

Arbejdsmiljørådgivernes bemærkninger og forslag til synopsis om den kommende nationale strategi for arbejdsmiljøforskning

Vi takker for invitationen til mødet med Beskæftigelsesministeriet og Arbejdstilsynet om den nationale forskningsstrategi. Vi har i det følgende kommenteret og givet forslag til den foreliggende synopsis for retning i den kommende nationale strategi for arbejdsmiljøforskning.

Målsætningerne i oplægget til forskningsstrategi på arbejdsmiljøområdet kan sammenfattes til:

- at styrke den vidensbaserede arbejdsmiljøindsats
- at sikre en effektiv indsats og bedre forebyggelse
- at udfylde videnshuller

Vi kan tilslutte os ambitionerne og vil i det følgende bidrage med synspunkter og forslag, som fremmer en konstruktiv realisering af strategien.

Bedre sammenhæng mellem forskning og praksis

Vi mener ikke, at en klar formidling er et tilstrækkeligt virkemiddel til at omsætte viden til handling på arbejdspladserne. Der er over en længere årrække formidlet vidensbaserede vejledninger og anbefalinger af branchefællesskaberne og om især NFA's forskning. Evalueringer viser imidlertid, at den formidlede viden ofte ikke når arbejdspladserne eller viser sig vanskelig at omsætte til konkrete forebyggelsesinitiativer. Det er vanskeligt at se effekter af denne indsats.

I "Videngrundlaget vedrørende forebyggelsesstrategier"¹ beskrives tre perspektiver for overførsel af viden.

Skub perspektivet, som den mest udbredte formidlingsform på arbejdsmiljøfeltet, hvor forskellige aktører overfører forskningsviden til relevante modtagere. Selv om viden gøres tilgængelig, er der ingen sikkerhed for, at det opfattes som relevant for brugerne.

Træk perspektivet, hvor brugere selv henter tilgængelig viden, rummer risiko for at der ikke anvendes opdateret viden. Der er desuden risiko for at der vælges viden, som understøtter ens selvforståelse og bekræfter eksisterende normer og praksis.

Udvekslingsperspektivet etablerer en mere direkte overførsel af information, ideer og erfaringer mellem dem, som producerer forskning og dem, der bruger den. Grundlaget for denne udveksling er, at forskerne hjælper brugerne til at opbygge kapacitet til at anvende forskningsviden, mens brugerne hjælper forskerne med at gøre deres forskningsresultater relevante for praktikerne.

Oplægget til forskningsstrategi giver Knowledge Transfer and Exchange (KTE) som eksempel på et perspektiv, som bygger på en procesorienteret tilgang med fokus på relevans, udbredelse og anvendelse. Formålet er at skabe bedre sammenhæng mellem forskning og praksis, så relevant forskning kan udbredes og implementeres. Samt pege på behovet for – og veje til - at udvikle metoder til at måle impact af forskningens betydning for en bedre praksis. Dette perspektiv vil styrke praksisorienteringen, da interaktionen med forskningsbrugerne indgår i projektdesignet, hvilket vi ser som et godt bud. Det er vigtigt

¹ Dyreborg, J.: Videngrundlaget vedrørende forebyggelsesstrategier p. 33 ff, www.amr.dk

at understrege, at forskning af høj kvalitet bør defineres bredere end standarden for høj videnskabelighed, som måles på antal artikler publiceret i nationale og i internationale tidsskrifter med peer review.

For at fremme KTE som tilgang i den danske arbejdsmiljøforskning, er det imidlertid afgørende, at strategien følges op med, at de forskningsmidler der udbydes, efterspørger denne type forskning. Bedømmelsespraksis og kommunikation med forskningsmiljøerne vil underbygge, at denne type forskning bliver prioriteret. Der er ligeledes behov for forskning, der øger vores indsigt i hvordan KTE fungerer, og hvad der skal til for understøtte samarbejde og udveksling mellem forskere og praktikere.

Det er afgørende, at der også sikres støtte og opbakning til forskningsmiljøer, der udvikler og arbejder efter KTE principper, således at det ikke kun ses i enkeltstående ansøgninger og projektet, men også indgår i udviklingen af forskningspraksis og kompetence forankret i centrale danske forskningsmiljøer.

