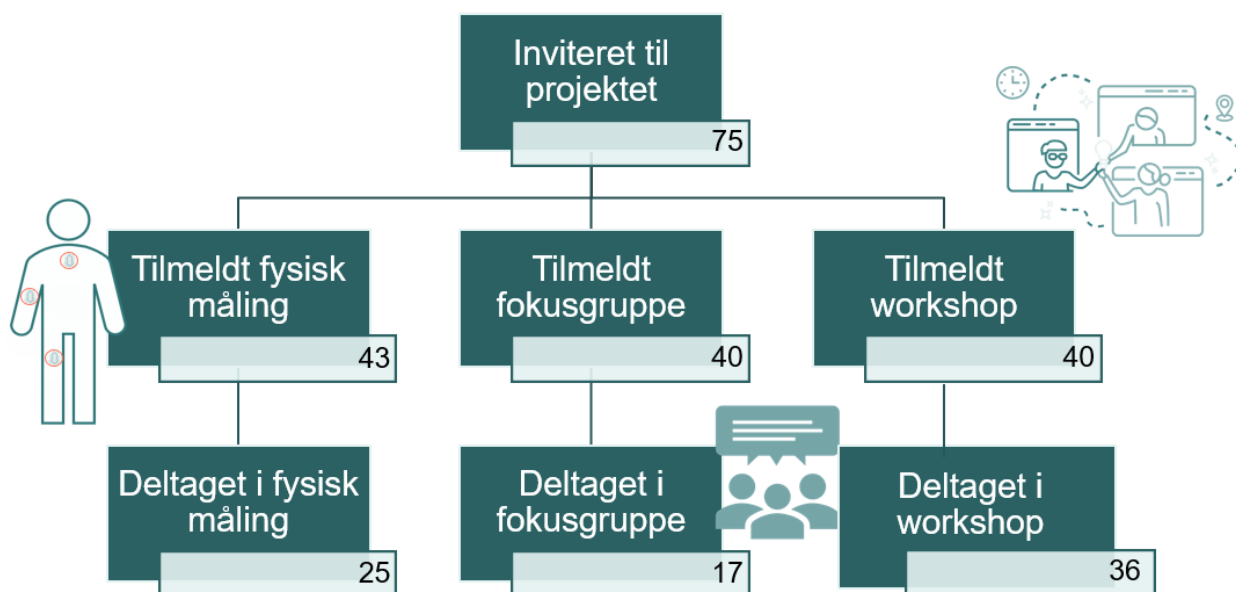
Velliv

Indsamling af data

Tre forskellige afdelinger deltog i pilotprojektet og var genstand for udvikling af indsatser, der på sigt skulle afprøves i afdelingerne og senere, hvis medarbejder og ledere havde gode oplevelser med aktiviteterne, i resten af virksomheden.

I dataindsamlingsfasen var der 25 medarbejdere, der deltog i de fysiske målinger om bevægelsesmønstre med accelerometre, 17 deltog i fokusgruppeinterviews og 36 deltog i de to udviklingsworkshops (figur 2). Flere medarbejdere deltog i mere end én aktivitet.

Figur 2: Deltagerfordeling i dataindsamlingsfasen i Velliv.



Sundhedskonceptet "Sund pausekultur" i Velliv

Ud fra de indsamlede data og arbejdet med samskabelse i de to workshops udviklede vi sundhedskonceptet Sund Pausekultur. Konceptet har til formål at skabe bedre muligheder for at holde pauser, der indeholder aktiviteter og elementer, der kan øge medarbejdernes sundhed og/eller trivsel. Konceptet skal ses som en helhed, hvor et øget fokus på pausekultur og strategisk anvendelse af udendørsarealerne kan bidrage til flere hensigtsmæssige pauser for krop og sind.

Sundhedskonceptet består af fem indsatser:



To-go-frokost

En fast ugentlig dag, hvor der kun er sandwich på menuen og alle medarbejdere opfordres til at tage en sandwich i hånden og tage frokosten gående.



Ryge- og nikotinstop

Der tilbydes ryge- og nikotinstop rådgivning i arbejdstiden, så pauser fremadrettet kan bruges på sundheds- eller trivselsfremmende aktiviteter i stedet for rygepauser.



Fokustid

Indføring af faste tidspunkter til fordybelse i afdelingerne. Under fokustiden må man ikke forstyrre hinanden ved skrivebordene – og skal så vidt muligt undgå at skrive og svare på mail.



Faste møder i det fri

Møder, der egner sig til at blive udført gående, markeres med grøn i Outlook og mødedeltagere opfordres til at disse møder gennemføres udendørs.



Legitimering af pauser

Aktive pauser og korte afbræk fra skærmen vil i højere grad legitimeres og indarbejdes i medarbejdernes planlægning af arbejdsopgaver, når ovenstående indsatser er implementeret med understøttelse fra ledelsen.

Sundhedskonceptet blev præsenteret på et styregruppemøde med repræsentanter fra Velliv, og her blev det drøftet og besluttet, hvordan der skulle arbejdes videre med konceptet. I bilag 1 ses den uddybende beskrivelse af sundhedskonceptet og de enkelte indsatser, der blev præsenteret til styregruppemødet.

