

FA·NU

NOVEMBER 2014. NR. 4.



ISSN 1902-1992

TEMANUMMER

Arbejds miljø



Mariane Dissing, adm. dir. FA

Vi er hinandens arbejdsmiljø

Ingen kan være uenig i, at et godt arbejdsmiljø og god trivsel giver mere tilfredse og mere effektive medarbejdere. Et godt arbejdsmiljø er til gavn for både medarbejdere og virksomheder. Derfor bruger finansielle virksomheder også mange ressourcer på hele tiden at optimere arbejdsmiljøet.

Overordnet set er der ikke tvivl om, at arbejdsmiljøet i den finansielle sektor er godt. Arbejdsskadestyrelsens tal for 2012 viser, at finanssektoren har både det laveste antal arbejdsulykker og den laveste andel anerkendte erhvervs sygdomme, sammenlignet med andre hovedbrancher. Alting kan gøres bedre, og det gælder også arbejdsmiljøet i den finansielle sektor.

Arbejdsmiljø er ikke kun virksomhedens ansvar - den enkelte ansatte må også tage ansvar for sit eget arbejdsmiljø. Den enkelte har en vigtig opgave i at udfylde de rammer og redskaber, virksomheden stiller til rådighed for at bedre arbejdsmiljøet.

I den finansielle sektor fylder det fysiske arbejdsmiljø mindre end det psykiske. Arbejdets karakter og virksomhedernes indsats på området har reduceret arbejdsrelaterede fysiske lidelser til et minimum. Set i det lys fylder det psykiske område mere, hvorfor dette også har forbundenes interesse. I en tid, hvor der sker mange forandringer, har håndtering af medarbejdernes reaktioner herpå naturligt stor betydning. De finansielle virksomheder har derfor i hverdagen netop stor fokus på, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø - også i forandringstider. Det er ikke nogen enkel opgave, fordi både arbejdsliv og privatliv har indvirkning på det enkelte menneskes trivsel og begge dele påvirker derfor også livet på arbejdspladsen. Arbejdsgivernes indsats kan derfor ikke stå alene.

FA sætter i dette nummer af FA•NU fokus på arbejdsmiljø. Vi ser på regeringens udspil til ny arbejdsmiljølov og fortæller om nudging og smileyordninger. Vi er hinandens arbejdsmiljø. Det gælder også for finanssektoren, og derfor bidrager både Finansforbundet og DFL i dette FA•NU med deres syn på arbejdsmiljøet i den finansielle sektor.

God læselyst.

Mariane Dissing, Adm. direktør

Vold og trusler i fritiden skal måske være virksomhedernes ansvar

Regeringen vil gøre vold og trusler mod ansatte til virksomhedens ansvar, når overgrebene sker uden for den ansattes arbejdstid. Det følger af et lovudkast fra beskæftigelsesministeren.

Af: Seniorrådgiver Hans Jørgen Steffensen

Vold mod ansatte, som blot udfører deres arbejde eller har et bestemt job, er uacceptabelt. Det gælder ikke kun fysisk vold, men også trusler og chikane. Forekommer vold m.v. i arbejdstiden, er det efter arbejdsmiljøloven i dag arbejdsgiverens pligt at forebygge og gribe ind. Beskæftigelsesministeren vil nu udvide pligten, så arbejdsgiveren fra 1. januar 2015 også skal forebygge vold, trusler, chikane og anden krænkende adfærd, som medarbejderen rammes af uden for arbejdstiden. Det gælder uanset om overgreb mod den ansatte sker fysisk eller på nettet, fx på de sociale medier. Hidtil har sager om overtrædelse af straffeloven alene været en sag for Politiet.

Baggrunden

Det faktuelle grundlag for lovudkastet er spinkelt. Det er kun i få brancher og jobgrupper, hvor der findes data om forekomsten af trusler, vold og chikane af ansatte på grund af deres arbejde. Der er sket en vækst i antallet af tilfælde med vold, trusler og chikane af eksempelvis politibetjente, sygeplejersker og andre jobtyper i den offentlige sektor. Der er ikke tilsvarende tal for brancher og jobgrupper i den private sektor. Det må dog antages, at antallet af denne type hændelser er stigende, og at en del hændelser ikke finder vej til statistikken.

I dag ved man ikke, hvor mange af de arbejdsulykker, som virksomhederne anmelder, der er forbundet med vold og trusler. Den viden opnår man først i løbet af 2015, dvs. når lovændringen er trådt i kraft, og hvor EASY-systemet udvides med nye spørgsmål til virksomheder, der anmelder arbejds-

ulykker.

Hvad skal virksomhederne gøre?

Lovudkastet specificerer ikke hvilke handlepligter, som virksomhederne vil få. Det overlades til beskæftigelsesministeren at fastsætte nærmere regler om det. Det centrale er, at arbejdsgiverens nuværende pligt til at forebygge og håndtere arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkende adfærd udvides til også at gælde uden for arbejdstiden – og dermed på et tidspunkt, hvor arbejdsgiveren ikke har ledelsesret eller instruktionsbeføjelse over for den ansatte.

