

Oplæg til ny national handlingsplan
og prioriteringer for den samlede
arbejds miljøindsats i Danmark frem til
udgangen af 2010

Indholdsfortegnelse

	Side
I. Indledning	3
1. Behov for en ny samlet national handlingsplan	4
2. Arbejdsmiljø i et bredere perspektiv	4
3. En fremadrettet handlingsplan	6
4. Betydningen af at foretage en prioritering af arbejdsmiljøproblemer	7
II. De valgte fokusområder	9
1. Arbejdsulykker	9
1.1 Virkemidler	10
1.2 Målsætning	11
1.2.1 Målsætning vedrørende fald i arbejdsulykker	11
1.2.2 Målsætninger vedrørende virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde	12
2. Psykisk arbejdsmiljø	13
2.1 Virkemidler	15
2.2 Målsætning	17
2.2.1 Målsætning vedrørende forbedringer i det psykiske arbejdsmiljø	17
2.2.2 Målsætning vedrørende forbedringer i konsekvenser af det psykiske arbejdsmiljø	18
2.2.3 Målsætning vedrørende forbedring af virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde	18
2.2.4 Fortsat udvikling af målemetoder	18
3. Støj	19
3.1 Virkemidler	20
3.2 Målsætning	21
3.2.1 Målsætning vedrørende fald i støj	21
3.2.2 Målsætninger vedrørende virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde	21
4. Muskel- og skeletbesvær	22
4.1 Virkemidler	24
III. Øvrige elementer i en ny national handlingsplan	26
1. Virkemidler	27
1.1 Arbejdsmiljøarbejdet på virksomheden	27
1.2 Certificering	27
1.3 Smiley	28
1.4 Aftaler	29
1.5 Udbud	29
1.6 Best practice	30
1.7 Benchmarking	30
1.8 Arbejdsmiljøøkonomi	31
1.9 Udviklingspulje	31

1.10 Regelmodernisering	31
1.11 Virksomhedskontakten	32
2. Målgrupper	32
2.1 Mindre virksomheder	33
2.2 Bygherrer, rådgivere og projekterende	33
IV. Yderligere forskningsbehov	35
Bilag 1: Udvalgets kommissorium	36
Bilag 2: Materialeoversigten	37
Bilag 3: Måling af arbejdsulykker	40
Bilag 4: Måling af psykisk arbejdsmiljø	42
Bilag 5: Måling af støj	46
Bilag 6: Måling af muskel- skeletbesvær	47

I. Indledning

Beskæftigelsesministeren anmodede ved skrivelse af 2. maj 2005 Arbejdsmiljørådet om en indstilling om, hvilke arbejdsmiljøproblemer, der skal prioriteres i den samlede arbejdsmiljøindsats frem til udgangen af 2010, eventuelle særlige målgrupper, begrundelse for prioriteringen samt måltal.

Arbejdsmiljørådet nedsatte på sit møde den 11. maj et udvalg til at forberede denne indstilling. Der henvises til udvalgets kommissorium, der er optrykt som bilag 1.

Arbejdsmiljørådet bad rådets formand Karen Westerbye-Juhl om at være formand for det udvalg, der har udarbejdet denne rapport. Udvalget har haft følgende sammensætning:

Efter indstilling fra DA: Thomas Philbert Nielsen, Anders Just Pedersen, Carsten Bekker, Per Laurents, Peter Andersen, Torben A. Sørensen, Kristian Dahl

Efter indstilling fra SALA: Hanne Lindberg Greisen

Efter indstilling fra FA: Hans Jørgen Steffensen

Efter indstilling fra KL: Preben Meier Pedersen

Efter indstilling fra Amtsrådsforeningen: Malene Vestergaard Sørensen

Efter indstilling fra Personalestyrelsen: Mogens Dam

Efter indstilling fra Ledernes Hovedorganisation: Lars Andersen

Efter indstilling fra LO: Niels Sørensen, Birte Haugaard, Arne Jensen, Jørgen Mulbjerg, Palle Larsen, Rudy Larsen, Ulrik Spannow, Jørgen Moltzen, Peter Kirkegaard, Lone Jacobsen

Efter indstilling fra FTF: Jan Kahr Frederiksen, Peter Stuhaug, Gitte Daugaard

Efter indstilling fra AC: Søren Skibstrup Eriksen, Karen Skytte.

Arbejdstilsynets direktør Jens Jensen og vicedirektør Lis Gamborg, samt Arbejdsmiljøinstituttets direktør Palle Ørbæk samt forskningsdirektør Otto Melchior Poulsen har som repræsentanter i Arbejdsmiljørådet været tilknyttet udvalget.

Udvalgets sekretariat har været varetaget af fuldmægtig Anne-Mette L. Fuglebjerg, chefkonsulent Niels Kofod samt sekretariatschef Jesper Olsen fra Arbejdsmiljørådets sekretariat. Til sekretariatet har endvidere været tilknyttet specialkonsulent Anette Lerche, fuldmægtig Marianne Rosling, fuldmægtig Tine Forsberg, ingeniør Dorethe Gamborg Andersen, fuldmægtig Trine F. Fritzbøger, arbejdspsykolog Katrine Kjøller Neergaard, kontorchef Per Malmros og kontorchef Henriette Steen fra Arbejdstilsynet samt forskningsdirektør Otto Melchior Poulsen fra Arbejdsmiljøinstituttet.

Udvalget har holdt 10 møder.

Som grundlag for udvalgets arbejde har ligget rapporten Fremtidens arbejdsmiljø, april 2005, Virksomhedsovervågning2 (VOV2), juni 2005, andet af parterne fremlagt materiale samt materiale tilvejebragt af udvalgets sekretariat. Der henvises til materialeoversigten, der er optrykt som bilag 2.

Oplæg til ny national handlingsplan og prioriteringer for den samlede arbejdsmiljøindsats i Danmark frem til udgangen af 2010 er vedtaget på rådsmødet den 12. oktober 2005.

1. Behov for en ny samlet national handlingsplan

Arbejdsmiljørådet afgiver hermed indstilling om nye samlede prioriteringer for den samlede arbejdsmiljøindsats frem til udgangen af 2010.

Arbejdsmiljørådet finder, at der generelt har været gode erfaringer med "Handlingsprogrammet Rent arbejdsmiljø 2005", der har udgjort den samlede ramme for arbejdsmiljøindsatsen siden 1996. Med handlingsprogrammet har der været national enighed om overordnede mål og strategier for arbejdsmiljøindsatsen, som arbejdsmarkedets parter, myndighed og sektorforskning i særlig grad har virket inden for, og det har været muligt at prioritere og målrette særligt udviklings-, forsknings- og tilsynsaktiviteter.

Handlingsprogrammets styrke er, at det udover prioriteringen af de 7 visioner også indeholder en række øvrige indsatsområder og fælles strategier for at nå de overordnede visioner. Der er således med opstillingen af måltal som følge af Prioriteringsudvalgets anbefalinger i 2002 også tilkendegivet hvilken kombination af instrumenter, der vil være relevant at tage i anvendelse. Efter Arbejdsmiljørådets opfattelse skal nye samlede prioriteringer ses i sammenhæng med de strategier og virkemidler, der skal føre til resultater og forbedringer af arbejdsmiljøet. Når de endelige erfaringer fra handlingsprogrammet og prioriteringsplanen er gjort op finder rådet, at det skal vurderes, hvorvidt målene er nået. Arbejdsmiljørådet ser frem til at deltage i en dialog om de indhøstede erfaringer og målopfyldelsen og om de konsekvenser, der måtte drages heraf.

Arbejdsmiljørådet skal derfor anbefale beskæftigelsesministeren at udvikle en ny national handlingsplan, der omfatter indsatsen fra såvel arbejdsmarkedets parter som myndigheder og sektorforskning frem til 2010. Arbejdsmiljørådet vil med denne rapport give anbefalinger om, hvad der bør være hovedpunkterne i en ny national handlingsplan.

Handlingsplanen skal være en landsdækkende prioritering, som skal løftes af arbejdsmarkedets parter, myndighed og sektorforskning sammen og hver for sig, og der skal herunder etableres et samarbejde mellem myndigheden og brancherne på en række områder. Der er behov for, at indsatserne trækker i samme retning for at opnå størst mulig effekt af indsatsen, men med respekt af organisationernes og myndighedens særlige roller.

Myndighedens særlige rolle knytter sig til tilsyn med reglernes overholdelse, håndhævelse af reglerne samt at vejlede virksomheder og andre om arbejdsmiljømæssige spørgsmål. Parternes særlige rolle knytter sig til det særlige kendskab parterne har til virksomhederne og de ansatte og er primært at oplyse, informere og uddanne, herunder at iværksætte kampagneaktiviteter. Parterne har desuden en rolle i forhold til udvikling og understøtning af virkemidler på arbejdsmiljøområdet.

2. Arbejdsmiljø i et bredere perspektiv

Arbejdsmiljøet har stor betydning for den enkelte medarbejder og virksomhed men også for samfundet som sådan. Mange beslutninger, der træffes i virksomheden, på samfundsplan og i forskellige andre sammenhænge påvirker arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljøindsatsen tager sit udgangspunkt i arbejdslivet på de danske arbejdspladser. Det er det, der er i fokus for aktørerne på arbejdsmiljøområdet. Arbejdsmiljøindsatsen er en del af den almindelige samfundsmæssige indsats, og der er samtidig en række faktorer uden for arbejdspladsen, der påvirker arbejdsmiljøet positivt og negativt.

En ny national handlingsplan bør således tage udgangspunkt i, at arbejdsmiljøet påvirkes og påvirkes af mange forskellige faktorer. Arbejdsmiljøindsatsen kan derfor ikke anskues isoleret fra de øvrige nationale og internationale indsatser og politikker.

Med denne rapport afgiver Arbejdsmiljørådet en indstilling om, hvad der bør være de samlede prioriteringer for arbejdsmiljøindsatsen. Arbejdsmiljørådet har taget udgangspunkt i en analyse om problemernes alvorlighed, omfang, udbredelse og forventede udvikling.

Arbejdsmiljørådet har i arbejdet endvidere særligt lagt vægt på, at arbejdsmiljøet spiller en betydelig rolle i forbindelse med den generelle *beskæftigelsespolitik*.

Arbejdsmiljøet har betydning for sygefravær, erhvervsevnetab, arbejdsophør- eller fastholdelse. Arbejdsmiljøforbedringer kan forebygge tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Indsatsen for forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer vil understøtte integration af personer af anden etnisk herkomst. Arbejdsmiljørådet lægger særligt vægt på at se arbejdsmiljøindsatsen i sammenhæng med indsatsen for at øge beskæftigelsen og mindske sygefraværet. Det har stor betydning for den enkelte, men også den enkelte virksomhed og samfundet har fordele heraf.

Det generelle beskæftigelsespolitiske hensyn har således haft betydning ved prioriteringen, men Arbejdsmiljørådet finder også, at det beskæftigelsespolitiske perspektiv bør indgå i den samlede strategi og have en fremtrædende plads i en ny national handlingsplan. Derfor bør det være en del af den kommende strategi at fokusere på sygefravær, arbejdsfastholdelse og fremme det positive valg i forhold til at forblive på arbejdsmarkedet for de ældre arbejdstagere.

Arbejdsmiljørådet skal også pege på, at arbejdsmiljøindsatsen bidrager til den generelle *sundhedspolitik*. Med programmet "Sund hele livet" fra 2002 er der sat fokus på en række folkesygdomme, der også påvirkes af arbejdsmiljøet.

Ved en målrettet arbejdsmiljøindsats vil det være muligt at bidrage til at nå positive resultater i forhold til flere af de store folkesygdomme, fx hjerte-karsygdomme. Arbejdsmiljøet er i den forbindelse en blandt flere faktorer, der skal sættes målrettet ind overfor. Med denne prioritering vil Arbejdsmiljørådet således gerne pege på, at arbejdsmiljøindsatsen yder sin del af den sundhedspolitiske indsats. Det bør derfor være en del af den kommende strategi yderligere at fokusere på sammenhængen mellem arbejdsmiljø og sundhed.

En national handlingsplan vil indeholde mange indsatsområder og virkemidler, herunder hvordan samarbejdet med andre sektorer kan gennemføres. Et af de centrale mål er at skabe en god og forebyggende sikkerhedskultur. Dette gøres ikke isoleret på

arbejdspladsen. Som et særligt indsatsområde kan der peges på *uddannelsespolitikken*. En god sikkerhedskultur kan grundlægges i uddannelsessystemet og vil have stor betydning for fremtidens arbejdsmiljø, fordi man hermed kan være med til at sikre, at viden om arbejdsmiljø ses som en integreret del af den viden, man skal have for at udføre sit arbejde og ikke alene som en specifik viden. I den forbindelse er det særligt vigtigt at de, der udvikler nye produkter og ydelser har kendskab til arbejdsmiljøforhold.

I prioriteringen er der lagt vægt på, at Danmark deltager i samarbejdet inden for *EU*. Med etableringen af det indre marked, den sociale dimension og den frie bevægelighed af varer, kapital, tjenesteydelser og arbejdskraft får den internationale dimension større og større betydning. Dette har bl.a. betydet, at en meget stor del af den danske regeldannelse tager udgangspunkt i international regulering. Danmark har derfor en stor opgave i at påvirke den internationale regulering. Parterne har i den sammenhæng bl.a. peget på håndhævelsen af reglerne samt en effektiv og ensartet implementering som centrale emner. Indsatsen er også et led i at gennemføre EU's strategi for beskæftigelsen, og for at nå målene i Lissabonstrategien. Med fælles regler opstår også behovet for at fokusere på fælles strategier om de arbejdsmiljøproblemer, der er fælles. Danmark deltager desuden i det fælles nordiske samarbejde og ILO. En national handlingsplan bør tage højde for de internationale udfordringer.

3. En fremadrettet handlingsplan

Forholdene på arbejdsmarkedet er under forandringer. Dette har også betydning for arbejdsmiljøet.

