

# AM:2011

Arbejdsmiljøkonferencen 2011

---

**7. - 8. november 2011**  
**Hotel Nyborg Strand, Nyborg**

## **Arbejdsmiljø, vækst og fastholdelse**

- Få ny viden
- Inspiration
- Værktøjer

**Program og abstracts**

# Dag 2

Danmarks største konference for  
arbejdsmiljøprofessionelle  
[www.am2011.dk](http://www.am2011.dk)

---



ARBEJDSMILJØRÅDGIVERNE



**AM:2011**

**Tirsdag den 8. november ♦ kl. 8.45-10.15**

**Valgfri workshops – 3. afdeling**

**Workshop nr. 301 – 320**

**Tirsdag den 8. november kl. 08.45 – 10.15**

## **Workshop nr. 301 - 320**

- 301 Ledelse i det grænseløse arbejdsliv**  
**Signe Groth-Brodersen**, Cand.Psyk., Ph.D. Stipendiat, Nordea A/S
- 302 Skab rum til dig og dit arbejde**  
**Ida Bering**, organisationskonsulent, Arbejdsmiljø København  
**Poul W. Henriksen**, arbejdsmiljøkonsulent, Arbejdsmiljø København
- 303 Styrkelse af forskermiljøer**  
**Mads Bendixen**, erhvervspsykolog, Ph.D., Alectia A/S
- 304 Nanoteknologi – mellem ekstase og bekymring. Hvad skal vi mene, hvordan skal vi rådgive?**  
**Lone Wibroe**, farmaceut Ph.D., projektleder, Grontmij
- 305 Brug af levende billeder til arbejdsmiljøformidling ...**  
**Annetette Eskesen**, fysioterapeut, Arbejdsmiljø København  
**Rikke Ørnstrup**, kommunikationsmedarbejder, Arbejdsmiljø København
- 306 Inspiration til en gladere og mere fysisk aktiv arbejdsdag**  
**Mads Andreasen**, cand.scient/partner, SUND Uddannelse  
**Nikolaj Møller-Jørgensen**, cand.scient/partner, SUND på Job
- 307 Når supertankeren skal drejes - kompetent lokal støtte i arbejdsmiljøarbejdet som en del af arbejdsmiljøstrategien i store organisationer**  
**Morten Ejlskov**, erhvervspsykolog, Organisation Aps  
**Kim Paris**, arbejdsmiljøkonsulent, Hvidovre Hospital  
**Pernille Scheuer**, leder af arbejdsmiljøenheden, Hvidovre Hospital
- 308 Job & krop - kan vi rykke ved ryggen?**  
**Stig Erichsen**, Rejseholds-konsulent, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø  
**Inge Larsen**, Rejseholds-konsulent, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
- 309 Anmeldte erhvervs sygdomme, ny statistik**  
**Nanna Philipson Brandorff**, toksikolog, Arbejdstilsynet  
**Birgit von Bülow**, læge, Arbejdstilsynet
- 310 Arbejdsmiljørigtig projektering – Rum der rammer rigtig**  
**Anders Haugaard**, arbejdsmiljørådgiver, Alectia A/S  
**Katrine Schimmelmann**, arbejdsmiljøkoordinator, Projektafd. for Det Nye Universitetshospital
- 311 Sygefravær - problembarn og skalkeskjul?**  
**Anette Hansen**, seniorkonsulent, CABI - Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats  
**Camilla Høholt Smith**, seniorkonsulent, CABI - Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats

- 312 LØFTE TJEK fra instruks til app**  
**Christine Holm Donatzky**, kommunikationsmedarbejder, Arbejdstilsynet  
**Camilla Aunsholm Madsen**, arbejdsfysiolog, Arbejdstilsynet  
**Jakob Wang-Holm**, chef konsulent, Arbejdstilsynet
- 13 Trivselsundersøgelser - muligheder og faldgruber**  
**Lise Bache**, arbejdsmiljøkonsulent, Arbejds miljø København
- 314 Arbejdsmiljøkoordinering i projekteringsfasen**  
**Betina Lyngsø**, arbejdsmiljøkoordinator, COWI A/S
- 315 Slut med skæld ud, tunge løft og stress i restaurantkøkkener - Arbejdspladsudvikling og nyt undervisningskoncept på erhvervsskoler**  
**Palle Banke**, seniorkonsulent, Teknologisk Institut  
**Ulla Viskum**, seniorkonsulent, Teknologisk Institut
- 316 Samarbejde på tværs i arbejdsmiljøorganisationen**  
**Annette Ledskov**, arbejdsmiljøkoordinator, Glostrup Hospital
- 317 Risikobaseret tilsyn fra 2012 – hvad er det nye?**  
**Trine Fønnesbæk**, specialkonsulent, Arbejdstilsynet  
**Claus Skovhøj Olsen**, fuldmægtig, Arbejdstilsynet
- 318 Dokumentationskrav – kvalitetssikring, tidsspilde eller krænkelse?**  
**Karen Albertsen**, arbejdslevsforsker, TeamArbejdsliv ApS  
**Tilde Rye Andersen**, arbejdslevskonsulent, TeamArbejdsliv ApS
- 319 Jagten på den sociale kapital - værktøjer og metoder**  
**Peter Klingenberg**, kommunikationsansvarlig, Branchearbejdsmiljørådet Social og Sundhed  
**Signe Mehlsen**, arbejdsmiljøkonsulent, Grøntmij  
**Kaia Nielsen**, seniorkonsulent, projektleder, Grøntmij  
**Eva Thoft**, arbejdsmiljøkonsulent, Grøntmij
- 320 Tillidsrepræsentanters arbejdsmiljø og arbejdsvilkår i et dansk og europæisk perspektiv**  
**Hans Jørgen Limborg**, partner og seniorforsker, TeamArbejdsliv ApS  
**Flemming Pedersen**, konsulent, TeamArbejdsliv ApS  
**Søren Viemose**, forhandlingsrådgiver, KALØVIG Center



# **Ledelse i det grænseløse arbejdsliv**

## **Oplægsholder:**

**Signe Groth-Brodersen**, Cand.Psyk., Ph.D. stipendiat, Nordea A/S

## **Indhold:**

Fra at være ledet af en synlig arbejdsgiver skal mange ansatte i dag selv tage ledelse i en diffus arbejdsorganisering. Nogle jubler ved de nye arbejdsrammer, andre bryder sammen. Denne workshop sætter fokus på forholdet imellem selvledelse, ledelse og stress i det grænseløse arbejdsliv.

Workshoppen tager udgangspunkt i empiriske studier gennemført i Nordea igennem årene 2008-2011. Af resultaterne fremgår det, at jo mere grænseløst arbejdslivet bliver, jo mere træder individuelle faktorer, som oplevelsen af selvkontrol, ind som forklaringsfaktor i forhold til stress. Disse resultater understøtter klassiske stressteorier, som netop peger på, at jo mere uklare rammer et individ handler i, jo højere krav stilles der til individet (Lazarus & Folkman, 1984). Det interessante ved de igangværende studier er, at de samtidig viser, at en høj grad af feedback reducerer betydningen af individuel selvkontrol samt sænker graden af stresssymptomer. Dermed rejser diskussionen om, hvorvidt feedback som ledelsesteknologi kan reducere betydningen af individuelle faktorer i forhold til udviklingen af stress. Skal der intervereres på individet, når individet træder frem som forklaringsfaktor? Eller skal man fokusere på ledelsesudvikling og derigennem søge en reduktion af betydningen af individet, og måske derved skabe fundamentet for et arbejdsmarked med plads til flere?

## **Deltagerinvolvering:**

Workshoppen vil i sin form lægge op til diskussion og åben refleksion.

## **Målgruppe:**

Ledere, HR- og personalefolk, forskere og projektudviklere, rådgivere og konsulenter.

# **Skab rum til dig og dit arbejde**

## **Oplægsholder:**

**Ida Bering**, organisationskonsulent og

**Poul W. Henriksen**, fysioterapeut, Arbejdsmiljø København

## **Indhold:**

Skab rum til dig og dit arbejde – nye veje til at puste liv i arbejdet med fysisk arbejdsmiljø. Mange arbejdspladser oplever fysiske arbejdsmiljøproblemer. Arbejdsmiljø København har med indsatsen 'SKAB RUM til dig og dit arbejde' fokuseret på, hvordan man kan støtte arbejdspladserne til at indrette de fysiske rammer mere hensigtsmæssigt. Indsatsen tager udgangspunkt i at skabe sammenhæng mellem rum, job og krop, dvs. det fysiske rum man arbejder i, den kerneopgave, man har og hensynet til kroppen. Indsatsen har gennem to år tilbudt korte kurser og udviklingsforløb på de kommunale arbejdspladser i København. Workshopen præsenterer erfaringerne med, hvordan arbejdet med fysisk arbejdsmiljø kan blive mere engagerende, interessant og handlekraftigt. Og giver lejlighed til at afprøve en række nyudviklede metoder, som især fokuserer på at støtte arbejdspladserne i at komme fra idé til handling ift deres fysiske arbejdsmiljø.

## **Deltagerinvolvering:**

Deltagerne får lejlighed til at afprøve en række nyudviklede værktøjer som fokuserer på at skabe inddragelse og engagement i arbejdet med indretning og fysisk arbejdsmiljø.

## **Målgruppe:**

Rådgivere og konsulenter, ledere, HR- og personalefolk, sikkerhedsledere.

# Styrkelse af forskermiljøer

## Oplægsholder:

**Mads Bendixen**, erhvervspsykolog, ph.d., ALECTIA

## Indhold:

Denne workshop består af en kombination af oplæg og inddragelse. Mads Bendixen giver et teoretisk oplæg om de arbejdspsykologiske udfordringer for folk i vidensarbejde, med særligt fokus på forskningsmedarbejdere. Han vil desuden præsentere sine erfaringer og evalueringsresultater fra et forløb med planlægning og facilitering af mere end 30 erfagruppe-møder blandt ph.d.-studerende og postdocs på danske forskningsinstitutioner. Oplægget leder til en række spørgsmål, som workshopens deltagere bliver inddraget i diskussioner af: Hvor skal forskningsinstitutionernes forskellige aktører sætte ind for på bedste måde at undgå, at medarbejderne bliver psykisk nedslidte? Hvordan skaber man et godt psykisk arbejdsmiljø i det ekstremt grænseløse og individuelle vidensarbejde? Hvordan kan arbejdspsykologiske konsulenter gøre sig gældende i forhold til styrkelsen af forskermiljøer? Deltagerne inviteres til at dele deres tanker og idéer med hinanden.

Under oplægget med præsentation af teori og empiri vil der være plads til enkelte spørgsmål. Derefter inviteres deltagerne til at indgå i drøftelser af særlige spørgsmål, som vil sætte deres egne erfaringer som arbejdsmiljøprofessionelle i relation til oplægget. Som facilitator vil Mads Bendixen tilstræbe, at alle går fra workshoppen med nye, gode, konkrete idéer til, hvordan forskningsmiljøer (og lignende) kan styrkes.

## Deltagerinvolvering:

Under oplægget med præsentation af teori og empiri vil der være plads til enkelte spørgsmål. Derefter inviteres deltagerne til at arbejde to-og-to og i plenum med forberedte spørgsmål, som vil sætte deres egne erfaringer som arbejdsmiljøprofessionelle i relation til oplægget. Som facilitator er det mit mål, at alle går fra workshoppen med nye, gode, konkrete idéer til, hvordan forskningsmiljøer (og lignende) kan styrkes.

## Målgruppe:

Forskere og projektudviklere, ledere, HR- og personalefolk, rådgivere og konsulenter.

## **Nanoteknologi – mellem ekstase og bekymring. Hvad skal vi mene, hvordan skal vi rådgive?**

### **Oplægsholder:**

**Lone Wibroe**, farmaceut Ph.D., projektleder, Grontmij

### **Indhold:**

Nanoteknologiske produkter vælter frem på markedet og anvendes allerede i stor stil. Gennem en enkelt tur i byggemarkedet eller på en moderne byggeplads, stifter vi allerede bekendtskab med mange typer produkter: smudsafvisende overfladebehandlinger af vinduer og autofælge, antibakteriostatisk overflader af køleskabe og underbukser, malinger, graffitiafvisende mure etc.

Med hensyn til den teknologiske effekt kan vi ikke få armene ned. Men feltet byder også på mange bekymringer: et vidensniveau, der er meget lavt, foruroligende indledende toksikologiske data og et reguleringsapparat, der ikke rigtig er gearret til den ny teknologi.

Hvordan skal vi rådgive i dette spændingsfelt mellem begejstring, bekymring og manglende viden?

### **Deltagerinvolvering:**

Målet med workshoppen er erfaringsudveksling og diskussion. Hvilke sager har vi allerede haft ind over vores bord? I Grontmij har vi indtil videre haft een sag vi kan fortælle om, og målet med workshoppen er, at flere af deltagerne har erfaringer, som kan deles og danne baggrund for en diskussion af, hvordan vi kan rådgive. Herudover kan diskussioner give forskere indenfor nanoteknologi inputs om behovet for viden indenfor området.

### **Målgruppe:**

Konsulenter, sikkerhedsledere, forskere og projektmagere.

## **Brug af levende billeder til arbejdsmiljøformidling - med udgangspunkt i erfaringerne fra et film-projekt i hjemmeplejen i Københavns Kommune**

### **Oplægsholdere:**

**Rikke Ørnstrup**, kommunikationsmedarbejder og  
**Annetette Eskesen**, fysioterapeut, Københavns kommune

### **Indhold:**

Hvad er det levende billeder kan, når det handler om at formidle arbejdsmiljøviden og -budskaber? Og hvordan kommer man i gang med at producere film og videoklip, uden at sætte det helt store produktionshold og –budget i sving? På workshoppen tager vi afsæt i et konkret film-projekt, som oplægsholderne selv har lavet. Bagefter breder vi diskussionen ud til, hvad det er, levende billeder kan og hvorfor de egner sig godt til arbejdsmiljøformidling. Vi vil til dette punkt inddrage deltagernes egne idéer og erfaringer. Workshoppen viderebringer afslutningsvist de 'lav-praktiske' erfaringer fra film-produktionen, som kan bruges af alle andre, der gerne vil i gang med at formidle via levende billeder. På workshoppen viser vi indledningsvist filmen (14 min.) 'Jagten på den gode følelse – da borgerens hjem blev en arbejdsplads'. Filmen er lavet til brug i undervisningen på ressourcepersonuddannelsen i forflytning (arbejdsteknik/ergonomi) i Københavns Kommune samt til ressourcepersonerne egen undervisning af kollegaerne ude på arbejdspladserne. I filmen skildrer medarbejdere og ledere udviklingen af det fysiske arbejdsmiljø i hjemmeplejen i Københavns kommune siden starten af 80'erne. I videofilmen følger vi også ressourcepersonen Stine i løbet af en arbejdsdag, og ser hvordan hun med engagement, talent og ildhu fortsætter udviklingen indenfor forebyggelse og medvirker til at gøre arbejdspladsen attraktiv for sine kollegaer.

