

SYSTEMATIK ER KODEORDET

Arbejdsmiljø og sundhed går hånd i hånd

TEMA:

sundhed

LØBEKLUBBEN:

»Det er sjovere
at løbe sammen«

Sundhed betaler sig

Samfundet fokuserer i dag i højere grad end tidligere på sundhed. Og det med god grund: Sundhed og trivsel giver flere gode leveår, samtidig med at det skaber plus på erhvervslivets og samfundets bundlinje.

Dansk Standard vil gerne bidrage til at skabe nogle rammer, der gør det nemmere at træffe sunde valg. Vi vil også gerne gå skridtet videre og hjælpe danske virksomheder med at sætte deres sundhedsinitiativer i system og måle resultaterne, så de opnår en mærkbar effekt. Vi har derfor tilføjet et nyt medlem til familien af ledelsesstandarder, nemlig en standard for sundhedsledelse. Vi håber, at både offentlige og private virksomheder vil tage standarden til sig og benytte den enten som en ledelsestilgang til sundhedsfremme og forebyggelse eller som et inspirationsdokument.

I Dansk Standard støtter vi udviklingen mod et sundere samfund.

Vi gør det ved at sætte initiativer i gang, der skaber vækst for dansk erhvervsliv, og kvalitet for det danske samfund, som fx vores standard for sundhedsledelse.

I dette magasin finder du mange flere eksempler på, hvordan standarder er med til at støtte en sund udvikling i erhvervslivet såvel som i samfundet. I magasinet undersøger vi, hvordan sundhed tænkes ind i virksomhederne, som nu i stigende grad bruger sundhed strategisk.

Vi møder rengøringsbranchens ildsjæle, der med standarderne for infektionshygiejnisk rengøring holder vores hospitaler fri for snavs og smitstoffer og derved forhindrer sygdom. Vi udforsker den elektroniske patientjournal, der ved hjælp af standarder skal øge tilgængeligheden af data og sikkerheden omkring fortrolige oplysninger. Og så hopper vi i løbeskoene, når Dansk Standards løbeklub tramper af sted.

Sundhedsbølgen er over os – vi opfordrer jer til at kaste jer ud i den!

Gert Steffensen
Dansk Standard



vækst for dansk
erhvervsliv –
og kvalitet for det
danske samfund

Gert Steffensen er
rådgivningsdirektør i
Dansk Standard

Udgivet af:
Dansk Standard,
Kollegievej 6,
2920 Charlottenlund
www.ds.dk

Ansv. redaktør:
Palle Almar Knudsen
Redaktion:
Lane Markholt-Hansen,
Gunnar Lomborg, Hanne
Dyrmann og Fie Skov
Korrektur: Helen Købke
Layout: Søren Damstedt,
Trefold

Oplag:
3000 eksemplarer



Fotos af Kim Wendt

Fokus på nye metoder til rengøring og kontrol skal holde **Gentofte Hospital** frit for snavs og smitstoffer og herved medvirke til at forhindre udvikling af sygdom.

Rent betyder rask

Hvert år smittes mange patienter med infektionssygdomme i forbindelse med indlæggelse på sygehus. Årligt registreres cirka 80.000 tilfælde af sygehuserhvervede infektioner i Danmark. Utilstrækkelig rengøring kan være medvirkende årsag til de mange infektioner.

På Gentofte Hospital er der gennem de seneste år gjort en stor indsats for at imødegå denne tendens. Hospitalet har med standarderne DS 2451-10 og INSTA 800 implementeret et samlet system til at sikre og måle rengøringskvaliteten. Der stilles krav om, at hver eneste medarbejder er uddannet, benytter de rette metoder og redskaber, har en væsentlig indsigt i rengøring og ikke mindst infektionshygiejnisk adfærd.

– Det er en almen opfattelse i samfundet, at rengøring kan udføres af alle og enhver – også med en kop kaffe i hånden. Men det kan det ikke, hvis det skal leve op til en vis kvalitet. Vores medarbejdere er uddannede til at bruge en rengøringsmetodik, der sætter dem i stand til at vaske gulvet på den rigtige måde og bruge de rigtige

rengøringsprodukter de relevante steder, fortæller Louise Lindelof, der som serviceleder på Gentofte Hospital har ansvaret for rengøringsenheden.

INSTA 800 er midlet

Hun har brugt de seneste tre år på at indføre kvalitetsstandarderne INSTA 800 og DS 2451-10, der i dag ligger til grund for rengøringskontrollen på hospitalet. Og indsatsen har båret frugt. Tilbage i 2007 afslørede flere kvalitetskontroller af rengøringen på Gentofte Hospital, at under en tredjedel af de kontrollerede lokaler kunne leve op til det forventede kvalitetsniveau. I dag ligger hospitalet helt i top med 70-80 % beståede lokaler.

Rengøring efter kvalitetsstandarderne kræver, at man gennem målrettet og systematisk rengøring forebygger og fjerner risiko for spredning af infektioner. I modsætning til den frekvensbaserede rengøring er det således ikke et spørgsmål om, hvor ofte der skal gøres rent, på hvilke overflader i bestemte lokaler på bestemte >

dage, men i langt højere grad om, hvordan kvalitetsniveauet generelt skal være, hvor der løbende følges op med tilfredshedsmålinger og med fokus på kvalitetsledelse.

– Standarderne har givet os nogle klare definitioner på, hvordan og ud fra hvad man bedømmer kvaliteten. Vi har fået et fælles "rengøringsprog", der gør det muligt at bedømme og forbedre kvaliteten. Personalet ved, hvad der skal til for at efterleve rengøringsprofilen i de forskellige rum. På baggrund heraf er det op til dem selv at gå ind hver dag og vurdere behovet for rengøring. Hvis de ikke synes, at det er nødvendigt at vaske gulv, kan de tørre det over med en tør moppe og i stedet bruge tid på inventaret, siger Louise Lindelof og understreger, at man først er færdig med et rum, når man kan stå 100 % inde for det.

Kontrol er nødvendig

Sammen med lederne i rengøringsenheden gennemfører hun ugentlige kontroller af lokalerne. Derudover er personalet sat sammen to og to og oplært til at kontrollere hinanden:

– At det overhovedet kan lykkes at løfte rengøringsniveauet, skyldes i mine øjne, at vi konstant overvåger kvaliteten af rengøringen, så vi har styr på niveauet. Finder vi fejl, tager vi medarbejderen i hånden og gennemgår de ting, vi har fundet, og får en snak om, hvordan det kan gøres bedre. Ofte handler det om at få personalet til at forstå, hvor de skal fokusere. Det handler om at fokusere på det vigtige. Man skal ikke gå og tørre af de steder, hvor der ikke er noget. Eller begynde at rydde op på et kontor, hvis inventaret i undersøgelsesrummet ikke er rengjort, fortæller Louise Lindelof.

Ændret opfattelse af rengøring

Louise Lindelof lægger ikke skjul på, at det har været en meget stor opgave at få personalet i rengøringsenheden til at tage den nye arbejdsmetode til sig. Det har ikke blot handlet om at ændre nogle praktiske forhold – det har i langt højere grad handlet om at ændre opfattelsen af at gøre rent.

– Det er meget anderledes end programmeret rengøring, og man skal virkelig ville det, fortæller Louise Lindelof. Hendes første opgave bestod i at sælge idéen til ledergruppen, og det var ikke nemt:

– For lederne har en af de største forskelle været, at man skal være ude hele tiden og følge op og følge op. Man kan ikke sidde bag sin skærm og gemme sig som leder – det var ikke alle, der ville være med til det, og de er blevet skilt fra undervejs, siger Louise Lindelof, der fra start har krævet 100 % commitment fra ledere og medarbejdere.

Medarbejderne skal "være på"

Efter et længere forløb for lederne skulle budskabet om ny rengøringsmetodik ud til medarbejderne. Igennem de seneste tre år er de alle blevet uddannet til at gøre rent efter INSTA 800 og blive kontrolleret af deres ledere og hinanden:

– Jeg har fra starten haft nogle store forventninger til medarbejderne og haft en meget lav tolerance over for negative attituder, for de flytter os ingen vegne, tværtimod. Der er simpelthen ikke plads til dem, der går rundt med en kop kaffe i hånden, siger Louise Lindelof og tilføjer, at den "hårde personalepolitik" er blevet fulgt op af en stor indsats for at skabe en god arbejdsplads med høj trivsel.

Hun er i dag meget tilfreds med den stabile medarbejderstab, der udgør rengøringsenheden på Gentofte Hospital, og de resultater, de har opnået. De har været igennem en lang række kurser og har nu de kompetencer og den viden, der skal til:

– Der er ingen tvivl om, at det har været et langt sejt træk, men nu virker det. Personalet har fået en stor faglig viden om rengøring og forstår standarderne. Her er blevet meget mere rent. >|



»At det overhovedet kan lykkes at løfte rengøringsniveauet, skyldes i mine øjne, at vi konstant overvåger kvaliteten af rengøringen, så vi har styr på niveauet.«

Mere om DS/INSTA 800, Rengøringskvalitet, og DS 2451-10, Styring af infektionshygiejne i sundhedssektoren

INSTA 800 er en fælles nordisk standard. Standarden er et "værktøj" til at måle rengøringskvaliteten og kan bruges i alle typer lokaler, fx kontorbygninger, transportmidler, produktionslokaler og butikcentre. Rengøringskvaliteten måles efter endt rengøring og måles uafhængigt af rengøringssystemer, frekvenser og metoder. INSTA 800 nummer 5 kvalitetsniveauer og tager højde for, at visse områder

er tilgængelige, og andre er svært tilgængelige, og for forskellige typer urenheder og lokalestørrelser.

