

# NYE VEJE TIL ET BEDRE ARBEJDSMILJØ

Regeringens strategi  
for arbejdsmiljøindsatsen  
frem til 2020



# **NYE VEJE TIL ET BEDRE ARBEJDSMILJØ**

Regeringens strategi  
for arbejdsmiljøindsatsen  
frem til 2020



## Nye veje til et bedre arbejdsmiljø - regeringens strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020

Danmark skal være et land, hvor det er trygt og sikkert at gå på arbejde. Vi har alle sammen en stor interesse i, at arbejdsmiljøet er godt. Det gælder både medarbejderne og virksomhederne. Sunde, raske og glade medarbejdere er gode og produktive medarbejdere, og dermed har virksomheder med et godt arbejdsmiljø en konkurrencefordel. Set i det store samfundsperspektiv skal et godt arbejdsmiljø bidrage til et lavere sygefravær og til, at færre får tildelt førtidspension. Arbejdsmiljøindsatsen kan dermed give et bidrag til regeringens mål om, at det danske arbejdsudbud skal være blandt de ti højeste i verden og på den måde være med til at sikre vækst. Vækst er en forudsætning for varig velfærd.

For at sikre det er regeringen nu klar til at gribe indsatsen for et bedre arbejdsmiljø an på en helt ny måde.

Regeringen vil målrette indsatsen endnu mere mod de virksomheder, som har størst problemer med arbejdsmiljøet. Her skal der sættes ind med flere tilsynsbesøg. Virksomheder, der ikke har de store problemer med arbejdsmiljøet, skal primært besøges stikprøvevist. Virksomhederne skal i højere grad mødes med dialog af de tilsynsførende fra Arbejdstilsynet, men samtidig skal alle virksomheder kunne mærke det, hvis de får bøder for at overtræde arbejdsmiljøreglerne.

Den nye måde at gribe indsatsen an på er blevet mulig, fordi Arbejdstilsynet i 2005 begyndte et meget omfattende arbejde, der betyder, at Arbejdstilsynet ved udgangen af 2011 har tjekket arbejdsmiljøet på samtlige danske virksomheder med ansatte. Internationalt set er det helt enestående og betyder, at Arbejdstilsynet nu har detaljeret viden om hver enkelt virksomhed. Den viden gør det muligt at ændre tilsynsindsatsen radikalt.

Et godt arbejdsmiljø sikres først og fremmest ude på landets mange virksomheder. Langt de fleste virksomheder ønsker at skabe et godt arbejdsmiljø, og dialog med virksomheden om arbejdsmiljøet kan derfor skabe gode resultater. Derfor er det vigtigt, at virksomhederne opfatter Arbejdstilsynet som en positiv medspiller. Arbejdstilsynet har en unik viden om, hvordan man sikrer et godt arbejdsmiljø, og det er vigtigt, at den viden kommer virksomhederne til gode. Det sker først og fremmest gennem en positiv og konstruktiv dialog, som skal kendetegne samarbejdet mellem virksomhederne og Arbejdstilsynet.

En forudsætning for en konstruktiv dialog er, at virksomhederne opfatter besøg fra Arbejdstilsynet som meningsfulde og relevante. Derfor skal Arbejdstilsynet ikke beskæftige sig med bagateller. Regeringen vil indføre en bagatelgrænse, så mindre og ubetydelige forseelser i fremtiden ikke fører til påbud. Det betyder også, at det samarbejde, som Arbejdstilsynet har med virksomhederne, kan fokusere på væsentlige problemstillinger, som for alvor kan være med til at forbedre arbejdsmiljøet.

Regeringen vil også forenkle rådgivningsordningen, så den giver mere mening for virksomhederne, og så kravene til rådgivernes kompetencer bliver større.

Regeringen ønsker desuden, at mindre virksomheder skal have mere og bedre hjælp til, hvordan de bedst muligt kan sikre medarbejderne et godt arbejdsmiljø. I Danmark har vi et stort antal små virksomheder, og de kan have vanskeligt ved at overskue de mange regler og informationsmaterialer på arbejdsmiljøområdet.

Det er hovedlinjerne i regeringens strategi for et bedre arbejdsmiljø frem mod år 2020.

Den nye strategi hviler på et stærkt fagligt fundament. De seneste år er der indhentet både viden og erfaringer med arbejdsmiljøindsatsen. Arbejdstilsynet, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Arbejdsskadestyrelsen har lavet en grundig analyse og vurdering af de centrale udfordringer på arbejdsmiljøområdet frem mod 2020. Arbejdsmarkedets parter har også bidraget med faglig viden og erfaring på baggrund af deres store kendskab til arbejdsmiljøet ude på virksomhederne.

Det hele er samlet i rapporten "Fremtidens arbejdsmiljø 2020".

På baggrund af den viden er det regeringens målsætning at skabe et godt arbejdsmiljø, der bidrager til at øge medarbejdernes sikkerhed og sundhed og er med til at sikre, at medarbejderne får et langt arbejdsliv med mindst muligt sygefravær. Med afsæt i konklusionerne i ”Fremtidens arbejdsmiljø 2020” har regeringen valgt at prioritere følgende arbejdsmiljøproblemer i den samlede arbejdsmiljøindsats frem mod 2020:

- Arbejdsulykker
- Psykisk arbejdsmiljø
- Muskelskeletpåvirkninger

Regeringen sætter samtidig håndfaste mål for indsatsen. I 2020 skal der være 25 procent færre alvorlige arbejdsulykker. 20 procent færre skal være psykisk overbelastede. Og 20 procent færre skal i 2020 have overbelastninger af muskel og skelet i arbejdet. Forudsætningen for at nå de ambitiøse mål er en stor indsats fra både Arbejdstilsynet, arbejdsmarkedets parter, andre relevante arbejdsmiljøaktører og den enkelte virksomhed. Så udover at have bidraget med viden til det faglige grundlag skal Arbejdsmarkedets parter også bidrage til at føre strategien ud i livet.

