

## **Aftale mellem regeringen (Venstre og Det Konservative Folkeparti), Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti og Det Radikale Venstre**

### **En strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020**

Danmark skal være et land, hvor det er trygt, sikkert og sundt at gå på arbejde. Vi har alle sammen en stor interesse i, at arbejdsmiljøet er godt. Det gælder både virksomhederne, der får produktions- og rekrutteringsmæssige fordele og medarbejdere, som har krav på et sundt og udviklende arbejdsmiljø.

Det er veldokumenteret, at et godt arbejdsmiljø kan føre til lavere sygefravær og til, at færre forlader arbejdsmarkedet før tid. Arbejdsmiljøindsatsen kan dermed give et bidrag til, at det danske arbejdsudbud forøges. Arbejdsmiljøindsatsen kan på den måde være med til at sikre den vækst, der er en forudsætning for varig velfærd.

Regeringen (Venstre og Det Konservative Folkeparti), Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti og Radikale Venstre er derfor enige om en ambitiøs strategi for arbejdsmiljøet frem mod 2020.

Der er enighed om at fastlægge en række mål og prioriteringer for arbejdsmiljøindsatsen samt at understøtte disse mål og prioriteringer med 19 konkrete initiativer. Målsætningen er, at skabe et godt arbejdsmiljø, der bidrager til at øge medarbejdernes sikkerhed og sundhed og er med til at sikre, at medarbejderne får et langt arbejdsliv med mindst muligt sygefravær.

Arbejdstilsynets tilsynsvirksomhed er et vigtigt redskab i målet om at forbedre arbejdsmiljøet på virksomhederne. Aftaleparterne er enige om at indføre princippet om risikobaseret tilsyn i to spor. Indsatsen målrettes mod de virksomheder, som har størst problemer med arbejdsmiljøet, herunder det psykiske arbejdsmiljø. Her skal der sættes ind med flere tilsynsbesøg. Arbejdstilsynet vil besøge alle virksomheder, der har 2,0 årsværk og derover ansat, minimum én gang i perioden fra 2012 til og med 2019. Samtidig vil ca. halvdelen af virksomhederne med mellem 1,0 og 1,9 årsværk ansat blive besøgt i samme periode.

Aftaleparterne er enige om, at psykisk nedslidning og stress er alvorlige arbejdsmiljøproblemer og meget indikerer, at disse problemer fortsat vil være væsentlige. Der er behov for yderligere at styrke fokus på psykisk arbejdsmiljø. Derfor er det psykiske arbejdsmiljø et af de prioriterede områder. Og derfor er der i det risikobaserede tilsyn stor vægt på det psykiske arbejdsmiljø. Aftaleparterne er også enige om, at virksomhedernes motivation til selv at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø skal styrkes. Desuden er aftaleparterne enige om, at Arbejdstilsynet i samarbejde med arbejdsmarkedets parter skal gennemføre et udredningsarbejde om metoder til, hvordan virksomhederne kan afdække og afhjælpe psykiske arbejdsmiljøproblemer.

Et godt arbejdsmiljø sikres først og fremmest ude på landets mange virksomheder. Det er vigtigt, at virksomhederne prioriterer arbejdsmiljøet. I den forbindelse lægger aftaleparterne stor vægt på, at virksomhederne tager de nye regler om organisering af arbejdsmiljø Samarbejdet, der trådte i kraft i oktober 2010, til sig og dermed giver arbejdsmiljøet en central placering i virksomhedernes strategiske ledelse og daglige drift, så vi får et sikkert og sundt arbejdsmiljø på enhver virksomhed.

Langt de fleste virksomheder ønsker at skabe et godt arbejdsmiljø, og dialog med virksomheden om arbejdsmiljøet kan skabe gode resultater. Det er vigtigt, at Arbejdstilsynet er en positiv medspiller for virksomhederne. Arbejdstilsynet har en stor viden om, hvordan man sikrer et godt arbejdsmiljø. Den viden skal komme virksomhederne til gode gennem en positiv og konstruktiv dialog.

