



DET TALTE ORD GÆLDER

Jeg vil gerne fra Arbejdstilsynets side byde velkommen til denne konference, hvor vi vil sætte fokus på det psykiske arbejdsmiljø og mulighederne for at gøre noget ved det ude på arbejdspladserne.

Som myndighed har vi ansvaret for at føre tilsyn med arbejdsmiljøet på de danske arbejdspladser.

Ud over tilsynet arbejder vi også med at forberede lovforslag og udarbejde strategiske oplæg om arbejdsmiljøet i Danmark.



Støtte til udviklingsprojekter

Finansloven for 2001:

- 15 mio. kroner til forsøg på arbejdspladserne

(interventionsprojekter)



Når vi har arrangeret konferencen i dag, så skyldes det en af de opgaver, vi ikke så ofte får lov til at stå for - nemlig at dele støttekroner ud til spændende udviklingsprojekter på arbejdspladserne.

Som I kunne se i konferenceprogrammet, blev der i finansloven for 2001 afsat 15 mio. kroner til at få flere praktiske erfaringer fra danske arbejdspladser med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø og nedbringe sygefraværet.

Da vi indkaldte ansøgninger til puljen, viste der sig en meget stor interesse for at gøre noget ved det psykiske arbejdsmiljø. Vi fik i alt 153 spændende ansøgninger fra private virksomheder og offentlige arbejdspladser indenfor mange forskellige brancher.

Heraf fik i alt 20 projekter støtte i perioden fra 2002 til i år.

 Erfaringerne fra projekterne

Evaluering:

- Det enkelte projekt
- Tværgående analyse



Hvad har de 20 projekter så har lært os?

AT har fået gennemført en evaluering på tværs af de 20 projekter. Her har vi både fået beskrevet og vurderet resultaterne i det enkelte projekt og lavet en tværgående analyse af resultaterne.

Jeg vil trække hovedlinjerne på tværs af projekterne frem nu, mens I vil høre om de enkelte projekters erfaringer på eftermiddagens workshops.

 Resultater:
Sygefravær

Gennemsnitlig reduktion
af sygefraværet:

- Ca. 2 dage pr. ansat
om året
- Svarer til en reduktion
på 12-15%!



Jeg vil starte med at give et overblik over projekternes resultater.

Alle projekterne har haft målsætninger om et bedre psykisk arbejdsmiljø og et reduceret sygefravær, så lad os starte dér:

Generelt er sygefraværet blevet reduceret betydeligt på de arbejdspladser, der har medvirket i projekterne. I gennemsnit er fraværet reduceret med 12-15% og der er eksempler på reduktioner på helt op til 60%!

 Resultater:
Psykisk arbejdsmiljø

Med AMI's mellemlange spørgeskema kan man blandt andet kortlægge:

- Krav i arbejdet
- Forudsigelighed
- Indflydelse
- Social støtte
- Mening i arbejdet



Alle projekterne har gennemført en spørgeskemaundersøgelse om det psykiske arbejdsmiljø blandt medarbejderne og lederne på de arbejdspladser, der har været med.

De fleste har både målt "temperaturen" før og efter for at få et billede af projektets betydning. Generelt er det lykkedes for projekterne at tage fat om de dele af det psykiske arbejdsmiljø, der har haft mest betydning på den enkelte arbejdsplads.

En stor del af projekternes medarbejdere, mellemledere og projektledere har oplevet ret markante forbedringer i det psykiske arbejdsmiljø på grund af projekterne.

Omkring halvdelen af projekterne har valgt at bruge Arbejdsmiljøinstituttets mellemlange spørgeskema til at kortlægge det psykiske arbejdsmiljø, og med dette skema får virksomheden et billede af det psykiske arbejdsmiljø opdelt på 26 dimensioner.

For halvdelen af disse projekter kan der dokumenteres klare forbedringer i det psykiske arbejdsmiljø, når man kigger på alle 26 dimensioner samlet set.

