

Arbejdsmiljø- professionelle i Danmark



Indhold:

	Side
Intro	3
Udviklingen v/ Hans J. Limborg, Team Arbejdsliv	6
Kvalitetssikring v/ Ole Broberg, DTU	7
Erfaring og arbejdsmiljøledere v/Poul Bitsch Olsen, RUC	8
Helhed i arbejdsmiljøarbejdet v/Camilla G. Andersson, Lundbeck	9
SAM-undersøgelse	10
Netværkene skal plejes v/Mette Ginnerup, Orbicon	15
Tværfaglighed v/Rikke Seim, TML, DTU	16
Markedet v/Klaus T. Nielsen, RUC	17
Input fra konferencen	18
Outro	19

Arbejdsmiljøprofessionelle i Danmark

Tekst:

Morten Bichel, Kombic Aps

Anders Kabel, Selskab for Arbejdsmiljø (SAM)

Layout & Tryk:

Rosendahls-SchultzGrafisk a/s

Foto:

Kombic/VisionWorks

Udgiver:

Selskab for Arbejdsmiljø (SAM)

Arbejdsmiljørådgiverne

København, November 2011

Oplag:

2.000

Intro

I Danmark har den professionelle tilgang til arbejdsmiljøarbejdet i høj grad været bygget op omkring tværfaglighed. Mange forskellige professioner har derfor leveret kandidater til det arbejdsmiljøprofessionelle miljø, men kun meget få har eksplicit indarbejdet uddannelses-elementer med henblik på at virke som arbejdsmiljøprofessionel.

Diskussionen fra starten af 90'erne om arbejdsmiljøprofessionelles faglighed er i høj grad gået på vægtningen mellem enkeltfags-faglighed og tværfaglig generalistfaglighed og dels på vægtningen mellem arbejdsmiljøfaglighed og proces- og kommunikationsfaglighed.

Som erhvervsområde har arbejdsmiljøet været præget af den politisk konjunkturbestemte og derfor meget svingende udvikling af arbejdsmiljørådgivningens omfang og fremtidsudsigter – samt af Arbejdstilsynets forholdsvis begrænsede efterspørgsel efter arbejdsmiljøfaglige generalister.

Interessen blandt de studerende for at kvalificere sig til en karriere som arbejdsmiljøprofessionel har derfor været tilsvarende svingende og generelt meget ringe, sådan at markedsgrundlaget for at opbygge relevante arbejdsmiljøuddannelser har været problematisk for uddannelsesinstitutionerne. Det betyder samtidig, at der kun har været nogle få, meget små forsknings- og uddannelsesmiljøer, der har haft mulighed for at understøtte de arbejdsmiljøprofessionelles arbejdsmiljøfaglige udvikling.

Sammenligner vi med andre EU-lande som Sverige, Finland, UK, Spanien, Italien, Holland og lignende, springer det derfor i øjnene, at arbejdsmiljøprofessionelle i Danmark generelt har en relativt begrænset arbejdsmiljøfaglig grunduddannelse, og at de i stor udstrækning har været henvist til at kvalificere sig ved at benytte sig af mere eller mindre målrettede efter- og videreuddannelses tilbud.

Men virksomhederne og deres prioritering af arbejdsmiljøindsatsen og organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet er under forandring og dermed også deres behov for arbejdsmiljøfaglig sparring. Og med det følger igen en række forandringer i det arbejdsmiljøfaglige landskab. Men hvilke?

For hvad er det egentlig for nogle arbejdsmiljøkompetencer, som fremtidens virksomheder vil efterspørge, og hvad er det for nogle forventninger, som de arbejdsmiljøprofessionelle vil blive mødt med?

Kan det overhovedet lade sig gøre at sætte fingeren på en afgrænset kernekompetence, som enhver arbejdsmiljørådgiver skal besidde, eller er der først nu ved at udvikle sig en unik rolle for arbejdsmiljøprofessionelle, som kan være udgangspunkt for at sammensætte en palette af vigtige kompetencer?

For at komme nærmere svarene på den lange række af spørgsmål, som melder sig i forsøgene på at skabe klarhed over det landskab, som de arbejdsmiljøprofessionelle skal bevæge sig rundt i de kommende år, inviterede Selskab for Arbejdsmiljø og Arbejdsmiljørådgiverne i fællesskab til en temadag om arbejdsmiljøfaglighed. Temadagen blev afholdt tirsdag d. 6. september 2011 i Ingeniørhuset på Kalvebod Brygge i København.

Her blev deltagerne, som var forsamlet fra alle hjørner af det arbejdsmiljøprofessionelle område, bedt om at være med i dialogen om de udfordringer, som det skaber, at arbejdsmiljøfaglighed på én og samme tid består af et monofagligt og et tværfagligt spor, og at arbejdet med arbejdsmiljøet i fremtiden måske mere kalder på en procesfaglighed frem for projekt- og ekspertfaglighed.

En række oplægsholdere, som repræsenterede forskningsinstitutionerne, virksomhederne og uddannelsesstederne, kom med hver deres vinkel på udviklingen, og bidrog dermed til at løfte debatten blandt deltagerne.

I denne bog har vi samlet en række af de synspunkter, som oplægsholderne bidrog med på dagen. Fælles for dem alle er, at de forholder sig til udviklingen af den arbejdsmiljøprofessionelle rolle og faglighed set i et professionsperspektiv. Hver oplægsholder giver dermed sit input - i form af en artikel - til en diskussion om arbejdsmiljøprofessionalismen, og hvor de mener den bevæger sig hen.

Ud over de nævnte interviews med temadagens oplægsholdere indeholder bogen også hovedresultaterne af en stor kortlægning af det arbejdsmiljøprofessionelle område, som Selskab for Arbejdsmiljø (SAM) gennemførte i 2010. I undersøgelsen blev arbejdsmiljøprofessionelle over hele landet bedt om at udfylde et spørgeskema, hvor SAM spurgte til alle de demografiske parametre og til de enkelte deltageres jobfunktioner, uddannelsesforhold, forventninger til udviklingen på det arbejdsmiljøprofessionelle område og meget meget mere. Mere end 350 valgte at udfylde det omfattende spørgeskema.

