

## Kronik

# Obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse svigter det psykiske arbejdsmiljø – kvalitetsløft efterlyses

*Yun Ladegaard, Janne Skakon, Mille Mortensen, Annie Høgh & Ann-Louise Holten*

I Danmark skal alle arbejdspladser med 10 eller flere ansatte have en arbejdsmiljøorganisation. Denne består af arbejdsledere og medarbejdervalgte arbejdsmiljørepræsentanter, som skal varetage arbejdspladsens sundheds- og sikkerhedsarbejde. Den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse (OAU) skal klæde arbejdsmiljøorganisationens medlemmer på til at løfte opgaven. OAU er således det lovmæssigt foreskrevne, faglige fundament for arbejdsmiljøarbejdet på danske virksomheder. Imidlertid ruster uddannelsen ikke i tilstrækkelig grad arbejdsmiljøorganisationen til at kunne forebygge og håndtere udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø. LO og FTF vurderer, at dårligt arbejdsmiljø koster samfundet over 60 mia. årligt (Løvgren 2015). Der er således meget at spare ved at opkvalificere arbejdsmiljøorganisationens kompetencer gennem en forbedring af OAU.

I denne artikel præciseres, hvilke mangler, forfatterne mener, der er i OAU i forhold til undervisning om det psykiske arbejdsmiljø og herefter konsekvenserne deraf. Endelig følger forslag til forbedringer af OAU's undervisning i forebyggelse og håndtering af det psykiske arbejdsmiljø.

Udvikling og fastholdelse af et godt psykisk arbejdsmiljø er i dag en af de primære udfordringer for mange virksomheder. Dårligt psykisk arbejdsmiljø er blandt de tre arbejdsmiljøproblemer, som har størst betydning for medarbejdernes sikkerhed og sundhed (Arbejdstilsynet 2010a). Forebyggelse og håndtering af psykiske arbejdsmiljøproblemer står også højt på den europæiske dagsorden (Eurofound & EU-OSHA 2014).

De danske arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere er dog ofte ikke klædt tilstrækkeligt på til opgaven og efterlyser

selv viden og konkrete værktøjer (Ladegaard m.fl. 2012). Et nyere dansk forskningsprojekt viser blandt andet, at arbejdsmiljørepræsentanterne (AMR) ofte ikke er involveret, når en medarbejder sygemeldes med en arbejdsrelateret psykisk lidelse. En spørgeskemaundersøgelse gennemført i projektet viste, at AMR kun var involveret i omkring halvdelen af 433 tilfælde, hvor en medarbejder blev syg med en arbejdsrelateret psykisk lidelse (eksempelvis depression eller PTSD) og anmeldte sygdommen i Arbejdsskadestyrelsen<sup>1</sup>. I kun 25 % af de tilfælde, hvor AMR var involveret, vurderede

## Den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse (OAU)

OAU har eksisteret siden 1975 og hed tidligere § 9-uddannelsen. Formålet med OAU er at styrke det forebyggende arbejde og sikre, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen får den fornødne viden om arbejdsmiljø og metoder til at kunne varetage de sikkerheds- og sundhedsmæssige opgaver på arbejdspladsen (Arbejdstilsynet 2010b). OAU er obligatorisk for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere, som indgår i arbejdsmiljøorganisationen i virksomheder med ti eller flere ansatte, og gennemføres årligt af ca. 15.000 arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere. Uddannelsen har i dag en varighed på 22 timer, betales af arbejdsgiveren, og alene kursusgebyrerne løber op i godt 60,9 mio. årligt<sup>2</sup>. Reglerne for uddannelsen og dens overordnede indhold fastsættes af Beskæftigelsesministeren, og udbyderne af uddannelsen skal godkendes af Arbejdstilsynet (Arbejdstilsynet 2010b).

de sygemeldte AMR's indsats som positiv. Omvendt oplevede 36 % AMR's involvering som direkte negativ (Ladegaard m.fl. 2016). Disse resultater kan være endnu et udtryk for, at AMR ikke er klædt tilstrækkeligt på til at forebygge og håndtere situationer, hvor deres kollegaer bliver syge på grund af det psykiske arbejdsmiljø.