ISS

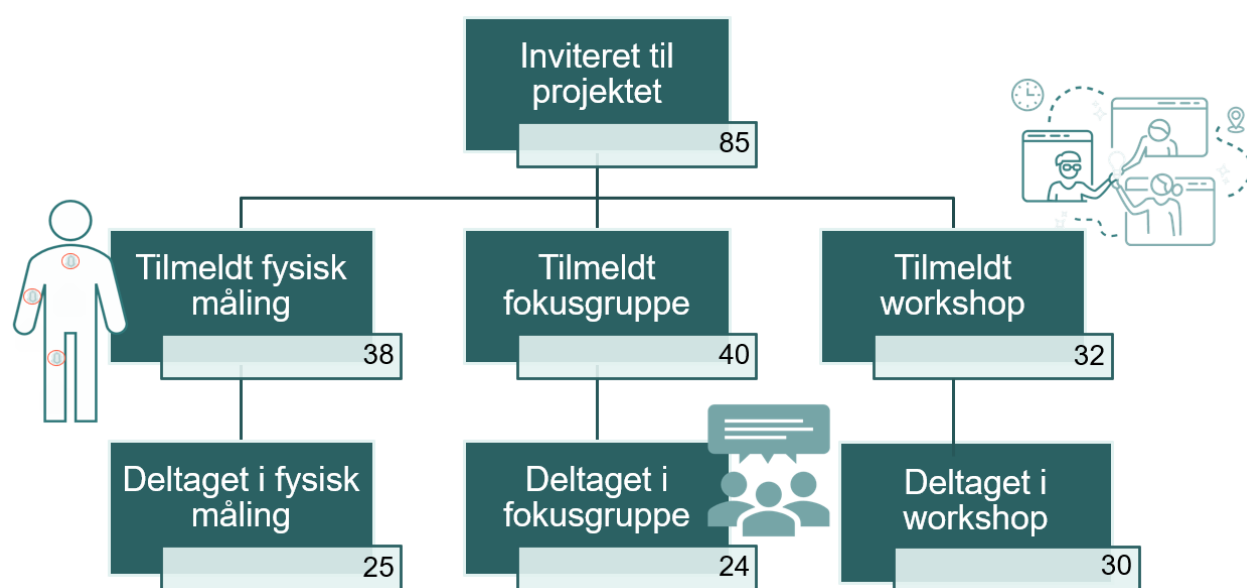
Indsamling af data

Rengøringsmedarbejdere ansat hos ISS på udvalgte sites blev inviteret til at deltage i pilotprojektet. Medarbejdere fra udvalgte hold blev på afdelingsmøder inviteret til at deltage i dataindsamlingen

til projektet. Der blev inviterede medarbejdere fra både dag-, aften-, nat- og weekendhold til at deltage i udviklingen af de indsatser, der på sigt skulle afprøves på de to sites.

I alt blev 85 medarbejdere inviteret til at deltage i projektet på tværs af de to sites. 25 medarbejdere deltog i de fysiske målinger og havde bevægelsesmålere på ryg, overarm og lår, der indsamlede aktivitetsniveau og hvor lang tid medarbejderne brugte i forskellige arbejdsstillinger i løbet af en arbejdsdag. Til fokusgruppeinterviews deltog 24 medarbejdere fordelt på de to sites. I alt blev der afholdt fire workshops, to på hver site, hvor medarbejderne blev opdelt i forhold til dag- og natthold – i alt deltog 30 medarbejdere i udviklingsworkshops (figur 3).

Figur 3: Deltagerfordeling i dataindsamlingsfasen i ISS.



Sundhedskonceptet "Sund pausekultur" i ISS

Med udgangspunkt i de indsamlede data og samskabelsesprocessen til workshops blev sundhedskonceptet Sund Pausekultur udviklet. Konceptet havde til formål at skabe bedre muligheder for at holde pauser, der indeholder flere aktiviteter og elementer, der øger medarbejdernes sundhed og/eller trivsel. Konceptet skal ses som en helhed, hvor et øget fokus på pausekultur og strategisk anvendelse af pauserne kan bidrage til flere hensigtsmæssige pauseaktiviteter for krop og sind.

Konceptet indeholder fem indsatser:



Legitimering af pauser / pauseplanlægning

Pauser med fysisk hvile planlægges strategisk efter rengøringsplanernes fysiske arbejdskrav, og pauser skal kulturelt legitimeres på arbejdspladsen internt, såvel som eksternt.



Evaluering og fordeling af rengøringsplanerne

Rengøringsplanernes belastningsgrad evalueres, og de sammensættes og fordeles mellem medarbejderne for at forebygge overbelastning og muliggøre bedre strategisk planlægning af pauser.



Træning i arbejdstiden

Tidseffektiv styrketræning implementeres som en fast del af rengøringsplanerne for at øge muskelstyrke og forebygge smerter i muskler og led.



Ryge- og nikotinstop

Det tilbydes ryge- og nikotinstop rådgivning i arbejdstiden, så pauser i fremtiden kan benyttes på sundheds- eller trivselsfremmende aktiviteter – og ikke som rygepauser.



Frugtordning

Frugt bliver let tilgængeligt via frugtordninger og er med til at sikre, at medarbejderne (både på dag-, aften- og natthold) har let adgang til sunde snacks som frugt og grønt.

Det samlede sundhedskoncept blev præsenteret på et styregruppemøde med repræsentanter fra ledelsen i ISS, og her blev det drøftet, hvordan der skulle arbejdes videre med sundhedskonceptet. I bilag 2 ses den uddybende beskrivelse af indsatserne, der blev præsenteret til styregruppemødet.

Evaluering af resultater og proces

Projektdesign

Vi har udført alle aktiviteter beskrevet i projektbeskrivelsen og udviklet sundhedskoncepter til og i samarbejde med to store arbejdspladser. Da projektet var et pilotprojekt, har det ikke været hensigten af måle egentlige effekter af de udviklede sundhedsindsatser, men mere at afprøve om processen, herunder samskabelsesprocessen, var mulig. Projektets tidshorisont har yderligere begrænset mulighederne for større implementering og dermed tilstrækkelig evaluering af aktiviteterne. Fremtidige samarbejdsprojekter med involverede virksomheder og NFA vil have mulighed for at gå mere i dybden med blandt andet implementering.

Samarbejdet med de to virksomheder

Selvom de to arbejdspladser, der har indgået i projektet, er vidt forskellige, og problematikkerne blandt medarbejderne deslige er meget forskellige, har det været interessant at opleve, hvordan den overordnede problematik omkring sund pausekultur har været den samme.

Deltagernes involvering og engagement

Vi har gennem samarbejdet oplevet, hvordan medarbejderne på begge arbejdspladser har taget stilling til og talt om deres arbejdsmiljø. Et læringspunkt fra dette projekt til fremtiden er at få involveret ledelsen mere i denne dialog sammen med medarbejderne. Det er vigtigt, at dette bliver gjort tidligt i processen samt løbende gennem processen, så engagementet i projektet fastholdes. Deltagernes involvering og engagement kan selvfølgelig svinge i en projektperiode, hvor arbejdspress, travlhed og dagsorden kan ændres ved udefra kommende faktorer, som er umulige at forberede sig på. Ligesom der kan være medarbejdere og ledere, der skifter job i projektperioden. Medarbejdernes involvering og engagement i projektet er selvfølgelig præget af ledernes involvering og engagement, hvilket kan ændres gennem en projektperiode for eksempel i forbindelse med afdelingens og medarbejdernes tilgængelige ressourcer.

Et andet vigtigt læringspunkt er at sikre en fællesskabsfølelse blandt medarbejderne på arbejdspladsen – både i løbet af projektet og efter endt projektperiode. Denne fællesskabsfølelse, kan for eksempel opnås ved en indgående involvering og opbakning fra ledelsen til arbejdet i projektet. Dette kunne blandt andet gøres ved at sikre, at medarbejderne har tid til at deltage i aktiviteterne i projektet i arbejdstiden, for eksempel ved at hyre en vikar til at hjælpe med arbejdsopgaverne i projektets tidsrum eller lignende.

