

IDAS ARBEJDSMILJØPOLITIK

IDAS VISION FOR ARBEJDSMILJØET

Samfundsniveau

Enhver har ret til arbejde, der giver rum til et godt liv både på og uden for arbejdspladsen. IDA skal bidrage til den samfundsmæssige debat om, og udvikling af et godt arbejdsmiljø og et godt arbejdsliv, både nu og i fremtiden.

Virksomhedsniveau

Ingeniører skal i deres egenskab af ledere og udviklere af ny teknologi være kendt for at bidrage til et godt arbejdsmiljø. IDA skal fremme debatten og bevidstheden blandt ingeniører om betydningen af deres arbejde for andres arbejdsmiljø.

Individuelt niveau

IDA skal udvikle redskaber til den enkelte ingeniør og påvirke virksomhederne til at forebygge stress, udbændthed og fysisk nedslidning på ingeniørernes arbejdspladser.

SAMMENFATNING

På samfundsniveau vil IDA arbejde for:

- At bidrage til og fremme den samfundsmæssige debat om udvikling af et godt arbejdsmiljø.
- At fremme et løbende uvildigt visionsarbejde, hvor eksperter analyserer og vurderer fremtidens arbejdsmiljø og kommer med forslag til forebyggelse af fremtidige arbejdsmiljøproblemer i det globaliserede videnssamfund.
- At fremme en arbejdsmiljølovgivning og et arbejdsmiljøsystem, både nationalt og i EU, der via incitamentsordninger og rådgivning motiverer og hjælper virksomhederne til at løse kendte problemer og forebygge fremtidens arbejdsmiljøproblemer.
- At dansk og europæisk forskning i arbejdsliv og arbejdsmiljø bliver styrket og koordineret med henblik på størst muligt udbytte i virksomheder og samfund.

Som forening for ledere og teknologiudviklere vil IDA arbejde for:

- At ingeniører er med til at skabe et godt arbejdsmiljø, både som ledere og som teknikere.
- At ingeniører får en reel mulighed for at skabe et godt arbejdsmiljø, herunder den fornødne kompetence og tid til at følge en god praksis på arbejdsmiljøområdet.

For at forbedre ingeniørernes eget arbejdsmiljø vil IDA arbejde for:

- At gøre ingeniørerne opmærksomme på deres eget arbejdsmiljø, både det fysiske og det psykiske, og opfordre dem til at tage ansvar for det.

- At sætte fokus på de tre væsentligste problemområder, som vedrører alle ingeniører: kontorarbejdspladsen, indeklimaet og det psykiske arbejdsmiljø.
- At motivere ingeniørvirksomhederne til selv at forudse og forebygge de nye arbejdsmiljøproblemer, som opstår i kølvandet på nye virksomheds- og organisationsformer, og motivere ingeniørvirksomhederne til at integrere arbejdsmiljø i deres forandringsprojekter og ledelseskoncepter.
- At sikre den danske og europæiske lovbaserede regulering af arbejdsmiljøet til gavn for de mange ingeniører, som ikke er omfattet af kollektive aftaler.

Vedrørende distancearbejde og atypisk ansættelse vil IDA arbejde for:

- At ingeniørers arbejdspladser er blandt de første, der afprøver og udvikler ny informationsteknologi og nye organisationsformer, herunder distancearbejde.
- At distancearbejde er en mulighed blandt mange, som kan indgå på frivillig basis, når ingeniøren tilrettelægger sit arbejde. Distancearbejde må ikke medføre, at arbejdslivet breder sig ud over hele tilværelsen, men det kan være et middel til at skabe balance mellem arbejdsliv og familieliv.
- At fremme lovgivning og overenskomster, der sikrer og forbedrer ingeniørernes ansættelsesmæssige, arbejdsmæssige og sociale rettigheder i forbindelse med distancearbejde og atypisk ansættelse.

