



21. december 2020

## Bilag 2 til aftaletekst: Aftalt opfølgning på nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen

---

Regeringen og arbejdsmarkedets parter er for de fire aftalte nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen enige om følgende opfølgning. Opfølgningen er aftalt konkret for de enkelte forebyggelses- og reduktionsled i de nationale mål.

Der er for alle forebyggelsesled i de nationale mål aftalt indikatorer til opfølgning baseret på hhv. virksomhedernes rapporteringer i virksomhedsundersøgelsen og lønmodtagernes rapporteringer i lønmodtagerundersøgelsen. For reduktionsleddene i de nationale mål er der som udgangspunkt opstillet én indikator, som enten er baseret på lønmodtagernes rapporteringer i lønmodtagerundersøgelsen eller anmeldte arbejdsulykker. For reduktionsleddet i det nationale mål om det psykiske arbejdsmiljø er der dog opstillet to indikatorer, som begge er baseret på lønmodtagernes rapporteringer i lønmodtagerundersøgelsen.

Der er for indikatorerne baseret på virksomhedsundersøgelsen aftalt emner for opfølgningen, idet undersøgelsen fortsat er under udvikling. Undersøgelsen udvikles med tæt inddragelse af arbejdsmarkedets parter i Arbejdsmiljørådets Overvågningsudvalg. I arbejdet med udviklingen af undersøgelsen afsøges mulighederne for også at følge op på de aftalte reduktionsled i målene med udgangspunkt i VAI. Det forventes, at en revideret lønmodtagerundersøgelse gennemføres første gang i 2021, hvor baseline for de endelige indeks baseret på undersøgelsen vil foreligge, og at en revideret virksomhedsundersøgelse gennemføres i 2022, hvor baseline for de endelige indeks baseret på denne undersøgelse vil foreligge.

Aftaleparterne er enige om, at det ikke er alle arbejdsmiljøemner, der er lige relevante på alle arbejdspladser. Det er fx ikke alle arbejdspladser, hvis medarbejdere udsættes for farlig kemi. Dette håndteres forskelligt afhængig af forebyggelsesmålene i de to undersøgelser.

I lønmodtagerundersøgelsen vil det fsva. *kemisk og ergonomisk arbejdsmiljø* alene være lønmodtagere, som rapporterer henholdsvis kemiske og biologiske påvirkninger eller fysiske krav i arbejdet, som vil blive spurgt om forebyggende aktiviteter. Fsva. *psykisk arbejdsmiljø* vil forebyggelsesspørgsmålene være relevante at besvare for alle lønmodtagere. Fsva. *arbejdsulykker* vil forebyggelsesspørgsmålene om sikkerhed

være relevante for alle lønmodtagere at besvare uanset ulykkesrisikoen for den enkelte lønmodtager. Svarene vil blive omregnet til en gennemsnitlig score for sikkerhedskulturen, og det vil blive målt, om der sker en stigning i den gennemsnitlige score over tid.

I virksomhedsundersøgelsen vil der fsva. *arbejde med kemi* kunne indarbejdes spørgsmål som identificerer arbejdspladser, hvor der er medarbejdere, som arbejder med eller udsættes for kemiske og biologiske påvirkninger. Inden for arbejdsmiljøproblemerne *arbejdsulykker*, *psykisk* og *ergonomisk arbejdsmiljø* vil det være relevant at stille forebyggelsesspørgsmålene til alle arbejdspladser. Dog kan det variere mellem arbejdspladser, hvilke forebyggende aktiviteter, der er relevante inden for de respektive arbejdsmiljøproblemer. Derfor vil det være muligt at svare, at det ikke er relevant at gennemføre de forebyggende aktiviteter på den enkelte arbejdsplads. I de efterfølgende analyser, vil udviklingen inden for arbejdsmiljøproblemerne derved kunne belyses for de arbejdspladser, som angiver, at det er relevant at gennemføre konkrete forebyggende aktiviteter.

I det følgende gennemgås for hvert nationalt mål den aftalte opfølgning.

