

02 Juni 2020

FM Update

Dansk Facilities Management netværk



Fra gynger og karruseller til far på fuld tid



Ulrik Mathiesen er ansvarlig for bygningsvedligehold i Tivoli og en forlænget barsel har krævet god planlægning og overdragelse af opgaver.

DFM





Rambøll udvikler og udfører tilstands- og investeringsanalyser af store ejendomsporteføljer. Vores kunder får overblik over tilstand og investeringsbehov for den enkelte bygning - et unikt grundlag for fremadrettede strategiske beslutninger om bygningsporteføljens udvikling. Metoden giver også overblik over investeringsbehovet til planlagt vedligehold og genopretning af de forskellige typer af bygningsdele og udstyr. Vores metode er baseret på en egenudviklet matematisk model og algoritme.

FÅ MERE TID TIL EJENDOMSSTRATEGIEN (NÅR GRUNDLAGET ER PÅ PLADS)

En tilstands- og investeringsanalyse giver det bedste overblik og skaber grundlaget for solide ejendomsstrategier, driftsplanlægning og udbud af serviceaftaler. Læs mere på ramboll.dk/facilities-management

Ny vejledning i Asset Management

Dansk Standard udgiver en dansk udgave af vejledningen ISO 55002, som beskriver, hvordan man i praksis løser opgaven med en Asset Management-certificering.

Af Joel Goodstein

En ny, dansk oversættelse af ISO 55002, som er den officielle vejledning i Asset Management-certificering, er på vej. Bag udgivelsen står Dansk Standard.

Selvom man ikke skal i gang med en egentlig certificering, kan der være mange nyttige informationer at hente i 55002-vejledningen, da den indeholder de praktiske retningslinjer for at arbejde mere systematisk med Asset Management i sin virksomhed.

»På mange måder er ISO 55002 den mest interessante og brugbare af Asset Management-standarderne, fordi det er den mest omfattende og konkrete af dem. Du kan nærmest bruge den som en tjekliste over alle de områder, aktiviteter og processer, som er omfattet, når man går i gang med arbejdet. 55002 beskriver punkt for punkt, hvad man skal tage stilling til for at komme hele vejen rundt i sin organisation, når det gælder Asset Management,« siger Lars Jenry Petersen, som har været med til at oversætte vejledningen.

Lars Jenry Petersen er maskinmester og lektor, og han underviser blandt andet i Asset Management ved Videncenter for Drift og Vedligehold på Fredericia Maskinmesterskole.

»ISO 55002 er en fast del af pensum, når vi underviser i Asset Management og strategisk vedligehold. Vi vil gerne gøre undervisningen så konkret og virkelighedsnær som muligt, og det ønske imødekommer 55002 som en vejledning langt henad vejen. Man kan slå op og få meget udpenslet at vide, hvad man skal gøre for at sikre, at man opfylder alle kravene i den overordnede standard,« siger Lars Jenry Petersen.

Engelsk terminologi oversat til dansk

Der har tidligere været udgivet en dansk oversættelse af ISO 55002 (2014), men den bliver nu afløst af den nye, danske oversættelse. Dansk Standard har fået hjælp af en arbejdsgruppe af eksperter til at lave en ny oversættelse.

»Vi har været en bredt sammensat oversættelsesgruppe med faglige eksperter fra virksomheder og un-

dervisningsinstitutioner, så vi forhåbentlig har fået lavet en god og langtidsholdbar dansk version af 55002. Udover de faglige eksperter har vi også haft sproglige eksperter med i arbejdet, så der er blevet lavet en virkelig gennemarbejdet dansk terminologi for Asset Management-arbejdet,« siger Lars Jenry Petersen.

Alle modeller, tegninger og figurer i 55002 er nu også blevet oversat til danske versioner.

»Målet har været at lave en fuldstændig dansk oversættelse, så vi får en komplet dansk terminologi for alle Asset Management-aktiviteter, og det vil forhåbentlig også bidrage til, at vi får standardiseret vores måde at tale om Asset Management på, hvilket ikke er uvæsentligt, når man skal bruge standarden ude på virksomhederne, hvor kommunikation både internt og eksternt er en vigtig del af opgaverne. 55002 er et praktisk værktøj til at forstå kravene til Asset Management,« siger Lars Jenry Petersen.

Den nye danske udgave af ISO 55002 ventes udgivet i august.

ISO-standarder for Asset Management – på dansk



- ISO 55000 – Overblik, principper og terminologi
- ISO 55001 – Ledelsessystemer – krav
- ISO 55002 – Vejledning i anvendelse af ISO 55001
- ISO 55010 – Vejledning om afstemning af finansielle og ikke-finansielle funktioner inden for asset management



Indhold

- 05 **Leder**
- 06 **Lokale mødesteder er vigtigere end nogensinde før**
- 10 **Arkitekter tæt inde på livet af FM-funktionen**
- 14 **Indsigt af direktør i DFM Laura Lindahl**
- 16 **Arketyper af FM-brugeren**
- 18 **Handling giver resultater**
- 24 **Sunde bygninger og arbejdspladser får stigende international opmærksomhed**
- 30 **Hjem til Eddie**
- 36 **Fem gode klimaråd**

FM Update

Udkommer fire gange årligt

Udgivet af

Dansk Facilities Management netværk
Gammel Kongevej 1, 1610 København V
Telefon 3138 0198,
dfm@dfm-net.dk, dfm-net.dk

Ansvarende redaktør

Laura Lindahl, direktør for
Dansk Facilities Management netværk,
Telefon 5195 4433
lli@dfm-net.dk

Indsendte bidrag er ikke nødvendigvis
udtryk for Dansk Facilities Management
netværks synspunkter.

Grafisk produktion

JJ Kommunikation Aps

Tryk

Jørn Thomsen Elbo A/S

Oplag

400

Forside

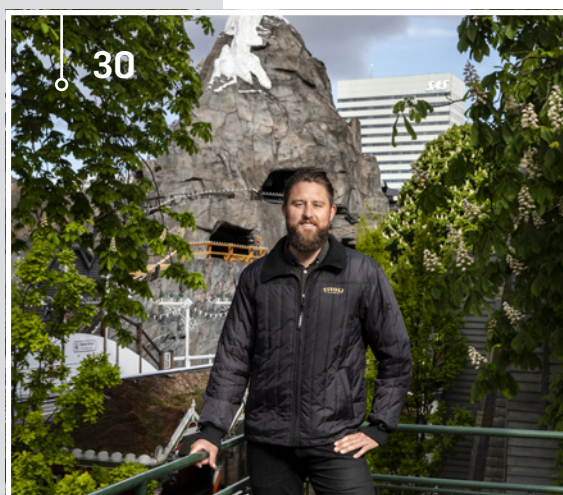
Ulrik Mathiesen, seniorleder, ansvarlig for
Tivolis bygningsvedligehold

Forsidefoto

Michael Vienø

Næste udgivelse: 11. september 2020

Deadline: 1. august 2020



Hvad er et efterslæb i vedligehold?

Strategisk vedligehold. Strategisk ejendomsdrift. Strategisk Facility Management! Strategisk, ja det begreb bruger vi i alle mulige sammenhænge, når vi vil tydeliggøre, at vi tænker langsigtet, holistisk, ud af boksen og alt andet end snævert fagligt. Men er vi gode til det i FM? Ja, vi er! Det ser jeg masser af eksempler på i mange forskellige sammenhænge. Men jeg ser også, at det ofte går hånd i hånd med beklagelser over at topledelsen ikke forstår os. At ledelsen kun vil spare og ikke ser det indlysende behov for flere penge – til for eksempel vedligehold! "Vi har et vedligeholdelsesefterslæb fordi der ikke tænkes strategisk" er et udsagn, jeg ofte hører. Men hvad definerer egentligt et vedligeholdelsesefterslæb?

Vedligeholdelsesefterslæbet omtales i mange sammenhænge i driftsorganisationerne i både private og offentlige FM-organisationer. Men jeg hører sjældent, for ikke at sige aldrig, hvad der definerer et vedligeholdelsesefterslæb. Det jeg tit hører er, at der er en masse vedligehold der skal udføres. Ja, men definerer det et efterslæb? Ikke nødvendigvis, for uanset hvor mange penge, der bruges på vedligehold, så fortsætter behovet med at opstå, det er der ingen efterslæb i.

Et efterslæb skal forklares

Der findes ikke en entydig definition på, endsige en fælles forståelse for,

hvad et vedligeholdelsesefterslæb er. I DFM Benchmarking har vi opereret med denne definition: »Vedligeholdelsesefterslæb har man, når behovet for vedligehold væsentligt overstiger det, der erfaringsmæssigt skal bruges på at holde et bestemt vedligeholdelsesniveau. Det efterlader stadig uklarhed om hvad væsentligt er og hvordan man definerer et vedligeholdelsesniveau.« I DFM synes vi, at en klar definition vil styrke kommunikationen til ledelsen og vi vil derfor nedsætte en arbejdsgruppe til at udarbejde en sådan definition.

Ydermere vil vi etablere et faciliteret netværk for strategisk vedligehold i efteråret 2020. Her vil delta-

gerne dele viden og erfaringer om netop strategisk vedligehold, herunder naturligvis vedligeholdelsesefterslæb og kommunikation til ledelsen.

Vil du deltage i arbejdsgruppen eller det faciliterede netværk, så tag fat i mig eller sekretariatet. Vi annoncerer det selvfølgelig også i nyhedsbreve og på hjemmesiden.



FLEMMING WULFF HANSEN

Bestyrelsesformand,
Dansk Facilities Management netværk.



Lokale mødesteder er vigtigere end nogensinde før

Gehl har lavet en undersøgelse af, hvordan corona-krisen og den aktuelle nedlukning af Danmark påvirker vores måde at bruge byen og dens rum på. Undersøgelsen er gennemført i fire danske byer i april med støtte fra Realdania og Københavns Kommune.

Af Helle Lis Søholt, Founding Partner, CEO i Gehl

Lokale mødesteder er vigtigere end nogensinde. Børn, unge, familier og ældre søger mod de grønne rum, legepladserne, lommeparkerne og lokalgaderne. I de nære rum har vi registreret hele 2-2.5 gang så meget aktivitet som normalt.

Denne viden understøtter vores

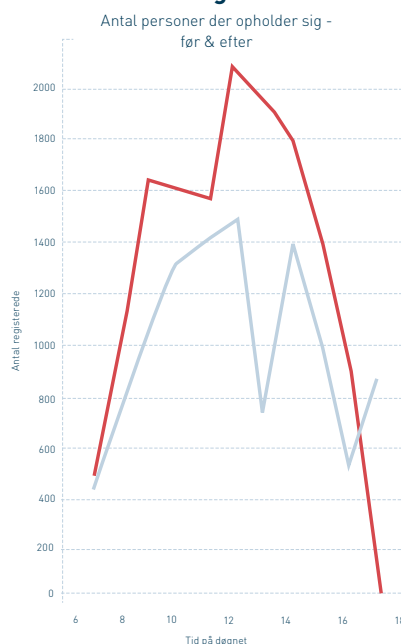
forståelse af fundamentale menneskelige behov som fysisk bevægelse og relationer til andre mennesker. Vi kan afkode principper for socialt samvær i offentlige rum, og koblingen mellem netop mødet og samværet med andre mennesker og vores mentale og fysiske velvære. Det kan have afgørende betydning for, hvordan vi indretter vores fælles rum i fremtiden – i byerne, på arbejdspladsen og institutionerne.

