2007-1.qxd 21-03-2007 23:33 Side 1

Aktionsgruppen Arbejdere Akademikere
arbejde & sundhed
April 2007 • nr. 1

Foto: kamera.net

Organisering af udenlandske arbejdere er nødvendigt for at sikre arbejdsmiljøet

Af Janne Hansen

På Aktionsgruppens årsmøde var dagligdagens kampe for bedre arbejdsforhold og bedre arbejdsmiljø på dagsordenen.

Gert Stage og Viggo Tofte-Jørgensen berettede om, hvordan det lykkedes at få 6 russiske kollegaer til at organisere sig. Russerne arbejdede under urimelige vilkår og var underbetalte. De urimelige arbejdsvilkår viste sig bl.a. ved at russerne ikke havde adgang til ordentlige skurforhold.

Gert og Viggo gennemgik konflikten, hvor hovedpointerne var:

" Det er centralt at kunne forudse ledelsens næste træk.

" Der blev skabt et netværk på tværs af fag og firmaer. Netværket blev skabt gennem sikkerhedsorganisationen, da alle SR'erne fra de forskellige grupper mødes her. Sikkerhedsarbejdets tværfaglighed havde således en central rolle.

" Det er vigtigt at konflikte på en måde så alle er med.

" Det er et plus med goodwill fra dem som sagen omhandler. Russerne blev behandlet som slaver af ledelsen men som mennesker af de danske håndværkere. Fx sørgede de for at russerne fik et ordentligt skur.

Konflikten handlede ikke direkte om ens eget arbejde eller faggruppe - men om nogle andre. Et smukt eksempel på solidaritet med helt "fremmede" på pladsen.

Gert Stage

- systemet og arbejdsmiljø
Side 3

Arbejdsmiljø set fra nordøstsjælland
Side 4

Et mørkelagt problem. Om nat- og skiftarbejde
Side 7

POST DANMARK PP
A Prioritaire
Returneres ved varig adresseændring
Afsender:
AAA
Valby Langgade 55
2500 Valby

2007-1.qxd 21-03-2007 23:33 Side 2

Arbejdsmiljøet forandres når ledelseskoncepter sættes i værk

Af Janne Hansen

Aktionsgruppens årsmøde havde fokus på nye ledelsesværktøjer og konsekvenserne for arbejdsmiljøet. Oplægsholdere var Nanette Juhler Hansen fra DTU, som har skrevet en ph.d.-afhandling om lean-produktion og arbejdsmiljø, samt Peter Hagedorn-Rasmussen fra RUC, som har forsket i konsekvenser af nye ledelseskoncepter.

Hvor og hvorfor bruges lean?

Lean anvendes inden for alle områder, dvs. både i offentlige og private virksomheder - og det bruges på administrative områder, ved produktion og ved omsorgsarbejde.

Lean bruges for at gøre produktionen, administrationen eller sundhedsarbejdet mere effektivt: Der er fokus på modtagerne af varen eller ydelsen. Lean handler om at reducere/fjerne spild. Der skal altså luges ud i arbejdsgange og måder der arbejdes på.

Kunden sættes i centrum

Kunden er det vigtigste - og den vare kunden ønsker er det som skal leveres. Men er det muligt at levere en god kvalitetsvare samtidig med at det skal ske hurtigt og præcist? Vil nogen opleve at det går ud over fagligheden i deres arbejde?

Samme konflikt gælder for administrativ sagsbehandling. Det bedste er vel at det sker hurtigt og korrekt - men dette kan nemt konflikte. Der kan være vidt forskellig opfattelse af hvad den korrekte/bedste sagsbehandling er. Sagsbehandlingen kan også have flere "kunder" - er det politikerne som skal tilfredsstilles eller er det borgerne?

På sundhedsområdet området er der ligeledes flere "kunder". Der er patienten, politikerne, andre afdelinger og faggrupper. Hvad giver den bedste kvalitet - hurtig behandling, præcis diagnose, bedste behandling osv.

Lean er et redskab til at skabe øget produktivitet og oftest medfører det, at arbejderne skal lave mere.

Stil spørgsmål til arbejdsgiverne

Kommer ens ledelse og foreslår at der skal indføres lean, så lav et spørgekatalog til ledelsen.

Hvad skal gevinsten ved lean bruges til?

Skal der ske afskedigelser eller besparelser?

Hvad skal der ske med den enkelte medarbejders job?

Hvad skal der ske med de kollegaer, som ikke kan omstille sig - hvor er der plads til dem?

Skal de ske en øget måling af den enkeltes arbejdsindsats og hvad er konsekvensen af det, fx stress?

Hvad vil der ske med den enkeltes arbejdsmiljø - fysisk, ergonomisk og psykisk?

Søg indflydelse

Lean skaber en anden måde at arbejde på, og derfor ændres arbejdsbetingelserne. Det er vigtigt at søge indflydelse og forsøge at bremse de forhold som forringer arbejdsmiljøet og fremme de forhold som kan give et bedre arbejdsmiljø. Det handler simpelthen om at få så meget indflydelse som muligt. Tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter har krav på at blive inddraget i arbejdet.

