

Krop og bevægelse i kontorarbejde –

Midtvejsevaluering af forsøgsprojekter om 'Krop og Kontor'

Af Ejgil Jespersen,
Institut for Idræt og Biomekanik, Syddansk Universitet
April 2010

Indholdsfortegnelse

Opsamling.....	2
Indledning.....	2
Sundhedsfremme på arbejdspladsen.....	4
Bevægelse frem for fysisk aktivitet.....	5
Sund opsætsighed.....	5
Kroppens tendens til træghed.....	6
Arbejds miljø og livsstil.....	7
Bevægelsesrum.....	8
Arbejdspladsvurdering.....	9
Bevægelsespauser.....	9
Tilpasset bevægelse med liv og sjæl.....	10
Tidsdimensionen.....	11
Frivillig forsøgsdeltagelse.....	12
Tilrettelæggelse og organisering af bevægelse.....	13
Ledelsens opbakning.....	14

Opsamling

En foreløbig samlet vurdering af forløbet i de involverede forsøgsprojekter er den velkendte erfaring, at ”ting tager tid” at udvikle fra grunden af. Der er tale om forsøgsprojekter udover det sædvanlige derved at de introducerer islet af bevægelse i kontorarbejde, og desuden forbindes projekterne med både sund fornuft og lidenskabelig omgang med kroppen. Den relativt løse organisering af projektet som helhed har indtil videre ikke været så fordelagtig og kan også vise sig som en svaghed i forhold til forankringen af bevægelse i kontorarbejdet på de enkelte virksomheder på sigt. Der er derfor især behov for at eksperimentere mere lokalt med tilrettelæggelse og organisering af bevægelsesaktiviteter samt at forbinde bevægelsesprojekterne mere med udførelsen af selve kontorarbejdet samt med arbejdsmiljø- og ledelsesforhold. Desuden må der arbejdes mere med en fælles holdning til, hvor grænsen går mellem arbejds- og privatliv, og med hvad ”mening i bevægelse” vil sige for projektdeltagerne hver for sig og sammen.

Indledning

Projekt ’Krop og Kontor’ omfatter fire forsøgsprojekter, som Branchearbejdsmiljørådet Finans, Offentlig kontor og Administration (BAR FOKA) er ansvarlig for i form af en styregruppe og projektledelse. Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse og Sundhedsstyrelsen står bag projekterne, og det gennemføres med midler fra Forebyggelsesfonden.

Det overordnede mål for projektet er at integrere fysisk aktivitet i kontorarbejde, og det gennemføres på kontorarbejdspladser i fire virksomheder: Bornholm regionskommune, Borgercenteret (ca. 65 medarbejdere), SAS Airline Danmark, diverse afdelinger (ca. 110 medarbejdere), Ålborg Universitet, Det Ingeniør-, Natur- og Sundhedsvidenskabelige Fakultetskontor (ca. 80 medarbejdere) og Rigshospitalets Udviklingsafdeling (ca. 35 medarbejdere) i perioden 1. august 2009 til september 2010.

Organisationsdiagram

Styregruppen for BAR FOKA	Er projektere og ophavsmænd til projektet, ligeledes finansierer BAR FOKA den løbende og afsluttende formidling af projektet
Sundhedsministeriet	Er projektere sammen med BAR FOKA og bidrager også økonomisk til projektet i forhold til den løbende formidling.
Sundhedsstyrelsen	Deltager i den overordnede styregruppe med BAR FOKA og Sundhedsministeriet og har aktier i projektet igennem deres faglige deltagelse.
Forebyggelsesfonden	Står for finansieringen af aktiviteterne ude på virksomhederne, herunder løn til eksterne konsulenter og materialer m.m.
Arbejdsmiljøsekretariatet	Er sekretariatet for BAR FOKA og er ansvarlige for den overordnede projektledelse af projektet.
Vurderingspanel	Har til opgave at udvælge de deltagende virksomheder, ligesom de har til opgave at komme med en fællesudtalelse i

	forhold til perspektiverne i projektet når dette er afsluttet. Vurderingspanelet består af: <ul style="list-style-type: none"> - Peter Bastian - Ole Kåre Føli - Bertel Haarder - Gisela Sjøgaard
De fire virksomheder	Afsætter tid og ressourcer til at deltage i projektet, på hver virksomhed er der en lokal projektleder og en række holdkaptajner/sundhedsambassadører, som er tovholdere på de enkelte aktiviteter.
De to eksterne konsulenter	Henholdsvis Martin Spang Olsen og Mads Andreasen. De har ansvaret for gennemførelsen af de enkelte aktiviteter ude på arbejdspladserne, ligesom de har ansvaret for at projektets aktiviteter og tilgange lever op til beskrivelserne i projektbeskrivelsen.
Ekstern evaluering	Institut for Idræt og Biomekanik, Syddansk Universitet, står for gennemførelsen af den eksterne kvalitative evaluering af de fire forsøgsprojekter.
Formidling	Ved Camilla Marcinkowski, har ansvaret for en løbende opdatering af hjemmesiden www.kropogkontor.dk ligesom hun vil indgå i den afsluttende formidling af projektets resultater.
Netværk om sundhed og bevægelse	Der er blevet oprettet to netværk i samarbejde med BAR FOKA projektet ”den sunde arbejdsplads” på netværkene deltager repræsentanter for de deltagende forsøgsvirksomheder, ligesom andre interesserede virksomheder har mulighed for at deltage.