For den anden halvdel er der ikke klare forbedringer på alle dimensioner. Men det viser sig heldigvis mange steder, at der er opnået gode resultater netop på de områder, hvor medarbejderne oplevede de største belastninger i det psykiske arbejdsmiljø.

 Resultater:
Andre vigtige forbedringer

- Øget innovation og forandringsparathed
- Produktivetsforbedringer
- Bedre kvalitet
- Øget kundetilfredshed
- Mindsket personalegennemstrømning



Evalueringen har også bekræftet den viden, vi allerede har om, at forbedringer af det psykiske arbejdsmiljø har stor betydning for virksomhedens evne til løbende at forbedre sig og fastholde sine kvalificerede medarbejdere.

Jeg kan med tilfredshed fortælle, at mange af arbejdspladserne er blevet mere innovative og har opnået en større forandringsparathed:

- Rigtig mange steder er der opnået produktivetsforbedringer og bedre kvalitet gennem gode idéer fra de ansatte
- og nogle steder har der med succes været arbejdet på at øge kundernes tilfredshed.

Alt i alt har indsatsen haft mange former for positive resultater, og i mange projekter er personalegennemstrømningen blevet markant mindre i perioden.

 Resultater:
Kan det så betale sig?

Ja! Tilbagebetalingstid:

- Ca. 3 år
- Hvis virksomheden ikke havde fået støtte
- Ekskl. andre fordele end mindre fravær



På det helt overordnede spørgsmål om hvorvidt det kan betale sig at gøre en særlig indsats for det psykiske arbejdsmiljø er det glædelige svar: Ja!

Hvis man alene holder reduktionen i sygefraværet op mod hvad projekterne har kostet, så har tilbagebetalingstiden i snit været på 3 år! Og det gælder vel at mærke hvis arbejdspladsen selv havde betalt de op til 50 procent af udgifterne, som de har fået i støtte.

Så der er gode argumenter - også på bundlinjen - for at gå i gang - ikke mindst hvis man regner alle de andre fordele end reduktionen i fraværet med.

 Erfaringer:
Metoder og processer

Krav:

- Medarbejder-
inddragelse
- Lederudvikling
- Måling af
psykisk arbejdsmiljø



I forbindelse med ansøgningerne til puljen opstillede vi fra Arbejdstilsynets side nogle krav til projekterne. Det drejede sig især om, at projekterne:

- Skulle udvikle og afprøve metoder til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø
- De skulle også sikre en betydelig inddragelse af medarbejderne, lederne og mellemlederne i forløbet
- Projekterne skulle desuden klæde lederne på, så de i større omfang kunne medvirke til at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø
- Endelig skulle det psykiske arbejdsmiljø og sygefraværet måles før og efter projektet.

Evalueringen viser, at det har været nogle gode og vigtige krav, der har bidraget til at få projekterne til at hænge sammen ude på arbejdspladserne.

 Erfaringer:
APV, fravær og psykisk arbejdsmiljø

APV-proces:

- Meget forskellig sammenhæng med den almindelige APV
- Anbefaling: Tæt kobling

www.BEDREarbejde.dk



Det var også et krav, at der skulle gennemføres en APV-proces i forbindelse med projekterne.

Denne opgave er blevet løst meget forskelligt rundt omkring, og det har været vidt forskelligt om projekterne er blevet kædet sammen med den arbejdspladsvurdering, som virksomheden i forvejen havde for det fysiske arbejdsmiljø.

Evalueringen anbefaler, at man i fremtidige projekter om psykisk arbejdsmiljø og sygefravær sørger for at skabe en tæt kobling til den APV, som virksomheden i forvejen har. Det hænger i øvrigt godt sammen med, at vi fra Arbejdstilsynets side nu stiller krav om, at arbejdsmiljørelateret sygefravær skal tages med i virksomhedens arbejdspladsvurdering.