Standarden DS 2451 – Del 10 refererer til INSTA 800 og er bygget op som denne. Standarden er specialudviklet til sygehusbrug og beskriver krav til forebyggelse af infektioner gennem rengøring. Standarden omfatter principper for rengøring og kvalitetskontrol og henvender sig til institutioner i sundhedssektoren, fx sygehuse/hospitaler, plejehjem, patienthoteller, lægepraksis og tandlægepraksis, leverandører af rengøringsudstyr, leverandører af rengøringsudstyr og -midler samt fabrikker af medicinsk udstyr og inventar.

Bedre kvalitet for de samme penge

Kvalitet er nøgleordet hos rengøringsvirksomheden Elite Miljø, der gennem de seneste år har brugt INSTA 800 som konkurrenceparameter.

»INSTA 800 kræver, at man tager sig tid til at lære systemet at kende. Det har vi valgt at prioritere, fordi det lønner sig i den sidste ende.«

Hvordan passer "kvalitet" ind i en branche som rengøringsbranchen, hvor konkurrencen er benhård og prisen en altdominerende faktor? Særlig godt, hvis man spørger Dennis Andersen, en af de bærende kræfter i Elite Miljø's indsats for at implementere INSTA 800 i alle leder og kanter af servicevirksomheden.

– Hos os er rengøring ikke bare rengøring. Vi ser det som vores fornemmeste opgave at levere kvalitet. Det vil sige, at der skal være så rent som overhovedet muligt med en effektiv indsats på de prioriterede områder. Og det er netop det, som den rengøringsmetode, der ligger i INSTA 800, muliggør, fortæller Dennis Andersen og lægger ikke skjul på, at tidsbudgettet er stramt. Men ved man, hvor man skal lægge sin indsats, er det ifølge Dennis Andersen muligt at få bedre kvalitet for de samme penge:

– Som leverandør handler det

om, at vi formår at prioritere opgaverne på den rigtige måde. Når vores medarbejdere træder ind i et lokale, skal de være skarpe til at prioritere og vurdere, hvor størstedelen af rengøringsindsatsen skal ligge, så de kan efterlade lokalet rent og komme videre til næste lokale, siger Dennis Andersen.

Det betyder ikke nødvendigvis, at lokalet er 100 % rent. Metodikken i INSTA 800 består netop i, at man prioriterer, hvor rent hvert lokale skal være. Fx kan et kontorlokale bære to urenheder, hvilket i praksis betyder, at man ikke kan være sikker på, at kaffepletten på bordet bliver fjernet. Elite Miljø holder ofte fyraftensmøder, hvor de forklarer kunderne, hvad det betyder at få gjort rent efter INSTA 800:

– Mange kunder investerer i INSTA 800 uden at vide, hvad de rent faktisk har købt, så der ligger en stor opgave i at forklare dem, hvor-

for der måske stadig er en kaffeplet på bordet, når de møder om morgenen, siger Dennis Andersen.

Kunderne stiller krav

Elite Miljø har igennem de seneste år oplevet krav fra både offentlige og private kunder om rengøringsmetoder i forhold til, hvordan de griber rengøringsopgaver an. Her har INSTA 800 gjort en afgørende forskel:

– Den helt store force ved INSTA 800 er, at den sikrer en kvalitativ aftale mellem leverandør og kunde. Det vil sige, at hvor vi tidligere udelukkende blev målt på timer og pris, bliver vi nu målt på kvalitet. Det synes jeg er stort, siger Dennis Andersen og tilføjer, at det selvfølgelig er vigtigt, at kunderne vitterlig oplever, at de rent faktisk får en bedre kvalitet ved at skifte rengøringsmetode.

Ifølge Dennis Andersen har INSTA 800 også gjort det lettere at afgive tilbud:

– Tidligere skulle man fx besigtige 15-20.000 m² på meget kort tid uden at kende til belastning og materialernes tilstand. Med INSTA 800 skal kunden definere opgaven, så man får en mere kvalitativ vurdering. Det gør det muligt at sammenligne på et mere fagligt grundlag, i stedet for at det udelukkende drejer sig om pris, siger Dennis Andersen.

Succes lod vente på sig

Han lægger ikke skjul på, at det har været svært at vænne sig til den nye

metodik. Især udbredelsen af metodikken til assistenterne har været en lang proces:

– Her på kontoret kan vi sagtens blive enige om, at det giver rigtig god mening. Men det er jo ikke os, der løfter den praktiske opgave. Det er assistenterne. Det er dem, der skal løfte opgaven og have systemet ind under huden, siger Dennis Andersen.

Af samme grund har Elite Miljø udviklet et introduktionskursus med en rengøringsuddannelse, som alle medarbejdere skal igennem. Her bliver de taget i hånden og får gennemgået alle lokaler sammen med en ansvarlig.

– Rengøring skal normalt gå hurtigt. Men INSTA 800 kræver, at man tager sig tid til at lære systemet at kende. Det har vi valgt at prioritere, fordi det lønner sig i den sidste ende og sikrer et højt kvalitetsniveau, siger Dennis Andersen.

Sammen med assistenten er der minimum fire gange årligt kontrol, hvor også kunden har mulighed for at deltage.

– Vi vil gerne involvere vores kunder og reviderer løbende vores aftaler. Ved at lægge løbende kvalitetsmålinger ind kan vi løbende fastholde det høje kvalitetsniveau og gardere os mod en skæv udvikling, siger Dennis Andersen. >



3 gode grunde til at bruge INSTA 800

Rengøringen kan måles og dokumenteres

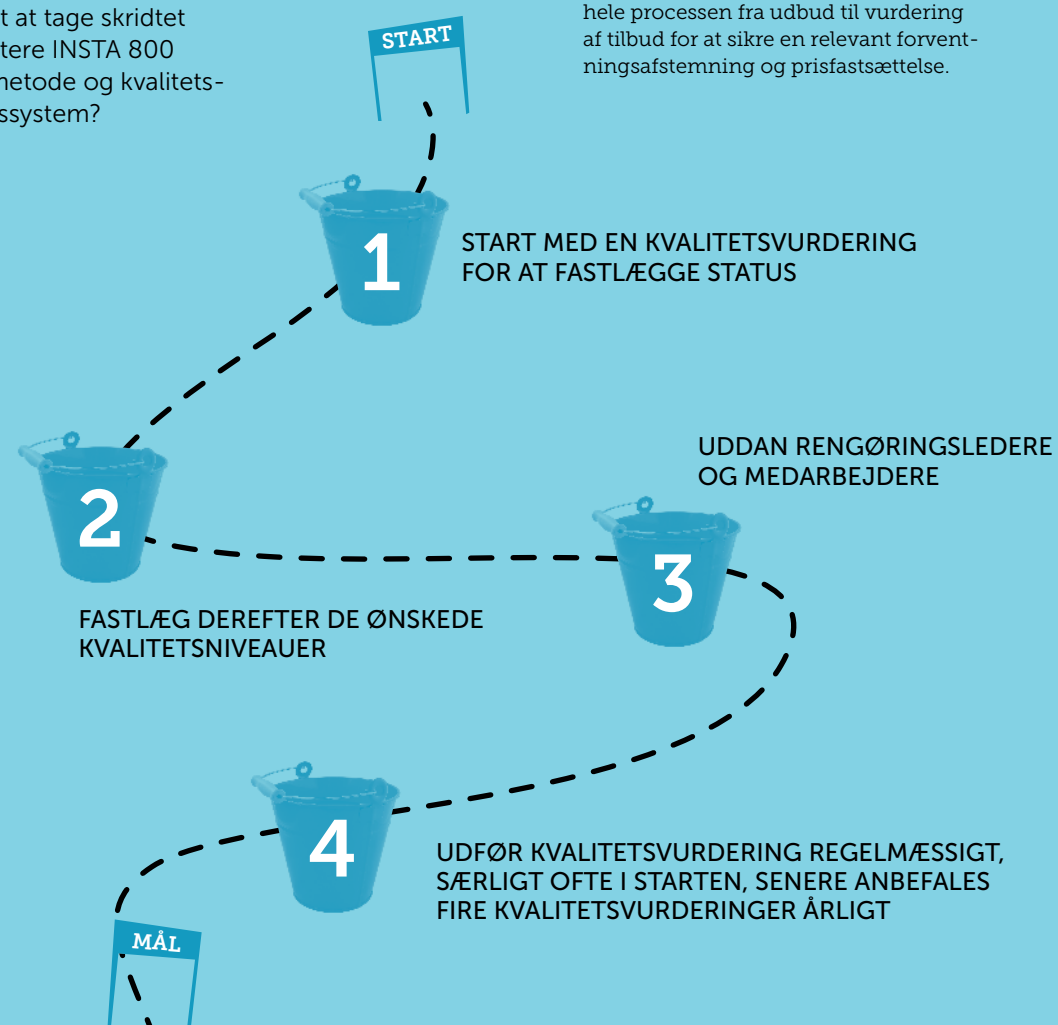
Et fælles rengørings-sprog, så risiko for misforståelser mindskes

Mulighed for direkte korrigerende handling på indsatsen.

