

Baggrundspapir til hovedudvalget om det arbejdsmiljøstrategiske mål 2018

Baggrund:

I Arbejdsmiljøforum (AMF) har man drøftet, at arbejdet med arbejdsmiljøplanen skal være anderledes. Der er opstået et ønske om at ændre opgaven for AMF fra at have en strategisk og operativ funktion til at have en strategisk, koordinerende og katalyserende funktion.

I arbejdet med den kommende arbejdsmiljøplan hvor forarbejdet har været en workshop for AMF, er der derfor til forskel fra tidligere ikke blevet udviklet et antal indsatser, der skal arbejdes med hen over de næste par år, men derimod ét overordnet mål formuleret som en arbejdsmiljøstrategi, der knytter sig op på Region Nordjyllands Strategi 2018.

Fokus i forhold til AMF's ressourcer flyttes nu over på at følge og støtte op om de allerede eksisterende indsatser, som foregår i driften, samt udvikle nye, der hvor der er brug for det, og på det tidspunkt der er brug for det.

Ligeledes vil det kunne styrke det strategiske arbejdsmiljøarbejde i Hovedudvalget.

Det Arbejdsmiljøstrategiske mål 2018 blev på workshopen formuleret som:

"Nedbringelse af det arbejdsrelaterede sygefravær"

Definition af det Arbejdsmiljøstrategiske mål 2018:

"Nedbringelse af det arbejdsrelaterede sygefravær" er ikke et projekt i sig selv, som vil forløbe frem til 2018, men skal forstås som et mål, der nås ved hjælp af flere indsatser af forskellig varighed (lange og korte) og som enten tager udgangspunkt i noget, der gøres i forvejen (i driften) eller nye særlige indsatser. Fælles for alle indsatserne er at de både kan være lokale eller fælles (koncern/tværgående). Arbejdet med det arbejdsmiljøstrategiske mål har i langt højere grad end før karakter af at skabe overblik over hvad der allerede sker, og sikre at det der sker også virker.



I praksis vil indsatserne komme fra medarbejderne via MED - organisationens MED-udvalg, Direktionen, Sikkerhedslederne/arbejdsmiljøkoordinatorerne, AMF eller fra arbejdsmiljøkonsulenterne fra HR.

Styregruppen vil ikke som førhen blot bestå af udvalgte AMF medlemmer, men være hele AMF.

AMF udgør styregruppen og vil på de i forvejen planlagte møder løbende følge op på de forskellige indsatser, herunder om de hjælper med til at nå det arbejdsmiljøstrategiske mål 2018 at nedbringe det arbejdsrelaterede sygefravær. Hvis det viser sig at en eller flere af indsatserne ikke følger de opstillede mål, vil AMF vurdere hvilken hjælp og støtte der skal tilføres – evt. i form af hjælp fra konsulenterne. AMF kan også selv

igangsætte nye indsatser. Disse indsatser vil blive vurderet og støttet på samme måde som indsatser der foregår i driften.

Afrapportering af status til AMF vil foregå via de medlemmer af AMF som selv indgår i indsatserne og hvad indsatserne i driften angår, fra Sikkerhedslederne/koordinatorerne som selv eller via SektorMED følger indsatserne.

Arbejdsmiljøkontoret i Koncern HR er ansvarlig for at sikre et samlet overblik over indsatserne samt initiere sagsbehandlingen, der hvor det er relevant.

Dette overblik vil kun indeholde de indsatser, som arbejder hen imod det Arbejdsmiljøstrategiske mål.

De overordnede kriterier for, at indsatser er relevante for oversigtslisten er følgende:

- Indsatser i sektorhandleplaner med forventet positiv virkning på det arbejdsbetingede sygefravær.
- Indsatser med forventet virkning for mange (sektor, klinik, afdeling).
- Indsatser med "usiker virkning" men med nye spændende vinkler – udviklingsindsatser.
- Lokale indsatser med potentiale for udbredelse fx fra en sektor til en anden
- Have projektkarakter "korte, tykke, afsluttelige" (Ambition)
- Indsatsen er forankret i MED (Ambition)
- Kvalitetstjek af driften – "har det haft en virkning?" (Evaluering)

Kriterierne er ikke vægtede. De er tænkt som styregruppens pejlinger, men et særligt fokus på indsatsernes forventede virkning er helt grundlæggende. Indsatser som ikke inden for tidshorisonten kan forventes at have positiv effekt i forhold til et fald i det arbejdsrelaterede sygefravær, vil ikke være en del af det Arbejdsmiljøstrategiske mål og vil derfor ikke komme med i overblikket.

Hovedudvalgets status opsamling vil blive foretaget i form af den lovpligtige årlige arbejdsmiljødrøftelse, men vil dog foregå to gange om året. Således vil der på baggrund af et tilbageblik blive vurderet, om det som ligger i pipeline skal justeres, eller om der skal andre indsatser til for at målet nås. Det vil være AMF's rolle at kvalificere denne diskussion, så Hovedudvalget reelt kan drøfte og have samme overblik.

Måltal og succeskriterier:

Den ønskede effekt af opstillingen af det arbejdsmiljøstrategiske mål er at opnå sundere og gladere / mere tilfredse medarbejdere i sundere og sikrere jobs, hvilket medfører at flere medarbejdere kommer på arbejde. Vejen hertil er at *forebygge* arbejdsrelateret sygefravær. Dette medfører en *nedbringelse* af det arbejdsrelaterede sygefravær, hvilket lægger sig op ad Folketingets aftale fra 22. marts 2011. Denne politiske aftale omhandler en strategi for arbejdsmiljøindsatsen i Danmark frem til 2020 og er derved rettesnor for Arbejdstilsynets fokusområder.