Jeg vil ikke trætte jer med de mange og mere specifikke erfaringer fra projekterne, for det vil de selv fortælle om i eftermiddag.

Desuden vil I og andre kunne læse evaluingsrapporten på et nyt indbydende website, der åbnede hér til morgen. Men det vil I høre mere om senere.

 Erfaringer:
Problemforståelse og rammer

Rammebetingelser
er f.eks.:

- Marked og konkurrence
- Arbejdsmarked
- Teknologi
- Besparelser
- Offentlig regler
- Krav fra kunder og brugere



En sidste kommentar om projekterne vil jeg dog komme med:

Den handler om, at arbejdspladsen og det psykiske arbejdsmiljø jo ikke befinder sig i et tomrum, hvor alle muligheder er åbne.

I mange af projekterne har de såkaldte rammebetingelser vist sig at have betydning for, hvor langt man kunne komme med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

I alle projekterne er der blevet fundet frem til forandringer, der har kunnet lade sig gøre i praksis.

Men mange projekter er også stødt mod en mur - især når de har oplevet, at rammebetingelserne undervejs i projektet er blevet sværere at fungere indenfor.

Evalueringen påpeger, at det er vigtigt for virksomhederne at huske disse betingelser i omverdenen.

 Rammebetingelserne:
Nordby og Rørkjær Skole

Risiko ved manglende fokus:	Muligheder ved fokus:
<ul style="list-style-type: none">• Opleve utilstrækkelighed ved egen indsats	<ul style="list-style-type: none">• Fælles forståelse og strategier for situationen



Én af grundene til at gøre dette er, at kravene fra omverdenen kan få den enkelte ansatte til at opleve sin egen indsats som utilstrækkelig.

På de to skoler, der har været med, har både nye regler og ændrede krav fra forældrene fået mange lærere til at opleve en utilstrækkelighed.

- I løbet af projektet er disse rammebetingelser blevet til fælles erkendelser blandt kollegerne - og dermed er oplevelsen af, at "det er mig, den er gal med" blevet mindre.
- Samtidig er der opstået fælles diskussioner om, hvordan skolerne kan håndtere de nye krav fremover.

Alt i alt har det haft positiv betydning at inddrage omverdensbetingelserne i problemforståelsen på arbejdspladsen.

Derfor vil dette tema også blive taget op i nogle af eftermiddagens workshops.



Som nævnt viser projekternes erfaringer, at man faktisk kan nå et godt stykke på arbejdspladsniveau indenfor de givne rammebetingelser.

Samtidig med, at de 20 projekter har været i gang, har beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen bedt om at få udarbejdet en rapport om arbejdsmiljøproblemerne i de næste fem år.

Idéen har været at få et solidt fagligt grundlag for at prioritere arbejdsmiljøindsatsen frem til år 2010.

 Rapporten:
"Fremtidens arbejdsmiljø"

Bag rapporten:

- Arbejdstilsynet
- Arbejdsmiljøinstituttet
- Arbejdsskadestyrelsen

Indhold:

- Tendenser på arbejdsmarkedet
- Erfaringer med hidtidig indsats



Vi har fra Arbejdstilsynets side arbejdet sammen med Arbejdsmiljøinstituttet og Arbejdsskadestyrelsen om rapporten.

Den handler om:

- tendenserne på fremtidens arbejdsmarked
- erfaringerne med den hidtidige indsats fra myndighedernes side

I rapporten påpeger vi, at udviklingen i rammebetingelserne i de kommende år vil lægge et større pres på det psykiske arbejdsmiljø på mange danske arbejdspladser.

Et eksempel på dette er, at vi forventer en øget konkurrence som følge af globaliseringen - og det vil kunne føre til krav om øget tempo og stadig større udviklingsparathed på arbejdspladserne.

En af de vigtige konklusioner i rapporten er derfor, at det psykiske arbejdsmiljø vil få en endnu mere betydningsfuld rolle i fremtiden.

