

AM-PRO på Folkemøde 2019

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 nøglepersoner med betydning for den fremtidige arbejdsmiljøindsats.

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

Ny teknologi i slagteribranchen

NNF's forbundssekretær Per Hansen diskuterede ny teknologi og arbejdsmiljø med forskerne Kasper Edwards fra DTU og Peter Hasle fra AAU og direktør Søren F. Eriksen og arbejdsmiljørepræsentant Henrik Brandt fra Danish Crown.

Branchen har de senere år haft en stor teknologiudvikling og bevæger sig mod en stadig højere forædlingsgrad (det er derfor antallet af medarbejdere er uændret trods langt færre slagtede dyr).

Der er stadig mange bevægeapparatproblemer og der er en tendens til tidligere forekomne EGA-relaterede skader også blandt yngre slagteriarbejdere. Problemet er formentlig et fortsat for højt arbejdstempo ifm. belastende arbejdsstillinger.

NNF vil gerne støtte automatisering der kan mindske arbejdsmiljøbelastningerne, men begge parter støtter stadig akkordaf lønning baseret på kvantitative produktionsmål.

Udviklingen burde ellers åbne op for at lægge mere vægt på kvalitative mål og for at lade teknologien regulere arbejdstempoet til et rimeligt niveau.

Selv om der er stor medarbejderinddragelse ifm udvikling og implementering af ny teknologi, er der ikke en systematisk arbejdsmiljøfaglig vurdering af de teknologiske muligheder. AM-PRO finder det generelt vigtigt at der foretages en arbejdsmiljøfaglig vurdering af ny teknologi, så arbejdsmiljø bliver en del af grundlaget for ledelsesbeslutninger om teknologiske fornyelser.

Hvem har ansvaret for et godt psykisk arbejdsmiljø

PFA og Teknisk Landsforbund lagde op til diskussion om emnet ud fra en præsentation af PFA's opgørelser af at der er rigtigt mange langvarige sygemeldinger blandt TL's medlemmer. I panelet var blandt andre Morten Skov fra FH og forskeren Janne Glerup fra RUC.

Parterne var enige om at det var et komplekst problem og at årsagerne ikke var entydige, men også omfatter hjemlige forhold. Det er derfor alle parter, der må tage ansvar – uden at det lykkedes at få præciseret hvad ledelsen bør tage ansvar for.

FH så frem til den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, men det blev ikke oplyst hvordan den vil bidrage til en bedre ansvarspræcisering.

TL fandt behov for at både arbejdsmiljørepræsentanter og fagforening måtte mere på banen, uden at det dog blev konkretiseret hvilken rolle de skulle have.

FH fandt desuden behov for at sikre virksomhederne adgang til arbejdsmiljøfaglig rådgivning, fordi det er et kompliceret område for virksomhederne at håndtere.

AM-PRO er helt enig i behovet for at sikre ledelsen et arbejdsmiljøfagligt grundlag for at kunne håndtere det psykiske arbejdsmiljø.

Teknologiske krænkelser

Det er vigtigt at forstå at der ikke er to forskellige verdener. Den digitale verden er en del af den rigtige verden!

Ledelsesansvaret er meget vigtigt: Straks en medarbejder udsættes for digitale krænkelser er det en ledelsesopgave at etablere et skjold mellem medarbejderen og krænkeren, og det skal ske meget professionelt. Det er særligt vigtigt at det ikke er noget den krænkede medarbejder skal tumle med i tilfælde hvor krænkelsen er i en gråzone ift om den er strafbar. Det er AM-PRO helt enig i.

Men det handler også om kultur: Vi bør alle stille op for den krænkede og sige fra overfor krænkerne.

Verdensmålenes tegn

Lene Tanggaard og Svend Brinkmann fra AAU og Malene Friis Andersen fra NFA diskuterede sammenhænge mellem verdensmålene om sundhed og trivsel ift kvalitet i uddannelsen: Hvordan kan man skabe kvalitet i uddannelserne og samtidig sikre et godt arbejdsmiljø på uddannelsesinstitutionerne?

Det blev drøftet hvordan man kunne forholde sig til arbejdsmiljøet ifm de stadigt mere pressede arbejdsvilkår på undervisningsinstitutionerne. Brinkmann mente ikke der var andre muligheder end enten at udføre arbejdet fagligt tilfredsstillende ved at inddrage fritiden eller at arbejde efter reglerne, så problemet kunne blive synliggjort.

Diskussionen kom vidt omkring og fx blev det bemærket at "den uendelige reform" desværre nok et onde, der er vanskeligt at aflive. Det blev også fremhævet at "kilder til skønne øjeblikke" kan være en fin metode til at fremme kreativ udvikling i uddannelsessammenhæng.

Tanggaard advarede mod at kaste "humanistisk glasur" ud over uddannelser ved at gøre sundhed, trivsel og lykke til mål for uddannelserne – deres mål er beskrevet i studieordningerne! Det er naturligvis et synspunkt som AM-PRO respekterer, men til gengæld er der behov for at indtænke arbejdsmiljø langt bedre i uddannelsernes studieordninger end vi ser i dag – det gælder ikke mindst ingeniør-, arkitekt- og lægeuddannelserne.

