



Arbejdsmiljøcertificering

– udfordringer og muligheder

Øje på arbejdsmiljøet, april 2011

Udgivet af
Landsorganisationen i Danmark
Islands Brygge 32D
Postboks 340
2300 København S
E-mail: lo@lo.dk
Tlf.: 3524 6000
Fax: 3524 6300
Web: www.lo.dk

LO-varenr. 4407
ISBN-nr. 9788777351167
ISBN-online: 9788777351174

**Øje på arbejdsmiljøet
april 2011**

Arbejdsmiljøcertificering

– udfordringer og muligheder

**Øje på arbejdsmiljøet
april 2011**

Indhold

Arbejdsmiljøcertificering på dagsordenen	3
Arbejdsmiljøcertificering.....	4
Plads til forbedringer	5
Kapitel 1: Arbejdsmiljøorganisationen.....	7
Kapitel 2: Certificeringsorganerne.....	9
Kapitel 3: Det psykiske arbejdsmiljø.....	12
Kapitel 4: Klædt på til arbejdsmiljøcertificering.....	14
Kapitel 5: LO's anbefalinger	16
Kilder	19

Arbejdsmiljøcertificering – udfordringer og muligheder

Udarbejdet af LO april 2011. Journalistisk bearbejdning af Marianne Schjøtt Rohweder (DJ)

Print: LO

Publikationen kan hentes på www.lo.dk/politik/arbejdsmiljo

Eller bestilles ved henvendelse til: 35 24 60 00



Arbejds miljøcertificering på dagsordenen

Som udgangspunkt er certificeringen et signal fra en virksomhedsledelse, om at de ønsker at prioritere arbejdsmiljøet højt. På de fremsynede virksomheder er certificeringen blevet omsat til et velfungerende arbejdsmiljøarbejde og har medført en vellykket professionalisering og systematisering af arbejdet med arbejdsmiljøet.

Desværre har certificeringen dog også vist sig at være en medalje med både en for- og en bagside. En stigende kritik blandt medarbejderne viser, at det ikke er alle arbejdsmiljøcertificerede virksomheder, der lever op til hensigten.

Den væsentligste anke er, at nogle virksomheder er blevet certificeret, selvom det efterfølgende er konstateret, at de har alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Dertil kommer, at arbejdsmiljøarbejdet med certificeringen er blevet isoleret i et lukket ledelsessystem, hvor både arbejdsmiljøorganisationen og medarbejderne i al almindelighed er mere eller mindre sat uden for indflydelse.

Certificeringsprocessen er desuden ret uigennemskuelig og indebærer en masse bureaukrati, og nogle steder bruges kræfterne udelukkende på at leve op til krav og

regler i certificeringsprocessen, herunder de høje krav til skriftlighed. Derigennem mistes fokus på den enkelte virksomheds faktiske arbejdsmiljø. I den kontrol, som foretages af eksterne auditører og i det interne arbejde med arbejdsmiljøet, er fokus skarpt rettet mod det, der kan måles og kontrolleres. Det vil sige, at det fysiske arbejdsmiljø kommer i centrum, at opmærksomheden fx er på registrering af antallet af ulykker og nærved-ulykker, mens det psykiske arbejdsmiljø overses.

Desuden er certificeringen for nogle virksomheder desværre blot en blåstempling og en del af et image, som kan åbne døre i forhold til opgaver, og bliver ikke anvendt, som det var tænkt, som en mulighed for at skabe et bedre arbejdsmiljø.

LO finder det uacceptabelt, hvis arbejdsmiljøcertificeringen blot bliver et tomt signal til omverdenen uden reel substans. Tiden er inde til at se arbejdsmiljøcertificeringen efter i sømmene og opruste på virksomhederne, så vi sikrer, at certificering bliver brugt som det var tænkt; som et brugbart redskab, der kan tjene til at skabe et bedre arbejdsmiljø – til gavn for os alle.

LO-sekretær Ejner K. Holst

Arbejdsmiljøcertificering

Et ledelsessignal om, at et godt, sikkert og sundt arbejdsmiljø er vigtigt for virksomheden

Siden 1999 har virksomheder og institutioner, der ønsker at dokumentere, at de har styr på arbejdsmiljøet, kunnet få et arbejdsmiljøcertifikat. Certifikatet er en økonomisk investering og dermed også et signal om, at virksomhedens ledelse viser en interesse for et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Certificering

Arbejdsmiljøet på de certificerede virksomheder bliver kontrolleret en til to gange årligt af eksterne *auditører*. De tjekker, at virksomhedens dokumentation er i orden, og at de forskellige arbejdsmiljøtiltag virker på virksomheden. Denne *audit* udføres af et *privat certificeringsbureau*, og udgifterne hertil bliver betalt af virksomheden selv.

Den eksterne audit kombineres med en intern audit. Internt er det repræsentanter for medarbejderne, som sammen med ledelsen gennemgår virksomhedens arbejdsmiljø.

Selvom en arbejdsmiljøcertificeret virksomhed kan smykke sig med en krone smiley og dermed er undtaget for Arbejdstilsynets screeningsbesøg, kan Arbejdstilsynet dog fortsat aflægge kontrolbesøg, hvis der indtræffer alvorlige ulykker, ved alvorlige klager over arbejdsmiljøet eller hvis Arbejdstilsynet bliver opmærksom på problemer i forbindelse med tilsyn på en anden arbejdsplads.

