

Ergonomi i praksis

Erfaringer fra et ergonomi-projekt hos Mediq Danmark A/S

Baggrund ved kvalitetschef Poul Erik Pedersen:

I Mediq Danmark viste APV-gennemgangen, at vi måtte have en fagkyndig person til at informere os om tunge løft, træk, skub og bæring af byrder i et "Ergonomiprojekt" for vort lager- og køkkenpersonale. I den forbindelse kom vi bl.a. i kontakt med Lone Østergaard fra firmaet Min Krop på Job.



Min Krop på Job blev valgt til at hjælpe os gennem projektet, da der ud over forskellige teknikker til at passe på kroppen kunne tilbydes en generel gennemgang af arbejdsmetoder på tværs af lageret.

Projektet blev gennemført trinvist over en 2 måneders periode med følgende elementer:

- 1) Observation/analyse: Først blev de enkeltes arbejdsprocesser kortlagt via observation og interviews på lageret.
- 2) Individuel rådgivning til alle medarbejdere, ca. 15-20 minutter pr. person.
- 3) Fællesmøder af 1½ times varighed, hvor medarbejderne bevidst blev mikset i hold af 4 – 8 personer med forskellige funktioner og roller. Møderne havde til hensigt først og fremmest at informere den enkelte om, hvad man selv kan gøre for at passe bedre på sin krop og tage ansvar. Derudover skulle møderne bruges til at en diskussion af håndteringsrutiner, indretning, brug af hjælpemidler for sammen at komme med idéer til forbedring.
- 4) Opfølgning

Det har været en fantastisk oplevelse at gennemføre dette ergonomi-projekt i Mediq Danmark, og vi er meget sikre på, at mange af de forandringsforslag, der naturligt kom frem fra de enkelte medarbejdere vil blive gennemført i indværende år til gavn for både den enkelte og for firmaet.

Et har vi dog allerede kunnet konstatere og det er, at vi med det rettede fokus nu har fået en fælles opgave på tværs af lagerets forskellige roller og som sidegevinst kan vi konstatere, at vi taler anderledes sammen nu end tidligere og arbejder mod et fælles mål på ergonomiområdet. Så sloganet Viden, Vaner og Variation fra Min Krop på Job har nu bidt sig fast i alles bevidsthed, og der arbejdes aktivt på at fastholde fokus på dette.

Arbejdsmiljøorganisationen har nu fået tilført fornyet viden på området ergonomi, hvilket vil blive benyttet fremadrettet i arbejdsmiljøarbejdet i Mediq Danmark. Dette understøttes i hverdagen af vores certificerede arbejdsmiljøledelsessystem og krone smiley.

Interview med lagerchef Lars B. Pedersen

- 1) I har nu gennemført "Ergonomi i praksis" på lageret. Hvad ser du som den største gevinst af det i dag?

Den største gevinst er at få synliggjort de ting, som vi egentlig gjorde forkert før og brugte tid og energi på. Det kan godt være, at tingene blev gjort på den "lette" måde, men den lette måde var ofte til gene for medarbejderne med hensyn til tunge løft, manglende indstilling af arbejdsborde og lignende. Det er en utrolig stor gevinst at få synliggjort det, og det viser, at det godt kan betale sig at bruge den ekstra tid til at starte med. Det er nemlig kun til at starte med, at det tager ekstra tid, og nu hvor det er ved at blive rutine for os, tager det ikke længere tid.

Så har vi fået en ekstra bonus udover det arbejdsmæssige: arbejdsglæden! Vi har det faktisk utrolig sjovt, når vi står og laver øvelser 2 gange i løbet af dagen. Det smitter af – og glæden er der ikke kun i de 5 minutter vi laver øvelserne, glæden er der også bagefter.

2) Hvad var situationen på lageret før projektets opstart?

Vi havde f.eks. varer, som vi skulle stå på tæer for at nå, og det lærer man at leve med, sådan har det jo altid været, og selvom varerne kom hjem 25 gange i træk, og man egentlig godt vidste, at varerne ikke lå optimalt, hvor de lå, så blev der ikke gjort noget ved det – man varemødte dem til samme placering. Vi har nu nedsat en arbejdsgruppe til at se på det, fordi det ønsker vi ikke mere.

Der er nu en medarbejder for hver enkelt afdeling, som laver lageroptimering, så vi undgår den slags placeringer.

3) Hvilket tanker havde I gjort jer forud for projektet – og hvilke forventninger havde I til forløbet?

Vi vidste godt, at vi gjorde nogle ting, som ikke var optimalt, men vi følte bare ikke, at vi havde tiden til det. Det viser sig nu, at tiden vi har brugt på dette projekt er givet godt ud, for det har hjulpet os utrolig meget. Så det kan godt være, at vi har været bagud i et stykke tid pga. projektet, men det er jo indhentet for længst. Og den ekstra arbejdsbyrde, der har været, er blevet taget med et smil, og det er blevet gjort med glæde. Tidligere var overarbejde typisk fulgt af en sammenbidt holdning.

4) Vi har lavet en kombination af analyse/observation/interview, kurser og individuel rådgivning. Hvordan virkede det?

