

Arbejds miljøcertificering – hvordan og hvorfor?

Erfaringer fra offentlige og private virksomheder, der har opnået arbejds miljøcertifikat.

Forord

Denne rapport er skrevet på baggrund af et projekt, som har haft til formål at belyse de tanker og erfaringer, virksomheder med arbejdsmiljøcertifikat har gjort før, under og efter, de er blevet certificeret.

Erfaringerne er indsamlet via interviews med private og offentlige virksomheder, som har opnået certifikat samt med en enkelt virksomhed, som har gennemført en certificeringsproces, men ikke har ønsket at erhverve certifikat.

Projektet er gennemført af arbejdsmiljøkonsulent Ea Pehrson, JobLiv Danmark as og cand.scient. Henrik Harboe, JobLiv Danmark as for Amtsrådsforeningen, KTO og KL.

Indholdsfortegnelse

Beslutningen – hvorfor valgte virksomhederne at blive certificeret?	1
Det økonomiske incitament, der forsvandt	1
Grøn smiley og fritagelse for BST-pligt	1
Sygefravær og nedbringelse af ulykker	2
Politisk beslutning	2
Andre gode grunde	2
Processen – fra start til mål	4
Valg af standard	4
Opbakning fra ledelsen	4
Sikkerhedsorganisationens/MED systemets rolle	4
Medarbejderinddragelse	5
Information	5
Netværk og besøg på andre virksomheder	5
APV er certificeringens fundament	6
Mål og målsætninger for arbejdsmiljøindsatsen	6
Certificeringsforløbet	6
Ressourceforbrug	7
Intern audit	7
Kurser	8
Dokumentation af forløbet	8
Brug af systemet i dagligdagen	8
Faldgruber	9
Resultaterne – hvad har virksomhederne opnået?	10
Arbejdsmiljøet i dag	10
Sygefravær	10
Ulykker	11
Proces uden certifikat	12
Perspektivering og gode råd	13

Beslutningen – hvorfor valgte virksomhederne at blive certificeret?

I disse år fokuserer både offentlige og private virksomheder i stigende grad på at synliggøre og systematisere deres arbejdsmiljøindsats på en måde, så effekten kan dokumenteres.

Arbejdsmiljøcertificering er et af de værktøjer, flere og flere vælger til at nå målet. De overvejelser, ønsker og forventninger, der ligger bag beslutningen om at opnå certificering, er imidlertid mange og forskellige.

Fundamentet for at opnå certifikat er et velfungerende, struktureret arbejdsmiljøledelsessystem. De virksomheder, som overvejer at blive certificeret, er derfor ofte også ganske langt med sikkerhedsarbejdet, allerede inden beslutningen bliver truffet.

Det økonomiske incitament, der forsvandt

For en del af de virksomheder, som påbegyndte en certificeringsproces i årene 2000-2002, har økonomien været et væsentligt argument for at gå i gang. På det tidspunkt gav et godkendt certifikat nemlig virksomhederne ret til at få refunderet deres arbejdsmiljøafgift. I praksis betød det, at mange af virksomhederne alene af den grund kunne holde pengene hjemme. Dette økonomiske incitament forsvandt den 31. december 2002, hvor muligheden for refusion ophørte.

"De vigtigste faktorer for beslutningen om at opnå certifikat var økonomien. Finansieringen kom på plads gennem tilbagebetalingen af arbejdsmiljøafgiften. Det gav mulighed for at ansætte ressourcepersoner til at løse opgaverne. Herudover lagde vi vægt på prestigen, rummelighed på arbejdspladsen og udsigten til at højne arbejdsmiljøindsatsen på daginstitutionsområdet."

Arbejdsmiljøkonsulent Anne Marie Laursen, Herning Kommune

Grøn smiley og fritagelse for BST-pligt

Arbejdsmiljøreformen, som blev vedtaget i 2004, betyder, at Arbejdstilsynet de kommende år screener alle danske arbejdspladser. Eneste undtagelse er virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, idet certifikatet betragtes som dokumentation for, at arbejdsmiljøet er i orden. Hvis virksomheden har BST-pligt, forsvinder denne, så snart certifikatet er i hus. Hos øvrige BST-pligtige virksomheder forsvinder BST-pligten først, når de screenes.

