



AC's hørings svar til forslag til lov om ændring af lov om Forebyggelsesfonden

AC hilser velkomment, at der med det foreliggende lovforslag lægges op til en målretning af fonden, som blandt andet bidrager til øget samspil mellem den forebyggende arbejdsmiljøindsats og arbejdsmarkedspolitikken i øvrigt (inklusion og fastholdelse).

AC hilser samtidigt velkomment, at der lægges op til en række administrative forenklinger i administrationen af fonden, herunder en smallere bestyrelse, samt øgede dispositionsbeføjelser til bestyrelsen.

Midler og vægtning

AC finder det dog samtidig beklageligt, at den samlede mængde af midler til rådighed for den forebyggende arbejdsmiljøindsats reduceres, idet en række arbejdsmarkedspolitiske tiltag fremover skal finansieres af Fonden. AC havde hellere set, at man finansierede tiltagene i forhold til fastholdelse, seniorpakker, rehabilitering og fleksjobbonus med andre midler.

AC anerkender, at der med forslaget lægges op til en indsats i forhold til såvel det fysiske som psykiske arbejdsmiljø, men vægtningen fremstår uklar, og det er – i modsætning til tidligere (fhv. hovedformål 4) – ikke længere tydeligt, at der er behov for en særlig indsats i forhold til forebyggelse af stress.

Forebyggelsesindsatsen og afgrænsningen af særligt nedslidningstruede brancher

For så vidt angår forebyggelsesindsatsen i forhold til psykisk nedslidning, finder AC det stærkt problematisk, der i såvel lovforslaget som i den bagvedliggende politiske aftale ("Et godt og langt arbejdsliv for alle") foretages en afgrænsning til "særligt nedslidningstruede brancher". En lang række akademiske jobgrupper er ikke koncentreret i bestemte brancher, og det er i højere grad jobbet karakter end branchetilhørsforholdet, der er afgørende for risikoen for psykisk nedslidning.

Akademikere nedslides ofte som følge af ekstremt højt arbejdspress, høje følelsesmæssige krav, problematiske ledelsesforhold, grænseløst arbejde og andre forhold, der i højere grad handler om interne relationer og forhold på arbejdspladsen, end om eksponering for eksterne belastningsfaktorer (fx trusler om vold fra klienter, patienter mv.). Jobgrupper udsat for eksterne belastninger i er højere grad branchespecifikke (fx

Den 23-10-2012
Sagsnr. S-2012-653
Dok.nr. D-2012-16806
dd/av

AKADEMIKERNES
CENTRALORGANISATION

THE DANISH CONFEDERATION
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Postboks 2192
Nørre Voldgade 29
DK – 1017
København K.

T +45 3369 4040
F +45 3393 8540

E ac@ac.dk
W www.ac.dk

hjemmepleje, folkeskole mv.), mens de interne psykiske belastningsfaktorer – som er væsentlige for alle jobgrupper – ikke nødvendigvis er branchespecifikke.

Sidstnævnte fremgår blandt andet af NAK-rapporten 2010, hvor "Akademikere, samfundsvidenskab og humaniora" (i lighed med "Gymnasielærere" og "Læger og tandlæger") er med på listen over de jobgrupper, der oplever signifikant højere følelsesmæssige krav end andre jobgrupper. Tre AC-grupper – "Universitetsforskere", "Akademikere, samfundsvidenskab og humaniora" og "Læger og tandlæger" – topper samtidig listen over jobgrupper, der oplever en signifikant større arbejdsmængde end andre grupper, og flere af ovennævnte AC-grupper er også på listen over jobgrupper, der oplever signifikant højere arbejdstempo.

Med den nuværende branchetilgang er en meget stor gruppe psykisk nedslidningstruede akademikere – hvor bl.a. stress er et udbredt problem – udelukket som målgruppe for den forebyggende indsats (forebyggelsespakkerne), såvel som for den særlige tilsynsindsats mod nedslidning og støtte til arbejdsmiljørådgivning.

AC vil foreslå, at man i forhold til hele forebyggelsesindsatsen vedr. psykisk arbejdsmiljø indfører en langt bredere målgruppe. En arbejdspladstilgang forekommer langt mere hensigtsmæssig, idet det psykiske arbejdsmiljø på en arbejdsplads – hvor der oftest er mange forskellige jobgrupper – finder sted i et samspil mellem de forskellige jobgrupper.

AC foreslår, at man målretter psyk-forebyggelsespakkerne til de arbejdspladser (eller jobgrupper), hvor man – uanset branchetilhørsforhold - kan dokumentere særlige udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø i form af fx APV-resultater, trivselsmålinger, personaleomsætning, sygefravær, NAK-data mv.

Nedslidningskriterier

AC finder desuden ikke, at de nuværende kriterier for afgrænsning af særligt nedslidningstruede brancher er tilstrækkelige og hensigtsmæssige, når det handler om risiko for psykisk nedslidning. I bemærkningerne til § 1, nr. 5 ("Bemærkninger til lovforslaget", s. 12) fremgår, at "Beskæftigelsesministeren udpeger de særligt nedslidningstruede brancher på baggrund af oplysninger om blandt andet overhyppighed af førtidspension, langvarigt sygefravær og efterløn".