## Tre prioriterede områder

Den nuværende prioritering af arbejdsmiljøindsatsen udløber med udgangen af 2010. Afløseren er denne 2020-strategi.

Selvom antallet af arbejdsulykker ser ud til at være faldende, bliver for mange fortsat ramt af en ulykke, mens de er på arbejde. I 2009 blev der anmeldt over 40.000 arbejdsulykker.

Dårligt psykisk arbejdsmiljø er medvirkende årsag til sygdomme som fx stress, hjertekarsygdomme og depressioner.

Påvirkninger af muskel og skelet – fx løft af tunge byrder og belastende arbejdsstillinger – kan være med til at give fx ondt i ryggen.

På alle tre områder er konsekvensen, at mange får alvorlige skader på helbredet, har langvarigt sygefravær og måske endda slet ikke kan arbejde længere og forlader arbejdsmarkedet, fx på førtidspension. Konsekvenser, som kan vende helt op og ned på tilværelsen for den enkelte og familien, ligesom de er alvorlige for samfundet som helhed.

Det er svært at sætte præcise tal på, hvor mange beskæftigede der får sygdomme på grund af dårligt psykisk arbejdsmiljø eller på grund af påvirkninger af muskel og skelet. Men beregninger viser, at langtidssygefraværet og antallet af førtidspensioneringer kan reduceres betydeligt, hvis man forestillede sig, at man helt kunne fjerne de skadelige påvirkninger af muskel og skelet. Der er dog visse brancher, hvor det er vanskeligere helt at komme arbejdsmiljøproblemerne til livs – det gælder fx tunge løft i byggebranchen. På samme måde viser beregninger, at der kunne spares sygefravær og førtidspensioneringer, hvis alle havde et godt psykisk arbejdsmiljø.

Regeringen vælger derfor at videreføre tre ud af de fire områder, som også var prioriteret i 2010-planen. Prioriteringen af støj, som også var en del af 2010-planen, videreføres ikke. Netop arbejdsulykker, psykisk arbejdsmiljø og muskelskeletpåvirkninger vil nemlig fortsat være de væsentligste arbejdsmiljøproblemer på arbejdsmarkedet. I den sammenligning vurderes støj at have knap så stor betydning. Det er konklusionen i det faglige grundlag, rapporten "Fremtidens arbejdsmiljø 2020".

## Mere målrettet indsats med vægt på positiv dialog

På den faglige baggrund fastholder regeringen sit fokus på tre arbejdsmiljøområder, som fortsat vil være de væsentligste. Men arbejdsmiljøindsatsen får nu en helt anden retning end tidligere.

Regeringen tager nemlig skridtet videre. For screeningerne viser, at 20 procent af de screenede virksomheder tegner sig for 66 procent af påbuddene. Derfor er der yderligere forbedringer at hente ved at målrette indsatsen mod de virksomheder, som forventes at have de største arbejdsmiljøproblemer. Altså et risikobaseret tilsyn.

Regeringen omsætter nu den detaljerede viden om arbejdsmiljø i danske virksomheder, som Arbejdstilsynet har samlet ved at screene arbejdsmiljøet i samtlige virksomheder siden 2005, til at få bedre arbejdsmiljø for pengene.

Arbejdstilsynet sætter ind med flere besøg på virksomheder, der ikke lever op til deres ansvar for at sikre et godt arbejdsmiljø. Regeringen vil desuden sørge for, at alle virksomheder, der får bøder, kan mærke det. Til gengæld skal virksomheder uden væsentlige arbejdsmiljøproblemer primært have besøg af Arbejdstilsynet stikprøvevist.

Desuden vil Arbejdstilsynet lægge mere vægt på dialog med virksomhederne, da det har vist sig, at en god dialog går hånd i hånd med forbedringer i arbejdsmiljøet.

Samtidig indfører regeringen en bagatelgrænse for, hvornår der gives påbud. Regeringen ønsker, at arbejdsmiljøarbejdet tages alvorligt, og at Arbejdstilsynet koncentrerer sin indsats om de arbejdsmiljøforhold, der har reel betydning for medarbejdernes sikkerhed. Derfor er det afgørende, at virksomhederne forstår påbudene og oplever dem som rimelige og meningsfulde.

Ansvar for og arbejdet med et godt arbejdsmiljø ligger i sidste ende hos arbejdsgiveren i den enkelte virksomhed. Arbejdstilsynet er altid parat til at indgå i en positiv dialog med virksomhederne og fungere som en aktiv medspiller i virksomhedernes egen indsats for at forbedre arbejdsmiljøet.

Med denne strategi sætter regeringen sig høje mål for at mindske arbejdsmiljøproblemerne.

## Tre ambitiøse og konkrete mål

Regeringen lægger stor vægt på, at arbejdsmiljøindsatsen virker, og sætter handling bag ordene. Derfor har regeringen sat sig tre konkrete og ambitiøse mål for indsatsen frem mod 2020. Både virksomheder og medarbejdere skal opleve markante forbedringer på hvert af de tre prioriterede områder.

Regeringens mål for arbejdsmiljøet i 2020 er, at:

- Antallet af alvorlige arbejdsulykker set i forhold til antallet af beskæftigede er reduceret med 25 procent
- Andelen af beskæftigede, der er psykisk overbelastede, er reduceret med 20 procent
- Andelen af beskæftigede, der har muskelskeletoverbelastninger, er reduceret med 20 procent.

De konkrete mål betyder, at alle arbejdsmiljøaktører ved, hvad de skal arbejde hen imod, og at de løbende kan tilpasse og forbedre indsatsen for at nå målene.