4

Nogle steder i byen **bliver brugt mere** under COVID19



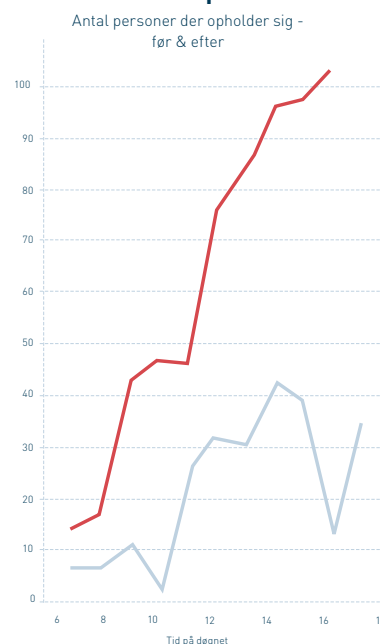
Weekend Enghave Plads



Sammenligning af brugsmønstre for folk der opholder sig på Enghave Plads i København før (Sept, 2019) og under COVID (April, 2020)

■ før
■ under COVID

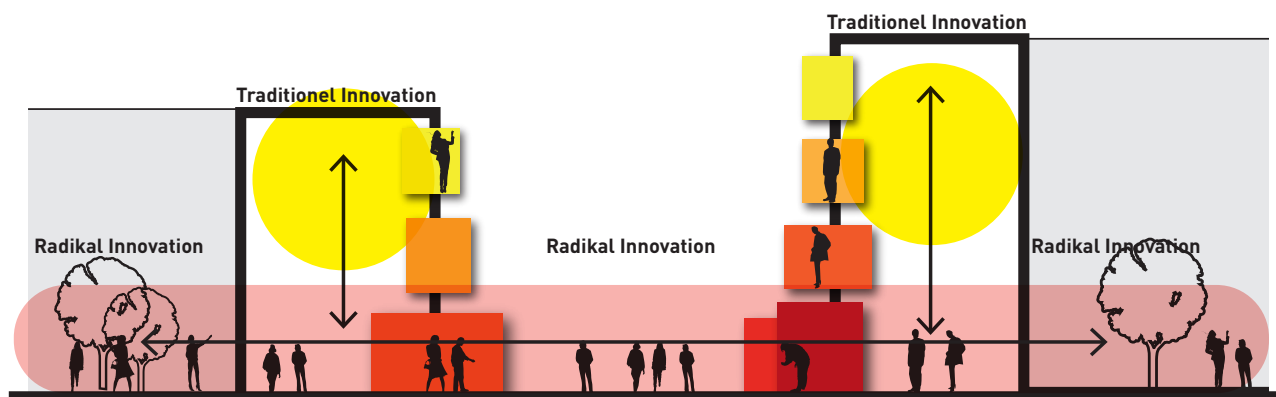
Weekend Superkilen



Sammenligning af brugsmønstre for folk der opholder sig ved Superkilen i København før (Sept, 2019) og under COVID (April, 2020)

■ før
■ under COVID

Gode lokale mødesteder bliver brugt mere under Covid-19. Læs hele undersøgelsen på covid19.gehlpeople.com. Undersøgelsen, går tæt på den kæmpe forandring folk har oplevet i deres hverdag i 2020, og den måde Covid-19 stadig påvirker vores måde at bevæge og opholde os i byen.



Vigtigheden af lokale mødesteder: i byen, lokalområdet og på arbejdspladsen. Mødesteder understøtter kreativitet og innovation såvel som sundhed i bred forstand.

Corona-krisen bekræfter, at gode rum i byen, i lokalmiljøet, på campusset, i institutionerne og på arbejdspladsen ikke bare er 'nice to have'; de er 'need to have'!

Vi kan nu alle mærke det på egen krop. Hvis ikke vi har tilgang til lys og luft, natur og grønt, fysisk aktivitet og socialt samvær – selv når vi skal være sammen på afstand – har vi større risiko for angst, depression, fysiske skader på ryg, skuldre og nakke og andre livsstilssygdomme af mere alvorlig karakter.

Forståelsen af menneskers adfærd, bør derfor altid danne udgangspunkt for udvikling af det fysiske miljø for at fremme sundhed. Netop nu skal vi som ledere lave de rigtige åbningsplaner for en sommer med Corona, således at tiltagene kan understøtte langsigtede strategier for et sundt miljø, som på samme tid kan sikre effektiv udnyttelse af kvadratmeter, bæredygtighed i drift, samt menneskers generelle velvære, produktivitet og kreativitet.

Alle, der arbejder indenfor Facility Management, står over samme udfordringer og krav. At levere gode rum til mennesker og lokale mødesteder både i og imellem huse.

Byer for mennesker

Hos Gehl bruger vi dataindsamling og observationer til at forstå menneskers adfærd og hvordan det byggede miljø påvirker deres adfærd. Vi har udviklet metoder, der bruges globalt, og gennem 20 års arbejde med at skabe Byer for Mennesker, har vi oparbejdet en værdifuld database med viden fra byer, virksomheder, universitetskampusser, boligområder med flere verden over, som konstant bruges til at videreudvikle gode og sunde rum til mennesker.

Udviklingen af København som Metropol for Mennesker og en af verdens mest liveable byer har fyldt meget i Gehls projektportefølje. Internationale erfaringer tæller strategien bag transformationen af Times Square i New

York og den opgradering af offentlige rum i Melbourne, der er blevet kendt som "The Melbourne Miracle".

Fælles for de forandringsopgaver, vi arbejder med, om det er for byer eller virksomheder er den kontinuerlige indsamling af data om menneskers adfærd der kan informere ledelsesmæssige strategiske mål og planer og kontinuerligt monitorere udviklingen over tid.

Ændringer i en krisetid

I vores Covid-19 undersøgelse har vi netop kunne bruge tidligere målinger til at se hvordan livet og menneskers behov ændrer sig under en krisetid, og især forstå hvordan vi kan bruge den nye indsigt til strategiske hurtige og mere langsigtede indsatser.

Det kan for eksempel være indsatser som sikrer en tryk indretning, anvendelse og drift af fælles rum og arealer. Effekten af disse indsatser kan på samme måde som ved Covid-19 undersøgelsen blive registreret og evalueret.

Vores forståelse af menneskers adfærd under Covid-19 har bekræftet vigtigheden af flere serviceområder hos Gehl inden for Facility Management: »



Covid-19 er en krise for mange mennesker og organisationer, men også et tidspunkt til re-tænkning og justering.

Det handler blandt andet om:

- *Udviklingen af arbejds- og læringsmiljøer.*

Arbejde er en social og relationsbaseret proces. Derfor arbejder vi med kortlægning af menneskers adfærd i virksomheder, institutioner og universitetsområder, for at udvikle organisations faciliteter og nærmiljøet, således at det understøtter menneskers velbefindende og samtidig optimerer drift og bæredygtighed. I den sammenhæng er både interne og eksterne byrum, uderum og fællesrum en uudnyttet ressource i FM. Dette forstærkes yderligere af Covid-19, hvor vi er blevet mere opmærksomme på hvor vigtige fælles mødesteder er.

- *Helhedsplaner med mennesker i centrum.*

Hvilken rolle får Working-from-Home? Efter Covid-19 vil mennesker stadig søge sociale og fysiske fællesskaber, og arbejds- og studiepladsen vil stadig være afgørende mødesteder. Men kravene og ønskerne til disse mødesteder vil ændre sig: hvordan de skal udformes, hvor de skal ligge, hvornår og hvordan de skal være tilgængelige? Front-office funktioner som mødested bliver endnu vigtigere. Hos Gehl udvikler vi helhedsplaner med udgangspunkt i analyser af brugernes behov og i tæt dialog med ledelsen af de organisationer vi arbejder for. Vi udvikler visioner, politikker og planer, som sikrer en udvikling med mennesker i centrum.

- *Levende og attraktive rum.*
På baggrund af vores analyser kan vi udvikle forslag til programmering, optimering af drift og udvikling af konkrete design til implementering. Ofte anvender vi også midlertidig indretning, for at måle på effekten af en indsats og forandring før designet implementeres. Det kan sikre forankring af løsningen og en hurtig skalering af det der virker i en mere lærende proces.

Covid-19 er en krise for mange mennesker og organisationer, men også et tidspunkt til re-tænkning og justering.

Vigtigt med fælles mødesteder

Krisen sætter fokus på vigtigheden af fælles mødesteder, og nødvendigheden af forståelsen af menneskers adfærd og sundhed som udgangspunkt for både åbningen af

samfundet nu og de langsigtede indsatser for at sikre livskvalitet, sundhed og produktive miljøer fremadrettet.

Facility Management får brug for denne holistiske forståelse for menneskers adfærd og rum. Det vil kunne føre til helt nye tilgange til bæredygtighed og sundhed i vores bygninger og byggede miljø nu og efter Corona-krisen. ■



LIV – RUM – HUSE. Gehl følger denne rækkefølge i processerne og sikrer i højere grad fokus på mennesker gennem analyser og involvering fremfor det modsatte, som i visse tilfælde ikke når længere end til fokus på bygningerne og funktionerne i driften.

Rådgivning og kurser - strategisk FM



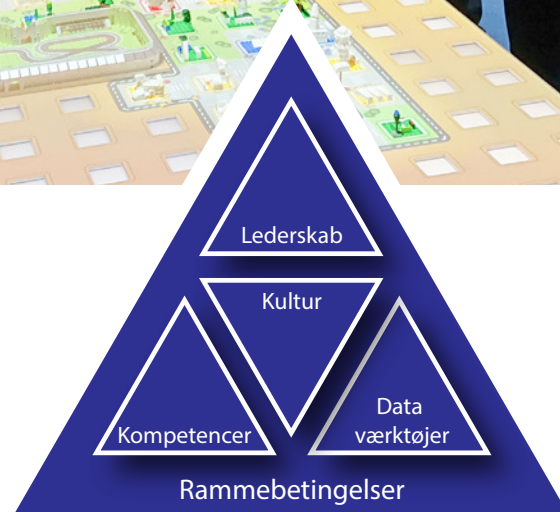
Rådgivning

- Evaluering af FM-organisationer
- Optimering af virksomhedens FM
- Ledelses- og organisationsudvikling
- Bygningssyn
- Flyttelogistik
- Space Management

Kurser

Virksomhedskurser i FM

Kurser i FM og sikring af ejendomme



Helhedstrekanten – vores nyeste model til evaluering af virksomhedens FM og dens udviklingsmuligheder.

Leif Hansen bygherrerådgivning ApS
Lautrupvang 8, 2750 Ballerup
www.leifhansenbyg.dk

 **LEIF HANSEN**
bygherrerådgivning



Anna-Carin Andersson (til venstre) og Anne Heinsvig, arkitekter og ejere af RITA Arch, har arbejdet med strategisk arbejdspladsindretning i mere end 20 år. Et af de erklærede mål er, at indretning skal skabe værdi.

Arkitekter tæt inde på livet af FM-funktionen

Værdifulde rum etableres gennem grundig, analytisk stillingtagen til funktionerne i samarbejde med de mennesker der skal bruge dem, fastslår RITA Arch.

Af Tina Taul, kommunikationsansvarlig hos RITA Arch

Stedet er en skinnende, nyindrettet kantine i en sjællandsk virksomhed. Stadig dækplastic og byggepladsgrej hist og her, men man er ved at installere al den nye møblering. I et hjørne er et par mennesker beskæftiget med noget der ligner pausegymnastik: Stole stables, højere og højere, og så ned igen. De placeres ved borde – rykkes ind, rykkes ud. Der prøvesiddes, diskuteres, grines og tages fotos og noter.

Det er arkitekten fra RITA Arch der har stået bag indretningen af virksomheden – og nu er hun ude og gen-

nemgå møbleringen med stedets facility manager, som har været tæt involveret i hele processen. Alle møbleringens praktiske aspekter bliver gennemchecket, i forhold til rengøring, ergonomi, vedligehold og egenskaber. Alt registreres, så den opsamlede viden både hænger sammen med arkitekternes vision, virksomhedens praksis – og er samlet hos nøglepersonerne i Facility Management.

