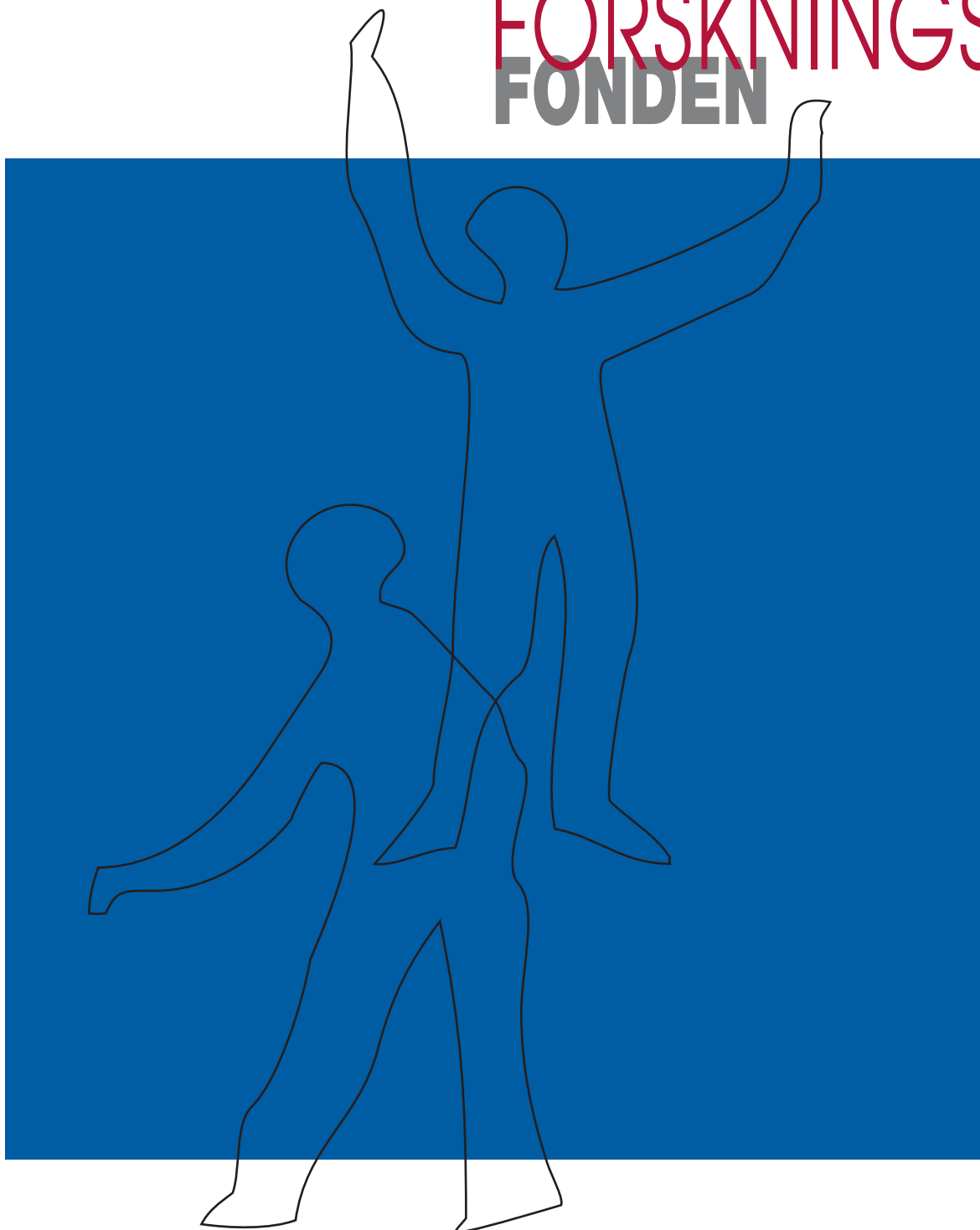



ARBEJDSMILJØ FORSKNINGS FONDEN



VIDEN ER VIGTIG
Årsberetning 2009





Artiklerne om de enkelte
forskningsprojekter udtrykker alene
forskernes synspunkter.

VIDEN ER VIGTIG

Arbejdsmiljøforskningsfonden blev oprettet i 2003 med det formål at forbedre arbejdsmiljøet og sikre, at mennesker kan forblive aktive på arbejdsmarkedet gennem et langt arbejdsliv.

Viden bliver stadig vigtigere i vores samfund på alle områder. Viden om arbejdsmiljø er også særdeles vigtig, og forskningsfonden medvirker til:

- At virksomhederne aktivt kan få den nyeste viden om, hvordan de kan skabe det bedste arbejdsmiljø og de bedste betingelser for medarbejderne og virksomhederne.
- At arbejdsmiljørådgivere har adgang til den nyeste viden, så de bedst muligt kan rådgive virksomhederne om deres arbejdsmiljø.
- At arbejdsmarkedets organisationer, myndigheder og politikere kan træffe beslutninger om arbejdsmiljøet på det bedst mulige grundlag.



Beskæftigelsesminister
Inger Støjberg

Det er med fornøjelse, at jeg med denne publikation præsenterer nogle eksempler på de resultater, der kommer ud af projekter, som fonden har støttet.

Jeg håber, at de meget forskellige projekter, der er beskrevet, giver alle brugere mere lyst til at give sig i kast med at bruge den viden, som findes på fondens hylder, og omsætte den i praksis.

Forhåbentlig kan publikationen også inspirere forskere og forskningsmiljøer til at indsende ansøgninger til nye spændende og interessante projekter.

God læselyst.

INDHOLD

Forord	1
Veje og vildveje i arbejdsmiljøindsatsen.....	4
Når IT overtager styringen	6
Når der mobbes på arbejdspladsen	8
Gruppesamtaler hjælper stressramte	10
Ondt i knæet kan forebygges	12
Bedre arbejdspladser med workspacedesign	14
Øvrige afsluttede projekter 2009	16
Fondens historie, formål og struktur.....	17
Praktiske oplysninger.....	18
Oversigt over fordeling af støtte	19
Støttede projekter 2009	20

VEJE OG VILDVEJE I ARBEJDSMILJØINDSATSEN

Overraskende få arbejds miljøforhold har direkte betydning for virksomheders bundlinje, viser stor undersøgelse. Indflydelse på arbejdsmiljøet begrænser jobflugt. Og de fleste, der skifter job på grund af dårligt arbejdsmiljø, får det bedre i det nye job.

Hvis virksomheder vil forbedre deres bundlinje, kan det betale sig at sætte ind på arbejdsmiljøfronten – men umiddelbart kun på to områder: ved at forbedre indeklimaet og ved at begrænse problemerne ved ensidigt gentaget arbejde. Derimod ser andre arbejdsmiljøforbedringer ikke ud til systematisk at have indflydelse på produktiviteten.

Det er nogle af hovedresultaterne fra forskningsprojektet Arbejdsmiljø på bundlinjen, der har sat luppen på private virksomheders arbejdsmiljøindsats.

”Enkelte arbejdsmiljøforhold har en positiv relation til bundlinjen, men for de fleste faktorer kunne vi ikke vise nogen signifikante sammenhænge. Der kan godt være andre sammenhænge, men de var ikke tydelige i vores undersøgelse,” siger projektets forskningsleder, professor Niels Westergård-Nielsen.

Arbejdet bærer lønnen i sig selv

I undersøgelsens ene del kobler forskerne data for overvågning af virksomheders arbejdsmiljøindsats med virksomhedernes regnskabsmæssige oplysninger.

Samkøringen viser også, at virksomheder med et godt indeklima tilsyneladende ikke behøver betale deres medarbejdere helt så høj løn som konkurrenterne.

”Vi fandt en lille, men signifikant effekt i tallene, der tyder på, at virksomhederne kan tillade sig at betale lidt mindre i løn, hvis de har styr på indeklimaet, så medarbejderne ikke oplever problemer med varme, kulde eller træk” siger Niels Westergård-Nielsen.

Registre afslører, om folk flytter

Den anden del af undersøgelsen fokuserer på arbejdsmiljøets betydning for, hvor længe en medarbejder bliver i virksomheden. Forskerne sammenholder her medarbejdernes egen oplevelse af arbejdsmiljøet (fra Den Nationale Arbejdsmiljøkohorte, NAK) med det faktiske flyttemønster (fra Danmarks Statistiks registre).

”Ved at bruge registerdata kan vi følge den enkelte ind og ud af forskellige virksomheder. På den måde kan vi se, hvad de faktisk gør, og sammenholde det med, hvordan de oplever arbejdspladsens arbejdsmiljø. Vi kan så at sige se, om de skifter job, hvis de ikke kan lide lugten i bageriet,” siger Niels Westergård-Nielsen.