## Andre arbejdsmiljøproblemer glemmes ikke

Prioriteringen af arbejdsulykker, psykisk arbejdsmiljø og belastninger af muskler og skelet betyder ikke, at alle andre arbejdsmiljøproblemer glemmes. Slet ikke. For andre arbejdsmiljøproblemer kan sagtens være et stort problem i bestemte job, brancher eller på en bestemt virksomhed, selvom de ikke er blandt de prioriterede arbejdsmiljøproblemer.

Derfor skal virksomhederne fortsat arbejde med at løse de arbejdsmiljøproblemer, de hver især støder på i hverdagen. Ligesom de forskellige brancher fortsat skal forholde sig til og tage affære over for de særlige arbejdsmiljøproblemer, der findes i netop deres brancher, og sætte ind med indsatser for at forebygge dem, når der er behov for det. Derfor kan det være relevant, at Arbejdstilsynet og andre arbejdsmiljøaktører gennemfører indsatser over for andre arbejdsmiljøproblemer.

Arbejdstilsynet ser på alle arbejdsmiljøproblemer, når de er på tilsyn. Derudover vil Arbejdstilsynet selvfølgelig fortsat hjælpe virksomheder, som har problemer med fx støj, farlige kemiske stoffer og dårligt indeklima, ligesom der vil blive sat ind over for andre arbejdsmiljøproblemer end de tre prioriterede, hvis det er nødvendigt. Fx vil Arbejdstilsynet være særligt opmærksomt på kræftfremkaldende stoffer, sådan som rapporten "Fremtidens arbejdsmiljø 2020" anbefaler det.



## Et solidt fagligt grundlag

Regeringens 2020-strategi hviler på et solidt fagligt grundlag. Beskæftigelsesministeren bad i slutningen af 2008 Arbejdstilsynet, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Arbejdsskadestyrelsen om at komme med en faglig vurdering af de centrale udfordringer på arbejdsmiljøområdet frem mod 2020. Resultatet er rapporten "Fremtidens arbejdsmiljø 2020" fra marts 2010.

Rapporten bygger både på den eksisterende forskning og på bidrag fra arbejdsmarkedets parter – fagbevægelsen og arbejdsgiverorganisationerne. Arbejdsmarkedet parter har et stort kendskab til, hvilke udfordringer medarbejderne, virksomhederne og samfundet kommer til at stå over for i de kommende år, og hvordan arbejdsmiljøindsatsen bliver til størst mulig gavn for medarbejderne, virksomhederne og samfundet. Derfor har det stor værdi for regeringen, at arbejdsmarkedets parter er kommet med relevante bidrag i forbindelse med udarbejdelsen af selve det faglige grundlag, og at Arbejdsmiljørådet har givet en række anbefalinger til den kommende arbejdsmiljøindsats frem mod 2020. Både danske og internationale forskere er også kommet med input.

Rapporten "Fremtidens arbejdsmiljø 2020" ser på udviklingstendenser på arbejdsmarkedet med fx stadig flere beskæftigede i servicesektoren, flere ældre og færre i den erhvervsaktive alder og dermed udsigt til mangel på arbejdskraft. På den baggrund indeholder rapporten analyser af, hvilke arbejdsmiljøproblemer der vil være de væsentligste for medarbejdernes sikkerhed og sundhed og for at sikre medarbejderne et langt arbejdsliv med mindst muligt sygefravær.

## 18 initiativer

For at nå målene om at reducere antallet af arbejdsulykker, psykiske overbelastninger og overbelastninger af muskel og skelet foreslår regeringen at iværksætte en række nye initiativer.

Nogle af initiativerne retter sig mest mod at nå et enkelt af målene, fx at mindske antallet af arbejdsulykker. Andre initiativer retter sig ikke specifikt mod at nå et enkelt af målene. De retter sig mod generelt at fremme et bedre arbejdsmiljø ud fra hovedlinjerne i strategien om at målrette indsatsen mere mod virksomheder med arbejdsmiljøproblemer og fremme dialogen med virksomhederne.

Regeringen vil løbende sætte gang i flere initiativer og justere allerede igangsatte initiativer, hvis der i løbet af strategiperioden viser sig at være behov for det.

Regeringen vil iværksætte i alt 18 initiativer, der fordeler sig på fem områder.

### Regeringens 18 initiativer

#### Virksomhederne i centrum

INITIATIV 1: Risikobaseret tilsyn – fokus på virksomheder med arbejdsmiljøproblemer

INITIATIV 2: Bagatelgrænser

INITIATIV 3: Differentierede bødestørrelser

INITIATIV 4: Mere dialog med virksomhederne

INITIATIV 5: Mere hjælp til små virksomheder

INITIATIV 6: Startpakker til nye virksomheder

INITIATIV 7: Enklere rådgivningsordning

INITIATIV 8: Ændret smileyordning og tilkøb af tilsyn

INITIATIV 9: Undersøgelse af erfaringerne med virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation

INITIATIV 10: Dialog om sundhedsfremme

#### Fokus på bestemte grupper

INITIATIV 11: Fokus på unge og nyansatte

INITIATIV 12: Fokus på udenlandske virksomheder

#### Tættere samarbejde mellem myndigheder

INITIATIV 13: Bedre vejledning og information om arbejdsmiljø

INITIATIV 14: Samordning af flere myndigheders vejledning og tilsyn med virksomhederne

#### Fortsat behov for forskning og viden

INITIATIV 15: Dansk Center for Nanosikkerhed

INITIATIV 16: Målretning af Arbejdsmiljøforskningsfondens midler

#### Resultaterne skal dokumenteres

INITIATIV 17: Måling af fremdriften i arbejdsmiljøet

INITIATIV 18: Effektmåling af konkrete indsatser

## Beskrivelse af de 18 forslag

### Virksomhederne i centrum

Et godt arbejdsmiljø bliver til i virksomhederne og er i sidste ende den enkelte virksomheds ansvar. Derfor er indsatsen på virksomhederne omdrejningspunktet i arbejdsmiljøindsatsen. Men virksomhederne står langt fra alene med opgaven. En lang række aktører på arbejdsmiljøområdet er klar til at hjælpe virksomhederne til at få et bedre arbejdsmiljø. Det gælder fx Arbejdstilsynet, som er en af de centrale aktører på området. Den hjælp, som virksomhederne kan hente, skal sikre, at virksomhederne både oplever arbejdsmiljøindsatsen som meningsfuld, og at virksomhederne er motiverede for og klædt på til at sikre et godt arbejdsmiljø for medarbejderne.

