

Videncenter eller netværksinstitution

Samskabelse, brobygning, relationsskabelse og overblik over viden og metoder fra forskning og praksis om den forebyggende indsats i virksomhederne

Opsamling af drøftelserne på AM-PRO workshoppen den 1. juni 2022 om AM-PROs forslag til et videncenter.

Workshoppen blev gennemført for at inspirere og kvalificere AM-PRO's grundlag for at konkretisere forslaget om etablering af et fælles videncenter for viden og metoder fra forskning og praksis.

18 arbejdsmiljøprofessionelle aktører fra arbejdsmedicin, arbejdslivsforskning, arbejdsmiljøchefer og virksomhedsinterne og eksterne arbejdsmiljørådgivere deltog i workshoppen. Workshoppen kan derfor i lighed med AM-PROs tre tidligere workshopper ses som en form for AM-PRO tænketank.

I dette notat sammenfattes workshoppens vigtigste bud på mulighederne for at fremme brobygning mellem forskning og praksis og bidrage til udvikling, opsamling og formidling af viden og metoder fra forskning og forskellige praksiskilder.

Workshoppen drøftede følgende temaer:

- Behov og formål
- Form, indhold og funktion
- Forankring og etablering

Udover drøftelser af disse temaer bidrog tre korte inspirations- og refleksionsoplæg til workshoppen:

- Videnmobilisering og brobygning, Ulrik Gensby, TeamArbejdsliv
- Evalueringer, Klaus T Nielsen, RUC
- Arbejdsmiljøprofessionen, Christian Uhrenholdt Madsen, TeamArbejdsliv

Notatet sammenfatter de væsentligst af workshoppens drøftelser, og er således ikke udtryk for AM-PROs holdninger eller anbefalinger.

1 AM-PROs oplæg

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 mere udfordrede virksomheders problemer
- Organisationerne har kontakt med ledere og arbejdsmiljørepræsentanter i mange af især de bedste hhv. ringeste virksomheder
- Arbejdsmedicinske sygehusenheder har en stor viden om sammenhængen mellem arbejdsmiljø og helbred(sskader) baseret på både forskning og individuel patientbehandling og arbejdsfastholdelse
- 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 velfungerende 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
- Forebyggelsestjenester som fx Bam-bus, FAR, Seges, Spark har stor viden om arbejdsmiljøet i de brancher de servicere

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. Det er ikke en aktivitet, der indgår i de offentlige aktørers opgavebeskrivelser (resultatkontrakter mv.), det ikke en fakturerbar aktivitet for kommercielle aktører som de private arbejdsmiljørådgivere, og nogle af organisationerne ønsker af organisationspolitiske grunde ikke at åbne for at inddrage andre aktører.

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 opretholdelse af forskelligartede forskningsmiljøer

2 Behov og formål

Center eller netværksinstitution?

Workshoppen pegede på at udfordringen ikke kun er at skabe overblik og sikre formidling af viden, men nok så meget et spørgsmål om at facilitere samskabelse mellem praktikere i virksomhederne og forskere og andre eksperter om udvikling af virksomhedstilpassede metoder til forebyggelse. På den måde kan der sikres udvikling af relevante metoder, der er mulige at arbejde med i praksis, samtidig med at der sikres medejerskab til de forebyggende foranstaltninger, som metoderne fører frem til, og dermed en stor grad af fastholdelse af den forebyggende effekt.

Et center skal også være en hjælp til implementering af forebyggende indsatser. Det bør ske helt virksomhedsnært som et push-pull – eventuelt integreret med forebyggelsestjenester som fx Bam-bus, Seges, FAR, Spark osv. Det er derfor vigtigt at arbejde ud fra en bottom-up tænkning, hvor aktiviteterne i virksomhederne anerkendes ikke blot som det centrale mål for centeret, men også som dets udgangspunkt.

De svenske Helix-centre har formentlig erfaringer, der kan være relevante at blive inspireret af. Også på Island har man tilsvarende gode erfaringer.

Desuden bør det være et centralt mål for centret at skabe organisatorisk læring i virksomhederne gennem samskabelse af metoder og implementering og evaluering af forebyggende foranstaltninger.

Formidling, implementering og organisatorisk læring

Et væsentligt formål er at bidrage til en højere arbejdsmiljømæssig kvalitet i arbejdsmiljøindsatsen, men der stilles spørgsmål ved, om tilførsel af mere viden er vejen frem. Både NFA, Arbejdstilsynet og ikke mindst BFA'erne har en betydelig viden og i hvert fald BFA'erne har fokus på at formidle viden på en branchetilpasset måde. Udfordringen er at sikre den relevante viden til den aktuelle situation. Virksomhederne efterspørger stort set ikke selv mere viden "Den der mangler viden, savner sjældent mere viden". Derfor er forebyggelsestjenesterne vigtige partnere.

Tilsvarende er det vigtigt også at indtænke andre aktører end virksomhedernes arbejdsmiljøprofessionelle og forskere: arbejdstilsynet, forsikring og pension, beslutningstagere mv., idet disse institutioner råder over nyttige data, der ikke umiddelbart er systematiserede og tilgængelige i forhold til den forebyggende indsats.

Opsamling af eksponeringsdata

Et andet formål kunne være opsamling af og systematisering af eksponeringer i virksomhederne, sådan at udviklingen i arbejdsmiljøet kan følges fx på brancheniveau. Virksomhederne er nemlig ofte meget tilbageholdende med at oplyse deres eksponeringer til myndigheder og offentlighed.