Natarbejde øger personaleomsætningen

Undersøgelsen viser, at medarbejderne i nogen grad stemmer med fødderne. Den gennemsnitlige flytthyppe blandt de undersøgte virksomheder er 18 pct. om året, men det vokser til 29 pct., når der er tale om skifteholdsarbejde med nat-

” Hvis chefen ikke lytter, støtter og hjælper sine medarbejdere, er der fem procentpoints større risiko for, at de skifter arbejde”

skifte. Det svarer til, at det hvert år er næsten hver tredje medarbejder i nat-skiftstillinger, der holder op.

”Vi kan selvfølgelig ikke vide, hvor mange af dem, der arbejder i nat-skifte, som fra starten har tænkt, at det kun skulle være for en kort periode,” nævner Niels Westergård-Nielsen som et forbehold.

Også ensidigt gentaget arbejde, støj på arbejdspladsen og en chef, der ikke understøtter sine ansatte, kan få flere medarbejdere til at søge nyt job.

”Hvis chefen ikke lytter, støtter og hjælper sine medarbejdere, er der fem procentpoints større risiko for, at de skifter arbejde,” siger Niels Westergård-Nielsen.

Ingen andre arbejdsmiljøforhold hænger ifølge undersøgelsen påviseligt sammen med de ansattes faktiske jobflyttemønstre.

”Det kan undre, at andre fysiske faktorer som for eksempel kulde/varme og kemiske belastninger tilsyneladende ikke spiller en særlig stor rolle. Måske skyldes det, at arbejdspladserne er gode til at sikre sig imod disse gener,” antager Niels Westergård-Nielsen.

Jobflugt kan forebygges

Den gode nyhed er, at virksomheder med succes kan sætte ind over for medarbejdernes lyst til at flytte på

grund af dårligt arbejdsmiljø. Undersøgelsen viser blandt andet, at færre af de støjplagede medarbejdere skifter job, hvis ledelsen anerkender

problemet og taler med medarbejderne om det.

Også jobskifte som følge af natarbejde eller ensidigt gentaget arbejde kan til en vis grad begrænses, viser undersøgelsen. I hvert fald er personaleomsætningen lavere på de arbejdspladser, hvor medarbejderne i de udsatte job bliver involveret i planlægningen og får mere kontrol over deres eget arbejde.

”Der er helt klart en tendens til, at medarbejdernes egen indflydelse på jobbet er vigtig. Det er nemmere at acceptere skifteholdsarbejde, hvis man selv kan være med til at tilrettelægge arbejdsskemaet. Det kan i hvert fald reducere ubehaget ved nat-skiftarbejde,” påpeger Niels Westergård-Nielsen.

Problemet med dårlige chefer fandt forskerne desværre ikke nogen kur imod.



Fakta om projektet

Projektet er blevet til i et samarbejde mellem Handelshøjskolen, Århus Universitet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljøforskningsfonden har støttet projektet med 2,8 mio. kr.

Forskningsleder

Professor Niels Westergård-Nielsen, Handelshøjskolen, Århus Universitet.

Flytter nissen med?

Spørgsmålet er så, om problemerne flytter med, når medarbejderne skifter arbejdsplads, eller om det lykkes dem at få et mere tilfredsstillende arbejdsliv. Det har forskerne også undersøgt.

”Det viste sig, at en del faktisk møder de samme problemer, når de kommer til en ny virksomhed. Men langt hovedparten oplever forbedringer,” slutter Niels Westergård-Nielsen.

NÅR IT OVERTAGER STYRINGEN

It har gjort meget administrativt arbejde lettere og mere effektivt. Men medaljen har en bagside. Hvis arbejdspladserne ikke forholder sig til, hvilken rolle it skal spille, risikerer man, at der sker ændringer i kerneopgaven, som fører til meningstab og manglende engagement hos medarbejderne, og at opdelingen i mande- og kvindejob forstærkes.

Næsten hver femte lønmodtager beskæftiger sig i dag med administrativt arbejde – et område med en meget høj grad af it-anvendelse. Men arbejdspladserne stopper sjældent op og diskuterer, hvilken indflydelse it skal have på arbejdets tilrettelæggelse og på medarbejdernes kontrol over deres eget arbejde. Dermed risikerer arbejdspladsen, at det bliver it-systemerne, der overtager styringen.

Det er en af konklusionerne i forskningsprojektet Kontrolformer, køn og arbejdsmiljø i it-baseret administrativt arbejde. Projektet tager udgangspunkt i, at vi ved meget om den tekniske implementering af ny it, men meget lidt om, hvad brugen af it-systemer betyder for det psykiske arbejdsmiljø på en arbejdsplads. Derfor har forskerne i projektet interviewet 62 medarbejdere og ledere på fire forskellige arbejdspladser, to bankafdelinger (låneområdet) og to kommunale jobcentre.

Projekter viser mange gennemgående træk – både fordele og ulemper – ved den intensive brug af it. De berørte medarbejdere oplever således:

- at arbejdsprocesserne bliver mere gennemsigtige
- at de i højere grad kan tilrettelægge arbejdet selv
- at de får mere travlt
- at arbejdsgangen bliver splittet op i specialiserede bidder
- at der sker en ubevidst opdeling i mande- og kvindefunktioner
- at arbejdets kerneopgave ændrer karakter.

Fra kundefokus til specialisering

En af de store udfordringer er opsplitningen af arbejdsgangene. I bankerne bliver medarbejdere, der tidligere fulgte kunden hele vejen fra første henvendelse til underskrevet låneaftale, i højere grad specialister i ét enkelt led i processen. Den udvikling er mange medarbejdere ærgerlige over, fortæller professor Helge Hvid, forskningsleder på projektet.

”Mange bankmedarbejdere har en grundlæggende forestilling om, at kernen i deres arbejde er at hjælpe kunderne med at sikre dem en stabil økonomi. De leverer en serviceydelse og følger familier og erhvervskunder tæt fra den første kontakt, til opgaven er løst,” siger han og tilføjer:

”Når medarbejderne så fjernes fra skranken og kun skal arbejde med en lille del af den administrative procedure, forsvinder den overordnede mening let for dem. I stedet for det kundenære fokus kommer det til at handle om at nå så mange sager som muligt. Det mødte vi mange, der var meget kede af.”

Tal sammen om fordele og ulemper

Helge Hvid tegner et lignende billede af udviklingen på jobcentrene. Her oplever mange socialrådgivere, at indførelsen af it og de øgede muligheder, det giver, for at registrere og dokumentere indsatsen, fjerner tid fra samtalen med borgeren. Den samtale, som mange socialrådgivere selv opfatter som kerneopgaven i deres job.

”Men det er selvfølgelig også vigtigt for borgeren, at sagen kører hurtigt

” Men det er selvfølgelig også vigtigt for borgeren, at sagen kører hurtigt og smidigt gennem systemet, og her er it en god hjælp”

og smidigt gennem systemet, og her er it en god hjælp,” understreger Helge Hvid.

Forskernes anbefalinger handler da heller ikke om at modsætte sig it-udviklingen. Arbejdspladserne skal blot være mere bevidste om, hvad systemerne kan betyde for arbejdsprocessen og få talt om, hvilke fordele og ulemper man hver især ser i det.

”It kan bruges på mange forskellige måder. Problemet opstår først, når vi blindt indfører nye systemer uden at huske på, at vi stadig selv bestemmer, hvordan de skal bruges. Kontrol og indflydelse på eget arbejde er helt centrale aspekter for medarbejdernes psykosociale arbejdsmiljø, så det er vigtigt at være opmærksom på, hvordan ny it påvirker de to områder,” siger Helge Hvid.

Kønsopdelte job

En anden interessant observation er, at kønsstereotyperne lever i bedste velgående på de danske arbejdspladser. To tredjedele af de ansatte i administrativ sagsbehandling er kvinder – også på arbejdspladserne i projektet, hvor forskerne gennem interviewene konstaterede følgende udbredte kønsopfattelse:

- Kvinder er perfektionistiske, sikkerhedsorienterede og drager omsorg både for arbejdspladsen og for deres familie.
- Mænd er mere udadvendte, risikoorienterede, teknologisk interesserede og har den primære rolle som forsørger.

Denne underforståede forestilling om, hvad mænd og kvinder er gode til, kom til at spille en central rolle, da arbejdspladserne indførte nye it-systemer og dermed fik mulighed for at omstrukturere funktioner og sætte dem sammen til nye job.

Forskerne konstaterer, at det umærkeligt blev brugt til at skabe nye job, som passer til henholdsvis de mandlige og kvindelige kønsstereotyper. Særligt i bankerne blev kønsarbejdsdelingen skærpet, så sagsbehandlingen i stigende grad blev varetaget af kvinder, mens erhvervskundesælgerne var mænd.

”Det er slående, at ledelserne ikke tænker mere over, at de omstrukturerer i retning af mere rene mande- og kvindejob. Det går jo stik imod bankernes egen politik om en mere ligelig kønsfordeling,” siger Helge Hvid.

