

Akademikernes arbejdsmiljøpolitikstrategi

Fra stress til trivsel i vidensarbejdet

1. Indledning

AC har fokus på arbejdsmiljøområdet, ikke blot for at forbedre vilkår og undgå stress og nedslidning af den enkelte, men også – og ikke mindst – fordi et godt psykisk arbejdsmiljø skaber øget produktivitet og innovation. Trivsel og et godt arbejdsmiljø er et væsentligt bidrag til vækst og udvikling i samfundet.

Mange akademikere har en høj jobtilfredshed med mange udfordringer og indflydelse, men der er også en bagside. Akademikerens arbejdsliv kan være præget af grænseløshed, selvledelse, dårlig ledelse, konkurrence og præstationskultur. Det kan skabe et dårligt psykisk arbejdsmiljø med stress, sygefravær, mobning og ubalance mellem arbejdsliv og privatliv.

Undersøgelser fra AC's medlemsorganisationer bekræfter, at problemer med stress og andre former for dårligt psykisk arbejdsmiljø er akademikernes dominerende arbejdsmiljøproblem, og at de forventer, at deres faglige organisationer gør deres til at løse problemerne på politisk niveau.

Men problemet er komplekst at håndtere. Selv om psykiske arbejdsmiljøproblemer rammer individuelt, er de i høj grad forankret i de kollektive rammebetingelser og i de holdninger og den adfærd, der definerer arbejdskulturen på den enkelte arbejdsplads.

AC repræsenterer både ledere og medarbejdere

Et godt arbejdsmiljø er en gevinst for både arbejdstager og arbejdsgiver. Det gælder om at nå til en fælles forståelse for de gensidige gevinster. AC-fællesskabet, der gennem sine medlemsorganisationer repræsenterer både ledere, medarbejdere og selvstændige, har en særlig mulighed for at presse på for at få og formidle mere viden om akademikeres arbejdsmiljøforhold og på den baggrund medvirke til selv at udvikle løsninger.

Fremfor at fokusere på, at det – som i industrisamfundet – drejer sig om at beskytte arbejdskraften, kan AC og AC's medlemsorganisationer måske medvirke til at få de enkelte arbejdspladser i dialog og få understøttet de faktorer, der kan bidrage til et bedre psykisk arbejdsmiljø.

2. AC's resultater i forhold til psykisk arbejdsmiljø - rådsstrukturen

Arbejds miljørådet

I de senere år har AC gennem en aktiv indsats i Arbejds miljørådet og diverse underudvalg og arbejdsgrupper under rådet, opnået adskillige landvindinger i forhold til en opprioritering af psykisk arbejdsmiljø. AC har derigennem opbygget en platform for øget indflydelse og bliver i stigende omfang inddraget i de strategiske trepartsdrøftelser på arbejdsmiljøområdet.

AC er, foruden i selve rådet, pt. repræsenteret i diverse underudvalg (§ 66-udvalget, 2020-implementeringsgruppen, Det Permanente Vejledningsudvalg, Overvågningsudvalget, Følgegruppen for social kapital, Initiativ 5, Arbejdsgruppen for børn, unge og nyansatte mv. Forebyggelsesfondens bestyrelse, branchearbejds miljørådene BAR FOKA, BAR U&F, BAR SOSU og BAR ST, Arbejds miljøforskningsfonden og NFA's bestyrelse.

For yderligere uddybning: se ArbejdsPolitikMiljøUdvalgets, AMPU, seneste redegørelse til ACs bestyrelse, oktober 2012.

Nøglen til at få adgang til de centrale beslutningsprocesser i Arbejds miljørådet vurderes fortsat at være, at AC kommer med i forretningsudvalget. AC har over for rådet og den nye formand, Lisbeth Lollike, gentagne gange præciseret AC's forventninger og interesser i f.t. rådets arbejde, herunder ønsket om at træde ind i forretningsudvalget. En forudsætning synes at være, at AC ikke lader sig repræsentere af en medlemsorganisation.

