

Det bæredygtige arbejds miljø på SDU



Det bæredygtige arbejdsmiljø på SDU

Syddansk Universitet skal være Danmarks første bæredygtige universitet. Det besluttede bestyrelsen i sommeren 2019. Konkret er målet at gå 'all in' på FN's 17 verdensmål. Arbejdet er allerede begyndt og kan findes på <https://www.sdu.dk/da/voresverdensmaal>. For at kunne opfylde denne ambitiøse målsætning er det nødvendigt, at arbejdsmiljøindsatsen ligeledes bidrager til en bæredygtig verden. Arbejdsmiljø- og bæredygtighedsperspektivet er to nærliggende fænomener, hvilket er centrum for dette notat.

Følgende inspirationsnotat har to formål. Det første er at skitsere forudsætningerne for, hvorledes aspekterne fra det bæredygtige arbejdsmiljø¹ afspejles i SDU's eksisterende arbejdsmiljøambition (eksemplificeret ved **arbejdsmiljøvisionen** og **delpolitik om arbejdsmiljø**). Det andet er at undersøge hvilke potentialer, der eksisterer ved fremadrettet at anvende det bæredygtige arbejdsmiljø som en konkret målsætning for SDU's arbejdsmiljøarbejde.

Erfaringen fra det daglige arbejdsmiljøarbejde viser, at vi mangler viden, tid og mod til at ændre vaner, så vores handlinger kan blive inddragende, proaktivt og langsigtet. Ligesom resultater fra APV og Trivselsmålingen 2018 påviser konkrete belastninger for både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, eksempelvis kuldevarmeproblematikker, generende støj, stress, ensomhed og krænkelser.

Bæredygtighedsperspektivet i arbejdsmiljøarbejdet er et konkret springbræt til at styrke udviklingen mod et sundere arbejdsmiljø, hvilket blandt andet kan ske ved at indarbejde det i den årlige arbejdsmiljødrøftelse og ved at have et vedholdende fokus på arbejdsmiljøvisionen i alle indsatser.

Det er hensigten at styrke det eksisterende paradigme i arbejdsmiljøindsatsen præsenteret gennem arbejdsmiljøvision og arbejdsmiljøpolitikken, idet aspekterne fra det bæredygtige perspektiv allerede i stort omfang er afspejlet heri. Det bæredygtige perspektiv fungerer herved som en optik, hvor arbejdsmiljøvisionen kan italesættes i en ny kontekst.

Notatet giver:

1. En kort introduktion til det bæredygtige arbejdsmiljø.
2. Det bæredygtige arbejdsmiljø og SDU's arbejdsmiljøambition.
3. anbefalinger til hvordan arbejdsmiljøet i højere grad kan præges af det bæredygtige arbejdsliv.

¹Betegnelsen Bæredygtigt arbejdsliv og bæredygtigt arbejdsmiljø anvendes synonymt.

Det bæredygtige arbejdsmiljø

Det bæredygtige arbejdsmiljø præsenterer ikke et nybrud til den eksisterende arbejdsmiljøforskning, men rammesætter tydeligere arbejdsmiljøet ud fra et resourceperspektiv. Det bæredygtige arbejdsmiljø lægger vægt på, at medarbejderen såvel som organisationen ikke er en utømmelig ressource, hvorfor arbejdet bør opbygge ressourcer fremfor at nedbryde. Arbejdet skal ikke blot være sikkert og sundt, men udvikle den enkeltes ressourcer til gavn for både den enkelte, organisationen og samfundet.

BrancheFællesskaberne for Arbejdsmiljø (BFA) beskriver det således:

”Bæredygtigt arbejdsmiljø er når en arbejdsplads forebygger skader og slid samt sikrer en god trivsel for alle. Derudover arbejder virksomheden målrettet med udvikling af medarbejdere, ledere og organisation og bidrager således til, at den samlede værdi af virksomhedens menneskelige ressourcer øges til gavn for den enkelte, for borgeren og for samfundet. Endelig sikrer virksomheden, at personer med særlige behov sikres en plads på arbejdsmarkedet nu og i fremtiden” (BFA 2018: 3).