Han anbefaler, at ledelser, samarbejdsudvalg og andre fora for dialog bruger mere tid på at diskutere, hvad der bestemmer deres reelle kønsfordeling – også i forhold til ændringer i anvendelsen af it.

”En hvilken som helst ændring i arbejdets organisering giver mulighed for at sætte spørgsmålstejn ved den eksisterende arbejdsdeling. Det er en anledning, de danske arbejdspladser kan blive bedre til at gribe, hvis de gerne vil ændre ved kønsarbejdsdelingen,” siger han.



Fakta om projektet

Projektet er blevet til i et samarbejde mellem Institut for Miljø, Samfund og Rumlig Forandring/-Center for arbejdsmiljø og arbejdsliv, Roskilde Universitet og SFI, Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

Arbejds miljøforskningsfonden har støttet projektet med 3,2 mio. kr.

Forskningsleder

Professor Helge Hvid,
Roskilde Universitetscenter.

Forskerne bag projektet har desuden udgivet bogen It, køn og psykisk arbejdsmiljø i administrativt arbejde, som indeholder en række anbefalinger og opmærksomhedspunkter knyttet til brugen af IT i administrativt arbejde.

NÅR DER MOBBES PÅ ARBEJDSPLADSEN

Mobning blandt kolleger trives på de danske arbejdspladser. I grelle tilfælde kan mobning føre til alvorlige stressreaktioner og sygdom. Et stort forskningsprojekt har afdækket job-mobningens omfang, årsager og konsekvenser.

”Vores undersøgelse viser, at mennesker, der bliver mobbet, reagerer kraftigt både fysisk og psykisk”

Blikke, der udveksles i det skjulte. Snak, der forstummer, når man kommer ind i lokalet. Overdreven overvågning eller konstant kritik. Mobning på arbejdspladsen kan antage mange forskellige former. Fælles for dem er, at det er voldsomt opslidende for den, det går ud over.

Godt otte procent af den arbejdende befolkning er udsat for en eller anden form for mobning på deres arbejdsplads inden for et år. De fleste oplever kun mobning ind imellem, mens problemet forekommer på ugentlig basis for knap to pct.'s vedkommende.

Det viser det treårige forskningsprojekt Mobning og chikane på arbejdspladsen. Projektets forskere har gennemført en spørgeskemaundersøgelse på 60 arbejdspladser og samlet yderligere data ind i en række delprojekter, blandt andet fra fem casearbejdspladser, hvoraf tre var præget af mobning.

Projektets data viser, at mobningen hverken tager hensyn til køn eller alder. Men ufaglærte og faglærte rammes noget hyppigere end gennemsnittet. Her er andelen af mobbede på henholdsvis 10,7 pct. og 9,5 pct. Kun én ud af 20 ledere er udsat for mobning i løbet af et år.

Bag tallene for mobningens udbredelse gemmer sig et urovækkende billede af dens konsekvenser. De mobbede medarbejdere udpeger selv følgende handlinger som de værste:

- Deres meninger og synspunkter bliver ignoreret.
- Der bliver råbt af dem.
- De bliver pålagt en uoverkommelig arbejdsbyrde, opgaver med urimelige mål og tidsfrister eller arbejde under deres kompetence-niveau.
- De forholdes information, der er væsentlig for, at de kan udføre deres arbejde.

Den slags handlinger kan blive til mobning, hvis de gentages hyppigt og over længere tid, og hvis den udsatte medarbejder ikke rigtig formår at forsvare sig imod dem.

Alt det, der ikke bliver sagt

Casestudierne, der blev gennemført af ph.d.-studerende Caroline Maier, viser store forskelle i mobbeadfærd, organisationskultur og ledelse de fem arbejdspladser imellem.

På de arbejdspladser, hvor mobningen florerede, var kommunikationen ikke klar, men foregik ofte via skjulte signaler og ikke-tydelige hentydninger.

Forskningsleder på hele projektet, lektor Annie Høgh forklarer det sådan:

”De mobbede medarbejdere oplevede en hverdag med stikpiller og en fornemmelse af, at der blev sagt ting mellem linjerne, som de ikke kunne afkode. Budskaber, som kun de indviede kunne forstå.”

”Man kan også forestille sig situationer, hvor der bliver grinet af en kol-

lega. På overfladen virker det nok venligt og uskyldigt, men bagefter sidder vedkommende tilbage med fornemmelsen af at have været til grin – uden helt at vide hvorfor. På den måde foregår mobningen ofte under en blank social overflade,” siger hun.

Forskelle i syn på magt og konflikter

Også magtstrukturerne er markant forskellige på de nærstuderede arbejdspladser. På mobbe-arbejdspladserne er magtdynamikken destruktiv og handler mest om at forhindre hinanden i at opnå mål og ønsker. Helt modsat arbejdspladserne uden mobning, hvor magtforskellene mellem medarbejderne både er anerkendte og respekterede.

”Der er tydelige forskelle i arbejdsmiljøet på de to typer arbejdspladser. På de gode arbejdspladser er ledelsen klar og tydelig i sin facon, medarbejderne bakker hinanden op, og der ligger ikke konflikter og lurer lige under overfladen,” siger Annie Høgh. Netop opfattelsen af konflikter udpeger hun som en anden interessant forskel:

På arbejdspladserne med mobning og negativ adfærd forventer medarbejderne, at konflikter skal løses ved at ”tale tingene igennem” i fællesskab. På de velfungerende arbejdspladser ønsker man ikke at tærskelangbalm på konflikterne i plenum. Hvis nogen har problemer, konfronterer de deres ”modpart” direkte og forsøger at nå til enighed.

Fra mobning til dårligt helbred

En del af forskningsprojektet fokuserer på de mobbedes helbred.

Udgangspunktet er, at mobning kan sidestilles med at blive udstødt fra fællesskabet og dermed udfordrer helt fundamentale sociale behov hos de mobbede. De oplever ikke at høre til i gruppen, de har ikke kontrol over, hvordan de interagerer



Fakta om projektet

Projektet er blevet til i et samarbejde mellem Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Sociologisk Institut på Københavns Universitet samt rådgivningsvirksomheden CRECEA.

Arbejdsmiljøforskningsfonden har støttet projektet med 8,8 mio. kr.

Forskningsleder

Lektor Annie Høgh, under projektet ansat på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, nu ansat på Institut for Psykologi, Københavns Universitet

med deres omgivelser, og de mister deres selvagtelse. Fortsætter mobningen over en længere periode, kan de mobbede til sidst resignere og føle sig hjælpeløse og uden værdi.

Undersøgelsen viste, at mobbede medarbejdere generelt sover dårligere og har et dårligere selv vurderet helbred end andre. Interessant er det, at også vidner til mobningen oplevede disse tendenser – dog i mindre grad end de mobbede. Endelig havde medarbejdere, der oplevede at blive mobbet ”månedligt” eller ”af og til”, 60 procent flere sygedage end de ikke-mobbede.

”Vores undersøgelse viser, at mennesker, der bliver mobbet, reagerer kraftigt både fysisk og psykisk. I grelle tilfælde kan de opleve at være i konstant alarmberedskab. Det tærer så meget på kroppens kræfter, at den til sidst ikke kan mere,” siger Annie Høgh.

Mange mobbeofre formår ikke at lukke af for de ubehagelige episoder, de oplever. Oplevelserne bliver ved med at dukke op i tanker og mareridt. For at kunne leve med mobningen, ender nogle mobbede med at påføre sig selv en slags følelsesløshed.

”Så bliver det hele ligegyldigt for dem, og de formår hverken at føle glæde eller sorg. Det er meget alvorligt og kan sammenlignes med den form for posttraumatisk stresssyndrom, som rammer folk, der lider af krigstraumer,” siger Annie Høgh.

Mere viden efterlyses

Forskningsprojektet slår fast, at mobning på arbejdspladsen er et alvorligt problem – både for den enkelte og for arbejdspladsen som helhed. Spørgsmålet er, om mobning kan mindskes gennem mere viden om mobningen og et øget kendskab til metoden der kan forebygge den.

For at besvare det spørgsmål har projektets forskere fulgt analyserne op med forskellige former for intervention på arbejdspladserne: foredrag, kurser, dialogmøder og skriftlig information. Især foredraget om mobning er blevet meget positivt modtaget.

”Alle arbejdspladser har fremhævet foredraget som noget, de kunne bruge. Det tyder på, at der er brug for helt basal viden om problemet og om at få talt om, hvad det handler om,” slutter Annie Høgh, som stadig er i gang med at indsamle materiale til og evaluere denne sidste del af undersøgelsen.

GRUPPESAMTALER HJÆLPER STRESSRAMTE

Arbejdsrelateret stress er en af det moderne arbejdslivs værste kilder til sygefravær. Ny forskning viser, at kognitiv gruppeterapi med andre stressramte kan ruste den enkelte bedre til at takle stressende krav og relationer i jobbet.