Afviklingen af interventionen

Som beskrevet i gennemgangen af projektets resultater har det i tidshorisonten for projektet ikke været muligt at afprøve implementering af alle indsatser. For nogle af tiltagene i sundhedskoncepterne var der brug for mere specifik tilpasning til arbejdspladsen, og andre tiltag var arbejdspladserne ikke klar til at arbejde videre med på nuværende tidspunkt.

I Velliv har man afprøvet to-go-frokosten inden sommerferien, og tilbagemeldingerne har været positive. Det er således et tiltag, det påtænkes at arbejde videre med og løbende justere, så det hele tiden tilpasses arbejdspladsen og konteksten. Ligeledes blev der arbejdet videre med ryge- og nikotinstoptilbud i arbejdstiden. Rekruttering til holdet skete før sommerferien med opstart umiddelbart efter sommerferien. Stoprater, oplevelser og erfaringer fra tiltaget er derfor ikke dokumenteret.

I ISS har man arbejdet med mange af delelementerne i sundhedskonceptet. Der er indført frugtordning for alle – dette var faktisk allerede et tiltag på arbejdspladsen, men projektet viste at ikke alle medarbejdere kendte til tilbuddet, så der blev arbejdet specifikt med kommunikationen til medarbejderne om frugtordningen. Derudover arbejdes der videre med evaluering og fordeling af rengøringsplaner på baggrund af den fysiske belastning, hvilket højst sandsynligt vil danne grundlag for et fremtidigt samarbejdsprojekt. Endvidere har fysioterapeuter observeret medarbejdere for at instruere i specifikke styrketræningsøvelser til de enkelte medarbejdere, som de med fordel kan udføre i arbejdstiden. Der blev også arbejdet videre med ryge- og nikotinstop, men der var ikke tilstrækkelige medarbejdere til at starte et hold op. Dette tyder på, at tiltaget om ryge- og nikotinstop ikke blev tilpasset optimalt til arbejdspladsen. Yderligere tilpasning har desværre ikke været muligt inde for tidsrammen af projektet.

Perspektiver efter pilotprojektet

Pilotprojektet har givet os et nyt perspektiv på, hvordan man kan inddrage store arbejdspladser i en samskabelsesproces til fordel for deres medarbejderes sundhed og trivsel. Arbejdspladsen rummer mange muligheder for at skabe strukturelle indsatser og er et unikt sted til at styrke rammerne for fællesskab, aktiviteter og vaner, som kan have en positiv effekt på sundhed og trivsel og derigennem medvirke til at forebygge smerter og stress samt en lang række kroniske sygdomme.

I fremtidige projekter skal der planlægges en længere udviklings- og implementeringsfase, hvor virksomhed og vidensinstitution(er) får mulighed for at tale sig ind på hinanden, med henblik på at virksomheden og øverste ledelse føler et større ejerskab for projektet. Vores erfaringer med dette pilotprojekt understøtter tidligere forskning på området, der fremhæver, at de største positive ændringer for medarbejdernes arbejdsmiljø kan lade sig gøre, hvis man kan få lov at arbejde med de organisatoriske rammer i virksomheden. Dette vil altid være en vanskelig og tidskrævende proces.

Pilotprojektet har givet anledning til to mulige fremtidige projekter, der er søgt midler til i efteråret 2023. Det ene projekt udspringer af vores arbejde med ISS og har til formål at evaluere rengøringsplanerne efter arbejdsopgavernes fysiske belastning for at kunne sammensætte rengøringsplaner, så der bliver en sundere fordeling af arbejdsopgaver mellem medarbejderne. Dette gøres for at forebygge overbelastning og muliggøre bedre strategisk planlægning af fysisk hvile i løbet af en arbejdsdag. Det andet projekt tager udgangspunkt i nogle af de data, der er indsamlet hos Velliv, hvor det blandt andet viste sig, at der var store forskelle i fysisk aktivitet i løbet af en arbejdsdag, alt efter om medarbejderne mødte ind på kontoret eller arbejdede hjemme fra.

BILAG 1: Sund pausekultur i Velliv

Sundhedskoncept til medarbejdere hos Velliv

Projektgruppen har arbejdet videre med en yderligere afklaring og kvalificering af et sundhedskoncept til medarbejderne hos Velliv. Konceptet bygger på en helhedsorienteret tilgang og er udviklet med udgangspunkt i forskning, de indsamlede data (bevægelsesmålinger, observationer på arbejdspladsen samt interviews med medarbejdere og ledere) og efterfølgende workshops med medarbejderne.

I det udviklede sundhedskoncept indgår fem delelementer under overskriften "sund pausekultur". Disse delelementer vurderes specielt relevante for Velliv, da de har potentiale – enten her og nu eller på sigt – til at forbedre arbejdsmiljøet samt sundhed og trivsel blandt medarbejdere.

1. Legitimering af aktive pauser

Aktive pauser og korte afbræk fra skærmen skal i højere grad legitimeres og indarbejdes i medarbejdernes planlægning af arbejdsopgaver.

- Konkrete opgaver og aktiviteter: information om at Velliv støtter medarbejderne i at holde flere mindre pauser fra skærmen, hvor de bevæger sig lidt ved for eksempel at vælge kaffemaskinen længst væk eller gå en tur rundt om bygningen, skal deles med medarbejderne.
- Tovholdere: HR.
- Ressourcer: Få arbejdstimer for HR.

2. To-go frokost

Fast sandwich-dag en gang om ugen hvor ledere og medarbejdere som udgangspunkt tager frokosten med på en af de mange gå-ruter uden for Velliv.

- Konkrete opgaver og aktiviteter: information om tiltaget skal deles med alle medarbejdere, herunder muligheden for gå-grupper.
- Tovholdere: HR.
- Ressourcer: Prisen for at få kantinen til at lave sandwich og få arbejdstimer til information og løbende opfølgning fra HR.
- Specifik handleplan: delelementet afprøves to torsdage d. 27/4 og 4/5. Forløbet styres af HR.
- Forslag til evaluering: der vil være repræsentanter fra forskergruppen de to torsdage. Her vil der blive lavet observationer og korte interviews med medarbejderne.

3. Faste "grønne møder" – walk'n'talk

Et ugentligt forekommende møde af orienterende karakter markeres grønt i Outlook, og mødedeltagere opfordres til, at mødet gennemføres udendørs – enten sammen fysisk eller online via en mobil forbindelse. På den måde får flere medarbejdere mulighed for at få en pause fra skærmen i løbet af deres arbejdsdag.