Desuden kunne et videncenter udfylde en vigtig mission ved at bidrage til udvikling og vurdering af strategier for monitorering af eksponeringer i virksomhedernes arbejdsmiljø og eventuelt også tilbud om gennemførelse af målinger?

Opsamling af viden fra de forskellige arenaer er imidlertid stadig en udfordring, der bør arbejdes med at overvinde, idet institutionernes viden ikke reelt er særligt tilgængelig for andre – fx må Arbejdstilsynet og

forebyggelsestjenesterne ligge inde med betydelige data, som ikke bliver systematiseret, behandlet, vurderet og nyttiggjort.

Sammenfattende kan formålet for et videncenter opsummeres i disse punkter:

- Samskabelse mellem virksomheder og videns- og formidlingsinstitutioner af virksomhedstilpassede metoder til forebyggelse
- Opsamling af erfaringsbaseret viden fra indsatsen i virksomhederne
- Opsamling af viden fra Arbejdstilsynets tilsynspraksis, forebyggelsestjenesterne og fra forsikring og pension
- Opsamling af viden om virksomhedernes arbejdsmiljø fx eksponeringsniveauer

3 Form, indhold og funktion

Organisering

Centret skal fungere som et netværk af partnerskaber mellem virksomhedernes beslutningstagere, arbejdsmiljøprofessionelle og AMO og videns- og formidlingsinstitutioner. Det kan eventuelt organiseres som regionale delcentre, hvor de opsamlede erfaringsbaserede metoder og viden bearbejdes forskningsmæssigt.

I disse netværker samles parter, virksomheder, rådgivere, myndigheder, forebyggelsestjenester mv. med henblik på samskabelse af læring og udvikling af normdannende rollemodeller blandt virksomhederne.

Ud over en fast kerne af ansatte kunne centrene deltidsansætte arbejdsmiljøprofessionelle fra virksomhederne i en periode, så samspillet mellem virksomheder og centre bliver naturlig og bidrager til kvalificering af det arbejdsmiljøprofessionelle arbejde i virksomhederne. Tilsvarende kunne forskere og eksperter fra vidensinstitutioner deltidsansættes i centrene i åremålsstillinger mhp brobygning til vidensinstitutionerne.

Viden- eller kompetencecentre?

De regionale centre kan således fungere som arbejdsmiljøkompetencecentre, hvor de nævnte aktører tilbagevendende mødes med henblik på løbende at kvalificere deres viden om forebyggelse gennem arbejdsmiljøfaglig facilitering af de praksisbaserede erfaringer.

Centrene bør bygge på en downstream-tænkning, der samler op på virksomhedernes egenindsats og som evaluerer, modererer, kvalificerer og formidler den praksisbaserede viden med henblik på at blotlægge virksomhedernes reelle behov for arbejdsmiljøfaglig viden og støtte. EU-OSHA har gode erfaringer med formidling af konkrete cases om forebyggelse.

Det er vigtigt at virksomhederne kan se sig selv i disse netværker og det skal derfor gøres attraktivt for dem at bidrage. Der skal derfor lægges vægt på virksomhedernes muligheder for selv at opnå fordele gennem en mere kvalificeret og effektiv arbejdsmiljøindsats. Centrenes aktiviteter skal derfor indtænkes i den aktuelle bærdygtighedsdagsorden.

Virksomhederne er normalt ikke opsøgende ift. at efterspørge viden, så centrenes opgave er også at generere efterspørgsel efter læring i virksomhederne.

Erfaringen fra de europæiske substitutionsdatabaser er, at det er afgørende for deres nytte, at der er en kvalificeret drift og opfølgning.

Centrene bør desuden samle op på de data, som genereres gennem forebyggelsestjenesternes formidlingsarbejde og Arbejdstilsynets tilsynspraksis.

Sammenfattende kan forslagene til et videncenters form og funktion opsummeres i disse punkter:

1. Samskabelse af ny viden om forebyggelse i virksomhederne
2. Opsamling og systematisering af viden
3. Formidling af implementeringsstøtte
4. Bidrage til organisatorisk læring i virksomheder og blandt arbejdsmiljøprofessionelle
5. Relationskabelse gennem netværker af forskere, brobyggere og virksomheder
6. Udvikling af forpligtende partnerskaber gennem netværker mhp. normdannende rollemodeller

4 Forankring og etablering

Hvordan skal det gøres?

Der var en vis skepsis overfor at etablere videncentret som en ny arbejdsmiljøinstitution, idet adskillige af de eksisterende institutioner allerede har opgaver i stil med dem, der ønskes fremmet gennem videncentret: BFA, Arbejdstilsynet og NFA.

Omvendt må det erkendes at opgaverne ikke bliver løst gennem de etablerede institutioner og at der er stærke barrierer der hæmmer videndeling og brobygning ift. især virksomhederne, arbejdsmiljørådgiverne, Arbejdstilsynet hhv. forsikrings- og pensionselskaberne.

Det er formentlig en forudsætning for den ønskelige samskabelse, relationsopbygning og erfaringsopsamling at der sikres et fast finansielt grundlag for at forankre disse opgaver i en institution gerne med en regional struktur.

Se en model for videncentret som en af grupperne på workshopen i bilaget.

Anders Kabel, AM-PRO, 8. juni 2022

AM-PRO – paraplyorganisation for arbejdsmiljøprofessionelle

CVR nr. 41851511

AL-bank, reg. nr.: 5357 konto nr.: 53570250623

Postadresse: c/o Arbejdsmiljørådgiverne, Bygmestervej 5, 2400 København NV

Kontakt: info@am-pro.dk - 40 15 74 64

Web-sted: www.am-pro.dk

Bilag