Når de konkrete pligter er defineret og udmøntet i en bekendtgørelse, vil det herefter være Arbejdstilsynets opgave at føre tilsyn og kontrol med, at virksomhederne i praksis efterlever reglerne.

Det fremgår af bemærkningerne til lovudkastet, at virksomhederne fx kan blive pålagt at:

- vurdere risikoen for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden
- fastsætte retningslinjer for og instruere i håndtering af arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, hvis risikovurderingen viser, at der er en særlig risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden
- følge op på arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden. Det kan fx dreje sig om, at arbejdsgiveren får pligt til at bistå skadelidte ansatte med en evt. politianmeldelse, planlægge den skadelidte ansattes arbejde, og revurdere den generelle forebyggelse.

Ikke grund til lovgivning, når målet kan nås uden

FA har – lige som andre arbejdsgiverforeninger – udtalt sig imod lovændringen. Det er naturligvis uacceptabelt, at ansatte bliver udsat for overgreb på grund af deres job, og det skal så vidt muligt forebygges. Men det er ikke den rigtige måde at



pålægge alle brancher og virksomheder nye pligter, hvor der ikke er sikkerhed for den tilsigtede effekt.

Det harmonerer heller ikke med, at regeringen argumenterer for regelforenklning og færre økonomiske og administrative byrder for virksomhederne. Og påstanden om, at ændringerne kan gennemføres uden økonomiske og administrative konsekvenser for virksomhederne, holder ikke. FA har i et høringssvar bl.a. peget på muligheden for, at arbejdsmarkedets parter sammene kan udvikle og formidle forebyggelsesmetoder til virksomhederne.

Mange virksomheder i den finansielle sektor har allerede indarbejdet støtte til medarbejdere, der skal politianmelde vold eller andre krænkelser, som er relateret til deres job.

Håb om ændring af lovudkastet

Lovforlaget er endnu ikke fremsat i Folketinget. Det ventes først at ske i løbet af november. Man kan

derfor håbe på, at den nye beskæftigelsesminister, Henrik Dam Kristensen, revurderer lovudkastet og søger et bredt politisk flertal. Muligheden er til stede, når ministeren samler forligspartikredsen bag arbejdsmiljøreformen i november for at drøfte mulige ændringer.

Nudging – et middel til at skabe et bedre arbejdsmiljø

Mange har efterlyst effektive virkemidler, som kan hjælpe medarbejdere til at gøre det rigtige. Med "nudging" kan en virksomhed ændre på ansattes adfærd uden lange instrukser og løftede pegefingre.

Af: *Seniorkonsulent Hans Jørgen Steffensen*

Det er velkendt, at vi normalt har gode intentioner, men ikke altid får gjort det rigtige, når vi er på arbejdspladsen. Vi spiser lidt for meget til frokosten, vi tager elevatoren i stedet for trappen, vi "glemmer" at rydde op og gøre rent efter os, vi "glemmer" at lukke vinduet, slukke lyset og computeren, når vi går – og så videre. På en lang række punkter ved vi godt, at vores adfærd er forkert, men får ikke gjort det rigtige. Det kan vi nu få hjælp til. Der er et elegant alternativ til pisk og gulerod.

Nudging

Nudging er et virkemiddel, som har været kendt og brugt i USA i nogle år. Branchearbejdsmiljørådet for Finans og Offentlige Kontorer (BAR FOKA) har valgt at bruge nudging i en kampagne, som skal forebygge muskel- og skeletgener på kontorarbejdspladser. Det handler kort sagt om at forebygge, at medarbejdere udvikler ryg-, skulder- og

albuelidelser på grund af fysisk inaktivitet. Kan man begrænse gener og sygefravær, kan man undgå, at medarbejdere worst case forlader arbejdsmarkedet i utide på grund af en erhvervssygdom.

BAR FOKA har derfor fået udformet en række illustrationer, som viser, hvad man bør gøre – og hvad man ikke bør gøre. Hovedtemaet er at strække kroppen ud, når man har lejlighed til det. Formålet er at få mere fysisk aktivitet ind på kontorarbejdspladserne, så man kan reducere sygefravær og de gener, der kan opstå, hvis man bevæger sig for lidt.