Anna-Carin Andersson og Anne Heinsvig, arkitekter og ejere af RITA Arch, har arbejdet med strategisk arbejdspladsindretning i mere end 20 år. Et af deres erklærede formål er, at 'indretning skal skabe værdi', og de mener det meget bogstaveligt. Hvad der er værdi kan

variere fra virksomhed til virksomhed, men vores erfaring siger, at det tit har med øget medarbejdertrivsel og dermed større effektivitet at gøre. Værdifulde rum etableres gennem grundig, analytisk stillingtagen til funktionerne i samarbejde med de mennesker der skal bruge dem. Udover det er der en række givne faktorer som økonomi, beliggenhed, lysindfald og størrelse – og så dér hvor vi virkelig kan bidrage: Den kreative idé, logistik, lys, akustik og æstetik. Med andre ord: rigtig mange byggeklodser, der tilsammen skaber det værdifulde resultat.

Som fagpersoner er RITA Arch vant til at håndtere kompleksiteten i at tænke hele vejen rundt om en rumlig opgave – og som det ses i eksemplet ovenfor, slutter deres opgave ikke med aflevering af et gennemtegnat projekt. De følger projektet gennem hele implementeringsfasen, og målet er først nået 'den dag det hele er i brug og fungerer efter hensigten'.

Anne Heinsvig fortæller: »Facility Management er en lidt hengemt og intern funktion i mange virksomheder, men for vores særlige måde at arbejde som arkitekter på, er den en central og virkelig afgørende spiller i hele processen. Hos RITA Arch plejer vi at ønske at komme 'med på job' i de virksomheder vi indretter for. Vi ser Facility Managers som dem, der kender deres fysiske location bedre end nogen andre, de har den største kontaktflade i en virksomhed – og har generelt alle i tale – og vi oplever, at de tit har et helt unikt ejerskab overfor

virksomheden. Og hvad arbejdsflow og processer på kryds og tværs angår, er de også helt på forkant. Sidst, men ikke mindst, synes vi, at det er en kæmpe ressource for os som arkitekter, at Facility Managers ofte råder over et etableret leverandørnetværk og tit også har faste håndværkere tilknyttet. Vi er meget varme fortalere for at inddrage Facility Management lige fra starten af en indretningsproces,« fortæller Anne Heinsvig.

RITA Arch ser brugerinddragelse som et vigtigt led i at forstå en virksomheds behov, og det er i dette indledende stadie, de altid gerne ser FM inddraget.

»Det skaber tryghed for os som arkitekter at sætte rammerne for hvad der kan lade sig gøre, rent budget- og bygningsmæssigt, sammen med FM. Det er også en fordel at medarbejderne ser at FM går op i andet end økonomi, da vores workshops tit drejer sig om hvordan man skaber bedre trivsel og flow i arbejdet. FM bliver som medfacilitator og deltager i workshops også medarbejdernes garanti for at de bliver hørt og at deres ønsker bliver videreformidlet ud i organisationen,« forklarer Anna-Carin Andersson.

Stærkt makkerskab i en tid med store opgaver – og stort potentiale

»Lige nu er verden så småt ved at få vejret igen, og vi er i gang med at mobilisere alle vores fælles aktiver til at matche de nye måder at være sammen på, som vil præge os i lang tid fremover. Vi kan lægge hele den verdensomspændende opgave omkring Covid-19 oveni den »

Workshops og brugerinddragelse er et vigtigt led i at forstå en virksomheds behov. Her skal Facility Management være med fra start.



opgave der allerede ligger til os: Klima- og resource-tænkning.

De to opgaver har heldigvis mange muligheder for at pege i samme retning- for vi må også give os selv lov til at se potentialet i situationen,« siger Anna-Carin Andersson.

Hun tilføjer, at vi på rekordtid er blevet professionaliseret i distancearbejde:

»Hjemmearbejde åbner op for enorme perspektiver i hele den måde vi udnytter de fysiske arbejdsplader på, og der er ingen tvivl om, at nu er præcis det rette tidspunkt til at se sin virksomhed efter i sømmene, og vende og dreje de resourcer der er, da økonomi stensikkert er højt på alles dagsorden. Det ligger helt naturligt for os at være ressourcebevidste, og vi har stor erfaring i bæredygtig 'repurposing' – at eksisterende inventar med stor succes kan genbruges eller ombygges.«

»Desuden er vi vant til at tænke rationelt og ud af boksen: vi er ikke kun interesserede i at skabe en smuk indretning af f.eks. en kantine, men tænker i at aktivere den på flere plan: Måske skal den fungere til møder udenfor spisetid? Måske skal de nye hygiejnebehov inspirere til løsninger som en lokal app, der fortæller dig hvornår der er god plads i kantinen, eller giver dig mulighed for at reservere den til yoga? Vores solide designbaggrund og gode erfaring med at tilknytte konsulenter på tværs af faggrupper gør, at vi tænker mange forskellige bestanddele ind i et godt indretningskoncept. Derfor er det ekstra vigtigt at have en gang i en god arbejdsdialog med FM lige fra starten.«

Internationale erfaringer

Allerede i det forløbne år blev RITA Arch stærke i at styre store projekter på digitale platforme og henover

Med strategisk spaceplanning har RITA Arch udviklet har spændende løsninger i danske og internationale virksomheder.

landegrænser. Senest i forbindelse med udvikling og implementering af et indretningskoncept for Tradeshift – et dansk funderet såkaldt fintech-firma, som laver it-løsninger der faciliterer procurement og finansielle transaktioner for internationalt opererende virksomheder. Projektet strakte sig gennem det meste af 2019, og resultatet er, at virksomheden i dag har et indretningskoncept, der afspejler deres dna og arbejdskultur. Et genkendeligt tema, der går igen i deres kontorer, som er spredt ud over hele verden.

Man skal forstå at fintech-sektoren har et ben i tech-universet og det andet i bankverdenen, hvad der i sig selv en spændende konstellation af to meget forskellige arbejdskulturer. Tradeshift har formået at gå fra energisk, dansk start-up til markant spiller på et globalt marked. I dag har Tradeshift over tusind ansatte fra 45 nationaliteter, fordelt i hovedkvarteret i San Fransisco og på locations i yderligere 14 lande, hvor de centrale ligger i København, Bukarest og Kuala Lumpur.



RITA Arch har udviklet og implementeret et indretningskoncept for Tradeshift – en dansk funderet fintech-virksomheder, som laver it-løsninger.



De ledte efter arkitekter der kunne hjælpe dem med at få sat skik på et stort antal arbejdspladser i en multikulturel, ekspanderende virksomhed. Ønsket var, at arkitekterne skulle formå at fusionere noget californisk med noget dansk i et udtryk der både var uprætentiøst og udstrålede energi – og skabte en sammenhæng mellem de mange locations. Det virkede udfordrende, både i forhold til det geografiske, men også på en række mange andre praktiske områder. Der skulle både tænkes i analyse, koncept og design – og bygges om, rives vægge ned og flyttes vandrør. Kunne det løses i eet projekt? Og kunne det gøres smart, agilt og økonomisk?

Det krævede arbejdsmetoder og evner til at kommunikere og eksekvere med stor smidighed. Tænk ugentlige møder hen over tidszoner, entreprenører og håndværker-teams fra otte forskellige lande – og dét at koordinere og specificere en stor malerentreprise, når man bruger forskellige farvesystemer på hver side af Atlanten!

RITA Arch kan i dag se tilbage på et veloverstået projekt, hvor den globale facility manager var den person der var daglig kontakt med, og som med sit store overblik og sin unikke føling med alle de enkelte kontorer,

kunne give både RITA Arch og virksomhedens ledelse en løbende tryghed for, at man hele tiden var på det rette sted, på rette tid. Der var selvsagt også masser af kontakt med de lokale facility managers, og processen der i høj grad blev eksekveret over Skype, forløb ikke meget anderledes, end hvis projektet var foregået lokalt.

»Det viste os endnu engang hvor godt man udnytter sin tid og sine kræfter, når man kobler arkitekter og facility management sammen fra starten«, fastslår Anne Heinsvig. »Vi støder på en opfattelse om faggruppen som vi synes er begrænsende: ofte ses Facility Management – også af dem selv – som en form for 'pedeller med regneark', og vi synes ikke det kunne være mere forkert! Det er hos Facility Managers, at noget af den mest konkrete brand management foregår, samtidig med at begreber som stemning og kultur også holdes levende hos dem. Facility Management har simpelthen det mest holistiske billede af virksomheden, og det billede er netop supervigtigt for os at kende.«

Vil du vide mere om RITA Arch og deres arbejde med strategisk spaceplanning og spændende løsninger på et hav af danske og udenlandske arbejdspladser, kan du besøge deres hjemmeside www.ritaarch.dk. ■

Grib de positive effekter af coronakrisen, ledere

Coronakrisen sætter dybe spor i disse måneder. Mange virksomheder kæmper en brav kamp for overlevelse på trods af regeringens økonomiske hjælpepakker. Hvornår vi kommer sådan helt ud på den anden side, ved ingen, men en ting er sikkert: Vi har en gylden mulighed for at stå stærkere på den anden side.

Forandringer er noget der fylder på enhver arbejdsplads, både for ledere og for medarbejdere. Forandringer i en organisation er naturligt – og afspejler en le-

delses ønske om at tilpasse sig en ny markedssituation. Typisk sker det løbende, men der kan naturligvis opstå pludselige situationer, hvor man som ledelse må foretage ændringer, som får stor betydning for medarbejderne nu og her.

Forandringer er ofte forbundet med mange frustrationer. For lederne, fordi ledere i både det private erhvervsliv og i den offentlige sektor ved, hvor afgørende forandringer er for fremdrift, og at implementeringen af disse forandringer er helt afgørende for succes, men også hvor svær en proces det er. Derfor studeres J.P. Kotter's 8-trins-model nøje disse år. Den hjælper os med at planlægge og implementere forandringer med succes og forbereder den en-

kelte leder på den modstand, man naturligt vil møde fra medarbejderne. Noget der vurderes som den største barriere i forhold til implementeringen af forandringer.

Med coronakrisen og regeringens lock-down blev langt de fleste af os tvunget til at arbejde hjemmefra. Systemer vi ikke kendte til som go-to-meeting, skype, teams og zoom blev vi nødt til at forholde os til, downloade og blive fortrolige med. For i den nye virkelighed er disse tools vores adgang til arbejde, netværk, viden og sparring. Mellem arbejdsopgaver og møder skal børn aktiveres og undervises – det stiller store krav til prioritering og en effektiv indsats i afmålte perioder. Jeg mener, at enhver ledelse efter krisen bør fastholde fokus på de værdiskabende møder, for alt for mange oplever at bruge tid på møder, som ikke skaber værdi.

Vi har i denne coronatid været tvunget til kun at afholde de møder, som er nødvendige. Det skal vi fortsætte med – så stiger vores produktivitet nemlig.



LAURA LINDAHL

Direktør for Dansk Facilities Management netværk og Dansk Facilities Management Benchmarking.

Det gavner både den enkelte, arbejdspladsen og samfundet som hele.

Fokus på de positive elementer

Det har været og er en svær tid. Men der er også positive elementer, vi skal fæstne os ved. Vi har indset det smarte i virtuelle møder, hvor vi sparer transport. Vi har lært at arbejde effektivt hjemmefra. Og vi har lært at prioritere kun de møder, som skaber værdi. Det er nogle super gode lærings, som lederne derude skal gribe og fortsætte med, når hverdagen vender retur. Vi skal bruge denne situation som et afsæt til at ændre en traditionstung kultur, noget som ellers ville møde ekstremt meget modstand. For det er helt oplagt, at vi skal afholde langt flere virtuelle møder efter coronakrisen, end vi gjorde før coronakrisen. Vi har lært det nu, vi er fortrolige med det og har fundet ud af, at det skaber værdi. Men det letteste er alligevel at falde tilbage i de gamle vaner, hvor vi mødes fysisk. Derfor har ledelsen en unik mulighed her for at implementere de forandringer, som er blevet hverdag for os pga krisen. Men det kræver et stort ledelsesmæssigt fokus i den første tid efter krisen.

Der skal opsættes konkrete måltal for, hvor mange møder der skal afholdes virtuelt, bonus til dem, der gør det og ugentlig opfølgning på, hvor mange møder der er afholdt hhv fysisk og virtuelt samt en begrundelse for de møder, der er afholdt fysisk.