Undersøgelsen indeholder samtidig en lang række kvalitative svar på spørgsmål om, hvordan branchen forholder sig til udviklingen omkring profession og fælles kompetencer. Både hovedresultater og de tendenser, der ligger i de kvalitative svar, præsenteres her i bogen, og sammen med de øvrige indlæg, håber vi på, at det samlede materiale kan give et fingerpeg om, hvor vores branche – hele det arbejdsmiljøprofessionelle område – er på vej til at bevæge sig hen.

Med venlig hilsen

Selskab for Arbejdsmiljø &
Arbejdsmiljørådgiverne



ARBEJDSMILJØRÅDGIVERNE





Hans Jørgen Limborg: Samfundets krav har drevet udviklingen

”De samfundsmæssige behov for en arbejdsmiljøindsats er ikke skabt ude i virksomhederne. De skabes derimod af samfundets krav til virksomhederne. Altså: At der gennem lovgivning, opfølgning på lovgivning og et vist samfundsmæssigt pres, bliver stillet nogle krav til både de offentlige institutioner og til de private virksomheder om at tage sig af arbejdsmiljøet på en ordentlig måde.

Det er det, der driver udviklingen af efterspørgslen efter arbejdsmiljøprofessionelle og udviklingen af kompetencer indenfor arbejdsmiljøarbejdet.”



Hans Jørgen Limborg er arbejdslivsforsker og medindehaver af Team Arbejdsliv. Han har i mere end 30 år været konsulent og rådgiver for en lang række virksomheder i forbindelse med arbejdsmiljøspørgsmål. Hans Jørgen Limborg har været med til at beskrive arbejdsmiljøarbejdets udvikling i Danmark siden starten af 70'erne i bogen ”Fra engagement til styring”.

I Hans Jørgen Limborgs optik har arbejdsmiljøarbejdet i Danmark primært været drevet af den samfundsmæssige udvikling – og ikke af, at der har været nogle fasttømrede professioner, der har defineret, hvad arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde er. Og den udvikling har været både et gode og et onde, mener han:

”Sammenlignet med andre lande har vi haft en meget fleksibel arbejdsmiljøprofessionalisme, og den har i virkeligheden hele tiden været i stand til at tilpasse sig ændringer. Det står så i skarp kontrast til de muligheder, der ligger i udviklingen af en egentlig profession, hvor alle kan tilegne sig en bestemt og mere entydigt ’rigtig’ måde at gøre tingene på. Men når vi nu har et system, som er så fleksibelt, som det er herhjemme, så får vi også et vældigt åbent marked med alle mulige forskellige tilbud om ydelser, der relaterer sig til arbejdsmiljø. Og der opstår så dilemmaet: Hvordan i alverden sorterer virksomhederne i det?”

Hans Jørgen Limborg mener altså, at både de arbejdsmiljøprofessionelle og virksomhederne, der skal vælge rådgivere, kommer til at stå med en udfordring i forbindelse med kulturen omkring de arbejdsmiljøprofessionelle i Danmark. For hvordan kan man sikre kvaliteten af ydelsen? Det er oplagt sværere, mener han, og det er også derfor, at han mener, at den danske udvikling har været en udvikling på godt og på ondt.

Men mener han så, at vi står svagere eller stærkere i forhold til den fremtidige udvikling?

”Man står svagere i forhold til at være med til at definere, hvad der er behov for. Altså på det institutionelle område har vi jo ikke så meget andet end Arbejdstilsynet, og udenom er der så et helt frit marked af alle mulige konsulenter. Det er en svag position i forhold til at få defineret, at der er behov for en bestemt type viden og en bestemt type uddannelse. Normalt sker der jo det for professioner, at de får deres kerne defineret af en uddannelse, som siger: Det er det her, som man skal kunne, for at kunne varetage denne her opgave. På den anden side kan man sige, at vi står stærkere, hvis der pludselig defineres et samfundsmæssigt behov. Så er vi yderst parate til at være fleksible – og til at udfylde det.”

Ole Broberg: Er der yderligere behov for at kvalitetssikre?

”Professionen er jo sådan set kun nødvendig, hvis vi mener, at der er et behov for at kvalitetssikre dem, der må kalde sig arbejdsmiljøprofessionelle, så vi sørger for, at alle har et minimum af en bestemt uddannelse. Og sådan et krav, ved jeg egentlig ikke, hvor vi vil hen med.”

Ole Broberg er lektor ved DTU, Institut for Planlægning, Innovation og Ledelse. Ole Broberg har blandt meget andet arbejdet med teknologiske og organisatoriske forandringsprocesser i virksomhederne, og hvordan arbejdsmiljøhensyn kan integreres.



”Jeg synes egentlig, at vi er pænt langt fra at få en arbejdsmiljøprofession i Danmark, og jeg ved heller ikke, om det er ønskeligt at få en. Jeg ser nok i virkeligheden en stor fordel i, at der bobler en udvikling frem forskellige steder,” siger Ole Broberg.

Til gengæld synes han også, at det er meget vigtigt, at understøtte den boblende udvikling med fora, hvor det er muligt for de arbejdsmiljøprofessionelle at udveksle erfaringer og dele viden:

”Det kan fx være Selskab for Arbejdsmiljø, det kan være på den årlige arbejdsmiljøkonference, og det kan være utallige andre sammenhænge. Så det er måske i virkeligheden der, at vi skal opruste og styrke fagligheden. Der kunne nemlig sagtens være flere fora, hvor den her faglighedsdiskussion kan udfolde sig.”

Ole Broberg øjner nogle tendenser til, at udviklingen af arbejdsmiljøprofessionalismen i Danmark er på vej i retning af et mere helhedsorienteret paradigme. Dermed ser han også en fantastisk mulighed for at få styrket arbejdsmiljøarbejdet og for at få skubbet den forebyggende arbejdsmiljøindsats tættere ind mod beslutnings-processerne i virksomhederne:

”Der er jo fx både en udfordring og en kæmpe mulighed i, at flere af de gamle rådgivende ingeniørfirmaer har overtaget arbejdsmiljørådgivere. De står jo ofte for at projektere nye fabrikker og kontorhuse. De har måske samtidig mellem 30 og 50 arbejdsmiljøkonsulenter ’inhouse’. Der er vi simpelthen nødt til at spørge os selv om, hvordan de får den ekspertise i brug i et ingeniørprojekt. Det gør alting meget nemmere, når kapaciteterne er i huset, end hvis arbejdsmiljøkonsulenten er ekstern, og vedkommende skal kæmpe med overhovedet at få adgang til de ingeniører, der sidder og arbejder med projekterne.”