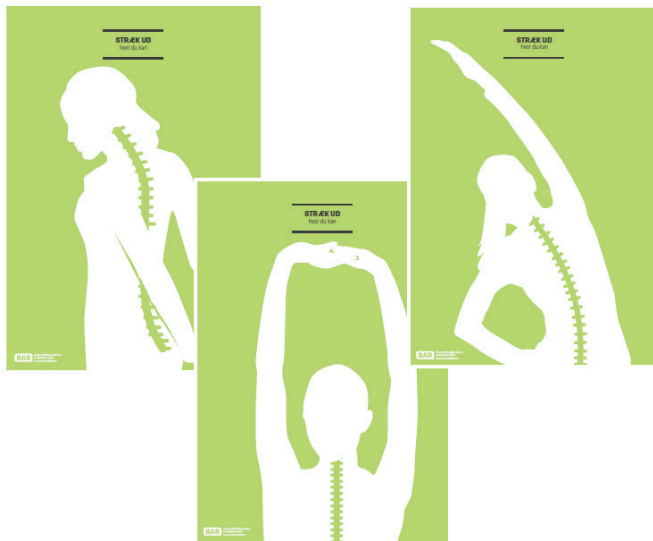
Du kan hente materialet her: http://www.arbejdsmiljoweb.dk/pas_paa_din_krop/nudge_katalog

En minitest har vist, at nudging rent faktisk virker. Et forsøg i en virksomhed viste, at hæve-sænke-borde, som ikke blev bevæget i lange perioder, blev taget i brug af medarbejderne, netop da de fik de små signaler om at bruge bordet i form af et lille rødt og grønt skilt monteret på bordkanten.

Udviklerne monterede skridttællere på hæve-sænke-bordene, som viste, hvor meget bordet blev bevæget op og ned før og efter brug af nudging.



Nudging-illustrationer udarbejdet af Branchearbejdsmiljørådet for Finans og Offentlige Kontorer (BAR FOKA) og udgivet via Arbejdsmiljøweb



Det viste sig, at hæve-sænke-bordene med skilte blev brugt gennemsnitligt 60 pct. mere end borde uden skilte.

Nordania Leasing bruger nudging

200 medarbejdere i Nordania Leasing (Danske Bank-koncernen) var blandt de første medarbejdere, der testede det nye materiale.

Kundeservicechef Anne Antonisen har holdt et indlæg om projektet på FA's netværk for arbejdsmiljøansvarlige. Virksomheden har et stort fokus på arbejdsmiljø. Derfor har kundeservicechefen også været med til at prøve forskellige redskaber.

"Vi har hæve-sænke-borde, elastikker og bolde til at sidde på, og vi ved godt, at vi skal bevæge os lidt en gang imellem, men vi får det ikke gjort. Vi er dovne, og vi glemmer det," siger Anne Antonisen og fortsætter: "Jeg kunne gå ud og sige til medarbejderne, at de skal op at stå, men det skal jeg ikke. De er voksne mennesker, og det vil virke ubehageligt, belærende og være alt for kontrollerende."

Hun henviser til forskning, der viser, at selv små

ændringer i arbejdsstillinger og simple bevægelser en gang i timen har en stor forebyggende effekt på muskel- og skeletbesvær.

Nudging uden for arbejdsmiljøområdet

Nudging kan bruges mange steder i en virksomhed. Nudging kan også bruges til at spare på ressourcerne, fx ved at få medarbejderne til at slukke lys og computere, når de forlader arbejdspladsen eller undgå madspild i kantiner ved en anden organisering af frokosten osv.

I USA har visse virksomheder ligefrem indført en ny stillingskategori, nemlig chief-behavior-officer (CBO). CBO'en skal sætte fokus på, at virksomhedens medarbejdere med meget små ændringer gør de rigtige ting og dermed skaber større tryghed og tilfredshed i dagligdagen.

Arbejdsmiljø set med forbundsbriller

FA•NU har bedt hhv. Solveig Ørteby, næstformand i Finansforbundet, og Charlotte Hougaard, formand for DFL, give deres bud på, hvordan det står til med arbejdsmiljøet i den finansielle sektor.

AF: *Seniorkonsulent Michael Boas Pedersen*



Solveig Ørteby,
Næstformand
i Finansforbundet

Hvordan ser du på arbejdsmiljøet i den finansielle sektor – overordnet betragtet?

Solveig: Hvis man betragter det fysiske arbejdsmiljø isoleret, har vi ikke længere de store udfordringer. Det med borde og stole, røg og lignende synes at være under kontrol. Indeklimaet i de mange åbne kontormiljøer er en vedvarende udfordring, men det er mit indtryk, at der de fleste steder arbejdes aktivt på at løse problemerne.

Den største udfordring er fortsat problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Vores trivselsundersøgelser viser et stigende problem i forhold til øget stress og faldende trivsel, som begge har udviklet sig markant negativt fra 2009 til 2014.

Årsagerne hertil skal bl.a. findes i et stigende arbejdspress, den hastige forandring der sker samt frygten for at blive fyret. Frygten for at blive fyret har i gennemsnit over de sidste 4 år været på 35 pct. Og netop frygten for at blive fyret er gift for det psykiske arbejdsmiljø. Uvisheden om fremtiden skaber utryghed og stress.