### **Deltagerinvolvering:**

Vi vil inddrage deltagerne, når vi breder diskussionen ud efter visning af filmen. Her vil vi lade deltagernes egne idéer til og erfaringer med, hvordan levende billeder kan bruges til formidling af arbejdsmiljøviden og -budskaber. Metoden har vi ikke lagt os 100 % fast på endnu, men det kan fx være en diskussion i grupper med en fælles opsamling.

### **Målgruppe:**

Undervisere og andre formidlere, rådgivere og konsulenter, forskere og projektudviklere.

## **Inspiration til en gladere og mere fysisk aktiv arbejdsdag**

### **Oplægsholdere:**

**Mads Andreasen**, cand.scient/ partner, SUND Uddannelse og

**Nikolaj Møller-Jørgensen**, cand.scient/partner, SUND på Job

### **Indhold:**

Hvordan holder vi energien i en travl arbejdsdag? Kan vi løfte stemningen og skabe større trivsel og arbejdsglæde ved at integrere fysiske øvelser, mere bevægelse og forskellige typer energizers i arbejdsdagen? Deltagerne får på denne workshop afprøvet forskellige muligheder i praksis. Det kan eksempelvis være nemme øvelser, der kan medvirke til en aktiv mødekultur og fælles øvelser, der kan integreres i løbet af arbejdsdagen – alle der giver et smil på læben og løfter stemningen. En del af workshoppen tager udspring diverse energizers/ icebreakers, der kan integreres på egen arbejdsplads – samtidig er der løbende dialog om udfordringer, muligheder og erfaringer ved de forskellige emner.

### **Deltagerinvolvering:**

Øvelserne afprøves i praksis og der vil foregå en løbende dialog om mulighederne for at integrere dem i praksis.

### **Målgruppe:**

Ledere, HR- og personalefolk, undervisere og andre formidlere, rådgivere og konsulenter.

## **Når supertankeren skal drejes - kompetent lokal støtte i arbejdsmiljøarbejdet som en del af arbejdsmiljøstrategien i store organisationer**

### **Oplægsholdere:**

**Pernille Scheuer**, leder af arbejdsmiljøenheden, Hvidovre Hospital,

**Kim Paris**, arbejdsmiljøkonsulent, Hvidovre Hospital og

**Morten Ejlskov**, erhvervspsykolog, Organisation Aps

### **Indhold:**

- Hvordan løfter man det lokale arbejdsmiljøarbejde i en større organisation?
- Hvorfor er arbejdsmiljøledelse og certificering ikke nok?
- Hvilke kompetencer kræver det af de lokale arbejdsmiljøkoordinatorer?
- Hvordan klædes de på i praksis?

Som en del af Arbejdsmiljøstrategien udpegede Hvidovre hospital i 2010 lokale arbejdsmiljøkoordinatorer til at understøtte de lokale samarbejdsudvalg (L-MED) og Arbejdsmiljøgrupperne i afdelingerne.

Arbejdsmiljøkoordinatorerne er ressourceperson for arbejdsmiljøgrupperne og arbejdsmiljøprocesser i afdelingerne. Koordinatorerne er desuden kontaktpersoner for Arbejdsmiljøenheden og formidler af arbejdsmiljøinformation.

De 20 koordinatorer har fået en skræddersyet 6 dages uddannelse med 2 dages praktisk hjemmearbejde som overbygning på deres arbejdsmiljøuddannelse. I uddannelsen lå vægten på proceskompetencer (frem for arbejdsmiljøfaglige kompetencer) som rolleforståelse, kompetencer, effektiv kommunikation, konflikthåndtering samt forandringer og gode møder.

På workshoppen bliver der givet smagsprøver på nogle af de elementer og tiltag vi valgte for at skabe en handlekraftig og systematisk arbejdsmiljøkoordinator. Vi tager udgangspunkt i de mange roller en arbejdsmiljøkoordinator skal spænde over. Deltagerne involveres med spørgsmål og øvelser fra uddannelsen.

### **Deltagerinvolvering:**

Deltagerne involveres med spørgsmål og øvelser fra uddannelsen.

### **Målgruppe:**

Sikkerhedsledere, rådgivere og konsulenter, ledere, HR- og personalefolk.

# **Job & krop - kan vi rykke ved ryggen?**

## **Oplægsholdere:**

**Stig Erichsen**, rejseholdskonsulent og

**Inge Larsen**, rejseholdskonsulent, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

## **Indhold:**

Smerter i muskler og led skal forebygges aktivt - og tackles i fællesskab. Det er hovedbudskabet i Videncenter for Arbejdsmiljø's kampagne om smerter i ryg, nakke og skuldre - og om hvordan man forebygger og håndterer smerter og konsekvenserne af dem. På workshoppen vil rejseholdskonsulenterne præsentere det nye fokus i forskningen, samt vise videoer af god praksis og fremvise værktøjer. Deltagerne vil blive involveret i at drøfte den nye viden, samt forholde sig til hvad de kan bruge god praksis og værktøjer til om emnet - i deres arbejde med muskel- og ledsmerter på arbejdspladsen.

## **Deltagerinvolvering:**

Workshoppen inddeles i tre blokke hvor deltagerne involveres i forhold til henholdsvis viden, god praksis og værktøjer. De inddrages ifht. hvad de kan bruge hinandens erfaringer til omkring emnet.

## **Målgruppe:**

Ledere, HR- og personalefolk, sikkerhedsledere, BAR- og organisationsfolk.

## **Anmeldte erhvervssygdomme, ny statistik**

### **Oplægsholdere:**

**Nanna Philipson Brandorff**, toksikolog og

**Birgit von Bülow**, læge, Arbejdstilsynet

### **Indhold:**

Præsentation af uddrag fra Arbejdstilsynets register over anmeldte erhvervssygdomme (tidligere arbejdsrelaterede sygdomme).

Vi gør status (i anledningen af overgangen til obligatorisk elektronisk anmeldelse) og ser på registrets indhold:

- Sydomsgrupper
- Arbejds miljøpåvirkninger
- Køn og alder

Hvorledes kan registret/statistikken i fremtiden anvendes og ikke anvendes i det forebyggende arbejdsmiljøarbejde?

### **Deltagerinvolvering:**

Vi vil sende en mail til deltagergruppen på forhånd med opfordring til at udpege relevante emner eller stille spørgsmål om erhvervssygdomme (arbejdsbetingede sygdomme).

### **Målgruppe:**

BAR- og organisationsfolk, ledere, HR- og personalefolk, rådgivere og konsulenter.

## **Arbejds miljørigtig projektering – Rum der rammer rigtigt**

### **Oplægsholdere:**

**Anders Haugaard**, arbejdsmiljørådgiver, Alectia A/S og

**Katrine Schimmelmann**, arbejdsmiljøkoordinator, Projektafdelingen for Det Nye Universitetshospital

### **Indhold:**

Workshoppen tager udgangspunkt i Danmark historiens største hospitalsbyggeri – byggeriet af Det Nye Universitetshospital i Århus. Vi vil gerne belyse, drøfte, videregive erfaringer og selv blive klogere på, hvordan vi fastholder, kvalitets- og fremtidssikrer, systematiserer og dokumenterer de arbejdsmiljømæssige hensyn der skal tages i forhold til projekteringen, helt ind i det enkelte rum. Hvilke udfordringer møder vi? Hvordan takler vi dem og lærer af dem? Hvilke konkrete metoder har vi til at imødegå udfordringerne?

### **Deltagerinvolvering:**

Der vil i workshoppen under oplæggene blive lagt op til dialog og diskussion.

### **Målgruppe:**

Rådgivere og konsulenter, sikkerhedsledere, andre.

# Sygefravær - problembarn og skalkeskjul?

## Oplægsholdere:

**Camilla Høholt Smith**, seniorkonsulent og

**Anette Hansen**, seniorkonsulent, CABI - Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats

## Indhold:

Sygefraværet på de danske arbejdspladser er konstant et fokus for ledelse, HR og konsulenter/rådgivere. I mange tilfælde har fokus været rettet mod det, man kan kalde den enkle bundlinje, nemlig sygefraværsprocenten, som vi kan måle og agere på. I organisationerne giver sygefraværsprocenten en let tilgang til at lave cost-benefit analyser, der klart tilkendegiver, om og hvornår det kan betale sig at skabe forandringer på vægten af fravær og nærvær.

Men hvor er nysgerrigheden blevet af i det enkle bundlinjebudskab? Ved vi, hvad der er på spil for den enkelte på virksomheden? Har vi et klart mål om, at forandringer starter i kulturen, sproget og den læring, der kan skabes ved, at vi bliver bevidste om de holdninger, der ligger til grund for et højt fravær eller nærvær? Hvordan kan vi anerkende, at fokus på det økonomisk rentable i at arbejde med sygefravær er nødvendigt for at skabe rum til at arbejde med det, er ligger bagved fraværet?

Der er forskelle i sektorer, brancher og uddannelsesniveauer, der stadig ikke kan godtgøre forskellene i, hvor stor udfordringen er med fraværet. Derfor må vi se bagved problemet eller skalkeskjulet og fokusere og arbejde strategisk med de menneskelige interaktionsprægede påvirkninger, der skaber problemet. For er Bente, der er ansat i en offentlig virksomhed, mere syg end Pia, der har det samme job i en privat virksomhed? Hvis vi tror på det, så må det være smitsomt at være medarbejder bestemte steder. I denne workshop vil du i samspil med oplægsholdere og deltagere blive udfordret til at se bag ved sygefraværet, ligesom du vil få ideer og redskaber til at starte forandringer på de områder, der skaber problemet sygefravær.

## Deltagerinvolvering:

Workshoppen vil indeholde fagteoretiske oplæg og en høj grad af intervention med deltagerne. Der veksles mellem faktuel viden, virksomhedscases, oplæg til diskussion og erfaringsudveksling mellem deltagerne.

## Målgruppe:

Ledere, HR- og personalefolk, rådgivere og konsulenter, BAR- og organisationsfolk.

# LØFTE TJEK fra instruks til app

## Oplægsholdere:

**Camilla Aunsholm Madsen**, arbejdsfysiolog,

**Jakob Wang-Holm**, chefkonsulent og

**Christine Holm Donatzky**, kommunikationsmedarbejder, Arbejdstilsynet

## Indhold:

I forbindelse med trepartsforhandlingerne om muskel- og skeletbesvær i 2010, blev det aftalt at afklare mulighederne for at udvikle en elektronisk platform for tunge løft. Dette arbejde blev sat i gang i et samarbejde mellem NFA og Arbejdstilsynet. Resultatet er applikationen LØFTE TJEK til brug for smartphones, tablets og på [www.at.dk](http://www.at.dk).

Emnet for denne workshop er todelt. For det første er der fokus på, hvordan det faglige grundlag for udviklingen af Arbejdstilsynets nye applikation er indarbejdet. For det andet er der fokus på de overvejelser, Arbejdstilsynet har gjort i forhold til kommunikation. Hovedtemaet er kommunikation som virkemiddel for at nedbringe fysisk nedslidning.

Den faglige baggrund: På workshoppen vil Arbejdstilsynet fremlægge den faglige baggrund for At-instruksen om tunge løft, som udgør fundamentet for applikationen. Der vil være særskilt fokus på de primært forværende faktorer i form af foroverbøjning, asymmetri, løftede arme, samt frekvens og varighed af løftearbejde.

Kommunikation: Arbejdstilsynet har gjort sig en række overvejelser omkring selve app'ens udformning og indhold samt om de målgrupper, som app'en henvender sig til. De overvejelser og drøftelser, vi har gjort i den forbindelse, vil blive fremlagt som et oplæg til drøftelser i plenum og gruppevis.

## Deltagerinvolvering:

Deltagerne behøver ikke have egentlige faglige forudsætninger for deltagelse, idet oplægget omkring "Den faglige baggrund" udgør viden for drøftelsen i workshoppen.

Workshoppen vil herefter skifte mellem korte indlæg af oplægsholderne, summeopgaver 2 og 2, gruppedrøftelser og fælles plenumopsamlinger. Der vil også være mulighed for, at teste/afprøve LØFTE TJEK på smartphones, tablets og [www.at.dk](http://www.at.dk)

## Målgruppe:

BAR- og organisationsfolk, rådgivere og konsulenter, sikkerhedsledere.

# **Trivselsundersøgelser - muligheder og faldgruber**

## **Oplægsholder:**

**Lise Bache**, arbejdsmiljøkonsulent, Arbejdsmiljø København

## **Indhold:**

Trivselsundersøgelser i form af store, edb-baserede spørgsskemaundersøgelser skyller hver andet år ind over mange arbejdspladser. Arbejdsmiljø København har arbejdet med at klæde Københavns Kommunes arbejdspladser på til at få størst mulig nytteværdi ud af processen og at være opmærksomme på de faldgruber, man let kan falde i, når resultaterne skal tolkes og formidles.

## **Deltagerinvolvering:**

På workshoppen formidles Arbejdsmiljø Københavns erfaringer og anbefalinger som oplæg til erfarings- og meningsudveksling blandt workshopdeltagerne. Tanken er, at workshoppen skal skærpe os som arbejdsmiljøprofessionelle rådgivere og arbejdsmiljøansvarlige på arbejdspladserne i den måde vi præsenterer og gennemfører arbejdet med trivselsundersøgelser.

## **Målgruppe:**

Rådgivere og konsulenter, ledere, HR- og personalefolk, sikkerhedsledere.

## **Arbejds miljøkoordinering i projekteringsfasen**

### **Oplægsholder:**

**Betina Lyngsø**, arbejdsmiljøkoordinator og kemiingeniør, COWI

### **Indhold:**

Systematisk arbejdsmiljøkoordinering i projekteringsfasen - 2 cases, Geotermisk Anlæg i Sønderborg og Musikkens Hus i Aalborg.

Projekteringen af Geotermi anlægget er påbegyndt i foråret 2010, og opførelsen er startet i marts 2011. Projekteringen af dette projekt er gennemført som systematisk arbejdsmiljøkoordinering med fokus på arbejdsmiljøforholdene i udførelsesfasen, vedligeholdelsesfasen og brugernes arbejdsmiljø. Se mere om projektet på (<http://www.geotermi.dk/showpage.php?pageid=5159#Projektet>)

Opførelsen af Musikkens hus er påbegyndt i juli 2010 ([www.musikkenshus.dk](http://www.musikkenshus.dk)). Arbejds miljøkoordineringen har haft fokus på logistikken i byggefasen i et kompliceret byggeri, hvor adgangsveje for personer, materialetransporter og tekniske hjælpemidler er blevet gennemtænkt.

Ved at gennemtænke den praktiske logistik i byggefasen med materialetransporter og adgangsveje mv. er byggefasen blevet smidiggjort.