Et spil om Lean

På årsmødet blev deltagerne inddelt i to grupper, som var henholdsvis ledelse og arbejdere. Herefter blev en repræsentant fra hver gruppe sat til at forhandle. Det var meget sigende, at ledelsesgruppen ikke rigtig ville ud med hvad det handlede om. Lean var en nødvendighed for at arbejdet ikke blev flyttet til udlandet, og man ville da ikke fyre nogen. Arbejdersiden forsøgte at spørge ind til om nogen skulle fyres, og hvad der skulle ske hvis nogen ikke kunne følge med - og om man ville dele en evt. gevinst. Ledelsen ville gerne kigge på det med at dele, hvis altså der kom et tilstrækkeligt overskud!

Udover at være underholdende viste spillet tydeligt, at det var meget svært at få en dialog i gang om de præcise konsekvenser om hvad indførelse af lean ville betyde.

Nanette Juhler Hansen og Peter Hagedorn-Rasmussen Oplæg til årsmødet kan hentes på www.aktionsgruppen.dk

Peter Hagedorn-Rasmussen

arbejde & sundhed

15. årgang, nr. 1, april 2007

Arbejde & Sundhed udgives af:

Aktionsgruppen Arbejdere Akademikere,
Valby Langgade 55,
2500 Valby,
tlf.: 3013 0012
www.aktionsgruppen.dk

i samarbejde med SAA,
Samarbejdet mellem Arbejdere og Akademikere i Århus,
c/o 3F
Transport Logistik & Byg
Sommervej 5
8210 Århus V

Ansvarshavende ifølge presseloven: Freddy Ridderhaugen
mail@aktionsgruppen.dk
Redaktionsgruppen består af medlemmer af AAA og SAA.

Artikler sendes til:
Redaktør Lars H. Nielsen,
Tlf.: 3649 7968.
E-mail-adresse:
LHN@LarsHNielsen.dk

Deadlines for kommende numre:
Nr. 2/2007: 15/4
3/2007: 15/8

Oplag: 3.600 eks.
Tryk: OTM, 7430 Ikast
Layout: AAA
ISSN 0909-6035

AAA's girokonto:
827-6625

Hver tirsdag
Fagligt Magasin i Københavnerkanalen
kl. 20-21.30. Arbejdsmiljønyt fra AAA en gang imellem

2007-1.qxd 21-03-2007 23:33 Side 3

LEAN

Temadag på LO-skolen:

Lean-systemet og arbejdsmiljø

I forbindelse med det stadige pres som virksomhederne pålægger medarbejderne i forsøget på at øge effektiviteten er lean blevet det nye mantra for management guruer og virksomheds ledere. Det er derfor ikke et sekund for tidligt at fagbevægelsen begynder at interessere sig for hvilke konsekvenser indførelsen af lean har for det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. En temadag afholdt på LO-skolen gav nogle af svarene.

AF FREDDY RIDDERHAUGEN

Lean produktion - eller "slank" produktionsmåde - er opstået i Japan som et af svarene på de problemer, som produktion under efterkrigstidens knappe vilkår bød på. Bedst kendt er bilproducenten Toyotas succes med at udkonkurrere bl.a. de amerikanske bilproducenter ved hjælp af lean.

Kan det bruges i Danmark?

Men én ting er nye produktionsmåder opstået ud af en japansk arbejdskultur i en tid lige efter 2. verdenskrig - noget andet er at introducere begrebet på et i forvejen højeffektivt dansk arbejdsmarked - en øvelse der ikke automatisk fører til bedre resultater, hverken for virksomheden eller for medarbejderne. Dette var en af konklusionerne fra konferencen.

Rolleskift

Med oplæg fra både forskere og virksomhedstillidsfolk blev teorier og praksis belyst og det stod gennem hele dagen klart at lean ikke er en mirakelkur der kan løse et hvilket som helst problem. Men det er vel ikke for meget sagt at postulere, at selve processen med at indføre lean kan åbne op for en omdefinering af roller og arbejdsprocesser.

Således er en af grundteserne i lean at alles erfaringer skal inddrages for at kunne kortlægge viden og arbejdsprocesser i alle led. Dette kan opleves positivt - som en værdsættelse af netop mine erfaringer - og negativt - den (special-)viden som kun jeg besidder, bliver nu tilgængelig for alle og kan derfor tages fra mig.

Udfaldet af øvelsen afhænger blandt andet af hvor stor tilliden er i virksomheden som helhed.

Hvad er lean?

Lean opererer med følgende begreber (eller "fut-ord", som nogen vil sige):

" En fælles kultur" - " En vedvarende forandringsproces" - " Stadig bedre resultater" - og ingen lagerbinding - fleksibilitet - minimal gennemløbstid - ingen fejl - intet spild - stadigt faldende omkostninger - høj kundetilfredshed - høj jobtilfredshed.

Både godt og skidt

Lean kan føre til forbedringer - også i arbejdsmiljøet - men kan også føre til forringelser.

Peter Hasle fra Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø (tidl. Arbejdsmiljøinstituttet) påviste i sit oplæg at begge muligheder rummes i tankegangen:

- Rutineprægede jobs specielt med dårlige samarbejdsrelationer får et mere belastende arbejdsmiljø.

- For ikke rutineprægede job findes både bedre, neutralt og værre arbejdsmiljø.

- Der findes ingen entydig sammenhæng mellem lean og arbejdsmiljø.