### **Stærk sikkerhedskultur på arbejdspladserne – færre skal udsættes for arbejdsulykker**

Nationalt mål	Indeks til opfølgning
<b><i>Stærk sikkerhedskultur på arbejdspladserne</i></b>	<p>Målet følges ved indeks baseret på virksomhedsrapportering i virksomhedsundersøgelsen inden for følgende emner:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risikovurderinger ved fx nye arbejdsgange og maskiner</li> <li>• Sikkerhedsrunderinger</li> <li>• Løbende oplæring og instruktion i sikker udførelse af arbejde, samt arbejdsgiverens effektive tilsyn med arbejdets udførelse</li> <li>• Konkrete indsatser for at reducere ulykkesrisici (fx sikring af adgangsveje) og forbedre sikkerhedsklimaet (fx tydeliggøre ledelsens prioritering af sikkerhed og gennem inddragelse af medarbejdere i løsninger)</li> </ul> <p>Samt indeks for sikkerhedsklima rapporteret af lønmodtagere i lønmodtagerundersøgelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeg får den nødvendige vejledning og instruktion i sikker udførelse af arbejdet</li> <li>• Ledelsen opmuntrer medarbejderne til at arbejde sikkert, selv når arbejdsplanen er stram</li> <li>• Ledelsen inddrager medarbejderne i beslutninger vedrørende sikkerhed</li> <li>• Vi hjælper hinanden med at arbejde sikkert, selv når arbejdsplanen er stram</li> <li>• Vi mener, at mindre ulykker er en normal del af det daglige arbejde</li> </ul>
<b><i>Færre skal udsættes for arbejdsulykker</i></b>	<p>Målet følges ved anmeldte arbejdsulykker samt registerdata om lønmodtagere</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forekomst af anmeldte arbejdsulykker med én dags fravær eller mere.</li> </ul>

### **Sikkert og sundt arbejde med kemi – færre skal udsættes for farlig kemi på arbejdspladsen**

Nationalt mål	Indeks til opfølgning
---------------	-----------------------

<p><b>Sikkert og sundt arbejde med kemi</b></p>	<p>Målet følges ved indeks baseret på virksomhedsrapportering i virksomhedsundersøgelsen inden for fx følgende emner:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemisk risikovurdering af materialer og arbejdsprocesser</li> <li>• Løbende oplæring og instruktion i sikker udførelse af arbejdet, samt arbejdsgivernes effektive tilsyn med arbejdets udførelse</li> <li>• Konkrete indsatser for at reducere risici, fx STOP-princippets elementer om substitution, tekniske løsninger, organisatoriske foranstaltninger og personlige værnemidler samt inddragelse af medarbejdere i løsninger</li> </ul> <p>Samt indeks for forebyggelse baseret på lønmodtageres rapportering i lønmodtagerrundersøgelsen om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Information om risiko ved arbejde med farlig kemi.</li> <li>• Effektiv instruktion oplæring og opfølgning, så arbejdet udføres sikkert</li> <li>• Effektiv beskyttelse ved udsættelse for farlige stoffer og materialer ved (fx udsugning og personlige værnemidler).</li> </ul>
<p><b>Færre skal udsættes for farlig kemi på arbejdspladsen</b></p>	<p>Målet følges ved indeks for lønmodtageres rapportering i lønmodtagerundersøgelsen om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indånding eller optagelse af støv fra mineraler og metal</li> <li>• Indånding eller optagelse af gasser, dampe og røg</li> <li>• Indånding eller optagelse af organisk støv</li> <li>• Hudkontakt med kemikalier</li> <li>• Våde eller fugtige hænder</li> <li>• Kontakt med biologisk materiale</li> </ul>

**Sikkert og sundt ergonomisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger**

Nationalt mål	Indeks til opfølgning
<p><b>Sikkert og sundt ergonomisk arbejdsmiljø</b></p>	<p>Målet følges ved indeks baseret på virksomhedsrapportering i virksomhedsundersøgelsen inden for fx følgende emner:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risikovurdering af muskel-skelet påvirkninger ved nye arbejdsgange</li> <li>• Løbende oplæring og instruktion i processer og arbejdsopgaver, samt arbejdsgiverens effektive tilsyn med arbejdets udførelse</li> <li>• Konkrete indsatser for at begrænse muskel-skelet påvirkninger, herunder uhensigtsmæssige arbejdsstillingerfx tekniske hjælpemidler, ændrede arbejdsprocesser, pauser, bedre indretning af arbejdsstedet samt inddragelse af medarbejdere i løsninger</li> </ul> <p>Samt indeks for forebyggelse baseret på lønmodtageres rapportering i lønmodtagerundersøgelsen om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instruktion, oplæring og opfølgning så arbejdet udføres sikkert/unødvige fysiske belastninger undgås</li> <li>• Instruktion i brug af (tekniske) hjælpemidler ved løft og forflytninger</li> <li>• At man bruger af hjælpemidler, når det er relevant</li> <li>• Indretning af arbejdsstedet</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbejdstilrettelæggelse der giver mulighed for pauser</li> <li>• Arbejdstilrettelæggelse der giver mulighed for variation i arbejdet</li> </ul>
<b>Færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger</b>	<p>Målet følges ved indeks for omfanget (i forhold til arbejdstiden) af fysiske påvirkninger i arbejdet rapporteret af lønmodtagere i lønmodtagerundersøgelsen om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Løft og bæring</li> <li>• Træk og skub</li> <li>• Uhensigtsmæssige arbejdsstillinger (vredet eller foroverbøjet ryg, arme over skulderhøjde, hugsiddende elknæliggende arbejde)</li> <li>• Gentagne armbevægelser</li> <li>• Vedvarende gående, stående arbejde</li> </ul>

