

Forbedring af arbejdsmiljøindsatsen

– AM-PRO's overvejelser om mulighederne for at styrke og effektivisere arbejdsmiljøindsatsen

AM-PRO ønsker med denne henvendelse at pege på fire områder af arbejdsmiljøindsatsen, hvor der er mulighed for forbedringer, der kan bidrage til at styrke og effektivisere arbejdsmiljøindsatsen i virksomhederne:

- Systematisk opsamling af viden og tværgående videndeling
- Overførsel af viden til praktisk anvendelse i virksomhederne
- Styrkelse og effektivisering af virksomhedernes egenindsats
- Virksomhedernes adgang til arbejdsmiljøfaglig ekspertise

Systematisk opsamling af viden og tværgående videndeling

Der findes en omfattende viden om arbejdsmiljø og vigtige erfaringer med arbejdsmiljøindsatser hos de forskellige arbejdsmiljøaktører såvel internt i virksomhederne som hos de aktører, der på forskellig måde bidrager til virksomhedernes egen arbejdsmiljøindsats:

- Arbejdstilsynet har viden om mange af de lidt dårligere virksomheders problemer
- Organisationerne har kontakt med ledelser hhv. arbejdsmiljørepræsentanter i mange af især de bedste hhv. ringeste virksomheder
- Arbejdsmedicinske sygehusenheder har en stor viden om sammenhængen mellem arbejdsmiljø og helbredsskader baseret på både forskning og individuel patientbehandling og arbejdsfstholdelse
- Forskerne har detaljeret viden om mekanismerne i arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøindsatsen
- Forsikrings- og pensionselskaberne har viden om arbejdsmiljøets økonomiske betydning
- Arbejdsmiljøprofessionelle har en detaljeret indsigt i arbejdsmiljøarbejdets praktiske muligheder og barrierer fra gode og især de lidt større virksomheder
- Virksomheder, der opretholder en arbejdsmiljøfagligt kompetent og ledelsesansvarlig arbejdsmiljøindsats, har stor viden om hvad der virker og hvilke barrierer, de møder

Problemet er at denne omfattende viden ikke samles systematisk op, og at der ikke finder nogen organiseret videndeling og erfaringsudveksling sted mellem de nævnte grupper af aktører. Det vil styrke kvaliteten og dermed også den praktiske anvendelighed af denne viden betydeligt, hvis den blev opsamlet systematisk, diskuteret på tværs af aktørgrupperne og konfronteret med praktiske erfaringer.

En systematisk opsamling af viden og tværgående videndeling vil samtidig kunne fremme mulighederne for at orkestrere en bredere og mere sammenhængende indsats koordineret mellem flere aktører.

Imidlertid er der flere årsager til at en sådan opsamling og videndeling ikke finder sted: fx er det ikke en aktivitet, der indgår i de offentlige aktørers opgavebeskrivelser (resultatkontrakter mv.), for kommercielle aktører er det ikke en fakturerbar aktivitet, og nogle af organisationerne ønsker ikke at åbne for andre ak-

tørers deltagelse og afviser fx AM-PRO's ønske om en form for tilknytning til Arbejdsmiljørådets dialogforum, som netop skal fremme orkestreringen af tværgående indsatser mv.

Der er derfor behov for

- at sikre at der finder en systematisk videnopsamling sted
- at der faciliteres netværker for ligeværdig, tværgående videndeling
- at alle væsentlige arbejdsmiljøaktører sikres mulighed for at bidrage og deltage
- at sikre fortsat støtte til arbejdsmiljøforskning og opretholdelse af forskelligartede forskningsmiljøer

Overførsel af arbejdsmiljøviden til praktisk anvendelse i virksomhederne

Der findes megen viden om arbejdsmiljø og forebyggelsesmuligheder, men den omsættes i alt for ringe udstrækning til praktisk anvendelse i virksomhederne. Det skyldes flere forhold:

- Virksomheder, der ikke allerede har en vis arbejdsmiljøfaglig viden, er ikke motiveret for selv at opsøge mere viden (det er ikke specielt for arbejdsmiljøviden)
- Timingen af videnformidlingen er meget vanskelig, fordi den skal passe virksomhedernes egen erkendelse af behov for at ændre deres arbejdsmiljø
- Den viden, som er udviklet i én arena ud fra dens bestemte synsvinkel, vil sjældent være umiddelbart anvendelig i en anderledes kontekst som fx en virksomheds konkrete arbejdsmiljøindsats, uden at den tilpasses og suppleres med viden fra andre arenaer

I dag arbejder flere aktører – især VFA og BFA – med "oversættelse" og formidling af viden, men de er nødt til at gøre det i form af generel vejledning adskilt fra den konkrete videnmægling, som kan omsætte vejledning til ny og bedre praksis i virksomheders konkrete sammenhæng. De generelle vejledninger har til gengæld stor værdi ved at danne alment accepterede normer for god arbejdsmiljøpraksis.