- Konkrete opgaver og aktiviteter: information om tiltaget skal deles med alle medarbejdere. Tiltaget bør desuden tages op i de enkelte afdelinger af afdelingsleder. Undersøg om walk'n'talk funktionen i Outlook kan rykkes op som første mulighed.
- Tovholdere: HR.
- Ressourcer: Få arbejdstimer for HR / afdelingsledere.

4. Ryge- og nikotinstopkursus

Tilbydes til medarbejdere der er motiveret for ryge- og nikotinstop. Rygning er stadig den enkeltfaktor, som er skyld i flest årlige dødsfald, langvarigt sygefravær og nytilkendte førtidspensioner. Ved et rygestop kan pauserne i stedet bruges på sundhedsfremmende aktiviteter frem for ved rygeskuret.

- Konkrete opgaver og aktiviteter: Rygestopkonsulenterne aftaler med HR, hvordan tilmelding og afholdelse af timerne skal foregå, herunder om medarbejderne kan gå til stopkursus i arbejdstiden, og om Velliv vil give tilskud til nikotinerstatningsprodukter (for eksempel tyggegummi/plastre). Projektgruppen står for at etablere kontakten mellem Rygestopkonsulenterne og Velliv.
- Tovholdere: Rygestopkonsulenterne.
- Ressourcer: Enkelte timer til opstartsmøder. Evt. ca. 12 medarbejdertimer for alle deltagende medarbejdere og tilskud til nikotinerstatning (valgfrit engangsbeløb eller løbende værdikuponer).
- Forslag til evaluering: Hvor mange vil deltage? Barrierer for at deltage? Hvordan går kontakten mellem Rygestopkonsulenterne og Velliv?

5. Fokustid

Medarbejdere opfordres til at planlægge fokustid ved at bruge Outlooks 'forstyr ikke'- funktion, og benytte perioden til opgaver, der kræver særlig opmærksomhed. 'Forstyr ikke'- funktionen blokerer digitale notifikationer i perioden. Dette vil give medarbejderne en pause fra de digitale forstyrrelser, men også organisere deres arbejde på en måde, så der bliver større mulighed for at afsætte tid til flere korte pauser i løbet af en arbejdsdag.

- Konkrete opgaver og aktiviteter: Information om tiltaget skal deles med alle medarbejdere. Tiltaget bør desuden tages op i de enkelte afdelinger af afdelingslederne. Gode erfaringer fra den afdeling, der lige nu kører fast fokustid, kan med fordel deles med resten af Velliv. Projektgruppen beskriver erfaringerne med fokustid fra Skadesafdelingen.
- Tovholder: HR.

- Ressourcer: Enkelte arbejdstimer til informationsmateriale. Det kan ende med at give flere ressourcer, da medarbejderne vil få tid til at færdiggøre arbejdsopgaver mere effektivt, når de ikke bliver forstyrret.

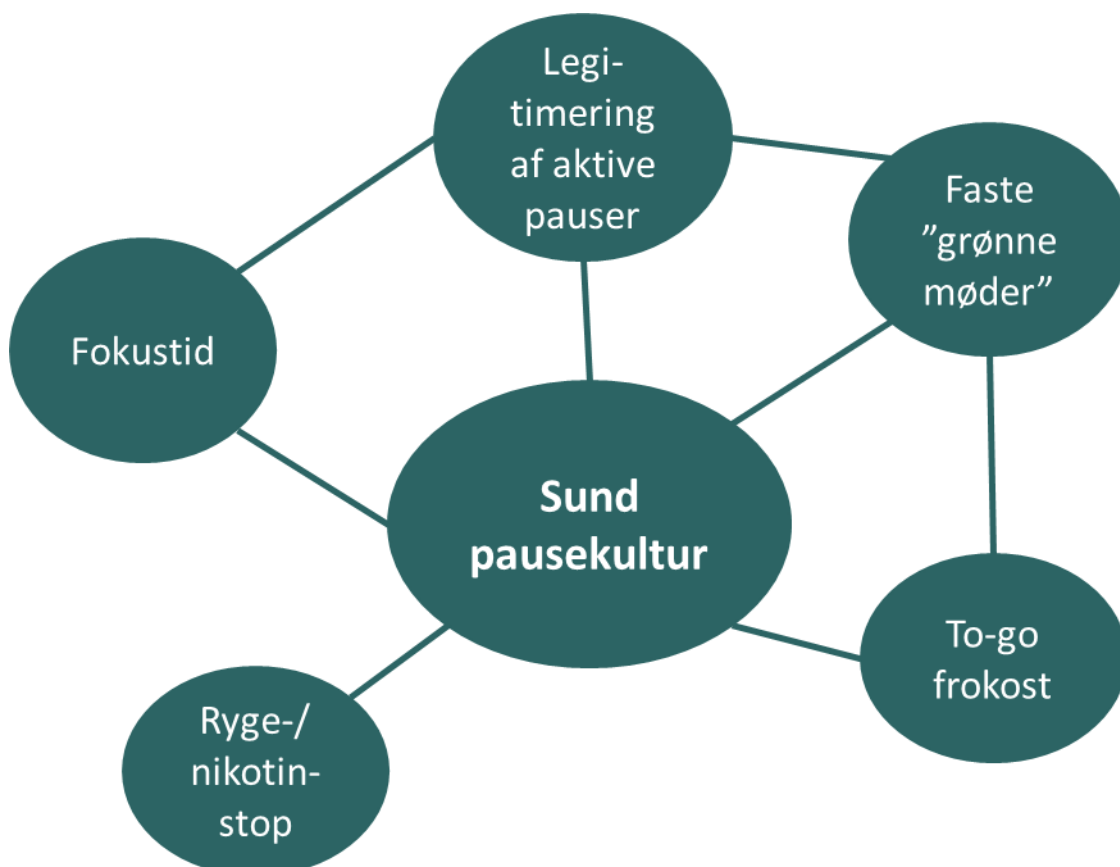
En helhedsorienteret indsats

Konceptet skal ses som en helhed, hvor et øget fokus på pausekultur og strategisk anvendelse af udendørsarealerne kan bidrage til flere hensigtsmæssige pauser for krop og sind (se figur 1).

Strukturelle indsatser

Det blev tydeligt i dataindsamlingen, at der tidligere er igangsat mange spændende aktiviteter på arbejdspladsen for at forbedre arbejdsmiljøet. Der er mange eksisterende tilbud til medarbejderne, men mange af disse tilbud bliver kun sparsomt brugt. Med et strukturelt sundhedskoncept ønskes det, at indsatserne bliver den almindelige adfærd, men uden den er tvunget.