Aftaleparterne er enige om, at en forudsætning for en konstruktiv dialog er, at virksomhederne opfatter besøg fra Arbejdstilsynet som meningsfulde og relevante. Derfor skal Arbejdstilsynet ikke beskæftige sig med bagateller. Med aftalen indføres en bagatelgrænse, så mindre og ubetydelige forseelser i fremtiden ikke fører til påbud.

Virksomheder, der ikke har styr på arbejdsmiljøet, skal straffes hårdt, og virksomhederne skal kunne mærke det, hvis de får bøder for at overtræde arbejdsmiljøreglerne. Aftaleparterne er derfor enige om at indføre differentierede bøder. Ingen bøder vil blive mindre, end de er i dag, og initiativet vil samtidig medføre at store virksomheder får større bøder end små virksomheder.

På baggrund af resultaterne fra en ekstern evaluering af den eksisterende rådgivningsordning og Arbejdstilsynets erfaringer er aftaleparterne enige om at forenkle rådgivningsordningen, så den giver mere mening for virksomhederne og bidrager til en reel forbedring af arbejdsmiljøet. Endvidere skærpes kravene til rådgivernes kompetencer. Derudover indledes drøftelser mellem Arbejdstilsynet og arbejdsmarkedets parter i Arbejdsmiljørådet med henblik på at afdække nye former for rådgivningspåbud på områder, hvor virksomhederne har et reelt behov for rådgivning. Disse drøftelser afreporteres til aftaleparterne, som herefter træffer beslutning om ændringer i rådgivningsordningen.

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

Denne aftale følger op på arbejdsmiljøforliget fra 2004 og aftalen om justering af arbejdsmiljøreformen fra 2006. Der vil løbende blive gennemført relevante evalueringer og effektmålinger af initiativerne, og aftaleparterne er enige om løbende at vurdere, om der er behov for justeringer.

Aftalens konkrete mål og de 19 initiativer er beskrevet på de følgende sider.

## Mål og prioriteringer i arbejdsmiljøindsatsen frem mod 2020

Aftaleparterne er enige om at prioritere følgende arbejdsmiljøproblemer i den samlede arbejdsmiljøindsats frem mod 2020:

- Arbejdsulykker
- Psykisk arbejdsmiljø
- Muskelskeletpåvirkninger

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

Der er enighed om følgende mål for arbejdsmiljøet i 2020:

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

Målopfyldelsen omfatter prioriteringsperiodens start til udgangen af 2020.

Der vil løbende blive fulgt med i udviklingen inden for de prioriterede arbejdsmiljøproblemer. I 2014 og 2017 vil der i samarbejde med Arbejdsmiljørådet blive foretaget midtvejsevalueringer af, hvordan det går med målopfyldelsen.

En forudsætning for at nå de opstillede mål er, at Arbejdstilsynet og alle andre arbejdsmiljøaktører som fx Arbejdsmiljørådet og branchearbejdsmiljørådene bidrager via de virkemidler, de hver især råder over (fx tilsyn, kampagner og information). Aftaleparterne er derfor enige om, at Arbejdstilsynet og arbejdsmarkedets parter fra 2012 koordinerer deres respektive indsats om de initiativer, som de hver især igangsætter inden for de prioriterede områder. Koordineringen sker gennem gensidig orientering i respekt for Arbejdstilsynets myndighedsopgave og parternes selvstændighed.

Prioriteringen af arbejdsulykker, psykisk arbejdsmiljø og belastninger af muskler og skelet betyder ikke, at alle andre arbejdsmiljøproblemer glemmes. Virksomhederne skal fortsat arbejde med at løse de konkrete arbejdsmiljøproblemer, der findes i netop deres brancher. Derfor kan det også være relevant, at Arbejdstilsynet og andre arbejdsmiljøaktører som fx branchearbejdsmiljørådene gennemfører indsatsen over for andre arbejdsmiljøproblemer.

Det kan være relevant i løbet af perioden frem til 2020 at justere såvel Arbejdstilsynets som arbejdsmiljøaktørernes indsats i takt med udviklingen på arbejdsmiljøområdet. Aftaleparterne skal forelægges eventuelle justeringer af Arbejdstilsynets indsats.