BrancheFællesskabernes definition af det bæredygtige arbejdsmiljø er én blandt mange, men indeholder tre grundvilkår, som er tværgående i debatten om det bæredygtige arbejdsmiljø:

1. En forbyggende organisering af arbejdet.
2. Medarbejderudvikling som strategi for kvalitet.
3. Menneskelig kapacitet er størst når den understøttes og ikke tvinges.

Af ovenstående kan det samtidig udledes, at der i højere grad italesættes en samfundsmæssig forpligtelse

for en given organisation (BFA 2018: 3). Konkret betyder det, at SDU ikke blot skal sikre, at medarbejderen ikke belastes som konsekvens af arbejdet, når vedkommende er ansat, men at SDU garanterer, at vedkommende får opbygget ressourcer og arbejdskapacitet til gavn for samfundet.

Der ligger med andre ord en særlig etisk og moralsk forpligtelse over for såvel den enkeltes ve og vel som overfor det bredere samfund.

Helge Hvid påpeger, *”Det arbejde (...) hvor der er en involverende og ansvarlig kultur, og hvor der er en demokratisk politisk tradition. Det bæredygtige arbejde er et mål, som aldrig kan nås. Men uden at kende målet kan vi ikke bevæge os i den rigtige retning”* (Hvid 2006: 106).

Det betyder, at vi skal udvikle os fra status quo og fra en ’simpel’ beskyttelsesorienteret tilgang gennem ad hoc løsninger fra hverdagens ildsjæle til at håndtere arbejdsmiljøproblemerne helhedsorienteret, systematisk og forebyggende.

For eksempel skal arbejdsskader ikke forstås som isolerede fænomener, vi skal anerkende værdien af en tydelige forudgående risikoafdækning og opgaver og rolle i arbejdsmiljøarbejdet skal være tydelige.

Det bæredygtige arbejdsmiljø på SDU

Følgende afsnit rammesætter det bæredygtige arbejdsmiljø i en SDU-kontekst. Afsnittet har fokus på, hvordan de ovenstående bæredygtige aspekter kommer til udtryk i arbejdsmiljøvisionen samt, hvorledes dette spiller ind i FN's verdensmål. Kigger man på forrige definitioner af BFA og Hvid er det særligt temaer såsom

forebyggelse, udvikling af medarbejderen, demokrati og ansvarlighed, der er dominerende. Det handler med andre ord om at tilgå arbejdsmiljøet som et fællesansvar og en samlet helhed. Samme rationale er det dominerende i arbejdsmiljøarbejdet fortalt gennem SDU's arbejdsmiljøvision, illustreret ved nedenstående billede.

Arbejdsmiljøet gennemtænkt



Sammenfaldet mellem visionen og det bæredygtige aspekt kommer blandt andet til udtryk i de fem bevægelser. Den kulturelle bevægelse fra reaktiv bagatelliserende til ansvarfuld forebyggelse skal bidrage til, at arbejdsmiljøindsatsen bliver helhedsorienteret og forebyggende. Det er ligeledes gældende for bevægelse fire, der forsøger at gøre op med tanken om at drive arbejdsmiljøindsatsen i en løse kontekst uden orientering til linjeorganisationen. Konkret betyder det, at arbejdsmiljøgrupperne på tværs af enheder i højere

grad skal videndele og samarbejde i målet om at kunne opbygge menneskelige ressourcer og et arbejdsmiljø, der er sikkert og sundt. Ovenstående er blot to konkrete nedslag i arbejdsmiljøvisionen, hvor der sker et sammenfald, men det er ligeledes gældende for hele forståelsen af arbejdsmiljøarbejdet som et forebyggende og helhedsorienteret fokus. På denne måde må det bæredygtige arbejdsmiljø og arbejdsmiljøvisionen ikke forstås som to isolerede fænomener, men to der kan supplere hinandens potentialer.

