

AM-PRO

Paraplyorganisation for arbejdsmiljøprofessionelle



Et arbejdsliv i verdensklasse – et debatoplæg om forebyggelse i arbejdsmiljøindsatsen

Et arbejdsliv i verdensklasse – et debatoplæg om forebyggelse i arbejdsmiljøindsatsen

REDAKTION

Anders Kabel, AM-PRO, København © 2020

Eftertryk tilladt med kildeangivelse.

*Artiklerne udtrykker forfatterens egne synspunkter
og ikke nødvendigvis AM-PROs synspunkter*



6

AM-PRO sætter fokus på forebyggelse i arbejdsmiljøindsatsen

Anders Kabel, AM-PRO

Hvorfor virksomheder ikke er sat i verden for at skabe et godt arbejdsmiljø

Peter Hasle, Syddansk Universitet

10

12

Samarbejde og indsigt i arbejdsmiljøets udfordringer er nøglen til forebyggelse på arbejdspladsen

Hans Jørgen Limborg, TeamArbejdsliv, og Anders Kabel, Syddansk Universitet

Sundhedsmiljø – en ny vision for det danske arbejdsmiljø

Maja Vilhelmsen, Kristina Thomassen, Karina Glies Vincents Seeberg og Andreas Holtermann, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

14

16

Demokrati som forebyggelsesstrategi

Helge Hvid, Roskilde Universitet, Jeppe Lykke Møller og Jeppe Z. N. Ajslev, Center for Studier i Arbejdsliv

Digitalisering og arbejdsmiljø

Jytte Tolstrup Jensen og Mads Kristoffer Lund, BFA Velfærd & Offentlig administration

18

20

Der er behov for brobyggere, hvis forskningsviden om arbejdsmiljø i højere grad skal kunne understøtte forebyggelse på arbejdspladserne

Ulrik Gensby, TeamArbejdsliv, og Ole H. Sørensen og Johnny Dyreborg, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

24

Integration af arbejdsmedicin i forebyggelsesarbejdet

Margrethe Bordado Sköld, Yngre Arbejdsmedicinere (YAM) og Dansk Selskab for Arbejds- og Miljømedicin (DASAM)

Arbejdstilsyn og virksomhedsudvikling

Poul Bitsch Olsen, Roskilde Universitet, og Anders Kabel, Syddansk Universitet

26

30

Kompetencer og kapacitetstab – sikring af rådgivning og ressourcer til virksomhederne

Christian Uhrenholdt Madsen, TeamArbejdsliv, og Arne Helgesen, Arbejds miljørådgiverne

Hvad kan vi lære af nordiske erfaringer?

Arne Helgesen, Arbejds miljørådgiverne

32

34

Europæiske erfaringer med forebyggelse af MSB

Arne Helgesen, Arbejds miljørådgiverne

Mod et arbejdsliv i verdensklasse

Anders Kabel og Jeppe Lykke Møller, AM-PRO

36

38

AM-PRO – paraplyorganisationen for arbejdsmiljøprofessionelle

Anders Kabel, AM-PRO

AM-PRO sætter fokus på forebyggelse i arbejdsmiljøindsatsen

Anders Kabel, AM-PRO

AM-PRO vil gerne i dialog med arbejdsmiljøsystemets mange aktører om, hvordan vi i fællesskab kan udvikle den forebyggende arbejdsmiljøindsats. AM-PRO vurderer, at der er et stort behov for, at den fremtidige indsats får langt mere fokus på at udvikle arbejdspladser med et godt arbejdsmiljø end på at "reparere" på arbejdspladser, der allerede er belastet af dårligt arbejdsmiljø. AM-PRO vil meget gerne bidrage til, at også arbejdsmedicinere, arbejdslivsforskere og andre arbejdsmiljøprofessionelle inddrages i dialogen om udviklingen af en tidssvarende forebyggelsesindsats.

Den nuværende arbejdsmiljøindsats gennemføres stort set efter de samme principper og strategier, som blev fastlagt i midten af 1970'erne, dvs. baseret på virksomhedsinternt partssamarbejde, effektiv myndighedskontrol og en central rolle til arbejdsmarkedets parter i forhold til den overordnede prioritering af indsatsen. Selv om såvel arbejdsmarkedet som arbejdsforholdene i virksomhederne har ændret sig betydeligt i disse knap 50 år, er der ikke set megen nytænkning af den måde, indsatsen er organiseret og prioriteret på.

Derfor er det måske heller ikke så mærkeligt, at det danske arbejdsmiljø på en række områder stadig producerer nogenlunde lige så meget sygefravær og lige så mange arbejdsskader som tidligere. På nogle områder er der sket markante forbedringer, især hvor arbejdsmiljøproblemer har nødvendiggjort grundlæggende teknologifornyelser som fx i forhold til opløsningsmidler, epoxy og tunge løft. På andre områder ses til gengæld en forværring, som indsatsen ikke har kunnet forebygge, fx i forhold til luftvejslidelser, stress og udbrændthed. På flere andre store problemområder, som fx arbejdsulykker, høreskader og hudskader, er status stort set uændret.

AM-PRO mener på denne baggrund, at der er behov for at nytænke hele den forebyggende indsats.

AM-PRO arbejder som paraplyorganisation for de arbejdsmiljøprofessionelle foreninger og selskaber for at styrke den arbejdsmiljøfaglige kvalitet af arbejdsmiljøindsatsen. Se mere om AM-PRO bagest i debatoplægget.

En styrkelse og kvalificering af den forebyggende arbejdsmiljøindsats bør indtænkes i en bredere sammenhæng sammen med andre forhold, der også har betydning for mulighederne for at opnå et godt, sundt og udviklende arbejdsliv, der også har plads til ældre, unge og folk med særlige behov.

For at igangsætte en sådan dialog har AM-PRO udgivet dette debatoplæg, hvor en række arbejdsmiljøprofessionelle eksperter giver deres bud på områder, der har betydning for mulighederne for at styrke og kvalificere den forebyggende arbejdsmiljøindsats.

Debatoplægget giver ikke blot et overblik over de mange udfordringer, som en bedre arbejdsmiljøforebyggelse skal manøvrere mellem, men forsøger også at vise en række af de muligheder, som kan styrke og kvalificere arbejdsmiljøindsatsen.

Artiklernes hovedbudskaber

Debatoplæggets artikler belyser en række udfordringer og løsningsmuligheder i forhold til forebyggelsesindsatsen. Inden vi inviterer til videre dialog, vil vi kort samle op på nogle af artiklernes budskaber:

Fokus på opgaveløsningen. Virksomheder har som hovedformål at producere varer og ydelser. Ifølge Peter Hasle skal samspillet ledelse-medarbejdere-arbejdsmiljøkyndige optimeres, så det passer til den enkelte virksomhed, så den kan opnå sine mål. Ledelsesansvaret for arbejdsmiljøledelsen skal afbalanceres i forhold til medarbejderinvolveringen, og medarbejderindflydelsen skal afbalanceres i forhold til medarbejderansvaret.

Arbejdsmiljøarbejdet kræver en særlig kapacitet. Hvis arbejdsmiljøet skal forbedres, er det vigtigt, at AMO udvikles, så den bidrager til at styrke og effektivisere arbejdsmiljøindsatsen og ikke fungerer som "en stat i staten" adskilt fra den reelle ledelse. Som Hans Jørgen Limborg og Anders Kabel beskriver, må arbejdsmiljøudvalget nytænkes, så der kommer relevante aktører ind. Arbejdsmiljøgrupperne kan ifølge forfatterne nedlægges,

FUNKTIONALITET, KOMFORT & ERGONOMI



Contour Rollermouse Red plus
hjælper dig til en mere effektiv arbejdsdag, og du vil opleve et større overskud i din hverdag.

Find hele sortimentet af Rollermouse-produkter på
www.contourdesign.dk

contour 

så arbejdsmiljørepræsentanten samarbejder med præcis de ledere, der er relevante i situationen, og arbejdsmiljørepræsentantens rolle må nytænkes med fokus på reel medarbejderrepræsentation.

Arbejdet skal udvikle medarbejdernes helbredsmæssige ressourcer. Sundhedsfremme på arbejdspladsen giver øget trivsel og færre fysiske gener, og arbejdspladsen er en oplagt arena for at give alle mulighed for at forbedre deres sundhed. Desværre er det mest de, der i forvejen går op i sundhed, der bruger tilbuddene. Derfor må man ifølge Maja Vilhelmsen mfl. skabe et sundt miljø som en del af arbejdsmiljøarbejdet, så arbejdet tilrettelægges på måder, så det opbygger kroppen for alle – frem for de få.

Demokrati som forebyggelsesstrategi. Der er på det seneste kommet et større fokus på demokratiseringen af arbejdet, selv om det længe har været kendt, at demokratisering fremmer produktivitet og trivsel og forebygger både fysisk og psykisk nedslidning. Helge Hvid, Jeppe Møller og Jeppe Ajslev beskriver, hvordan man kan arbejde med demokratisering på alle niveauer af organisationen til gavn for både ledere, medarbejdere og virksomhed. En radikal forbedring af arbejdsmiljøet kan ske gennem opgøret med topstyring, kontrol og meningsløs dokumentation.

Digitalisering forankret på alle niveauer. Digitalisering er en vedvarende og nærværende forandring af arbejdslivet, som har store arbejdsmiljømæssige betydninger. Som Jytte Tolstrup og Mads Lund viser, er det afgørende, at man inddrager brugere og medarbejderrepræsentanter i udviklingen og implementeringen af nye digitale løsninger dels så løsningerne rent faktisk bidrager positivt til opgaveløsningen, dels så man får en realistisk forventningsafstemning om, hvad IT-løsningen reelt kan bidrage med.

Viden om arbejdsmiljø skal virke. Forskning og videnopbygning må systematiseres, så den viden og erfaring, der opbygges adskilt hos de forskellige arbejdsmiljøaktører kan samles og systematiseres og danne udgangspunkt dels for prioritering af fremtidige forsknings- og udviklingsaktiviteter, dels for videnmobilisering i forhold til virksomhedernes praksis.

Integrationen af arbejdsmedicin i forebyggelsesarbejdet. Adskillelsen mellem den arbejdsmedicinske indsats og den øvrige arbejdsmiljøindsats er helt unik for Danmark og er formentlig meget medvirkende til, at det arbejdsmiljøfaglige grundlag for den forebyggende arbejdsmiljøindsats ofte er mangelfuldt. I mange andre EU-lande er netop spillet mellem arbejdsmedicin og de øvrige aktører omdrejningspunktet for den forebyggende indsats. Margrethe Bordado Sköld foreslår i sin artikel en bedre integration af den arbejdsmedicinske faglighed i virksomhedernes forebyggelsesindsats.

Myndighedstilsyn og rådgivning. Arbejdstilsynets rolle som myndighed er et emne, der til stadighed diskuteres også i Danmark: Skal tilsynspraksis være mere eller mindre vejledende, kan alle arbejdsmiljøforhold reguleres, så det er muligt for myndighederne at håndhæve dem, hvor meget skal Arbejdstilsynet forholde sig til løsningsmuligheder, osv.? Poul Bitsch Olsen og Anders Kabel forklarer i deres artikel, hvordan en tilsynspraksis, der forholder sig præcist til de arbejdsmiljømæssige krav, kan bidrage til udvikling af effektiv og tidssvarende produktion. Omvendt vil en tilsynspraksis, der forsøger at rådgive om produktionstekniske og organisatoriske løsninger, kunne medføre, at ledelsen mister incitamentet til at påtage sig ledelsesansvaret for udviklingen af arbejdssituationer, der tager højde for arbejdsmiljøet, samtidig med at de er produktionsteknisk og organisatorisk optimale.

Opbygning af rådgivningsressourcer. På trods af nedlæggelsen af Bedriftssundhedstjenesten og overgangen til et markedsbaseret arbejdsmiljørådgivningssystem eksisterer der ikke et formelt uddannelsessystem for arbejdsmiljørådgivere og andre arbejdsmiljøprofessionelle. Arne Helgesen og Christian Uhrenholdt Madsen argumenterer for, at der for at forbedre arbejdsmiljøet er behov for at styrke opbygningen af en rådgiverfaglighed, som er baseret på viden om, hvad der virker, frem for metodefrihed. Desuden er der generelt behov for at sikre arbejdsmiljørådgivere, men også de virksomhedsinterne konsulenter, et langt bedre arbejdsmiljøfagligt grundlag at virke på. Her kan den fælles europæiske udvikling af kompetencekrav til arbejdsmiljøprofessionelle i ENSHPO være til stor inspiration.

Internationale erfaringer. Mens de øvrige nordiske lande anerkender betydningen af et virksomhedsnært arbejdsmiljøfagligt grundlag for den forebyggende indsats og arbejder på at styrke arbejdsmiljørådgivningen, har man i Danmark baseret sig på især myndighedstilsyn og vejledning fra parterne på brancheniveau. Arne Helgesen diskuterer i sin nordiske artikel dette besynderlige paradoks. Denne diskussion følges op af Arne Helgesens artikel om de forskellige europæiske erfaringer med forebyggelse af muskel- og skeletbesvær, som også peger på behovet for at nytænke den forebyggende indsats på dette område.

Til sidst leverer Anders Kabel og Jeppe Lykke Møller en opfordring til at skabe ambitiøse visioner for forebyggelsesindsatsen i Danmark. Hovedbudskabet her er, at Danmark på rigtig mange områder har alle forudsætninger for at skabe et arbejdsliv i verdensklasse, selv om vejen dertil kan være lang og kompliceret.

En start på en bevægelse?

Baggrunden for dette debatoplæg er blandt andet en workshop om forebyggelse, som AM-PRO gennemførte i 2019. 28 arbejdsmiljøprofessionelle fra arbejdsmedicin, arbejdsmiljø- og arbejdslivsforskning, virksomhedsinterne og eksterne arbejdsmiljørådgivere samt arbejdsmiljøchefer og -ledere deltog i workshoppen. På workshoppen diskuterede de arbejdsmiljøprofessionelle, hvad de forstår ved forebyggelse i forhold til arbejdsmiljøindsatsen, og hvad den aktuelle status er for forebyggelsen. Herefter fremlagde deltagerne forslag til konkrete forebyggende initiativer, det vil give mening at forsøge at fremme. Endelig drøftede de, hvem man kan påvirke til at understøtte eller styrke og kvalificere den forebyggende indsats.

AM-PRO nedsatte en arbejdsgruppe, som samlede drøftelserne i et notat, hvor deltageres synspunkter på de tre temaer er uddybet. Notatet kan downloades fra AM-PRO's websted: www.am-pro.dk. AM-PRO besluttede på arbejdsgruppens anbefaling at udarbejde dette debatoplæg, hvor en række af deltagerne i workshoppen har bidraget til artiklerne.

AM-PROs arbejdsgruppe om forebyggelse består af Anders Kabel, Arne Helgesen, Jeppe Lykke Møller, Margrethe Bordado Sköld, Sonja Mikkelsen og Ulrik Gensby.

En nytænkning af arbejdsmiljøindsatsen og etablering af en nydesignet, sammenhængende forebyggelsesindsats, der i højere grad er arbejdsmiljøfagligt funderet, og som er bedre tilpasset virksomhedernes almindelige udviklings- og samarbejdsformer, forudsætter, at alle parter vil indgå i en åben dialog, hvor man ikke lader traditionelle tabuer blokere for mulighederne, og hvor alle er indstillet på at afprøve nye veje.

AM-PRO håber, at dette debatoplæg vil give inspiration, og at den vil bidrage til at få startet en bred dialog om udvikling af en kvalificeret og styrket forebyggelsesindsats.

Velkommen!



Hvorfor virksomheder ikke er sat i verden for at skabe et godt arbejdsmiljø

Peter Hasle, Syddansk Universitet

Arbejdsmiljøprofessionelle er meget naturligt optaget af arbejdsmiljøet og kan glemme, at formålet med en virksomhed ikke er at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Virksomheden er sat i verden for at skabe værdi, som samfundet har brug for. Det gælder private virksomheder, som skaber materielle eller immaterielle produkter, som der er brug for i samfundet, og som derfor kan sælges, og det gælder offentlige virksomheder, som skal skabe værdi for borgerne. Også virksomhedernes ledelser glemmer det nogle gange – i iveren for at opretholde en høj etik og blive en attraktiv arbejdsplads. I forskellige variationer bliver sloganet til 'safety first'. Det kan ingen i princippet være uenige i, selv om det er forkert. Kerneopgaven kommer først – ellers ville der ikke være en arbejdsplads med et potentielt godt og sundt arbejdsmiljø.