For at give offentligheden mulighed for at følge med i, hvordan det går med virksomhedernes arbejdsmiljø, bliver de registreret på Arbejdstilsynets hjemmeside, når de er screenet. Hvis Arbejdstilsynet vurderer, at der er problemer med arbejdsmiljøet, har de mulighed for at give virksomheden påbud om at søge hjælp hos en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Registreringen sker med virksomhedens navn, adresse og et neutralt, hvidt screeningssymbol, der viser datoen for screeningen. Virksomheder, der får et rådgivningspåbud, registreres herudover med gul eller rød smiley, mens virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat registreres med grøn smiley.

"Smileyordningen giver signalværdi, det har afgjort betydning, det er noget der kan forstås."

Daglig sikkerhedsleder Jette Vangslev, Kolding Kommune

Sygefravær og nedbringelse af ulykker

I den offentlige debat fremhæves det ofte, at systematisk arbejdsmiljøledelse fremmer mulighederne for at nedbringe sygefravær og antallet af ulykker. Interviewene med virksomhederne viser imidlertid, at det ofte ikke er udsigten til denne gevinst, der er udslagsgivende for beslutningen om certifikat. Ganske enkelt fordi flere af virksomhederne i forvejen har et lavt sygefravær og kun få eller slet ingen ulykker.

Virksomheder, hvor sygefraværet og antallet af ulykker er højt, fremhæver naturligt oftere disse begrundelser, idet en nedbringelse af fraværet vil have betydning for virksomhedens økonomi. Det samme gælder problemstillinger vedr. nedslidning.

I kommunerne har det herudover vist sig, at overgangen til selvforsikring af arbejdsskader har været et meget direkte incitament til at nedbringe antallet af ulykker.

Politisk beslutning

Mens beslutningen om certificering i de private virksomheder typisk udspringer fra sikkerhedslederen og sikkerhedsgrupperne, er beslutningen i de offentlige virksomheder typisk truffet på ledelsesniveau med politisk opbakning. Beslutningen kan f.eks. være truffet i byrådet, af kommunaldirektøren eller direktionen. I enkelte tilfælde udspringer ønsket fra Hoved MED-udvalget.

”Certificeringen blev politisk bestemt. En medvirkende årsag var, at det udløste en million kroner, som kom retur i arbejdsmiljøafgift.

Et af målene var at minimere antallet af ulykker i forbindelse med, at kommunen gik over til selvforsikring.”

Jette Thorsøe, Thisted Kommune”

Også strukturreformen har spillet en rolle for beslutningen om at opnå certifikat. Strukturreformen stiller nye krav til opgaveløsning, arbejdsformer og organisering, som kan få stor betydning for arbejdsmiljøarbejdet. Flere af de offentlige virksomheder har derfor kunnet se fordele i at integrere arbejdsmiljø- og kvalitetsarbejde med virksomhedens kerneydelser fra begyndelsen.

Dette har f.eks. været tilfældet på Sønderborg Sygehus, hvor der under certificeringsforløbet har været en vis integration med projektet KISS (Kvalitet i Sønderjyllands Sundhedsvæsen) med det mål at ”høste de lavt hængende frugter”.

Andre gode grunde

Af andre årsager til at blive certificeret nævner virksomhederne, at de ønsker at:

Synliggøre virksomhedens arbejdsmiljøindsats

Gøre det lettere at fastholde gode medarbejdere og rekrutere nye

Højne arbejdsmiljøet på konkrete områder

Øge medarbejdernes fokus på ledelsens beslutninger

Øge fokus på værktøjer, f.eks. sikkerhedsrundringer

Kigge systemet igennem i ”fredstid”, så de selv kan sætte dagsordenen

Synliggøre rummelighed og sundhedsfremme

Skabe et godt image

Synliggøre at virksomheden er en god arbejdsplads

Opnå PR-gevinst ved at være den første i en branche med certifikat

Processen – fra start til mål

Valg af standard

De fleste private virksomheder, der er blevet arbejdsmiljøcertificeret, har overvejende valgt at blive certificeret efter OHSAS 18 001, som er en international standard, mens de offentlige virksomheder navnlig har brugt den danske model, bekendtgørelse 923 af 21/10 2001 om arbejdsmiljøcertifikat opnået gennem certificering af virksomheders arbejdsmiljøsystem, i det følgende benævnt bkg. 923.