Vedrørende familieliv og arbejdsliv vil IDA arbejde for:

- At lovgivning og overenskomster understøtter medlemmernes (kvinder og mænd) muligheder for at drage omsorg for deres familie, samtidig med at de kan bevare tilknytningen til arbejdspladsen.
- At alle virksomheder får en familiepolitik, og familiepolitikken bliver afspejlet i overenskomster og aftaler. Virksomhederne skal i deres praksis, f.eks. i forbindelse med hjemmearbejde, vise respekt for, at medarbejderne har et familieliv.
- At ingeniører kan værne om familielivet og undgå at planlægge døgnet så tæt, at selv familielivet bliver skemalagt ned i mindste detalje. Ida vil opfordre ingeniører til at tænke familielivet ind i deres karriereplanlægning, og tilbyde forskellige karriereplanlægningsværktøjer dertil.

INDLEDNING

"Arbejdsmiljø" er et bredt begreb, som kan forstås på mange niveauer og ses fra mange vinkler: På samfundsniveau, virksomhedsniveau og individniveau. Fra arbejdsgivervinkel eller lønmodtagervinkel Som et spørgsmål om påvirkninger og konsekvenser, forebyggelse og helbredelse. Som et område, der kan reguleres ved lovgivning og/eller aftaler. Som et forskningsområde for medicinere, sociologer og/eller psykologer m.fl.. Som et beskæftigelsesområde for tilsynsførende myndigheder, rådgivende ingeniører, BST-konsulenter, undervisere, lovgivere, politikere, personalekonsulenter, sikkerhedsrepræsentanter, arbejdspsykologer, forskere, der hver især giver begrebet indhold og udvikler det i deres daglige arbejde.

Alt efter omstændighederne og den konkrete situation er samtlige vinkler relevante i IDAs arbejdsmiljøarbejde.

IDAs arbejdsmiljøpolitik handler både om ingeniørernes eget arbejdsmiljø og om arbejdsmiljøet generelt på danske arbejdspladser.

Udgangspunktet for IDAs arbejdsmiljøpolitik er denne definition af et godt arbejde:

"Et godt arbejde indeholder opgaver, som er meningsfulde og udviklende for den enkelte. Et godt arbejde giver mulighed for at få den enkeltes forskellige livsverdener til at hænge sammen. Et godt arbejde er én af grundpillerne i et godt liv.

Et godt arbejde kræver en god arbejdsplads, hvor der er politik og praksis omkring at undgå arbejdsskader og nedslidning fysisk og psykisk. En god arbejdsplads er kendetegnet ved, at ledelse og medarbejdere har forståelse for, at de store spørgsmål i livet, som alle mennesker tumler med, også er en del af arbejdslivet. Det kræver, at man ser hinanden som hele mennesker, der har et liv både på og uden for arbejdspladsen."

ARBEJDSMILJØ PÅ SAMFUNDSNIVEAU

I takt med afviklingen af industrisamfundet og fremvæksten af globaliserede videnvirksomheder opstår der nye arbejdsformer og nye arbejdsmiljøproblemer. Længere arbejdstider, løsere ansættelsesformer, intensivering af arbejdet, udlicitering og distancearbejde er nogle af de faktorer, som påvirker medarbejdere på alle niveauer. Man taler om "det grænseløse arbejde", der flyder ud i tid og rum, og som har vidtrækkende betydning for både medarbejdere og deres familier og hele den måde, samfundet er indrettet på.

Samtidig er der en række gamle arbejdsmiljøproblemer, som endnu ikke er løst, eller som kræver en større forebyggende indsats.

Der er altså både behov for at undersøge, hvordan samfundet og arbejdsmarkedets parter, både i Danmark og på europæisk niveau, kan løse de gammelkendte arbejdsmiljøproblemer og de problemer, som følger i kølvandet på ny teknologi og nye arbejds- og organisationsformer. Med sin statusrapport fra 2001 om Arbejdsmiljøarbejdet i 25 år bidrog IDA til et første overblik over den hidtidige indsats og gav nogle bud på, hvordan arbejdet kan blive forbedret og fulgt op. IDA ser det som sin opgave at presse på, for at debatten fortsætter og bliver forankret centralt i et samarbejde mellem staten og uvildige eksperter.

IDA vil arbejde for at:

- Bidrage til og fremme den samfundsmæssige debat om udvikling af et godt arbejdsmiljø.