Grundlaget for arbejdet med prioriteringen af de arbejdsmiljøproblemer, der skal være i fokus i en ny national handlingsplan, har været rapporten *Fremtidens arbejdsmiljø*, som er udarbejdet af Arbejdstilsynet i samarbejde med Arbejdsmiljøinstituttet og Arbejdsskadestyrelsen. Denne rapport bygger på en analyse af alvorlighed, udbredelse og en vurdering af betydningen heraf i fremtiden. Prioriteringen er således foretaget blandt arbejdsmiljøproblemer, der både i dag men også i fremtiden vurderes at have væsentlig betydning på de danske arbejdspladser.

Rådet finder, at arbejdsmiljøovervågning og erfaringerne med at overvåge handlingsprogrammet er et godt værktøj til løbende opfølgning på området, og mener på den baggrund, at overvågningen skal fortsætte, også i forhold til de nye prioriteringer frem til udgangen af 2010.

Et væsentligt element i handlingsplanen er, at der lægges særlig vægt på det, der sker i virksomhederne, hvor det konkrete samarbejde mellem ledelsen og de ansatte finder sted. Arbejdsmiljørådet finder, at der ved siden af de allerede kendte virkemidler er behov for at udvikle yderligere strategier, der understøtter virksomhedernes egenindsats.

I forbindelse med overvågningen af gennemførelsen af det tidligere handlingsprogram er der gennemført den såkaldte arbejdsmiljøovervågning. Et af hovedelementerne heri er de løbende undersøgelser, der foretages af aktiviteterne på virksomhedsniveau, den såkaldte virksomhedsovervågning (VOV). Dette materiale mener rådet skal tillægges betydelig

vægt, fordi det giver en værdifuld viden, der vil gøre det muligt at målrette indsatsen, også i forhold til de mindre virksomheder.

4. Betydningen af at foretage en prioritering af arbejdsmiljøproblemer

Med den nye prioritering sættes der aktivt ind over for en række alvorlige arbejdsmiljøproblemer på det danske arbejdsmarked. Den nationale handlingsplan bygger på de gode erfaringer, der har været med "Handlingsprogrammet rent arbejdsmiljø 2005" og den efterfølgende prioritering, der har fungeret som en samlet ramme for arbejdsmarkedets parter, myndighed og sektorforskning og har medført målrettede udviklings-, forsknings- og tilsynsaktiviteter.

"Handlingsprogrammet Rent arbejdsmiljø 2005" indeholder 7 brede visioner. Der har været en stor indsats på de 7 områder, der løbende er blevet overvåget gennem de årlige overvågningsrapporter. Et nyt handlingsprogram bygger videre på den indsats, der er sket inden for rammerne heraf.

Formålet med at prioritere et begrænset antal arbejdsmiljøtemaer er at opnå klare resultater i forhold til arbejdsmiljøproblemer, der har stor betydning for dagens og fremtidens arbejdsmiljø. Der er derfor opsat måltal for, hvilke arbejdsmiljøforbedringer der skal opnås frem til 2010.

Prioriteringen er en landsdækkende prioritering, som skal løftes af arbejdsmarkedets parter, myndighed og sektorforskning sammen og hver for sig. De prioriterede områder skal have særlig opmærksomhed, således at fremskridtene på disse områder bliver markante og synlige. Arbejdsmarkedets parter, myndigheden og sektorforskningen skal derfor inddrage de samlede prioriteringer overalt i deres arbejde, hvor det er relevant.

De prioriterede arbejdsmiljøproblemer er imidlertid ikke de eneste væsentlige arbejdsmiljøproblemer på arbejdsmarkedet. Der eksisterer en række andre væsentlige arbejdsmiljøproblemer, som også har betydning for sikkerhed og sundhed. Det er ikke hensigten med den nationale prioritering, at den forebyggende indsats overfor andre arbejdsmiljøproblemer skal ophøre.

Det vil fortsat være sådan, at den enkelte virksomhed – med rådgivning fra arbejdsmarkedets parter og med vejledning og kontrol fra Arbejdstilsynet – skal arbejde med de arbejdsmiljøproblemer, der er væsentlige på den pågældende virksomhed, uanset om de pågældende arbejdsmiljøproblemer er nationalt prioriterede eller ej. Arbejdsmiljølovgivningens krav skal overalt være i fokus uanset prioriteringen.

Fx vil der fortsat være behov for, at virksomheder der anvender kræftfremkaldende stoffer opretholder et højt beskyttelsesniveau, selvom udsættelse for kræftfremkaldende stoffer i arbejdsmiljøet i fremtiden ikke er blevet vurderet at være et så udbredt problem, og området er velbelyst. Det er derfor ikke en del af de arbejdsmiljøproblemer, der er prioriteret i den samlede nationale indsats.

De enkelte brancher skal fortsat arbejde med de væsentlige arbejdsmiljøproblemer, der er i branchen. Arbejdsmiljøproblemer, der på samfundsplan ikke er så udbredte, kan have en

langt større udbredelse i bestemte brancher. Et eksempel kunne være arbejde med arbejdsmiljøproblemer relateret til indeklima.

Det er ligeledes muligt, at fx ny viden gør det nødvendigt, at der iværksættes centrale initiativer om arbejdsmiljøproblemer, der ikke er en del af den nationale prioritering. Det kan fx være informationsaktiviteter eller ændret regulering.

Der vil desuden være behov for, at der foregår udviklings- og forskningsaktiviteter i forhold til de arbejdsmiljøtemaer, der for indeværende er for utilstrækkeligt belyst til, at deres betydning for sikkerhed og sundhed i fremtiden kan vurderes. Der kan desuden være behov for aktiviteter i forhold til, om man ved for lidt om de virkemidler, der skal tages i anvendelse. Der kan endelig være behov for at arbejde videre med nye temaer som fx nanoteknologi samt reproduktionsskader.

Et eksempel på et område, hvor der endnu ikke er tilstrækkelig viden om betydningen for sikkerhed og sundhed, er natarbejde. Forskellige undersøgelser viser, at der er en sammenhæng imellem skifteholdsarbejde herunder natarbejde og større risiko for hjerte-karsygdomme. Undersøgelser har også vist at kvinder, der har nat- og skifteholdsarbejde, har øget risiko for brystkræft. For så vidt angår reproduktionsskader tyder enkelte undersøgelser på, at natarbejde kan være forbundet med lav fødselsvægt. Man ved imidlertid ikke hvilke forhold ved natarbejdet, der giver øget risiko for hjerte-karsygdomme og brystkræft, ligesom man ikke kender hele sammenhængen imellem natarbejde og reproduktionsskader.

II. De valgte fokusområder

1. Arbejdsulykker

Arbejdsulykker kan have alvorlige konsekvenser både for medarbejderne, for virksomheden og for samfundet. Dette kan bl.a. være i form af dødsfald, erhvervsevnetab, varigt mén, langt sygefravær såvel som risiko for udstødning af arbejdsmarkedet. På den måde har arbejdsulykker betydning både for medarbejderne, virksomhederne og for samfundet som sådan. Desuden lægges der vægt på, at området også er prioriteret af EU.

Arbejdsulykker har været et prioriteret område siden 1996, og der er gjort meget for at nedbringe antallet. Overvågningen peger på en faldende tendens i forekomsten af arbejdsulykker. Det er dog forventningen, at der fortsat i de kommende år vil være tale om et stort antal anmeldelser. Det foreløbige antal anmeldte arbejdsulykker for 2004 er 41.936. Heraf udgør ulykker, der har ført til døden, 43 tilfælde, og andre alvorlige ulykker – hvilket omfatter ulykker, der har ført til amputation, knoglebrud eller en anden form for skade på omfattende dele af legemet – 4.816 tilfælde. Det forventes, at det samlede antal anmeldte arbejdsulykker vil stige i senere opgørelser. Det skal bemærkes, at kun arbejdsulykker med minimum én dags uarbejdsdygtighed, udover tilskadekomstdagen, er anmeldeligt.

Arbejds miljørådet vurderer, at der fortsat er behov for at prioritere arbejdsulykker i den nationale arbejdsmiljøindsats.

Arbejds miljørådet finder det først og fremmest afgørende at nedbringe antallet af alvorlige arbejdsulykker, dvs. de der har konsekvenser i form af død, erhvervsevnetab, varigt mén og længere sygefravær (over 14 dage). Begrundelsen herfor er, at det er disse arbejdsulykker, der vurderes at bidrage væsentligt til de negative konsekvenser og omkostninger for såvel medarbejderen, som for virksomhederne og samfundet. Dette gælder såvel for medarbejderens helbredsforløb og omkostninger i den forbindelse, som for virksomhederne i form af sygefravær og produktivitetstab, samt for samfundet i udstødning, behandlingsudgifter og sociale ydelser.

I praksis kan det imidlertid være vanskeligt at forudse hvilke risikofaktorer, der fører til ulykker med alvorlige konsekvenser. Strategien for at reducere omfanget af alvorlige ulykker bør rettes imod samtlige arbejdsulykker, dog først og fremmest imod de risikofaktorer, der fører til flest arbejdsulykker med alvorlige konsekvenser.

Arbejds miljørådet finder, at det er væsentligt med tiltag i forhold til at styrke sikkerhedskulturen på danske arbejdspladser.

Forebyggelsen handler i høj grad om at sikre, at de omstændigheder, arbejdet foregår under, understøtter, at ulykkesrisiciene ikke udvikler sig til ulykker. Forebyggelse af arbejdsulykker hænger derfor sammen med bevidsthed, holdninger og adfærd hos såvel arbejdstagerne som arbejdsgiverne og lederne. En væsentlig faktor er sikkerhedskulturen

på arbejdspladserne dvs. de normer og værdier i forhold til sikkerhed, som såvel arbejdstagere, som arbejdsgivere og ledere har. Det er afgørende, at arbejdsgiverne og fx også bygherrerne og de projekterende og rådgiverne går forrest i bestræbelserne for at sikre et godt arbejdsmiljø.

Den sikkerhedskultur, der er fremherskende i et samfund (i fritiden, hjemmet, trafikken osv.), har stor betydning for sikkerhedskulturen på arbejdspladserne og visa versa.

Det er således også vigtigt at se det ulykkesforebyggende arbejde i virksomhederne i sammenhæng med en generel samfundsmæssig indsats i forhold til sikkerhedskulturen i almindelighed. I den forbindelse kan peges på regeringens folkesundhedsprogram, hvor ulykker er blandt indsatsområderne.

1.1 Virkemidler

Det er centralt, når man taler om virkemidler i forbindelse med forebyggelse af ulykker, at både arbejdsmarkedets parter og myndigheden har en rolle at spille.

Myndigheden skal fortsat have stor fokus på arbejdsulykker i sin tilsynsindsats, således at Arbejdstilsynets kontrol er effektiv og til enhver tid modsvarer udfordringerne på ulykkesområdet. Myndigheden skal i den forbindelse have fokus på samarbejdet med parterne og brancherne.

Myndighedens rolle knytter sig til tilsyn med reglernes overholdelse, håndhævelse af reglerne samt vejledning af virksomheder om det ulykkesforebyggende arbejde. Herudover finder Arbejds miljørådet det centralt, at myndigheden udvikler statistikken, således at den er så operationel som mulig på dette område og at statistikken analyseres med henblik på at finde årsagssammenhænge. Arbejds miljørådet finder det endvidere vigtigt, at statistikken også udvikles til at kunne give oplysninger om virksomhedsstørrelse og type. Statistikken og analyserne skal stilles til rådighed, og kan være vigtige elementer i planlægningen af det ulykkesforebyggende arbejde.

På ulykkesområdet finder Arbejds miljørådet, at følgende virkemidler er centrale i forbindelse med forebyggelsen af ulykker:

- Integrering af sikkerhedskultur og sikkerhedsledelse i virksomhedernes normale og naturlige organisation.
- Opbygning af motivation og sikkerhedsbevidsthed hos såvel arbejdstagere som ledere og arbejdsgivere, herunder en særlig indsats over for unge og nyansatte.

Dette er et nødvendigt grundlag for at få skabt en god sikkerhedskultur i danske virksomheder såvel som i det danske samfund. Man må nødvendigvis anvende flere forskellige virkemidler for at skabe en effekt.

- Udvikling af praktiske værktøjer, som kan hjælpe virksomhederne til at prioritere, risikovurdere og forandre i forhold til forebyggelse af ulykker.

Virksomhedernes evne til at gennemskue de forhold, der øger/sænker muligheden for at banale risici ender med en ulykke, bør understøttes. Her er risikoforhold, der normalt ikke forbindes med arbejdet, selvom de udføres i forbindelse med arbejdet fx trafikrisici, risici ved almindelig færden m.v., også relevante.

- Udvikling af integreret undervisning i ulykkesforebyggelse og risikovurdering på forskellige uddannelser.
- Særlig fokus på mindre og mellemstore virksomheders særlige vanskeligheder med at opbygge, overskue og fastholde et højt sikkerhedsniveau.

Erfaringen viser, at der på de mindre virksomheder er en række områder, hvor der er større ulykkesrisici og flere ergonomiske, fysiske og kemiske belastninger sammenlignet med større virksomheder. Virksomhedskulturen spiller ind på arbejdsmiljøet i de mindre virksomheder.

- Tilvejebringe yderligere viden om og forståelse for de omstændigheder, der har betydning for, at ulykkeshændelser opstår, såvel generelt som mere specifikt befordrende for særlige ulykkestyper.

Der er en del udviklede metoder til forebyggelse af arbejdsulykker, men der mangler fortsat viden om specifikke omstændigheder og adfærdsformer, som har betydning for, at de forskellige ulykkestyper sker, eller de forskellige risikofaktorer fører til at ulykkerne sker. En sådan viden vil være central for den konkrete risikovurdering og forebyggelse i virksomhederne.

1.2 Målsætning

Arbejdsmiljørådet har som vision på dette område, at der ikke sker nogen dødsulykker.

Arbejdsmiljørådet finder, at der både bør opstilles målsætninger vedrørende fald i arbejdsulykker og målsætninger vedrørende virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde.

1.2.1 Målsætning vedrørende fald i arbejdsulykker

Formålet med indsatsen er at opnå et markant fald i arbejdsulykker og særligt i de alvorlige ulykker. Målsætningen for de kommende fem års indsats er derfor, at der i 2010 i sammenligning med 2005 skal være sket en reduktion på 20 % af de alvorlige ulykker.