Den danske model inkluderer også sundhedsfremme og rummeligt arbejdsmarked, men herudover er der i øvrigt ikke den store forskel på de krav, de to modeller stiller til ledelsessystemet.

OHSAS 18001 ligner i sin form og opbygning andre standarder inden for kvalitet og miljø, og føles derfor velkendt, for dem som i forvejen har erfaring med kvalitets- og miljøarbejde. OHSAS 18001 kan derfor af samme årsag også virke lidt mere formalistisk end bkg. 923.

Når de private virksomheder har valgt OHSAS 18001 har forklaringen i nogle tilfælde været, at beslutningen er truffet på koncernplan, hvor det har været afgørende at inddrage et internationalt aspekt. I andre tilfælde skyldes valget, at man enten har været famlende overfor at inddrage sundhedsfremme og rummelighed eller blot ikke har ønsket at gøre det.

Af de interviewede offentlige virksomheder er der en overvægt af virksomheder, som har valgt at anvende bkg. 923. Dette skal dog ses i lyset af, at OHSAS 18001 først blev accepteret som international standard i slutningen af 2004, og derfor først udkom som DS standard i november 2004. Fremover vil denne internationale standard formentlig blive det ledelsessystem, der oftest bliver certificeret efter.

På enkelte virksomheder, hvor sundhedsfremme og rummelighed fra begyndelsen har været en del af virksomhedens praksis, har certificeringsbureauet anbefalet at anvende begge standarder, fordi det ikke har været forbundet med ekstra arbejde og omkostninger.

Opbakning fra ledelsen

Ledelsens engagement er helt afgørende for, om processen bliver en succes. Navnlig den øverste ledelse har betydning i forhold til at fremme medarbejdernes motivation.

I de certificerede virksomheder er der generelt stor tilfredshed med ledelsens opbakning og engagement. Mellemlidernes engagement er ligeledes af afgørende betydning, da det er via dem, projektets vigtighed skal sælges i resten af organisationen.

Sikkerhedsorganisationens/MED systemets rolle

På de virksomheder, hvor der er etableret et MED-system, har disse spillet en væsentlig rolle. Navnlig i forhold til at definere systemet og beskrive, hvem der har hvilke kompetencer; f.eks. i forhold til at tage beslutninger, der involverer økonomi. Strukturen er kommet på plads med MED-aftalen, således at ansvaret er blevet placeret i MED-udvalget, hvorfra arbejdsopgaverne er blevet uddelegeret til arbejds- og sikkerhedsgrupper.

Arbejds- og sikkerhedsgruppernes opgaver og kompetencer bør klarlægges med dispositionsret inden for en fastlagt økonomisk ramme.

I forbindelse med opbygningen af arbejdsmiljøledelsessystemet kan instruktioner og procedurer med fordel ofte udarbejdes i samarbejde mellem den involverede arbejdsgruppe og lokale repræsentanter, f.eks. udfra en grov opdeling i sikkerhedsområder.

Medarbejderinddragelse

Virksomhedernes erfaringer viser også, at det er vigtigt at inddrage medarbejderne hurtigst muligt i processen. Dette kan ske gennem MED-systemet. Involveringen fremmer medarbejdernes motivation, stolthed og engagement og forebygger samtidigt, at medarbejderne føler, at de får trukket beslutningerne ned over hovedet.

Inddragelsen af medarbejderne er typisk sket gennem sikkerhedsorganisationen, sikkerhedsudvalget og tillidsrepræsentanten. Flere har nedsat arbejdsgrupper med repræsentanter fra de involverede forvaltninger, afdelinger, ledelsen, stabsfunktioner etc.

Virksomhedernes erfaringer viser, at de bedste resultater opnås ved at involvere ildsjæle, som kan gå forrest og være med til at holde de øvrige medarbejdere til ilden. Det støtter op om processen, hvis der udarbejdes mødeindkaldelser og referater. I store organisationer bør det være skriftligt og sporbart således at det er tydeligt hvor man skal henvende sig hvis der opstår spørgsmål.