Kom godt i gang med INSTA 800

Har I besluttet at tage skridtet og implementere INSTA 800 som arbejdsmetode og kvalitetsbedømmelsessystem?

Sådan gør I:



Ny standard, INSTA 810, for udbud af rengøring

En nordisk arbejdsgruppe har udarbejdet en ny standard, INSTA 810, for udbud af rengøring.

INSTA 810 Requirements and recommendations for the provision of cleaning services opstiller en række krav og anbefalinger med henblik på at give større gennemsigtighed og ensartethed ved udbud af rengøringsopgaver. Standarden forventes herved at kunne øge effektiviteten i udbudsforløbet og at skabe bedre grundlag for beslutninger om køb af rengøringsydelser. INSTA 810 offentliggøres i begyndelsen af 2011.

Dansk Standard rådgiver private og offentlige virksomheder om at sammensætte og afholde et udbud. Vi deltager i hele processen fra udbud til vurdering af tilbud for at sikre en relevant forventningsafstemning og prisfastsættelse.





Mindfulness og sundhedstjek er bl.a. på programmet i biotekvirksomheden Novozymes, der har bidraget med erfaringer om sundhed på arbejdspladsen i en ny dansk standard for sundhedsledelse.

Sundhed, der understøtter forretningen

Den sundhedsbølge, der i disse år skyller ind over danske arbejdspladser, har også sat gang i en række tiltag hos biotekvirksomheden Novozymes. Næsten alle virksomhedens ansatte har fået et sundhedstjek, og senest har en stor gruppe medarbejdere deltaget i et kursus over fire uger i mindfulness – evnen til nærvær og fuld opmærksomhed på det, der er lige nu.

– Kurset fik topkarakter hos medarbejderne, der straks kunne se idéen i at bruge teknikkerne både på arbejde og derhjemme til at nedbringe stress og få mere energi, fortæller Marianne Kjellow-Andersen, sygeplejerske og en af ildsjælene i den arbejdsgruppe, der arbejder målrettet med sundhed.

Hos Novozymes har sundhedsfremme været en vigtig brik i virk-

somhedens strategi siden 2005. I dag er sundhed blevet en driftsopgave på linje med it, HR og kommunikation, og det daglige arbejde bliver styret af en arbejdsgruppe på fire fagpersoner.

– Hvert år udvikler vi nye tiltag, der kan støtte op om virksomhedens sundhed. Nyeste påfund er små skilte på kantinens retter, der angiver retternes sundhedsniveau. Kokken giver retterne en score på en skala fra 1-6 ud fra indholdet af grøntsager, fibre, fedt etc., fortæller Marianne Kjellow-Andersen. Projektet er i første omgang søsat i en af Novozymes kantiner, og det er planen, at de øvrige tre kantiner skal følge efter i løbet af et halvt år.

– Vi gør det ikke, fordi alle vores medarbejdere skal være multisunde. Men vi vil gerne give dem >

et valg. Ordningen skulle også gerne sætte tanker i gang hos kokken og motivere ham til at lave sund mad, siger Marianne Kjellow-Andersen. Blandt andre initiativer i Novozymes er rygestopkurser, opfølgning på sundhedstjek og hjælp til at løse misbrugsproblemer.

En svær balance

Spørgsmålet er selvfølgelig, om den naturlige afstand, der engang var imellem fritid og arbejdsplads, helt vil drukne med sundhedsbølgen. Grænserne flytter sig hele tiden, og i dag er rygestopkurser, tilskud til motionsforeninger og sund kantinemad en fast del af mange virksomheders personalepolitikker.

Og Marianne Kjellow-Andersen medgiver, at det er en svær balance mellem ansvar og pligt, men synes samtidig, at det er rimeligt, at man som virksomhed forsøger at skabe nogle sunde rammer for medarbejderne, der sætter dem i stand til at træffe nogle andre valg.

– Det er selvfølgelig vigtigt, at vi som virksomhed ikke går ud med løftede pegefingre, så medarbejderne føler sig pressede til at tage imod vores tilbud. Men vi vil gerne skabe et miljø, hvor det kan lade sig gøre at være sund. Og faktisk viser vores undersøgelser, at det fx i forhold til sundhedstjek er meget få, der ikke mener, at det er arbejdspladsens opgave at gennemføre det. Det ligger meget i tiden, at man som virksomhed har nogle sunde intentioner på medarbejdernes vegne, siger Marianne og understreger, at alt er frivilligt.

Novozymes: struktur har effekt

Novozymes er en af de virksomheder, der har medvirket til at udarbejde standarden for sundhedsledelse DS 10001, og som har fastsat et >

En standard for sundhed

Mens de sunde intentioner vokser frem i mange af landets virksomheder, viser undersøgelser, at initiativer på sundhedsområdet ofte er kommet til verden på baggrund af tilfældigheder: Faktum er, at initiativerne sjældent er styrede og derfor heller ikke tilstrækkeligt dokumenterede og målrettede.

For at gøre det muligt at arbejde mere systematisk med sundhed har Dansk Standard udarbejdet en ny dansk standard, *DS 10001 – Sundhedsledelse i virksomheder*. Standarden skal sikre, at arbejdet med sundhed bliver systematisk og ikke ender i spredte initiativer, der ikke er koordinerede i forhold til virksomhedens ønsker og mål.

Lisbeth-Marie Grøndahl fra Dansk Standard har været pennefører på standarden og vil gerne koble sundhedsindsatserne sammen med virksomhedernes strategi:

– Standarden gør det muligt for virksomheder at koordinere sundhedsindsatsen, så det hænger sammen med virksomhedens størrelse, behov og strategi, og det bliver nu muligt at måle effekten af indsatsen. Man skal systematisk tage stilling til en række forhold, fx valg af motionsaktiviteter, alkohol- og rygepolitik samt sygefraværsprocent. Det giver et kvalificeret grundlag, der kan være rettesnor for de tiltag, man sætter i søen.

– Når man bygger sit sundhedsledelsessystem struktureret op i sin virksomhed, viser man sundhedsansvarlighed over for medarbejderne og de produkter, man producerer til samfundet. Resultaterne kan måles og viser fx lavere sygefravær, lavere udskiftningsfrekvens, øget arbejdsglæde, mere produktivitet og mere anerkendelse fra omverden. Ledelsessystemet giver også bedre resultater i tilfredshedsundersøgelser, ligesom det gør det lettere at rekruttere nye medarbejdere, siger Lisbeth-Marie Grøndahl og tilføjer:

– Virksomhederne får en guide for kvalitet, metoder og initiativer til sundhed, som fx gør det muligt at se, om effekten af medarbejdernes motion på arbejdspladsen har en positiv effekt på fx produktiviteten.



»Vi gør det ikke, fordi alle vores medarbejdere skal være multisunde. Men vi vil gerne give dem et valg.«





ledelseskvalitetsdokument som ramme for, hvordan sundheden kan fastholdes og fremmes hos den enkelte medarbejder.

– Det er vores opfattelse, at når man som virksomhed arbejder struktureret med sundhed, så har det en effekt: Produktiviteten stiger, medarbejderne tiltrækkes og fastholdes, og det vil være et positivt element i forhold til virksomhedernes profilering af sig selv. Derfor er standarden vedkommende for alle virksomheder, som vil arbejde seriøst med at styrke og styre deres indsats i forhold til sundhedsfremme og forebyggelse af livsstilssygdomme, siger projektleder Marianne Kjellow-Andersen fra Novozymes. Hun er især begejstret for medarbejderinddragelsen:

– Vi arbejder lige nu på at få medarbejderrepræsentanter involveret i vores arbejdsgruppe, da det også er et krav i standarden. Medarbejderne er enormt vigtige, fordi de har en helt anden baggrund end vi fagfolk og derfor også tænker anderledes. De kan komme med konstruktiv feedback, gode idéer og råd, siger Marianne Kjellow-Andersen og tilføjer:

– Jeg håber, at både offentlige og private virksomheder vil tage standarden til sig og benytte den enten som en standardiseret ledelsestilgang til sundhedsfremme og forebyggelse eller som et inspirationsdokument. Standarden er også et godt supplement til fx arbejdsmiljøledelse. >I

5 gode råd, når du skal etablere sundhedsledelse i din virksomhed

1

Betragt og indfør sundhedsindsatsen i virksomheden som en lige så vigtig parameter som andre ledelsesopgaver i virksomheden.

2

Opstil realistiske, men ambitiøse sundhedsmål for virksomheden.

3

Sørg for, at virksomhedens sundhedspolitik afspejler sig i konkrete sundhedsmål og handlinger, der effektueres og løbende evalueres.