Hvilken vej det vil gå afhænger blandt andet af mængden af " sociale kapital" i virksomheden.

Den sociale kapital definerer Peter Hasle ved 3 begreber: Tillid - retfærdighed - samarbejde.

Disse 3 begreber har især betydning i forholdet mellem ledelse og ansatte, men også mellem ansatte indbyrdes.

Er den "sociale kapital" vigtigere end lean?

Lektor Niels Møller fra DTU fremførte i sit oplæg adskillige beviser på at mængden af netop "social kapital" i Danmark, kan være en forklaring på Danmarks høje velstand og velfærd, målt i forhold til andre lande. Ledelsesstrukturen på mange danske virksomheder er traditionelt meget flad og dette giver gode forudsætninger for samarbejde.

Tilliden til andre mennesker og til institutioner er traditionelt høj i Danmark, sammenlignet med andre lande.

Stærke faglige traditioner (og en progressiv indkomstbeskatning) er faktorer der er fremmende for en oplevelse af retfærdighed.

Det er således nærliggende at antage, at mængden af social kapital i Danmark har betydet, at mange danske virksomheder i virkeligheden længe har været et skridt foran set i forhold til de virksomheder der i udlandet bruger lean-systemet.

(det er på denne baggrund nærliggende at antage, at VKO-regeringens snart mangeårige "kontrakt- og kontrolpolitik" er et skridt i den modsatte retning og således på længere sigt vil føre til en svækkelse af den sociale kapital!)

Sover fagbevægelsen i timen?

Den overordnede konklusion på konferencens tema kunne være:

Når lean-processen starter er medarbejdere og fagforeninger nødt til at have klart formulerede mål parate, for ikke at miste indflydelse. I modsat fald kan man meget vel risikere at medarbejderne producerer og procesudvikler og effektiviserer sig selv og hinanden ud i arbejdsløshed og dårligt arbejdsmiljø - og så har fagbevægelsen for alvor sovet i timen!

LEAN

2007-1.qxd 21-03-2007 23:33 Side 4

Miljøudvalget, 3F Nordsjælland, på besøg på Lindøværftet.

Arbejdsmiljø set fra Nordøstsjælland

I serien med fagforeningsportrætter har Arbejde & Sundhed denne gang talt med Ronny Iversen om 3F Nordøstsjællands erfaringer med arbejdsmiljøarbejdet i disse år. Ronny er faglig sekretær og mangeårig formand for afdelingens miljøudvalg

Af Anne Richter

Fagforeningen er netop flyttet til nye lyse lokaler i udkanten af Helsingør. Her lå før i tiden "Småkagefabrikken", som var under kooperationen. Efter sammenlægningen af SiD og KAD er de mindre afdelinger i Græsted, Gilleleje, Helsingør og Hørsholm nu samlet, under navnet 3F Nordøstsjælland. Der er stadig to små lokalkontorer i Græsted og Humlebæk.

Afdelingen har ca. 5.200 medlemmer, heraf er industrigruppen med 1.800 medlemmer og servicegruppen med 800 de største af de i alt 7 grupper, som 3F er organiseret i. Der er omkring 125 sikkerhedsrepræsentanter og 100 tillidsrepræsentanter i afdelingen.

Nedtur for arbejdsmiljøet

Ronny Iversen mener det gik voldsomt ned ad bakke for arbejdsmiljøet efter den borgerlige regering kom til i 2001. Ideologi og budskaber fik virksomhederne til at vejre morgenluft. Også Arbejdstilsyn, fagbevægelse og arbejdspladser blev påvirket.

Arbejdsmiljøreformen medførte konkrete forringelser - ikke mindst afmonteringen af BST. Men andre forhold havde også betydning for nedturen.

Strukturændringen i Arbejdstilsynet, hvor kredsene blev samlet til de fire store centre, har nedbrudt de gode kontakter og netværk, som fagforeningen havde til det lokale AT. Henvendelser sker nu til en anonym person i callcentret i Ringsted. Det fremmer ikke forståelsen.

- også i 3F

Endelig har strukturændringer og besparelser i 3F lagt en dæmper på arbejdsmiljøarbejdet, i hvert fald midlertidigt. 3F's beslutning om at nedlægge de 14 miljøkonsulenter i kredsene giver lidt af et handicap. Nu er det op til den enkelte afdeling, om de prioriterer at ansætte en miljøkonsulent. 3F Nordøstsjælland har prioriteret anderledes, så der mangler nu en tovholder uden andre opgaver.

Ronny fornemmer dog, at nedturen er ved at vende. 3F og måske også AT er på vej op igen efter ændringerne, og folk på arbejdspladserne lægger stadig stor vægt på et ordentligt arbejdsmiljø.

Et aktivt miljøudvalg

Fagforeningens miljøudvalg nedsættes på generalforsamlingen, men er åbent for alle. Det består af 13 medlemmer, og udvalget er afdelingens bedst fungerende. Miljøudvalget laver en årlig handlingsplan og et budget. I år råder udvalget selvstændigt over 135.000 kr., som de kan bruge til medlemskaber og forskellige aktiviteter.

