

NANOTEKNOLOGI
Nanoteknologi kan bli den neste industrielle revolusjonen. Men den teknologiske utviklingen er kommet lenger enn forskningen på hvilke effekter nye nanopartikler har på arbeidstakernes helse.

SIDE 3

DEN GODE ARBEIDSPLASSEN
– FINNES OPPSKRIFTEN?
Arbeidet oppleves av mange som en viktig og riktig del av livet – det handler ikke bare om å produsere eller levere noe, men å gi livet et meningsfylt innhold.

SIDE 5

Nummer 2 / 2005
ISSN 0806-3648

Arbeid og helse



Nanoteknologi og arbeidsmiljø



Forsidefoto: Nanorør, Piotr Rotkiewicz, www.pirx.com

Arbeid og helse

ISSN 0806-3648

Utgiver: Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)

Adresse: Postboks 8149 Dep 0033 OSLO

Besøksadresse: Gydas vei 8, Marienlyst

Tlf 23 19 51 00

www.stami.no

Ansv. redaktør: Hege Njaa Rygh

Tlf 23 19 51 64

Epost hnr@stami.no

Red. sekretær: Norunn K. Torheim

Epost webred@stami.no

Design: Tank Design – www.tank.no

Trykk: Løren Grafisk AS

Opplag: 4.500

Materiellfrist til neste nummer er 15. august 2005.



Statens
arbeidsmiljøinstitutt

LEDER

Smått og stort

La oss begynne i det små. I arbeidsmiljøsammenheng er det ikke alltid slik at smått er godt. Små partikler trenger dypere ned i lungene enn store partikler. Samme stoffmengde får større og større overflate jo finere oppdelt den er – et kilo melis har enormt større partikkeloverflate enn et kilo sukkerbiter. Derfor kan små partikler gi sterkere kjemisk påvirkning; det er simpelthen så mye større kontaktflate enn fra større partikler. Dette blir mye partikkelsnakk, men innånding av små partikler – støv eller væskedråper – er simpelthen en vesentlig sak i forhold til arbeidsmiljøet. Og STAMI har god kompetanse på prøvetaking og forskning rundt dette. Nyeste internasjonale bekymring – som vi skal vite å håndtere om det viser seg å være forskbare problemstillinger til stede – gjelder mulig arbeidsmiljøvirkning av nanoteknologi. Når det gjelder nåværende bruk av nanoteknologi, er det svært mye som loves – og svært lite som har nådd industriell skala. Så vi får se!

Fra smått i konkret forstand til stort i billedlig sammenheng: Stort hadde det vært om vi kunne levere en sikker oppskrift på den gode arbeidsplass; en arbeidsplass som forebygger sykdom og fremmer god helse, for å sitere fra STAMIs visjon. Mye er utforsket når det gjelder å forebygge sykdom, vi vet stort sett hvordan risikofaktorer av kjemisk/

fysisk natur kan håndteres. Men å få arbeidsplasser til å bli direkte helsefremmende, er en forskningsoppgave som i internasjonal sammenheng bare så vidt er påbegynt. Europeiske nettverk finnes for erfaringsutveksling på feltet, og det er samlet mange eksempler på arbeidsplasser som får folk til å trives. Men den gode forskning er ennå litt famlende; kanskje er det like vanskelig som å finne oppskriften på det gode liv. Forskning pågår i alle fall, og det er store politiske forventninger til dette feltet.



Trygve Eklund

Direktør Trygve Eklund.

Foto: Tor Richardsen/Scanpix

Effekter av nye nanopartikler på arbeidstakernes helse

Nanoteknologi kan bli den neste industrielle revolusjonen. Men den teknologiske utviklingen er kommet lenger enn forskningen på hvilke effekter nye nanopartikler har på arbeidstakernes helse. I dag har vi begrenset kunnskap om eksponering for og mulige helseeffekter av spesialdesignede nanopartikler.

Tekst: Norunn K. Torheim

De som jobber i nanoteknologirelatert industri kan bli eksponert for unikt designede materialer med andre fysiske, kjemiske og biologiske egenskaper enn hittil kjente materialer. Det finnes liten kunnskap om hvilken effekt de nye nanopartiklene har på arbeidstakernes helse. Det som finnes av kunnskap, er stort sett basert på arbeidsmiljø- og luftforurensningsstudier av ultrafine partikler og tradisjonelle nanopartikler. Dette er partikler som har tilsvarende størrelser som de nye nanopartiklene (se faktaboks).