- Fremme et løbende uvildigt visionsarbejde, hvor eksperter analyserer og vurderer fremtidens arbejdsmiljø og kommer med forslag til forebyggelse af fremtidige arbejdsmiljøproblemer i det globaliserede vidensamfund.
- Høje danske arbejdsmiljøstandarder bibeholdes ved udflytning af produktion til lande med mere lempelige arbejdsmiljø krav.
- Fremme en arbejdsmiljølovgivning og et arbejdsmiljøsystem, både nationalt og i eu, der via incitamentsordninger og rådgivning motiverer og hjælper virksomhederne til at løse kendte problemer og forebygge fremtidens arbejdsmiljøproblemer.
- Dansk og europæisk forskning i arbejdsliv og arbejdsmiljø bliver styrket og koordineret med henblik på størst muligt udbytte i virksomheder og samfund.

INGENIØREN SOM LEDER OG TEKNOLOGIUDVIKLER

Det er ingeniørers arbejde at projektere, udvikle nye produkter og designe arbejdsprocesser. Mange ingeniører har desuden ledelsesansvar, og derfor har ingeniører generelt stor indflydelse på andre menneskers arbejdsmiljø.

Men en undersøgelse, som IDA gennemførte i 1998, viste, at arbejdsmiljø for mange ingeniører er et marginalt emne, som de ikke forbinder med deres daglige arbejde. En anden undersøgelse af ingeniøren som leder, som IDA gennemførte i 2001, viste, at ingeniører med fordel kan udvikle deres lederkompetencer, som er et vigtigt element i arbejdsmiljøet på en virksomhed. Mange ingeniører bør blive bedre til at lytte, til at samarbejde og til at inddrage den ekspertise som kolleger og medarbejdere i f.eks. produktionen har. På den måde, og ved at være bevidste om deres egen indflydelse på arbejdsmiljøet, kan ingeniørerne bidrage positivt til en udviklende arbejdsplads.

Gode intentioner og høj bevidsthed er imidlertid ikke nok. Det giver ikke automatisk status og belønning at inddrage arbejdsmiljøet i projektering og udviklingsarbejde, til trods for at lovgivningen påbyder projekterende, rådgivende og udbydere at planlægge et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Samtidig viser IDAs undersøgelser, at manglende tid er en barriere for, at den enkelte ingeniør kan inddrage arbejdsmiljøet i alle faser og følge en god praksis i hverdagen.

IDA vil arbejde for at:

- Ingeniører er med til at skabe et godt arbejdsmiljø, både som ledere og som teknikere.
- Ingeniører får en reel mulighed for at skabe et godt arbejdsmiljø, herunder den fornødne kompetence og tid til at følge en god praksis på arbejdsmiljøområdet.
- Arbejdsmiljø indgår i undervisningen af ingeniørstuderende, i de fag hvor det er relevant.

INGENIØRERNES EGET ARBEJDSMILJØ

Via deres arbejde i innovative, videntunge brancher repræsenterer mange ingeniører fremtidens "grænseløse medarbejder", der arbejder længe, intensivt, globalt og på distancen. Dermed risikerer de også at være blandt de første, der mærker konsekvenserne af de nye tider i form af udbrændthed, "museskader" og en manglende balance mellem arbejdsliv og familieliv. IDA har valgt at fokusere specielt på disse emner, når det gælder forebyggelse og udvikling af ingeniørernes eget arbejdsmiljø. Arbejdsliv/familieliv vil blive omtalt i et særligt afsnit nedenfor, og det samme vil distancearbejde, som er centralt i nye organisationsformer, og som i høj grad kan påvirke den enkelte ingeniørs hverdag.

En række andre faktorer har betydning for ingeniørers arbejdsmiljø, uanset hvilken branche de er beskæftiget i. Det gælder for eksempel indeklima, forandringsprocesser og samarbejdsforhold - alt

sammen elementer i ingeniørers fysiske og psykiske arbejdsmiljø, som kan forbedres på mange ingeniørarbejdspladser.

Mange forbedringer sker på foranledning af virksomhedernes sikkerhedsorganisation, der handler indenfor rammerne af arbejdsmiljølovgivningen. Men arbejdsmiljøet i en virksomhed kan forbedres ad mange andre kanaler, f.eks. ledelsessystemer, uddannelseskoncepter, programmer for sundhedsfremme og politikker for socialt ansvar m.m., og det er vigtigt at integrere arbejdsmiljøet bredt i virksomhedernes udviklingsprocesser og -koncepter.