Information

Alle virksomhederne fremhæver, at det er vigtigt at informere om processen hele vejen igennem og ud i alle kroge af organisationen. Krumtappen i dette arbejde er sikkerhedsgrupperne.

Flere virksomheder har med godt resultat anvendt medarbejdermøder til at informere om, hvad certificeringen går ud på. Informationen kan f.eks. ske gruppevis eller på temadage. Kurser som arbejdsmiljøuddannelse, auditorkurser etc. kan også være med til at fremme processen.

Nogle har haft glæde af at udgive pjecemateriale om arbejdsmiljøhåndbogen. Det kan også være en ide at lade medarbejderne besøge udvalgte afdelinger/virksomheder i organisationen eller informere via interne personaleblade, nyhedsbreve eller opslagstavler. På virksomheder med intranet har denne kommunikationskanal fungeret vældig godt.

Kommunikationskanalerne bør selv sagt vælges ud fra, hvordan medarbejderne foretrækker at modtage information.

Netværk og besøg på andre virksomheder

Flere virksomheder, navnlig private, har før eller under certificeringsprocessen besøgt store virksomheder som f.eks. Grundfos og Danfoss for at høre om deres erfaringer med at gennemføre certificering. Også Falck og Politiet har bidraget til erfaringsudveksling gennem dialog og kurser.

Andre virksomheder, overvejende kommuner, har haft udbytte af at deltage i egentlige netværk, hvor man har udvekslet erfaringer.

Generelt oplever de virksomheder, som har prioriteret at konsultere andre, at dette har været gavnligt for processen.

APV er certificeringens fundament

Certificeringsprocessen tager i praksis udgangspunkt i virksomhedens APV-arbejde, som er omdrejningspunkt i kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljø.

Virksomhederne har gennemgående været tilfredse med det APV-arbejde, de har haft før processen, men har i løbet af processen kunnet konstatere mangler i den eksisterende APV, f.eks. i forhold til manglende eller mangelfulde handlingsplaner.

Processen virker som en opkvalificering af APV og betyder derfor, at APV processen bliver sat i system og derigennem kommer til at fungere bedre, f.eks. gennem systematisk inddragelse af Arbejdstilsynets vejvisere.

Nogle af virksomhederne har opnået en gevinst ved, at APV-arbejdet er blevet forenklet ved at indarbejde metodekrav i standardskemaer og opstramning af sikkerhedsgruppens ansvar. Der er en tendens til, at de certificerede virksomheder nu evaluerer deres APV årligt og ikke kun hvert 3. år, som loven stiller krav om. APV'en inddrages på den måde i ledelsens evaluering af systemet og er dermed med til at gøre systemet mere dynamisk.

Mål og målsætninger for arbejdsmiljøindsatsen

Mål og målsætninger er en central del af arbejdsmiljøarbejdet, som skal inddrages/revideres i virksomhedens politikker. Det er typisk ledelsen, som i samarbejde med sikkerhedsudvalget opstiller mål og målsætninger for arbejdsmiljøarbejdet.

Mange virksomheder har oplevet, at der er mangler inden for kortlægning og udarbejdelse af handlingsplaner for det psykiske arbejdsmiljø. Flere har derfor fået udarbejdet trivselsundersøgelser, som sammen med APV'en har været ledelsens udgangspunkt for at opstille mål, målsætninger og handlingsplaner for arbejdsmiljøet.

Forpligtigelsen til at overholde en arbejdsmiljøstandard, som ligger ud over lovgivningen betyder, at virksomhederne i mange tilfælde også vælger at arbejde målrettet med holdninger og forbedringsmuligheder.

Virksomhedernes handlingsplaner og årsplaner kommer på den måde til at spille en væsentlig rolle i opgaven med at fastholde fokus og skabe resultater.

Certificeringsforløbet

Selve certificeringen bliver typisk organiseret i et faseforløb, som forløber således:

Indledende gennemgang af dokumentation og arbejdsmiljø.

Her kan det være en fordel med sparring af konsulenter fra en arbejdsmiljørådgiver (BST) og certificeringsbureauerne. F.eks. til at få foretaget GAB-analyser

Kortlægning af arbejdsmiljøet.

