



NR. 25. MARTS 2011

## TEMA: KONTORSENIORER

Fremtidens kontor skal give plads til de ældre medarbejdere, når tilbagetrækningsalderen stiger. Det kræver både, at vi ikke slider medarbejderne ned, før pensionsalderen, og at vi skaber ordentlige forhold for seniorerne, så de har lyst til at blive.

Dette nummer af nyhedsbrevet ser på, hvordan man kan sikre, at kontorfolket bliver ved skrivebordene til de er 67. Og så har vi en dugfrisk forskningsnyhed: Støj i storrums skal bekæmpes med fælles kultur.

### Side 2: Arbejds miljø, uddannelse og meningsfulde deltidsjobs

Hvis vi skal have kontorfolket til at blive ved skrivebordene til de er 67, skal lederne lade sig inspirere af Sverige, mener professor Per H. Jensen. Han peger på mere fokus på arbejdsmiljø, uddannelse og meningsfulde deltidsjobs som vejen frem. Men først og fremmest skal de føle sig uundværlige.

### Side 4.: Bevægelse fastholder medarbejderne

I Borgerservice i Bornholms Regionskommune er daglig bevægelse og fælles øvelser en del af strategien for at få de ældre medarbejdere til at blive på jobbet.

Støj:

### Side 6: Fælles storrums kultur giver mindre forstyrrelse

Medarbejderne føler sig mindre generet af støj i storrums, hvis de får lov at drøfte, hvordan det skal indrettes og hvad det skal bruges til. Det viser et treårigt forskningsprojekt om støj i storrums.



**BRANCHEARBEJDS MILJØRÅDET**  
Finans / Offentlig Kontor & Administration

# Arbejds miljø, uddannelse og meningsfulde deltidsjobs

Hvis vi skal have kontorfolket til at blive ved skrivebordene til de er 67, skal lederne lade sig inspirere af Sverige, mener professor Per H. Jensen. Han peger på mere fokus på arbejds miljø, uddannelse og meningsfulde deltidsjobs som vejen frem. Men først og fremmest skal de føle sig uundværlige.

*Af journalist Søren Svith, Periskop*

Da arbejds markedsforsker Per H. Jensen fra Aalborg Universitet for nogle år siden i nogle måneder havde job på universitet i Umå, blev han på sit kontor mødt af en fysioterapeut, som skulle sikre, at hans arbejds miljø var i orden. Professoren fortæller historien for at illustrere en af årsagerne til, at svenskerne i gennemsnit holder halvandet år længere på arbejds markedet end danskerne.

»Svenskerne tager arbejds miljøet langt mere alvorligt end danskerne, og det er medvirkende til, at de rent fysisk holder længere,« siger han.

Og fysisk nedslidning er ikke kun relevant at tale om i forhold til tunge jobs i fx hjemmeplejen. En ny undersøgelse fra Videnscenter for Arbejds miljø viser, at administrative medarbejdere lige så ofte dør med ondt i nakke og ryg, som social- og sundhedsassistenter.

## Trivsel er vigtig

Generelt er svenskernes sundhedstilstand også bedre end danskernes, så der er potentiale i sundheds fremme, hvis vi skal holde medarbejderne længere ved skrivebordene.

En ny medlemsundersøgelse fra HK viser, at 41% af de adspurgte på efterløn eller pension ville have ventet med at trække sig tilbage, hvis der havde været bedre trivsel på deres arbejdsplads.

## Arbejdspladsen skal passe til de ældre

»Vores ressourcer ændrer sig med alderen og derfor er det utrolig vigtigt, at arbejdspladsen løbende vurderer om der er balance mellem den ældre medarbejders ressourcer og de krav, der bliver stillet,« siger han.

Det er blandt andet evnen til at omstille sig til at være sociale, som bliver mindre hos mange ældre medarbejdere

## Også efteruddannelse til seniorer

Efteruddannelse er et sted, hvor lederne kan sætte for at afbalancere krav og ressourcer hos seniormedarbejderne.

I Sverige har ældre medarbejdere vidtgående beskyttet mod afskedigelser via lovgivning. Det giver ifølge Per H. Hansen arbejdspladserne incitament til vedligeholde og udvikle de ældre medarbejders produktivitet ved hjælp af livslang efteruddannelse.