Ole Broberg mener altså, at der er ved at tegne sig nogle muligheder for, at arbejdsmiljøarbejdet hurtigere tænkes ind i tilblivelsen og skabelsen af fremtidens arbejdspladser, men han kan samtidig ikke se, at mulighederne er realiserede endnu. Han mener også, at det stiller store krav til dagens arbejdsmiljøprofessionelle: ”For der ligger helt oplagt nogle muligheder for større integration af arbejdsmiljøarbejdet – og dermed også en større grad af forebyggelse”.

Men kommer den almindelige arbejdsmiljøindsats så under pres, hvis der sker en mere helhedsorienteret udvikling omkring tilgangen til arbejdsmiljøarbejdet? Nej, det mener Ole Broberg ikke:

”Jeg er sådan set ikke bange for, at den almindelige arbejdsmiljøindsats i virksomhederne kommer til at lide skade i den udvikling. Vi har jo stadig den institutionaliserede arbejdsmiljøindsats, der vil stadig være en arbejdsmiljøorganisation, der skal stadig være en arbejdsmiljøleder osv. Den soliditet, der ligger i det, skal nok bestå. Men hvordan alt det så kommer til at bevæge sig i forhold til at indgå i fx HR-funktioner og i virksomhedernes planlægningsprocesser – ja, det bliver også spændende at se.

Poul Bitsch Olsen: Det er vokset inde i virksomhederne

”Diskussionen om praksis i arbejdsmiljøarbejdet kan ses på to måder: Dels at det er noget, der har udviklet sig, og som nu er ved at etablere sig på baggrund af de seneste 30 års aktiviteter. Dels at det er noget, der faktisk altid har ligget i ledelsesfunktionerne eller jobbet som arbejdsmiljøleder. Bare mere eller mindre tydeligt og veletableret.”

Poul Bitsch Olsen er lektor på Institut for Kommunikation, Virksomhed og Informationsteknologier på Roskilde Universitet, RUC. Poul Bitsch Olsen interesserer sig meget for sammenhængen mellem ledelse og arbejdsmiljø. I særdeleshed har han øje for betydningen af arbejdsmiljølederens rolle i organisationen.



”Jeg har en klar fornemmelse af, at diskussionen om arbejdsmiljøprofessionalisme forstyrres af hele debatten om teknisk indhold, og af hvad fagligheden eller professionen egentlig indeholder. Simpelt hen fordi man så kan nøjes med at beskrive det hele som en ting, man skal lære. Derimod kan man jo godt forestille sig, at chefer, der har beskæftiget sig med arbejdsmiljø på højt plan, må udøve nogle kompetencer, som er helt unikke,” siger Poul Bitsch Olsen.

Han mener, at de arbejdsmiljøchefer, som samtidig har sikret, at temaerne blev velintegrerede og rodfæstede i virksomhedens ledelse: ”De har ofte oplevet en arbejdsmiljø-effekt i form af ændret menneskeforståelse eller forståelse af samspil imellem virksomhedens værdiskabelse og de ansattes familieengagement.”

”Da jeg kom til TEK-SAM i 90’erne, der var tanken den, at det med sikkerhed og miljø var neutralt – sådan noget ingeniøragtigt, værdifrit og neutralt – noget. At det, man udøvede, var anvendelse af kundskaber i en relativt veldefineret og afgrænset form. Der var egentlig ikke lagt op til, at der skulle ske en integration af arbejdsmiljøarbejdet i virksomhedens øvrige sammenhænge. Derfor blev det relevant, at formulere arbejdsmiljøarbejdet som en ledelsesopgave, som er integreret i virksomhedens samlede værdi- og retfærdighedssystem.”

Poul Bitsch Olsen mener, at en analyse af, hvordan man fastholder driften i organisationen og samtidig sikrer udviklingen af arbejdsmiljøindsatsen, ville give svar på mange ting:

”Det er ikke sikkert, at man lige kommer til se håndtagene, som alle andre så kan gå hen og dreje på. For arbejdsmiljøledelse på højt niveau er relativt unik, afhængig af ledelsespraksis og selvpfattelser i hver konkret virksomhed. Men jeg tror, at man kan få en lang række af generelle træk frem. Mine undersøgelser viser, at man kan se spor til svar, hvis man undersøger tingene. Derfor tror jeg også, at en analyse af avanceret praksis hos arbejdsmiljøchefer vil frembringe et bedre grundlag for diskussionen om arbejdsmiljøprofessionalisme – og en bedre måde at tale om arbejdsmiljøledelse på.”

Helt generelt mener Poul Bitsch Olsen, at arbejdsmiljøarbejdet kun kan lykkes, hvis det er helt og aldeles integreret i virksomhedernes driftsorganisering og topledelse: ”Og undersøger man arbejdsmiljøledelse med udgangspunkt i relationen til topledelse og de forskellige dele af ledelse og værdiskabelse, så tror jeg egentlig, at det kan give os et bidrag til en metode og en abstrakt forståelse af, hvad værdiskabelse med arbejdsmiljøledelse egentlig går ud på.”

Camilla Gram Andersson: Der skal tænkes i helheder

”Medarbejderne skal have det brede potentiale. De skal være gode til at facilitere processer, de skal være gode til at kommunikere, til at coache, og de skal have en god fornemmelse af forretningen. Og det uanset om de er kemikere eller mere almindelige arbejdsmiljørådgivere. Og det er ved hjælp af helhedssynet, at vi får de bedste løsninger: Vi får simpelthen løftet arbejdsmiljøet bedre, hvis vi er gode til at tænke i helheder.”

Camilla Gram Andersson er miljø- og arbejdsmiljøchef hos Lundbeck. Hun er uddannet civilingeniør ved DTU, og har gennem 12 år arbejdet intensivt med analyse og kvalitetssikring af arbejdsmiljøorganisationen – i en lang periode som konsulent i Dansk Handel og Service (i dag Dansk Erhverv). De seneste syv år har hun arbejdet med sikkerhed, sundhed og miljø hos Lundbeck.