En af forklaringerne på AMR's tilsyneladende manglende kompetencer til at kunne forebygge og håndtere psykiske arbejdsmiljøproblemer, kan muligvis findes i AT's bekendtgørelse nr. 840 (Arbejdstilsynet 2010b) om godkendelse af udbydere af de obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser (OAU). Bekendtgørelsens § 3 og § 10 vedrørende formål og særlige krav til indhold, nævner, at OAU'en skal indeholde undervisning i metoder til forebyggelse, herunder handlemuligheder vedrørende det psykiske arbejdsmiljø. Der stilles dog hverken krav til udbydernes eller underviserens faglige kvalifikationer indenfor psykisk arbejdsmiljø, eller til det konkrete indhold af undervisningen i psykiske arbejdsmiljø. Således risikerer man en lovpligtig undervisning, som ikke videregiver de nødvendige informationer eller opbygger de nødvendige kompetencer.

I det følgende afsnit diskuteres disse

manglende krav til både udbydernes og underviserens faglige kvalifikationer indenfor psykisk arbejdsmiljø, og manglen på et tilstrækkeligt, relevant og konkret indhold vedrørende psykisk arbejdsmiljø i den lovpligtige uddannelse. Endelig vil vi også problematisere både fokus og kvalitet i den fortløbende evaluering af arbejdsmiljøuddannelsen. I tillæg belyser vi, at den samme problematik gør sig gældende i de supplerende arbejdsmiljøuddannelser, som potentielt kunne dække det psykiske arbejdsmiljøområde. Til slut følger vores konkrete anbefalinger til et fremtidigt kvalitetsløft af OAU'en.

## Har underviserne de nødvendige professionelle forudsætninger?

Indholdet i OAU'en er tidligere blevet kritiseret for at være *for* centralt styret (Kabel m.fl. 2008). I Bekendtgørelse om godkendelse af udbydere af de obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser (Arbejdstilsynet 2010b) er den centrale styring primært fokuseret på undervisningens form og på lovpligtige elementer som fx. arbejdspladsvurdering (APV), den årlige arbejdsmiljødrøftelse, anmeldelser af erhvervs sygdomme og ulykker. Der stilles derimod ikke krav til, at udbyde-

re og undervisere skal have særlige, professionelle forudsætninger indenfor arbejdet med psykisk arbejdsmiljø. Yderligere overlades tilrettelæggelsen af det konkrete faglige indhold omkring psykisk arbejdsmiljø på uddannelsen i dag fuldstændigt til den enkelte kursusudbyder. Et essentielt problem ved den nuværende bekendtgørelse er således, at selve prioriteringen og indholdet af undervisningen i psykisk arbejdsmiljø overlades til udbydere uden nogen garanti for, at disse har de nødvendige kompetencer til at foretage en sådan tilrettelæggelse.

### Psykisk arbejdsmiljø er komplekst

Det er en kompleks opgave – måske særligt på det psykiske område – at udvikle kvalifikationer hos de arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere, der indgår i arbejdsmiljøorganisationen, således at disse kvalifikationer understøtter virksomhedernes muligheder for at overholde arbejdsmiljølovens formål om at sikre et sundt arbejdsmiljø. Det handler ikke blot om *”7 trin til at forebygge stress eller mobning”* eller om tiltag i form af motion og sociale arrangementer på arbejdspladsen. Bag disse overskrifter

og relaterede værktøjer ligger et teoretisk og empirisk fundament, som er essentielt at kende for at kunne vurdere det psykiske arbejdsmiljø og potentielle tiltag, f.eks. hvilke faktorer og mekanismer, der gør sig gældende, og hvilke indsatser der virker hvornår, for hvem og hvordan. Hvis ikke denne kompleksitet er kendt og delt, risikerer man, at der ikke etableres en tilstrækkelig forebyggelse, monitorering og indsats – og at indsatserne i det psykiske arbejdsmiljø potentielt kan gøre mere skade end gavn. F.eks. løses et langvarigt, hårdt arbejdspress ikke alene gennem mindfulnessstræning, da denne intervention ikke forholder sig til kilden til problemet, som f.eks. omhandler arbejdets organisering, mængden af arbejdsopgaver, samarbejde omkring opgaveløsning eller en manglende ledelsesmæssig prioritering. Det er derfor altafgørende, at undervisningen i psykisk arbejdsmiljø varetages af specialiserede professionelle med solid faglig viden på området, hvis det skal undgås, at kursisterne vender tilbage til virksomheden med en forsimplet og kontekst-uafhængig forståelse af forebyggelse, monitorering og intervention i det psykiske arbejdsmiljø.