De senere år er arbejdet gradvis blevet mere fleksibelt og grænseløst. Samtidig har der under højkonjunkturen været fuld tryk på kedlerne og mange steder mangel på arbejdskraft. Bagsiden af medaljen er, at sygefraværet sideløbende er steget markant, og at arbejdsrelateret stress tegner sig for en stadig større del af sygemeldingerne. Nogle vurderer, at helt op mod 10-12 pct. af befolkningen i øjeblikket kan være ramt af stress.

Det bedste er selvfølgelig at forebygge stress. Men for dem, der er eller bliver ramt, er der måske nu hjælp på vej. I et forsøg på at reducere både stresssymptomer og sygefravær har forskningsprojektet Midler mod Arbejdsrelateret stress nemlig udviklet og afprøvet en ny kognitiv behandlingsmodel for arbejdsstressramte. Og metoden ser ud til at virke: Deltagernes oplevelse af stress falder markant under behandlingen.

Høj selvoplevet stress

Alle deltagerne i projektet var enten sygemeldte på grund af stressrelaterede symptomer eller tæt på at blive det. Derfor var de blevet henvist til Arbejdsmedicinsk Klinik på Århus Universitetshospital, hvor projektet foregik. Ved lodtrækning fik halvdel af gruppen tilbud om straks at gå i gang med et tremåneders behandlingsprogram. Den anden halvdel fik tilbudt en ventelisteplads.

Inden lodtrækningen vurderede samtlige deltagere deres eget stressniveau og evne til stresshåndtering.

Der blev brugt en såkaldt PSS-10 (Perceived Stress Scale), som via ti spørgsmål måler, hvordan man har haft det inden for de sidste fire uger. Hvor ofte man fx har været ude af stand til at koncentrere sig om væsentlige ting eller haft svært ved at håndtere personlige problemer.

For at have et standardniveau at vurdere ud fra, er denne skala tidligere blevet afprøvet på en midtjysk befolkningsgruppe. Sammenligningen med midtjyderne viste, at deltagerne i projektet virkelig var en stresset gruppe. Deres selvoplevede stressniveau svarede til de 10 pct. mest stressede i sammenligningsgruppen.

Efter tre måneder blev PSS-10-undersøgelsen gennemført igen med et positivt resultat for den del af gruppen, der var kommet i behandling med det samme.

”Stressniveauet for behandlingsgruppen lå fortsat over det midtjyske gennemsnit, men betydeligt under deres eget startniveau – og også under ventelistegruppen. Det tyder på, at de i løbet af behandlingsperioden begynder at se den samme problemstilling med nye øjne,” siger projektets forskningsleder, ph.d. Morten Willert.

Om glasset er halvt fyldt eller halvt tomt, kan med andre ord afhænge af øjnene, der ser:

”For deltagerne handler det om, at de har det svært på arbejdet, men vælger at fokusere på det, de kan, i stedet for det, de ikke kan. De siger til sig

”Undersøgelsen viste hverken tendens til forhøjet blodtryk eller et højt kortisolniveau. Det kom bag på forskerne”

selv, at de er på rette vej. At de godt nok ikke er på fuld kraft endnu, men at det dog er bedre at komme på arbejde noget af tiden frem for at blive helt væk,” forklarer forskningslederen.

Ingen tydelige fysiologiske tegn

Deltagerne blev også udsat for en indledende fysisk undersøgelse af højde, vægt og blodtryk samt blodprøve og konditest. Undersøgelsen viste hverken tendens til forhøjet blodtryk eller et højt kortisolniveau. Det kom bag på forskerne.

”Både blodtryk, fedtprocent, sukkerindhold og kortisolniveau lå generelt inden for normalområdet. Det overraskede os, for vi havde regnet med, at de fysiologiske stressmarkører ville være mere udtalte. For eksempel havde vi forventet, at langvarig stress ville være forbundet med forhøjet blodtryk,” siger Morten Willert. Han udelukker dog ikke, at andre målemetoder eller undersøgelser kunne have givet andre resultater.

Over perioden flyttede de fysiologiske parametre sig heller ikke på en måde, der kan tilskrives behandlingen. Til gengæld rapporterede de deltagere, der var i behandling, at de kom til at sove bedre, og de vendte også hurtigere tilbage til arbejdet end ventelistegruppen. Ydermere havde virkningen holdt sin effekt, da den blev målt igen tre måneder efter behandlingens ophør.

Spejler sig i gruppen

Selve behandlingen bestod i at mødes i grupper otte gange over tre

måneder – i tre timer hver gang. Udgangspunktet for møderne var kognitiv terapi. Det vil sige, at deltagerne lærte om stressreaktioner og psykologiske processer, og de blev undervist i at tænke på andre måder.

”De fik værktøjer til at planlægge deres tid, og blev opfordret til at søge råd og vejledning, prioritere og sige fra. At sige nej er en social færdighed, som de færreste af dem var trænet i at bruge. Derfor arbejdede vi med katastrofetanker – med alt det frygtelige, de forestillede sig, der ville ske, hvis de sagde nej til en opgave. Heldigvis oplever langt de fleste, at virkeligheden slet ikke lever op til forestillingerne, når de prøver at sige fra over for deres leder eller kollega,” fortæller Morten Willert.

Han fremhæver desuden gruppedynamikken som en stor fordel for netop denne gruppes deltagere, fordi de lærte meget af at lytte til hinandens erfaringer.

”De stressramte, som vi så, er typisk dem, der virkelig yder meget på en arbejdsplads. Dem, der sørger for, at opgaverne bliver løst, og at tingene fungerer. Men det har de svært ved selv at se, når først stressen har ramt dem, og de ofte føler sig ramt af mindreværd og magtesløshed omkring deres egen arbejdsindsats. I den situation er det rigtig godt for dem at møde andre, som ligner dem, og opleve, at de er superkompetente personer, som også er nødt til at erkende deres egne begrænsninger,” siger Morten Willert.



Fakta om projektet

Projektet er udarbejdet af Arbejdsmedicinsk Klinik, Århus Universitetshospital.

Arbejds miljøforskningsfonden har støttet projektet med cirka 3,3 mio. kr.

Forskningsleder

Ph.d. Morten Willert,
Arbejdsmedicinsk Klinik på
Århus Universitetshospital.

En del af en pakke

At gruppesamtaler i tre timer ad gangen ikke er løsningen for alle, ved Morten Willert godt. Derfor anbefaler han også, at der udarbejdes en decideret stresspakke til arbejdsstressramte. En pakke, hvor de kognitive gruppesamtaler blot udgør ét tilbud blandt flere.

”Vores grupper bestod mest af kvinder i omsorgsfag, og det ser ud til, at mange af dem reagerer godt på denne type behandling. Men andre har måske brug for et mere individuelt forløb, mens atter andre vil have glæde af træning og fysisk aktivitet. Der er ikke én rigtig måde at håndtere stress på, så tilbuddene skal skrues sammen, så der er noget for alle,” siger Morten Willert.

ONDT I KNÆET KAN FOREBYGGES

Mange gulvlæggere døjer med smertefulde knæproblemer. For første gang har et forskningsprojekt nu afdækket præcis, hvad de fejler. Den nye viden kan bruges til at forbygge problemerne og til at målrette lægens undersøgelser af dårlige knæ.

Gulvlæggere må ofte ned i knæ for at udføre deres arbejde. Faktisk sidder mange af dem på hug eller ligger på knæ i op til halvdelen af deres arbejdstid. Det belaster knæene i en grad, så risikoen for at udvikle slidgigt, meniskskader og væskeansamlinger i knæet forøges væsentligt, viser forskningsprojektet Knæsygdomme blandt nuværende og tidligere gulvlæggere.

Det aktuelle projekt bygger videre på resultater fra tidligere, der viser, at op mod 90.000 ansatte i bygge- og anlægssektoren regelmæssigt belaster deres knæ i det daglige arbejde. Ansatte i netop bygge- og anlægssektoren oplever flere problemer med knæene end faggrupper, hvis knæ ikke udsættes for belastninger i arbejdet.

”Vi har kendt til sammenhængen mellem arbejdsstillinger og knæproblemer i flere år, men vi har manglet viden om præcis, hvilke sygdomme der opstår i knæet,” siger ph.d. og forskningsleder på projektet, Søren Rytter.

”Nu har vi både brugt røntgen, MR-scanninger, kliniske undersøgelser og spørgeskemaer til at undersøge knæsygdommens natur og på den måde fået en meget større viden om de typiske problemer for personer med knæliggende arbejde,” siger han.

Slidgigt, meniskskader og cyster

De nærgående undersøgelser har bekræftet en tidligere fundet sammen-

hæng mellem knæliggende arbejde og øget forekomst af slidgigt i knæets store ledkammer. Som noget nyt er det også blevet undersøgt, om knæliggende arbejde giver større risiko for at udvikle slidgigt i området lige bag knæskallen.