Arbejds miljøkoordinatorens funktion i projekteringsfasen er en god anledning til at spare penge for bygherren. Investeringer som f.eks. krandækning i vedligeholdelsesfasen, samt sikre adgangsveje til tagfladen kan gøre det fremtidige arbejdsmiljø bedre for de ansatte. Ligeledes kan minimering af liftløsninger i vedligeholdelsesfasen spare penge på driftsbudgettet.

### **Deltagerinvolvering:**

De to cases præsenteres og drøftes i plenum, så workshoppen har mere karakter af videndeling på området.

### **Målgruppe:**

Bygherrer, rådgivere og konsulenter, der har kendskab til bekendtgørelse om Bygherrens Pligter.

# Slut med skæld ud, tunge løft og stress i restaurantkøkkener - Arbejdspladsudvikling og nyt undervisningskoncept på erhvervsskoler

## Oplægsholdere:

**Palle Banke** seniorkonsulent, Teknologisk Institut og

**Ulla Viskum**, seniorkonsulent, Teknologisk Institut

## Indhold:

Kort beskrivelse: Forebyggelsesfondsprojektet 'Arbejds miljø og sundhed på menukortet' afsattes sommeren 2011. Projektet fokuserer på forbedring af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø i restaurantkøkkener. Projektet har branchens opbakning, og der er udvalgt 5 restauranter og to erhvervsskoler til udviklingsarbejdet.

Kulturen i branchen er præget af, at fagligheden knytter sig til gastronomi og ikke til at værdsætte de muligheder, der ligger i at drive sunde og udviklende arbejdspladser. Af de gastronomielever som afslutter uddannelsen, er der et meget stort antal, som forlader branchen inden for få år på grund af dårligt arbejdsmiljø, ikke mindst det psykiske. Workshopen vil koncentrere sig om indhold og resultater fra et 4 dages arbejdsmiljøkursus, som er udviklet til at engagere eleverne til at blive aktive på feltet allerede i elevtiden. Dette er gjort ved helt nye metoder, som har vist sig særdeles effektive til at arbejde med konkrete problemstillinger både i undervisning og projektførelse på arbejdspladser. Disse metoder vil blive præsenteret på workshopen, og udvalgte metoder vil blive demonstreret og afprøvet.

## Deltagerinvolvering:

To af de metoder, som er udviklet/tilpasset undervisningen vil blive demonstreret med deltagelse af workshopdeltagerne.

## Målgruppe:

Undervisere og andre formidlere, BAR- og organisationsfolk, forskere og projektudviklere.

# Samarbejde på tværs i arbejdsmiljøorganisationen

## Oplægsholder:

**Annette Ledskov**, arbejdsmiljøkoordinator, Glostrup Hospital

## Indhold:

Arbejdsmiljørunder: Hospitalet har 26 arbejdsmiljøgrupper, som vi har koblet to og to. Grupper interviewer hinanden om afdelingens evne og vilje til at arbejde med arbejdsmiljøet, og går derefter runder hos hinanden og giver til slut en karakter for den samlede indsats.

Multifaglige runder: Vi har koblet hygiejnerunder, patientsikkerhedsrunder, sikkerhedsrunder, forsyningsikkerhed- og bygningsgennemgange mv. med en multifaglig runde, hvor alle relevante eksperter fra hospitalet er med. Koordinering af løsninger finder sted undervejs. De to typer runder erstatter tidligere traditionelle sikkerhedsrunder.

## Deltagerinvolvering:

Oplæg med efterfølgende mulighed for spørgsmål.

## Målgruppe:

Sikkerhedsledere, rådgivere og konsulenter, ledere, HR- og personalefolk.

# Risikobaseret tilsyn fra 2012 – hvad er det nye?

## Oplægsholdere:

**Trine Fønnesbæk**, specialkonsulent og  
**Claus Skovhøj Olsen**, fuldmægtig, Arbejdstilsynet

## Indhold:

I 2020 skal antallet af alvorlige arbejdsulykker i fht. antallet af beskæftigede være reduceret med 25 pct., andelen af beskæftigede, der er psykisk overbelastede skal være reduceret med 20 pct., og andelen af beskæftigede, der har muskelskeletover-belastninger, skal være reduceret med 20 pct. Det fremgår af den politiske aftale fra februar 2011 om arbejdsmiljøindsatsen frem mod 2020.

Der er mange arbejdsmiljøaktører, som bidrager til at understøtte de ambitiøse mål for arbejdsmiljøet. For Arbejdstilsynets vedkommende er der bl.a. tale om, at til-synsvirksomheden justeres.

På workshoppen vil Arbejdstilsynet redegøre for, hvad det nye er, når virksomhederne får besøg af Arbejdstilsynet fra 2012. Fra 2012 skal Arbejdstilsynet ikke længere screene virksomhederne. Det risikobaserede tilsyn indebærer, at Arbejdstilsynet fokuserer indsatsen mod de virksomheder, der forventes at have arbejds-miljøproblemer. Virksomhederne vil blive kontaktede 1-4 måneder inden tilsynet, og selve besøget vil som hovedregel blive udført på ét besøg. Virksomhederne vil op-leve mødet med Arbejdstilsynet anderledes end de plejer. De vil fx opleve, at Arbejdstilsynet kontrollerer virksomhederne på en mere dialogorienteret måde, at virksomhederne får tilbudt vejledning om sundhedsfremme og at de små virksomheder får mere hjælp til at opfylde arbejdsmiljøreglerne.

Ansvar for at forbedre arbejdsmiljøet ligger først og fremmest på landets virksomheder. Oplægget om Arbejdstilsynets tilsynsvirksomhed følges derfor op af en diskussion blandt deltagerne om, hvad de hver især kan bidrage med for at under-støtte reduktionsmålene.

## Deltagerinvolvering:

Deltagerne inddrages ved at stille spørgsmål og komme med synspunkter til oplægget. På baggrund af oplægget bliver deltagerne inddelt i mindre grupper, som hver især drøfter hvad de kan gøre for at understøtte reduktionsmålene frem mod 2020.

## Målgruppe:

BAR- og organisationsfolk, rådgivere og konsulenter, sikkerhedsledere.

## **Dokumentationskrav – kvalitetssikring, tidsspilde eller krænkelser?**

### **Oplægsholdere:**

**Karen Albertsen**, arbejdslivsforsker og

**Tilde Rye Andersen**, arbejdslivskonsulent, TeamArbejdsliv

### **Indhold:**

På workshoppen vil vi præsentere resultater fra projektet: "Engagement eller mistillid - kontrol, evaluering og social kapital i folkeskolen", og lægge op til diskussion og erfaringsudveksling om betydningen af krav til dokumentation og evaluering i den offentlige sektor.

Vi vil:

1. give en præsentation af det teoretiske perspektiv: "Stress as offence to the self" – som giver en bud på de psykologiske effekter af medarbejdernes oplevelse af uforståelige og urimelige – "illegitime" – arbejdsopgaver
2. præsentere resultaterne fra en befolkningsundersøgelse af "illegitime opgaver"
3. præsentere tre empirisk udledte ledelsesstrategier for håndtering af dokumentationskrav i folkeskolen: laissez-faire – ledelse, "Skåne"-ledelse og offensiv helhedstænkning,
4. beskrive forvaltningen af dokumentationskrav gennem systemet – fra regeringsniveau til skoleniveau med kvalitetsrapporterne som eksempel

Der lægges op til diskussion af de præsenterede resultater.

### **Deltagerinvolvering:**

I mindre grupper vil vi diskutere spørgsmålene:

1. Hvilke konsekvenser kan det have for trivsel og psykisk arbejdsmiljø, at kvalitetssikring og kontrol kobles til hinanden? Diskussion baseret på præsenterede resultater samt deltagernes egne erfaringer.
2. Er de skitserede ledelsesstrategier genkendelige ud fra deltagernes erfaringer? Hvordan kan disse ledelsesstrategier tænkes at påvirke arbejdsmiljø og kvaliteten af ydelsen?

Der lægges stor vægt på inddragelse af deltagernes egne erfaringer - enten fra egen praksis eller som konsulent.

### **Målgruppe:**

Ledere, HR- og personalefolk, rådgivere og konsulenter, myndigheders embedsmænd.

## **Jagten på den sociale kapital - værktøjer og metoder**

### **Oplægsholdere:**

**Eva Thoft**, arbejdsmiljøkonsulent, Grontmij

**Kaia Nielsen**, arbejdsmiljøkonsulent, Grontmij

**Signe Mehlsen**, arbejdsmiljøkonsulent, Grontmij og

**Peter Klingenberg**, kommunikationsansvarlig, Branchearbejdsmiljørådet Social og Sundhed

### **Indhold:**

Grontmij, BAR SoSu og BAR FOKA har udviklet en række værktøjer til at måle og udvikle den sociale kapital. Værktøjer der både kan bruges i offentlige og private virksomheder. Afprøv selv metoderne og få mulighed for at diskutere med andre fagfæller.

Vi præsenterer en række forskellige metoder, som er egnede til arbejdet med at måle og styrke den sociale kapital på arbejdspladserne. Derefter afprøver I selv nogle af metoderne. Og på den baggrund diskuterer vi muligheder og begrænsninger i metoderne og i arbejdet med social kapital i det hele taget.

### **Deltagerinvolvering:**

Der bliver lagt vægt på at afprøve nogle metoder og derefter diskutere dem. Vi vil sammensætte grupperne, så deltagerne så vidt muligt har fælles erfaringsbaggrund i forhold til branche og offentlig/privat.

### **Målgruppe:**

Sikkerhedsledere, ledere, HR- og personalefolk, rådgivere og konsulenter.

# Tillidsrepræsentanternes arbejdsmiljø og arbejdsvilkår i et dansk og europæisk perspektiv

## Oplægsholdere:

**Flemming Pedersen**, konsulent, TeamArbejdsliv,  
**Søren Viemose**, forhandlingsrådgiver, KALØVIG Center og  
**Hans Jørgen Limborg**, arbejdsmiljøforsker, Teamarbejdsliv

## Indhold:

Indhold: Tillidsrepræsentanter er med til at sikre gode arbejdsvilkår for deres kollegaer, men hvad med deres eget arbejdsmiljø og arbejdsvilkår? Kaløvig og TeamArbejdsliv har leveret det danske bidrag i en Europæisk undersøgelse af TR's arbejdsvilkår. Vi vil fortælle om vilkårene for den danske tillidsrepræsentant mellem egne arbejdsopgaver og rollen som TR, herunder om der er forskelle mellem vilkår og oplevet arbejdsmiljø for TR for højt- og lavt uddannede. Samtidig vil vi give et europæisk perspektiv og vise, hvor danske forhold adskiller sig fra andre europæiske lande. Motivation: Fagforeningernes interesse er at sikre sig velfungerende tillidsrepræsentanter, som har et godt arbejdsmiljø, gode kompetencer og lyst til at blive i funktionen i mange år. Vi tænker at TR'arbejdsforhold er relativt underbelyst for konferencens deltagere. Vi kan med workshoppen bidrage til at belyse TR'arbejdsvilkår og på den måde både gøre rådgivere og arbejdsmiljøprofessionelle i virksomheder opmærksomme på, at der her er et særligt indsatsområde.

## Deltagerinvolvering:

Workshoppen organiseres i 2-3 afdelinger med et oplæg og efterfølgende diskussion, hvor deltagernes erfaringer kan komme i spil - og hvor der kan diskuteres, hvad man i praksis kan gøre for at fobere TR's arbejdsvilkår

## Målgruppe:

Rådgivere og konsulenter, sikkerhedsledere, ledere, HR- og personalefolk.

AM:2011

**Tirsdag den 8. november ♦ kl. 11.00-12.00**

**Valgfri parallelle plenum**

**nr. 21 – 25**

## **Stress og stresshåndtering – status over den aktuelle viden**

### **Oplægsholder:**

**Bobby Zachariae**, professor, Psykologisk Institut, Aarhus Universitet og Århus Universitetshospital

At møde udfordringer og vanskeligheder og at kunne reagere på disse med stress er et grundvilkår for menneskelig eksistens. Karakteren af disse udfordringer og vores ressourcer til at håndtere dem med forandrer sig imidlertid med den samfundsmæssige udvikling, og i de senere år har antallet af danskere, som beskriver sig selv som stressede, været støt stigende. Stressforskningen har dokumenteret, at længerevarende stress kan have negative konsekvenser for helbred, trivsel og produktivitet, og stress og stresshåndtering vil derfor fortsat være et område af høj relevans. Betydningen af stress varierer imidlertid fra person til person. Hvorvidt vi reagerer med stress, og i hvilket omfang vores stress-reaktioner får indflydelse på vores livskvalitet og fysiske helbred, afhænger af mange biologiske, psykologiske og sociale forhold, herunder forskelle i karakteren af de belastende livsomstændigheder, personlighedstræk, vores måde at håndtere eller "mestre" stresspåvirkningen på, og vores sociale ressourcer.

Foredraget giver et overblik over en række centrale begreber og resultater indenfor stressforskningen og beskriver, hvad vi aktuelt ved om forhold, som beskytter mod "udbrændthed" og andre negative konsekvenser af stress. Afslutningsvis vil de vigtigste træk ved "den gode arbejdsplads", der fremmer trivsel og modvirker stress blive præsenteret.

## **Fra arbejdsskade til arbejdsliv**

### **- Udvikling, fastholdelse på arbejdsmarkedet - og et bedre liv**

#### **Oplægsholder:**

**Anne Lind Madsen**, direktør, Arbejdsskadestyrelsen

Anne Lind Madsen sætter i sit oplæg fokus på de seneste tendenser på arbejdsskadeområdet. Oplægget vil omhandle følgende emner:

#### *Udviklingen i anmeldelser og anerkendelse af arbejdsskader*

Udviklingen på arbejdsskadeområdet reflekterer både forebyggelsesarbejdet og udviklingen på arbejdsmarkedet generelt. I oplægget lægges særlig vægt på udviklingen på erhvervs sygdomsområdet, og blandt andet i forhold til psykiske sygdomme og nedslidningsskader. Anne Lind Madsen fortæller om, hvordan Arbejdsskadestyrelsen konkret anvender forskning til at blive klogere på sammenhængen mellem arbejde og sygdom, og hvordan denne forskning afspejles i arbejdsskadesikringen.

Fremtidens arbejdsmiljøudfordringer sættes i relation til de erfaringer, Arbejdsskadestyrelsen har om, hvordan de forskellige sagstyper udvikler sig i kompleksitet, og hvad dette betyder for fremtidens arbejdsskadelovgivning, styrelsens sagsbehandling mv.

#### *Arbejdsskadede i job*

Mennesker, der får en arbejdsskade, er erfarene og kvalificeret arbejdskraft, og de arbejdsskadede vil gerne arbejde. Det har Danmark brug for, især i forhold til fremtidens mangel på arbejdskraft. Derfor spiller Arbejdsskadestyrelsen en aktiv rolle i at fastholde arbejdsskadede på arbejdsmarkedet.

