

## Forebyggelse i arbejdsmiljøindsatsen

### – hvordan arbejdsmiljøindsatsen kan blive mere forebyggende

*Opsamling af drøftelserne på AM-PRO workshoppen den 20. juni 2019 om forebyggelse i arbejdsmiljøindsatsen.*

Workshoppen blev gennemført for at inspirere og kvalificere AM-PRO's grundlag for at styrke den forebyggende side af arbejdsmiljøindsatsen.

28 arbejdsmiljøprofessionelle aktører fra arbejdsmedicin, arbejdslivsforskning, virksomhedsinterne og eksterne arbejdsmiljørådgivere samt arbejdsmiljøchefer og -ledere deltog i workshoppen. Workshoppen kan derfor ses som en form for AM-PRO tænketank – en arbejdsform, som AM-PRO formentlig vil benytte fremadrettet. Workshoppen var en opfølgning på de to tidligere AM-PRO workshopper.

I dette notat sammenfattes workshoppens vigtigste bud på mulighederne for at styrke den forebyggende arbejdsmiljøindsats set fra en arbejdsmiljøprofessionel position.

Workshoppen drøftede følgende temaer:

- Hvad forstår vi ved forebyggelse ift. arbejdsmiljøindsatsen, og hvad er den aktuelle status for forebyggelsen?
- Hvilke forebyggende initiativer vil det give mening at forsøge at fremme?
- Hvordan kan vi påvirke hvem til at understøtte eller styrke og kvalificere den forebyggende indsats?

Notatet sammenfatter de væsentligst af workshoppens drøftelser, og er ikke udtryk for AM-PRO's holdninger eller anbefalinger.

## 1 Hvad er forebyggelse ifm. arbejdsmiljøindsatsen – og en aktuel status

### Forebyggelse i forhold til hvad?

Forebyggelsesbegrebet anvendes i mange forskellige sammenhænge – vi taler om forebyggelse i forhold til:

- Forskellige formål (lovgivning, bæredygtighed, ”det gode (arbejds-)liv”, arbejdsevne, arbejdsstyrke osv.)
- Kendte, specificerede forebyggelsesmål hhv. åbne, udefinerede og måske hidtil ukendte problemstillinger
- Forskellige målgrupper (”dem der kan”, ”dem der vil” osv.)
- Virksomhedernes egne målsætninger ift. sunde medarbejdere, målrettet mod bestemte ulykkessituationer, sundhedsfremme, fastholdelse af medarbejdere osv,
- Forebyggelsens karakter (frivillighed, tvang, motivation, viden, bistand, incitamenter osv.)

Positive arbejdsmiljøfaktorer (trivsel fx) og sundhedsfremme kan åbne nye forebyggelsesarenaer.

### Hvad er forebyggelse?

Forebyggelse er at gøre noget for at undgå en fare eller begrænse en risiko for noget, som man ønsker at undgå fx sundhedsskader. I forhold til arbejdsmiljø er forebyggelse at gøre noget for at undgå arbejdsskader og reduceret arbejdsevne.

Forebyggelse finder sted på tre niveauer

- Primær – undgå at faren opstår fx gennem hensigtsmæssigt job- og arbejdspladsdesign
- Sekundær – opspore og begrænse risiko typisk i velkendte situationer
- Tertiær – afhjælpe skader og forebygge tilbagefald, forværring mv.

Disse niveauer hænger fint sammen med forebyggelsestrappen i EU’s rammedirektiv:

1. Forhindring af risici
2. Evaluering af risici, som ikke kan forhindres
3. Bekæmpelse af risici ved kilden
4. Tilpasning af arbejdet til mennesket, navnlig for så vidt angår udformningen af arbejdspladsen samt valg af arbejdsudstyr og arbejds- og produktionsmetoder, i særdeleshed med henblik på at begrænse monotont arbejde og arbejde i en bestemt rytme og at mindske virkningerne af sådant arbejde på helbredet
5. Hensyntagen til den tekniske udvikling
6. Udskiftning af det, der er farligt med noget, der er ufarligt eller mindre farligt
7. Planlægning af forebyggelsen for at gøre den til en sammenhængende helhed, inden for hvilken forebyggelsen omfatter teknik, tilrettelæggelse af arbejdet, arbejdsforhold, sociale relationer og påvirkninger fra faktorer i arbejdsmiljøet
8. Vedtagelse af foranstaltninger til kollektiv beskyttelse frem for foranstaltninger til individuel beskyttelse
9. Hensigtsmæssig instruktion af arbejdstagerne

I beredskabsindsatsen niveauinddeler man forebyggelse på denne måde:

- Opbyggende (generel folkeoplysning)
- Foregribende (målrettet indsats mod særlige risikomiljøer)

- Indgribende forebyggelse (håndhævelse ift. konkret kriminalitet).