”Når vi har rekrutteret de rigtige mennesker til arbejdsmiljøindsatsen, så tænker jeg også meget på de videre uddannelsesforløb. Det er faktisk noget af det, jeg prioriterer højt: At få dem videreuddannet. Men det er jo ikke ensbetydende med, at det er kurser, der koster penge. Hvis de fx skal have forretningsforståelse, så vælger vi vores interne kurser, der handler om, hvordan vores forretning er opbygget, og hvordan vores produkter ser ud. Det kan fx være vores LEAN-kurser eller vores HR-kurser.”

Men Camilla Gram Andersson indrømmer også, at der er forskel på, hvilken viden den enkelte medarbejder skal have. Den afvejning sker i hvert enkelt tilfælde, og den måles nøje op mod den rolle, som medarbejderen har i organisationen:

”Der er nogle af mine medarbejdere, der er meget mere ude i organisationen end andre. Fx har vi en arbejdsmiljørådgiver, der skal stå for transport af farligt gods, og han skal jo vedligeholde sin uddannelse og sine certifikater. Derfor har det selvfølgelig den højeste prioritet i hans uddannelsesplaner. Men omvendt er han også ude i organisationen, fordi han skal fortælle om reglerne på det område, så han skal også have viden om kommunikation. Så man kan sige, at uddannelsen hele tiden bliver tilpasset til rollerne og retter sig mod de områder, hvor den enkelte medarbejder kan udvikle sig mest. Men overordnet bliver uddannelsen af arbejdsmiljømedarbejderne mere og mere bred, fordi de skal kunne begå sig i hele organisationen”.

Camilla Gram Andersson synes ikke, at det ligger ligefor, at der etableres en fast arbejdsmiljøuddannelse:

”Jeg synes også, at man kan høre, at der er meget forskellige behov for viden og kompetencer, alt efter hvilken organisation man er i. Det vil altså være meget svært at finde en uddannelse, der i indhold og niveau vil passe til alle og deres behov. Så vil jeg egentlig hellere have, at man som virksomhed plukker de kurser, der skal til for at understøtte den enkeltes udvikling. Det tror jeg også er meget sjovere for den enkelte.”

SAM: Kortlægning af arbejdsmiljøprofessionelle i Danmark

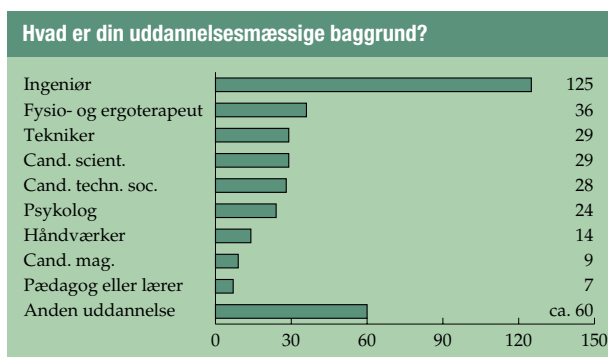
Selskab for Arbejdsmiljø (SAM) gennemførte i slutningen af 2010 en kortlægning af de arbejdsmiljøprofessionelle i Danmark. Formålet var at få et billede af, hvem de arbejdsmiljøprofessionelle er, hvilke arbejdsopgaver og arbejdsvilkår de har, og desuden at få et bedre grundlag for at styrke den arbejdsmiljøprofessionelle faglighed gennem mere målrettede uddannelses- og netværkstilbud.

Kortlægningen blev gennemført som en såkaldt ”viralt netbaseret enquete”, hvor de SAM-medlemmer, som havde oplyst anvendelige e-mail adresser, blev tilskrevet med henblik på dels at acceptere at deltage i kortlægningen og dels at videresende opfordringen til at deltage til andre arbejdsmiljøprofessionelle i deres faglige netværk.

Populationens uddannelsesmæssige sammensætning

Det lykkedes at få 367 til at deltage i kortlægningen, hvoraf ca. en tredjedel af deltagerne er ingeniører, og kun ca. en niendedel er cand. mag., psykolog eller pædagog.

Ser man på sammensætningen af de ca. 700 deltagere på arbejdsmiljøkonferencen er forholdet nærmest omvendt. Det ser således ud til at populationens repræsentativitet belastes af en vis bias. Formentlig fordi SAM er et fagteknisk selskab under Ingeniørforeningen i Danmark (IDA), og at validiteten af e-mailadresser derfor er størst blandt den del af SAM’s medlemmer, der er medlem af IDA.



Omkring en sjettedel af populationen har gennemført en længere efteruddannelse med den tekniske miljølederuddannelse (TML) på DTU som klar topscorer. Andre uddannelser er psykologisk specialistuddannelse, proceskonsulentuddannelse samt diverse lederuddannelser og masteruddannelser.

Næsten en tiendedel af deltagerne har overvejet at få certificeret deres kvalifikationer gennem SAM’s europæiske netværk af organisationer for arbejdsmiljøprofessionelle, ENSHPO, hvilket står noget i kontrast til, at færre end 5 danskere indtil nu er blevet certificeret af ENSHPO.

Arbejdssteder

Også fordelingen på arbejdssteder er næppe helt repræsentativ: Kun ca. en ottendedel af populationen arbejder i forsknings- eller undervisningsinstitutioner eller hos kontrol- og tilsynsmyndigheder og endnu færre i interesseorganisationer, BAR-sekretariater og lign.

En tredjedel arbejder i (eksterne) arbejdsmiljørådgivningsvirksomheder, medens resten fordeles sig nogenlunde ligeligt på offentlige og private virksomheder.

Der er således en klar underrepræsentation af medarbejdere fra Arbejdstilsynet og forsknings- og undervisningsinstitutioner og formentlig en overrepræsentation af medarbejdere fra arbejdsmiljørådgivere.

Dette kan hænge sammen med, at medlemskab af SAM er noget mere udbredt blandt arbejdsmiljøprofessionelle, der arbejder med rådgivning og arbejdsmiljøledelse, end blandt forskere på forsknings- og uddannelsesinstitutioner og tilsynsførende i Arbejdstilsynet.

Ligevægt mellem kvinder og mænd – men de er københavnere

Der er lige mange mænd og kvinder i populationen, og langt de fleste er født mellem 1950 og 1970, men relativt mange har alligevel først afsluttet deres arbejdsmiljøfaglige uddannelse indenfor de seneste 10 år.