Akademikere, der er psykisk belastede og stressramte, har ikke nødvendigvis et højt sygefravær. De har til gengæld et meget højt "sygenærvær". Det indebærer, at de går på arbejde – eller arbejder hjemme – selvom de er syge. De arbejder samtidig langt mindre effektivt, hvilket påvirker innovationsevne og bidrag til vækst. Sygefraværsindikatoren er derfor ikke hensigtsmæssig for alle jobgrupper, hvis den ikke

suppleres med andre faktorer, som fx personaleomsætning og APV/trivselsmålinger.

Efterløn som parameter er åbenlyst også problematisk. Den tilbageværende efterlønsordning er ikke attraktiv for hovedparten af akademikerne, bl.a. pga. modregningsreglerne. Fremtidens akademikere, der er psykisk nedslidte, kan derfor ikke vælge at gå på efterløn – og vil følgelig ikke fremgå af efterlønsstatistikkerne.

Betingelserne for at få tilkendt førtidspension som følge af psykisk nedslidning udelukker i dag anerkendelse af mange akademikers psykiske nedslidning. Alvorlig arbejdsrelateret stress er – trods dets invaliderende konsekvenser - ikke på erhvervs sygdomslisten. Hvis sygdomsfremkaldende stress fx bunder i langvarigt sundhedsskadeligt arbejdspress eller psykisk belastende relationer på arbejdspladsen vil det typisk ikke blive anerkendt som arbejdsskade, hvorimod det er lettere at få anerkendt skader som følge af enkeltstående traumatiserende hændelser (fx vold eller trusler om vold). Førtidspensionsstatistikken er derfor heller ikke velegnet til at identificere hovedparten af de nedslidningstruede akademikere.

AC vil derfor foreslå, at man nedsætter en kommission eller et fagligt udvalg, der i samarbejde med NFA får til opgave at udvikle relevante nedslidningskriterier for psykisk nedslidning på tværs af jobgrupper og brancher.

Indtil sådanne kriterier er udviklet, foreslår AC – jf. ovenfor – at målgruppen for de psykiske forebyggelsespakker og for den øvrige rådgivnings- og tilsynsindsats rettet mod (psykisk) nedslidningstruede gøres bredere, så *alle der kan dokumentere psykiske belastninger på arbejdspladsen har mulighed for at søge forebyggelsespakker og midler i Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse.*

Tilsynsindsats i forhold til det psykiske arbejdsmiljø

AC hilser velkomment, at der fremover afsættes midler fra fonden til en særlig tilsynsindsats i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. AC går ud fra, at AC-jobgrupper også indgår som målgruppe for psyk-tilsynsindsatsen, som der årligt afsættes 15 mill. kr. til fra fondens midler. AC finder imidlertid de afsatte midler helt utilstrækkelige i lysets af problemets omfang.

Der bør afsættes mindst 50 mill. kr. årligt.

AC finder desuden den manglende sammenhæng mellem målgrupperne for psyk-tilsynsindsatsen og målgrupperne for forebyggelsespakker og rådgivningstilskud ulogisk. I den foreslåede psyk-tilsynsindsats anerkendes, at psykisk nedslidning rammer en række jobgrupper, som ikke nødvendigvis er omfattet af de "særligt nedslidningstruede brancher".

Det illustrerer igen det problematiske i den snævre branchetilgang i forebyggelsesindsatsen i forhold til psykisk nedslidning.

AC foreslår derfor, at målgrupperne for den særlige psyk-tilsynsindsats også har adgang til forebyggelsespakker.

Fastholdelse, inklusion og seniorpakker

AC finder det relevant, at der sker en øget koordination mellem forebyggelses- og fastholdelsesindsatsen, som kan understøtte det langsigtede behov for øget arbejdskraftudbud.

AC finder det imidlertid ærgerligt, at der i lovforslaget og den bagvedliggende aftale "Et godt og langt arbejdsliv for alle" lægges op til et så ensidigt seniorfokus. Der er behov for pakker, der understøtter en fastholdelsesindsats for alle aldersgrupper – også de yngre og midaldrende som rammes af nedslidning og arbejdsskader, som giver nedsat arbejdsevne.

AC foreslår derfor, at der udvikles fastholdelsespakker, som gælder både seniorer og mennesker, som uanset alder, er ramt af nedsat arbejdsevne, og hvor støtte til inklusion er påkrævet.

AC finder endvidere, at fondens bestyrelse skal inddrages i udformningen af senior-/ fastholdelsespakkerne. Det fremgår ikke klart af bemærkningerne til lovforslaget, om dette er tiltænkt.

Afslutningsvis vil AC gerne understrege, at hvis Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse skal bidrage til en effektiv indsats, som på sigt kan sikre mindre nedslidning og større arbejdskraftudbud forudsætter det, at fondens midler også tilkommer de grupper, som forventes at udgøre fremtidens nedslidningstruede.

I lyset af Danmarks fortsatte udvikling mod et videns- og servicesamfund, og i lyset af den fortsatte generelle udvikling mod stigende belastninger i det psykiske arbejdsmiljø, som følge af både interne og eksterne faktorer, frygter AC, at lovforslagets og den bagvedliggende aftales nuværende målgruppeafgrænsning for fonden vil indebære, at den langsigtede forebyggelses- og fastholdelseseffekt bliver begrænset.

Med venlig hilsen

Dorete Dandanell

D: 40725968

E: dd@ac.dk