



Et godt arbejdsmiljø

– et spørgsmål om struktur, vilje eller normeringer?

Politisk ansvarlig

Inger Bolwinkel

Tekst

Jørgen Møller Christiansen, Hans Jørgen Limborg
og Inger-Marie Wiegman, CASA

Redaktion

Charlotte Bredal, Erik Nygaard

Grafisk tilrettelæggelse/layout

GraFOA Joe Anderson og Maja Honoré

Forsidefoto

Henrik Sørensen

Illustrationer

Jens Voxtrup Petersen

Tryk

FOAs trykkeri

Oplag

750 eksemplarer
September 2004

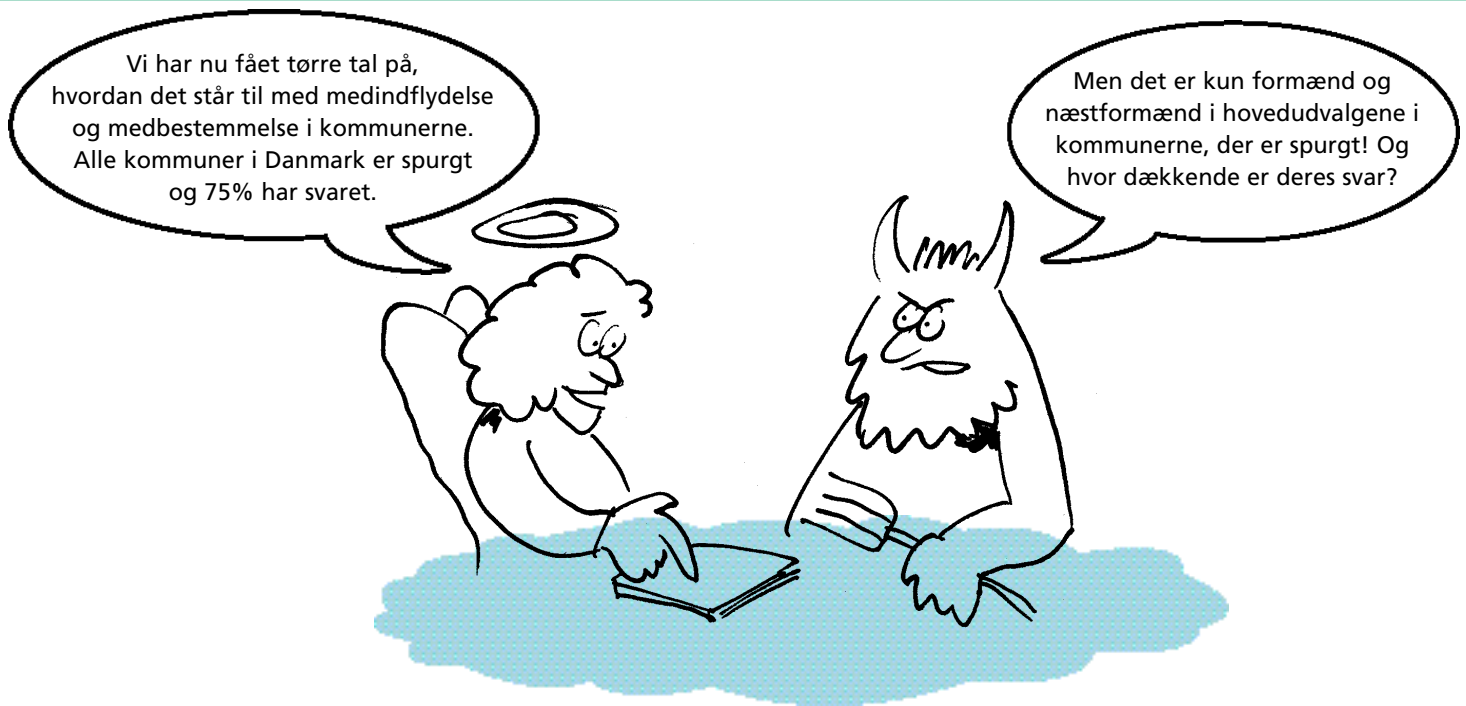
ISBN:

87-90418-34-4

FOA KONGRES 2004

faglighed og tryghed

Debatoplægget Et godt arbejdsmiljø – et spørgsmål om struktur, vilje eller normeringer? udgives i forbindelse med FOAs 3. ordinære kongres 4. – 8. oktober 2004.



Hvad sker der MED arbejdsmiljøet i kommunerne?

Et godt arbejdsmiljø afhænger af mange forhold. I dette debatoplæg sætter vi først fokus på indholdet i arbejdsmiljøarbejdet i kommunerne – ikke mindst på den hastigt voksende interesse for psykisk arbejdsmiljø. Dernæst rejses en diskussion om, hvordan tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter fordeler opgaven, og hvad

MED-strukturen betyder for arbejdet. Endelig ser vi på, hvordan arbejdsmiljø prioriteres og hvorfor – eller hvorfor ikke.

Nedskæringer og omstruktureringer fylder meget i oplevelsen af arbejdsmiljøet i kommunerne. Det fylder til gengæld ikke særlig meget i MED-udvalgene – i hvert fald ikke ud fra et arbejdsmiljøperspektiv.

Den sidste del af debatoplægget bygger derfor på den viden om omstillinger og nedskæringers betydning for arbejdsmiljøet, som findes i andre undersøgelser og forskningsrapporter.

Alle er enige om, at et godt arbejdsmiljø er vigtigt både for medarbejderne, og for at kommunerne kan levere en god service. Muligheden for at sikre et bedre arbejdsmiljø var da også en del af begrundelsen for at indgå rammeaftalen om MED i 1996.