#### Kvalifikationskrav til underviserne på OAU

§17 i Bekendtgørelse om godkendelse af udbydere af de obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser (Arbejdstilsynet 2010b)

- Gennemgået underviserkursus af ni dages varighed.
- Deltaget i en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse, jf. § 1, eller i anden tilsvarende arbejdsmiljøuddannelse.
- Erfaring med udførelse af praktisk arbejdsmiljøarbejde eller tilsvarende arbejde af en varighed på mindst ét år inden for de seneste fem år. For undervisere på arbejdsmiljøuddannelsen for koordinatore, skal der være tale om praktisk arbejdsmiljøarbejde eller tilsvarende arbejde inden for bygge- og anlægsområdet.
- Gennemført en voksenpædagogisk uddannelse svarende til minimum 120 timer.
- Relevant undervisningserfaring.

Arbejdsmiljørepræsentanter og -ledere i arbejdsmiljøorganisationen skal have en indføring i området og en solid basisviden, som gør dem i stand til at forebygge, undersøge, vurdere, tolke og igangsætte konkrete handlinger, f.eks. på baggrund af APV-resultater, og herunder vurdere behovet for at efterspørge professionel hjælp, opsøge yderligere viden samt bidrage til udarbejdelse af politikker på arbejdsmiljøområdet.

## Afgørende mangler i nuværende evaluering

For at sikre kvaliteten af OAU står Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) for den løbende evaluering og kvalitetssikring. EVA udfærdiger årligt en rapport på baggrund af stikprøvekontrolbesøg på udvalgte kurser og kursisternes evalueringer, som er baseret på EVA's standard evalueringsskema<sup>3</sup> (jf. § 28-30 i OAU-bekendtgørelsen, Arbejdstilsynet 2010b). Problemet er, at der i dette standardskema kun indgår ét spørgsmål, hvor kursisterne separat kan vurdere udbyttet af undervisning i psykisk arbejdsmiljø. Spørgsmålet er formuleret som følger: *"Hvordan har uddannelsen forberedt dig på hvilken rolle du som arbejdsmiljørepræsentant eller leder har i forbindelse med det psykiske arbejdsmiljø?"*. Kursisterne skal således kun svare på, om de vurderer sig forberedt på rollen som arbejdsmiljørepræsentant, og ikke vurdere, om de har fået brugbar viden om det psykiske arbejdsmiljø (faktorer, mekanismer, redskaber), eller om de er blevet indført i relevante aspekter af forebyggelse, monitorering og forbedringsindsatser vedrørende det psykiske arbejdsmiljø. Evalueringsskemaet indeholder også åbne kommentarfelter, men disse svar sendes ikke til EVA og ses således kun af kursusudbyderne selv. EVA's evaluering fokuserer således primært på deltagerens tilfredshed med kurserne og deres subjektive vurdering af egen

læring generelt. For at sikre at uddannelsen medfører et reelt kompetenceløft for deltagerne, vil det være relevant at inkludere en evaluering af kursernes effekt, som både omfatter deltagerens faktiske læring og efterfølgende handlinger (Kirckpatrick 1994). På det nuværende grundlag er gode evalueringresultater hos EVA langt fra en garanti for, at kvaliteten af undervisningen i psykisk arbejdsmiljø er relevant og virkningsfuld, eller at deltagerne opnår tilstrækkelig viden og får et reelt kompetenceløft.