Figur 1: Sundhedskonceptet "Sund pausekultur".



BILAG 2: Sund pausekultur i ISS

Sundhedskoncept til rengøringspersonale

Projektgruppen har arbejdet videre med en yderligere afklaring og kvalificering af et sundhedskoncept til rengøringspersonale hos ISS. Konceptet bygger på en helhedsorienteret tilgang og er udviklet med udgangspunkt i forskning, de indsamlede data (bevægelsesmålinger, observationer på sites samt interviews med medarbejdere og ledere) og efterfølgende workshops med medarbejderne.

I det udviklede sundhedskoncept indgår fem aktiviteter under overskriften "Sund pausekultur og organisering af arbejdet". Disse aktiviteter vurderes specielt relevant for ISS da de har potentiale – enten her og nu eller på sigt – til at forbedre arbejdsmiljø, sundhed og trivsel blandt medarbejdere.

Konceptet skal ses som en helhed af flere aktiviteter, der supplerer hinanden, og som er udviklet i samskabelse med ledere og medarbejdere i ISS (Figur 1). For eksempel kan en gennemgang og evaluering af rengøringsplaner på sigt bidrage til, at medarbejdernes sundhed fremmes gennem ændringer i arbejdets organisering og planlægning, hvilket kan indebære en sundere fordeling af arbejdsopgaver, tid til fysisk hvile og mulighed for fysisk træning i arbejdstiden. På samme måde giver rygestop og frugtordning mulighed for at bruge pauserne på en sundere måde. På denne måde vil de enkelte elementer afhænge af og fremme hinanden.

1) Legitimering af pauser / pauseplanlægning

Øget fokus på nødvendigheden af pauser med fysisk hvile legitimeres, og der kommer fokus på medarbejdernes fysiske rammer til at holde pause. Pauser med fysisk hvile planlægges strategisk efter rengøringsplanernes fysiske arbejdskrav, og pauser skal legitimeres kulturelt internt såvel som eksternt.

2) Evaluering og fordeling af rengøringsplanene *

- a) **Evaluere rengøringsplanerne ved at kategorisere dem efter fysisk aktivitetsgrad:** Vil give tydelige indikatorer for medarbejdernes oplevede arbejdskrav.
- b) **Fordele rengøringsplanerne så der tages hensyn til fysisk aktivitetsgrad:** Vil være et redskab til at sikre gennemsigtighed og retfærdighed i fordelingen af rengøringsplaner.

3) Træning i arbejdstiden

På sigt indføres tidseffektiv styrketræning som en fast del af rengøringsplanerne på hensigtsmæssige tidspunkter for at forebygge smerter i muskler og led.

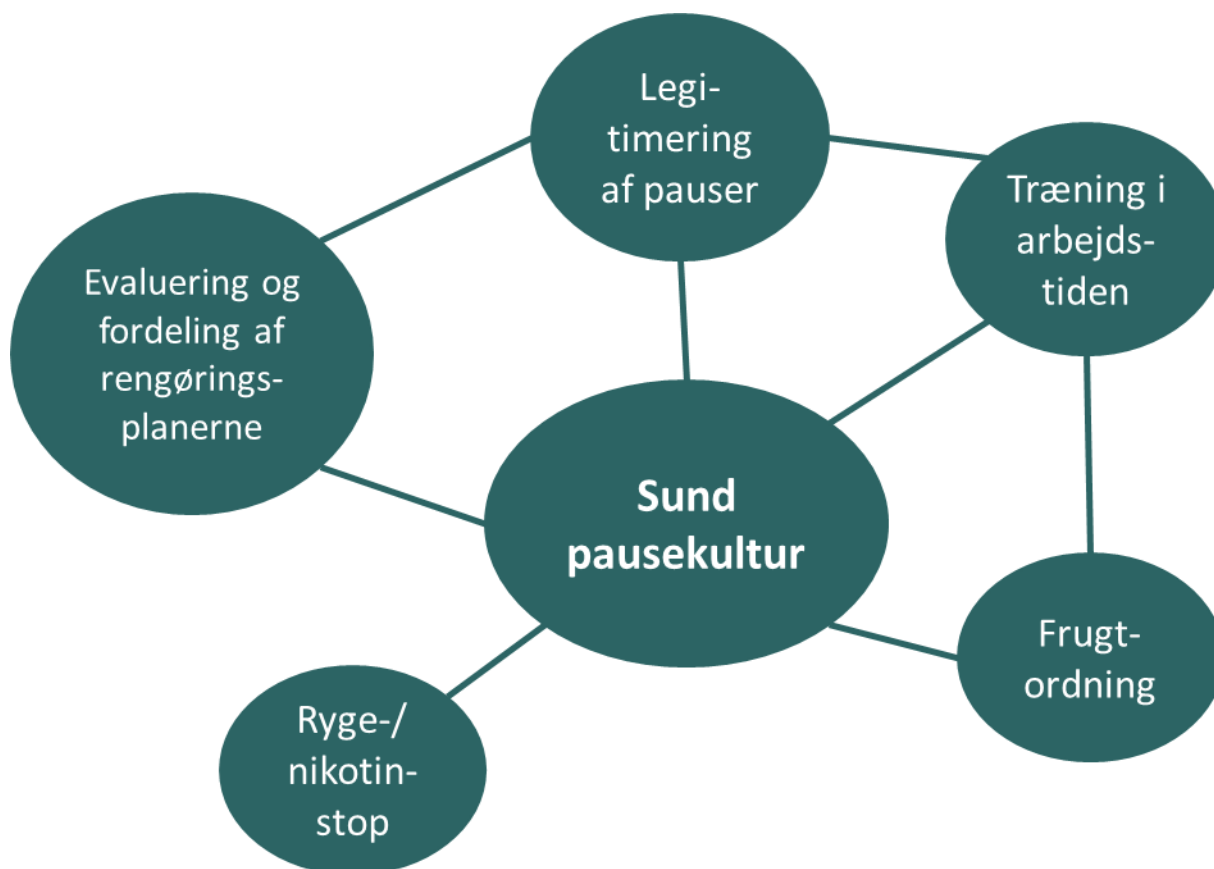
4) Ryge- og nikotinstopkursus

Tilbydes til medarbejdere, der er motiveret for ryge- og nikotinstop. Rygestop giver medarbejderne øget mulighed for at benytte pauser til for eksempel fysisk hvile.

5) Frugtordning

Nuværende frugtordning for kundens medarbejdere bliver udvidet til også at omfatte ISS-medarbejdere. Frugtordning øger tilgængelighed af sund kost og øger chancen for sund kost i løbet af arbejdsdagen.