Med en alvorlig ulykke forstås her en ulykke, der medfører død, varigt mén, erhvervsevnetab eller længerevarende sygefravær (14 dage eller mere). Disse konsekvenser af ulykker følges ofte ad, fx i form af at en ulykke medfører længerevarende sygefravær, mén og erhvervsevnetab. Men der kan også være tilfælde, hvor en ulykke fx medfører længere sygefravær uden at medføre mén – eller medfører mén uden at medføre længerevarende sygefravær. For at få så fuldstændigt et billede af målopfyldelsen som muligt ønskes derfor målt på flere af disse forskellige indikatorer på alvorlige ulykker. Samtidig betyder brugen af flere forskellige indikatorer, at målemetoden er mere robust over for de metode-mæssige usikkerheder, der er forbundet med de enkelte kilder.

Der ønskes derfor målt på følgende indikatorer:

- Arbejdsulykker, der har medført mere end 14 dages sygefravær
- Arbejdsulykker, der har medført mén
- Arbejdsulykker, der har medført erhvervsevnetab.

Specielt for dødsulykker gør sig gældende, at antallet af dødsulykker er meget mindre end antallet af andre alvorlige ulykker. Det betyder, at det er vanskeligere at gennemføre valide målinger af, hvor stor den procentuelle reduktion er. Derfor vil der ikke blive foretaget målinger af den procentuelle reduktion i dødsulykker, men udviklingen i dødsulykker vil blive fulgt i absolutte tal.

Målemetoden er nærmere beskrevet i bilag 3.

Udviklingen i samtlige arbejdsulykker, herunder særligt dødsulykker og andre alvorlige ulykker, skal som hidtil samtidig fortsat følges som en del af arbejdsmiljøovervågningen.

1.2.2 Målsætninger vedrørende virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde

For at opnå den ønskede reduktion i ulykker, er det afgørende, at virksomhedernes forebyggende arbejde styrkes. Det er derfor også en målsætning for de kommende fem års indsats, at der i 2010 i sammenligning med 2005 skal være sket en markant stigning i antallet af beskæftigede, der arbejder i virksomheder med arbejdsmiljøcertifikat.

Det er ligeledes en målsætning, at der skal ske en markant stigning i virksomhedernes forebyggende handlinger i relation til arbejdsulykker.

Den periodevist gentagne virksomhedsovervågning indeholder allerede en række indikatorer, der kan anvendes til at belyse målopfyldelsen. De fremgår af bilag 3. I forbindelse med gennemførelsen af næste virksomhedsovervågning vil der blive taget stilling til, om der er behov for revision eller supplement heraf.

2. Psykisk arbejdsmiljø

Arbejdsmiljørådet ønsker at prioritere psykisk arbejdsmiljø på grund af områdets alvorlige helbreds-konsekvenser og dets beskæftigelsespolitiske konsekvenser i form af sygefravær samt på grund af områdets store udbredelse og stigende udviklingstendens. Desuden lægges der vægt på, at området også er prioriteret af EU.

Arbejdsmiljørådet mener, at området psykisk arbejdsmiljø skal behandles i sin helhed, fordi det er et komplekst område. Om psykisk arbejdsmiljø er godt eller dårligt afhænger af mange forhold, der spiller sammen.

På påvirkningssiden består psykisk arbejdsmiljø af flere forskellige samvirkende dimensioner i arbejdet. Dimensionerne siger noget om, hvilke grundlæggende elementer der er i spil indenfor området og som dermed er fælles og relevante for samtlige arbejdspladser.

Ved at beskrive psykisk arbejdsmiljø ud fra dimensioner som De seks guldkorn, opnås et fokus på fællesnævneren for samtlige arbejdspladser i Danmark med hensyn til psykisk arbejdsmiljø.

Faktaboks

De seks guldkorn:

- Indflydelse (på eget arbejde og arbejdsbetingelser)
- Mening i arbejdet (sammenhæng og formål)
- Forudsigelighed
- Støtte (fra ledelse og kolleger)
- Belønning (løn, anerkendelse, prestige, karriere- og jobmuligheder)
- Krav (kvantitative og kvalitative)

Kilde: Arbejdsmiljøinstituttet

De seks guldkorn pointerer det psykiske arbejdsmiljø's dobbeltkarakter. I den positive ende af dimensionerne findes høj grad af indflydelse, høj grad af støtte, høj grad af belønning, passende krav osv. I en sådan situation sker der ikke alene det, at risikoen for stress og sygdom reduceres. Der sker noget positivt oven i. De ansatte opnår øget trivsel, øget motivation, øget handlekompetence, øget kreativitet osv. For virksomheden opnås derved lavere sygefravær, lavere personaleomsætning, større produktivitet etc. For samfundet opnås lavere sundhedsudgifter, flere i arbejde mv. Dette er en klar forskel sammenlignet med fx fysiske og kemiske risikofaktorer. Hvis man fjerner eksempelvis kemiske risikofaktorer, kan man opnå, at de ansatte ikke bliver syge. Fjerner man psykosociale risikofaktorer, opnår man en yderligere positiv effekt for medarbejderne, virksomheden og samfundet.

I den negative ende af dimensionerne findes den lave indflydelse, den lave støtte, for høje krav osv. Tilstedeværelsen af disse faktorer vil øge risikoen for at udvikle stress, og ved langvarig stress er der en dokumenteret øget risiko for livstruende sygdomme samt andre

negative effekter på helbred, fravær, udstødning osv. Stress hos en medarbejder kan skyldes forhold både i og uden for arbejdslivet. Men fokus i denne forbindelse er på de faktorer i arbejdslivet, der kan føre til stress.

I den negative ende kan dimensionerne således anvendes til at identificere risikofaktorer i arbejdet. Det betyder, at lav indflydelse, lav mening, lav forudsigelighed, lav støtte, lav belønning og for høje/lave krav alt andet lige vil øge risikoen for at udvikle stress. Dimensionerne kan i den enkelte branche og på den enkelte virksomhed have mange konkrete former, men man vil i alle slags arbejde finde en kombination af disse grundlæggende dimensioner. Der er imidlertid en forskellig vægtning heraf i de enkelte brancher, hvorfor det er nødvendigt at folde dimensionerne ud til de nitten risikofaktorer.

Faktaboks

De 19 risikofaktorer:

- Høje krav
- Tempoarbejde
- Høje følelsesmæssige krav
- Krav om at skjule følelser
- Modsatrettede krav
- Ringe indflydelse
- Mobning
- Seksuel chikane
- Vold
- Trusler om vold
- Ringe kollegial eller ledelsesmæssig støtte og feedback
- Uoverensstemmelser og konflikter i arbejdet
- Skifteholdsarbejde, forskudte arbejdstider
- Manglende belønning
- Manglende mening i arbejdet
- Mangel på forudsigelighed ved væsentlige ændringer
- Jobusikkerhed
- Utilstrækkelig ledelse
- Manglende udviklingsmuligheder

Kilde: Arbejdsmiljøinstituttet

Det fælles mål er at nedbringe antallet af tilfælde, hvor mennesker i Danmark rammes af alvorlige negative helbredskonsekvenser (fx langvarig stress), sygemelding, udstødelse af arbejdsmarkedet osv. på baggrund af det psykiske arbejdsmiljø. Arbejdsmiljørådet vurderer, at midlet hertil er en bred forebyggelsestilgang, der tager udgangspunkt i at fremme de positive og reducere de negative faktorer i arbejdet.

Sammenhængene indenfor området psykisk arbejdsmiljø betyder, at der bør være en sammenhæng mellem virksomhedernes arbejde med det psykiske arbejdsmiljø og deres arbejde med personalepolitik og -udvikling. Godt psykisk arbejdsmiljø skabes ved en fælles indsats – såvel på den konkrete virksomhed som på samfundsniveau.

Det er muligt at reducere de psykosociale risikofaktorer - helt eller delvist. I visse tilfælde kan positive forhold i arbejdet være med til at afbøde de negative konsekvenser af psykosociale faktorer i arbejdet. Det kan være særlig væsentligt i tilfælde, hvor risikofaktorerne knytter sig til grundvilkår i arbejdet, fx patient-/klientkontakten i arbejdet med mennesker, hvor det vanskeligt kan lade sig gøre at reducere de psykosociale risikofaktorer helt. Her må man være indstillet på både at reducere og håndtere risikofaktoren, således at omfanget af de relaterede negative helbreds-konsekvenser mindskes.

Arbejdsmiljørådet ønsker at prioritere psykisk arbejdsmiljø, fordi der er god dokumentation for, at psykosociale risikofaktorer i arbejdsmiljøet har betragtelig kvantitativ betydning for stress, hjerte-karsygdomme, muskel- og skeletbesvær, depression, udbrændthed mv. Hjerte-karsygdomme er en af de store dødsårsager og en udbredt sygdom. Arbejdsmiljøinstituttet vurderer, at omkring 10 % af arbejdsstyrken i Danmark lider af langvarig stress, som er en væsentlig risikofaktor for hjerte-karsygdomme, muskel- og skeletbesvær og psykiske sygdomme.

Herudover samvirker og overlapper risikofaktorer i det psykiske arbejdsmiljø med risikofaktorer knyttet til arbejdsmiljøområderne ulykker, støj og muskel-skeletbesvær.

De psykosociale risikofaktorer har stor betydning for sikkerhed og sundhed. På grund af udviklingen på arbejdsmarkedet vurderes de psykosociale risikofaktorer også at få en stigende betydning for sikkerhed og sundhed i fremtiden. Fx betyder den globale konkurrence øget fokus på produktivitet og effektivitet, hvorved arbejdet intensiveres og tidspresset stiger. Samtidig forventes ændringer i arbejdstiden med flere skæve arbejdstider, intensive arbejdsstræk, mere skifteholdsarbejde, mere hjemmearbejde, og mere såkaldt grænseløst arbejde. Vidensindholdet forventes at stige i de fleste jobtyper, samtidig med at nye organisations- og ledelsesformer stiller krav til de sociale kompetencer. Der forventes også hyppige organisationsforandringer. Desuden kan der peges på den øgede overvågning og tendenserne til retaylorisering af arbejdet, som betyder lavere indflydelse. Omvendt ses et fald i beskæftigelsesandelen i industri-erhvervene, hvor der typisk har været lav indflydelse i arbejdet. Endelig forventes de øgede krav med deraf følgende øget stressniveau at resultere i en øget risiko for konflikter, vold og mobning på arbejdspladserne.

2.1 Virkemidler

Myndigheden og parterne har en fælles opgave på dette område, hvor der tages udgangspunkt i den eksisterende rollefordeling jf. Metodeudvalgets anbefalinger. Det fremgår heraf, at problemer i det psykiske arbejdsmiljø skal løses af og på virksomheden, men at Arbejdstilsynet i forhold til de problemer i det psykiske arbejdsmiljø, der er forårsaget af den enkelte medarbejders arbejdssituation, kan gribe ind, hvis virksomheden ikke selv gør en effektiv indsats for at løse problemerne.

Der foregår allerede en forebyggende indsats på mange virksomheder, men psykisk arbejdsmiljø er et komplekst område, og forebyggelsen er på mange virksomheder stadig kun nået et stykke ad vejen. Som det fremgår af VOV2, er der fortsat et behov for at styrke indsatsen.

God ledelse og et aktivt og godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere og mellem medarbejderne indbyrdes skaber både store resultater for virksomhedens konkurrencedygtighed og udvikling – og hos den enkelte engagement, arbejdsglæde og tillid og respekt over for lederen, kollegaen og medarbejderen.

Det er centralt på dette område, at virksomheden, og herunder specielt virksomhedens ledelse, har vilje og evne til at håndtere det psykiske arbejdsmiljø i virksomheden.

Vilje til at håndtere området giver sig som regel udslag i, at området prioriteres i virksomheden, at der er ressourcer til at løse problemerne og at der er personer med kompetence på området, der medvirker i processen.

Arbejdsmiljørådet skal pege på, at der er en række temaer, der skal arbejdes videre med for at understøtte dette.

- Det centrale er, at arbejdet sker i et samarbejde mellem ledelsen og de ansatte, samt at arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø foregår på en måde, der passer ind i virksomhedens øvrige virke. Arbejdspladsvurdering er et centralt instrument til at arbejde med området, idet der i forbindelse med udarbejdelsen af en arbejdspladsvurdering foretages nogle helt centrale drøftelser og analyser af virksomhedens psykiske arbejdsmiljø.
- Erfaringerne har vist, at det kan være vanskeligt at indarbejde psykiske arbejdsmiljøproblemer tilstrækkeligt præcist i arbejdspladsvurderingen til, at området får den fornødne opmærksomhed og der dermed udarbejdes en handlingsplan for området. Netop pligten til at få lavet en handlingsplan for de problemer, der ses af kortlægningen, bør der informeres yderligere om.
- Arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø kan foregå andre steder på virksomheden, udover i sikkerhedsorganisationen, fx i forbindelse med medarbejderudviklingssamtaler eller trivselsundersøgelser. Arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø i forbindelse med virksomhedens arbejdsmiljøarbejde og i forbindelse med arbejdet i andre fora i virksomheden, fx samarbejdsfora, skal samordnes, og det skal sikres, at informationerne fra det ene forum tilgår og bruges i det andet forum og omvendt.
- Der er åbnet mulighed for, at bruge partsaftaler som et instrument til at styrke egenindsatsen. Det vil på den baggrund være relevant at fremme brugen af dette virkemiddel, bl.a. ved at se på erfaringerne heraf og muligheder ved anvendelsen¹.
- Arbejdsmiljørådet finder desuden, at der er behov for at vurdere, hvorvidt Arbejdstilsynets screeninger og det tilpassede tilsyn tager tilstrækkeligt højde for det ofte meget komplekse og sammensatte område, som psykisk arbejdsmiljø er, eller om værktøjerne skal udvikles.
- Der findes mange interventionsværktøjer på dette område. Det vurderes, at der er behov for at samle og strukturere disse, for at understøtte forebyggelsen og

¹ Der henvises i øvrigt til teksten på side 29 om aftaler som generelt virkemiddel.

håndteringen af problemer i det psykiske arbejdsmiljø, samt for at afdække behovet for yderligere udvikling af interventionsværktøjer.

