

ARBEJDSMILJØET STARTER HOS VIRKSOMHEDERNE:

TID TIL HANDLING,

ISO 45001 arbejdsmiljøledelse har været på markedet i seks år med det formål at skabe sikre og sunde arbejdspladser ud fra en klar rammesætning for ledere samt styring af risici. Dens forgænger, OHSAS 18001, kom på markedet i 1999. Dermed har arbejdsmiljø længe været et prioriteret område for verden af ledelsessystemer. I takt med at kunder og medarbejdere i stigende grad sætter krav og har forventninger til et godt og sikkert arbejdsmiljø, bliver ISO 45001 kun mere aktuel – dette kan man også se i omverdenens krav og forventninger, eksempelvis ift. ESG-rapportering, udbud og licitationer.

Derfor sættes der i denne artikel fokus på netop denne standard og dens potentialer for at forbedre arbejdsmiljøet. Arbejdsmiljø og arbejdsulykker får generelt større og større fokus, og det er derfor relevant at tage et kig på ISO 45001 samt dens muligheder og faldgruber.

Af **Henrik A. Rudolf**, ejer af virksomheden Rudolf Freelance & Consulting

ISO 45001's tilbliven opstod som en erstatning af den tidligere OHSAS 18001, som i 2018 blev ændret/opdateret til en ISO-standard. Dermed fulgte arbejdsmiljøstandarder nu den samme struktur som andre standarder, nemlig High Level Structure. På den måde kan arbejdsmiljø implementeres i eksisterende ledelsessystemer. Det har gjort det nemmere for virksomheder – såvel som auditorer – at udarbejde et såkaldt Triple-audit.

Ved et Triple-audit bliver virksomhederne auditeret i tre forskellige ISO-standarder. Det kunne f.eks. være ISO 45001 og ISO 9001 kvalitetsledelse samt ISO 14001 miljøledelse. Altså et – kunne man fristes til at sige – win-win-win for virksomhederne, der nu nemt kan blive auditeret i arbejdsmiljø såvel som i f.eks. kvalitet og miljø. Med den baggrund er

det oplagt at forvente, at ISO 45001-certificeringen har potentiale for at gøre en reel forskel for arbejdsmiljøet – især med certificeringsverdenens lange historik med arbejdsmiljø taget i betragtning.

Personligt har jeg arbejdet med ISO 45001 siden dens tilbliven i 2018. Jeg startede min egen virksomhed samme år med håbet om blandt andet at kunne bidrage til forbedringen af arbejdsmiljøet som både auditor og konsulent. Jeg har personligt erfaret, at implementeringen af ISO 45001 faktisk virker.

Men hvad er det helt præcist, der “virker”? Er det rollen som konsulent og auditor? Er det virksomhedernes villighed? Eller er det noget helt tredje? I virkeligheden er det en kombination af flere faktorer. Lad os starte med rollen som konsulent og auditor.

Som konsulent og auditor har man et vist ansvar. Der er stor værdi i at kunne besøge virksomhederne som en udefrakommende person og anskue virksomhedernes arbejdsmiljø med friske øjne. Her kan jeg trække på mangeårig erfaring med ISO 45001 samt ledelsessystemer generelt. Jeg ved, hvordan de er skruet sammen. Jeg ved, hvordan de skal tolkes, og hvordan de skal anvendes ude i virksomhederne. For én ting er at kunne læse og forstå dem. En anden er at vide, hvordan de skal “oversættes” til praksis. I den forbindelse hjælper konsulenterne virksomhederne med at blive klar til certificering, f.eks. med dokumentation.

KONSULENTERNES ROLLE

Konsulenterne bør gøre det tydeligt for virksomhederne, hvilket udbytte de kan forvente af ISO 45001. Selvfølgelig kan virksomhederne meget selv – en pointe

IKKE KUN ORD



jeg vil vende tilbage til om lidt. Men værdien af konsulenternes rolle er også helt central. En konsulent kan spørge ind til det, der ellers kan virke indlysende. Måske se det fra en ny vinkel. Eller være med til at se de potentialer, som der allerede er i virksomheden. Simpelthen styrke virksomhederne. Auditorerne har samtidig en vis forpligtelse over for virksomhederne, efter de er blevet certificeret. Her er deres rolle at sikre, at standarden rent faktisk overholdes og dermed, at arbejdsmiljøet fortsat udvikles i positiv retning.

Samtidig er det altid godt at kunne mærke en villighed fra virksomhederne selv. Det er det andet, der “virker” i implementeringen af ISO 45001. Det er ikke sikkert, de på forhånd er bekendt med ISO 45001 eller har overvejet at blive certificeret inden for den, men der-

for kan de alligevel godt udvise begejstring for den. Det har jeg oplevet op til flere gange, når jeg har introduceret dem for denne standard. Og så er der også dem, der selv efterspørger certificeringen. Det har jeg selvfølgelig også oplevet. For dem er der nemlig flere af.