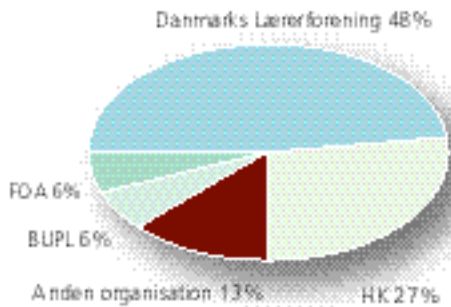
MED

I dag har 157 kommuner og 12 amter en MED-aftale. MED er netop blevet evalueret for Kommunernes Landsforening, Københavns Kommune og KTO. Forskergruppen FAOS har gennemført evalueringen. »På vej mod medbestemmelse – en tværgående analyse af samarbejdet i kommunerne i Danmark« er titlen på hovedrapporten.

Undersøgelsen findes på:

www.personaleweb.dk

MED og SU-systemet i kommunerne: Næstformandens faglige tilhørsforhold



I forbindelse med evalueringen af rammeaftalen i 2004 blev alle formænd og næstformænd i de øverste MED- eller samarbejdsudvalg blandt meget andet spurgt om arbejdsmiljøindsatsen. Vi har medtaget en række resultater fra evalueringen i form af nogle faktabokse, som kommenteres i en tegneseriestribe.

Som supplement til dette har vi på 2 fokusgruppemøder spurgt 35 af FOA's tillidsvalgte fra 20 forskellige kommuner om deres oplevelse af arbejdsmiljøarbejdet.

Udsagnene og de diskussioner, der lægges op til i det følgende, er baseret på erfaringer fra de tillidsvalgte og fra de arbejdsmiljøansvarlige fra 8 FOA afdelinger.

CASA har samlet op på alle erfaringerne og omsat dem til dette debatoplæg.

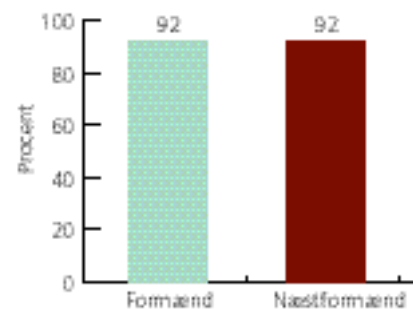
God debat!

Forkortelser:

- MED** = medindflydelse og medbestemmelse
- KTO** = Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
- HMU** = Hoved MED-udvalg
- SU** = Samarbejdsudvalg
- APV** = Arbejdspladsvurdering
- BST** = Bedriftssundhedstjeneste
- BUM** = Bestiller udfører model
- FAOS** = Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier
- CASA** = Center for Alternativ Samfundsanalyse



Brug af APV i kommunerne



Fokus på arbejdsmiljø

Der er stor forskel på arbejdsmiljøet for forskellige faggrupper i FOA. Der er også forskel på hvilke problemer, der bliver prioriteret i den enkelte sikkerhedsorganisation eller MED. Nogle faggruppers arbejdsmiljøproblemer risikerer at blive overset. Små faggrupper føler ofte, at deres problemer drukner i den store sammenhæng.

Der er stadig mange fysiske arbejdsmiljøproblemer, tunge løft, dårligt indeklima og kemiske påvirkninger. Problemer, som det kræver arbejdsmiljøviden at kunne tage op. Hvis en sikkerhedsrepræsentant i HMU er alene om at skulle varetage disse opgaver, er det en meget stor opgave.

Det kan være grunden til at prioriteringen af, hvilke arbejdsmiljøproblemer, der kommer op i MED, varierer meget fra kommune til kommune. I nogle tilfælde er arbejdsmiljø reduceret til en orientering om arbejdsskader, i andre tilfælde deltager hele udvalget i fastlæggelse af arbejdsmiljøpolitikker.

Der er en tendens til, at begrebet »arbejdsmiljø« af en tillidsrepræsentant opfattes bredere end af en sikkerhedsrepræsentant. Arbejdstid, sygefravær, arbejdsfastholdelse, udvikling af arbejdspladsen, omstruktureringer, besparelser, rygning og alkohol kan være fokusfelter for tillidsrepræsentanten. Det traditionelle arbejdsmiljø er mere i fokus blandt sikkerhedsrepræsentanter.

Det skyldes blandt andet den forskellige uddannelse, tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter har bag sig. Ofte viser det sig, at tillidsrepræsentanten og sikkerhedsrepræsentanten har forskellige bud på, hvordan problemerne skal løses.

Hvordan sikres, at der er den nødvendige opmærksomhed på alle vigtige arbejdsmiljøproblemer?

Arbejdspladsvurderinger (APV) er blevet en del af arbejdsmiljøarbejdet. Der er forskellige erfaringer med, hvem der gennemfører APV'en, hvor tit de gennemføres og hvilke redskaber, der bruges.