- En beskrivelse af gode eksempler på håndtering af det psykiske arbejdsmiljø og herunder en beskrivelse af rollemodeller vil, bl.a. på grund af områdets komplekse karakter, være af stor værdi for virksomhederne i forbindelse med håndteringen af dette område.
- Endelig vurderer Arbejdsmiljørådet, at der er behov for at afsætte en pulje til virksomheds- og partsindsatser, der støtter op omkring, at der igangsættes relevante aktiviteter om det psykiske arbejdsmiljø. Formålet er at sætte psykisk arbejdsmiljø på dagsordenen i virksomhederne.

2.2 Målsætning

Arbejdsmiljørådet finder, at der både bør opstilles målsætninger vedrørende forbedringer i det psykiske arbejdsmiljø og konsekvenser heraf samt målsætninger vedrørende forbedringer i virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde.

2.2.1 Målsætning vedrørende forbedringer i det psykiske arbejdsmiljø

Målsætningen er at opnå forbedringer i det psykiske arbejdsmiljø. Indikatorerne, der skal følges som en del af arbejdsmiljøovervågningen både i den positive og den negative dimension, er:

- Krav
- Indflydelse
- Social støtte
- Belønning i arbejdet (anerkendelse, prestige, karriere osv.)
- Mening i arbejdet (sammenhæng og formål)
- Forudsigelighed
- Følelsesmæssige krav

For så vidt angår

- Mobning
- Vold og trusler om vold

er målsætningen, at der skal opnås markant fald.

Arbejdsmiljørådet skal opfordre BAR'ene til inden for deres respektive områder at overveje hvilke nærmere initiativer, der bør gennemføres, og sætte effektmål herfor

Disse måles, som angivet i bilag 4.

2.2.2 Målsætning vedrørende forbedringer i konsekvenser af det psykiske arbejdsmiljø

Formålet med indsatsen er at opnå en markant reduktion i sygefravær, der er knyttet til det psykiske arbejdsmiljø. Målsætningen for de kommende fem års indsats er derfor, at der i 2010 i sammenligning med 2005 skal være sket en reduktion på 10 % i det sygefravær, der er knyttet til det psykiske arbejdsmiljø.

De indikatorer, der måles på er:

- Selvrapporteret sygefravær
- Sygefravær på 14 dage eller mere (registreret i DREAM).

Målemetoderne er nærmere beskrevet i bilag 4.

Udviklingen i en række andre helbreds-konsekvenser (søvnbesvær, energi/træthed, stress-symptomer og selv vurderet helbred) følges som en del af arbejdsmiljøovervågningen.

2.2.3 Målsætning vedrørende forbedring af virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde

For at opnå den ønskede forbedring af det psykiske arbejdsmiljø samt den ønskede reduktion i sygefravær som følge af psykisk arbejdsmiljø, er det afgørende, at der sker en styrkelse af virksomhedernes forebyggende arbejde om psykisk arbejdsmiljø. Det er derfor også en målsætning for de kommende fem års indsats, at der i 2010 i sammenligning med 2005 skal være sket en markant stigning i virksomhedernes forebyggende handlinger i forbindelse med det psykiske arbejdsmiljø.

Den periodevist gentagne virksomhedsovervågning vil fra 2006 kunne indeholde temaer, der kan anvendes til at belyse målopfyldelsen, se bilag 4.

En nærmere præcisering af temaerne vil ske i Arbejdsmiljørådets overvågningsudvalg.

2.2.4 Fortsat udvikling af målemetoder

Arbejdsmiljørådet ønsker, at der i løbet af planperioden igangsættes arbejde med at udvikle og forbedre de nuværende metoder til at måle det psykiske arbejdsmiljø.

3. Støj

Arbejdsmiljørådet ønsker at prioritere støj i bred forstand. Med denne prioritering holdes der ikke alene fast på fokus overfor et veldokumenteret arbejdsmiljøproblem i form af høreskadende støj, som kan medføre store konsekvenser for den enkeltes helbred, livskvalitet og arbejdsevne. Ved at medtage den generende støj sættes der også fokus på en påvirkning, hvis konsekvenser endnu ikke er fuldt afklarede, men som kan være til stor gene og som mange beskæftigede er udsat for og som vil være i stigning.

Med støj forstås uønsket lyd. Støj i arbejdsmiljøet spænder over et bredt spektrum af støjpåvirkninger fra kraftig industristøj, over mellemhøje støjniveauer i fx skoler og daginstitutioner ned til mere svag støj fx i kontorer.

Normalt regnes støjbelastning over 80 dB(A) gennem længere tid for at være potentielt høreskadelig, hvor høreskader i denne forbindelse forstås som et høretab på mindst 20 dB ved et antal frekvenser (ISO 1999). Støj under 80 dB(A), - i det følgende kaldet generende støj - kan ikke alene udgøre en stor gene, men er også blevet sat i forbindelse med en række mulige helbredskonsekvenser som fx lettere høretab, problemer med fokusering af hørelsen i baggrundsstøj, lydoverfølsomhed og tinnitus samt stress, træthed og nedsat livskvalitet. Forskningen inden for dette område er fortsat meget begrænset, og der er for nærværende ikke tilstrækkelig dokumentation for varige helbredsmæssige konsekvenser. Der er derfor i høj grad brug for yderligere forskning.

Også impulsstøj kan være høreskadende. Støjbelastningen skal derfor korrigeres for indhold af impulser efter kriterier, der er beskrevet i Arbejdstilsynets vejledning om støj.

Permanent støjbetinget høreskade er en uhelbredelig beskadigelse af det indre øre. Nedsat hørelse kan give problemer ikke alene i arbejdslivet, men også i privatlivet. Hørenedsættelsen kan gøre det umuligt at varetage ens arbejde, og vanskeligheder med at forstå hvad andre siger og følge med i en samtale kan resultere i, at den hørehæmmede bliver mere og mere isoleret. I ca. 30 % af tilfældene vil der sammen med hørenedsættelsen også opstå tinnitus, der ofte er en meget plagsom lidelse med væsentlig betydning for den ramtes livskvalitet.

Høreskader har lang udviklingstid og rammer derfor i særlig grad (men ikke kun) ældre beskæftigede. Forebyggelse af nedsat hørelse kan derfor også ses i sammenhæng med den beskæftigelsespolitiske intention om at flest mulige ældre skal blive på arbejdsmarkedet. Arbejdsbetingede høreskader optræder især hos mænd og er markant socialt ulige fordelt.

Selvom forebyggelse af høreskader som følge af støjende arbejde har været et prioriteret område siden 1996, er der stadig massive problemer med høreskadende støj i en række brancher. I 2004 viste en undersøgelse, at det gennemsnitlige ækvivalente støjniveau i 10 støjudsatte brancher var på 83,7 dB(A), og inden for bygge og anlæg og jern- og metalvareindustrien arbejdede over halvdelen af de beskæftigede i støjniveauer på 85 dB(A) eller derover. De beskæftigede i disse brancher havde markant overrisiko for hørenedsættelse.

Støj under 80 dB(A) er meget udbredt. Ansatte på skoler og daginstitutioner er grupper, der først og fremmest udsættes for sådan generende støj, der endda inden for disse områder til tider kan overskride 80 dB(A). Med udbredelsen af moderne storrumskontorer kan også kontoransatte ofte være udsat for svagere, men fortsat generende og distraherende støj. Der er ingen faste grænser for, hvor høj støj skal være for at virke generende. Det kommer an på, hvad man arbejder med. Især er støj generende, hvis man arbejder med langvarige, komplekse opgaver, og hvis man skal koncentrere sig. Det afhænger også af støjens karakter og rummets lydforhold.

Det forventes, at et stigende antal beskæftigede vil være udsat for generende støj, især indenfor kontorområdet, men også på det voksende social- og sundhedsområde. Derimod er arbejdspladser i den meget støjende industri på vej ud af Danmark. Derfor forventes den kraftige støj at være på vej ned i omfang. Dog kan man ikke indenfor bygge- og anlæg og visse andre typer job, fx musik og underholdningsindustri forvente nogen nedgang i antallet af meget støjende arbejdspladser.

Støj er ikke kun et arbejdsmiljøproblem, men også en påvirkning, man møder andre steder, fx i form af trafikstøj og nabostøj. Prioriteringen af støj i arbejdsmiljøet ligger i tråd med den øvrige samfundsmæssige prioritering af at forebygge udsættelse for støj i bred forstand, idet støj er et af de områder, der er prioriterede i regeringens strategi "Miljø og sundhed hænger sammen". Det giver muligheder for synergi og sammenhæng i den forebyggende indsats.

3.1 Virkemidler

Det er Arbejdsmiljørådets vurdering, at der er behov for at udvikle en samlet strategi for nedbringelse eller fjernelse af støj.

Arbejdsmiljørådet vil primært sætte ind over for den høreskadende støj. Denne indsats skal tænkes sammen med den kommende implementering af et nyt EU-direktiv om støj på arbejdspladsen. Implementeringen skal ske senest i februar 2006.

Der findes allerede en række velkendte virkemidler til at nedbringe eller fjerne den høreskadende støj, men der findes som nævnt alligevel stadig en del problemer med udsættelse for høreskadende støj. Der skal derfor udvikles en strategi for anvendelsen af disse virkemidler.

For det andet er det Arbejdsmiljørådets opfattelse, at der er brug for en bredere indsats på den generende støj.

Der findes allerede enkelte reguleringsmæssige virkemidler for generende støj, idet støjbekendtgørelsens bestemmelse om unødigt støj kan anvendes.

Også på det tekniske område er der kendte foranstaltninger, eksempelvis forbedret akustik, og der er udgivet vejledninger om bl.a. støj og pædagogik og om korrekt støjmæssig indretning af institutioner.

Der vil imidlertid være behov for en række nye virkemidler til at håndtere generende støj. Et virkemiddel er kampagner og yderligere oplysning om problemet.

Herudover bør der udvikles metoder til at hjælpe virksomhederne med at håndtere den mere diffuse støj, fx fra storrumskontorer.

3.2 Målsætning

Arbejds miljørådet finder, at der både bør opstilles målsætninger vedrørende fald i støj og målsætninger vedrørende virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde.

3.2.1 Målsætning vedrørende fald i støj

Formålet med indsatsen er at opnå et markant fald i høreskadende støj på arbejdspladser og sætte mål på den generende støj. Målsætningen for de kommende fem års indsats vedrørende den høreskadende støj består i, at der i 2010 i sammenligning med 2003 skal være sket en reduktion på 15 % i, hvor mange beskæftigede i støjbelastede brancher, der arbejder i høreskadende støj.

Den indikator der måles på er:

- Antal beskæftigede i støjbelastede brancher, der arbejder i et gennemsnitligt støjniveau over hele arbejdsdagen på 85 dB(A) eller mere.

Målemetoden er nærmere beskrevet i bilag 5.

Målsætningen for de kommende fem års indsats vedrørende støj som sådan består i, at der i 2010 i sammenligning med 2005 skal være sket en reduktion på 10 % i, hvor mange beskæftigede der er udsat for generende støj.

Den indikator, der måles på er:

- Antal beskæftigede, der oplever at være udsat for støj så de må hæve stemmen for at tale sammen.

Forekomst af tinnitus skal samtidig fortsat følges som en del af arbejdsmiljøovervågningen.

3.2.2 Målsætninger vedrørende virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde

For at opnå den ønskede reduktion af høreskadende støj og sætte fokus på generende støj, er det afgørende, at virksomhedernes forebyggende arbejde styrkes. Det er derfor også en målsætning for de kommende fem års indsats, at der i 2010 i sammenligning med 2005 skal være sket en markant stigning i virksomhedernes forebyggende handlinger i relation til støj dæmpning og akustik.

Den periodevist gentagne virksomhedsovervågning indeholder allerede en række indikatorer, der kan anvendes til at belyse målopfyldelsen. De fremgår af bilag 5. I forbindelse med gennemførelsen af næste virksomhedsovervågning vil der blive taget stilling til, om der er behov for revision eller supplement heraf.

4. Muskel- og skeletbesvær

Arbejdsmiljørådet ønsker at prioritere muskel- og skeletbesvær. Muskel- og skeletbesvær har særlig betydning for sygefravær og helbredsbetinget førtidspension. Det er således et alvorligt og et udbredt problem. Der er mange risikofaktorer i arbejdet, der kan føre til muskel- og skeletbesvær. Udviklingen påvirkes også af forhold uden for arbejdslivet. Der er behov for en bred forebyggende indsats. Der har været gennemført en stor indsats gennem flere år, bl.a. målrettet i forhold til EGA og tunge løft. Muskel- og skeletbesvær vurderes samlet at være af betydning også i fremtiden. Arbejdsmiljørådet finder derfor, at der inden for rammerne af en ny national handlingsplan skal arbejdes på en forebyggelsesstrategi målrettet muskel- og skeletbesvær.

Ifølge regeringens sundhedsprogram fra 2002 har 16 pct. af voksne danskere langvarige muskel- og skeletbesvær, fx i form af rygsygdomme eller slidgigt, og ca. 50 pct. af befolkningen har inden for de sidste 14 dage haft gener eller besvær. Risikoen for muskel- og skeletbesvær er 2-10 gange øget ved forskellige former for fysisk belastende arbejde. For kvinder med sygdomme i bevægeapparatet kan 12-19 pct. af hospitalsindlæggelserne henføres til arbejdsmiljøet i bred forstand. Hos mænd drejer det sig om 10-21 pct. Arbejdsrelateret muskel- og skeletbesvær udgør således en mindre men dog betydende del af det samlede muskel- og skeletbesvær.

Muskel- og skeletbesvær er et meget betydeligt samfundsproblem og samtidig er det et komplekst område. Der er mange og forskellige risikofaktorer, der kan føre til muskel og skeletbesvær – såvel inden for som uden for arbejdslivet. Muskel- og skeletbesvær er en af de hyppigste årsager til langtidssygefravær og den næsthypigste årsag til helbredsbetinget førtidspension og er således et problem af stor betydning på det danske arbejdsmarked.