4

Skab jeres egen individuelle sundhedspolitik – mål og handlinger tilpasset netop virksomhedens medarbejdere, produkter, interesser. Det kræver grundigt forarbejde og involvering fra alle parter at finde den sundhedsledelse, der virker i den enkelte virksomhed.

5

Involver alle interessenter (og ikke kun HR-afdelingen) i virksomhedens sundhedsledelsesystem. Det er en forudsætning for succes.



➤ En privat virksomhed og en kommune ønsker begge sikre og sunde arbejdspladser. Derfor har de fået papir på arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljø og sundhed går hånd i hånd

Sundhed og et godt arbejdsmiljø går hånd i hånd på arbejdspladsen. Arbejdsmiljøstandarden OHSAS18001, som Dansk Standard rådgiver i, er et systematisk ledelsesværktøj for store og små virksomheder, der giver mulighed for at arbejde seriøst med sundhed og godt arbejdsmiljø. Det viser erfaringerne i Vejle Kommune og ISS Danmark.

ISS Danmark har 10.000 medarbejdere, der arbejder inden for rengøring, kantine, ejendomsdrift, sikkerhed og mange andre sektorer spredt over hele landet. Her er både hårdt fysisk arbejde, kemikalier og mange andre arbejdsmiljømæssige udfordringer, men det skræmte ikke medarbejderne, da man besluttede at få en arbejdsmiljøcertificering. ➤

– I sin tid startede det med, at vi fik et rådgivnings-påbud fra Arbejdstilsynet, og så besluttede vi at gå hele vejen og tage certificeringen efter arbejdsmiljøstandarden OHSAS 18001 – et arbejde, som vi har fået hjælp til af DS Certificering. Vi havde i forvejen en arbejdsmiljøchef, dygtige sikkerhedsgrupper og daglige sikkerhedsledere, men vores område er meget vanskeligt, fordi vores medarbejdere ikke er samlet på ét sted, men er ude hos kunderne landet over. Derfor har vi i samarbejde med vores rådgiver tilpasset standarden individuelt til de enkelte områder, fortæller projektchef Mary Christensen fra ISS Danmark.

Vigtigt, at toppen går forrest

Hun har de sidste to år beskæftiget sig fuldtids med certificeringen, ligesom en arbejdsgruppe med koordinatore fra forskellige afdelinger og regioner har deltaget. Vigtigst af alt er, fortæller Mary Christensen, at topledelsen med den administrerende direktør i spidsen har givet arbejdet topprioritet.

– Det skal virke hele vejen ned igennem organisationen, ellers dur det ikke. Vi har altid haft som mål, at vores medarbejdere skulle have det godt både fysisk og psykisk, men nu blev det sat i system, og der kom direkte fokus på arbejdsmiljøet. Det betyder også, at vi er blevet bedre til at registrere alle hændelser, både reelle hændelser og nærværd-hændelser, og selv om det lige i starten gav en lidt dårligere statistik, tror vi på, at vi efterhånden kan mærke indsatsen på både arbejdsulykker og sygefraværet, siger Mary Christensen.

Krav til leverandører og kunder

Arbejdsmiljøcertificeringen betyder, at der nu arbejdes endnu mere systematisk med at udskifte eksempelvis rengøringsmidler til mindre skadelige, primært Svane-mærkede, produkter og metoder, der er mindre nedslidende. Der arbejdes meget med ergonomisk korrekte arbejdsredskaber, og der stilles krav til underleverandørerne om at følge ISS' linje, når det gælder arbejdsmiljøet. Og også kunderne inddrages.

– Vi har oplevet at måtte sige nej til en opgave, fordi kunden eksempelvis forlangte, at vi brugte produkter eller arbejdsmetoder, som vi ikke kunne stå inde for. Men heldigvis har de fleste af vores kunder samme holdning som os: at medarbejderne ikke skal udsættes for nogen risiko. Der er også kunder, der selv kræver, at vi kan dokumentere et godt arbejdsmiljø, og det er jo let, når vi har certifikatet, understreger Mary Christensen. >



Kommunikation er vigtigt

ISS Danmark har – ud over den store fagmæssige og geografiske spredning – også den udfordring, at mange medarbejdere har anden etnisk baggrund end dansk. Derfor er der gjort en særlig indsats for at introducere disse medarbejdere til arbejdsmiljøreglerne. Der er således udarbejdet pjecer på seks forskellige sprog, og kommunikation ud til den enkelte medarbejder er i det hele taget en central del af processen i ISS.

Medarbejderne har generelt taget godt imod det øgede fokus på arbejdsmiljøet. Sammen med sundhedsprojekter som eksempelvis sund mad, forebyggelse af nedslidning og fokus på det psykiske arbejdsmiljø betyder certificeringen, at den enkelte medarbejder kan se en fordel for sig selv. For virksomheden er der – foruden den vigtige menneskelige faktor – også på sigt konkurrencefordele ved indgåelse af store kontrakter med krav om certificering samt måske mindre sygefravær og større produktivitet, når medarbejderne er sunde og glade for at gå på arbejde. >

Systematik er kodeordet

Arbejdsmiljøstandarden OHSAS 18001 er for alvor ved at finde vej til de danske virksomheder

Har man besluttet sig for at standardisere arbejdsmiljøet – og måske få et certifikat på det – har man også sagt ja til at systematisere arbejdsmiljøindsatsen i virksomheden. For systematik er kodeordet i standardiseringen, fortæller rådgivningsdirektør Gert Steffensen fra Dansk Standard.

– Arbejdet med standarden sikrer, at man løbende foretager forbedringer og får system i tingene. Man får prioriteret sin indsats og holder fokus på de væsentlige emner til forbedring af arbejdsmiljøet, og det er noget, som enhver virksomhed vinder ved, som også eksemplerne fra Vejle og ISS viser. Hvis man blot går ind i det for at "holde Arbejds-

tilsynet fra døren" eller skabe sig et bedre image, går man glip af en del. Standarden er et ledelsesredskab, som brugt rigtigt giver en masse andre værdier, siger Gert Steffensen.

Processen er vigtig

Standarden kan føre til en certificering, men det er ikke nødvendigt. Mange virksomheder kan opnå store fordele blot gennem selve processen og vil opleve, at der kommer styr på arbejdsmiljøet, på myndighedskravene og i mange tilfælde også på sygefravær og arbejdsulykker.

At implementere en standard lyder måske indviklet, og der er da også noget papirarbejde involveret. Men standarden tilpasses den enkelte virksomhed, og der er mulighed for rådgivning enten fra DS eller fra en arbejdsmiljørådgiver. Vigtigst er det, at virksomhedens ledelse på forhånd har prioriteret arbejdet og

vil fremme processen hele vejen gennem virksomhedens lag.

Et stærkt redskab

– Ledelsen skal se det som en optimering af deres egen butik. Det er ikke altid, man direkte kan måle resultaterne af en standardiseringsproces, men mange vil opleve, at der sker en større involvering af medarbejderne, at produktiviteten måske stiger, og at antallet af arbejdsulykker og sygedage falder. Standarden er ingen garanti mod et dårligt arbejdsmiljø, men man får i hvert fald et stærkt redskab til at styre udviklingen i årene fremover – også når det gælder om at overholde den gældende lovgivning, understreger Gert Steffensen.

Han peger også på, at en certificering er et godt signal til både kunder og leverandører samt ikke mindst til kommende jobkandidater.

Vejle vil være i front på arbejdsmiljø

Vejle Kommune vil være i forreste linje, når det gælder arbejdsmiljøindsatsen. To områder har fået arbejdsmiljøcertifikat, og to andre er godt på vej.

Vejle Kommune besluttede allerede i 2004 – før kommunesammenlægningen, at alle arbejdsområder i kommunen skulle arbejdsmiljøcertificeres. I dag er seniorområdet og dagtilbudsområdet certificeret, og snart får også skoleafdelingen og medarbejderne i kommunaldirektørens stabe papir på arbejdsmiljøet.

– Det har været en lang proces, og sammenlægningen i januar 2007 betød, at vi måtte revurdere økonomien i projektet (Vejle Kommune er i dag Danmarks 6. største kommune), men vi har arbejdet meget seriøst med standarden i en årrække og er kommet rigtig langt, understreger arbejdsmiljøleder Lene Palmer Christensen fra Vejle Kommunes Sundhedsafdeling.

Gode resultater

Sammen med et lille team af faste medarbejdere har hun udbredt arbejdsmiljøstandarden til alle kommunens arbejdsområder, og allerede nu kan man se gode resultater af arbejdet og certifikaterne.

– Fra starten var vores ønske at komme på forkant med arbejdsmiljøloven i stedet for at halse efter Arbejdstilsynet, når de havde påpeget mangler på vores arbejdspladser. Vi ønskede at have et højt niveau på arbejdsmiljøet, og det synes vi allerede, at vi har opnået. Vi kan se en nedgang i antallet af arbejdsulykker på seniorområdet og også en nedgang i sygefraværet, siger Lene Palmer Christensen.



