

# Syng af jobbet

Af Thomas Møller Larsen, *journalist*  
Illustration af Stephan Deybus

Problemerne med stress, vold og trusler tårner sig op på de danske arbejdspladser. Arbejdsmiljøsystemet kan ikke løse problemerne, for årsagerne ligger uden for dets kontrol, advarer eksperter og uddannelsesledere på området.



Alle arbejdspladser med mindst 10 ansatte skal udpege sådanne arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere. De har til opgave – ved siden af deres almindelige arbejde – at holde øje med arbejdsmiljøet – deriblandt det psykiske arbejdsmiljø – og at udvikle handleplaner i samarbejde med den øverste ledelse. Det er også dem, der står for de såkaldte arbejdspladsmiljøvurderinger, også kendt som APV'er.

På private og statslige arbejdspladser foregår arbejdsmiljøarbejdet i interne arbejdsmiljøorganisationer. På kommunale og regionale arbejdspladser findes et mere sindrigt hierarki. Her starter arbejdsmiljøarbejdet i de såkaldte MED-udvalg på de enkelte arbejdspladser, men MED-repræsentanterne mødes også på sektorniveau. De mødes også med toppen af det kommunale eller regionale embedsværk i såkaldte MED-hovedudvalg.

MED-systemet beskæftiger sig ikke kun med arbejdsmiljø, men arbejdsmiljø er et centralt punkt hele vejen op gennem systemet.

Vi har altså i dag et bredt forgrenet system, der beskæftiger sig med psykisk arbejdsmiljø i Danmark. Samtidig er psykisk arbejdsmiljø i forværring – særligt i det offentlige – siger eksperterne. Hvordan hænger det sammen?

Tage Søndergaard Kristensen er sociolog og har forsket og rådgivet i psykisk arbejdsmiljø siden 1975. I dag agerer han som selvstændig arbejdsmiljøkonsulent. Hans kunder er primært offentlige institutioner – for eksempel folkeskoler og gymnasier. Om det landsdækkende arbejde med at forbedre de psykiske arbejdsmiljøer siger han:

– Det har i reglen ingen effekt. Og det har ikke noget at gøre med de mennesker, man finder i arbejdsmiljøorganisationerne, de er seriøse og ordentlige mennesker. Men systemet har ikke en gang held med at takle symptomerne. Stressproblemet ser ikke ud til at blive mindre. Og der er godt belæg for, at vold, trusler og mobning er i stigning – særligt i det offentlige. Det sker i døgninstitutioner, skoler og så videre.

**D**anskerne bliver mere og mere stressede, når de går på arbejde – specielt de offentligt ansatte. Sådan lød advarslen fra en række af landets førende arbejdsmiljø-eksperter i *Magasinet P* i november 2015. Siden er advarslerne taget til i dagspressen.

– Det nye, der er kommet i de seneste år, er et psykisk arbejdsmiljøproblem i form af vold, trusler og chikane. Det sker for eksempel på jobcentre og borgerservicecentre, hvor borgere er frustrerede over, at de ikke kan få det, de forventer – eller bliver mødt med krav, de oplever som urimelige. Vold er en typisk afmagtsreaktion, fortæller Ulla Bertelsen, der er direktør i Parternes Uddannelsesfælleskab (PUF), som udbyder kurser i arbejdsmiljø.

Ulla Bertelsen har fingeren på pulsen med psykisk arbejdsmiljø i det offentlige. PUF uddanner nemlig en stor del af de arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere, der beskæftiger sig med arbejdsmiljøet på kommunale og regionale arbejdspladser.

## Pres fra politikerne, tæsk af borgerne

Årsagerne til problemerne ligger simpelthen uden for systemets indflydelse, mener Tage Søndergaard Kristensen – i hvert fald i den offentlige sektor.

– På den ene side opfører borgerne sig ikke, som de gjorde for nogle år tilbage. Der er mange flere borgere, der klager og stiller krav til personalet, som de ikke kan honorere. På den anden side er politikerne ansvarlige for to ting: Det ene er kravet om dokumentation, kontrol og evaluering, som har været i voldsom stigning. Det andet er alle de organisationsforandringer, der finder sted, siger han.