En række virksomheder har i stor stil rullet lean-programmer ud over en lang række processer og efterfølgende outsourcet dem til Østeuropa, hvilket presser medarbejderne. Hastigheden af digitaliseringen er steget kraftigt, og derfor er kravene til medarbejdernes omstillingsparathed steget enormt.

Samtidig er dog fortsat en lang række af opgaver, der har en kerne, som består, uanfægtet den digitale udvikling. Det gælder fx i forhold til de traditionelle rådgivningsopgaver, hvor selve kernen i arbejdsopgaverne, og den faglighed der knytter sig hertil, jo stadig fylder meget og også vil gøre det fremadrettet. Netop kerneopgaven og fagligheden vil være centrale at få sat fokus på i arbejdet med at skabe god trivsel i de kommende år.

Mange undersøgelser viser, at antallet af erhvervs sygdomme og arbejdsulykker er relativt lavt i den finansielle sektor sammenlignet med andre sektorer. Hvordan forholder du dig til det?

Solveig: Det er klart, at der er få arbejdsulykker som følge af det fysiske arbejdsmiljø, men der er masser af udfordringer i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

Psykiske erhvervs sygdomme er suverænt det område, hvor der har været flest anmeldte erhvervs sygdomme inden for den finansielle sektor. Mere end hver fjerde anmeldelse i perioden 2006 til 2012 har således ligget inden for det psykiske område.

Vi har med tilfredshed kunnet konstatere, at Post Traumatisk Stress er kommet på erhvervs sygdomsfortegnelsen, hvilket har betydet en markant stigning i anerkendelsesprocenten for de af vores medlemmer, der har været udsat for et røveri. Men vi har stadig en udfordring i forhold til de potentielle psykiske erhvervs sygdomme, der skyldes andre forhold i virksomhederne som fx stigende performancekrav, mobning og chikane, dårlig ledelse, fusioner og stress. På disse områder er det fortsat

meget få sager, der bliver anerkendt. Det kan vi kun ændre på ved at blive klogere på, hvilke forhold på arbejdspladsen der kan udløse en psykisk erhvervs sygdom, og hvilke der ikke kan. Der er derfor behov for mere forskning og viden på området.

Hvordan vil du vurdere de finansielle virksomheders indsats på arbejdsmiljøområdet?

Solveig: I den finansielle sektor er der både good guys og bad guys. Der er virksomheder, der både kan og vil. Der er virksomheder, der kan, men ikke vil. Men der er desværre også virksomheder, der hverken kan eller vil arbejde for et godt arbejdsmiljø.

Men vi ser lyspunkter. Der er fx en række virksomheder, som har droppet performance- og salgsmål, hvilket er et godt udgangspunkt for at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø. Virksomhederne har også været gode til at tackle vold, røveri og trusler, og de har etableret gode værktøjskasser til det. Til gengæld har de så ikke været så gode til at understøtte medarbejdernes frustrationer og stress over den accelererende digitalisering, de mange forandringsprocesser samt frygten for fyringer.

Men det er min klare overbevisning, at det er muligt at gøre noget ved det dårlige psykiske arbejdsmiljø i den finansielle sektor. Det kan vi bl.a. gøre ved at løse opgaven i fællesskab – arbejdsgivere og lønmodtagere. Men det kræver i første omgang, at arbejdsgiverne anerkender, at der er et problem. Så længe denne anerkendelse – eller erkendelse – ikke er til stede – vil det desværre være op ad bakke.

Hvad gør Finansforbundet for at styrke arbejdsmiljøet i den finansielle sektor?

Solveig: De sidste 15 til 20 år har vi i Finansforbundet arbejdet intensivt med trivsel, stress, grænseløst arbejdet og social kapital. Vi har blandt andet gennemført løbende gennemført stress- og trivselsundersøgelser, udviklet værktøjer og vejledninger samt uddannet tillidsmænd, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i stress og trivsel. Vi har desuden sat det psykiske arbejdsmiljø på dagsordenen i FTF, så det bliver løftet i lidt større

sammenhæng, og vi har sammen med bl.a. FA bidraget til udviklingen af materialer i branchearbejdsmiljørådet BAR FOKA.

Herudover har vi tidligere i samarbejde med FA og DFL udviklet vejledninger om hhv. stress og trivsel. Og her på det seneste har vi sammen med FA ved OK14 vedtaget, at virksomhedernes samarbejdsudvalg skal drøfte trivsel, tillid og samarbejde, og i den forbindelse har vi aftalt med FA og DFL at udarbejde en fælles vejledning om emnet.