Regeringen foreslår følgende initiativer, hvor virksomhederne er i centrum:

#### **INITIATIV 1: RISIKOBASERET TILSYN – FOKUS PÅ VIRKSOMHEDER MED ARBEJDSMILJØPROBLEMER**

Fra 1. januar 2012 omlægger Arbejdstilsynet tilsynsindsatsen, så virksomheder, der vurderes at have de største problemer med arbejdsmiljøet, får flere tilsyn. Andre virksomheder vil Arbejdstilsynet primært besøge stikprøvevist.

Da arbejdsmiljøproblemerne er meget forskellige på fx en byggeplads og et revisorkontor, har alle virksomheder ikke samme behov for tilsyn. Screeningerne har vist, at 20 procent af de screenede virksomheder tegner sig for 66 procent af påbuddene. Regeringen forventer derfor at få bedre arbejdsmiljø for pengene ved at målrette tilsynene og intensivere tilsynene de steder, hvor der er problemer med arbejdsmiljøet. Det risikobaserede tilsyn er en hjørnesten i regeringens overordnede målsætning om et bedre arbejdsmiljø for både medarbejdere og virksomheder i 2020.

En samlet vurdering afgør, hvor ofte Arbejdstilsynet vil komme på tilsynsbesøg. Jo større sandsynligheden er for, at der er noget at komme efter, jo oftere vil virksomheden få besøg. Vurderingen bygger både på Arbejdstilsynets viden om den enkelte virksomhed og om den branche, som virksomheden tilhører. Vurderingen bygger på en dynamisk model, som løbende bliver opdateret med ny viden om arbejdsmiljø.

Når det er muligt at lave et risikobaseret tilsyn, skyldes det først og fremmest, at Arbejdstilsynet i perioden 2005 til 2011 screener arbejdsmiljøet på samtlige virksomheder i Danmark med ansatte. Ved besøgene har Arbejdstilsynet indsamlet en unik viden om arbejdsmiljøet på hver enkelt virksomhed, fx hvilke virksomheder der har fået et eller flere påbud ved det seneste tilsynsbesøg og for hvilken overtrædelse af reglerne. Den særlige viden supplerer Arbejdstilsynet med sin viden om hver enkelt branche, fx hvilke brancher der har flest arbejdsulykker.

Summen af den viden, Arbejdstilsynet har om den enkelte virksomhed og den branche, virksomheden er i, afgør, hvor ofte virksomheden får tilsynsbesøg. Der bliver først og fremmest lagt vægt på, om en virksomhed har fået påbud ved det seneste besøg. For at sikre fokus på det psykiske arbejdsmiljø lægges også vægt på, om virksomheden på det seneste besøg har fået vejledning om psykisk arbejdsmiljø. Derudover lægges der vægt på, om virksomheden er i en belastet branche – fx i forhold til det psykiske arbejdsmiljø – om den har haft en ulykke, og hvor mange ansatte der er på virksomheden.

På den måde bliver det muligt at målrette indsatsen mod de virksomheder og brancher, hvor der for alvor er noget at komme efter. Det giver mere arbejdsmiljø for pengene, fordi potentialet for forbedringer er størst hos de virksomheder, Arbejdstilsynet i fremtiden retter fokus mod. Andre virksomheder får fortsat tilsynsbesøg stikprøvevist. På den måde bliver det risikobaserede tilsyn ikke en sovepude for virksomheder, der ikke har problemer med arbejdsmiljøet og er i en branche med generelt godt arbejdsmiljø.

Nystartede virksomheder får tilsendt en startpakke (initiativ 6). Når virksomheden har eksisteret et stykke

tid, øges sandsynligheden for, at virksomheden får et tilsynsbesøg.

### **INITIATIV 2: BAGATELGRÆNSER**

Arbejdstilsynet vil ikke kontrollere og give påbud, hvis arbejdsmiljøproblemet er en bagatel.

På den måde kan Arbejdstilsynets fokusere på væsentlige problemstillinger, som for alvor kan være med til at forbedre arbejdsmiljøet.

Det betyder fx, at Arbejdstilsynet ikke vil kontrollere, om der er en arbejdspladsbrugsanvisning for opvaske-tabletter til en ganske almindelig opvaskemaskine. Arbejdstilsynet vil heller ikke kontrollere reglen om, at der skal gennemføres periodiske eftersyn med stiger, hvis der i øvrigt ikke er problemer med stigen. Ligesom Arbejdstilsynet heller ikke vil give påbud om at fjerne ledninger på gulve under skriveborde, hvis der ikke er fare for en ulykke.

Når Arbejdstilsynet ikke reagerer på den slags bagateller, vil virksomhederne få større forståelse og respekt for Arbejdstilsynets reaktioner i situationer, hvor det er nødvendigt at sikre medarbejdernes sundhed og sikkerhed.