Vi forventer at de udvalgte indsatser lever op til formålet om at nedbringe det arbejdsrelaterede sygefravær. Endvidere skal Det Arbejdsmiljøstrategiske mål 2018 også bidrage til Budget 2015. Her tænkes særligt på den del som omhandler en generel nedbringelse af sygefraværet.

Vi kan ikke forhindre alt fravær på grund af sygdom, men vi kan forhindre at medarbejderne bliver syge af at gå på arbejde og bliver fraværende af den grund. Vi har blot den udfordring at vi ikke kan måle på "det arbejdsrelaterede sygefravær", idet vores registreringer af fravær ikke tydeligt skelner mellem "almindeligt" sygefravær og arbejdsrelateret sygefravær. Den eneste registrering vi for nuværende kan måle på er fravær på grund af arbejdsulykker.

Vi kan måle på de i Beskæftigelsesministeriets arbejdsmiljøstrategi 2020 fastsatte mål for de tre væsentligste arbejdsmiljøproblemer på arbejdsmarkedet:

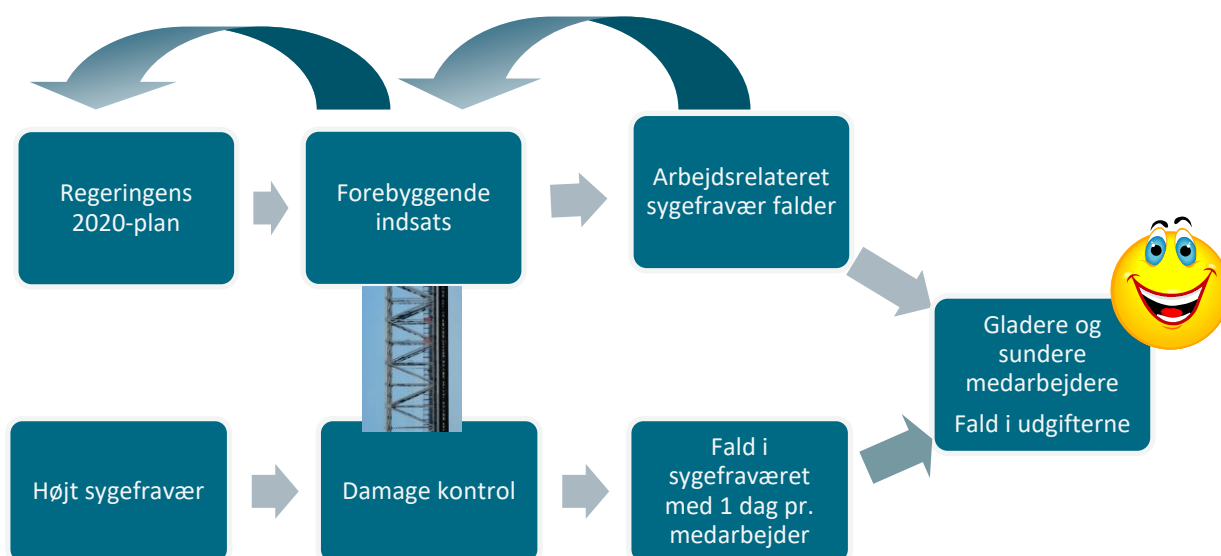
- 25 procent færre alvorlige arbejdsulykker
- 20 procent færre psykisk overbelastede
- 20 procent færre med overbelastninger af muskel og skelet – fx af ryggen.

For at kunne vurdere om og hvor meget en indsats bidrager til at nå målet kræves der målbare succeskriterier.

Disse succeskriterier kunne i forhold til ovenstående tage udgangspunkt i vores egne tal fra 2011. Dvs. tage udgangspunkt i hvor mange ulykker vi havde i 2011 og deraf trække 25% hvilket giver måltallet for 2018 (2020).

Nedenstående figur illustrerer og opsummerer to væsentlige hovedpointer i forhold til arbejdet med det arbejdsmiljøstrategiske mål 2018.

Den øverste årsagskæde viser, hvordan **vi forudsætter, at opfyldelse af det arbejdsmiljøstrategiske mål er afhængig af en forebyggende indsats, der er rammesat af Regeringens 2020-plan**. Det betyder omvendt også, at vi kan bruge måltallene fra 2020-planen som indikation på, om vores forebyggende indsats er tilstrækkelig. Vi kan altså ikke måle direkte på det arbejdsrelaterede sygefravær men på den forebyggende indsats, som vi forudsætter får det arbejdsrelaterede sygefravær til at falde.



Figuren illustrerer også, **hvordan det arbejdsmiljøstrategiske mål hænger sammen med indsatsen for at nedbringe det samlede sygefravær i 2015, som der er vist i den nederste årsagskæde**. Udgangspunktet er her en konstatering af, at vi har et højt sygefravær, som man forsøger at afhjælpe via forskellige indsatser. Broen mellem den forebyggende indsats og damage kontrol (sygefraværsbegrænsende foranstaltning) signalerer, at en del indsatser befinder sig i en gråzone.

I sidste ende skriver begge målsætninger sig ind i Strategi 2018 ved at underbygge, at vi får gladere og sundere medarbejdere og "det samme for mindre".