En APV er ikke nødvendigvis tilstrækkelig, idet APV'en skal være kvalificeret og medtage alle relevante arbejdsmiljøforhold. Bl.a. på kemiområdet vil dette ofte ikke være tilstrækkeligt.

Opbygning af systemet.

Uddannelse af auditorer og gennemførelse af præaudit før hovedefterprøvning.

Hovedefterprøvning.

MED-udvalget kan ofte give hjælp til processen og med fordel medvirke ved audit og information.

Ca. 3 måneder før hovedefterprøvningen foretager certificeringsbureauet typisk en præaudit for at give mulighed for at korrigere eventuelle afvigelser før selve hovedefterprøvningen.

En hovedefterprøvning er et systemcheck, som foretages et centralt sted i virksomheden. I de tilfælde, hvor hele virksomheden ikke bliver gennemgået ved hovedefterprøvningen, sørger certificeringsbureauet for, at dette sker inden næste hovedefterprøvning, som skal foretages senest 3 år senere. I kommunerne er hovedefterprøvningen typisk foretaget over 2 dage af 2 auditører.

BST har fungeret som ekstern rådgiver for flere af virksomhederne i alle faser frem til certificering. Herudover har virksomhederne hentet rådgivning hos rådgivende ingeniørfirmaer og leverandører (typisk om kemiske produkter og rengøringsmidler).

I nogle tilfælde har certificeringsbureauet planlagt hele procesforløbet og fungeret som en art projektleder.

Ressourceforbrug

Virksomhederne angiver, at certificeringsforløbet er ressourcetungt, men at det tjener sig ind i den sidste ende.

Det betaler sig at indhente tilbud fra flere bureauer, idet de pristilbud de giver, kan variere meget. Virksomhederne giver eksempler på variationer på op til 100 % for det samme forløb. Det ser dog ikke ud til, at nogen konsekvent er dyrere end andre.

Omkostninger til certificering ligger fra 50.000 for mindre virksomheder og op til 400-500.000 for store offentlige virksomheder. Hertil kommer omkostninger til udstyr, inventar og andre mangler, som man ved eftersyn når frem til er påkrævet for at kunne opnå certifikatet.

Ressourceforbruget (arbejdstid) til certificeringsprocessen for sikkerhedsorganisationen varierer betydeligt med virksomhedens størrelse. I de private virksomheder er yderpunkterne lige fra "ikke særligt belastende" i de mindre virksomheder og op til ½ årsværk i de store.

I de offentlige virksomheder svarede ressourceforbruget typisk til 1½ årsværk alt i alt, men varierer fra ½ til 2 årsværk.

Intern audit

Sikkerhedsrunderinger og intern audit er gode værktøjer til at afdække mangler i arbejdsmiljøarbejdet, og er derfor vigtige opgaver for sikkerhedslederen og sikkerhedsorganisation

En intern audit (evt. tema audit) foregår typisk ved, at man gennemgår sit eget område. Det kan være en fordel at bytte rundt mellem afdelinger eller benytte en ekstern konsulent, så der bliver set på forholdene med friske øjne.

Intern audit opleves som et særdeles brugbart værktøj, som bidrager til en løbende justering og forbedring af håndbog, arbejdsprocesser og fremgangsmåder.

Det er derfor også vigtigt at afsætte ressourcer til dette arbejde. Specielt hvis der sker udvidelser eller ændringer af organisationen.

Kurser

Processen vil ofte vise, at der er medarbejdere, som mangler lovpligtig/meget relevant uddannelse i forhold til de arbejdsopgaver, de varetager, f.eks. arbejdsmiljøuddannelse, 1. hjælp eller et kursus i isocyanater.

Flere har ligeledes gennem besøgssrunder opdaget, at der er medarbejdere, der har behov for intern oplæring og instruktion.

Flere af de interviewede virksomheder har afholdt arbejdsmiljøuddannelse og/eller auditkurser for arbejds- og sikkerhedsledere samt kvalitetsmedarbejdere. Af andre uddannelsesinitiativer kan nævnes kurser og temadage om voldspolitik, medicin, kemi, alternativ energi etc.

Dokumentation af forløbet

En synlig drejebog eller projektplan for processen kan være en god ide, men er ikke afgørende. Nogle har brugt en tidsplan i forhold til præaudit og hovedefterprøvning, andre et idekatalog eller en procesbeskrivelse. I andre tilfælde har man valgt at følge op på opgaverne, efterhånden som de har meldt sig i takt med, at processen er skredet frem.