Der er desuden enighed om, at Arbejdstilsynet ser på alle væsentlige arbejdsmiljøproblemer, når de er på tilsyn, og at Arbejdstilsynet fortsat vejleder virksomheder, som har problemer med fx støj, farlige kemiske stoffer og dårligt indeklima.

## 19 nye initiativer

### **Initiativ 1: Risikobaseret tilsyn i to spor med fokus på virksomheder med arbejdsmiljøproblemer**

Arbejdstilsynets tilsynsindsats består i dag af forskellige elementer. Screeninger, de særlige tilsynsindsatser i nedslidningstruede brancher, byggepladsaktioner samt tilsyn ved klager, ulykker og lignende. Omlægningen til risikobaseret tilsyn i to spor vedrører alene screeningerne og de deraf affødte tilsyn.

Aftaleparterne er enige om:

- At omlægge Arbejdstilsynets tilsynsindsats til et risikobaseret tilsyn i to spor. Det betyder, at virksomheder, der vurderes at have de største problemer med arbejdsmiljøet, får flere tilsyn, samtidig med at alle virksomheder med 2,0 årsværk og derover besøges.
- Med virksomheder menes i denne sammenhæng produktionsenheder med 2,0 årsværk og derover ansat. Ca. halvdelen af virksomhederne med mellem 1,0 og 1,9 årsværk ansat vil dog via en stikprøve blive udtaget til tilsynsbesøg som led i det risikobaserede tilsyn i to spor. Derudover kan virksomheder uanset antallet af ansatte få tilsynsbesøg som følge af arbejdsulykker, klager fra ansatte mv.
- Arbejdstilsynet vil sikre, at alle virksomheder med 2,0 årsværk og derover ansat som minimum besøges én gang i perioden fra 2012 til og med 2019.
- Arbejdstilsynet vil årligt og første gang efter udgangen af 2012 undersøge, om tilsynstiden og kvaliteten af de enkelte tilsynsbesøg i virksomheder med arbejdsmiljøproblemer, er tilstrækkelig til at afdække komplicerede arbejdsmiljøforhold, herunder problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Aftaleparterne vil få forelagt disse undersøgelser.
- Det risikobaserede tilsyn baseres på en indeksmodel. Indeksmodellen indeholder en række parametre, som er virksomhedsrettede og brancherrettede. Disse skal tilsammen identificere de virksomheder, der forventes at have størst risiko for problemer i arbejdsmiljøet. For hver af de nævnte parametre tildeles virksomhederne point. De virksomheder, der samlet set tildeles den højeste pointscore i et givent år, prioriteres til tilsyn. Aftaleparterne bliver årligt orienteret om denne prioritering.
- Med det nye tilsyn vil der med Arbejdstilsynets nuværende bevillingsramme i de første år efter 2012 blive gennemført ca. 24.500 tilsynsbesøg pr. år. Af disse vil ca. 14.000 virksomheder årligt blive udtaget på grund af høj score i indeksmodellen, og ca. 10.500 virksomheder vil blive udtaget gennem en stikprøve.

Det vil sige, at ca. 55 pct. af tilsynene risikobaseres, mens ca. 45 pct. kommer fra stikprøveudtag.