Miljøudvalget står for kontakt og opbakning til sikkerhedsrepræsentanterne. Blandt aktiviteterne er fyraftensmøder, studiekredse og konferencer. De laver også opsøgende arbejde på arbejdspladserne, som regel om et særligt emne. F.eks. besøgte de små virksomheder for at tjekke arbejdsmiljøarbejdet, efter at regeringen fjernede kravet om sikkerhedsrepræsentant på virksomheder med 5-9 ansatte. Miljøudvalgsrepræsentanterne tilbød nogle gange at hjælpe med APV, men her takkede virksomheden oftest nej.

En anden aktivitet er studieture uden for eget område for at lære af, hvordan andre tackler

arbejdsmiljøet. Sidste år var 39 m/k på besøg på kæmpearbejdspladsen Airbus i Hamborg, ligesom de havde repræsentanter til EWHN-konferencen i Riga. Lige nu planlægger de besøg i DR-Byen.

Screening på godt og ondt

Ronny Iversen mener at Arbejdstilsynets screening har både gode og dårlige sider. På den ene side beslaglægger screening så mange ressourcer, at Arbejdstilsynet kun har lidt tid til andre opgaver. F.eks. ringede Ronny til dem for at anmelde en virksomhed, hvor 15-årige arbejdede under ulovlige forhold. Men det havde de ikke tid til at se på på grund af screening.

Når det sker, bør vi klage, siger Ronny, sådan som det også har været debatteret inden for Fagligt Ansvar. Men i dette tilfælde væltede andre ting læsset, så han ikke fik det gjort.

På den anden side er hans indtryk, at tilsynet både opdager og påtaler problemer under screening. En virksomhed med 50 ansatte meddelte eksempelvis, at de ikke havde tid til AT's besøg. Og så fik virksomheden dumpekarakteren, niveau 3.

Certificeret mønstervirksomhed eller hva'?

Virksomheden Coloplast med ca. 1200 produktionsansatte er certificeret på bedste vis. De følger formelt set alle APV-handlingsplaner, der er "sundhedsfremme" såsom sund mad, en fysioterapeut og en sportshal. Kort sagt "laver de alt godt fra himlen", som Ronny siger, men alligevel nedslides folk på stribe på grund af EGA. Her kommer sundhedsfremme virkelig til kort.

Godt nok angiver virksomheden, at der er rotation på pladserne. Men de ansatte skifter fra én ensformig arbejdsproces til en anden. Trods alvorlige arbejdsskader får næsten ingen skadede erstatning. Arbejdsskadestyrelsen tror nemlig mere på arbejdsgiverens beskrivelse af forholdene end på fagforeningens socialrådgivere. For at rette op på dette har de haft et møde med arbejdsmedicinsk klinik i Hillerød om sagsbehandlingen.

Coloplast har 5-års planer. Ifølge den seneste flytter 900 arbejdspladser til Ungarn og Kina, hvor der skal oprettes 2.000 arbejdspladser. Tilbage i Danmark bliver omkring 300 produktionsansatte. Således eksporteres EGA til lavindkomstlande, og det pynter på statistikken i Danmark.

Netværk ja tak!

Støtte og inspiration gennem netværk er særligt vigtigt i perioder som denne, mener Ronny. Han har f.eks. haft glæde af at mødes i Fagligt Ansvars arbejdsmiljøgruppe, ligesom arrangementer i AAA har givet inspiration.

Nogle gange har de "kopieret" et godt arrangement, blandt andet fra AAA. Og folk fra miljøudvalget, som var med på den internationale konference i Riga syntes det var kanon godt. Lige nu følger de op på kontakter til nogle spændende hollændere.

Også i 3F har de forsøgt at udvikle arbejdsmiljønetværk. Men det går lidt trægt lige nu, fordi tovholderen ikke er så engageret i arbejdsmiljø.

Arbejde & Sundhed vil i en række interviews tage temperaturen på Arbejdsmiljøarbejdet i forskellige medlemsfagforeninger. I forrige nummer talte Anne Richter talt med Dansk El-forbund, København og FOA's social- og sundhedsafdeling i Storkøbenhavn

2007-1.qxd 21-03-2007 23:33 Side 5

Minimalstatens hæslige ansigt

VK-regeringen er i gang med at omstille den offentlige sektor, så den kan overtages af det private. Dette gøres langsomt og for mange, mange danskere i det skjulte. Med skattestoppet og strukturreformen skæres ned, og der udvikles nye ledelsesformer, således at omsorgsarbejdet kan privatiseres - og der kan tjenes penge på omsorg for vore medmennesker.

Tegning: Thomas Pålsson

Af Janne Hansen

Stephen Gent fra FOA i Slagelse fortalte om udviklingen inden for plejeområdet. Der skæres løbende ned i midlerne til pleje og omsorg. Og den tid der er til ældre og handicappede tilrettelægges ikke sammen med de ældre men ud fra kvantificerbare metoder, der let kan kontrolleres af politikere. Derfor er opgørelsen af al arbejdet og en nøje fastlæggelse af hvad man må foretage sig central.

Det betyder, at det ikke er borgerens behov der er i centrum, men at kommunen sikrer at borgeren får præcis de timer og minutter det er besluttet at han få.