Faste hjemmearbejdsdage

Der skal indføres faste hjemmearbejdsdage, for medarbejderne har lært at arbejde effektivt hjemmefra, og det kaster nogen åbenlyse fordele af sig: Medarbejderen der arbejder hjemme, sparer transporttid, belastar ikke vejene i myldretidstrafikken og mindsker sit CO₂-udslip.

Samtidig giver det den enkelte medarbejder mulighed for at sætte



Der bør indføres faste hjemmearbejdsdage. Medarbejderne har under coronakrisen lært at arbejde effektivt hjemmefra, og det kaster en række åbenlyse fordele af sig.

en vask over, tømme opvaskeren og købe ind, inden børnene skal hentes/kommer fra skole. Det giver luft og overskud i en ellers presset hverdag. Sidst, men ikke mindst kan arbejdspladsen reducere antal kvadratmeter, da færre mennesker vil være på arbejdspladsen samtidig. Det sparer den enkelte organisation penge, og det reducerer CO₂-udslippet. Der er således mange gode grunde til at indføre en fast ugentlig hjemmearbejdsdag.

Opfordringen er således givet: Brug erfaringerne fra coronakrisen til at implementere forandringer, som ellers havde været vanskelige at implementere. Det er egentlig simpelt. Vi skal bare gøre det, vi i disse måneder har lært os selv. Men det kræver et stort ledelsesmæssigt fokus – ellers ryger vi tilbage i den gamle trommerum og misser en gylden mulighed for at få det optimale ud af en ellers trist og hård krise. ■

Arketyper af FM-brugeren

Lidt om undersøgelsen

- Undersøgelsen består af et spørgeskema med 11 temaer, der omhandler de situationer hvor brugerne møder en serviceydelse.
- Respondenterne består af almindelige brugere, dvs. medarbejderne hos de omfattede institutioner.
- De udvælges tilfældigt, tillempet, 15 procent, pga. den store forskel på størrelserne af lokaliteterne.
- Der er udvalgt respondenter fra samtlige lokaliteter rundt om i landet og lokaliteter omfatter både kontor, produktion og skurvogne.

Af Tania Lorch, Bygningsstyrelsen

Indledning

Brugertilfredshed er et fokusområde for den fællesstatslige Facility Management-løsning, som Bygningsstyrelsen står i spidsen for. Løsningen implementeres i tre bølger, bølge 1 blev idriftsat 1. okt. 2019, den omfatter på nuværende tidspunkt 42 institutioner fordelt på 11 ministerområder.

Før driftsstart er der gennemført to brugertilfredshedsundersøgelser hos de omfattede institutioner, disse to fungerer som baselinemåling som leverandøren (i bølge 1 er ISS valgt som leverandør) efter driftsstart bliver målt op imod. Første måling efter driftsstart gennemføres efter sommerferien, så tæt på at der er gået et år som muligt.

Hvorfor arketyper

Resultatet af de to baselinemålinger giver en samlet tilfredshed på 3,71 på en skala fra 1 til 5. Men hvad dækker dette tal over? Hvad går brugerne faktisk op i?

Det ville vi gerne dykke længere ned i. Vi kørte undersøgelsens resultater igennem en SEM-analyse (Structural Equation Modeling). Ved hjælp af denne statistiske metode kunne man se hvilke temaer, der betød mest for den overordnede tilfredshed hos brugerne.

Ud fra brugernes svarmønstre har det været muligt at gruppere brugerne i to-tre* segmenter eller arketyper. Til at gøre arketyperne levende, er der kigget nærmere på

** Første undersøgelse havde to arketyper. Anden undersøgelse fik en ekstra type, dette skyldes formentligt at der var kommet flere institutioner med i anden undersøgelse.*



Alex – den helhedsorienterede type

- Den helhedsorienterede type står for 37% af brugerne.
- Alex har fokus på arbejdspladsen som en helhed, den skal være præsentabel – udefra og ind. Der er en stolthed over arbejdspladsen og derfor har typen høje krav til rengøring, indeklima og en funktionssdygtig bygning.
- Det er vigtigt for Alex, at have en god kontakt til servicemedarbejderne og at disse er serviceminded og til at få fat i.
- Alex afvikler mange møder og workshops, og det er derfor vigtigt, at teknikken fungerer og at lokalerne er rene og pæne ved mødestart. Desuden skal depot med kontorartikler og kopimaskiner være fyldt op.

de tekstbesvarelser som rigtig mange respondenter havde udfyldt, samt i de interviews der også blev gennemført med et lille udsnit af brugerne. Ved at sammenholde det kvantitative med det kvalitative er der bygget et narrativ op for hver arketype.

Præsentation af arketyperne

I begge undersøgelser har andelen af mænd og kvinder været ligeligt fordelt i typerne, derfor har vi tilstræbt at finde kønsneutrale navne til arketyperne.

Brugen af arketyper

Arketyperne bruges allerede nu i samarbejdet med ISS, samt med de omfattede institutioner. Det er et let forståeligt værktøj til en dialog om ydelser, serviceniveau og fokusområder. I ISS's tilfælde benyttes det i uddannelse af de medarbejdere, der er tilknyttet kontrakten med Bygningsstyrelsen.

Efter næste undersøgelse vil vi have et billede af hvordan den fællesstatslige Facility Management-løsning vurderes af brugerne og kunne se hvordan arketyperne fordeles sig. De vil forsat hedde Alex, Kim og Rene, og have de samme karakteristika, dog vil idriftsættelsen kunne have rykket lidt på deres fokusområder samt den procentvise fordeling af typerne. ■

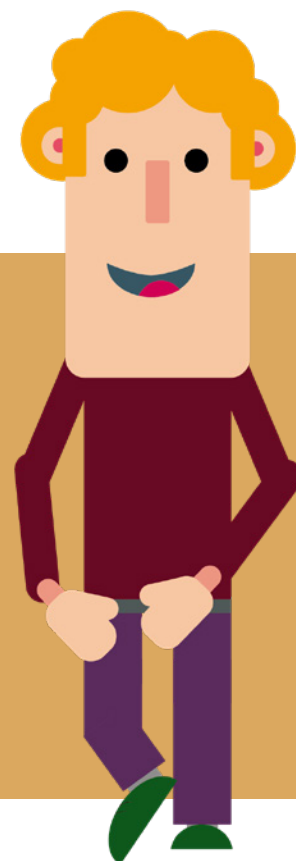


Rene – den nærhedsorienterede type

- Den nærhedsorienterede type, er den mindste type med sine 26% af brugerne.
- Rene bruger meget af sin arbejdstid ved arbejdsbordet. Derfor går typen op i, at bordet er rent og funktionelt.
- Når bare arbejdsbordet er rent og pænt er typen godt tilfreds med hele serviceoplevelsen.
- Rene er glad for serviceoplevelsen på sin arbejdsplads og scorer generelt alle serviceydelser højere end både Alex og Kim.

Kim – den målorienterede type

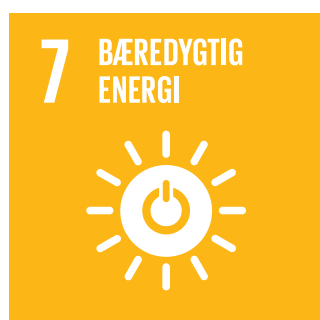
- Den målorienterede type står for 36% af brugerne.
- For Kim er det vigtigt med en effektiv hverdag, hvor huset fungerer, så det understøtter Kims arbejdsopgaver.
- Typen ønsker god og hurtig service og vil gerne være informeret om status på sine indmeldte opgaver.
- Bygningen skal have et velfungerende indeklima og være sikker og tryk at opholde sig i, uden at man skal være bange for bl.a. indbrud.
- Kim mener, at tiden i kantinen skal bruges effektivt og vil ikke bruge tid på kø. Kim ønsker en fleksibel kantine, hvor man kan spise sen frokost og et servicemindet kantinepersonale, der kan svare på spørgsmål om maden.



Handling giver resultater

Hos Nykredit arbejder Procurement og Facility Management systematisk med bæredygtighed. Foreløbig er CO₂-udledningen reduceret med over 80 procent siden 2012, og målet er fuldstændig CO₂-neutralitet.

Af Joel Goodstein – Foto Michael Vieng



Siden 2012 har Nykredit haft en målsætning om at blive en mere bæredygtig og miljøansvarlig virksomhed. Nykredit er Danmarks største udbyder af realkreditlån – og har 48 afdelinger placeret rundt om i landet.

»Med vores forretningsstrategi Winning the Double 2.0 har Nykredit i 2019 sat et klart mål om at være hele Danmarks foreningsejede og samfundsansvarlige finansielle virksomhed. Det forpligter selvfølgelig og betyder, at miljø- og klimainsatsen nu er forankret i topledelsen, så vi kan fastholde en systematisk indsats, der er forudsætnin-

gen for at nå vores mål om at blive en helt CO₂-neutral virksomhed,« siger senior klimakonsulent Kristian Højland, der arbejder i Nykredits afdeling Procurement og Facility Management.

Han har været en del af Nykredits bæredygtighedsrejse i syv år og har dermed oplevet både at sætte og indfri målet om 65 procents CO₂-reduktion inden udgangen af 2020. Det er sket ved en række konkrete tiltag, som omfatter alle Nykredits lokationer på omkring 100.000 kvadratmeter, hvor der til daglig arbejder cirka 3.500 medarbejdere.

»Selv om indsatsen for øget bæredygtighed i Nykredits lokationer til daglig er forankret i Procurement og Facility Management, skal man for at lykkes have hele organisationen til at tage et medansvar. Det kræver en vedholdende og gennemtænkt indsats, hvor FM-organisationen er den daglige tovholder, men at man også involverer medarbejderne for at få alle gode ideer på bordet,« siger Kristian Højland.

Nykredit og FN's verdensmål

- Nykredit har forpligtet sig til at bidrage til FN's 17 verdensmål for bæredygtighed.
- Nykredit har valgt fem primære verdensmål: Nr. 7 – 8 – 11 – 13 – 16.
- Procurement og Facility Management bidrager direkte til to af verdensmålene: Nr. 7 – Bæredygtig energiproduktion – i kraft af solceller, vindmøllestrøm og biogas – og nr. 13 – Klimainsats – ved øget genanvendelse og anvendelse af bæredygtige materialer.

i

Opsætning af solcelleanlæg og omlægning til biogas

I den indledende fase tilbage i 2011 blev der etableret et udgangspunkt, så Nykredit havde konkrete tal for det daværende energiforbrug og kunne bruge det som målestok fremadrettet. Det blev også tidligt

Solcelleanlægget på taget af Nykredits hovedsæde i København producerer årligt omkring 60 MWh, og selve bygningen bruger årligt omkring 1.700 MWh – svarende til at 3,5% af bygningens elforbrug bliver produceret via solcelleanlægget.



besluttet, at Nykredit ikke skulle nå sit mål ved at købe CO₂-kreditter, men i videst mulige omfang gå efter konkrete energi- og miljøtiltag i de lokale Nykreditcentre.

»Den primære indsats har bestået af reelle CO₂-reduktioner, som vi realiserede ved at investere i nye løsninger, herunder solcelleanlæg på flere af vores lokationer, og ved at reducere vores etagekvadratmeter, hvor vi havde for meget plads, for at optimere vores energiforbrug. I processen har vi så systematisk som

muligt afsøgt alle hjørner af vores lokationer for at finde områder, hvor vi kunne reducere vores CO₂-aftryk ved at nedbringe energiforbruget, for eksempel med udskiftning af belysning til LED-lyskilder, eller ved at konvertere til energi fra vedvarende energikilder, for eksempel biogas, og i det hele taget blive mere bæredygtige i vores indkøb og øvrige processer,« siger Kristian Højland.