At acceptere denne fundamentale kendsgerning betyder imidlertid ikke, at arbejdsmiljø skal eller bliver prioriteret lavere, men accepten giver mulighed for at gøre op med den dekobling, som altid har været et grundlæggende problem for arbejdsmiljøindsatsen. På et tidligt tidspunkt blev problemstillingen døbt "arbejdsmiljøarbejdet i sidevognen", hvor arbejdsmiljøprofessionelle, arbejdsmiljørepræsentanter, arbejdsmiljøudvalg m.v. iværksætter og gennemfører arbejdsmiljøaktiviteter med begrænset konsekvens for løsning af arbejdsopgaverne og dermed for det reelle arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøorganisationen (AMO) tager sig af at holde øje med sikkerhedsforanstaltninger og stresshandleplaner, men linjeledelsen tager sig af den daglige drift – begge dele uden meget indflydelse på hinanden. Ofte tværtimod – AMO er utilfredse med linjeledelsen, fordi den ikke tager arbejdsmiljøet alvorligt, men linjeledelsen synes, arbejdsmiljøet medfører en masse bøvl for det daglige arbejde. Det sidste er der selvfølgelig ingen, som siger – alle ved, at 'arbejdsmiljø kommer først'.

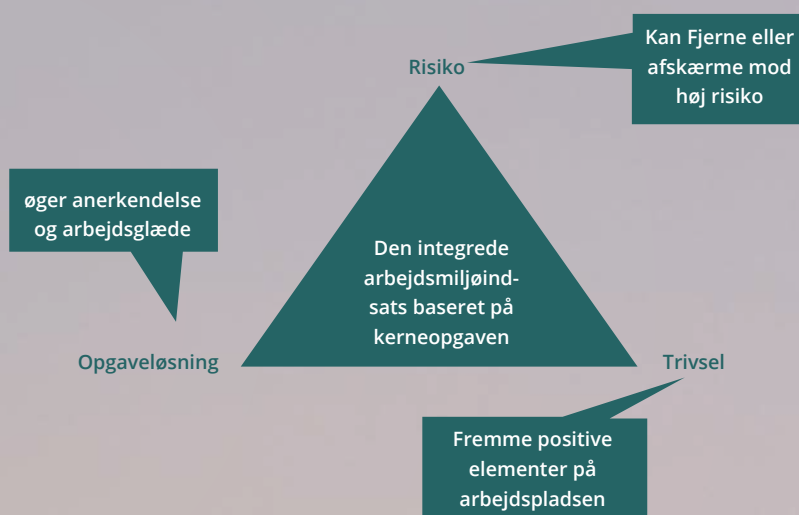
Et af forsøgene på at løse denne problemstilling er arbejdsmiljøøkonomi, hvor efterhånden mange undersøgelser har påvist, at de fleste arbejdsmiljøinvesteringer kan betale sig. De giver et positivt afkast til virksom-

hederne, men til trods for de påviste positive effekter har denne tilgang dog fået begrænset betydning for arbejdsmiljøindsatsen. Problemet er, at enhver privat eller offentlig virksomhed enhver tid har mulighed for mange forskellige investeringer, som alle vil give et positivt afkast, men man har naturligvis kun ressourcer til at gennemføre nogle få af dem. Derfor vælger man de investeringer, der har størst betydning for løsningen af kerneopgaven – og det er sjældent arbejdsmiljøinvesteringen.

Det er derfor nødvendigt at gå en alternativ vej. Arbejdsmiljø skal integreres i strategi og drift, således at det både bliver interessant, hvordan arbejdsmiljø bidrager til at løse kerneopgaven på den mest effektive måde på det grundlag, og hvordan strategi og drift bidrager til at skabe et godt arbejdsmiljø. Der er efterhånden flere undersøgelser, som viser, at virksomheder, som udvikler rutiner baseret på integration af driftsledelse og arbejdsmiljøledelse, klarer sig bedre end virksomheder, som satses på enten det ene eller det andet. Ligeledes viser det sig, at en forkættet metode som lean er yderst anvendelig til at opnå indsigt i arbejdsprocesserne og skabe forbedringer af både produktivitet og arbejdsmiljø.

Nu skal barnet ikke ryge ud med badevandet. Hvis der ikke er en AMO til at tage arbejdsmiljøkasketten på og en arbejdsmiljølovgivning med tilsyn til at markere samfundets krav, vil man meget naturligt blive så optaget af kerneopgaven, at arbejdsmiljøet let nedprioriteres. Det er heldigvis sådan, at den gode løsning af kerneopgaven også er afgørende for medarbejdernes arbejdsmiljø. Man trives ved at kunne levere en god arbejdsindsats og få den anerkendt – og dermed er man netop også produktiv. For den arbejdsmiljøprofessionelle og for AMO bliver spørgsmålet derfor i høj grad at finde af, hvordan et bedre arbejdsmiljø kan bidrage til at løse kerneopgaven på en mere effektiv måde. Hvor skaber det dårlige arbejdsmiljø barrierer for kerneopgaven? Er det, fordi medarbejderne er fraværende, utrygge ved sikkerheden ved den traditionelle arbejds metode eller ryger ind i konflikter med kolleger og ledere?

Trekanten illustrerer, hvordan arbejdsmiljøets traditionelle risikotænkning integreres med trivsel og opgaveløsning baseret på at udvikle integrerede rutiner for den bedste løsning af kerneopgaven.



Fremtiden giver nye muligheder for denne arbejdsmiljøstrategi. Coronakrisen har medført øget fokus på, at vi skal passe på hinanden – på arbejdet og ude i samfundet. Flere og flere virksomheder tager FNs bæredygtighedsmål (Sustainable Development Goals, SDG) til sig, hvor også arbejdsmiljøet indgår, og selv i kapitalismens højborg USA har man indset, at virksomheder har et større formål end blot at levere profit. Meget taler således for, at det bliver lettere at opnå lydhørhed for et sikkert og sundt arbejdsmiljø, men det bliver kun muligt, hvis arbejdsmiljøaktørerne indser, at virksomheder ikke er sat i verden for at levere arbejdsmiljø, men for at løse en kerneopgave, som arbejdsmiljøet også skal bidrage til.

Samarbejde og indsigt i arbejdsmiljøets udfordringer er nøglen til forebyggelse på arbejdspladsen

Hans Jørgen Limborg, TeamArbejdsliv, og Anders Kabel, Syddansk Universitet

Varetagelsen af arbejdsmiljøet på en hvilken som helst arbejdsplads bygger på en række prioriteringer og beslutninger, som ledelse og medarbejdere løbende træffer. Det er meget sjældent så enkelt, at man kan identificere nogle bestemte problemer og finde en manual for, hvordan de skal løses. Et godt arbejdsmiljø forudsætter, at arbejdspladsen har vilje til selv at skabe det og en viden om, hvordan det gøres.

Langt størstedelen af de danske arbejdspladser ønsker at overholde lovgivningen, men det er langt fra alle problemer, hvor regler og vejledninger giver den enkelte arbejdsplads konkrete anvisninger på, hvordan der skal arbejdes, og hvilke hjælpemidler man skal bruge. Det er ikke kun ønsket om regeloverholdelse eller frygten for straf, der motiverer til at forebygge, men en kompleks kombination af medarbejdernes ønsker, ledernes ambitioner og indsigt, kundernes eller borgernes krav og forventninger, krav fra andre institutioner - som f.eks. certificeringsbureauer - samt ikke mindst, hvad konkurrenter, kolleger og samarbejdspartnere beslutter at gøre og dermed skaber normer inden for branchen.

Viden om arbejdsmiljøforhold og gode forebyggelsesstrategier tilgår virksomhederne på mange måder gennem alle de aktører, ledelsen og medarbejderne møder i hverdagen, som f.eks. rådgivere, tilsynsførende og leverandører. Partssamarbejdet, konsulenter fra fagforeninger og arbejdsgiverforeninger og ikke mindst branchefællesskaberne for arbejdsmiljø er også vigtige formidlere af viden om arbejdsmiljø, og det kan være tilfældigt, hvad den enkelte virksomhed har adgang til, og om den nødvendige viden er tilgængelig på det rigtige tidspunkt.

Det er afgørende, at en arbejdsplads har aktører og systemer, som kan fortolke og omsætte omverdenens krav og forventninger og tilgængelig viden til en strategi og en praksis for, hvordan arbejdsmiljøet skal forstås, problemer opdages og identificeres, hvordan håndteringen af dem gribes an, og hvordan det sikres, at de ikke fortsætter eller opstår igen. AMO betragtes ofte som kernen i indsatsen, men det er vigtigt at være opmærksom på, at det er ledelsen, der har ansvaret for, at arbejdsmiljøet er forsvarligt, og som derfor har pligten til at sørge for en effektiv arbejdsmiljøindsats. AMO kan dog ikke løse problemerne alene. Når AMO fungerer, hvad den ifølge helt nye undersøgelser kun gør i ca. hver anden virksomhed, er opgaven ofte begrænset til gennemførelsen af APV og udmøntning af de handlingsplaner, den leder til. Risikoen

er, at AMO strandeder i at gentage rutiner med fokus på de samme, velkendte problemstillinger. Undersøgelser peger på, at AMO-medlemmerne mangler arbejdsmiljøfaglige kompetencer – hvilket ikke er overraskende; de er jo ansat i virksomheden for at udfylde deres job og ikke for at være en del af AMO i en begrænset valgperiode.

Mange af de arbejdsmiljøproblemer, der skal løses, er ofte sammensatte problemer, som involverer såvel viden om arbejdsmiljø og sundhed som indsigt i driften, i de sociale relationer og arbejdspladskulturen, kendskab til virksomhedens prioriteringer ift. kompetenceudvikling og til mulighederne for at tænke arbejdsmiljøet ind i ændringer af teknologien eller organiseringen af arbejdet. Arbejdsmiljøarbejdet kræver således, at arbejdspladsen råder over evnen til at analysere problemers årsager og har et bredt kendskab til forskellige løsningsmodeller og strategier for at forebygge. Det er svært for AMO at råde over en bred arbejdsmiljøviden, der rækker ud over hverdagen og de eksisterende erfaringer. Derfor har mange arbejdspladser i dag ansat en eller flere medarbejdere i stabsfunktioner, som har til opgave at indsamle viden fra eksterne og omsætte den til en ny og bedre praksis på arbejdspladsen. Det er typisk personer med meget forskellige kompetencer og faglig baggrund, for der findes nemlig ikke uddannelser, der ruste til at varetage denne opgave. Det bliver ofte de problemer, som virksomheden kender på forhånd eller aktuelt støder på, der prioriteres, og dermed er der ofte mest vægt på at håndtere de problemer, der allerede findes, fremfor at forebygge problemer, som kan opstå.

Kombinationen af AMO og en arbejdsmiljøprofessionel stab, evt. kombineret med andre stabsfunktioner som HR, vedligehold og produktionsudvikling, kan være en meget effektiv måde at håndtere arbejdsmiljøet på, men den kan også risikere at opsplitte indsatsen og dermed begrænse evnen til at forebygge. Det lykkes i virksomheder, hvor ledelsen anerkender sit ansvar for arbejdsmiljøet og prioriterer, at AMO har klart definerede opgaver og er tilstrækkeligt klædt på til at indgå i et samarbejde med ledelsen, arbejdsmiljøprofessionelle og andre relevante aktører i virksomheden. Så kan der etableres et effektivt samarbejde om såvel de aktuelle problemer som potentielle problemer, der bør forebygges ifm. ændringer af produkter, arbejdsrutiner og organiseringen af arbejdet mv.

AMO kan sikre, at medarbejdernes erfaringer og indsigt i de daglige udfordringer og ledelsens overvejelser over

forandring og adgang til ressourcer afbalanceres og skaber handleparathed og villighed fremfor blot 'hand-leplaner'. AMO skal vejlede ledelsen i at udstikke rammerne for, hvad stabsmedarbejderne skal vide og kunne, samt beskrive de resultater, man ønsker at opnå. Det er en forudsætning for arbejdsmiljøindsatsen, at staben råder over viden og metoder til at udrede, planlægge og iværksætte handlinger og har et solidt kendskab til, hvilke rådgivere fra omverdenen det kan være nødvendigt og frugtbart at inddrage. Ledelsen har tilsvarende et behov for et fagligt funderet beslutningsgrundlag, når det gælder arbejdsmiljøet, ligesom når det gælder produktudvikling, produktionsplanlægning, kvalitetssikring, markedsføring, økonomioptimering, mv.

Der mangler desværre nogle vigtige forudsætninger for at hjælpe arbejdspladserne med at udvikle sig i den retning. Først og fremmest eksisterer der ikke i Danmark uddannelser i arbejdsmiljø, som kan sætte en standard for, hvad de arbejdsmiljøprofessionelle bør kunne og dermed hjælpe arbejdspladser til at finde de rigtige personer og klæde dem på til opgaven. En sådan standard vil skabe en større sikkerhed for, at al den viden, vi i dag har om arbejdsmiljø og gode forebyggelsestiltag, også inddrages

af dem, som er ansat på arbejdspladserne til at løse opgaven. Desuden mangler der rammer og muligheder for en langt større deling af viden mellem de mange arbejdsmiljøaktører.

Nye problemstillinger som flere seniorer i arbejdsstyrken, grænseløshed i arbejdet, globalisering, helt unge medarbejdere, udenlandske medarbejdere, prekære og individualiserede arbejdsformer mv. kan der ikke gives enkle anvisninger på at håndtere. Det kræver udvikling og opsamling af erfaringer og drøftelse og evaluering af de opnåede erfaringer, og ikke mindst, at de deles bredt blandt alle, der møder de samme problemstillinger.

Inden for de enkelte brancheområder er der en række problemstillinger, som alle arbejdspladser i branchen møder, og som der er behov for og ofte også stor vilje til at finde fælles løsninger på. Brancheaftaler, fælles kompetenceudvikling og udviklingsprojekter kan være vejen til at hæve niveauet for alle arbejdspladser og dermed undgå, at dårligt arbejdsmiljø kan være et konkurrenceparameter, men tværtimod sikre, at branchen tilbyder attraktive arbejdspladser og tiltrækker og fastholder de mest kompetente medarbejdere.

SAFETYNET
by FRONTAVENUE

Vi hjælper dig med at gøre en forskel for andre

SafetyNet er en cloud-baseret løsning til arbejdsmiljøarbejde. Vores mål er at levere de bedste systemer til arbejdsmiljøprofessionelle, så I kan sikre de bedste løsninger til jeres arbejdspladser.

Brug SafetyNet og SafetyNet-appen til at:

- ✓ registrere arbejdsskader og nærvedhændelser
- ✓ administrere inspektioner
- ✓ sende sager til EASY
- ✓ skabe handlingsplaner
- ✓ udføre APV'er
- ✓ ... og meget, meget mere

Muligheden for registrering, opfølgning og evaluering af arbejdsmiljø-sager i ét system forenkler administrationen markant. Vores kunder erfarer store forbedringer i arbejdsmiljøet på deres arbejdspladser efter systematisk arbejde med SafetyNet.

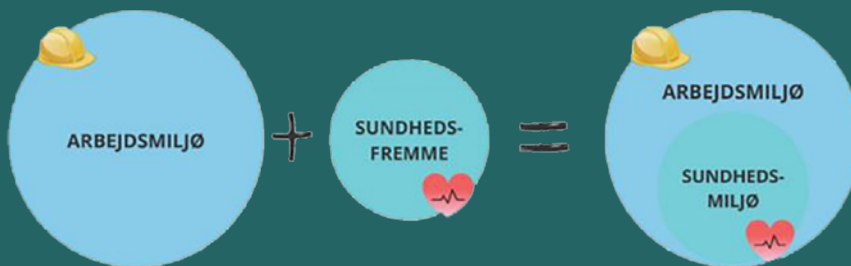
Vi holder altid kunden i centrum ved at tilpasse SafetyNet til den enkelte organisation. Vi hjælper med implementering, undervisning og support. Vi holder også årlige ERFA-seminarer for alle vores kunder. SafetyNet-kunder har tilsammen over 750.000 ansatte i Danmark.