Projektet er kendetegnet ved en helhedsorienteret tilgang til bevægelse med

- a) En naturvidenskabelig tilgang til bevægelse, hvor medarbejderne præsenteres for den foreliggende viden om, hvilke øvelser og aktiviteter, der virker, så medarbejderne kan træffe de bedste valg for sig selv, samtidig med at medarbejderinvolvering og sundhedsledelse er central,
- b) Og en mere holistisk – asiatisk og filosofisk inspireret – tilgang baseret på kvalitative bevægelser, hvor udgangspunktet er øjeblikkets lyst og kroppens behov (mekanik, sundhed mv),
- c) Samt en udvikling af aktiviteterne og tiltag i et samarbejde med medarbejderne og en forankring af aktiviteterne ved uddannelse af holdkaptajner, der får ansvaret for aktiviteternes fortsættelse efter forsøgsprojektets ophør.

Den eksterne evaluering skal belyse følgende:

- a) Hvordan er de fysiske aktiviteter blevet integreret på arbejdspladsen – i kulturen, i den fysiske indretning af arbejdspladsen, i organisationen og i ledelsen?
- b) Hvordan oplever medarbejderne de forskellige bevægelsesaktiviteter og træningsformer, som introduceres i undervisningsforløbet. Derunder skal der sættes fokus på følgende forhold:
 - Hvordan oplever medarbejderne de to forskellige tilgange til fysisk aktivitet – den ’naturvidenskabelige’ og den ’holistiske’?
 - Hvordan oplever medarbejderne, at aktiviteterne har haft indvirkning på deres fysiske aktivitetsniveau, lyst til bevægelse og selv vurderet sundhed?
 - Hvordan synes medarbejderne, at de er blevet involveret i projektet?
 - Er der forskelle på medarbejdernes oplevelser af projektets aktiviteter mellem forskellige grupper på arbejdspladsen – fysisk aktive contra mindre fysisk aktive, mænd contra kvinder, akademisk uddannede contra kortere uddannede?
 - Hvordan har ’uddannelsen’ af og funktionen som holdkaptajn fungeret?

I denne rapport fremlægges en midtvejsevaluering af forsøgsprojekterne, der er baseret på besøg og interviews med nøglepersoner på de fire virksomheder. I fokus er en række udviklingstemaer og spørgsmål, som forsøgsprojekterne er indblandet i, og som de må forholde sig til og arbejde videre med i resten af projektføreløbet.

Sundhedsfremme på arbejdspladsen

Sundhedsfremme er et centralt og vigtigt område på danske arbejdspladser, viste en undersøgelse gennemført af Rambøll Management for Sundhedsstyrelsen i efteråret 2007.¹ Således har stort set alle virksomheder i undersøgelsen sundhedsfremmeordninger på minimum et af de belyste temaområder. Hovedparten har restriktioner på ryge- og alkoholområdet, mens 50 % af virksomhederne (og især større virksomheder) har ordninger eller tilbud på motions- og idrætsområdet – primært via eksterne aktiviteter.

Deltagelse i enkeltstående idrætsarrangementer er den mest udbredte aktivitet (31 %) efterfulgt af tilskud til/betaling af medlemsskab af fitnesscenter (18 %) og deltagelse i temaarrangementer (16 %). Til gengæld har en relativ lille andel af virksomhederne særlige ordninger, initiativer e.l., der har til formål at fremme medarbejdernes fysiske aktivitet i dagligdagen. Mest udbredt er at indrette arbejdspladsen med henblik på at fremme fysisk aktivitet, hvilket 13 % af virksomhederne har gjort. Kun 5 % af virksomhederne opfordrer medarbejderne til at tage trapperne og kun 1 % har daglig pausegymnastik.

Det er således usædvanligt at integrere fysisk aktivitet i kontorarbejde, som disse forsøgsprojekter går ud på. Men der er dog stadig mere fokus på et systematisk og strategisk arbejde med sundhedsfremme i virksomheder i tråd med Sundhedsstyrelsens 5-trinsmodel:²

¹ *Sundhedsfremme på arbejdspladsen 2007*. Udarbejdet for Sundhedsstyrelsen af Rambøll Management, februar 2008.

² *Sundhed og trivsel på arbejdspladsen*. Red. Jørgen Falk, Sundhedsstyrelsen, december 2009.

Trin 1: Enkeltstående tilbud

Trin 2: Inddragelse af medarbejderne i løst organisering

Trin 3: Nøglepersoner, ressourcer og fast organisering

Trin 4: Mål, sundhedskoordinator og –politikker

Trin 5: Strategisk indsats, systematik og ekspertise

Forsøgsprojekterne indeholder delelementer på alle disse trin, fx afholdelse af temadage, involvering af medarbejderne, tilløb til en fastere organisering med holdkaptajner/sundhedsambassadører, interne projektledere/-koordinatore samt inddragelse af bevægelseseksperter ved henholdsvis Mads Andreasen og Martin Spang Olsen.