Dette er ligeledes gældende for SDU's delpolitik for arbejdsmiljø, der foreskriver, at SDU skal tilbyde medarbejdere et "sikkert, sundt og rart arbejdsmiljø igennem et systematisk og forebyggende arbejdsmiljøarbejde". Det suppleres med en konkret målsætning om at skabe de bedste rammer for produktion af viden for en bedre verden. Her illustreres både de sundhedsmæssige perspektiver, men ligeledes den føromtalt samfundsmæssig forpligtelse, som bæredygtighedsperspektivet koncentrerer sig om.

Den samfundsmæssige forpligtelse var ydermere tydelig, da Hovedarbejdsmiljøudvalget i 2010 drøftede muligheden om at uddanne studerende til at kunne varetage arbejdsmiljø i deres fremadrettede virke. Kigger man nærmere på FN's verdensmål, ses der ligeledes en række fællesnævner. Dette kommer til udtryk ved, at SDU's arbejdsmiljøindsats på nuværende tidspunkt 'følger' **mindst halvdelen af FN's verdensmål**. Dog kommer det tydeligst til udtryk ved de nedenstående:



Delmål 8.8: Arbejdstagernes rettigheder skal beskyttes og et sikkert og stabilt arbejdsmiljø for alle arbejdstagere skal fremmes, herunder for migrantarbejdere, især kvindelige migranter, og dem i usikre beskæftigelsesforhold.



Delmål 16.7: Der skal sikres lydhøre, inkluderende, deltagerbaserede og repræsentative beslutningsprocesser på alle niveauer.



Mål 3: Sikre et sundt liv for alle og fremme trivsel for alle aldersgrupper

FN's verdensmål er en central kilde til at bedømme, hvorledes en indsats kan betegnes at være bæredygtig.

Ovenstående eksempler illustrerer, hvorledes arbejdsmiljøindsatsen på SDU består denne test'. Delmål 8,8 er det delmål, der taler direkte ned i universitetets arbejdsmiljø. Delmål 16,7 kommer til udtryk ved hele organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet på SDU og som typisk italesættes gennem "Den Danske Model" som er den demokratiske byggesten for arbejdsmiljøorganisationer. Mål 3 taler ind i de helbredsmæssige konsekvenser, der afstedkommer ved et dårligt arbejdsmiljø.

Hvordan arbejder vi mod et mere bæredygtigt arbejdsmiljø?

I det ovenstående var det målsætningen at argumentere for, at det bæredygtige arbejdsmiljø og SDU's arbejdsmiljøambition bærer præg af de samme forudsætninger. Imidlertid er der et lille stykke vej fra, der hvor vi er, til der hvor vi gerne vil hen. Eksempelvis viser APV og trivselsmålingen, Arbejdstilsynets tilsynsbesøg og travlheden i hverdagen, at vi er udfordret af stress på baggrund af store arbejdsmængde og uklare krav. Nedenfor gives der fem eksempler på tiltag, der kunne understøtte det bæredygtige arbejdsliv og SDU's arbejdsmiljøvision.

0. Indarbejd bæredygtighed i delpolitikken og arbejdsmiljøvisionen

For at det bæredygtige perspektiv forankres i det strategiske arbejdsmiljøarbejde, er det nødvendigt, at det indarbejdes som en aktiv strategi i både delpolitikken og arbejdsmiljøvisionen. Herigennem sikres det, at det bæredygtige perspektiv fungerer som en konkret karakteristisk og forudsætning for, hvordan SDU driver sit arbejdsmiljøarbejde.