Mere end halvdelen af populationen er fra hovedstadsregionen og kun meget få fra Region Nordjylland og Region Sjælland.

En særdeles erfaren faggruppe

En tredjedel af populationen har arbejdet professionelt med arbejdsmiljø i 3-10 år og kun 20 har arbejdet kortere end 3 år.

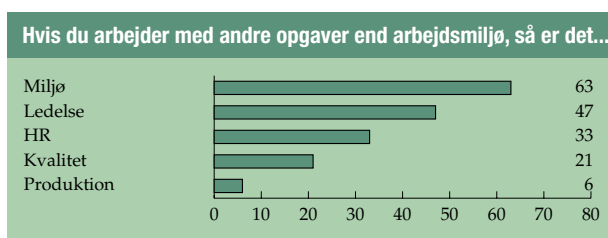
De resterende knap to tredjedele fordeler sig ligeligt mellem 11-20 år hhv. mere end 20 år: Det er således en meget stor del af deltagerne, der har mere end 20 års anciennitet.

Arbejdstid og andre opgaver

Tre ud af fem arbejder mindst 31 timer om ugen med arbejdsmiljø, én ud af fem arbejder mellem 10 og 30 timer og den sidste femtedel færre end 20 timer om ugen.

I den tid, de arbejdsmiljøprofessionelle ikke arbejder med arbejdsmiljø, er lidt over halvdelen beskæftiget med ledelses- og HR-opgaver, en tredjedel arbejder med miljøopgaver, medens resten – dvs. knap en sjettedel – arbejder med produktion og kvalitet.

Der er således tale om, at arbejdsmiljøarbejdet fylder meget i populationens arbejdsdag, og at dette arbejde normalt bliver kombineret på en meningsfyldt måde med andre opgaver, der har en naturlig relation til arbejdsmiljøet.

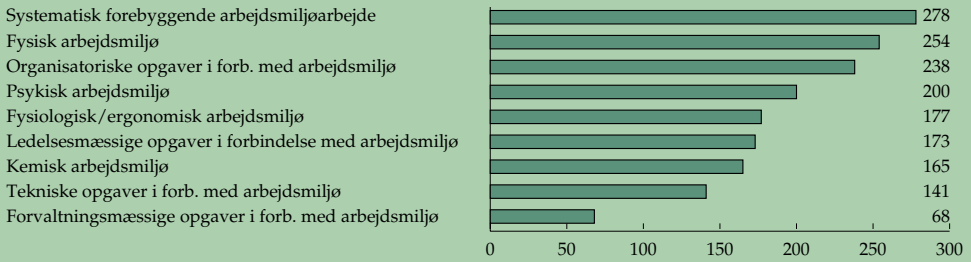


Hvad laver de arbejdsmiljøprofessionelle så?

Langt de fleste arbejder med en systematisk forebyggende arbejdsmiljøindsats, medens to tredjedele af populationen arbejder med fysisk arbejdsmiljø og næsten lige så mange med organisatoriske opgaver. Lidt færre arbejder med psykisk arbejdsmiljø, fysiologiske arbejdsmiljøforhold og kemisk arbejdsmiljø.

Stort set alle deltagerne arbejder med rådgivning og konsultation, og kun enkelte arbejder ikke med formidling og undervisning og med udviklingsarbejde.

Hvilke konkrete arbejdsmiljøområder beskæftiger du dig med?



Omkring en fjerdedel arbejder ikke med kontrol og tilsyn, udredning og forskning eller ledelsessystemer, hvilket formentlig skyldes den ringe deltagelse af medarbejdere fra forskningsinstitutioner og tilsynsmyndigheder.

Individuel behandling contra forebyggende arbejdsmiljøarbejde har altid været et varmt diskussionsemne i arbejdsmiljøprofessionelle kredse. Kortlægningen viser, at to tredjedel kun sjældent eller aldrig arbejder med individuel behandling.

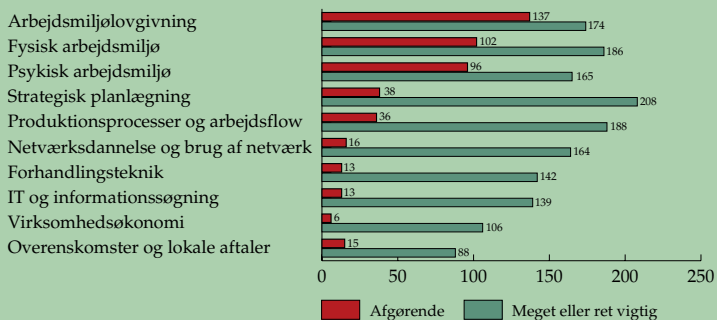
Det ser således ud til, at de arbejdsmiljøprofessionelle overvejende har spændende og udviklende opgaver med et meningsfyldt, forebyggende sigte, men at der også er en del mere administrative og organisatoriske opgaver, som de skal varetage.

Viden er nødvendig, men hvilken...

Deltagerne blev spurgt om, hvor vigtig viden om forskellige arbejdsmiljøområder er for deres arbejde.

Vigtigst finder populationen viden om arbejdsmiljølovgivning. Det er efterfulgt af viden om fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Også viden om strategisk planlægning og produktionsprocesser prioriteres højt. Til gengæld prioriteres viden om overenskomster og virksomhedsøkonomi helt i bunden!

Hvor vigtig er viden om disse arbejdsmiljøområder i dit arbejde?



Disse resultater er måske nok de mest overraskende i undersøgelsen, idet de viser, at selv om stort set hele den offentlige arbejdsmiljødebat drejer sig om stress og psykisk nedslidning, så er de klassiske arbejdsmiljøforhold stadig det, der fylder mest i det praktiske arbejdsmiljøarbejde.

Arbejds miljø, beskæftigelse og økonomi

Overraskende er det også, at netop nu, hvor virksomhedernes økonomiske og rekrutteringsmæssige situation og forhold som arbejdsmiljøets økonomiske og beskæftigelsesmæssige betydning er i centrum, så er det økonomi og arbejdsmarkedsaftaler, som de arbejdsmiljøprofessionelle oplever at have mindst brug for.

Det tyder på, at der også på virksomhedsniveau er behov for en langt bedre samtænkning af arbejdsmiljøindsatsen med den mere strategiske indsats, og ikke at man fortsat blot betragter arbejdsmiljøet som et spørgsmål om overholdelse af lovgivningen.