Fonden for Forebyggelse og fastholdelse

Fonden hedder nu Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse med vægt på en arbejdsmiljøpolitisk indsats omkring forebyggelse af nedslidning samt en arbejdsmarkedspolitisk indsats for at fremme fastholdelse af mennesker med nedsat arbejdsevne. Fondens fokus på psykisk arbejdsmiljø er nu blevet afgrænset til et snævert fokus på særlige brancher og jobgrupper og særlige problemstillinger inden for det psykiske arbejdsmiljø. Desværre på trods AC's årelange kamp for at få udvidet fondens hovedformål 4 (og dermed brugen af midlerne) om forebyggelse af stress og psykisk nedslidning samt udvidelse af målgrupperne til også at omfatte forebyggelse af dårligt psykisk arbejdsmiljø for akademikere.

Flere forskningsmidler til psykisk arbejdsmiljø

AC har gennem en aktiv indsats i Arbejds miljøforskningsfondens strategiske udvalg bidraget til en betydelig forøgelse i fordelingen af midler til forskningsprojekter om psykisk arbejdsmiljø og stress, herunder projekter med særlig relevans for vidensarbejdere.

3. Udfordringer på den arbejdsmiljø-politiske scene

Det er svært at forbedre rammerne for akademikernes psykiske arbejdsmiljø, fordi hele arbejdsmiljøsystemet – lovgivningen, tilsynsindsatsen, fastlæggelsen af nedslidningsparametre, prioriteringen af midler og ikke mindst den dominerende politiske diskurs – stadig afspejler det traditionelle industrisamfund, hvor fysiske arbejdsmiljøproblemer koncentrerer sig i særlige brancher, er i centrum.

Derudover har den økonomiske krise, regeringens genopretningspakker og finansieringen af de fremlagte reformer (tilbagebetaling, førtidspension, kontanthjælp, mv.) gjort indhug i de midler, der er til rådighed på arbejdsmiljøområdet. Det har skærpet konkurrencen mellem organisationerne. Dertil kommer den manglende politiske forståelse hos både organisationer og politikere for, at også akademikergruppen har psykiske arbejdsmiljøproblemer.

Bevillingen på Finansloven til arbejdsmiljøindsatsen hos arbejdsmarkedets parter (partsmidlerne) er som led i genopretningspakken fra 2010 beskåret med 50 mio. kr. (dvs. en halvering), hvilket har påvirket både BAR'erne, Arbejdsmiljøforskningsfonden og Videnscenter for Arbejdsmiljø (VFA). Dertil kommer den omtalte ændring af Forebyggelsesfonden. Det er langt vanskeligere at få anerkendt psykiske arbejdsskader end fysiske. Depression (som ofte opstår som konsekvens af længerevarende stress) er fx ikke på erhvervssygdomslisten.

4. Særlige udfordringer i forhold til akademiker-målgrupper

Unge og nyansatte akademikere

Det er cool at have travlt, men ikke cool at sige, at man ikke kan klare arbejdet. Dårligt arbejdsmiljø blandt unge akademikere er et tabu. Det gælder også, når chefen spørger, om man føler sig veltilpas i jobbet. "Selvfølgelig" opfattes som det taktisk korrekte svar som nyansat. Man kan ikke bare lige skifte arbejde. Det at starte på en ny arbejdsplads kan i mange tilfælde blot øge præstationspresset på én selv. Den høje ledighed blandt nyuddannede er med til at øge præstationspresset. Det er ofte også i denne periode, at nyuddannede stifter familie, hvilket kan udfordre work-life balancen.

For at styrke yngre og nyansatte akademikeres arbejdsmiljø ligger der en opgave for AC og AC-organisationerne i at italesætte, at rammevilkårene er under forandring med bl.a. større selvledelse, og mange organisatoriske forandringer. Netværk, mentorordninger og rådgivning af ledere er eksempler på initiativer, der kan medvirke til at skabe større viden og bevidsthed om det psykiske arbejdsmiljø hos yngre akademikere.