For at imødekomme fremtidens udfordringer søsatte Arbejdsskadestyrelsen med Fastholdelsescentret allerede i 2008 idéerne om, at indsatsen efter en arbejdsskade også skulle basere sig på at sikre den tilskadedekomnes fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet til gavn for den tilskadedekomne, men også til gavn for samfundøkonomien samlet set.

Anne Lind Madsen fortæller om erfaringerne og kommer med bud på, hvor og hvad Arbejdsskadestyrelsen kan bidrage med, både for at øge den arbejdsskadedes livskvalitet, og for at imødegå fremtidens udfordringer på arbejdsmarkedet generelt. Og mere konkret om, hvorfor interessentinddragelse er så vigtig, og hvordan man i virksomhederne kan understøtte en tilbagevenden til arbejdsmarkedet efter en arbejdsskade.

## **Sundhed kan mærkes og måles**

### **Oplægsholder:**

**Trine Thorn**, underdirektør, Nordea Liv & Pension

Hvad skal der til for at skabe en af Danmark allerbedste arbejdspladser? Nordea Liv & Pension har på to år øget antallet af ildsjæle, styrket den sociale kapital og reduceret sygefraværet. To eksempler på tiltag er "Den Nordiske By" og "Sund hverdag" - tiltag, der har udviklet medarbejderne og styrket kulturen på arbejdspladsen. Og succesen kan både mærkes og måles. I 2010 blev Nordea Liv & Pension kåret som "Danmarks 2. bedste store arbejdsplads" - og "Danmarks sundeste".

Underdirektør Trine Thorn fortæller om rejsen.

## **Hvad er nedslidning, hvordan kan vi måle det og kan det forebygges?**

### **Oplægsholder:**

**Karen Søgaard**, professor, Syddansk Universitet og

**Andres Holterman**, Seniorforsker, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

FINALE-programmet: Forebyggende Intervention mod Nedslidning i Arbejdslivet for Langsigtet Effekt, undersøger netop disse spørgsmål gennem analyser i Den Nationale Arbejdsmiljøkohorte (NAK) og arbejdspladsinterventioner indenfor rengøringsassistenter, social og sundhedshjælpere og bygge- og anlægsarbejdere

I denne præsentation vil vi drøfte nedslidningsbegrebet nærmere, give et overblik over de mange spændende resultater i FINALE-projektet, og hvad resultaterne kan betyde for forebyggelse af nedslidning. Interventionerne for at forebygge nedslidning indenfor rengøring, social og sundhed samt bygge og anlæg bliver mere detaljeret præsenteret i den efterfølgende workshop.

*Der vil være mulighed for uddybning af emnet i workshop nr. 407.*

## **Trivselsmålinger – skaber de trivsel eller frustration?**

### **Oplægsholder:**

**Tagge Søndergaard Kristensen**, forsker og konsulent, Task-Consult

Arbejds miljøområdet er efterhånden kendetegnet ved en lang række regler og initiativer, der har tvivlsom, ingen eller måske endog negativ effekt. En af dem er de tilbagevendende trivselsmålinger.

Der er to formål med dette parallel-plenum:

For det første at gøre rede for de hyppigste fejl og mangler, som optræder i forbindelse med de gængse kortlægninger: Der vil blive givet eksempler fra almindeligt anvendte koncepter som fx Trivselsmeter, Ennova, Analyzer, Great Place to Work etc.

Og for det andet at diskutere, hvordan trivselsmålinger kan skabe ikke blot trivsel, men også en mere bæredygtig virksomhed med høj produktivitet, kvalitet i ydelserne og tilfredse kunder.

**AM:2011**

**Tirsdag den 8. november ♦ kl. 13.00-14.30**

**Valgfri workshops – 4. afdeling**

**Workshop nr. 401 – 422**

**Tirsdag den 8. november kl. 13.00 – 14.30**

## **Workshop nr. 401 - 422**

- 401 Sygefravær i plejesektoren, forskning og intervention, erfaringer fra Horsens kommune**  
**Kim Bartholomæussen**, Ph.D. Antropolog, Horsens Kommune
- 402 Social kapital i byggeriet**  
**Ann Mills Karlslund**, konsulent, Dansk Byggeri  
**Karin Parbst**, projektleder, BRF Kredit
- 403 Plads til alle - også glade børn, der larmer**  
**Ole Egelund**, HR/arbejdsmiljøkonsulent, Københavns Kommune, Børne- og Ungdomsforvaltningen
- 404 Arbejdsmiljøorganisationens strategiprocesser**  
**Carsten Ditlefsen**, MBA i Strategisk ledelse, direktør, AM-uddannelsen
- 405 Læs og Skriv på Toms**  
**Lizzie Mærsk Nielsen**, virksomhedskonsulent, Mærsk Nielsen HR  
**Eva-Carina Nørskov**, seniorkonsulent, Teknologisk Institut  
**Stig Vinther**, HR konsulent, Toms Gruppen A/S
- 406 Kreativ teambuilding**  
**Anne Lehnshau**, psykolog, BST NORD  
**Miriam Rasmussen**, fysioterapeut, BST NORD
- 407 Sundhedsfremme blandt jobgrupper med hårdt fysisk arbejde**  
**Jeanette R. Christensen**, Ph.D. studerende, Aarhus Universitet  
**Bibi Gram**, Ph.D. studerende, Syddansk Universitet  
**Marie B. Jørgensen**, Ph.D. studerende, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
- 408 PCB i indeklimaet – erfaringer med at reducere PCB indholdet i luften**  
**Jesper Jørgensen**, kemiingeniør, seniorkonsulent, Alectia A/S  
**Gorm Krogsdal**, bygningsingeniør/seniorkonsulent, Alectia A/S
- 409 Tidlig involvering af portør og rengøringspersonale i hospitalsbyggeri**  
**Karen Munk**, seniorkonsulent, Grontmij  
**Ruth Nielsen**, leder af arbejdsmiljøteamet, Herlev Hospital
- 410 Trivselsmåling med mod, medinddragelse og mening**  
**Mads Brichstein Bay**, fællestillidsrepræsentant, Billund Lufthavn  
**Hans Jørgen Limborg**, arbejdslivsforsker, TeamArbejdsliv ApS  
**Lene Søgaard**, HR-chef, Billund Lufthavn  
**Lone Thellessen**, direktør, Dacapo
- 411 Sundhed, strategi og ledelse – set med ledernes og konsulenternes øjne**  
**Mads Andreasen**, partner, Cand.scient. Sundhed og Idræt, SUND uddannelse  
**Anne-Mette Phillipsson**, Manager Safety & Health Work Environment, SAS Scandinavian Airlines  
**Michael Hansen Bager**, chef for Borgercenteret, Bornholms Regionskommune

- 412 ErgoMap™ -ergonomiske belastninger kortlagt på en nem og enkel måde**  
**Jacob Ragborg**, arbejdsmiljørådgiver, Novo Nordisk
- 413 Arbejdsmiljøorganisationens kompetenceudvikling**  
**Rikke Seim**, koordinator, DTU Management  
**Lars Tornvig**, afdelingsleder, Alectia A/S
- 414 Den helt tidlige fastholdelsesindsats - hvordan gøres det bedst?**  
**Malene Salskov Amby**, arbejdsmiljøkonsulent, Lederne  
**Bo Henriksen**, projektleder, Viborg Kommune
- 415 Øje for nærvær**  
**Annette Balling**, arbejdsmiljøleder og -rådgiver, Faxe Kommune  
**Mette Elise Larsen**, projektleder, chefkonsulent, Alectia A/S
- 416 Brugerinddragelse i designprocessen**  
**Anne Borsholt**, Arbejdsmiljø- og Kvalitetschef, E & P Service  
**Anne Sofia Lønvig**, arbejdsmiljøkonsulent, Alectia A/S  
**Evt. murerarbejdsmand**
- 417 Betyder afsnitsstørrelse noget for trivsel?**  
**Christina Holm-Petersen**, senior projektleder, Dansk Sundhedsinstitut  
**Susanne Østergaard**, projektleder, Region Midtjylland  
**Afdelingsledere fra et af de involverede afsnit**
- 418 Strategier og taktikker i tilsynsmødet, - interaktionen mellem arbejdsplads og Arbejdstilsynet i tilsynsforløb omkring det psykiske arbejdsmiljø**  
**Mette Bøgehus Rasmussen**, konsulent, Finansforbundet  
**Liv Starheim**, Ph.D. Studerende, organisationspsykolog, Roskilde Universitet
- 419 Det meningsfulde og enkle arbejdsmiljøarbejde**  
**Cecilie Lillelund**, arbejdsmiljøkonsulent, Greve Kommune  
**Morten Ørsted**, direktør, MOCH
- 420 Hvordan er vi kommet i gang med at få sat økonomi på arbejdsmiljøet?**  
**Birte Roest**, arbejdsmiljøkonsulent, Region Nordjylland
- 421 Lederen skal prædike arbejdsmiljø**  
**Signe Tønnesen Bergmann**, arbejdsmiljøkonsulent, Lederne  
**Mogens Bo Thomsen**, arbejdsmiljøkonsulent, Danske Bank
- 422 Integration af sundhedsfremme og arbejdsmiljø - virkeligheden er mangfoldig på de danske arbejdspladser**  
**Jeanette Sandberg Bossen**, fuldmægtig, Arbejdsmiljørådets sekretariat  
**Evy Martinussen**, specialkonsulent, Arbejdsmiljørådets sekretariat



## **Sygefravær i plejesektoren, forskning og intervention, erfaringer fra Horsens kommune**

### **Oplægsholder:**

**Kim Bartholomæussen**, Phd. anth., Horsens Kommune

### **Indhold:**

Kommunalt forskningsprojekt om sygefravær, resultater og erfaringer . Workshopen afholdes med baggrund i et erhvervsph.d. projekt gennemført i et samarbejde mellem Horsens Kommune og Afdeling for Antropologi ved Århus Universitet. Projektet havde til formål at afdække organisationskulturens betydning for skabelsen af sygefravær blandt social og sundhedshjælpere i Horsens Kommune. Projektet tog udgangspunkt i en antropologisk metode, hvor forskeren deltog i arbejdet som social og sundhedshjælper gennem 12 måneder. Derigennem blev der indsamlet viden om arbejdet og skabelsen af sygefravær ud fra et medarbejdernært perspektiv.

Workshopen giver tre bud på, hvordan forskning i organisationskulturens betydning for skabelsen af sygefravær kan bruges til at sætte fokus på sygefravær og trivsel blandt medarbejdere i ældreplejen. Tre oplægsholdere fremsætter hver deres perspektiv på, hvordan forskningsprocessen kan være med til at skabe forandring i praksis. En social og sundhedshjælper giver sit bud på, hvad det har betydet for personalet og arbejdsgruppen at indgå i forskningsprojektet, samt hvordan medarbejderne har bidraget til arbejdet med at reducere sygefraværet og sikret den faglige udvikling i personalegruppen. Derefter vil en af de daglige ledere fortælle om, hvordan han har oplevet forskningsprocessen, og hvordan man som leder kan bruge resultaterne til at skabe trivsel og forbedringer i arbejdsmiljøet for medarbejderne, uden at reducere i den service borgerne får. Til sidst vil Ph.d. Kim Bartholomæussen fortælle om de konklusioner, der kan drages på baggrund af projektet, og hvordan disse konklusioner kan bruges fremadrettet i arbejdet med at reducere sygefraværet inden for ældre og omsorgssektoren. Der lægges i workshopen op til en aktiv dialog og diskussion med deltagerne, hvor der er fokus på hvordan resultaterne kan bruges af andre, der ønsker at påbegynde/videreføre arbejdet med at reducere sygefraværet i deres respektive organisationer.

### **Deltagerinvolvering:**

Dialog med deltagerne sikres gennem små oplæg i workshopen der lægger op til diskusion i små grupper, som der efterfølgende følges op på fra oplægsholders side. Workshopen er opdelt i tre dele og efter hver del bliver der små "gruppe diskussioner" som efterfølgende opsummeres i plenum. Samtidig bliver der afsat tid til spørgsmål under og i slutningen af workshopen.

### **Målgruppe:**

Ledere, HR- og personalefolk, rådgivere og konsulenter, andre.

# Social kapital i byggeriet

## Oplægsholdere:

**Ann Mills Karislund**, konsulent, Dansk Byggeri og

**Karin Parbst**, projektleder, BRF Kredit

## Indhold:

Dansk Byggeri har gennemført en undersøgelse af den sociale kapital i en række medlemsvirksomheder. Undersøgelsen afdækker områder, som branchen bør tage alvorligt og arbejde med, for både at højne produktivitet og kvalitet og for at forebygge nedslidning. Det glæder blandt andet emner som:

- Ledelse og selvledelse i sjak og makkerskaber
- Akkordens muligheder og begrænsninger
- Forholdet mellem "kontoret" og de skiftende arbejdssteder
- Anerkendelse på den ægte måde.

Workshoppens formål er at gøre rede for resultaterne af undersøgelsen og sætte dem i forhold til dels den forskning, som i øvrigt forholder sig til byggeriet, og dels til de erfaringer, som måtte være repræsenterede blandt deltagerne.

## Deltagerinvolvering:

Tre af de temaer, som undersøgelsen især har haft fokus på, bruges som overskrifter - enten i plenum, hvis gruppen er under 18 personer, eller i 3 grupper, hvis den er over.

## Målgruppe:

BAR- og organisationsfolk, rådgivere og konsulenter, ledere, HR- og personalefolk.

# Plads til alle - også glade børn, der larmer

## Oplægsholder:

**Ole Egelund**, HR/arbejdsmiljøkonsulent, Københavns Kommunes Børne- og Ungdomsforvaltning og involverede arkitekter, institutionspersonale og konsulenter.

## Indhold:

Børne og Ungdomsforvaltningen i Københavns Kommune afslutter oktober 2011 et interventionsprojekt om støjreduktion indenfor skolefritidsområdet.

Med støtte fra Forebyggelsesfonden er der arbejdet grundigt og målrettet med støj i tre af kommunens skolefritidsordninger.

Personalet har fået konsulentstøtte til støjkortlægning, interventioner i forhold til pædagogik og arbejdstilrettelæggelse og til udvikling af ideer til bygningsmæssige forbedringer. Sidstnævnte er sket med baggrund i tilført viden om akustik og støj i samarbejde med en akustiker og de foreslåede løsninger er gjort til virkelighed i samarbejde med akustiker, arkitekt og leverandør.

Gennem projektets samarbejde er der skabt nogle unikke løsninger og der er tilført viden både til personalet og til forvaltningens bygningsansvarlige. En viden som vil få stor betydning for forvaltningens fremtidige byggeri. Projektet er omtalt i Arbejdsmiljø nr. 6, 2011.

På workshoppens præsenterer vi projektet og dets resultater. Der vil være oplæg fra forvaltningen, fra arkitekt og personale samt fra medvirkende konsulenter.