Læs mere om SafetyNet og kontakt os på frontavenue.com eller +45 7020 0818

Sundhedsmiljø – en ny vision for det danske arbejdsmiljø

Maja Vilhelmsen, Kristina Thomassen, Karina Glies Vincents Seeberg og Andreas Holtermann, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i dag handler grundlæggende om at organisere og tilrettelægge arbejdets indhold, så medarbejderne ikke kommer til skade eller bliver syge. Sundhedsmiljø bygger oven på fundamentet fra det forebyggende arbejdsmiljøarbejde med den ambitiøse målsætning, at arbejdet derudover skal organiseres og tilrettelægges, så det fremmer medarbejdernes sundhed (illustreret i nedenstående figur).



Figur 1: Sundhedsmiljø indgår i arbejdsmiljøet, så arbejdsmiljøet virker sundhedsskabende.

Sundhedsmiljø bygger videre på tidligere erfaringer

Arbejdspladserne har ikke ansvaret for at fremme medarbejdernes sundhed – forstået som en tilstand af fysisk, mentalt og socialt velbefindende og ikke blot som fravær af sygdom. Alligevel investerer en lang række arbejdspladser i Danmark i sundhedsfremmende initiativer til medarbejderne.

Sundhedsfremme på arbejdspladsen er ikke nyt. I en rapport fra Arbejdsmiljørådet om "Integreret Sundhedsfremme på Arbejdspladsen" (ISA) fra 2011 bliver arbejdspladsen fremhævet som en god arena for at fremme sundheden hos den voksne befolkning, da store dele af denne gruppe bruger omkring halvdelen af deres vågne timer på arbejdspladsen. Hvis arbejdsgivere og medarbejdere vil, er der således mulighed for at introducere ny viden og nye vaner.

Sundhedsmiljø for alle – men særligt for dem med størst behov

Vi bør skabe et godt Sundhedsmiljø for alle. Forskning viser dog, at medarbejdere med moderat og/eller dårligt selvvurderet helbred, som typisk er dem med de korteste uddannelser, i mindre grad får tilbudt sundhedsfremme

på arbejdspladsen og i mindre grad deltager, hvis de får det tilbudt. Den primære målgruppe for Sundhedsmiljø er derfor medarbejdergrupper med kortere uddannelse – dem med det største behov og de ringeste muligheder.

Hvorfor rammer tidligere tiltag ikke medarbejdere med de kortere uddannelser?

ISA-rapporten peger blandt andet på, hvordan sundhedsfremmende tiltag kan integreres i arbejdsmiljøarbejdet, men måden, det gøres på, er primært baseret på medarbejdernes motivation, ressourcer og frivillighed. Rapporten viser, hvordan arbejdspladser tilbyder motivation, undervisning og sund kost, men også at disse tiltag kræver, at medarbejderen har motivation og overskud til at vælge tiltagene til, og ikke fra. Dermed bliver sundhedsfremme et tillæg ved siden af arbejdsmiljøet – hvor arbejdspladsen bliver "en arena for fremme af sundhed". Sundhedsfremme bliver et aktivt tilvalg, baseret på medarbejderens viden, motivation og ressourcer, hvilket kan medføre, at det i højere grad er medarbejdere, der i forvejen har sunde vaner og fleksibilitet i arbejdet, der anvender og får glæde af sundhedsfremmetilbuddene.

Hvordan vil vi lykkes med Sundhedsmiljø?

Inden for folkesundhedsvidenskaben bevæger man sig væk fra sundhedsfremme gennem kampagner, motiva-

tion og sundhedstilbud til at anvende en strukturel og systemorienteret tilgang, hvor sundheden tænkes ind i strukturer og miljø. Dette skifte i tilgang er sket på baggrund af den øgede dokumentation for, at den tidligere tilgang til sundhedsfremme ikke har forbedret sundheden blandt de kortuddannede tilstrækkeligt.

Når denne tilgang overføres til en arbejdsmiljøkontekst, bør man kortlægge og arbejde med de underliggende strukturer i arbejdsmiljøet, som spiller sammen og påvirker medarbejdernes sundhed. Vores eget Guldlok-projekt er et eksempel på dette, hvor formålet er at organisere og tilrettelægge arbejdet hos bl.a. industriarbejdspladser, så medarbejderne opnår en sundhedsfremmende effekt ved at udføre selve arbejdet. Dette gøres ved, at medarbejderne roterer mellem forskellige arbejdsstationer og arbejdsopgaver, som bidrager til en sundhedsfremmende fordeling mellem aktivitet med højere intensitet (gang eller løftearbejde), hvile og variation af arbejdspositioner og -bevægelser.

Sundhedsmiljø kan dermed ses som strukturel fremme af "positive faktorer" i arbejdsmiljøet, der ud over at have en beskyttende virkning på medarbejderne også direkte fremmer medarbejdernes sundhed. Indtil nu har positive arbejdsmiljøfaktorer primært være begrænset til det psykosociale arbejdsmiljø, såsom meningsfuldt arbejde. Sundhedsmiljø udvider de positive faktorer til også at gælde andre dele af arbejdsmiljøet, herunder det fysiske

arbejdsmiljø, og dermed ramme alle aspekter af "sundhed".

Sundhedsmiljø lykkes ved at fremme et sundhedsskabende arbejdsmiljø gennem at udvikle en strukturel og helhedsorienteret tilgang

Med strukturel tilgang menes, at tiltagene skal tænkes ind i de eksisterende rammer, vilkår og indhold i arbejdet – og det skal overvejes, hvordan forskellige forhold i arbejdet har indflydelse på tiltagene og deres virkning. Tiltagene skal ikke være afhængig af den enkelte medarbejder, men i stedet skabe rammerne således, at der er samme effekt på tværs af jobgrupper og uddannelsesniveauer.

Med helhedsorienteret tilgang menes, at sundhed tænkes bredt, så alle dele af sundhed – fysiske, psykiske og sociale aspekter – indgår, samt at sundhed ikke alene handler om fravær af sygdom. Tilgangen til sundhed skal gå hånd i hånd med det øvrige forebyggelses- og sikkerhedsarbejde på arbejdspladsen, understøtte kvaliteten og produktiviteten i arbejdet samt fremme et godt, langt arbejdsliv.

Sundhedsmiljø vil derfor gribe konkrete tiltag til sundhedsfremme på arbejdspladsen anderledes an end fx integreret sundhedsfremme (se illustreret i figur under).



Figur 2: Integreret sundhedsfremme er tilbudsorienteret, mens Sundhedsmiljø er integreret i arbejdsmiljøet.

Demokrati som forebyggelsesstrategi

Helge Hvid, Roskilde Universitet, Jeppe Lykke Møller og Jeppe Z. N. Ajslev, Center for Studier i Arbejdsliv

Demokrati har i årtier været et centralt strategisk element i arbejdsmiljøindsatsen. Virksomhedernes forebyggende arbejdsmiljøarbejde skal bygges op omkring en demokratisk arbejdsmiljøorganisation, ligesom medarbejderne involveres i beslutningsprocesser på de fleste arbejdspladser. Demokratiet i arbejdsmiljøarbejdet udfordres dog i stigende grad af tilgange, der afviger fra den demokratiske: Forebyggelse fremmes gennem ledelsesstyret adfærdsregulering og gennem styring og kontrol. Nyere undersøgelser peger fx på, at ca. hver fjerde arbejdsmiljørepræsentant udpeges af ledelsen.

Vi vil her argumentere for, at demokratiet har store potentialer i et forebyggelsesperspektiv. Men demokrati som tilgang til forebyggelse er ikke uproblematisk. Der er behov for at udfolde demokratibegrebet, og der er behov for, at arbejdsmiljøprofessionelle, der hjælper virksomheder i deres forebyggelsesarbejde, formår at stimulere demokratiets vitalitet.

Tre tilgange til forebyggelse

Man kan pege på tre tilgange til forebyggelsen. Den første er kontrollerende styring. Her formuleres klare krav og forventninger baseret på regler og klare procedurer, klare rammer for kontrol og indrapportering. Styrken er klarhed og gennemslag. Svagheden er stort ressourceforbrug, manglende engagement og måske forskellige typer af modstand imod organisationen.

Den næste er blød adfærdsregulering (fx nudging), hvor man i stedet for at styre medarbejderne med regler og procedurer arbejder med holdninger og indarbejder muligheder og benspænd i dagligdagen, der fremmer en forebyggende adfærd. Styrken kan være, at tilgangen er billig og opbakningen stor. Svagheden kan være, at (nogle) medarbejdere oplever, at deres værdier og holdninger nedgøres og derfor gør modstand.

Den sidste tilgang er demokrati. Den demokratisk dannede medarbejder lytter til sin krop og til sine kolleger og indretter sit arbejde efter kroppens signaler. Demokratiet på arbejdspladsen bidrager til, at forebyggelse bliver højt prioriteret, både af ledelse og medarbejdere. Demokrati er billigt. Demokrati gør dilemmaer og forskellige opfattelser synlige. Demokrati giver opbakning til beslutningerne. Svagheden kan være, at medarbejderne nogle gange forsvarer de usunde valg, og at processer mod en bedre arbejdsmiljøpraksis kan tage længere tid.

Til forsvar for demokratiet

Demokrati har i årtier været en del af forebyggelsesarbejdet i virksomhederne. Arbejdsmiljøorganisationen med repræsentanter fra ledelse og medarbejdere, sammen med samarbejdsorganisationen, en central faktor i forebyggelsesarbejdet.

Det demokratiske forebyggelsesarbejde har dog en bredere tilgang end valg af repræsentanter. Den demokratiske tilgang omfatter også indretningen af det daglige arbejde, og det omfatter indflydelse på virksomheden som helhed. En demokratisk forebyggelsesstrategi baserer sig ideelt på indflydelse i arbejdet, indflydelse over arbejdet og indflydelse på virksomhedens ledelse.

Indflydelse i arbejdet

Hvis du har indflydelse på tilrettelæggelsen af dit daglige arbejde, har du mulighed for at lytte til kroppens signaler og indrette dine arbejdsaktiviteter derefter. Indflydelse er i sig selv vigtigt for at skabe ressourcer hos den enkelte, hvilket er forskningsmæssigt underbygget af blandt andet Karasek-traditionen og psykosocial forskning.

Hvis der er gensidig og åben dialog, har du mulighed for at fremføre de problemer, der er i det daglige arbejde, og fremføre forslag til, hvordan de kan forbedres. Herhjemme har denne tilgang bl.a. været understøttet af begreberne om social kapital, relationel koordinering og arbejdets kerne.

Indflydelse over arbejdet

Hvis medarbejderne har en vis indflydelse på den daglige ledelse, bliver ledelsen mere forpligtet på medarbejdernes synspunkter og erfaringer. Man kunne kalde det demokrati over arbejdet. Samtidig sikrer dette et ejerskab og en forpligtelse fra medarbejderne over for virksomheden og dens produkter/ytelser.

Forskning viser, at oplevelsen af mening er vigtigt for at forebygge stress. Ralph Stacey og andre prominente forskere har i årevis argumenteret imod at se lederen som strategisk og egenrådig. Nyere ledelsesteori argumenterer endda for at se lederen som en, der har til opgave at følge medarbejderne og organisationen frem for omvendt.



Indflydelse på virksomheden

Hvis medarbejdere er med i den overordnede styring af virksomheden sammen med ejere, brugergrupper, etc., så bliver virksomheden i højere grad forpligtet på forebyggelse. Andelsbevægelsen, kooperativer og kundefjede virksomheder er eksempler på organisationsformer, der styrker hensynet til medarbejderne – uden at miste deres konkurrenceevne.

Er demokrati et vidundermiddel?

Nej. Det er ikke givet, at medarbejderne vælger at følge de sunde valg og aktivt bidrage til forebyggelse. Der er f.eks. eksempler på, at medarbejdere forsvarer et sundheds-skadeligt arbejdstempo, fordi det giver en god løn. Dette kan dog skyldes traditioner såsom akkordlønninger, som er svære at bryde, og at medarbejdere i årtier er blevet underkastet meget stramme styringssystemer, hvorfor meningen med arbejdet er erstattet af et fokus på indtjening.

Kan demokratiet understøttes af arbejdsmiljøprofessionelle?

Tilbage står, at demokrati ikke altid fremmer forebyggelse. En demokratisk udviklet forebyggelsestilgang kan have behov for støtte fra eksperter og konsulenter for at give den organisatoriske læring retning.

Demokratisering af arbejdet bør understøttes af arbejdsmiljøprofessionelle, men det kræver en række forholdsregler:

- Konsulenten skal have faglige forudsætninger og værktøjer for at arbejde med demokratiske processer.
- Konsulenten skal have et klart mandat til at arbejde demokratisk. Det kræver en forventningsafstemning på alle niveauer af organisationen.
- Konsulenten skal reelt referere til både ledelsen og til medarbejdere. Det kan være formelle medarbejderrepræsentanter og/eller til grupper af medarbejdere, der er berørt.
- Konsulenten skal have mulighed for separat dialog med både ledelse og medarbejdere.
- Konsulenten skal bidrage til at skabe en fælles platform for udvikling af det forebyggende arbejde.
- Konsulenten skal basere både sin indsats og sine anbefalinger på demokratiske principper.

Artiklens pointer er uddybet i bogen 'Demokratisering i arbejdet', som kan læses på www.demokratisering.dk

VI OPTIMERER

Vi er eksperter i fremstilling af el-motoriserede løsninger til at højne det fysiske arbejdsmiljø.

VI TILPASSER

Hvis vi med en standardløsning ikke kan opnå et tilfredsstillende resultat, specialudvikler og fremstiller vi en skræddersyet løsning på vores fabrik i Vejle.



Digitalisering og arbejdsmiljø

Jytte Tolstrup Jensen og Mads Kristoffer Lund, BFA Velfærd & Offentlig administration

Digitaliseringen giver både løfter om øget aflastning i arbejdet og risiko for øget belastning. Den er sjældent et usynligt fænomen, der diskret kan implementeres på arbejdspladsen uden påvirkning af arbejdet, eller et mirakelmiddel, der per automatik fører til optimering af arbejdsprocesser. De digitale teknologier får værdi gennem den konkrete brug på arbejdspladsen; her kan de både blive meningsfulde hjælpemidler og det modsatte. En række aktører kan gøre noget for skabe et godt match mellem digitaliseringen og arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. Og der er brug for den arbejdsmiljøprofessionelles kritisk-konstruktive blik til at identificere digitaliseringens aflastninger og belastninger og forudsætningerne for disse.

Digitalisering, kerneopgave, faglighed og relationer

Digitalisering i arbejdet kan handle om konkrete digitale redskaber eller metoder på arbejdspladsen - og det kan være selve den forandringsproces, hvor en ny teknologi påvirker måden, vi arbejder på.

Flere af branchefællesskaberne for arbejdsmiljø har gennem de sidste år udviklet anbefalinger til godt arbejdsmiljø, digitalisering og industri 4.0. BFA Velfærd har udarbejdet et litteraturstudie og flere materialer med anbefalinger til arbejdspladserne med fokus på temaet på arbejdsmiljoweb.dk/digitalisering.

Erfaringerne viser, at det kan gå begge veje:

- Digitaliseringen kan understøtte og vanskeliggøre løsningen af kerneopgaven. Understøtte, hvis den nye teknologi er udvalgt, designet, udviklet og implementeret med det for øje, og medarbejderne har været systematisk inddraget på kvalificerende vis. Vanskeliggøre, hvis ny teknologi bliver et formål i sig selv, eller hvis processen med at udvælge og/eller udvikle har været mangelfuld.
- Digitaliseringen kan styrke og svække muligheden for at udøve sin faglighed. Styrke, når den frigør menneskelig ekspertise til at løse de komplekse og relationelle opgaver og fører til mere mening, anerkendelse og øget faglig mestring. Svække, når den tager tid og fokus væk fra kerneopgaven og gør det vanskeligt at løse sine opgaver. Ofte er det afgørende, at der bygges en 'bro' mellem den faglige identitet og teknologien, for at dette bliver en positiv udvikling af fagligheden og ikke et belastende krav.
- Digitaliseringen kan forbedre og forværre samarbejdsrelationerne i arbejdet. Forbedre, når nye virtuelle mødetyper med borgeren/kunden skaber øget fleksibilitet i arbejdet eller en øget grad af hjælpsomhed i et arbejdsfællesskab under COVID-19. Forværre, når teknologier griber forstyrrende ind i tillidsopbygningen til borger/kun-

der eller skaber nye faglige hierarkier, konflikter eller fjerner rum for faglig sparring. Relationen mellem leder og medarbejder kan forbedres, når ledelsen er ambassadør for teknologien, oversætter, hvad systemet skal betyde i praksis, og lægger øre til frustrationer og forbedringspotentialer. Forværres, hvis et digitalt system indeholder kontrolelementer, som signalerer mistillid til medarbejdere eller skaber ekstraopgaver og øget administration.