Ens standard for alle

I flere og flere kommuner opgøres plejearbejdet i tid. Hver opgave har et bestemt antal minutter - tiden er sat ud fra et gennemsnit, og der tages i beregning af opgaven ikke hensyn til om borgeren er i stand til at hjælpe til eller ej. Om det er en fredelig person eller en borger med problemer - og som derfor kan være svær at håndtere. Et eksempel var at man har sat skift af støttestrømper til 8 minutter. Problemet er bare, at det hos nogle borgere tager længere tid og så klemmes personalet i tid.

Service på samlebånd

I det hele taget er det en undergravning af folks faglige kompetencer, når minuttyranniet sættes i stedet for faglige skøn og dialog med borgerne.

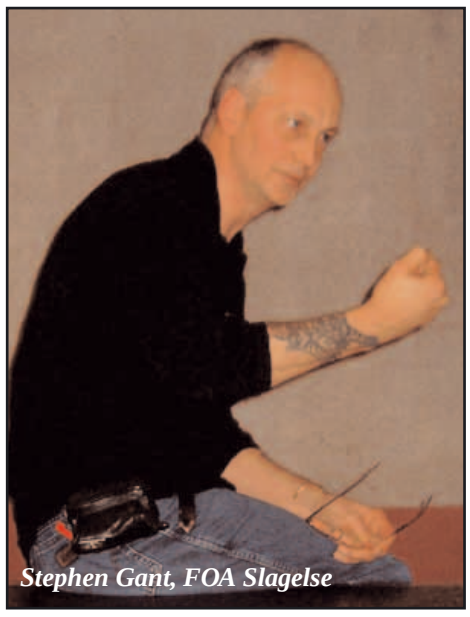
Tayloriseringen af arbejdet kombineret med nedskæringer på området går hårdt ud over det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Senest er det kommet frem at ansatte inden for omsorgsområdet har et langt større forbrug af medicin end danskere generelt.

På vej mod et serviceproletariat

Hvis udviklingen ikke stoppes er vi på vej mod at skabe en meget stor ulighed i vores behandling af børn og ældre. Forringelserne på omsorgsområderne - kombineret med ændrede ledelsesmetoder - gør det let at privatisere hele eller dele af området. Vi kan få amerikanske tilstande, hvor de ressourcestærke har råd til at betale ekstra for privat plejeomsorg til ældre og daginstitutioner til deres børn. Resten vil blive bibeholdt i det offentlige under kummerlige betingelser, hvor niveauet for brug af faglige kompetencer og udvikling er så ringe, at et egentligt serviceproletariat vil udvikle sig.

Handling og opbakning lokalt

Stephen påpegede at det er vigtigt at forhandle om forholdene, at skabe alliancer mellem ældre, ansatte og pårørende. Det er vigtigt at de lokale fagforeninger er synlige på arbejdspladser og bakker op om de forhold der tages op.



Stephen Gant, FOA Slagelse

Tegning: Thomas Pålsson

2007-1.qxd 21-03-2007 23:33 Side 6

Arbejdsmiljøets og arbejdsmedicinens historie

I Danmark har historien om arbejdsmedicinen været anderledes end andre steder i verden. Thora Brendstrup fortæller i denne artikel om hvorfor det ser ud i Danmark som det gør, og hvilke udfordringer de arbejdsmedicinske klinikker står overfor.

AF THORA BRENDSTRUP, LÆGEKONSULENT

1960-1970

Som en del af velfærdsstatens udvikling kom der i 1960´erne og 1970´erne øget fokus på arbejdets vilkår.

På daværende tidspunkt bestod den arbejdsmedicinsk service af en enkelt arbejdsmedicinsk klinik og et par læger i Arbejdstilsynet. På universiteterne i København og Århus var et par af professorerne i hygiejne begyndt at interessere sig for arbejdsmiljøet. Der var ikke noget der hed specialistuddannelse i arbejdsmedicin.

Ingen bedriftslæger

På grund af Danmarks specielle struktur med masser af små og mellemstore virksomheder var der stort set ingen bedriftslæger i Danmark, altså ingen privat ansatte læger, der skulle tage sig af de ansatte på enkelte virksomheder. Det har stor betydning at vide dette for at forstå hvad der siden skete.

Næsten alle andre steder i Europa har virksomhederne fra industrialiseringens begyndelse haft privatansatte læger, som foretager regelmæssige helbredsundersøgelser af de ansatte. Hensigten er at gøre de ansatte trygge, ved at deres helbred blev tjekket. At den reelle nytteværdi af disse helbredsundersøgelser er lig nul, er stadig en meget varm kartoffel blandt læger.

1970-1980

I dette årti blev det de nye kemier, der gav anledning til bekymring på de danske arbejdspladser: Malerne følte sig belastede og ville vide hvad de arbejdede med. Et eksempel er kampen mod epoxy på Lynetten i København. Mange andre ansatte fik indført nye kemikalier, som de stort set ikke havde nogen informationer om. De ansatte gik til deres fagforeninger for at få viden om kemikalierne. Fagforeningerne vidste heller ikke noget.

Enestående samarbejde

Hvem skulle fagforeningerne så spørge? Deres allierede blev de lægestuderende på universiteterne i København og Århus. Og dette er noget helt specielt. Der er ikke noget andet land, hvor processen gik som i Danmark.

