

# Center for Arbejdsmiljøviden

Forslag til at gøre viden og metoder tilgængelig for virksomhedernes forebyggende indsats gennem systematisk opsamling og deling af viden

## 1. Formål

Center for Arbejdsmiljøviden skal gøre viden om arbejdsmiljø tilgængelig for virksomheder, arbejdsmiljøprofessionelle, beslutningstagere og andre aktører, så den forebyggende indsats på arbejdspladserne styrkes, og så beslutninger om arbejdsmiljø kan træffes på et bedre grundlag. Viden om arbejdsmiljø er nødvendigt for at prioritere arbejdsmiljøet, identificere og forstå arbejdsmiljøproblemer, forbedre den systematiske arbejdsmiljøindsats samt planlægge og gennemføre konkrete arbejdsmiljøtiltag.

Trods omfattende viden om arbejdsmiljøudfordringer og relevante arbejdsmiljøindsatser, er der fortsat mange steder, arbejdsmiljøet kan forbedres. Der er mange grunde til, at arbejdsmiljøviden ikke bringes i anvendelse, men den afgørende forudsætning for at gøre virksomheder og andre arbejdsmiljøaktører i stand til at forbedre arbejdsmiljøet er, at de har adgang til viden, der er relevant, pålidelig og anvendelig.

Centeret har ikke den enkelte virksomhed som direkte målgruppe, men skal gøre viden tilgængelig for arbejdsmiljøaktørerne rundt om og internt i virksomhederne. Der er behov for, at den rigtige viden bliver stillet til rådighed for aktørerne. Som udgangspunkt sker der ikke en direkte formidling til virksomhederne, medmindre det særligt prioriteres, at centeret også skal hjælpe de interne arbejdsmiljøaktører på virksomhederne med at finde og bruge den relevante viden.

## 2. Baggrund

En af udfordringerne ved formidlingen af arbejdsmiljøviden er, at denne viden i dag er spredt rundt mellem interne arbejdsmiljøaktører i virksomhederne og en række aktører, der på forskellig måde bidrager til virksomhedernes egen arbejdsmiljøindsats. Der er god grund til, at disse aktører har specialiseret viden, der bidrager til netop deres opgave. Men det betyder samtidig, at viden om arbejdsmiljø ikke samles systematisk op.

Af centrale aktører kan nævnes:

- Arbejdstilsynet har viden om mange af de mere udfordrede virksomheders arbejdsmiljøproblemer, ligesom de i stigende grad tilbyder dialog, vejledning og viden om typiske arbejdsmiljøudfordringer og mulige løsninger. De har desuden siden 2019 haft ansvaret for overvågningen af lønmodtagernes arbejdsmiljø og virksomhedernes arbejdsmiljøindsats samt for formidlingen af denne viden
- Organisationerne har kontakt med ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter og tilbyder ofte vejledning om arbejdsmiljø og arbejdsmiljøindsatser

- Beskæftigelsesministeriet har adgang til viden om arbejdsmiljø fra deres styrelser, som anvender til at klæde beslutningstagere på til at træffe beslutninger om reguleringstiltag
- Arbejdsmedicinske sygehusenheder har en stor viden om sammenhængen mellem arbejdsmiljø og helbredsskader baseret på både forskning og individuel patientbehandling og arbejdsfastholdelse
- Forskningsmiljøer fra det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og en lang række universitetsbaserede forskningsgrupper og – centre har detaljeret viden om årsager til arbejdsmiljøudfordringer, deres økonomiske og helbredsmæssige konsekvenser samt mekanismerne i og effekter af arbejdsmiljøindsatser.
- Forsikrings- og pensionsselskaberne har viden om især arbejdsmiljøindsatsens økonomiske betydning
- Arbejdsmiljøprofessionelle og deres faglige sammenslutninger, som AM-PRO repræsenterer, har en detaljeret indsigt i arbejdsmiljøarbejdets praktiske muligheder og barrierer især fra velfungerende og større virksomheder
- Virksomheder, der opretholder en arbejdsmiljøfagligt kompetent og ledelsesansvarlig arbejdsmiljøindsats, har stor viden om, hvad der virker, og hvilke barrierer de møder
- Formidlings- og forebyggelsestjenester som fx Bam-bus, FAR, SEGES, Spark mv. har opbygget en omfattende viden om arbejdsmiljøet og den praktiske arbejdsmiljøindsats i de brancher de servicerer
- BFA'erne og deres konsulenttjenester indhenter stor viden om formidling af relevant viden til virksomhederne
- Fonde, som støtter forskning, evalueringer og analyser i relation til arbejdsmiljø, har en række værktøjer og rapporter udarbejdet af konsulentvirksomheder og forskere.

Problemet er, at denne omfattende viden ikke samles systematisk op, og at de mange gode forskningsresultater, erfaringer og redskaber derfor ikke bliver tilgængelige for aktører uden for deres umiddelbare rækkevidde. Samtidig bliver formidlingen af arbejdsmiljøviden afhængigt af, hvordan hver aktør vedligeholder deres hjemmesider og andre formidlingskanaler, hvilket betyder, at relevant viden gradvist bliver utilgængeligt, selvom den stadig er relevant. Dermed risikerer man at genopfinde behov for viden, der allerede eksisterer.

