

Overblik over emner som kunne være relevante for AM-PRO

AM-PRO vil løbende prioritere hvilke emner, der skal behandles hvordan og hvornår, under hensyntagen til deres aktualitet og de muligheder som AM-PRO har for at arbejde med dem.

AM-professionelles rolle og samspil med de øvrige AM-aktører

Et helt centralt fokusområde er at bidrage til en tidssvarende udvikling af virksomhedernes AM-indsats, sådan at AM-indsatsen bliver et integreret og naturligt element i virksomhedernes udvikling af deres ledelse, samarbejde og kvalitet.

Udfordringen her er at afbalancere de virksomhedsøkonomiske hensyn med de arbejdsmarkedspolitiske gennem at optimere samspillet mellem ledelse, medarbejdere og AM-professionelle.

Der er behov for at udvikle nye hensigtsmæssige og effektive former for medarbejderinddragelse, herunder at identificere den rolle, som det vil være hensigtsmæssigt at AM-repræsentanterne varetager i virksomhedernes fremtidige AM-indsats.

Der er også behov for at udvikle fleksible former, der kan sikre virksomhederne adgang til AM-faglig ekspertise gennem en kombination af interne og eksterne AM-faglige ressourcer. I mange andre EU-lande er virksomhedernes adgang til AM-professionel støtte ligefrem reguleret gennem AM-lovgivningen.

I hele denne udvikling er det vigtigt at fastholde en AM-faglig tilgang, hvorfor det vil være meget vigtigt at AM-PRO kan sikre inddragelse af relevant arbejdsmiljø- og arbejdsmedicinsk forskning og systematisk opsamlet, relevant AM-praksis.

Et første bidrag til denne udvikling er AM-PRO's kommentarer til Arbejdsmiljørådet om Hvidbog om fremtidens AM-rådgivning.

Fremtidens AM-repræsentant

AM-repræsentanternes fremtidige rolle og deres behov for kompetencer vil blive et meget centralt emne, om ikke før så i forbindelse med evalueringen af AMO-reformen i 2020.

Der mangler aktuelt viden om hvordan og hvor meget AM-repræsentanterne reelt bidrager til virksomhedernes AM-indsats. Her har en del af AM-PRO's medlemsorganisationer en meget relevant indsigt, ligesom AM-PRO kan bidrage til projekter, der belyser denne problemstilling.

Desuden kan det konstateres at udviklingen er løbet fra udgangspunktet for den særlige danske AMO-model, idet der efterhånden kun sjældent er en entydig sammenhæng mellem en arbejdsleder og hans medarbejdere, idet ledelse udøves gennem forskellige former for matrix- eller funktionsledelse, og AM-gruppeområderne ofte er så store at AM-repræsentanten ikke længere kan have en naturlig, løbende kontakt med alle medarbejdere indenfor AM-gruppens område.

Derfor er tiden måske nu moden til en nytænkning af organiseringen af virksomhedernes AM-arbejde og AM-repræsentantens rolle og placering?

Et godt udgangspunkt for at bidrage til emnet er de allerede gennemførte debatmøder på AM:2015 hhv. i IDA Arbejdsmiljø i 2016, som der dog nok er behov for at samle lidt mere systematisk op på.

AM-rådgivning og anden adgang til AM-faglig viden

Spørgsmålet om fremtidens AM-rådgivning - eller virksomhedernes adgang til AM-faglig ekspertise mere generelt - er et emne, hvor AM-PRO allerede har bidraget med en henvendelse til AMR om Hvidbogen om fremtidens AM-rådgivning.

Der er behov for at nytænke AM-professionelles rolle i virksomhedernes indsats for at identificere AM-udfordringer, forebygge AM-problemer og fastholde AM-løsninger. Måske bør begrebet 'AM-professionel' også redefineres og tænkes bredere end vi gør i dag, så det bedre kan rumme også økonomiske, beskæftigelsesmæssige, ledelsesmæssige og sundhedsmæssige dimensioner.

Det er et emne, som er af meget stor betydning for mange af AM-PRO's medlemmer, og som AM-PRO har betydelig erfaring, viden og visioner om og derfor kan bidrage konstruktivt til at udvikle.

Dette emne er meget velegnet til at benytte til at opbygge en tillidsfuld dialog mellem AM-PRO og (i hvert fald nogle af) parterne om mulighederne for at udvikle en mere tidssvarende sikring af virksomhedernes adgang til AM-faglig viden end de nuværende regler i AML §§ 12 og 21.