Der er derfor behov for at anerkende og udvikle videnmægling som en vigtig arbejdsmiljøaktivitet (sådan som man ser det i sundhedssystemet i fx Canada) med henblik på at mobilisere den tilgængelige viden i forbindelse med udvikling af virksomhedernes egenindsats og arbejdsmiljøpraksis.

Partsetablerede videntjenester som fx Byggeriets Arbejdsmiljøbus, SPARK, Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning og SEGES mv. opnår positive resultater med videnmægling, og virksomheder, der selv råder over arbejdsmiljøsagkyndige eller fortløbende indkøber ekstern arbejdsmiljørådgivning, forestår ofte selv en videnmægling, som sikrer en høj grad af videnbaseret arbejdsmiljøudvikling.

Generelt set har virksomhederne imidlertid ikke en tilstrækkelig adgang til arbejdsmiljøfaglig kompetent videnmægling til at de selv er i stand til at omsætte den tilgængelige viden til praktisk anvendelse. Dette gælder især virksomheder med færre end 100 ansatte.

Virksomhederne bør derfor sikres adgang til arbejdsmiljøfagligt kompetent videnmægling enten ved at de selv råder over arbejdsmiljøsagkyndige på niveau med fx ENSHPO's fælleseuropæiske certifikat for arbejdsmiljøteknikere eller -ledere, eller ved at de indgår en fast og gensidigt forpligtende aftale med en ekstern arbejdsmiljørådgiver eller en arbejdsmiljøkonsulent med tilsvarende kompetencer.

En sådan adgang til arbejdsmiljøfagligt kompetent videnmægling bør omfatte alle typer af virksomheder uanset branche, sektor og størrelse, men omfanget bør tilpasses både virksomhedernes størrelse, deres ledelses- og samarbejdsform, deres arbejdsmiljøets farlighed og kompleksitet og andre relevante parametre.

Der er derfor behov for

- at sikre virksomhederne adgang til arbejdsmiljøfaglig viden gennem arbejdsmiljøsagkyndige, der lever op til et fastlagt kvalifikationsniveau tilpasset virksomhedernes behov
- at etablere partsbaserede, brancherettede formidlingstjenester

Styrkelse og effektivisering af virksomhedernes egenindsats

Et positivt gensidigt samspil mellem ledelse, medarbejdere og arbejdsmiljøsagkyndige er afgørende for mulighederne for at der kommer et bæredygtigt og langtidsholdbart resultat ud af egenindsatsen.

Engagerende medarbejderinddragelse er en forudsætning for at identificere arbejdsmiljøudfordringer, udvikle realistiske løsningsmuligheder og fastholde bæredygtige løsninger, hvor de ansatte har ejerskab til løsningerne.

Ledelsesmæssig ansvarspåtagning er afgørende for en prioritering af arbejdsmiljøet, der kan sikre gennemførelsen af iværksatte løsninger og sikre sammenhæng mellem produktions- og arbejdsmiljøhensyn. Eksempelvis har ISSA beregnet at arbejdsmiljøinvesteringer i størrelsesordenen 10.000 kr. pr. medarbejder i en række store europæiske virksomheder tjener sig selv hjem 2,2 gang allerede første år.

Arbejdsmiljøprofessionel understøttelse af virksomhedernes egenindsats er vigtig for blandt andet at sikre et kvalificeret grundlag for ledelsesbeslutninger, som gennem videnmæssig mobiliserer arbejdsmiljøfaglig viden, der er relevant i virksomhedens kontekst. Det er vigtigt at der indgår tilstrækkelig arbejdsmedicinsk kompetence i denne arbejdsmiljøsagkyndige bistand.