På visse områder har det dog været svært at finde mulighed for øget bæredygtighed: Opvarmning med »

Indkøb



- Aftale om køb af el fra vindmøller.
- Naturgas erstattet af biogas.
- Tæpper af genbrugsplast.
- Bionedbrydelig plast erstatter almindelig plast.
- 30.000 karklude hos rengøringsleverandør udskiftes for at undgå mikroplast.
- Indkøb af mere energivenlige støvsugere til rengøring.
- Økologiske drikkevarer og madvarer.
- I 2020 gennemføres otte miljø-challenges blandt udvalgte leverandører, som skal levere flere bæredygtige løsninger.



»Selv om indsatsen for øget bæredygtighed i Nykredits lokationer til daglig er forankret i Procurement og Facility Management, skal man for at lykkes have hele organisationen til at tage et medansvar. Det kræver en vedholdende og gennemtænkt indsats, hvor FM-organisationen er den daglige tovholder, men at man også involverer medarbejderne for at få alle gode ideer på bordet,« siger Kristian Højland.

fjernvarme er stadig ikke fuldt baseret på vedvarende energikilder, og transport- og rejseaktiviteter er også svære at gøre CO₂-neutrale.

»For at kompensere for de områder, hvor det indtil nu ikke er muligt at omlægge til mere energivenlige alternativer, har vi besluttet årligt at købe CO₂-kreditter svarende til 2.000 ton, som er den udledning, der er tilbage, før vi når ned på fuld CO₂-neutralitet,« fortæller Kristian Højland.

Leverandører udfordres

Fremadrettet skal Nykredits leverandører også udfordres endnu mere, så de i højere grad bidrager til bæredygtighedsbestræbelserne.

»Vi har allerede udskiftet almindelige karklude til nogle uden mikroplast og via vores rengøringsleverandør har vi indkøbt mere energieffektive støvsugere. Vi har ligeledes i dialog med vores leverandør af tæpper skiftet til tæpper produceret af genbrugsplast indsamlet i verdenshavene. Vi er også ved at omlægge vores brug af service i vores kantiner til mere bæredygtige alternativer end plast. Det er svært at sige, om der er en bagatelgrænse for vores tiltag, men det er klart, at der skal være sund fornuft i indsatsen. Vores investeringer skal som udgangspunkt være betalt tilbage, når der er mindst halvdelen af den forventede levetid tilbage,« siger Kristian Højland.

Ledelsesmæssigt er bæredygtighedsindsatsen i Nykredit forankret hos COO, men der sker en løbende koordinering på tværs af koncernen i en gruppe, hvor 20-25 medarbejdere fra flere afdelinger deltager, så man sikrer en bred klima- og miljøindsats med bidrag fra hele organisationen.

»Vi kører løbende både interne og eksterne klimakampanjer som eksempelvis Earth Hour og Vi Cykler til Arbejde for at involvere medarbejderne og få deres input og forslag til nye initiativer. Alle kan bidrage, men vi forbeholder os selvfølgelig ret til

Genbrug og cirkulær økonomi



- Genanvendelse af brugte møbler og udstyr ved donation til genbrugs-virksomheder
- Reduktion og sortering af affald

Nykredit



Klima- og miljøtiltag hos Nykredit

- Etablering af solcelleanlæg – ni anlæg producerer over 300 MWh årligt.
- Etablering af LED-belysning og forbedret dagslysstyring – over halvdelen af lyskilderne er nu LED.
- Reduktion af kvadratmeter som brugte unødigt energi til belysning og opvarmning.
- Udskiftning af ineffektive energianlæg, fx ventilation, varmepumper og køleanlæg.
- Anvendelse af ISO 14001 – standard for energi- og miljøledelse.

at vurdere udbyttet ved de konkrete forslag. Omkostninger og gevinster skal stå i et rimeligt forhold,« siger han videre.

Næste mål er CO₂-neutralitet

Efter at Nykredit er nået i mål med en 65 procent CO₂-reduktion, er det nu besluttet at fortsætte hele vejen til en fuldstændig CO₂-reduktion –

baseret på fortsatte besparelser og omstilling til bæredygtige energikilder. Ud over at ville være helt CO₂-neutrale er der frem mod 2025 opstillet to nye mål: En 25 procents reduktion af koncernens samlede energiforbrug – og en årlig reduktion på 5 procent CO₂ per medarbejder.

»Formodentlig vil der blive installeret endnu flere solceller og mere LED-belysning, da belysning udgør

Kristian Højland er seniorklimakonsulent og arbejder i Nykredits afdeling Procurement og Facility Management. Han har været en del af Nykredits bæredygtighedsrejse i syv år og har dermed oplevet både at sætte og indfri målet om 65 procents CO₂-reduktion inden udgangen af 2020.

en tredjedel af vores elforbrug. I det hele taget spiller FM-organisationen en vigtig daglig rolle i arbejdet med at nå i mål. Vi står jo for den tekniske drift, har ansvar for CTS, og holder øje med, om energiforbruget stikker af nogle steder – helt i tråd med vores forpligtigelser i miljøledelsessystemet ISO14001, som vi er blevet certificeret i at følge. Der vil løbende blive opstillet nye mål for øget bæredygtighed, når tidligere mål er opfyldt. Udfordringen er jo, at der er sat gang i en proces, som aldrig stopper. Vores resultater viser, hvor meget man kan udrette, når man ikke bare snakker og opstiller fine mål, men omsætter ordene i handling og gør en forskel,« siger Kristian Højland. ■

Skal du i gang med anlægsprojekter?

BASICO
BEYOND BUSINESS SUPPORT

Husker du at tænke langsigtet inden for Facility Management?

Af Basico

Der er ofte en klar opdeling mellem projektafdelingen og driftsafdelingen, som administrerer henholdsvis anlægsbudgetterne og driftsbudgetterne. Men opdelingen mellem de to afdelinger kan medføre, at de ikke inddrager hinandens kompetencer og viden i hverdagen.

Resultatet er manglende overvejelser om den efterfølgende drift, når der bliver gennemført anlægsprojekter. På lang sigt kan det betyde uforholdsmæssigt store driftsomkostninger, som samlet set skader din virksomheds bundlinje.

De forhøjede driftsomkostninger betyder på længere sigt, at driftsafdelingen bliver pålagt besparelseskrav, som medfører et lavere serviceniveau for medarbejderne, hvilket påvirker medarbejdertilfredsheden negativt.

Vores erfaringer viser, at det er vigtigt at tænke på helheden, når du skal gennemføre anlægsprojekter. Der er stor værdi at hente i at tænke i end-to-end-løsninger i de tidlige faser af et anlægsprojekt, da det er omkostnings tungt at lave ændringer, når anlægsprojektet er afsluttet.

Samarbejdet skal hjælpes i gang

Det kræver ofte en målrettet forandringsproces at få projektafdelingen og driftsafdelingen til at arbejde tættere sammen, da de to afdelinger arbejder ud fra hver deres agenda. Men det er indsatsen værd.

På sigt vil projektafdelingen og driftsafdelingen opleve en række synergier ved et tættere samarbejde, hvilket vil forbedre begge afdelingers output og resultater. Det skyldes bl.a., at driftsafdelingen vil føle et større ejerskab i forhold til den efterfølgende drift, hvis de har været involveret i de tidlige faser af anlægsprojektet.

Bedre beslutninger med hjælp fra driftspersonalet

Det er driftspersonalet, som får dine faciliteter til at fungere i hverdagen. Driftspersonalet kender husets rutiner samt kravene og forventningerne fra brugerne af huset.

Netop derfor giver det værdi for de fleste anlægsprojekter, hvis du inddrager driftspersonalet i de tidlige faser af anlægsprojektet. På den måde sikrer du, at der kommer fokus på den efterfølgende drift. Det gavner både kvaliteten af udbudsmaterialet og den efterfølgende output fra anlægsprojektet.

Det er essentielt, at underkriterierne for tildeling inkorporerer både CAPEX-budgettet og OPEX-budgettet. Det er sjældent hensigtsmæssigt, at tildelingskriteriet blot er laveste pris, fordi det giver dine tilbudsgivere et incitament til at tilbyde løsninger, som er billige i anlægsfasen, men som bliver dyre i drift.

Har du styr på dine serviceaftaler?

Der skal indgås serviceaftaler, når et anlægsprojekt skal overdrages til drift, og det kan betyde meget for din virksomheds økonomi og evne til at omstille sig, at serviceaftalerne er indgået på dine vilkår.

Det kan give god mening at få den udførende entreprenør til at afgive tilbud på den efterfølgende serviceaftale, men det er ikke alle entreprenører, som har interesse i det. Samtidig er det altid en god idé at indhente flere tilbud, når du skal indgå nye serviceaftaler eller rammeaftaler – og det er ikke sikkert, at din entreprenør er den bedste til at løfte den efterfølgende serviceopgave.

For at kunne sammenligne tilbuddene og sikre, at de er bygget op ud fra dine standardbetingelser, er det en god idé at lave et standardiseret udbudsmateriale til dine tilbudsgivere. Alternativt risikerer du, at de indkomne tilbud ikke er sammenlignelige, da leverandørerne har forskellige leverings- og faktureringsbetingelser mv.

Derudover er det vigtigt at få udarbejdet et udbudsmateriale, der klart beskriver kravene til serviceleverancerne, og som sikrer gennemsigtighed i forhold til alle omkostninger. Det skal være nemt for dig at lave control-ling af leverancer og omkostninger. ■

i

Har du brug for sparring?

Basico kan hjælpe dig med at træffe de optimale totaløkonomiske beslutninger, når du står over for et anlægsprojekt. Samtidig kan Basico hjælpe dig med at sikre det rette drifts-setup, hvor processer og snitflader er klart definerede.

Kontakt Manager Benjamin Lundsgaard,
bllarsen@basico.dk, 2563 5472

Vi står altid klar til at yde en ekstra indsats

I Compass Group Danmark skaber vi rammerne for Danmarks bedste og sikreste arbejdspladser.

Da COVID-19 ramte Danmark, og de fleste danske arbejdspladser, var der i særdeleshed brug for at kunne yde en ekstra indsats, og det har vi gjort.

Hos DFDS i København har vores ekspertise og viden været afgørende for, at de har kunnet holde åbent for både medarbejdere og gæster. Med en større omlægning af arbejdsgangene, har vi nemlig sørget for at skabe en arbejdsplads, hvor sikkerheden har været i absolut top – hver dag.

Blandt meget andet har vi sørget for:

- Ekstra aftørring og desinficering af overflader flere gange dagligt.
- Hyppig udskiftning af udstyr i mødelokaler.
- Ekstra spritdispensere på alle kontorer.
- Manuel check-ind af alle gæster.
- Afstandsskiltning og ændret indretning i kantinen.
- Portionsanretning af måltider og opdeling af faste spisetider.

Kort sagt har vi skruet op for alt det, vi også normalt gør – og gør godt!

Vigtigst af alt har vi dog vist, at vi altid står klar til at hjælpe vores kunder med alt fra sparring og prioritering til eksekvering – også når der er allermest brug for det.

OM COMPASS GROUP

Compass Group er markedsledende inden for personalerestauranter og tilbyder samtidig samlede facility management-løsninger. På globalt plan er vi over 600.000 medarbejdere, heraf ca. 3000 i Danmark, hvor vi har opereret siden 1973. Selvom vi er en stor virksomhed, er vi fokuserede, og arbejder specialiseret under følgende brands:

Eurest: Mad-, café- og convenience-løsninger til personalerestauranter og kantiner

Eurest Services: Alle FM-services: rengøring, catering samt receptions- og gæsteservices

Chartwells: Mad-, café- og convenience-løsninger til uddannelsesinstitutioner

ESS: Specialenhed for FM-services til boreplatforme

” Samarbejdet med Compass Group Danmark har gjort det muligt for os at opretholde en arbejdsplads, der har været så tæt på normalen som overhovedet muligt gennem hele COVID-19-situationen. Det har tilmed været en sand fornøjelse, at de selv er kommet med oplæg til tiltag, der har været med til at forbedre ikke bare arbejdsgangene, men også sikkerheden for vores medarbejdere hele vejen rundt i virksomheden.” - Henrik Svane, Head of Facility Management, DFDS



Sunde bygninger og arbejdspladser får stigende international opmærksomhed

Af Per Anker Jensen, Emeritus, DTU.