ET GODT ARBEJDSMILJØ

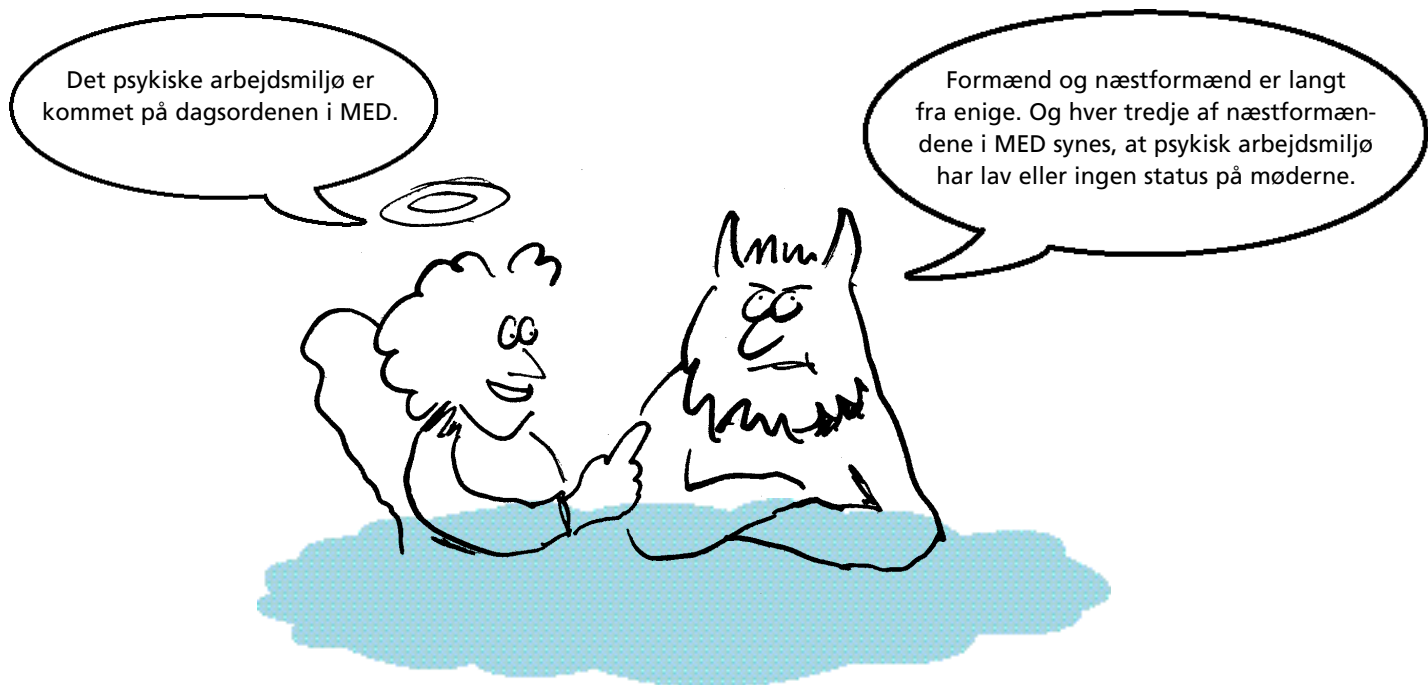
I en del tilfælde laves APV uden, at sikkerhedsrepræsentanten er involveret, og mange arbejdspladsvurderinger ender stadig med en kortlægning, som der ikke vurderes, handles og følges op på.

Hvordan kan der lokalt arbejdes med at analysere årsagen til et eventuelt højt sygefravær, når Arbejdsmiljøloven fremover kræver, at en opgørelse af sygefraværet indgår i APV'en?

Mange oplever, at der er skabt gode rammer for arbejdsmiljøarbejdet, men at arbejdsmiljøet er blevet dårligere. Udlicitering, BUM, frit-valgsordninger o.l. har ændret vilkårene og har betydet, at indflydelsen og mulighederne er blevet indskrænket.

Dårligt arbejdsmiljø er et problem for den enkelte, for arbejdspladsen og for samfundet.

Ved kommunerne, hvad et dårligt arbejdsmiljø koster? Hvordan får vi den viden? Og bruger vi den viden, der rent faktisk er, til at handle på?



Psykisk arbejdsmiljø på dagsordenen

Psykisk arbejdsmiljø er på få år blevet det centrale tema, når arbejdsmiljøspørgsmål er på tale. Både medarbejdere, tillidsvalgte og ledere tillægger et godt psykisk arbejdsmiljø stor betydning.

Sikkerhedsrepræsentanter begrundet det med, at ressourcerne er blevet mindre, og kravene er øget eller er uklare. Det viser sig i et forjaget og stressende arbejde for mange, og problemerne bliver synlige ved besparelser, omlægninger m.v. Det kan også være belastninger i form af vold, mobning, chikane og dårlig ledelse.

Tillidsrepræsentanter interesserer sig i stigende grad for psykisk arbejdsmiljø. Mange af problemerne – og løsningerne – hænger sammen med tillidsrepræsentanternes opgaver: ændringer i arbejdets organisering, omstilling og nedskæringer, udviklingsprojekter, uddannelse og kompetenceudvikling.

Ledelsen interesserer sig for psykisk arbejdsmiljø, fordi problemerne har en direkte sammenhæng med kvalitet i ydelsen/service, den daglige drift,

organisering af arbejdet og fordelingen af ressourcerne.

Det er betydeligt lettere for en sikkerhedsrepræsentant at bringe problemer med psykisk arbejdsmiljø op, hvis de har betydning for økonomi og effektivitet. Hvorimod andre problemer, som f.eks. er knyttet til skæve arbejdstider er sværere at få prioriteret.

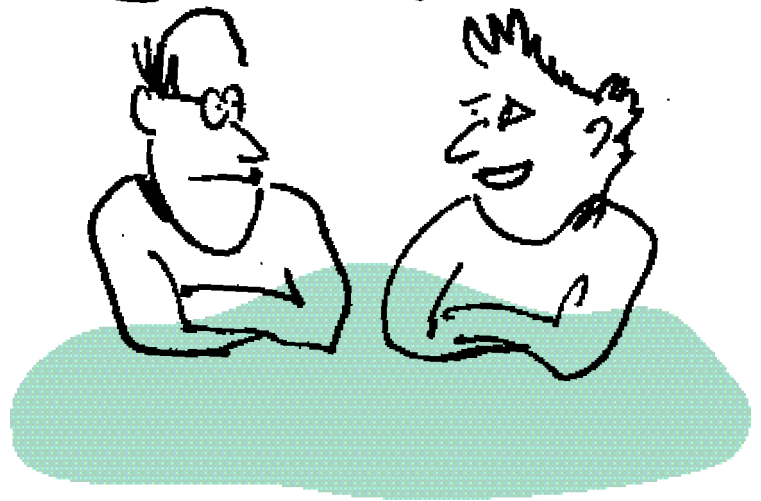
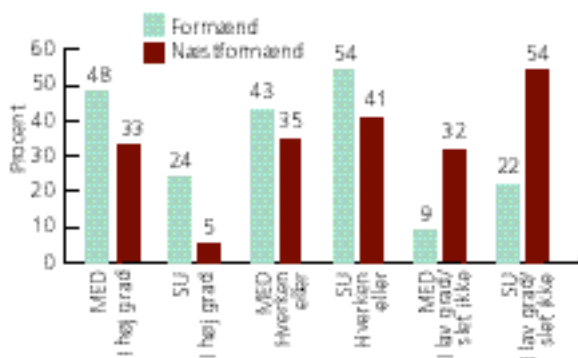
Der er også kommuner og arbejdspladser, hvor psykisk arbejdsmiljø stadig afvises som noget, man ikke ønsker at forholde sig til.