I forhold til arbejdsmiljøindsatsen sker der forebyggelse på i flere arenaer:

- I virksomhederne (AMO, arbejdsmiljørådgivning, arbejdstilsyn mv.)
- I ”forsyningskæden ift regulering”: partsindsatsen, forsknings- og udviklingsindsatsen, regelopbygning og formidling mv.
- I forsyningskæden ift. virksomhedernes ledelse og produktion: teknologiudvikling, maskin- og råvareleverandører, aftagervirksomheder, mv.

## Status og udfordringer

Den forebyggende indsats prioriteres af politikerne ud fra blandt andet en vurdering af økonomiske og politiske omkostninger ved såvel positive som negative effekter af at forebygge hhv. at undlade forebyggelse: Udgifterne til førtidspensioner, sygedagpenge mv. til arbejdsskadede afvejes derfor op imod omkostningerne til en bred og omfattende forebyggelsesindsats.

I virksomhederne prioriteres den forebyggende indsats ofte ud fra et personale- og samarbejdspolitisk synspunkt, medens virksomhederne kun sjældent foretager en konkret analyse af den reelle økonomiske betydning en investering i forebyggelse kunne have.

Der savnes sammenhæng mellem de tre forebyggelsesniveauer. Især den primære forebyggelse er meget underprioriteret. Desuden savnes en inddragelse af erfaringerne fra den tertiære forebyggelse i udviklingen af den primære og sekundære forebyggelse – et problem der hænger sammen med, at det arbejdsmedicinske system og den kommercielle arbejdsmiljørådgivning ikke er tænkt ind som virkemidler i forhold til den øvrige arbejdsmiljøindsats. Desuden savnes faktisk viden, blandt andet fordi der stort set ikke måles arbejdsmiljøpåvirkninger længere (bortset fra trivselsmålinger). Vurderingen af arbejdsmiljøpåvirkninger baseres derfor mere på myter og følelser end på faktisk viden i APV-arbejdet.

En mulighed for at imødegå denne udfordring kunne være at systematisere og synliggøre virksomhedernes erfaringer og inddrage dem mere i udviklingen af den forebyggende indsats.

Sammenfattende kan status for forebyggelsen i arbejdsmiljøindsatsen karakteriseres med disse punkter:

- Fragmenteret
- Sporadisk
- Præget af paradokser
- Udfordret
- Manglende incitamenter

## 2 Hvilke forebyggende initiativer bør fremmes

### Erfaringer og forudsætninger

Kunne man forestille sig en national, samlende vision for et godt og bæredygtigt arbejdsliv, hvor arbejdsmiljø anerkendes som en samfundsmæssig grundværdi – en fælles vision, som kunne være rammen om blandt andet en mere forebyggende arbejdsmiljøindsats? Visionen kunne være at alle skal have et godt og langt arbejdsliv, og at man ikke længere accepterer brancher, der hvor ”det bare er sådan, at man nedslides”.

Det er vigtigt at være opmærksom på mulige samspil mellem arbejdsmiljø og andre områder, når der skal foreslås nye forebyggende initiativer. Måske kan man bygge ovenpå den succesfulde indsats mod rygning og alkohol på arbejdspladsen?

Viden om arbejdsmiljø og forståelse for arbejdslivet må opbygges gennem folkeskolen og ungdoms- og erhvervsuddannelserne, ligesom ledere bør sikres en form for basisuddannelse i arbejdsmiljø – men det er erfaringsmæssigt noget, der er meget vanskeligt at rokke ved. De unges interesse for egen sundhed er imidlertid en positiv bølge, der er værd at udnytte ift. forebyggelsen.