- Herudover udtages årligt en stikprøve på gennemsnitligt ca. 2.500 blandt virksomheder med 1,0 til 1,9 årsværk ansat, hvilket medfører, at ca. halvdelen af alle virksomheder i denne gruppe får tilsynsbesøg inden udgangen af 2019. Ca. 55 pct. af stikprøven risikobaseres og målrettes virksomheder, som forventes at have arbejdsmiljøproblemer. Ca. 45 pct. af stikprøven udtages tilfældigt.
- Der er tale om en dynamisk indeksmodel, der løbende bliver justeret, hvis der fremkommer ny viden om arbejdsmiljø og ny viden om virksomhederne. Derfor vil Arbejdstilsynet årligt og første gang efter udgangen af 2012 vurdere, om indeksmodellen virker efter hensigten, således at Arbejdstilsynets risikobaserede tilsynsindsats er fokuseret mod de virksomheder, som vurderes at have de største problemer med arbejdsmiljøet, og om modellen finder de virksomheder, der har problemer med det psykiske arbejdsmiljø.
- Der lægges i indekset særlig vægt på det psykiske arbejdsmiljø. Hvis en virksomhed ved det seneste tilsynsbesøg har fået vejledning om psykisk arbejdsmiljø, vil det forøge virksomhedens indeksscore så meget, at den vil få et nyt tilsyn. Vejledninger vedr. andre arbejdsmiljøproblemer end psykisk arbejdsmiljø medfører ikke højere indeksscore.
- Risikoen for, at en virksomhed har problemer i arbejdsmiljøet, er større i nogle brancher end i andre. Virksomheder tildeles derfor også points i indeksmodellen på baggrund af deres branchetilhørsforhold. Arbejdstilsynets viden om arbejdsmiljøforholdene i brancherne stammer dels fra Arbejdstilsynets erfaringer fra egne afgørelser (fx påbud), dels fra vejledninger om psykisk arbejdsmiljø, dels fra anmeldte arbejdsulykker og undersøgelser fra det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Indekset er opbygget, så de prioriterede arbejdsmiljøproblemer indgår med en højere værdi end andre arbejdsmiljøproblemer.
- Virksomheder, der to år efter de første gang har fået ansat én eller flere medarbejdere, endnu ikke er besøgt, eller virksomheder, der er besøgt for længe siden, har større sandsynlighed for at få et risikobaseret tilsyn.
- Arbejdstilsynet vil som hovedregel kontakte virksomhederne 1-4 måneder før et tilsynsbesøg, så virksomhederne får mulighed for selv at løse eventuelle arbejdsmiljøproblemer inden tilsynet. Virksomheden får ikke at vide, præcist hvornår Arbejdstilsynet kommer på tilsyn, så tilsynet er således stadig uanmeldt. Arbejdstilsynet vil tilstræbe, at et tilsynsbesøg afsluttes på ét besøg, så det bliver enkelt og ubureaukratisk for virksomhederne.
- Arbejdstilsynet udarbejder materiale, der har fokus på væsentlige arbejdsmiljøproblemer i de enkelte brancher og information om relevante forebyggende metoder. Materialet lægges på Arbejdstilsynets hjemmeside.
- Initiativet træder i kraft 1. januar 2012.

## **Initiativ 2: Bagatelgrænser**

Aftaleparterne er enige om:

- At der indføres bagatelgrænser. Arbejdstilsynet skal ikke give påbud for arbejdsmiljøproblemer, som er bagateller. Når Arbejdstilsynet ikke reagerer på bagateller, vil virksomhederne få større forståelse og respekt for Arbejdstilsynets påbud i situationer, hvor det er nødvendigt at sikre de ansattes sikkerhed og sundhed.
- Mange forskellige faktorer har indflydelse på, om et arbejdsmiljøproblem skal betragtes som en bagatel. Derfor kan der ikke udarbejdes en "facitliste" over alle situationer med bagateller. Arbejdstilsynet udarbejder i stedet generelle retningslinjer, der beskriver de hensyn, fx overtrædelsens art, omfang, grovhed og alvor, som skal indgå i de tilsynsførendes vurdering af, om et arbejdsmiljøproblem kan anses for en bagatel, eller om problemet er væsentlig, så der skal reageres med påbud mv.
- Arbejdsmiljørådet vil blive hørt om retningslinjerne. Retningslinjerne vil herefter blive forelagt aftaleparterne inden offentliggørelse og Arbejdstilsynet vil sørge for, at der bliver samlet op på erfaringerne med anvendelsen af retningslinjerne. Disse erfaringsopsamlinger vil også blive forelagt forligskredsen.
- Initiativet medfører ikke en ændring af lov om arbejdsmiljø, men gennemføres inden for de eksisterende regler på arbejdsmiljøområdet. Der vil således fortsat være de samme krav til et sikkert og sundt arbejdsmiljø på landets virksomheder som hidtil.
- Initiativet træder i kraft 1. januar 2012.