Bevægelse frem for fysisk aktivitet

Der er i forsøgsprojekterne primært fokus på bevægelsestiltag i kontorarbejdstiden og ikke på fysisk aktivitet (idræt, motion, fitness o.lign.) i dagligdagen i øvrig. I sundheds- og forebyggelsesøjemed defineres 'fysisk aktivitet' som mindst 2,5 times fysisk aktivitet af moderat intensitet om ugen, dvs. aktivitet som medfører en stigning i vejrtrækning eller en stigning i puls.

Om og hvorvidt deltagerne i projektet vurderes til at være fysisk aktive i denne forstand er imidlertid ikke genstand for målinger, fx ved kombineret accelerometri og pulsmåling, omend tjek af sundhedsprofiler før og efter projektforsløbet kan bidrage med enkelte oplysninger på dette punkt. Desuden spørges der her til sygefravær, selvoplevet sundhed, trivsel mv.

Men på baggrund af de foreliggende oplysninger om de anvendte øvelser og aktiviteter i projektet vurderes det, at hovedparten af bevægelsestiltagene ikke direkte bidrager til en generelt øget fysisk aktivitet som sådan og dermed ej heller til forebyggelse af forskellige livsstilssygdomme i streng forstand.

Indtil nu foreligger der i øvrig heller ikke sikker viden om effekten af interventioner på arbejdspladsen, der forsøger at øge det fysiske aktivitetsniveau.³

Sund opsætsighed

Menneskelig bevægelse kræver overvindelse af modstand, både i kroppen og i de institutioner, vi deltager i. Det går ikke af sig selv som et urværk eller et lokomotiv, selv om det undertiden kan se legende let ud. Bevægelse er forbundet med besvær og foregår på trods, dvs. af opsætsighed.

Spørgsmålet er nu, hvad denne modstand beror på, og hvordan vi forholder os til modstand. Springer vi over, hvor gærdet er lavest, eller tager vi kampen og gør noget aktivt for at udvikle vores modstandsdygtighed? Svaret er, at vi snart gør det ene, snart det andet,

³ Betina Højgaard: *Effekten af sundhedsfremme på arbejdspladsen. Hvor meget dokumentation er der?* Dansk Sundhedsinstitut, januar 2008.

samtidig med at teknologien – med dens redskaber, maskiner, informationssystemer og robotter – generelt svækker behovet for muskelkraft og reducerer vore modstandsoplevelser i hverdagen.

Oplevelsen af modstand i bevægelse og forestillingen om at kunne komme videre og hurtigere omkring end benene ("apostlenes heste") kan bære, har altså ført til opfindelsen af alle håndteknikker, hjælpemidler og selvkørende systemer, der udvider vore handlemuligheder og letter tilværelsen.

Men den frisættelse af mennesket, som den teknologiske udvikling indebærer, er immervæk et tveægget sværd. Teknologi er til for at blive brugt, den tager vores tid, og den bestemmer de kvalifikationer og kompetencer, der skal til for at drage nytte af den og gøre, hvad der er menneskeligt muligt.

Det skjulte paradigme i teknologien, der samtidig udgør en udbredt livsfølelse hos det moderne menneske, kan formuleres således: "*Du skal reducere oplevelsen af modstand*". Informationsteknologien kuldaster den besværlige, langsomme og personlige vidensdannelse til fordel for en nem og hurtig tilegnelse af spredte informationer på alle kanaler og hjemmesider.

Bagsiden af den teknologiske lettelse af vores tilværelse er imidlertid, hvad der er blevet beskrevet som "*tilværelsens ulidelige lethed*" (Milan Kundera). Uden kropslige modstandserfaringer kan den personlige udvikling og modstandsdygtighed altså ikke blot blive hæmmet, men også gøre tilværelsen og herunder fx kontorarbejde lidenskabsløs.

Skal oplevelsen af modstand ikke reduceres, men derimod snarere fremmes som en del af den personlige skaberglæde ved "*jeg kan*", er det derfor vigtigt, at der er ikke alene fokuseres på fysisk aktivitet i sundheds- og forebyggelsesøjemed, men også på livs- og modstandsdygtig bevægelse i kulturen på bl.a. arbejdspladser.

Kroppens tendens til træghed

Letteligængelige øvelser og aktiviteter, der ikke fordrer nogen særlig overvindelse af tyngdekraften eller udfordrer kroppens vanerepertoire, vil næppe indebære kropslige modstandserfaringer og ej heller sætte sig personlige spor eller gøre en meningsforskel.

På de fire arbejdspladser er alt bestemt ikke som før forsøgsprojekterne blev iværksat. Men der er behov for en nøjere gennemgang og vurdering af alle de valgte øvelser og aktiviteter, som de to eksper teams har iværksat, i forhold til kroppens tendens til træghed.