Ældre akademikere

Der er brug for de ældre medarbejdere og deres erfaring, så politikere og organisationer er forpligtiget til at arbejde for, at de bliver så længe

som muligt på arbejdsmarkedet. Desuden vil mange ældre akademikere ikke sættes i bås, fordi de er ældre, da ikke alle ældre har et problem med det psykiske arbejdsmiljø. På den anden side ændrer akademikernes tolerance over for arbejdsmiljøproblemer sig med alderen, både i takt med svagere fysik og større erfaring. Dette forhold kan dog være svært at italesætte og dermed tage hensyn til. Men det skal være legitimt at ville gå ned i charge og løn, selv om mange ældre måske pt. holder sig tilbage, fordi de frygter at blive de næste, som bliver fyret. Set med et samfundsmæssigt fokus, særlig i lyset af den stigende dimittendledighed, skal det også være i orden, hvis man ikke vil mere. Så der bliver plads til de unge.

For ældre og midaldrende akademikere bør AC og AC-organisationerne derfor både se positivt på, at mange ældre gerne vil blive længe på arbejdsmarkedet under rimelige vilkår, og samtidig have en vifte af seniorpolitiske instrumenter.

Da der generelt er for ringe viden om, hvorfor akademikere pludselig kan beslutte at holde op, foreslås det at belyse dette spørgsmål, f.eks. gennem en analyse/kvalitative interviews(fokusgrupper), kombineret med en koordineret oplysnings- og formidlingsindsats i egne og eksterne medier.

Det foreslås, at AMPU diskuterer og udfolder disse udfordringer med udgangspunkt i de forslag, der fremkom i de respektive workshops på AC's udviklingskonference i januar 2013 og med koblinger til 2020-strategiens initiativer om nyansatte samt koblingen mellem ældre og seniorpakker under Fonden til Fastholdelse og Forebyggelse.

5. Muligheder på den arbejdsmiljø-politiske scene

Men måske kan AC's muligheder for øget indflydelse og prioritering af AC-mærkesager på arbejdsmiljøområdet forbedres? Hvis der kommer gang i økonomien og begyndende vækst, vil "overskuddet" på arbejdspladserne blive større. Medarbejdere og ledere bliver måske mindre pressede og utrygge, når økonomisk fremgang skaber grobund for større dialog mellem ledelse og medarbejdere på arbejdspladserne og medarbejderne ikke i samme grad frygter at blive afskediget.

De nye regler om AMO-organisationen fra 2010 erstatter reglerne for den tidligere sikkerhedsorganisation og giver bedre mulighed for at op-prioritere indsatsen ift. psykisk arbejdsmiljø. Arbejdsmiljø skal desuden integreres i ledelsens strategiske beslutninger. Den nye organisering giver mulighed for en højere AC-repræsentation i arbejdsmiljøarbejdet. En diskussion på Koordinationsgruppens møde den 28.2.2013 viste dog, at næsten alle AC's medlemsorganisationer har en opgave med at formidle viden om den nye lovgivning til medlemmerne og arbejde for at forøge antallet af AC-repræsentanter.

6. To-benet strategi

AC arbejder på at skabe forståelse for, at akademikergruppen slås med psykiske arbejdsmiljøproblemer og på at få indflydelse på de politiske, økonomiske og lovgivningsmæssige rammer for arbejdsmiljøindsatsen. Psykisk nedslidning bør anerkendes i samme omfang som fysisk nedslidning for at sikre, at en akademiker, som er psykisk nedslidt, får samme ret til tidlig tilbagetrækning som den fysisk nedslidte slagteriarbejder, samtidig med at den forebyggende indsats mod dårligt psykisk arbejdsmiljø også rettes mod de højtuddannede vidensarbejdere. Ellers kan det blive svært for også akademikerne at opfylde det samfundsmæssige ønske om, at stadig flere skal arbejde til hen over 70-årsalderen og fortsat yde et vigtigt bidrag til samfundets vækst og udvikling.