## **Initiativ 3: Differentierede bødestørrelser**

Aftaleparterne er enige om:

- Bøder for overtrædelser af arbejdsmiljøreglerne differentieres. Store virksomheder skal have større bøder end små virksomheder, så bøderne rammer mere ensartet. Ingen bøder bliver mindre, end de er i dag.
- Initiativet omfatter alene overtrædelser af forhold vedrørende det konkrete arbejde fx manglende udluftning ved svejsning (dvs. materielle overtrædelser). Initiativet omfatter ikke overtrædelser vedrørende rammer og procedurer for virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde fx manglende arbejdspladsvurdering (APV) og manglende organisering af arbejdsmiljøarbejdet (dvs. formelle overtrædelser).
- Bødestørrelsen for den samme overtrædelse kommer til at afhænge af virksomhedens størrelse:
  - Små virksomheder med 1-9 ansatte, der overtræder arbejdsmiljøloven, indstilles til den eksisterende normalbøde.

- Mellemstore virksomheder med 10-34 ansatte indstilles til normalbøden + 50% (dog ikke ved formelle overtrædelser).
  - Store virksomheder med 35-99 ansatte indstilles til normalbøden + 75% (dog ikke ved formelle overtrædelser).
  - Meget store virksomheder med flere end 100 ansatte indstilles til normalbøden + 100% (dog ikke ved formelle overtrædelser).
- Det tilkommer fortsat domstolene at fastsætte bøden i den konkrete sag.
  - Der vil årligt, og første gang efter udgangen af 2012, blive gjort status over antallet af afgørelser, administrative bøder udstedt af Arbejdstilsynet, tiltaleindstillinger til politiet og afgjorte straffesager samt status over bøderne til henholdsvis små, mellemstore, store og meget store virksomheder. Aftaleparterne vil få forelagt den årlige status, med henblik på at vurdere om der er behov for ændringer.
  - Initiativet træder i kraft 1. januar 2012.

#### **Initiativ 4: Mere dialog med virksomhederne**

Aftaleparterne er enige om:

- Arbejdstilsynet øger dialogen med virksomhederne. Dialogen skal både foregå under tilsynsbesøg, og når det i øvrigt er relevant. På tilsynsbesøg vil Arbejdstilsynet fokusere på dialog med udgangspunkt i virksomhedernes egne erfaringer med arbejdsmiljøet, på at understøtte det forebyggende arbejdsmiljøarbejde og på at løse virksomhedernes konkrete arbejdsmiljøproblemer.
- Dialog erstatter ikke kontrol og påbud. Arbejdstilsynet vil fortsat give påbud m.m., når virksomheder har væsentlige overtrædelser af arbejdsmiljøloven. Der er således ikke tale om en lempelse. Dialog står ikke i modsætning til kontrol, men dialogen skal styrke virksomhedernes motivation til selv at forebygge og løse arbejdsmiljøproblemerne.
- Digitale selvbetjeningsløsninger, skriftlige elektroniske materialer på Arbejdstilsynets hjemmeside og vejledning om fx psykisk arbejdsmiljø fra Arbejdstilsynets callcenter vil også blive benyttet til at styrke dialogen mellem Arbejdstilsynet og virksomhederne.
- Hvor det er relevant, vil Arbejdstilsynet oplyse virksomhederne om muligheden for at få bindende forhåndsbesked fra Arbejdstilsynet forud for en arbejdsmiljøinvestering – fx i forbindelse med indvendig asbestrenovering af bygninger, så virksomheden kan spare ressourcer. En bindende forhåndsbesked betyder, at Arbejdstilsynet ikke kan stille flere krav, hvis arbejdsmiljøinvesteringen udføres i overensstemmelse med forhåndsbeskeden.
- Initiativet træder i kraft 1. januar 2012.