Der kan være mange grunde til denne lyst. Det kan være større efterspørgsel fra virksomhedens kunder eller leverandører, eller at virksomheden ser det som en god mulighed for at gøre deres arbejdsplads mere attraktiv. Det kan også være, at virksomheden ser det som en anledning til at forbedre deres arbejdsmiljø (eller at vedligeholde et allerede godt arbejdsmiljø), eller at de simpelthen ser en tryghed i at leve op til standarden og de krav, den stiller. Og jeg kunne nok blive ved med årsager til at ville blive certificeret.

MENINGEN MED ISO 45001

Pointen er bare, at det er helt centralt, at virksomhederne selv kan se meningen med ISO 45001. De skal af egen vilje være motiverede for at forbedre deres arbejdsmiljø og løbende arbejde aktivt med at forbedre arbejdsmiljøet. For hvis de selv er motiverede for forandring og i øvrigt har ressourcerne til at kunne skabe reel forandring, kan de opnå mere med standarden. Faktisk er virksomhedens – og ikke mindst ledelsens – rolle af helt central betydning, hvis arbejdsmiljøet skal kunne forbedres gennem ISO 45001. Og den pointe bakkes op af forskningen, f.eks. i rapporten *Implementeringsledelse i forhold til arbejdsmiljøtiltag* (2022), udgivet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

Den peger blandt andet på, at støtte fra topledelsen er et centralt aspekt ved en





**HENRIK A.
RUDOLF**

Ejer af virksomheden Rudolf Free-lance & Consulting, der tilbyder ydelser inden for auditering og konsulentsbistand i Danmark og udlandet.

Virksomheden, som Henrik grundlagde i 2018, er kendetegnet ved god service og værdiskabende arbejde i tæt relation med kunden for at sikre troværdig certificering. I dag består virksomheden af Henrik og to medarbejdere. Henrik har i mere end 20 år beskæftiget sig med ISO-standarder – både som QEHS-chef, som arbejdsmiljørepræsentant og i andre roller i forskellige virksomheder og brancher samt som lead auditor for de certificerende organer. Læs mere på www.rudolf-freelance.dk

» succesfuld implementering af arbejdsmiljøtiltag. Det vil sige, at virksomhederne og virksomhedernes topledelse selv har et stort ansvar, hvis arbejdsmiljøet rent faktisk skal forbedres gennem en ISO 45001-certificering. Konsulenterne og auditorerne har selvfølgelig et vigtigt ansvar, og det samme har medarbejderne og de resterende ledelseslag samt arbejdsmiljøorganisationen og lignende. Men hvis ikke topledelsen formår at legitimere snakken om arbejdsmiljø, er der lang vej til reel forbedring.

DET FÆLLES ÆRINDE

Den skarpe læser vil nok sidde og tænke, at jeg mangler at komme ind på mit “noget helt tredje”, som virker i relation til implementeringen af ISO 45001. Ja, og hvad er det tredje så? På en måde har jeg allerede sagt det. For jeg har nemlig været inde på 1) betydningen af konsulenter og auditorers ansvar og rolle samt 2) virksomhedens eget ansvar.

Nummer tre er netop kombinationen af de to – det fælles ærinde. Hele pointen er

netop, at hverken konsulenter/auditorer eller virksomhederne selv kan skabe et bedre arbejdsmiljø ved implementeringen af ISO 45001. Tværtimod. Vi bliver nødt til at være sammen om det. For jo, det er vigtigt, at konsulenter kan komme og se virksomhederne med friske øjne. Dog er det kun i de certificerede virksomheder, at de mærker ISO 45001 på egen krop. Derfor er det vigtigt, at vi i tæt samspil arbejder på at forbedre arbejdsmiljøet gennem ISO 45001.

Dermed kan jeg konkludere, at ISO 45001 er et godt værktøj. Faktisk et rigtigt, rigtigt godt værktøj. Det kan f.eks. være med til at give virksomhederne en stor opmærksomhed på arbejdsmiljøet og dermed styrke dialogen om arbejdsmiljø i det daglige. Det kræver selvfølgelig, at topledelsen tager det førnævnte ansvar for netop at legitimere denne snak. Det skal være i orden at italesætte problemer inden for arbejdsmiljø – ellers bliver problemerne aldrig løst. Derfor er det vigtigt, at topledelsen formår at skabe en kultur, hvor det at tage snakken

om arbejdsmiljø er acceptabelt – ja, nærmest forventeligt. Det kan ISO 45001 være en vej til. Ved at opnå denne certificering er der skabt et fokus på arbejdsmiljøet, som også virksomhedens medarbejdere og ledelse kan blive inddraget i. Men igen – topledelsen bør tage ansvar for, at arbejdsmiljø bevares som et konstant opmærksomhedspunkt.

OPSUMMERING

Så for at opsummere, har ISO 45001 den styrke, at den faktisk kan gøre en forskel for arbejdsmiljøet. Det er en af de fornemste opgaver som konsulent og auditor at bidrage til forbedring af arbejdsmiljøet. Men – og det er meget vigtigt – det kræver en indsats fra virksomhederne selv. Og ikke mindst fra topledelsen, der skal se muligheder i et forbedret arbejdsmiljø til gavn for medarbejderne, for virksomheden og i sidste ende for kunderne. ●