Mange kommuner vil gerne, men har svært ved at se løsninger og finde frem til, hvad der skal gøres. Forudsætningen er, at ledelsen både bidrager og vokser med opgaven. En god leder er en del af løsningen, en dårlig ledelse er i høj grad en del af problemet!

Vi snakker virkelig meget om psykisk arbejdsmiljø.

Der bliver ikke snakket om det rigtige, og der bliver gjort endnu mindre.

I hvor høj grad drøftes det psykiske arbejdsmiljø i hovedudvalget?



ET GODT ARBEJDSMILJØ

Hvor mange steder har medarbejderrepræsentanterne indflydelse på ansættelse af ledere? Bruger de indflydelsen til at sikre, at de nye ledere prioriterer arbejdsmiljøet?

De positive erfaringer kommer fra udvalg og arbejdspladser, hvor det er lykkedes at igangsætte en dialog om problemer og løsninger. Det kræver, at man kan tale åbent og konkret om problemerne.

Det svære er at overføre den opmærksomhed, psykisk arbejdsmiljø kan få i et hovedudvalg til arbejdspladsniveau – og omvendt. Og hvordan skal arbejdet gribes an i hverdagen? Ressourcerne er ofte små. Hjælp fra BST-konsulenter er nogle steder det skub, der skal til.

Hvor får de tillidsvalgte og arbejdspladserne hjælp til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø, når BST-ordningen, som vi kender den i dag forsvinder? Hvordan sikres, at der fremover er en god arbejdsmiljørådgivning inden for det kommunale område?

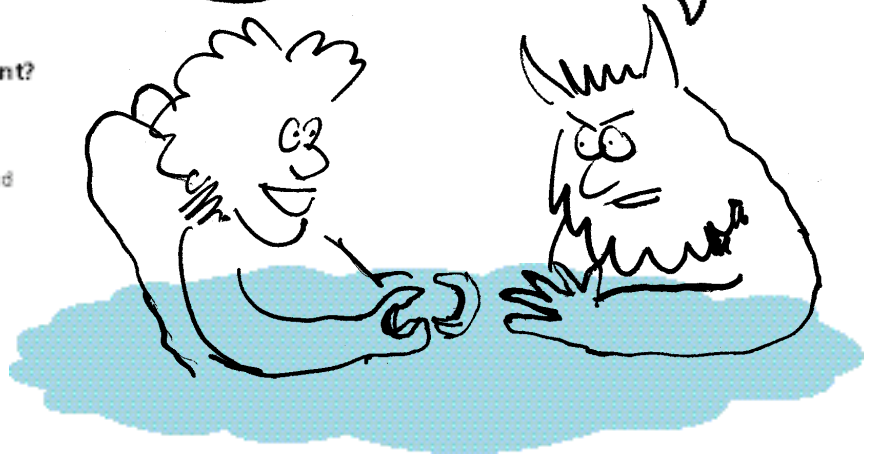
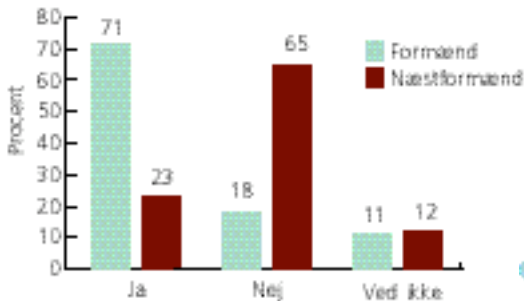
Hovedudvalget skal udstikke retningslinierne, og lederne vilje til at følge op er afgørende. Forbedringer af det psykiske arbejdsmiljø kræver ofte overordnede beslutninger om ændringer i arbejdet, kompetenceudvikling, tid, ressourcer m.m.

Hvordan omsætter man den politiske bevågenhed omkring psykisk arbejdsmiljø til konkret handling, så det grundlæggende forbedrer arbejdsmiljøet og ikke bare bliver symptombehandling for den enkelte?

Den gamle debat om supertillidsrepræsentanten er stadig aktuell!

Ja, det mener formændene. Men næstformændene har en anden mening. Det faglige arbejde og arbejdsmiljøarbejdet skal ikke varetages af den samme person.

Bør samarbejdet og arbejdsmiljøarbejdet varetages af samme medarbejderrepræsentant?



Samspillet mellem tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter

Et godt samarbejde mellem tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter er en forudsætning for at udnytte og udvikle MED-strukturen. Der er langt fra alle steder en tradition for at samarbejde. I kommuner og områder, hvor tillidsrepræsentant og sikkerhedsrepræsentant samarbejder godt, er det mange steder lykkedes at gøre arbejdsmiljø til et centralt tema.

Samarbejdet kan indeholde dilemmaer. Tillidsrepræsentanten er valgt til at repræsentere én faggruppes interesser, mens sikkerhedsrepræsentanten er valgt til at arbejde for alle ansattes arbejdsmiljø. Det kan føre til forskellige strategier, forskellige alliancer og måder at inddrage baglandet på. Hvis det er erfarne folk, har de ofte meget forskellige traditioner for at få deres sager igennem. Sikkerhedsrepræsentanten følger lovens bogstav, hvor tillidsrepræsentanten går efter den bedst mulige aftale.