Der er derfor behov for at tydeliggøre rollefordelingen i virksomhedernes egenindsats. AM-PRO ser derfor frem til evalueringen af AMO-reformen i 2020, idet der er et stort behov for en gentænkning af AMO og især arbejdsmiljørepræsentantens rolle, så den kommer til at understøtte den direkte medarbejderinddragelse og ledelsens ansvarspåtagning. Blandt udfordringerne for AMO ses blandt andet følgende:

- Arbejdsmiljørepræsentanternes opgavevaretagelse er præget af en alt for bred vifte af opgaver, der kun i begrænset udstrækning afspejler at de er medarbejderrepræsentanter
- AMO bygger ofte på så store arbejdsmiljøgruppeområder at der opstår problemer med at arbejdsmiljørepræsentanterne enten er for langt fra deres kolleger eller bliver halv-professionelle arbejdsmiljøfolk uden tilstrækkelig arbejdsmiljøfaglig viden eller kontinuitet til varetagelsen af en sådan opgave
- Tilsvarende er det en udfordring for arbejdslederne i arbejdsmiljøgrupperne at deres ledelsesmæssige kompetence ikke altid modsvarer de arbejdsmiljøopgaver, der skal varetages, fordi ledelsen i dag er organiseret som funktions- eller matrixledelse og ikke som traditionel afdelingsledelse.

Der er derfor behov for

- at tydeliggøre ledernes ansvar for arbejdsmiljøet på alle niveauer – gerne som en KPI for lederne
- at tydeliggøre arbejdsmiljørepræsentantens opgaver og styrke rollen som en reel medarbejderrepræsentant
- at sikre virksomhederne adgang til arbejdsmiljøsagkyndige med en bred og tværfaglig kompetence, som kender virksomheden og dens kultur og kan vurdere behovet for inddragelse af eksterne arbejdsmiljørådgivere
- at fastholde arbejdstilsynets myndighedsbaserede kontrolindsats

Virksomhedernes anvendelse af arbejdsmiljøfaglig viden

I mange virksomheder med færre end 100 ansatte er arbejdsmiljøindsatsen overladt til arbejdsmiljøorganisationen (AMO), og arbejdsmiljø betragtes oftest som et personalepolitisk spørgsmål om trivsel og personalegoder, og ikke om medarbejdernes helbred og arbejdsevne.

I sådanne virksomheder forholder lederne sig derfor kun sjældent til deres ledelsesansvar for arbejdsmiljøet, og de efterspørger ikke af sig selv et kompetent arbejdsmiljøfagligt grundlag for beslutninger, der har arbejdsmiljømæssig betydning, men vil typisk blot forholde sig til de forslag, som AMO er blevet enig om.

Der er derfor behov for at ledelsen pålægges at tage ansvar for at indsatsen foregår på et kvalificeret grundlag ved at der stilles krav til kvaliteten af virksomhedernes egenindsats og videnmægling. Der kan stilles arbejdsmiljøfaglige kvalitetskrav til virksomhedens arbejdspladsvurdering (APV) fx ved at præcisere en række spørgsmål, som APV'en som minimum skal forholde sig til – spørgsmål der eventuelt kan formuleres ud fra Arbejdstilsynets allerede udviklede brancheguides eller tilsvarende forlæg fra BFA'erne.

APV'en bør ikke kun baseres på en "meningsmåling" blandt medarbejderne, men bør suppleres med en arbejdsmiljøfaglig kortlægning udført af en kompetent arbejdsmiljøsagkyndig, idet en meningsmåling altid vil være begrænset af den baggrundsviden, som respondenterne besidder. Det skal derfor sikres at en arbejdsmiljøsagkyndig deltager i APV-kortlægningens risikovurdering og i prioriteringen af APV-handleplanen, (ligesom en revisor skal påtage virksomhedens regnskab), så det sikres at der tilføres arbejdsmiljøfaglig viden til de opgaver i handleplanen, hvor det vil være relevant.

Endvidere bør det sikres at der udarbejdes en APV eller anden form for arbejdsmiljøfagligt funderet risikovurdering i forbindelse med større ændringer i virksomhedens drift, organisation, teknologi mv. fx ved planlægning af omfattende IT-systemer, der medfører betydelige ændringer i medarbejdernes arbejdsrutiner, eller ændring af produktionsformer fx fra individuelt akkordarbejde til teamorganiseret arbejde.

Der er derfor behov for

- at der stilles krav til APV om arbejdsmiljøfaglig kvalitet i hele APV-processen
- at der gennemføres APV eller anden form for risikovurdering ifm. større ændringer i virksomhedens drift, organisation, teknologi mv.