## Deltagerinvolvering:

Workshoppens deltagere bliver aktivt inddraget i en efterfølgende diskussion om god støjpraksis på skole- og institutionsområdet.

## Målgruppe:

Rådgivere og konsulenter, sikkerhedsledere, ledere, HR- og personalefolk.

## **Arbejdsmiljøorganisationens strategiprocesser**

### **Oplægsholder:**

**Carsten Ditlefsen**, MBA i Strategisk ledelse, direktør, AM-uddannelsen

### **Indhold:**

Arbejdsmiljøorganisationens strategiske indsats skal skabe sammenhæng mellem virksomhedens overordnede strategi og de operationelle indsats i Arbejdsmiljøorganisationen.

Reformen fra 2010 giver mulighed for i højere grad at tilpasse struktureringen af arbejdsmiljøorganisationen til virksomhedens overordnede strategi.

Med udgangspunkt i de forskellige strategiske metoder til analyse, udvikling og implementering af virksomhedernes overordnede strategi præsenteres en ny model for strategiprocesserne i Arbejdsmiljøorganisationen.

Den nye model for Arbejdsmiljøorganisationens strategiprocesser indeholder fem faser: - Strategisk analyse - Strategisk vision og målsætninger - Udvikling af strategien - Implementering af strategien – Strategievaluering.

Ved den strategiske analyse vurderes først Arbejdsmiljøorganisationens interne faktorer: ressourcer og kompetencer, struktur og arbejdsmiljøkultur, internt samarbejde i Arbejdsmiljøorganisationen samt arbejdsledernes og arbejdsmiljørepræsentanternes ambitioner. Dernæst vurderes Arbejdsmiljøorganisationens eksterne faktorer: samfundsmæssige forhold, myndighedernes og organisationernes krav, eksternt samarbejde i virksomheden samt virksomhedens behov, krav og ønsker til Arbejdsmiljøorganisationen.

I den næste fase opstiller Arbejdsmiljøorganisationen, med udgangspunkt i den strategiske analyse, klare visioner og strategiske målsætninger for Arbejdsmiljøorganisationens operationelle indsats. Arbejdsmiljøorganisationens operationelle indsats udvikles på baggrund af den strategiske analyse, vision og målsætningerne. Strategiimplementeringen af de operationelle indsats foregår sideløbende med udviklingen af de næste operationelle indsats – ligesom strategiudviklingen foretages løbende, således at de strategiske målsætninger løbende revideres og nye operationelle indsats forbedres.

Modellen for Arbejdsmiljøorganisationens strategiprocesser sikrer et udviklende, emergent og procesorienteret forløb, hvor Arbejdsmiljøorganisationen skaber sammenhæng mellem virksomhedens overordnede strategi og operationelle arbejdsmiljøindsats. På workshoppen præsenteres endvidere de foreløbige erfaringer med den praktiske anvendelse af den nye model for Arbejdsmiljøorganisationens strategiprocesser.

### **Deltagerinvolvering:**

Deltagerne modtager ca. 1 uge før workshoppen et skriftligt oplæg, som med fordel kan læses forud for deltagelsen på workshoppen. Det forventes, at deltagerne forud for workshoppen overvejer deres Arbejdsmiljøorganisationens egne beskrivelser af visioner og strategiske målsætninger. Gennem deltagerinvolvering på workshoppen ønskes deltagernes input til en vurdering af fordele og ulemper ved strategiprocesserne i den nye model. Der ønskes ligeledes deltagernes vurdering af, hvilke kritiske faktorer de vurderer som væsentlige for at deres egen Arbejdsmiljøorganisation får succes med den overordnede strategiske indsats. Efter workshoppen modtager alle deltagere oplæg, samt deltagernes input på workshoppen.

### **Målgruppe:**

Sikkerhedsledere, ledere, HR- og personalefolk, rådgivere og konsulenter.

# Læs og Skriv på Toms

## Oplægsholdere:

**Stig Vinther**, HR Konsulent Uddannelse, Toms Gruppen A/S,  
**Lizzie Mærsk Nielsen**, virksomhedskonsulent, Mærsk Nielsen HR og  
**Eva-Carina Nørskov**, seniorkonsulent, Teknologisk Institut

## Indhold:

Projektet "Læs og Skriv på Toms" har bidraget til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø i virksomheden Toms Gruppen A/S som følge af, at medarbejdere med læse- og skrivevanskeligheder har fået hjælp til at løse disse udfordringer. Langt over 200 medarbejdere har deltaget i en vurdering af deres læsefærdigheder, og heraf har 50 medarbejdere gennemført FVU-undervisning, mens flere end 20 har gennemført ordblindeundervisning. Desuden har 10 medarbejdere deltaget i et læsestrategikursus, der bl.a. har bidraget til at forøge deres læsehastighed.

Projektet går på "to ben", så udover undervisningen er der fokus på hjælpemidler, der kan kompensere for manglende læse- og skrivefærdigheder. Toms Gruppen A/S har indkøbt licens til it-hjælpeprogrammet CD ORD, og der er afholdt CD ORD kurser for uddannelsesambassadører, koordinatore samt udvalgte medarbejdere. Medarbejderne kan hente CD ORD til deres computer, og det giver dem god mulighed for at få hjælp til skrive- og læseopgaver i arbejdsdagen. Medarbejderne har desuden fået tilbudt støtte til at søge midler til teknologiske hjælpemidler til arbejdsbrug og/eller til privat brug.

Der er i projektet sat fokus på anvendelse af mobiltelefonløsninger til oplæsning af tekster og til affotografering af stregkoder, der kan hente lydfiler med oplæsning af arbejdsinstruktioner eller ganske korte arbejdsrelaterede instruktionsvideoer. Videoerne er udarbejdet i samarbejde med medarbejdere i produktionen.

Toms Gruppen har modtaget ca. 2,5 mill. kr. fra Forebyggelsesfonden til støtte af projektet, der er gennemført i et samarbejde mellem Toms Gruppen A/S, VUC Vestegnen, Teknologisk Institut, Center for Arbejdsliv samt Mærsk Nielsen HR.

## Deltagerinvolvering:

Workshoppen vil have en inddragende og interaktiv form med dialog med oplægsholderne og de øvrige workshopdeltagere. Der vil desuden være mulighed for at afprøve nogle af de anvendte teknologier. Kom og deltag i en engagerende workshop og vær med til en dialog om spin offs, muligheder og barrierer i et virksomhedsprojekt med fokus på udvikling af medarbejdernes læse- og skrivekompetencer samt arbejdsmiljøet på Toms.

## Målgruppe:

Ledere, HR- og personalefolk, undervisere og andre formidlere, rådgivere og konsulenter.

# **Kreativ teambuilding**

## **Oplægsholdere:**

**Miriam Rasmussen**, fysioterapeut og

**Anne Lehnshau**, psykolog, BST NORD

## **Indhold:**

Tanken med denne workshop er, at skabe et rum, hvor arbejdsglæde, trivsel, samarbejdet og kommunikation kan opleves i en anden sammenhæng, end den vi til dagligt møder hinanden i. Ud over at styrke fællesskabet på arbejdspladsen, vil denne workshop udfordre den enkeltes evne til at give plads, lytte og finde sin rolle i den større sammenhæng.

Der tages udgangspunkt i sang og musikken og de psykologiske aspekter og teorier der er i denne sammenhæng set ift. arbejdsmiljøet og trivsel.

Workshoppen ledes af erfaren sangerinde, som også er uddannet fysioterapeut og dertil en psykolog med praktisk og teoretisk viden omkring musik og arbejdsglæde. Dertil vil en pianist være med til denne workshop.

## **Deltagerinvolvering:**

Deltagerne involveres ift. at teorierne der fremlægges i workshoppen også afprøves, således at deltagerne personligt på selve workshoppen kan erfare, effekten og brugbarheden i disse teorier. Der er ikke noget krav om særlige færdigheder for at deltage på denne workshop.

## **Målgruppe:**

Sikkerhedsledere, ledere, HR- og personalefolk, andre.

# Sundhedsfremme blandt jobgrupper med hårdt fysisk arbejde

## Oplægsholdere:

**Bibi Gram**, Syddansk Universitet, **Marie B. Jørgensen**, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Københavns Universitet, og **Jeanette R. Christensen**, Aarhus Universitet

*Workshoppen følger op på parallel plenum nr. 24: "Hvad er nedslidning, hvordan kan vi måle det og kan det forebygges?"*

I denne workshop beskrives de tre interventioner i FINALE-projektet som oplæg til en diskussion om anvendelsen af job tilpasset fysisk træning til at forbedre arbejdsvevnen indenfor jobgrupper med fysisk tungt arbejde.

De tre RCT studier er lavet indenfor rengørings, social og sundhed og bygge og anlæg. I alle tre brancher er interventionen designet så den passer til målgruppen. På workshoppen præsenterer og diskuterer de tre PhD studerende resultaterne fra hver deres studier, der alle er i den afsluttende fase.

### 1: **Bibi Gram**, Syddansk Universitet

#### **FINALE-construct: Sundhedsfremme blandt Bygge og anlægsarbejdere**

Formålet med dette ph.d. projekt var at beskrive omfanget af sygefravær, muskel-skelet besvær, fysisk belastning, arbejdsrelaterede psykosociale faktorer samt generel fysisk aktivitet hos ansatte i bygge-anlægs branchen. Derudover at vurdere effekten af individuel tilpasset træning på ovennævnte. Alle deltagerne gennemgik et sundhedstjek for derefter at blive tilfældigt delt i 2 grupper: en gruppe der trænede 3x20 min om ugen i 12 uger og en gruppe som ikke fik et træningstilbud, men 1x informationsmøde om sundhedsfremme. Træningen bestod af konditionstræning og styrketræning, men mængden af øvelser og hvilke kropsområder, der skulle trænes afhang af resultaterne fra det 1. sundhedstjek. Efter træningsperioden gennemgik alle deltagerne sundhedstjek nummer 2.

### 2: **Marie B. Jørgensen**, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Københavns Universitet

#### **FINALE-clean: Sundhedsfremme blandt rengøringsassistenter**

I dette PhD projekt beskrives en intervention blandt rengøringsassistenter med hovedformålet at forbedre arbejdsvevnen. Ni forskellige arbejdspladser med tilsammen 367 rengøringsassistenter deltog i projektet. Alle deltagerne blev tilfældigt opdelt i 3 grupper, en gruppe blev tilbudt kognitiv adfærdsrådgivning, en anden fysisk træning og den tredje blev tilbudt et sundhedscheck. Efter et år blev effekten af interventionerne målt på arbejdsvevne, muskelskelet besvær og sygefravær.

### 3: **Jeanette R. Christensen**, Aarhus Universitet

#### **FINALE-health: Sundhedsfremme blandt SOSU'er**

Ph.d. projektet har til formål at evaluere effekten af en kombineret metode til vægttab og vægtvedligeholdelse blandt SOSU'er. Metoden består af et mix af muskeltræning, konditionstræning, læring om kost og kost-energi balance samt træning af psykologiske/kognitive funktioner. Metoden har til hensigt at sænke muskel-skelet smerter og forbedre generelle sundhedsmarkører som BMI, fedtprocent, hoftet-talje-ratio, blodtryk, kondital og muskelstyrke. Formålet er gennem denne intervention, at bedre den generelle sundhedstilstand blandt SOSU'er og sænke sygefraværet. På lang sigt vil projektets resultater forhåbentlig bidrage til at sænke livsstilslidelser som muskelskeletbesvær, hjerte-karlidelser og sukkersyge blandt SOSU'er samt modvirke tendensen til for tidlig tilbagetrækning blandt hos Social- og sundhedspersonale.

## **PCB i indeklimaet – erfaringer med at reducere PCB indholdet i luften**

### **Oplægsholdere:**

**Jesper Jørgensen**, kemiingeniør/seniorkonsulent og

**Gorm Krogsdal**, bygningsingeniør/seniorkonsulent, ALECTIA A/S

### **Indhold:**

Regeringen har i maj 2011 udarbejdet en handlingsplan for håndtering af PCB i bygninger. Intentionen med denne handlingsplan er blandt andet at styrke grundlaget for at PCB i bygninger identificeres og håndteres korrekt, således at arbejdsmiljø og indeluft hverken udgør en sundhedsfare for beboere, brugere af bygningen eller bygningsarbejdere.

I løbet af foredraget vil der være en præsentation af en fremgangsmåde for identifikation af bygninger der kan indeholde PCB, og efterfølgende en gennemgang af hvordan man kan måle PCB i bygninger. Til slut gennemgås en case hvor der er foretaget forskellige tiltag for at reducere PCB koncentrationer i indeluften. Der vil undervejs i workshopforløbet være rig mulighed for at stille spørgsmål om PCB og til den beskrevne fremgangsmåde. Det forudsættes derfor ikke at man, som deltager, har forhåndsviden om emnet.

Tidligere er PCB blevet anvendt i stor udstrækning i byggeriet, og vi ved i dag, at stoffet udgør en risiko for miljø og mennesker, der opholder sig i bygninger med PCB-holdige bygningsmaterialer.

PCB er en forkortelse for en gruppe kemiske stoffer, Polychlorerede Biphenyler, som kan ophobes i kroppen. Stofferne er optaget på Arbejdstilsynets liste over stoffer, som anses for at være kræftfremkaldende. Det har blandt andet været anvendt i elastiske fugemasser i perioden 1950-1976 i mange forskellige typer af bygninger.

### **Deltagerinvolvering:**

Begrænset.

### **Målgruppe:**

Myndigheders embedsmænd, sikkerhedsledere, andre.

## **Tidlig involvering af portør og rengøringspersonale i hospitalsbyggeri**

### **Oplægsholdere:**

**Karen Munk**, seniorkonsulent, Grontmij og

**Ruth Nielsen**, leder af Arbejdsmiljøteamet, Herlev Hospital

### **Indhold:**

Hvordan kan servicepersonale involveres i kravformulering til et kommende hospitalsbyggeri og giver det overhovedet mening, når bygningerne først vil stå færdige om 7-8 år?

Workshoppen tager udgangspunkt i Erfaringer fra projekt Planitide, der det seneste år har omfattet forløb med tidlig involvering af portører og rengøringspersonale før projektering af Nyt Hospital Herlev. Planitide projektet er støttet af Forebyggelsesfonden. Projektet har til formål at forebygge disse personalegruppers kendte arbejdsmiljøproblemer. På arbejdsseminarer holdt med hver af faggrupperne har grupperne belyst deres nuværende arbejdsgange, -opgaver og arbejdsmiljøforhold. Med udgangspunkt heri har de formuleret krav og ønsker til fysiske rammer og teknologi, der vil understøtte udførelse af kerneopgaverne og et godt arbejdsmiljø.