Mulige helseeffekter

Eksponeringsstudier for ultrafine partikler med lav løselighet, har vist at inhalasjon av disse partiklene fører til kraftigere betennelser (inflammasjon) i lungevev enn inhalasjon av større partikler av samme stoff, noe som indikerer at de små partiklene er mer skadelige. Det er sannsynlig at den store overflaten i forhold til volum og masse av partiklene er ansvarlig for disse virkningene. På grunn av de inflammatoriske reaksjonene kan partiklene påvirke hjerte- og karsystemet.

Ultrafine partikler kan også tas opp gjennom hud og lungevev inn i blodbanen og derfra transporteres videre til andre organer i kroppen. Dyrestudier har vist at partiklene kan hope seg opp i indre organer.

Luftforurensningsstudier har vist at økt partikkelkonsentrasjon i luften er direkte koblet til økt dødelighet og flere dødsfall på grunn av hjerteinfarkt og slag. Arbeidsmiljøstudier har vist at de som har jobbet med carbon black, en type sort pigment brukt i gummiindustri og trykking som inneholder tradisjonelle nanopartikler, har doblet risiko for å dø av

lungekreft og økt dødelighet på grunn av KOLS (kronisk obstruktiv lungesykdom) og hjertekarsykdommer.

Karbon-60-nanopartikler (også kjent som buckyballer eller fotballmolekyler) har vist seg å gi hjerneskader hos fisk. Dyreforsøk har også vist at karbonnanorør som er ett av de nye nanomaterialene, er mer skadelig for lungene enn carbon black og kvarts (SiO_2). Karbonnanorørens likhetstrekk med asbestfibre gjør at det kan være grunn til å være spesielt oppmerksom på disse nanopartiklene.

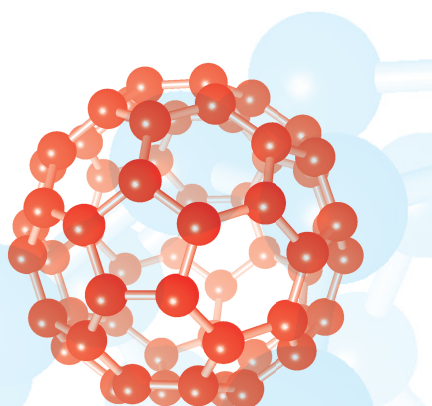
På grunn av det brede spekteret av nanopartikler med individuelle egenskaper, er det ikke mulig å si generelt hvilke skadelige effekter nanopartiklene har på oss mennesker. Hver enkelt nanopartikkeltype må undersøkes for seg.

Beskyttelse av arbeidstakeren

Så lenge helseeffektene av nanopartiklene er ukjent, kan det være fornuftig å jobbe etter føre-var-prinsippet og prøve å minimalisere eksponeringen for nye nanopartikler. Nanopartikler er så små at de oppfører seg som gass som lett spres i luften. Ved fastsettelse av eventuelle grenseverdier for eksponering for nanopartikler vil det sannsynligvis være viktigere å se på overflateareal per volumenhet luft framfor å se på støvmasse per volumenhet luft.

Arbeidsmiljøforskning

– Når det gjelder eventuelle helseeffekter for arbeidstakere som eksponeres for nye nanopartikler, kan vi se på det som en forlengelse av det vi allerede vet om ultrafine partikler. Det er ikke sikkert at forskjellen mellom menneskeskapte og naturlig forekommende partikler i utgangspunktet vil være så veldig stor, sier STAMIs direktør Trygve Eklund.



Buckyball – C₆₀, 0,7 nm i diameter. Kulene representerer karbonatomer. Illustrasjon: Ole Bjørn Karlsen, Kjemisk institutt, Universitetet i Oslo.

STAMI har allerede undersøkt forekomst av ultrafine partikler i arbeidslivet og denne forskningen vil trolig være nyttig som grunnlag for hvordan man skal se på nye nanopartikler, mener Eklund. – I dag er det ikke nok underlagsmateriale til å sette i gang egne studier av helseeffekter som følge av eksponering for nye nanopartikler, sier Eklund.

