

# Årsberetning 2020



**ARBEJDSMILJØRÅDET**

# Indhold

Om Arbejdsmiljørådet	3
Forord fra formanden	4
Trepartsaftale om nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen	6
Anbefalinger til beskæftigelsesministeren	7
Arbejdsmiljørådets medvirken til regeldannelsen	8
Nytænkning af smileyordningen	9
Arbejdsmiljøcertificeringsudvalget	10
Arbejdsskadeudvalget	11
Et nyt Kemiudvalg	12
Dialogforum	13
Unges arbejdsmiljø	14
Arbejdsmiljøprisen 2020	16

# Om Arbejdsmiljørådet

I Arbejdsmiljørådet samarbejder arbejdsgivere og arbejdstagere om den fortsatte udvikling af rammerne for et sikkert og sundt arbejdsmiljø i Danmark.

Arbejdsmiljørådet rådgiver beskæftigelsesministeren om aktuelle arbejdsmiljøpolitiske spørgsmål, om mulige forbedringer og om de udfordringer på arbejdsmiljøområdet, som de danske arbejdspladser oplever.

Læs mere på [www.amr.dk](http://www.amr.dk)

Arbejdsmiljørådets årsberetning 2020

Udgivet af Arbejdsmiljørådet 2021  
[www.amr.dk](http://www.amr.dk)



**ARBEJDSMILJØRÅDET**

# Forord fra formanden



Denne årsberetning bliver udgivet i en særlig tid, hvor coronavirus er en verdensomspændende pandemi.

Covid-19 fyldte meget på Arbejds miljørådets dagsorden i 2020, og ligesom det politiske system har vi været meget optagede af, at vi kommer bedst og hurtigst muligt igennem pandemien.

Covid-19 fik sat en stopper for nogle aktiviteter, Arbejds miljørådet havde planlagt i løbet af året, men samtidig kom der nye til, og andre skulle nytænkes.

Arbejds miljørådets Forretningsudvalg har siden april 2020 deltaget i regeringens Task force om coronasmitte med særligt fokus på brancher med vandrende arbejdskraft, hvor vi samarbejder om at finde løsninger, der kan hjælpe arbejdspladserne med at stoppe smittekæder, forebygge arbejdsrelateret smittespredning og håndtere andre covid-19 relaterede arbejds miljøudfordringer på arbejdspladserne.

En anden markant begivenhed i 2020 var den trepartsaftale om nye nationale mål for arbejds miljøindsatsen, der blev landet lige før jul. Med aftalen har vi sammen med Branche fællesskaberne for Arbejds miljø (BFA) fået en stor opgave med at omsætte de nationale mål til måltal på brancheniveau. Regeringen og forligspartierne bag aftalen om seniorpension har afsat 105 mio. kr. til bl.a. at understøtte BFA'erne og Arbejds miljørådet i arbejdet med de nye mål.

I 2020 blev Arbejds miljøprisen uddelt for 14. gang. På grund af covid-19-situationen blev prisuddelingen først udskudt og senere afholdt som en digital kåring i september. Arbejds miljøprisen havde et særligt fokus på unge og nyansattes arbejds miljø, og dette fokus videreførte Arbejds miljørådet med lanceringen af kampagnen 'Tag godt imod jeres unge medarbejder'. Kampagnen består bl.a. af fem enkle anbefalinger til, hvad arbejdspladser skal være opmærksomme på, når der starter en ny ung medarbejder.

Arbejds miljørådet modtog i løbet af 2020 flere henvendelser fra beskæftigelsesministeren og har på baggrund heraf givet forslag til ministeren om bl.a. gentænkning af smileyordningen samt konkrete idéer og forslag til enklere og klare regler for børn og unge i fritidsjob.

På opfordring fra beskæftigelsesministeren havde vi i efteråret 2020 en temadrøftelse om, hvordan ansatte kan sikres bedre mod seksuel chikane på arbejdspladserne, og den blev fulgt op af SoMe-kampagnen "Nej til seksuel chikane på jobbet".

Arbejdet videreføres i 2021, hvor Arbejdsmiljørådet sætter fokus på forebyggelse og håndtering af seksuel chikane på arbejdspladsen blandt unge medarbejdere.

