

# 5 bud på bedre arbejdsmiljøregler

ET BEDRE SOCIALT OG ORGANISATORISK ARBEJDSMILJØ I DANMARK

FORSLAG FRA AKADEMIKERNE |

## 5 bud på bedre arbejdsmiljøregler

– et bedre socialt og organisatorisk arbejdsmiljø i Danmark

Vi står i år 2018 over for en helt anden kategori af arbejdsmiljøudfordringer end dem, vi kæmpede med for 100 år siden, ja for blot 15-20 år siden.

Vi har stadig en række traditionelle arbejdsmiljøproblemer, vi skal løse.

Men i et moderne videns- og servicesamfund er det nødvendigt med en helt anden tilgang til arbejdsmiljø, end den vi hidtil har haft. De ansattes hjerner, hjerter, kreativitet og personligheder udgør nu en stor del af "produktionsapparatet". Det er i mange tilfælde med til at skabe stor værdi for både den enkelte ansatte selv, for arbejdspladserne og for samfundet.

Men det kræver, at der hele tiden gøres en aktiv indsats for at skabe et godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø på arbejdspladserne. For når hjerter og hjerner hele tiden er i spil, kan det få store negative konsekvenser i form af stress og psykisk nedslidning, hvis dette aspekt af arbejdsmiljøet negligeres.

Samtidig skal vi lære at navigere i forhold til de nye teknologiske og digitale muligheder på en måde, så de leder til forbedring og ikke forværing af arbejdsmiljøet.

### Fra psykisk til socialt og organisatorisk arbejdsmiljø

Akademikerne mener, at det er nødvendigt at begynde at tale om det "sociale og organisatoriske" arbejdsmiljø fremfor "psykisk arbejdsmiljø".

Årsagen er, at begrebet "psykisk arbejdsmiljø" indikerer, at arbejdsmiljøproblemerne er psykiske og skyldes den enkelte, og begrebet medvirker derfor til en individualisering af arbejdsmiljøproblematikkerne.

Formålet med at tale om det "sociale og organisatoriske" arbejdsmiljø er at synliggøre, at arbejdsmiljøproblematikker opstår – og skal løses – i den sociale og organisatoriske kontekst på arbejdspladserne.

### Akademikernes bud

I det følgende præsenteres Akademikernes fem bud på bedre arbejdsmiljøregler.

#### Akademikernes 5 bud på bedre arbejdsmiljøregler:

1. Lederuddannelse i socialt og organisatorisk arbejdsmiljø
2. Socialt og organisatorisk arbejdsmiljø skal være en fast del af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse
3. Modernisering af APV'en, og en særlig APV målrettet unge
4. Alle arbejdsmiljørepræsentanter skal have særlig beskyttelse
5. Bekendtgørelse om socialt og organisatorisk arbejdsmiljø

## BUD 1: Lederuddannelse i socialt og organisatorisk arbejdsmiljø

Der er ingen tvivl om, at god ledelse er en af de helt centrale faktorer for skabelsen af et godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø. Men både Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse og flere andre undersøgelser viser, at lederne ikke føler sig fagligt godt nok klædt på til opgaven, samt at lederne finder det sværere at håndtere problemer med det psykiske frem for det fysiske arbejdsmiljø.

Et væsentligt fund i Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse er, at lederne selv giver udtryk for, at håndtering af det psykiske arbejdsmiljø er en vigtig del af deres ledelsesopgave. Vi skal derfor sørge for at give lederne de rigtige værktøjer, så de er rustede til opgaven.

Akademikerne mener, at et forbedret regelsæt på arbejdsmiljøområdet indebærer, at det bliver obligatorisk for ledere at gennemføre en lederuddannelse i socialt og organisatorisk arbejdsmiljø.

I OK18 har parterne på det statslige område aftalt at udvikle, gennemføre og evaluere en lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø. Det er et godt første skridt i den rigtige retning. Men Akademikerne mener, at også ledere på de øvrige offentlige områder samt på hele det private område skal have en lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø. Det er nødvendigt, hvis vi skal se en sundhedseffekt over hele linjen.

Akademikerne foreslår derfor, at det bliver lovpligtigt for ledere at gennemføre en **lederuddannelse i socialt og organisatorisk arbejdsmiljø**.

*70 pct. af akademikerne oplever kun i nogen eller lav grad, at deres nærmeste leder bidrager til at løse eventuelle problemer med det psykiske arbejdsmiljø.*

*Kilde: Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse 2015*

## **BUD 2: Socialt og organisatorisk arbejdsmiljø skal være en fast del af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse**

Ifølge lovgivningen skal den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse give deltagerne den nødvendige viden og de nødvendige metoder til at kunne varetage arbejdsmiljøopgaver på en systematisk måde. Det fremgår endvidere, at uddannelsen bør tilrettelægges i forhold til de arbejdsmiljøproblemstillinger, som deltagerne møder i deres hverdag.

I dag er der ikke direkte et krav om, at psykisk eller socialt og organisatorisk arbejdsmiljø skal indgå som en fast del af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse.

Det betyder i praksis, at der er stor forskel på om – og i givet fald hvad og hvor meget - kursisterne på uddannelsen lærer om socialt og organisatorisk arbejdsmiljø. Nogle kursister får god viden og gode værktøjer i forhold til socialt og organisatorisk arbejdsmiljø, mens andre melder om, at uddannelsen ikke har bidraget med nogen af delene, selvom der er et behov herfor.