I processen er der en del skrivearbejde og andet praktisk arbejde, som skal organiseres og udføres. Virksomhederne fortæller, at det er praktisk med en fast referent, f.eks. sikkerhedslederen, en systemansvarlig TAP'er, en opkvalificeret sekretær eller en arbejdsgruppe.

En del virksomheder har med fordel også inddraget BST i denne fase eller fået hjælp fra personale- eller arbejdsmiljøafdelingen. Hvis virksomheden har en arbejdsmiljøkonsulent, er denne selvfølgelig oplagt som tovholder og praktisk ressource.

Det kan være en rigtig god idé at dokumentere forløbet, f.eks. i form af en logbog for SiG.

Brug af systemet i dagligdagen

Flere virksomheder fremhæver, at de oplever systemet som fleksibelt i hverdagen, og at arbejdsmiljøhåndbogen fungerer som opslagsværk, og derfor er en stor hjælp i det daglige. I den forbindelse fremhæves vigtigheden af, at systemet opleves som tilgængeligt og overskueligt.

Virksomhederne fremhæver, at det er vigtigt, at ledelsen, sikkerhedslederen, sikkerhedsorganisationen, sikkerhedsgruppen og en evt. arbejdsmiljøafdeling kender systemet til bunds, mens medarbejderne kun behøver at kende de dele af systemet, der vedrører deres specifikke arbejdsområder.

I den forbindelse kan det derfor være en god ide at udarbejde en kort version (pixiudgave) af håndbogen. Flere oplever, det er nemmere at få en pixiudgave ud i alle krogene og dermed kendt af flest mulig i organisationen.

Tidsfaktoren betyder også en del. Jo længere tid systemet har været i drift, des mere vedkommende og positivt opleves det af den enkelte medarbejder.

Ved organisationsændringer kan der dog godt være nogen, som oplever systemet som besværligt, især hvis de ikke har været med i processen fra starten.

Faldgruber

Der er ikke mange direkte faldgruber i arbejdet, men flere af de interviewede fortæller, at det har været svært at sortere godt fra dårligt i de systemer, de tidligere har brugt til at strukturere arbejdsmiljøarbejdet og designe systemet, så det på en gang er både enkelt og rummeligt.

Nogle af de meget store organisationer har også oplevet problemer med, at der til trods for høje minimumstandarder overalt i organisationen samtidigt også er store niveau- og kulturforskelle mellem enkelte enheder. Man skal derfor passe på med, hvilken detaljeringsgrad man vælger og sørge for konsekvensrettelser og dokumentstyring.

Tidspres kan ligeledes være et stort problem, og man skal passe på, at man ikke får for travlt sidst i forløbet. Processen bør have et tidsforløb på 6-9 måneder, hvis man vil være rimelig sikker på succes. Ellers er der risiko for, at medarbejderne oplever, at arbejdsmiljøledelsessystemet bliver trukket ned over hovedet på dem.

Resultaterne – hvad har virksomhederne opnået?

"Vi er glade og stolte af vores grønne smiley"

Risikokoordinator Jette Thorsøe, Thisted Kommune"

Arbejds miljøet i dag

De certificerede virksomheder oplever alle, at processen har forbedret deres arbejdsmiljø.

De fremhæver, at de har opnået et mere systematisk arbejdsmiljøarbejde med langt mere fokus på synlighed, risikostyring og eftersyn end tidligere. De oplever også, at de udarbejdede arbejdsmiljøredegørelser og arbejdsmiljøpolitikker er med til at skabe overblik.

Arbejds miljøet er med andre ord blevet løftet og mere målrettet. Der bliver hurtigere taget fat i problemerne, fordi man taler mere om arbejdsmiljøet i det daglige og er mere opmærksom på det.

"Det er blevet nemmere at håndtere arbejdsmiljøproblemer. Vi er blevet mere fantasifulde til at løse problemer og forebygge. Det har udviklet vores kreativitet"

Områdechef Grethe Ravnsbæk, Lokalcenter Viby, Århus Kommune

En virksomhed beskriver, at tiden før og efter certificeringen er 2 forskellige verdener. Fra at have arbejdet med arbejdsmiljøet, fordi man skulle, til nu, hvor man har et praktisk værktøj og personligt engagerede medarbejdere.