Arbejdsmiljørådet fik i 2020 en ny hjemmeside med et nyt og mere moderne visuelt udtryk. Du kan gå på opdagelse på [www.amr.dk](http://www.amr.dk) eller [www.arbejdsmiljøprisen.dk](http://www.arbejdsmiljøprisen.dk) og få overblik over de mange aktiviteter, som Arbejdsmiljørådet har i gang. Jeg vil også opfordre til at abonnere på vores nyhedsbrev, hvor vi løbende vil informere om aktuelle emner.

Du kan i årsberetningen læse mere om de resultater, som Arbejdsmiljørådet har nået i 2020. Jeg er glad for, at Arbejdsmiljørådet har medvirket til at udvikle arbejdsmiljøområdet og rådgive beskæftigelsesministeren om en række aktuelle arbejdsmiljøpolitiske spørgsmål i 2020. Vi har oplevet en god og konstruktiv dialog, og vi ser meget frem til et fortsat godt fremtidigt samarbejde til gavn for arbejdsmiljøet.

God læselyst!



Cristina Lage  
Formand for Arbejdsmiljørådet

# Trepartsaftale om nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen

Den 22. december 2020 indgik regeringen og arbejdsmarkedets parter en trepartsaftale om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen, som indeholder nye nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen og sætter en fælles retning for arbejdsmiljøet de næste 10 år.

Det fremgår af aftalen, at Arbejdsmiljørådet i dialog med BFA'erne skal omsætte de fælles nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen til ambitiøse og realistiske måltal for branchernes arbejde med arbejdsmiljømålene. Arbejdsmiljørådets rolle er at fastlægge og koordinere den konkrete proces for fastsættelse, implementering og opfølgning af måltallene på brancheniveau i dialog med BFA'erne.

Regeringen og forligspartierne bag aftalen om seniorpension har i november 2020 afsat i alt 105 mio. kr. til at understøtte BFA'erne og Arbejdsmiljørådet i arbejdet med de nye mål. Af de 105 mio. kr. har de fem BFA'er fået tildelt 95 mio. kr. til at igangsætte aktiviteter i samarbejde med og tæt på den enkelte arbejdsplads. Aktiviteterne skal tage udgangspunkt i arbejdspladsernes behov og anvendes til fastsættelse, implementering og opfølgning på branchemåltallene, herunder medvirke til at forebygge fysisk og psykisk nedslidning samt arbejdsulykker på arbejdspladserne. Arbejdsmiljørådet har fået tildelt 4 mio. kr. til at understøtte arbejdet.

BFA'erne har desuden gennem Dialogforum under Arbejdsmiljørådet fået bevilget 6 mio. kr. til pilotforsøg om dialog og arbejdsmiljøvejledning i udvalgte brancher, hvor der er udfordringer med ufrivillig førtidig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Pilotforsøget vil realisere Seniortænk tankens anbefaling 7.

Med trepartsaftalen og den politiske aftale om styrkelse af partsindsatsen har vi fået sat den overordnede ramme for arbejdet i 2021 og frem mod 2030. Vi ser meget frem til sammen med BFA'erne, Arbejdstilsynet, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og øvrige aktører i arbejdsmiljøsystemet at tage fat på den store og meget vigtige opgave med at få omsat intentionerne i de indgåede aftaler til gavn for arbejdsmiljøet i Danmark.

# Anbefalinger til beskæftigelsesministeren

I december 2020 gav Arbejdsmiljørådet sin årlige redegørelse til beskæftigelsesministeren. Det er den såkaldte "§ 66-redegørelse", der følger af § 66 i arbejdsmiljøloven. I redegørelsen giver Arbejdsmiljørådet sit syn på udviklingen inden for arbejdsmiljø- og arbejdsskadeområdet og de forbedringer, som rådet finder ønskelige. I årets redegørelse kom Arbejdsmiljørådet bl.a. ind på forebyggelse af seksuel chikane på arbejdspladserne, unge og arbejdsmiljø, en ny EU-arbejdsmiljøstrategi og grænseværdier for kræftfremkaldende stoffer samt opfølgning på den politiske aftale om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet.

Ud fra en forventning om, at covid-19 også vil fylde meget på dagsordenen i 2021 bemærkede Arbejdsmiljørådet over for ministeren, at rådet er optaget af, at alle kommer bedst og hurtigst muligt igennem pandemien. Arbejdsmiljørådet fremhævede, at mange løsninger på de problemstillinger pandemien fører med sig, findes gennem arbejdsmiljøindsatsen i et samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Arbejdsmiljørådet fremhævede derfor i sin årlige redegørelse sit fortsatte engagement i Task forcen om coronasmitte med særligt fokus på brancher med vandrede arbejdskraft. Her samarbejder Arbejdsmiljørådet med bl.a. BFA'erne, Arbejdstilsynet og Styrelsen for Patient-sikkerhed om at finde løsninger, der kan hjælpe arbejdspladserne med at stoppe smittekæder, forebygge arbejdsrelateret smittespredning og håndtere andre covid-19 relaterede arbejdsmiljøudfordringer på arbejdspladserne.