To af de betydende risikofaktorer, der fører til muskel- og skeletbesvær, er omfattet af visionsområdet tunge løft og ensidigt gentaget arbejde (EGA) i handlingsprogrammet Rent arbejdsmiljø 2005. Tunge løft og EGA er ligeledes to af fire prioriterede områder i prioriteringsplanen fra 2002.

Af denne fremgår, at *tunge løft* omhandler manuel håndtering, herunder tunge enkeltløft af personer og genstande, gentagne løft, bæring, skub og træk af byrder, hvor vægten, tyngden eller kraftanvendelsen har væsentlig betydning. Særlig fare optræder ved uforudsete hændelser med uventet kraft/tyngdepåvirkning. Tunge løft kan indebære både risiko for arbejdsulykker som følge af akut overbelastning og risiko for udvikling af bevægeapparatsygdomme. Der er opstillet det nationale mål, at incidensen for anmeldte arbejdsulykker som følge af akutte overbelastninger ved løft, skub/træk, manuel transport m.v. i 2005 er reduceret med 15 % i forhold til år 2000. Der er endvidere peget på en vifte af instrumenter.

Af prioriteringsrapporten fremgår endvidere, at der er tale om EGA, når de samme arbejdsbevægelser gentages med stor hyppighed en væsentlig del af arbejdsdagen som led i det daglige arbejde. Arbejdsmiljøproblemet omfatter højrepetitivt EGA, der forekom-

mer mere end halvdelen af arbejdstiden. Det er højrepetetivt, når arbejds cyklus er kortere end 30 sekunder, eller når samme bevægelser gentages mere end 50 pct. af cyklostiden. Der er opstillet mål om, at udbredelsen af EGA i 2005 er reduceret med 10% i forhold til år 2000 og at procentandelen af beskæftigede, der er udsat for EGA i 2005 er reduceret med 10% på landsplan i forhold til 2000. Der er endvidere peget på en vifte af instrumenter.

I regeringens sundhedsprogram er disse indsatser fremhævet som væsentlige bidrag fra arbejdslivet.

Som opfølgning på prioriteringen fra 2002 har der således gennem de seneste 3 år været en betydelig indsats, både fra parternes og myndighedens side, for at reducere nogle af de betydelige risikofaktorer, der har betydning for muskel- og skelet besvær. De endelige resultater af denne store indsats kendes endnu ikke.

Arbejds miljørådet skal derfor pege på, at indsatsen mod tunge løft og EGA opretholdes til og med 2007 eller indtil resultatet af prioriteringen fra 2002 foreligger.

Arbejds miljørådet finder derfor, at der inden for rammerne af den nye nationale handlingsplan, gældende frem til og med 2010, skal foretages en ny national prioritering blandt risikofaktorer, der kan føre til muskel- og skeletbesvær, når resultaterne af Handlingsprogrammet og prioriteringen af tunge løft og EGA foreligger, senest primo 2007.

I den forbindelse finder Arbejds miljørådet, at der til brug herfor samtidig skal foreligge en vurdering af de danske og internationale forskningsresultater på dette område.

Arbejds miljørådet anbefaler, at BAR'ene i 2006 gennemfører en kortlægning som grundlag for en nærmere vurdering af behovet for iværksættelse af målrettede indsatser på de respektive områder.

Arbejds miljørådet finder, at formålet med den samlede indsats frem til 2010 er at opnå en betydelig nedgang i det samlede sygefravær som følge af muskel- og skeletbesvær. Når de nationale indsatsområder for resten af perioden er kendt i 2007, finder Arbejds miljørådet, at der skal opstilles konkrete måltal for indsatsen. Til det brug skal der foreligge oplysninger med udgangspunkt i 2005 på følgende indikatorer:

- Selvrappor teret sygefravær
- Sygefravær på 14 dage eller mere (registreret i DREAM).

Målemetoden m.m. er beskrevet i bilag 6.

For at opnå den ønskede reduktion i sygefraværet, er virksomhedernes forebyggende arbejde afgørende. Det er derfor en målsætning for de kommende fem års indsats, at udvikle virksomhedernes forebyggende handlinger i relation til muskel- og skeletbesvær.

Den periodevist gentagne virksomhedsovervågning indeholder allerede en række indikatorer, der kan anvendes til at belyse målopfyldelsen. De fremgår af bilag 6. I

forbindelse med gennemførelsen af næste virksomhedsovervågning vil der blive taget stilling til, om der er behov for revision eller supplement heraf.

4.1. Virkemidler

Arbejdsmiljørådet skal særligt fremhæve, at der er behov for en forebyggelsesstrategi, der omfatter en bred vifte af virkemidler for at reducere muskel- og skeletbesvær. Ved siden af den forebyggende indsats i virksomhederne bør der efter drøftelser på virksomhedsniveau igangsættes aktiviteter, der samtænker arbejdsmiljø og sundhedsfremme.

Der er endvidere behov for en folkesundhedsindsats. Regeringen opfordres til at i gang-sætte sundhedsfremmeaktiviteter på relevante politikområder, fx gennem informations- og kampagneaktiviteter. Befolkningen skal oplyses om værdien af motion med henblik på at reducere de brede helbredsmæssige belastninger. Det kan være i idrætsforeninger, aftenskoler eller andre sociale fællesskaber. Idræt og motion skal gives en stærk placering i alle uddannelsesforløb.

I det følgende peges på de virkemidler, der i planperioden vil være centrale i indsatsen i forhold til risici i arbejdslivet.

Det er centralt, når man taler om virkemidler i forbindelse med forebyggelse af muskel- og skeletbesvær i arbejdslivet, at både arbejdsmarkedets parter og myndigheden har en rolle at spille.

- Brancherne og de enkelte BAR har til opgave at udpege og igangsætte aktiviteter vedrørende de risikofaktorer inden for deres respektive områder, som i særlig grad påvirker udviklingen på området muskel- og skeletbesvær.
- Egen indsatsen i virksomhederne skal styrkes til forebyggelse og reduktion af belastninger, der kan føre til muskel- og skeletbesvær. På arbejdspladserne kan indsatsen bl.a. bestå i at fremme variation i arbejdet.
- Myndigheden opfordres til at se på behovet for udvikling af tilsynsmetoder, informations-, kampagne- og vejledningsaktiviteter. Myndigheden har generelt til opgave at understøtte branchernes fortsatte indsats inden for muskel- og skeletbesvær.
- Der er særligt behov for at arbejdsmarkedets parter og de relevante brancher oplyser og vejleder virksomheder om teknologiske og organisatoriske løsninger.
- Der er fortsat behov for udvikling af og udbredelse af brugen af egnede tekniske hjælpemidler.
- Virksomhederne opfordres til at gøre det til en del af god personalepolitik at understøtte motions- og idrætsaktiviteter. Det kan fx være ved indretning af faciliteter hertil på virksomheden eller ved samarbejde med sports- og idrætsforeninger.

Arbejdsmiljørådet skal endvidere pege på, at der som følge af en ny prioritering af risikofaktorerne i 2007 kan være behov for at pege på nye konkrete virkemidler.

III. Øvrige elementer i en ny national handlingsplan

"Handlingsprogrammet rent arbejdsmiljø 2005" har i hele perioden fra 1995 til 2005 været den fælles ramme for alle arbejdsmiljøaktørerne.

I perioden er der sket flere lovændringer og præciseringer. Med lovændringen i 1998 blev parternes rolle styrket bl.a. ved etableringen af de 11 branchearbejdsmiljøråd (BAR). Med prioriteringsplanen fra 2002 blev visionsområderne mere fokuseret, og der blev opstillet mål for hvert enkelt af de prioriterede områder. Med strukturudvalgets rapport blev bl.a. forskellige aktører vurderet i forhold til, om der var en hensigtsmæssig fordeling af opgaverne imellem aktørerne.

Med de seneste ændring af arbejdsmiljøloven er rådgivningen lagt om. Arbejdstilsynet foretager screening af alle virksomheder bortset fra certificerede virksomheder. Virksomheder der har orden i arbejdsmiljøet vil som udgangspunkt ikke være i fokus for tilsyn. Arbejdstilsynet udpeger de virksomheder, der har behov for yderligere tilsyn og rådgivning. Der er etableret en arbejdsmiljø-smiley ordning. Der er indført en ordning med bindende forhåndsbesked. Arbejdsmarkedets parter har fået mulighed for at indgå aftaler på udvalgte arbejdsmiljøområder med den virkning, at myndigheden ikke længere fører tilsyn på områder omfattet af aftalen.

Der er fortsat behov for udvikling af instrumenter og virkemidler. Arbejdsmiljørådet og mange andre har arbejdet med udvikling og afprøvning af forskellige virkemidler igennem de sidste år. Målet er at tage udgangspunkt i virksomhederne og styrke virksomhedernes egenindsats.

I arbejdsmiljøloven er et bærende princip, at virksomhederne selv kan løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål med vejledning fra arbejdsmarkedets organisationer og vejledning og kontrol fra Arbejdstilsynet.

Arbejdsmarkedets organisationer har en tæt kontakt med virksomhederne. Arbejdsmarkedets parter har derfor bl.a. i BAR'ene en central rolle med at udarbejde branchevejledninger samt andet informationsmateriale, bl.a. udvikler parterne nye metoder til forbedring af det forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Herudover indsamles eksempler på konkrete arbejdsmiljøløsninger med relevans for branchen. Endvidere udøver parterne informationsvirksomhed i form af oplysningsarbejde, uddannelse og kampagner.

Arbejdsmiljørådet finder, at det er helt centralt at styrke virksomhedernes egen indsats så meget som muligt. Der er allerede en række tiltag, der understøtter dette, som f.eks. SIO, arbejdsmiljøuddannelsen, APV, certificeringsordningen og aftaler. Der er imidlertid behov for at styrke og videreudvikle disse virkemidler. Samarbejdet på virksomheden imellem ledelsen og medarbejderne er helt central, når virksomhedernes egen indsats skal styrkes.

Herudover er der en række virkemidler, der, i takt med at de udvikles og synliggøres vil stimulere de enkelte virksomheder til at fokusere mere på arbejdsmiljøindsatsen, som f.eks. arbejdsmiljøøkonomi, best practice og benchmarking.

En national handlingsplan skal pege på hele viften af elementer. I det følgende beskrives en række elementer, som rådet finder relevante. Det forventes ikke, at de enkelte elementer er færdigudviklet, når den nye nationale handlingsplan træder i kraft, men at udviklingen sker kontinuerligt i hele perioden frem til 2010. Det forventes, at der vil blive udviklet nye virkemidler i perioden, virkemidler som ikke kendes i dag.

1. Virkemidler

1.1 Arbejdsmiljøarbejdet på virksomheden

Samarbejdet mellem ledelsen og de ansatte om sikkerhed og sundhed er en helt central faktor i forebyggelsen af arbejdsmiljøproblemer i virksomhederne.

Det er vigtigt, at der på den enkelte virksomhed sættes mål for arbejdsmiljøarbejdet, arbejdes helhedsorienteret og systematisk, samt at virksomheden løbende overvejer, hvorvidt arbejdsmiljøindsatsen er organiseret mest hensigtsmæssigt.

Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere er i dag formaliseret ved reglerne om sikkerhedsorganisation. Der eksisterer muligheder for at aftale sig til en mere fleksibel organisering, som adskillige organisationer har udnyttet til at indgå rammeaftaler på området.

Der er til stadighed behov for at se på, hvordan arbejdet med sikkerhed og sundhed på den enkelte virksomhed kan styrkes, udvikles og moderniseres.

Byggeriets parter har i et fælles værdigrundlag om arbejdsmiljø peget på vigtigheden af, at alle parter i byggeriet, herunder bygherrer, koordinatore, projekterende/rådgivende og entreprenører samt ansatte skal bidrage til at skabe en høj arbejdsmiljøstandard på de danske bygge- og anlægsarbejdspladser. Værdigrundlaget peger på udarbejdelse af arbejdsmiljøpolitik som et centralt instrument til at forbedre arbejdsmiljøet i branchen.

1.2 Certificering

Certificering af et arbejdsmiljøledelsessystem er et instrument, som kan sikre en effektiv styring og fokusering af de forskellige arbejdsmiljøområder på en virksomhed. Erhvervelse og opretholdelse af certifikatet kræver en løbende forbedring af arbejdsmiljøet, samt en konstruktiv dialog mellem ledelse og medarbejdere.

Systematikken i ledelsessystemet kræver, at arbejdsmiljøet integreres i arbejdsprocesserne, hvorved arbejdsmiljø bliver et linieansvar på lige fod med kvalitet, miljø, tid økonomi m.m. Implementeringen af procedurerne vil medvirke til at fremme alles forståelse for og ejerskab af et godt arbejdsmiljø.

Et arbejdsmiljøcertifikat kan forbedre virksomhedens konkurrenceevne pga. bedre kvalitet og produktivitet, færre ulykker og fraværsdage, og gør virksomheden i stand til at leve op til kundernes mere og mere udbredte krav om dokumentation af et godt arbejdsmiljø. Certifikatet har samtidig den virkning, at virksomheden fritages for screening og eventuelt BST-pligt, samt får mulighed for en grøn smiley.

Faktaboks

Man kan opnå et arbejdsmiljøcertifikat, enten gennem en akkrediteret certificering eller gennem en akkrediteret inspektion. Mulighederne fremgår af tre bekendtgørelser: bekendtgørelse nr. 923 af 21. oktober 2001 om arbejdsmiljøcertifikat opnået gennem certificering af virksomhedens arbejdsmiljøledelsessystem, bekendtgørelse nr. 924 af 21. oktober 2001 om arbejdsmiljøcertifikat opnået gennem inspektion samt krav til inspektionsorganernes kontrol af virksomhederne og bekendtgørelse nr. 87 af 31. januar 2005 om anerkendelse af DS/OHSAS 18001 mv. som dokumentation for et godt arbejdsmiljø. Yderligere kan arbejdsmiljøcertifikat opnås efter det internationale certifikat OHSAS 18001. Certifikat opnået på denne måde, giver dog ikke mulighed for en grøn smiley, og derfor heller ikke mulighed for at blive undtaget fra screening.

De eksisterende muligheder opleves imidlertid bl.a. af mange mindre virksomheder som komplicerede og svære at overskue. Mange virksomheder benytter sig derfor ikke af disse muligheder.