Der er flere årsager til, at der ikke sker større indsamling, kuratering og deling af viden. De offentlige aktører har typisk kun til formål at formidle deres egen viden til en afgrænset målgruppe, forskningsmiljøerne formidler meget af deres forskning via internationale tidsskrifter, og det ikke en fakturerbar aktivitet for kommercielle aktører som private arbejdsmiljørådgivere at dele viden med andre. Tidligere forsøg på at samle viden om arbejdsmiljø har været u hensigtsmæssigt designede og følsomme over for politiske prioriteringer.

### **3. Centerets opgaver**

#### **Dialog med brugere af arbejdsmiljøviden**

Inddragelse af de forskellige aktører i feltet er afgørende for at sikre, at viden om arbejdsmiljøproblemer, løsninger og forebyggelsesindsatser indsamles og formidles på en måde, der er relevant og anvendelig. Ved at opbygge systematikken sammen med aktørerne, bliver det samtidig muligt at udvikle et fælles sprog om arbejdsmiljø, hvilket vil være til gavn for hele feltet.

#### **Systematisk vidensopsamling**

Indsamling af forskningsbaseret og erfaringsbaseret viden om arbejdsmiljø fra nationale og internationale forskningsinstitutioner, rådgivere, virksomheder, Arbejdstilsynet, formidlings- og forebyggelsestjenester mv. Det skal være muligt for alle aktører at afrapportere deres viden ét sted, som så sikrer, at den gøres tilgængelig for alle, der måtte søge den. Dermed øges videninstitutionernes samfundsmæssige aftryk, hvilket er et væsentligt succeskriterium fra især bevillingsgivere og offentlige institutioner.

### **Formidling af viden**

Formidlingsindsatsens omfang afhænger af centerets bevilling, men vil først og fremmest bestå af en hjemmeside, hvor arbejdsmiljøviden kan findes i en brugervenlig grænseflade. Denne hjemmeside kan dels organiseres efter kategorier som branche, arbejdsmiljøfaktorer, type af viden, evidensniveau mv., og dels kan den gøres tilgængelig gennem en AI-baseret søgemaskine/chatbot, der er trænet til at håndtere netop arbejdsmiljøviden – både centerets egen opsamlede viden og den internationale forskning. Hjemmesiden kan desuden rumme et overblik over arbejdsmiljøaktører, der kan hjælpe den enkelte virksomhed, ligesom der kan være en kalender over faglige arrangementer om arbejdsmiljø såsom foredrag, konferencer, seminarer, kurser mv., som aktører kan melde ind.

Formidlingen sker desuden gennem målrettet spredning af viden om forebyggende metoder til samarbejdspartnere og løbende orientering af organisationer og beslutningstagere om ny arbejdsmiljøviden. Som udgangspunkt sker der ikke en direkte formidling til virksomheder, men hvis der er midler til det, kunne det være relevant at kunne ringe eller skrive til centeret for vejledning til at finde den rette viden. Centeret kan også indgå i kvalificeringen af den eksisterende formidling af arbejdsmiljøviden hos f.eks. BFA'erne, Arbejdstilsynet, fonde, parterne og andre arbejdsmiljøtjenester.

## **4. Organisering og forankring**

### **Uafhængig struktur**

Et netværks- og formidlingscenter bør ikke etableres som en knopskydning på en af de allerede etablerede arbejdsmiljøinstitutioner, idet det er vigtigt for gennemførelsen af dets mission, at det fungerer ligeværdigt i forhold til de forskellige arbejdsmiljøaktører, der skal bidrage til og profitere af centerets virksomhed.

Videncenteret bør derfor etableres som en selvstændig institution, baseret på en bestyrelse eller et repræsentantskab, hvor alle relevante aktører indgår. Det er repræsentantskabet, der fastsætter centerets opgaver. Partnerskabet 'Sammen om Mental Sundhed' kunne eventuelt tjene som model for en sådan konstruktion.

### **Langsigtet finansiering**

Der ønskes en fast finansiering via en tværministeriel finanslovsbevilling.

Det kan være muligt at finansiere forskellige projekter, som centeret deltager i via andre kilder som Arbejdsmiljøforskningsfonden, Velliv Foreningen, Trygfonden eller andre partnere, der måtte ønske at sikre langsigtet formidling af arbejdsmiljøviden.

### **Centerets daglige drift og organisering**

Centeret drives af en stab på 4-6 medarbejdere med mulighed for at supplere tidsbegrænset med deltidsansættelse af arbejdsmiljøprofessionelle fra virksomheder og eksperter fra vidensinstitutioner for at sikre

samarbejde og brobygning. Centeret kan fysisk placeres i et miljø, hvor der kan være faglig og økonomisk synergi, så længe det kan fungere uafhængigt.

Center for Arbejdsmiljøviden forventes efter en etableringsfase med ansættelse af medarbejdere, etablering af platform for vidensdelingen og opbygning af en struktur for organiseringen, indsamlingen og delingen af viden, gradvist at kunne begynde at opsamle viden og påbegynde formidlingsaktiviteter.

*AM-PRO, 25. oktober 2024*

### **AM-PRO – paraplyorganisation for arbejdsmiljøprofessionelle**

CVR nr. 41851511

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

Postadresse: c/o Arbejdsmiljørådgiverne, H. C. Andersens Boulevard 18, 1553 København V

Kontakt: [info@am-pro.dk](mailto:info@am-pro.dk) - 40 15 74 64

Web-sted: [www.am-pro.dk](http://www.am-pro.dk)