I et forsøg på at gå nye veje og tackle arbejdsmiljøproblemer, som det er vanskeligt at regulere ved lov, har nogle af arbejdsmarkedets parter i 2001 indgået nogle aftaler om hviletidsbestemmelser og mobning, herunder seksuel chikane. Men en stor gruppe lønmodtagere, herunder ingeniørerne, vil i et vist omfang være udelukket fra at indgå sådanne aftaler, da deres modparter på specielt det private arbejdsmarked ikke ønsker det. Dertil kommer, at aftalebaseret regulering er konkurfølsom og afhængig af styrkeforholdet mellem parterne, hvilket kan have uheldige konsekvenser for arbejdsmiljøet. IDA vil være åben overfor aftaler i det omfang de er forpligtende og stiller ingeniørerne bedre end lovens minimumskrav. Men IDA mener samtidig, at lovregulering er nødvendig som en beskyttelse, den enkelte ingeniør kan påberåbe sig.

IDAs indsats for forbedring af ingeniørers eget arbejdsmiljø omfatter både information til og rådgivning af medlemmer, uddannelse af tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter og påvirkning af beslutningstagere. IDA lægger også vægt på, at ingeniører selv skal være opmærksomme på deres arbejdsmiljø og tage initiativ til forbedringer, f.eks. ved at melde sig som sikkerhedsrepræsentanter.

IDA følger forskningen indenfor arbejdsliv og arbejdsmiljø både nationalt og internationalt og tager selv initiativ til konkrete undersøgelser, der kan belyse ingeniørernes arbejdsliv og arbejdsmiljø.

Gennem AC og i samarbejde med andre organisationer søger IDA indflydelse på det centrale arbejdsmiljøarbejde i både Danmark og EU, og IDA bidrager aktivt med ingeniører som AC-repræsentanter på ingeniørrelevante poster.

IDA vil arbejde for at:

- Gøre ingeniørerne opmærksomme på deres eget arbejdsmiljø, både det fysiske og det psykiske, og opfordre dem til at tage ansvar for det.
- Sætte fokus på de tre væsentligste problemområder, som vedrører alle ingeniører: kontorarbejdspladsen, indeklimaet og det psykiske arbejdsmiljø.
- Motivere ingeniørvirksomhederne til selv at forudse og forebygge de nye arbejdsmiljøproblemer, som opstår i kølvandet på nye virksomheds- og organisationsformer, og motivere ingeniørvirksomhederne til at integrere arbejdsmiljø i deres forandringsprojekter og ledelseskoncep-ter.
- Sikre den danske og europæiske lovbaserede regulering af arbejdsmiljøet til gavn for de mange ingeniører, som ikke er omfattet af kollektive aftaler.

DISTANCEARBEJDE OG ATYPISK ANSÆTTELSE

Distancearbejde defineres her som arbejde, der udføres et andet sted end på hovedarbejdspladsen. Fx i hjemmet eller et telecenter, hvor man ikke er sammen med kolleger. I arbejdet indgår typisk,

men ikke nødvendigvis, online edb. Distancearbejderen kan have forskellig formel tilknytning til arbejdspladsen og meget forskelligt arbejdsindhold.

Udenlandske erfaringer, specielt amerikanske, viser, at nye ansættelsesformer vinder frem i takt med nye virksomheds- og organisationsformer. I Danmark kommer der således flere og flere free-lancere, konsulenter og korttidsansatte akademikere, som har mere eller mindre løs tilknytning til en arbejdsplads. For den enkelte kan en tilværelse som freelancer være et positivt tilvalg, som er attraktivt, fordi det giver en frihed til selv at vælge opgaver, arbejdstid og arbejdsform. Men det kan også være en ansættelsesform, man bliver tvunget ud i. Der er endnu forholdsvis få ingeniører med atypisk ansættelse, men det er nødvendigt, at IDA følger udviklingen nøje med henblik på at sikre ingeniørerne gode ansættelses- og arbejdsforhold.