Fire forslag til de arbejdsmiljøprofessionelle

På baggrund af erfaringerne foreslår vi de arbejdsmiljøprofessionelle:

1) Kvalificer beslutningsgrundlaget for digitaliseringen

Digitaliseringen gør ikke i sig selv arbejdet bedre eller mere effektivt, og den gør ikke i sig selv arbejdsmiljøet bedre. Den er heller ikke usynlig eller kan listes ubemærket ind. Teknologierne kan forandre arbejdets organisering og karakter, stille krav til de fysiske omgivelser, og deres potentialer forløses i samspillet med de medarbejdere, der skal betjene dem. Der ligger en vigtig opgave i at tale præmisserne for digitaliseringens gevinster frem for ledelsen.

2) Arbejd for systematisk medarbejderinddragelse fra starten

Når medarbejderne inddrages tidligt, har det en række positive effekter: Teknologierne formes ud fra medarbejdernes kendskab til praksis; det er en tillidserklæring til medarbejderne og kan dræbe myter om formålet med digitaliseringen; og medarbejderne bliver opmærksomme på kompetencer, der kan være behov for at udvikle. Det styrker sandsynligheden for et godt match mellem teknologi og medarbejdere – en forudsætning for at indløse gevinsterne.

3) Hav et skærpet blik for, hvordan digitaliseringen påvirker arbejdsmiljøet

Lav en granskning af teknologiernes mulige påvirkning af arbejdsmiljøet ud fra kendte arbejdsmiljøoptikker for at forebygge gener:

Digitalisering og psykisk arbejdsmiljø

Risikofaktorer og beskyttende faktorer skal gerne være i balance. Hvordan påvirker digitaliseringen følgende risikofaktorer:

- Arbejdsomængden/tidspresset
- Kravene (klare/uklare)
- Følelsesmæssige krav
- Krænkende handlinger

Beskyttende faktorer:

- Social støtte
- Kontrol
- Indflydelse
- Mening
- Retfærdighed
- Oplevelse af kompetence

Digitalisering og ergonomi

God ergonomi er helhedssyn på de faktorer, som påvirker arbejdsmiljøet: Indkøb af møbler, inventar og udstyr, indkøb og tilpasning af den rigtige software, god indretning og en god organisering af arbejdet og opgaverne. Hvordan påvirker digitaliseringen:

Inventar og indretning:

- Design, udformning af redskaber
- Pladsforhold og placering af redskaber og 'arbejdsstation'
- Lysforholdene

Organisering af arbejdet:

- Tid (varigheden) og tempo
- Planlægning af arbejdet
- Muligheden for variation
- Risiko for ensidigt gentaget eller belastende arbejde

Arbejdsstillinger:

- Rækkeafstanden
- Kroppens stilling
- Statisk/dynamisk arbejde
- Påvirkning af små og store muskelgrupper

4) Mobiliser arbejdspladsens centrale arbejdsmiljøaktører

Lederen skal oversætte og formidle teknologien og dens betydning, være tydelig om formålet og konsekvenserne og sikre, at der er rum, rammer og tid til at få teknologi, organisering og processer til at spille godt sammen. Der er brug for et helhedssyn på digitaliseringen som et organisatorisk forandringsprojekt, der skaber nye muligheder og udfordringer – også for det psykiske arbejdsmiljø. Her må lederen kunne tage imod frustrationer og forbedringsforslag fra medarbejderne.

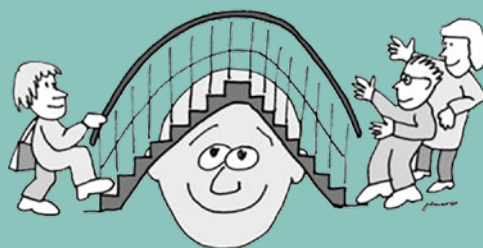
Medarbejderne har det detaljerede kendskab til arbejds-gange og den direkte kontakt til borgeren/kunden; forudsætninger for at vurdere såvel værdien af digitaliseringen som de udfordringer, der skal overvindes for at få den til at fungere i praksis. De kan have forskellige roller: Nogle er udvalgt som fagpersoner eller superbrugere, og andre er tillidsvalgte, der skal repræsentere deres kollegers perspektiv i processen.

De etablerede samarbejdsfora (AMO & SU/MED-udvalg) er en vigtig kanal for medarbejderinddragelse. Det er oplagte fora til at diskutere de organisatoriske og arbejdsmiljømæssige effekter af digitaliseringen på linje med andre større organisatoriske forandringer på arbejdspladsen. De færreste digitaliseringsprojekter er rene teknologiske omstillinger; typisk vil de også berøre kerneopgave, faglighed, relationer og arbejdsmiljø.

Der er behov for brobyggere, hvis forskningsviden om arbejdsmiljø i højere grad skal kunne understøtte forebyggelse på arbejdspladserne

Ulrik Gensby, TeamArbejdsliv, og Ole H. Sørensen og Johnny Dyreborg, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Det er ikke bare mere forskning, vi har brug for, men i høj grad også mere udveksling af viden mellem forskning og praksis. Læs mere om, hvorfor der er behov for at udbygge formidlingsindsatsen, så forskningsviden kan bringes i spil og i større omfang bidrage til mere effektiv forebyggelse på arbejdspladserne.



Det er et fælles ansvar at omsætte arbejdsmiljøviden som en brobyggende proces mellem forskere og praktikere. Men hvad kræver det i praksis?

Det dobbelte vidensgab

Det er vanskeligt for mange arbejdsmiljøforskere at få forskning ud at virke i praksis. Det kan ligeledes være vanskeligt for arbejdsmiljøprofessionelle, ledere og medarbejdere at overskue og få indblik i forskning, som er relevant for forebyggelse i praksis. Både fordi der er meget forskning, men også fordi forskningsresultater om forebyggelse og arbejdsmiljø kan være vanskelige at forstå og indarbejde i praksis. Forskning viser således, at mange arbejdsmiljøindsatser, der er vurderet som effektive i interventionsstudier, ofte fejler, når de skal omsættes til praktisk forebyggelse (Greenhalgh & Wieringa, 2011). En vigtig årsag hertil er, at forskningsviden ikke uden videre lader sig omsætte til indsatser i arbejdslivet uden at påtage sig en mere praksisorienteret ambition (Svensson, 2009). De klassiske formidlingsperspektiver indebærer typisk en lineær og envejs forståelse af forholdet mellem forskning og praksis, hvilket anses for at have begrænsninger i forhold til at sikre interessentinddragelse og understøtte praksisfællesskaber i at tilpasse viden og fremme dens anvendelsesmuligheder (Nutley mfl., 2019). Andre steder bliver der igangsat forebyggende tiltag, der ikke tager højde for kendt forskningsviden, og der opstår et vidensgab mellem forskning og praksis (Graham, 2006). Det er det, man kunne kalde det dobbelte vidensgab.

Mobilisering af viden og aktører uden for forskningsverdenen

Mange aktører i det danske arbejdsmiljøsystem arbejder med formidlingsplaner og strategier for, hvordan viden om arbejdsmiljø kan anvendes i regelsætning og praksis. Vidensmobilisering er opstået som en central strategi, der kan bruges til at skabe bevidsthed om, redegøre for og støtte forskere og andre aktører i at skabe bedre sammenhæng mellem arbejdsmiljøforskningen og dets anvendelsesmuligheder i praksis. Vidensmobilisering har mange synonymer og kan ses som et paraplybegreb, der dækker over en række tilgange og metoder til dels at bringe bearbejdet og kvalitetssikret forskningsviden i anvendelse (Bannister & Hardill, 2015; Davies, 2016), men også at der skabes viden om den praksis og de behov, der er hos vidensbrugerne (Dyreborg, 2020). Mobilisering af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø kan defineres som: "En proces, hvor 'forskere', 'brobyggere' og 'forskingsbrugere' gennem relevante aktiviteter understøtter, at forskningen bedst muligt kommer til anvendelse på arbejdspladsen" (Gensby mfl., 2019). En grundantagelse bag denne begrebsforståelse er, at forskningsmiljøer sjældent alene kan tage ansvar for og gennemføre processen fra vidensudvikling og helt til anvendelse. Ved vidensmobilisering er der typisk tale om en dynamisk proces, hvor andre aktører end forskere un-





Sundhedsfremmende HR-partner

- Massageordning
- Ergonomiske vejledninger
- Fysioterapi
- Arbejdspladsvurdering
- Fodterapi
- Træningsvejledninger

Med Vicuras som HR-partner sikres medarbejderne professionel behandling og rådgivning, mens virksomheden trygt kan fokusere på udvikling af andre værdifremmende tiltag. Ved at outsource behandlingsordningen til Vicuras får virksomhedens medarbejdere nem og sikker adgang til løbende booking af behandlinger

gennem Vicuras' intuitive digitale platform, som samtidig sparer virksomheden for manuel administration og ressourcer. Vicuras' behandlere gennemgår et grundigt onboarding-program, og behandlingerne udføres i indbydende og trygge rammer ude i virksomheden eller hos en af Vicuras' nøje udvalgte partnerklinikker.

Hvad får virksomheden?

- Fleksible ydelser til alle typer af virksomheder
- En mere konkurrencedygtig og attraktiv virksomhed
- Et minimum af administration

Hvad får medarbejderne?

- Øget trivsel, motivation og produktivitet på arbejdspladsen
- Afhjælpning og forebyggelse af arbejdsrelaterede gener
- Behandling af markedets bedste behandlere

Hvad siger vores kunder?

Nedenstående resultater tager udgangspunkt i 767 respondenter i 13 virksomheder, der har etableret en massageordning fra Vicuras.

82%

oplever, at massagebehandlingerne har afhjulpet deres skader og gener

73%

oplever, at massagebehandlingerne har forbedret deres mentale velvære

95%

bedømmer Vicuras' massørers kvalifikationer som værende over middelt

91%

bedømmer, at Vicuras og massageordningen er over middelt i forhold til kvalitet og service



Canon



hummel



NIRAS



derstøtter udvikling af problemformulering, og måder at skabe viden, så den kan bringes i anvendelse på arbejdspladsen. Derved bliver anvendelse af viden integreret i selve forskningsprocessen og ikke et endemål, når et forskningsresultat er frembragt. Forskellige aktører kan således være involveret i mobilisering af forskningsviden i forskellige sammenhænge og med forskellig intensitet, og hvor denne viden typisk vil blive flettet sammen med andre former for viden, inden den får praktiske anvendelsesmuligheder. Distribution af viden kan således ikke stå alene. Det er centralt, at der udveksles viden med relevante aktører, så viden kan bearbejdes, blive kvalitetssikret og nyttiggøres som en forudsætning for anvendelse (Gensby mfl., 2019).

Metoder til at organisere samarbejde og videndeling i forskningsprocessen

I udenlandsk forskningslitteratur har der det seneste årti været øget fokus på metoder til at formidle og omsætte forskningsviden om arbejdsmiljø til virksomheder, partsorganisationer og myndigheder. Denne litteratur beskriver forskellige metoder til at 'mobilisere' forskningsviden, og hvordan de kan bringes i spil i samfund og arbejdsliv. Et nyere dansk forskningsprojekt fra 2019 har bidraget til at skabe overblik over litteraturen og sammenfatte centrale begreber, metoder og forståelser til formidling og omsætning af arbejdsmiljøviden mellem forskere og de mange brugere af forskning (Gensby, 2019). Derudover udfører Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) forskning under titlen 'Research to Practice, (R2P)' (Dyrborg, 2016), og der arbejdes aktuelt med strategiuudvikling med fokus på processen fra forskning til praksis bl.a. inspireret af canadiske erfaringer med 'Knowledge Transfer and Exchange' (KTE)-perspektivet (Van Eerd, 2019).

Der er således et voksende fokus på forskningens relevans og anvendelse i praksis - og ny viden om metoder i spil. Denne viden har stor relevans for at udbygge det nuværende formidlingsfokus, så arbejdsmiljøforskningen i større grad kan bringes i spil til gavn for forebyggede initiativer, der kan støtte et sundt og sikkert arbejdsmiljø gennem hele arbejdslivet. Der er imidlertid langt fra enighed om, hvilke metoder og forståelser der virker bedst. I litteraturen kan der skelnes mellem fire modeller til formidling og omsætning af forskningsviden i praksis (Readon, 2006; Keown, 2008). I praksis kan modellerne ofte supplere hinanden.

Model 1. Skub perspektivet (knowledge dissemination): Producenterne af forskningsviden planlægger og gennemfører vidensformidling til relevante modtagere ved at skubbe viden ud til bestemte aftagere med ønsket om at måle spredning af viden blandt definerede målgrupper.

Model 2. Træk perspektivet (knowledge transfer): Brugerne af forskningsviden trækker relevant viden fra de kilder, som de identificerer som nyttige for deres egen beslutningstagning og overfører viden til egen praksis.

Model 3. Udvekslingsperspektivet (knowledge exchange): Bygger på en prioritering af udveksling af information, ideér og erfaringer mellem dem, der bedriver forskning, og dem, der bruger forskningen i praksis. Det forudsætter opbygning af relationer og gensidig identifikation af de processer, der bringer viden i spil og skaber feedback. Grundlaget for udveksling af ideér og erfaringer er, at forskere bistår brugerne i at opbygge kapacitet til at anvende forskningsviden, og brugerne hjælper forskere med at gøre deres forskningsviden mere relevant for praktikere.

Model 4. Vidensbrobygning (knowledge brokering): Dette perspektiv betoner, at omsætning af forskningsresultater til handling er en 'grænseovergang' mellem forskere og forskningsbrugere i diskrete trin, og at det er nødvendigt at adressere dette specifikt. Vidensbrobygning opererer med en 'brobyggerrolle' (en såkaldt 'knowledge broker'), enten som personer eller intermediære organisationer, der råder over kompetencer og ressourcer til at oversætte forskningsbaseret viden og fremme dialog om hensigtsmæssig handling.

Hvad kan gøres i praksis?

Overordnet taler forskningen således for at styrke udvekslingsperspektivet og påpeger, at det ikke er tilstrækkeligt blot at tilvejebringe information om god praksis og formidle frembragte resultater som en proces, hvor viden skubbes ud til målgrupper, når forskningsprocessen afsluttes. Der tales især om vigtigheden af at udvikle modeller og metoder, der fremmer formidling og omsætning af arbejdsmiljøviden som en proces af brobyggende vidensudveksling (Lomas, 2000; Van Eerd, 2019; Gensby mfl., 2019). Dette perspektiv anerkender, at vidensgab er dobbelt: Praksis skal have del i den bedste og mest relevante forskningsviden, og forskerne skal kende mere til den sammenhæng, hvori forskningen skal bruges, og de aktører, der kan hjælpe med at omsætte viden i praksis. Der er behov for at forstå, hvordan brobygningen fungerer mellem forskning og praksis, og hvordan forskellige aktører ser deres rolle som brobyggere, hvis forskningsviden om arbejdsmiljø i højere grad skal kunne understøtte forebyggelse på arbejdspladserne. Van Eerd mfl. (2016) definerer vidensbrobygning som en specifik tilgang, der kan udgøre et forbindende led mellem forskere og brugere af forskningsviden. De identificerer to grundlæggende typer af vidensbrobygning:

- **Type 1:** Vidensbrobyggeren påtager sig selv rollen med at opspøge, fortolke og formidle forskningsviden til brugerne.
- **Type 2:** Vidensbrobyggeren skaber og faciliterer forbindelsen mellem forskere og praktikere.