Så vi gør meget – rigtigt meget endda! Men vi må også være ærlige at sige, at vi har en løbende udfordring med at få bragt vores budskaber, vejledninger og værktøjer i tilstrækkelig anvendelse på arbejdspladserne og hos vores tillidsvalgte og medlemmer. For det er jo ude på den enkelte arbejdsplads, at dialogen og de gode initiativer skal tages for at få skabt den gode trivsel. Men det er et område, vi hele tiden arbejder på at blive bedre til, og som jeg nævnte tidligere, vil mulighederne for at opnå succes være bedst, hvis vi kunne finde ud af at løfte i fælles flok – såvel centralt mellem FA og Finansforbundet og lokalt i den enkelte virksomhed mellem ledelse og medarbejdere.



Charlotte Hougaard,
formand for DFL

Hvordan ser du på arbejdsmiljøet i den finansielle sektor – overordnet betragtet?

Charlotte: Overordnet betragtet er forsikrings- og pensionsbranchen kendetegnet ved, at der er et godt arbejdsmiljø sammenlignet med andre brancher, men der er også nogle kæmpe udfordringer lige nu og i de kommende år inden for trivsel og arbejdsglæde.

Der er sjældent problemer med at overholde lovens krav om sikker og sund indretning af arbejdspladserne på kontorerne, hvor skriveborde er højdeindstillelige, arbejdsstole er af god kvalitet, og fx skærme, tastatur og mus er nyt eller tidssvarende. Og det er også vores opfattelse, at de fleste serviceansatte får det, de har brug for af fx tekniske hjælpemidler, værnemidler og instruktion om arbejdet og forbundne ulykkesfarer.

Når der er problemer med det fysiske arbejdsmiljø, er det oftest de tungere problemer, som dukker op: Dårligt indeklima med for meget varme, træk og kulde. Støj er et andet stort problem, ofte fordi medarbejderne sidder for tæt, og ledelserne har en religiøs tro på, at storrumskontorer er det bedste. Og endelig belysning, hvor mange af vores medlemmer klager over udpræget træthed i øjnene, ikke på grund af for lidt lys, men fordi der er forkert lys.

På området omkring trivsel og arbejdsglæde, det vi også kender som psykisk arbejdsmiljø, er der til gengæld meget store problemer. Det er desværre nærmest blevet en del af hverdagen at se kollegaer eller ledere bukke under for et stort pres enten arbejdsmæssigt, samarbejds-mæssigt eller personligt. De seneste 6 års kriser har skabt stor usikkerhed om, hvorvidt man har et arbejde fremover, og det forstærkes af øget outsourcing, digitalisering og almindelige rationaliseringer og omlægninger af opgaver.

Oveni skal forsikrings- og pensionsmedarbejdere udsættes for samme kontrol og dokumentationstyrani, som de offentlige er blevet trukket igennem i flere år. Det virker meget som om, at vi i forsikring og pension er i fuld gang med at opsplutte arbejdsfunktionerne til standardiserede og målbare småopgaver, som hver enkelt medarbejder sidder med, og derefter afleverer videre til den næste i rækken, gerne så hurtigt som muligt, for ikke at blive ramt af en fyreseddel ved næste performance-samtale med chefen. Det fremmer hverken trivsel eller arbejdsglæde.

Arbejds-mængder, arbejdshastighed, uklare forventninger og manglende input til, hvad du skal lave, og hvornår det er lavet godt nok, er centrale udfordringer i trivsel og arbejdsglæde, og her er der plads til forbedringer.

Mange undersøgelser viser, at antallet af erhvervssygdomme og arbejdsulykker er relativt lavt i den finansielle sektor sammenlignet med andre sektorer. Hvordan forholder du dig til det?

Charlotte: Arbejdsulykker har vi ikke mange af, og det hænger vel sammen med, at branchen er lavrisikoområde med få ulykker. Det forhold, at erhvervssygdoms-anmeldelserne er lave, har en anden forklaring. Der er en stor underskov af



uanmeldte arbejdsskadesager, fordi der ikke er anerkendelse af dem. Derfor synes mange, at det er ligegyldigt at anmelde dem. Men når vi kigger dybere i dem, så er det helt åbenbart at der er tale om erhvervssygdomme, fordi der er en direkte linje imellem det, som vores medlemmer har været udsat for på arbejdet, og den lidelse de går og døjer med. Men problemstillingen er, at hvis du ikke har fået tæsk på dit arbejde eller voldsomt truet på livet, så får du ikke anerkendt din lidelse, velvidende at et længerevarende arbejdspress, med uklare forventninger, samarbejdsvanskeligheder med kolleger eller leder, eller mobning over længere tid, stille og roligt æder mennesker op mentalt, og sender dem ud i angst eller depression.

Et andet forhold er, at rigtig mange af vores medlemmer er dybt loyale overfor deres arbejdsplads og vil ikke være "uvenner" med arbejdet på grund af en arbejdsskade. Andre synes, det er flovt og pinligt, og at det sender et signal om, at man ikke kan klare at hænge med på racet, og det er ikke god tone i branchen. Og så vælger man at bide tænderne sammen endnu et stykke tid, for derefter enten at gå ned, eller finde arbejde et andet sted uden for branchen.