Kilder:

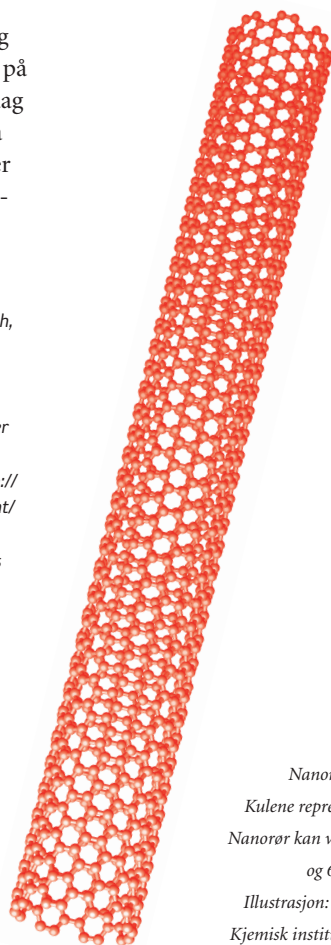
National Institute of Occupational Safety and Health, NIOSH <http://www.cdc.gov/niosh/topics/nanotech/>.

Arbejdsmiljøinstituttet, AMI <http://www.ami.dk/nanoteknologi>.

Rapport fra Norges forskningsråd: «Nanoteknologier og nye materialer: Helse, miljø, etikk og samfunn – Nasjonale forsknings- og kompetansebehov.» http://www.forskingsradet.no/CSStorage/Flex_attachment/Nanoetikkrapport.pdf.

Helland, Å, *Nanoparticles: A Closer Look at the Risks to Human Health and the Environment: Perceptions and Precautionary Measures of Industry and Regulatory Bodies in Europe, IIIIEE Reports 2004:5*, Lund Universitet, Sverige.

[http://www.iiiee.lu.se/Publication.nsf/\\$webAll/D9CA9F1E83E4FA12C1256F9D00539C39/\\$FILE/Asgeir%20Helland.pdf](http://www.iiiee.lu.se/Publication.nsf/$webAll/D9CA9F1E83E4FA12C1256F9D00539C39/$FILE/Asgeir%20Helland.pdf)



Nanorør, ca. 2 nm i diameter.
Kulene representerer karbonatomer.
Nanorør kan være 100 ganger sterkere
og 6 ganger lettere enn stål.
Illustrasjon: Renie Birkedal Nielsen,
Kjemisk institutt, Universitetet i Oslo.

Den gode

«Lediggang er roten til alt ondt». «Arbeidet adler mannen» Det finnes mange uttrykk for at arbeid i seg selv har verdi. Arbeidet oppleves også av mange som en viktig og riktig del av livet – det handler ikke bare om å produsere eller levere noe, men å gi livet et meningsfylt innhold.

Tekst: Hege Njaa Rygh

FAKTA

NANOTEKNOLOGI

Nano kommer fra gresk og betyr dverg. I dag brukes det som prefiks for en milliarddel.

1 nanometer = 10^{-9} meter = 1 milliondels millimeter.

Nanoteknologi omfatter design, fremstilling, manipulasjon og bruk av materialer, komponenter og systemer på nanometerskala. Her manipulerer man materialer på atom- og molekylnivå, noe som gir mulighet for å lage materialer og strukturer med unike fysiske, kjemiske og biologiske egenskaper.

Bruksområder:

Nanoteknologi brukes blant annet innen elektronikk, medisin, overflatebehandling, katalyse og materialteknologi. Bruk av nanoteknologi kan gi oss kraftigere datamaskiner, sterkere materialer, renere energikilder, bedre metoder for å dosere medisin og bedre metoder for å diagnostisere og behandle sykdommer.

NANOPARTIKLER

Partikler som er mindre enn 100 nm.

På denne størrelsesorden begynner egenskapene til atomene på overflaten å dominere over egenskapene til atomene inne i partiklene.

Ulike grupper av nanopartikler:

Ultrafine partikler: kommer fra menneskeskapte kilder (biprodukt i for eksempel dieseleksos og stekeos) eller fra naturlige kilder (for eksempel fra vulkaner og skogbranner).