## Ingen kvalitetskrav til supplerende arbejdsmiljøuddannelser

Som beskrevet ovenfor nævner Bekendtgørelse om godkendelse af udbydere af de obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser kun psykisk arbejdsmiljø som en del af undervisningen i forebyggelsesmetoder, beskrevet som: *"handlemuligheder vedrørende det psykiske arbejdsmiljø"* (Arbejdstilsynet 2010b, kap. 2 § 3). Undervisning i psykisk arbejdsmiljø udgør således ikke en central del af OAU men skal blot berøres. Den lave prioritering af psykisk arbejdsmiljø kan undre, set i lyset af hvor stor en udfordring det udgør på de danske arbejdspladser (Arbejdstilsynet 2010a) og i Europa generelt (Det Europæiske Miljøagentur 2015). En begrundelse for at psykisk arbejdsmiljø ikke fylder mere i bekendtgørelsen for OAU, kan være, at AMR efterfølgende har ret til to dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse, hvor der er mulighed for netop at vælge kurser om psykisk arbejdsmiljø. Problemet ved dette er, at der heller ikke til disse supplerende arbejdsmiljøuddannelser stilles kvalifikationskrav til udbydere og undervisere eller kvalitetskrav til indhold og tilrettelæggelse. De supplerende arbejdsmiljøuddannelser kræver end ikke samme godkendelse som OAU'en, hvorfor det er op til AMR og arbejdsmiljølederne selv at finde et kursus af

passende kvalitet og relevans. I en dansk undersøgelse af, hvordan stresssygemeldinger bliver håndteret på danske arbejdspladser, og hvorvidt der igangsættes forebyggende tiltag på baggrund af sygemeldingen, fandt forskerne, at både AMR og ledere ofte føler sig presset på tid og har vanskeligt ved på egen hånd at vurdere, hvorfra de kan få kvalificeret viden og hjælp til arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø (Ladegaard m.fl. 2012). En kvalitetssikring af de supplerende arbejdsmiljøuddannelser vil således være en kærkommen håndsrækning til arbejdsmiljøorganisationen.

## Anbefalinger og forslag

Indføringen af kravene om moderne pædagogiske læringsprincipper, kvalitet i undervisernes formidlingskompetencer, inddragelsen af kursisternes praksis og Danmarks Evalueringsinstituts kvalitetssikring har sandsynligvis bidraget til at løfte OAU. Men vores vurdering er, at det er afgørende med endnu et kvalitetsløft, såfremt vi i fremtiden ønsker at sikre, at arbejdsmiljøorganisationerne på de danske virksomheder er i stand til både at udvikle et godt psykisk arbejdsmiljø og forebygge og håndtere problemstillinger af mere kompleks karakter.

For at styrke AMR's og arbejdsmiljøledernes arbejde med at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø på de danske arbejdspladser, foreslår vi følgende:

### 1. Højere prioritering af psykisk arbejdsmiljø i OAU-regi

- a) Udvid *omfanget* af undervisningen i psykisk arbejdsmiljø i OAU-uddannelsen via de officielle krav.
- b) Udarbejd konkrete retningslinjer for *indholdet* af undervisningen i psykisk arbejdsmiljø.
- c) Definér klare, faglige krav til undervi-

sernes kvalifikationer i forhold til psykisk arbejdsmiljø for at sikre, at de har en solid faglig, teoretisk og praktisk baggrund indenfor området.

- d) Evaluér uddannelsens tilstrækkelighed, relevans og virkningsfuldhed – også den del, som omhandler det psykiske arbejdsmiljø. Som minimum vil det være helt essentielt at vurdere deltagernes faktiske læring.

### 2. Regulering, udbud og kvalitetssikring af de supplerende arbejdsmiljøuddannelser

- a) De supplerende arbejdsmiljøuddannelser bør reguleres og godkendes på samme måde som OAU'en, så der også her stilles krav til både indhold og undervisernes kvalifikationer.
- b) De supplerende arbejdsmiljøuddannelser bør evalueres på samme måde som OAU'en.
- c) Det bør prioriteres, at der udvikles og udbydes supplerende arbejdsmiljøuddannelser med særligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø.
- d) Der bør være krav om, at AMR og arbejdsmiljøledere gennemfører en supplerende arbejdsmiljøuddannelse om psykisk arbejdsmiljø.

## En afsluttende kommentar

Der investeres årligt store beløb i virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde. Dansk Arbejdsgiverforening anslår, at virksomhederne årligt bruger ca. 315 mio. kr. alene på arbejdsmiljøorganisationens arbejde (Dansk Arbejdsgiverforening 2014). Samtidig vurderer LO og FTF, at dårligt arbejdsmiljø koster samfundet over 60 mia. årligt (Løvgren 2015). En opkvalificering af OAU er en lille investering med et stort potentiale for at kunne forbedre arbejdsmiljøet på danske arbejdspladser i fremtiden.