Vi arbejder målrettet på at få de sager frem, som vi får kendskab til, med henblik på at skabe dokumentation for, at der er store problemer på området. Men vi må også erkende, at det er et svært arbejde.

Hvordan vil du vurdere de finansielle virksomheders indsats på arbejdsmiljøområdet?

Charlotte: Der er plads til forbedring. På nogen af de tungere spørgsmål inden for det fysiske arbejdsmiljø, men sandelig også på trivsel og arbejdsglæde, har virksomhederne rigtig god mulighed for at gøre tingene meget bedre. Og det er som om, at virksomhederne befinder sig i en gammeldags tænkning omkring arbejdsmiljø: Jo mere vi har fokus på det, jo dyrere er det. Det forholder sig lige omvendt, det viser adskillige undersøgelser. Der er en lige linje mellem stor vilje og evne til at involvere medarbejdere og finde gode veje til et bedre arbejdsmiljø, til tilfredse medarbejdere, som altid er parate til at give den en ekstra skalle, når det gælder, og behandler kunderne ordentligt. Og

kunder som føler sig godt behandlet, bliver og trækker andre til, og det giver bonus til både aktionærer og topledere, så ringen slutes. Den vilje, evne, involvering og opmærksomhed kunne vi godt ønske os var mere handling end ord.

Specielt på trivsel og arbejdsglæde kunne vi godt tænke os en mere progressiv tilgang til den aftale, vi lavede for år tilbage. Det ville være velkomment med fx en tjeneste, der uopfordret inviterede sig ud til selskabernes SU med en agenda om, hvordan det står til med trivslen derude og muligheder for at gøre den bedre.

Hvad gør DFL for at styrke arbejdsmiljøet i den finansielle sektor?

Charlotte: Vi har en konsulent fast ansat på arbejdsmiljø som rådgiver medlemmer, arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter, personaleforeninger og endda enkelte HR-afdelinger om forskellige spørgsmål om arbejdsmiljø. Vi bidrager til et fornuftigt partssamarbejde med FA om at finde løsninger på relevante problemer, og meget af dette arbejde ligger i Branchearbejdsmiljørådsregi, hvor DFL igennem en lang årrække, i betragtning af vores størrelse, har været meget aktiv i forhold til at udarbejde vejledningsmateriale. Her er det også rart at se, at FA deltager i meget af arbejdet.

Derudover bidrager vi med en underviser og styring af Finanssektorens Arbejdsmiljøuddannelse, hvor vi hvert år har op imod 100 nyvalgte ledere og arbejdsmiljørepræsentanter på den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

Endelig er vi en del af FTF-familien, hvor vi er repræsenteret i FTF's arbejdslivsudvalg og forum for sekretariatskonsulenter, hvor politiske emner tages op til drøftelser og beslutning.

Sidst, men ikke mindst, har vi de sidste to år haft et fælles TR/AMIR seminar, hvor vi har haft særligt fokus på netop det psykiske arbejdsmiljø. Det har været en stor succes og har foruden at skabe viden om de to tillidsroller og givet en dybere forståelse for de udfordringer og opgaver der er.

680 grønne smileys til finansielle virksomheder

FA's gennemgang af Arbejdstilsynets Smiley-ordning viser, at arbejdsmiljøet overordnet set er godt i de finansielle virksomheder. Der er masser af grønne smileys og ingen røde smileys.

Af: Seniorrådgiver Hans Jørgen Steffensen

FA har taget temperaturen på arbejdsmiljøet i de finansielle virksomheder. Det er sket ved at gennemgå de nyeste resultater af Arbejdstilsynets "risikobaserede tilsyn" i finansielle virksomheder. Besøgene udløser normalt en grøn, gul eller rød smiley til "produktionsenheden". I en bank er - ud over hovedsædet - hver enkelt filial en selvstændig produktionsenhed. Arbejdstilsynets tal er interessante, fordi myndigheden nu systematisk kortlægger psykisk arbejdsmiljø (fx udbredelse af stress), og fordi tilsynet har fået samme reaktionsmuligheder over for virksomheder, som har problemer i det psykiske arbejdsmiljø, som over for virksomheder, der fx har problemer med arbejdsulykker.

En smiley giver et øjebliksbillede af arbejdsmiljøet i den besøgte enhed, men viser ikke udviklingen over tid. FA checkede på en tilfældig dag, den 13. november 2014, Arbejdstilsynets tilbagemeldinger til de finansielle virksomheder på www.at.dk.

680 grønne smileys

Arbejdstilsynet har udstedt i alt 76.276 grønne smileys. Af dem er 680 givet til finansielle virksomheder som banker, sparekasser, andelskasser, realkreditinstitutter, forsikringsselskaber, kreditinstitutter, pensionskasser m.v. Den grønne smiley viser, at virksomheden ikke har noget udestående med Arbejdstilsynet. Den er dermed et signal til omverdenen om, at virksomheden har orden på sit arbejdsmiljø.