Vidensbrobyggere i det danske arbejdsmiljøsystem anvender i høj grad type 1-vidensbrobygning, idet de i vidt omfang selv påtager sig at finde den relevante forskningsviden og bruge den (Gensby mfl., 2019). De arbejder i mange tilfælde i systemer, der opererer efter trækperspektivet, og derved risikerer de ikke at være opdateret på den aktuelt bedste og mest virksomme arbejdsmiljøviden. Hvis vi skal skabe en bedre udveksling mellem forskning og praksis, så må danske vidensbrobyggere i højere grad udvikle sig til også at være type 2-brobyggere, der er baseret på udvekslingsperspektivet, og dermed udbygge deres rolle som bindeled mellem forskning og praksis.

Der ligger et uudnyttet potentiale i at tænke nye typer af professionalisering, såsom uddannelse af videnskonsulenter med særlige kompetencer og uddannelsesbaggrund, der kan fungere som brobyggere mellem forskning og praksis. En sådan professionalisering burde kunne finde plads både i forskningsmiljøer og fonde. Men det er også vigtigt at drøfte, hvorledes de

eksisterende brobyggende aktører og organisationer i arbejdsmiljøsystemet ser deres rolle som brobyggere, f.eks. Arbejdstilsynet, BFA'erne, arbejdsmiljørådgivere og arbejdsmarkedets parter, og hvordan de kan mobilisere arbejdsmiljøforskningen, sådan at type 2-brobygning kan få større udbredelse.

Endeligt ligger der et uudnyttet potentiale ved at tænke nyt i den måde, hvorpå vi uddanner og kompetenceudvikler forskere på landets forskeruddannelser og forskningsinstitutioner, fx i form af et modul om vidensmobilisering, herunder fokus på forskning i forskningens samfundsmæssige impact og anvendelse i praksis. Én ting er sikkert - det kræver et fælles ansvar på tværs af arbejdsmiljøsystemet at styrke mobiliseringen af den forskningsbaserede arbejdsmiljøviden, så den i højere grad kan finde anvendelse blandt arbejdsmiljøprofessionelle, ledere og medarbejdere på landets arbejdspladser. Hvor skal vi starte?

Er du glad for at gå på arbejde?



Et sundt arbejdsmiljø, hvor du går glad på arbejde og samarbejder med gode kolleger, har stor effekt på dig som medarbejder og som menneske. Men et godt arbejdsmiljø kommer ikke af sig selv...

Vi afholder kurser i hele landet for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere, hvor vi sætter fokus på det gode arbejdsliv. **DIT ARBEJDSLIV.**

Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse er en basisuddannelse, der giver dig konkret viden om arbejdsmiljøets udfordringer og ansvar.

Hvert år tilbyder vi supplerende kurser, hvor vi går i dybden med emner som trivsel, psykisk arbejdsmiljø, stress og meget andet.

Vi tilbyder også spændende temadage, hvor du kan få effektive værktøjer og ny viden med hjem om aktuelle emner.

Alle kurser og temadage kan gennemføres på din virksomhed. Vi tilpasser og målretter indholdet efter jeres ønsker og behov.

Vil du høre mere, så kontakt Karina Flintholm Andersen på mail: am-info@konventum.dk eller på telefon **49 28 09 00.**

Integration af arbejdsmedicin i forebyggelsesarbejdet

Margrethe Bordado Sköld, Yngre Arbejdsmedicinere og Dansk Selskab for Arbejds- og Miljømedicin

Sundhed og arbejde hænger sammen

Det er en kendsgerning, at arbejde er prædiktor for sundhed - at være tilknyttet arbejdsmarkedet er gavnligt for både fysisk og mentalt helbred. Samtidig er visse brancher og jobtyper betydeligt overrepræsenterede, når det kommer til forekomst af tilfælde af både arbejdsulykker og erhvervs sygdomme. Både jobs, som er hårdt fysisk krævende, såvel som jobs der involverer et belastet psykosocialt arbejdsmiljø, øger risikoen for langtidssygemelding og tidligere overgang til pension. Konsekvenser, som giver enorme omkostninger, ikke kun for den enkelte, men også for samfundet som helhed. Trods mange målrettede forebyggelsestiltag baseret på den viden, vi allerede har om, hvad der er sundt, og hvad der er skadeligt i arbejdsmiljøet, viser statistikken, at der fortsat er lang vej, inden vi er i mål.

De fleste af os kender WHO's definition af sundhed, hvor der fremhæves, at sundhed ikke kun handler om fravær af sygdom og gener, men også legemligt, sjæleligt og socialt velvære. I arbejdsmiljøarbejdet i Danmark er der typisk blevet fokuseret på det første - at minimere skader og ulykker. Selv om der i nogen grad også er blevet arbejdet for at fremme sundheden hos medarbejderne, har dette ikke været systematiseret i samme grad, men har forekommet mere sporadisk og tilfældigt, afhængigt af den enkelte virksomheds fokusområder.

Et bud på en nytænkning af arbejdsmiljøindsatsen i Danmark er 'sundhedsmiljø', hvor grundtanken er, at disse to indsatsområder skal samtænkes og integreres. Sundhedsmiljø baserer sig på det amerikanske Total Worker Health (TWH), hvor sundhedsfremmende indsatser meningsfyldt og naturligt skal integreres med forbedrings- og forebyggelsestiltag i arbejdsmiljøet. Der er allerede flere arbejdspladser i Danmark, private såvel som offentlige, der arbejder godt med konceptet.

Arbejdsmedicinens udfordringer og potentialer

Arbejdsmedicin er et sundhedsfagligt speciale, som beskæftiger sig med sammenhængen mellem arbejde, helbred og sundhed. På de arbejdsmedicinske hospitals-

afdelinger ydes der hjælp og ekspertise til patienter med arbejdsrelaterede skader eller andre udfordringer i deres arbejdsfunktion. Derudover forskes der i sammenhænge mellem arbejde og helbred, hvor de mange patientrelaterede problemstillinger giver et godt grundlag for en kontinuerlig og høj forskningsaktivitet.

Uligt resten af Europa har arbejdsmedicinen i Danmark gradvist fået indskrænket sine muligheder for virksomhedsnært arbejde. Efter nedlægningen af bedriftssundhedstjenesten i Danmark forsvandt den arbejdsmedicinske bedriftslæge og den sundhedsfaglige ekspertise fra de danske arbejdspladser - og dette hul er ikke siden blevet fyldt. De praktiserende læger har efterfølgende overtaget mange af bedriftslægernes opgaver, herunder at bistå med tid og ressourcekrævende vurderinger relateret til medarbejdersundhed og arbejdsevne. Disse vurderinger kræver dog ofte viden og indsigt i arbejdsfunktioner og arbejdsmiljø, som de praktiserende læger normalt ikke besidder. Samtidig er de arbejdsmedicinske læger og psykologers forebyggende og sundhedsfremmende arbejde blevet forankret til hospitalsafdelinger.

For at en medarbejder og dennes arbejdsplads skal få gavn af en arbejdsmedicinsk vurdering er det i dag nødvendigt, at medarbejderen bliver henvist til de arbejdsmedicinske afdelinger af fx deres fagforening, arbejdspladsen selv eller egen læge. Ikke sjældent sker dette dog uhensigtsmæssigt sent i et sygeforløb, hvor der i forløbet har været mangelfuld koordinering mellem egen læge, jobcenter og arbejdsgiver. Arbejdsmedicinerne besidder både sundhedsfaglig ekspertise og udvidet kendskab til arbejdsmiljø, som ofte er en fordel, der kan binde de ulige aktører sammen og udmøntes i konkrete løsningsforslag - for både den enkelte medarbejder såvel som resten af virksomheden.

Desværre leder dagens rammer til, at denne forebyggelse er de få forundt, da stort set alt arbejdsmedicinsk virke som nævnt er bundet til hospitalerne og regionernes budgetter. Omfanget af virksomhedsnær forebyggelse bliver således sparsom, og arbejdsmedicinerens særlige position som kombinerede sundhedsfaglige eksperter og arbejdsmiljøaktører bliver ikke tilstrækkeligt udnyttet.

Brobygning mellem sundhedsvæsen og arbejdsmarked

Der er ingen tvivl om, at der er brug for en rekonstruktion af arbejdsmiljøindsatsen i Danmark. Vi skal ikke kun sørge for, at ingen kommer til skade i arbejdssammenhæng, men også at bekæmpe uligheden i sundhed på arbejdsmarkedet. Dette kræver ikke kun, at sundhed integreres i indsatserne ude på arbejdspladserne, men også at der bygges en tilgængelig og meningsfuld bro mellem hele sundhedsvæsenet og arbejdsmarkedet – hvor arbejdsmedicinerne bør have en central rolle, så deres særlige viden og rolle udnyttes bedst muligt.

Arbejdsmedicinsk faglighed bør mobiliseres ud på virksomhederne, de arbejdsmedicinske læger bør langt tidligere involveres ved medarbejdersygdom og funktionstab, og de bør have en nøglerolle i at facilitere og koordinere samarbejdet mellem sundhedsvæsenet, jobcentrene, de andre arbejdsmiljøaktører og arbejdspladserne.

Ud over den positive betydning, dette vil kunne have for det forebyggende arbejdsmiljøarbejde, vil tidligere og bedre tilpassede sundhedsfaglige indsatser fra arbejdsmedicinere også kunne bidrage med at aflaste de praktiserende læger og fremme bedre medarbejderfastholdelse og rummeligheden på arbejdsmarkedet.




Sikma Cloud APV

Et nemt og tidsbesparende APV-system

Sikma Cloud APV er et unikt og tidsbesparende APV-system, der er skræddersyet til arbejdet med APV, og som gør det nemt at lave arbejdspladsvurderinger.

De unikke funktioner gør, at det er hurtigt og nemt at komme fra kortlægning til en færdig og overskuelig handlingsplan.

Med Sikma Cloud APV kan der også laves trivselsmålinger og løbende APV.




Sikma Consult

Tlf.: 26 74 73 79 · www.sikma.dk

Kontakt os
eller læs mere på
sikma.dk

Arbejdstilsyn og virksomhedsudvikling

Poul Bitsch Olsen, Roskilde Universitet, og Anders Kabel, Syddansk Universitet

Udvikling af en virksomhed sker ved, at den reagerer på sine egne og andres erfaringer og forsøger at varetage rettidig omhu. Men hvis virksomhedens ledelse ikke påtager sig ansvar for forebyggelse, anvendes Arbejdstilsynets adgang til kontrol og reaktion som virkemiddel. Dette sker ud fra fagligt og politisk begrundede regler, som Arbejdstilsynet håndhæver.

Med dette som udgangspunkt har Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse haft en central position som virkemiddel i den forebyggende arbejdsmiljøindsats i mere end 100 år. Man bør imidlertid være opmærksom på, at der udover denne traditionelle tilsynsfunktion er tre andre slags situationer, hvor tilsyn kan have en betydning for virksomhedens forebyggende arbejde.

Vi vil i denne artikel beskrive de fire situationer og diskutere Arbejdstilsynets muligheder for at påvirke virksomhedernes forebyggende indsats i hver af dem.

Første situation:

Fremtiden skal påvirkes ved at bruge fagliggjort og regelfastholdt erfaring – tilsynet sikrer virksomhedernes overholdelse af regler om velkendte enkeltpåvirkninger.

Myndighedsudøvelsen har især haft fokus på kontrol og reaktion i forhold til situationer, hvor ledelsen ikke tager sig af egne erfaringer, anerkendt god praksis eller arbejdsmiljøregler. Reglerne udfordres imidlertid af, at ikke alle arbejdsmiljøpåvirkninger kan reguleres lige entydigt.

Den forebyggende effekt kan forstærkes ved, at tilsynet vejleder om reglernes baggrund og hensigt, så virksomheden forstår betydningen. For eksempel belyste SWEDAN-projektet, hvordan det svenske arbejdstilsyn har opnået stor motivation i byggesektoren ved at være omhyggelig med denne form for vejledning.

Arbejdstilsynets funktion som forebyggende virkemiddel er helt afhængig af de tilsynsførendes kompetencer. Som eksempel kan man fremhæve den tilsynsførende, som inspicerede Tunekanken A/S ifm. opstarten af et nyt produktionsanlæg i Vejen. Virksomheden havde en stor teknisk selvtilid og var overbevist om, at den kunne håndtere manuel glasfiberoplægning sådan, at der ikke ville være behov for at anvende personlige værnemidler. Den tilsynsførende pegede på en risiko for styren-eksponering et bestemt sted i produktionen. Hun har nok sagt: "Meget er godt, men der er et problem. I får et påbud om at holde jer under 25 ppm styren i luften". Ledelsen blev lidt fortørnet over påbuddet, fordi dens ingeniører havde

gjort sig umage for at skabe et produktionsanlæg med et godt arbejdsmiljø, men tog dog udfordringen op og fandt frem til en relevant justering af produktionsanlægget. Det kunne den, fordi udfordringen var veldefineret: Den tilsynsførende havde beskrevet den præcise risikosituation, og derfor blev refleksionen om handlingsmuligheder god og billig. I dette tilfælde har virksomhedens tekniske kompetence og den tilsynsførendes præcision bidraget til en produktiv proces. Og virksomheden er her 35 år senere fortsat meget veldrevet.

Eksemplet viser vigtigheden af, at tilsynet koncentrerer sig om at præcisere de situationer, virksomheden skal reagere på, og at ledelsen selv tager ansvaret for at finde nye måder at skabe den tekniske og organisatoriske arkitektur på.

Arbejdstilsynet bør afholde sig fra at komme med rådgivning om, hvordan virksomheden kan overholde kravene. Dels har den tilsynsførende ikke tilstrækkelig indsigt i den forretningsmæssige og tekniske kompleksitet – og dermed ikke indsigt i relevante måder at reagere på risiko på. Dels kan tilsynet ikke frigøre sig fra forpligtelsen til at være erfaringsbaseret, fordi det som myndighed skal henholde sig til lovgivningen. Hvis Arbejdstilsynet rådgiver om konkrete løsninger, sker det med en myndighedsautoritet, som tilskynder ledelsen til at vælge den foreslåede løsning, uanset om den er den bedste for virksomheden.

Anden situation:

Fremtiden kan struktureres ved systematisk genbrug af erfaring – tilsynet virker ved at sikre virksomhedernes systemer for opmærksomhed på aktivering af erfaring.

Den såkaldt rationelle tankegang til arbejdsmiljøet (rationel betyder, at man kun reagerer på kendt viden) har udviklet en læringstilgang til forebyggelsen. Den udgør den anden måde at beskrive situationen på. Den siger, at enhver organisation bør have opmærksomhed på alle velkendte forhold, som kan blive problematiske for medarbejdernes arbejdsmiljø – navnlig forhold, som man har erfaring med i virksomheden og branchen.

Det er konkretiseret i systematisk sikkerhedsledelse, APV og en aktiv AMO med arbejdsmiljørepræsentanter og ledere, der har fået tildelt opgaven. Arbejdstilsynet – og certificeringsbureauerne – skal så holde øje med, at virksomhederne tager sig af og giver plads til denne rationelle læring. Dels igennem normer for, hvordan det skal gøres, dels ved at sørge for at systemet genetableres, hvis det mangler.

Tredje situation:

Fremtiden påvirkes med mål – tilsynet kan næppe sikre, at virksomheden sætter kvalificerede mål for valg af teknologi og organisering af arbejde.

Den såkaldt formative måde at udvikle virksomhedens arbejdsmiljø på sker gennem socialt opbygget målstyring. Det lykkes, når ledelsen selv tager ansvaret og skaber en udvikling, der inkluderer arbejdsmiljø og trivsel. Ledelsen stimulerer at man i virksomheden fjerner fokus fra fortidens fejl og fra at gentage traditionelle løsninger og i stedet forholder sig til værdier om forebyggelse. Igennem opmærksomheden på sådanne mål prioriteres løsning af dilemmaer, konflikter, forretningsaftaler og strategier.

I 1990'erne adresserede en række virksomheder etiske målsætninger og værdier for deres ledelse og organisation. Det var værdier, der lå i deres forretningsgrundlag og derfor virkede forståelige for både ansatte, ledere, kunder og andre i omgivelserne – herunder også for Arbejdstilsynet. De organiserede sig efter dem og viste omverden, at de levede op til deres værdier.