### **Sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger**

<b>Nationalt mål</b>	<b>Indeks til opfølgning</b>
<b>Sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø</b>	<p>Målet følges ved indeks baseret på virksomhedsrapportering i virksomhedsundersøgelsen inden for fx følgende emner:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risikovurdering og måling af udviklingen i påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø, herunder ved større forandringsprocesser</li> <li>• Løbende oplæring og instruktion i processer og arbejdsopgaver, samt opfølgning på arbejdets udførelse</li> <li>• Aktiviteter for at begrænse risikofaktorer i det psykiske arbejdsmiljø og potentielle negative konsekvenser, fx opfølgning på krænkende handlinger, forsvarlig indretning ift. voldsrisiko samt at øge medarbejdsinddragelsen i løsninger</li> <li>• Aktiviteter for at fremme positive faktorer i det psykiske arbejdsmiljø, fx styrkelse af sammenhængen mellem opgaver, indflydelse og udviklingsmuligheder i arbejdet, styrkelse af støtte og sociale relationer på arbejdspladsen samt ledelseskompetencer</li> </ul> <p>Samt indeks for ubalance mellem opgaver, indflydelse og udviklingsmuligheder rapporteret af lønmodtagere i lønmodtagerundersøgelsen om hvorvidt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?</li> <li>• Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tidspres?</li> <li>• Hvor ofte har du tidsfrister, der er svære at overholde?</li> <li>• Kommer du bagud med dit arbejde?</li> <li>• Er arbejdstempoet så højt, at det påvirker kvaliteten af dit arbejde?</li> <li>• Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?</li> <li>• Har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?</li> <li>• Har du tilstrækkelige beføjelser i forhold til det ansvar, du har i dit arbejde?</li> <li>• Har du mulighed for at træffe væsentlige beslutninger om dit arbejde?</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Har du indflydelse på, i hvilken rækkefølge du løser dine arbejdsopgaver?</li> <li>• Giver dit arbejde dig muligheder for at udvikle dine kompetencer?</li> <li>• Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?</li> </ul> <p>I opfølgningen på forebyggelsesleddet af målet følges særligt udviklingen i indflydelse og udviklingsmuligheder med henblik på, at det forebygges, at ubalance i jobsituationen opstår.</p>
<p><b><i>Færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger</i></b></p>	<p>Målet følges ved indeks for krænkende handlinger, vold eller trusler om vold rapporteret af lønmodtagere i lønmodtagerundersøgelsen om hvorvidt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning på din arbejdsplads?</li> <li>• Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på din arbejdsplads?</li> <li>• Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for fysisk vold på din arbejdsplads?</li> <li>• Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for trusler om vold på din arbejdsplads?</li> </ul> <p>Samt indeks for ubalance mellem opgaver, indflydelse og udviklingsmuligheder rapporteret af lønmodtagere i lønmodtagerundersøgelsen om hvorvidt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?</li> <li>• Hvor ofte får du uventede arbejdsopgaver, der sætter dig under tidspres?</li> <li>• Hvor ofte har du tidsfrister, der er svære at overholde?</li> <li>• Kommer du bagud med dit arbejde?</li> <li>• Er arbejdstempoet så højt, at det påvirker kvaliteten af dit arbejde?</li> <li>• Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Har du indflydelse på, hvordan du løser dine arbejdsopgaver?</li> <li>• Har du tilstrækkelige beføjelser i forhold til det ansvar, du har i dit arbejde?</li> <li>• Har du mulighed for at træffe væsentlige beslutninger om dit arbejde?</li> <li>• Har du indflydelse på, i hvilken rækkefølge du løser dine arbejdsopgaver?</li> <li>• Giver dit arbejde dig muligheder for at udvikle dine kompetencer?</li> <li>• Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?</li> </ul> <p>I opfølgningen på reduktionsleddet følges andelen af lønmodtagere, der samtidig rapporterer høje krav og lav indflydelse og udviklingsmuligheder.</p>