Sagt om arbejdsmiljøfagligheden:

- Er der sket en underminering af fagligheden – eller er der blot tale om andre fagligheder?
- Den arbejdsmarkedspolitiske ramme forsvinder, når arbejdsmiljø blot tolkes som et aspekt af miljø, klima og energi
- Der er mere flydende grænser, og ansvaret for arbejdsmiljøarbejdet bliver mindre klart
- Andre faggrupper arbejder nu med området, og andre konsulenter begynder at slå på arbejdsmiljøforbedringer
- Området er individualiseret: Du bestemmer selv dit eget arbejdsmiljø
- Mere papir og mindre engagement





Mette Ginnerup: Fagligheden udvikles igennem netværk

”I Orbicon Arbejdsmiljø er vi et hold med mange forskellige kompetencer. Men det, der er fælles, det er et værdisæt, der handler om at gøre en forskel for arbejdsmiljøet. Dertil kommer et fællesskab, der ligger i rollen som rådgiver. Altså: Det der handler om at kunne sælge, at se helheden i processen, og om at sætte sig ind i kundens behov. Det er selvfølgelig ikke arbejdsmiljøfaglighed som sådan, for det kan man jo også finde i andre rådgivningsbrancher. Men der, hvor fagligheden kommer ind, det er der, hvor man sørger for at udvikle og vedligeholde – blandt andet gennem netværk – sammen med andre arbejdsmiljørådgivere og -specialister.”



Mette Ginnerup er afdelingschef i Orbicon Arbejdsmiljø. Afdelingen arbejder bredt indenfor arbejdsmiljøfeltet med alt lige fra arbejdsmiljøledelse og sundhedsfremme til ergonomi og indeklima. I Orbicon gør man meget ud af, at der er mange forskellige kompetencer tilstede – og man fastholder det grundprincip, at man ikke skal kunne alt.

”Der er nogen, der er rigtigt skrappe til at samles om fagligheden. Fx eksisterer der indenfor akustik og støj et meget meget tæt netværk, og det er vigtigt, at det fungerer, for det giver både inspiration, nye kolleger og ordrer,” siger Mette Ginnerup. Hun er meget bevidst om, at der skal dannes netværk, for at fagligheden kan udvikle sig indenfor arbejdsmiljøområdet.

”Det er også vigtigt at lære sammen med kunden. Ofte er opgaverne jo så komplekse, at det vi troede, vi skulle ud for at løse, det viser sig at være noget ganske andet. Derfor er du i den grad nødt til at have nogle lytte- og forstå-kompetencer, som du gør brug af sammen med kunden. Der er også brug for nogle generelle kompetencer, så alle konsulenter kan tage ud til kunder. Vi skal alle kunne lytte og forstå, hvad opgaven egentlig handler om. Det kan så være, at man ikke selv skal løse den. Men det er også noget, som vi arbejder meget med. Især sker det, hvis man er meget defineret i sin egen faglighed, at der er en tendens til, at opgaven peger i retning af netop den type faglighed – og det er jo ikke det, som rådgivningen handler om. Den handler om at løse det konkrete problem, som kunden står med.”

Mette Ginnerup mener, at netop disse ting gør diskussionen om en ensartet arbejdsmiljøuddannelse til et meget stort dilemma. I Orbicon Arbejdsmiljø, hvor man altså satser meget på at kunne udnytte medarbejdernes meget forskelligartede kompetencer, har man valgt en anden systematik. Det er nu sådan, at afdelingen kortlægger medarbejdernes kompetencer:

”Vi gør det gennem scoringer, og det betyder ikke, at vi alle skal score ’fem’ på alle mulige forskellige discipliner, men vi er alle sammen nødt til at have en rådgivningskompetence, der ligger højt. Så kan det i øvrigt godt være, at man arbejder sig hen mod at score fem på et specialist-område. Nogen vil måske gerne arbejde generelt med fx ledelsessystemer, og det definerer de så måske som deres specialist-område. Men den generelle faglighed, som gælder for os alle, den løser vi lige nu ved netværksdannelse.”

Rikke Seim: Tværfagligheden er vores styrke

”Jeg tror, vi ser – og har set - en ganske naturlig udvikling af det arbejdsmiljøprofessionelle område. Derfor tror jeg heller ikke, at vi får en enkelt faglighed eller profession. Vi skal altså leve med, at have den her meget tværfaglige tilgang, og derfor er vi også fortsat og vedvarende nødt til at italesætte: Hvad er arbejdsmiljø, og hvad er arbejdsmiljøfaglighed. Og netop derfor skal vi bruge både de formelle netværk – og de mere uformelle – til at udvikle arbejdsmiljøforståelsen i Danmark.”

Rikke Seim er adjunkt på Institut for Planlægning, Innovation og Ledelse på DTU. Hun er tilknyttet som koordinator og underviser på TML-uddannelsen, som er en to-årig masteruddannelse i miljø- og arbejdsmiljøledelse. Uddannelsen startede i 1996, og der er indtil videre uddannet ca. 300 færdige kandidater.



”Den nye arbejdsmiljøprofessionelle er en person, som har en stor og bred arbejdsmiljøforståelse, og som samtidig er i stand til at aflæse en organisation og at finde alliancepartnere. Hun skal også kunne italesætte arbejdsmiljø, og hun skal kunne argumentere for forebyggelse. For at kunne alt det, skal man jo også kunne aflæse organisationen, og man skal kunne bringe alle de forskellige argumenter i spil.”

Når Rikke Seim spørger sine kandidater, hvad den vigtigste læring er, som de har taget med fra TML, så siger de, at de netop har fået en større organisatorisk forståelse, der gør dem bedre i stand til at få arbejdsmiljø- og miljøhensyn på dagsordenen i resten af organisationen.

”Nu har vi jo nok en tendens til, at se tilbage til BST-tiden. Den kultur, som der var dengang, var en meget normativ forståelse for arbejdsmiljøindsatsen. Altså: Vi vil arbejdsmiljø, fordi det er det ’gode’, og vi ’skal’ forbedre arbejdsmiljøet. Det er ikke ligefrem den virkelighed, som de arbejdsmiljøprofessionelle navigerer i nu. De skal i stedet navigere i organisationer, der er meget mere pragmatiske, og som jo ikke grundlæggende eksisterer for at skabe et godt arbejdsmiljø for deres medarbejdere. De eksisterer derimod for at skabe en profit, men i den proces er de naturligvis også interesserede i ikke at skade medarbejderne. Derfor skal de arbejdsmiljøprofessionelle også have forståelse for de mere pragmatiske - økonomiske - argumenter, og den forståelse skal de evne at bringe i spil i forhold til deres arbejdsmiljøfaglighed,” siger Rikke Seim.