Tradisjonelle nanopartikler: dannes for eksempel ved termisk bearbeiding av materialer, har vært brukt i flere tiår i kjemisk industri og polymerindustri, har mindre definert størrelse og form enn nye nanopartikler.

Nye nanopartikler: partikler som er konstruert ved å bygge med atomer og molekyler for å få materialer med bestemte egenskaper, form og størrelse.

Størrelsesordener:

Atomer	0,2 nm
DNA-tråder	2,5 nm i diameter
Røde blodceller	7000 nm i diameter
Hårstrå	80 000 nm i diameter

FAKTA

SYKEFRAVÆRET GÅR NED

Det totale sykefraværet falt med 24,7 prosent i siste kvartal 2004. Nedgangen ses i alle fylker i landet, og i alle næringer, spesielt i industri og bygg- og anleggsbransjen. Menn har nedgang i sykefraværet fra 6,9 prosent til 5,2 prosent, kvinner har en nedgang fra 10,3 prosent til 7,9 prosent. Det er også en nedgang i det legemeldte fraværet på 20 prosent. Aller størst nedgang har legemeldt fravær i virksomheter som har hatt avtale om inkluderende arbeidsliv over lengre tid.

Kilde: Trygdeetaten

arbeidsplassen – finnes oppskriften?

Begrepet arbeid har ulikt innhold for ulike mennesker og refererer seg også til forskjellige aktiviteter. For de fleste er arbeidet likevel noe man tenker på som en eller annen lønnet form for ytelse eller aktivitet. Det er ikke alltid like lett å skille arbeid fra andre aktiviteter. Arbeidet kan være slitsomt, men også engasjerende, lønnet, men også basert på frivillighet. Måten arbeidet mestres på av arbeidstakerne bestemmes i stor grad av hvordan arbeidssituasjonen oppfattes av den enkelte.

Men hva kan karakterisere en god arbeidsplass? Hva skal til for at arbeidsplassen oppleves som god og meningsfylt? Finnes det en oppskrift?

Arbeid og helse har stilt noen fagpersoner spørsmål om hvilke faktorer som kan ha betydning for om arbeidsplassen oppleves som god.

Arbeidsmiljøarbeid er ikke skippertak

– Hvis jeg skal ta utgangspunkt i psykologiske jobbkrav er det viktig at de ansatte opplever muligheter for medvirkning og egenaktivitet. Dette sier *Kirsti Jacobsen*, rådgiver på STAMI. – Det er også viktig med muligheter for variasjon og læring og å se arbeidet sitt som en del av en sammenheng. Opplevelsen av egenkontroll kombinert med krav som oppleves som mulig å mestre eller som det er mulig å strekke seg mot, har stor betydning. Motsatt er liten kontroll over eget arbeid kombinert med krav som er vanskelig å etterkomme, ikke gunstig, sier Jacobsen.

– Å være synlig er viktig, mener hun. Det samme er det å få tilbakemeldinger fra leder og medarbeidere. – Det er en kjent hersketeknikk å usynliggjøre en person over tid. Det oppleves som krenkende.

– Utøvelse av medbestemmelse i praksis betyr blant annet at arbeidsplassen må etablere arenaer hvor det er mulighet for dialog, som for eksempel faste møter eller idédugnader, mv. Man må jobbe systematisk og kontinuerlig for å få til et godt arbeidsmiljø, og arbeidet må følges opp med ansvarliggjøring og myndiggjøring av de ansatte, sier Jacobsen. – Et godt arbeidsmiljø skapes ikke gjennom skippertak.

– *Har du selv en god arbeidsplass?*

– Absolutt, svarer *Kirsti Jacobsen*. Jeg har stor grad av egenkontroll, innehar tillitt og blir stolt på av lederen min. Når det gjelder muligheten for å lære, egenutvikling og variasjon, er det ikke måte på, sier Jacobsen fornøyd.

Medbestemmelse og en arbeidskultur som prioriterer sikkerhet bidrar til at medarbeiderne øker motivasjonen for og kunnskap om å skape sikkerhet på arbeidsplassen. Dette viser studier fra det svenske Arbeidslivsinstitutet.

