

-Jeg har nok et inntrykk av at ganske mange tenker slik og jeg har hørt mange kreative unnskyldninger. Sannheten er at det er masse potensial ilt. arbeidsdagen til å være mer aktiv. Man trenger ikke ha en løpsk tredemølle under pulten, eller en Personlig Trener som garanterer sure oppstøt etter lunsjen med sine øvelser. Dette handler i hovedsak om å gjøre noe med all tiden vi tilbringer i ro. Lavterskel bevegelse er mer enn bra nok, og mye bedre enn å være helt inaktiv. Høy puls og høyt aktivitetsnivå er veldig sunt, men det kan man gjøre på trening etter jobb.

Tilrettelegg for mer aktivitet

-Det og være litt mer aktiv på jobb trenger ikke være så vanskelig... Hvis man ønsker å gjøre noe med uheldige atferdsmønstre (dårlige vaner), må man i første omgang tilrettelegge omgivelsene med tilgjengelige aktivitetsprodukter, og deretter sette i gang enkle tiltak som påvirker de ansattes atferd i riktig retning. En konkurranse for eksempel kan være veldig effektivt! Pass på at konkurransens design passer for alle, altså at målene er oppnåelig og at reglene gjør at alle kan vinne, ikke nødvendigvis den som er «mest» aktiv – det kan nemlig ha motsatt effekt, at noen står mye og at andre ikke gidder å være med. Målet er å få så mange som mulig til å være mer aktive – Det skaper god kultur og god økonomi, presiserer atferdsanalytikeren. □□ Om man eksempelvis greier å arbeide aktivt stående en halv time hver dag, betyr det faktisk at man reduserer sittetiden med 3 hele arbeidsuker i løpet av året. Derfor er det klart at selv små endringer i hverdagen vil kunne hjelpe folk til en bedre helse. Godt tilrettelagt arbeidshverdag gir rett og slett bedre helse, slår han fast.



Forskjellig fokus

-Hvem er det som kan drive fram endringer på arbeidsplassen?

-La meg først si at det er veldig forskjellig fokus på dette på norske arbeidsplasser. Om vi skal snakke litt i tradisjonelle vendinger, er det slik at «på gulvet», der det vi kan kalle produksjonen skjer, og der de aller fleste befinner seg, har man en ganske så praktisk tilnærming til dette: Folk merker at de får ryggplager og annet, og vil gjerne gjøre noe med det. Dette kaller vi for brannslukking ettersom problemet/behovet allerede har oppstått. Utfordringen er å komme inn tidligere og heller forebygge plagene. Her må man inn gjennom ledelsen, som dessverre ofte ser kostnadene rundt produktene og ikke gevinsten i det lange løp.

-Så man må altså argumentere forskjellig?

-Ja, det kan du godt si. Lite er dyrere for en bedrift enn høyt sykefravær. I følge Sintef