Men selvom der er nogle bestemte kompetencer, som kendetegner den nye arbejdsmiljøprofessionelle, så mener Rikke Seim ikke, at der er tale om en udvikling imod en entydig arbejdsmiljøfaglighed: ”Nej, det tror jeg ikke. Vi bør erkende, at netop vores tværfaglighed er en væsentlig fordel. Det er simpelthen styrken ved det danske arbejdsmiljøsystem, at vi er så tværfaglige. Men vi skal også forstå, at det er på bekostning af en samlet profession, og dermed én samlet arbejdsmiljøforståelse. Der hvor jeg mener, arbejdsmiljøprofessionelle stadig har behov for udvikling er i forhold til den organisatoriske forståelse, så vi fremadrettet kan styrke koblingen af arbejdsmiljøarbejdet til ledelsesopgaverne i virksomhederne.

Klaus T. Nielsen: Marked og uddannelser passer bedre sammen nu

”Det vi har uddannet folk til hele tiden, det passer faktisk bedre til virkeligheden, end det nogensinde har gjort. Der er selvfølgelig stadig en række udfordringer, men grundlæggende er ideen om, at tænke i proces og konsulentroller jo én, der hele tiden har været nærværende i uddannelserne. Nu er det så også noget, som organisationerne efterspørger, hvor de i gamle dage i højere grad efterspurgte de mere snævre arbejdsmiljøfaglige komponenter.”

Klaus T. Nielsen er lektor ved Arbejdslivsstudier på Roskilde Universitet, RUC. Han er uddannet cand.techn.soc i 1987 og ph.d. i 2000. Klaus T. Nielsen beskæftiger sig indgående med arbejdsmiljøregulering og forandringer i arbejdslivet.



”Hvis man ser historisk på det, så kan man sagtens argumentere for, at systematisk kompetencedannelse omkring arbejdsmiljøindsatsen aldrig har været til stede. Der har grundlæggende været et institutionelt hul i hele perioden, og alligevel er det ikke fordi, jeg synes, at vi har haft et dårligt system. Tværtimod synes jeg faktisk, at det har været et velfungerende system. På en eller anden måde har vi jo fyldt det tilsyneladende hul ud med mange forskellige fagligheder, som så er gået ind og har dannet et fagligt felt, hvor de forskellige fagligheder har kunnet berige hinanden og yde en god indsats.”

Alligevel mener Klaus T. Nielsen, at det er vigtigt at sætte spørgsmålstejn ved, om udviklingen kan fortsætte. En af de udfordringer, som han kan se, er, at BST-systemet bidrog med en stor grad af netværksdannelse og socialisering:

”Det element er der ikke længere, og hvor er det så, at vi i dag forestiller os, at de her tværgående kvalifikationer skal etableres. Som jeg ser det, er der desuden den udfordring, at uddannelsesinstitutionerne næppe kan bære at uddanne inden for de mere specialiserede felter, fordi vi jo er underlagt en type af markedstænkning. Er der ikke studerende nok, der efterspørger den form for kompetencer, så tilbyder vi ikke den type uddannelser. Så jo, jeg har da en bekymring – måske sådan en slags lidt gammeldags og konservativ bekymring – om, at der er nogle kompetencer, som vi kommer til at mangle, men jeg har svært ved at se, hvor de skal dannes i dag.”

Hvis Klaus T. Nielsen ser på sine egne kandidater, så står de med en sådan udfordring i forhold til at kunne fungere som de arbejdsmiljøprofessionelle specialister, som virksomhederne til tider efterspørger.

”Men nu tror jeg egentlig ikke, at billedet er så entydigt: For godt nok uddanner vi ikke vores studerende til at være specialister eller til at have en egentlig arbejdsmiljøfaglighed. Derimod uddanner vi dem til at have en arbejdslivs-faglighed, der indeholder arbejdsmiljø-komponenter. Så altså: Vi uddanner generalister, og så håber – og tror – vi på, at der er andre, der kan hjælpe til med at uddanne dem videre i retning af arbejdsmiljøarbejdet. Men altså, det er jo ikke noget nyt. Sådan har det altid set ud her i Danmark. Og jeg tror sagtens, man kan stille spørgsmålstejn ved, om det også kun er specialister, som virksomhederne efterspørger, når de vil rekruttere arbejdsmiljøprofessionelle.

Ole H. Sørensen, seniorforsker, NFA:

”Jeg kan ikke umiddelbart se, at der lige nu skulle være mindre brug for arbejdsmiljøfaglighed end tidligere. Der er jo fx forholdsvis høje niveauer af stress, der er vold, mobning og chikane, og der er mange muskel-skelet problemer. Så der er ikke noget, der indikerer, at vi ikke har brug for arbejdsmiljøfaglighed.”

”Så jeg synes bestemt, at det er relevant, at tage diskussionen om, hvorvidt der mangler faglige diskussioner, professions-faglighed eller certificering. Simpelt hen fordi der stadig er arbejdsmiljøproblemer i alle mulige afskygninger og indenfor mange forskellige områder. Men diskussionen peger jo også på, at man skal være ganske forsigtig med at tro, at der findes én bestemt samlet faglighed, som man skal søge. Man kunne sagtens forestille sig, at det var noget, der blev lagt i en overbygningsuddannelse, som så kunne ligge ovenpå den dybe faglighed, som man kom med fra andre uddannelser. Det kunne godt skabe en højnelse af kvaliteten af arbejdsmiljøarbejdet. Og så er der måske nogle fora, der enten skulle skabes eller gen-tænkes. Her ser jeg SAM som et bidrag og Arbejdsmiljøkonferencen som et andet, men der kunne sagtens skabes andre fora, som kunne være med til at højne fagligheden. Jeg synes - kort sagt - at ideen om netværks-tankegang er god, og jeg synes, at ideen om at få udbygget de kanaler, der tillader forskere og praktikere at tale sammen, også er god.”