Kapacitetsopbygning hos forskningsbrugerne

Begrebet "forskningsbrugere" rummer i udgangspunktet aktører eller "influencers", som har en rolle i forhold til virksomhedernes arbejdsmiljøindsats. Det omfatter myndigheds personer i Arbejdstilsynet og i styrelser, departementet og i råd og nævn, partskonsulenter og -rådgivere i arbejdsgiver-, fag- og brancheforeninger, interne og eksterne arbejdsmiljørådgivere og -konsulenter, som hjælper virksomhederne og i princippet arbejdsmiljøorganisationens medlemmer. Det er vigtigt at stille skarpt på, hvordan den nødvendige kapacitet til at anvende forskningsviden kan opbygges i de forskellige brugergrupper. Forudsætningen er, at brugeren har den nødvendige indsigt til, at forstå hvad forskningsresultaterne kan bruges til og ikke bruges til. Samt evne til at formulere ønsker til - og behov for - øget indsigt eller udvikling af metoder og handleberedskab i arbejdsmiljøindsatsen. Der vil desuden være differentierede krav til kapacitet afhængig af om brugerne er myndighed, partskonsulent, intern/ekstern virksomhedsrådgiver eller repræsentant i en arbejdsmiljøorganisation. Det vil være nyttigt at få afdækket de differentierede behov, som også ville være medvirkende til at definere aktørernes indsatsfelter.

Vi har en tradition for at koble forskning og undervisning på de lange uddannelser på universiteterne. Det er der gode grunde til, da det sikrer at undervisning og læring bygger på opdateret viden. Danmark skiller sig negativt ud, ved at være ene i Europa om ikke at udbyde særlige uddannelser på arbejdsmiljøfeltet. Det indebærer, at vi forsømmer at opbygge og forny den nødvendige kompetence og kapacitet, som skal til for at realisere en KTE strategi. Det gælder især de nye generationer, som i de kommende år skal rådgive om sikkerhed og sundhed på landets arbejdspladser.

Vi vil anbefale, at dette punkt tages op som et selvstændigt indsatsområde, både som et led i at realisere KTE-baseret forskningsstrategi, og som et bidrag til at sikre kvalificeret arbejdskraft til feltet².

Supplerende bud på relevante emner i forskningsstrategien

I Beskæftigelsesministeriets synopsis udpeges genstandsfelterne i den nationale forskningsstrategi, som er psykosocialt arbejdsmiljø, muskelskeletbesvær, fysisk arbejdsbelastning, arbejdsulykker, sikkerhedskultur og kemi.

Vi savner et fokus på eksponering for støv- og støj på arbejdspladserne, som stadig resulterer i arbejdsskader og erhvervssygdomme. Nye teknologier og nye måder at arbejde på udfordrer bl.a. regulering, tilsyn og rådgivning og burde derfor også prioriteres.

² Gensby, Ulrik m.fl.: Mobilisering af forskningsbaseret viden om arbejdsmiljø. Roskilde Universitetsforlag 2019.

De foreløbige resultater fra den europæiske undersøgelse - ESENER 3 med 45.000 deltagende virksomheder - viser, at den hyppigst rapporterede belastning i arbejdsmiljøet i Danmark er oplevelsen af tidspres. Det samme gjorde sig gældende i ESENER 2 undersøgelsen fra 2014. Sammen med Sverige, Finland og Holland udskiller vi os negativt i 2020 undersøgelsen ved, at mere end 70 % oplever tidspres i arbejdet. Resten af EU28 ligger væsentligt lavere. Denne faktor antages at have en væsentlig betydning for arbejdsmiljøet – både i forhold til fysiologisk og psykosociale belastninger. Det vil være relevant at fokusere forskning i psykosociale faktorer på betydningen for oplevelse af tidspres og afsøge mulighederne for at rammesætte graden af tidspres, så det ikke resulterer i negative helbredsudfald blandt medarbejdere og ledere. En problemstilling, som kan og bør foretages i et KTE – inspireret samarbejde mellem kompetente forskere, arbejdspladser og organisationer, og således ikke alene være en afdækning af sammenhængen mellem arbejdsforhold og helbred. Det vil kunne bidrage med resultater, der kan omsættes til bedre praksis på arbejdspladser.

Vi vil minde om, at Ekspertudvalget pegede på behovet for at inddrage andre forskningsfelter end arbejdsmiljøorienteret forskning. Desuden argumenterede udvalget for, at forskningsstrategien bør rumme både specialister og kompetencer fra både små og store forskningsmiljøer. Vi vil anbefale, at forsknings- og udviklingsmiljøerne i virksomhederne, som i dag bidrager med forskning af høj kvalitet, fortsat kan søge midler i Arbejdsmiljøforskningsfonden.

Vi anbefaler, at der ydes støtte til at der skabes et særligt forskningsområde, der omfatter 'orkestrering' af virkemidler, 'efterlevelse' og implementering, hvor viden og ny læring fra interventionsprocesser, co-creative processer og aktionsforskningsprocesser med aktiv inddragelse af virksomheder danner baggrund for yderligere forskning. Meget viden om implementering af evidensbaseret viden, regulering og håndhævelse i forhold til den kontekst virksomhederne i Danmark lever i, går i dag desværre tabt. Forskningsstrategien bør indeholde et større udsyn på omverdenen, gennem et øget fokus på samarbejde med internationale forskningsmiljøer, f.eks. gennem EU projekter på områder som 'Occupational Health Services', uddannelse, små og mellemstore virksomheder, digitalisering, prækarisering og 'psycho-social risks'.