### **Deltagerinvolvering:**

Med udgangspunkt i et kort oplæg bliver der lejlighed til at udveksle erfaringer med forskellige metoder til inddragelse af medarbejdere i såvel "bar marks byggeri" som ved ombygninger.

### **Målgruppe:**

Sikkerhedsledere, BAR- og organisationsfolk, HR- og personalefolk, rådgivere og konsulenter.

# Trivselsmåling med mod, medinddragelse og mening

## Oplægsholdere:

**Mads Brichstein Bay**, fællestillidsrepræsentant, Billund Lufthavn,

**Lene Søgaard**, HR chef, Billund Lufthavn,

**Lone Thellesen**, direktør, Dacapo a/s og

**Hans Jørgen Limborg**, partner og forsker, Team Arbejdsliv

## Indhold:

Traditionelle, anonyme trivselsmålinger peger på en række problemstillinger - uden direkte at inddrage de mennesker, det drejer sig om. Resultatet er ofte en rapport, som er svær at fortolke og handle på og som tit ender med at samle støv på en hylde.

I workshoppen beskrives en nytænkende og flerfaset tilgang til trivselsundersøgelser, som Billund Lufthavn med inspiration og støtte fra TeamArbejdsliv og Dacapo gennemfører i 2011. En tilgang, som sikrer konkrete forbedringer af trivslen - der hvor det har mest betydning for medarbejderne.

Metoden bygger på en høj grad af inddragelse i processen, hvor der både skabes forankring i organisationen og sikres en relevans i trivselsmålingens indhold, som er tilpasset meget forskellige afdelinger med vidt forskellige trivselsproblemer. Et forløb, hvor der er fokus på at sætte viden i bevægelse mellem alle aktører.

## Deltagerinvolvering:

På workshoppen får deltagerne undervejs lejlighed til at reflektere i mindre grupper og bringe egne erfaringer ind. Og de deltager aktivt i et par af de benyttede metoder.

## Målgruppe:

HR, SU/MED, SiO/AMO og alle andre, der har med trivselsmålinger at gøre.

## **Sundhed, strategi og ledelse – set med ledernes og konsulenterens øjne**

### **Oplægsholdere:**

**Michael Hansen Bager**, Chef for Borgercenteret, Bornholms Regionskommune,

**Anne-Mette Filippon**, Manager Safety & Health Work Environment, SAS Scandinavia, og

**Mads Andreassen**, partner, SUND uddannelse

### **Indhold:**

Hvordan fusionerer man virksomheder, implementer effektiviseringsgevinster og skaber højere trivsel i en og samme bevægelse? - En succeshistorie om sundhedsindsatsen i Bornholms Regionskommune.

Hvordan skaber man et Krop og kontor-hus i SAS København?

Hvilke strategiske overvejelser og hvilken ledelsespraksis skal der til at implementere og forankre en sundhedsindsats?

### **Deltagerinvolvering:**

Der tilrettelægges processer, hvor deltagerne på baggrund af egen virkelighed involveres i de dilemmaer og udfordringer, som vi står overfor i praksis. Der er løbende dialog om emnerne, og der laves tid og rum for erfaringsudveksling.

### **Målgruppe:**

Rådgivere og konsulenter, ledere, HR- og personalefolk, BAR- og organisationsfolk.

## **ErgoMap™ -ergonomiske belastninger kortlagt på en nem og enkel måde**

### **Oplægsholder:**

**Jacob Ragborg**, arbejdsmiljørådgiver, Novo Nordisk

### **Indhold:**

Novo Nordisk har udviklet et elektronisk værktøj til afdækning af de ergonomiske belastninger i virksomheden. ErgoMap® er baseret på dansk lovgivning, og stiller brugeren i stand til nemt og hurtigt at vurdere arbejdspladsernes ergonomiske belastning indenfor områderne: arbejdsstillinger, EGA, løft og træk/skub. ErgoMap® kan desuden kortlægge den daglige ergonomiske belastning på en medarbejder, og således vurdere om jobrotation og tilrettelæggelse af arbejdet følger gældende regler og god praksis. ErgoMap® giver en farvescore i form af rød, gul eller grøn på alle emner, som konsolideres i en database, og kan dermed bruges som rapporterings- og prioriteringsværktøj i organisationen.

Udover at kunne kortlægge de eksisterende arbejdspladser, kan ErgoMap® også bruges pro-aktivt i design/projekteringsfasen, således at der kan laves kravsspecifikationer, der sikrer at der ikke implementeres ny teknologi med uønskede ergonomiske belastninger.

### **Deltagerinvolvering:**

ErgoMap® vil blive præsenteret for deltagerne og der vil efterfølgende være mulighed for at stille spørgsmål til udarbejdelsen af værktøjet samt til erfaringer med ErgoMap® fra virksomheden.

### **Målgruppe:**

Sikkerhedsledere, rådgivere og konsulenter, ledere, andre.

## **Arbejds miljøorganisationens kompetenceudvikling**

### **Oplægsholdere:**

**Lars Tornvig**, afdelingsleder og

**Rikke Seim**, konsulent, ALECTIA

### **Indhold:**

I revisionen af arbejdsmiljøloven i oktober 2010 blev der lagt op til et brud med placeringen af arbejdsmiljøarbejdet i en 'sidevogn' til linjeledelsen. Fremover skal arbejdsmiljøarbejdet integreres i ledelsessystemet, herved skabes øget fokus på arbejdsmiljøet samtidig med at der åbnes mulighed for at samkøre arbejdsmiljøarbejdet med såvel den daglige drift og den strategiske ledelse af virksomheden.

Denne nye centrale placering af arbejdsmiljøorganisationen og arbejdsmiljølovens nye krav om supplerende uddannelse af arbejdsmiljøorganisationen åbner nye muligheder for kompetenceudvikling af arbejdsmiljøorganisationens medlemmer.

Men hvordan skal arbejdsmiljøorganisationen kompetenceudvikles?

Og hvordan kan kompetenceudviklingen bidrage til arbejdsmiljøarbejdet såvel på det operationelle niveau som på det taktiske og det strategiske niveau?

Dette er nogle af disse spørgsmål vi vil forsøge at svare på i løbet af workshoppen.

### **Deltagerinvolvering:**

Begrænset.

### **Målgruppe:**

Sikkerhedsledere, BAR- og organisationsfolk, ledere, HR- og personalefolk.

## **Den helt tidlige fastholdelsesindsats - hvordan gøres det bedst?**

### **Oplægsholdere:**

**Malene Salskov Amby**, arbejdsmiljøkonsulent, Lederne og  
**Bo Henriksen**, projektleder, Viborg Kommune

### **Indhold:**

I workshoppen stiller vi skarpt på den helt tidlige fastholdelsesindsats. Vi kommer med vores bud på, hvordan vi kan blive bedre til at spotte medarbejdere "på vej til en sygemelding"? Hvor der kan sættes ind for at undgå at en sygemelding bliver nødvendig? Og hvad der er vigtigt, hvis der skal skabes et stabilt og vedvarende fastholdelsesforløb?

Der har de sidste 10 år været et stigende fokus på sygefravær og nedbringelse af dette. Og der er udbredt enighed om, at en tidlig koordineret indsats er nødvendig, hvis sygefraværet skal nedbringes. Alligevel er det typisk først efter 8. sygefraværsuge, når den sygemeldte medarbejder har udfyldt oplysningsskemaet til kommunen om sit fravær, at der fra systemets side iværksættes en indsats. Det er meget sent i forløbet, da der ifølge fraværskforskningen allerede fra 5.-6. fraværsuge er en forøget risiko for at blive udstødt af arbejdsmarkedet.

Derfor stiller vi spørgsmålet – hvordan kan vi blive bedre til den helt tidlige fastholdelsesindsats?

Vi vil have fokus på de forskellige aktørers roller i processen. Hvad er kommunens rolle? Hvad er lederens rolle? Hvilke andre aktører er vigtige at inddrage, og på hvilken måde gøres det bedst? Kan man gøre det på alternative måder end det typisk gøres i dag?

Vi vil debattere, hvordan der kan udvikles et mere frugtbart samspil mellem de forskellige aktører og hvilke gevinster der vil være at hente for medarbejderen, lederen, jobcentret og de øvrige aktører i processen.

Vi vil komme med praktiske eksempler på dette - både hvilke udfordringer og erfaringer ledere har på området, og de erfaringer som Servicecenter for Sygdomsforebyggelse og Arbejdsfastholdelse har haft i forhold til fra jobcenterets/ kommunens side, at tage hånd om den helt tidlige fastholdelsesindsats.

### **Deltagerinvolvering:**

Vi vil lægge op til diskussion blandt workshoppens deltagere, så de får mulighed for at komme med deres synspunkter og erfaringer i forhold til emnet.

### **Målgruppe:**

Ledere, HR- og personalefolk, rådgivere og konsulenter, myndigheders embedsmænd.

# Øje for nærvær

## Oplægsholdere:

**Annette Balling**, arbejdsmiljøleder og -rådgiver, Faxe Kommune og

**Mette Elise Larsen**, projektleder "Øje for nærvær", chefkonsulent, ALECTIA

## Indhold:

Faxe Kommune har igangsat projektet "Øje for nærvær" der skal udvikle en god og sund nærværskultur på alle kommunes arbejdspladser og meget konkret reducere fraværet på den enkelte arbejdsplads med en dag årligt pr. medarbejder i en periode over tre år. Med et lavt fravær på arbejdspladsen bliver mulighederne for, at løfte kerneopgaven bedre til glæde for såvel brugere som arbejdsplads. Grundlaget i projektet er bl.a. tanker fra social kapital. Arbejdet med social kapital skal bl.a. bruges til at få klarhed over hvilke forhold der styrker trivslen og dermed kan medvirke til at reducere fraværet.

Projektet vil med fokus på løsningen af kerneopgaven, få eksisterende viden og erfaringer bragt i spil og udfordret i forhold nærvær, ledelse og opgaveløsning således at man

- blive mere klar på hvilke forhold der hæmmer og fremmer i forhold til nærvær
- har fokus på ledelse som rammesættende og styrende i håndteringen af fravær
- lokalt har en forståelse af hvordan tillid, retfærdighed og samarbejdsevne er integreret i hverdagens løsning af kerneopgaven

## Deltagerinvolvering:

Workshoppen bliver en blanding af oplæg og dialog, med hovedvægt på dialogen. Vi giver en introduktion til projektet "Øje for Nærvær" herunder overvejelser, erfaringer og udfordringer undervejs.

Dialog med deltagerne bl.a. om følgende spørgsmål

- Kan man udvikle social kapital, når der er fravær som overskrift?
- Hvordan arbejder vi i balancen mellem kontrol og omsorg?
- Hvad giver det af særligt ledelsesmæssige udfordringer
- Hvad er der af fordele og ulemper som hhv. intern og ekstern "nærværskonsulent"?
- Hvordan fastholdes et lavt fravær

*Med forbehold for ændringer, da projektet først er startet i april 2011*

## Målgruppe:

Ledere, HR- og personalefolk, konsulenter, arbejdsmiljøledere og repræsentanter, andre.

# Brugerinddragelse i designprocessen

## Oplægsholdere:

**Anne Sofia Lønvig**, arbejdsmiljøkonsulent / ergoterapeut og Master i Sundhedspædagogik, ALECTIA A/S

**Anne Borsholt**, Arbejdsmiljø- og Kvalitetschef, E & P Service,

Evt. en murerarbejdsmand

## Indhold:

Manglende brugerinddragelse kan være årsag til, at tekniske hjælpemidler ofte ikke anvendes. Det vil vi gerne ændre. Derfor har vi det seneste års tid gennem innovativ brugerinvolvering arbejdet på at udvikle et teknisk hjælpemiddel, der er tilpasset brugernes behov. Brugerne har i dette projekt været med allerede fra dag ét, som den vigtigste vidensressource. Gennem workshops, feltstudier, løbende afprøvninger i praksis og fokusgruppeinterviews, er der blevet stillet krav til, udviklet og designet et teknisk hjælpemiddel der forbedrer brugernes arbejdsmiljø, uden at gå på kompromis med kvalitet og effektivitet.

Som ekstra kvalitetssikring af vognens brugbarhed er der gennemført diverse ergonomiske analyser. Der er blandt andet målt på den subjektive vurdering af 'oplevet anstrengelse' hos brugergruppen, samt gennemført målinger af kraftbelastninger ved brug af det nye og tidligere tekniske hjælpemidler. Målingerne har dannet grundlag for en ergonomisk kravspecifikation, som designer og smed har efterkommet. Projektets målgruppe er murerarbejdsmænd og det tekniske hjælpemiddel er en stenvogn til håndtering af stenhoveder (en palle med mursten). Enemærke & Petersens murerarbejdsmænd og murere har med stor entusiasme bidraget med faglig viden om arbejdet med stenhoveder på deres byggepladser.

I bygge- og anlægsbranchen er det en udfordring at arbejdspladsen er under evig forandring. For at få et produkt der både kan bruges hos Enemærke & Petersen og i resten af branchen, har arbejdsgiver- og fagforeningens medlemmer været inddraget gennem workshop, gå-hjem-møder og messedeltagelse. Derudover har Byggeriets Arbejdsmiljø Busser bidraget med at sætte den faglige standard og en DTU-studerende har været koblet på som bidrag til "den skæve vinkel". Lolle & Nielsen har designet, Smart lift har smedet og ALECTIA har udviklet ideen til projektets proces, skrevet Forebyggelsesfondsansøgningen, forestået projektledelsen og bidraget med ergonomisk kompetence. Projektet har desuden kommunikeret med AT, BAR, teglværker og en plastpalleproducent.

## Deltagerinvolvering:

På workshoppen vil vi fortælle om vores oplevelser med: 1) et projektforsløb der har været dybt afhængigt af målgruppens deltagelse og engagement 2) et projekt hvor succesmålet har været at vinde en hel branches begejstring 3) projektets konkrete resultater og hvordan vi har nået dem. Workshoppen vil veksle mellem præsentation af resultater, historiefortælling, dialog og små gruppeopgaver. Som deltager behøver du ikke specifik viden om bygge-anlæg, men kom forbi, hvis du er interesseret i f.eks. brugerinddragelse, innovative workshops, designudvikling, interessant inddragelse, ergonomi, og naturligvis bygge-anlæg.

## Målgruppe:

Forskere og projektudviklere, rådgivere og konsulenter, BAR- og organisationsfolk.

## **Betyder afsnitsstørrelse noget for trivsel?**

### **Oplægsholdere:**

**Susanne Østergaard**, projektleder, Region Midtjylland,

**Christina Holm-Petersen**, senior projektleder, Dansk Sundhedsinstitut og afdelingsledere fra et af de involverede afsnit

### **Indhold:**

Resultater fra et 2-årigt fondsprojekt i Region Midtjylland om afsnitsstørrelse, ledelse og psykisk arbejdsmiljø. Projektet er udført i samarbejde med DSI (Dansk Sundhedsinstitut). Det afsluttes i 2011 og stiller skarpt på følgende spørgsmål:

- Hvilken betydning har store afsnit for fravær, kontakten mellem ledere og medarbejdere, den formelle og uformelle ledelse? – hvordan bliver man set og anerkendt?
- Hvad er fordele og ulemper ved at være store?
- Hvordan skal man organisere sig?
- Hvordan sikrer man sig en god kommunikation, når medarbejdergrupper er på 35-80 medarbejdere?