Det er motivation, engagement og ønsket om medbestemmelse, der driver arbejdet i MED. Mange steder er det svært at finde kolleger, der vil være sikkerhedsrepræsentant – og de valgte bliver ofte kun i kort tid. Kollegaerne giver ikke altid sikkerhedsrepræsentanten den nødvendige opbakning.

Skal FOA afdelingen i større omfang arbejde med at finde egnede kandidater til tillidshvervene? Hvordan kan de støttes, skubbes frem og motiveres bedre?

Mange sikkerhedsledere mangler viden om arbejdsmiljø. De udpeges normalt af ledelsen, uden at medarbejdersiden rådføres eller blander sig.

Skal FOA arbejde mere aktivt for at få kvalificerede personer på den væsentlige post som daglig sikkerhedsleder?



STRUKTUR

Et af ledelsens motiver for etablering af MED-strukturen var at reducere antallet af tillidsvalgte. Dette er generelt ikke sket. Nogle steder er der blevet flere. Men der er også flere opgaver og mere, som kræver samarbejde.

Der er opsigtsvækkende store forskelle i kommunernes opbakning til arbejdsmiljøarbejdet og de valgte repræsentanters vilkår. Nogle steder har tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter løntillæg, kontorplads og mobiltelefon. Andre steder har tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter fået forbud mod at bruge arbejdstiden på at mødes. En funktion som fællessikkerhedsrepræsentant på fuld tid til at varetage dagplejeområdet arbejdsmiljø er oprettet i nogle kommuner.

Hvordan sikrer vi, at sikkerhedsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter har de vilkår, der er nødvendige for at kunne varetage opgaverne? Hvem skal sikre det?

Mange tillidsrepræsentanter er godt uddannede – nogle er bedre rustet til opgaven end deres nærmeste leder. Sikkerhedsrepræsentanter har gennemgået arbejdsmiljøuddannelsen. Mange har et ønske om at blive klædt bedre på. Fælles forberedelse til møder og fællesskab omkring konkrete aktiviteter kan bringe begge kompetencer i spil og samtidig være en måde at udvikle samarbejdet på.

Er det en opgave for FOA at arrangere temamøder for de tillidsvalgte i en kommune forud for møder i hovedudvalget? Skal andre faggrupper i så fald inviteres med?



MED eller uden?

Der er en meget stor mangfoldighed i, hvordan MED-strukturen ser ud. Der er naturligvis store forskelle på små og store kommuner, men også på tværs af størrelse ses mange forskellige former.

Tilfredsheden er størst, når MED-strukturen passer til kommunens struktur og afspejler de naturlige opdelinger i fagområder og de eksisterende kommandoveje.

Er der stadig behov for både en SU-aftale og en rammeaftale om MED? Skal FOA arbejde for én aftale, der gælder for alle kommuner og amter?

For at der i en MED-struktur kan forebygges og løses arbejdsmiljøproblemer, er det vigtigste, at der kan handles på de rigtige niveauer. Konkrete problemer i hverdagen skal løses lokalt og behandles i det lokale udvalg. Mere principielle sager og problemer, hvis løsning kræver større investeringer, må sendes videre – i sidste ende til HMU.

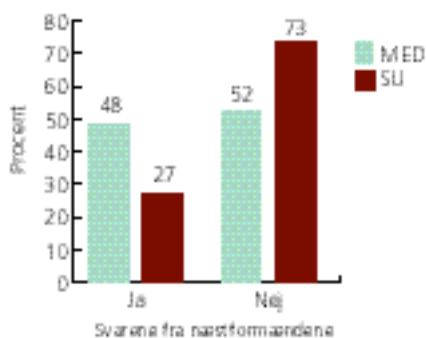
Den samlede MED-struktur dækker alle kommunens sektorer og medarbejdere.

Medarbejderrepræsentanterne har hver især rødder i et bestemt fagområde og i en bestemt sektor. Det kan være vanskeligt at få sager og synspunkter op gennem systemet, hvis de kommer fra én faggruppe, og i HMU skal støttes af en anden faggruppe med helt andre erfaringer og prioriteringer.

Hvor den klassiske sikkerhedsorganisation er ansvarlig for arbejdsmiljøet i bred forstand, præges MED-systemet i højere grad af tillidsrepræsentanternes tradition for at varetage deres egen faggruppes interesser.

At beslutnings- og behandlingsvejene i visse tilfælde blokeres af interesseforskelle er ikke et problem, der er specifikt i MED-strukturen, det er et problem, man også finder i SU-systemet og i sikkerhedsorganisationen.

Er medarbejderrepræsentanternes medbestemmelse blevet større inden for de sidste 5 år?



STRUKTUR

Hvordan sikrer man at områder, der ikke selv har en repræsentant i hovedudvalget, bliver hørt?

Et HMU i en kommune har fordelt de fagområder, som ikke selv er direkte repræsenteret i udvalget, mellem sig. Mindst to gange om året skal den ansvarlige orientere sig om områdets eventuelle problemer.

Hvordan kan MED-repræsentanter blive bedre til at varetage interesserne på tværs af faggrupper?

En sikkerhedsrepræsentant, som sidder alene blandt tillidsrepræsentanter i et MED-udvalg, savner ofte et netværk. I nogle kommuner er det aftalt, at der er to eller tre sikkerhedsrepræsentanter i HMU. Der er kommuner, hvor en MED-aftale er faldet på, at arbejdsgiverne ikke ville imødekomme et sådan krav fra medarbejderne.

Fælles uddannelse for et samlet MED-udvalg opleves generelt som en stor styrke, og deltagelse i fælles arbejdsmiljøkurser kan give arbejdsmiljøarbejdet et løft.

Kan MED-aftalens muligheder for fælles uddannelse bruges mere offensivt til at styrke arbejdsmiljøarbejdet?