Der bør for det første igangsættes arbejde med at udvikle et mere enkelt system til at dokumentere et godt arbejdsmiljø, som dermed vil være mere tiltrækkende for specielt mindre virksomheder at anvende. Der skal være tale om et system, som er af en kvalitet som sikrer, at arbejdsmiljøet er i orden og som virksomheden samtidig kan bruge i andre sammenhænge, fx. i markedsføringsøjemed eller hvor der stilles krav til leverandører. Samtidig skal et sådant system tilstræbes at have samme virkning som de øvrige ordninger.

Der bør for det andet iværksættes en øget information om virkemidlet samt om de fordele, virkemidlet har. Der bør dels rettes information til virksomhederne generelt, men der bør også udvikles information, der mere specifikt er rettet til mindre virksomheder.

1.3 Smiley

Der er indført tre smiley'er på arbejdsmiljøområdet. Smiley'en offentliggøres på Arbejdstilsynets hjemmeside. Aftaleparterne (forligspartierne) vil senere drøfte, om virksomhederne skal forpligtes til at offentliggøre smiley'en på anden måde, hvis offentliggørelse af smiley på Arbejdstilsynets hjemmeside vurderes ikke at have en tilstrækkelig effekt. Forligspartierne har aftalt, at der arbejdes hen imod en løsning, hvor indholdet i påbudene offentliggøres. Mulighederne vurderes efter et år.

Efter Arbejdsmiljørådets opfattelse forudsætter en blivende og acceptabel smiley-ordning, at ordningen fremstår og administreres entydigt og gennemskueligt. Det er væsentligt, at en smiley-ordning kommer til at illustrere det faktiske arbejdsmiljø i virksomhederne. Det gør den nuværende ordning ikke altid. En del virksomheder har et godt arbejdsmiljø uden

at have et certifikat. Sådanne virksomheder bør også kunne få en grøn smiley. Arbejdsmiljørådet skal pege på igangsættelse af et udviklingsarbejde.

1.4 Aftaler

I Arbejdsmiljørådets Strukturudvalgs rapport fra 2003 blev der peget på, at der er et generelt ønske om, at der i højere grad skal arbejdes med aftalemuligheder på arbejdsmiljøområdet. Aftalemodeller har principielt den fordel, at parterne i højere grad får ejerskab til og dermed ansvarliggøres i forhold til at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Sådanne aftaler vil yderligere kunne stimulere, at parterne arbejder med arbejdsmiljøproblemet, og dermed forpligtes parterne til at behandle problemet, hvilket på nogle arbejdsmiljøområder kan give en bedre beskyttelse af arbejdstageren. Endvidere har aftaler den fordel, at de kan være med til at skabe mere relevante områdetilpassede rammer for de områder, som aftalen dækker.

Med den seneste ændring af arbejdsmiljøloven er der åbnet mulighed for indgåelse af aftaler, der først og fremmest giver parterne mulighed for at overtage håndhævelsen af eksisterende regler. Rådet finder, at der skal åbnes mulighed for, at parterne på flere områder kan indgå aftaler om udfyldning af lovens bestemmelser jfr. strukturudvalgets rapport. Rådet finder, at der bør ses på erfaringerne med virkemidlet og mulighederne ved anvendelsen med henblik på at fremme brugen af aftalemuligheden.

FTF og AC kan ikke følge ovenstående anbefaling.

1.5 Udbud

Et virkemiddel til udvikling af arbejdsmiljøet er, at såvel offentlige som private udbydere inddrager krav til leverandørernes arbejdsmiljøniveau i deres udbud. Erfaringerne viser imidlertid, at det er et ret kompliceret felt, bl.a. skal der tages højde for de EU-retlige principper. Der er derfor behov for, at der, som supplement til eksisterende AT-vejledning, udarbejdes oplysningsmateriale i, hvordan arbejdsmiljøniveauet kan inddrages som et parameter, når opgaver udbydes. Rådet skal opfordre myndigheden til at udarbejde et sådant oplysningsmateriale i samarbejde med parterne.

Arbejdsmiljøforskningsfonden har støttet et udviklingsprojekt, som vil skaffe viden om arbejdsmiljøkrav i forbindelse med udlisninger. Projektet indhenter oplysninger fra udbydere, leverandører og ansatte om den hidtidige praksis på området. Oplysningerne analyseres med henblik på at belyse bl.a. motivation bag arbejdsmiljøkrav, den præcise formulering af disse, kravenes betydning i forhold til andre kriterier, samt udbyder og leverandørs efterfølgende håndhævelse af kravene. På baggrund heraf udformes et katalog med beskrivelse af "fornuftige" arbejdsmiljøkrav. Rådet ser frem til at modtage og drøfte dette katalog, når projektet er færdigt i løbet af 2006.

Som et konkret initiativ skal Arbejdsmiljørådet foreslå, at ministeren arbejder for, at bygherrer, offentlige såvel som private, bidrager aktivt ved at stille krav til arbejdsmiljø og sikre opfyldelsen heraf. I bygherrevejledningen "Forskrifter og generelle retningslinier for statens byggevirksomhed" er der peget på, at den statslige bygherre bl.a. skal tage hensyn til følgende forhold, som kan tjene som inspiration for andre bygherrer:

- Stille entydige krav til kvalitet, miljø og arbejdsmiljø for byggeriet – fx ved referencer til kendte byggerier.
- Et accepteret system for styring af kvalitet, miljø og arbejdsmiljø indgår i kriterierne for valg af projekterende rådgivere og entreprenører.
- Bygherren sammen med de projekterende rådgivere udpeger særlige risici eller problemområder i byggeriet, og følger op på disse.
- Bygherren ved byggeriets planlægning fastlægger hvordan, der skal følges op på kravene til kvalitet, miljø og arbejdsmiljø.

Et andet eksempel kunne være, at bygherrer anvender "mønsterarbejdsplads" i sine byggerier som et værktøj til at forbedre sikkerhed og sundhed på byggepladsen. Ligeledes bør bygherren sikre sig, at entreprenører stiller lignende krav til underentreprenørers arbejdsmiljøindsats.

Det foreslås, at Arbejdstilsynet får til opgave, at følge området løbende samt give en status til Arbejdsmiljørådet om fremskridtene på området.

1.6 Best practice

Der er mange virksomheder, som har opnået gode resultater inden for udviklingen af arbejdsmiljøet. Et centralt virkemiddel til udvikling af arbejdsmiljøet er at lære af de gode eksempler på, hvad der er gjort for at opnå de gode resultater. Allerede på nuværende tidspunkt er der mange beskrivelser af de gode eksempler. Bl.a. har rådet og BAR'ene taget initiativ til at få beskrevet en række gode eksempler. Tidsskriftet Arbejdsmiljø kommer løbende med eksempler på det gode arbejdsmiljø. Men den store viden, der allerede findes hos alle arbejdsmiljøaktørerne – de gode eksempler – skal gøres let tilgængelig. Det er vigtigt, at eksemplerne samles og systematiseres.

Der er behov for at samle og videreformidle de gode eksempler, således at det bliver nemt for de enkelte virksomheder at finde relevante eksempler, når der er brug for det. Det nye Videnscenter om arbejdsmiljø er en væsentlig aktør, når de gode eksempler skal samles og systematiseres.

1.7 Benchmarking

Erfaringerne viser, at en god måde at udvikle en virksomhed på er, at virksomheden får mulighed for at sammenligne sig med tilsvarende virksomheder

På arbejdsmiljøområdet ligger der formentlig et stort potentiale i benchmarking, men forudsætningen for, at virksomhederne kan lave den ønskede benchmarking er, at der findes statistik og procesbeskrivelser på udvalgte områder eller temaer. Virksomhederne vil hermed få en indikator på hvor store potentielle forbedringsmuligheder, der ligger inden for de udvalgte områder. Fx hvor lavt ulykkestallet kan blive eller hvad normtallet (gennemsnittet) er inden for sammenlignelige virksomheder.

Der er behov for, at potentielle områder og temaer for benchmarking udpeges inden for arbejdsmiljøområdet, og at det vurderes, hvordan data og evt. procesbeskrivelser kan

samles og systematiseres og derefter gøres tilgængelig for virksomhederne, udover de allerede eksisterende muligheder i EASY.

Det foreslås, at der snarest iværksættes et egentligt udviklingsprojekt om arbejdsmiljø og benchmarking.

1.8 Arbejdsmiljøøkonomi

Arbejdsmiljørådet har iværksat et projekt med det overordnede perspektiv, at når omkostninger ved arbejdsmiljø synliggøres, vil det motivere til forbedringer af arbejdsmiljøet og der dermed spares omkostninger. Investering i arbejdsmiljø vil i nogle tilfælde vise sig på andre måder end ved sparede omkostninger. Det kan være i produktivitetsstigninger, hurtigere udviklingsprojekter, bedre kvalitet, større salg eller højere medarbejdertilfredshed. Arbejdsmiljøøkonomi kan således blive et nyt arbejdsmiljøvirkemiddel.

Arbejdsmiljørådet har derfor iværksat et udviklingsprojekt om arbejdsmiljøøkonomi, der skal munde ud i et værktøj til beregning og synliggørelse af omkostninger og indtægter ved arbejdsmiljø på virksomhedsniveau samt den økonomiske effekt af arbejdsmiljøindsatsen.

Det forudsættes, at materialet fra projektet, når det er færdigt medio 2006, kan danne udgangspunkt for en drøftelse i rådet om de politiske perspektiver ved prissætning af arbejdsmiljø.

1.9 Udviklingspulje

Værktøjer, maskiner og andre tekniske hjælpemidler er ofte velegnede til at forebygge arbejdsbetingede skader. Det er ikke altid muligt at finde hjælpemidler på markedet, der egner sig til de opgaver, som udføres. Der er således løbende behov for udvikling af nye tekniske hjælpemidler, men de gode ideer strandede ofte på mangel på kapital.

Der er behov for økonomiske midler til brug for udvikling af nye tekniske hjælpemidler. En sådan mulighed kendes fra EGA-handlingsplanen. Det foreslås, at der etableres en pulje, hvorfra BAR'ene og virksomheder på fordelagtige vilkår kan søge om medfinansiering til udvikling og implementering af nye tekniske hjælpemidler, fx i samarbejde med eller efter indstilling fra arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet.

1.10 Regelmodernisering

I Arbejdsmiljørådets Strukturudvalgs rapport fra 2003 blev det nævnt, at arbejdsmiljøreguleringen skal være mere klar og enkel.

Arbejdsmiljørådet finder fortsat, at der er behov for en gennemgang af regelstrukturen med henblik på en vurdering af, om reglerne kan forenkles og gøres mere klare. Det skal i den forbindelse undersøges, om der findes overflødige regler, og om der kan ske en yderligere præcisering af reguleringen.

Forenklingen må ikke svække arbejdsmiljøniveauet.

Det bør overvejes nærmere, om den nuværende kombination, hvor bekendtgørelser inddeles under lovens kapitler sammen med særbekendtgørelser om specifikke områder, er hensigtsmæssig.

Arbejdsmiljørådet finder, at der i højere grad bør ske en sammenskrivning af regler i stedet for udstedelse af ændringsbekendtgørelser.

I forbindelse med udstedelse af nye regler udsteder Arbejdstilsynet ofte en vejledning, som sendes til høring i Arbejdsmiljørådet forinden udstedelse. Udvalget finder, at der bør tilstræbes samtidighed mellem ikrafttrædelsen af nye regler og udstedelsen af vejledninger.

En regelmodernisering vil således også kunne være et element i en national handlingsplan, under forudsætning af at arbejdsmiljøniveauet fastholdes. Arbejdsmiljørådet har derfor noteret sig regeringens initiativ med hensyn at lette de administrative byrder med 25 procent.

1.11 Virksomhedskontakten

Det er vigtigt, at informationerne til enhver tid tager udgangspunkt i virksomhedernes behov for informationer, samt at der er den størst mulige gennemsigtighed i forhold til hvilket grundlag myndigheden anvender og udøver sin myndighed på.

Rådet lægger derfor vægt på, at myndigheden i sit arbejde er åben og løbende ajourfører regler og vejledninger, således at de til enhver tid tager udgangspunkt i virksomhedernes behov for informationer. Det er vigtigt, at vejledninger altid udstedes samtidig med nye regler. Der er et ønske om, at myndighedens faglige notater er tilgængelige. Det foreslås derfor, at de lægges på nettet. Endelig foreslås det, at myndigheden offentliggør påbud i anonymiseret form. Ovennævnte tiltag kan være med til at styrke respekten og forståelsen af reglerne og myndighedens arbejde.

2. Målgrupper

Der i det foregående peget på en række elementer, der, når de er videreudviklet, vil styrke virksomhedernes egen indsats til gavn for arbejdsmiljøet på den enkelte virksomhed. Herudover er der behov for at pege på mindre virksomheders specielle behov.

Det er centralt at have en strategisk tilgang til, hvem målgruppen er, når der kommunikeres. Dette gælder både myndigheden, BAR'erne, organisationerne og rådgiverne. Det er vigtigt, at den enkelte aktør kender mindre virksomheders rammevilkår samt gør sig præcise overvejelser om hvilken kommunikation, der virker på den gruppe, eller hvem der kommunikeres med på den enkelte virksomhed, er det fx ledelsen eller medarbejderne. Arbejdsmiljørådet skal opfordre aktørerne til at have en strategisk tilgang til den enkelte målgruppe.

2.1 Mindre virksomheder

Mindre virksomheder har særlige rammevilkår. Arbejdsmiljøaktørerne skal derfor have en meget mere strategisk tilgang, når der kommunikeres med de mindre virksomheder. Det er vigtigt, at den enkelte aktør kender de mindre virksomheders rammevilkår samt gør sig præcise overvejelser over hvilken kommunikation, der virker på den gruppe.

Erfaringen viser, at der på de mindre virksomheder er en række områder, hvor der er større ulykkesrisici og flere ergonomiske, fysiske og kemiske belastninger sammenlignet med større virksomheder. Virksomhedskulturen spiller ind på arbejdsmiljøet i de mindre virksomheder.