AM-professionelles kvalifikationer og uddannelsesmuligheder

Et andet, men også meget centralt fokusområde er de AM-professionelles kompetencer og deres muligheder for at opnå en relevant uddannelse. Det er af helt afgørende betydning for opretholdelsen af en effektiv arbejdsmiljøindsats at virksomheder, myndigheder, rådgivningsinstitutioner, forsknings- og uddannelsesinstitutioner og organisationer mv. har mulighed for at rekruttere kvalificerede AM-professionelle med en relevant uddannelse.

INSHPO (den internationale pendant til ENSHPO) har udarbejdet en redegørelse for hvilke kompetencer, der må generelt må anses for nødvendige for AM-professionelle, og hvilken uddannelse, der er nødvendige for at opnå sådanne kompetencer, og ENSHPO har udviklet en frivillig, europæisk certificeringsordning for AM-professionelle på to niveauer (AM-ledere på mindst bachelorniveau hhv. AM-teknikere med en mere praktisk baggrund), som en række EU-lande nu tilpasser deres uddannelsesstilbud for AM-professionelle til.

Danmark er et af de få EU-lande, hvor der hverken stilles krav om at virksomhederne skal råde over AM-faglig ekspertise, eller om hvilke kompetencer AM-professionelle skal besidde. Dette medfører at markedet for uddannelser for AM-professionelle både som grunduddannelse og som videreuddannelse er meget begrænset og derfor også et usikkert marked for uddannelsesinstitutionerne at udvikle uddannelsesstilbud til.

I Danmark er uddannelsesmulighederne for AM-professionelle således meget begrænsede, og i modsætning til de fleste andre EU-lande findes der ingen egentlige uddannelse på bachelor- eller kandidatniveau for AM-professionelle ud over speciallægeuddannelsen i arbejdsmedicin. I stedet må de studerende selv sammensætte en relevant uddannelse gennem deres individuelle valg af kurser og opgaver på arbejdslivsstudiet på RUC, på ingeniøruddannelserne på AAU og DTU eller på organisationspsykologuddannelserne.

For tiden findes der heller ingen relevante masteruddannelser for AM-professionelle, men der er for tiden flere initiativer i gang for at etablere sådanne uddannelser. Fra den tidligere TML-masteruddannelse på DTU er der mange værdifulde erfaringer, der let kan nyttiggøres ifm. udviklingen af nye masteruddannelser.

Der findes dog nogle akademiuddannelser rettet mod arbejdsmiljø, men primært som mindre dele af faglige uddannelser for tillidsvalgte medarbejderrepræsentanter eller som led i diplomuddannelser for ledere.

AM-professionelle er således henvist til kortere efteruddannelsesstilbud primært udbudt af NIVA og private kursusudbydere.

AM-PRO får derfor en vigtig opgave i at bidrage til at relevante grund- og videreuddannelser er til rådighed, så AM-professionelle kan sikre sig de nødvendige AM-faglige kompetencer. Også her er det vigtigt at sikre et AM-fagligt grundlag og at udviklingen af relevante uddannelser for AM-professionelle sker i samspil med kompetente arbejdsmiljø- og arbejdsmedicinske forskningsmiljøer.

Det er en problemstilling af stor betydning for fremtiden for AM-professionelle i Danmark, og er derfor en problemstilling det er vigtigt at AM-PRO forholder sig til. Et godt udgangspunkt er EUSAFE-projektet, som ENSHPO var deltager i, men som desværre er ret rodet rapporteret, samt INSHPO-rapporten om AM-professionelles kompetencebehov.

AM-uddannelse generelt

Der er et stort behov for at skabe debat om AM-uddannelse mere generelt, idet erfaringerne med de nuværende tilbud om AM-uddannelser på akademi- og diplomniveau er meget nedslående, og tilslutningen til den løbende efteruddannelse af AMO-medlemmer er meget begrænset.

Også arbejdsmiljø som element i medarbejdernes almindelige faglige uddannelse er et spørgsmål, der er særdeles relevant, herunder behovet for at medarbejderne får en arbejdsprocesrelevant efteruddannelse om de arbejdsmiljøforhold, som er relevante for det arbejde de udfører. I nogle EU-lande er der således krav om fx en-dags efteruddannelse hvert andet år for folk, der arbejder i farlige brancher som fx byggeriet.