ER STØJEN EN UDFORDRING? SÅ HAR VI LØSNINGEN

Vi leverer totalløsninger lige fra støjmåling til montage af det færdige produkt.

Vi har egen designafdeling og egen produktion, så vi er uafhængige af standardløsninger og materialer.

Kontakt os for yderligere oplysninger.



blstøjisolering

Tåstruphøj 40 · 4300 Holbæk
Telefon: 59 45 10 84
bl@stoej.dk · www.stoej.dk



Sparekassen Middelfart har gennem flere år scoret i top på Great Place to Work's årlige tests, fordi deres ambition om at være gode til bl.a. arbejdsmiljø har præget organiseringen og de forretningsmæssige praksisser.

Det interessante i fremgangsmåden er, at selv om målene ofte er genkendelige, så har de en aktiv funktion i måden, man taler sammen i virksomheden på: "Værdier er ikke noget, vi har; det er noget, vi skaber sammen!" (som det udtryktes i Middelfart Sparekasse i 2010'erne). Man har dermed installeret et virkemiddel til forebyggelse, der fungerer integreret i den daglige organisering på alle niveauer, og som ikke har baggrund i tilsynets påskønnelse og reaktion.



Fjerde situation:

En væsentlig del af fremtiden er unik, så den skal læses unikt – kan tilsynet være en part i virksomhedens udvikling, når det ikke er fagligt kompetent ift. hele situationen?

Denne fjerde situation er meget relevant - også for tilsynet; det er nemlig her, de nye skridt sker. Når ledelsen i en virksomhed søger veje for virksomhedens fremtid, skal den ikke blot bygge videre på erfaringerne, men bruge unikke muligheder, som opstår, når flere relationer udvikler sig unikt. De forretningsmæssige visioner skal stemme overens med medarbejdernes faglige potentiale og engagement, så ledelsen også understøtter det fremtidige arbejdsmiljø.

Ledelsen i Bülow Lakrids A/S kastede under Coronakrisen opmærksomheden på, hvad lammelsen af deres distribution skal erstattes af, når nedlukning af 22 af deres 26 butikker har fjernet den hidtidige måde at brande virksomheden på. Man skal opfinde nye forretningsmæssige relationer, som kan fungere under branchens fremtidige vilkår, samtidigt med en teknisk tilpasning af virksomhedens produktion, organisation og vedligeholdelse på anlægget i Hvidovre. Den forretningsmæssige praksis er således under hurtig forandring, og det skal den tekniske og organisatoriske udvikling og arbejdsmiljøet være en del af.

Hvilken rolle kunne tilsynet have i sådan en proces? Man kan naturligvis kontrollere, at ledelsen forholder sig ordentligt til kendte faktorer og regler, men det er ikke i samklang med, at ledelsen netop forsøger at bygge en fremtid op i stedet for en nedlukning. Det er mere relevant, at myndigheden – hvis den får adgang til udviklingsprocessen – beskæftiger sig med det, der er ved at udvikle sig, før det sker. Det vil forudsætte, at de tilsynsførende følger ledelsens refleksion om både udviklings- og tilpasningsmuligheder og mulige udfordringer. Men kan Arbejdstilsynet stille med kompetencer til at indgå i sådan en dialog, og vil ledelsen have tillid til, at den tilsynsførende kan lægge de fortidsorienterede praksisser bag sig og være en relevant partner i refleksionen om den mulige fremtid? Det vil være en rolle, som både rummer etiske og forvaltningsmæssige dilemmaer. Måske er tilsynet nødt til at acceptere, at skabelse af fremtiden er virksomhedsledelsens egen sag?

En konstruktiv opmærksomhed på arbejdsmiljø i ledelsen kan formentlig bedst etableres af en fagperson på direktionniveau, der er i stand til at fastholde opmærksomheden på arbejdsmiljøet, og som deltager i den definerende ledelse. Her kan tilsynet bidrage med at kontrollere, at ledelsen omfatter en sådan kompetent leder.

HOVMAND: OVERSKUD TIL ALLE HVERDAGENS LØFT.

Mobile løftevogne øger både sikkerheden og effektiviteten på arbejdspladsen og medarbejdernes arbejdsglæde og trivsel – døgnet rundt, hele (arbejds)livet.

KARSTEN LØFTER I GENNEMSNIT 300 KG OM DAGEN (+ MALTHE)

En medarbejder kan med brug af en løftevogn modtage, løfte, transportere og vende kasser, ruller, tønder og andre beholdere på op til 300 kg og op til en højde på 3 meter sikkert og i overensstemmelse med de gældende arbejdsmiljøregler. Med en integreret scanning af omgivelserne og den nyeste teknologi kan Hovmands prisvindende Virtual Engineering App også lave løsninger, der passer præcis til det produktionsmiljø, løsningen skal bruges i. For Karsten betyder det, at han aldrig er for træt til at lege og bære rundt på sønnen Malthe, når han har fri. Og han har stadig masser af kræfter til at bære Malthes søn om 20 år.



100 DUNKE OM UGEN – OG 30 KM OM SØNDAGEN

Dynamiske løft, for eksempel af emballagefolie, tønder, kasser eller dunke og ensidigt, gentagende arbejde, hvor samme bevægelse gentages mange gange på en arbejdsdag, kan give rygsmerter og holdningsskader. Den hårde fysiske belastning øger risikoen for arbejdsulykker, giver et højt sygefravær og sænker effektivitet og produktivitet. Men med en løftevogn kan produktionsprocesserne optimeres uden omkostningstunge ombygninger. Det er meget mere effektivt. Også for Karin, som ikke skænker sin ryg en tanke, på trods af de bæreposer fulde af dagligvarer, hun tager med til naboen. Hun har heldigvis også masser af overskud til et par timer på mountainbiken i weekenen, når vejret er til det.



BOOK EN DEMONSTRATION

Test Hovmands ergonomiske løsninger i dit eget miljø. Virksomheden stiller en løftevogn til rådighed i 2 uger, helt gratis.

OM HOVMAND

Danske Hovmand er med snart 50 års erfaring verdens førende producent af løftevogne og løfteværktøjer. Hver dag bliver nye idéer udforsket og nye løsninger udtænkt. Blandt andet en helt unik app, der i 3D designer løsninger direkte i kundens produktionsmiljø. Du er velkommen til at kontakte Joy Jørgensen (tel. 31382374, jb@hovmand.com).

Kompetencer og kapacitetstab – sikring af rådgivning og ressourcer til virksomhederne

Christian Uhrenholdt Madsen, TeamArbejdsliv, og Arne Helgesen, Arbejdsmiljørådgiverne

Siden Bedriftssundhedstjenesten (BST) blev udfaset, har Danmark, i modsætning til vores nabolande, manglet en landsdækkende rådgivningstjeneste. Rådgiverne konkurrerer i dag om kunder og projekter, mens større virksomheder ansætter egne arbejdsmiljøprofessionelle. Derudover har tilgangen af nye, uddannede arbejdsmiljøprofessionelle i perioden været begrænset, da der ikke længere findes uddannelser på hverken bachelor- eller kandidatniveau, der giver de fornødne kompetencer.

Stigende kompetencegab og kapacitetstab

Vi står nu over for et generationsskifte, som afføder et stigende kapacitetstab. Det er allerede mærkbart i branchen. Det haster med at etablere platforme, der kan uddanne fremtidens arbejdsmiljøprofessionelle. Disse bør etableres på et interdisciplinært grundlag, i samarbejde med de arbejdsmiljøprofessionelle forskere og praktikere. De store årgange af arbejdsmiljøprofessionelle forlader arbejdsmarkedet i de kommende år. Tiden er moden til at definere de nødvendige kvalifikationskrav, som fremtidens arbejdsmiljørådgivere skal besidde.

Store potentialer i forebyggelse

Et stærkere fokus på forebyggelse efterlyses fra mange sider og med gode grunde. Der er store potentialer – både i reduktion af skader og sygdomme og i sparede omkostninger og bedre produktivitet. Det vil imidlertid forudsætte, at arbejdsstyrkens helbredstilstand prioriteres som et strategisk indsatsområde. Det vil være i overensstemmelse med anbefalinger fra WHO/ILO. Samfundets omkostninger på grund af arbejdsmiljøets negative effekter er ifølge Finansministeriet beregnet til mere end 80 milliarder DKK årligt. Yderligere står det også klart, at problematikken omkring tilbagetrækning og arbejdskraftmangel kun kan adresseres, hvis det lykkes os at forbedre forebyggelsen. Med disse faktorer in mente er der derfor gode samfunds- og erhvervsøkonomiske argumenter for at opbygge forskningsbaserede uddannelses tilbud til fremtidens arbejdsmiljøprofessionelle.

Fra samarbejde til konkurrence

Fra at samarbejde på tværs af uddannelsesbaggrund, med løbende veksling af viden og erfaringer, er de private rådgivere i dag i en konkurrencesituation i et trængt marked. Der er ikke krav til efteruddannelse for arbejdsmiljøprofessionelle rådgivere og konsulenter. Det øger risikoen for, at der udvikles hjemmestrikkede koncepter og løsninger, som ikke giver den ønskede effekt. Det betyder, at der er en stigende risiko for, at flere arbejdspladser vil opleve mangelfuld rådgivning og rådgivere uden de nødvendige kompetencer, som vil kunne medvirke til at underminere rådgivernes troværdighed, rolle og berettigelse. Tilsammen kan dette svække små og mellemstore virksomheders tillid til arbejdsmiljøsystemet og den rådgivning, de modtager, og forhindre indoptagelse og implementering af nye forebyggelsesværktøjer eller sikkerhedsløsninger.

I stedet for kompetencer i form af viden og kundskab har fokus i for lang tid været på værktøjer, opskrifter og tjeklister. For eksempel kan man finde uendeligt mange værktøjer og koncepter om mental sundhed og trivsel uden evidens eller forskning bag. For den enkelte virksomhed er det uoverskueligt at orientere sig i denne jungle. Der mangler professionelle kompetencer til at hjælpe dem med dette.

Når man bygger et hus, er det heller ikke nok med værktøjer, materialer og maskiner, lige meget hvor velegnede disse måtte være. Der er brug for professionelle håndværkere til at betjene dem og professionelle byggerådgivere, der kan hjælpe bygherren.

Fra metodefrihed til metodisk stringens

På et område, hvor det handler om at medvirke til at skabe sunde og sikre arbejdsbetingelser, er vi som arbejdsmiljøprofessionelle omfattet af en række etiske forpligtelser. Disse kan man læse i ICOHs etiske kodeks for arbejdsmiljøprofessionelle. Her skrives der blandt andet følgende: "Arbejdsmiljøpraksis skal udføres i henhold til

de højeste faglige standarder og etiske principper". Derfor argumenterer vi for, at det er på tide med større metodisk stringens, med udgangspunkt i den tilgængelige viden og forskning i feltet.

Lever vi op til dette i dag? Hvordan kan det lade sig gøre, hvis uddannelse og kompetenceudvikling forsømmes? Og det i en situation, hvor der produceres ny relevant viden som aldrig før. Svaret er nej. Uddannelse er forudsætning for en styrket forebyggelse. Vi har behov for at uddanne fremtidens vidensbrobyggere på arbejdsmiljøfeltet til at bringe relevant forskningsbaseret viden ud til - og omsætte denne sammen med - arbejdspladserne til virksomme forebyggelsesinitiativer.

En egentlig uddannelse kunne eksempelvis tage udgangspunkt i den liste, som 'International Network of Safety & Health Practitioner Organisations' (INSHPO) har udgivet over kompetencer og vidensdomæner, som arbejdsmiljøprofessionelle skal besidde. Ved at tilrettelægge uddannelsen efter INSHPOs retningslinjer kan det give de studerende let adgang til at opnå de fælleseuropæiske certifikater som arbejdsmiljøtekniker og -leder (EurOSHT og EurOSHM), som ENSHPO (det europæiske

netværk for arbejdsmiljøprofessionelle organisationer) administrerer, og som er bredt anerkendt i Europa, USA, Canada, Australien og andre industrialiserede lande.

Livslang læring

I henhold til EU-Kommissionens Leonardo DaVinci-initiativ om livslang læring bør viden om sundhed og sikkerhed, risiko, ulykker og forebyggelse indarbejdes på alle uddannelsesstrin. Perspektivet i at passe på sig selv og hinanden er i forbindelse med COVID-19 blevet konkret for de fleste. Gør vi det på et oplyst grundlag, rummer det positive perspektiver. Men det forudsætter en uddannelsesindsats. Der er behov for både bachelor-, kandidat- og masteruddannelser, samt løbende, obligatoriske efteruddannelser. Der kan hentes inspiration fra vores nordiske naboer og fra de øvrige europæiske lande.

Vores anbefaling er derfor, at vi snarest muligt får udviklet relevante, forskningsbaserede uddannelses tilbud på landets højere læreanstalter, og at dette sker i et tæt samarbejde med arbejdsmiljøprofessionelle med erfaring i interaktion med virksomheder og organisationer.

Mousetrapper

– The Wellness Mouse

Mousetrapper er en svensk, familieejet virksomhed, som har produceret, solgt og udviklet ergonomiske mus siden 1994. Den svenske opfinder Rolf Stømberg udviklede produktet, da han søgte efter en mere effektiv måde at arbejde på foran skærmen. I dag er Mousetrapper en del af det faste inventar på næsten alle arbejdspladser i Norden.

Mousetrapper bliver i dag solgt i mange lande og bliver anbefalet af mange fysioterapeuter mod forskellige gener forårsaget af brug af den traditionelle mus. Det drejer sig bl.a. om musearm, tennisalbue, nakkesmerter, håndledssmerter og smerter i armene.

Prøv gratis i 14 dage!

Prøv vores produkter i 14 dage helt gratis for at netop afhjælpe dine udfordringer foran skærmen. Er du ikke tilfreds, kan du kvit og frit aflevere produktet retur igen uden nogen forpligtelser.

1994



1997



2001



2006



2010



2019



Besøg os på www.mousetrapper.com og find din nærmeste forhandler.

 **Mousetrapper**[®]
the wellness mouse

Hvad kan vi lære af nordiske erfaringer?

Arne Helgesen, Arbejdsmiljørådgiverne

På få år er den danske position som et af de lande, der var førende globalt i en tværfagligt organiseret rådgivningsordning – BST – faldet tilbage, så vi danner bagtrop sammenlignet med vores nordiske naboer og de øvrige EU-lande. Dækningsgraden af virksomheder, som modtager rådgivning, er i dag reduceret væsentligt fra de ca. 60 %, som var omfattet af BST-ordningen ved dens udfasning.

Vores nordiske naboer er de nærmeste at sammenligne os med, da organisering af arbejdsmarkedet og stærke faglige organisationer med stor indflydelse på arbejdsmarkedspolitikken kendetegner disse lande.

BHT i Norge – det primære virkemiddel i forebyggelsen

I Norge nedsatte regeringen en uafhængig ekspertgruppe, som i 2018 fremlagde en rapport om bedriftshelsetjenesten (BHT), som i dag beskæftiger ca. 4.000 arbejdsmiljøprofessionelle og omfatter godt 60 % af medarbejderne på landets virksomheder. BHTs overordnede opgave er at levere råd og bistand til arbejdsmiljøindsatsen, når risikoforholdene i virksomheden kræver det. Ekspertgruppens opgave var at undersøge, om ordningen lever op til hensigten, er træfsikker og målrettet. Hovedkonklusionen er, at BHT er det primære virkemiddel i det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomhederne. Ekspertgruppen anbefaler at videreføre den eksisterende ordning. Desuden identificeres en række udviklingsbehov, som kan styrke det forebyggende arbejde. Både de norske arbejdsgiveres organisationer og fagbevægelsen er positive over for ordningen.

FHV i Sverige – uafhængig ekspertressource

I Sverige dækker den svenske foretagshälsövård (FHV) over halvdelen af arbejdsmarkedet og beskæftiger mere end 4.500 arbejdsmiljøprofessionelle medarbejdere. Parterne har aftalt, at FHV er obligatorisk i alle offentlige virksomheder, mens 2/3 af de privatansatte er omfattet. Det følger af den svenske arbejdsmiljølov, at arbejdsgiveren skal sikre, at virksomheden har adgang til rådgivning, når arbejdsmiljøforholdene i virksomheden tilsiger det. Loven foreskriver, at FHV skal være en uafhængig "ekspertressource" inden for arbejdsmiljø og rehabilitering.