Krav

For at blive arbejdsmiljøcertificeret skal virksomheden eller institutionen som minimum leve op til reglerne i arbejdsmil-

jøloven, og arbejdsmiljøindsatsen skal være på et højt niveau.

Følgende forudsætninger skal være i orden, før *Danmarks nationale akkrediteringsorgan, DANAK*, kan godkende certificering af en virksomhed:

- Virksomhedens materielle arbejdsmiljø skal leve op til arbejdsmiljølovgivningens krav på alle områder.
- Virksomhedens egen indsats på arbejdsmiljøområdet skal være på et højt niveau.
- Virksomheden skal kunne dokumentere, at kravene er opfyldt.
- Ved certificering skal opfyldelsen af kravene være integreret i et ledelsessystem.

Læs mere om arbejdsmiljøcertificering

Du kan læse mere om arbejdsmiljøcertificering i *Certifikat på arbejdsmiljø - en håndbog om, hvordan medarbejderne kan være med*, som er udgivet af LO.

Håndbogen kan hentes på www.lo.dk/politik/arbejdsmiljo eller ved henvendelse til LO på telefon 35 24 60 00.

Plads til forbedringer

Arbejdsmiljøcertificering - et redskab med muligheder og potentiale, men ingen garanti for godt arbejdsmiljø

Som udgangspunkt er en arbejdsmiljøcertificering udtryk for et tilvalg af arbejdsmiljøet. De virksomheder, der vælger at blive certificeret, er også ofte de virksomheder, der på andre måder er fremsynede, og som prioriterer trivsel og sundhed på arbejdspladsen. Arbejdsmiljøcertificering medfører generelt en professionalisering og strukturering af arbejdsmiljøet, og kravet om to årlige eksterne og interne evalueringer er en af certificeringens største gevinster.

For mange virksomheder er en arbejdsmiljøcertificering dog også vigtig imagepleje og kan være afgørende for, om virksomheden kan være underleverandører eller levere produkter til kunder, der stiller krav om certificering.

Selvom et arbejdsmiljøcertifikat er en betragtelig økonomisk investering og derfor også oftest et signal om god vilje hos virksomhedsledelsen, er det dog ikke altid en garanti for et sikkert og sundt arbejdsmiljø, hvor virksomheden lever op til kravene i arbejdsmiljølovgivningen.

Medarbejderkritik

Når LO sætter fokus på certificeringen, skyldes det en stigende kritik blandt medarbejderne på arbejdsmiljøcertificerede virksomheder. Mange tillidsvalgte oplever, at certificeringen har isoleret arbejds miljøarbejdet i et lukket ledelsessystem, hvor medarbejderne let hægtes af, og der meldes om problemer med at få løst konkrete, væsentlige arbejdsmiljøproblemer.

Erfaringerne viser, at det alene er ledelsens indstilling til og prioritering af arbejdsmiljø-

et samt hvor alvorligt, denne tager certifikatet, der er afgørende for, om certificeringen virker efter hensigten.

Behov for overblik

Arbejdstilsynets tilsyn med de certificerede virksomheder er overtaget af private certificeringsbureauer, og det kan derfor være vanskeligt at danne sig et overblik over arbejdsmiljøet på certificerede virksomheder.

De nyeste tal stammer således fra en kampagne, som Arbejdstilsynet gennemførte blandt certificerede virksomheder for syv år siden - i 2004. Kampagnen afslørede desværre tydeligt, at der i høj grad er plads til forbedringer af arbejdsmiljøet på mange af de certificerede virksomheder og understreger et behov for at skabe overblik. Se *boksen*.

I 2004 gennemførte Arbejdstilsynet en særlig kampagne blandt arbejdsmiljøcertificerede virksomheder, der afslørede, at alt for mange virksomheder ikke lever op til intentionerne.

Blandt eksemplerne er 250 indberetninger om vold og trusler rettet mod plejepersonalet samt betydelige sikkerhedsmæssige brister i forhold til afskærmning på et arbejdsmiljøcertificeret plejehjem i Århus og brug af farlige kemikalier og manglende udsugning på danske arbejdsmiljøcertificerede industrivirksomheder.

Tilsynsbesøg på 28 virksomheder med arbejdsmiljøcertifikat, resulterede i:

- 5 forbud
- 42 strakspåbud
- 9 påbud

”Helt overordnet er det da en fordel, at arbejdsmiljøet er kommet på dagsordenen, for når arbejdsmiljøet bliver italesat, bliver det udviklet.”

Deltager i workshop på LO's seminar om certificering, juni 2010

Broget billede

Erfaringerne med mange påbud og den stigende kritik blandt tillidsvalgte, har fået forskere, arbejdsmiljøprofessionelle og politikere til at kigge arbejdsmiljøcertificeringen efter i sømmene.