#### **Initiativ 5: Fokus på det psykiske arbejdsmiljø**

- Aftaleparterne er enige om, at der er mange udfordringer inden for det psykiske arbejdsmiljø. Nedslidningen som følge af et dårligt psykisk arbejdsmiljø er et væsentligt tema for både samfund, virksomheder og for den enkelte, som rammes. Psykisk nedslidning skal forebygges, fordi den har menneskelige omkostninger. Men derudover kan det også rent økonomisk betale sig for virksomhederne at have et godt psykisk arbejdsmiljø – det kan give øget produktivitet, øget effektivitet og nedsættelse af sygefraværet blandt det ansatte.
- Aftaleparterne er enige om, at arbejdsmarkedets parter spiller en central rolle i forhold til at finde løsninger på, hvordan denne opgave løftes på virksomhederne.
- Aftaleparterne er enige om, at Arbejdstilsynet og arbejdsmarkedets parter via et udredningsarbejde skal se på metoder til at afdække og afhjælpe problemer i det psykiske arbejdsmiljø. Udredningsarbejdet skal munde ud i et idékatalog over de metoder og redskaber (herunder APV) som virksomhederne kan bruge til at afdække og afhjælpe psykiske arbejdsmiljø problemer samt ideer til, hvordan Arbejdstilsynet kan optimere samspillet med virksomhederne på disse områder, med det formål at sikre en bedre forebyggelse af de psykiske arbejdsmiljøproblemer på virksomhederne.
- Udredningsarbejdet påbegyndes 1. januar 2012.

#### **Initiativ 6: Mere hjælp til små virksomheder**

Aftaleparterne er enige om:

- Når Arbejdstilsynet gennemfører tilsynsbesøg i virksomheder med 1 til 4 ansatte, vil Arbejdstilsynet vejlede den enkelte virksomhed om, hvordan den kan opfylde arbejdsmiljølovens krav til virksomhedens egen arbejdsmiljøindsats. Fx om hvordan virksomheden laver en arbejdspladsvurdering (APV) og gennemfører en årlig drøftelse om arbejdsmiljø.
- Ligeledes vil Arbejdstilsynet vejlede de små virksomheder, når Arbejdstilsynet konstaterer arbejdsmiljøproblemer på virksomhederne, fx ved at oplyse om konkrete eksempler fra tilsynets vejledninger. Ligeledes vil Arbejdstilsynet i sin dialog henvise virksomhederne til at få yderligere vejledning fra øvrige relevante aktører, herunder branchens organisationer og branchearbejdsmiljøråd.
- Initiativet træder i kraft 1. januar 2012.

#### **Initiativ 7: Startpakker til nye virksomheder**

Aftaleparterne er enige om:

- Arbejdstilsynet udarbejder en startpakke om arbejdsmiljø til nystartede virksomheder med ansatte. I startpakken får de nystartede virksomheder en introduktion til de krav, arbejdsmiljøloven stiller til virksomheder med ansatte. Det fremgår fx, at virksomheden skal udarbejde en arbejdspladsvurdering (APV), og hvor virksomheden kan finde hjælp til det. Som et led i udviklingen af startpakkerne skal Arbejdsmiljørådet høres.



- Startpakken sendes til virksomhederne første gang, Arbejdstilsynet får kendskab til, at en virksomhed har fået ansatte.
- For så vidt angår udenlandske virksomheder, vil der være informationsmateriale på dansk, litauisk, polsk, engelsk og tysk om tilsyn og om udvalgte arbejdsmiljøemner inden for det grønne område og byggeriet, fx om personlige værnemidler og sikkerhed ved stilladsarbejde. Udenlandske virksomheder kan endvidere få viden om danske arbejdsmiljøregler og andre forhold ved at udøve virksomhed i Danmark på [www.posting.dk](http://www.posting.dk) og [www.workindenmark.dk](http://www.workindenmark.dk)
- Initiativet træder i kraft 1. januar 2012.

### **Initiativ 8: Enklere rådgivningsordning**

Aftaleparterne er enige om:

- Rådgivningsordningen forenkles, så virksomhederne fremover får rådgivningspåbud i følgende situationer:
  - når Arbejdstilsynet finder komplekse arbejdsmiljøproblemer, der er vanskelige at løse.
  - når Arbejdstilsynet finder alvorlige arbejdsmiljøproblemer, der er vanskelige at løse.
  - når Arbejdstilsynet vurderer, at der kan være problemer i det psykiske arbejdsmiljø på virksomheden, som skal undersøges.
  - når Arbejdstilsynet træffer 5 eller flere afgørelser om overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen – de såkaldte mangepåbud

Med andre ord gives der kun rådgivningspåbud, når Arbejdstilsynet vurderer, at virksomhederne har et reelt behov for rådgivning fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver. En og samme afgørelse kan kun tælle med én gang i forbindelse med afgivelse af rådgivningspåbud. En virksomhed vil få ét brev, hvoraf det fremgår, at virksomheden skal bruge en arbejdsmiljørådgiver.