### **INITIATIV 3: DIFFERENTIEREDE BØDESTØRRELSER**

Fra 1. januar 2012 differentieres bøder for overtrædelser af arbejdsmiljøreglerne, så bøderne fremover rammer virksomhederne hårdt, uanset om de er store eller små.

Virksomheder, der ikke har styr på arbejdsmiljøet, skal straffes hårdt. Virksomhederne er imidlertid ikke ens, så en stor virksomhed skal have en større bøde end en lille virksomhed, for at bøden rammer virksomhederne mere ensartet.

Regeringen vil fremsætte lovforslag om, at bødestørrelsen for den samme overtrædelse skal afhænge af fx virksomhedens størrelse og omsætning. Det betyder, at større virksomheder kommer til at få højere bøder end i dag. Virksomhederne vil på den måde opfatte bøderne som mere retfærdige.

### **INITIATIV 4: MERE DIALOG MED VIRKSOMHEDERNE**

Arbejdstilsynet øger dialogen med virksomhederne. Dialogen skal både foregå under tilsynsbesøg, og når det i øvrigt er relevant.

En øget dialog mellem virksomhederne og Arbejdstilsynet forventes at styrke virksomhedernes motivation til selv at forebygge og løse arbejdsmiljøproblemer, fx ulykkesrisici eller problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet vil fortsat give påbud m.m., når virksomheder har væsentlige overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

Som led i det nye risikobaserede tilsyn (initiativ 1) vil Arbejdstilsynet kontakte virksomhederne 1-4 måneder før et tilsynsbesøg, så virksomhederne får mulighed for selv at løse eventuelle arbejdsmiljøproblemer inden tilsynet. På tilsynsbesøg vil Arbejdstilsynet fokusere på dialog med udgangspunkt i virksomhedernes egne erfaringer med arbejdsmiljøet og på at løse virksomhedernes konkrete arbejdsmiljøproblemer.

Virksomheden får ikke at vide præcist, hvornår Arbejdstilsynet kommer på besøg, så besøget er stadig uanmeldt. Arbejdstilsynet vil tilstræbe, at et tilsynsbesøg afsluttes på én dag, så det bliver enkelt og ubureaukratisk for virksomhederne. Digitale selvbetjeningsløsninger, skriftlige elektroniske materialer på Arbejdstilsynets hjemmeside og vejledning om fx psykisk arbejdsmiljø fra Arbejdstilsynets callcenter vil også styrke dialogen mellem Arbejdstilsynet og virksomhederne.

Hvor det er relevant, vil Arbejdstilsynet oplyse virksomhederne om muligheden for at få bindende forhåndsbesked fra Arbejdstilsynet forud for en arbejdsmiljøinvestering, så virksomheden kan spare ressourcer. Det kan fx være, at en virksomhed kontakter Arbejdstilsynet, før den river en bygning ned, for at få afklaret, hvordan arbejdet skal udføres for at leve op til arbejdsmiljøreglerne. En bindende forhåndsbesked betyder,

at Arbejdstilsynet ikke kan stille flere krav, hvis arbejdet udføres i overensstemmelse med forhåndsbeskeden.

#### **INITIATIV 5: MERE HJÆLP TIL SMÅ VIRKSOMHEDER**

Arbejdstilsynet vil tilbyde små virksomheder hjælp, så de bliver i stand til at opfylde arbejdsmiljøreglerne.

Mange små virksomheder med under fem ansatte kan have vanskeligt ved at overskue reglerne på arbejdsmiljøområdet. Med hjælp fra Arbejdstilsynet bliver den enkelte virksomhed bedre rustet til det videre arbejde med at sikre et godt arbejdsmiljø.

Som led i det nye risikobaserede tilsyn (initiativ 1) vil Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøg i små virksomheder med under fem ansatte vejlede den enkelte virksomhed om, hvordan den kan opfylde arbejdsmiljølovens krav til egen arbejdsmiljøindsats, fx at udarbejde en arbejdspladsvurdering (APV) eller kravet om, at der skal gennemføres en årlig arbejdsmiljødrøftelse. Hvor der er behov, vil Arbejdstilsynet under tilsynsbesøget hjælpe de små virksomheder, så de selv bliver i stand til fx at udarbejde en APV.

#### **INITIATIV 6: STARTPAKKER TIL NYE VIRKSOMHEDER**

Fra 1. januar 2012 får alle nystartede virksomheder en startpakke, som opridser arbejdsmiljøkrav og -regler der vedrører virksomheder med ansatte. Fx at virksomheden skal udarbejde en arbejdspladsvurdering (APV), som virksomheden bl.a. kan bruge til at forebygge stress. Og om, hvor virksomheden kan finde hjælp til at gøre det. Startpakken henviser også til, at virksomheden kan ringe til Arbejdstilsynets callcenter for at få yderligere hjælp.

Nye virksomheder har ofte brug for særlig hjælp til at komme godt fra start med det forebyggende arbejdsmiljøarbejde.

Med startpakken får nye virksomheder nemt og enkelt information om arbejdsmiljø. Dermed kan virksomhederne tidligt indarbejde arbejdsmiljøarbejdet i den daglige drift til gavn for arbejdsmiljøet på den enkelte virksomhed.

#### **INITIATIV 7: ENKLERE RÅDGIVNINGSORDNING**

Rådgivningsordningen forenkles, så den giver bedre mening for virksomhederne.

En del virksomheder oplever, at de ikke har tilstrækkelig nytte af den rådgivning, de får ved flere af de eksisterende typer af rådgivningspåbud. Det viser både erfaringer og undersøgelser. En enklere rådgivningsordning vil give bedre mening for virksomhederne, fordi rådgivningspåbuddene alene vil blive anvendt i situationer, hvor virksomheder har et reelt behov for hjælp til at løse problemet.