To nye rapporter bakker medarbejdernes kritik op, og analysen afslører et meget broget billede hos arbejdsmiljøcertificerede virksomheder. Der er certificerede virksomheder, der arbejder seriøst med arbejdsmiljøet og opnår gode resultater, men der er også certificerede virksomheder der reelt ikke prioriterer et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Styrket certifikat

LO finder det uacceptabelt, hvis certificeringen underminerer et godt arbejdsmiljø. Tiden er derfor inde til at se på mulighederne for at styrke arbejdsmiljøcertifikatet. Blandt de områder, der tydeligt har behov for øget opmærksomhed og handling, er:

- Reel inddragelse af medarbejderne
- De tillidsvalgtes kompetencer og kvalifikationer
- Samarbejdet mellem ledelse og ansatte
- Kvalifikationer og kompetencer blandt de ansatte i certificeringsorganerne
- Certificeringsbureauernes kontrol med de certificerede virksomheder
- DANAK's tilsyn med certificeringsbureauerne.
- Åbenhed og transparens i virksomhedernes arbejde med arbejdsmiljøet.

Udfordringen

I *Arbejdsmiljøcertificering – udfordringer og muligheder* analyseres perspektiver og udfordringer i arbejdsmiljøcertificering.

Udover den nyeste forskning afspejler denne publikation den virkelighed, arbejdsmiljørepræsentanterne (AMR) oplever ude på arbejdspladsen. Publikationen er baseret på et stort seminar som LO afholdte i sommeren 2010, hvor 60 tillidsvalgte udvekslede positive og negative erfaringer, diskuterede udfordringerne og kom med bud på, hvordan certificeringssystemet kan blive bedre. Derudover er denne publicering skrevet på baggrund af to rapporter fra 2010 der er udarbejdet af Kåre Henriksen samt Lise Granerud, Peter Hasle, Pernille Hohnen, Peer Hull Kristiansen & Roben Sø Rocha.

I publikationen omtales desuden forskellige uddannelsesmuligheder, og i sidste kapitel opstilles en række konkrete anbefalinger til, hvordan arbejdsmiljøcertificering kan skærpes til gavn for både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

De udfordringer, der helt åbenlyst er i forbindelse med certificering af arbejdsmiljøet, løses selvfølgelig hverken med en pjece eller en række anbefalinger.

LO vil fremover følge udviklingen, se på behovet for nye analyser, behovet for uddannelsesstilbud og for mulige ændringer i Arbejdstilsynets rolle og opgaver i forhold til certificerede virksomheder

Arbejds miljøorganisationen

Medarbejderindflydelse kontra ledelsesstyring på certificerede virksomheder

Et godt arbejdsmiljø kommer således ikke alene af certificering, men kræver bevidst prioritering, ressourcer og aktiv medinddragelse af medarbejderne.

Skal medarbejderne frem på banen, kræver det dog, at ledelsen vil det. Og erfaringerne viser, at det bestemt ikke sker automatisk, selvom AMR's rolle med den nye arbejdsmiljølov er blevet styrket. Der er en tendens til, at der sker en professionalisering af arbejdsmiljøarbejdet, når AMR inddrages aktivt. AMR får mere tid til arbejdsmiljøarbejdet og arbejder visse steder med denne opgave på fuld tid. Denne udvikling er dog ikke nødvendigvis positiv, da der hermed er en risiko for, at de øvrige medarbejdere hægtes af arbejdsmiljøarbejdet. Og at der dermed skabes en distance mellem AMR og de øvrige medarbejdere.

Med blandede følelser

Mange medarbejdere ser det dog overordnet som positivt, at ledelsen via certificeringen bliver tvunget til at arbejde med arbejdsmiljøet. Bagsiden af medaljen er så, at arbejdsmiljøet udelukkende er blevet en ledelsesopgave.

På nogle virksomheder har certificering skabt større respekt om arbejdsmiljøorganisationen, hvilket har medført øget indflydelse til såvel organisation som AMR. Men på mange virksomheder er indflydelsen reelt blevet reduceret.

Hvis arbejdsmiljøarbejdet isoleres i et certificeringssystem, hvor medarbejderne ikke er inviteret indenfor, er der stor risiko for at

slukke ildsjæle og dæmpe medarbejdernes engagement, ligesom der er risiko for at der ikke er tilstrækkeligt fokus på medarbejdernes viden om, hvilke arbejdsmiljøproblemer der er, samt bud på, hvordan de kan løses

Mange tillidsvalgte oplever desuden, at certificeringen har givet dem mere papirarbejde med dokumentation og registrering, uden at de derfor har fået tilsvarende indflydelse på arbejdsmiljøet. Det kan skyldes, at certificeringssystemet har stor fokus på afrapportering om arbejdsmiljøet, mens interessen ikke altid er tilsvarende stor i forhold til selve arbejdsmiljøarbejdet og behovet for forbedringer af det faktiske arbejdsmiljø

Arbejdspladsvurderinger

På trods af at arbejdsmiljøcertificering skal tage afsæt i den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV), bliver APV ikke nødvendigvis inddraget i certificeringsarbejdet. Nogle steder opleves APV og certificering som en problematisk kobling, fordi der er tale om to separate systemer, der kører parallelt.

