

AM-PRO kommentarer til Det midlertidige AMO-udvalgs afrapportering 2022

AM-PRO har med interesse læst afrapporteringen og kvitterer for de mange glimrende forslag til mindre justeringer af de nuværende regler. Det midlertidige AMO-udvalg kommer imidlertid ikke med mere grundlæggende svar på de udfordringer, som den nuværende AMO-ordning indebærer.

AM-PRO vil gerne bidrage til en modernisering af reglerne om virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde med henblik på nå frem til en AMO-ordning, der afspejler de måder, som nutidige virksomheder fungerer på.

AM-PRO vil derfor gerne kommentere nogle af de centrale udfordringer i AMO-ordningen.

Resume:

1. Det er vigtigt at afklare relationen mellem arbejdsmiljøorganisationens opgaver og ledelsens pligter
2. Det er vigtigt at APV kvalificeres så den giver et billede af arbejdsmiljøet, som arbejdsmiljøbeslutninger kan tage udgangspunkt i
3. Der er behov for en skarpere præcisering af hvilke kompetencer AMO-medlemmer skal have i forhold til arbejdsmiljøprofessionelle
4. Der er behov for præcisering af arbejdsmiljøprofessionelles rolle i arbejdsmiljøindsatsen og deres kompetencebehov
5. Der er behov for en overskuelig beskrivelse af hvordan virksomhederne skal arbejde med prioritering og handleplaner
6. Der er behov for en nytænkning af arbejdsmiljøorganisationens organisatoriske opbygning, så den modsvarer nutidige virksomheders måder at organisere sig
7. Medarbejderinddragelse i arbejdsmiljøindsatsen bør beskrives som et værdiskabende element såvel i forhold til AMO-arbejdet som i forhold til den almindelige medarbejder-leder dialog
8. Der er behov for retningslinjer, der kan sikre virksomhederne tilstrækkelige ressourcer til deres arbejdsmiljøarbejde

Baggrund:

Reglerne om organisering af virksomhedernes interne samarbejde om arbejdsmiljø blev fastlagt med en bekendtgørelse i 1971. Arbejdsmiljøorganisationens opbygning og opgaver er i princippet uændrede siden 1971, men er sidenhen blevet justeret med udbygninger og præciseringer adskillige gange, ligesom der er blevet åbnet mulighed for, at virksomhederne i højere grad kan tilpasse arbejdsmiljøorganisationen til deres særlige behov.

Siden 1971 er der sket en stor udvikling såvel af den måde, som virksomhederne ledes, som af den måde, som virksomhedernes parter samarbejder. Hvor virksomhederne i 1970'erne typisk var organiseret efter traditionelle, hierarkiske modeller, organiseres ledelse i dag i højere grad efter matrix- og funktionsledelsesmodeller med så få ledelsesniveauer som muligt. Tilsvarende er medarbejderinddragelse blevet et vigtigt element i virksomhedernes funktion, og samarbejdet mellem virksomhedens parter ses i høj grad som en ressource snarere end som en arena for løsning af interessekonflikter.

AM-PRO har derfor hilst nedsættelsen af det midlertidige AMO-udvalg velkomment, idet der er et stort behov for at modernisere arbejdsmiljøorganisationens struktur og funktion, så den i højere grad kan understøtte virksomhedernes forebyggende arbejdsmiljøindsats.

Imidlertid har arbejdet i Det midlertidige AMO-udvalg ikke ført frem til en nytænkning af virksomhedernes samarbejde om arbejdsmiljø. Måske har formuleringen af udvalget kommissorium medvirket til at begrænse udvalgets muligheder for at fremkomme med mere visionære og ambitiøse forslag.

Udvalget har tilsyneladende været inde i drøftelser af nogle af de centrale udfordringer, som de nuværende regler indebærer, men det ser ud til, at det ikke er lykkedes at komme særligt langt i forhold til at opnå enighed om forslag til løsninger på disse grundlæggende udfordringer.

1. Forholdet mellem ledelsesansvar og samarbejde:

Det er et grundlæggende princip i både den danske og den europæiske arbejdsmiljøregulering, at ansvaret for arbejdsmiljøet er nøje knyttet til ledelsens kompetence til at træffe beslutninger om virksomhedens organisering, teknologi og produktion. Arbejdsmiljøorganisationens opgave er derfor som udgangspunkt at have overblik over virksomhedens arbejdsmiljø og bidrage til at kvalificere ledelsens beslutninger mhp forbedring af arbejdsmiljøet.

De seneste 10-15 år har vi set en klar tendens til, at virksomhedernes ledelser i langt højere grad anerkender deres ansvar for arbejdsmiljøet og anerkender, at arbejdsmiljøhensyn er et vigtigt element i ledelsesindsatsen. Vi ser også et stigende antal virksomheder, der er dygtige til at bruge arbejdsmiljøorganisationen som en ressource til at kvalificere ledelsesindsatsen ift. arbejdsmiljøet.

