

AM-PRO på Folkemøde 2018

AM-PRO har igen i år besøgt Folkemødet i Allinge på Bornholm og har blandet sig i den livlige debat og skabt og udviklet kontakter til mange med betydning for den fremtidige arbejdsmiljøindsats.

Her lidt notater fra nogle af de events som AM-PRO har deltaget i:

Hvordan skaber vi et arbejdsmiljø med plads til alle?

Beskæftigelsesministeren, Danske Handicaporganisationer og ISS drøftede barrierer og muligheder for at få bedre plads til handicappede på arbejdsmarkedet.

Formanden for Danske Handicaporganisationer konstaterede at en af de væsentligste årsager til at handicappede ikke kommer ind på arbejdsmarkedet er manglende viden om den enkelte handicappedes arbejdsmuligheder og de forudsætninger, som arbejdsmiljøet skal leve op til for at den pågældende kan arbejde. Her er med andre ord brug for en arbejdsmiljøprofessionel formidling mellem de sociale myndigheder, virksomheden og den handicappede.

Beskæftigelsesministeren annoncerede at der i 2019 vil blive stillet krav til kommunerne om at arbejde for at integrere handicappede i arbejdsmarkedet.

ISS – og Coop – havde begge mangeårige erfaringer med at introducere og fastholde handicappede i deres virksomheder og mente i øvrigt ikke at det var noget der var forbundet udgifter med. AM-PRO ærger sig over at de ikke konkret fortalte om hvordan de har tilpasset deres arbejdsmiljøforhold til de enkelte handicappede medarbejdere.

Er der brug for at pudse tonen af

Eva Thoft fra TeamArbejdsliv fortalte om erfaringer med at forebygge mobning og dårlig trivsel.

Et oplæg der gav anledning til megen diskussion og mange interessante erfaringer fra deltagerne.

Eva konkluderede at der ikke er nogen patentløsninger, men at det handler om at skabe en kultur hvor mobning og dårlig stemning ikke kan få grobund.

Teknologi forandrer alt – også dit arbejdsmiljø

Anders Hvid fra DareDisrupt fortalte om de nye digitale teknologiers indtog på arbejdsmarkedet og om hvordan ansættelsesforholdene vil blive løsere, så medarbejderne måske får flere forskellige virksomheder at arbejde for.

Hverken Beskæftigelsesministeren eller DA frygtede fremtiden og også LO lagde vægt på at det danske arbejdsmarked er så robust at den skulle kunne håndtere de nye udfordringer.

AM-PRO var bekymret over at de nye teknologier blev beskrevet som et "uhyre", der ville komme uden at man kunne gøre noget ved det. Nye teknologier indføres nu engang kun fordi der foreligger en ledelsesmæssig beslutning – eller accept – af at ændre arbejdssituationen. Derfor er arbejdsgiveren forpligtet til at sikre arbejdsmiljøet ift. den nye arbejdssituation i samarbejde med medarbejderne og med inddragelse af den nødvendige arbejdsmiljøfaglige ekspertise – ligesom med alle andre ændringer af arbejdssituationen.

BAT-kartellet mente dog at der var behov for at tydeliggøre reglerne om at arbejdsgiveren skal planlægge indførelsen af ny teknologi sådan at der bliver taget højde for de arbejdsmiljømæssige konsekvenser, inden den nye teknologi indføres – altså at der skal foretages en arbejdsmiljømæssig forhåndsvurdering.

Er der farlig kemi på din arbejdsplads?

Mange har en forestilling om at kemiske arbejdsmiljøproblemer er noget der hører fortiden til, men Ulla Vogel fra NFA og Ole Carstensen fra DASAM kunne fortælle at der fortsat anmeldes stort set lige så mange arbejds-skader som følge af udsættelse for farlig kemi, støv mv. som tidligere.

DI og BAT-kartellet kunne supplere med eksempler fra byggebranchen og industrien – herunder dom de udfordringer der er forbundet med at forebygge sådanne skader ifm det daglige arbejde.