»Ældre medarbejdere kan være afvisende over for kurser og for at lære nyt, men det er vigtigt, at de efteruddanner sig på linje med de øvrige medarbejdere, hvis de skal blive ved med at have værdi for arbejdspladsen. Og netop følelsen af at være værdifuld for arbejdspladsen er måske den vigtigste motivation for de ældre medarbejdere.

»Vi skal fortælle dem, at vi ikke kan undvære dem. Og det får de ikke at vide i dag,« siger Per H. Jensen.

## Meningsfulde deltidsjob

Han peger også på, at arbejdspladserne har behov for at udforme meningsfulde deltidsjob til de ældre medarbejdere. Trods 25 års fokus på seniorordninger og fastholdelse fra staten og arbejdsgivernes side er indsatsen hidtil en fiasko.

»Resultatet af anstrengelserne er sørgeligt. Over halvdelen af arbejdspladserne har aldrig gjort noget aktivt for at fastholde seniorerne,« fortæller han.

Denne mangel på interesse afspejler sig også i, hvordan seniorerne opfører sig. Undersøgelser viser, at langt hovedparten af dem, der går på efterløn i dag, gerne ville have trukket sig tilbage gradvist med nedsat arbejdstid, men kun omkring hver tiende af dem gør det.

### **Tilbagetrækning i Norden**

I aldersgruppen 60-64 år arbejder 37% i Danmark. I Sverige og Norge ligger tallet

omkring 60 %. Ifølge Danmarks Statistik var 52% af de kontoransatte HK'ere over 60 år på efterløn i 3. Kvartal 2010.

### **Se også:**

Per G. Jensen m.fl.: Seniorpraksis på danske arbejdspladser

[http://www.epa.aau.dk/fileadmin/user\\_upload/ime/CCWS/nyheder/Seniorpraksis.pdf](http://www.epa.aau.dk/fileadmin/user_upload/ime/CCWS/nyheder/Seniorpraksis.pdf)

# Daglige bevægelse fastholder kontomedarbejderne

I Borgerservice i Bornholms Regionskommune er daglig bevægelse og fælles øvelser en del af strategien for at få de ældre medarbejdere til at blive på jobbet.

*Af journalist Søren Svith, Periskop*  
Borgerservice i Bornholms Regionskommune er en arbejdsplads med mange medarbejdere på 50+. Da borgerservicechef Michael Hansen Bager besluttede at tilmelde afdelingen til BAR FOKAs projekt Krop & Kontor, var en af hovedformålene derfor at kunne fastholde de ældre medarbejdere, som nærmer sig pensionsalderen.  
»Vi har udsigt til virkelig at komme til at mangle arbejdskraft i de kommende år, så det er vigtigt for os at kunne holde på de ældre medarbejdere,« fortæller han.

## Qigong før fredagsmødet

I Krop & Kontorprojektet blev der strikket en række bevægelsestilbud sammen i tæt dialog med medarbejderne. Hvis man besøger arbejdspladsen i dag - et år efter, at projektet stoppede - ser man stadig de store bolde, som bliver brugt til pilates eller som alternativ til kontorstolen. Og flere gange om dagen trænger der musik ud fra aktivitetsrummet, når en gruppe medarbejdere samles om en lille qigong-øvelse.  
»Alle vores fredagsmøder starter og slutter med en qigong-øvelse til et stykke smuk musik. Så står alle 60 medarbejder sammen og laver øvelsen. Det giver fysisk velvære og mental ro,« fortæller Michael Hansen Bager.

## Energi og trivsel

Valget af øvelser afspejler, at formålet med indsatsen mere bredt er at skabe større energi

og trivsel. Afdelingen havde nemlig brug for at styrke fællesskabet på tværs af enheder, som er blevet sammenlagt i forbindelse med fusionen af kommunerne på Bornholm. Der var også fokus på at forebygge stress i forbindelse med en nedskæring på driften på 30 procent.

»Kroppen svækker, når man bliver ældre, og så hjælper det at holde den sund og rask. Men det er ikke armbøjninger, vi satser. Vores mål er at få mere energi ind i dagen. Typisk falder energiniveauet jo stødt gennem dagen, og man er udmattet, når man sætter sig ud i bilen klokken 16,« siger Michael Hansen Bager.

## Meditation i Fat boy

Hans mål er, at unge og ældre kan gå hjem fra arbejde fyldt med energi i stedet for at være energiforladte. Meditation er en af måderne, som mange medarbejdere har valgt at tanke energi på.

