

Årsberetning 2014

Indhold

Indledning	3
Redegørelse til beskæftigelsesministeren (§ 66)	4
Psykisk arbejdsmiljø	5
Børn og unge	6
Arbejdsmiljøorganisationen (AMO)	8
Arbejdsmiljøprisen 2014	9

Indledning

Arbejdsmiljørådet har i 2014 arbejdet videre i forhold til udmøntningen af rådets strategi frem mod 2020. Således har rådet fortsat sit arbejde i forhold til de strategiske mål, initiativer og aktiviteter, som blev skitseret i rådets handlingsplan 2013-2015.

Et af de temaer, som har fyldt en del i Arbejdsmiljørådets arbejde i 2014, er psykisk arbejdsmiljø. I forlængelse af rådets aktiviteter i 2013 fortsatte branchearbejdsmiljørådene det videre arbejde for at få udbredt anbefalingerne om forandring og inklusion. I september satte rådet fokus på anbefalinger om inklusion med en konference med overskriften "Et godt psykisk arbejdsmiljø – når vi skal rumme mennesker med nedsat arbejdsevne". Desuden fortsatte rådet det videre arbejde med psykisk arbejdsmiljø gennem en række temadrøftelser om emnet i rådet. Rådet forventer, at drøftelserne vil munde ud i en række initiativer eller anbefalinger inden for området psykisk arbejdsmiljø.

Rådet havde i 2014 to gange lejlighed til at drøfte arbejdsmiljøområdet med beskæftigelsesministeren. I marts 2014 blev parterne i rådet enige om en række konkrete anbefalinger til målretning af arbejdsmiljøindsatsen, som blev videregivet til ministeren. En del af de overvejelser, som ministeren efterfølgende præsenterede for rådet ved mødet i december 2014, lå i direkte forlængelse af rådets anbefalinger fra marts. I årets redegørelse til ministeren fulgte rådet blandt andet op på disse drøftelser med yderligere forslag og anbefalinger til ministeren.

Arbejdsmiljørådet gennemførte i 2014 en temadrøftelse om nanomaterialer i arbejdsmiljøet. I forlængelse af denne drøftelse blev der nedsat en arbejdsgruppe, som aktuelt er ved at se på mulige anbefalinger inden for dette område. Anbefalingerne forventes at blive præsenteret i 2015.

Igen i 2014 uddelte Arbejdsmiljørådet ArbejdsmiljøPrisen til 4 arbejdspladser, som på forskellige vis har gjort en helt særlig indsats i forhold til arbejdsmiljøet. Der blev uddelt priser indenfor kategorierne: Arbejdsulykker, Muskel-skeletpåvirkninger, Psykisk arbejdsmiljø og Arbejdsmiljø som strategisk element.

Denne årsberetning for 2014 præsenterer en række uddrag af det arbejde, som Arbejdsmiljørådet har udført i 2014. De publikationer og dokumenter, der er nævnt i beretningen, kan findes i deres helhed på Arbejdsmiljørådets hjemmeside: www.amr.dk.

Redegørelse til beskæftigelsesministeren (§ 66)

Arbejdsmiljørådet afgiver hvert år en redegørelse til beskæftigelsesministeren. I 2014 blev rådets skriftlige indstillinger til beskæftigelsesministeren yderligere kvalificeret gennem en positiv dialog mellem ministeren og rådet. I forlængelse af den årlige redegørelse fra 2013 bad ministeren rådet fremsætte forslag til, hvordan man i højere grad kan imødegå overtrædelser af arbejdsmiljøloven og sikre, at arbejdsmiljøindsatsen prioriteres, der hvor den gør størst gavn. På den baggrund nåede Arbejdsmiljørådet til enighed om et fælles forslag til en målretning af arbejdsmiljøindsatsen, ligesom rådet formulerede en række konkrete anbefalinger til initiativer, ændringer og tiltag. Ministeren tog godt imod rådets anbefalinger ved vores møde i marts 2014.

I december 2014 mødtes rådet igen med ministeren. Ministeren præsenterede sine overvejelser vedrørende en fremtidig målrettet arbejdsmiljøindsats. For Arbejdsmiljørådet var det positivt, at ministerens overvejelser tog udgangspunkt i de forslag, som der også er enighed om i rådet. Mødet var præget af en god dialog med ministeren, og rådet fik lejlighed til at kommentere og stille spørgsmål til ministerens overvejelser.