»Fra starten var vores ønske at komme på forkant med arbejdsmiljøloven i stedet for at halse efter Arbejdstilsynet, når de havde påpeget mangler på vores arbejdspladser.«

Systematikken er den store fordel

Lene peger på, at den store fordel ved at arbejde hen imod en certificering er den systematik, kommunen får i arbejdsmiljøarbejdet, samt muligheden for at kunne dokumentere over for jobansøgere, borgere, myndigheder og medarbejdere, at her bliver arbejdsmiljøet taget alvorligt. Arbejdsmiljøgrupperne på de enkelte arbejdsområder får nogle gode redskaber til deres arbejde, og medarbejderne oplever, at deres arbejdsmiljø i hverdagen betyder noget for kommunen. Desuden er standarden et glimrende ledelsesredskab, der sikrer, at der løbende sker forbedringer.

– Vi kan se det på seniorområdet, som var et af de første områder, der blev certificeret af auditorerne fra Dansk Standard. Her er medarbejderne blevet mere aktive og kontakter os med ideer og spørgsmål, der vedrører arbejdsmiljøet. Vi har også udarbejdet en pjece til de ældre borgere, der forklarer, at deres hjem også er hjemmehjælperens arbejdsmiljø, og på den måde forsøger vi hele tiden at sætte fokus på det daglige arbejdsmiljø, forklarer Lene Palmer Christensen.

Hun understreger, at arbejdsmiljøteamet i Vejle Kommune har haft et fint samarbejde med Dansk Standard, og at kommunen fortsat vil øge indsatsen for at skaffe sine mere end 10.000 medarbejdere et godt arbejdsmiljø. »I

Løbesko i flere varianter, der tripper på stedet. Veste, der lyser op i mørket, og huer trukket godt ned over ørerne. **Dansk Standards løbeklub** gør klar til endnu en løbetur. Klokken er 7.30 en ganske almindelig tirsdag morgen.

Fotos af Tomas Bertelsen

LØBEKLUBBEN:

»Det er sjovere at løbe sammen«





– Det er meget sjovere at løbe sammen med andre end alene. Det hjælper enormt meget på min motivation og får mig til at udfordre mig selv mere, siger Katrine Bergh Andersen. Hun er 25 år og konsulent for uddannelse og forskning i Dansk Standard. To gange om ugen hopper hun i løbeskoene sammen med fem kolleger og bevæger sig rundt ad Dyrehavens snørklede stisystem. Turene varierer mellem 5 og 8 km. Tempoet er højt, men der er stadig overskud til snak om hverdagens store og små begivenheder. Det er, som om facaden falder, og samtalen bare glider, mens der bliver svedt sammen.

Vi har kurs mod Dyrehavens sneklædte bakker. Pulsen er høj, og frosten bider i kinderne, mens løbeskoene hamrer taktfast mod den knasende sne. Vi stopper op, da vi skal passere en større vej. Travle forretningsmænd og børn, der skal i skole, kigger ud på os fra deres varme bilsæder. Vi hopper på stedet, indtil der er fri passage, og når skovbunden, der er dækket af sne. Vi balancerer af sted og efterlader friske spor i den nyfaldne sne, mens snakken går. For Jethe Lennore, 35, betyder de to ugentlige løbeture, at hun kan holde fast i træningen, når det som nu er koldt og glat, og så er den sociale dimension vigtig:

– Løbeklubben giver mig et anderledes socialt sammenhold med kolleger; også kolleger, som jeg ellers ikke har noget at gøre med arbejdsmæssigt, fortæller Jethe Lennore, der er kommunikationskonsulent i Miljømærk-

»Det sværeste er faktisk at komme i gang med at træne og blive ved, indtil det er en naturlig del af dig. Jeg vil rigtig gerne være med til at flytte mine kollegers selvforståelse og få dem til at tro på, at de også kan løbe.«

ning Danmark. Hun kombinerer de to ugentlige løbeture med motionscenter og dans med kæresten.

Den larmende trafik har nu forladt os. Kun vores forpustede åndedræt blander sig med skovens stille morgenro. Efter en hurtig spurt op ad en lang og stejl trappe når vi stakåndede den røde låge, som åbner op for Dyrehavens sneklædte landskab. Hanne-Lise Brinch-Nielsen, 52, fortæller begejstret:

– Det gør mig til et gladere menneske, når jeg kommer ud i naturen og får frisk luft sammen med mine kolleger, fortæller hun. Hun arbejder som salgskonsulent i Dansk Standard og deltager også i den ugentlige times "Effekt" mandag eftermiddag i kantinen.

Motion på arbejdspladsen et hit

Flere og flere virksomheder er – ligesom Dansk Standard – i gang med at integrere fysisk aktivitet som en del af tilbuddene på arbejdspladsen. Løbeordninger, fitness-abonnementer og yogaklasser er ved at blive et vigtigt medarbejdergode på linje med gratis frugtordninger, sundhedsforsikringer og sund kantinemat.

– Det bliver mere og mere populært at løbe, fordi det er så nemt. Det er den ene fod foran den anden. Du er fri og uafhængig, siger Benedikte Blom, 39, der leder løbeklubben i Dansk Standard. Ud over at passe sit job som certificeringskoordinator i datterselskabet DS Certificering er hun en erfaren løber med flere maraton bag

sig. For Benedikte handler løbeklubben især om at skabe en sund virksomhedskultur:

– For mig handler det ikke så meget om træningskvaliteten, men mere om at skabe en kultur i virksomheden, hvor træning bliver en naturlig del af hverdagen, siger Benedikte Blom, der barsler med at danne et hold for nybegyndere.

– Det sværeste er faktisk at komme i gang med at træne og blive ved, indtil det er en naturlig del af dig. Jeg vil rigtig gerne være med til at flytte mine kollegers selvforståelse og få dem til at tro på, at de også kan løbe. Det handler om at sætte et mål og arbejde frem mod det. Kroppen er så nem! Hvis du træner, så bliver du bedre, fortæller Benedikte Blom.

Vi passerer et par hjorte, der flokkes ved et fodersted, mens solen kaster sine varme stråler igennem træernes kroner og rammer den knirkende sne. Kinderne er røde, og fødderne efterhånden kolde. Snakken går nu på, om der er opbakning til at gennemføre et halvmaraton i foråret. Menerne er delte. Ligesom ambitionsniveauet. Men det afholder ikke klubben fra at træne sammen.

Turen går hjemad mod Dansk Standard. Her venter en lang arbejdsdag. Ingen tvivl om, at dagens strabadser vil blive mødt med højt humør og et nyt skud energi. ➤

Det var ambitionen om at være **det bedste hospitalskøkken**, der fik Rigshospitalet til at kontakte Dansk Standard for at få rådgivning til at implementere ISO 22000 for fødevarer sikkerhed.

»Patienterne må ikke blive syge af vores mad«

I Centralkøkkenet på Rigshospitalet besluttede ledelsen i 2008 at indføre ISO 22000 for fødevarer sikkerhed. Køkkenet har cirka 120 medarbejdere og er ansvarlig for at levere mad til 120 afdelinger på hospitalet samt til andre hospitaler. Beslutningen skete efter længere tids drøftelser om, hvordan man kunne omsætte visionen om at være det bedste hospitalskøkken i Danmark i nogle ledelsesmæssige instrumenter.

Til at rådgive om implementeringen af ISO 22000 henvendte man sig til Dansk Standard, der hjalp med at kortlægge kompetencer og roller, udvikle værktøjer og gennemføre kurser og undervisning for forskellige faggrupper.

– I starten så vi ISO 22000 som et ledelsesværktøj og tænkte, at vi kunne bruge det til at arbejde på

en mere struktureret måde. Vi har med nogle af landets mest sårbare patienter at gøre, og det kan være fatalt, hvis der er en læk i vores rutiner omkring fødevarer sikkerheden. Derfor gør vi også meget for at være forudseende og udfordrer hele tiden den måde, vi håndterer vores fødevarer, og de råvarer, vi bruger, siger Anne-Lis Olsen, der har været køkkenchef på Rigshospitalet i 8 år, og som er en af de ansvarlige bag projektet.

– Allerede et år inden hindbærsagen brød ud, og Fødevarerstyrelsen udsendte en vejledning om varmebehandling af hindbær, havde vi besluttet særlige forholdsregler for brugen af hindbær. Det gælder om at se farerne, inden de opstår. Derfor er der også produkter, vi slet ikke serverer. >

»Det gælder om at se farerne, inden de opstår. Derfor er der også produkter, vi slet ikke serverer.«





Foto: Tomas Bertelsen

»...vi er sikre på, at vi ikke overser noget i en stresset situation, hvor 120 afdelinger skal involveres.«

Hånd i hanke

Projektet var forankret hos den daværende kvalitetschef og køkkenchefen, der i samarbejde med Dansk Standard formulerede en projektbeskrivelse med indlagte milestones. Et af fokuspunkterne i udviklingen af de relevante værktøjer var kortlægning af rollefordeling og kompetencer i de enkelte team. Arbejdet kunne startes rimeligt ubesværet op, fordi det ikke var drevet af udefrakommende krav eller en kritisk sag:

– Vores køkken havde og har et godt renommé og var i forvejen underlagt fødevareregionens kontrol i forbindelse med vores egenkontrol. Desuden medfører Den Danske Kvalitetsmodel også en række skærpede krav til hygiejnen, ligesom nogle danske hospitaler er akkrediteret efter Joint Commission International, der er en amerikansk certificeringsordning. Alligevel havde vi den her fornemmelse af, at vi kunne gøre

tingene mere struktureret og agere mere proaktivt.