Der er behov for – ikke mindst overfor ledelsen – at gøre mere opmærksom på, at APV er et redskab, som skal bruges i arbejdet med arbejdsmiljøet og også på certificerede virksomheder kan være til stor hjælp i den løbende kontrol af, om arbejdsmiljøet er sikkert og sundt.

Inddragelse af arbejdsmiljøorganisationen

Certificering er en strategisk beslutning, og ifølge arbejdsmiljøloven er det derfor

”På vores virksomhed har vi oplevet, at arbejdsmiljøet lever sit eget liv i ledelsessystemet. Vi medarbejdere bliver slet ikke inddraget.”

Deltager i workshop på LO's seminar om certificering, juni 2010

”Det er rigtig godt, at arbejdsmiljøet er kommet på dagsordenen hos ledelsen, problemet er bare, at det nu kun er ledelsen, der styrer det.”

Deltager i workshop på LO's seminar om certificering, juni 2010

lovpligtigt at inddrage arbejdsmiljøorganisationen i både beslutningen og implementeringen.

Arbejdsmiljøorganisationen er en helt central spiller på arbejdsmiljøets bane og skal derfor være styrende i arbejdet. Forudsætningen for et godt og sikkert arbejdsmiljø er, at arbejdsmiljøorganisationen også er inddraget på certificerede virksomheder, når der opstilles mål og vedtages en politik på området. Arbejdsmiljøorganisationen skal inddrages før, under og efter certificeringen.

Udfordringen i certificeringssystemet er, at det i sin natur og økonomiske virkelighed er meget fokuseret på ledelse og systemet i sig selv. Derved bliver det som sagt et lukket system for ledelsen. En ”black-box”, hvor den viden og erfaring, som arbejdsmiljøorganisationen, AMR og de øvrige medarbejdere besidder, ikke inddrages. Resultatet af investeringen bliver derfor ikke nødvendigvis et bedre arbejdsmiljø.

LO mener

At der er stort behov for inddragelse af medarbejderne i arbejdsmiljøarbejdet på certificerede virksomheder. Arbejdsmiljøorganisationen skal spille en central rolle i hele certificeringsprocessen fra overvejelser, til implementering – og siden, når certificeringen fungerer, og der skal følges op på audit med konkrete tiltag.

Certificeringsorganerne

Fra papirusseri og window-dressing til et reelt bedre arbejdsmiljø

Vurderingen af arbejdsmiljøcertificeringens interne effekt er, som det fremgår, ”et både-og”. På den ene side er certificeringsprocessen med den interne og eksterne audit ofte med til at optimere virksomhedens arbejdsmiljøindsats og -præstation. Den systematiserede kontrol opfattes som et godt styreredskab, der kan holde arbejdet med arbejdsmiljøet på sporet. På den anden side er erfaringen, at certificeringsorganernes auditører ofte overser væsentlige arbejdsmiljøproblemer og fokuserer mere på system end på substans.

Certificeringen lider desuden under mangel på en entydig sammenhæng mellem certificering og overholdelse af gældende lovgivning. Lovkrav og regler for certificering er uklare, og systemet er ret uigennemskueligt. Den manglende transparens kan gøre det vanskeligt at tjekke, om reglerne overholdes samt svært at vurdere effekten og om virksomheden lever op til loven. Der er behov for mere åbenhed og flere guidelines, som kan være med til at optimere indhold og effekt af arbejdsmiljøcertifikatet.

Overvågning eller handling?

De tillidsvalgtes erfaring er, at de certificerede virksomheder fokuserer mere på overvågning og registrering end på, hvordan arbejdsmiljøet har det. Certificeringsorganerne går meget op i de bureaukratiske discipliner, som er samlet i et system af registrering af ulykker og nærvedulykker.

Grundighed med hensyn til at registrere og dokumentere ulykker er i sig selv ikke negativt. Men arbejdsmiljøet får dog let slagside, når fokus er på fine papirer, og fordi der er

en risiko for, at det psykiske arbejdsmiljø helt overses i iveren efter at leve op til de dokumenterbare krav. *Læs mere om det psykiske arbejdsmiljø i kapitel 3.*

Certificering og troværdighed

Nogle virksomheder opfatter entydigt certificeringen som en del af firmaets branding, hvilket firkantet sagt betyder, at der er større interesse for procedurerne end på at forbedre arbejdsmiljøet.

Dermed er certificering i risiko for at blive window-dressing, hvor det ikke handler om at skabe det bedste arbejdsmiljø, men om at sælge virksomheden som en certificeret virksomhed.

Hovedopfattelsen hos de tillidsvalgte er, at de fleste auditører, der skal følge op i certificerede virksomheder, både er grundige og effektive, men enkelte opfattes dog også som købt af ledelsen.

Når auditørernes opmærksomhed er på ledelsen, og kendskabet til og kontakten med virksomhedens medarbejdere og deres virkelighed er ringe eller ikke eksisterende, er de med til at undergrave certificeringen som et reelt redskab til at forbedre arbejdsmiljøet.

Auditørernes rolle

Generelt er der stor forskel på, hvordan de tillidsvalgte oplever både den eksterne audit, der foretages af certificeringsorganerne og den interne audit, hvor leder og AMR gennemgår virksomheden.