Figur 1: Sundhedskonceptet "Sund pausekultur og organisering af arbejdet".



* En grundig evaluering og gennemgang af samtlige rengøringsplaner blandt alle medarbejdere på begge sites ligger ud over projektets ressourcer – både ift. tid og økonomi. En sådan grundig gennemgang vil både kræve information fra medarbejdere og tekniske målinger af arbejdsopgaver i forhold til fysisk aktivitet og vil have stort potentiale for at skabe en mere sund fordeling af arbejdsopgaver – både ift. nuværende rengøringsplaner, og når nye skal udarbejdes og fordeles. Indsatserne skitseret i punkt 2a og b skal derfor ses som et 'første skridt' på vejen mod at skabe en sundere fordeling af rengøringsplanerne med det overordnede formål at undersøge, hvorvidt det er muligt at evaluere og fordele rengøringsplanerne ud fra fysisk aktivitetsgrad (baseret på information fra medarbejderne). En sundere fordeling kan have betydning for smerter i muskler og led, sygefravær og fastholdelse blandt rengøringsmedarbejderne.

Tabel 1: Samlet oversigt over de forskellige elementer i sundhedskonceptet med formål, resultat og ressourcer for hver af elementerne

Sundheds- og trivselstiltag	Formål / resultat	Ressourcer fra ISS
1. Fokus på pausekultur	<u>Formål:</u> At ændre kulturen for pauser og legitimere pauser og fysisk hvile. <u>Resultat:</u> Synliggøre behovet for fysisk hvile.	1-2 timers møde for site managers, med eksternt kommunikationsbureau og kommunikationsmedarbejder fra kunden.
2. a) Evaluering af rengøringsplanerne	<u>Formål:</u> Evaluere rengøringsplanernes fysiske aktivitetsgrad. <u>Resultat:</u> Rengøringsplaner får et fysisk aktivitetsindeks som er en indikator for rengøringsplanens arbejdskrav på en ordinalskala (arbejdsopgaver, lokale, basis, grundig).	4-6 medarbejdere i 2-3 timer til mini-workshops (samlet for to workshops). 1 serviceleder i 30 minutter til administrativt arbejde (for eksempel til at organisere medarbejderne).
2. b) Fordeling af rengøringsplanerne (forudsætter at "evaluering af rengøringsplanerne" er gennemført)	<u>Formål:</u> At organisere planlægningen af den optimale sammensætning og fordeling af arbejdsplaner efter aktivitetsindekset. <u>Resultat:</u> Retningslinjer for fordeling af rengøringsplaner med hensyn til fysisk aktivitetsindeks.	1 serviceleder 1 time til interview. 2-3 timer administrativt arbejde.
3. Træning i arbejdstiden	<u>Formål:</u> At mindske smerter i muskler og led. <u>Resultat:</u> Færre smerter og mindre ubehag i muskler og led blandt medarbejderne.	Medarbejderne bruger arbejdstid på træningen. Den nøjagtige tid er afhængig af implementeringsmulighederne, som også vil styre den valgte træningsprotokol. I dette koncept lægges der op til et tidsforbrug på 2 x 5 minutter om ugen.
4. Ryge- og nikotinstopkursus	<u>Formål:</u> Ryge- og nikotinstop. <u>Resultat:</u> Færre dagligt rygende medarbejdere.	Løn til medarbejderne (ca. 11 timer pr. medarbejder), eller en ekstra fridag (8 timer) pr. medarbejder, der deltager/gennemfører kurset. Evt. værdikuponer til indkøb af nikotinplastre og -tygg gummi (3x150 kr. pr. deltager). 23.950 kr. pr. kursus med max 10 deltagere (dækket af projektmidler).
5. Frugtordning	<u>Formål:</u> At øge tilgængeligheden af sunde snacks og dermed øge chancerne for sundere kost. Desuden øges følelsen af tilhørsforhold til kunden som ekstern medarbejder. <u>Resultat:</u> Sundere kostmønster.	Midler til at eksisterende frugtordning for kundens medarbejdere bredes ud til ISS-medarbejderne. Ressourcer til kommunikation.

1. Fokus på pausekultur

Formål:

Det primære formål er at understrege vigtigheden af og behovet for perioder med fysisk hvile i løbet af arbejdsdagen. Perioderne med fysisk hvile er en del af arbejdsdagen, som forventes at blive afholdt – ligesom det forventes at medarbejderne bliver på sitet hele arbejdsdagen.

Derudover er det en nødvendig forudsætning, at medarbejderne føler sig trygge ved at afholde sine planlagte pauser – både i forhold til kunderne og egen ledelse.

Hvad siger data?

Fysisk hårdt arbejde kræver perioder med fysisk hvile. Data viser, at der er stor forskel på, hvornår og hvor ofte medarbejderne afholder fysiske hvileperioder. Derudover oplever nogle medarbejdere at det kan være svært at få afholdt pauser i løbet af en arbejdsdag – og nogle gange bliver pauserne brugt på andet end fysisk hvile.

Ressourcer fra ISS:

- Afholde 1 til 2 møder (workshops) med 1 site manager, 1 service leder og 1-2 medarbejdere for at identificere behov og muligheder.
- Kommunikationsmedarbejder fra ISS.
- Ledelsen må afsætte administrativt arbejde for kontakt og inddragelse af kunden.

Ressourcer:

Professionelt kommunikationsbureau (projektets ressourcer).

Konkrete opgaver og aktiviteter:

- Overblik over regler og policy om formidling (understøttet af projektgruppen).
- Overblik over regler og policy om pauser (understøttet af projektgruppen).
- Udvikling af kommunikationsmateriale (eksternt kommunikationsbureau, understøttet af projektgruppen og evt. site managers).
- Distribution af kommunikationsmateriale (eksternt kommunikationsbureau, understøttet af projektgruppen og evt. site managers og kommunikationsmedarbejder fra ISS).
- Afdække holdninger og behov blandt ledelse, medarbejdere og kunden.

2a. Evaluering af rengøringsplanerne

(En rengøringsplan definerer de forskellige rengøringsopgaver, der henholdsvis inddeles i basis, grundig og periodisk og dækker et bestemt område med en række forskellige rum (toiletter, kontorer, gangarealer, trapper mm.). En rengøringsplan kan være af kortere eller længere varighed (1 time til 20 timer), og en medarbejder kan have alt fra 3 til en halv rengøringsplan per dag).