Konkret har certificeringen også medført, at antallet af ansøgninger til nye stillinger stiger. Dette gælder især indenfor socialområdet, hvor det kan være svært at skaffe tilstrækkelig arbejdskraft.

Arbejds miljøproblemerne er også blevet nemmere at håndtere rent praktisk. Primært fordi håndbogen på en effektiv og forståelig måde beskriver systemet og angiver, hvilke fremgangsmåder, der skal anvendes. Det betyder samtidigt, at medarbejderne oplever, at det er legitimt at bruge tid på sikkerhed, værnemidler, ulykkesforebyggelse etc.

Sikkerhedsgrupperne og medarbejderne oplever, at det er blevet nemmere at få ting igennem. Certificering forpligter, og i kølvandet heraf opstår kreative og fantasifulde problemløsninger og forebyggelse af problemer.

Kommunerne fremhæver dog, at dette navnlig er et bevillingsspørgsmål. De svar, der gives i kommunerne om dette emne, hænger tydeligt sammen med, hvordan man har oplevet resourcetildelingen under certificeringsprocessen.

Sygefravær

Umiddelbart har succeskriteriet for virksomhederne været at opnå certifikatet, men mindre fravær, færre ulykker og bedre trivsel på arbejdspladsen har også været succeskriterier for flere af virksomhederne.

Certificeringen betyder, at virksomhederne måler mere på arbejdsmiljøet i dag end tidligere. Det gælder bl.a. handlingsplaner, APV, runderinger og sygefravær, men ikke på personaleomsætning.

Det er oplagt at måle på sygefraværet, men der er stadig blandede resultater.

Nogle virksomheder angiver, at fraværet er svagt faldende, andre angiver fald på op til 5 %, hvilket i store virksomheder betyder en besparelse på millionbeløb.

På andre virksomheder kan man ikke måle en ændring, enten fordi man fra begyndelsen har haft meget lavt fravær eller fordi man først lige er begyndt at måle, og derfor ikke har tidligere resultater at sammenligne med.

Virksomhederne har dog overvejende den holdning, at et klart arbejdsmiljøfokus giver lavere sygefravær, og at der dermed er penge at hente.

"Vi har i forbindelse med certificeringen reduceret vores sygefravær fra 10,1 % til 5,8 %, hvilket har givet en besparelse på 1 million kroner om året.

Hvis vi når vores mål om at komme ned på 3,5 %, er der yderligere 578.000 kr. på bundlinien. Det er tal der er til at forstå"

Fabrikschef Henrik Jacobsen, Spæncom A/S

Ulykker

Virksomhedernes ulykkesstatistikker viser et tilsvarende billede. På de virksomheder, hvor man fra begyndelsen næsten ikke har haft nogen ulykker, kan det være svært at se effekten, og disse virksomheder sætter derfor typisk mere fokus på nærved ulykker.

"Certificeringen har haft indflydelse på ulykkesstatistikken. Den går ned ad. Vores ulykkesanalyser er også forbedret."

Arbejdsmiljøkonsulent Anne Marie Laursen, Herning Kommune

Målingerne er typisk startet for nylig, og effekten kan derfor endnu ikke ses for alvor, men der er forventninger. Nogle nævner, at de på grund af den øgede fokus har registreret en stigning i antallet af anmeldelser.

Det generelle billede er dog, at antallet af ulykker er nedadgående og at de ulykker, der sker, analyseres bedre. I enkelte af de store virksomheder siger man også, at de har sparet betydelige beløb, fordi det lavere ulykkestal giver lavere sygefravær og færre afbræk i produktionen.

De fleste nævner, at der er øget fokus på nærved-ulykker. Nogle har styr på det og registrerer rub og stub, men de fleste siger, at dette punkt skal forbedres, både i forhold til dokumentation og antallet af anmeldelser.