Behov for længerevarende forskningsprogrammer

Vi savner prioritering af strategiske forskningsprogrammer, hvor tidshorisonterne udvides til mindst 10 år. Nanocenteret på NFA er et enkeltstående eksempel på styrken ved denne strategi. Her er produceret viden og resultater, der var forsvundet, hvis ikke centeret havde haft den nødvendige levetid. Langsigtede bevillinger vil give muligheder for at opbygge prospektive undersøgelsesprogrammer, som kan følge udviklingen over tid på områder, hvor der er risici for fysiske eller psykiske skader eller sygdomme. Vi forestiller os, at disse programmer bl.a. kunne følge forskellige interventioner i virksomhederne, og dermed være med til at ekstrahere gode og mindre gode erfaringer om hvad som virker, og hvad som ikke virker. Der er ligeledes behov for at vedligeholde, fortsætte og udvide brugen af 'paneldatabaser' som AH og VAI, således at den indsigt disse databaser repræsenterer kan anvendes til at fremme interventionsforskning.

Da forskningen i en længere periode har arbejdet ud fra en bio-psykosocial forståelse af arbejdsmiljøets indflydelse på individet, vil strategiske forskningsbevillinger åbne muligheder for at etablere tværfaglige forskningsteams. Det vil styrke samarbejdet på tværs af de konstruerede fagsiloer og bidrage til en mere sammenhængende forståelse af de komplekse sammenhænge, som udspiller sig i arbejdsmiljøet. En anden positiv effekt af dette vil være, at der kan skabes mere holdbare forskningsmiljøer i danske

forskningsinstitutioner. En kedelig tendens i arbejdsmiljøforskningen er, at mange forskningsmiljøer der har arbejdet med arbejdsmiljørelateret forskning, forsvinder med udløb af kortvarige projekter.

Vi finder derfor, at det er vigtigt at strategien peger på behovet for, og søger at fremme, at samarbejdet mellem forskere og rådgivere/virksomheder starter allerede i idéfasen, hvor de forskningsmæssige spørgsmål formuleres. Det vil flugte med ambitionerne om at styrke praksisrelevant forskning. Der er gode erfaringer med at gennemføre forskningsprojekter i et samarbejde mellem forskere og arbejdsmiljørådgivere. Det indebærer bl.a. den fordel, at rådgiverne kan byde ind med erfaringer og viden om virksomhederne og om det direkte samarbejde med medarbejdere og ledere. Især i interventionsprojekter er dette samarbejde oplagt, så der sikres en frugtbar arbejdsdeling med forskere og forskerbrugere, der fremmer såvel nye erkendelser, stærk forskningsformidling og konkrete resultater af at omsætte ny viden til praksis. Der er derfor afgørende, at denne type forskningssamarbejde og partnerskaber fremmes gennem forskningsfondens kvalitetsvurdering og bevillingspraksis.

I Hvidbog om arbejdsmiljørådgivning³ formuleres, at "Det er bemærkelsesværdigt at der er så få studier der belyser afledte effekter af arbejdsmiljørådgivning i form af påvirkninger af medarbejdernes helbred, virksomhedens bundlinje og lignende." Det vil være ønskeligt at gennemføre forskningsbaserede undersøgelser af arbejdsmiljørådgivning som virkemiddel. Vi vil i denne forbindelse henvise til evalueringen af den norske bedriftshelsetjeneste (BHT)⁴, hvor arbejdsmiljørådgivningen betragtes som hovedvirkemidlet i det forebyggende arbejdsmiljøarbejde.

København 25. februar 2020

Med venlig hilsen

Arbejdsmiljørådgivernes bestyrelsen og direktion

Jonna, Pedersen, formand (Region Midtjylland)

Lars Tornvig, næstformand (Arbejdsmiljøcentret)

Hans Jørgen Limborg (Team Arbejdsliv)

Lene Brødegaard Hjerrild (Novozymes)

Per Tybjerg Aldrich (Joblife – Niras)

Hanne Christensen (Projekthuset Aron)

Arne Helgesen, direktør (Arbejdsmiljørådgiverne)

³ Hasle, P. et. al. "Hvidbog om arbejdsmiljørådgivning", 2015 p. 7

⁴ Hva bør skje med BHT? – En fremtidsrettet bedriftshelsetjeneste med fokus på kjerneoppgaver, Rapport fra en uavhengig ekspertgruppe, Oslo d.25. mai 2018 p. 64