Prioritering af arbejdsmiljøindsatsen

Et erklæret formål med MED-aftalen var, at arbejdet med arbejdsmiljø skulle opprioriteres. En udbredt bekymring har været, at arbejdsmiljøet i en MED-struktur ville miste status og drukne i SU-opgaverne.

I mange MED-udvalg opleves det, at arbejdsmiljøet har fået en mere fremtrædende placering. Denne holdning er mest udbredt blandt tillidsrepræsentanter, der ikke tidligere beskæftigede sig med arbejdsmiljø. Hvis udgangspunktet var ingenting, kan det ikke undre, at MED-strukturen opleves som en opprioritering af arbejdsmiljøet!

Blandt sikkerhedsrepræsentanter er oplevelsen af arbejdsmiljøets status mere blandet. Nogle oplever, at MED giver større status til arbejdsmiljøarbejdet, fordi deltagerne har større beslutningskompetence, men giver også udtryk for at prioriteringen af de temaer, der behandles, er ændret i forhold til i sikkerhedsorganisationen. De ople-

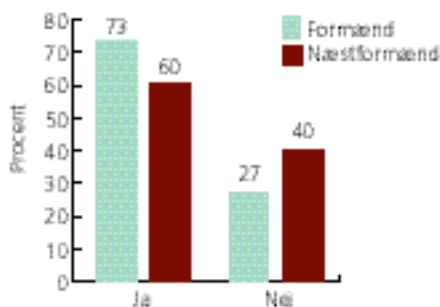
ver, at tillidsrepræsentanter og ledere er mest interesserede, når det psykiske arbejdsmiljø bringes op.

I mange kommuner oplever sikkerhedsrepræsentanter, at arbejdsmiljøet drukner i MED, fordi det står sidst på dagsordenen og derfor tit udskydes eller hastes igennem. I nogle kommuner har man ændret på denne situation f.eks. ved at beslutte, at arbejdsmiljøemner altid skal stå øverst på dagsordenen, eller at hvert andet eller tredje møde alene skal fokusere på arbejdsmiljø.

Hvad kan vi gøre, for at ledelsen reelt prioriterer arbejdsmiljøet – både på møderne og i hverdagen?

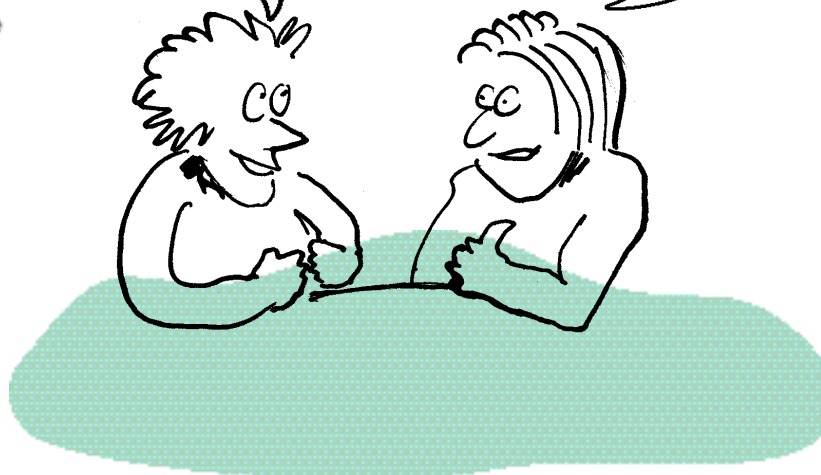
Etableringen af MED har i nogle kommuner været anledning til, at kommunalbestyrelsen begyndte at interessere sig mere for arbejdsmiljø. Udarbejdelse og godkendelse af en arbejdsmiljøpolitik har her givet HMU og hele MED-systemet et grundlag at handle på og et grundlag for at prioritere indsatsen.

Er arbejdsmiljøarbejdet i jeres kommune blevet styrket og effektiviseret som følge af jeres lokale MED-aftale?



Et løft i arbejdsmiljøarbejdet?
Det kan jeg godt nok ikke nikke genkendende til på min arbejdsplads.

Jeg synes faktisk, at vi alle er blevet meget mere ansvarlige.



VILJE

Prioriteringen af arbejdsmiljøet har ingen direkte sammenhæng med, om der er en enstrengt eller en tostrengt struktur. Den påvirkes derimod i høj grad af hvilke temaer, der behandles og hvilken betydning, de tillægges.

Dialogen med politikerne er vigtig. Det kan ske på møder i HMU eller via møder med eller foretræde i kommunens økonomiudvalg. Dialogen halter flere steder. Nogle HMU er således holdt helt uden for budgetdrøftelserne i kommunen, selvom budgettet har stor betydning for kommunens arbejdspladser og arbejdsmiljøet.

Hvad skal der til for at løfte arbejdsmiljøproblemerne op på politikernes bord?

I nogle kommuner er der stor respekt om arbejdsmiljøarbejdet. Der er stor enighed blandt ledere og medarbejderrepræsentanter om, at det skal være i orden. Der skal gøres det, der er nødvendigt. Nogle steder oplever ildsjæle blandt de tillidsvalgte, at kollegerne er de sværeste at få opbakning fra.

Mange FOA medlemmer prioriterer et godt arbejdsmiljø højt. Hvordan skal det afspejle sig i prioriteringen af FOA's ressourcer – centralt og decentralt?



Nedskæringer, personalereduktion og arbejdsmiljø

Forandringstempoet og arbejdslivets forvandling er accelereret de seneste år. Forandringsstress er blevet aktuelt for stadig flere. Omstillinger, nedskæringer og personalereduktion præger en del offentlige institutioner. Hvad betyder det for arbejdsmiljøet?