Arbeidsmiljø som oppleves som psykologisk støttende og sikkerhetsstøttende kan være en måte å redusere antallet arbeidsulykker på, går det fram av studiene fra svensk anleggsindustri. Her er det funnet at sosial støtte og muligheten for medbestemmelse i eget arbeid og en arbeidsatmosfære som prioriterer sikkerhet, bidrar til økt kunnskap og motivasjon for å sikre arbeidsplassen.

Doktorand *Susana Larsson* på Arbeidslivsinstitutet sier at resultatene fra studiene viser at den sikre byggearbeidsplassen konstrueres ved hjelp av sikkerhetsinkluderende planlegging, tydelig prioritering av sikkerhet og et psykososialt støttende arbeidsmiljø.

God ledelse gir trygghet

Idébanken – inkluderende arbeidsliv samler på «praktiske eksempler» på arbeidsplasser som følger avtalen om et inkluderende arbeidsliv. *Steinar Aasnæss* leder Idébankens sekretariat.

– Vi ser at det som oppleves som gode arbeidsplasser er arbeidsplasser der ledelsen har engasjement. Steder der ledelsen informerer og lykkes med å formidle til alle ansatte hvilke mål, strategier og planer virksomheten har for driften. Dette er arbeidsplasser der de ansatte gjennom god ledelse identifiserer seg med målene og planene og selv tar ansvar for å gjennomføre arbeidsoppgaver og tilegne seg ny kunnskap i tråd med målene. Det å kunne bruke erfaring og kompetanse i samsvar med overordnede målsettinger skaper en opplevelse av trygghet. Når

ledelsen lykkes i å forene virksomhetens behov for endring med de ansattes behov for trygghet, ser vi at mange opplever å ha en god arbeidsplass, sier *Aasnæss*.

– *Har du en god arbeidsplass?*

Jeg har selv en god arbeidsplass fordi jeg opplever å ha mulighet for å skape trygghet i arbeidssituasjonen gjennom min egen innsats. Vårt sekretariat har høyt faglig fokus og det jeg lærer i jobben styrker også beredskapen min for mulige jobbdringer. Det viktigste er kanskje at jobben er variert og at vi får mange tilbakemeldinger på hvordan vi utfører jobben vår – det skaper trygghet og trivsel, mener *Aasnæss*.

Anerkjennelse

Å bli anerkjent for sin innsats på arbeidsplassen har betydning for selvpplevelsen. En tysk samfunnsstenker, *Axel Honneth*, har vært opptatt av dette aspektet og forskning i Honneth-tradisjonen på betydningen av anerkjennelse i arbeidslivet har blant annet vist at mangel på anerkjennelse kan føre til depresjoner. Mangelen på anerkjennelse kan få alvorlige følger dersom arbeidstakeren også opplever vanskelige situasjoner utenfor arbeidet (for eksempel i familien eller vennekretsen). *Mistro* til seg selv og andre, følelse av mindreverdighet og oppfatning av seg selv som om man ikke har egenverdi. Anerkjennelse kan være en nødvendighet for å styrke den enkeltes selvpoppfattelse og tro på seg selv.

Steinar Aasnæss



■ FAKTA

SOSIAL STØTTE HAR BETYDNING FOR HELSE

I en undersøkelse blant hjelpepleiere, som STAMI blant annet har vært med på, tyder det på at det er mer enn tunge løft som bidrar til ryggsmarter. Spørreundersøkelser er utført blant 4266 hjelpepleiere med oppfølgingsspørsmål etter 3 og 15 måneder. Her går det fram at psykologiske og sosiale faktorer spiller en viktig rolle i forhold til ryggsmarter. Det å oppleve manglende støtte fra nærmeste overordnede og en kultur uten støtte og oppmuntring økte risikoen for sterke ryggsmarter og sykefravær grunnet ryggplager.

Referanse: Eriksen W., Bruusgaard D., Knardahl S.: *Work factors as predictors of intense or disabling low back pain; a prospective study of nurses' aides. Occ Envir Med 2004; 61:398-404.*

Kontroll over egne arbeidsoppgaver



Bjørn Lau, forsker på STAMI, sier at det å ha kontroll over måten man utfører oppgavene på innebærer å selv kunne velge prosedyrer for hvordan jobben skal gjøres.

– Det går også på å kunne ha kontroll over rekkefølgen eller på hvilke tidspunkter arbeidstakeren velger å utføre oppgavene. Å kunne prioritere hvilke oppgaver som skal gjøres når, gir kontroll over arbeidsoppgavene.