I 2014 afgav Arbejdsmiljørådet en mere markant og omfattende § 66-redegørelse baseret på en historisk enighed i rådet. Således fremhævede rådet i årets § 66-redegørelse til ministeren en række konkrete forslag og anbefalinger til en fremtidig målretning af arbejdsmiljøindsatsen, som der var enighed om blandt parterne. På den baggrund opfordrede Arbejdsmiljørådet ministeren til:

- At finde en bedre balance mellem risikobaseret og stikprøvebaseret tilsyn. Vægtningen af det risikobaserede tilsyn bør øges, men der bør også fortsat foretages stikprøvebaserede tilsyn.
- At der udover det risikobaserede tilsyn gennemføres særlige tilsynsindsatser.
- At parametrene i indeksmodellen justeres. Der bør inddrages viden fra arbejdsskadesystemet og eksempelvis data om sygefravær og udstødning.
- At revidere sanktionssystemet. Der bør slås hårdere ned ved genovertrædelser af arbejdsmiljøreglerne.
- At udvikle en belønningsordning, som tilgoder arbejdspladser, der har et godt arbejdsmiljø eller gør en særlig indsats for at forbedre arbejdsmiljøet.

Derudover fremhævede rådet i redegørelsen, at rådet fortsat bakker op om og ser sig selv som en væsentlig aktør i det videre arbejde med implementering af 2020-strategien for arbejdsmiljøindsatsen. Endelig opfordrede rådet ministeren til på EU-niveau at arbejde for flere handlingsorienterede initiativer, når Kommissionens nye arbejdsmiljøstrategi bliver drøftet.

Rådet ser nu frem til at blive inddraget i den videre proces om politikudviklingen om den fremtidige arbejdsmiljøindsats.

Redegørelsen i sin helhed findes på Arbejdsmiljørådets hjemmeside: www.amr.dk



Psykisk arbejdsmiljø

Et godt psykisk arbejdsmiljø ved forandringer og inklusion

I 2013 blev der lanceret en række anbefalinger om psykisk arbejdsmiljø med fokus på forandringer og inklusion. Anbefalingerne var udarbejdet i samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet. Anbefalingerne vedrørende forandring blev sat på dagsordenen med afholdelse af to store konferencer i henholdsvis København og Aarhus.

I 2014 satte rådet fokus på temaets anden del, inklusion. Den 22. september afholdt Arbejdsmiljørådet en konference under overskriften "Et godt psykisk arbejdsmiljø – når vi skal rumme mennesker med nedsat arbejdsevne". Her præsenterede en række rådsmedlemmer sammen med Arbejdstilsynet anbefalingerne om psykisk arbejdsmiljø i forbindelse med fastholdelse og inklusion. Desuden havde deltagerne mulighed for at deltage i en række workshops, hvor man drøftede udfordringer og løsninger med udgangspunkt i egne erfaringer og konkrete cases.

Rådet har udarbejdet en temaside <http://forandringoginklusion.amr.dk>, hvor der findes yderligere information om anbefalingerne samt konkrete redskaber til, hvordan man kan arbejde med forandring og inklusion på arbejdspladserne. Desuden findes tre små film fra konferencerne, der blandt andet indeholder interviews med oplægsholderne og interviews med en række arbejdspladser, der har erfaringer med forandring og inklusion.

Temadrøftelser om psykisk arbejdsmiljø

Parallelt med disse aktiviteter har Arbejdsmiljørådet igangsat en række temadrøftelser om psykisk arbejdsmiljø. Således har Arbejdsmiljørådet i ef-

teråret 2014 afholdt to faglige temadrøftelser, hvor forskellige eksterne oplægsholdere har præsenteret viden, erfaringer og perspektiver på arbejdet med psykisk arbejdsmiljø. Den første drøftelse havde fokus på samarbejdsperspektivet, mens den anden drøftelse havde fokus på virksomhedsperspektivet, ligesom der blev inddraget viden fra arbejdsskadeområdet.