FOA repræsentanter fra de 20 kommuner, der deltog i de to workshop, havde stort set alle erfaringer med gennemførte omstillinger, strukturændringer, nedskæringer, personalereduktioner og lignende på deres arbejdsplads, men i MED behandles problemstillingen tilsyneladende kun lidt og ikke ud fra et arbejdsmiljøperspektiv.

I søgen efter viden om sammenhængen mellem forandringer i arbejdet og arbejdsmiljøet vendes blikket derfor mod forskningen.

Et kendt, men overset problem

Hvad ved vi om de arbejdsmæssige, menneskelige og helbredsmæssige konsekvenser af de mange omstillinger, som der er masser af eksempler på inden for den offentlige sektor de seneste 10-15 år? Det er kun sparsomt undersøgt i dansk forskning.

Undersøgelser af hjemmeplejen viser, at mange siger deres job op på grund af de betydelige omstillinger, området er inde i. En interviewundersøgelse af ophørte i Københavns Kommunes hjemmepleje viser, at ændrede arbejdsvilkår, ledelsesforhold og gennemførte omstillinger blev angivet som begrundelse for ophøret af omkring halvdelen af de, der sagde op i perioden 2001-2002. Utilfredshed med de ændrede arbejdsforhold blev især udtrykt blandt sosu-hjælperne.

Undersøgelser af institutionskøkkener viser, at knap 6 ud af 10 ansatte det seneste år (2003) har oplevet væsentlige forandringer i køkkenet.



NORMERINGER

Sammenlignet med situationen 3 år tidligere er det en stigning på 22 %. Rationaliseringer, nedskæringer, sammenlægninger af køkkener og arbejdsorganisatoriske ændringer er de hyppigst forekommende forandringer.

Det mest udbredte billede er, at personalet er blevet indskrænket som led i forandringerne i køkkenerne. Et andet forhold er, at et stort flertal af lederne i køkkenerne er usikre på fremtiden i køkkenet. De savner at (amts-)kommunen og politikerne melder klart ud om fremtiden for deres køkken.

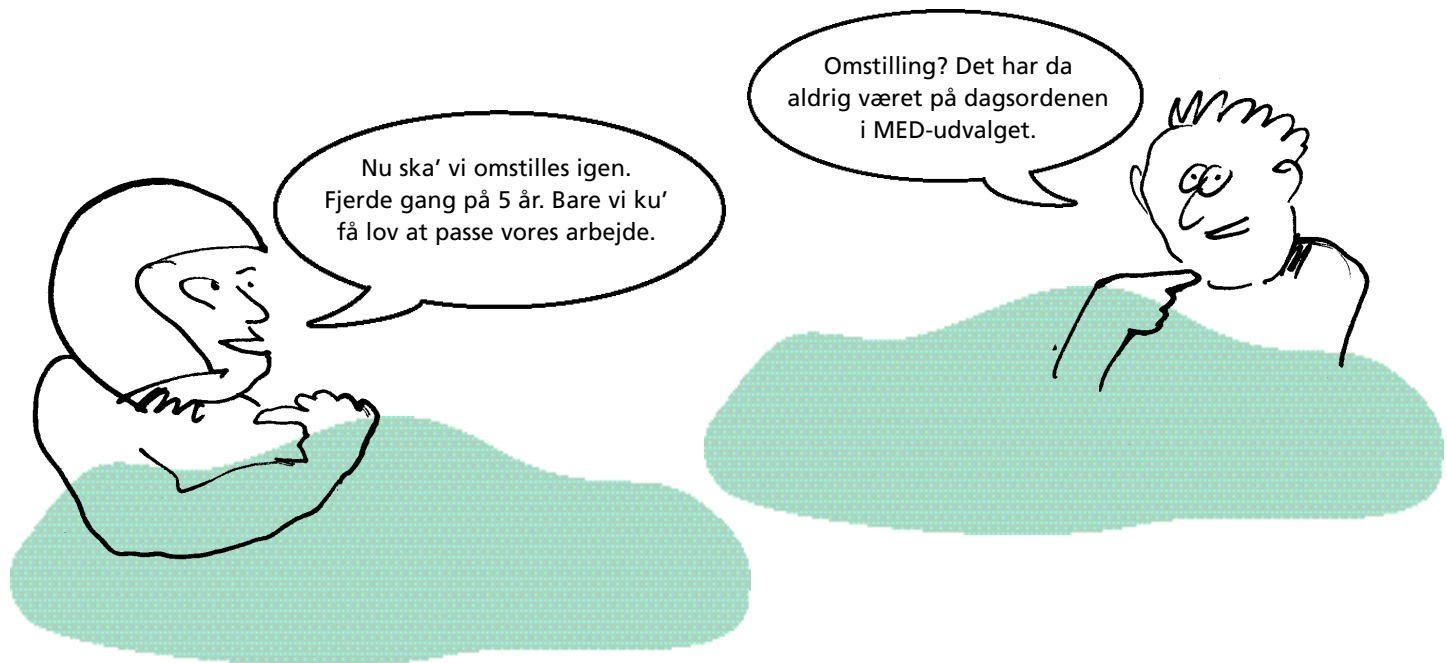
Gevinsten af ændringerne afhænger i høj grad af hvordan forandringen håndteres. Information og medarbejderinddragelse tæller stærkt på plussiden. Det viser mange undersøgelser f.eks. af hjemmeplejen, institutionskøkkener og rengøring.

Mange forandringer bliver »trukket ned over hovedet« på institutionerne, og inddragelse af personalet bliver dermed kompliceret. Det oplever et flertal af ledere og medarbejdere. De ne-

derste i hierarkiet mest udtalt – sosu-hjælperne og hjemmehjælperne i hjemmeplejen og husassistenterne i køkkenerne.

Forandringerne har betydning for arbejdsforholdene. I institutionskøkkener oplevede store dele af personalet, at ændret arbejdsorganisering og teknologiske moderniseringer havde givet bedre arbejdsforhold og højnet kvaliteten i ydelsen. Forringede arbejdsforhold konstateres især ved rationaliseringer, nedskæringer, ændrede ledelsesforhold og udlicitering.