# Arbejds miljørådets medvirken til regeldannelsen

Det følger af arbejdsmiljøloven, at Arbejds miljørådet skal udtale sig om og give forslag til lovændringer og nye regler på arbejdsmiljøområdet. Typisk sker dette ved, at der nedsættes et regeludvalg, hvor medlemmerne bliver udpeget af Arbejds miljørådet.

Det er Arbejdstilsynet, der sidder for bordenden i regeludvalg og indsamler udvalgets bemærkninger fx til ændringer i bekendtgørelser. Arbejdstilsynet sammenfatter udvalgets bemærkninger, både tekstnære og mere principielle udsagn i en indstilling. Regeludvalgets indstilling forelægges altid for Arbejds miljørådet. Når regeludvalgets indstilling er godkendt i Arbejds miljørådet, indgår den i Arbejdstilsynets indstilling til beskæftigelsesministeren ved forelæggelse af regelændringen til endelig godkendelse.

I 2020 har arbejdsmarkedets parter bidraget og medvirket til at kvalificere regelarbejdet ved blandt andet at deltage i regeludvalg for bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø. Bekendtgørelsen samler de vigtigste regler om psykisk arbejdsmiljø, så det fremover er lettere for virksomhederne at orientere sig i de relevante pligter på området og igangsætte et systematisk og målrettet arbejde med at forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø. Bekendtgørelsen trådte i kraft 1. november 2020.

Den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø er et led i udmøntningen af den politiske aftale fra foråret 2019 om en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet.



# Nytænkning af smileyordningen

I sommeren 2020 opfordrede beskæftigelsesministeren Arbejdsmiljørådet til at komme med forslag til gentænkning af smileyordningen på arbejdsmiljøområdet. Beskæftigelsesministeren pegede på en række udfordringer i den nuværende smileyordning og opfordrede rådet til at se på, om smileyordningen i tilstrækkelig grad har fulgt med tiden, eller om der kunne være brug for mere grundlæggende ændringer af ordningen.

En arbejdsgruppe under Arbejdsmiljørådet arbejdede hen over efteråret med et forslag til gentænkning af smileyordningen og fik under drøftelserne faglig bistand fra Arbejdstilsynet. I december 2020 meddelte Arbejdsmiljørådet til beskæftigelsesministeren, at rådet efter en samlet vurdering ikke fandt, at den nuværende smileyordning med tilstrækkelig effekt og relevans vil kunne tilpasses og justeres, så den vil kunne fungere hensigtsmæssigt. Arbejdsmiljørådet foreslog på denne baggrund, at den nuværende smileyordning med visning af smileysymboler afskaffes og erstattes af en faktabaseret visningsordning, som omfatter alle virksomheder, der får besøg af Arbejdstilsynet.

For at sikre at modellen for visningsordningen bliver færdigudviklet og implementeret ud fra de opstillede forudsætninger, foreslog Arbejdsmiljørådet samtidig, at en følgegruppe med Arbejdstilsynet og repræsentanter fra Arbejdsmiljørådet samarbejder om at omsætte Arbejdsmiljørådets forslag til en praktisk operationel model.

# Arbejds miljøcertificerings- udvalget

Arbejds miljøcertificeringsudvalget (AMCU) afholdt møde i november, hvor den årlige redegørelse om arbejds miljøcertificering 2020 blev præsenteret af TeamArbejdsliv. Udvalget fik desuden præsenteret forskningsprojektet CAML, som viste de første resultater fra en større spørgeskemaundersøgelse, der sammenligner arbejds miljøarbejdet i henholdsvis certificerede og ikke-certificerede virksomheder.

Udvalget drøftede, om der er behov for at understøtte arbejds miljøorganisationen i forbindelse med dens opgaver på certificerede virksomheder. AMCUs overvejelser vil i 2021 blive drøftet sammen med certificeringsorganerne, DANAK og Arbejdstilsynet.

Inden jul sendte Arbejds miljørådet en status på den politiske aftale om en styrket arbejds miljøcertificering til beskæftigelsesministeren, som gav et overblik over de initiativer, der er sat i gang.