På samme måde har ingeniører distancearbejde i meget forskelligt omfang og på meget forskellige vilkår. Afhængigt af omfanget og den formelle tilknytning til arbejdspladsen betyder distancearbejde, at ingeniøren kan risikere usikre ansættelsesvilkår, manglende kompetenceudvikling, manglende kollegialt netværk, dårlig kontakt til ledelsen og en arbejdstid, der breder sig ind over privatlivet. Omvendt kan distancearbejde være en vej til større frihed og fleksibilitet, som både er til fordel for familielivet, arbejdslivet og ingeniørens samlede tilværelse.

IDA skal i sin interessevaretagelse præge udviklingen af nye organisationsformer, så distancearbejde ikke blot, som nogle eksempler viser, bliver et middel til at spare kontorpladser og skabe ansættelsesformer, der er mindre forpligtende for virksomhederne. Distancearbejde kan være en integreret del af en familievenlig, udviklende personalepolitik, hvor man løbende udvikler og matcher de opgaver og personer, der egner sig til og ønsker distancearbejde, og hvor man er opmærksom på de arbejdsmiljømæssige elementer.

IDA vil arbejde for at:

- Ingeniørers arbejdspladser er blandt de første, der afprøver og udvikler ny informationsteknologi og nye organisationsformer, herunder distancearbejde.
- Distancearbejde er en mulighed blandt mange, som kan indgå på frivillig basis, når ingeniøren tilrettelægger sit arbejde. Distancearbejde må ikke medføre, at arbejdslivet breder sig ud over hele tilværelsen, men det kan være et middel til at skabe balance mellem arbejdsliv og familieliv.
- Fremme lovgivning og overenskomster, der sikrer og forbedrer ingeniørernes ansættelsesmæssige, arbejdsmæssige og sociale rettigheder i forbindelse med distancearbejde og atypisk ansættelse.

ARBEJDSLIV OG FAMILIELIV

For ingeniører har grænserne mellem arbejde og fritid altid været flydende. Men tendensen til at arbejdet fylder tilværelsen helt ud, bliver forstærket i disse år. Både fordi nye arbejds- og ansættelsesformer (f.eks. distancearbejde) vinder frem, og fordi den generelle arbejdstid vokser. IDAs lønstatistik viser således, at den gennemsnitlige arbejdstid for ingeniører har været støt stigende siden 1997.

Tiden i familien bliver begrænset, og det kræver stor effektivitet og en skarp funktionsopdeling at få alle opgaver løst i det daglige. Mange oplever et pres i krydsfeltet mellem arbejdsliv og familieliv, og IDAs undersøgelse af stresskilder i ingeniørers arbejdsliv og familieliv (april 2002) viser, at den største stresskilde netop er ubalance mellem arbejdsliv og familieliv.

Mange virksomheder har dog taget hul på familieproblematikken. De tilbyder f.eks. hjemmearbejdspladser, som kan være en stor gevinst for en tidspresset ingeniørfamilie. Men gevinsten er begrænset, hvis hjemmearbejdet bliver ledsaget af en forventning om, at ingeniøren kan passe syge børn, samtidig med at opgaverne bliver udført til tiden. På samme måde kan tilsyneladende goder som hyperfleksible arbejdsforhold og stor selvstændighed være en ulempe for familien, hvis goderne kombineres med en arbejdspladskultur, hvor løsningen af arbejdsopgaverne kommer før alt andet.

IDA ønsker en fleksibilitet i arbejdslivet, der gør det muligt for ingeniøren at finde en balance mellem familie og arbejde, med god samvittighed overfor begge dele.

IDA vil arbejde for at:

- Lovgivning og overenskomster understøtter medlemmernes (kvinder og mænds) muligheder for at drage omsorg for deres familie, samtidig med at de kan bevare tilknytningen til arbejdspladsen.
- Alle virksomheder får en familiepolitik, og familiepolitikken bliver afspejlet i overenskomster og aftaler. virksomhederne skal i deres praksis, f.eks. i forbindelse med hjemmearbejde, vise respekt for, at medarbejderne har et familieliv.
- Ingeniører kan værne om familielivet og undgå at planlægge døgnet så tæt, at selv familielivet bliver skemalagt ned i mindste detalje. ida vil opfordre ingeniører til at tænke familielivet ind i deres karriereplanlægning, og tilbyde forskellige karriereplanlægningsværktøjer dertil.

Ovennævnte arbejdsmiljøpolitik er godkendt af Hovedbestyrelsen 23. august 2006