»Det har fyldt meget hos nogle medarbejdere. De sætter sig i fred og ro med stille musik i mellem tre og ti minutter og mediterer. Vi har et rum, hvor de har mulighed for at sætte sig fx i en Fat Boy og høre musik. Nogle af dem med eget kontor gør det bare derinde,« fortæller Michael Hansen Bager.

## Trivslen er afgørende

Han erkender, at det ikke er muligt at isolere effekten af projektet, men fremhæver tre indikationer på, at det har virket.

- En stor trivselsundersøgelse i hele kommunen viste for nylig, at Borgerservice ligger meget højt hvad angår social kapital.
- Antallet af medarbejder, som engang i mellem overvejer at søge væk er næsten dobbelt så stort for kommunen som helhed som i Borgerservice.
- Medarbejderne udtrykker selv stor tilfredshed med mulighederne for at bevæge sig og meditere i arbejdstiden.

»Der er meget få, der går på efterløn her, men jeg kan selvfølgelig ikke sige, at det er en effekt af projektet. Men vi ved jo, at det er afgørende for, om man bliver længere på arbejdsmarkedet om man trives på jobbet, » siger Michael Hansen Bager.

### **Værdig afslutning på arbejdslivet**

Borgerservice har lige som mange andre arbejdspladser indført frivillige seniorsamtaler til alle, der er fyldt 55. Her kan man drøfte mulighed for at gå på nedsat tid og eller få andre jobfunktioner. Det kan fx være, at man har mange opgaver, hvor man bliver konfronteret med borgerne på ikke så positiv måde og gerne vil have mere administrativt arbejde i stedet.

»Det vigtigste for de fleste af de ældre medarbejdere er, at de kan trække sig tilbage

med værdighed efter et langt arbejdsliv. De vil for alt i verden undgå den situation, at de andre snakker om, at de burde være holdt for længe siden. Derfor er det en vigtig lederopgave, hele tiden at give de ældre medarbejdere tilbagemelding på, hvordan de klarer deres arbejdsopgaver. Det skal have anerkendelse, men skal også kunne stole på, at deres chef siger til, hvis det begynder at knibe med at løse opgaverne tilfredsstillende,« siger Michael Hansen Bager.

### **Se også:**

Hjemmesiden om projektet Krop&Kontor  
[www.kropogkontor.dk](http://www.kropogkontor.dk)

BAR FOKAs hjemmeside Sund arbejdsplads  
[www.sundarbejdsplads.dk](http://www.sundarbejdsplads.dk)

# Fælles storrums kultur giver mindre forstyrrelse

Medarbejderne føler sig mindre generet af støj i storrummet, hvis de får lov at drøfte, hvordan det skal indrettes og hvad det skal bruges til. Det viser et treårigt forskningsprojekt om støj i storrum.

*Af journalist Søren Svith, Periskop*

Overgang til åbne kontorer skaber ofte utilfredshed hos medarbejdere, der oplever støj og forstyrrelse, som går ud over deres koncentration. Det kan man imidlertid imødegå ved at arbejde målrettet på at skabe en fælles kultur og fælles forståelse for, hvad de åbne kontorer kan bruges til, og hvordan man opfører sig i dem. Det viser et interventionsprojekt på tre arbejdspladser, som COWI i samarbejde med Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø har udført med støtte fra Arbejds miljø forskningsfonden. De medvirkende arbejdspladserne har alle satset på åbne kontorer for at øge videndeling og understøtte nye arbejdsformer.

I projektet man ind på tre områder:

- Organisering og adfærd
- Akustik
- Holdninger til arbejdet

## Hvorfor sidder vi sådan?

I forhold til organisering og adfærd blev der holdt en temadag, hvor medarbejderne blev bedt om at diskutere, hvorfor de sidder, som de gør. Desuden blev deltagerne bedt om at diskutere hvilke aftaler og leveregler for storrummet, de godt kunne tænke sig.

»Vi havde lavet forskellige scenarier for, hvordan storrummet kunne indrettes, og det skulle medarbejderne diskutere positive og negative sider ved. På den måde kom de frem til en række principper, som

de ønskede deres storrum indrettet efter«, fortæller projektleder Gitte Arnbjerg.

Og der var mange parametre i spil: Hvem samarbejder, hvordan modtager vi nye medarbejdere, hvem er mentor for hvem, varme, lys og nærhed af vinduer.