Arbejds miljøcertificeringsudvalget vil fortsat overvåge og bidrage til udviklingen af certificeringsordningen generelt og vil, når det findes relevant, sende forslag til drøftelse i Arbejds miljørådet, som kan styrke certificeringsordningen og forbedre arbejds miljøet.

# Arbejdsskadeudvalget

I 2020 har forebyggelse af erhvervsbetinget hudsygdom blandt unge været et hovedfokusområde for Arbejdsskadeudvalget. Baggrunden er, at hudsygdomme er en af de mest almindelige erhvervs sygdomme, og at særligt de unge er overrepræsenteret i statistikken. Arbejdsskadeudvalget bad derfor Arbejdstilsynet om at se nærmere på data inden for området. I foråret 2020 kunne Arbejdstilsynet præsentere to analyser af arbejdsbetinget hudsygdom og arbejdsskadedata for udvalget. Formålet var at bidrage med viden og data til en kampagne, der satte fokus på at forebygge unges højere forekomst af arbejdsbetinget hudsygdom.

På baggrund af de to analyser fra Arbejdstilsynet har Arbejdsskadeudvalget beskrevet en målrettet indsats med fokus på forebyggelse af erhvervsbetinget hudsygdom blandt unge i syv udvalgte brancher. Som led i denne indsats er der udarbejdet en informationskampagne med navnet 'Beskyt huden'. Kampagnen indeholder fem arbejdsgiverrettede anbefalinger samt videoer og billeder til sociale medier, nyhedsbreve og fagblade. Der er også udviklet syv branchespecifikke plakater, som øger synligheden af de fem anbefalinger ude på selve arbejdspladserne.

Kampagnen er udviklet i et samarbejde mellem en arbejdsgruppe under Arbejdsskadeudvalget og et kommunikationsbureau. Den planlagte distribution er tilrettelagt i dialog med bl.a. Arbejds miljørådet og BFA'erne. Kampagnen offentliggøres i januar 2021 via Arbejds miljørådets egne platforme, organisationerne i Arbejds miljørådet, Arbejdstilsynet og BFA'ernes kommunikationskanaler.

Læs mere på [www.amr.dk/beskythuden](http://www.amr.dk/beskythuden)



# Et nyt Kemiudvalg

Arbejdsmiljørådet har i en årrække haft et stigende fokus på kemiområdet og forebyggelse inden for det kemiske arbejdsmiljø. For at styrke og fokusere kemiindsatsen blev der i august 2020 nedsat et Kemiudvalg under Arbejdsmiljørådet. Udvalget vil i sit arbejde tage udgangspunkt i Arbejdsmiljørådets egne prioriteringer inden for kemiområdet samt i de øvrige arbejdsmiljøpolitiske aftaler, der er indgået.

I 2020 kom en ny national prioritering af kemisk arbejdsmiljø. Og med det er der også en forventning om, at Kemiudvalget får mange spændende opgaver, når udvalget skal understøtte Arbejdsmiljørådets arbejde vedrørende kemiske stoffer og de sikkerheds- og sundhedsmæssige konsekvenser, som kemiske stoffer i arbejdsmiljøet kan medføre.

Kemiudvalget består af repræsentanter fra både arbejdsgiver- og arbejdstagersiden i Arbejdsmiljørådet samt repræsentanter fra Arbejdstilsynet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.



# Dialogforum

Dialogforum for tværgående samarbejde og udvikling har afholdt møde i februar og haft et planlagt møde i september, som måtte aflyses grundet covid-19. Gennem 2020 har Dialogforum trods vanskeligheder med at mødes fysisk kunnet behandle i alt fem forslag til tværgående aktiviteter, der efterfølgende er indstillet til godkendelse i Arbejdsmiljørådet:

- Positive indikatorer for arbejdsmiljø (KPI)
- Forebyggelse af coronasmitte med særligt fokus på brancher med vandrende arbejdskraft
- Ungmedjob – En styrkelse af hjemmeside og formidling
- Opdatering af Håndbog om Zoonoser
- Forprojekt til intelligent træningsapp

Det er færre aktiviteter end de foregående år. Det skyldes bl.a., at aktiviteten Forebyggelse af coronasmitte indeholder mange delaktiviteter, der er igangsat i Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø.

