



## Arbetskydd och anställningsbarhet: program, praxis och erfarenheter Sammanfattning av arbetsmiljöbyråns rapport

Under senare år har anställningsbarhet framstått som ett av de viktigaste politiska initiativ som regeringar kan vidta för att öka sysselsättningsnivån inom nationella ekonomier. Det ses huvudsakligen som en arbetsmarknadsåtgärd. Även

om det inte finns någon överenskommelse om en definition så handlar anställningsbarhet huvudsakligen om att förbättra arbetstagares och arbetslösas kunskaper och yrkesbas genom vidareutbildning och yrkesutbildning. Syftet är att hjälpa arbetstagare att hitta eller upprätthålla en anställning.

I september 1999 behandlades sambandet mellan arbetskydd och anställningsbarhet grundligt för första gången vid en konferens som anordnades gemensamt av Europeiska arbetsmiljöbyrå och Finland i egenskap av ordförandeland för Europeiska unionen<sup>(1)</sup>. Arbetsmiljöbyrån har sedan dess organiserat ett antal uppföljningsaktiviteter inklusive denna sammanfattning av rapporten. Enligt rapporten kan säkerhet och hälsa bidra till att arbetstagares anställningsbarhet förbättras på en mängd olika sätt inklusive arbetsplatsutformning (ändring), upprätthållande av en hälsosam och säker arbetsmiljö, utbildning och vidareutbildning, bedömning av arbetsbelastning, medicinska diagnoser, hälsoundersökningar samt bedömning av funktionsförmåga.

Rapporten innehåller 26 fallstudier av initiativ från flera olika organisationer och är indelad i följande fyra huvudkategorier.

- Större program som behandlar arbetsmiljörisiker och som syftar till att förebygga arbetsrelaterade skador och sjukdomar. Dessa program är ofta inriktade på en särskild riskgrupp.
- Rehabilitering av arbetstagare som är sjuka genom att tillhandahålla tjänster eller anpassa arbetsplatser för att hjälpa den sjuke eller skadade arbetstagaren att återhämta sig från sina besvär och att återkomma till arbetsplatsen.
- Initiativ för återintegrering av människor med långtidshandikapp.
- Hälsöfrämjande åtgärder på arbetsplatsen som använder arbetsplatsen som bakgrund för att genomföra verksamheter som syftar till att förbättra arbetsstyrkans allmänna hälsa.

Förutom att rapporten beskriver de 26 initiativen, de inblandade intressenterna, resultaten som uppnåtts och de problem som uppstått bedömer också rapporten initiativens genomslagskraft och tittar på möjligheterna att dra allmängiltiga slutsatser eller överföra de lärdomar som dragits. Sju exempel skisseras här för att ge en idé om rapporten.

### Större förebyggande program och särskilda riskgrupper

#### Fall i rapporten

- 3 nationella program om upprätthållande av arbetsförmåga (Finland).
- Avtal mellan intressegrupper i risksektorer (Nederländerna).
- Holistiskt sätt att behandla arbetsmarknadsbrister inom hälsovårdssektorn (Nederländerna).
- Mot en större medvetenhet om säkerhet genom arbetskyddsutbildning (Italien).
- Förebyggande inom högriskarbeten genom arbete i tvärvetenskapliga grupper i en kommunalförvaltning (Nederländerna).

#### Upprätthållande av arbetsförmåga - Finland

Finland inledde sitt program för upprätthållande av arbetsförmåga 1992 med målsättningen att vända den växande trenden mot förtidspensionering och minska den höga nivån av arbetsrelaterade handikapp. Förändringar av den nationella lagstiftningen lade till verksamheter inriktade på upprätthållande av arbetsförmåga till de grundläggande uppgifterna för landets arbetskyddsavdelning. Fler än 100 olika program lanserades. Inom arbetskyddsavdelningen introducerades upprätthållande av arbetsförmåga som en trestegsmodell för hälsofrämjande, förebyggande av olyckor/skador och rehabiliteringsåtgärder. På företagsnivå utvecklades en "triangelmodell" för genomförandet, vilken beskrev åtgärder inriktade på individens hälsa, miljösäkerhet och organisatoriska uppgifter. Den centrala nyheten i konceptet för upprätthållande av arbetsförmåga på företagsnivå var att uppmuntra arbetsplatsens aktörer att tillsammans delta i utvecklingsarbetet för arbetsrelaterad hälsa och produktivitet.