1. Skab rum til kompetenceudvikling

Et gennemgående tema i det bæredygtige arbejdsmiljø er udviklingen af menneskelige ressourcer og kompetencer. Tredje indsatsområder i arbejdsmiljøvisionen omhandler at kompetenceudviklingspaletten udfor-

mes. I arbejdsmiljøvisionen eftersøges den relationelle såvel som den organisatoriske vidensdeling og samarbejde. Kompetenceudvikling er foruden i et bæredygtighedsperspektiv et generelt tema i arbejdslivsforskning eksempelvis i den veletableret *Virksomhedens Sociale Kapital*, hvori kompetenceudvikling står som en hjørnesteen i et godt psykisk arbejdsmiljø. Det synes derfor relevant, at den fortsatte kompetenceudvikling står centralt for ikke bare SDU men ligeledes for den enkelte og samfundet.

2. Ledelse af arbejdsmiljø

Det har betydning for det bæredygtige arbejdsmiljø, hvordan ledere på SDU lykkedes med at sætte fokus på arbejdsmiljø. Lederne er derfor en nøgleressource, når de er velkvalificerede til at varetage arbejdsmiljøarbejdet. Erfaringer fra screeninger på SDU fortæller historier om ledere, der mangler viden om, hvor man står i det store arbejdsmiljøpuslespil eksempelvis ved konflikter, mobning eller arbejdsrelateret stress. Erfaringen fortæller, at langt de fleste ledere ønsker at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, men at de er udfordret på at kende deres afgørende rolle i udviklingen af et bæredygtigt arbejdsmiljø. Når lederen ikke er klædt på til at forebygge, forbliver indsatsen reaktiv og kortsigtet og dermed ikke bæredygtigt, da det i sidste ende øger risikoen for mistrivsel, opsigelser og arbejdsrelateret sygdom blandt medarbejderne. SDU's ledelse skal medtænke og dagsordenssætte de arbejdsmiljørelevante bæredygtighedsmål i både drift og udvikling samt hver gang, der søsættes et bæredygtighedsprojekt

3. Fokus på positive arbejdsmiljøfaktorer

Arbejdsmiljøindsatsen har traditionelt være præget af en risikotænkning og fokus på minimering af risikofaktorer i arbejdsmiljøet. Tilgangen har særligt fundet sin eksistensberettigelse i de traditionelle industriarbejdspladser, der bygger på en relativ simpel forståelse af, at skadelige eksponeringer i arbejdsmiljøet kan have

negative effekter på individet. Det handler med andre ord om at fokusere på forhold i arbejdsmiljøet, der øger sandsynligheden for sygdomme, psykosociale problemer eller ulykker (Klitgaard & Clausen 2010:4). Risikotænkningen er stadig den dominerende tilgang og fastholdes i Arbejdstilsynets tilgang, men er i dag suppleret med et fokus på positive arbejdsmiljøfaktorer. Dette er en naturlig konsekvens af, at arbejdet har skiftet form, hvorved det relationelle og menneskelige ressourcer har en større betydning for, hvilken indvirkning arbejdsmiljøet har på den enkeltes helbred og trivsel. Ved at fokusere på de positive faktorer som supplement til risikotænkning øges muligheden for at forebygge arbejdsrelaterede helbredsproblemer såvel som at fremme arbejdstagernes trivsel, jobtilfredshed og produktivitet (Klitgaard & Clausen 2010: 3). Det er vigtigt, at risikofaktorer imødekommes med en passende problemorienteret tilgang, og at trivselsfremmende elementer såsom indflydelse, tillid, engagement osv. håndteres i en adskilt proces.