Arbejdsmiljøets fremtid

Pernille Knudsen fra DA og Morten Skov fra FH diskuterede arbejdsmiljøaftalen og blev undervejs udfordret af Arriva's arbejdsmiljøchef Dorthe Nedermark.

DA mente at arbejdsmiljøet i Danmark var rigtigt godt ift mange andre lande og mente at aftalen om at regulere det psykiske arbejdsmiljø gennem én samlet bekendtgørelse ville være et stort skridt fremad.

FH fandt at det var problematisk at ulykkesfrekvensen stort set var konstant – det ville blive et problem med den længere tid på arbejdsmarkedet. Desuden mente FH at det psykiske arbejdsmiljø havde behov for en kraftig forbedring.

DA fandt at der var et misforhold mellem de psykiske arbejdsmiljøproblemer og den høje rating ift lykke mv som Danmark har. Desuden var der for mange tabuer ift hvad hvem skulle tage sig af i forebyggelsen af psykiske problemer – blandt andet ift hvor meget arbejdsgiverne må blande sig i ift medarbejdernes privatliv. Arriva havde konstateret at 70% af deres chauffører mangler søvn, hvilket giver både arbejdsmiljø- og trafikikkerhedsmæssige problemer - det er en udfordring som Arriva nu tager fat på.

Arriva bemærkede at Arbejdstilsynet har vanskeligt ved at kontrollere psykisk arbejdsmiljø og mente derfor at virksomhedernes indsats for psykisk arbejdsmiljø bør professionaliseres, så der kan etableres et arbejdsmiljøfagligt grundlag for ledelsesindsatsen og så arbejdsmiljøet får ledelsesmæssig respekt. Det er synspunkter som AM-PRO længe har støttet op om.

Arriva pegede også på at udbudsreglerne bidrager til at forringe arbejdsmiljøet, fordi der ikke lægges vægt på busselskabernes arbejdsmiljø, når der tildeles kørsel.

FH bemærkede at det i dag kun er de store og velfungerende virksomheder, der har adgang til arbejdsmiljøfaglig rådgivning, og fandt behov for kollektive ordninger, der også sikrer de mindre virksomheder adgang. Morten Skov kunne se mange kvaliteter i den hedengangne BST-ordning, som man med fordele kunne gentænke ift den fremtidige arbejdsmiljøindsats. FH var i øvrigt opmærksom på behovet for uddannelsesmuligheder for arbejdsmiljøprofessionelle. To synspunkter som AM-PRO er helt enige i, men hvor DA desværre lurepassede.

Drømmejob for 55-plus medarbejdere

HK/Privat diskuterede beskæftigelsesmuligheder for seniorer med DA og KMD og professor Per H Jensen fra AAU.

Der er sidste år sket en voldsom stigning i erhvervsfrekvensen for seniorer, men at seniorerne selv ifl en HK-rundspørge ikke selv mener at de kan finde deres drømmejob når de har passeret 55 år. Stigningen er påbegyndt uden at der er særlige økonomiske incitamenter til at forblive på arbejdsmarkedet.

Det, der er afgørende for seniorerne, er at de bliver mødt med anerkendelse fra ledelse og kolleger. Der er tilsyneladende behov for et kulturskifte, så seniorernes adgang til arbejdsmarkedet opfattes mere naturligt.

Det er et problem at Arbejdsgiverne typisk søger seniorer gennem netværker og andre direkte kontakter, mens seniorerne bruger arbejdsformidling og A-kasse – så går de galt af hinanden.

AM-PRO prøvede at få panelet til at forholde sig til hvilke krav det stiller til arbejdsmiljøet hvis det skal være attraktivt for seniorer. Det lykkedes desværre ikke, idet panelet heller ville benytte traditionelle personalegoder som fridage mv. end ændringer af arbejdsmiljøet.

AM-PRO finder stort behov for en arbejdsmiljøfaglig indsats, der kan sikre arbejdspladser, der er tilpasset seniorernes forudsætninger.

Asbest

BAT-kartellet inviterede til debat om indsatsen mod asbestrelaterede skader. Parterne fra branchen var inviteret samt formanden for DASAM, overlæge Ole Carstensen.

Der er fortsat flere end 100 der dør om året pga. asbestrelateret kræft, til trods for at asbest blev forbudt i 1980'erne og man i øvrigt har kendt problemet siden første halvdel af sidste århundrede!

Et af problemerne er at de unge bygningsarbejdere ikke kender til problematikken og derfor ikke kan genkende asbest, når de støder på det. Der var derfor enighed om at midlerne er uddannelse af bygningsarbejdere, forundersøgelser af bygninger og eventuelt certificering af asbestreoveringsvirksomheder. En anden mulighed er at få asbest registreret ligesom PCB og bly ifm huseftersynsordningen.

Debatten pegede også på at det er vigtigt at bygningsarbejderne instrueres om hvordan de skal arbejde med opgaver, hvor der er risiko for at støde på gammel asbest. Der var dog ikke enighed om man altid skulle kræve fjernelse af asbestisolering mv., fordi netop fjernelse kan frigøre meget store mængder fibre i luften.

Parterne fandt at deres samarbejde om blandt andet Asbesthuset.dk var rigtigt godt og at det var vigtigt at fortsætte samarbejdet mellem, myndigheder, organisationer og eksperter. Det kan AM-PRO kun tilslutte sig.