Lau sier at det å ikke ha kontroll over oppgaveløsningen kan oppleves som en veldig belastning for enkelte. – Mennesker vil takle kontroll eller mangel på kontroll veldig forskjellig.

Når det stilles høye krav på jobben, er det også veldig viktig å samtidig ha kontroll over oppgavene sine. En person som har mye å gjøre i en hektisk hverdag må lære seg å si nei, kunne prioritere, kunne velge. Ledere har kanskje oftere en jobb hvor denne typen kontrollmulighet er tilstede. Det kan gjøre det enklere for dem enn for andre «lenger ned i rekkene» å styre hverdagen – ha kontroll over den.

Sosial støtte

– Ulike typer sosial støtte kalles gjerne for buffermekanismer, sier Bjørn Lau. Sosial støtte kan oppleves fra kolleger, leder, fra familie og venner. Slik sosial støtte kan fungere som en buffer. En type støtte oppleves når arbeidstakeren føler at det er mulig å få hjelp til oppgaveløsningen gjennom jobbens struktur eller system. Emosjonell støtte handler om å møte sympati og forståelse. Sosial støtte kan medvirke til at vi mestrer jobben bedre – vi vet at vi kan få hjelp av de andre dersom det er nødvendig. – I seg selv er dette en avlastning, sier Lau.

Han mener at kravene i det moderne arbeidslivet er annerledes enn før. – Kontrollen over oppgavene kan i dag se ut til å være høyere enn tidligere. Vi kan jo velge å jobbe hjemmefra, være fleksible, jobbe sent eller tidlig. Men samtidig har vi kanskje aldri helt fri fra jobben. Mange arbeidsplasser baserer oppgaveløsningen på teamarbeid. Dette utfordrer opplevelsen av sosial støtte. Nå stilles det ikke bare krav fra lederen, men også fra kollegene i teamet. Denne støtten kan føre til et økt press på arbeidstakeren. – Her er det mange interessante forskningsprosjekt å ta fatt i, sier Bjørn Lau.

– *Har du en god arbeidsplass?*

– For tiden hospiterer jeg som konsulent. Det er en hektisk og skiftende arbeidshverdag med mange og varierende krav. Det trives jeg godt med.

På tide å se på positive faktorer

– Hva mener STAMIs direktør, Trygve Eklund, er det tilstrekkelig forskningsfokus på det positive i å ha et arbeid?



Foto: Norunn K. Torheim

– For noen år siden leste jeg i en populærbok om familiepsykologi at nesten alle studier i dette feltet hadde dreid seg om ting som går galt, mens nesten ingen hadde

arbeidet med å finne ut hva som karakteriserer harmoniske familier. Kanskje vi har en lignende situasjon i forhold til arbeid. På den annen side er det gode moralske og metodologiske grunner til først å ta fatt i negative faktorer, så vi har neppe hatt for lite fokus på det positive. Men innen ti år bør vi likevel ha sett nærmere på positive faktorer betydning, sier Eklund.

– *Har du en god arbeidsplass?*

Eklund understreker at han selv har en god arbeidsplass. – På STAMI opplever jeg stimulerende og utfordrende psykososiale og organisatoriske forhold. Og jeg er ikke utsatt for kjemiske og fysiske belastninger som plager meg!

Noen STAMI-prosjekter

STAMI har oppstartede prosjekter som ser på problemstillinger knyttet til den gode arbeidsplassen. Blant annet vil prosjektet *Inkluderende arbeidsliv* og «bærekraftig vellykkethet» – *hva karakteriserer de gode virksomhetene*, kunne gi ny informasjon. Målet med prosjektet er å finne fram til hva som karakteriserer inkluderende arbeidslivsvirksomheter som lykkes, ikke bare i et kortvarig perspektiv, men også på lengre sikt og i forhold til de tre målsettingene for IA-avtalen. Samlingen av karakteristikker kan være

NORDISK FORSKNINGSPROSJEKT OM POSITIVE FAKTORER I ARBEIDSMILJØET

I april 2005 ble det avholdt et seminar på det danske Arbejdsmiljøinstituttet (AMI) om positive faktorer i arbeidslivet. Forskere fra hele Norden ble invitert til å legge fram sine prosjekter og tanker som satte fokus på disse faktorene. Også STAMI var deltaker her.