I de senere år har sunde bygninger og arbejdspladser opnået øget international opmærksomhed.

I forhold til Facility Management rejser det spørgsmålet, om hensigtsmæssige bygninger kan bidrage til menneskers sundhed og trivsel og i givet fald hvordan og i hvilket omfang? Desuden, hvad kræver det at skabe sunde arbejdspladser og arbejdsomgivelser samt forebygge og begrænse arbejdsrelateret træthed, stress og andre helbredsproblemer?

Et tegn på det øgede fokus på Sunde bygninger er introduktionen af den amerikanske WELL Building Standard™ fra 2015. WELL definerer en række krav, der skal opfyldes for at bygninger kan certificeres som værende sunde i relation til: Luft, vand, næring, lys, fitness, komfort og sind. Den første WELL-certificerede bygning var CBRE's nye hovedkvarter i Californien. En undersøgelse blandt medarbejderne efter ibrugtagning viste, at 94 procent gav udtryk for en positiv effekt på virksomhedens performance, 92 procent nævnte en positiv effekt på deres sundhed og trivsel og 83 procent følte, at de var mere produktive. En anden indikator på den voksende opmærksomhed på bygningers betydning for sundhed og trivsel er, at World Green Building Council i 2014 udgav rapporten "Health, Wellbeing & Productivity in Offices – The next chapter for green building", hvor de præsenterer et samlet overblik over den nyeste viden om de faktorer ved bygningers design, der har en positiv effekt på sundhed, trivsel og produktivitet for kontorbygninger.

Begrebet "Sunde arbejdspladser" Emeritus anvendes ofte i forskning inden for anvendt psykologi. Til gengæld har begrebet hidtil kun været anvendt i begrænset om-

fang inden for forskning i Facility Management og Corporate Real Estate Management.

Som grundlag for artiklen er udviklet en konceptuel forståelsesramme som er vist i Figur 1. Sunde arbejdspladser er placeret centralt i figuren og ses som output af bestræbelser fra Facility Management på at skabe sådanne arbejdspladser. Til venstre vises fire faktorer, der kan bidrage til at skabe sunde arbejdspladser, og her er Fysiske arbejdsomgivelser fremhævet, da dette er det primære fokus i artiklen med hensyn til input. Til højre ses det potentielle positive Outcome af sunde arbejdspladser opdelt i fordele for organisation, individer og samfund.

Resultater – betydning af arbejdspladsudformning og indretning

Erlich and Bichard (2008) studerede i hvilket omfang åbne kontorer modsvarer behovet hos ældre vidensarbejdere. Den type arbejdspladser viste sig i høj grad at tilgodese samarbejde og gruppeaktiviteter, men de skaber ikke velfungerende omgivelser til koncentrationskrævende opgaver, arbejde uden brug af computer samt afslapning.

Workplace Futures er betegnelsen for et Norsk forskningsprogram, hvorfra der var to artikler. Ekstrand and Damman (2016) undersøgte en finansiel institution, der implementerede 'Integrated Workplace Strategy'. Artiklen fokuserede på medarbejdernes oplevelse af kontrol over kundeinteraktioner og arbejdsrelaterede krav i tre forskellige zoner: 'backstage', 'customer invited access' og 'frontstage'. Resultaterne viste generel øget kontrol og tilfredshed, men med nogen variation mellem grupper med forskellige typer af arbejde. Skogland (2017)

undersøgte en revisions- og konsulentvirksomhed 18 måneder efter at de var flyttet ind i et nyt hovedkvarter med aktivitetsbaserede arbejdspladser. Artiklen pegede på et behov for at skabe en ny identitet som sted-uafhængig medarbejder, når man overgår til aktivitetsbaseret arbejde.

Smith and Pitt (2009) argumenterede for at planter er vigtige ved at fjerne indendørs luftforurening og ved at øge medarbejderes oplevelse af trivsel. Artiklen viste, at medarbejdere i et kontorområde med planter følte sig mere komfortable, produktive, sunde og kreative samt mindre pressede end medarbejdere i kontorområder uden planter. Smith et al. (2011) fandt en væsentlig reduktion i sygefravær i et kontorområde med planter. Smith et al. (2017) identificerede en positiv effekt af planter på den æstetiske oplevelse i kontorområder med planter sammenlignet med kontorområder uden planter i samme bygning.

Indeklima

Alle artikler om indeklima vedrørte en enkelt faktor bortset fra en redaktionel artikel af Liyanage and Hadjri (2015), der pegede på risikoen for at bestræbelser på at reducere CO₂ kan føre til bygninger uden tilstrækkelig ventilation og dårlig indendørs luftkvalitet med negative konsekvenser for sundhed og trivsel for brugerne. Artiklen konkluderede, at der er behov for mere hensigtsmæssige strategier til at sikre brugernes sundhed og

trivsel, dvs. afbalancere menneskers komfort med energiforbrug i design- og brugsfaser.

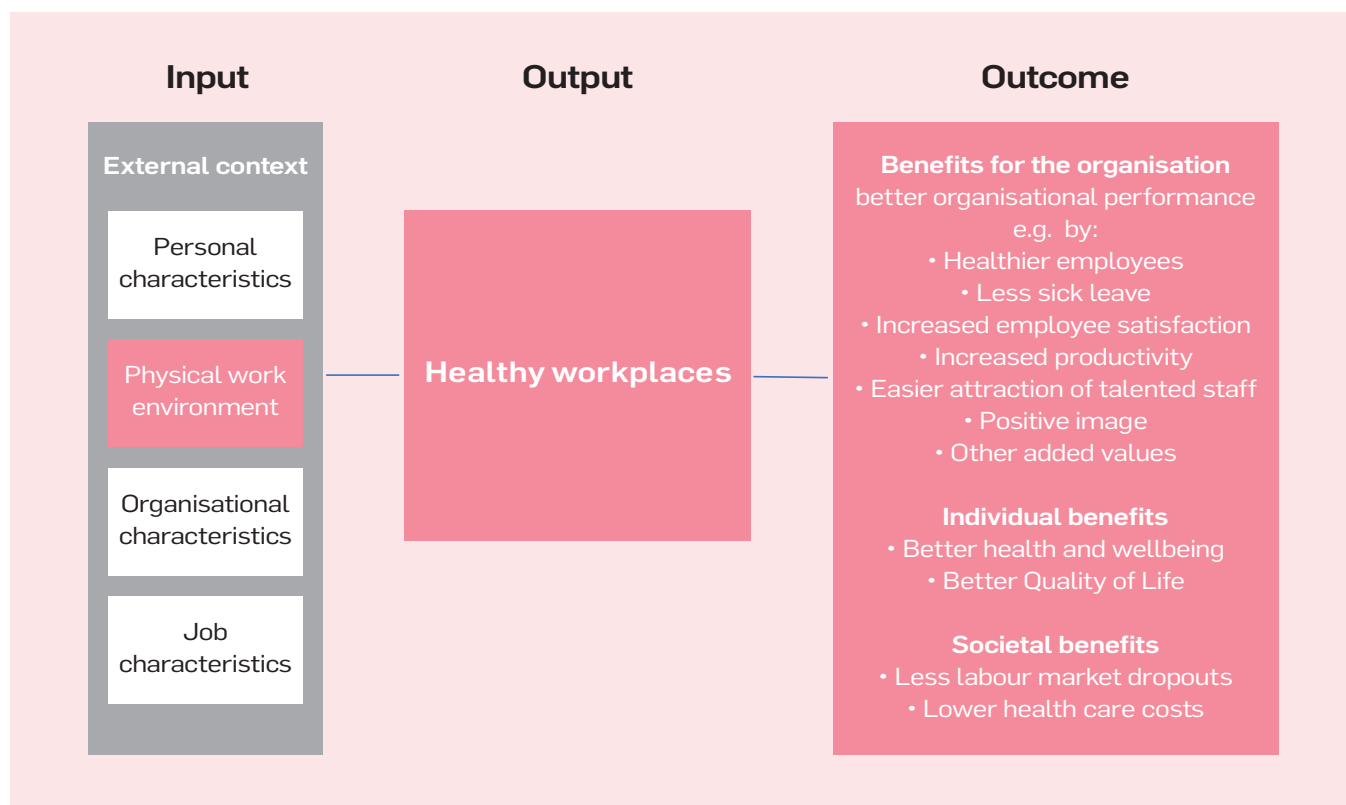
Luftfugtighed

Tolman and Parkkila (2009) fremhævede at luftfugtighed og temperatur er kritiske faktorer i forbindelse med monitorering af sundhedsrelaterede vilkår og performance i bygninger. De konkluderede at høj luftfugtighed er en væsentlig bidragsyder til skadelige sundhedspåvirkninger.

Støj

Rasila and Jylhä (2015) konstaterede, at kontorarbejdere foretrækker stille kontormiljøer og kontormiljøer med beskeden støjpåvirkning. Kontorstøj kan medføre stress, træthed og manglende motivation, men det øger ikke omfanget af sygefravær. De undersøgte støj som en helhedsorienteret oplevelse, som både kan have negative, neutrale og positive aspekter. Artiklen konkluderede, at opfattelser af støj er stærkt relateret til den specifikke jobtype og personlige træk ved de individuelle kontorarbejdere. De samme aspekter ved støj kan have både positive og negative konsekvenser. Informationsindholdet i støjen har stor betydning.

Schlittmeier and Liebl (2015) præsenterer fire empiriske studier fra Tyskland. En spørgeskemaundersøgelsen blandt medarbejdere i åben plan kontorer viste, at akustik er den subjektivt mest betydningsfulde arbejdspladsfaktor efterfulgt af luftkvalitet, temperatur, privat- »



Figur 1. Konceptuel forståelsesramme for sunde arbejdspladser.



- Denne artikel er en oversigt over den viden, vi har om dette emne fra forskning i Facility Management og Real Estate.
- Artiklen er en forkortet udgave af en engelsksproget forskningsartikel (Jensen, P.A. and van der Voordt, T.: 'Healthy Workplaces – What we know and what else we need to know'. Journal of Corporate Real Estate, 2019).
- Den engelsksprogede artikel kan rekvireres ved at sende en e-mail til pank@dtu.dk.

duer. De øvrige tre studier var eksperimentelle. De viste at irrelevant baggrundstale er det mest alvorlige støjproblem for medarbejdere, der skal udføre stille, koncentreret arbejde. Betydningsindholdet af baggrundstale og generel støj bør begrænses, men man skal også tage hensyn til at lokaler ikke bliver overdrevent stille.

Lys

Maleetipwan-Mattsson and Laike (2015) præsenterede et case studie fra Sverige med tests af seks forskellige systemer til lyskontrol i en bygning med enkeltmandskontorer både med hensyn til energiforbrug og brugeroplevelse. Lyset blev testet over 1 år med feltmålinger og brugeroplevelser blev undersøgt gennem spørgeskema-

undersøgelser. Resultaterne viste at brugen af belysning varierede blandt brugerne og kunne være vanebetinget. Der var et positivt potentiale for manual og dagslysbase-ret dæmpning med brugeres mulighed for at slukke for at øge optimal belysning.

Termisk miljø

Gou and Lau (2013) evaluerede en certificeret Green Building i Kina efter ibrugtagning. Studiet omfattede en spørgeskemaundersøgelse blandt brugerne og tekniske målinger af bygningens performance. Bygningen levede generelt op til det forventede termiske miljø på 25°C i kølige årstider og mere end 80% af brugere var tilfredse. Årsager til utilfredsstillende komfort var lave temperaturer både sommer og vinter i nogle områder af bygningen.

Syge bygninger

Gou and Lau (2012) præsenterede et studie vedrørende bygninger med indeklimasyndrom i kontorer med åben plan. Data blev indsamlet ved spørgeskemaundersøgelse i 30 kontorer i Hong Kong. Resultaterne viste at indendørs planter og vinduer, der kan åbnes, var relateret til reduktion i symptomer på indeklimasyndrom.