# Unge arbejdsmiljø

## Fem anbefalinger om den gode modtagelse af unge på arbejdspladsen

I 2020 har en styregruppe under Arbejdsmiljørådet på baggrund af forskningsviden vedrørende unges fysiske og psykosociale arbejdsmiljø og de forhold, der har betydning for de unges arbejdsmiljø udarbejdet fem anbefalinger til, hvordan arbejdspladser kan give en ung nyansat en god start på arbejdslivet. Arbejdsmiljørådets udgangspunkt har været, at anbefalingerne skulle være enkle at omsætte og kunne understøtte, at unge får en god start på deres arbejdsliv og indgår som en ressource på arbejdspladsen, når de træder ind ad døren. Hensigten er at give arbejdspladserne de vigtigste budskaber så overskueligt, at de er nemme at følge i en travl hverdag.

Til lancering af anbefalingerne blev tilrettelagt en kommunikationskampagne under titlen 'Tag godt imod jeres unge medarbejder'. Kampagnen bestod af forskellige elementer, en one-pager med et samlet overblik over alle fem anbefalinger, fem enkelt videoer – en for hver anbefaling og en samlet animationsvideo samt en række tekster og illustrationer til brug for hjemmesider, sociale medier og nyhedsbreve.

Oprindeligt var der planlagt en lancering af anbefalingerne i foråret 2020, men på grund af coronasituationen blev lanceringen af Arbejdsmiljørådets anbefalinger udskudt til september 2020. One-pageren blev klargjort i en elektronisk version, der allerede i juni blev offentliggjort på Arbejdsmiljørådets hjemmeside og videregivet til Arbejdstilsynets tilsynsførende og Jobpatruljens sommerindsats 2020 med henblik på udbredelse til arbejdspladserne.

Anbefalingerne og kampagnematerialet kan ses via Arbejdsmiljørådets hjemmeside [www.amr.dk/unge](http://www.amr.dk/unge) og Arbejdsmiljørådets Facebook side og LinkedIn profil. Kampagnen er endvidere udbredt via organisationerne i Arbejdsmiljørådet og BFA'erne samt Arbejdstilsynet.

### Tag godt imod jeres unge medarbejder

Når I modtager en ny ung medarbejder, er det en særlig mulighed for at skabe en god start på et velfungerende arbejdsliv – og for at sætte fokus på et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Disse fem anbefalinger introducerer nogle af de vigtigste ting, som I skal være opmærksomme på, når der starter en ny ung medarbejder.



Vær gode rollemodeller

Jeres medarbejdere og kolleger har faglige og sociale kompetencer, der er vigtige at sætte i spil. Unge nyansatte gør typisk som deres kolleger og ledere, når de læser en opgave. Det er derfor vigtigt, at alle medarbejdere og ledere er gode eksempler på, hvordan arbejdet udføres på en sikker og sund måde.

**Sådan kan I gøre**

- Tal om, hvordan I kan være gode rollemodeller i udførelsen af jeres arbejde, fx på et personalemøde før, der starter en ny ung medarbejder.
- Vælg en eller flere medarbejdere, der kan videreformidle de gode erfaringer på en forståelig måde.

Læg en plan for den første tid

Det er vigtigt, at den unge bliver introduceret til arbejdsfællesskabet og til, hvordan I gør tingene på en sikker og sund måde hos jer. Brug en plan til at sikre, at den unge bliver klædt på til at løse opgaverne og får den nødvendige instruktion og løbende opfølgning.

**Sådan kan I gøre**

- Overvej, om I skal have en særlig procedure, når I modtager unge nyansatte.
- Fokuser på korrekt, løbende instruktion og oplæring.
- Udvalg fx en mentor, buddy eller vejleder, der er ansvarlig for at følge op sammen med den unge.

Inviter til dialog

Den unge nyansatte kan bidrage til at styrke jeres arbejdsmiljøindsats og se på arbejdspladsen med friske øjne. Det er derfor vigtigt for både jer som arbejdsplads og for fastholdelsen af den unge nyansatte medarbejder, at arbejdspladsen tager initiativ til dialog om arbejdet og arbejdsmiljøet.

**Sådan kan I gøre**

- Sæt dialogen med den unge nyansatte i system, fx ved at sætte tid af i kalenderen til opfølgning.
- Gør plads til åbne spørgsmål i hverdagen og vær nysgerrig over for den unge nyansattes input til arbejdspladsen.
- Tag jeres unge nyansatte medarbejdere med ind i samarbejdet om arbejdsmiljøet.