Ud over AC-organisationernes helt nødvendige rådgivning af det enkelte medlem, er der derfor brug for (og forventning om), at

- AC fortsat, som indflydelsesrig med- og modpart til de øvrige hovedorganisationer i trepartssystemet, er med til at sætte AC-fingeraftryk på rammebetingelser og holdninger, ressourcer og definition af målgrupper, så den konkrete forebyggende arbejdsmiljøindsats også kan mærkes på akademikerens arbejdspladser.
- AC og AC's medlemsorganisationer samtidig, gennem en styrket kampagne- og formidlingsindsats, arbejder på at styrke den offentlige bevidsthed om, at akademikergruppens psykiske arbejdsmiljøproblemer anerkendes, forbygges og løses på lige fod med andre grupper.
- AC og AC's medlemsorganisationer aktivt medvirker til at italesætte, at arbejdsmiljøproblemer skal løses i fællesskab på arbejdspladserne.

AC og AC's medlemsorganisationers indsats bør således både rette sig mod centrale politisk rettede indsatsområder (herunder Folketing, deltagelse i råd og nævn mv.) og mod decentrale arbejdspladsrettede initiativer (facilitering af dialog mellem ledelse og medarbejdere, formidling af viden og værktøjer).

7. Strategiske pejlemærker

Et godt arbejdsmiljø er en rigtig fornuftig investering. Det bidrager til vækst og udvikling i samfundet og for den enkelte. Det skabes i et samspil mellem politiske og økonomiske rammevilkår på den ene side og den fælles indsats mellem ledere og medarbejdere ude på den enkelte arbejdsplads. AC og AC's medlemsorganisationer skal påvirke rammevilkårene ved at forsøge at skubbe til politikernes tankegang og den fremherskende retorik på området og samtidig spille ind med ny viden og dokumentation uden at forfalde til en offerdiskurs.

Det er vigtigt at have fokus på de positive faktorer, der skaber trivsel og samtidig have fokus på at forebygge de negative faktorer. Og det skal være tydeligt for medlemmerne, hvad deres organisation kan gøre for dem, hvis de får et problem med det psykiske arbejdsmiljø. AC's indsats på arbejdsmiljøområdet har hidtil taget udgangspunkt i disse strategiske pejlemærker:

1. Fremtidens arbejdsmiljøindsats skal afspejle, at fremtidens arbejdsmarked er videnstungt

Fremtidens arbejdsmiljøproblemer kommer i stigende grad til at handle om videns- og servicesektorens udfordringer i form af grænseløst arbejde, balanceudfordringer og stress. Det er væsentligt, at lovgivningen og arbejdsmiljøindsatsen fremadrettet afspejler dette.

2. Psykisk og fysisk arbejdsmiljø skal behandles jævnbyrdigt

AC skal arbejde for, at fysiske og psykiske faktorer bliver behandlet og prioriteret jævnbyrdigt i alle de sammenhænge, hvor AC indgår i dialog med myndigheder, organisationer, politikere, forskere, og andre arbejdsmiljøaktører.

3. AC skal være synlig på den arbejdsmiljøpolitiske scene i forhold til både medlemsorganisationer og politiske beslutningstagere. Hvis arbejdsmiljøindsatsen skal omsættes til øget politisk indflydelse (og dermed forbedringer) og til øget medlemstilfredshed og medlemsfastholdelse er det nødvendigt, at den politiske interessevaretagelse understøttes af en koordineret kommunikations- og presseindsats i AC og i AC's medlemsorganisationer. AC's viden, holdninger og konkrete resultater skal være kendte for de relevante aktører/beslutningstagere.

4. Arbejdsmiljøindsatsen skal være synlig på AC'ernes arbejdspladser

Hvis forebyggelse af dårligt psykisk arbejdsmiljø prioriteres højere og tilføres flere midler, vil det kunne mærkes konkret ude på de enkelte arbejdspladser, hvor akademikerne er beskæftiget. F.eks flere tilsyn, flere rådgivningsbesøg, flere relevante vejledninger og værktøjer fra fx BAR'erne, forebyggelsesprojekter finansieret af Forebyggelsesfonden mv. Desuden kan AC's medlemsorganisationer iværksætte en styrket informations- og formidlingsindsats.