I nogle tilfælde er der gået sport i det, fx i forbindelse med en skridttællerkonkurrence mellem SAS og Ålborg, som SAS gik sejr rigt ud af det. I Ålborg tvivler man dog på det gik helt retfærdigt til og tørster efter revanche. Her er der i særdeleshed tale om at overvinde tyngdekraften ved i en periode at sætte det ene ben foran det andet, men den vante gangart udfordres imidlertid ikke, medmindre den slår over i hurtig, vrikende og indædt kapgang.

Tyngdekraften kan også udfordres ved at kaste en bold ind i spil, som det skete en dag i Rigshospitalets udviklingsafdeling. En gruppe havde forsøgt sig med Martins designerede bevægelsessekvens, som nogle holder af at gennemføre, mens andre krymper sig ved at skulle forholde sig til kroppen på en ny måde – nemlig ved at stå stille og bevæge sig og samtidig være bevidst om hvor man står og hvordan man bevæger sig. Da det er en uvant bevægelsesform, skal den først læres, og det kræver koncentration, som både forudsætter en vis fortrolighed med egenkroppen og ikke alt for nyfigne blikke, der kan forvandle egenkroppen til en fiks udstillingsgenstand. ”*Det er godt vi er på 5. sal og ingen kan kigge ind*”, blev der da sagt.

Bliver der imidlertid sat lystig musik på, og man tager en blød bold og deler op i to hold, så kan det nok være, at omverdenen fortoner sig, og at deltagerne går op i bevægelse med liv og sjæl. Tager man to bolde, kan folk gå helt amok, og tager man tre bolde, ryger alle regler. Al blufærdighed er pist væk! Her kommer der virkelig bevægelse i foretagendet, fordi der ikke skal bruges tid og energi til at lære så meget nyt, men der kan trækkes på barndommens legeerfaringer, og det vækker latter at lade sig rive med fremfor at stå og famle med kroppens lemmer i spirituelle positurer.

I begge tilfælde sættes kroppens træghed på prøve, men på hver sin måde. Det er antagelig ret så vigtig for forsøgsprojekterne videre forløb at fastholde og udvikle mangfoldige bevægelsesformer i forbindelse med kontorarbejde, så enhver kan finde sin måde at håndtere krop og bevægelse på, og den menneskelige diversitet derved kan tilgodeses på sæt og bevægelsesvis. Dette gælder også i forhold til mennesker med nedsat funktionsevne og tanken om det rummelige arbejdsmarked.

Arbejdsmiljø og livsstil

Traditionelt har der været skelnet imellem hhv. arbejdsmiljøindsatser og indsatser, der vedrører borgernes livsstil. Lovgivningsmæssigt henhører de to typer af indsatser derfor også under forskellige myndigheder.

Forebyggelseskommissionen peger imidlertid på, at arbejdsmiljø og livsstil påvirker hinanden, og at der derfor kan være grund til at anvende en mere integreret tilgang ved en kombination af forbedret arbejdsorganisering og arbejdsmiljø, forbedret støtte til arbejdstagernes personlige udvikling og fremme af arbejdstagernes aktive medvirken. Programmer for sundhedsfremme på arbejdspladsen synes kun at være effektive, hvis de inddrager både individuelle og miljømæssige aspekter i deres forebyggende programmer.

De miljømæssige aspekter i projektet tilgodeses primært i form af forsøg med en forbedret arbejdsorganisering i form af bevægelsepauser i dagens løb. Disse pauser er typisk af 3-5 og op til 10 minutters varighed, og øvelserne - ofte til musik - foregår som regel i stående eller siddende stilling ved kontorarbejdspladsen. Derudover finder der af og til gåture sted i forbindelse med spisepauser midt om dagen, ligesom der i et enkelt tilfælde - i en SAS-medarbejdergruppe - gennemføres morgengymnastik til musik (af ca. 20 minutters varighed) en gang om ugen i et mødelokale.

Bevægelsesrum

Der er som led i projektet endnu ikke foretaget større ændringer i det fysiske arbejdsmiljø for at animere til mere bevægelse i dagligdagen. Men der er dog især i Rigshospitalets udviklingsafdeling tydelige tegn herpå, bl.a. er der hængt boksebolde og flere ribber op på en lang gang samt på et toilet på afdelingen og anskaffet et bordtennisbord, ligesom to indhak på gangen der før anvendtes til gruppearbejdsrum nu anvendes som opmagasineringsplads for legetøj til bevægelsesformål.

Den dag hvor det bliver velset at slå til boksebolde og foretage ribbeøvelser i andres påsyn, hvor de to indhak ikke minder om en forladt børnehave, og hvor ping-pong lyden ikke vækker irritation, men giver blod på tanden vil nok være en glædens dag for bevægelse på stedet.

En andet synligt tegn er i Borgerservicecenteret på Bornholm, hvor der indrettes et mindre fitnessrum til brug for den medarbejdergruppe, der sidder i et åbent kontorlandskab og modtager besøg af borgere. Hertil vil de pågældende medarbejdere kunne trække sig tilbage efter bevægelsesbehov.

Hvis det er forbundet med vanskeligheder at udfolde bevægelse på grund af den fysiske indretning af kontorarbejdspladsen, kan der i og for sig være tale om et arbejdsmiljøproblem.