Viden er jo som bekendt magt, og i alle andre lande forblev den lægelige viden i akademikerkredse. Det var åndelig talt meget langt fra de akademiske lægestuderende til malersvenden fra den røde fagforening. Men i Danmark delte de lægestuderende gladelig ud af deres viden til malerne, gulvlæggerne, murerne, slagteriarbejderne. Det blev til de berømte fagkritiske rapporter. Formentlig er forklaringen på at der blev etableret et tæt og fortroligt forhold mellem disse faggrupper og de lægestuderende, at Danmark er et lille land, hvor der ikke er langt fra top til bund. Der var heller ikke nogen globaliserede virksomheder, som kunne smække portene i og nægte adgang til undersøgelser og mødeaktiviteter.

Fagforeningerne profilerede sig i stigende grad på omsorg for medlemmernes arbejdsmiljø, og allerede i 1971 blev den første arbejdsmiljøkonsulent ansat i et fagforbund. Det var Magnus Demsitz i Dansk Arbejdsmands og Specialarbejder Forbund (nu 3F).

Arbejdsmedicinske klinikker

Fagforeningernes engagement fik enorm stor betydning for den følgende udvikling af de arbejdsmedicinske klinikker. Fagforeningsrepræsentanter var samtidig aktive i de politiske partier og dermed i de amtslige politiske aktiviteter. De støttede kravet om adgang til lokal arbejdsmedicinsk service.

Der blev etableret klinikker i Århus, Odense og Hillerød. Hermed var mønstret brudt for at der kun skulle ligge klinikker i universitetsbyerne.

1980-1990

Op gennem dette årti fik resten af amterne hver deres egen klinik, bortset fra Bornholm, som altid er blevet betjent fra København.

Jeg vil igen sammenligne med udlandet. Ingen andre steder i verden ligger de arbejdsmedicinske klinikker så tæt. Og meget få steder har andre end læger adgang til at henvise personer til undersøgelse på klinikkerne.

I de øvrige nordiske lande er klinikkerne en del af universitetsvæsenet, og der er ganske få af dem. Deres hovedopgave er at forske, ikke så meget at diagnosticere enkeltpersoner.

I udlandet har de store virksomheder altid haft deres egne bedriftssundhedstjenester til at varetage diagnosticering af den enkelte ansatte.

Uafhængige undersøgelser

Men der er altså en forskel: I Danmark blev der givet adgang til en offentlig, neutral service betjent af top-specialister. Det er specielt. Og det er godt.

Det er en følsom sag at få vurderet om ens sygdom skyldes ens arbejde. Foregår det på en klinik betalt af arbejdsgiveren vil man nok være mere end mistroisk over for konklusionen. Men man er tryg ved konklusionen fra den offentlige sygehussektor. Og man bliver grundigt undersøgt, fordi hele hospitalets undersøgelsesmuligheder står til ens rådighed. Ens sag kan endog blive diskuteret med andre specialister på hospitalet som lungelæger, ryglæger eller hudlæger.

Der har været et nogenlunde konstant antal henvisninger til klinikkerne. Men diagnoserne har skiftet.

Nye diagnoser

Op gennem 1980'erne kom der mange med mistanke om hjerneskade efter opløsningsmidler, men de blev færre efterhånden. Det er jo en af de store succeshistorier i arbejdsmiljøet, at der blev udviklet vandbaserede malinger. Samtidig steg antallet af henviste med sygdom i bevægeapparatet. Psykiske lidelser var der næsten ingen af.

På arbejdsmarkedet kom der mere styr på kemiproblemerne, men mængden af ensidigt gentaget arbejde tog voldsomt til. Samtidig kom der mere fokus på rygbelastende arbejdsforhold.

1990-2000

Antallet af henvisninger vedrørende sygdomme i bevægeapparatet var fortsat stort, men nu begyndte man i stigende omfang at se patienter med psykiske lidelser, PTSD (posttraumatisk stress sygdom), stress, depressioner og udbrændthed.

Henvisningsmønsteret afspejler selvfølgelig skiftene på arbejdsmarkedet. Det moderne arbejdsmarked med mange servicefunktioner tærer mere på sjælen end på legemet.

Næste boom bliver formentlig at finde ud af, hvor stor del af vores hjerte-karsygdomme der skyldes vores arbejdsliv f. eks. stress eller skiftende arbejdstider.

Arbejdet fylder mere

Udviklingen går jo i retning af at arbejdsliv og privatliv bliver blandet sammen, eller måske snarere at arbejdslivet fylder mere og mere. Det betyder jo at sygdommes sammenhæng med arbejde også kommer til at fylde mere og mere. For at sige det lidt firkantet: Man kan ofte ikke helbrede en sygdom uden at vide, hvad patienten arbejder med. Selvom selve årsagen til sygdom ikke ligger i arbejdet, vil arbejdslivet påvirke sygdomsforløbet, fordi arbejdslivet fylder så meget i patientens hverdag.

Her er det vigtigt at huske, at de øvrige lægelige specialer ikke kan forventes at kende noget til menneskers arbejdsliv. Ej heller de praktiserende læger. Derfor er arbejdsmedicinerne så vigtige.