5. AC'ernes arbejdsmiljøudfordringer skal være synlige i det nationale forsknings- og vidensgrundlag

De nuværende risikoparametre til at identificere dårligt arbejdsmiljø og nedslidningstruede er afgørende for prioritering af midler til såvel den forebyggende indsats som den risikobaserede tilsynsindsats. Samtidig påvirker risikoparametrene den politiske dagsorden og prioritering i forhold til tilbagetrækning, førtidspension mv. Det er derfor helt afgørende, at der forskes i og udvikles nogle mere nuancerede parametre, som også kan fange videns- og servicesamfundets nedslidningstruede jobgrupper, så akademikere, der er truet af psykisk nedslidning, får samme adgang til midler som andre nedslidningstruede lønmodtagergrupper.

6. De virkemidler, der skal sikre et bæredygtigt arbejdsmiljø, skal baseres på både dialog/samarbejde og kontrol/tilsyn

Der har de senere år været en forskydning i de politiske udmeldinger og i lovgivningen fra tilsyn og kontrol over mod en mere dialog- og samarbejdsbaseret tilgang til arbejdsmiljøindsatsen. AC kan med fordel understøtte dialog- og samarbejdstilgangen via fokus på AMO, APV-processen osv., men det er samtidig nødvendigt at arbejde for en fastholdelse og styrkelse af tilsynskapaciteten og frekvensen i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

Det ArbejdsMiljøPolitiske Udvalg, AMPU, bør drøfte om disse pejlemærker skal revideres eller suppleres i den kommende periode.

8. Prioriterede indsatsområder 2013-14

På baggrund af den to-benede strategi og ovenstående pejlemærker er her en række skitserede *forslag* til prioriterede indsatsområder, som AMPU kan prioritere og udfolde i de kommende to år.

a. Politiske rettede indsatsområder

ArbejdsMiljørådet: AC skal fortsat arbejde for at

- blive medlem af ArbejdsMiljørådets forretningsudvalg,
- bidrage til at implementere initiativ 5 (psykisk arbejdsmiljø) i 2020-regeringsstrategien,
- have fokus på integration af arbejdsmiljø på relevante videregående uddannelser og på at
- få nyansatte akademikere inkluderet i implementeringen af initiativ 12 om forebyggende arbejdsmiljøindsats i forhold til unge og nyansatte (LO og DA ønsker fokus på børn og unge, hvor aldersgrænsen er 24 år og dermed ekskluderer langt de fleste akademikere).

BAR'erne: AC skal, i samarbejde med medlemsorganisationerne, yde en øget indsats for at få AC-relevant materiale fra BAR'erne formidlet til medlemmerne/arbejdspladserne.

Forebyggelsesfonden: Da de samlede midler til forebyggelse desværre bliver mindre, vil AC's indsats fremover blive at sikre, at midlerne til mindre nedslidning og større arbejdskraftudbud også kommer de små grupper, som forventes at udgøre fremtidens nedslidningstruede, til gode. En opgave vil være at få en aktiv rolle i det planlagte udviklingsarbejde om datagrundlaget.

ArbejdsMiljøforskningsfonden: Opnå øget allokering af midler til forskning i psykisk arbejdsmiljø i fastsættelse af fordelingsnøglen i de fondens strategi- og handlingsplaner. Arbejde for midler til forskningsprojekter, som adresserer videnssamfundets udfordringer og/eller problemstillinger på typiske AC-arbejdspladser.