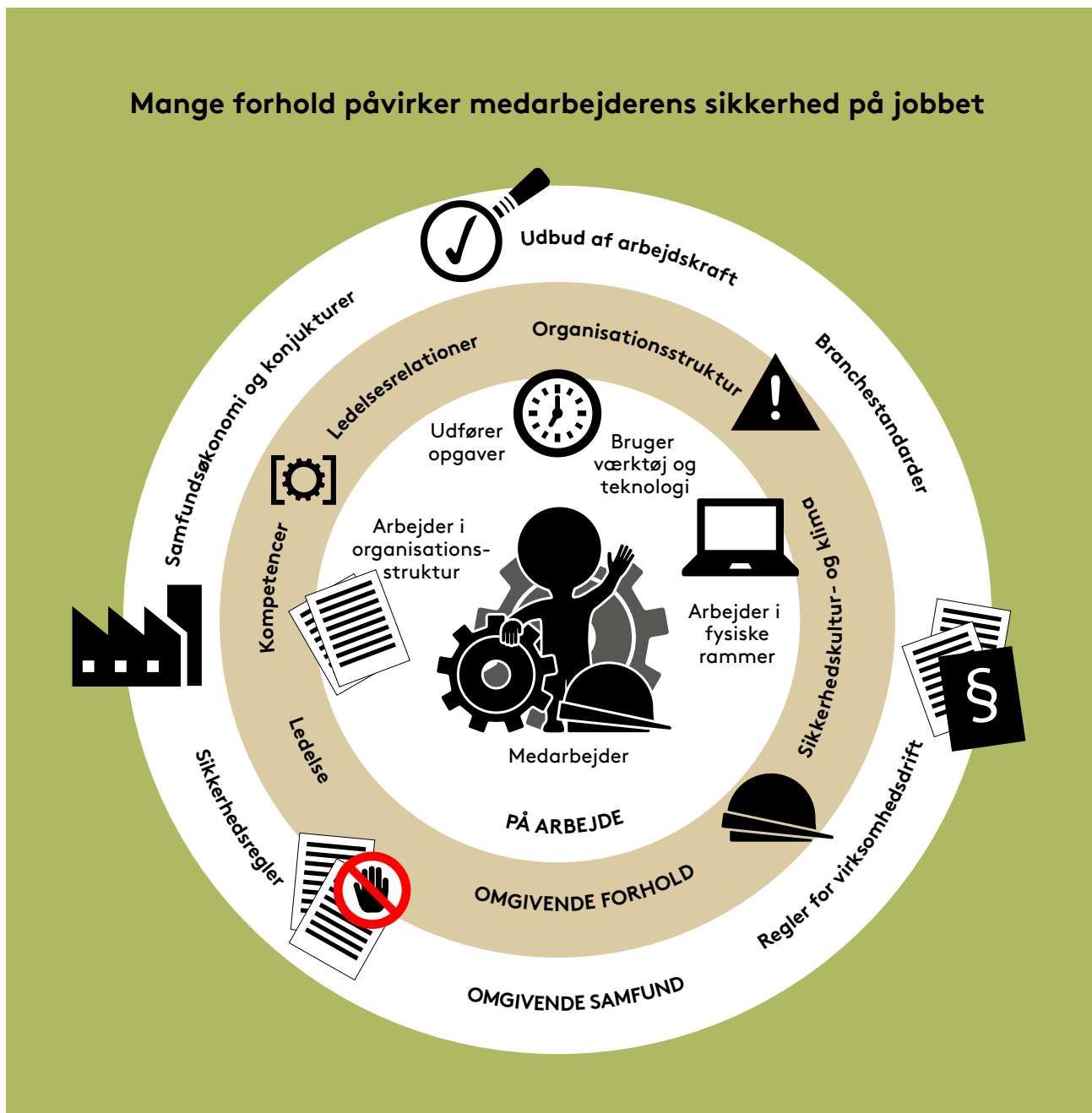
4. Forebyggelse af (nærved-)arbejdsulykker.

Ønsket om et bæredygtigt arbejdsmiljø forudsætter, at vi helt konkret forebygger arbejdsskader og arbejdsrelateret sygefravær. Nedenstående model illustrerer tre forebyggelsesniveauer for arbejdsulykker (Arbejdsmiljø i Danmark 2019).