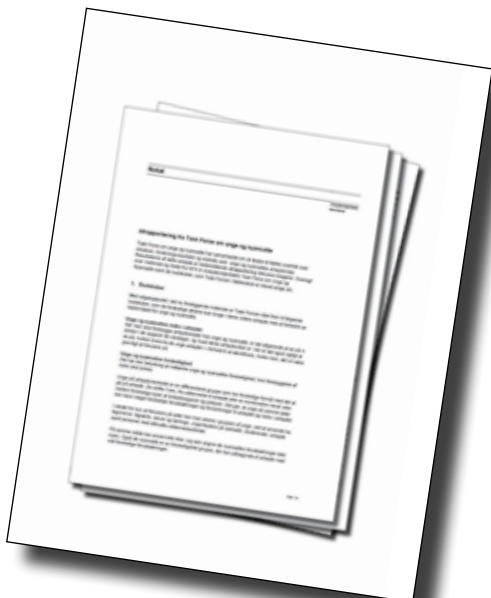
I 2015 vil Arbejdsmiljørådet forsat have fokus på psykisk arbejdsmiljø. Det er rådets målsætning at arbejde videre på at nå til enighed om anbefalinger eller initiativer indenfor området psykisk arbejdsmiljø.



Børn og unge

På baggrund af arbejdet i Arbejdsmiljørådets Task Force om unge og nyansatte blev der skabt overblik over initiativer, forskningsresultater og statistik vedrørende unge og nyansattes arbejdsmiljø. I 2014 drøftede Arbejdsmiljørådet Task Forcens anbefalinger om unge og nyansatte, og rådet tog efterfølgende budskaberne til sig som de overordnede principper for en god modtagekultur.

Blandt budskaberne er, at man i forebyggelsesindsatsen bør betragte unge og nyansatte som en differentieret gruppe med forskellige formål med at gå på arbejde – der er stor forskel på, om man for eksempel er ung faglært eller er ung med et studiejob. Desuden er det afgørende at se på risikoen i de opgaver, de unge varetager, og hvad deres arbejdsvilkår er, når man skal forebygge arbejdsskader. Arbejdsmiljørådet har opfordret branchearbejdsmiljørådene til at anvende budskaberne alle steder, hvor det er relevant. Med budskaberne er der skabt et velfunderet grundlag for forebyggelsesindsatsen i forhold til de unge.



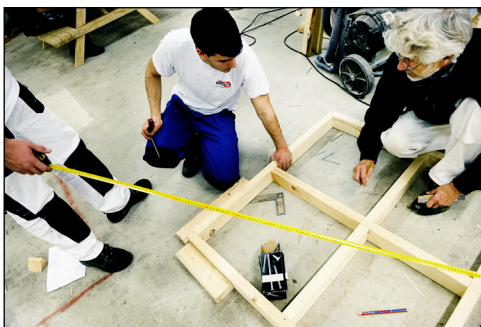
Årlig status for børn og unges arbejdsmiljø

Også i 2014 udgav Arbejdsmiljørådet en årlig status over initiativer om børn og unges arbejdsmiljø. Denne status er offentliggjort i en let tilgængelig udgave på rådets hjemmeside, og den er samtidig blevet sendt til de aktører, der har ydet bidrag.



EU-arbejdsmiljøuge

Den Europæiske Arbejdsmiljøuge er en tilbagevendende begivenhed, som hvert år afholdes i uge 43. I 2014 blev der gennemført aktiviteter på en række erhvervsskoler i et samarbejde mellem Arbejdsmiljørådet, LO, DA, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur og Arbejdstilsynet. Der blev sat fokus på psykisk arbejdsmiljø med temaet "Gode arbejdspladser tager hånd om stress". Temaet var "Samarbejde om forebyggelse" og målgruppen for aktiviteterne var unge og nyansatte – med særligt fokus på unge under ungdomsuddannelse på erhvervsskoler. Der blev afholdt arrangementer på ca. 10 erhvervsskoler svarende til ca. 3000 i målgruppen. Endvidere blev der produceret en radioudsendelse med henblik på at få spredt dialogen om unges arbejdsmiljø til en endnu større målgruppe.



Fælles stand ved DM i Skills

Arbejdsmiljørådet havde igen i 2014 sammen med en række branchearbejdsmiljøråd og Videncenter for Arbejdsmiljø en fælles stand ved DM i Skills. Her kunne de unge besvare spørgsmål om arbejdsmiljø og have en dialog om deres besvarelse og deres oplevelser med arbejdsmiljø. De unge var generelt overraskede over, at unge har en større risiko for at komme ud for en arbejdsulykke, og de var i øvrigt nysgerrige og interesserede i arbejdsmiljøområdet. Der kom cirka 1.400 unge forbi standen.



Arbejdsmiljøet blandt børn, unge og nyansatte er et område, som Arbejdsmiljørådet fortsat følger tæt. I 2015 vil rådet blandt andet have fokus på de kommende forskningsresultater på området.