”Endelig, så synes jeg, at det er en god ide, at få snakket evidens. Man skal i hvert fald passe meget på den naturvidenskabelige eller lægefaglige evidens-tænkning, for den blive hurtigt meget, meget snæver. Så altså: Jeg synes, at evidens i arbejdsmiljørådgivningen er uhyre vigtig, for ellers er der ingen, der i sidste ende vil betale for rådgivning. Men jeg synes samtidig, at man skal passe på, hvor snæver evidens-tankegangen er: Tager man den helt snævre tankegang, så kan vi jo stort set ikke finde ud af noget-som-helst på organisatorisk niveau på et område så komplekst som arbejdsmiljøområdet.”

Lone Retoft, Direktør, IDA

”Innovation og faglighed er nødt til at spille godt sammen. Hvis innovationen står alene, kan alting hurtigt blive alt for let og luftigt. Får man derimod innovationen koblet med den faglighed, der ligger i vores produkter eller vores ydelser, så er det der, hvor de spændende ting begynder at foregå.”

”Som jeg ser det, er fremtidens ledelsesudfordring helt bestemt at få fagligheden og innovationen til at spille sammen. Det kræver gensidig respekt, og at der opsættes nogle solide rammer for dialog, så faglighed og innovation kan mødes og smelte sammen. Og det er faktisk lederens opgave, at få det til at ske.”

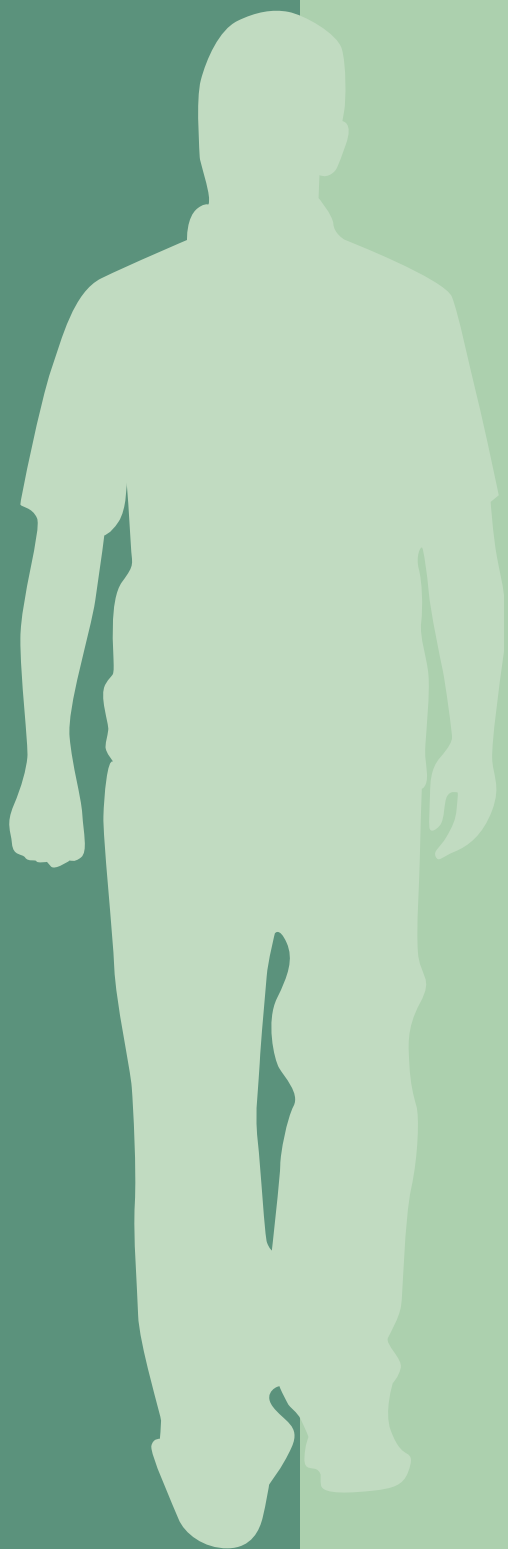
Og så er det vigtigt at huske, at innovation trives godt i miljøer, hvor der er højt til loftet og plads til den enkelte. Og det lyder måske meget simpelt, men det er det faktisk ikke. Der skal jo være plads til, at man kan lave nogle bommerter. Det må ikke være sådan, at der hersker en ’ingenfejlskultur’. Man må gerne lave nogle fejl – for derefter at kunne lave det rigtige. Desuden skal der altid være plads til, at den enkelte kan udvikle sig.”

Outro

Meningen med denne bog er ikke at drage konklusioner omkring arbejdsmiljøfaglighed eller at fastslå, om det er nødvendigt at etablere bestemte uddannelser, som skal understøtte arbejdsmiljøarbejdet. Bogen skulle derimod gerne give et indblik i de synspunkter, der præger debatten om faglighed og professions-tankegang på det arbejdsmiljøprofessionelle område – samt at give et overblik over det landskab, hvor de arbejdsmiljøprofessionelle i Danmark har deres virke.

Vi håber, at den viden og de tanker, der er samlet her, kan bruges til den videre refleksion over, hvor udviklingen i arbejdsmiljøarbejdet skal bevæge sig hen. Undersøgelsen af de arbejdsmiljøprofessionelle i Danmark kan være med til at give os en fornemmelse af vores faglige ståsted, og de mange og forskellige interviews kan forhåbentlig medvirke til en konstruktiv debat om vores fremtidige retning.





Denne bog giver et bud på, hvordan man kan tegne et øjebliksbillede af det arbejdsmiljøprofessionelle landskab i Danmark, og den forsøger samtidig at redegøre for nogle af de tanker, der kan komme til at præge udviklingen af det arbejdsmiljøprofessionelle område i de kommende år.

Redskaberne, der er taget i anvendelse, er dels en omfattende undersøgelse, som Selskab for Arbejdsmiljø (SAM) gennemførte blandt arbejdsmiljøprofessionelle i Danmark i slutningen af 2010, og dels er det en række bidrag fra oplægsholderne på en temadag om arbejdsmiljøfaglighed, som Selskab for Arbejdsmiljø og Arbejdsmiljørådgiverne inviterede til d. 6. september 2011.



ARBEJDSMILJØRÅDGIVERNE