Vi ser imidlertid også stadig en lang række virksomheder, der overlader stort set alle spørgsmål om arbejdsmiljø til arbejdsmiljøorganisationen, og dermed i stor udstrækning fralægger sig deres ledelsesmæssige ansvar for arbejdsmiljøet. Dette ses både i virksomheder, der kun har en minimal aktivitet i arbejdsmiljøorganisationen, og i virksomheder med en omfattende og aktiv arbejdsmiljøorganisation.

Det er derfor glædeligt at Det midlertidige AMO-udvalg anbefaler en tydeliggørelse af sammenhængen mellem arbejdsgiverens pligter og arbejdsmiljøorganisationens opgaver, men denne anbefaling skæmmes af, at ledelsens og arbejdsmiljøorganisationens roller alligevel rodes sammen adskillige steder i rapporten.

2. Kvalificering af APV:

Forudsætningen for at ledelsen kan løfte sit ansvar for arbejdsmiljøet er, at den har adgang til et kvalificeret beslutningsgrundlag, sådan som det også gælder for alle andre ledelsesområder.

De danske regler om arbejdspladsvurdering blev i sin tid indført som en implementering af EU-kravet om risikovurdering, og de håndteres i praksis i langt de fleste virksomheder ved gennemførelse af mere eller mindre systematiserede "meningsmålinger" blandt medarbejderne. Det er en metode, der er belastet af, at kvaliteten af målingerne er helt afhængig af medarbejdernes kompetence til at vurdere de risici, som deres arbejde indebærer – kompetencer, som medarbejderne ikke kan forventes at have.

Sådanne målinger viser derfor snarere noget om medarbejdernes trivsel – altså forholdet mellem deres forventninger og forventningsopfyldelsen – end om den reelle risikosituation. Målingerne er måske nok et ganske følsomt instrument til at afsløre oplevede ændringer af gener, men arbejdsmiljøbelastninger, der er

typiske for den pågældende type arbejde, vil ofte blive betragtet som "normale" og bliver derfor undervurderet.

Der er derfor et behov for at udvikle arbejdsmiljøvurderingen, sådan at den både indeholder en måling af medarbejdernes oplevelser og desuden en kompetent arbejdsmiljøfaglig vurdering af de risici, der er forbundet med arbejdet.

Det er derfor glædeligt, at Det midlertidige AMO-udvalg anbefaler, at der skal indgå en risikovurdering i arbejdspladsvurderingen, men det fremgår ikke nærmere, hvad man forstår ved en risikovurdering, hvordan den skal foretages, eller hvordan den mere konkret skal indgå i arbejdspladsvurderingen.

Det bør desuden fremhæves, at APV også er et redskab, der skal anvendes i forbindelse med organisatoriske forandringer og ændringer af opgaveløsningen, idet APV erfaringsmæssigt kun sjældent udføres ved sådanne ændringer og i så fald kun i mindst muligt omfang.

3. AMO-uddannelse:

Uddannelse af medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen har været genstand for konfliktfyldte diskussioner mellem parterne stort set lige siden, der i sin tid blev fastlagt regler for organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet.

Imidlertid forekommer det ganske urealistisk at forestille sig, at det vil være muligt – eller hensigtsmæssigt – at uddanne AMO-medlemmer til at kunne varetage løsningen af arbejdsmiljøfaglige opgaver på et tilstrækkeligt kvalificeret niveau. Deres rolle i arbejdsmiljøorganisationen er jo netop en rolle, som de varetager ved siden af deres primære arbejde i virksomheden, som deres kompetencer naturligt vil rettet mod.

Det er derfor relevant at koncentrere uddannelsen om kompetencer, der er relevante for det formelle arbejdsmiljøarbejde, sådan som Det midlertidige AMO-udvalg foreslår. Til gengæld er det uklart, hvad udvalget mener, når det peger på behovet for "nødvendig viden om det materielle arbejdsmiljø". Den nødvendige viden om det materielle arbejdsmiljø vil normalt skulle sikres gennem arbejdsmiljøprofessionelle medarbejdere eller eksterne rådgivere, sådan som lovgivningen forudsætter jf. AML §§ 12 hhv. 21.

Desuden er det problematisk, at lade virksomhederne selv vurdere behovet for supplerende AMO-uddannelse og behovet for sagkundskab om arbejdsmiljø, idet virksomheder, der mangler viden, typisk ikke vil efterspørge mere viden. Der er derfor behov for nærmere at definere, hvilke kompetencer virksomhederne skal råde over eller have adgang til.