#### Avtal mellan intressegrupper (Arbo convenanten) - Nederländerna

Arbo convenanten är avtal mellan intressegrupper om arbetskydd inom sektorer där regering och arbetsmarknadens parter har accepterat ett gemensamt ansvar för att främja förbättringar av arbetsförhållanden inom ett antal högriskmiljöer. Nationella mål i förbindelse med särskilda tidsplaner har utarbetats för arbetsrelaterade risker såsom lyft, arbetsbelastning, belastningsskador, skadligt buller, exponering för lösningsmedel, allergena ämnen och kvarts. Syftet är att minska dessa genom att avtal ingås med arbetsgivare och arbetstagare inom de sektorer där riskerna oftast förekommer.

Målen i avtalen kan bestå av exponeringsstandarder eller i vilken utsträckning företagen planerar att vidta förebyggande åtgärder eller åtgärder vid källan enligt den nuvarande eller framtida teknikstatusen. De medel som används inbegriper ekonomiska incitament, offentliga informationskampanjer och skattelättnader. Sektorsorganisationer bidrar ofta med finansiering. Genom avtalen hoppas regeringen att nå ungefär 40% av arbetstagarna som arbetar i högriskmiljöer. Arbetsgivare och arbetstagare kan också låta dessa avtal ingå i deras kollektivavtal.

#### Rehabilitering av sjuka arbetstagare

##### Fall i rapporten:

- Stödprogram för sjuka läkare (Spanien).
- Tillbaka till arbete efter hjärnskada (Sverige).
- Socialförsäkringsfond för olycksfall: förebyggande av arbetsolyckor och yrkessjukdomar (Österrike).
- Handläggande av handskador hos arbetstagare (Belgien).
- Rättsprocesser och återgång till arbete (Irland).
- Arbetsgivarbelöningar för handikappadministration (Nederländerna).
- Hantering av psykologiska trauman och återgång till arbete (Belgien).
- Återintegrering av sjuka arbetstagare i en kommunalförvaltning (Portugal).
- Fortsatt anställning och rehabilitering på företagsnivå (Danmark).
- Företagsöverenskommelse för att främja anställning av sjukskrivna arbetstagare (Frankrike).
- Rehabiliteringsstrategier som ett verktyg för yrkesmedicinare (Tyskland).

<sup>(1)</sup> Safety and Health and Employability – Conference Proceedings, Europeiska arbetsmiljöbyråns, 112 s., ISBN 92-828-3016-0.



### Stödprogram för sjuka läkare (PAIMM) - (Spanien)

La Programa d'atenció integral al metge malalt (PAIMM) är ett exempel på ett effektivt initiativ inom den privata sektorn på regional nivå. Som yrkesgrupp har läkare den femte högsta förekomsten av psykiska sjukdomstillstånd i Spanien. En yrkesorganisation, rådet för katalanska läkarförbundet, erkände att yrkesmässig stress krävde många offer inom yrkeskåren. Dessutom utsattes patienter för en "sekundär risk" då läkare fortsatte att utöva sitt yrke trots att de led av stressrelaterad oförmåga vilket kunde försämra deras bedömningsförmåga och kompetens.

PAIMM är ett program som försöker hjälpa läkare som lider av psykiska problem eller missbruksproblem som kan störa dem i deras yrkesutövande. Erfarenheter visar att ett tidigt ingripande kan hjälpa läkaren att, även under behandling, fortsätta arbeta. Från 1999 till juni 2000 åtog sig PAIMM 170 fall. Enligt preliminära resultat var 98 % av de 72 behandlade läkarna balanserade eller avhållsamma under de sju första månaderna efter behandling (uppskattningar från liknande initiativ i USA rapporterar en rehabiliteringsfrekvens på runt 80 % efter två år).

### Rehabilitering av skadade arbetstagare - Danmark

Initiativ för att rehabilitera skadade arbetstagare tas ofta av försäkringsgivare för arbetsolyckor och yrkesskador men de kan också komma från företagen själva. Novo Nordisk A/S tillverkar och marknadsför en mängd olika farmaceutiska produkter och är världsledande inom insulinproduktion och diabetesvård. En rehabiliteringspolicy inom företaget introducerades 1992. I denna definieras riktlinjer, roller och ansvar och policyn erkänns som en integrerad del av företagsdriften. Rehabiliteringsprocessen inriktas på bärkraftiga lösningar som ger arbetstagarna de bästa möjligheterna att återvända till arbetet.

Både chef och arbetstagare har ett ansvar för att så snart som möjligt identifiera en möjlig rehabiliteringssituation och därefter ta kontakt med personaltjänstemannen vid arbetsmiljö- eller personalavdelningen. Många av fallen får sin lösning på arbetstagarens egen avdelning genom att de får ordinarie arbetsuppgifter med viss individuell anpassning. Arbetsmiljöexpertis deltar nästan alltid i rehabiliteringsprocessen. Rehabiliteringsprocessen ökar ofta anställningsbarheten genom att tillföra kompetens eller genom omformning av arbetsmiljön. Den 1:a januari 2000 hade 691 fall avslutats. 55 % har resulterat i fortsatt arbete, 39 % har fått sjukpension och 6 % lämnade Novo Nordisk innan en lösning uppnåtts.