Som nævnt opfattes auditørernes arbejde som grundigt og opfattes af de fleste som

”I praksis oplever certificeringsorganerne uklarhed om, hvad gældende lovkrav omfatter og ved auditering får overensstemmelse med lovkrav derfor ofte ikke det nødvendige fokus.”

Kåre Hendriksen på LO's seminar om certificering, juni 2010

”Der opstår et troværdighedsproblem, når det viser sig, at certificerede virksomheder ikke nødvendigvis har et bedre arbejdsmiljø, når det kommer til stykket.”

Kåre Hendriksen på LO's seminar om certificering, juni 2010

”Hos os har vi længe arbejdet på at nedbringe støjgener. Men når auditøren kommer, har han et andet fokus. Det ville være dejligt, hvis der var en større sammenhæng mellem auditørens fokus og de udfordringer, vi har i det daglige.”

Deltager i workshop på LO's seminar om certificering, juni 2010

værdifuld for samarbejdet om at skabe et godt arbejdsmiljø. Og samspillet mellem den eksterne og interne auditering lader også til at fungere de fleste steder.

Eksterne auditørers viden inden for de forskellige arbejdsområder kan dog variere meget. Auditørerne vil i sagens natur være generalister. Men det kan være problematisk, hvis den person, der skal tjekke, om virksomheden lever op til certificeringen, ikke ved nok om de særlige udfordringer, der er i arbejdsmiljøet på den enkelte virksomhed. Manglende viden kan blandt andet medføre, at auditøren ikke udfordrer virksomheden i tilstrækkelig grad.

Certificeringskravene er desuden ikke tilstrækkeligt virksomhedsspecifikke. Der er behov for at DANAK detaljerer og målretter kravene til forskellige brancher, hvilket automatisk vil medføre, at auditørerne bliver mere specialiserede og dermed bedre klædt på til at vurdere alle relevante arbejdsmiljøproblemer på den enkelte virksomhed.

Der er i dag en risiko for at certificeringsbureauerne overser større arbejdsmiljøproblemer. Dette skyldes at de ofte fokuserer på de opgaver, som ledelsen ønsker de skal løse.

Klare guidelines og regler fra DANAK vil forebygge nogle af disse problemer og øge troværdigheden af arbejdsmiljøcertificeringen og samspillet mellem denne og arbejdsmiljøreguleringen.

Arbejdstilsynets rolle på certificerede virksomheder

Det er et problem for arbejdet med arbejdsmiljøet, at virksomheden blot kan vælge et andet certificeringsbureau, hvis det eksisterende bureau stiller for store krav, især hvis virksomhedens ledelse reelt ikke er interesseret i at forbedre arbejdsmiljøet.

Fravalg af certificeringsbureauer kan være et tegn på, at virksomhedsledelsen udelukkende har valgt certificering for at slippe for Arbejdstilsynet.

Arbejdstilsynet kan dog stadig gennemføre besøg på certificerede virksomheder, fx hvis der sker alvorlige ulykker, ved alvorlige klager over arbejdsmiljøet, eller hvis Arbejdstilsynet i forbindelse med tilsyn med en anden virksomhed bliver opmærksom på problemer hos en certificeret virksomhed.

Ensrettede og klare retningslinjer

Hvis ikke certificeringen skal blive et overflødig ledelsesanliggende uden kontakt til medarbejderne, skal certificeringen forankres i den eksisterende arbejdsmiljøorganisation, og rolle- og arbejdsfordelingen skal indarbejdes i bekendtgørelse og retningslinjer.

Desuden er der brug for en tydeligere beskrivelse af, hvad det indebærer at være arbejdsmiljøcertificeret, hvordan processen skal gennemføres, certificeringen implementeres og fungere i forhold til arbejdsmiljøarbejdet på virksomheden.

Danske standarder

ISO-standarden er en international standard, som DANAK administrerer. Heri beskrives kravene til de organer, der certificerer og foretager audit af eller med andre ord evaluerer et arbejdsmiljøledelsessystem.

LO mener, at der er behov for en dansk fortolkning af standarden, som klarlægger retningslinierne for certificeringsopgaver – i tråd med Arbejdstilsynets instrukser. Klare nationale standarder vil gøre certificeringen mere ensrettet, mere klar og dermed også mere anvendelig.

LO mener

At der skal skabes større klarhed og gennemsikuelighed i certificeringsprocessen. Der er et stort behov for at opstille konkrete kvalitetskrav og branchespecifikke guidelines. Desuden skal der udarbejdes normer for, hvad en god auditering vil sige.

Det psykiske arbejdsmiljø

Der er behov for at komme hele vejen rundt om arbejdsmiljøet – også på certificerede virksomheder.

”Det er som om det psykiske arbejdsmiljø er gået i glemmebogen! Certificeringsorganerne kunne lære noget af Arbejdstilsynet, som har udviklet nogle gode værktøjer til at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø.”

Deltager i workshop på LO's seminar om certificering, juni 2010

”Psykiske arbejdsmiljø er et svært område både for auditørerne og for arbejdspladserne generelt, og politikkerne bliver mest brugt til brandslukning.”