”Intuitivt kunne man godt forvente, at der ville være sådan en sammenhæng, men vores projekt viste, at det ikke er tilfældet,” siger Søren Rytter. Resultatet kan forklares med knæets biomekanik.

”Det viser sig, at når man ligger på knæ, bliver trykket i det store kammer bag i knæet faktisk større end trykket bag selve knæskallen. Så dette er en mulig forklaring på, at vi ikke ser flere med slidgigt i området lige bag knæskallen.”

En anden interessant opdagelse er den signifikante sammenhæng mellem det knæliggende arbejde og udviklingen af meniskskader og cyster, hvilket ikke tidligere er blevet undersøgt med MR. Også meniskskader og cyster opstår oftest bag i knæet.

”Det er meget spændende, fordi man tidligere har troet, at skaderne ville opstå fortil i knæet. Det er også her, mange har smerter. Med den nye viden kan lægerne bedre fokusere deres undersøgelser på de rigtige steder. For selv om smerterne mærkes fortil, kan problemet altså godt sidde bag i knæet,” siger Søren Rytter.

”For gulvlæggerne viste generne sig at fortsætte, selv efter de forlod erhvervet. Det tyder på, at det er uoprettelige skader, og at skaderne risikerer at sætte ind på et tidligt tidspunkt,”

Uoprettelige skader

Tidligere undersøgelser har tydet på, at knæliggende arbejde kan medføre en større risiko for længerevarende sygdomsmeldinger – og i værste fald tidlig tilbagetrækning – fra fag, som ofte kræver knæ- eller hugsiddende arbejdsstillinger. Den aktuelle undersøgelse af gulvlæggere bekræfter dette, idet en del flere gulvlæggere forlod faget over en 10-årig periode pga. knæproblemer end tilfældet var i en gruppe grafikere, der blev fulgt i samme periode.

”For gulvlæggerne viste generne sig desuden at fortsætte, selv efter de forlod erhvervet. Det tyder endnu engang på, at der er tale om uoprettelige skader, og at skaderne risikerer at sætte ind på et tidligt tidspunkt,” siger Søren Rytter. Han opfordrer derfor arbejdspladserne til i højere grad at forebygge knæproblemerne.

Ved at bruge et nyudviklet system, hvor gulvlæggerne får trykfølsomme sensorer på knæene, kunne forskerne vise, at særligt arbejdsprocesser som limning og kravlende bevægelser skaber meget store ydre trykbelastninger sammenlignet med andre knæliggende stillinger. Søren Rytter anbefaler derfor at sætte særligt ind på disse områder.

Stå op i stedet

Efterfølgende har en anden forsker arbejdet videre med, hvordan knæskaderne kan forebygges. Og med gode resultater.



Fakta om projektet

Projektet er blevet til i et samarbejde mellem Arbejdsmedicinsk Klinik på Regionshospitalet Skive, Radiologisk Afdeling og Arbejdsmedicinsk Klinik på Århus Universitetshospital og Ortopædkirurgisk Afdeling på Regionshospitalet i Viborg.

Arbejds miljøforskningsfonden har støttet projektet med 1,3 mio. kr.

Forskningsleder

Ph.d. Søren Rytter, under projektet ansat ved Arbejdsmedicinsk Klinik på Regionshospitalet Skive, nu ansat på Ortopædkirurgisk Afdeling, Hospitalsenheden Vest.

”En del af gulvlæggernes arbejde kan faktisk udføres stående. Med det rigtige værktøj kan man både lime, spartle og svejse gulvene i lodret position. Det vil virkelig aflaste gulvlæggernes knæ,” siger Søren Rytter om resultaterne af forskerkollegaens arbejde.

Men den generelle oplevelse er også, at det er svært at ændre på indgroede vaner på arbejdspladsen. Mestre kan være tilbageholdende, fordi de er bekymrede for, at det vil forlænge arbejdsprocessen, hvis gulvlæggerne står op.

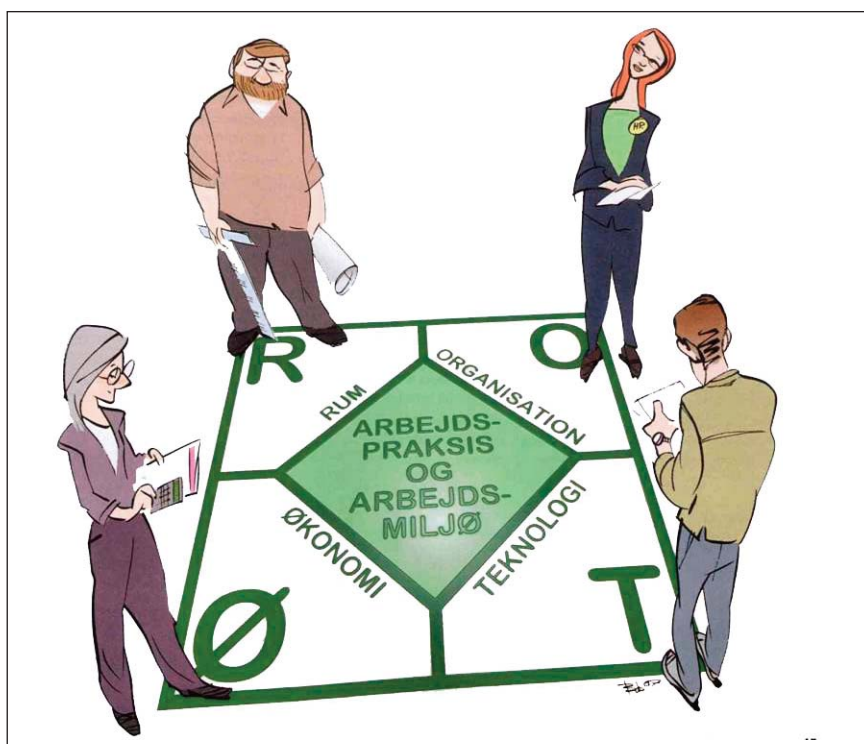
”Det kan vi til en vis grad tilbagevise. For når der er tale om gulve i store haller, har vi set, at man kan gøre det hurtigere med de opretstående metoder end med de traditionelle knæliggende. En anden indvending har været, om det ikke blot flytter problemet, så gulvlæggerne får ondt i skulder og nakke i stedet. Men det kan vi også tilbagevise. Hvis de vel at mærke bruger redskaberne på den rigtige måde,” siger Søren Rytter.

BEDRE ARBEJDSPLADSER MED WORKSPACE DESIGN

Når virksomheden bygger om, flytter eller anskaffer ny teknologi, bør den lytte til medarbejdernes forslag og indvendinger fra begyndelsen. Det giver både sundere og mere effektivt indrettede arbejdspladser, viser nyt forskningsprojekt.

Det gør noget ved en arbejdsplads, når virksomheden flytter om, køber nye maskiner eller indfører nye produktionskoncepter. For arbejdspladsen er en organisme, hvis forskellige dele er indbyrdes forbundet, så forandringer ét sted får konsekvenser på andre områder. Og alle ændringer får direkte eller indirekte indflydelse på arbejdsmiljøet – til det bedre eller til det værre. Uden betydning er det aldrig.

Den indsigt er udgangspunktet for forskningsprojektet Intervention i teknologiske og organisatoriske forandringer i tre sektorer: Workspace Design, som arbejder ud fra en model, hvor arbejdspladser består af fire hjørner eller områder: rum, teknologi, organisation og økonomi. Se figur.



”I en forandringsproces er det vigtigt at have øje for alle fire hjørner, fordi de gensidigt påvirker hinanden, og de har alle indflydelse på arbejdsmiljøet,” siger lektor Ole Broberg, forskningsleder på projektet, som i daglig tale gik under det kortere navn Workspace Design eller blot WSD.

Balance mellem aktørerne

For at forebygge arbejdsmiljøproblemer er det vigtigt, at aktører fra alle fire hjørner mødes og taler sammen, når der er optræk til forandringer. Ellers risikerer man, at hver enkelt aktør blot fokuserer på sit eget hjørne og ikke på den arbejdspraksis og det arbejdsmiljø, der skabes i samspillet mellem de fire hjørner, fremhæver projektets forskere.

”Man bør tilstræbe en balance mellem hjørnerne, så det ikke kun er økonomifolkene eller teknikerne, der sætter dagsordenen for forandringen. Derfor skal man inddrage repræsentanter fra alle områder tidligt i forløbet,” siger Ole Broberg og tilføjer:

”Også medarbejderne skal inviteres med, så de tidligt får en ejerskabsfølelse til processen. På den måde kan man undgå, at medarbejderne modarbejder forandringen, fordi de føler sig sat uden for indflydelse. Desuden er det helt afgørende at trække på deres detailviden om arbejdsflow og -processer.”

Brugerinddragelse gav ny løsning

De praktiske værktøjer i WSD-projektet er afprøvet på tre arbejdspladser: en hospitalsafdeling, en offentlig

”Vi havde stor glæde af at lade medarbejderne forestille sig, hvordan arbejdet med de nye maskiner ville blive”

forvaltning og en produktionsvirksomhed.