Vi tilbyder en workshop med fokus på erfaringsudveksling omkring emnet "store hospitalsafsnit". Der vil være oplæg om projektresultaterne fra projektgruppen og de involverede afsnitsledelser. Samtidig fremlægger vi nyeste viden fra forskningen nationalt og internationalt om sammenhængen mellem et afsnits størrelse, og trivsel og arbejdsglæde

### **Deltagerinvolvering:**

Vi vil lægge op til en drøftelse af centrale elementer og dilemmaer, mhp erfaringsudveksling.

### **Målgruppe:**

Ledere, HR- og personalefolk, forskere og projektudviklere, rådgivere og konsulenter.

## **Strategier og taktikker i tilsynsmødet, - interaktionen mellem arbejdsplads og Arbejdstilsynet i tilsynsforløb omkring det psykiske arbejdsmiljø**

### **Oplægsholdere:**

**Liv Starheim**, Ph.d studerende, organisationspsykolog, Roskilde Universitet og

**Mette Bøgehus Rasmussen**, konsulent, Finansforbundet

### **Indhold:**

Hvad sker der egentlig i tilsynsbesøgene?

Hvilke taktikker og strategier er i spil?

Hvad betyder interaktionen for resultatet af tilsynsforløbet? – Og hvad kan vi lære af det?

Denne workshop beskriver de strategier og taktikker, der anvendes af deltagerne i tilsynsforløb med det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladser, og hvordan tilsynsforløbet kan være med til at skabe forbedringer af det psykiske arbejdsmiljø på virksomhederne. Workshoppen veksler mellem oplæg og dialog om deltageres egne erfaringer, og henvender sig således til alle med interesse for udvikling og regulering af psykisk arbejdsmiljø.

Workshoppens springbræt er dét spændingsfelt i myndighedsarbejdet, som i forskningsmæssig sammenhæng kaldes "deterrence – compliance" aksens. Dvs. spændingsfeltet mellem afskrækkelse/ kontrol og imødekommenhed/ eftergivenhed. De strategier, som de tilsynsførende anvender, kan f.eks. beskrives som et kontinuum gående fra krav-strategier i den ene ende af spektret over motivations- og forandringsorienterede strategier til afgrænsende/ forventningsafstemmende strategier, der sigter mod at imødegå arbejdspladsens urealistiske forhåbninger til tilsynsforløbet. Virksomhedens taktikker kan f.eks. beskrives som imødekommende, tøvende, forsvarende, kritiske, ligegyldige eller afvisende, og samlet skaber de forskellige strategier og taktikker tilsynets forløb og resultat.

I workshoppen præsenteres De Certeaus strategi-begreb, der bruges om myndigheders overordnede måde at udøve magt over svagere systemer på. Dertil svarer virksomhedernes med bestemte taktikker til at skabe deres egen platform eller motivation for arbejdet. Eller i det mindste at gøre det acceptabelt at være en del af tilsynsforløbet. Ligeledes præsenteres motivations- og forandringsmodeller til forståelse af den fortløbende proces, der udspiller sig mellem virksomheden og Arbejdstilsynet.

### **Deltagerinvolvering:**

Ja.

### **Målgruppe:**

Rådgivere og konsulenter, sikkerhedsledere, BAR- og organisationsfolk, HR- og personalefolk.

# Det meningsfulde og enkle arbejdsmiljøarbejde

## Oplægsholdere:

**Cecilie Lillelund**, arbejdsmiljøkonsulent, Greve Kommune og

**Morten Ørsted**, direktør, MOCH

## Indhold:

Trivselsmåling, stressforebyggelse, sikkerhedsrunderinger, APV, voldsforebyggelse, sygefravær mv. er emner, som arbejdsmiljøgrupperne og MED-organisationen skal drøfte og lave handlingsplaner for. Greve Kommune har igangsat en gennemgribende organisatorisk indsats for på samme tid at forenkle, systematisere og prioritere arbejdsmiljøindsatsen.

Målene er, at den enkelte medarbejder oplever at være en direkte part i arbejdsmiljøarbejdet og oplever indsatsen som meningsfuld samt at arbejdsmiljøudfordringer mødes med løsninger som alle oplever sig ansvarlige for. Metoden er styret dialog og løbende ajourføring af handlingsplaner, som er tilgængelige for både ledelse og MED-organisation.

På workshoppen vil I blive præsenteret for:

- Den kompetenceudvikling ledere som arbejdsmiljørepræsentanter har gennemført
- Essens som er det system, hvorfra trivselsmålingen foretages, handlingsplaner prioriteres og styres samt derfra MED-organisation og ledelse koordinerer arbejdsmiljøindsatsen
- De værktøjerne, som arbejdsmiljøgrupperne bruger til dialog, prioritering og løsningsarbejde

## Deltagerinvolvering:

Oplæg med interaktive smagsprøver på metoder og plads til masser af spørgsmål.

## Målgruppe:

Sikkerhedsledere, ledere, HR- og personalefolk, andre.

## **Hvordan er vi kommet i gang med at få sat økonomi på arbejdsmiljøet?**

### **Oplægsholdere:**

Birte Roest, MPM, Arbejdsmiljøkonsulent, Region Nordjylland

### **Indhold:**

Forbedringer i arbejdsmiljøet har været tema i mange år. Generelt har der manglet dokumentation for effekten af de forebyggende tiltag og konsekvensen af et belastende arbejdsmiljø.

De senere års arbejde med dokumentation og metoder til opgørelse af økonomien i arbejdsmiljøindsatser er en ny og mere målrettet vej til at forbedre arbejdsmiljøet.

I Region Nordjylland er der lavet forskellige tiltag, for at kunne synliggøre det gode arbejdsmiljø og for at belyse konsekvenserne af det u hensigtsmæssige arbejdsmiljø. Der skal gennemføres et projekt over 2 år, der har til formål at: Fremme trivsel og forebygge gener ved at systematisere arbejdsmiljøarbejdet ved at,

1. belyse de økonomiske konsekvenser af u hensigtsmæssige arbejdsmiljøforhold og
2. foretage beregninger i investeringer forhold til konsekvensen af mulige arbejdsmiljøforbedringer.

Workshopen vil præsentere nogle eksempler fra det praktiske arbejde med arbejdsøkonomi, opgørelse i forbindelse med arbejdsulykker, sygefravær og konkrete arbejdsmiljøindsatser.

Eksemplerne vil være grundlag for dialog i workshoppen.

### **Deltagerinvolvering:**

Oplæg på ca. 45 min, derefter dialog med deltagerne om egne erfaringer med at arbejde med arbejdsmiljøøkonomi.

### **Målgruppe:**

Rådgivere og konsulenter, sikkerhedsledere, ledere, HR- og personalefolk.

## Workshop nr.: 421

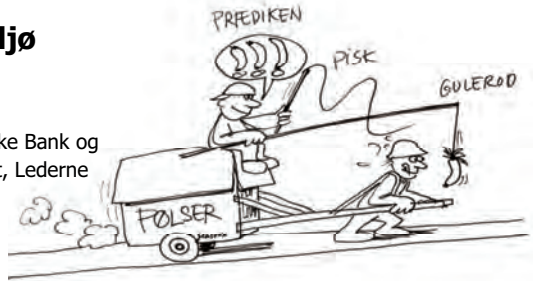
Tirsdag den 8. november 2011 kl. 13.00

# Lederen skal prædike arbejdsmiljø

## Oplægsholdere:

**Mogens Bo Thomsen**, arbejdsmiljøkonsulent, Danske Bank og

**Signe Tønnesen Bergmann**, arbejdsmiljøkonsulent, Lederne



*Tegning af Jensvox til Teamarbejdslivs rapport: 'Virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet'*

## Indhold:

Har du tit spurgt dig selv om, hvordan du får interessen og ansvaret for arbejdsmiljø bredt ud i hele virksomheden? På denne workshop vil vi tage fat i ledernes rolle i arbejdsmiljøarbejdet og afprøve et værktøj til dialog om arbejdsmiljøet.

Vores udgangspunkt er, at ansvaret for arbejdsmiljøet skal forankres der, hvor der findes kompetencer til at handle på problemerne; hos lederne. Lederne skal forpligte sig, de skal være aktive i arbejdsmiljøarbejdet og derfor skal de have mere viden om arbejdsmiljø specielt det psykiske!

Lederen skal være garant for at arbejdsmiljøproblemerne bliver løst og for at arbejdsmiljø ikke blot handler om gode hensigter i en personalepolitik. Det handler om at være en rollemodel selv samt en daglig vurdering af, om der er den ønskede anerkendende tone, om der er mobning, om stole og borde bruges rigtigt, osv.

For at få lederne med om bord, skal de forpligtes og de skal forstå fornuften i at arbejde med arbejdsmiljø. Det kræver at topledelsen forpligter den enkelte leder i forhold til arbejdsmiljøindsatsen og måler på indsatsen. Og det kræver uddannelse af lederne der er målrettet virksomhedens udfordringer og mål. Det har Danske Bank gjort, bl.a. ved at love lederne guld og grønne skove af social kapital, trivsel og produktivitet, hvis de vil investere noget knofedt i den daglige dialog om arbejdsmiljøet. Samtidig satses meget på praksisnær uddannelse.

I workshoppen får du alle de gode argumenter for, hvorfor lederen skal præke arbejdsmiljø og du er med til at teste Danske Banks dialogværktøj. DU får inspiration med hjem, og VI forventer at din vurdering hjælper os til at blive klogere.

## Deltagerinvolvering:

Deltagerne i workshoppen vil inden konferencen få tilsendt et forslag til et mødeværktøj. Og to eller tre deltagere får lejlighed til at præsentere det og vurdere styrker og svagheder ved det. Efterfølgende skal vi sammen se på, hvor det skal finjusteres eller hvilke barrierer, der skal ryddes af vejen, for at det kan anvendes, som møde- og uddannelsesværktøj i DIN virksomhed. Mødeværktøjet er udarbejdet til ledere men kan lige så godt bruges af Arbejdsmiljøorganisationens medlemmer.

## Målgruppe:

Undervisere og andre formidlere, rådgivere og konsulenter, ledere, HR- og personalefolk.

## **Integration af sundhedsfremme og arbejdsmiljø - virkeligheden er mangfoldig på de danske arbejdspladser**

### **Oplægsholdere:**

**Evy Martinussen**, specialkonsulent og

**Jeanette Sandberg Bossen**, fuldmægtig, Arbejdsmiljørådets Sekretariat

### **Indhold:**

Arbejdsmiljørådet samarbejder med Videntcenter for Arbejdsmiljø, Forebyggelsesfonden, Industriens Branchearbejdsmiljøråd og 3-BAR om at samle en bred vifte af gode eksempler på, hvordan arbejdspladser i praksis får løst arbejdsmiljøudfordringer ved at sætte sundhedsfremmeaktiviteter på dagsordenen.

Ved at koordinere de forskellige aktørers viden om og kontakter til arbejdspladserne er det lykkedes at finde mange gode eksempler, og blandt disse har to medarbejdere fra Arbejdsmiljørådets Sekretariat besøgt mange forskellige arbejdspladser i hele landet.

På workshoppen fortæller Jeanette Sandberg Bossen og Evy Martinussen fra Arbejdsmiljørådets Sekretariat om deres indtryk og erfaringer fra den store Danmarksturne på 27 forskellige arbejdspladser og hvad det har givet af input til inspirationskataloget.

"Motion i det store spisefrikvarter", selvbetalt træning efter lukketid, elastikøvelser i pauserne, fisk på skrivebordet, mental sundhed i praksis, driftscoaches – listen er lang og aktiviteterne mangfoldige – Der er ikke én måde at arbejde med integration af arbejdsmiljø og sundhedsfremme. Der er mange rigtige måder."

Selve inspirationskataloget vil også blive introduceret og et par gode eksempler på en integreret indsats vil blive særligt uddybet af repræsentanter fra virksomhederne.

### **Deltagerinvolvering:**

Deltagerne vil have mulighed for at stille uddybende spørgsmål til oplægsholderne og dermed komme i dialog omkring det at arbejde med integration af arbejdsmiljø og sundhedsfremme.

### **Målgruppe:**

Ledere, HR- og personalefolk, rådgivere og konsulenter, andre.

# AM:2011

Notater: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

# AM:2011

Notater: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Register over oplægsholdere:

<b>Albertsen, Karen</b> .....	Workshop nr.	<b>318</b>
<b>Amby, Malene Salskov</b> .....	Workshop nr.	<b>414</b>
<b>Andersen, Johan Hviid</b> .....	Workshop nr.	<b>205</b>
<b>Andersen, Lars L.</b> .....	Workshop nr.	<b>216</b>
<b>Andersen, Tilde Rye</b> .....	Workshop nr.	<b>318</b>
<b>Andersson, Camilla Gram</b> .....	Parallel plenum nr.	<b>11</b>
<b>Andreasen, Mads</b> .....	Workshop nr.	<b>306, 411</b>
<b>Bach, Elsa</b> .....	Workshop nr.	<b>103</b>
<b>Bache, Lise</b> .....	Workshop nr.	<b>313</b>
<b>Bager, Michael Hansen</b> .....	Workshop nr.	<b>411</b>
<b>Balle, Claus</b> .....	Workshop nr.	<b>222</b>
<b>Balling, Annette</b> .....	Workshop nr.	<b>415</b>
<b>Banke, Palle</b> .....	Workshop nr.	<b>315</b>
<b>Bartholomæussen, Kim</b> .....	Workshop nr.	<b>221, 401</b>
<b>Bay, Mads Brichstein</b> .....	Workshop nr.	<b>410</b>
<b>Becher, Pia Enemærke</b> .....	Workshop nr.	<b>210</b>
<b>Bek, Maj Morgenstjerne</b> .....	Workshop nr.	<b>121</b>
<b>Bendixen, Mads</b> .....	Workshop nr.	<b>303</b>
<b>Berggren, Anne</b> .....	Workshop nr.	<b>215</b>
<b>Bergmann, Signe Tønnesen</b> .....	Workshop nr.	<b>117, 421</b>
<b>Bering, Ida</b> .....	Workshop nr.	<b>302</b>
<b>Bojesen, Anders</b> .....	Workshop nr.	<b>111</b>
<b>Borg, Vilhelm</b> .....	Parallel plenum nr.15 og Workshop nr.	<b>202</b>
<b>Borsholt, Anne</b> .....	Workshop nr.	<b>416</b>
<b>Bossen, Jeanette Sandberg</b> .....	Workshop nr.	<b>422</b>