Deltager i workshop på LO's seminar om certificering, juni 2010

Det psykiske arbejdsmiljø er helt generelt en stor udfordring på danske arbejdspladser. Certificering gør ikke denne udfordring mindre. Auditørerne har langt fra altid de nødvendige kompetencer til at vurdere det psykiske arbejdsmiljø. De mangler redskaber og konkret uddannelse, hvis de reelt skal afdække og tackle problemerne inden for psykiske arbejdsmiljø.

Fordi det psykiske arbejdsmiljø har så mange facetter og kan være vanskeligt at håndtere, sker der ofte det på virksomhederne, at de politikker, der findes, hverken anvendes eller videreudvikles.

Det manglende fokus på det psykiske arbejdsmiljø kan også skyldes berøringsangst eller manglende vilje hos ledelsen. Men uanset årsagen, er der risiko for, at der opstår tabuer, som forstærkes, når de eksterne auditører ofte går helt uden om det psykiske arbejdsmiljø i deres vurderinger.

Svært at måle

Det psykiske arbejdsmiljø er svært målbart, men mange virksomheder gennemfører APV-kortlægning indenfor psykisk arbejdsmiljø og mange laver trivselsmålinger, som ofte har overlap til APV på psykisk arbejdsmiljø. De eksterne auditører skal anvende denne viden, og om nødvendigt supplere med yderligere undersøgelser, så de ikke kommer til at overse eventuelle problemer i det psykiske arbejdsmiljø. Bl.a. det nationale forskningscenter for arbejdsmiljø (NFA) har udarbejdet standardiserede metoder til måling af det psykiske arbejdsmiljø (3-dæk-

keren) og Arbejdstilsynet har udarbejdet metoder til tilsyn med det psykiske arbejdsmiljø.

Auditørerne skal derudover være kompetente til at vurdere om virksomhedernes problemer i det psykiske arbejdsmiljø udgør overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen samt om virksomhedens handlingsplan på området har den fornødne kvalitet.

Manglende prioritering samt en uklar placering af ansvaret for et godt psykisk arbejdsmiljø et sted mellem HR og arbejdsmiljøorganisationen letter ikke vurderingen i et certificeringssystem.

Det er derfor vigtigt, at arbejdsmiljøorganisationen er med på banen, og at der er et tæt samarbejde mellem tillidsrepræsentanten og AMR'en. Dermed sikres det, at erfaringerne og den nødvendige viden kan udmøntes i en grundig intern audit, der tager hånd om udfordringerne i det psykiske arbejdsmiljø.

Fous på det psykiske arbejdsmiljø

Med de kvalifikationer og det sigte, de eksterne auditører har pt. kombineret med ledelsens forventning til dem, er det måske forventeligt, at vægten lægges på det fysiske arbejdsmiljø i auditten. Men det betyder ikke, at det er acceptabelt, at arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø negligeres. En naturlig forventning til certificeringsbureauerne må være, at auditørerne har de nødvendige forudsætninger for at vurdere det samlede arbejdsmiljø på den pågældende virksomhed, og at de har såvel kompetencer som opdateret viden, der som et minimum

er på niveau med Arbejdstilsynets tilsynsførende.

LO mener

At der er behov for at sikre, at det psykiske arbejdsmiljø på certificerede virksomheder ikke overses. Auditørerne skal have fokus på samt tilstrækkelig viden og kompetencer til at foretage en reel vurdering af det samlede arbejdsmiljø.

Materialer

Til kortlægning og vurdering af det psykiske arbejdsmiljø anbefaler LO, at certificeringsbureauerne anvender Arbejdstilsynets materiale om psykisk arbejdsmiljø i auditeringssammenhæng (bl.a. Arbejdstilsynets spørgeguides)

Branchearbejdsmiljørådene (BAR) har ligeledes udarbejdet materiale, der kan være med til at klæde auditørerne godt på til at vurdere det psykiske arbejdsmiljø.

NFA har udviklet spørgeskemaer, som kan anvendes til skriftlig kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø (3-dækkeren).

Klædt på til arbejdsmiljøcertificering

Viden og kompetencer er forudsætningen for at vurdere arbejdsmiljøet og give kvalificeret med- og modspil på certificerede virksomheder.

”ERFA-møder ville være rigtigt godt! Så kan vi hjælpe hinanden, forstå tingene sammen og komme hjem med nye idéer.”

Deltager i workshop på LO's seminar om certificering, juni 2010

Ligesom de auditører, der kommer fra certificeringsbureauerne har behov for viden og uddannelse, gælder det også de AMR'er, der skal samarbejde med ledelsen om den interne audit. Det kræver kompetencer at give kvalificeret feedback på kritiske auditeringer. Der er behov for, at AMR'en får et solidt grundkursus og løbende efteruddannelse i certificeringssystemet og de tilhørende regler, så de bliver bedre til at tackle og følge op på auditering.

Hvis AMR'erne er klædt på til at deltage i den interne audit og de eksterne auditører, har den nødvendige uddannelse og tid til også at komme med forslag til løsninger, vil det ruste virksomhederne til det efterfølgende arbejde med problemer eller påbud.

ERFA-grupper

De enkelte forbund kan styrke den tillidsvalgte ved at samle AMR'er på de forskellige virksomheder i ERFA-grupper.