Der er udviklet mange metoder og værktøjer, som er tænkt målrettet mod mindre og mellemstore virksomheder. En del af disse metoder og værktøjer har dog kun en begrænset målrettethed mod de mindre virksomheder og synes reelt mere egnet til mellemstore og større virksomheder

Når der udvikles metoder og værktøjer til forbedring af arbejdsmiljøet, er der et stort generelt behov for at være særlig opmærksom på de rammevilkår, der er for de mindre virksomheder, herunder den særlige kultur. Der er behov for at udvikle kommunikationen i forhold til de mindre virksomheder, bl.a. med det formål at fortælle om nytten af et godt arbejdsmiljø, herunder at informere om formålet med de formelle regler. Der er behov for at understøtte og udvikle den direkte kontakt til de mindre virksomheder, f.eks. via rådgivere som allerede har kontakt til de mindre virksomheder. Der er behov for, at alle aktørerne udbygger den direkte kontakt med de mindre virksomheder, da den mundtlige kontakt i en række situationer vil være langt mere effektiv end den skriftlige

Integration af arbejdsmiljøarbejdet i ledelsessystemer og eventuelt udbygget med certificering kan være en mulighed for små virksomheder. Men det forudsætter, at der udvikles langt mere tilpassede systemer, der matcher de mindre virksomheder, og derfor opleves relevant.

Der er således behov for, at myndigheden, BAR'erne og Arbejdsmiljørådgiverne vurderer, hvorvidt de eksisterende virkemidler, i forhold til de mindre virksomheder, tager tilstrækkelig højde for disses særlige vilkår.

Herudover vurderer Arbejdsmiljørådet, at der er behov for at afsætte en pulje til virksomheds- og partsindsatser, der støtter op omkring, at der igangsættes relevante aktiviteter om mindre virksomheder.

2.2 Bygherrer, rådgivere og projekterende

En særlig målgruppe for arbejdsmiljøindsatsen er bygherrer, rådgivende og projekterende. Arbejdsmiljørådet skal foreslå, at myndigheden løbende holder øje med om denne målgruppe efterlever arbejdsmiljølovgivningen. Med hensyn til bygherrer foreslås det, at der bl.a. stilles skarpt på sikkerhedskoordinatorens funktion, plan for sikkerhed og

sundhed og afholdelse af sikkerhedsmøder. Med hensyn til rådgivende og projekterende stilles der bl.a. skarpt på evnen og viljen til at rådgive, således at byggeriet kan udføres i overensstemmelse med lovgivningen.

Ved udarbejdelse af store byggeprojekter er der behov for at udpege en koordinator for sikkerhed og sundhed, jf. byggepladsdirektivet artikel 5.

IV. Yderligere forskningsbehov

Arbejdsmiljørådet har med denne rapport afgivet indstilling om nye samlede prioriteringer for den samlede arbejdsmiljøindsats frem til udgangen af 2010 samt anbefalinger om, hvad der bør være hovedpunkterne i en ny national handlingsplan. Herudover foreligger rapporten "Fremtidens arbejdsmiljø".

Arbejdsmiljørådet mener, at de nødvendige midler til denne forskning bør være til stede. Rådet kan derfor tilslutte sig anbefalingerne fra Det Strategiske Forskningsudvalg i forbindelse med evalueringen af fonden om, at denne gøres permanent. Endelig forudsættes det, at den endelige prioritering foretages af Arbejdsmiljøforskningsfonden, jf. rapportens afsnit I. 4: Betydningen af at foretage en prioritering af arbejdsmiljøproblemer.

Udvalgets Kommissorium

Arbejdsmiljørådets udvalg om nye samlede prioriteringer for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2010

Beskæftigelsesministeren har med brev af 2. maj 2005 anmodet Arbejdsmiljørådet om inden 1. oktober at afgive en indstilling om nye samlede prioriteringer for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2010.

Arbejdsmiljørådet har på sit møde 11. maj besluttet at nedsætte et udvalg, der - bl.a. med udgangspunkt i "Fremtidens Arbejdsmiljø – Fagligt grundlag for stillingtagen til hvilke arbejdsmiljøproblemer og –spørgsmål, der skal være i fokus for den samlede arbejdsmiljøindsats efter 2005", "Overvågning af fremdriften i arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne 2004 (VOV2)" og anden af parterne fremlagt relevant dokumentation, skal udarbejde en indstilling til Arbejdsmiljørådets møde den 28. september 2005.

Udvalget har til opgave at belyse,

- hvilke arbejdsmiljøtemaer, der skal prioriteres i den samlede arbejdsmiljøindsats frem til 2010 og eventuelle særlige målgrupper for arbejdsmiljøindsatsen
- begrundelser for valg, fx om der er lagt vægt på bestemte udviklingstendenser eller perspektiver – beskæftigelseshensyn, folkesundhed eller noget tredje
- mulige konkrete måltal for de forbedringer, som den samlede indsats skal opnå frem til 2010.

Udvalgets rapport skal endvidere danne grundlag for Arbejdsmiljørådets indstilling til ministeren om elementerne i en ny national handlingsplan, herunder bl.a. overvejelser om virkemidler, og give anbefalinger om evt. yderligere forskningsbehov.

Arbejdsmiljørådet vil efterfølgende på baggrund af rapporten tage stilling til, om Arbejdsmiljørådets plan for 2005-2006 eventuelt skal justeres.

Formand for udvalget er formanden for Arbejdsmiljørådet Karen Westerbye-Juhl.

Arbejdstilsynets direktør/vicedirektør og direktøren fra AMI/forskningschefen er som repræsentanter i Arbejdsmiljørådet tilknyttet udvalget.

Sekretariatet varetages af Arbejdsmiljørådets sekretariat. Til sekretariatet tilknyttede medarbejdere fra Arbejdstilsynet. Endvidere kan tilknyttede medarbejdere fra AMI og Arbejdsskadestyrelsen.

**ARBEJDSMILJØRÅDETS UDVALG OM NYE SAMLEDE PRIORITERINGER
FOR ARBEJDSMILJØINDSATSEN FREM TIL 2010**

Oversigt over materiale fremlagt i udvalget

A) Psykosociale risikofaktorer	A1: Notat fra AMI om stress	P2010	Udsendt den 25. maj
	A2: Notat om fremtidstendenser	P2010	Udsendt den 25. maj
	A6: Notat om arbejdsmiljøtemaet psykisk arbejdsmiljø	P2010	Udsendt 8. august
	A7: Indsatser til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø med bilag	AMI	Udsendt 22. august
	A8: Udgået		
	A9: Anvendelse af AML § 21 over for problemer i det psykiske arbejdsmiljø	P2010	Udsendt 7. september
	A10: Hvad kan måles i det psykosociale arbejdsmiljø	AMI	Omdelt den 21. september
	A11: Udvikling i psykosociale risikofaktorer	AMI	Udsendt den 22. september
B) Fysisk inaktivt arbejde	B1: Notat om omfanget af og brancher omfattet af fysisk inaktivt arbejde	P2010	Udsendt den 20. juni
C) Ulykkesrisici	C1: Forskydning på ulykkestyper	P2010	Udsendt den 6. juni
	C 2: 4 særlige områder (Fra rådets ulykkesudvalg)	P2010	Udsendt den 25. maj
	C3: Evaluering af 100 ulykkestunge virksomheder	P2010	Udsendt den 25. maj
	C4: Anmeldte arbejdsulykker på certificerede virksomheder	P2010	Udsendt 10. juni
	C5: Arbejdstilsynets undersøgelse af 400 alvorlige ulykker	P2010	Udsendt 22. august
	C 6: Scenarier vedr. ulykker	P 2010	Udsendt 8. august
	C7: Udvikling i anmeldte arbejdsulykker til Arbejdstilsynet	P2010	Udsendt 15. september
	C8: Tabel I.20: Afgørelser om positivt mén truffet i nye arbejdsskadesager (1. afgørelse) opgjort	P2010	Udsendt den 22. september

D) Ensidige belastninger ved computerarbejde	D1: Nye pegeredskaber. (Teknologiske fremtidstendenser – Videnskabsministeriet)	P2010	Udsendt den 25. maj
	D2: Dokumentation vedrørende computerarbejde (bl.a. NU DATA undersøgelsen)	AMI	Omdelt på møde 22/6
E) Hudskadende påvirkninger			
F) Høreskadende støj	F1: Scenarier vedr. støj	P2010	Udsendt 8. august
	F2: Pjece "Støj i arbejdsmiljøet"	P2010	Udsendt 7. september
	F3: Århus undersøgelsen	VG	Udsendt 16. september
	F4: Figur 1.5. fra Århus undersøgelsen	VG	Omdelt 19. september
	F5: Støj – udviklingstendens 1990-2000	VG	Udsendt den 22. september
G) Personforflytninger	G1: Udgået		
	G2: Scenarier for personforflytninger/tunge løft	P2010	Udsendt 8. august
	G3: FORELØBIG branchevejledning om handicaptransport – persontransport	HTS	Udsendt 7. september
H) Indeklimabelastninger	H1: Anmodning om analyse fra FTF om krav til belysning på faste arbejdssteder	P2010	Udsendt 10. juni
	H2: Artikel fra Industriens dagblad: "Dårligt indeklima koster milliarder"	AMR'S	Udsendt 22. august
I) Arbejdsrelaterede hjerte-karsygdomme			
J) Arbejdsrelateret stress	J1: Fysiologiske reaktioner på stress	AMI	Omdelt på mødet den 22. juni
	J2: Notat om natarbejde og skadelige helbredseffekter	AMI	Udsendt den 20. juni
K) Arbejdsulykker	Samme som ulykkesrisici		
L) Arbejdsrelateret muskel- og skeletbesvær	L1: Notat – tal om brancher omfattet af EGA	P2010	Udsendt den 6. juni
	L2: Oversigt over scenarier muskel- og skeletbesvær/ ergonomiske belastninger	P2010	Udsendt 22. august

	L3: Omkostninger ved arbejdsbetingede bevægeapparatskader i Danmark	LO	Udsendt 22. august
M) Arbejdsrelaterede hudproblemer			
N) Arbejdsrelaterede høreskader			
O) Arbejdsrelaterede uspecifikke symptomer			
P) EGA	P1: Udviklingen af højrepetitiv EGA	P2010	Udsendt den 20. juni
Q) Tunge løft	Q1: 2 Delrapporter fra BAR SOSU om tunge løft	AMRS	Udsendt den 20. juni
	Q2: Udvikling i anmeldelser vedrørende tunge løft	P2010	Udsendt den 20. juni
R) Generelle emner	R1: Notat om små virksomheder	AMI	Udsendt den 25. maj
	R2: Arbejds miljø i mindre og mellemstore virksomheder	Forskningsfonden	Udsendt den 25. maj
	R3: Screeningsresultater om små virksomheder	P2010	Udsendt den 6. juni
	R4: Konferencerapport	AMR'S	Udsendt den 25. maj
	R5: Positive faktorer i arbejdet	AMI	Udsendt den 25. maj
	R6: Hvad har betydning for tilbagetrækning (tidl. A3)	AMI	Udsendt den 6. juni
	R7: Supplerende bestilling til Socialforskningsinstituttet (tidl. A4)	P2010	Udsendt 22. august
	R8: Det giver mening (tidl. A5)	3F	Udsendt den 25. maj
	R9: Perspektiverne i EU strategien i forhold til Arbejds miljøagenturets planer	P2010	Udsendt den 20. juni
	R10: Virksomhedsovervågningsrapport 2 (VOV2)		Udsendt den 24. juni
	R11: "Byggesjak skaber seniorpolitik"	3F	Udsendt 8. august
	R12: "Arbejds miljø og helbred hos rengøringsassistenter i Århus amt"	3F	Udsendt 8. august
	R13: "Seniorpolitik – Erfaringer fra Norge"	3F	Udsendt 8. august
	R14: Måling af målsætninger – arbejdsulykker, psykisk arbejdsmiljø og støj	EA/AMI	Udsendt 7. september
	R15: Opgørelse over problempåbud	P2010	Udsendt 7. september

Måling af arbejdsulykker

Målsætning om reduktion af alvorlige arbejdsulykker på 20 %

De indikatorer, der måles på er:

- Anmeldte arbejdsulykker, der har medført mere end 14 dages sygefravær
- Arbejdsulykker, der har medført mén
- Arbejdsulykker, der har medført erhvervsevnetab.

Måling af arbejdsulykker, der har medført mere end 14 dages sygefravær

Målingen vedrører incidensen af arbejdsulykker, der har medført sygefravær på mere end 14 dage. Målingen sker ved at koble data i Arbejdstilsynets register over anmeldte ulykker med DREAM.

Målingen kan gennemføres hvert år, så der kan følges med i, hvordan det går. Selve målingen af, om målsætningen er opfyldt, gennemføres i 2011, når 2010-tallene for anmeldte ulykker foreligger og sammenlignes med tilsvarende opgørelser af 2005-tal.

Måling af arbejdsulykker, der har medført mén

Målingen vedrører incidensen af personer, der tilkendes en godtgørelse for varigt mén efter en anerkendt arbejdsulykke. Målingen sker ud fra Arbejdsskadestyrelsens database herom.

Méngodtgørelse kan ydes til ulykkesramte, hvor ulykken anerkendes som en arbejdsskade efter loven samt at det varige mén udgør mindst 5 %. Ménet er den varige medicinske (somatiske eller psykiske) skade der følger af ulykken. Mén fastsættes efter Arbejdsskadestyrelsens mén-tabel.

Målingen kan gennemføres hvert år, så der kan følges med i, hvordan det går. Selve målingen af, om målsætningen er opfyldt, gennemføres i 2011, og sammenlignes med tilsvarende opgørelser 5 år bagud.

Måling af arbejdsulykker, der har medført erhvervsevnetab

Målingen vedrører incidensen af personer, der tilkendes en erstatning for varigt erhvervsevnetab efter en anerkendt arbejdsulykke. Målingen sker ud fra Arbejdsskadestyrelsens database herom.