Antallet af grønne smileys til finansielle virksomheder er lidt lavere end for et år siden. Det skyldes

dels færre tilsynsbesøg i det hele taget, dels at antallet af produktionsenheder (filialer) i den finansielle sektor er faldet.

To kronesmileys

To finansielle virksomheder (pensionskasser) har en særlig kronesmiley. Den forudsætter, at virksomheden har et særligt arbejdsmiljøcertifikat. Det lave antal kan skyldes, at en kronesmiley - ud over et godt arbejdsmiljø - kræver en omstændelig og dyr certificering, som ikke nødvendigvis løfter arbejdsmiljøet i virksomheden op på et højere niveau.

12 gule smileys

Arbejdstilsynets hjemmeside viste samme dag i alt 6.595 gule smileys. Af dem var 3 tildelt pengeinstitutter og 9 til andre finansielle virksomheder. Den typiske forseelse er her manglende arbejdspladsvurdering (APV), hvor virksomheden efterkommer påbuddet umiddelbart efter besøget. Den gule smiley viser, at virksomheden har fået et strakspåbud, et påbud med frist, en afgørelse om psykisk arbejdsmiljø eller en afgørelse uden påbud. Gule smileys bliver altid vist i mindst seks måneder. Det betyder, at et strakspåbud kan være markeret med "Efterkommet" samtidig med, at den gule smiley bliver vist. Når de seks måneder er gået, slukker den gule smiley.

Ingen røde smileys til finansielle virksomheder

Arbejdstilsynets hjemmeside viste den dag i alt 880 røde smileys. Ingen af dem er uddelt til finansielle virksomheder, dvs. banker, sparekasser, andelskasser, realkreditinstitutter, forsikringsselskaber, kreditinstitutter, pensionskasser m.v. Der er dermed ingen ændring i forhold til for et år siden. En rød smiley viser, at virksomheden har fået et forbud eller et rådgivningspåbud. Røde smileys bliver altid vist i mindst seks måneder.



Mange anmeldelser af psykiske lidelser ender uden erstatning

Der er skabt en voldsom kløft mellem antallet af rejste sager om arbejdsrelaterede psykiske lidelser og antallet af erstatninger. For mange sager rejses uden grund.

Af: Seniorkonsulent Hans Jørgen Steffensen

Det er spild af ressourcer, når kun ca. 5 pct. af de anmeldte psykiske lidelser bliver anerkendt som en erhvervssygdom og dermed udløser en erstatning. Der er brug for ændring af systemet, hvor man bliver mere skarp på, hvilke psykiske lidelser der har noget med arbejdet at gøre, og hvilke lidelser der skyldes private forhold. Herved undgås, at mange anmeldelser efter flere års sagsbehandling ender uden erstatning, fordi der ikke er påviselig forbindelse mellem arbejde og lidelse. Og man undgår, at der bruges forgæves tid og ressourcer hos læger, i Arbejdsskadestyrelsen og i forsikrings-selskaber.

Der er næppe mange forsikringer, hvor kun 5 pct. af de anmeldte skader udløser erstatning. Det er situationen, når man ser på de psykiske lidelser, der i dag anmeldes som erhvervssygdomme. Set over en årrække er både antallet af anmeldelser og anerkendte psykiske lidelser steget, men anerkendelsesprocenten svinger efter sygdommens art mellem 4 og 10 pct.

Anerkendelse af psykiske arbejdsskader

En stor del af de anmeldte psykiske arbejdsskader behandles som ulykker. Det sker, når der er tale om enkeltstående, voldsomme og psykisk belastende hændelser. 62 procent af de anmeldte sager om psykisk chok bliver anerkendt som ulykker. Det er arbejdsgiveren, der skal anmelde disse arbejdsulykker. Det er ikke her, at der er et problem.

Det er anderledes med de psykiske erhvervssygdomme. De hyppigst anmeldte psykiske sygdomstilfælde var i 2013 nervøse og stressrelaterede tilstande, depression og den uspecifikke diagnose "stressende arbejdsforhold". Her er det primært læger, der skal foretage anmeldelsen, og anmeldelse skal ske blot på en mistanke. Antallet af anmeldte psykiske erhvervssygdomme steg i 10-års perioden 2004 til 2013 fra 2.010 til 5.099, dvs. en stigning på cirka 250 procent. Antallet af anmeldte psykiske erhvervssygdomme steg cirka 14 pct. fra 2012 til 2013.

Anerkendelsesprocenten for de psykiske sygdomme varierer i perioden mellem 4 og 10 pct. Anerkendelsesprocenten er højest for PTSD og lavest for andre psykiske sygdomme. Sammensætningen af de psykiske sager har stor betydning for anerkendelsesprocenten i de enkelte år.