Arbejdsmiljøorganisationen (AMO)

Informationsarbejde om AMO-reglerne

Arbejdsmiljørådet besluttede i forbindelse med handlingsplan 2013-2015 at tage initiativ til et informationsarbejde om AMO-reglerne. På den baggrund udarbejdede Arbejdsmiljørådet i samarbejde med arbejdsmarkedets parter og Videncenter for Arbejdsmiljø en hjemmeside med oplysninger om regler og muligheder i forhold til arbejdsmiljøarbejde på arbejdspladserne. Hjemmesiden www.amoinfo.dk, blev lanceret i sommeren 2014. Udover information om gældende love og regler indeholder siden inspiration til, hvordan arbejdsmiljøarbejdet kan gribes an på arbejdspladserne. Således findes en række redskaber til brug ved arbejdsmiljøarbejdet, information om uddannelsesmuligheder indenfor arbejdsmiljøområdet samt eksempler på arbejdsmiljøarbejdet på konkrete virksomheder.



Evalueringen af AMO-reglerne

I 2013 blev der gennemført en evaluering af AMO-reglerne. På den baggrund nedsatte rådet i 2014 en arbejdsgruppe, der havde til formål at formulere en række fælles anbefalinger som opfølgning på evalueringens resultat. Konkret anbefaler Arbejdsmiljørådet, at der i forhold til AMO-reglerne er behov for en ekstra indsats for at:

- Tilbud om supplerende uddannelser bliver givet
- Forbedre rammerne for at flere deltager i supplerende uddannelse
- AMO i højere grad involveres i udarbejdelsen af kompetenceudviklingsplanen

I forlængelse heraf har Arbejdsmiljørådet peget på en række af specifikke initiativer, som samlet set vil bidrage til, at denne ekstra indsats realiseres.

Arbejdsmiljørådet videregav i december 2014 anbefalingerne til beskæftigelsesministeren.

De samlede anbefalinger og beskrivelsen af de specifikke initiativer findes i deres helhed på Arbejdsmiljørådets hjemmeside: www.amr.dk



ArbejdsmiljøPrisen 2014

I 2014 uddelte Arbejdsmiljørådet for niende gang ArbejdsmiljøPrisen for derigennem at skabe opmærksomhed om arbejdsmiljøområdet. Prisen gives til virksomheder eller arbejdspladser, der fortjener anerkendelse og hæder for deres arbejdsmiljøindsats, og hvor indsatsen også kan være til inspiration for andre. Prisen blev i 2014 uddelt indenfor kategorierne Arbejdsulykker, Muskelskeletpåvirkninger, Psykisk arbejdsmiljø og Arbejdsmiljø som strategisk element. De tre første kategorier understøtter de tre nationalt prioriterede områder, mens den fjerde kategori sætter fokus på at indtænke arbejdsmiljø i det samlede forretningsgrundlag.

Tolv arbejdspladser var nomineret til ArbejdsmiljøPrisen 2014. De er alle gode eksempler på, at arbejdspladser kan forebygge vold, styrke medarbejdernes trivsel, øge effektiviteten og nedbringe antallet af arbejdsulykker ved at sætte arbejdsmiljø på dagsordenen med ambitiøse målsætninger og en målrettet indsats.

Læs om indsatser og projekter på de nominerede arbejdspladser på kampagnehjemmesiden: www.arbejdsmiljoeprisen.dk



Glade vindere af ArbejdsmiljøPrisen 2014



Vindere af Arbejdsmiljøprisen 2014

I kategorien **Arbejdsulykker:**

ISS Facility Services A/S - Food Hygiene

I kategorien **Muskelskeletpåvirkninger:**

**Center for Senhjernesgade i Kolding,
Region Syddanmark**

I kategorien **Psykisk arbejdsmiljø:**

Netto

I kategorien **Arbejdsmiljø som strategisk element:**

Arriva Danmark A/S

Glade vindere af ArbejdsmiljøPrisen 2014



ISS Food Hygiene



Center for senhjerneskade i Kolding



Netto



Arriva Danmark A/S

Arbejdsmiljørådet er det forum, hvor arbejdsmarkedets parter drøfter og samarbejder om et sikkert og sundt arbejdsmiljø på de danske arbejdspladser. Rådet følger kontinuerligt udviklingen inden for arbejdsmiljø og rådgiver løbende beskæftigelsesministeren. På den måde deltager rådet aktivt i at gennemføre den samlede arbejdsmiljøindsats.

Arbejdsmiljørådet
Landskronagade 33
2100 København Ø

www.amr.dk