Undersøgelserne viser, at omstillingerne er en stor belastning for personalet og kan påvirke såvel arbejdspladsen, ydelserne, arbejdsklimaet som de enkelte medarbejdere negativt.



Nedskæringer og personalereduktioner – en kortsigtet gevinst

Begreber som »slanke«, »skrumpende«, »magre« eller »anorektiske« organisationer er dukket op i den internationale forskning og samfundsdebat om arbejdslivets forvandling.

Personalereduktioner set i et arbejdsmiljøperspektiv er belyst i en række skandinaviske og internationale studier, men os bekendt endnu ikke i danske.

I Sverige har der ligesom i Danmark siden 1990'erne været store omstillinger i den offentlige sektor. Der foretages nedskæringer på trods af, at behovet for indsats inden for f.eks. pleje og omsorg ikke er mindsket, men snarere øget. Statistiske analyser viser, at cirka en halv million svensker er beskæftiget på »krympende arbejdspladser«. De magre organisationer findes inden for mange svenske brancher; social- og sundhedssektoren (»hälso- og sjukvård«) er en af de hyppigste.

I Sverige blev der i 1999 taget initiativ til et større forskningsprojekt lanceret under titlen »Magre organisationer«. Flere værker er publiceret. Disse undersøgelser og andre internationale analyser af temaet er fyldigt beskrevet og sammenfattet af en forskergruppe nedsat under Regeringskanseliet i Sverige i 2000. I sammenfattet form viser de mange studier:

- Nedskæringer og den efterfølgende utryghed kan udløse stressrelateret sygelighed. Hertil kommer i mange tilfælde, at den fysiske arbejdsbelastning øges. Forskellige grupper rammes ulige hårdt. Det tyder på, at den offentlige sektor – især kvinder beskæftiget inden for pleje og omsorg – er særlig udsat.
- Personalereduktion kan være en nødvendig defensiv foranstaltning i en kritesituation, men de eventuelt positive effekter bliver almindeligvis kortsigtede. På længere sigt kan konsekvenserne ofte blive negative. I ekstremtilfældene bliver der meget lidt råderum for udvikling. Eksempelvis negligeres uddannelse og kompe-



tenceudvikling. Kvalitet i ydelsen og kunde/klientrelationer kan komme i fare, og hvis der ikke træffes andre foranstaltninger, er der desuden risiko for en fortløbende nedskærings- og afmagringsprocedure, som kan true arbejdspladsens overlevelse.

Kan de udenlandske erfaringer overføres på Danmark? I så fald haster det med at få temaet taget seriøst op på arbejdspladserne og få igangsat anvendelig forskning på området.

Anvendte kilder

- Christiansen, J.M. et al: **Hjemmeplejen i en omstillingstid. Personalets syn på deres arbejde, på omstillingerne og på fremtiden.** Delrapport 1 fra Projekt Hjemmeplejen i en omstillingstid. CASA og Københavns Kommunes BST, maj 2002
- Klausen, H.; Eskesen, A. og Christiansen, J.M.: **Arbejdsophør i en omstillingstid.** Delrapport 4 fra Projekt Hjemmeplejen i en omstillingstid. CASA og Københavns Kommunes BST, juni 2003.
- Christiansen J.M. og El-Salanti, N.: **På fuldt blus. En spørgeskemaundersøgelse om arbejdsmiljøet.** Udført af CASA for Økonomaforeningen og FOA, september 2000.
- Blangsted, A.K. et al: **Værktøj til arbejdsmiljøvurdering af rengøringsydelse.** AMI og CASA. AMI rapport 52, april 2000.
- Christiansen, J.M. og Hansen, H.: **Økonomaforeningen. Medlemsundersøgelse.** CASA, 2003.
- Christiansen, J.M. og Hansen, H.: **Lederundersøgelsen – et delprojekt i Medlemsundersøgelsen.** CASA, 2003.
- **Ett föränderligt arbetsliv på gott och ont. Utvecklingen av den stressrelaterade ohälsan.** Delrapport från en arbetsgrupp inom Regeringskansliet. September 2000.
- **Långsiktig verksamhetsutveckling ur ett arbetsmiljöperspektiv.** En handlingsplan för att förnya arbetsmiljöarbetet. Regeringskansliet. Näringsdepartementet. Ds 2001:28

Arbejds miljø – et spørgsmål om struktur, vilje eller normeringer?

Et godt arbejdsmiljø er vigtigt for medarbejderne, og for at kommuner og amter kan levere en god service.

MED-strukturen åbner mulighed for, at arbejdsmiljø kan blive behandlet i sammenhæng med økonomi, ressourcer og andre forhold, som er afgørende for arbejdsmiljøet. Hvordan sikrer vi, at de muligheder rent faktisk udnyttes? Hvordan bliver vi bedre til at se sammenhængene og tage fat der, hvor det gør den største forskel? Hvordan får vi politikerne i tale?

God ledelse er vigtig for et godt arbejdsmiljø. Ledelsen er også afgørende for, at arbejdet med arbejdsmiljø kan ske på en god måde. Hvordan arbejder vi for, at der ansættes gode ledere, som vil prioritere et godt arbejdsmiljø? Og hvad kan vi gøre, for at sikre at lederne ved nok om arbejdsmiljø?

For at undgå nedslidning, stress og udstødning skal der være de nødvendige ressourcer til de opgaver, der skal løses. Hvad kan vi gøre for at sikre det? Ved vi nok om, hvad nedskæringer og omstruktureringer betyder for arbejdsmiljøet? Skal der mere dokumentation til? Eller skal vi gøre mere på baggrund af den viden, vi allerede har?



**Forbundet af
Offentligt Ansatte**

Stauings Plads 1-3
1790 København V
Tlf.: 46 97 26 26
www.foa.dk