Rådgivningsordningen forenkles, så virksomhederne fremover kun får rådgivningspåbud, når Arbejdstilsynet finder komplekse arbejdsmiljøproblemer, og når eventuelle problemer i det psykiske arbejdsmiljø på virksomheden skal undersøges. De typer af problemer har virksomheden behov for hjælp til at løse.

Rådgivningspåbud, som er givet, fordi virksomheden har fået mange påbud, gentagne påbud og alvorlige påbud, afskaffes.

Endelig skærpes kravene til rådgivernes kompetencer, så de fremover skal have mere erfaring med virksomhedsrettet arbejdsmiljørådgivning.

#### **INITIATIV 8: ÆNDRET SMILEYORDNING OG TILKØB AF TILSYN**

Smileyordningen justeres fra den 1. januar 2012, så den grønne smiley får en udløbsdato og slukkes, når der er gået fem år siden seneste tilsyn. Samtidig bliver det muligt for virksomheder med en grøn smiley at købe et nyt tilsyn, inden smiley'en slukkes. På den måde kan virksomhederne også fremover profilere sig på et godt arbejdsmiljø med den grønne smiley.

Overgangen til risikobaseret tilsyn (initiativ 1) betyder, at virksomheder, som ikke har haft og heller ikke

forventes at få problemer med arbejdsmiljøet, sjældent eller eventuelt slet ikke får besøg af Arbejdstilsynet. Med den nuværende smileyordning ville det betyde, at nogle virksomheder havde en grøn smiley meget længe, uden at arbejdsmiljøet blev kontrolleret. Derfor justeres smileyordningen, så smiley'erne fortsat er aktuelle.

Virksomheder med en grøn smiley, som er udløbet eller er ved at udløbe, og virksomheder, der ikke har en smiley, kan som noget nyt mod betaling bestille et nyt tilsyn hos Arbejdstilsynet.

Smileyordningen motiverer virksomhederne til at have fokus på arbejdsmiljøet.

### **INITIATIV 9: UNDERSØGELSE AF ERFARINGERNE MED VIRKSOMHEDERNES ARBEJDSMILJØORGANISATION**

Arbejdstilsynet iværksætter inden 2015 en undersøgelse af virksomhedernes forebyggende arbejdsmiljøindsats.

I foråret 2010 vedtog Folketinget nye regler om samarbejde om sikkerhed og sundhed, som har til formål at styrke virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde. Det er vigtigt at sikre sig, at de nye regler virker efter hensigten, da et velfungerende samarbejde om arbejdsmiljø internt i virksomhederne er med til at skabe et godt arbejdsmiljø.

Det var en stor omlægning, som arbejdsmarkedets parter har stor andel i. Omlægningen giver mulighed for en mere fleksibel arbejdsmiljøorganisation i virksomhederne og dermed bedre grundlag for et godt samarbejde om arbejdsmiljøet.

### **INITIATIV 10: DIALOG OM SUNDHEDSFREMME**

Arbejdstilsynet tilbyder virksomheder, som ønsker det, dialog og vejledning om sundhedsfremme.

Virksomheder er ikke forpligtede til at forholde sig til sundhedsfremme. Men mange virksomheder har valgt at gøre det alligevel, og de kan have behov for information, støtte og vejledning. Arbejdsmiljøindsatsen drejer sig ikke kun om at sætte ind over for skadelige påvirkninger i arbejdet. Det drejer sig også om at lære medarbejderne at håndtere de risici i forhold til muskel-skelet og psykisk overbelastning, de møder i løbet af arbejdsdagen. Derfor kan sundhedsfremme have en oplagt rolle i indsatsen.

Fx kan det dreje sig om at planlægge og organisere arbejdet sådan, at en truckfører ikke sidder i førersædet hele dagen, men indimellem også udfører andre opgaver, hvor man bevæger sig fysisk. Det kunne også være et tilbud om, at kontormedarbejderen kan styrke sin nakke- skuldermuskulatur ved hjælp af 10 minutters træning med elastikker i løbet af arbejdsdagen, eller at SOSU-assistenten får mulighed for rygtræning i løbet af arbejdsdagen.

Arbejdstilsynet inddrager under tilsynet sundhedsfremme i dialogen og vejledningen af de virksomheder, der ønsker det. Det kan fx ske i de særlige tilsynsindsatser i nedslidningstruede brancher. Dialogen og vejledningen drejer sig om, hvordan virksomhederne på frivillig basis kan skabe de bedst mulige rammer for, at medarbejderne kan træffe sunde valg, og hvordan sundhedsfremme og arbejdsmiljø kan spille sammen, fx for at forebygge besvær i muskel og skelet. Det indebærer blandt andet, at virksomhederne planlægger og organiserer arbejdet, så medarbejderne får mulighed for øget fysisk aktivitet, der ikke er belastende. Virksomheden kan også fx tilbyde medarbejderne pausegymnastik og indrette træningsrum.

Arbejdstilsynet tilpasser dialogen om sundhedsfremme efter virksomhedens behov og understreger, at det er frivilligt for virksomheden, om den vil gøre noget på området.

## Fokus på bestemte grupper

Regeringen vil i det kommende tiår gøre en særlig indsats i forhold til unge, nyansatte og udlændinge på arbejdsmarkedet. Rapporten "Fremtidens arbejdsmiljø 2020" peger på, at alle tre grupper er svære at nå i arbejdsmiljøindsatsen. Samtidig rammer mange arbejdsulykker nyansatte. De tre grupper har krav på et godt arbejdsmiljø – på linje med alle andre arbejdstagere. For at sikre det er der brug for målrettede initiativer, som især retter sig mod at mindske antallet af arbejdsulykker blandt de tre grupper.