Bestemmelsen går ikke tættere på kriterier for, hvad der anses for at være en ekspertressource. Det indebærer, at FHV skal arbejde for at forebygge sundhedsrisici på arbejdspladsen samt have ekspertise til at identificere og beskrive forholdet mellem arbejdsmiljø, organisation, produktivitet og sundhed. Bestemmelserne i arbejdsmiljøloven suppleres med konkrete regler, som er generelle, og som bl.a. angiver, hvornår arbejdsgiveren også er forpligtet til at bruge FHV.

Det svenske arbejdsskadeforsikringsselskab AGA investerede i perioden 2014-2018 et trecifret millionbeløb i udvikling af FHV-medarbejdernes kompetencer. Projektet blev gennemført under ledelse af Karolinska Institutet i Stockholm i samarbejde med øvrige universiteter i Sverige. Der foreligger et ambitiøst udviklingsprogram for FHV-ordningen.

FHV i Finland – fokus på arbejdsevnen

Finland har sin egen lov om FHV, som i praksis dækker ca. 75 % medarbejderne på arbejdsmarkedet. Loven blev sidst revideret i 2001. Formålet med loven er, at samarbejdet mellem arbejdsgiver, medarbejder og FHV skal forhindre arbejdsrelaterede sygdomme og ulykker, fremme medarbejdernes sundhed, arbejdsevne og funktion, samt arbejde for et godt arbejdsmiljø og sikkerhed på arbejdspladsen. Loven bestemmer, at FHV skal basere den forebyggende indsats på virksomhederne arbejdspladsvurderinger. Sundhedsundersøgelser gennemføres i særligt risikable brancher og der, hvor der konstateres sundhedsrisici. Der er udarbejdet særlige regler, der stiller krav til, hvordan FHV, skal udføre og skriftligt dokumentere deres arbejde. Der stilles kvalifikationskrav til de faggrupper, der arbejder i FHV, og i hvilke tilfælde der bør udføres risikobaserede sundhedsundersøgelser. Bedriftssundhedsordningen i Finland er en del af det primære sundhedsvæsen og er stærkt lægebaseret. Fra 1990 blev FHV udvidet med et arbejdsmarkeds- og socialpolitisk perspektiv. Fra et lidt snævert sundhedsfokus blev arbejdet orienteret mod medarbejdernes arbejdsevne. Opgaven er at sikre medarbejdernes arbejdsevne og forhindre tab af denne. Indsatsen omfatter både den enkelte medarbejder og den forebyggende indsats i den enkelte virksomhed.

Hvor står vi i forhold til vores nordiske naboer?

Som det fremgår af ovenstående korte gennemgang er den væsentlig forskel mellem de øvrige lande i Norden og Danmark, når det kommer til professionel hjælp og støtte i arbejdsmiljøarbejdet. Efter beslutningen om at udfase BST fra 2005 til 2008 har det politiske flertal i Folketinget valgt at satse på, at Arbejdstilsynet og arbejdsmiljøorganisationerne i virksomhederne kunne løse opgaverne. Som erstatning for forebyggelsesordningen (BST) blev Arbejdstilsynet fra 2005 udstyret med en ny reaktionsform – "rådgivningspåbud". De tilsynsførende blev med et slag "bestillerorganisationen" af den lovpligtige arbejdsmiljørådgivning. Siden 2005 er kravene til "rådgivningspåbud" successivt blevet indskrænket, og antal påbud er faldet drastisk, så det i dag udgør en forsvindende lille del af den virksomhedsrettede rådgivningsindsats.

Udvalgte mangler og konsekvenser

Når vi i dag betragter de 20 år, som er gået, siden kravet om arbejdsmiljørådgivning blev skrevet ud af arbejdsmiljøloven, og de 10 år, som er gået, siden Folketinget besluttede 2020-planen, har vi sammenlignet med vores naboer bragt os i en mangelsituation, som bl.a. manifesterer sig ved følgende:

- Der er i dag en væsentlig forskelsbehandling på medarbejdere ansat i virksomheder, som anvender arbejdsmiljørådgivere i arbejdsmiljøarbejdet, og de, som ikke modtager denne hjælp. Rådgiverne yder primært bistand til store offentlige institutioner og private virksomheder – mens medarbejdere i små og mellemstore virksomheder sjældent kan trække på professionel støtte. Mikrovirksomhederne uden et organiseret arbejdsmiljøarbejde er særligt udsatte. Det repræsenterer en betænkelig forskelsbehandling af en stor del af arbejdsstyrke.

- Der opstår en stadig stigende mangel på arbejdsmiljøkompetencer blandt nye generationer af praktikerne på feltet. De store årgange af arbejdsmiljøprofessionelle,

som blev uddannet fra 1980 og frem til udfasningen af BST, er på vej ud af arbejdsmarkedet. Målrettede uddannelser på Institut for Arbejdsmiljø, DTU, på TEK-SAM på RUC, arbejdspsykologi, arkitektstudiet, på antropologi, på ergoterapeut, miljøteknikeruddannelse og uddannelsen som sygeplejerske – specialiseret i arbejdsmiljø – eksisterer ikke længere eller er skrumpet ind.

- Det er en udfordring at opdatere sin viden og udvide sine kompetencer som fungerende arbejdsmiljøprofessionel. Udbuddet af efteruddannelse er stærkt begrænset og hæmmet af, at der ikke stilles specifikke krav til at vedligeholde og blive opdateret på den faglige viden på feltet. Selv ikke ved autorisation af arbejdsmiljørådgivere er der særlige krav til faglige kompetencer, da en godkendelse kræver 3 års relevant uddannelse og 2 års praksis. Det er enestående blandt de nordiske lande, at det p.t. ikke er muligt at tage en masteruddannelse med fokus på arbejdsmiljø i Danmark.

I oplægget til den kommende strategi for arbejdsmiljøforskningen lægges der betydelig vægt på at styrke udveksling og omsætning af forskningsbaseret viden, så den bringes ind for at kvalificere indsatsen i virksomhederne. Skal det lykkes, kan vi ikke komme uden om at uddanne og løbende træne de nuværende og kommende generationer af rådgivere og konsulenter, der som "brobyggere" er centrale aktører i denne proces. Deres kerneopgave er i forvejen at hjælpe virksomhederne i det forebyggende arbejde.

Der er behov for at prioritere kvalificerede uddannelser og efteruddannelser af arbejdsmiljøprofessionelle med det formål at genskabe et stærkt virkemiddel til at forbedre den forebyggende indsats i arbejdsmiljøarbejdet. Det vil først og fremmest gavne de mange medarbejdere, som i dag ikke har adgang til professionel støtte og hjælp, når risici i arbejdsmiljøet truer eller skader helbredet og arbejdsevnen.

Europæiske erfaringer med forebyggelse af MSB

Arne Helgesen, Arbejdsmiljørådgiverne

European Risk Observatory har undersøgt de europæiske erfaringer med at forebygge muskelskeletbesvær for EU's arbejdsmiljøagentur, EU-OSHA.*

Undersøgelsen fra EU's arbejdsmiljøagentur har en befriende kritisk tilgang til de hidtidige forsøg på at reducere forekomsten af muskelskeletbesvær og -sygdomme gennem forebyggende initiativer. Efter 30 års forsøg på at reducere forekomsten af muskelskeletbesvær (MSB) er vi ikke nået ret langt – de sundhedsmæssige effekter af indsatsen er ikke imponerende. I undersøgelsen adresseres en række af de udfordringer, mangler og problemer, som der skal findes løsninger på.

Undersøgelsen sætter fokus på den mangelfulde forebyggelse af muskelskeletbesvær på EU's arbejdspladser. Motivationen for at undersøge dette felt er, at forekomsten af MSB ikke falder, på trods af 30 års indsats med forskellige strategier, kampagner og politiske initiativer. Undersøgelsen er gennemført i EU's medlemslande og har fokus på følgende:

- At forbedre viden om nye risici og tendenser, som kan forårsage arbejdsrelateret MSB og identificere de tilhørende udfordringer
- At identificere gab i de nuværende strategier for at takle MSB, både på politisk niveau og på arbejdspladsniveau
- At undersøge kvaliteten og effektiviteten af arbejdspladsinterventioner og tilgange til risikovurderinger
- At afdække nye tilgange, som kan styrke forebyggelse af MSB

I det følgende er der udvalgt enkelte nedslagspunkter i rapporten, som har særlig relevans i den danske debat om arbejdsmiljøindsatsen.

Af resultaterne fra feltundersøgelserne fremgår det bl.a., at et stort antal virksomheder ikke gennemfører risikovurderinger af MSB. Det gælder ikke kun små og mellemstore virksomheder, men også halvdelen af de store.

Med reference til den store europæiske undersøgelse ESENER-3 (2020) peges der på tre forklaringer: At APV'erne kun omfatter allerede kendte risici, at der mangler identifikation af problemer, og endelig, at virksomhederne ikke råder over den nødvendige ekspertise.

Desuden peger undersøgelsen på, at virksomhederne har en tendens til kun at fokusere på de risici, som reguleres af implementerede EU-direktiver. Derfor er der en række væsentlige MSB-risici, som virksomhederne ikke forholder sig til. Risikovurderinger gennemføres oftest på bagkant, efter at problemerne er opstået, og ikke i planlægnings- og designfasen af en arbejdsproces.

Undersøgelsen identificerer et gab mellem forskningsbaseret evidens og den praksis, som udfolder sig i virksomhedernes arbejdsmiljøindsats. Ofte anvendes løsninger som træning i manuel håndtering ("løft rigtigt"), jobrotation og løfteredskaber. I stedet for at tro på, at disse foranstaltninger vil reducere risici, er det nødvendigt, at virksomhederne forholder sig til det underliggende job- eller opgavedesign.

Manglende data nationalt og på arbejdspladsniveau betragtes som et gab, der bidrager til den manglende forebyggende indsats over for MSB. Desuden savnes evalueringer af, om interventionerne opnår de ønskede virkninger. Der er således stort behov for en tættere forbindelse mellem forskning og arbejdsmiljøpraksis.

Betydningen af støtte og rådgivning fra andre aktører omfatter bl.a. arbejdsmiljøprofessionelle og forsikrings-selskaberne. Den væsentlige fordel ved denne støtte er tilgængelighed lokalt til hjælp for den enkelte arbejdsplads. Undervisning og træning af de involverede i interventioner betragtes som en vigtig forudsætning for at sikre den nødvendige faglige opmærksomhed. Tværfaglige teams, som støttede forebyggelsesinitiativerne, anses som værdifulde for at opnå succes.

I undersøgelsen anbefales virksomheder og myndigheder at tage et bredere afsæt i forebyggelsesindsatsen, bl.a. ved at tage konsekvensen af, at MSB ikke kun er forårsaget af arbejdsmiljøet. I enkelte lande i EU er disse bestræbelser drevet af forskning ved at undersøge den multifaktorelle natur af MSB, som også omfatter livsstil og sundhedsadfærd. I forebyggelse af MSB foreslår forskerne bag undersøgelsen, at interventioner på arbejdspladsniveau skal inkludere relevante aspekter af folkesundhed, som kan fremme indarbejdelse af den individuelle sundhed, samt inkludere både fysiske og psykosociale risici.

Hierarkiet i forebyggelsen, hvor det grundlæggende princip er, at problemet skal angribes så tæt på kilden som muligt, er bredt anerkendt og indgår i lovgivningen. Ifølge undersøgelsen når dette budskab dog ikke ud til arbejdspladserne. Forklaringen på det manglende fokus på at fjerne problemet ved kilden i den forebyggende indsats kan forklares med en opfattelse af, at ændringer på arbejdspladsen er dyre, og at træning og jobrotation er billigere at gennemføre og lettere at implementere. Problemet ved denne tilgang er, at den ikke fjerner risici. Der er derimod behov for en langsigtet tilgang, som indarbejder arbejdsmiljøhensyn i design-, planlægnings- og udførelsesfaserne - noget, som kan give fordele på længere sigt.

Følgende initiativer anbefales til at styrke den forebyggende indsats over for MSB

Til det politiske niveau:

- Topledelserne skal forpligte sig og stille ressourcer til rådighed
- Samarbejdet mellem de sociale parter og andre interessenter skal stimuleres
- Skab positive incitamenter (fx adgang til ekspertise, støtte til forbedringer)
- Indarbejde forebyggelse i planlægning
- Vælg et bredere perspektiv på forebyggelse
- Gør løbende opfølgning muligt
- Støt den forebyggende tilgang
- Styrk arbejdsmiljøvidens rolle og undervisningen i denne

Til formidlerne og "brobyggerne":

- Tilskynd et bredere perspektiv på risikovurderinger, så andre risici medtages
- Arbejde på at stimulere indsamling og anvendelse af data, så der kan etableres en evidensbaseret tilgang
- Støt og styrk den aktive deltagelse og involvering af medarbejderne i risikovurderinger og i de forebyggende aktiviteter
- Forbedre mulighederne for differentieret risikovurdering ved at tage særlige hensyn til særligt udsatte medarbejdere, som fx de ældre på arbejdsmarkedet

Projektet sammenfatter sine anbefalinger i følgende punkter:

- Betingelserne for lovgivning (EU og nationalt) bør undersøges for bedre at forstå det, som ikke fungerer, og finde effektive måder at rette dette op på
- På nationalt niveau er det vigtigt at forstå, hvorfor mange arbejdsgivere (særligt, men ikke kun mindre virksomheder) ikke engagerer sig i forebyggelsesprocessen, og at mange kun har fokus på risikovurdering af et begrænset antal risici
- En måde at udvide afsættet for risikovurderinger på er at identificere og indarbejde en bredere vifte af risici. Samtidigt er det vigtigt at sikre, at der tages hensyn til køn, alder og andre potentielle sårbare dele af arbejdsstyrken
- Der er brug for yderligere vejledning og rådgivning til arbejdsgivere med hensyn til praktiserbare og effektive forebyggende tiltag, målrettet materiale til at forbedre acceptabiliteten
- Der bør sikres en systematisk planlægning og implementering af politiske initiativer, som omfatter en formel virkningsevaluering af enhver intervention
- Der er behov for at opdatere redskaber til risikovurdering, så de omfatter alle observerede risici. Både forskere og praktikere bør udvikle metoder til en samlet risikovurdering i arbejdsmiljøet
- Der er brug for et fokusskift fra risikovurderinger til forebyggelse på arbejdspladsen. Deling af gode praksiserfaringer kan stimulere dette
- Alle virksomheder, og især de mindre, har behov for støtte i det forebyggende arbejde. Incitamenter som gratis rådgivning eller økonomisk støtte til løsninger anbefales overvejet
- Medarbejderne bør involveres i risikovurdering og i det forebyggende arbejde for at øge vurderingernes relevans og forbedre mulighederne for accept af de forebyggende tiltag
- Der bør designes metoder til indsamling af brugbare og nyttige data, som muliggør evalueringer både på nationalt niveau og på virksomhedsniveau. Virksomhederne kan have brug for støtte og hjælp til dette
- Viden om arbejdsmiljø bør være opdateret og tidsvarende for arbejdsmiljøprofessionelle og andre med opgaver om arbejdsmiljø på arbejdspladser

Læs opsummering og hele undersøgelsen på dette link:
<http://kortlink.dk/27vt5>

Mod et arbejdsliv i verdensklasse

Anders Kabel og Jeppe Lykke Møller, AM-PRO

AM-PRO ønsker med dette debatoplæg at facilitere en bred og åben dialog mellem alle arbejdsmiljøindstsens aktører, hvor også offettligheden, de arbejdsmiljøprofessionelle og arbejdsmedicinerne inddrages aktivt i diskussionen om, hvordan den forebyggende arbejdsmiljøindsats kan styrkes og effektiviseres. Danmark har tidligere været et forbillede for andre lande, når det gælder forebyggelse i arbejdsmiljøindsatsen, og ambitionen bør stadig være, at vi skal udvikle et arbejdsmiljø i verdensklasse.