Det var derfor enighed om at det var meget uheldigt at indsatsen overfor farlig kemi var nedprioriteret af Arbejdstilsynet og ikke var med i de nationale indsatser.

AM-PRO mener at det er nødvendigt at stille kvalitetsmæssige krav til APV'en så den ikke kun baseres på medarbejdernes oplevelser, men også på en arbejdsmiljøfaglig vurdering. Som det er nu bliver APV'en ikke bedre end medarbejdernes viden muliggør og det er ikke tilstrækkeligt: dels er kemiske påvirkninger vanskelige at vurdere fordi fx luft ikke altid hænger sammen med farlighed og dels er medarbejderne tilbøjelige til acceptere almindeligt forekomne påvirkninger som fx almindeligt kvarts- eller træstøv i byggeriet, selv om de er meget opmærksomme på faren ved fx bly- eller asbeststøv.

Fremtidens arbejdsmiljø i byggeriet

BAT-kartellet, Tekniq, Bygherreforeningen og Arbejdstilsynet diskuterede sammen med direktøren for Enemærke og Petersen mulighederne for at forbedre arbejdsmiljøet i byggeriet, hvor der trods en - iflg. parterne selv - stor forebyggende indsats gennem de seneste år fortsat sker ligeså mange arbejdsulykker og arbejds-skader som tidligere.

Der blev efterlyst en stærkere indsats fra bygherren både ift. at sikre at byggeriet projekteres ordentligt så det er bygbart og dels at bygherren selv er synlig gennem hele byggeprocessen.

Arbejdstilsynet havde gode erfaringer med den nye tilsynsmetode, hvor der sættes fokus på en byggeplads og ikke bare på den enkelte byggevirksomhed, så det også er blevet muligt at se på samspillet mellem byggeriets parter.

Arbejdsgiverne ønskede sig en mere dialogbaseret tilsynspraksis, hvor den tilsynsførende mere fungerer som en rådgiver end som en kontrollant. BAT-kartellet lagde omvendt vægt på at rollerne ikke bør blandes sammen og at Arbejdstilsynet netop skal stille krav om at arbejdsmiljøet lever op til lovgivningen.

AM-PRO advarede mod at "skyde skylden" på hinanden og opfordrede alle til at koncentrere sig om tage de nødvendige arbejdsmiljøhensyn ifm. de opgaver byggeriets parter hver især skal løfte. I den forbindelse forekommer det besynderligt at mange - selv halvstore byggevirksomheder - ikke sørger for at have den nødvendige arbejdsmiljøfaglige ekspertise ansat, så de kan holde styr på en sammenhængende forebyggende arbejdsmiljøindsats.

Godt psykisk arbejdsmiljø – hvordan?

Janne Gleeurup fra Roskilde Universitet lagde op til debat om samspillet mellem ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter om at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø.

Janne undrede sig over at AC-arbejdspladserne på den ene side påstod at de psykiske udfordringer skyldes manglende ledelse samtidig med at de på den anden side værnede om deres faglige selvbestemmelse.

AM-PRO undrede sig over at deltagerne slet ikke funderede over hvad der er en opgave for MED-systemet, hvad der er en ledelsesopgave og hvad der bør overlades til kompetente arbejdsmiljøprofessionelle.

Når din nye kollega er en robot

FTF, Akademikerne, Lederne og KL lagde op til debat om dilemmaer, når der opstår problemer ifm indførelse af ny teknologi. Tre cases blev diskuteret:

1. Når behandlingen af sager delvis overtages af en robot, så er det kun de komplicerede sager der skal behandles af sagsbehandleren. AM-PRO pointerede at i den situation kan man ikke længere lægge kvantitative produktionsmål fordi sagerne bliver for uensartede.
2. Når en arbejdsplads flytter langt væk bliver samarbejdsformerne ændret, fordi nogle af medarbejderne reelt begynder at arbejde i toget til og fra arbejde. Det skal der tages højde for ifm de normer der udvikles omkring den nye arbejdsplads.
3. Når ny teknologi indføres i for hastigt et tempo stresser det medarbejderne. AM-PRO mindede om at det er et ledelsesansvar at sikre at arbejdsmiljøet er fuldt forsvarligt og at der skal tages højde for arbejdsmiljøet allerede når den nye teknologi planlægges indført.