Den nye sygehusstruktur: Forebyggelse

I de kommende år skal hele sygehussektoren omlægges fra at arbejde med akutte patienter til at arbejde forbyggende - at arbejde med at forhindre at kronisk sygdom

2007-1.qxd 21-03-2007 23:33 Side 7

Tegning: Thomas Pålsson

Et mørkelagt problem

Om nat- og skiftarbejde

Vidste du:

" at skifteholdsarbejdere sover ca. 2 timer mindre end dagarbejdere

" at stress, rastløshed, tristhed og mave-tarmgener hyppigere opstår blandt skifteholdsarbejdere

" at risikoen for abort eller dødfødsel er forøget for gravide kvinder i fast natarbejde

" at risikoen for hjertekarsygdomme er forøget ca. 40% for skifteholdsarbejdere

" at kvinder med nat- og skifteholdsarbejde har øget risiko for brystkræft

" at arbejdsgiveren skal oplyse de ansatte om sygdomsfarer forbundet med natarbejde og om retten til arbejdsmedicinske undersøgelser - inden arbejdet påbegyndes og derefter mindst hvert 3. år

" at virksomheden skal orientere Arbejdstilsynet (AT) om en planlagt undersøgelse, og AT skal påse at kravene til helbredskontrollen opfyldes

" at AT de seneste 5 år kun i ca. 60 tilfælde har givet virksomheder skriftlig vejledning om natarbejderes ret til en helbredsundersøgelse

" at arbejdsgivere, der regelmæssigt beskæftiger natarbejdere, efter anmodning skal informere AT

" at AT ikke har bedt virksomheder om at anmelde natarbejde i perioden 2001-2006

Oplysningerne - baseret på Arbejdstilsynet - kommer fra beskæftigelsesministeren og er svar på forespørgsler om natarbejde fra Anne Baastrup, SF og Jørgen Arbo-Bæhr, Enhedslisten. I foråret 2007 udgives en AT-vejledning om helbredskontrol og sygdomsrisici ved natarbejde.

Anne Richter

opstår, eller at kronisk sygdom forværres. Befolkningen ældes og mængden af kronisk sygdom er stærkt stigende.

Her er de arbejdsmedicinske klinikker på forkant. De har altid arbejdet forebyggende. Efter undersøgelse af patienten og diagnosticeringen er næste skridt i den arbejdsmedicinske service at tale med patienten om, hvordan man forhindrer videre udvikling af sygdommen. Hvilke forhold på arbejdspladsen bør ændres og hvad kan patienten selv gøre? Hvordan kan vi medvirke til at fastholde patienten på arbejdsmarkedet i samarbejde med kommunen og virksomheden?

Fasthold de arbejdsmedicinske klinikker

Jeg skal ikke lægge skjul på, at jeg gerne ser, at de arbejdsmedicinske klinikker bevares i det omfang de har nu og i tilknytning til sygehussektoren.

Det har jeg en række begrundelser for:

1. Ligeværdig samtale

De er en uvurderlig hjælp for mennesker, som skal have afklaret deres sygdoms karakter og som skal have hjælp til at komme videre i deres liv. Patienterne føler sig godt hjulpet af den tid, de har til rådighed hos specialisten og tilgangen til supplerende speciale undersøgelser. De bliver betragtet som hele mennesker under samtalen med arbejdsmedicineren. De er ikke kun et brækket ben eller et tilfælde af sukkersyge.

2. Forebyggelse

Klinikkerne arbejder som nævnt forebyggende og har traditionelt haft en god kontakt til Arbejdstilsynet og til de lokale virksomheder.

3. Arbejdsfastholdelse

Når de nye kommuner skal finde ud af at begrænse sygedagpengene mest muligt er det igen klinikkerne, der har bedst forstand på hvilken betydning arbejdet har for sygdomsudviklingen.

Klinikkerne har oparbejdet et helt unikt kendskab til de danske arbejdspladser, netop på grund af deres placering i lokalmiljøerne.

Der er internt er nogen uenighed mellem klinikkerne om fusion/ikke-fusion, men min egen mening er, at den lokale kontakt er vigtig.

Mange patienter henvises fra fagforeningerne, som stadig ligger i lokalområderne og denne direkte kontakt mellem fagforeningerne og klinikkerne går nemt tabt, hvis klinikkerne centraliseres til universitetsbyerne.

4. Forskning

Der er i dette oplæg/indlæg ikke brugt mange ord på klinikkernes forskningsaktiviteter, fordi det har været vigtigt for mig at fremhæve de øvrige begrundelser for at bevare klinikkerne. Men forskningen er jo det tredje ben i klinikkerne aktiviteter. De to andre ben er patientundersøgelserne og undervisning/formidling.

Jeg håber at de der er med i debatten om strukturreformens konsekvenser for sygehussektoren varetager de arbejdsmedicinske klinikkers placering ordentligt!

(Artiklen er lettere bearbejdet af Janne Hansen)

2007-1.qxd 21-03-2007 23:33 Side 8

I lighed med tidligere år vil AAA deltage i højtideligholdelsen af den internationale arbejdsmiljødag den 28. april. Fra at AAA har været ene om at aktionere på dagen har LO og FTF siden 2004 været med på ideen.

Sidste år rettede AAA fokus på den dybe kløft mellem regeringens påståede ønske om mere velfærd og samme regerings manglende konsekvens over for syndere på arbejdsmiljøområdet.

I år har LO og FTF valgt at bibeholdt fokus på regeringens måde at håndtere velfærden på med mottoet: "Sikkert og sundt arbejde for alle - velfærd med arbejdsmiljø i centrum".