Forskerne nåede længst med produktionsvirksomheden, som stod over for at skulle indføre nye maskiner og indrette produktionshallen anderledes. Eksterne ingeniører havde lavet to forskellige forslag til, hvordan hallen kunne indrettes. Men da medarbejderne kom ind over, endte det med en helt tredje løsning.

”Medarbejderne, der skulle bruge maskinerne, kunne simpelthen se nogle uhensigtsmæssigheder både i forhold til arbejdsflowet og det fysiske arbejdsmiljø, som ingeniørerne ikke havde tænkt på. Så det endte med en indretning, der både var sundere for medarbejderne og mere effektiv for produktionen,” fortæller Ole Broberg. Han fremhæver, at det sparer virksomhederne for mange omkostninger at fange den slags på tegnebrættet i stedet for at skulle lave det om bagefter.

Spil, simulering og 3D-modeller

Dialogen om indretningen af den nye maskinhal foregik primært på fire halvdagsworkshops, hvor både produktionsledelse, operatører og de to ingeniører, der var i gang med projekteringen, deltog. WSD-teamet styrede workshopperne og inddrog blandt andet uvante metoder som designspil og simulering.

”Vi havde stor glæde af at lade medarbejderne forestille sig, hvordan arbejdet med de nye maskiner ville

blive. Ved at simulere og visualisere arbejdet blev det mere tydeligt, hvad der skulle ændres. Og med design-

spillet sikrede vi os, at alle kom til orde,” forklarer Ole Broberg.

Forskerne brugte også billeder og tredimensionelle modeller, hvor man kunne flytte rundt på indretningen.

”Det er vigtigt at bruge metoder, som er nemme at arbejde med, for medarbejderne kan have meget svært ved at forholde sig til en flad arkitekttegning. Men med billeder, spillebrikker og 3D-modeller kan de bedre se indretningen for sig og dermed selv være med til at designe det nye,” siger Ole Broberg.

Trænede andre rådgivere i WSD

For at få projektets grundtanker og resultater i spil på flere arbejdspladser udbød forskerne bag WSD også træningsforløb for arbejdsmiljørådgivere og andre interesserede. Deltaerne, der kom fra virksomheder, som stod foran forandringer, blev trænet i de metoder og fremgangsmåder, som WSD brugte på de tre casearbejdspladser.

”Det kunne både handle om forandringer i fysisk/ergonomiske forhold, om kemiske belastninger og om det psyko-sociale arbejdsmiljø. Det væsentlige er at forsøge at undgå dårlige arbejdsmiljøforhold for den medarbejder, der skal betjene en ny maskine, sidde i en ny bygning eller arbejde i et nyt team. Dårligt arbejdsmiljø skaber jo både problemer for den enkelte, for arbejdspladsen og i yderste konsekvens for samfundet,” siger Ole Broberg.



Fakta om projektet

Projektet er blevet til i et samarbejde mellem Institut for Produktion og Ledelse på DTU, Center for Designforskning, Teknologisk Institut/Arbejdsliv samt arbejdsmiljørådgiverne Crecea og Arbejdsmiljø København.

Arbejdsmiljøforskningsfonden har støttet projektet med 3,5 mio. kr.

Forskningsleder

Lektor Ole Broberg, Institut for Produktion og Ledelse, Danmarks Tekniske Universitet.

ØVRIGE AFSLUTTEDE PROJEKTER I 2009

Grænseløst arbejde, stress, søvn og privatliv

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
Projektleder Karen Albertsen.

Projektets formål er at skabe viden om under hvilke omstændigheder grænseløst arbejde fører til stress, søvnproblemer og ubalance mellem arbejde og privatliv og under hvilke omstændigheder det fører til arbejdsglæde og overskud i privatlivet. Hensigten er at bidrage til udvikling af viden baserede interventioner samt anbefalinger på området.

Det gode arbejdsklima

Arbejdsmedicinsk Klinik Århus.
Projektleder Jens Peter Bonde

Projektets formål er at karakterisere arbejdsklimaets betydning for sygefravær og psykiatrisk sygelighed. Projektet tager afsæt i, at sygefravær er et udtryk for adfærd, der udover helbredsforhold bestemmes af samfundsmæssige forhold, holdninger og arbejdsmiljø.

En registerundersøgelse af 40.000 amtskommunalt ansatte på sygehuse, daginstitutioner, socialforvaltninger, ældrepleje, sporveje og administration kobles med sygefraværdata og sygelighedsdata men henblik på at analysere sammenhængen mellem arbejdsklima og sygefravær og i hvilket omfang bestræbelser på at forbedre arbejdsklimaet forebygger sygefravær.

Risiko for kræft ved metalsvejsning

Kræftens Bekæmpelse.
Projektleder Johnny Hansen

Projektets formål er at undersøge betydningen af ultrafine partikler for udviklingen af kræft, hjerte og lunge lidelser ved opfølgning af en veldefineret kohorte af svejsere i hhv. almindeligt og rustfrit stål indsamlet i 1986.

Smerter i bevægeapparatet og modificerende faktorer for tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

Institut for Folkesundhed, Københavns Universitet.
Projektleder Finn Diderichsen

Formålet er på grundlag af registerdata longitudinelt at studere effektmodifikationer angående relationen mellem smerter/sygdom i bevægeapparatet tidlig tilbagetrækning

fra arbejdsmarkedet. Blandt de effektmodificerende faktorer nævnes fysisk og psykosocial exponering, som er blevet målt ved selvrapporing

Sikkerhed i design og planlægning af produktionssystemer

Institut for Produktion og Ledelse, DTU.
Projektleder Ole Broberg

Projektet vil bidrage til forebyggelse af arbejdsulykker gennem forskning og intervention i de processer, hvorigennem produktionssystemer designes og planlægges. Projektet omfatter analyse af eksisterende viden på området, et retrospektivt studie af en designproces samt undersøgelse af og intervention i tre fremtidige designprocesser. Projektet er særdeles relevant for forebyggelsen af arbejdsulykker og lægger at bidrage med ny viden på området.

Epidemiologisk registerundersøgelse af metallisk kviksølvs skadevirkninger

Statens institut for folkesundhed.
Projektleder Knud Juel

Formålet med projektet er at undersøge:

- om tandlæger og klinikassistenter sammenlignet med relevante kontrolgrupper har flere neurologiske lidelser målt ved hospitalsindlæggelser, en øget dødelighed eller en øget forekomst af sclerose
- om kvindelige tandlæger og kvindelige klinikassistenter har flere spontane aborter
- om kvindelige tandlægers og kvindelige klinikassistenters børn har en øget forekomst af spastisk lammelse, lavere fødselsvægt, mindre hovedomfang eller er hypopigere piger eller har flere misdannelser
- om kvindelige tandlægers og kvindelige klinikassistenters drengebørn har en lavere intelligens.

Arbejdsmedicinske udredninger

Sammenhæng mellem kronisk bronkitis og forskellige former for fysiske og kemiske påvirkninger på arbejdet

Aalborg sygehus.
Projektleder Øjvind Omland

FONDEN

FORMÅL OG STRUKTUR

Fonden blev etableret med satspuljeaftalen for 2003 som en udmøntning af de anbefalinger, som Arbejdsministeriets udvalg om Arbejdsmiljøforskning gav i deres rapport fra 2001. Der er hvert år siden 2003 tilført ekstra midler.

Som led i satspuljeaftalen for 2009 er fonden blevet permanentgjort med en årlig bevilling på 50 mio. Arbejdsmiljørådet har siden fondens oprettelse hvert år tilført 10 mio. til fonden. Fonden råder derfor for øjeblikket over ca. 60 mio. hvert år.

Fondens formål

Fonden støtter forskning og udvikling i arbejdsmiljø med henblik på at forebygge og begrænse udstødning af personer fra arbejdsmarkedet på grund af nedslidning, arbejdsulykker, arbejdsbetingede lidelser mv.

Fondens struktur og opbygning

Fonden er under Beskæftigelsesministeren. Fondens arbejde varetages af tre udvalg. Fondens daglige sekretariatsbetjening varetages af Arbejdstilsynet.

Det Strategiske Arbejdsmiljøforskningsudvalg består af 9 medlemmer. Formanden udpeges af beskæftigelsesministeren. De øvrige 8 medlemmer af udvalget udpeges af Arbejdsmiljørådet.

