

Arbejdspladser skal rådgives om arbejdsmiljø

Et nyt arbejdsmiljørådgivningssystem kan bidrage til øget vækst og produktivitet

LO og FTF foreslår

Der skal udvikles et nyt arbejdsmiljørådgivningssystem, der kan stimulere målrettet efterspørgsel fra arbejdspladserne efter arbejdsmiljørådgivning. Det kan fx ske gennem en række positive økonomiske incitamenter, herunder offentlige tilskudsordninger, nedsat arbejdsskedeforsikringspræmie ved brug af rådgivning m.m.

Rådgivningssystemet skal opbygges, så det gøres attraktivt for alle arbejdspladser – ikke mindst de små og mellemstore – at anvende professionel rådgivning til både at forebygge og håndtere de udfordringer i arbejdsmiljøet, som arbejdspladserne ikke selv har kompetencer til at løse. Arbejdsmiljørådgivningen skal have et helhedsorienteret sigte med fokus på koblingen mellem et godt arbejdsmiljø og effektiv løsning af arbejdspladsens kerneopgave. Rådgivningen skal være baseret på anerkendt viden og dokumenterede metoder og skal understøtte vækst og produktivitet.

Et nyt arbejdsmiljørådgivningssystem kan opbygges med inspiration fra landbrugsrådgivningen. Det skal være baseret på frivillighed og incitamenter frem for lovgivning og tvang.

LO og FTF foreslår, at der iværksættes trepartsforhandlinger om indretningen af fremtidens arbejdsmiljørådgivning.

Hvad er problemet?

Det er først og fremmest ude på de enkelte arbejdspladser, at der skal gøres en indsats for at reducere sygefraværet, fastholde medarbejderne og i det hele taget sikre, at alle lønmodtagere kan få et godt og langt arbejdsliv uden fysiske og psykiske skader. Men mange arbejdspladser i både den offentlige og private sektor mangler den viden og de kompetencer, der skal til. Det gælder ikke mindst de små og mellemstore.

Godt halvdelen af alle Arbejdstilsynets påbud var i 2014 begrundet i mangler ved virksomhedernes egenindsats. Samtidig blev 85 procent af alle afgørelser om mangler ved virksomhedernes egenindsats givet til arbejdspladser med under 35 ansatte. Derudover viser den seneste opgørelse af virksomhedernes arbejdsmiljøindsats fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA, 2012), at mere end hver 5. arbejdsplads med mindre end 10 ansatte ikke har gennemført den lovpligtige APV. Og på 1 ud af 6 af alle danske arbejdspladser har ledelse og medarbejdere ikke drøftet det kommende års samarbejde om arbejdsmiljøet. Det tyder på, at der er behov for hjælp.

Alligevel er der gennem de sidste 10-15 år sket en nedprioritering af arbejdsmiljørådgivningen til arbejdspladserne. Danmark er i dag det land i Norden, der bruger klart færres ressourcer på at understøtte arbejdspladsernes eget arbejdsmiljøarbejde via rådgivning. Det skal der laves om på!

Alt for mange arbejdspladser bruger kun rådgivning, når de får et påbud fra Arbejdstilsynet. Og samtidig giver Arbejdstilsynet færre og færre rådgivningspåbud. Mens der i 2008 blev givet knap 5.000 rådgivningspåbud, blev der i alt givet 1.145 rådgivningspåbud i 2014 – et fald der bl.a. skyldes ændringer i kriterierne for at udløse et rådgivningspåbud. Ser man på udviklingen i anmeldte arbejdsskader, er der dog ikke noget, der tyder på, at arbejdsmiljøproblemerne er blevet hverken mindre alvorlige eller mindre komplekse.

Danmark skal tilbage på niveau med vores naboer, når det gælder brugen af arbejdsmiljørådgivning. Og vi skal have udvidet arbejdspladsernes fokus fra "brandslukning", når skaden er sket, til effektiv forebyggelse og fastholdelse.

Forslagets effekter

En række undersøgelser dokumenterer, at det er en rigtig god forretning at investere i godt arbejdsmiljø. International Social Security Association (ISSA) konkluderede i 2013 – på baggrund af studier af 337 virksomheder fra 19 lande – at investeringer i forebyggende arbejdsmiljøtiltag på arbejdspladsen, inklusiv rådgivning, betaler sig mere end dobbelt tilbage. Flere andre studier dokumenterer, at det betaler sig at have et godt arbejdsmiljø¹.

De økonomiske gevinster stammer fra lavere sygefravær, mindre personaleomsætning, bedre kvalitet og mindre spild, hurtigere innovation og større kundetilfredshed og loyalitet. Godt arbejdsmiljø bidrager med andre ord direkte til øget produktivitet, innovation og vækst. De økonomiske gevinster ved et godt arbejdsmiljø er grundigt regnet igennem i projektet "Venus"².

I en rapport fra 2009 påpeger Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur, at den direkte dialog mellem virksomheder og rådgivere er den mest effektive måde at påvirke

1) Fx "De Greef et al. (2011): Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill-health; Gervais et al. (2009): Occupational safety and health and economic performance in small and medium-sized enterprises: a review".

2) VENUS-projektet på Kofoedsminde, Rødby, støttet af Forebyggelsesfonden regner effekterne ud på områder som sygefravær, vikaromkostninger, arbejdsskader, psykologudgifter og selvvalgte opsigelser.

små og mellemstore virksomheder. Tilsvarende konkluderer Oxford Research i 2014 i en evaluering af forebyggelsespakkerne under Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse, at der på mange danske arbejdspladser ikke er de nødvendige ledelsesmæssige kompetencer til at gennemføre de forebyggende arbejdsmiljøtiltag.

Anvendelsen af eksterne konsulenter har i mange tilfælde været afgørende for gennemførelsen af forebyggelsesindsatsen og de positive resultater, det har medført. Interessenterne på arbejdspladserne fremhæver behovet for konsulentbistand til især de små virksomheder.

Det peger på, at adgang til viden og støtte til ekstern arbejdsmiljørådgivning er en afgørende faktor for, at især de små og mellemstore arbejdspladser får sat gang i den forebyggende arbejdsmiljøindsats.

Cases

Alle kunne se, at sygefraværet hos portørerne på Glostrup Sygehus var for højt. Men det krævede en trivselsmåling og en ekstern konsulent at finde og håndtere kilden til problemerne: en rå omgangstone, der nogle gange kammede over i decideret mobning. Denne case og 8 andre cases kan man læse om i "Psykisk APV+"³. Det er et eksempelmateriale, der viser, hvorledes rådgivning understøtter arbejdsmiljøarbejdet på 9 arbejdspladser indenfor social- og sundhedsområdet. Her udvikles det psykiske arbejdsmiljø gennem aktiv brug af arbejdsmiljørådgivere og arbejdspladsvurdering.

3) BAR Social Sundhed: Psykisk APV+, marts 2014.