### Initiativ för återintegrering av långtidssjuka människor

#### Fall i rapporten:

- Ge människor med handikapp möjlighet att konkurrera på arbetsmarknaden (Förenade kungariket).
- Program för att uppmuntra integration av handikappade arbetstagare (Frankrike).
- Stöd för fortsatt anställning och arbetsplatsintegrering av handikappade människor (Österrike).
- Idéer, utbildning före anställning och information om epilepsi för arbetsgivare (Irland).
- Anställning och rehabilitering av människor med medfödda eller förvärvade handikapp (Spanien).

### Ge människor med handikapp möjlighet att konkurrera på arbetsmarknaden - Förenade kungariket

Acces to Work lanserades 1994 och är ett program i statlig regi för hela Förenade kungariket. Programmet ger stöd till handikappade människor som söker arbete, detta stöd inbegriper finansiering för anpassning och inköp av specialutrustning grundat på de behov som fastställts att den enskilde sökande har. Målgruppen är handikappade människor som antingen är arbetslösa eller har

anställning men riskerar att bli arbetslösa. Programmet syftar till att ge dem möjlighet att på lika villkor konkurrera med deras icke handikappade kollegor. Tre fjärdedelar av de som deltog i undersökning kände att programmet hade haft en positiv inverkan på deras ansträngningar för att säkra eller bibehålla anställning. Många gånger togs initiativen av arbetsmiljöenheter eller företagshälsovårdsenheter vid företaget.

### Integrering av handikappade arbetstagare - Frankrike

Arbetsmarknadens parter kan också spela en viktig roll för att integrera långtidssjuka människor i arbete. 1992 inledde den regionala arbetsgivarorganisationen i Ariège-regionen en verksamhet som kallades *Passerelles 09* för att uppmuntra integrationen och rehabiliteringen av handikappade arbetstagare. Verksamheten bedrevs tillsammans med lokala aktörer, både offentliga och privata. Verksamheten omfattar aktiviteter för att öka företags medvetenhet om sina skyldigheter avseende anställning av handikappade arbetstagare och den hjälp som de kan dra nytta av samt stöd för att behålla anställda som visat sig inte passa för arbete med vissa arbetsuppgifter.

*Passerelles 09* genomfördes med bistånd och finansiering från föreningen som administrerar fonden för integrering av handikappade människor (AGEFIPH). De har inlett samarbete med och brutit ner barriärer mellan olika organisationer som är inblandade, vilket medför att de kan arbeta tillsammans på ett effektivare sätt. Verksamheten har haft framgång med att skapa en positiv syn på att integrera handikappade arbetstagare, särskilt vid de deltagande parterna.

### Initiativ för hälsofrämjande på arbetsplatsen

#### Fall i rapporten:

- Hälsa på arbetet inom National Health Service (Förenade kungariket).
- Hälsofrämjande på arbetsplatsen i bagerier (Tyskland).
- Regional hälsoförsäkringsfond Rheinland (Tyskland).

### Hälsa på arbetet inom National Health Service (HAWNHS) - Förenade kungariket.

HAWNHS är ett tioårigt initiativ - inleddes 1992 - inrättat för att befrämja hälsa och välbefinnande hos de anställda inom National Health Service (NHS) genom hälsoprogram på arbetsplatsen. Programmet omfattar frågor om hälsa, säkerhet och arbetsmiljö liksom hälsofrämjande.

Projektet har satt upp mål avseende personaladministration inom NHS. Tolv nyckelområden för hälsa på arbetet sattes upp för att uppmärksammas av NHS-ledningen. Det centrala målet var att göra NHS till en exemplarisk arbetsgivare avseende personalens hälsa och välbefinnande, vilket tydligt skall behandla en bred skala av personalens hälsobehov. Företagshälsovårdens roll var i stor utsträckning att bistå med tjänster till program för hälsa på arbetet.

### Hur skaffar du rapporten?

Rapporten finns i sin helhet på engelska på arbetsmiljöbyråns webbplats: <http://agency.osha.eu.int/publications/reports>.

Den tryckta rapporten "Occupational Safety and Health and Employability: programmes, practices and experiences", Europeiska arbetsmiljöbyrån, 2001, ISBN 92-95007-18-2 kan beställas från Byrån för Europeiska gemenskapernas officiella publikationer EUR-OP i Luxemburg (<http://eur-op.eu.int/>), eller från de lokala försäljningsställen. Priset är 13,5 euro (exklusive moms).