I nogle af AM-PRO's medlemsorganisationer er der medlemmer, der er meget engagerede og har stor erfaring med uddannelse af medarbejdere enten i virksomhederne eller i arbejdsmarkedsuddannelses- og erhvervsskolesystemerne.

AM-PRO kan i den forbindelse overveje et tættere samarbejde med de danske repræsentanter i ENETOSH, som arbejder med AM-uddannelse på alle niveauer i EU.

Nyttiggørelse af arbejdsmedicinske erfaringer i AM-indsatsen

Den arbejdsmedicinske indsats er helt adskilt fra den forebyggende AM-indsats blandt andet fordi de arbejdsmedicinske klinikker er placeret i regionalt regi medens AM-indsatsen er placeret i statsligt regi. Der er således ikke længere noget formaliseret samarbejde mellem de arbejdsmedicinske klinikker og de Arbejdstilsynets tilsynscentre.

Imidlertid opbygger den arbejdsmedicinske indsats en betydelig erfaring fra sit arbejde med diagnosticering, udredning og fastholdelse, som vil kunne bidrage til kvaliteten af den forebyggende AM-indsats såvel på virksomhedsniveau som på mere generelt niveau.

Den arbejdsmedicinske tilgang vil således kunne bidrage til at sikre et bedre fokus på de AM-indsats-områder hvor effekten på helbred og arbejdsevne vil være størst.

Det er derfor behov for at udvikle modeller for hvordan de arbejdsmedicinske erfaringer rent praktisk kan bidrage til parts- og myndighedsindsatsen og dels til virksomhedernes egenindsats, herunder de AM-professionelle, der understøtter egenindsatsen.

Aldrende arbejdsstyrke

Dilemmaet mellem det politiske ønske om at hæve pensionsalderen og arbejdsmiljøets fortsatte høje krav til medarbejdernes robusthed vil være af stigende relevans i de kommende år.

Der er momentum nu, og også nogle af arbejdsgiverorganisationerne erkender at der er relevante udfordringer i denne problemstilling. Problemstillingen er også aktuel i EU-sammenhæng jf. EU-OSHA's kampagne i 2016-2017 om "Sikre og sunde arbejdspladser for alle aldre", ligesom NFA også arbejder med problemstillingen på nordisk plan.

Mange af AM-PRO's medlemmer har erfaringer med at fastholde medarbejdere og tilpasse arbejdspladser til medarbejdere med særlige behov, ligesom mange af DASAM's medlemmer dagligt arbejder med arbejdsbetingede fastholdelses- og TTA-sager.

Virksomhedernes sundhedsindsats

Arbejdspladsen som medspiller i folkesundhedsindsatsen er et emne, hvor det kunne være fint med et bidrag fra AM-professionelle, hvor der med fordel kan hentes inspiration fra ISSA, WHO og ILO, som arbejder med et koncept for bedre koordinering af den forebyggende arbejdsmiljøindsats, sundhedsfremmende arbejdspladser, rummelighed og fastholdelse af medarbejdere med reduceret arbejdsevne og sygemeldte medarbejders tilbagevenden til arbejdspladsen.

Tilsvarende er der behov for nytænkning af den måde, der arbejdes med fastholdelse og TTA - en nytænkning som bør tage udgangspunkt både i arbejdsmedicinsk og AM-praksis erfaring.

Virksomhedernes fokus i deres egenindsats

I takt med at bedriftssundhedstjenesten er blevet udfaset, samspillet med de arbejdsmedicinske enheder er smuldret og mulighederne for arbejdsmiljøfaglig uddannelse på universitetsniveau er forsvundet er der en tendens til at virksomhedernes arbejdsmiljøindsats i mange brancher orienterer sig væk fra et arbejdsmiljøfagligt fokus på sundhed, sikkerhed og arbejdsevne til et virksomhedsøkonomisk fokus med vægt på trivsel, produktivitet og sygefravær.

Denne tendens understøttes af at flere virksomheder nu placerer arbejdsmiljøansvaret i HR- og personalefunktioner og ikke i produktions- og kvalitetsfunktioner og dermed anlægger en individorienteret tilgang til arbejdsmiljøindsatsen snarere end en tilgang orienteret mod indretningen af arbejdspladsen og organisering af arbejdets udførelse.

Det kunne derfor være spændende at se på betydningen af arbejdsmiljøindsatsens formelle placering i virksomhedernes organisation.