– I folkeskolen kom der tre reformer på én gang, og alle tre reformer var dårligt forberedte. Og vi ser noget tilsvarende nu, hvor de mange statslige arbejdspladser skal føres ud af København: Det er en virkelig dårligt gennemtænkt og dårligt gennemført forandring. Der sker den slags strukturændringer uafbrudt i skoler, på hospitaler og børnehjem. Det er et voldsomt forandringspres.

– Arbejdsmiljøorganisationerne har ingen som helst virkning på nogen af de problemer, der betyder noget. De har ikke noget at skulle have sagt i forhold til organisationsforandringerne eller de voksende krav om dokumentation, kontrol eller evaluering. Systemet er bygget til at takle de arbejdsmiljøproblemer, der var under industrialiseringen, støj, røg og møg, men psykisk arbejdsmiljø kan ikke forbedres af en arbejdsmiljøorganisation, mener Tage Søndergaard Kristensen.

## ”Meget, meget store udfordringer”

Indflydelse eller ej: Interessen for psykisk arbejdsmiljø stiger, i takt med at problemerne vokser. Det fortæller Ulla Bertelsen fra PUF, der altså holder kurser i arbejdsmiljø for offentligt ansatte. Kurserne er obligatoriske og varer i tre dage, så der er god tid til at lære medarbejderne at kende.

– Det er det psykiske arbejdsmiljø, der optager arbejdsmiljøgrupperne. Det fylder rigtig meget, fortæller hun.

Men kan repræsentanterne gøre en forskel ude på arbejdspladserne?

– Jeg synes, vi har et godt system. Arbejdsmiljøgrupperne og MED-udvalgene gør en stor indsats og giver området stor bevågenhed. Men vi er meget, meget klar over, at der er nogle store udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø. Og det hænger helt sikkert meget sammen med den forandringshastighed og de effektiviseringer og besparelser, der er. Det er simpelthen rigtig svært at håndtere. Det håndterer man ikke bare ved at uddanne folk i psykisk arbejdsmiljø, siger Ulla Bertelsen.

– Mange oplever, at de er forhindret i at udøve deres kerneopgave. Socialrådgivere drukner i dokumentationskrav. Det samme gælder sygeplejersker

og skolelærere. Mange føler sig løbet over ende, fortæller Ulla Bertelsen.

– Og samfundsmæssigt er vi et sted, hvor der bliver stillet meget, meget store krav. Det er et meget stort pres at være leder på sygehus eller andre offentlige institutioner – og være i spidsen for succesfulde forandringer og spare en masse penge, mens kravene stiger – krav, der ofte er modsatrettede, siger hun.

## ”Vi skal være robuste”

Kursuscentret Konventum, der hører under LO-skolen, udbyder også kurser i arbejdsmiljø – både til den private og offentlige sektor. Her fortæller vicedirektør Gitte Elstrup:

– Der sker et skred i samfundet. Tænk på alle de her plusord: ’Effektivisering’. ’Vi skal være robuste’. ’Vi skal løbe hurtigere’. ’Vi skal være færre’. Og tænk på alle de historier i medierne om både den offentlige og private sektor. Færre skal udføre det samme arbejde. Og hvis du har med udsatte grupper at gøre, kan det være direkte livsfarligt.

– Selvfølgelig skal reglerne omkring arbejdsmiljø være i orden, og du skal deltage på den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, men regler og uddannelse gør det ikke alene. Her skal der være en stor opbakning fra Christiansborg – og det halter noget med det, siger hun.

Har Tage Søndergaard Kristensen ret i, at det danske arbejdsmiljøsystem ikke kan løse de voksende problemer?



- Nu er det min personlige mening, der kommer til udtryk, skynder Gitte Elstrup sig at understrege, og fortsætter:

- Men det er jeg sådan set meget enig i. I forbindelse med, at jeg forrige år var på 35 arbejdspladsbesøg, talte jeg med de arbejdsmiljøansvarlige. Og det er meget tydeligt, at det ikke har samme status at sidde med arbejdsmiljøet, som det har at sidde med strategioplægget for hele virksomheden.

- Mange gange følger der ikke budgetter og tid med til at omsætte arbejdsmiljøorganisationernes anbefalinger til praksis. Typisk siger ledelsen: 'Vi har ingen penge til det'. Det er der rigtig mange arbejdsmiljørepræsentanter, der fortæller på uddannelsen. Vi hører mange steder, at det er rigtig svært at komme med gode ideer, siger Gitte Elstrup.