Opstil krav og forventninger

Den unge nyansatte har ofte brug for mere støtte og opmærksomhed end kolleger med mange års erfaring. Derfor er det vigtigt, at fra starten er tydelige om, hvad I har af krav og forventninger til arbejdsindsats og udførelse af arbejdsopgaver. Og at I inddrager den unge i løbende forventningsfæstning.

**Sådan kan I gøre**

- Tal med den unge nyansatte om, hvornår en opgave er løst godt nok.
- Brug tid på forventningsafstemning, når den unge nyansatte instrueres i opgaverne.
- Sørg for at dosere informationer, så den unge lærer jeres arbejdsgange at kende et skridt ad gangen – og giv plads til, at den unge kan stille spørgsmål.

Giv konstruktiv feedback

Brug både instruktionen og den daglige snak til at give den unge nyansatte feedback. Feedback kan være en stærk støtte for både den, der giver, og den, der tager imod. Derfor er det vigtigt at begrunde feedbacken og have dialog om, hvordan opgaverne løses på en sikker og sund måde.

**Sådan kan I gøre**

- Giv løbende instruktion og feedback på konkrete arbejdsopgaver.
- Når I giver feedback, så fokusér på positiv feedback, på det, der er realistisk at ændre på – og hvad den unge kan gøre fremadrettet.
- Lad også den unge nyansatte give feedback til arbejdspladsen.

Læs mere på [www.amr.dk/unge](http://www.amr.dk/unge)

# Unge arbejdsmiljø

## Ordentlige regler for børn og unge

Beskæftigelsesministeren bad i efteråret 2019 Arbejdsmiljørådet – med inddragelse af BFA'erne – om konkrete idéer og forslag til enklere og klare regler på området. I medio februar 2020 sendte Arbejdsmiljørådet et forslag til beskæftigelsesministeren om at ændre reglerne om arbejde i farlig nærhed af maskiner inden for industriens område og detailområdet.

Formålet med den foreslåede ændring er at sikre, at reglerne overholdes samtidig med at undgå, at unødige og uklare regler bliver en barriere for, at unge på 13-15 år får kendskab til arbejdsmarkedet, trænes i praksisfaglighed og bliver motiveret til videre uddannelse og job. Både beskæftigelsesministeren og arbejdsmiljøforligskredsen har bakket op om Arbejdsmiljørådets forslag, og Arbejdsmiljørådet ser frem til, at rådets forslag bliver udmøntet og implementeret.



# Arbejdsmiljøprisen 2020

For 14. gang uddelte Arbejdsmiljørådet Arbejdsmiljøprisen. Med prisen ønsker Arbejdsmiljørådet at fremhæve en række forskellige arbejdspladser, der har gjort en særlig indsats for arbejdsmiljøet. Formålet er at sætte spot på de positive arbejdsmiljøhistorier og inspirere andre arbejdspladser til at gå nye veje i arbejdsmiljøarbejdet.

Arbejdsmiljøprisen i 2020 blev uddelt i fire kategorier: Arbejdsulykker, Muskel- og skeletbesvær (ergonomi), Psykisk arbejdsmiljø og Unge og nyansattes arbejdsmiljø. Arbejdsmiljørådet modtog 74 indstillinger til Arbejdsmiljøprisen, hvilket er rekorden af indstillinger.

Uddelingen af Arbejdsmiljøprisen 2020 fandt sted den 8. september 2020 ved en digital kåring. Det var oprindeligt planen, at priserne skulle uddeles ved en temadag om unge og nyansattes arbejdsmiljø. Temadagen blev i første omgang rykket fra april til september, men endte med at blive aflyst pga. covid-19-situationen.

Ved den digitale kåring afslørede repræsentanter fra Arbejdsmiljørådet vinderne af prisen, og Arbejdsmiljørådet havde modtaget en lille takkevideo-hilsen fra vinderne. Slutteligt var der en lille videohilsen fra beskæftigelsesministeren til de nominerede og vinderne.

Selvom formatet havde ændret sig, fungerede den digitale kåring rigtig godt og presseindsatsen forløb meget tilfredsstillende. Både de nominerede og vinderne fik mange og gode omtaler i medierne og i flere medier med stor rækkevidde.

Du kan se mere på [www.arbejdsmiljøprisen.dk](http://www.arbejdsmiljøprisen.dk)





Arbejds miljørådet  
Landskronagade 33  
2100 København Ø  
post@amr.dk



**ARBEJDSMILJØRÅDET**