Erfaringen fra BST-ordningen og mange andre arbejdsmiljøindsatser og ordninger tyder på, at det er vigtigt at arbejde med ’nærhed’ og ’konkrete forhold’, for at de lokale aktører kan identificere sig med forebyggelsen og vil tage ansvar for indsatsen. Det er en forudsætning for at de opnår ejerskab til den, så den kan udvikle sig til en bæredygtig forebyggelseskultur.

Omvendt vil det være relevant at arbejde for at få accepteret, at såvel de offentlige som de private virksomheder har et medansvar for at forebygge også i forhold til langsigtede, samfundsmæssige mål – gerne som et element i en generel bæredygtighedsdagsorden.

Det handler ikke kun om arbejdsmiljø, men også om de klassiske folkesundhedsfaktorer, når arbejdslivet skal forbedres for sårbare og slidte grupper af medarbejdere: Vi kender risikofaktorerne, og arbejdspladsen er erfaringsmæssigt et ganske fremragende sted at adressere den forebyggende indsats mod dem.

Den såkaldte danske model er en udfordring: Der er et stort behov for at ændre forholdet mellem ”det parterne kan enes om” og ”det vi ved der er behov for”. Der mangler respekt for viden, og der mangler vilje hos virksomhedernes ledere, i organisationerne og blandt politikerne til at tage ansvar for arbejdsmiljøet: Arbejdsmiljø anses for et personalepolitisk samarbejdsspørgsmål og ikke for et sundhedsspørgsmål, som ledelsen har ansvaret for.

### 10 forslag til bedre forebyggelse i arbejdsmiljøindsatsen

1. Samspil mellem sundhedssystemets arbejdsmedicinske og socialmedicinske enheder og arbejdsmiljøsystemet er en nødvendighed dels af hensyn til grundlaget for at skabe et rummeligere arbejdsmiljø med plads til andre end unge, stærke mænd, og dels af hensyn til at nyttiggøre den viden, som opsamles i de arbejds- og socialmedicinske enheder i den forebyggende indsats i virksomhederne.
2. Revitalisering af nogle af dyderne fra den gamle BST-ordning: nærhed, medejerskab, konkret tilgang, balance mellem problemløsning og udvikling osv. Der er gode erfaringer fra søfart og fiskeri, ligesom erfaringerne fra det tyske berufsgenosseschaft bør nyttiggøres, fx er den rolle som partssystemet og forsikrings- og pensionssystemet har i Tyskland ganske inspirerende.
3. Afklaring af rollefordelingen mellem arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsmænd, ledere og arbejdsmiljøprofessionelle som grundlag for udvikling af en tidssvarende rolle for arbejdsmiljørepræsentanterne og

en nytænkning af AMO, hvor arbejdsmiljøgruppen måske har overlevet sig selv? Dernæst er det vigtigt at kvalificere arbejdsmiljørepræsentanterne til den nye rolle som de skal have i den fremtidige virksomhedsindsats.

4. Der bør stilles kvalitetskrav til APV og arbejdsmiljøarbejdet (sådan som vi allerede har set det på kemiområdet). AMO og arbejdstilsynet mv skal lære at se på de påvirkninger og mulige farer, som arbejdsituationerne indebærer, og ikke kun på indsatser. De må forholde sig konkret til arbejdsmiljøets kvalitet. Der skal måles igen!
5. Nedslidning bør ligesom fravær være et element i den årlige arbejdsmiljødrøftelse, så man kan få en drøftelse af om medarbejderne kan holde til pensionsalderen, eller om arbejdsmiljøet kun er for unge, stærke mænd? Spørgsmålet om arbejdsmiljøets rummelighed bør være et element i denne drøftelse.
6. Uddannelse af arbejdsmiljøprofessionelle – måske på diplomniveau med mulighed for en bacheloroverbygning? Der skal være en form for kvalitetssikring, så virksomhederne kan være garanteret at de arbejdsmiljøprofessionelle har kompetencer, der modsvarer fx ENSHPO's krav til arbejdsmiljøledere hhv. -teknikere. Desuden bør der sikres muligheder for en eller flere masteruddannelser som videreuddannelse for arbejdsmiljøprofessionelle, sådan som man har det i de fleste andre EU-lande.
7. Adgang til arbejdsmiljøfaglig, kompetent videnmægling tilpasset virksomhedernes størrelse, deres ledelses- og samarbejdsform, deres arbejdsmiljøes farlighed og kompleksitet og andre relevante parametre. Branchebaserede ordninger som fx SPARK, Bam-bus, FAR, Seges mv. vil være vigtige supplementter til virksomhedernes egne arbejdsmiljøprofessionelle og deres brug af kommercielle arbejdsmiljørådgivere.
8. En arbejdsmiljørådgivningsordning for små virksomheder og forebyggelsestjenester fx baseret på brancheorganisationer og partsstyrede forsikrings- og pensionselskaber er nødvendig for at små virksomheder kan arbejde med forebyggelse. Arbejdsmiljøkoordinator-ordningen i byggeriet kunne eventuelt være til inspiration her.
9. Tilskudsordninger til virksomheder, der vil iværksætte relevante forebyggende initiativer, bør genoplyses. Virksomheder, der benytter sådanne ordninger, bør forpligtes til efterfølgende at redegøre for de arbejdsmiljømæssige konsekvenser af projektet og dele deres erfaringer.
10. Arbejdsmiljø bør integreres i iværksætterordningen fx med tilbud om "gratis" arbejdsmiljørådgivning i forbindelse med etablering af nye virksomheder.