Til gengæld er det glædeligt, at en række af Det midlertidige AMO-udvalgs medlemmer i fællesskab peger på behovet for en opsøgende, virksomhedsnær og dialogbaseret vejledningsindsats om systematisk arbejdsmiljøarbejde fx forankret i BFA-systemet.

4. Arbejdsmiljøprofessionelle:

Vi ser gennem de seneste ca. 5-10 år en stigende forståelse i virksomhederne for behovet for ansættelse af arbejdsmiljøprofessionelle mhp at sikre virksomheden adgang til et kompetent beslutningsgrundlag for varetagelsen af ledelsens arbejdsmiljøopgaver og et troværdigt arbejdsmiljøfagligt grundlag for arbejdsmiljøorganisationens arbejde med prioritering, handlingsplaner mv.

Erfaringerne viser klart, at denne tendens har medført et betydelig kvalitetsløft af disse virksomheders arbejdsmiljøarbejde blandt andet som følge af en mere ansvarspåtagende ledelsesindsats.

Det forekommer derfor besynderligt, at Det midlertidige AMO-udvalg slet ikke forholder sig til de arbejdsmiljøprofessionelles rolle ift. arbejdsmiljøorganisationen (eller ledelsen) eller til hvilke kvalifikationer, de arbejdsmiljøprofessionelle bør have for at kunne varetage deres opgaver, herunder kompetencer til at få integreret et systematisk fokus på arbejdsmiljø i organisationens strategi og drift. Desuden bør de arbejdsmiljøprofessionelle både have tværfaglige kompetencer i forhold til at håndtere de konkrete arbejdsmiljøudfordringer og om konkret viden om facilitering af løsninger.

Et udgangspunkt for en styrkelse af den arbejdsmiljøprofessionelle indsats i virksomhederne kunne være kompetencekrav til varetagelsen af den ovenfor nævnte risikovurdering som led i arbejdspladsvurderingen.

Desuden bør det overvejes formelt at beskrive de arbejdsmiljøprofessionelle opgaver i forhold til at identificere udfordringer - ikke mindst organisatoriske - og rådgive om forebyggende tiltag.

5. Prioritering og handleplaner:

Der synes at være uklarhed om forskelle og sammenhænge mellem den prioritering og handlingsplanlægning, som den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal producere, og den prioritering og handlingsplanlægning, som indgår i APV-processen. Desuden skaber det forvirring, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse foretages hvert år, medens APV i praksis kun gennemføres hvert tredje år, idet kravet om APV i forbindelse med ændringer i virksomheden tilsyneladende ikke tages særligt alvorligt.

Det midlertidige AMO-udvalg har tilsyneladende været opmærksom på denne problemstilling uden at komme med forslag til en løsning, der på en enkel måde sikrer, at virksomhederne gennemfører prioritering og handlingsplanlægning og følger op på implementeringen af planerne. Der er behov for at samtænke de to regler til én samlet og letforståelig ordning.

Desuden savnes forslag om kvalificering af det datagrundlag, som den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal baseres på. Et sådan grundlag kunne fx etableres, hvis arbejdspladsvurderingens meningsmåling suppleres med krav om en egentlig risikovurdering baseret på en arbejdsmiljøfagligt kompetent kortlægning.

Årlige arbejdspladsvurderinger kunne også være en mulighed, så data herfra kunne indgå i årshjulet for den årlige arbejdsmiljødrøftelses handleplaner.

6. AMO-struktur:

Organiseringen af virksomhedernes samarbejde om arbejdsmiljø baserer sig som nævnt på regler, der blev fastlagt tilbage i 1971, og som ikke tager højde for udviklingen af ledelse og samarbejde siden, bortset fra mulighederne for aftalebaseret tilpasning til virksomhedens særlige behov.

Et særligt problem er de konflikter, der kan opstå, når en arbejdsleder i en arbejdsmiljøgruppe skal dække andre ledes ledelsesområder.

Desuden viser erfaringen, at ledere, der ikke er medlem af en arbejdsmiljøgruppe, ofte fralægger sig deres ledelsesmæssige arbejdsmiljøansvar og overlader alle spørgsmål, der har med arbejdsmiljø at gøre, til den

lederkollega, der er medlem af arbejdsmiljøgruppen. På den måde er den nuværende organiseringsregel medvirkende til manglende ansvarspåtagning i ledelsen ift. arbejdsmiljøet.

Det midlertidige AMO-udvalg er opmærksom på problemet, men foreslår blot en præcisering af den rolle, som arbejdslederen i arbejdsmiljøgruppen skal varetage. Det vil ikke være en tilstrækkelig løsning, fordi det netop ikke vil fjerne grundlaget for sådanne konflikter.