Erstatning for tab af erhvervsevne er en kompensation for den nedsættelse af evnen til at skaffe sig indtægt ved arbejde, som arbejdsulykken har medført. Fastlæggelsen af erhvervsevnetabet tager ikke udgangspunkt i det umiddelbare indtægtstab, som arbejdsskaden har forvoldt, men i mulighederne for på længere sigt at skaffe sig erhvervsarbejde. Først når tilskadekomne eventuelt igennem en længere periode har

forsøgt at tilpasse sig de problemer, som skaden har medført, kan en mere sikker bedømmelse af erhvervsevnetabet foretages. Den helbredsmæssige tilstand har ikke selvstændig betydning i forhold til fastsættelse af erhvervsevnetabet, sådan som den har ved fastsættelse af varigt mén. Den helbredsmæssige tilstand vil dog ofte påvirke erhvervsevnen. Hvis tilskadekomne, uanset store helbredsmæssige varige følger af arbejdsskaden, kan genoptage sit sædvanlige arbejde eller andet arbejde til samme løn, får pågældende ikke erstatning for tab af erhvervsevne.

Målingen kan gennemføres hvert år, så der kan følges med i, hvordan det går. Selve målingen af om målsætningen er opfyldt, gennemføres i 2011, og sammenlignes med tilsvarende opgørelser 5 år bagud.

Målsætning om virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde

Målet om en markant stigning i antallet af beskæftigede, der arbejder i virksomheder med arbejdsmiljøcertifikat findes ved at fastlægge antallet af beskæftigede i de virksomheder, der har arbejdsmiljøcertifikat ved udgangen af 2011 og sammenligne det med det tilsvarende antal beskæftigede i 2005.

Målet om en markant stigning i virksomhedernes forebyggende handlinger i relation til arbejdsulykker måles ud fra indikatorer fra virksomhedsovervågningen.

De indikatorer der i dag er mulighed for at måle på er:

- anskaffelse og vedligeholdelse af sikkerhedsudstyr af maskiner og håndværktøj med tilhørende brugsanvisninger
- ryddelighed og rengøring
- forhold ved intern transport og ved arbejde i højder
- personligt sikkerhedsudstyr
- regelmæssige sikkerhedsgennemgange
- instruktion og træning i brugen af maskiner og udstyr.

Målingerne sker som en del af den periodevist gentagne virksomhedsovervågning. Resultaterne fra virksomhedsovervågningen i slutningen af perioden sammenlignes med resultaterne fra 2004.

Den næste virksomhedsovervågning gennemføres i 2006. Det vil her være muligt at revidere eller supplere de anvendte indikatorer, hvis det findes hensigtsmæssigt. I den forbindelse ønskes der medtaget indikatorer, der belyser supervision og instruktion af unge og nyansatte. Den nærmere præcisering af indikatorerne vil ske i Overvågningsudvalget.

Måling af psykisk arbejdsmiljø

Målsætningen vedrørende forbedringer i det psykiske arbejdsmiljø

Vurderingen af, om det psykiske arbejdsmiljø på danske virksomheder er blevet bedre i perioden frem til 2010, baseres på de 6 guldkorn, der udgør en fællesnævner for samtlige arbejdspladser i Danmark, suppleret med følelsesmæssige krav, der er særligt udbredt ved arbejde med mennesker, og mobning, der er relativt udbredt og har alvorlige konsekvenser og dermed stor politisk bevågenhed samt vold og trusler om vold. Udviklingen i hver risikofaktor vurderes hver for sig.

De indikatorer, der måles på i Den Nationale Arbejdsmiljøkohorte (NAK) er:

- | | | |
|---|-----------------|-------------|
| • Krav | - kvantitative: | 4 spørgsmål |
| | - kvalitative: | 1 spørgsmål |
| • Indflydelse | | 4 spørgsmål |
| • Social støtte | - fra ledelse: | 2 spørgsmål |
| | - fra kolleger: | 2 spørgsmål |
| • Belønning i arbejdet (anerkendelse, prestige, karriere, etc.) | | 3 spørgsmål |
| • Mening i arbejdet (sammenhæng og formål) | | 3 spørgsmål |
| • Forudsigelighed | | 2 spørgsmål |
| • Følelsesmæssige krav | | 3 spørgsmål |
| • Mobning | | 1 spørgsmål |
| • Vold og trusler om vold | | 2 spørgsmål |

En nærmere oversigt over de anvendte spørgsmål i NAK findes i slutningen af bilaget.

NAK anvendes til at opnå et mål for udsættelsen for psykosociale risikofaktorer for et udsnit af arbejdstagere og selvstændige (ca. 10.000 personer).

For de 6 guldkorn vil data blive opgjort på to forskellige måder. Ved det såkaldt dikotome mål måles en reduktion i de psykosociale risikofaktorer som en reduktion i andelen af personer, der svarer i den negative ende af skalaen (fx svarer "i ringe grad" eller "i meget ringe grad" til spørgsmålet "Er dine arbejdsopgaver meningsfulde"). Ved det kontinuerte mål analyseres ændringer/forskydninger i hele skalaen. Herved opnås også et mål for, om positive faktorer i arbejdet er blevet styrket (fx udtrykt ved en stigende andel af personer, der svarer "i høj grad" til spørgsmålet "Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?")

Målsætningen om reduktion på 10 % af sygefravær, der er knyttet til det psykiske arbejdsmiljø

De indikatorer, der måles på er:

- Selvrapporteret sygefravær
- Sygefravær på 14 dage eller mere (registreret i DREAM).

Sygefraværet opgøres som antal sygedage pr. heltidsansatte arbejdstagere.

NAK anvendes til at opnå et mål for udsættelsen for psykosociale risikofaktorer for et udsnit af arbejdstagere og selvstændige. Udsættelsen for psykosociale risikofaktorer sammenholdes med personernes samlede selvrapporterede sygefravær (oplysninger i NAK) samt med deres faktiske langvarige sygefravær, der er registreret i DREAM.

Det er muligt at udvikle en multivariat statistisk model, som på data i NAK kan beregne betydningen af psykosocialt arbejdsmiljø for sygefraværet. Modellen vil tage hensyn til andre forklarende variable, der også har betydning for fraværet, fx køn, alder, andre arbejdsmiljøpåvirkninger, livsstil osv. Udviklingen i sygefravær som følge af det psykosociale arbejdsmiljø kan således belyses ved at sammenligne NAK 2005 med NAK 2010.

Som supplement til at anvende selvrapporteret sygefravær i NAK kan personerne i NAK (i 2005 henholdsvis 2010) følges i DREAM-registret i det efterfølgende år. Herved fås oplysninger om, hvorvidt selvrapporteret udsættelse for psykosociale risikofaktorer efterfølgende fører til længerevarende sygefravær (mere end 14 dage) eller arbejdsophør. Udviklingen over tid opnås også her ved at sammenligne NAK 2005 med NAK 2010.

Målsætning vedrørende forbedring af virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde

For at opnå den ønskede forbedring af det psykiske arbejdsmiljø samt den ønskede reduktion i sygefravær som følge af psykisk arbejdsmiljø, er det afgørende, at der sker en styrkelse af virksomhedernes forebyggende arbejde om psykisk arbejdsmiljø. Det er derfor også en målsætning for de kommende fem års indsats, at der i 2010 i sammenligning med 2005 skal være sket en markant stigning i virksomhedernes forebyggende handlinger i forbindelse med det psykiske arbejdsmiljø.

Den periodevist gentagne virksomhedsovervågning vil fra 2006 kunne indeholde temaer, der kan anvendes til at belyse målopfyldelsen. Det drejer sig om følgende temaer:

- Tema om hvorvidt virksomhederne har inddraget en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø i deres arbejdspladsvurdering.
- Tema om hvorvidt virksomheder, der har konstateret problemer i det psykiske arbejdsmiljø, også har opstillet en handlingsplan for løsning af problemerne i deres arbejdspladsvurdering.
- Tema om, hvorvidt virksomhederne har gennemført aktiviteter i forhold til det psykiske arbejdsmiljø som fx trivselsundersøgelser, medarbejdersamtaler o. lign.

Temaerne vil kunne gentages i virksomhedsovervågningen i 2009 eller 2010.

En nærmere præcisering af temaerne vil ske i Arbejdsmiljørådets overvågningsudvalg.

Oversigt over spørgsmål i NAK:

I oversigten anvendes en talkode, der refererer til NAK-spørgeskema 2005. Talkoden kan illustreres ved følgende eksempel: Forudsigelighed 136.10 = spørgsmål 136; underspørgsmål 10.

Forudsigelighed

136.10 Forudsigelighed: Information i god tid

136.11 Forudsigelighed: Får al nødvendig information

Mening

136.7 Mening i opgaver

136.8 Mening: Vigtig indsats

136.9 Mening: Føler sig motiveret og engageret

Belønning

141.1 Belønning: Anerkendes eget arbejde af ledelse

141.2 Belønning: Anerkendes eget arbejde af samfundet

141.3 Belønning: Gode fremtidsmuligheder

Social støtte

140.1 Social støtte fra kolleger

140.2 Social støtte: Lytter kolleger

140.3 Social støtte: Fra overordnede

140.4 Social støtte: Lytter overordnet

Indflydelse

135.6 Indflydelse på beslutninger

135.7 Indflydelse på hvem man arbejder sammen med

135.8 Indflydelse på mængden af arbejdet

135.9 Indflydelse på hvad man laver

Krav

135.1 Kvantitative intensive krav: Arbejde meget hurtigt

135.2 Kvantitative extensive krav: Arbejdet ujævnt fordelt

135.3 Kvantitative extensive krav: Når ikke alle opgaver

135.5 Kvantitative extensive krav: Nødvendigt at arbejde over

136.1 Kvalitative krav: Stor informationsmængde

Følelsesmæssige krav

135.4 Følelsesmæssige krav: I belastende situationer

136.2 Følelsesmæssige krav: Belastende

136.5 Følelsesmæssige krav: Berørt

Mobning

142.1 Mobning

Vold og trusler om vold

142.3 Trusler om vold

142.4 Fysisk vold

Måling af støj

Målsætningen om reduktion på 15 % i, hvor mange beskæftigede i støjbelastede brancher, der arbejder i høreskadende støj

Den indikator der måles på er:

- Antal beskæftigede i støjbelastede brancher, der arbejder i et gennemsnitligt støjniveau over hele arbejdsdagen på 85 dB(A) eller mere.

Målingen gennemføres som en systematisk kortlægning af støjniveauet i udvalgte risikobrancher efter samme princip i som den undersøgelse, der i 2003 blev gennemført i Århus Amt. Målingen gennemføres efter udgangen af 2010.

Målsætninger om reduktion på 10 % i, hvor mange beskæftigede der er udsat for støj som sådan

Den indikator, der måles på er:

- Antal af beskæftigede, der angiver at opleve at være udsat for støj, så man skal hæve stemmen for at tale sammen med andre i mere end en fjerdedel af arbejdstiden.

Målingen gennemføres ud fra den Nationale Arbejdsmiljøkohorte (NAK). Andelen af svarpersoner der i 2010 angiver at være udsat for støj, så de må hæve stemmen for at tale sammen med andre, sammenlignes med den tilsvarende andel i 2005.

Målsætning om en markant stigning i virksomhedernes forebyggende handlinger i relation til støj

De indikatorer der på nuværende tidspunkt er mulighed for at måle på er:

- Støjdæmpning af maskiner, håndværktøj og transportmidler
- Brug af høreværn
- Instruktion og træning
- Hensyn til støj ved indkøb af nye maskiner og udstyr

Målingerne sker som en del af den periodevist gentagne virksomhedsovervågning. Resultaterne fra virksomhedsovervågningen i slutningen af perioden sammenlignes med resultaterne fra 2004.

Den næste virksomhedsovervågning gennemføres i 2006. Det vil her være muligt at revidere eller supplere de anvendte indikatorer, hvis det findes hensigtsmæssigt.

Måling af muskel- skeletbesvær

Grundlag for opstilling af konkrete målsætninger i 2007 med udgangspunkt i 2005 om reduktion af sygefravær på grund af muskel- og skeletbelastninger i arbejdet

De indikatorer, der måles på er:

- Selvrapporteret sygefravær.
- Sygefravær på 14 dage eller mere (registreret i DREAM).

Der opgøres antal personer, der har selvrapporteret sygefravær som følge af muskel- og skeletbelastninger i arbejdet. Der opgøres det samlede omfang af sygefravær som følge af muskel- og skeletbelastninger i arbejdet.

Måling af sygefravær, der har medført mere end 14 dages sygefravær

Målingen vedrører sygefravær på mere end 14 dage. Målingen sker ved at koble data fra NAK med DREAM.

Målingen kan gennemføres hvert år, så der kan følges med i, hvordan det går. Selve målingen af, om målsætningen er opfyldt, gennemføres i 2011.

Målsætning om virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde

Målet om udvikling i virksomhedernes forebyggende handlinger i relation til muskel- og skeletbesvær måles ved følgende indikatorer fra virksomhedsovervågningen.

De indikatorer der i dag er mulighed for at måle på er:

- Er der inden for de sidste 3 år foretaget en undersøgelse af omfanget af og risikoen ved tunge løft, EGA og manuel håndtering
- Er der gjort noget for at forebygge, begrænse eller løse problemer ved medarbejdere der omfatter at skulle løfte, støtte eller bære personer eller tunge genstande
- Er der skriftlig strategi, politik eller målsætning for forebyggelse af tunge løft, EGA og manuelle håndteringer
- Er der udarbejdet en handlingsplan
- Er der gjort noget for at forbedre forholdene for de medarbejdere, der arbejder i fastlåste arbejdsstillinger
- Findes tekniske hjælpemidler
- Er disse anskaffet eller forbedret indenfor de sidste 3 år
- Er der indenfor de sidste 3 år gennemført automatiseringer af disse funktioner
- Er arbejdspladserne indrettet så belastningerne forebygges
- Er der forflytningsvejledning på arbejdsstedet
- Er der indført jobrotation, har det virket
- Vurderes effekten af tiltag systematisk

Målingerne sker som en del af den periodevist gentagne virksomhedsovervågning. Resultaterne fra virksomhedsovervågningen i slutningen af perioden sammenlignes med resultaterne fra 2004.

Den næste virksomhedsovervågning gennemføres i 2006. Det vil her være muligt at revidere eller supplere de anvendte indikatorer herunder i forhold til de nye prioriteringer. Den nærmere præcisering af indikatorerne vil ske i Overvågningsudvalget.