De nuværende medlemmer af udvalget er:

Kontorchef Per Malmros,
Arbejdstilsynet (formand)
Arbejdsmiljøkonsulent Malene Salskov Amby,
Ledernes Hovedorganisation
Konsulent Charlotte Bredal,
Fag og Arbejde
Advokat Hanne Lindberg Greisen,
Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgivere
Specialkonsulent Rita Jensen,
Personalestyrelsen
Chefkonsulent Lisbeth Kjersgård,
Danmarks Jurist- og Økonomforbund
Konsulent Signe Kofoed,
Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd
Konsulent Sven-Peter Nygaard,
Dansk Arbejdsgiverforening
Konsulent Niels Sørensen,
Landsorganisationen i Danmark

Det Videnskabelige Arbejdsmiljøforskningsudvalg består af 7 medlemmer udpeget af Beskæftigelsesministeren efter indstilling fra Det Strategiske Forskningsråd.

De nuværende medlemmer af udvalget er:

Professor, dr.med. Jens Peter Bonde,
Arbejdsmedicinsk Klinik, Bispebjerg hospital (formand)
Verksamhetschef, överläkare Maria Albin,
Universitetssygehuset, Lund
Institutbestyrer, Professor, ph.d. Bente Elkjær,
Danmarks Pædagogiske Universitets-skole
Professor, mag.scient.soc. Elsebeth Lyng,
Københavns Universitet
Professor, cand.polit. Per Kongshøj Madsen,
Aalborg Universitet
Professor, ph.d. Reiner Rugulies,
Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
Professor, dr.med. Jørgen Winkel,
Gøteborg Universitet

Udvalget for Udvikling og Udredning består af 5 medlemmer udpeget af Beskæftigelsesministeren.

De nuværende medlemmer er:

Forskningsleder, mag.scient.soc. Anders Rosdahl,
Socialforskningsinstituttet (formand)
Projektkoordinationschef, ph.d. Elsa Bach,
Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
Overlæge, dr. med. Niels Ebbelhøj,
Arbejds- og miljømedicinsk klinik, Bispebjerg Hospital
Professor, Institutdirektør Per Langaa Jensen,
Danmarks Tekniske Universitet
Gruppeleder, arkitekt, ph.d. Susse Laustsen,
COWI A/S

PRAKTISKE OPLYSNINGER

Fondens uddeling af midler

Fonden uddeler alle midlerne i åben konkurrence. Det Strategiske Arbejdsmiljøforskningsudvalg indstiller en rullende strategi for forskning og udvikling i arbejdsmiljø til Beskæftigelsesministerens godkendelse. Strategien indeholder målsætninger om de overordnede, prioriterede temaer for forskning og udvikling i arbejdsmiljø. På baggrund af denne strategi besluttet de konkrete temaer som fonden ønsker at støtte. Fonden indkalder ansøgninger i åbne opslag, hvor temaerne er beskrevet. Fonden har to faste ansøgningsrunder hvert år: 1. marts og 1. september. Ved særlige behov kan der være flere ansøgningsrunder.

I fondens nuværende strategi for 2009-2010 er beskrevet 7 temaer, som fonden ønsker at støtte. Temaerne slås op en gang årligt. Temaerne vil være de samme i 2011.

Overskrifterne på disse temaer er:

1. Viden og handling – virkemidler i arbejdsmiljøet
2. Støjbelastninger i arbejdsmiljøet
3. Smerter og sygdomme i bevægeapparatet
4. Psykisk Arbejdsmiljø
5. Et nyt arbejdsliv: Nye ledelses- og organisationsformer samt ny teknologier
6. Stoffer og materialer
7. Arbejdsulykker

Se mere om fondens strategi, temaer og opslag på www.at.dk/forskningsfonden

Fra ansøgning til bevilling

Grundlaget for fonden er adskillelse af den forskningsfaglige kvalitetsvurdering fra den samfundsmæssige relevansvurdering.

Den faglige kvalitetsvurdering foretages af henholdsvis Det videnskabelige Arbejdsmiljøforskningsudvalg (der fungerer som et rådgivende underudvalg til Det Strategiske Forskningsråd) og Udvalget for Udvikling og Udredning.

Relevansvurderingen foretages af Det Strategiske Arbejdsmiljøforskningsudvalg blandt de ansøgninger som er fundet tilstrækkeligt fagligt kvalificerede. Dette udvalg indstiller til Beskæftigelsesministeren hvilke ansøgninger, som skal imødekommes.

Der går normalt ca. 3 måneder fra ansøgningsfristens udløb til ansøgerne får svar på om deres ansøgning er imødekommet.

Se mere om opslag, ansøgninger og procedure for vurdering på www.at.dk/forskningsfonden

Støtte til projekter i perioden 2003-2009

Fra fondens start i 2003 til udgangen af 2009 er der i alt givet støtte for 354 mio. kr. til 121 projekter. Ved udgangen af 2009 var der 84 igangværende projekter. 37 projekter er afsluttet. Der er yderligere oplysninger om alle afsluttede og igangværende projekter på www.at.dk/forskningsfonden

Fondens sekretariat:

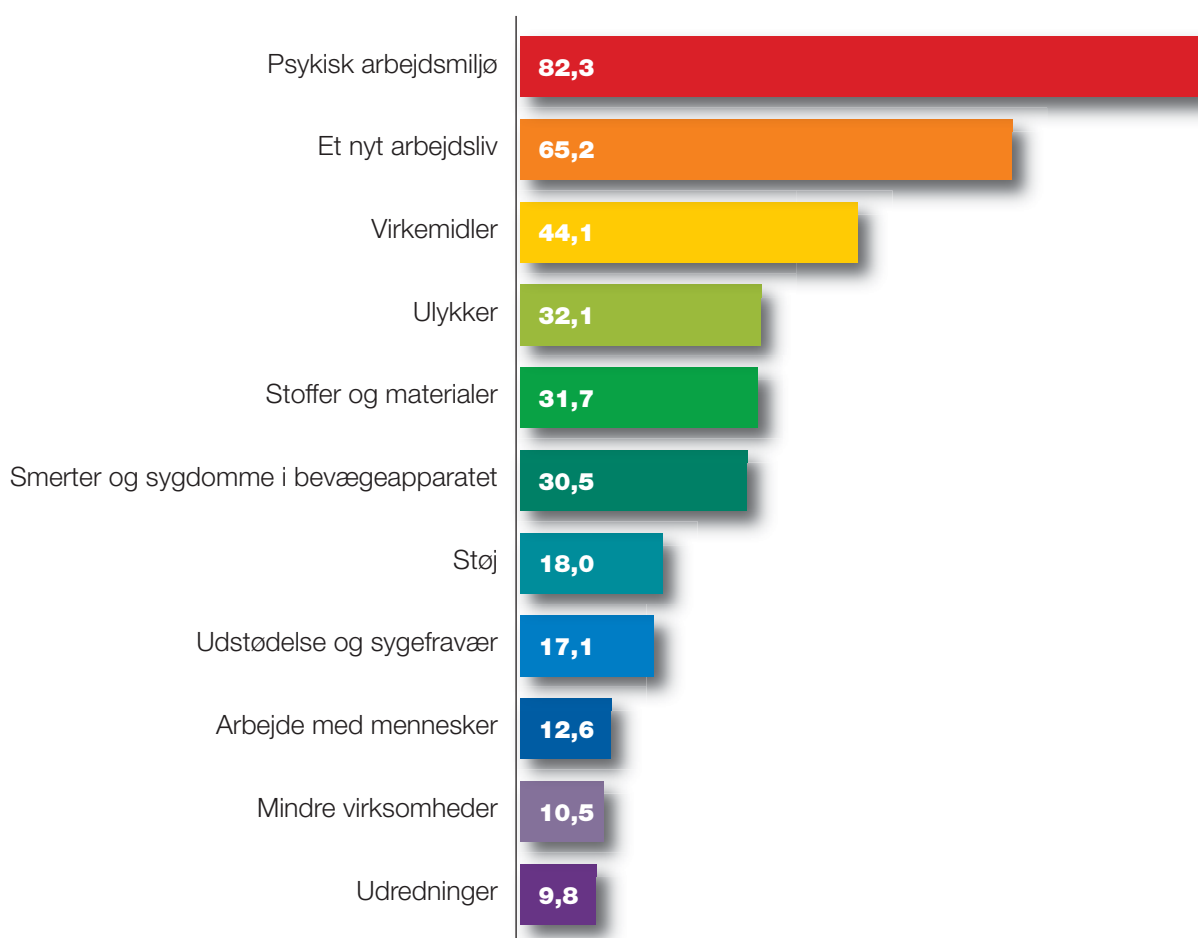
Chris Bahne
Telefon 72 20 87 04
e-post chba@at.dk

Torben Grønnebæk
Telefon 72 20 87 13
e-post tog@at.dk

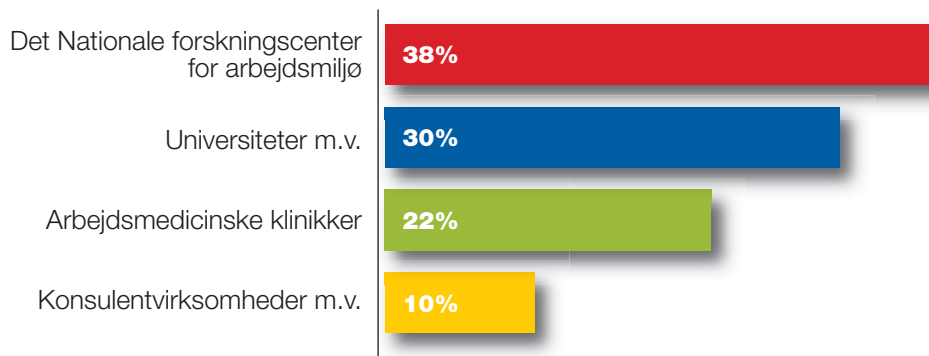
Zane Evkovski
Telefon 72 20 87 12
e-post ze@at.dk

Fra fondens start i 2003 til udgangen af 2009 er der i alt givet støtte for 354 mio. kr. til 121 projekter.