## NOTER

- 1 Spørgeskemaundersøgelse udsendt til 720 personer fra Danmark med en anmeldt psykisk erhvervs sygdom i Arbejdsskadestyrelsen i perioden 2010-2012, svarprocent 60 % (Ladegaard m.fl. 2016).
- 2 Beregnet ud fra et gennemsnit af tre AMU-udbyderes kursusgebyr opgjort 31/9 2015: Crecea: 4135 kr., Apropos Kommunikation: 4196 kr. Arbejdsmiljø eksperten 3850 kr. (ex. moms),  $[4060,33 * 15000 \text{ deltagere} = 60,9 \text{ mio kr.}]$ . Hertil kommer udgiften for tre dages tabt arbejdsfortjeneste, tid til hjemmeopgave, transport mv. for hver medarbejder, hvilket ikke er medregnet.
- 3 Evalueringsskemaet er tilgængeligt på Danmarks Evalueringsinstituts hjemmeside.

## REFERENCER

- Arbejdstilsynet (2010a): Fremtidens Arbejdsmiljø 2020. København, Arbejdstilsynet.
- Arbejdstilsynet (2010b): Bekendtgørelse om godkendelse af udbydere af de obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser, Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 840 af 29. juni 2010 med senere ændringer i 2013. København, Arbejdstilsynet (pr. 1.9.2015): <http://arbejdstilsynet.dk/da/regler/bekendtgørelser/g/godkendelse-af-udbydere-arbejdsmiljoedannelse.aspx>.
- Dansk Arbejdsgiverforening (2014): Arbejdsmarkedsrapport 2014, Dansk Arbejdsgiverforening.
- Det Europæiske Miljøagentur (2015): Psykosociale risici og stress på arbejdspladsen, Det Europæiske Miljøagentur: <https://osha.europa.eu/da/themes/psychosocial-risks-and-stress>.
- Eurofound & EU-OSHA (2014): Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Kabel, Anders m.fl. (2008): Fra engagement til styring- arbejdsmiljøarbejdets historie fortalt af dem, der var med, København, Selskab for Arbejdsmiljø.
- Kirckpatrick, Donald L. (1994): Evaluating training programs: The four levels, San Francisco, Berrett-Koehler.
- Ladegaard, Yun, B. Netterstrøm, R. Langer (2012): COPEWORK Copestress Workplace Study rapport, København, Bispebjerg Hospital Arbejds- & Miljømedicinsk Afdeling.
- Ladegaard, Yun, Janne Skakon & Bo Netterstrøm (2016): Illusionen om den forebyggende indsats i forbindelse med anmeldelser af psykiske arbejdsskader, Tidsskrift for Arbejdsliv, 1.
- Løvgren, Mette (2015): Dårligt arbejdsmiljø koster samfundet over 60 mia. om året, København, FTF Hovedorganisation for 450.000 offentligt og privat ansatte: <http://www.ftf.dk/aktuelt/ftf-nyhed/artikel/daarligt-arbejdsmiljoe-koster-samfundet-over-60-mia-om-aaret/>.

**Yun Ladegaard**, cand.psych., projektleder, ph.d.-stipendiat, Københavns Universitet, Institut for Psykologi, Arbejds- & Organisationspsykologi  
e-mail: yun.ladegaard@psy.ku.dk

**Janne Skakon**, cand.psych., ph.d., adjunkt, Københavns Universitet, Institut for Psykologi, Arbejds- & Organisationspsykologi  
e-mail: janne.skakon@psy.ku.dk

**Mille Mortensen**, cand.mag., ph.d.-stipendiat, ekstern lektor, Københavns Universitet, Institut for Psykologi, Arbejds- & Organisationspsykologi  
e-mail: mille.mortensen@psy.ku.dk

**Annie Høgh**, cand.psych., ph.d., professor, Københavns Universitet, Institut for Psykologi, Arbejds- & Organisationspsykologi  
e-mail: annie.hogh@psy.ku.dk

**Ann-Louise Holten**, cand.psych., ph.d., lektor, Københavns Universitet, Institut for Psykologi, Arbejds- & Organisationspsykologi  
e-mail: ann-louise.holten@psy.ku.dk