Seniorer på arbejdsmarkedet

Danske Seniorer havde inviteret FOA, PFA og Faglige Seniorer til at drøfte hvordan man kan forbedre mulighederne for at seniorer kan bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet.

PFA fandt det nødvendigt med en langt mere fleksibel tilbagetrækningsordning end den faste folkepensionsalder der er udgangspunktet i dag, hvor der er en enorm forskel på hvor længe fx kortuddannede kan forvente at være pensionister ift. langtuddannede. Tilbagetrækningen bør kunne tilpasses den enkeltes ønsker, behov og arbejdsevne.

Faglige Seniorer bemærkede at i Sverige og Tyskland var det svært for virksomhederne at opsiges seniorer og virksomhederne er derfor langt mere motiverede til at tilpasse deres arbejdsmiljø til seniorernes behov end danske virksomheder. AM-PRO ser et stort behov for en arbejdsmiljøfaglig indsats for at sikre at arbejdsmiljøet indrettes, så seniorer kan fortsætte med at arbejde – kunne det være indsats som pensionselskaberne kunne understøtte bedre?

Bæredygtigt arbejdsmiljø på jobbet – er det noget for dig?

Andreas Holtermann fra NFA tog udgangspunkt i at arbejdet skal være både sikkert og sundt og mente derfor at det bør være en ledelsesmæssig ambition ikke blot at sørge for 'sundhed på arbejdspladsen', men også at efterstræbe udviklingen af 'sundhedsfremmende arbejdspladser' ved at organisere arbejde på en måde så de belastende opgaver minimeres og efterfølges af restitution og blandes med mindre belastende opgaver.

Det er en tankegang som man prøver at arbejde ud fra i en række plejehjem i Københavns Kommune og i et renovationsselskab. Erfaringerne er at man kan komme langt, at det samlet set ikke er en udgift – blandt andet fordi sygefraværet mindskes, motivationen øges og medarbejderne bliver mere stabile.

DA mente dog ikke at det skulle være et lovkrav at virksomhederne skulle være sundhedsfremmende eller "bæredygtige", men ville gerne understøtte ambitionen.

Nogle eksempler på belastende arbejde fra deltagerne peger dog også på at når man har gjort hvad der er muligt for at reducere belastningerne, så bør man vurdere hvor belastende arbejdet så er og hvor mange timer om dagen det vil være forsvarligt at udføre det.

Stress – hvor kommer det fra? Og kan vi slippe af med det?

Lars Andersen fra Lederne savnede metoder til at opspore tidlige tegn på stress, fordi det er ledelsesmæssigt meget vanskeligt at håndtere stress, når først den har "bidt sig fast".

PFA oplever stress som et meget stort og hastigt voksende problem og anbefaler at virksomhederne får kvalificeret professionel hjælp til at håndtere stressproblematikken.

Socialrådgiverne foreslog at Jobcentrene kunne fungere som rådgivere ift. virksomhederne – et forslag som AM-PRO er skeptisk overfor ud fra det synspunkt at man skal være forsigtig med at blande forskellige roller sammen – og at socialrådgivere nok ikke er de mest kompetente til dén opgave.

Malene Friis Andersen fra NFA erkendte at der er et stort behov for "videnmægling", så den forskningsbaserede viden kan blive overført til praktisk anvendelse i virksomhederne ved at blive tilpasset og indarbejdet i virksomhedernes konkrete kontekst.

AM-PRO har den grundlæggende holdning at det er vigtigt at virksomhederne påtager sig ledelsesansvaret for arbejdsmiljøet, at den forebyggende indsats kvalificeres af kompetente arbejdsmiljøprofessionelle, at AMO udfylder og holder sig til sin opgave at overvåge arbejdsmiljøet og påpege forbedringsmuligheder (og ledelsesmæssige mangler), at behandling af stressramte baseres på kompetente behandlere og ikke overlades til personalekonsulenter eller lignende.