Nogle parametre er lidt sværere at måle. Det gælder bl.a. rummelighedsprojekter, skånejobs, tilknytningspolitik og trivsel. I forhold til sidstnævnte har flere virksomheder med et godt resultat brugt AMI's spørgeskemamodeller og lignende værktøjer. På virksomhederne oplever de også, at de kan se og mærke, at det går i den rigtige retning. Adfærden er ændret væsentligt, og det forbedrer trivslen markant.

De certificerede virksomheder oplever ikke nødvendigvis, at de har fået flere medarbejderressourcer til at håndtere arbejdsmiljøarbejdet, men i takt med at arbejdsmiljøet er blevet mere synligt, er der også kommet større opmærksomhed på at bruge kræfterne bedre.

Til gengæld oplever de fleste, at det er blevet lettere at få bevilliget økonomiske midler til at skabe konkrete forbedringer.

"Certificeringen har resulteret i et meget mere systematisk arbejdsmiljøarbejde, det er meget nemmere at få ting igennem, certificeringen forpligter."

Arbejdsmiljøkonsulent Nis Kjær, Silkeborg Kommune

Proces uden certifikat

Flere af de interviewede virksomheder udtrykte betænkelighed ved kompleksiteten i ledelsessystemerne og de omkostninger, der er forbundet med selve certificeringen og vedligeholdelsen for at opretholde certifikatet. Økonomien har derfor afholdt flere af de interviewede virksomheder fra at opnå selve certifikatet.

Flere af disse virksomheder har imidlertid haft samme glæde af processen som de øvrige virksomheder. Et eksempel er Møllebakken i Fjellerup, som har indført arbejdsmiljøledelse, men ikke er certificeret pga. omkostningerne til selve certificeringen.

"Sygefraværet havde stor betydning for beslutningen om at indføre arbejdsmiljøledelse. Vi lå på den forkerte side af gennemsnittet, og det er faldet til under gennemsnittet.

Vi er blevet rigtig gode til at registrere nærved-ulykker. Trivslen og sammenholdet er forbedret. Vi tager vare på hinanden."

Erik Pedersen, Møllebakken, Fjellerup

Inspiration til det videre arbejde

Der er mange kilder til inspiration i arbejdet med at forankre indsatsen. Mange nævner tema-dage som en mulighed, men også studieførøb, input fra kolleger, sparringspartnere, ERFA i Industrien, Green Network og andre netværk nævnes som inspirationskilde.

Herudover nævnes specifikt: Arbejdstilsynets fokusområder, ulykkesstatistik, samfundsdebat, arbejdsmiljødebatten andre udefra kommende impulser, gensidig inspiration i virksomheden og BST konferencer.

Perspektivering og gode råd

Det er i den daglige indsats, interne audits, arbejdet med forebyggelse af ulykker og sygefravær, at virksomhederne oplever, at processen giver resultater.

Flere nævner strukturreformen som et vilkår, som kan få afgørende betydning for processen fremover, men det er også tydeligt, at reformen ansporer til at være på forkant og bevare initiativet i en tid med sammenlægninger.

Gennemgående ville alle de virksomheder, JobLiv Danmark as har talt med, gøre processen om igen. Hvis de kunne starte forfra nævner enkelte, at de ville afsætte mere tid og måske gøre tingene i en lidt anden rækkefølge.

Følgende liste er en uprioriteret liste over de afsluttende gode råd og erfaringer, de interviewede virksomheder gerne vil give videre til andre virksomheder, som skal i gang med certificering:

Det ville have været gavnligt for os, hvis vores håndbog havde været færdig 6 måneder før den egentlige certificering.

Sæt tid nok af til processen – vi havde brug for mere, end vi forventede.

Det er vigtigt med ordentlig rådgivning - eksternt og internt.

Der skal være tilstrækkeligt MED-ressourcer.

Keep it simple!

Ledelsens opbakning er afgørende.

Man skal informere og medinddrage helt ud i alle kroge.

Det er vigtigt, at få folk med.

Lyt efter, hvad medarbejderne siger.

Find ildsjælene og lad dem gå forrest.

Find ressourcerne, du får dem igen.

Få medarbejderne med fra starten. De skal begejstres.

Kommunikationen er vigtig.

Ændringer skal ske i små skridt, ikke på en gang.

Hold målet for øje.

Informationsmøder med certificeringsbureauet er en god ide.

Sørg for at der er dialog omkring certificeringsprocessen.