Formål:

Evaluere rengøringsplanerne med henblik på:

- I. definere fysisk aktivitetsindeks af lokaler i udvalgte rengøringsplaner.
- II. identificere særlige arbejdsopgaver hvor der er behov for yderlige hjælpemidler eller støtte fra kollega/leder.
- III. klassificere rengøringsplanen med udgangspunkt i I) og II).

Dette skal bidrage til at skabe konkret viden og værktøjer til at evaluere og klassificere rengøringsplanerne for at skabe et bedre arbejdsmiljø, en bedre sundhed og forebygge sygefravær.

Hvad siger data?

Medarbejderne udtrykker behov for en gennemgang og evaluering af rengøringsplanerne, samtidig med at de fysiske målinger viser stor variation i fysisk aktivitet og hvile mellem medarbejderne.

Produkt:

Indsatsen vil resultere i et værktøj til at estimere et fysisk aktivitetsindeks for rengøringsplanerne, som ISS i fremtiden kan benytte til planlægning og fordeling af rengøringsplanerne.

Ressourcer fra ISS:

- 4-6 medarbejdere i 2-3 timer til mini-workshops (samlet for to workshops).
- 1 serviceleder i 30 minutter til administrativt arbejde (for eksempel til at organisere medarbejderne).

Konkrete opgaver og aktiviteter:

Workshop 1:

Evaluere rengøringsplanene på lokaleniveau med udgangspunkt i rengøringsopgaverne (basis, grundig og periodisk), lokaletype, størrelse og særlig inventar.

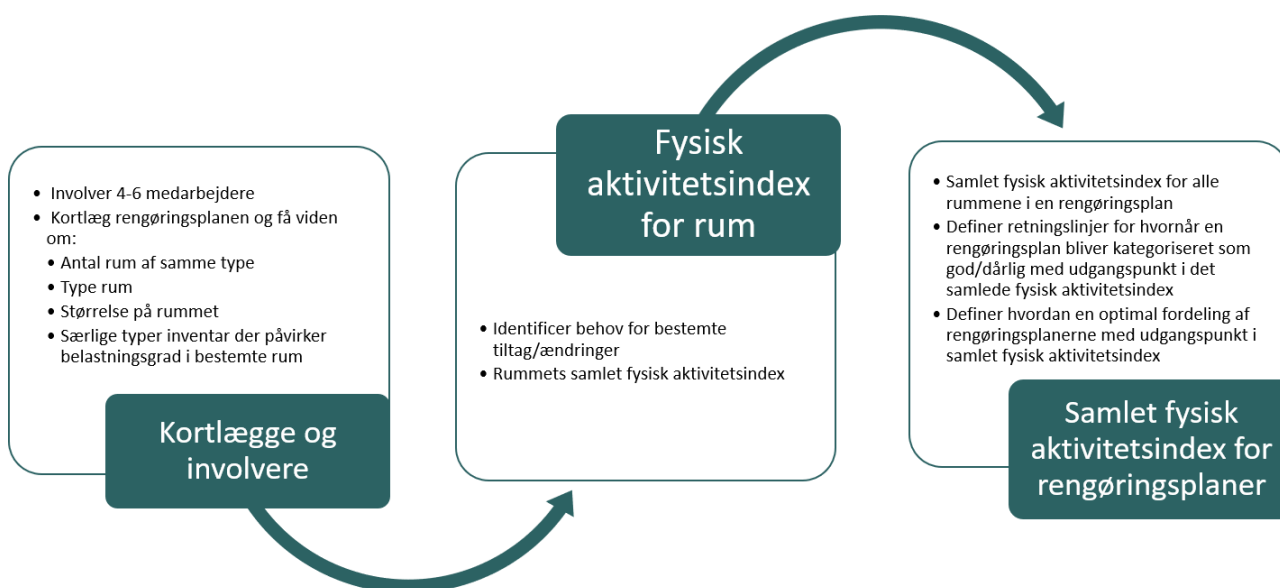
- I. For at definere belastningsgrad af lokaler for den pågældende rengøringsplan skal erfarne medarbejdere inddrages. Sammen med disse medarbejdere skal hvert lokale tildeles et fysisk aktivitetsindeks, som er en score på en ordinalskala med udgangspunkt i, hvordan medarbejderne oplever at gennemføre rengøringsopgaverne ift. lokaletype, størrelse og særlig inventar i lokalet. Dette vil til sammen danne grundlag for lokalets indeksscore.
- II. For at identificere særlige arbejdsopgaver hvor der er behov for yderligere hjælpemidler eller støtte fra kollega/leder, vil vi yderligere samle information om lokaletypen, størrelsen og om der er særlig inventar (for eksempel gulvtæpper, tunge stole uden hjul, trappetrin mm.). Denne information vil blive benyttet til at identificere behov for bestemte tiltag, som yderligere vil bidrage til lokalets indeksscore, såfremt tiltaget implementeres.

Workshop 2:

Definere retningslinjer for indeksscoring af rengøringsplanen med udgangspunkt i resultatet fra workshop 1. (Det vil yderligere være relevant at få medarbejdernes holdning til, hvordan en hensigtsmæssig arbejdsuge vil se ud med henblik på fordeling af rengøringsplaner i næste del indsats 2 b).

- I. Der udarbejdes en opsummering af fysisk aktivitetsindeks for hvert lokale, som resulterer i rengøringsplanens samlede indeks (se processen beskrevet i figur 2).
- II. I samarbejde med medarbejderne vil der blive udviklet retningslinjer for, hvad de vurderer, er en hensigtsmæssig indeksscore med udgangspunkt i det samlede fysiske aktivitetsindeks for hvert lokale. Figur 3 giver et eksempel på, hvordan det kan se ud.
- III. Medarbejderne giver feedback på, hvordan en god arbejdsuge ser ud med henblik på den fysiske aktivitetsindeks og fordelingen af rengøringsplanene mellem medarbejderne.

Figur 2: Processen for hvordan evalueringen af rengøringsplanen vil se ud.



Figur 3: Fiktivt eksempel på hvordan rummenes klassificering kan give et billede på rengøringsplanens fysiske aktivitetsniveau.

Retningslinjer: Bestemmes i samarbejde med medarbejderne	Kategorier: 1. Index under 30 2. Index mellem 30-70 3. Index over 70					
	Rengøringsplaner					
	Rengøringsplan 1	Rengøringsplan 2	Rengøringsplan 3	Rengøringsplan 4	Rengøringsplan 5	Rengøringsplan 6
Antal kategori 1'ere rum	5	20	3	4	5	5
Antal kategori 2'ere rum	4	1	7	10	4	4
Antal kategori 3'ere rum	3	10	5	4	3	3
Antal kategori 3'ere rum i træk	0	3	1	1	0	0
Ingen retningslinjer (%)						
En af retningslinjerne (%)						
Begge retningslinjerne (%)						

2b. Fordeling af rengøringsplanerne (forudsætter at indsats 2a er gennemført)

Formål:

Med udgangspunkt i retningslinjerne udviklet i indsats 2a "Evalueringen af rengøringsplanerne" vil vi undersøge muligheden for at optimere fordelingen af rengøringsplanerne.