I Danmark har vi et godt udgangspunkt for at kunne udvikle et arbejdsmiljø i verdensklasse, blandt andet fordi vi har et unikt godt samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter og arbejdsmiljømyndighederne, og fordi vi har et erhvervsliv, der er klar over, at bæredygtighedsdagsordenen er kommet for at blive – måske fordi det danske erhvervsliv er meget afhængigt af det globale marked, hvor også hensynet til arbejdsmiljøet er en vigtig faktor, når der skal skabes tillid og samarbejde med kunder, leverandører og ikke mindst investorer.

Forebyggelse i arbejdsmiljøet handler ikke kun om at afhjælpe de arbejdsmiljøproblemer, som er så velbelyste gennem fortidens erfaringer, at de er reguleret gennem arbejdsmiljølovgivningen. Forebyggelse handler også om at indrette nye arbejdspladser, så arbejdsmiljøet ikke blot er sikret mod belastende arbejdsmiljøpåvirkninger og ulykkesfarer, men også er udviklende for sundhed og arbejdsevne.

Desuden handler forebyggelse i arbejdsmiljøet om at identificere og rehabiliterer arbejdsskader, så medarbejdernes arbejdsevne genvindes, og arbejdspladserne indrettes så rummeligt, at de skadede medarbejdere fortsat kan have en meningsfuld plads på arbejdsmarkedet, uanset om deres arbejdsevne ikke længere er 100 %.

Tilsvarende er det helt nødvendigt, at arbejdsmiljøet bliver så rummeligt, at det afspejler de behov, som affødes af den stadig senere tilbagetrækningsalder, ligesom det vil være en stor samfundsøkonomisk fordel, at arbejdsmiljøet kan rumme både stærke og svage, unge og ældre samt kvinder og mænd.

Arbejdsmiljøindsatsen og arbejdsmiljøreguleringen er imidlertid stort set kun rettet mod forebyggelse af arbejdets skadevirkninger, og trods udviklingen på arbejdsmarkedet og i virksomhederne er organiseringen af den forebyggende indsats stort set uændret siden 1970'erne,

bortset fra den tættere kobling med EUs arbejdsmiljøregulering og nedlæggelsen af Bedriftssundhedstjenesten og Arbejdsmiljøfonden. Det er derfor ikke overraskende, at selv om der på nogle af arbejdsmiljøets områder er sket forbedringer, så er arbejdsmiljøet på mange andre områder ikke forbedret nævneværdigt.

Ekspertudvalget blev nedsat som en reaktion på den manglende forbedring af arbejdsmiljøet og en traditionsbunden arbejdsmiljøindsats, men det formåede på trods af flere gode initiativer alligevel ikke at skabe megen nytænkning, endsi en væsentligt styrket eller effektiviseret forebyggende indsats – måske fordi løsningerne skulle findes inden for de eksisterende økonomiske og organisatoriske rammer.

Dog er det positivt, at omfanget og kvaliteten af arbejdsmiljøforskningen er øget væsentligt efter oprettelsen af Arbejdsmiljøforskningsfonden. Det giver forhåbninger om, at det ikke er mangel på viden, der fremover vil være en barriere for at udvikle en tidssvarende, forebyggende indsats.

Fokus på arbejdsmiljøet

Debatoplæggets artikler viser os, at når forebyggelsesarbejdet skal styrkes og effektiviseres, er det vigtigt at fastholde fokus på, at et godt arbejdsmiljø både skal måles på dets evne til at undgå arbejdsskader og nedslidning, hvor hurtigt man opsporer og lærer af arbejdsskaderne, hvordan følgerne af arbejdsskader minimeres, og på dets evne til at skabe trivsel og udvikling blandt medarbejderne.

Derfor giver mange af de forskellige indsatser for at udvikle kerneopgaven, så udførelsen af den i sig selv bidrager til et godt arbejdsmiljø, god mening, fordi det alt andet lige er lettere at gennemføre arbejdsmiljøforbedringer, der forbedrer virksomhedens rentabilitet, end forbedringer, der umiddelbart giver omkostninger.

En række arbejdsmiljøforbedringer går hånd i hånd med god virksomhedsøkonomi – tænk blot på omkostningslette investeringer i godt arbejdslys: Så kan man se, hvad man laver, og kvaliteten forbedres, eller på godt psykosocialt arbejdsmiljø, som giver trivsel og engagement og stabile og ansvarsbevidste medarbejdere. Det er bare ikke alle arbejdsmiljøforhold, som kan forbedres uden omkostninger for virksomhederne, men de skal forbedres alligevel, idet udgangspunktet altid må være, at et godt arbejdsmiljø simpelthen er en menneskeret.

Virkemidler

Tilsyn og straf er meget traditionelle virkemidler i den forebyggende arbejdsmiljøindsats, og de er lette at begribe og justere for politikere, der også skal håndtere mange andre politikområder end arbejdsmiljø. Men tilsyn og straf har sine begrænsninger og bidrager sjældent til omfattende ændringer af virksomhedernes arbejdsmiljøledelse og dermed deres forebyggende indsats.

I mange situationer er andre virkemidler mere effektive end tilsyn og straf. Her må man se på, hvad der generelt tilskynder virksomhederne til at udvikle sig og ændre adfærd. Ofte er det ønsket om at være "en ordentlig virksomhed" eller at "være blandt de bedste i branchen", der er ambitionen for virksomhederne. Branchenormer, virksomhedsnetværker og rollemodeller har derfor vist sig som ganske effektive virkemidler, der både kan bidrage til reel anerkendelse af gode branchenormer for arbejdsmiljøet, og som kan være med til at udvikle realistiske løsningskoncepter.

Imidlertid er det vigtigt, at ambitionerne tilføres kompetent arbejdsmiljøfaglig viden, når de skal omsættes til en ny virkelighed. Derfor er arbejdsmiljøfaglig viden, som er nærværende og en del af virksomhedens egen tænkning, samt arbejdsmiljørådgivning (internt hhv. eksternt) nødvendige elementer i udviklingen af den forebyggende arbejdsmiljøindsats.

Det er vigtigt, at den arbejdsmiljøfaglige viden er forskningsbaseret, så den er troværdig, men det er også vigtigt, at forskningen forholder sig til den praktiske virkelighed og designses, så den kan bringes i spil i virksomhedernes og arbejdsmiljøaktørernes praktiske arbejdsmiljøindsats. En udvikling af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljøets rolle som videncenter og forum for erfaringsudveksling mellem arbejdsmiljøforskere, arbejdsmiljøprofessionelle og de andre arbejdsmiljøaktører kunne være ét blandt flere vigtige virkemidler.

Også medarbejderinddragelsen er vigtig, fordi det er medarbejderne, der er tættest på arbejdsmiljøet i det daglige, og det er medarbejderne, der skal have så godt et ejerskab til de arbejdsmiljøforanstaltninger og arbejdsformer, der vælges, at de også tager dem til sig i praksis.

Incitamenter og anden form for støtte er virkemidler, der kan bidrage til at udvikle den forebyggende indsats i en bestemt retning, og som samtidig kan sikre let adgang til de ressourcer, der er afgørende for at opnå en succesfuld forebyggelsesindsats.

Invitation til dialog om visioner for fremtidens arbejdsmiljø

For at forbedre forebyggelsesindsatsen i Danmark er det vigtigt med klare visioner og effektive indsatser fra myndigheder, arbejdsmiljøprofessionelle, arbejdsmiljøforskere og arbejdspladser. Visionerne skal komme fra alle de aktører, der arbejder med arbejdsliv og arbejdsmiljø, fordi disse aktører kun i fællesskab repræsenterer den tilstrækkelige arbejdsmiljøfaglige bredde. Til gengæld er Danmark i en position, hvor det er muligt at skabe et arbejdsliv i verdensklasse, idet vi har en enestående registrering af ulykker og sygdomme, og fordi vi har en unik tradition for samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter og myndighederne - og i disse år satser meget på at mobilisere forskningsbaseret viden i indsatsen.

Målet kunne være, at vi ikke accepterer ulykker, sygdomme og mistriksel i vores arbejde, men at arbejdet i stedet skal opbygge ressourcer hos den enkelte frem for at nedslide eller skade krop og sind.

AM-PRO foreslår, at der skabes en bred og åben dialog mellem alle aktører i forebyggelsesindsatsen: Myndighederne, politikere, parterne, forskerne, arbejdsmedicinere og ikke mindst de arbejdsmiljøprofessionelle bør alle deltage i formuleringen af både visioner og løsninger.

Artiklerne i dette debatoplæg belyser en række udfordringer og løsningsmuligheder i forhold til blandt andet virksomhedernes egenindsats, udviklingen af en forebyggelseskultur, sikring af kompetencer i arbejdsmiljøindsatsen, arbejdspladsens sundhedsmiljø, udnyttelse af forskningsbaseret og arbejdsmedicinsk viden, myndighedstilsyn, nye teknologiske muligheder, samarbejde, ledelse og virksomhedsdemokrati, mv.

Debatoplægget giver således ikke svarene, men peger på en lang række vigtige områder, som hver især og samlet vil kunne bidrage til at styrke den forebyggende arbejdsmiljøindsats. For at skabe et arbejdsmiljø i verdensklasse er det vigtigt, at vi lærer af den omfattende viden om forebyggelse og arbejdsmiljø - herunder den viden, som bliver præsenteret i dette debatoplæg. For at skabe synergi forudsætter et sådan samspil anerkendelse, gensidig respekt og relativ ligeværdighed på alle niveauer. I den videre dialog skal vi derfor være opmærksomme på, at alle aktører bidrager og holder fokus på målet: En bedre forebyggelse af arbejdsskader og udvikling af sunde og rummelige arbejdspladser. Desuden skal vi etablere en kreativ proces, og vi skal enes om, hvordan hensynene til produktivitet, økonomi, arbejdsmarkedsfaglige positioner, politiske roller mv. skal vægtes i forhold til arbejdsmiljøhensynene.

Problemerne og løsningerne er komplekse, men de er der - så lad os komme i gang!

AM-PRO – paraplyorganisationen for arbejdsmiljøprofessionelle

Anders Kabel, AM-PRO

AM-PRO er en sammenslutning af selskaber og organisationer for arbejdsmiljøprofessionelle, der arbejder for at fremme et bedre arbejdsmiljø i Danmark.

Arbejdsmiljøprofessionelle udgør en meget betydelig ressource i arbejdsmiljøindsatsen, idet der formentlig er mindst 2500 arbejdsmiljøprofessionelle i Danmark, hvor Arbejdstilsynet til sammenligning har færre end 500 årsværk til tilsynsopgaver. Der er naturligvis mange flere arbejdsmiljørepræsentanter, men reelt udgør de en temmelig begrænset ressource, fordi de kun kan bruge en mindre del af deres arbejdstid på arbejdsmiljøarbejdet og har en meget begrænset arbejdsmiljøfaglig uddannelse. Alligevel er den arbejdsmiljøprofessionelle indsats stort set ikke tænkt ind i den danske arbejdsmiljøregulering – selv om adgangen til arbejdsmiljørådgivning eller anden

arbejdsmiljøfaglig ekspertise er en hovedhjørnesteen i de fleste andre EU-landes regulering. Hertil kommer, at den arbejdsmedicinske indsats er helt adskilt fra den øvrige arbejdsmiljøindsats og styret af regionerne.

Der er stort set ingen krav til virksomhederne om inddragelse af arbejdsmiljøprofessionelle og ingen krav til de arbejdsmiljøprofessionelles kompetencer.

Det arbejdsmiljøpolitiske system er opbygget omkring samarbejde mellem myndigheder og arbejdsmarkedets største organisationer uden formaliseret inddragelse af arbejdsmiljøprofessionelle – en oplagt mulighed kunne fx være at invitere AM-PRO med i Arbejdsmiljørådets dialogforum.

AM-PROs medlemmer:

ArbejdsmiljøNET

ArbejdsmiljøNET er en forening for arbejdsmiljøprofessionelle, der er ansat til at arbejde med det strategiske og/eller operationelle arbejdsmiljøarbejde i en virksomhed. Foreningen arbejder med at fremme en høj faglig viden og stimulere metodeudvikling og erfaringsudveksling på møder, seminarer og konferencer. ArbejdsmiljøNET udgiver et arbejdsmiljømagasin.

Læs mere på www.arbejdsmiljonet.dk

Arbejdsmiljørådgiverne

Arbejdsmiljørådgiverne er de danske arbejdsmiljørådgivningsvirksomheders fælles samarbejdsorgan og talerør – og er brancheforening for alle, der arbejder professionelt med rådgivning om arbejdsmiljø, som autoriserede arbejdsmiljørådgivere, virksomhedsinterne arbejdsmiljøfunktioner og andre arbejdsmiljø- og sundhedsfremmekonsulenter.

Læs mere på www.bamr.dk

Dansk Selskab for Arbejds- og Miljømedicin

Dansk Selskab for Arbejds- og Miljømedicin (DASAM) er det medicinske videnskabelige selskab for læger og andre med interesse i arbejds- og miljømedicin. Størsteparten af medlemmerne arbejder på arbejdsmedicinske afdelinger i sygehusvæsenet.

Læs mere på www.dasam.dk

Center for Studier i Arbejdsliv

Center for Studier i Arbejdsliv (CSA) er en forening, som har til formål at styrke forskning og undervisning i og formidling af arbejdslivsspørgsmål. Medlemmerne er typisk forskere og konsulenter på universiteter og private forsknings- og uddannelsesinstitutioner og -virksomheder. CSA udgiver Tidsskrift for Arbejdsliv.

Læs mere på www.arbejdsliv.org

Der er derfor behov for at gøre opmærksom på de muligheder og kvaliteter, som arbejdsmiljøprofessionelle kan bidrage med i arbejdsmiljøindsatsen, og for at opbygge samarbejdsrelationer mellem arbejdsmiljøsystemet og de arbejdsmiljøprofessionelle.

Det er baggrunden for, at de danske organisationer for arbejdsmiljøprofessionelle har etableret AM-PRO som en fælles paraplyorganisation.

AM-PROs mission er:

- **at** belyse arbejdsmiljøfaglige og -politiske spørgsmål på et bredere grundlag, end de enkelte organisationer kan hver for sig

- **at** styrke arbejdsmiljøprofessionelles rolle i arbejdsmiljøindsatsen
- **at** styrke arbejdsmiljøprofessionelle organisationers indflydelse
- **at** fremme de arbejdsmiljøprofessionelles kvalifikationer
- **at** styrke det internationale samarbejde
- **at** udvikle det praktiske samarbejde mellem AM-PROs medlemmer

AM-PRO repræsenterer de danske arbejdsmiljøprofessionelle i ENSHPO – det europæiske netværk for arbejdsmiljøprofessionelle organisationer - www.enshpo.eu
Læs mere om AM-PRO på www.am-pro.dk

Selskab for Arbejdspysykologer

Selskab for Arbejdspysykologer (SAP) er tilknyttet AM-PRO gennem DASAM. SAP er det videnskabelige selskab for psykologer, der arbejder inden for det arbejds- og miljømedicinske fagområde og er medlemmer af DASAM.

Læs mere på www.dasam.dk/selskab-for-arbejdspysykologer-sap/

IDA Arbejdsmiljø

IDA Arbejdsmiljø er et tværfagligt selskab, som har til formål at opkvalificere alle, der arbejder professionelt med udvikling af arbejdsmiljøet og løsning af arbejdsmiljøproblemer. IDA Arbejdsmiljø arbejder for en forbedring af arbejdsmiljøet ved at samle og viderebringe erfaringer nogen forskningsresultater på arbejdsmiljøområdet.

Læs mere på www.ida.dk

Yngre Arbejdsmedicinere

Yngre Arbejdsmedicinere (YAM) er tilknyttet AM-PRO gennem DASAM. YAM er et fagligt og socialt netværk, som påvirker specialets fremtid, fremmer uddannelseslægerens indflydelse og er et forum for erfaringsudveksling.

Læs mere på www.dasam.dk/yngre-arbejdsmedicinere-yam



AM-PRO

Paraplyorganisation for arbejdsmiljøprofessionelle

For yderligere information, kontakt:

AM-PRO

Bygmestervej 5
2400 København NV
www.am-pro.dk
info@bamr.dk



Arne Helgesen
Sekretariatsleder
27 80 49 74
ah@bamr.dk



Anders Kabel
Formand
40 15 74 64
kabel@pc.dk