Regeringen vil iværksætte følgende initiativer:

### **INITIATIV 11: FOKUS PÅ UNGE OG NYANSATTE**

Fra 2011 vil Arbejdstilsynet under tilsynsbesøg have ekstra fokus på, at virksomhederne skal sørge for, at nyansatte udfører arbejdet forsvarligt. Samtidig vil Arbejdstilsynet kommunikere målrettet om arbejdsmiljø til unge.

Mange arbejdsulykker rammer nyansatte, og arbejdsgiverne følger ikke i tilstrækkeligt omfang op på, at nyansatte udfører arbejdet forsvarligt. For unge gælder, at det kan være vanskeligt for virksomhederne at gøre arbejdsmiljøarbejdet relevant for den gruppe.

Arbejdstilsynet vil kommunikere målrettet om arbejdsmiljø til unge via deres foretrukne medier. Fra 2011 lægger Arbejdstilsynet desuden som led i tilsynet større vægt på arbejdsgiverens forpligtelse til at sørge for at oplære og instruere nyansatte og føre tilsyn med, at nyansatte udfører arbejdet forsvarligt. Initiativet vil bl.a. indebære dialog med virksomhederne med udgangspunkt i gode eksempler, men der vil også blive givet påbud til virksomheder, hvor reglerne ikke er overholdt.

Hensigten er, at der bliver taget bedre hånd om de unge og nyansatte på virksomhederne. På den måde bygger initiativet videre på arbejdsmarkedets parter's indsats for at sikre, at de unge er forberedt til et liv på arbejdsmarkedet. Arbejdsmiljørådet har siden 2007 samarbejdet med Undervisningsministeriet om at få sat arbejdsmiljøet på skoleskemaet på de tekniske skoler, så de unge bliver klædt på til at udføre arbejdsopgaver arbejdsmiljømæssigt forsvarligt.

Initiativerne forventes især at være med til at mindske antallet af arbejdsulykker blandt unge og nyansatte.

### **INITIATIV 12: FOKUS PÅ UDENLANDSKE VIRKSOMHEDER**

Arbejdstilsynet vil fra 2011 styrke tilsynet med udenlandske virksomheder, særligt på byggeanlægsområdet.

Arbejdsmarkedet har de seneste år været præget af, at mange udenlandske virksomheder og arbejdstagere er kommet til landet. Udenlandske virksomheder, der kun kommer midlertidigt til Danmark for at udføre en opgave, er svære at nå med budskaber om arbejdsmiljø. Derfor er der behov for mere kontrol med de udenlandske arbejdsgivere.

Det styrkede tilsyn med udenlandske virksomheder vil bl.a. bestå i, at Arbejdstilsynet gennemfører uanmeldte tilsyn på byggepladser og privat byggeri, fx på baggrund af henvendelser fra de faglige organisationer og fra borgere. Initiativet vil give større sikkerhed for, at de udenlandske virksomheder lever op til danske arbejdsmiljøregler, og på den måde være med til at mindske antallet af arbejdsulykker, der rammer udlændinge.

## Tættere samarbejde mellem myndigheder

Virksomhederne er og bliver omdrejningspunktet i arbejdsmiljøindsatsen. Derfor er det vigtigt, at virksomhederne får størst mulig gavn af de mange arbejdsmiljøaktørers indsats, fx branchearbejdsmiljøråd, Arbejdstilsynet, rådgivende konsulenter og certificerede organer. De forskellige aktørers indsats skal spille sammen og understøtte hinanden, så der skabes synergi i indsatsen.

Regeringen vil iværksætte følgende initiativer:

### **INITIATIV 13: BEDRE VEJLEDNING OG INFORMATION OM ARBEJDSMILJØ**

En uvildig undersøgelse skal vurdere, hvordan virksomhederne lettere kan få bedre information og vejledning om fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

Virksomhederne kan i dag modtage information og vejledning om arbejdsmiljø fra en række forskellige arbejdsmiljøaktører, fx Arbejdstilsynet, branchearbejdsmiljørådene og arbejdsmiljørådgivere. Der er en risiko for, at virksomhederne kan have vanskeligt ved at finde frem til relevant og brugbar information og vejledning. Formålet med initiativet er at afklare, hvordan virksomhederne får større gavn af den virksomhedsrettede vejledning og information, så det bliver mere enkelt for virksomhederne at finde ud af, hvad de skal gøre for at forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

I 2012 iværksætter Arbejdstilsynet en ekstern undersøgelse af, hvordan de forskellige arbejdsmiljøaktører gennem en koordineret indsats kan styrke samarbejdet om at informere og vejlede virksomhederne. Undersøgelsen skal også afdække, om den direkte vejledning og information kan organiseres mere hensigtsmæssigt.

Når resultaterne af undersøgelsen ligger klar, tager regeringen stilling til, hvilke initiativer der skal tages for at opnå en mere koordineret indsats over for virksomhederne.

### **INITIATIV 14: SAMORDNING AF FORSKELLIGE MYNDIGHEDERS VEJLEDNING OG TILSYN MED VIRKSOMHEDERNE**

Regeringen vil undersøge, om virksomhederne vil opleve det som en lettelse og mere effektivt, hvis forskellige myndigheder samordner deres vejlednings- og kontrolopgaver.

Virksomhederne møder mange forskellige myndigheder. Det er ikke nødvendigvis effektivt for hverken virksomheder eller myndigheder, når den samme virksomhed måske med få dages mellemrum får besøg af forskellige myndigheder. Hvis flere myndigheder samordner deres vejlednings- og kontrolopgaver, kan det styrke virksomhedernes motivation til at efterleve reglerne. På den måde vil initiativet være med til at forbedre arbejdsmiljøet.

Regeringen vil overveje initiativer, der kan samordne flere myndigheders indsats. Det vil bl.a. ske på baggrund af anbefalingerne fra regeringens Håndhævelsesudvalg, der er i gang med at udarbejde principper og anbefalinger til at samordne flere myndigheders indsats. Håndhævelsesudvalget er et udvalg under Økonomi- og Erhvervsministeriet.