Internationalt rettes opmærksomheden mod to områder: Arbejdsrelateret kræft og højnelse af arbejdsmiljømæssige standarder.

Alternative aktiviteter

I lighed med tidligere år markerer AAA dagen på forskellig vis. Da selve dagen er en lørdag har bestyrelsen tænkt alternativt i forholdet til tidligere års arrangementer på Axeltorv - hvad dette indebærer, skal ikke røbes her.

Uddelingen af smædeprisen "Det forhåndenværende søm" til den virksomhed, der i årets løb har gjort en ekstraordinær indsats for at forringe arbejdsmiljøet, vil muligvis blive uddelt dagen før.

Men alt dette og oplysninger om tid og sted for arrangementet i øvrigt vil blive udsendt til medlemmerne inden da - så husk at reservere dagen!

Sikkert og sundt arbejde for alle - velfærd med arbejdsmiljø i centrum:

Arbejdsmiljøets internationale dag 28. april

Arbejdsmiljøets internatioale dag 28. april. Her sko som symbol på dødsfald på danske arbejdspladser i 2005. Fra demonstration i Silkeborg.

Farvel til Eva Støttrup Hansen, Københavns Universitet:

Forskning i arbejdsmiljø står for skud

Af Mauri Johansson, speciallæge i samfundsmedicin/arbejdsmedicin

Det er næppe overraskende at borgerlige regeringer beredvillig støtter arbejdsgiverne med lempelser, ikke kun på skatteområdet, men også ved at udvande indsatserne på arbejdsmiljøområdet, herunder forskning og uddannelse. For nylig har den svenske borgerlige regering nedlagt et af verdens førende arbejdsmiljøinstitutter.

I mindre skala gnaver sparekniven sig ind på danske universiteter, styret af reaktionære ledelser der repræsenterer storkapitalen.

Ingen underviser i arbejdsmedicin

Kort før jul måtte Eva Støttrup Hansen sige farvel til sin arbejdsplads gennem godt 15 år, ved Institut for Folkesundhedsvidenskab, Københavns Universitet, hvor hun, ene kvinde, har måttet sikre fagets varetagelse i forskning og undervisning. Derved har faget arbejdsmedicin nu ingen fast ansat forsker eller underviser i København, der blandt andet skal sikre at landets læger har et minimum af indsigt i arbejdsbetingede sygdomme og forebyggelsen af disse.

En engageret forsker

Eva Støttrup er kendt som en af dem der tidlig engagerede sig i arbejdsmiljøkampen. Før ansættelsen i den nuværende stilling var hun med til at opbygget faget ved Odense Universitet. Eva har blandt andet udført internationalt respekteret forskningsarbejde omkring asfaltarbejde og cancer. Det bevirkede at asfaltarbejdet kom på Arbejdstilsynets kræftliste. Eva kom også til at føle de internationale asfaltmonopolers "kærlige hånd" herved.

Ud over dette har Eva forsket og undervist om støberiarbejderes, automekanikeres, gartneres, kloakarbejderes, lastbilschauffører og lægers arbejdsmiljø, altid i nær kontakt med de faglige organisationer og arbejdspladsernes folk.

Stadig behov

Heldigvis har der været protester mod beslutningen fra mange sider. Men de bør følges op i fagbevægelsen og ved andre institutioner og afdelinger - hvem bliver den næste? Arbejdsmiljøet er bestemt ikke blevet bedre her i landet. Nye problemer dukker hele tiden op og slår folk ud i utide.

Vi må håbe at andre arbejdsgivere kan se de værdier og evner Eva har, så hendes viden kan sikres endnu i en årrække til gavn for arbejdsmiljøet i Danmark.

Bliv medlem af AAA

Har du lyst til at blive medlem af Aktionsgruppen?
Der arrangeres møder om aktuelle arbejdsmiljøemner, laves blad, samarbejdes med aktivister i andre lande mv. Du har mulighed for at mødes med mange forskellige arbejdsmiljøfolk.

Medlemsskab koster:

Ledige, studerende, aktiverede og pensionister	100 kr.
Enkeltpersoner	275 kr.
Familier	350 kr.
Klubber under 100 medl.	500 kr.
Klubber over 100 medl.	800 kr.
Fagforeninger under 1000 medl.	1650 kr.
Fagforeninger 1000-3000 medl.	2500 kr.
Fagforeninger 3000-5000 medl.	3000 kr.
Fagforeninger over 5000 medl.	5000 kr.
Tilknyttede fagforeninger i udlandet	1500 kr.
Støttemedlemmer	500 kr.

Sådan bliver Du medlem:
Direkte med Girokort: 827-6625
AAA, Valby Langgade 55, 2500 Valby
Mrk. Nyt medlem. Skriv tydelig navn og adresse.

Eller ved at sende en mail med navn og adresse: mail@aktionsgruppen.dk
Eller ved at udfylde nedenstående talon og sende den til:
AAA, Valby Langgade 55, 2500, Valby

Navn: .....

Adresse: .....

Postnr. og by: .....

Herefter vil du modtage en kuvert med forskelligt materiale om AAA og du vil fremover få tilsendt bladet.
Klubber og fagforeninger får tilsendt henholdsvis 5 og 10 stk. Et større antal tilsendes efter nærmere aftale.