Akademikerne foreslår derfor, at reglerne forbedres, så **socialt og organisatorisk arbejdsmiljø skal indgå som en del af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse.**

## BUD 3: Modernisering af APV'en og en særlig APV målrettet unge

### Modernisering af APV'en

APV'en er et vigtigt redskab til sikring af et godt arbejdsmiljø. APV'en skal bidrage med at løse arbejdsmiljøproblemer, men også forbedre arbejdsprocesser, for ideelt også at kunne medvirke til at øge kvaliteten, og i sidste ende arbejdspladsens produktivitet.

Set i lyset af de store forandringer, som arbejdsmarkedet undergår i disse år, som medfører nye typer af arbejdsmiljøudfordringer, er det vigtigt, at APV'en moderniseres og bliver et mere aktivt redskab på arbejdspladserne, end det er tilfældet i dag.

*Kun 16 pct. af akademikerne mener i høj grad, at APV'en bidrager til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads.*

*Kilde: Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse 2015*

Problemet er, at mange udelukkende ser APV'en som et stort spørgeskema, der køres igennem hvert tredje år. Men arbejdspladserne kan med fordel gennemføre APV'er, når der sker betydelige ændringer, f.eks. i organisering eller processer. Det kunne være en af vejene til en markant forbedring af det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø.

Akademikerne foreslår derfor, at **APV'en moderniseres** og tilpasses et arbejdsmarked anno 2018. Det må i den proces vurderes, om den gældende lovgivning er tilstrækkelig, og om moderniseringen evt. kan ske via. øget information om mulighederne i den eksisterende lovgivning.

Et yderligere tiltag til modernisering af APV'en fremgår af nedenstående forslag om en særlig APV rettet mod unge.

### Særlig APV målrettet unge

Det er vigtigt, at unge får en god start i arbejdslivet. Det er med til at give dem en god ballast, hvilket er afgørende, hvis de skal kunne holde til et langt arbejdsliv.

En god start er vigtigt for både de helt unge i deres første fritidsjob (typisk de unge under 18). Men også for den lidt ældre gruppe af unge, der kommer ud og starter i deres første job efter endt uddannelse (typisk de 18-29-årige).

Desværre viser undersøgelser, at unge er særlig udsatte, når det kommer til stress og andre arbejdsmiljøudfordringer.

Blandt Akademikernes medlemmer giver en del unge udtryk for, at de føler sig alene med deres arbejdsmiljøspørgsmål. De har et stort fokus på at gøre et godt indtryk, og levere et godt stykke arbejde – men oplever, at det er uklart, hvad der forventes, og at det kan være svært at sige fra overfor tidspres, stor arbejdsmængde mv. Dette gælder ikke mindst de løstansatte unge.

Akademikerne foreslår derfor, at arbejdsmiljøreglerne forbedres, så der er krav om **en særlig APV målrettet unge**.

"Unge-APV'en" skal iværksættes i umiddelbar forlængelse af den unges jobstart. Det er afgørende, at "Unge-APV'en" er dialogbaseret fremfor spørgeskemabaseret, og sker i tæt samspil med den enkelte. "Unge-APV'en" skal bl.a. have fokus på forventningsafstemning samt hvordan, der skabes og fastholdes en sund sammenhæng mellem krav og ressourcer. "Unge-APV'en" bør kobles til instruktionsforpligtelsen, men skal tilføre et ekstra arbejdsmiljøfokus i forhold til de unge.

## **BUD 4: Alle arbejdsmiljørepræsentanter skal have særlig beskyttelse**

Arbejdsmiljørepræsentanter er ifølge arbejdsmiljøloven sat i verden for at medvirke til at skabe et godt og sikkert arbejdsmiljø ude på arbejdspladserne.

I november 2017 afgjorde Højesteret, at det var i orden, at en virksomhed fyrede en medarbejder til trods for, at der var tale om en arbejdsmiljørepræsentant. Årsagen var, at virksomheden ikke havde en overenskomst, og at der ikke fandtes en særlig afskedigelsesbeskyttelse for tillidsrepræsentanter på et tilsvarende fagligt område som den pågældendes. Det blev på den baggrund vurderet, at arbejdsmiljørepræsentanten ikke havde ret til særlig beskyttelse.

Akademikerne mener, at det er afgørende for arbejdsmiljørepræsentanternes virke, at de har en særlig afskedigelsesbeskyttelse.

Akademikerne foreslår derfor, at reglerne ændres, så det sikres, at ***alle arbejdsmiljørepræsentanter er særligt beskyttede mod afsked.***

## **BUD 5: Bekendtgørelse om socialt og organisatorisk arbejdsmiljø**

De stigende problemer med socialt og organisatorisk arbejdsmiljø tydeliggør, at der er brug for et større lovgivningsmæssigt fokus på det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø, som kan bidrage til at sikre en reel ligestilling mellem det fysiske og det psykiske/socialt og organisatoriske arbejdsmiljø.

I Sverige har man med succes søsat en bekendtgørelse om socialt og organisatorisk arbejdsmiljø. Bekendtgørelsen har bl.a. ført til en opkvalificering af ledere og arbejdsmiljørepræsentanters kompetencer på området, samt et øget fokus på og prioritering af det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø på arbejdspladsniveau.

Det lovgivningsmæssige fokus har således medvirket til en kulturændring på området. Samme behov er der i Danmark, hvor forebyggelse af det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø er utilstrækkeligt prioriteret - både i fravær af konkrete krav og regler - samt midler til en kvalificeret forebyggelsesindsats.

Akademikerne foreslår derfor, at der udarbejdes en **bekendtgørelse om organisatorisk og socialt arbejdsmiljø** i Danmark.