Vilkårene for bevægelse varierer fra sted til sted for så vidt angår plads og tid til udfoldelse. I Rigshospitalets udviklingsafdeling sidder alle på egne kontorer, men sjældent på samme tid, da skrivebordsarbejde kun udgør en del af arbejdet for de fleste. Møder, undervisning og andre udadgående opgaver fylder en stor del af tiden for den enkelte medarbejder, der ydermere hører til én ud af 4 afdelingsenheder med hver deres holdkaptajn(er).

Da Rigshospitalets udviklingsafdeling ikke er en typisk kontorarbejdsplads, og der heller ikke er fælles bevægelsesrum uden adgang for udenforstående, har der været ganske særlige udfordringer knyttet til at indføre bevægelsespauser i de daglige arbejdsrytmer, udover hvad der naturligt skal til for at bevæge sig fra udviklingsafdelingen til en anden afdeling på Rigshospitalet. Dette forsøgsprojekt har på denne baggrund været indstillet i en periode, men der udfoldes nu nye bestræbelser for at tilpasse øvelser og aktiviteter til de særlige arbejdsvilkår, herunder også indføring af bevægelsespauser i forbindelse med møde- og undervisningsvirksomhed i afdelingen.

I Borgerservicecenteret på Bornholm sidder hovedparten af medarbejderne på mindre kontorer og mødes af og til i grupper til fællesøvelser på et smalt gangareal, mens medarbejderne på fakultetet i Ålborg er placeret i større eller mindre kontorlandskaber. Her har flere af grupperne været forflyttet til barakker som følge af ombygning og derfor har de daglige øvelser også her for disse grupper været indstillet i en periode. Desuden kan de fleste gruppers udfoldelse i SAS huset iagttages på afstand af kollegaer, der ikke deltager i projektet. Mest udenomsplads til bevægelse har SAS-medarbejderne på Hedegårdsvej.

I og med hovedsigtet med projektet er at fremme bevægelse som en integreret del af det daglige arbejde, kan der som følge af de begrænsede udfoldelsesmuligheder i tilknytning til selve kontorpladsen overvejes alternative steder for udfoldelse, individuelt og/eller i grupper, herunder også en anderledes indretning af eksisterende kontorer og kontorlandskaber, ligesom der kan efterlyses forslag til lokaleindretning i nybyggeri eller ombygninger under hensyntagen til bevægelsesbehov.

Arbejdspladsvurdering

Alle virksomheder med ansatte skal udarbejde en arbejdspladsvurdering (APV). En APV giver overblik over kontorets arbejdsmiljø, og dermed hvor der bør sættes ind overfor eventuelle arbejdsmiljøproblemer.

Ved APV samarbejder ledelse og medarbejdere om et bedre arbejdsmiljø. Praktiske erfaringer viser, at virksomhederne kan opnå fordele som fx: Færre arbejdsskader, større arbejdsglæde, et bedre samarbejde på kontorarbejdspladsen generelt, undgå fejlinvesteringer, mindre arbejdsrelateret sygefravær og mindre personaleomsætning.

APV-checklisten har imidlertid ikke særligt blik for at fremme bevægelse i kontorets arbejdsmiljø. De fysiske forhold vedrører indeklima, belysning og støj, ergonomiske forhold omhandler arbejde ved skærme, psykiske forhold drejer sig om trivsel og endelig er der spørgsmål om sygefravær og andre forhold.

I og med projektet i høj grad tager sigte på at fremme trivsel og mindske sygefravær, er der en direkte sammenhæng med et bedre arbejdsmiljø, og der bør derfor udarbejdes relevante spørgsmål om bevægelsesforhold til at indgå i den lokale arbejdspladsvurdering, herunder fx om og hvorvidt bevægebolde kan erstatte eller supplere arbejdsstole.

Bevægelsespauser

Såfremt bevægelsespauser skal blive en fastere bestanddel af kontorarbejde, må der utvivlsomt fokuseres mere på en tilpasning af det fysiske arbejdsmiljø til bevægelsesformål,⁴ ligesom bevægelsesbehov kunne tages med i betragtning i forbindelse med arbejdspladsvurdering.

Endelig er det vigtig at være opmærksom på distinktionen mellem private og offentlige bevægelsesrum. Så længe forsøgsprojekternes bevægelsestiltag kan holdes inden for egne rækker blandt arbejdskolleger, man føler sig trygge ved, er der bedre rum for bevægelse end når udenforstående som fx klienter, besøgende eller studerende har lejlighed til at iagttage kontorfolks bevægelsespåfund. De kan nemt tænke: Har de virkelig tid til det? Passer de ikke deres arbejde?

⁴ Ifølge vilkår for deltagelse i projektet skal virksomhederne være indstillet på at foretage fysiske ændringer i kontormiljøet, hvis medarbejderne finder behov for det.

Bevægelsespauser er imidlertid ikke nødvendigvis spild af tid, men kan udover at have en befriende egenværdi endda også være nødvendig for en effektiv udførelse af pligtarbejde. I så henseende har alle involverede arbejdspladser i projektet et vigtigt budskab til omverdenen om værdien og nytten af bevægelsespauser, men de fleste steder og medarbejdere synes endnu ikke at være klar til at stå frem som de store bevægelsesforbilleder, med undtagelse af enkelte afdelinger i SAS der til foråret ser frem til at stille sig til skue uden for SAS huset, så enhver forbipasserende kan få sig et kick til bevægelse med omtanke.