I de kommende år kan vi dog forvente et voksende pres fra fagbevægelsen på området, fortæller hun.

- Det her er for vigtigt til, at vi kun symptombehandler eller lukker hullerne, siger hun.

### **Psykologer: Spred mere viden om psykisk arbejdsmiljø**

Systemet har også psykologernes bevågenhed.

Fem forskere fra Institut for Psykologi på Københavns Universitet publicerede i 2016 en kronik i *Tidsskrift for Arbejdsliv* - med titlen Obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse svigter det psykiske arbejdsmiljø.

Her kritiserer forskerne den bekendtgørelse, der ligger til grund for de lovpligtige kurser, som arbejdsmiljørepræsentanterne skal tage. I bekendtgørelsen bliver der nemlig ikke stillet nogen konkrete krav til undervisningen i psykisk arbejdsmiljø.

- Konsekvensen er, at man kan have en arbejdsplads, hvor arbejdsmiljøorganisationen ikke ved noget om psykisk arbejdsmiljø, forklarer Yun Ladegaard, der er en af kronikkens forfattere. Hun er psykolog og forsker i psykisk arbejdsmiljø ved Københavns Universitet.

- Det er et stort problem, at vi har en lovpligtig uddannelse, som ikke er kvalitetssikret. Det bliver overladt til tilfældighederne, hvilken viden arbejdsmiljørepræsentanterne får om psykisk arbejdsmiljø, siger hun.

Alle kursusforløbene er dog godkendt af Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) - men det sker altså med udgangspunkt i en bekendtgørelse uden konkrete anvisninger.

KU-forskernes kronik udløste en politisk debat på webmediet *Altinget.dk*. Men indtil videre mener politikerne ikke, at der er grund til at forandre systemet.

Oven i de obligatoriske kurser har arbejdsmiljørepræsentanterne også krav på supplerende kurser i de efterfølgende år. Men det har ikke været muligt for *Magasinet P* at finde ud af, i hvor høj grad repræsentanterne tager imod de supplerende kurser.

Hvert år samler EVA evalueringer fra de kursisterne, der har deltaget i de obligatoriske tre dages-kurser. Her får kursisterne et spørgsmål om psykisk arbejdsmiljø. Spørgsmålet lyder:

"Hvordan har uddannelsen forberedt dig på, hvordan AMO kan bidrage til et godt psykisk arbejdsmiljø? ('AMO' står for arbejdsmiljøorganisationen, red.)"



I 2014 svarede 94 procent af de kursister, der havde taget kurset i den fysiske virkelighed: "rigtig godt" eller "godt". Dem, der havde taget kurset på nettet, var næsten lige så positivt stemte.

Men dette svar kan Yun Ladegaard ikke bruge til meget: Spørgsmålet er diffust, og svaret fortæller ikke noget om repræsentanternes vidensniveau, mener hun.

Og forskningen på området tegnet et knap så positivt billede af organisationerne.

- Vi kan se, at arbejdsmiljørepræsentanterne ofte ikke involveres i forbindelse med alvorlige problemer i det psykiske arbejdsmiljø - det gælder også problemer, hvor medarbejdere tilmed er blevet syge af det. Og når arbejdsmiljørepræsentanten er involveret, er det ikke nødvendigvis på en positiv måde. Det kunne godt hænge sammen med, at de ikke har nok viden om psykisk arbejdsmiljø, eller at de indtager en position, som kan være konfliktfyldt, siger hun.

### **Usynlige repræsentanter**

Yun Ladegaard og Bo Netterstrøm gennemførte i 2014 en spørgeskemaundersøgelse blandt danskere, der havde anmeldt en psykisk erhvervs sygdom til det, der dengang hed Arbejdsskadestyrelsen.

Undersøgelsen viste, at der kun i halvdelen af sygemeldingerne blev involveret en arbejdsmiljørepræsentant. Og i de tilfælde, hvor det skete, fortalte 36 procent af de sygemeldte,





at repræsentantens betydning var negativ. Kun i 25 procent af tilfældene blev repræsentantens rolle oplevet som positiv.