Antal anmeldte/ anerkendte psyki- ske erhvervssyg- domme	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Antal anmeldte		2.534	2.990	3.444	3.521	3.089	3.107	3.494	4.483	5.099
Antal anerkendte	80	146	99	148	196	223	246	212	187	210

Hvilke psykiske sygdomme anerkendes?

Den diagnose, som medfører det største antal anerkendelser af psykiske lidelser er PTSD (post-traumatisk belastningsreaktion). Det var den første psykiske lidelse, der i 2005 blev taget med på listen over erhvervssygdomme. Optagelse på listen betyder, at der er dokumenteret årsagssammenhæng mellem påvirkning og sygdom. Arbejdsskade styrelsen kan herefter anerkende disse sager, uden at de først skal forelægges for Erhvervssygdomsudvalget.

I 2008 fik Arbejdsskade styrelsen udarbejdet en udredning om sammenhængen mellem stress og psykisk sygdom. Ifølge udredningen kan stress efter længere tids psykisk belastning på arbejdet udvikle sig til depression, hvis man på sit arbejde har været udsat for høje krav eller manglende social støtte, eksempelvis i form af hyppige og meget vanskelige deadlines, et konstant stort pres fra meget krævende klienter eller indsatte eller manglende støtte fra kollegaer eller ledelse.

Udredningen viste dog ikke en tilstrækkelig dokumentation for en sammenhæng mellem stress og udvikling af en depression til, at sygdommen depression efter stor psykisk belastning på arbejdet kunne optages på fortegnelsen over erhvervssygdomme.

For andre psykiske sygdomme end depression fandt udredningen kun en beskedent eller utilstrækkelig sammenhæng til den psykiske belastning på arbejdet. Det er dog muligt under særlige omstændigheder at få anerkendt diagnoserne "depression" eller "uspecifik belastningsreaktion" som arbejdsbetinget. I 2013 skete der en ændring, hvorefter forsinket PTSD under visse betingelser fremover er omfattet af fortegnelsen over erhvervssygdomme.

Store forskelle mellem hovedbrancher – mange anmeldelser i finanssektoren

I 2012 blev der anmeldt 4.468 psykiske erhvervssygdomme til Arbejdsskade styrelsen. Det er 22 pct. af alle anmeldte erhvervssygdomme. Inden for fremstillingsvirksomheder udgjorde de anmeldte psykiske lidelser kun 4,3 pct. af anmeldelserne, mens de hovedbrancher, som havde størst andel af anmeldte "psykiske sygdomme" var Undervisning (45,5 pct.), Offentlig administration, Forsvar og Socialsikring (34,6 pct.) og Pengeinstitutter, finansierings- og forsikringsvirksomhed (25,4 pct.). Den største stigning i antallet af anmeldte psykiske lidelser ses inden for offentlig administration.

Bevisbyrden for erhvervssygdomme

Det er den ansatte, som har bevisbyrden for, at han lider af den anmeldte sygdom, og at han opfylder betingelserne i fortegnelsen over erhvervssygdomme. Hvis bevisbyrden er løftet, og sygdommen står på fortegnelsen over erhvervssygdomme, er der en formodning om, at sygdommen skyldes arbejdet. Arbejdsskade styrelsen skal derfor anerkende sygdommen som en arbejdsskade, medmindre der er forhold, der gør det overvejende sandsynligt, at sygdommen skyldes andre forhold end de arbejdsmæssige.

Hvis Arbejdsskade styrelsen ikke kan anerkende sygdommen som en arbejdsskade inden for fortegnelsen over erhvervssygdomme, kan styrelsen eventuelt anerkende sygdommen som en arbejdsskade uden for erhvervssygdomsfortegnelsen. Det kræver dog:

- der findes generel medicinsk dokumentation for en sammenhæng mellem arbejdsbelastningen og udviklingen af sygdommen, eller
- det kan dokumenteres, at sygdommen må anses for udelukkende eller i overvejende grad at være forårsaget af arbejdets særlige art.

FA fyldte 25

Den 6. november fejrede FA sig selv og sine første 25 år som arbejdsgiverforening med en jubilæumskonference. Mange medlemmer, samarbejdspartnere og andre fandt vej til arrangementet, som fandt sted i Mogens Dahls Koncertsal på Islands Brygge. FA•NU bringer her et par stemningsbilleder fra dagen.



NYT FRA FA

Ændringer i medlemskredsen

Der er ikke sket ændringer i medlemskredsen siden oktober.

FA har pr. 1. juli 2014 186 medlemsvirksomheder.

Sekretariatet

Pr. 17. november 2014 er stud. scient. pol. Nicklas Kronvald Jørgensen ansat som uddannelsespolitisk student.



**FINANSSEKTORENS
ARBEJDSGIVERFORENING**

AMALIEGADE 7
1256 KØBENHAVN K

TELEFON +45 3391 4700
FAX +45 3391 1766
WWW.FANET.DK