Med projektet er der nu oprettet helt faste tilbagetrækningsrutiner, når der opdages defekte madvarer, som skal tilbagekaldes fra afdelingerne. Det kan være en yoghurt, der viser sig at indeholde for mange mælkebakterier, eller en danskvand, hvor bryggeriet meddeler, at flaskerengøring har efterladt spor af rengøringsmidler. Der er også udarbejdet en risikovurdering for mange produkter, så det er klart for alle, hvad man skal være opmærksom på ved opbevaring, tilberedning og sammensætning med andre produkter.

Vi har fået en styrepind, der giver os hånd i hanke med tilbagetrækning, så det sker efter et helt fast mønster, hvor ingen er i tvivl om deres rolle. Derfor kan tingene også foregå relativt hurtigt, og vi er sikre på, at vi ikke overser noget i en stresset situation, hvor 120 afdelinger skal involveres.

En kæp i hjulet

En økonomisk opbremsning på Rigshospitalet og barske besparelsesrunder ad 3 omgange satte imidlertid en stopper for projektet. I Centralkøkkenet undgik man at skulle fyre personale. Til gengæld var der ikke råd til at gå hele vejen til en ISO 22000-certificering.

– Der skete flere forskellige ting i den periode, som gjorde, at vi måtte indstille projektet. Dels oplevede vi ret stramme krav om at spare penge, hvor vi valgte at lade de menneskelige hensyn til personalet gå forud for at fortsætte en videre implementering af ISO 22000. Dels stoppede vores daværende kvalitetschef, der havde været en vigtig drivkraft i projektet. Det betød, at vi ikke længere havde den nødvendige opbakning opadtil i systemet. For hvorfor skulle vi være certificeret, når de andre hospitaler ikke var det?

Man har dog valgt at fastholde organiseringen, hvor et fødevarerikkerhedsteam mødes hver 14. dag og behandler emner fra ISO 22000. Lige nu gælder det bygningsvedligehold, hvor man ser på flugtveje, branddøre osv. Et eksempel på, at ISO 22000 kommer hele vejen rundt over risikovurdering af madvarer til indretning af bygningen, hvori omgangen med fødevarer finder sted. I teamet deltager en leder fra produktionen, en leder fra opvask og distribution, en kvalitetsleder og en kvalitetsmedarbejder, så man er sikker på at dække hele madens cyklus.

– ISO 22000 har ikke ændret på vores fokus om at forebygge, at patienter bliver syge af maden, når de er indlagt. Men den har gjort, at vi er mere sikre i vores sag, og at vi er bevidste om, hvorfor vi gør tingene på en bestemt måde. Og det gæl-

der for stort set alle medarbejderne, fordi vi er blevet undervist med det samme formål, men ud fra vores forskellige roller.

Resultater er i processen

Hos Dansk Standard gør fødevareransvarlig Berit Behbahani status på projektet:

– Rigshospitalet var en rigtig dejlig proces, fordi arbejdet med ISO 22000 var drevet af et engagement og en vilje til at være det førende hospitalskøkken i Danmark. Ofte ser vi, at kunder ønsker en certificering, fordi det er et leverandør- eller lovkrav. Men her var der fokus på at skabe resultater i processen, og derfor spillede alle medarbejdere med. Jeg tror, vi i fremtiden vil se langt flere, der ligesom Rigshospitalet vælger at bruge de elementer fra ledelsessystemet, der giver mening for dem, uden at have et mål om, at det skal munde ud i en certificering. »



Internationalt fødevarersekretariat på danske hænder

Danmark er blevet tildelt formandskabet og sekretariatet for den internationale ISO-komité for fødevarerikkerhed. Sekretariatet er forankret i Dansk Standard med en tæt tilknytning til udvalget for fødevarerikkerhed, styrings- og ledelsessystemer, S-378. Udvalget fungerer som styregruppe for sekretariatet og har dermed stor mulighed for at få indflydelse på de standarder, der skal udvikles.

ISO 22000, Ledelsessystem for fødevarerikkerhed, er baseret på HACCP-principperne, der ligger til grund for det lovpligtige egenkontrolprogram. Standarden danner en ramme for organisationen og strukturen i virksomheden, samler procedurer og arbejdsgange under ét system og fastlægger ansvar og kompetenceområder.

Fysisk og psykisk sundhed er i centrum, når landets institutioner udarbejder børnemiljøvurderinger. Men hvordan får man børn i treårsalderen til at sætte ord på de rammer, de dagligt bevæger sig i? I **Gentofte Kommune** har glade og sure smileyer på paptallerkener, vendespil og samtaler i små grupper gjort det muligt at forbedre den fysiske og psykiske sundhed.



Fotos af Tomas Bertelsen

Børnemiljøvurdering i institutioner:

»Her skal
være rart
at være«

Siden 2006 har regeringens lov om børnemiljø krævet, at alle institutioner udarbejder en skriftlig børnemiljøvurdering, der beskriver det fysiske miljø i dagtilbuddet. Allerede dengang var der blandt institutionsledere i hele landet store spekulationer om, hvordan man griber endnu en administrativ tung opgave smartest an i en travl hverdag, hvor der også stilles krav om, at der udarbejdes læreplaner, APV, sprogvurderinger etc.

I Gentofte Kommunes Børn, Skole & Fritidsforvaltning blev der indledt en proces i samarbejde med Dansk Standard, der skulle gøre det nemt for kommunens institutionsledere at håndtere børnemiljøvurderingen:

– Institutionslederne havde ikke en chance for at gennemskue det materiale, vi fik. Vi var derfor meget bekymrede for, at de ikke ville bruge det, og valgte at >

lave en model med nogle værktøjer, der er brugbare og nemme at gå til, fortæller konsulent i Gentofte Kommune Sam Hammershøj. Han gennemførte processen sammen med 4-5 institutionsledere og to konsulenter fra Dansk Standard.

– Vi havde behov for at kende det acceptable krav-niveau, der bør stilles til det fysiske miljø i institutionerne, og inddrog derfor Dansk Standard som ekstern rådgiver, fortæller Sam Hammershøj.

Tjeklister gør det nemt

I dag har kommunen en tjekliste og et opsamlingskema, som bliver brugt af alle kommunens institutionsledere, og som kommunen gennemgår på sit årlige tilsyn. Institutionerne arbejder ifølge Sam Hammershøj alle vidt forskelligt med materialet, men det virker:

– Vi synes, at det er et rigtigt godt produkt, vi har fået. Institutionslederne fortæller mig, at de ikke oplever børnemiljøvurderingen som en belastning, fordi vi har fået skåret indholdet til, så det giver mening for børn og voksne, og fordi de har et opsamlingsystem, der gør indsatsen meget systematisk, fortæller Sam Hammershøj.

Bag ved det færdige system ligger et års intensivt arbejde. Undervejs har arbejdsgruppen inddraget grupper af institutionsledere og børn og prøvet en række ting af i institutionerne. Det har bl.a. resulteret i mange gode ideer til at inddrage de større børn i børnemiljøvurderingen. Fx har arbejdsgruppen udviklet et vendespil med laminerede billeder af ting i børnehaverne, som børnene kan bruge til at udtrykke, hvordan de oplever huset. Gruppen har tilsvarende foreslået at anvende paptallerkener med sure og glade smileyer, som børnene kan placere forskellige steder i huset og på legepladsen, når de skal udtrykke, hvad de kan lide, og hvad de ikke kan lide.

Ka' jeg li' at være her?

Birgitta Wandborg er institutionsleder i børnehaven Børn & Miljø, der ligger i en krinkelkroget gammel rødstensvilla på en villavej over for Skovshoved Kirke. Her blev børnemiljøvurderingen taget alvorligt fra dag et:

– Som voksen skal man hele tiden tænke: Hvis jeg var barn, ville jeg så synes, at her er rart, og kunne jeg lide at være her nu? Vi har en lang tradition for børnenes medbestemmelse, og børnemiljøvurderingen passer som pædagogisk redskab godt ind i den filosofi, fordi den giver børnene mulighed for at udtrykke, hvad de egentlig synes om de fysiske rammer, de daglig bevæger sig i, siger Birgitta Wandborg, der bl.a. gav børnene paptallerkener med smileyer, da de skulle vurdere legepladsens arealer.