Nordisk Ministerråd har bevilget penger til prosjektet «Sund i arbejde – om de positive faktorer i arbejde, der kan bidrage til at bevare og utvikle sundhed hos de arbejdende». Seminaret på AMI var en del av dette

prosjektet. Et annet tiltak som finansieres er utarbeiding av en vitenskapelig rapport om positive faktorer i arbeidet. Den ferdige rapporten vil foreligge i løpet av sommeren.

Forskerseminaret konkluderte med at det er ønskelig å starte et større nordisk prosjekt om positive faktorer i arbeidslivet. En arbeidsgruppe skal nå lage utkast til søknad om prosjektmidler. Søknaden sendes Nordisk Ministerråd innen 1. juli.

et viktig grunnlag for å bidra til gode tiltak i andre virksomheter.

Også prosjektet *Sykefravær og helsedata før og etter IA-avtalen – samspill mellom individfaktorer og bedriftsforhold* vil framskaffe ny kunnskap. Prosjektet har som hovedmål å se på sykefraværsutviklingen og relevante helsedata før og etter at virksomheten har inngått avtale om inkluderende arbeidsliv. Prosjektet skal sammenligne sykefravær og enkelte sosiale forhold før og etter iverksettelsen av IA, og baserer seg på offentlige registre, helseundersøkelsen i Oslo (HUBRO) og også kvalitative data fra intervjuer.

3 PÅ JOBBEN:

Har du en god arbeidsplass?

Tekst og foto: Norunn K. Torheim



Gunnhild Holen (30)
Førskolelærer, Gydas vei barnehage

Ja, absolutt, jeg stortrives. Vi har godt miljø og god kommunikasjon mellom kolleger, foreldre og barn. Det er veldig mye humor, latter og glede.

May Ovtun (44)
Blomsterdekoratør, leder av Mayblomsten
Ja. Jeg jobber med hyggelige mennesker og pene ting. Dessuten treffer jeg mange hyggelige mennesker i jobben.



Finn Otto Aarseth (30)
Nestleder Majorstuen postkontor
Ja. Jeg trives godt og synes jeg har varierte oppgaver.

Når skal vi snakke om det?

94 prosent av BHT-ordningene leverer tjenester rettet mot livsstil. 4 av 10 sier at tjenestene utgjør opptil 30 prosent av alle tjenestene de leverer til sine virksomheter. Dette er overraskende høye tall. De tyder på at alle gjør det – men ingen snakker om det.

Jeg har vært i BHT-bransjen i 15 år og ikke opplevd faglige diskusjoner rundt denne aktiviteten. Ønsker vi å levere slike tjenester? Kan livsstil plasseres inn i en arbeidsmiljøvinkling? Når skal vi snakke om disse faglige spørsmålene?

Fagsekretariatet ønsket å få mer kunnskap om tjenester rettet mot livsstil og satte derfor i gang en spørreundersøkelse høsten 2004. Alle de 513 BHT-ene i vårt register ble tilskrevet.

Vi ba dem krysse av for leverte rådgivnings- og tiltakstjenester innenfor områdene ernæring, fysisk aktivitet, røyking og alkohol. Vi spurte også om hvilke faggrupper som var involvert.

Tilbakemeldingene viste at tjenester innenfor området livsstil i stor grad leveres til virksomhetene. 94 prosent av BHT-ordningene leverte en av tjenestene. 67 prosent leverte innenfor alle 4 områdene. 92 prosent leverte innen fysisk aktivitet.

Innenfor områdene alkohol, røyking og ernæring var tallene henholdsvis 87, 86 og 74 prosent. Det ble også spurt om hvor stor del tjenestene utgjorde av alle BHT tjenestene til bedriftene. 35 prosent svarte at de utgjorde 30 prosent. 3 prosent svarte at de utgjorde mer enn 50 prosent.

Sykepleierne og legene var i størst grad involvert i tjenester innenfor ernæring, alkohol og røyking, mens fysioterapeuter og ergoterapeuter var mest aktive innen fysisk aktivitet.