Toksiske arbejdspladser

Too and Harvey (2012) undersøgte usunde arbejdspladser under betegnelsen 'toksiske arbejdspladser', dvs. fysi-

ske arbejdspladser, der er skadelige for medarbejdere. Kilden til usundhed kan variere fra de fysiske dimensioner af bygninger, barrierer for medarbejderes fri bevægelse, forhindringer for ansigt-til-ansigt kommunikation og telekommunikation samt mangel på privathed. Mobning og destruktiv ledelse blev fremhævet som to former for dysfunktionel social adfærd.

Bæredygtige og grønne bygninger

Flere artikler omhandlede bæredygtighed men med fokus på forskellige aspekter.

Bæredygtige bygninger

Smith and Pitt (2011b) påpegede, at bæredygtigt byggeri fokuserer på miljømæssig bæredygtighed, og at dette kan føre til forbedringer i sundhed, tilfredshed og trivsel blandt brugerne af bygningerne. Indeklimasyndrom og dårligt indendørs luftkvalitet bidrager til dårlig sundhed og reduceret produktivitet. Artiklen argumenterede for at bæredygtige bygninger kan reducere sådanne effekter.

Feige et al. (2013) undersøgte bæredygtige kontorbygningers påvirkning af brugernes komfort og oplevet performance og arbejdsengagement. Studiet viste at bygninger i sig selv havde en klar betydning for komfortniveauet hos bygningsbrugerne. Desuden blev der påvist

en positiv effekt af specifikke aspekter som vinduer, der kan åbnes, og fravær af mekanisk ventilation. Produktivitet var ikke direkte korreleret med komfortniveau, men det var arbejdsengagement til gengæld.

Lo et al. (2014) præsenterede et studie af 12 bæredygtige kontorbygninger og sammenlignede med konventionelle kontorbygninger i det sydlige Kina. Data blev indsamlet ved interviews med ejendomsadministratorer og en spørgeskemaundersøgelse blandt lejere, der var flyttet fra konventionelle kontorbygninger til bæredygtige kontorbygninger. 44% af respondenterne svarede, at deres medarbejdere havde mindre sygefravær, mens 9% angav mere sygefravær. Den gennemsnitlige reduktion i antal sygedage var 2,31 pr. år. Undersøgelsen viste at 57% af lejerne havde oplevet højere produktivitet blandt medarbejdere med et gennemsnit på 4,5% pr. år.

Kato et al. (2009) studerede brugeres oplevelse af grønne arbejdspladsmiljøer baseret på en spørgeskemaundersøgelse. Resultaterne pegede i retning af at grønne arbejdspladser bidrager med større psykologiske fordele (stolthed over arbejdspladsmiljøet) for medarbejderne end fysiske forbedringer. Ledere gav udtryk for større fordele af grønne arbejdspladser end medarbejdere.

Certificerede grønne bygninger

Armitage et al. (2011) undersøgte lederes og medarbej-

»

Potentiel effekt	Eksempler
Positive	Bad og fitness faciliteter Bæredygtige bygninger Dagslys Grøn kontorindretning Grønne arbejdspladser Planter Vinduer som kan åbnes
Positive eller negative	Indeklima Frontstage vs. backstage Kontortyper Luftfugtighed Lys Støj Termisk miljø Tilgængeligt areal
Negative	Distraktioner Mekanisk ventilation (centralt kontrolleret) Syge bygninger Toksicitet

Tabel 1. Potentiel effekt af forskelle fysiske faktorer på sunde arbejdspladser

deres oplevelse af at arbejde i grønne arbejdspladsmiljøer. Resultaterne viste at grønne arbejdspladser er gode miljøer at arbejde i – i hvert fald det meste af tiden. Imidlertid er det ligesom i det ovennævnte studie sådan, at lederne ser større fordele ved grønne arbejdspladser end medarbejderne.

Gou (2016) fokuserede på bygninger med certificering som grøn kontorindretning, der er af særlig interesse for lejere. Undersøgelsen omfattede fokusgruppeinterviews med bygningsbrugere fra tre certificerede projekter, og brugerne var alle arkitekter og designere, der arbejdede i arkitektvirksomheder, som havde medvirket i ombygning af deres egne lejede kontorer. Brugerne var især tilfredse med forbedret dagslys i kontorerne og forbedrede muligheder for at kontrollere arbejdspladsbelysning. Omvendt så havde de negative oplevelser med hensyn til luftkvalitet og ustabile temperaturer forårsaget af ustabilitet i de centrale HVAC system i værtsbygningen. Brugerne udtrykte éntydigt behov for bade- og fitnessfaciliteter.



kreativitet. Et stærkt pres på at være kreativ kan også være en stress faktor, og indebærer derfor ikke nødvendigvis sundhed. Der mangler viden om relationen mellem kreativitet og fysiske arbejdspladser.

Potentielle fordele ved sunde arbejdspladser

Menneskers livskvalitet kan være et essentielt mål for sunde bygninger, men det er nærmest umuligt at adskille indflydelsen fra arbejdspladsmiljøet fra indflydelsen relateret til privatliv. Ikke desto mindre er livskvalitet et element i den nye ISO standard for FM Vocabulary, der definerer FM som: "an organizational function which integrates people, place and process within the built environment with the purpose of improving the quality of life of people and the productivity of the core business" (ISO, 2017).

Effekten af arbejdspladser på tilfredshed og produktivitet er to af de mest undersøgte emner. Tilfredshed kan ses som en indikator for trivsel. Produktivitet er som sådan ikke udtryk for at en arbejdsplads er sund, men sunde arbejdspladser kan være en forudsætning for høj produktivitet og performance.

Kreativitet er ligesom produktivitet ikke som sådan et udtryk for at arbejdspladser er sunde, selv om arbejdspladser formentlig skal være sunde for at understøtte

Konklusion

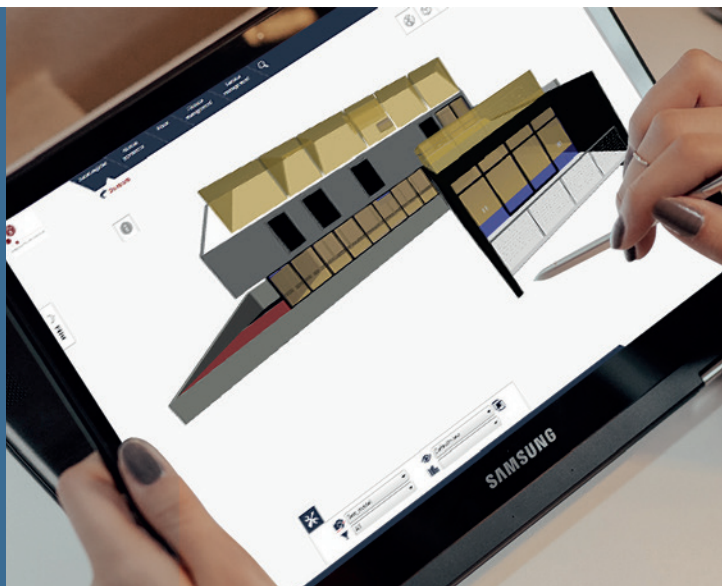
Det er vanskeligt at isolere effekten af de fysiske omgivelser. Resultaterne viser, at der er påvirkninger fra mange forskellige faktorer. Evaluering af faktorer alene gennem fysiske målinger er ikke tilstrækkeligt til at foretage en samlet vurdering af effekten på sundhed og trivsel. Medarbejdernes individuelle oplevelse kan være lige så vigtig.

Tabel 1 viser fysiske faktorer med potentielle effekt på sunde arbejdspladser opdelt i faktorer med mulig positiv effekt, mulig positiv eller negativ effekt, og mulig negativ effekt. Tabellen viser eksempler angivet i alfabetisk orden for hver kategori.

Faktorer med potentielle positive effekter domineres af grønne og naturlige elementer som dagslys, adgang til frisk luft med vinduer, der kan åbnes, planter og miljøorienteret design. Der er kun få faktorer, som kan have negative effekter, men der er mange faktorer med effekter, der kan være enten positive eller negative. ■

MainManager Facility Management

Vores software giver dig mulighed for at vedligeholde og administrere dine ejendomme og holde øje med dit energiforbrug og dine udgifter.



Tag del i vores erfaring

Siden 1994 har MainManager software optimeret drift og vedligehold i tusindvis af ejendomme.

Det er vores mål, at give bygningsejere og FM-organisationer fuld kontrol over alle aspekter af drift og vedligehold af deres ejendomme.

Mange gode grunde til at vælge MainManager



BIM



GIS KORT



CHAT



API



2D TEGNINGER



MOBILITET

Helpdesk, planlagt vedligehold, arbejdsordre, ressourcestyring, energi, arealstyring, projektledelse og digital aflevering...

Selvom listen er lang, så er det faktisk både enkelt og let tilgængeligt. Servicemedarbejdere, ledere og servicepartnere får adgang til tegninger, information og historik via smartphone og tablet.

Nem adgang til fakta og nøgletal om dine bygninger, er første skridt mod bedre beslutninger og øget tilfredshed blandt brugerne af dine bygninger.



MainManager

LÆS MERE PÅ
www.mainmanager.dk

Hjem til Eddie

Ulrik Mathiesen har valgt at holde et halvt års ekstra barselsorlov med sin yngste søn. Til daglig har han ansvaret for bygningsvedligehold i Tivoli, så den forlængede barsel kræver god planlægning og overdragelse af opgaver.

»Jeg er meget glad for mit arbejde i Tivoli, men mit barn er kun barn én gang, så hvis du gerne vil være sammen med dit barn i den allerførste del af deres liv, så skal du gøre det. Chancen kommer ikke igen,« siger Ulrik Mathiesen, der holder forlænget barselsorlov med sin søn Eddie, så han først skal passes af andre, når han er 13-14 måneder gammel.

Mænd og kvinders brug af barselsorlov er stadig meget forskellig. I gennemsnit holder mødrene 273 dages barsel i løbet af barnets første leveår, mens fædre kun holder 31 dage. Men Ulrik Mathiesen er en af de fædre, som måske kan være med til at ændre tallene, så mændenes barselsdeltagelse bliver lidt større.

Til daglig er Ulrik Mathiesen ansvarlig for Tivolis bygningsvedligehold og chef for en gruppe håndværkere, som sørger for, at den gamle forlystelseshave altid – uanset sæsonernes tema – står klar i sit pæneeste skrud til at tage imod de mange gæster.

»Tivoli handler om gæsterne og deres oplevelser, så hele havens fremtræden, herunder bygningerne og de tilhørende faciliteter er selvfølgelig en vigtig del af den

oplevelse, gæsterne har. Mit ansvar er at sørge for, at vi får løst alle opgaver relateret til bygningsvedligehold, herunder også den mere langsigtede planlægning,« siger Ulrik Mathiesen, der har arbejdet i Tivoli i fem år.

Barsel for egen regning

Ulrik Mathiesen og hans kæreste Cecilie fik i begyndelsen af 2020 deres anden søn – Eddie. I forvejen har de Buster, som blev født for tre et halvt år siden. Dengang holdt Ulrik Mathiesen tre måneders orlov. Men denne gang har han og Cecilie besluttet at forlænge hans del af orloven – så han holder i alt næsten syv måneders orlov – fordelt på 12 ugers betalt orlov og herudover cirka fire måneders barsel for egen regning. Når Cecilie har afsluttet sin barsel efter 10 måneder, overtager han pasningen af Eddie yderligere fem måneder. »



»Under en lang barsel har man tid til at tænke på jobbet og opgaverne på en ny måde og kommer tilbage med fornyet inspiration, energi og motivation og måske en masse ideer og forhåbentlig også forslag til nye og bedre løsninger. På den måde kan en lang barsel sagtens blive en fordel for både barnet, familien og arbejdspladsen,« siger Ulrik Mathiesen.