 Fremtidens arbejdsmiljø:
Fire prioriterede områder

Arbejdsmiljørådet:

- Arbejdsulykker
- Støj
- Psykisk arbejdsmiljø
- Muskel- og skeletbesvær



Arbejdsmiljørådet har bl.a. ud fra rapporten udpeget fire særligt prioriterede områder indtil 2010.

Rådet har i tråd med Arbejdstilsynets rapport valgt det psykiske arbejdsmiljø som ét af de områder, der vil få stadigt større betydning - og hvor der er brug for en særlig indsats fra vores side og fra arbejdsmarkedets parter.

 Særlig indsats:
Arbejds miljøvejvisere

Giver:

- Konkrete vejledninger til sikkerhedsfolk i 48 brancher
- En rettesnor for AT's tilsynsførende

Nu mere fokus på psykisk arbejdsmiljø



I de senere år har vi i Arbejdstilsynet udgivet vejvisere for 48 forskellige brancher.

Her kan virksomhederne:

- få råd om de væsentligste problemer i den enkelte branche
- og samtidig bruger vores tilsynsførende vejviseren, når de kommer på screeningsbesøg på den enkelte virksomhed.

I rapporten om fremtidens arbejdsmiljø lægger vi op til, at de psykiske belastninger - og mulighederne for at gøre noget ved dem - skal fylde mere i vejviserne i de kommende år.

 Særlig indsats:
Ny viden

Forskningsprojekter om:

- grænseløst arbejde, stress, udbrændthed og mobning

Projekt om:

- metoder i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø i Arbejdspladsvurdering



I de kommende år vil vi også få mere viden om det psykiske arbejdsmiljø og om hvordan man forbedrer det.

For eksempel er der i Arbejds miljøforskningsfonden afsat 20 mio. kr. til forskningsprojekter om psykisk arbejdsmiljø over de kommende tre år. Forskningsfonden har netop udvalgt fire projekter, som bl.a. kommer til at handle om det grænseløse arbejde, stress, udbrændthed og mobning.

Arbejdstilsynet har også netop udbudt et interventionsforskningsprojekt, der skal undersøge og udvikle de praktiske interventionsmetoder i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø i forbindelse med Arbejdspladsvurdering. Der er afsat knap 5 mio. kr. til dette projekt.

Fra Arbejdstilsynets side vil vi medvirke til at både disse forskningsaktiviteter og de mange konkrete erfaringer fra de 20 projekter bliver omsat til nye praktiske metoder, som virksomhederne kan bruge til at følge op på problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

 Særlig indsats:
Tværgående samarbejde

Eksempler:

- Arbejde og familieliv
- Arbejdsmiljøhensyn ved udbud



Rapporten om fremtidens arbejdsmiljø lægger også op til et bredt og tværgående samarbejde mellem ministerierne om psykisk arbejdsmiljø.

Det kan f.eks. handle om et tema som sammenhængen mellem arbejdslivet og familielivet. På det område bliver vilkårene for den enkelte lønmodtager i høj grad påvirket af beslutninger i andre ministerier og hos kommunerne.

Det kunne også være oplagt at sørge for, at de mennesker, som står for offentlige udbud af service- og tjenesteydelser, fremover får lettere ved at tænke hensyn til arbejdsmiljøet mere ind som en parameter i udbudsmaterialerne.



Idéen med dagens program

Inspiration til:

- Konkrete redskaber og metoder
- At se det psykiske arbejdsmiljø i et bredere perspektiv



Idéen i dagens program er på samme måde, at I både skal få inspiration til:

- konkrete redskaber og metoder, der kan forbedre det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne
- og til at se vilkårene for udvikling af det psykiske arbejdsmiljø i et bredere perspektiv

Jeg håber og tror, at konferencen vil give både jer og os fra Arbejdstilsynet en indsigt i de mange erfaringer, som de projekter har høstet i de sidste tre år..