En løsning kunne være at ændre organiseringsreglerne, så de kommer til at svare til situationen i stort set alle andre EU-lande, sådan at arbejdsmiljørepræsentanten ikke bindes til én bestemt arbejdsleder i en arbejdsmiljøgruppe, men samarbejder med netop de ledere, der har ledelseskompetencen ift. de aktuelle, konkrete arbejdsmiljøopgaver, uanset hvor de pågældende er placeret som fx funktionsleder, arbejdsleder eller andet. På den måde vil arbejdsmiljørepræsentantens funktion også blive mere tilsvarende tillidsrepræsentanten.

Desuden er der behov for at se nærmere på samspillet mellem samarbejdsudvalget og arbejdsmiljøorganisationen, idet en række arbejdsmiljøopgaver især vedrørende ergonomiske hhv. psykiske og organisatoriske forhold bedst løses i et samspil mellem de to systemer.

Samtidig kunne reglerne om arbejdsmiljøudvalgets sammensætning ændres, så virksomhederne fik mulighed for at sammensætte udvalget, sådan at udvalget bedre kunne afspejle de aktører, der har mest indflydelse på arbejdsmiljøet. På den måde kunne der åbnes mulighed for, at der udover arbejdsmiljørepræsentanter og virksomhedsleder kunne blive plads til både arbejdsmiljøprofessionelle og ledere med særlig indflydelse på arbejdsmiljøet fx produktions-, kvalitets- og personalechefer samt en eventuel tillidsrepræsentant.

Sådanne ændringer vil samtidig understøtte den positive tendens til mainstreaming af arbejdsmiljøindsatsen, som de senere år har været en tydelig tendens i virksomheder, der strategisk prioriterer arbejdsmiljøet så højt, at arbejdsmiljøarbejdet er blevet en ledelsesopgave på lige fod med andre ledelsesopgaver. De nuværende regler hæmmer til gengæld en sådan positiv udvikling.

7. Medarbejderinddragelse:

Der er behov for at se nærmere på rollefordelingen mellem arbejdsmiljøorganisationen og den direkte medarbejderinddragelse, der finder sted typisk ifm. at en leder skal udvikle en måde at organisere arbejdet, der både tilgodeser produktions- og arbejdsmiljøhensyn, og hvor de berørte medarbejdere naturligt involveres i processen. I forbindelse med Lean-baserede ledelsesprocesser er direkte medarbejderinddragelse således et centralt element.

Det er vigtigt, at arbejdsmiljøorganisationen på den ene side ikke opleves som en bureaukratisk belastning, som vanskeliggør gennemførelsen af sådanne organiseringsprocesser, og på den anden side får til opgave at bidrage til, at berørte medarbejdere inddrages i organiseringen af deres arbejde.

I forbindelse med den kommende justering af rollebeskrivelsen for arbejdsmiljøorganisationen bør denne problemstilling adresseres.

Tilsvarende er det vigtigt, at AMO-medlemmerne har kompetencer og tid til at forhandle deres mandat i det løbende arbejdsmiljøarbejde. Inddragelse kræver både kompetencer i forhold til arbejdsmiljø og ar-

bejdsmiljøarbejde, men det er også vigtigt, at de har kompetence til at formidle deres viden om arbejdsmiljø og har de rette redskaber til at identificere arbejdsmiljøudfordringer i samarbejde med kolleger og foreslå løsningsstrategier.

8. Ressourcer

Virksomhederne har ofte vanskeligt ved at prioritere deres arbejdsmiljøressourcer mellem de reaktive problemløsende opgaver og mere proaktive og visionære udviklingsopgaver, som i en vis udstrækning varetages i tilknytning til andre ledelsesopgaver uden megen AMO-involvering.

APV bidrager ofte til at fastholde en reaktiv og problemorienteret tilgang til arbejdsmiljøindsatsen og virker derfor i nogle tilfælde hæmmende i forhold til virksomhedens muligheder for mere proaktivt at fokusere på en mere visionær udvikling frem mod "et godt arbejdsmiljø". En kvalificeret APV som grundlag for arbejdsmiljøbeslutninger er imidlertid af afgørende betydning for arbejdsmiljøindsatsens kvalitet, men kræver også ganske mange ressourcer.

Det kræver således betydelige ressourcer for virksomhederne at varetage både kvalificeret reaktiv og den nødvendige proaktive arbejdsmiljøindsats – ressourcer som mange danske virksomheder ikke har tradition for at afse.

Der er derfor behov for at sikre virksomhederne tilstrækkelige ressourcer til at varetage både de reaktive og de proaktive arbejdsmiljøopgaver. Det kan formentlig bedst ske gennem partsaftaler på branche- eller sektor niveau og ikke gennem lovbaseret regulering.

12. maj 2022, Anders Kabel