

FREMTIDENS ARBEJDSMILJØ

Blandede bolsjer - utilstrækkelige anbefalinger fra regeringens ekspertudvalg

Arne Helgesen, direktør, Brancheforeningen Arbejdsmiljørådgiverne

Vi er mange, der har ventet i spænding på anbefalingerne fra det regeringsnedsatte ekspertudvalg, som blev offentliggjort den 27. September. Udgangspunktet var med beskæftigelsesministerens ord, at "stadig flere ansatte overbelastes fysisk og psykisk, og det er en uacceptabel udvikling". Dokumentationen blev leveret af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) i undersøgelsen Arbejde og Helbred 2016. Sammen med organisationerne i AM-PRO sendte vi i marts i år en række forslag til udvalget. Vores fokus var følgende tematikker, som var ledsaget af en række forslag til konkrete anbefalinger:

- Systematisk opsamling af viden og deling af denne på tværs
- Overførsel af viden til praktisk anvendelse i virksomhederne
- Styrkelse og effektivisering af virksomhedernes egen-indsats
- Virksomhedernes adgang til arbejdsmiljøfaglig ekspertise

I udvalgets anbefalinger er der både forslag, som tager flere gode skridt på vejen og elementer, som vil forringe indsatsen. Desuden er der flere forhold, som udvalget slet ikke har med. Samlet vurderes de 18 anbefalinger ikke at være tilstrækkelige til at ændre situationen grundlæggende, hvilket var beskæftigelsesministerens begrundelse for at nedsætte udvalget. Med dette indlæg vil vi give et opfølgende bidrag til at komme fra en diskussion af målsætning, tilsynsvirksomhed og kommunikationsplaner til en drøftelse af, hvordan grundlaget for virksomhedernes forebyggende arbejdsmiljøindsats kan forbedres.

Positiv anbefaling fra DA og LO/FTF

Vi er glade for anbefalingen om at styrke rådgivningen overfor små virksomheder, som Dansk Arbejdsgiverforening og LO med støtte fra FTF giver regeringen og forligspartierne. Små virksomheder med op til 50 medarbejdere omfatter størstedelen af landets virksomheder. Men deres adgang til arbejdsmiljørådgivning er meget begrænset. Det foreslåede beløb på 100 mio. kr. årligt kan betragtes som en forsigtig start, som formentligt hurtigt vil vise sin værdi for virksomheder, der benytter tilbuddet. Ordningen vil kunne give mærkbare og synlige forbedringer i arbejdsmiljøet på sigt.

Rådgivning, vejledning og viden fremmer godt arbejdsmiljø

Et af de tydelige resultater i Ekspertudvalgets egne undersøgelser er, at både ledere og arbejdsmiljørepræsentanter samstemmende prioriterer "rådgivning og vejledning" og "viden om arbejdsmiljø" som det, der bedst fremmer et godt arbejdsmiljø. Vi bemærker, at "Arbejdsmiljørådgivere" figurerer på Top 3 over kilder, hvor ledelses- og medarbejderrepræsentanter søger information og vejledning om arbejdsmiljø.

I vurderingen af udvalgets anbefalinger vil vi som fagprofessionelle gerne bidrage med nogle elementer, som mangler for at kunne omsætte nationale og brancherettede mål til bedre arbejdsmiljø i

virksomhederne. I det omfattende bilagsmateriale, som udgør grundlaget for anbefalingerne, er der gode begrundelser og argumenter for, at rådgivning bør indtænkes i et væsentligt større omfang end tilfældet er i dag. Inspiration kan bl.a. hentes i evalueringen af den norske rådgivningsordning BHT fra 2018, hvor fagprofessionel rådgivning betragtes som det primære virkemiddel i at støtte virksomhedernes forebyggende indsats for at realisere et bedre arbejdsmiljø.

Positive forslag om målsætninger, risikomodel, koordineret indsats og kommunikation

Der er mange gode elementer i ekspertudvalgets anbefalinger. Det gælder anbefalingerne 1 og 2 om skarpere målsætninger, anbefaling 4 om en forbedret risikomodel, anbefaling 8 om koordinerede indsatser over for konkrete udfordringer og anbefaling 9 om en forbedret og virksomhedsrettet kommunikationsindsats fra myndighedens side. Vores indspil er et supplement til en række af de øvrige punkter, som vi mener er afgørende for at få skabt resultater og nå i mål med anbefalingerne.

Første del af anbefalingerne har fokus på at sætte arbejdsmiljømål tættere på virksomhederne, som grundlæggende er et rigtig godt initiativ. Som fagprofessionelle bidrager vi gerne som en 4. part i det kommende arbejde om både nationale og brancherettede målsætninger på arbejdsmiljøområdet.