De syge blev også spurgt, om der var foretaget ændringer i arbejdsmiljøet, efter de var blevet syge. Kun 12 procent svarede "ja". 18 procent svarede "til dels". Typisk var der dog ikke tale om strukturelle ændringer, men derimod kortvarige aflastninger af den enkelte.

Alligevel mener Yun Ladegaard, at arbejdsmiljøsystemet kan gøre en forskel for det psykiske arbejdsmiljø – hvis der stilles højere krav til uddannelserne.

– Arbejdsmiljøorganisationen repræsenterer et stort potentiale, hvis de medarbejdervalgte repræsentanter har den rette viden og værktøjer, forklarer hun.

– Jeg har set flere eksempler på meget velfungerende arbejdsmiljøorganisationer, som arbejdede strategisk i forhold til at opbygge et organisatorisk beredskab og i forhold til at udarbejde politikker og retningslinjer for håndtering af sygefravær og for, hvad der skal ske, når syge medarbejdere vender tilbage til jobbet. Og jeg har set eksempler på, at det skete i et godt samarbejde med ledelsen. Jeg har også set arbejdsmiljørepræsentanterne fungere som lokale personer, medarbejderne kunne henvende sig til – og som de kunne videregive viden til omkring problemer, som de ikke ville gå til ledelsen med, siger Yun Ladegaard og tilføjer:

– Men vi har stadig en udfordring omkring arbejdsmiljøorganisationens mandat og rolle i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

*Men der er enighed om, at mange af problemerne i det offentlige skyldes det politiske reformtempo og effektiviseringspres. Og politikerne sidder vel ikke og læser APV'er?*

– Det har jeg ikke hørt om, at de gør, men det burde de gøre. Jeg har heller aldrig hørt Arbejdstilsynet give et påbud til politikere, når der er alvorlige problemer i arbejdsmiljøet i den offentlige sektor, siger Yun Ladegaard.

Alligevel mener hun, at arbejdsmiljøorganisationerne kan gøre en forskel, hvis repræsentanterne klædes bedre på. Det samme mener Peter Hasle, der forsker i arbejdsmiljø ved Center for Industriel Produktion på Aalborg Universitet.

– Der skal være nogen, der sætter fokus på problemerne, og man skal have nogle arenaer i virksomhederne, hvor man kan tale om det her. På den måde får vi sikret, at den enkelte organisation faktisk forholder sig til problemstillingen, siger han og understreger:

– Når man ser på sammenlignelige organisationer inden for en kommune, så er der kolossalt stor forskel på det psykiske arbejdsmiljø. Og dét viser, at

der er muligheder for at gøre noget lokalt, selv om der er et generelt pres, som er meget svært at håndtere.

### **Autonomi er nøglen til overlevelse**

Tage Søndergaard Kristensen bekræfter, at der er meget stor forskel fra institution til institution i det offentlige. Og de arbejdspladser, der har det bedste psykiske miljø, er typisk dem, der tager let på de politiske krav, erfarer han:

– Der er kolossalt stor forskel på, hvordan skolerne har implementeret folkeskolereformen. De skoler, der laver sine egne lokale udgaver af de rammer, de bliver underlagt, og som gør det mindre bogstavtro, er også dem, der gør det bedst. Andre skoler er ved at knække halsen på en bogstavtro fortolkning.

Alle P's kilder vurderer, at en af de vigtigste faktorer for et godt psykisk arbejdsmiljø er, at medarbejderne har mulighed for at udføre deres kerneopgave. Og hvis offentligt ansatte skal have tid til det i dag, er de åbenbart nødt til at tage løst på de politiske krav.

– Når du snakker med offentligt ansatte, så siger de alle sammen: 'Bare vi kunne få lov til at passe vores arbejde', siger Tage Søndergaard Kristensen.

Denne pointe nikker Peter Hasle genkendende til.

– Jeg ved ikke, om man kan kalde det en almen regel, siger han.

– Men på hver hospitalsafdeling er der i dag titusindvis af standarder og procedurer, som de skal følge. Ingen har læst dem.

– Det hænger sammen med, at politikerne siger: 'Hver gang der er et problem, så skal der komme en ny regel, som gør det mere firkantet.' Derfor er man som leder og medarbejder nødt til at sige: 'Hvad er det væsentlige?' Og sige: 'Det er dét, vi fokuserer på her,' siger Peter Hasle. ●