Hvad siger data?

Nuværende fordeling og sammensætning af rengøringsplaner mellem medarbejderne medregner ikke fysisk aktivitetsniveau. En skæv fordeling af arbejdsopgaver eller lange sammenhængende perioder med den samme aktivitet og uden hvile, kan have betydning for smerter i muskler og led, sygefravær og fastholdelse.

Produkt:

Indsatsen vil resultere i retningslinjer, som kan bruges i planlægning af en arbejdsuge, der tager hensyn til den optimale fordeling af fysisk aktivitetsniveau og fysisk afstand mellem lokalerne. Det vil også fungere som et incitament til at lave om på fordelingen – som er et behov lederne udtrykker.

Ressourcer fra ISS:

1 serviceleder 1 time til interview, 2-3 timer administrativt arbejde.

Konkrete opgaver og aktiviteter:

Udarbejde retningslinjer for fordeling af rengøringsplaner.

- I. For at skabe en bedre fordeling af rengøringsplanerne vil vi i samarbejde med den udvalgte serviceleder udarbejde retningslinjer for, hvordan rengøringsplanerne skal fordeles ud fra det fysiske aktivitetsindeks af rengøringsplanerne fra indsats 2a, og andre forhold som skal medregnes for eksempel afstand mellem bygninger.

Figur 4: Eksempel på hvordan rengøringsplanernes fordeling kan klassificeres og give et billede på arbejdsdagens fysiske aktivitetsniveau.

Retningslinjer: Bestemmes i samarbejde med medarbejderne og site manager	Kategorier: 1. Samlet Index under 30 2. Samlet Index mellem 30-70 3. Samlet Index over 70				
	Ugedage				
	Dag 1	Dag 2	Dag 3	Dag 4	Dag 5
Antal kategori 1'ere rengøringsplan	5	20	3	4	5
Antal kategori 2'ere rengøringsplan	4	1	7	10	4
Antal kategori 3'ere rengøringsplan	3	10	5	4	3
Antal kategori 3'ere rengøringsplan i træk	0	3	1	1	0
Ingen retningslinjer (%)					
En af retningslinjerne (%)					
Begge retningslinjerne (%)					

3. Træning i arbejdstiden

Formål:

At mindske og forebygge muskel- og ledsmerter ved tidseffektiv styrketræning i arbejdstiden og dermed mindske risikoen for både kort- og langtidssygemelding samt tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Der er dokumenteret fysiologiske effekter ved styrketræningsprotokoller ved blot få minutters træning. Træningen bør implementeres som en fast del af medarbejdernes rengøringsplaner, og udføres dér hvor medarbejderne befinder sig og på et tidspunkt med lav fysisk arbejdsbelastning.

Hvad siger data?

Størstedelen af medarbejderne rapporterer smerter i muskler og led.

Ressourcer fra ISS:

- Medarbejderne bruger arbejdstid på træningen. Den nøjagtige tid er afhængig af implementeringsmulighederne, som også vil styre den valgte træningsprotokol. I dette koncept lægges der op til et tidsforbrug på 2 x 5 minutter om ugen.

Konkrete opgaver og aktiviteter:

- Identifikation af implementeringsmuligheder i medarbejdernes rengøringsplaner. Det vil være hensigtsmæssigt, at dette sker i forlængelse af delelementerne, der omhandler evaluering og fordeling af rengøringsplanerne (2a og 2b).
- Lille lokal undersøgelse af om træningen skal ske i fællesskab, om der skal være en vejleder tilknyttet (evt. digitalt) og hvor træningen kan foregå?
- Ekstern leverandør formidler træningsindholdet (dækket af projektmidler).
- Evt. indkøb af træningsmaterialer.

4. Ryge- og nikotinstopkursus

Udfordring:

Rygning har en stærk sammenhæng med blandt andet langvarigt sygefravær og muskelskeletsmerter. En del medarbejdere nævner, at de ryger dagligt. Mange af de medarbejdere der ryger, bruger derfor pauserne på at forlade matriklen for at ryge. Pauser der i stedet kunne være brugt til vigtige hvilepauser.

Formål:

At tilbyde ryge- og nikotinstopkursus til medarbejdere, som ønsker hjælp til at stoppe med at ryge/bruge nikotinprodukter.

Ressourcer fra ISS:

- De medarbejdere, der vil deltage, får fri til at deltage i 6-7 kursusgange á 1,5 timer.
- Ekstra mulig indsats: Medarbejderne får løn for at deltage i nikotinstopkurset og får værdikuponer til køb af nikotin-erstatningsprodukter. Alternativt kan det aftales, at medarbejderne får en ekstra fridag for at blive røgfri.

Prisen for et kursus er 23.950 kr., hvilket betales af projektmidler.

Konkrete opgaver og aktiviteter:

- Der arrangeres ryge- og nikotinstopkursus fysisk på arbejdspladsen eller online med en erfaren nikotinstoprådgiver.
- Projektgruppen faciliterer kontakten med firmaet Rygestopkonsulenterne, der i flere årtier har tilbudt hjælp til ryge- og nikotinstop.
- Kurset løber over 6-7 kursusgange á 1,5 timer. Hvilken dag/tidspunkt, kurset afholdes, aftales med ISS/medarbejderne.

5: Frugtordning

Udfordring:

Skæve arbejdstider og mangel på tilgængelighed kan gøre det udfordrende for medarbejderne at opretholde hensigtsmæssige kostmønstre.

Formål:

At øge tilgængeligheden af sunde snacks for både dag- og nathold – og dermed øge chancerne for sundere kost for medarbejderne igennem en arbejdsdag.

Ressourcer for ISS:

- Midler til at eksisterende frugtordning for kundens medarbejdere bredes ud til ISS-medarbejderne.
- Ressourcer til intern kommunikation om frugtordningstilbud.

Konkrete opgaver og aktiviteter:

- Det skal undersøges om det er muligt og hvad vil det koste at ISS-medarbejdere tilkobles den eksisterende frugtordning, der lige nu kun gælder for kundens medarbejdere.
- Kommunikation om at frugtordning også gælder ISS – både internt til medarbejdere og eksternt til kundens medarbejdere.