Anbefaling om brug af professionel rådgivning savnes

Ekspertudvalget anbefaler aktørerne i arbejdsmiljøarbejdet at understøtte arbejdspladsernes resultatskabelse – en uforpligtende tilkendegivelse, som de fleste tilslutter sig. Og i fortsættelsen står der, at arbejdspladserne skal have bedre rammer og forudsætninger i arbejdsmiljøarbejdet. I det omfattende bilagsmateriale til anbefalingerne fremhæves følgende fire forhold om lederes og medarbejderes oplevelse af rammerne for virksomhedernes indsats:

1. Vejledning og dialog kan fremme egen-indsatsen
2. Motivation kan understøttes via netværk
3. Komplexiteten på arbejdsmiljøområdet kan være en barriere
4. Arbejdsmiljøområdet kan virke uoverskueligt

(Kilde: Et nyt og forbedret arbejdsmiljø, Bilagsrapport bind 2 s. 1032)

Når ambitionen er at forbedre virksomhedernes rammer, er det nærliggende at pege på en faglig kompetent rådgiverstøtte som et centralt middel, der kan styrke de fire områder. Søger vi hjælp hos fagligt og sagligt kyndige, når vi f.eks. skal revidere regnskabet, installere ny teknologi, rejse et søgsmål eller projektere et hus? Naturligvis gør vi det – og af gode grunde! Hvorfor skulle det samme ikke gælde for arbejdsmiljø? Medarbejdernes sikkerhed og sundhed på jobbet forudsætter naturligvis også, at de nødvendige kompetencer inddrages. Små og mellemstore virksomheder råder ikke selv over disse. Her savner vi en klar anbefaling fra udvalget.

Myndigheds- og rådgiverrolle – uforenelige størrelser

I anden del af anbefalingerne - en målrettet myndighedsindsats - peger udvalget på, at Arbejdstilsynets myndighedsrolle skal suppleres med et tilbud til virksomhederne om dialog og vejledning. Vi vil til enhver tid støtte forslaget, hvis det afgrænses til vejledning og dialog om den juridiske ramme for virksomhedens indsats overfor umiddelbare og simple problemstillinger. Det kunne suppleres med brug af branchefællesskabernes materialer. Men herfra er det nødvendigt at bremse op. Det blev for 15 år siden besluttet at liberalisere store dele af arbejdsmiljørådgivningen i Danmark, og ifølge

ARBEJDSMILJØRÅDGIVERNE



Brancheforeningen for arbejdsmiljørådgivere

www.bamr.dk, dir. 2780 4974

konkurrencebestemmelserne må en offentlig myndighed ikke gå i direkte konkurrence med de private leverandører i markedet. Det er ligeledes både problematisk og betænkeligt, at en myndighed samtidig har en rolle som rådgiver - her spiller rådgiveransvaret også en rolle. På dette punkt er der behov for en skarp rolleafgrænsning.

Anbefaling 6 om et aftaleforløb om forbedring af arbejdsmiljøet mellem virksomhed og Arbejdstilsynet er bekymrende set fra en rådgiverposition. En løbende kontakt mellem myndighed og virksomhed med henblik på at støtte forbedringsarbejdet er kendetegnet på en rådgivningsproces, som ikke er forenelig med myndighedsrollen. Vores forslag er, at sag- og fagkundskab i form af arbejdsmiljørådgivning skal understøtte virksomhedens forbedringsarbejde. Det vil være en naturlig forlængelse af, at myndigheden har leveret sin vejledning om regler og krav. Vi har netop fremsendt et forslag til beskæftigelsesministeren om en årlig revision af arbejdsmiljøarbejdet som en frivillig ordning, hvor virksomhederne får ”revideret” arbejdsmiljøarbejdet. Dette forslag vil give virksomhederne den nødvendige faglige støtte og lette tilsynsarbejde i de virksomheder, hvor der er foretaget en uvildig revision.

Der er behov for en sammenhængende incitamentsstruktur, som kan sikre en hensigtsmæssig udvikling af professionel arbejdsmiljørådgivning. I stedet for at finansiere udvidet vejledning fra Arbejdstilsynet, anbefaler vi at stimulere brug af, og dialog med professionelle rådgivere. Vejledning er en begrænset rådgivning, som kan lægge fundamentet for en samarbejdsrelation, der kan give virksomheder en forståelse af potentialet ved arbejdsmiljørådgivning. En udvidelse af Arbejdstilsynets vejledningsrolle, som udvalget foreslår, medfører en betydelig risiko for at svække en vigtig del af fødekæden til virksomheders brug af professionel arbejdsmiljørådgivning.

Fra rådgivningspåbud til kompetencepåbud

Anbefaling 7 om at ændre rådgivningspåbud til kompetencepåbud begrundes med, at der skal tages højde for arbejdspladsernes forskellige behov for løsninger. I begrundelsen for anbefalingen forudsættes det, at arbejdspladsen kan redegøre for, at påbuddet imødekommes. Det er imidlertid uklart, hvordan Arbejdstilsynet kan og skal tage stilling til, om efterlevelsen af kompetencebuddet er tilfredsstillende.

Lad os finde løsningerne i et fælles partnerskab

Endelig vil vi foreslå en tilføjelse til anbefaling 16 om en strategi for den nationale forskning i arbejdsmiljø. Den består i, at de fagprofessionelle indgår på linje med parterne og forskerne i udarbejdelsen af en national forskningsstrategi. Vi kan bidrage med værdifuld viden om fagligt funderede praksiserfaringer fra arbejdsmiljøarbejdet med håndtering af udfordringer og problemstillinger med en direkte linje til landets arbejdspladser. Denne viden udvikles ofte i et tæt samarbejde med organisationer, branchefællesskaber og forskere. Vores tilføjelse imødekommer anbefaling 3 fra ekspertudvalget om, at alle arbejdsmiljøaktører skal understøtte, at arbejdspladserne kan skabe resultater.

Vi ser frem til at bidrage til at løse den vigtige samfundsopgave, som vi står over – at beholde den nuværende arbejdsstyrke på arbejdsmarkedet og realisere lovens intention om et sikkert og sundt arbejdsmiljø for alle.