»Da vi havde besluttet, at jeg tog en lang barselsorlov, meldte jeg det hurtigt ud på jobbet – til både min chef og kollegerne. De blev nok lidt overraskede. Jeg er den første i vores afdeling, som har valgt en så lang barselsorlov. Jeg tror, de var glade på mine vegne, men selvfølgelig også lidt spændte på, hvordan opgaverne skal løses, når jeg er væk,« siger Ulrik Mathiesen.

»Da vi fandt ud af, at vi ventede vores andet barn, besluttede vi ret hurtigt, at jeg skulle være længere tid på barsel. Vores ældste søn var 10 måneder, da vi afleverede ham i dagpleje, og det synes vi er for tid-



Råd om forlænget barsel

Råd til fædre der ønsker forlænget barselsorlov:

- Meld hurtigt ud til din arbejdsgiver og kollegaer, at du ønsker forlænget barsel.
- Tilbyd at lave en plan for overdragelse og løsning af opgaver.
- Få overdraget nødvendig viden til kollegaer og samarbejdspartnere, som skal løse opgaverne.
- Vurdér i samarbejde med din ledelse, hvilke opgaver der eventuelt kan udskydes til efter barsel.
- Tilbyd at stå til rådighed med rådgivning og sparring under din barsel.

ligt. Denne gang har vi sparet op, så jeg kan holde cirka fire måneder ekstra barsel på egen regning – udover de 12 uger, jeg får betalt af min arbejdsgiver, så Eddie først kommer i vuggestue eller dagpleje, når han er 13-14 måneder gammel, siger Ulrik Mathiesen.

Råd til andre fædre

Ulrik Mathiesens råd til andre fædre, der gerne vil holde en længere barselsorlov, er at man for det første ikke skal tænke så meget over det, hvis det er det, man har lyst til:

»Jeg er meget glad for mit arbejde, men mit barn er kun barn én gang, så hvis du gerne vil være sammen med dit barn i den allerførste del af deres liv, så skal du gøre det. Chancen kommer ikke igen,« siger han.

Men når det er sagt, foreslår han også, at man ikke bare meddeler sin chef og kolleger, at man holder en lang barselsorlov og derefter overlader alle hængepartierne til dem.

»Da vi havde besluttet, at jeg tog en lang barselsorlov, meldte jeg det hurtigt ud på jobbet – til både min chef og kollegerne. De blev nok lidt overraskede. Jeg er den første i vores afdeling, som har valgt en så lang barselsorlov. Jeg tror, de var

glade på mine vegne, men selvfølgelig også lidt spændte på, hvordan opgaverne skal løses, når jeg er væk. Jeg sidder jo med ansvar for både dag-til-dag-opgaverne, men også den mere langsigtede planlægning,« siger han.

For at hjælpe kollegerne og ledelsen igennem sit fravær fra november 2020 til april 2021 er Ulrik Mathiesen ved at udarbejde en "drejebog", som kan bruges under hans barsel:

»Man skal gøre sit hjemmearbejde og ikke bare overlade opgaven med at lukke hullerne til sine kollegaer. Derfor er jeg allerede begyndt at planlægge, hvordan mine opgaver skal løses i de seks måneder. Det er ikke mindst vigtigt, fordi noget af min barsel kommer til at ligge i vores store vedligeholdelsesperiode i starten af året. Som det ser ud nu, bliver der ikke ansat en barselsvikar i min stilling. I stedet bliver mine opgaver nok fordelt på flere kollegaer. Konsekvensen kan også blive, at der bliver skruet lidt ned for ambitionsniveauet, så planlagte opgaver måske bliver udskudt, til jeg er tilbage. Der vil selvfølgelig opstå akutte situationer, som jeg ikke kan tage højde for i min overlevering. Men kollegaerne er altid velkomne til at ringe, hvis det bliver nødvendigt,« siger Ulrik Mathiesen.

Ulrik Mathiesen og hans kæreste Cecilie fik i begyndelsen af 2020 deres anden søn – Eddie. I forvejen har de Buster, som er 3,5 år gammel. »Da vi fandt ud af, at vi ventede vores andet barn, besluttede vi ret hurtigt, at jeg skulle være længere tid på barsel. Vores ældste søn var 10 måneder, da vi afleverede ham i dagpleje, og det synes vi er for tidligt,« siger Ulrik Mathiesen.

Overlevering af viden

Når medarbejdere er væk fra en arbejdsplads, tager de ofte vigtig viden med sig – som kollegaer kan komme til at mangle.

»Det er en klassisk problemstilling, at meget god viden kun befinder sig i hovedet på medarbejderne. Ideelt bør man have systemer, hvor den vigtige viden er tilgængelig for kollegaerne, og derfor skal man være opmærksom på at få lavet en god overlevering af nødvendige informationer. Der er stadig god tid, til jeg går på forlænget barsel, så jeg forventer, at vi får lavet en god overlevering – både skriftlig og mundtlig – inden da,« siger han videre.

Men faktisk mener Ulrik Mathiesen, at det kan være en fordel for arbejdspladsen, at en medarbejder er væk i lidt længere tid:

»Normalt ønsker en arbejdsplads ikke at undvære deres medarbejdere i længere tid. Men ud fra mine erfaringer fra min første barsel er det sundt at komme væk fra jobbet og se tingene på lidt afstand. Man får tid til at tænke på jobbet og opgaverne på en ny måde og kommer



tilbage med fornyet inspiration, energi og motivation og måske en masse ideer og forhåbentlig også forslag til nye og bedre løsninger.

På den måde kan en lang barsel sagtens blive en fordel for både barnet, familien og arbejdspladsen,« siger Ulrik Mathiesen. ■

Regler for barsel

- Alle gravide har ret til fire ugers orlov før fødslen og derefter 14 ugers barselsorlov. Fædre har ret til to ugers fædreorlov, som de skal holde i løbet af de første 14 uger efter fødslen.
- Efter de første 14 ugers barselsorlov har hver af forældrene ret til at holde forældreorlov i op til 32 uger. Fædre kan begynde orloven inden for de første 14 uger efter fødslen.
- Hver af forældrene har ret til at forlænge forældreorloven med otte uger. Forældre i arbejde kan dog også vælge at forlænge orloven med op til 14 uger.



Kontrakter – samarbejde er nøgleordet

Kontrakter er mere end jura – kontrakter er samarbejde. Sådan opfattes de i hvert fald af DR, som har kontrakter med både ISS og Coor.

Af: Divisionsdirektør Thomas Fog, Coor, Chef DR Ejendomme og Service Poul Holt Pedersen, DR og Catering direktør Maja Volquards Hesselholt, ISS

De tre kontrakter er hver især 'almindelige' kontrakter, men de fungerer alle reelt som 'samarbejdskontrakt' fordi alle parter er indstillet på at have et godt samarbejde, og fordi vi har etableret en formaliseret form, så vi hele tiden bliver tvunget til at drøfte samarbejde og udvikling.

DR har ugentlige driftsmøder med de tre kontrakter. På disse møder vender den vi det driftsnære, kommende events, personalia, brugershenvendelser, årshjul og selvfølgelig også samarbejder på tværs af kontrakterne.

DR har månedlige møder med henholdsvis Coor og ISS. På disse møder drøftes der ikke driftsreleterede issues, men kun strategiske drøftelser.

En gang om året holder DR, ISS og Coor en

*DR, Coor
og ISS sidder også
fysiske ved siden af hinanden i
dagligdagen uden at det af nogen af
parterne opleves som et problem.
Tværtimod gør det hverdagen meget
nemmere at man hurtigt kan spørge hinanden til
råds eller informere hinanden.*

*På billedet: Divisionsdirektør Thomas Fog, Coor.
Kontraktchef Line Pilgaard Caspers, Coor. Chef
DR Ejendomme og Service Poul Holt Pedersen,
DR. Kontraktansvarlig Anne Lene Andersen,
DR. Contract Manager Tina Lisbeth
Dohrn, ISS. Catering direktør Maja
Volquards Hesselholt, ISS.*

ville gå, men jeg blev dybt overrasket over hvor villige ISS og Coor var til at sætte kunden i centrum og se bort fra at de er hinandens konkurrenter. Vi fik derved rigtig mange gode input og drøftelser på tværs.»

Direktør for ISS Catering Maja Volquards Hesselholt siger: »Vores helt klare fælles mål og fokus er, at vi løser DRs behov på bedst mulig vis, så de er tilfredse med vores services og os som virksomheder. Ved at have et konstruktivt samarbejde med Coor kan vi hele tiden spille hinanden gode, og samtidig løbende have en fælles drøftelse om, hvor vi kan optimere, så vi kan levere de bedste løsninger til DR«.

Divisionsdirektør Thomas Fog fra Coor siger: »Det essentielle i vores samarbejde er, at vi sammen har kunden i centrum for vores kontrakter. Det er unikt og innovativt, at vi i branchen samarbejder så tæt for at gøre en forskel for kunden, men det giver mening hele vejen rundt.« ■

fælles todages workshop, hvor der er fælles fokus på kontraktudvikling og brugerne. Direktør i for ISS catering Maja Volquards Hesselholt siger:

»Det er en fantastisk mulighed at samarbejde med Coor om en fælles kunde. Det føles meget naturligt, og vi har hurtigt fundet en dynamisk, transparent og konstruktiv måde at samarbejde på. Vi videndeler på tværs, og bruger det unikke samarbejde med Coor til at videreudvikle os, give indblik i vores egen DNA som virksomhed, og give konstruktiv feedback.«

På seneste udviklingsworkshop fortalte DR om sin nye strategi om at forbedre trivselen blandt brugerne, skabe et mere åbent og imødekommende DR og højne bæredygtighedsindsatsen. Coor holdt derefter oplæg om virksomhedens Triple Bottom Line ift. Bæredygtighed og FNs verdensmål og ISS' People/Culture holdt oplæg om ISS' indsatser på CSR/Socio-økonomi. Derefter var der fælles drøftelser om oplæggene og hvordan det kunne indarbejdes i både de nuværende kontrakter, men også i de kommende kontrakter efterhånden som de skal i gen-udbud.

Ejendoms- og Servicechef Poul Holt Pedersen fra DR: »Vi har holdt disse fælles udviklingsworkshops hvert eneste år de sidste fire år. I starten var jeg meget spændt på hvordan det

i

- DR og ISS har en bundlet kontrakt om catering (kantine DR Byen og DR Aarhus, cafeer DR Byen, mødeservice DR Byen og Aarhus samt mad til DR Koncerthuset)
- DR og ISS har en bundlet kontrakt om renhold (rengøring, vinduespudsning, måtter, planter på alle matrikler)
- DR og Coor har en bundlet kontrakt på Sikkerhed & Intern Service (receptionerne DR Byen og Aarhus, Firefightere DR Byen, servicedesk DR Byen, omstillingen, post og vagter alle matrikler).

◦ FEM GODE KLIMARÅD FRA VELUX A/S

VELUX har gennem de seneste ti år arbejdet efter en målsætning om at halvere CO₂-aftrykket fra energi med 50 procent. Målet er inden for rækkevidde og er opnået gennem en række større projekter samt løbende tiltag.

Vi har derfor spurgt VELUX, om de vil dele deres initiativer, så andre kan lade sig inspirere af dem. De kommer her:

1

Vi har gennem de seneste år gennemført træning af pasningspersonalet i de fundamentale funktioner af vore anlæg.

2

Vi har sat større fokus på overvågning gennem kortlægning af anlæg, opfølgning på forbruget via mange målere samt udrulning af CTS system på de fleste områder.

3

Vi har haft mod til at stille spørgsmål til bygningers og installationers design. Over tid er anvendelsen ændret, og det afspejles i opgradering af designet.

4

Vi har arbejdet med at tilpasse forsyningsanlæggene til den faktiske belastning. Alt for mange anlæg var overdimensionerede og havde derfor for ringe virkningsgrad.

5

Vi har systematisk arbejdet for større fleksibilitet med forsyning fra flere energikilder og mulighed for at flytte belastning mellem energikilder, afhængigt af belastning tilgængelig energi.