<b>Brandorff</b> , Nanna Philipson .....	Workshop nr.	<b>309</b>
<b>Brauer</b> , Charlotte Vanting .....	Workshop nr.	<b>213</b>
<b>Broberg</b> , Ole .....	Workshop nr.	<b>217</b>
<b>Bruun</b> , Søren .....	Workshop nr.	<b>115</b>
<b>Brøndsholm</b> , Karen .....	Workshop nr.	<b>121</b>
<b>Bygsø-Petersen</b> , Lisbeth .....	Workshop nr.	<b>218</b>
<b>Christensen</b> , Hanne .....	Workshop nr.	<b>207</b>
<b>Christensen</b> , Jeanette R. ....	Workshop nr.	<b>407</b>
<b>Damtoft</b> , Lene .....	Workshop nr.	<b>211</b>
<b>Ditlefsen</b> , Carsten .....	Workshop nr.	<b>404</b>
<b>Donatzky</b> , Christine Holm .....	Workshop nr.	<b>312</b>
<b>Edwards</b> , Kasper .....	Workshop nr.	<b>217</b>
<b>Egelund</b> , Ole .....	Workshop nr.	<b>403</b>
<b>Ejersbo</b> , Signe .....	Workshop nr.	<b>118</b>
<b>Ejlskov</b> , Morten .....	Workshop nr.	<b>307</b>
<b>Ejsing</b> , Anette .....	Workshop nr.	<b>106</b>
<b>Elsborg</b> , Steen .....	Workshop nr.	<b>209</b>
<b>Erichsen</b> , Stig .....	Workshop nr.	<b>308</b>
<b>Eriksen</b> , Helene .....	Workshop nr.	<b>122</b>
<b>Eriksen</b> , Nanna .....	Workshop nr.	<b>116</b>
<b>Eskesen</b> , Annemette .....	Workshop nr.	<b>305</b>
<b>Fillipsson</b> , Anne-Mette .....	Workshop nr.	<b>411</b>
<b>Fonnesbæk</b> , Trine .....	Workshop nr.	<b>317</b>
<b>Gensby</b> , Ulrik .....	Workshop nr.	<b>101</b>
<b>Gittell</b> , Jody Hoffer .....	Parallel plenum nr. <b>13</b> og Workshop nr.	<b>224</b>
<b>Gram</b> , Bibi .....	Workshop nr.	<b>407</b>
<b>Granerud</b> , Lise .....	Workshop nr.	<b>112</b>
<b>Groth-Brodersen</b> , Signe .....	Workshop nr.	<b>301</b>

<b>Hansen, Anette</b> .....	Workshop nr.	<b>311</b>
<b>Hansen, Anne Renée</b> .....	Workshop nr.	<b>215</b>
<b>Hansen, Bent</b> .....	Workshop nr.	<b>125</b>
<b>Hansen, Claus D.</b> .....	Workshop nr.	<b>205</b>
<b>Hansen, David</b> .....	Workshop nr.	<b>201</b>
<b>Hansen, Peter</b> .....	Workshop nr.	<b>119</b>
<b>Hansen, Thorkild</b> .....	Workshop nr.	<b>103</b>
<b>Harboe, Henrik</b> .....	Workshop nr.	<b>109</b>
<b>Harder, Lisbet</b> .....	Workshop nr.	<b>110</b>
<b>Hartmann, Tanja Schou</b> .....	Workshop nr.	<b>217</b>
<b>Haugaard, Anders</b> .....	Workshop nr.	<b>310</b>
<b>Hedegaard, Nina</b> .....	Workshop nr.	<b>111</b>
<b>Henriksen, Bo</b> .....	Workshop nr.	<b>414</b>
<b>Henriksen, Poul W.</b> .....	Workshop nr.	<b>118, 302</b>
<b>Hjerrild, Hans</b> .....	Workshop nr.	<b>215</b>
<b>Hoffman, Henrik Bak</b> .....	Workshop nr.	<b>107</b>
<b>Hohnen, Pernille</b> .....	Workshop nr.	<b>108, 225</b>
<b>Holm-Petersen, Christina</b> .....	Workshop nr.	<b>417</b>
<b>Holterman, Andreas</b> .....	Parallel plenum nr.	<b>24</b>
<b>Hvenegaard, Hans</b> .....	Workshop nr.	<b>208</b>
<b>Hvid, Marianne</b> .....	Workshop nr.	<b>120</b>
<b>Hviid, Helge</b> .....	Workshop nr.	<b>209</b>
<b>Høy, Bo Damgaard</b> .....	Workshop nr.	<b>207</b>
<b>Invernizzi, Helene</b> .....	Workshop nr.	<b>118</b>
<b>Jensen, Agneta Søderstrøm</b> .....	Workshop nr.	<b>213</b>
<b>Joensen, Ole</b> .....	Workshop nr.	<b>107</b>

<b>Jørgensen, Jesper</b> .....	Workshop nr.	<b>408</b>
<b>Jørgensen, Kirsten</b> .....	Parallel plenum nr.	<b>14</b>
<b>Jørgensen, Marie B.</b> .....	Workshop nr.	<b>407</b>
<b>Kabel, Anders</b> .....	Workshop nr.	<b>102</b>
<b>Kamp, Annette</b> .....	Workshop nr.	<b>225</b>
<b>Kappelgaard, Lisbeth</b> .....	Workshop nr.	<b>101</b>
<b>Karlslund, Ann Mills</b> .....	Workshop nr.	<b>402</b>
<b>Keller, Lise</b> .....	Workshop nr.	<b>225</b>
<b>Kines, Pete</b> .....	Workshop nr.	<b>114</b>
<b>Kjær, Nis</b> .....	Workshop nr.	<b>116, 212</b>
<b>Klausen, Mette Hoeck</b> .....	Workshop nr.	<b>211</b>
<b>Klingenberg, Peter</b> .....	Workshop nr.	<b>319</b>
<b>Kragh, Sidsel Westi</b> .....	Workshop nr.	<b>214</b>
<b>Kristensen, Martin Keis</b> .....	Workshop nr.	<b>215</b>
<b>Kristensen, Tage Søndergaard</b> ..... Parallel plenum nr. <b>25</b> og	Workshop nr.	<b>123</b>
<b>Kristiansen, Rolf</b> .....	Workshop nr.	<b>204</b>
<b>Krogsdal, Gorm</b> .....	Workshop nr.	<b>408</b>
<b>Krøigaard, Mette</b> .....	Workshop nr.	<b>206</b>
<b>Labriola, Merete</b> .....	Workshop nr.	<b>205</b>
<b>Lachenmeier, Conni</b> .....	Workshop nr.	<b>206</b>
<b>Larsen, Inge</b> .....	Workshop nr.	<b>308</b>
<b>Larsen, Mette Elise</b> .....	Workshop nr.	<b>415</b>
<b>Lassen, Tommy Kjær</b> .....	Workshop nr.	<b>106</b>
<b>Lauridsen, Lone Beier</b> .....	Workshop nr.	<b>113</b>
<b>Lauritzen, Christian Borg</b> .....	Workshop nr.	<b>214</b>
<b>Ledskov, Annette</b> .....	Workshop nr.	<b>316</b>
<b>Lehnschau, Anne</b> .....	Workshop nr.	<b>406</b>

<b>Lillelund, Cecilie</b> .....	Workshop nr.	<b>419</b>
<b>Limborg, Hans Jørgen</b> .....	Workshop nr.	<b>102, 208, 320, 410</b>
<b>Linnet, Marianne</b> .....	Workshop nr.	<b>219</b>
<b>Lotz, Charlotte Færch</b> .....	Workshop nr.	<b>203</b>
<b>Lund, Mads Kristoffer</b> .....	Workshop nr.	<b>117, 209</b>
<b>Lund, Thomas</b> .....	Workshop nr.	<b>205</b>
<b>Lübker, Birgit</b> .....	Workshop nr.	<b>110</b>
<b>Lyngsø, Betina</b> .....	Workshop nr.	<b>314</b>
<b>Lønvig, Anne Sofia</b> .....	Workshop nr.	<b>210, 416</b>
<b>Madsen, Camilla Aunsholm</b> .....	Workshop nr.	<b>312</b>
<b>Madsen, Anne Lind</b> .....	Parallel plenum nr.	<b>22</b>
<b>Madsen, Ebbe</b> .....	Parallel plenum nr. <b>16</b> og Workshop nr.	<b>223</b>
<b>Martins, Gunilla</b> .....	Workshop nr.	<b>207</b>
<b>Martinussen, Evy</b> .....	Workshop nr.	<b>422</b>
<b>Mehlsen, Signe</b> .....	Workshop nr.	<b>319</b>
<b>Meinertz, Tine Sten</b> .....	Workshop nr.	<b>113</b>
<b>Merrild, Mette</b> .....	Workshop nr.	<b>120</b>
<b>Momme, Else</b> .....	Workshop nr.	<b>104, 217</b>
<b>Munch-Hansen, Michael</b> .....	Workshop nr.	<b>124</b>
<b>Munk, Jacob</b> .....	Workshop nr.	<b>105</b>
<b>Munk, Karen</b> .....	Workshop nr.	<b>409</b>
<b>Møller, Anne Sofie Læssøe</b> .....	Workshop nr.	<b>121</b>
<b>Møller, Niels</b> .....	Workshop nr.	<b>102</b>
<b>Møller-Jørgensen, Nikolaj</b> .....	Workshop nr.	<b>306</b>
<b>Nielsen, Frits</b> .....	Workshop nr.	<b>204</b>
<b>Nielsen, Kaia</b> .....	Workshop nr.	<b>104, 319</b>
<b>Nielsen, Kent Jacob</b> .....	Workshop nr.	<b>114</b>
<b>Nielsen, Lizzie Mærsk</b> .....	Workshop nr.	<b>405</b>

<b>Nielsen, Poul Bang</b> .....	Workshop nr.	<b>115</b>
<b>Nielsen, Ruth</b> .....	Workshop nr.	<b>409</b>
<b>Nørskov, Eva-Carina</b> .....	Workshop nr.	<b>405</b>
<b>Olsen, Claus Skovhøj</b> .....	Workshop nr.	<b>317</b>
<b>Parbst, Karin</b> .....	Workshop nr.	<b>402</b>
<b>Paris, Kim</b> .....	Workshop nr.	<b>307</b>
<b>Pedersen, Flemming</b> .....	Workshop nr.	<b>320</b>
<b>Pedersen, Marianne</b> .....	Workshop nr.	<b>210</b>
<b>Petersen, Gertrud</b> .....	Workshop nr.	<b>222</b>
<b>Ragborg, Jacob</b> .....	Workshop nr.	<b>412</b>
<b>Ransborg, Conny</b> .....	Workshop nr.	<b>119</b>
<b>Rasmussen, Jan Quitzau</b> .....	Workshop nr.	<b>105</b>
<b>Rasmussen, Mette Bøgehus</b> .....	Workshop nr.	<b>418</b>
<b>Rasmussen, Miriam</b> .....	Workshop nr.	<b>406</b>
<b>Rasmussen, Susanne</b> .....	Workshop nr.	<b>203</b>
<b>Roepstorff, Anne</b> .....	Workshop nr.	<b>112</b>
<b>Roest, Birte</b> .....	Workshop nr.	<b>420</b>
<b>Rothe, Michael</b> .....	Workshop nr.	<b>219</b>
<b>Rudbeck, Lisbeth</b> .....	Workshop nr.	<b>115</b>
<b>Scheuer, Pernille</b> .....	Workshop nr.	<b>307</b>
<b>Schimmelmann, Katrine</b> .....	Workshop nr.	<b>310</b>
<b>Seim, Rikke</b> .....	Workshop nr.	<b>413</b>
<b>Simonsen, Johan Søren</b> .....	Workshop nr.	<b>101</b>
<b>Skals, Niels</b> .....	Workshop nr.	<b>220</b>
<b>Smith, Camilla Høholt</b> .....	Workshop nr.	<b>311</b>
<b>Starheim, Liv</b> .....	Workshop nr.	<b>418</b>
<b>Storm, Marianne Fløe</b> .....	Workshop nr.	<b>225</b>
<b>Stuhaug, Peter</b> .....	Workshop nr.	<b>223</b>

<b>Søgaard, Karen</b> .....	Parallel plenum nr. <b>24</b>
<b>Søgaard, Lene</b> .....	Workshop nr. <b>410</b>
<b>Sørensen, Niels</b> .....	Workshop nr. <b>208</b>
<b>Sørensen, Ole Henning</b> .....	Workshop nr. <b>108, 207</b>
<b>Thelleesen, Lone</b> .....	Workshop nr. <b>410</b>
<b>Thoft, Eva</b> .....	Workshop nr. <b>208, 319</b>
<b>Thomsen, Mogens Bo</b> .....	Workshop nr. <b>421</b>
<b>Thomsen, Rikke</b> .....	Workshop nr. <b>111</b>
<b>Thorn, Trine</b> .....	Parallel plenum nr. <b>23</b>
<b>Thygesen, Niels</b> .....	Workshop nr. <b>125</b>
<b>Tolstrup, Mogens</b> .....	Parallel plenum nr. <b>16</b>
<b>Tornvig, Lars</b> .....	Workshop nr. <b>413</b>
<b>Vedsted, Pernille</b> .....	Workshop nr. <b>125</b>
<b>Viemose, Søren</b> .....	Workshop nr. <b>320</b>
<b>Vinther, Stig</b> .....	Workshop nr. <b>405</b>
<b>Viskum, Ulla</b> .....	Workshop nr. <b>315</b>
<b>Vogel, Ulla</b> .....	Parallel plenum nr. <b>12</b>
<b>von Bülow, Birgit</b> .....	Workshop nr. <b>309</b>
<b>Wang-Holm, Jakob</b> .....	Workshop nr. <b>312</b>
<b>Wegener, Charlotte</b> .....	Workshop nr. <b>201</b>
<b>Wibroe, Lone</b> .....	Workshop nr. <b>304</b>
<b>Wiegmann, Inger-Marie</b> .....	Workshop nr. <b>122</b>
<b>Zachariae, Bobby</b> .....	Parallel plenum nr. <b>21</b>
<b>Ørnstrup, Rikke</b> .....	Workshop nr. <b>305</b>
<b>Ørsted, Morten</b> .....	Workshop nr. <b>419</b>
<b>Østergaard, Susanne</b> .....	Workshop nr. <b>218, 417</b>

# AM:2011

Notater: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

AM<sup>8</sup>2011

# Danmarks største konference for arbejdsmiljø- professionelle



Selskab for Arbejdsmiljø  
Ingeniørforeningen i Danmark • IDA  
Kalvebod Brygge 31-33 • 1780 København V

Arbejdsmiljørådgiverne  
Sundkrogskaj 20 • 2100 København Ø  
Tlf.: 3048 5816 • [www.bamr.dk](http://www.bamr.dk)



ARBEJDSMILJØRÅDGIVERNE