Det har virket utrolig godt, fordi det kommer ned til hver enkelt person. Vi er mange mennesker, og de opgaver, der ligger i varemottagelsen er ikke de samme som de opgaver, der ligger i forsendelsen. Det er blevet gjort så grundigt fra din side af ved at du har taget fat i de udfordringer og problemstillinger, der er hos hver enkelt, og det har de alle været rigtig glade for. Inderst inde er man jo godt klar over, at man laver nogle ting, som ikke er helt optimalt, man springer over hvor gærdet er lavest, og det har man altid gjort. "Og vi har jo travlt."

5) I har på forhånd defineret, at alle medarbejdere skulle høres, og I var selv med til at vælge de små holdstørrelser, så det kunne sikres. Hvad har det betydet?

Der var flere ting i det, da vi lavede hold og holdstørrelser. Dels skulle jeg få driften til at hænge sammen på lageret samtidig med at disse kurser blev afholdt, og dels ønskede vi at blande medarbejdere fra de forskellige afdelinger. Det har vi fået nogle gode diskussioner ud af, og alle har kunnet bidrage med input. Det har skabt en øget forståelse for de andre afdelinger og den måde, de ser tingene på.

Altså små holdstørrelser og på tværs af funktionerne har virket godt?

Ja, de konkrete tiltag, der er kommet ud af det, involverede ofte alle på lageret, og vi har fået lavet arbejdsgrupper på tværs af lagerfunktionerne bl.a. til at tage sig af

- *lageroptimering: flytte de tunge løft, få varer ned i den rigtige højde etc.*
- *genopfyld: mere automatisk genopfyldning, så lageret er klar til dagens opgaver*

Dvs. de ting, der er blevet efterspurgt har vi fået gennemført, og ansvaret er lagt ud til dem selv.

6) Indgangsvinklen var kroppen på job. Har I kunnet spore en ændring i forhold til det at passe bedre på kroppen på job?

Nogle tager hurtigere imod den nye information end andre, det er klart, men der er blevet langt større fokus på, hvordan vi bedst løser en opgave. De hjælpemidler, vi har, bliver nu brugt i langt højere udstrækning end før, hvor de stod og samlede støv nede bag ved. Det er bl.a. vores palleløftere, hvor pallerne nu bliver løftet op i en fornuftig arbejds højde. Arbejdsbordene bliver brugt helt anderledes, og i stedet for at bruge skraldespandene til at pakke på, bliver borde nu aktivt indstillet til den rigtige højde.

Der er heller ikke samme opstabling af vogne – der er nu lagt den variation ind, at man henter og bringer en ad gangen, så vi har mere plads til at bevæge os på og får mere variation i arbejdet.

Ansvar for kroppen har altså forplantet sig hos medarbejderne, og de tænker langt mere på det.

- 7) Har forløbet haft en afsmittende effekt af på det mentale og det sociale aspekt i dagligdagen?

Nu samles vi jo til øvelser med elastikken to gange om dagen, kl. 9.55 og 13.55 lige før vores pauser. Vi tager 4 øvelser pr. gang, og der kommer de fra alle afdelinger, og indkøb er begyndt at deltage, selvom de egentlig ikke var en del af projektet, og produktionen er nu også med og laver deres egne øvelser hos dem. De kommer lige frem løbende til disse samlinger. De går så meget op i det, at de også kommer med forslag til nye øvelser, og nogle af dem tager vi med i repetoiret.



- 8) 2 x 5 minutter pr. dag, det svarer til en ekstra pause pr. dag. Kan det virkelig betale sig? Ja, det kan det faktisk godt. Når medarbejderne går fra disse samlinger, så er det med gejst og energi. Når arbejdet skal genoptages, er det ikke en medarbejder, der kommer fra en kop kaffe henslængt i en sofa men en medarbejder med energi i kroppen og pulsen er lidt oppe. Vi er friske og har stået og grinnet lidt sammen. Det giver mere energi til arbejdet og er med til at øge produktiviteten.

Vi har også indført aktive pauser. De af os, der skal ryge, går en tur i stedet for at sætte os på en bænk udenfor.

- 9) Hvordan holder I fast i det, I har lært?

Jeg er den, der står for øvelserne, og hvis jeg ikke er der, så finder jeg en, der kan overtage det for mig. Det her er så godt, og det VIL vi fortsætte med, og det er op til mig. Hvis deltagelsen falder lidt, så har jeg det med på vores onsdagsmøder, hvor vi lige afstemmer, at vi er enige om, at dette er et godt tiltag for os, som vi skal fastholde, og så stiger deltagelsen igen.

De øvrige tiltag fra projektet bliver også fulgt op på, og det er medarbejderne selv, der står for det. Men det kræver, at vi er gode til at fastholde det, og det skal vi løbende være opmærksomme op.

- 10) Så Viden-Vaner-Variation – det giver mening i det daglige arbejde?

JA, det gør det i hvert fald. Jeg har givet tilbagemelding på et fællesmøde i firmaet i forrige uge, og det er rygtedes i hele huset. Der er taget billeder, som er lagt på vores intranet, så de kan se, hvad det er, vi laver på lageret. Reaktionen var: "Det kunne vi også godt tænke os." De kan jo også se, at sammenholdet er blevet langt bedre, og selvom vi er den største afdeling har vi rigtig meget sammen.



Vi har ikke som sådan kunnet måle noget på sygefraværet endnu, men jeg har fået en meget gladere flok lagerfolk. De har en gejst, og de er begyndt at få endnu mere sammenhold, selvom det er et stort lager. Vi er kommet meget tættere på hinanden som kolleger på lageret.