Disse fora, hvor medarbejderne kan diskutere, hvordan politikker og målsætninger for arbejdsmiljø skal udfyldes, kan være med til at sikre, at arbejdsmiljøarbejdet forankres i virkelighedens udfordringer.

Uddannelsesaktiviteter

For at øge informationsniveauet og klæde både ledelse og medarbejdere bedre på til arbejdsmiljøarbejdet inden for en certificeret virksomhed, er der behov for at udvikle kurser både til de virksomheder, der allerede er certificerede og til dem, der ønsker at blive det.

Der er behov for mere viden om:

- Hvordan en virksomhed bliver certificeret
- Hvad det forudsætter og indebærer at blive certificeret
- Potentialer og muligheder i en certificering.
- Hvordan systemet anvendes
- Hvad man gør, når det ikke virker

Den arbejdsmiljølov, der trådte i kraft i 2010, indebærer nye muligheder for uddannelse af AMR'erne. Kurser i arbejdsmiljøcertificering skal tilpasses disse muligheder, det vil sige at de skal være af halvanden dags varighed eller opbygget i moduler af denne længde.

LO mener

Skal certificeringen være til gavn for arbejdsmiljøet, kræver det mere uddannelse – både til auditører, tillidsvalgte og ledelsesrepræsentanter

”Det er vigtigt, at arbejdsmiljørepræsentanten bliver klædt ordentligt på, særligt når der i certificeringssystemet i høj grad skal forhandles med ledelsen.”

Deltager i workshop på LO's seminar om certificering, juni 2010

Bliv klogere på arbejdsmiljøcertificering

På *Center for arbejdsliv og læring* på LO-skolen er der i samarbejde med forbundene og *FIU's Udviklingsenhed* udviklet to kurser, der er målrettet tillidsvalgte rolle i certificerede virksomheder.

Kurserne udbydes som 1 1/2 dages supplerende under arbejdsmiljøuddannelsen. Det indebærer, at deltagerne kan tilmeldes kurserne i fællesskab – hvilket vil sige både ledere og AMR'er – som en del af den årlige efteruddannelse i arbejdsmiljø.

Du kan læse mere om kursustilbud og tilmelding på www.cefal.dk

Kursus 1:

Tillidsvalgt på virksomhed, der ønsker certificering

Kurset retter sig mod tillidsvalgte på virksomheder, der overvejer certificering og fokuserer blandt andet på:

Certificeringsprocessen

Krav til certificerede virksomheder

Udfordringer for arbejdsmiljøorganisationen

Forventninger til forbedret arbejdsmiljø

Kursus 2:

Tillidsvalgt på arbejdsmiljøcertificeret virksomhed

Kurset retter sig mod tillidsvalgte på virksomheder, der i en periode har været arbejdsmiljøcertificerede og har erfaringer med proces og med ekstern og intern audit.

Kurset fokuserer på, hvordan certificering kan styrke arbejdsmiljøet.

LO's anbefalinger

Om farbare veje til certificering som redskab for et godt arbejdsmiljø

Som det er blevet beskrevet i de foregående kapitler, har arbejdsmiljøcertificering af virksomheder både en forside og en bagside, og erfaringerne hos de tillidsvalgte er meget blandede.

Helt overordnet har arbejdsmiljøcertificeringen dog her et tiår efter indførelsen bevist, at der både er muligheder og stort forbedrings- og udviklingspotentiale i et struktureret, certificeret arbejdsmiljøarbejde.

Hvis certificering skal blive det optimale værktøj til at skabe et bedre arbejdsmiljø og ikke blot window-dressing, er der dog stadig mange udfordringer for alle parter: Ledelsen, AMR'er, arbejdsmiljøorganisation samt for de eksterne organer, DANAK, certificeringsbureauerne og deres auditører.

Store udfordringer

Erfaringerne fra de arbejdspladser, der er arbejdsmiljøcertificeret, understreger, at der er en risiko for, at det reelle arbejdsmiljø ikke forbedres, at arbejdsmiljøarbejdet isoleres i et lukket ledelsesstyret system og at medarbejdere og arbejdsmiljøorganisationen kobles af beslutninger om og arbejdet med arbejdsmiljøet.

Generelt mangler der klare krav og standarder for certificeringen, og koblingen mellem frivillighed og lovkrav svækker handlekraften, når der er problemer i arbejdsmiljøet.

Mange steder har certificeringen medført øget bureaukratisering, og medarbejderne

oplever, at de har fået mere arbejde med at registrere og dokumentere, uden at indflydelsen på arbejdsmiljøet følger med.

Manglende branchespecifikke guidelines samt manglende viden om den enkelte virksomhed betyder, at auditørerne ikke er tilstrækkeligt godt klædt på til at vurdere den enkelte virksomheds særlige arbejdsmiljømæssige udfordringer. Det øger risikoen for en ensidig fokusering på det målbare, fysiske arbejdsmiljø, der svækker arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø.

Både hos de eksterne auditører, i bureauer og internt i virksomheder mangler der viden og kompetencer, og der er behov for uddannelses tilbud til såvel auditører, tillidsvalgte som ledelsesrepræsentanter.