Tilpasset bevægelse med liv og sjæl

Valg af øvelser og aktiviteter i forsøgsprojekterne skal tilpasses en mulig integrering i den daglige arbejdsrutine på sigt.

Indholdet i forsøgsprojekterne er i udgangspunktet designet af Martin Spang Olsen (MSO) på opfordring af Arbejdsmiljøsekretariatet i BAR FOKA under Morten W. Andersen. Opgaven lød på at designe et system, der kunne fremme sundhed og trivsel gennem ”meningsfulde” fysiske øvelser i kontorarbejdet: Mindst mulig indsats med størst mulig effekt. Senere blev Mads Andreasen (MA) tilknyttet og har bidraget med erfaring og ekspertise. I fællesskab har MSO og MA gennemført pilotprojekter i SAS og udviklet Krop & Kontor til den form, det kendes i dag.

Forsøgsprojekterne er baseret på tre moduler fordelt på 9 måneder, hvor sidste modul erfulgt af en afrundingsfase. Hvert modul indeholder en instruktionsfase (incl. et dialogmøde samt råd til indretning) og en øvefase (incl. 1-2 dialogmøder samt møder med ledelse og holdkaptajner).

Martin Spang Olsen har til formålet kreeret 2 øvelsesrækker, der består af stræk, qi gong, afspænding og yoga. Øvelserne foretages op til 9 gange – af nogle få minutters varighed – om dagen, men der gennemføres dog kun én øvelsesrække ad gangen. Nye øvelser bliver introduceret på virksomhederne på foranledning af medarbejderne eller som naturlige overbygninger på tillærte øvelser.

Derudover består programtilbuddet af massage (både af ekstern massør og af hinanden) og 4 temaer med tilvalg (kost/vægt, redskaber/stræk, meditation/qi gong, massage), ligesom der er fokus på kontorindretningen. Dette program lægger op til at udnytte den tidsmæssige ramme, der er afsat til projektet, fuldt ud.

Mads Andreasens øvelsestilbud indrammes af funktionel træning og er ikke nødvendigvis så omfattende og tidskrævende. Typisk lægges der op til at gennemføre øvelser, fx med træningselelastikker med håndtag og med store træningsbolde (der også kan bruges til at sidde på), en 2-3 gange om dagen ud fra de små skridt udviklingsprincip og i dialog med medarbejderne. Desuden lægges der inden for dette koncept mere vægt på uddannelse af holdkaptajner/sundhedsambassadører, som kan tage over og videreføre projektet.

Uddannelsen af sundhedsambassadører v/ SundUddannelse (direktør Mads Andreasen) strækker sig over i alt fire undervisningsdage og indeholder temaer om Sundhed og etiske overvejelser (teoretisk fundament), Sundhedsadfærd, målformulering og kommunikation, Fakta, myter og gevinster samt motivation og arbejdsglæde og endelig Sundhed som strategisk værktøj.

Mens denne uddannelse er rationel anlagt og empirisk baseret, er Martin Spang Olsens øvelsestilbud derimod konciperet som et alternativ til en traditionel tilgang og baseret på såkaldt naturlige og organiske bevægelser (dvs. fokuserede, komplekse, drejende, rundende og spiralformede bevægelser), ligesom der lægges vægt på en større bevidsthed om samspillet mellem krop og psyke.

Indtil nu har begge øvelsestilbud kun været afprøvet i SAS og på Bornholm, men begge steder udtrykkes der stor tilfredshed med at få lejlighed til at erfare begge tilgange til bevægelse og dermed mulighed for til- og fravalg af øvelser i en given situation og tilpasset den enkeltes forudsætninger og behov.

Hvorvidt de forskellige bevægestilbud tilsammen indfrier en helhedsorienteret tilgang kan ikke vurderes på det givne grundlag, men vil være en væsentlig dimension i forbindelse med slutevalueringen. I udgangspunktet vil en vestlig og en østlig bevægestilgang være svært forenelig, idet der er tale om to forskellige paradigmer og sprogbrug.

Eksempelvis vil kroppen i en sundhedsfaglig og –videnskabelig kontekst typisk opfattes ud fra en biomekanisk model, ifølge hvilken den menneskelige krop består af et materielt, mekaniseret objekt, som er reducerbart til en samling af fysiske dele. Også psykiske forhold bliver relateret tilmaskinkroppens fungeren. En holistisk kropsopfattelse vil derimod søge udover en bestemmelse af kroppen som eksistens-i-sig (liv) eller som eksistens-for-sig (sjæl). Skal vi bevæge os med kroppen ud af stedet, gør vi det nemlig bedst med både liv og sjæl.

Tidsdimensionen

Den tidsmæssige ramme for udfoldelse er ca. 3,5 times aktiv deltagelse pr. uge pr. medarbejder i projektperioden.