De tre niveauer har henholdsvis et fokus på medarbejderen, på organisationen og samfundet. Modellen belyser et helhedsorienteret forebyggelsesarbejde, der lægger op til en bred ulykkesforståelse, der undersøger alle (bagvedliggende) faktorer, der har betydning for en hændelse (Arbejdsmiljø i Danmark 2019). Forskningen peger på, at man primært forebygger gennem tiltag inden for den første bølge i modellen; individet, på trods af at sådanne tiltag har begrænset reduktion af forekomsten af arbejdsulykker. Tiltag, der derimod er rettet mod omgivelserne; anden og tredje bølge, har en tydelig effekt på reduktionen af arbejdsulykker.

Derudover påviser forskningen, at ledelsens involvering har en afgørende rolle i at forebygge og håndtere arbejdsulykker (Dyreborg 2016: 34). Forebyggelse er afgørende ifølge arbejdsmiljøvisionen. Yderligere relevante tiltag til forebyggelsen af arbejdsulykker, er

for det første at indtænke nærved-ulykker i nedenstående model og for det andet at anvende risikovurderingen som et centralt værktøj i det daglige arbejde.



Sammenfatning

Der har været formålet at give en introduktion af det bæredygtige arbejdsmiljø med fokus på, hvordan de bæredygtige aspekter kommer til udtryk i den eksisterende arbejdsmiljøambition.

Det blev argumenteret for, at det bæredygtige arbejdsmiljø og SDU's arbejdsmiljøambition i høj grad kan anses at være understøttende for hinanden om end, at det bæredygtige arbejdsmiljø i højere grad italesætter en særlig moralsk og etisk forpligtelse ud fra en ressource-tænkning. Det bæredygtige aspekt kan i denne forbindelse blive en aktiv strategi til at understøtte den eksisterende arbejdsmiljøambition, hvor arbejdsmiljøvisionen kan italesættes i en ny kontekst.

Konkret bidrager det bæredygtige aspekt til at forstå arbejdsmiljøindsatsen som noget, der går forud for ens egen sikkerhed og trivsel. Det handler om at tage

ansvar for andre end en selv. Hertil fungerer det bæredygtige arbejdsmiljø som en ramme og et værktøj, der formår at tale ind i arbejdsmiljøvisionens mål om den forebyggende og helhedsorienterede tilgang.

Der er ydermere blevet præsenteret fem forslag til, hvordan den eksisterende arbejdsmiljøindsats kan suppleres i retning af større bæredygtighed.

Det gælder en tydelig kurssætning i form af politik, vision og ledelse, en større bredde i arbejdsmiljøindsatsen lige fra forebyggelse af arbejdsulykker over fokus på positive arbejdsmiljøfaktorer til værdibaseret kompetenceudvikling.

Litteraturhenvisning

Arbejdsmiljø i Danmark (2019): Metoder til at forstå og forklare ulykker.
Hentet fra <https://amid.dk/viden-og-forebyggelse/arbejdsskader/arbejdsulykker/viden-om/metoder-til-at-forstaa-og-forklare-ulykker/>.
Sidst tilgået 28-08-2019.

BFA (2018): *Veje til bæredygtige arbejdsmiljø – Kom hele vejen rundt*.
BrancheFællesskabernes Arbejdsmiljø.

Dyreborg, Johnny (2016): *Vidensgrundlaget vedrørende forebyggelsesstrategier i: ”Rapport om Arbejdsulykker og forebyggelse”*. S. 21-37. Arbejdsmiljørådet.

Hvid, Helge (2006) *Arbejde og bæredygtighed*. Frydenlund.

Klitgaard, Caroline & Clausen, Thomas (2010):
Kortlægning af positive arbejdsmiljøfaktorer. Notat udarbejdet for Arbejdsmiljørådet.
Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, København.