Men selvom arbejdsmiljøcertificeringen således indebærer en række meget store udfordringer, ser LO dog fortsat arbejdsmiljøcertificering som et anvendeligt virkemiddel i arbejdsmiljøindsatsen. På baggrund af forskernes analyser og medarbejdernes erfaringer har LO derfor opstillet en række anbefalinger, der kan styrke certificeringssystemet.

Anbefalingerne

1. Der skal være klare minimumskrav til certificeringsorganernes certificering og auditering af virksomhederne, herunder også i forhold til ressourceforbrug og kvalifikationer. Det skal modvirke at priskonkurrencen mellem bureauerne går ud over kontrollen med arbejdsmiljøet.

2. DANAK skal stille krav om, at de ansatte i certificeringsorganerne som autoriserede arbejdsmiljørådgivere løbende skal have opdateret deres viden, særligt inden for psykisk arbejdsmiljø. Certificeringsorganerne skal sikre, at de auditører, som sendes ud til den enkelte virksomhed, har de nødvendige kvalifikationer i forhold til netop de problematikker, der findes på den pågældende arbejdsplads.
3. Arbejdsmiljøorganisationen skal inddrages i både certificering og auditering. Arbejdsmiljøorganisationen skal være kerne i den organisation, som den certificerede virksomhed efter OHSAS 18001 standarden skal oprette for at styre arbejdsmiljøledelsessystemet. Der skal sikres en tæt kobling mellem virksomhedernes APV-arbejde og certificeringsarbejde. Samtidig skal det understreges, at medarbejderne ifølge de nye regler om arbejdsmiljøorganisationen skal inddrages allerede ved beslutningen om at blive certificeret, da dette er en strategisk beslutning.
4. Der skal mere fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Derfor anbefales det, at certificeringsbureauerne anvender Arbejdstilsynets materiale om psykisk arbejdsmiljø i auditeringssammenhæng, ligesom materialer fra de forskellige BAR og NFAs 3-dækker spørgeskema kan anbefales. Desuden kan et tæt samarbejde mellem arbejdsmiljøorganisationen og auditørerne i høj grad være med til at styrke arbejdet og tilsynet med det psykiske arbejdsmiljø.
5. Der er desuden brug for større transparens om grundlaget for udstedelsen af et arbejdsmiljøcertifikat. I det hele taget er der behov for større åbenhed omkring arbejdsmiljøet på de certificerede virksomheder og institutioner. Den eksterne auditeringsrapport, der udarbejdes af certificeringsbureauet, skal derfor videresendes til Arbejdstilsynet. Når auditørerne registrerer overtrædelse af arbejdsmiljøloven, skal denne viden også videregives til Arbejdstilsynet, som omvendt skal informere certificeringsbureauet om eventuelle påbud.
6. Både medarbejdere og arbejdsledere skal have mere uddannelse og kvalificeres bedre til at håndtere arbejdsmiljøarbejdet og arbejdsmiljøledelsessystemet. Dette gælder både, når virksomheden skal certificeres, undervejs i certificeringsprocessen og efterfølgende når virksomhedens certifikat er i drift. CEFAL vil derfor udbyde kurser på LO-skolen om arbejdsmiljøcertificering, som lever op til arbejdsmiljølovens krav om supplerende arbejdsmiljøuddannelse for medlemmer af virksomhedernes arbejdsmiljøgrupper.
7. Der mangler mere dokumenteret viden om, i hvilket omfang arbejdsmiljøcertificering reelt fører til et bedre arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde. LO ønsker derfor en udredning som kan supplere den nuværende viden om, hvorvidt

arbejdsmiljøet reelt er blevet løftet på certificerede virksomheder. Det vil være relevant at gennemføre en lignende undersøgelse som den der blev gennemført af Arbejdstilsynet tilbage i 2004.

8. LO vil også fremover følge udviklingen, se på behovet for nye analyser, behovet for uddannelsestilbud og for mulige ændringer i Arbejdstilsynets rolle og opgaver i forhold til certificerede virksomheder. LO kræver forbedringer i certificeringssystemet
9. For mange virksomheder er det omkostningsfuldt at blive og at være certificeret. LO har her givet sin anbefalinger til en styrkelse af arbejdsmiljøcertificeringssystemet. I det omfang der bl.a. på baggrund heraf sker en positiv udvikling for arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde i certificerede virksomheder og institutioner, ser LO et behov for udvikling af nye incitamenter, der på sigt kan gøre det attraktivt for virksomheder og institutioner at lade sig arbejdsmiljøcertificere. Det kan bl.a. være fortrinsret ved offentlige udbud, forsikrings fordele, momsdifferentiering m.v..

Kilder

'Arbejdsmiljøcertificering - muligheder og udfordringer' bygger på LO's seminar om arbejdsmiljøcertificering, der blev afholdt 17. juni 2010 samt på følgende rapporter:

"Arbejdsmiljøcertificering som tilsynsredskab og -strategi", Kåre Henriksen. Tema Nord 2010:585, udarbejdet i regi af Nordisk Ministerråd, 2010.

"Ledelse af arbejdsmiljø - Certificering i praksis", Lise Granerud, Peter Hasle, Pernille Hohnen, Peer Hull Kristiansen & Roben Sørensen. Nyt Teknisk Forlag, 2010.