»Som voksen skal man hele tiden tænke: Hvis jeg var barn, ville jeg så synes, at her er rart, og kunne jeg lide at være her nu?«

Vi gjorde noget 'pronto'

Da projektet blev igangsat i Børn & Miljø, blev børnene inddelt i mindre grupper for at undgå, at de blev farvede af, hvad de andre syntes, og så de kunne komme ud med lige det, de havde lyst til. Og deres udsagn blev taget alvorligt. Der blev med Birgittas egne ord gjort noget 'pronto'. Institutionen fandt blandt andet ud af, at alle børnene foretrak rød stue. Blå stue var for stor og ikke hyggelig. Hvad skulle der til for at gøre blå stue lige så hyggelig? Det resulterede i et kunstnerisk projekt, som børnene blev inddraget i: et stort maleri, der blev lavet i fællesskab, som rummer alt i børnehaven – indendørs som udendørs, og nu hænger og lyser op på blå stue. Der blev desuden indkøbt nye blomster og lavet en tydeligere opdeling af rum i rummet. Også toiletforholdene blev der strammet op på. Her gav børnene udtryk for, at der blev tisset ved siden af, man glemte at trække ud og blev ofte forstyrret. Derfor begyndte personalet at se toiletterne efter rigtigt mange gange i løbet af dagen og sendte børn, der ønskede ro, op på førstesalens toilet.

Hvad er 'børnemiljøvurdering'?

Børnemiljøvurdering består af fire faser:

Det er op til den enkelte institution, hvordan børnemiljøvurderingen laves, og det giver en række muligheder for at tilrettelægge en arbejdsproces, som passer til stedets pædagogik, interesser og logik.

Der er fire obligatoriske faser, som børnemiljøvurderingen skal indeholde:

- › **Kortlægning**
En kortlægning skal give et overblik over det fysiske, det æstetiske og det psykiske børnemiljø. Det er tre synsvinkler, som har mange indbyrdes sammenhænge.
- › **Beskrivelse**
De områder, der skiller sig ud – positivt såvel som negativt – beskrives. Eventuelle problemer vurderes i forhold til alvor, omfang og løsningsmuligheder.
- › **Handlingsplan**
En handlingsplan skal angive rækkefølge og tidsramme for, hvordan eventuelt konstaterede problemer løses. Af handlingsplanen fremgår det, hvem der er ansvarlig for hvad, hvordan og hvornår.
- › **Opfølgning**
Der følges op på handlingsplanen både med hensyn til prioritering og gennemførelse af opgaver.



En del af hverdagen

Både forældre og børn har været begejstrede for resultaterne, og i dag er elementerne for børnemiljøvurderingen blevet en naturlig del af hverdagen i Børn & Miljø:

– Kunsten er at tilpasse børnemiljøvurderingen til sin egen pædagogiske hverdag, så den bliver en del af de øvrige ting, vi gør i hverdagen, siger Birgitta Wandborg, mens hun nikker genkendende til bunken af administrative opgaver:

– Umiddelbart virkede det jo som endnu et bureaukratisk påfund – men det fik rent faktisk et meget fint pædagogisk ansigt på grund af kommunens indsats. Vi har ikke været overladt til os selv. Kommunen og Dansk Standard har lavet et godt redskab, som jeg sammen med min sikkerhedsrepræsentant har været med til at forme. I bund og grund handler det jo om at skabe en dialog med børnene om deres rammer – værre er det ikke, siger Birgitta Wandborg og tilføjer:

– Børnemiljøvurderingen har medført, at alle institutioner får gjort noget ved deres fysiske miljø, samtidig med at der kommer et samlet fokus på, at børnene har noget at sige om det miljø, de er en del af. Det synes jeg er en stor gevinst, siger Birgitta Wandborg. >



Håndbog om børnemiljøvurdering

Når man skal udarbejde en børnemiljøvurdering, kan man benytte en række standarder som udgangspunkt for vurderingen af det fysiske miljø, fx for legetøj, legepladssikkerhed, møbler, støj, børneomsorgsprodukter, lys og indeklima.

Dansk Standard har udgivet håndbog 165 *Børnemiljøvurdering*, hvor der er uddrag af de væsentligste standarder (på dansk), og hvor der kan findes en oversigt over alle relevante standarder.

Derudover tilbyder Dansk Standard at vejlede kommuner/institutioner i udarbejdelsen af børnemiljøvurderingen – både hvad angår det fysiske, psykiske og æstetiske miljø. Vi kan tilbyde at udarbejde værktøjer til håndtering af lovgivningen og give vejledning i håndtering af de forskellige elementer, der er omfattet af loven. Fx kan vi opstille en tjekliste, som institutionen kan benytte ved gennemgangen.



A blue-toned X-ray image of a human foot and ankle, showing the bones of the foot, ankle, and lower leg. The image is positioned on the left side of the slide, with the foot pointing downwards.

Standarder kan systematisere sundheden

At sætte sundheden i system er et vigtigt element i det danske sundhedsvæsen. Derfor er sundhed også it-systemer og især kommunikationen mellem systemerne. Den stadig øgede specialisering stiller yderligere krav til, at systemerne kan kommunikere med hinanden. Velfungerende it-systemer på sundhedsområdet er en samfundsmæssig gevinst.

På sundhedsområdet har vi et væld af it-systemer, der er bundet sammen på forskellig vis. De mest centrale systemer udgør tilsammen den Elektroniske Patientjournal (EPJ). Det er imidlertid ikke lykkedes at digitalisere alle elementer tilfredsstillende og derved erstatte den traditionelle papirjournal fuldstændigt. Det er det samme billede, der stort set tegner sig over hele kloden, men det står måske ikke så slemt til, som det lyder:

– Danmark er faktisk længere fremme end de fleste andre lande på det her område. Vi er væsentlig mere digitaliserede på landsplan, end man er i USA. For eksempel er en langt større andel af vores praktiserende læger udstyret med elektroniske syste- ➤

mer, forklarer Frederik Endsleff, som er seniorarkitekt i Koncern IT i Region Hovedstaden.

Standarder kan være med til at gøre en forskel

Frederik Endsleff arbejder til daglig med udviklingen af Region Hovedstadens EPJ, og i kraft af sin baggrund (bl.a. uddannet som civilingeniør og læge) har han en dybdegående erfaring og forståelse for systemernes muligheder og begrænsninger. Han bider især mærke i, hvordan de forskellige elementer af EPJ bør tale sammen, og i særdeleshed hvordan man kan få dem til det.

– Standarder kan være med til at gøre en forskel, fordi de vil gøre det muligt, at forskellige leverandørers løsninger kan spille sammen. Ved at have et fælles fundament er det nemmere at bygge de forskellige løsninger op, så de kan supplere hinanden. Vi er ikke interesseret i at opfinde systemerne selv. Vi vil helst købe systemer, der allerede er udviklet – altså hyldevarer. Men det er nok der, det kniber, og det er her, at standarderne bør og skal spille en central rolle. Der er rigtig meget gods i de standarder, der allerede findes på det her område.

Dermed sætter Frederik Endsleff standarderne for sundhedsinformatik ind på en central plads, når det gælder udviklingen af systemerne. Og for ham er det essentielt, at man støtter den internationale standardisering og tager ansvar for at få omsat og evt. yderligere specificeret de internationale standarder til danske forhold.

– Siden kommunalreformen har man haft regionerne, som har haft meget travlt hver for sig med at konsolidere systemerne fra de tidligere amter. Set fra min stol bør man i fællesskab tage standardiseringsopgaven til sig i forhold til at lave fælles specifikationer og tage de internationale standarder og omsætte dem til danske forhold og derved lave fælles standarder på dette område. Så kunne nogle af de projekter, vi sidder med nu, også få et mere sammenhængende og homogent indhold.

Lyt til brugerne

Men det er ikke tilstrækkeligt kun at styre standardiseringen på nationalt plan oppefra uden at inddrage dem, der skal bruge systemerne i praksis, mener Fre-

»Standarder kan være med til at gøre en forskel, fordi de vil gøre det muligt, at forskellige leverandørers løsninger kan spille sammen.«

derik Endsleff og præciserer:

– Det handler om at styre it-udviklingen i sundhedsvæsenet, men man skal have øje for, at det er klinikerne og brugerne, det her i sidste ende skal servicere. Det vil sige, at vi først og fremmest skal sørge for, at klinikerne får de bedst mulige betingelser for at udføre deres arbejde. Derfor er brugerinddragelsen et vigtigt element i udviklingen af it-systemer, og Region Hovedstaden har indført en governancemodel, der sætter brugerne for bordenden og i virkeligheden giver dem lov til at bestemme.

– Vi har oprettet en række systemgrupper, hvor vi anbringer alle de forskellige systemer. Systemgrupperne har så mandat til at bestemme, hvad der skal ske af opgaver, ændringer og nye projekter inden for det pågældende område.

Enterprise Architecture

Frederik Endsleff deltager selv aktivt i standardisering af sundhedsinformatikken, da han er formand for det danske udvalg for sundhedsinformatik (SUSI) under Dansk Standard, og han har fingeren på pulsen i den europæiske standardiseringsorganisation CEN, hvor han deltager i en arbejdsgruppe. Gruppen arbejder bl.a. på en teknisk rapport *”Enterprise Architecture within health care”*, som handler om, hvordan Enter-

prise Architecture som generel metode og værktøj inden for it-branchen også med fordel kan anvendes inden for sundhedsinformatik i sammenhæng med de større standarder for sundhedsinformatik.

– Enterprise Architecture handler i bund og grund om, hvordan man forbinder forretningen med teknikken. Det gælder om at tænke tingene sammen. Indtil videre har man ofte købt et it-system på baggrund af en kravspecifikation inden for et afgrænset område, men det bliver stadig mere vanskeligt at få det hele til at hænge ordentligt sammen. Den sammenhæng skaber man ikke kun ved at forbinde det ene system til det andet, systemerne skal passe sammen på flere måder. Og det er så der, man kan bruge Enterprise Architecture som ramme og metode.