Støttens fordeling på temaer, i millioner kroner



Samlet støtte fordelt på institutions/organisationstyper

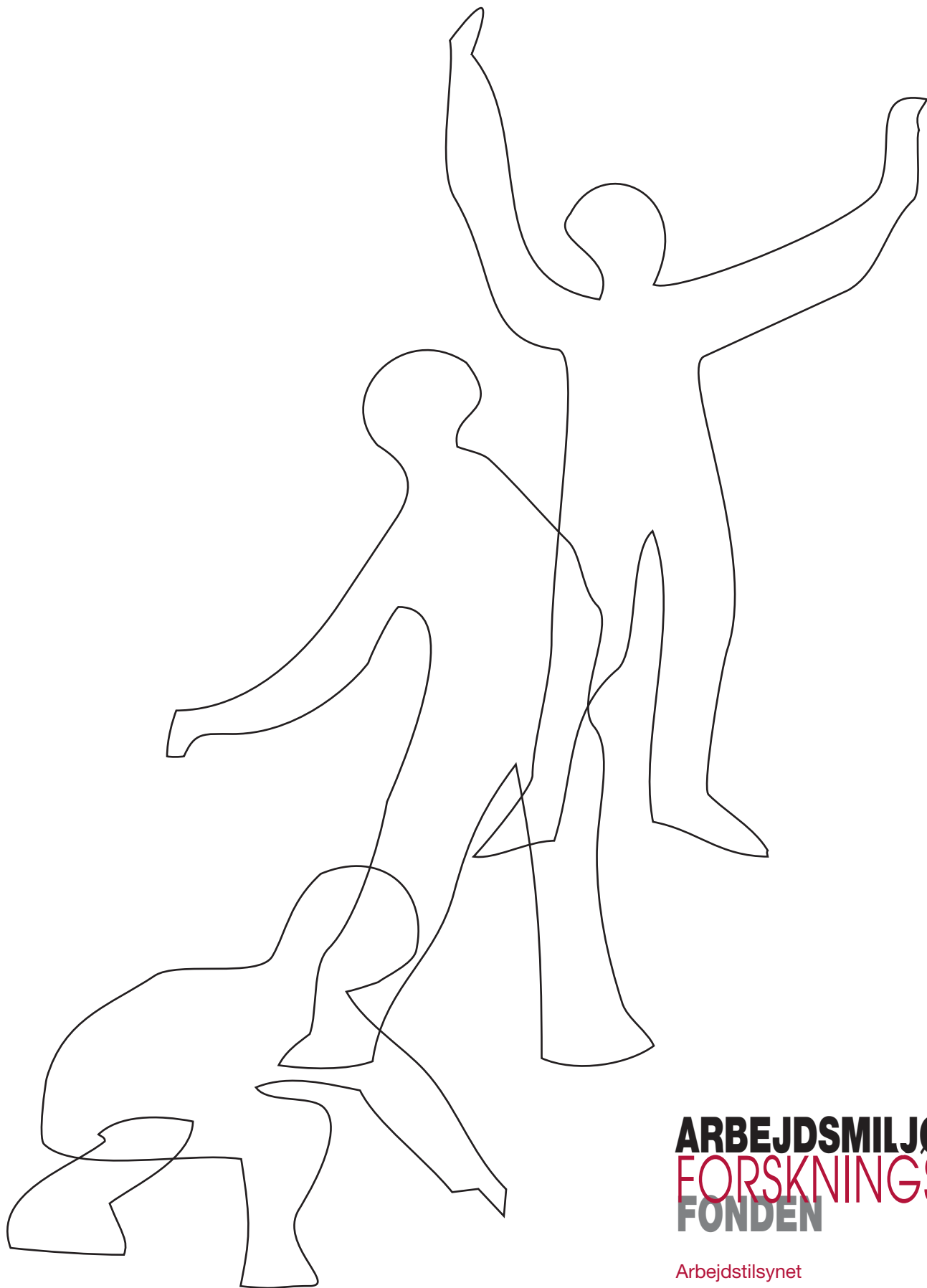


SAMTLIGE STØTTEDE PROJEKTER 2009

Titel og ansøger	Støtte i mio. kr.
Longitudinelt risikoværktøj for sygefravær Ansøger: Folkesundhedsvidenskab, KU	2,4
Arbejdsliv efter hjertesygdom Ansøger: Arbejdsmedicinsk Klinik Herning	1,0
Udredning af krydsfeltet mellem Human Ressource Management (HRM), arbejdsmiljø og arbejdsliv Ansøger: Copenhagen Business School	0,5
Arbejdsmiljøhensyn i projektering og planlægning Ansøger: Institut for Planlægning, innovation og ledelse, DTU	3,8
Støj og stress i storrumskontorer Ansøger: NFA	2,7
Effektvurdering af intervention rettet mod belastningsreduktion og genoptagelse af arbejde Ansøger: Arbejdsmedicinsk Klinik Herning 1 ph.d.	1,6
Positive tilstande i arbejdet Ansøger: NFA	1,6
Attraktive arbejdspladser for aktive seniormedarbejdere Ansøger: NFA	2,8
Arbejdsmiljøproblemer og konflikthåndtering på specialpædagogiske tilbud Ansøger: Institut for Sociologi, Socialt arbejde og Organisation, Aalborg Universitet	2,4
Vold på Arbejdspladsen Ansøger: Arbejdsmedicinsk Klinik Herning 1 ph.d.	3,4
Fysiologiske biomarkører for kronisk stress Ansøger: Arbejdsmedicinsk Klinik Hillerød 1 ph.d.	1,6
Kollektiv stress Ansøger: Arbejdsmedicinsk Klinik Herning 1 ph.d.	1,6
Et nyt redskab til at måle arbejdsevnen både i klinisk arbejde og på befolkningsniveau Ansøger: Folkesundhedsvidenskab, KU	2,9
Manifestation, årsagsmekanismer samt progression af smerter i bevægeapparatet hos computerbrugere Ansøger: Institut for Sundhedsvidenskab og Teknologi, Aalborg Universitet	2,0



Arbejds miljø og muskuloskeletalt helbred – en dansk forskningsdatabase Ansøger: Arbejdsmedicinsk Klinik Århus	0,7
Arbejdsrelaterede risikofaktorer for operationskrævende skulderlidelser i Danmark Ansøger: Arbejdsmedicinsk Klinik Århus ½ ph.d.	2,3
Q-feber i graviditeten og føtale konsekvenser Ansøger: Arbejdsmedicinsk Klinik Herning 1 ph.d.	1,6
Resultatmålingers betydning for det psykiske arbejdsmiljø i den offentlige sektor, Ansøger :Syddansk Universitet, Inst. f. Statskundskab	3,4
Participatorisk intervention baseret på kognitiv teori til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø Ansøger: NFA	3,9
Redskaber til standardiseret kortlægning af allergifremkaldende og hudirriterende kemiske stoffer Ansøger: Gentofte Hospital, Dermatologisk afd.	1,5
Luftvejseffekter af sprayprodukter til overfladebehandling og imprægnering, Ansøger: NFA	4,4
Organisk støv i væksthusegartnerier – et helbredsproblem? Ansøger: Arbejdsmedicinsk Klinik Odense 1 ph.d.	2,7
Salmonella, Yersinia og Campylobacter i graviditeten og føtale konsekvenser - tillægsbevilling Ansøger: Arbejdsmedicinsk Klinik Herning	0,4
Sikkerhedskultur og anmeldepraksis på danske skibe i Dansk Internationalt Skibsregister Ansøger: Center for Maritim Sundhed og Sikkerhed	2,8
Maskulinitet og arbejdsulykker Ansøger: Institut for Sociologi, Socialt arbejde og Organisation, Aalborg Universitet 1 phd inkluderet	4,0
Arbejdspladsen og det psykosociale arbejdsmiljøets betydning for livsstil Ansøger: NFA 1 ph.d.	1,8
Øvrige	0,3



**ARBEJDSMILJØ
FORSKNINGS
FONDEN**

Arbejdstilsynet
Juni 2010

Tryk: Datagraf
Interview: Klartekst aps