Vi så på BHT-ordninger som hadde sykepleier og lege. Henholdsvis 64 og 41 prosent av disse profesjonene var involvert i rådgivning om ernæring. For råd om røyking var tallene 66 og 51 prosent og for alkohol 70 og 46 prosent.

67 prosent av fysioterapeutene og 50 prosent av ergoterapeutene var involvert i rådgivning om fysisk aktivitet. Men også her var sykepleiere og leger aktive med henholdsvis 44 og 31 prosent. Hele 39 prosent av fysioterapeutene ledet treningsopplegg.

Tallene viser at tjenester rettet mot ansattes livsstil i stor grad leveres av BHT-ordningene og at fagprofesjonene selv er involvert gjennom rådgivning, organisering og ledelse av informasjonskurs og grupper. Derfor må det være viktig å få en faglig dialog innen BHT og også med andre aktører som myndigheter, folkehelsemiljøene og de frivillige organisasjonene som har livsstil på agendaen.

Det må være viktig å se på livsstil og arbeidsmiljø. Skal den enkeltes atferd trekkes inn som et område i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet? Hvordan kan vi eventuelt sammen utvikle gode faglige modeller som hjelper oss når ledere og enkeltindivider i virksomhetene ber oss lage noe med «trening og slanking og grønnsaker».

I forslaget til den nye arbeidsmiljøloven kommer fysisk aktivitet inn som et punkt som ledere skal vurdere på lik linje med øvrige arbeidsmiljøfaktorer. Da må vi ha klar en arbeidsmiljøfaglig tilnærming til disse tjenestene.

Hele rapporten kan lastes ned fra STAMIs nettsider (www.stami.no).

Godt spørsmål

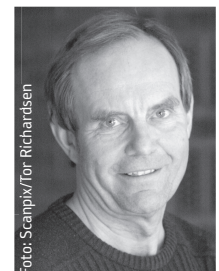


Foto: Scampix/Tor Richardsen

B-BLAD

Returadresse:
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)
Postboks 8149 Dep
0033 OSLO

MOBBING PÅ ARBEIDSPLASSEN DAGSSEMINAR 1. SEPTEMBER

STED: STAMI, GYDAS VEI 8, MARIENLYST I OSLO

Hvilke konsekvenser kan mobbing på arbeidsplassen få?
Hvor mange har opplevd mobbing?
Hvordan forebygge mobbing på arbeidsplassen?
Hvordan virker myndighetenes og partenes handlingsplan mot mobbing på arbeidsplassen?

Disse og flere spørsmål diskuteres på dagsseminaret om mobbing som arrangeres på STAMI 1. september. Arrangementet er et samarbeid mellom STAMI og Direktoratet for arbeids-tilsynet.

Program og påmeldingsskjema kommer på www.stami.no

HØRSEL OG HØRSELSKADER – HØRSELENS ÅR 2005

DAGSKONFERANSE PÅ STAMI 13. OKTOBER

Vi setter fokus på larmskadens klinikk, omfanget av hørselskader, overvåking av slike skader, forebygging, erstatningsmuligheter, regleverket, mv.

Målgruppe for konferansen er:

Leger, helsepersonell som arbeider med forebygging og behandling, representanter fra bransjene der støy er et problem, alle andre interesserte.

Pris: Kr 1500 pr person
Program og påmelding kommer på www.stami.no i løpet av første uke i juni.

Åpen dag under Forskningsdagene 2005

Vi arrangerer gratis laboratorieomvisning, utstilling og seminar 28. september. Følg med på www.stami.no for detaljert program.

Vil du ha informasjon om hva som skjer på STAMI?

Abonnér på vårt elektroniske nyhetsbrev. Se www.stami.no. Tjenesten er gratis.

FROKOSTSEMINARER HØSTEN 2005

STAMI arrangerer gratis frokostseminarer for alle interesserte. Temaene varierer.

Tidsramme: kl 09.00- 10.30

Påmeldingsskjema legges ut på www.stami.no

Torsdag 8. september:

Avtalen om inkluderende arbeidsliv – hvilke fellestrekk har virksomheter som får det til?

Torsdag 20. oktober:

Kartlegging av arbeidsmiljø – bør vi gjøre det?

Torsdag 3. november:

KOLS – den nye folkesykdommen?

Torsdag 8. desember:

Langtidsvirkninger av akupunktur – akupunktur og smertelindring

God sommer!