Hertil skal det bemærkes, at denne tidsramme for projektet indtil videre ikke udnyttes fuldt ud i nogen af projekterne. Tidsnormen de tre forskellige steder synes at være i størrelsesordenen 1 – 2 timers aktiv deltagelse pr. uge pr. medarbejder, men der er dog også eksempler på enkelte grupper, der kommer over 3 timer pr. uge. Hertil kommer så mødedeltagelse i forbindelse med projektet, især for holdkaptajnernes eller sundhedsambassadørernes vedkommende.

Det skal imidlertid tages i betragtning, hvad der direkte hører med til projektet af øvelser og aktiviteter, og hvad det har afstedkommet af bevægelsesaktiviteter i øvrig. I den udstrækning bevægelse i kontorarbejdet vinder indpas i dagligdagen som en del af kontorarbejdet, bliver det en vane eller rutine, som er svært at tidsfæste nøje. Og skal gåture i frokostpausen eller

deltagelse i en arbejdsrelateret løbeklub eller morgengymnastik derhjemme, som forsøgsprojekterne har animeret til, tælle med i timeregnskabet eller ej?

Det tager også tid i sig selv at vænne sig til nye arbejdsrutiner, men langt hovedparten af deltagerne synes at være fornøjede med den mulighed forsøgsprojekterne giver for bevægelsesaktivitet af forskellig art i kontorarbejdstiden. Det forventes heller ikke, at deltagerne vil falde til ro, når forsøgsprojekterne ophører, og de selv skal lede og fordele bevægelsesvirksomheden.

Mængden af arbejdsopgaver er ikke reduceret som følge af deltagelse i forsøgsprojekterne, men der foreligger ingen udsagn om, at arbejdspresset er blevet større som følge af denne deltagelse. Selv om tiden til skærmarbejde og andre arbejdsrelaterede opgaver er reduceret i kraft af den anvendte arbejdstid til bevægelsesindslag, oplever medarbejderne altså for så vidt, at arbejds effektiviteten er øget. Dermed kan forsøgsprojekterne indebære en vind-vind situation, idet bevægelsesindslag dels kan tænkes at lindre skader og forebygge smerter, der ofte opstår i forbindelse med kontorarbejde, dels kan indebære en generel sundhedsfremmende effekt i form af mere modstandsdygtighed, gejst, lidenskab o.lign.

Frivillig forsøgsdeltagelse

Deltagelse i forsøgsprojekterne er frivillig, men der er stort set ikke nogen, der helt har afstået fra at deltage, og der spores i det hele taget ikke nogen væsentlig modstand på arbejdspladserne i forhold til at igangsætte bevægelsesaktiviteter i arbejdstiden. Holdningen til bevægelsesindslag er generelt positiv alle steder og i langt de fleste grupper.

En stærkt medvirkende faktor til denne konstruktive holdning til bevægelse er det moment af frivillighed, som er forbundet med projekterne. Deltagelse i projekterne opleves ikke som en tvangsforanstaltning eller en ekstra arbejdsopgave, men snarere som en mulighed for afkobling eller befrielse fra det stillesiddende skærmarbejde.

Indtil videre forbindes bevægelsesindslag altså snarere med fritid end med arbejde, selv om de finder sted i arbejdstiden, og eventuelt relateres til passende bevægelsesforhold som en del af arbejdspladsvurderingen. Således kommer der stærke forbehold til udtryk overfor forestillinger om at indføre bevægelse som en ”arbejdsopgave” eller del af jobbet.

At integrere bevægelse i kontorarbejde forbindes mere med individuelle livsstilsændringer end med arbejdsforhold, og det vil nok kræve en længere tilvænningsperiode, førend bevægelsesbehov og –muligheder bliver et sundhedsspørgsmål på linje med tobaksrygning og alkoholindtagelse på jobbet.

Alligevel synes spørgsmål om sundhed på arbejdspladsen at brede sig, således at det fx ikke længere alle steder er upassende eller irrelevant at tage sundhedsvaner eller mangel på samme op i en medarbejdersamtale. Ligeledes blev temaet ”Sundhed på arbejdspladsen” sat på dagsordenen i Det Nationale Råd for Folkesundhed, idet arbejdspladsen her blev opfattet som en oplagt arena for en sundhedsindsats – fra sund kantine mad og røgfrit arbejdsmiljø til

motionspauser, rygestopkurser og bade faciliteter (der gør det mere attraktivt at cykle eller løbe til og fra arbejde).⁵

Hvis eller når den sunde borger er omkostningseffektiv for samfundet og arbejdspladsen, mens de ”livsstils-ramte” har flere sygedage og kortere tid på arbejdsmarkedet, så er der ikke så langt til, at arbejdspladsens rolle som arena for sundhed bliver bragt op som tema i overenskomstforhandlingerne, således som professor og overlæge Bente Klarlund Pedersen – med forkærlighed for fysisk aktivitet – har foreslået. Men i samme åndedrag tilføjer hun dog, at der er behov for at skabe en fælles holdning til, hvor grænsen går mellem omsorg for den ansatte og utidig indblanding i private anliggender.⁶

Tilrettelæggelse og organisering af bevægelse

Omkring 300 medarbejdere i alt indgår i forsøgsprojekterne, og de er typisk inddelt i øvelsesgrupper eller hold de enkelte steder med omkring 10 deltagere, som hver har deres holdkaptajn eller sundhedsambassadør. Disse holdkaptajner har meldt sig frivilligt eller er blevet udpeget af en leder til at gå i spidsen og ved ”eksemplets magt” vise veje frem til at integrere bevægelse i kontorarbejdet.