Dialog med potentielle alliancepartnere: Opbygning af strategiske alliancer gennem løbende dialog med fx HK og FTF, som på en lang række områder oplever samme udfordringer i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

Dialog med NFA og andre relevante eksperter/ressourcepersoner: Påvirkning af udviklingsarbejdet i forhold til nedslidningsparametre/datagrundlag

b. Arbejdspladsrettede indsatsområder

Fælles AC-arbejdsmiljøundersøgelse i 2014: Det blev på sidste møde i AMPU (den 21.2.2013) foreslået, at AC og AC's medlemsorganisationer gennemfører en fælles arbejdsmiljøundersøgelse allerede i 2014, bl.a. fordi der i forbindelse med OK-forhandlingerne er afsat midler på det offentlige forhandlingsområde til en indsats for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, og fordi der på det statslige område desuden er afsat 4 mio. til et stort partsprojekt om social kapital. På den baggrund vil det være formålstjenligt, hvis AC og AC's medlemsorganisationer kan tilvejebringe et opdateret vidensgrundlag i den kommende overenskomstperiode. (Se vedlagte notat om en fælles AC-arbejdsmiljøundersøgelse).

Bedre dialog mellem ledere og medarbejdere - Social kapital: AC-organisationerne skal medvirke til, at arbejdspladserne kan bedre dialogen mellem ledere og medarbejdere, f.eks. ved at afholde fælles møder, og ved at organisationerne faciliterer dialogen. Tilsvarende kan man sende ledere og medarbejdere på kursus sammen, hvilket flere AC-organisationer har gode erfaringer med.

Projekter om at styrke den sociale kapital (tillid, retfærdighed og samarbejde med udgangspunkt i kerneopgaven), kan være en del af vejen til at fremme dialogen og styrke produktiviteten, det psykiske arbejdsmiljø og arbejdsglæden. Social kapital i sig selv løser ikke konflikter, men peger på opmærksomhedspunkter for at kunne løse kerneopgaven bedre.

OK 2013: Der er aftalt et stort partsprojekt mellem CFU og Moderniseringsstyrelsen om social kapital på statens arbejdspladser samt en række tiltag på det kommunale og regionale område.

Formidling af viden og værktøjer:

a. Indhold/udfordringer i AC-organisationernes TR-kurser i psykisk arbejdsmiljø: Hvilke emner er pt. mest relevante? Hvordan kan planlæggerne i AC og medlemsorganisationerne finde den rette kombination af teoretisk viden og værktøjer til at løse konflikter? To ting, som mange TR'ere efterlyser.

b. Styrkelse af arbejdsmiljørepræsentanterne: Hvordan skabes et bedre samarbejde mellem TR og arbejdsmiljørepræsentanterne på arbejdspladsen, efter at samarbejdsudvalgene er blevet til MED-udvalg? Hvor-

dan bliver organisationerne bedre til at integrere de to roller? En mulighed kunne være at udvikle og udbyde en fælles efteruddannelse af TR'er/AMR'er i psykisk arbejdsmiljø.

c. Arbejdsmiljø som en del af lederuddannelserne: Hvordan kan AC-organisationerne gøre mere ud af at rådgive og aktivere lederne? F.eks. med gode tips til akademikerledelse. Da ledelsen er afgørende for indsatsen imod dårligt psykisk arbejdsmiljø, er det nødvendigt at styrke lederes kendskab til at forebygge og håndtere udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø – med både viden og værktøjer. Derfor kan AC arbejde for, at psykisk arbejdsmiljø indgår som obligatorisk modul i de lederuddannelser, der udbydes på grundlag af bekendtgørelser fra Uddannelsesministeriet, herunder længerevarende lederuddannelser på diplom- og masterniveau.

d. Større viden om Videnscenter for Arbejdsmiljø: Skal AC iværksætte en indsats for at opfordre AC's organisationer, herunder i særlig grad tillidsrepræsentanter, til at bruge centret og de værktøjer, der tilbydes, inspiration og hjælp i det daglige deres arbejde.

e. Undervisning i arbejdsmiljø i universitetsuddannelserne: Hvordan?

f. Øget presse-, kommunikations- og formidlingsindsats:

Udvikling af AC's hjemmeside, f.eks. temasider.

Løbende formidling af holdninger og resultater gennem egne og eksterne medier.

Øget fokus på arbejdsmiljø i AC's presseklip.

Formidling af central information, vejledninger, redskaber mv. til AC's medlemsorganisationer.