## **Fortsat behov for forskning og viden**

Regeringen lægger vægt på, at arbejdsmiljøindsatsen til stadighed hviler på et solidt, fagligt grundlag. Det skal forskningen bidrage til. Rapporten "Fremtidens arbejdsmiljø 2020" peger også på behovet for yderligere forskning og for at forske nærmere i nanomaterialer. Området er i intensiv udvikling, og man ved endnu for lidt om mulige risici i arbejdsmiljøet.

Regeringen vil iværksætte følgende initiativer:

### **INITIATIV 15: DANSK CENTER FOR NANOSIKKERHED**

I 2012 vil regeringen oprette et Dansk Center for Nanosikkerhed, der er finansieret af Arbejdsmiljøforskningsfonden.

I Danmark foregår en intensiv udvikling af nanoteknologi og nanoteknologiske produkter, men der mangler den nødvendige viden om, hvordan det påvirker medarbejdernes helbred. Oprettelsen af et Dansk Center for Nanosikkerhed vil både samle og styrke den spredte danske forskning i nanoteknologi og sikkerhed.

Arbejdsmiljøforskningsfonden opretter i 2012 et nyt tema om helbreds- og arbejdsmiljømæssige konsekvenser af nanoteknologi. Under det nye tema uddeler fonden årligt 10 mio. kr. i en periode på tre år til et nyt Center for Nanosikkerhed. På den måde kan virksomhederne udvikle nanoteknologi og nanoteknologiske produkter og samtidig tage hensyn til medarbejdernes sikkerhed og sundhed.

### **INITIATIV 16: MÅLRETNING AF ARBEJDSMILJØFORSKNINGSFONDENS MIDLER**

Arbejdsmiljøforskningsfondens midler skal målrettes projekter, der inddrager de tre prioriterede arbejdsmiljøproblemer – nemlig alvorlige arbejdsulykker, psykisk arbejdsmiljø og påvirkninger af muskel og skelet – og aktiviteter og initiativer, der er med til at afhjælpe arbejdsmiljøproblemerne.

Ved at koncentrere forskningsmidlerne på arbejdsmiljøområdet inden for få, prioriterede områder kan man formentlig opnå bedre resultater end ved at bruge midlerne til mere spredte projekter inden for mange forskellige emner.

Når Arbejdsmiljøforskningsfondens kommende strategi udarbejdes i 2011, er udgangspunktet, at fondens midler skal målrettes projekter, der vedrører de tre prioriterede arbejdsmiljøproblemer samt virkemidler. Strategien skal desuden indarbejde resultaterne af den evaluering af fondens resultater, der gennemføres i efteråret 2010. På den måde sikres det, at fondens midler anvendes til gavn for både virksomheder og medarbejdere.

## Resultaterne skal dokumenteres

Regeringen lægger stor vægt på at nå målene for 2020-strategien. Derfor skal det være muligt løbende at se effekterne af forskellige indsatser og følge med i, om vi er på rette vej, og om nødvendigt tilpasse indsatsen.

Regeringen vil iværksætte følgende initiativer:

### **INITIATIV 17: MÅLING AF FREMDRIFTEN I ARBEJDSMILJØET**

Arbejdstilsynet, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Arbejdsskadestyrelsen vil indsamle oplysninger om de relevante arbejdsmiljøfaktorer, så det bliver muligt løbende at følge med i udviklingen inden for de tre prioriterede arbejdsmiljøproblemer frem mod 2020.

I dag er det ikke muligt løbende at følge med i, hvordan det går med at opfylde målsætningerne.

Arbejdstilsynet, Det Nationale Forskningscenter og Arbejdsskadestyrelsen vil tilpasse et eksisterende program til at måle forbedringer i arbejdsmiljøet. Fremover skal der indsamles oplysninger om de relevante arbejdsmiljøfaktorer, så det bliver muligt løbende at følge med i, om udviklingen inden for de prioriterede områder går i den rigtige retning, eller om indsatsen skal ændres for at opnå den ønskede effekt.

### **INITIATIV 18: EFFEKTMÅLING AF DE KONKRETE INDSATSER**

Arbejdstilsynet og andre arbejdsmiljøaktører skal dokumentere effekten af væsentlige aktiviteter.

For at nå de målsætninger, som regeringen har opstillet for arbejdsmiljøindsatsen, skal de igangsatte aktiviteter bidrage til at nå målene. Ved at evaluere effekten af de forskellige aktiviteter får man et reelt grundlag for at sikre, at aktiviteterne bidrager bedst muligt til at opfylde målsætningerne.

Regeringen vil fra 2011 stille krav om, at Arbejdstilsynet og andre arbejdsmiljøaktører, der modtager midler fra det offentlige, skal dokumentere effekten af væsentlige aktiviteter. På baggrund af resultaterne vil regeringen tage stilling til, om der er behov for at tilpasse, justere og videreudvikle de konkrete aktiviteter. Virksomhederne og medarbejderne får på den måde sikkerhed for, at arbejdsmiljøindsatsen hele tiden optimeres mest muligt, ligesom regeringen får sikkerhed for, at de offentlige midler anvendes effektivt.



**Nye veje til et bedre arbejdsmiljø**  
**Regeringens strategi for**  
**arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020**  
September 2010:29

Henvendelse om  
udgivelsen kan ske til:  
Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K  
Telefon 72 20 50 00  
E-mail [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)  
[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

ISBN elektronisk publikation  
978-87-92480-79-8

Omslag BGRAPHIC

Publikationen kan hentes på  
[www.bm.dk](http://www.bm.dk) eller  
[www.stm.dk](http://www.stm.dk)