Psykisk og fysisk arbejdsmiljø

En anden tendens, der formentlig fremmes af den ovennævnte forankring af AM-arbejdet i virksomhedernes HR-funktion, er den stigende adskillelse af indsatsen overfor det psykiske arbejdsmiljø fra den øvrige arbejdsmiljøindsats. Denne tendens er ødelæggende for mulighederne for at arbejde helhedsorienteret med den forebyggende AM-indsats som en samlet indsats.

Meget tyder på at kvaliteten af det psykiske arbejdsmiljø kan have betydning for hvor belastende andre AM-påvirkninger opleves og muligvis også belaster. Omvendt udgør en række af de øvrige AM-faktorer rammer for udvikling af adfærd og relationer på arbejdslivet ved at fastlægge færdselsmønstre, påvirke kommunikationsmuligheder, bidrage til stemning, velvære og velbefindende mv.

Det vil derfor være aktuelt at belyse hvordan det psykiske arbejdsmiljø spiller sammen med de øvrige AM-forhold, og hvordan det fysiske arbejdsmiljø påvirker det psykiske fx rumligt funktionelle, indeklimatiske, akustiske og visuelle AM-forhold.

Hvad er forebyggelse, og hvorfor er forebyggelse hensigtsmæssig?

Arbejdsmiljøindsatsen fungerer generelt set ret reaktivt: Det AM-politiske system iværksætter først nye initiativer, når der konstateres store problemer, og i cost-benefit overvejelser om nytten af arbejdsmiljøindsatser er det ofte kun udgiften til foranstaltninger og ikke værdien af arbejdsmiljøforbedringerne, som indregnes.

Det vil derfor være meget relevant at synliggøre, hvad AM-PRO forstår ved forebyggelse - hvorfor det er nødvendigt at forebygge, og hvordan forebyggelse giver værdi på flere planer.

AM-certificering og anden kontrol af arbejdsmiljøet

Også den netop overståede debat om AM-certificering kunne AM-PRO med fordel have bidraget til, idet problematikken formentlig er mere kompliceret end det, som parterne med den korte tidsramme kunne opnå enighed om at anbefale ministeren.

Der er behov for en klar melding om, at forudsætningen for, at AM-certificering kan give tryghed for at arbejdsmiljøet er i orden, er at det løbende underkastes en kvalificeret AM-faglig vurdering. Derfor er det vigtigt at enten certificeringsinstitutternes auditører eller AM-professionelle i de certificerede virksomheder har kvalifikationer til på betryggende vis at foretage sådan en vurdering.

Certificeringsinstitutternes tavshed i debatten efter Vestas og Siemens Windpower-skandalerne er i sig selv bemærkelsesværdig i betragtning af hvor mange ressourcer de certificerede virksomheder bruger på at opretholde deres AM-certifikat i forventning om at de så får sikkerhed for at deres arbejdsmiljø er i orden.

I øvrigt kunne det også være relevant at rejse spørgsmålet om Arbejdstilsynets tilsynsførende har de fornødne kvalifikationer til at kunne kontrollere virksomhedernes arbejdsmiljø AM-fagligt kvalificeret?

AM-økonomi

Interessen for at synliggøre virksomhedsøkonomiske gevinster af AM-investeringer jf. fx ISSA-rapporten er ganske stor i den AM-politiske debat. Det kunne imidlertid være særdeles relevant at belyse hvilke former for AM-investeringer, der er nødvendige for at opnå en virksomhedsøkonomisk gevinst (ISSA-rapporten tyder på at der skal ganske store investeringer til før der ses en overbevisende effekt).

Det kunne desuden være interessant at belyse sammenhænge mellem forskellige former for AM-påvirkninger og deres potentielt negative virksomhedsøkonomiske effekter – altså en form for opdatering af den gamle svenske undersøgelse, der blandt andet påviste at investeringer i godt arbejdsbelysning gav en nærmest astronomisk positiv effekt (relativt lille investering og stort produktiv effekt), medens investeringer i forebyggelse af helkropsvibrationer gav den modsatte virksomhedsøkonomiske effekt (kæmpestor investering og meget ringe produktiv effekt).

På den måde kan man måske flytte fokus hen på at den virksomhedsøkonomiske effekt ikke er et argument i sig selv, men altid skal ses i sammenhæng med den effekt en AM-investering har på sundhed, sikkerhed og arbejdsevne.