Typisk kalder holdkaptajnerne til bevægelsessamling et mindre antal gange i løbet af arbejdsdagen ved opråb, ved at sætte musik i gang, sende en mail rundt eller lignende. Enkelte steder er der tilløb til en fastere organisering med bevægelse i visse tidsrum, som er sat ind i Outlook og popper op som meddelelse, når der er tid til ”bevægelsesmøde”.

En fordel ved at de fleste øvelser og aktiviteter finder sted i grupper er, at der bliver tale om en social aktivitet, som indbefatter kommunikation og kan give anledning til morskab i blandt kollegaer, som ellers måske ikke ville komme hinanden så meget ved. Nu viser man sig for hinanden i uvante situationer og måske endda på en aparte måde, eller man får lejlighed til at vise evner og talenter, som ikke normalt har været efterspurgte kompetencer i kontorarbejde, fx som aerobicinstruktør eller gymnastikleder.

En ulempe ved gruppe- og holdaktiviteter på bestemte tidspunkter i løbet af arbejdsdagen er, at de kan komme på tværs af den enkeltes arbejdsrytme og arbejdsopgaver, og der synes at

⁵ På en konsensuskonference om fysisk aktivitet for sundhed, der blev holdt i november 2009 i regi af Kulturministeriets Udvalg for Idrætsforskning, blev arbejdspladsen også taget med i betragtning som en vigtig arena for mere fysisk aktivitet for voksne.

⁶ I EU’s Physical Activity Guidelines hedder det i Guideline 33: “In their agreements, employers and trade unions should include requirements for the workplace which facilitate a physically active lifestyle. Examples of such requirements include: (1) Access to adequately equipped indoor and outdoor exercise facilities; (2) Availability, on a regular basis, of a physically activity professional for joint exercise activities as well as for individual advice and instruction; (3) Support for workplace-related sport participation; (4) Support for using cycling and walking as transportation to and from the workplace; (5) If the work is monotonous or heavy to the extent that it implies an increased risk of skeletal muscle disorders, access to exercises specifically designed to counteract these diseases; (6) A physical activity-friendly working environment.” Og i guideline 34: “National health certificates could be awarded to workplaces where a healthy physically active lifestyle is given high priority.”

være behov for at eksperimentere mere med diverse organisationsmodeller, som også kan tage individuelle hensyn og være tilpassede de enkelte arbejdssteder, lokaliteter og gemytter.

Indtil videre synes aktiviteten i forsøgsprojekterne i (for) høj grad at afhænge af bevægelseseksperternes og holdkaptajnernes indsats. Uden at underkende den nødvendige faglige ekspertise og forbilledelige funktion i så henseende, vil forankringen af bevægelse i kontorarbejdet nok kunne fremmes mere ved at spille på flere tangenter. Igen er det samspillet mellem arbejdspladsforhold og livsstil, herunder en mulig mere afvekslende form for kontorarbejde, der kommer i fokus. Hvis der er omkring 40 minutter til rådighed for bevægelse hver arbejdsdag, og medarbejderne får mere lod og del i tilrettelæggelsen og organiseringen af aktiviteterne, vil der nok kunne opstå bevægelsestiltag som er andet og mere end opdateret ”pausegymnastik”.

Ledelsens opbakning

Den øverste ledelse i de tre virksomheder, som indgår i denne midtvejsevaluering, billiger i sagens natur forsøgsprojekterne, ligesom afdelingsledelserne bakker dem op. Flere overordnede SAS-medarbejdere og chefen for Borgercenteret i Bornholms Regionskommune viser sig også i fuld vigør i aktiviteterne, men generelt synes ledelsen ellers på forskellige niveauer at forholde sig afventende og blander sig ikke i projektforsløbet. Dette er også i tråd med projektets tankegang, for så vidt som det drejer sig om at aktivere medarbejdergrupper på deres præmisser.

Men såfremt øvelserne og aktiviteterne skal integreres og forankres i kontorarbejdet de forskellige steder udover projektperioden, vil der givetvis i løbet af foråret være behov for, at de interne projektledere tager udfordringen eller problematikken op i formelle miljø- og ledelsessammenhænge med henblik på at opnå mere faste aftaler om bevægelsesforhold i kontorarbejdet for fremtiden.

Indtil nu har der været en tendens til, at forsøgsprojekterne har måttet fægte sig frem, fordi projektrammerne i udgangspunktet ikke har været klare nok, og forventningerne til deltagelse og udbytte derfor ikke er blevet tilstrækkelig afstemte hverken i projektledelsen eller på de enkelte virksomheder. Den overordnede planlægning af forløbene kunne således have været bedre, ligesom ansvars- og rollefordelingen mellem den overordnede projektledelse, de to ekspertteams og de lokale projektledere ikke har været tilstrækkelig afklaret.