## 3 Hvordan kan den forebyggende indsats styrkes og kvalificeres

### Momentum netop nu?

Enigheden om en rådgivningsordning for småvirksomheder mellem FH og DA i forbindelse med Ekspertudvalgets anbefalinger er et positivt signal, der - sammen med FH's flerårige indsats om arbejdsmiljørepræsentanternes fremtidige rolle og evalueringen af AMO-reformen i 2020 - bør give momentum.

Også de uløste udfordringer i en række store offentlige virksomheder bør give anledning til iværksættelse af forebyggende initiativer.

Desuden må man formode at den nye socialdemokratiske regering har højere ambitioner for arbejdsmiljøet end den tidligere borgerlige regering, og ikke mindst den politiske dagsorden om differentieret pensionsalder understøtter denne formodning. Hertil kommer FH's klare melding om at politikerne ikke har levet op til løftet om, at arbejdsmiljøet skulle forbedres, som en forudsætning for den stigende pensionsalder i vel-færdsforliget.

### Hvem kan gøre noget for forebyggelsen?

Forsikring- og pensionsselskaberne (især de partsstyrede) bør påtage sig en langt mere aktiv rolle i den forebyggende indsats, men det forudsætter netop mere præcis viden om effekten af forebyggelse. Derfor er det også vigtigt at arbejdsmiljørådgiverne er i stand til at dokumentere hvad de gør i den forebyggende indsats og er i stand til at redegøre for effekterne på arbejdsmiljøet.

Den sociale fond råder over mange midler til at investere i forebyggelse, der giver (økonomisk) afkast på længere sigt. Der er derfor basis for at udvikle koncepter for arbejdsmiljøprojekter, der passer ind i denne ordning.

Samarbejdet mellem arbejdsmiljøets aktører bør gøres bredere, så også det arbejdsmedicinske system og de øvrige arbejdsmiljøfaglige aktører inddrages i samspillet, så de kan understøtte hinandens initiativer. En indgang her kunne være Arbejdsmiljørådets dialogforum.

Ikke mindst i forhold til at skabe rummeligt arbejdsmiljø og fastholde sårbare og slidte medarbejdere gælder det om at sætte fokus på hvad, der skal til at hjælpe de pågældende tilbage på arbejde, og ikke blot fokusere på udredninger og placering af ansvar. Det forudsætter et bredt samspil også med arbejds- og socialmedicinere og med arbejdsmiljøprofessionelle, der kan rådgive om arbejdspladsdesign mv.

Netværker af virksomheder kan være en platform for opbygning af længerevarende, tillidsbaserede relationer mellem virksomheder og arbejdsmiljøprofessionelle. Det kunne være starten på en ny model, hvor dygtige virksomheder kan inspirere andre virksomheder og på den måde ændre normerne i branchen – det handler om at opfinde den gode fortælling om bæredygtighed og ordentlighed. Det er en oplagt opgave for partsorganisationerne.

*Anders Kabel, AM-PRO, 6. september 2019*

*AM-PRO er paraplyorganisation for arbejdsmiljøfaglige foreninger og selskaber: ArbejdsmiljøNet, Arbejdsmiljørådgiverne, Center for Studier i Arbejdsliv, Dansk Selskab for Arbejds- og Miljømedicin og IDA Arbejdsmiljø*