»Det underlige er, at selv om arbejdspladserne alle har gjort meget ud af forberedelsen af de åbne kontorer, så glemmer de at følge op, når de først er flyttet ind. Så går der drift i den, og de glemmer at rette løsningen til efter den virkelighed, som hele tiden ændrer sig,« siger Gitte Arnbjerg.

## Gravkammer eller fødselsdagssang

Det andet punkt, medarbejderne blev bedt om at drøfte var leve-regler i lige netop deres storrum. De udfyldte Post-It sedler hver især med forslag, som blev samlet sammen og diskuteret.

»Det vigtige er, at den type leveregler er individuelle for det enkelte kontor. Man kan ikke opstille regler for alle storrums kontorer. Hver især må de tage stilling til, om man må synge fødselsdagssang eller spise morgenmad ved mødebordet, « siger Gitte Arnbjerg. Hun fortæller, at en generel tendens på de tre arbejdspladser er, at de ikke ønsker storrummet som et gravkammer. Man skal kunne mærke, at der er liv.

Både i forhold til indretning, placering og leveregler blev medarbejderne bedt om at lave fælles handleplaner, som skulle føres ud i livet efter temadagen.

## Vi kan gøre noget ved støjproblemer

Projektet undersøgte medarbejdernes opfattelse af støj og forstyrrelse både før og efter temamøderne og arbejdet med at gennemføre handleplanerne, og det viste en signifikant forskel efter interventionen. Psykologisk konsulent Pia Dreyer, der også deltog i projektet, peger på det interessante

i, at alene italesættelsen af kulturen og indretningen havde en så klar virkning. »Det viser tydeligt, at rummet i sig selv ikke skaber nogen bestemt adfærd. Det sker først, når vi begynder at tale om, hvad det skal bruges til og hvordan vi gerne vil agere i det,« siger hun.

Projektleder Gitte Arnbjerg peger på det positive budskab, at vi faktisk kan gøre noget ved støjgenerne.

»Vi skal i hvert fald ikke resignere, for vi kan faktisk rykke på det her område med ret få midler. Og det er der desværre en tendens til at mene, at vi ikke kan,« siger hun.

### **Abstrakte diskussioner uden effekt**

Projektet undersøgte også virkningen af forskellige akustiske tiltag, men her var de tre arbejdspladser i forvejen så langt fremme, at små tiltag som bedre headset og støjskærme ikke viste nogen markant forbedring. Heller ikke på det tredje måleområde: holdninger, kunne forskerne påvise signifikante ændringer. Det drejede sig om påvirkning af medarbejdernes holdning til, hvad deres arbejde går ud på. Formålet var at få medarbejderne til at tale om, hvordan ønsket om nye arbejdsformer og mere videndeling, ændrer arbejdets karakter uden at vi nødvendigvis helt er klar over det.

»Der kom virkelig engagerede og vedkommende diskussioner ud af det, men i sidste ende var det nok lidt for abstrakt og fjernt fra, hvordan medarbejderne opfattede emnet støj. I hvert fald blev

handleplanerne fra temamøderne ikke gennemført på de tre arbejdspladser,« fortæller Gitte Arnbjerg.

### **Forskningsmæssige beviser**

Forskningsprojektet har også undersøgt, hvordan medarbejdere med forskellige opgavetyper oplever støj og forstyrrelse i storrummet.

De overordnede resultater er følgende:

- Medarbejdere der oplever højt koncentrationsbehov og ikke har et højt behov for at dele viden, oplever sig mest forstyrret i storrummet.
- Medarbejdere der oplever mindst koncentrationsbehov og mest behov for videndelig, oplever sig mindst forstyrret.

»Resultaterne er ikke overraskende, men nu er der videnskabeligt belæg for det, vi tidligere kun har antaget,« siger Pia Dreyer.

### **Konference om forskningsprojektet**

Resultaterne af forskningsprojektet bliver præsenteret på en konference hos COWI A/S den 18. marts. På konferencen vil holdet bag forskningsprojektet også præsentere en storrumsguide, som er lavet på baggrund af resultaterne.

Læs mere om konferencen

<http://www.cowi.dk/menu/events/Pages/Konference-om-resultaterne-fra-projekt-om-stoj-og-forstyrrelser-i-storrumskontorer.aspx>