Enterprise Architecture kan kombineres med de nuværende standarder inden for sundhedsinformatik, så der er mulighed for en nyttig synergieffekt. Den omtalte tekniske rapport skal bl.a. belyse denne synergieffekt og dermed også bidrage til at perspektivere standarderne, ikke mindst med anvendelsesfokus.

Standardiseringen bør varetages af dem, der har forstand på processen

Frederik Endsleff er dybt involveret i udviklingen af standarder, og han har en helt klar holdning til, hvordan en standardiseringsproces bør faciliteres, så man opnår det bedste resultat.

– Standardisering er et konsensusprojekt, der kræver nogle lange seje træk indimellem, men kvaliteten bliver så også højere. I CEN arbejdede vi længe på HISA-standard. Vi leverede den ene kladde efter den anden, der så blev kritiseret, revideret og kommenteret på kryds og tværs. Til sidst nåede vi derop, hvor der var konsensus, og hvor indholdet var blevet rimeligt gennemprøvet.

Dette legitimerer de ofte lidt lange procedurer omkring udviklingen af standarder på internationalt plan, hvor alle de deltagende lande skal nå til enighed, før en standard endeligt kan vedtages. Men ifølge Frederik Endsleff er der ingen vej udenom, hvis man vil have en fornuftig og brugbar standard.

– Hvis man ikke følger denne spilleplan for standardiseringsarbejdet, kan man ende med at hoppe over, hvor gærdet er lavest, for nu har man arbejdet så lang tid med den her ting, så nu må det

da være en standard. Men hvis den ikke er godt nok gennemarbejdet, vil brugerne ikke tage imod den, og så kan den falde til jorden. Det kan give bagslag, udtaler Frederik Endsleff.

Den danske standardisering for sundhedsinformatik

I Danmark har vi standardiseringsudvalget for sundhedsinformatik, SUSI, som er det sted, hvor man kan mødes om standardiseringsarbejdet på det her område. Udvalget faciliteres, som mange andre standardiseringsudvalg, af Dansk Standard. I SUSI diskuteres blandt andet de standarder, der udvikles i de internationale standardiseringsorganisationer CEN og ISO.

– Der sker en masse udveksling af viden i udvalget, og det er også der, man kan få indflydelse på udviklingen af standarderne. Omvendt er SUSI også afhængig af, at der kommer input udefra.

Dermed lægger Frederik Endsleff op til, at flere aktører bør deltage i udvalget, for at SUSI kan repræsentere den samlede danske holdning på internationalt plan og i fællesskab udvikle de standarder, der bør være fundamentet for den danske sundhedsinformatik.

– Når jeg deltager i standardisering, er det, fordi man kan være med til at skubbe udviklingen i den rigtige retning – det er fremadrettet. Man kan være med til at hjælpe udviklingen på vej. Lige så snart man begynder at arbejde med informatik på en struktureret og systematisk måde, er man på vej til at arbejde med standardisering på et eller andet niveau. »



Svanen tager på vaskeri



Svanemærket står for skrappe miljøkrav, hensyn til sundhed og god kvalitet. Derved placerer Svanen sig solidt på området sundhed, hvor kunderne får et sundere alternativ, når de vælger de svanemærkede varer og leverandører.

**JEG ER SVAN' ME
MILJØBEVIDST**

Berendsen Textil Service er den første og eneste landsdækkende kæde af svanemærkede vaskerier. Vi har talt med den administrerende direktør Martin S. Christensen om, hvorfor de har valgt at vaske sammen med Svanen, og hvad de får ud af det.

Hvorfor har I som vaskeri valgt at blive svanemærket?

– Vi har en vision om at være Danmarks førende servicevirksomhed. Visionen dækker også miljø og sundhed. Allerede i 2001 blev vi certificeret efter ISO 14001 for miljøledelse, OHSAS 18001 for arbejdsmiljø og ISO 9001 for kvalitetsledelse. Næste skridt for os har derfor meget oplagt været at blive miljømærket.

Hvad får I ud af at være svanemærket?

– Rent markedsføringsmæssigt ser vi en stor fordel i Svanen. Vi oplever en genkendelighed omkring Svanen hos vores kunder. Svanen er dermed noget, som vi kan bruge over for vores kunder – og som de igen kan bruge over for deres kunder ved at vise, at de køber miljørigtigt ind og under hensyn til deres kunders eller medarbejderes sundhed.

Hvilke sundheds- og miljømæssige fordele har Svanen givet jer?

– Al vores sengelinned, håndklæder og arbejdstøj er vasket med vaskemeri, der ikke eller kun i meget begrænset grad indeholder sundhedsfarlige, miljøskadelige eller allergifremkaldende stoffer. Det giver derudover den fordel, at vores kunder i form af fx hospitaler, hoteller eller produktionsvirksomheder kan vise, at de tænker på deres kunders og medarbejderes sundhed.

»Men vi må spørge os selv, om det ikke er en markeds-mæssig ulempe IKKE at have Svanen.«

Er svanen en konkurrencefordel?

– Det er svært at sige, om Svanen direkte udgør en konkurrencefordel. Men vi må spørge os selv, om det ikke er en markeds-mæssig ulempe IKKE at have Svanen. Det tror vi. Det kan man bl.a. se ved, at en del af vores konkurrenter har haft meget travlt med selv at opnå licens til Svanen, efter at vi fik det. Derudover er der kunder, der direkte har valgt os på grund af Svanen, fx hotelkæden Scandic. Det har også stor betydning for mange af vores industrielle kunder, ikke mindst i energi-, fødevare- og medicinalindustrien.

Har det haft betydning for jeres medarbejdere, at I er blevet svanemærket?

– Ja, det synes vi. Vores medarbejdere udtrykker ofte, at det betyder meget for dem, at vi er blevet svanemærket. Det er en god historie at fortælle familie og venner. Det

kommer også til udtryk i en række afdelinger, hvor medarbejderne på deres T-shirts har fået trykt: "Jeg er svan'ne miljøbevidst". Svanemærket er blevet en del af den positive korpsånd, vi har i Berendsen.

Hvordan har jeres kunder taget imod svanemærkningen?

– Generelt oplever vi en positiv holdning omkring Svanen fra vores kunder. Men der er stor forskel på, om Svanen tillægges betydning. Generelt kan man sige, at det typisk er de større kunder, der også selv arbejder med CSR, som lægger vægt på det samme hos os som leverandør.

Hvilke ændringer har I foretaget for at blive svanemærket?

– Vores årelange arbejde med miljø og ressourcebesparelser har vist sit værd i forbindelse med ansøgning

om licens til Svanen. Vi har kun måttet foretage få ændringer i forbindelse med at blive svanemærket. Udfordringerne har primært været på kemisiden. Vores kemileverandør har nemlig måttet lave nogle ændringer, og det har medført en indkøringstid, før kvaliteten af vores vask var god igen. Men i det store og hele har det været en positiv proces med at opnå licens til Svanen. »I

Berendsen Textil Service er en landsdækkende vaskerivirksomhed, som udlejer, vasker og leverer tekstiler og hygiejneløsninger. Den har som den første og hidtil eneste i branchen svanemærket alle sine vaskerier. Berendsen har 16 svanemærkede serviceafdelinger fordelt over hele landet og ca. 1.500 medarbejdere, der servicerer samtlige brancher, eksempelvis industri- og servicevirksomheder, hoteller, restauranter, hospitaler, plejehjem og andre offentlige institutioner.

Skrappe miljøkrav, hensyn til sundhed og god kvalitet

Svanen er et nordisk miljømærke, der påvirker både produktion og forbrug i en mere miljøvenlig retning. Svanen står for skrappe miljøkrav, hensyn til sundhed og god kvalitet.

"Så selvom vi stiller skrappe miljø- og sundhedskrav, går vi ikke på kompromis med kvaliteten," siger Jeppe Frydendal, seniorkonsulent, Miljømærkning Danmark.

– Der kan være flere grunde til, at en virksomhed vælger at blive svanemærket. Det kan være, de ønsker at være i front og ser sig selv som markedsledere. Det kan også være et krav fra kunder, der ønsker en stærkere miljøprofil. Desuden er Svanen med til at profilere virksomheden, siger Jeppe Frydendal.

For blandt andet vaskerierne giver svanemærket også en økonomisk fordel, da kravene bevirker, at de sparer på vand-, el- og kemikalieforbruget. Kravene til miljømærkede produkter går altid længere end miljølovgivningen og strammes hvert 3.-5. år. På den måde sikrer man, at niveauet er i top i takt med den generelle udvikling.

Læs mere om miljømærkerne på www.ecolabel.dk

Hør mere om, hvordan I skaber en sundere arbejdsplads.

Kontakt vores konsulenter for sundhed på consulting@ds.dk

Vil du opdateres med nyheder fra Dansk Standard? Tilmeld dig vores elektroniske nyhedsbrev på www.ds.dk/nyhedsbrev