- En afskaffelse af de eksisterende rådgivningspåbud som følge af gentagne påbud. Desuden afskaffes rådgivningspåbud ved alvorlige problemer, der er enkle at løse. Disse typer rådgivningspåbud har ofte ikke medvirket til reelle forbedringer af arbejdsmiljøet, fordi virksomhederne fx når at løse arbejdsmiljøproblemerne, inden den autoriserede rådgiver kommer på banen. Rådgivningspåbuddene har ikke haft den forebyggende effekt, som var intentionen med dem.
- Arbejdstilsynet indleder drøftelser med arbejdsmarkedets parter med henblik på at afdække mulighederne for at forenkle og afbureaukratisere ovennævnte rådgivningspåbud samt afdække mulighederne for at indføre nye former for rådgivningspåbud på områder, hvor der er et reelt behov for rådgivning. Disse drøftelser afsluttes medio 2011, og resultatet forelægges aftaleparterne.
- Forenklingen af rådgivningsordningen medfører ikke, at overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen får lov at passere ubemærket. Arbejdstilsynet vil fortsat reagere med påbud, forbud mv., når der fx konstateres alvorlige arbejdsmiljø-

jøproblemer. Blot vil virksomhederne ikke længere i samme omfang få rådgivningspåbud oveni de almindelige påbud.

- Kravene til rådgivernes kompetencer vil blive skærpet. Fremover skal rådgiverne have mere erfaring med virksomhedsrettet arbejdsmiljøarbejde. Målet er, at rådgivningen bliver mere kvalificeret og målrettet brugbare løsninger på den enkelte virksomhed. Det skal sikre, at den påbudte rådgivning altid har en høj kvalitet.
- Initiativet træder i kraft senest 1. juni 2012.

### **Initiativ 9: Ændret smileyordning**

Aftaleparterne er enige om:

- Smileyordningen justeres, så den grønne smiley får en udløbsdato. Den grønne smiley slukkes, når der er gået fem år siden seneste tilsynsbesøg, hvor Arbejdstilsynet har gennemgået virksomhedens væsentlige arbejdsmiljøforhold.
- Virksomheder med en grøn smiley, som er udløbet eller er ved at udløbe, kan bestille et nyt tilsyn hos Arbejdstilsynet.
- Virksomheder, der ikke har en smiley, får mulighed for at bestille et nyt tilsyn hos Arbejdstilsynet.
- Arbejdstilsynet vil løbende følge udviklingen i hvor mange virksomheder, der bestiller et nyt tilsyn samt ressourceforbruget til disse tilsyn. Udviklingen i bestilling af tilsyn indgår i evalueringen af smileyordningen, som foretages senest 2013.
- Den gule og den røde smiley fjernes som hidtil fra Arbejdstilsynets hjemmeside, når virksomheden har efterkommet afgørelserne. Smileyerne vises dog på Arbejdstilsynets hjemmeside i mindst seks måneder. Herefter får virksomhederne en grøn smiley, hvis virksomheden inden for de seneste fem år har fået et tilsynsbesøg, hvor Arbejdstilsynet har gennemgået virksomhedens væsentlige arbejdsmiljøforhold.
- Aftaleparterne er enige om, at smileyordningen evalueres senest 2013.
- Initiativet træder i kraft 1. januar 2012.

### **Initiativ 10: Undersøgelse af erfaringerne med virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation**

Aftaleparterne er enige om:

- I foråret 2010 vedtog Folketinget nye regler om samarbejde om sikkerhed og sundhed, som har til formål at styrke virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde. Aftalepartene lægger meget vægt på at sikre, at de nye regler virker efter hensigten.

- Arbejdsmiljørådet vil mindst én gang om året blive bedt om at udtale sig om, hvordan reglerne fungerer, herunder om rådet finder behov for ændringer.
- Der iværksættes en ekstern undersøgelse af virksomhedernes forebyggende arbejdsmiljøindsats, herunder eksempelvis hvordan virksomhederne konkret arbejder med at udvikle samarbejdet om sikkerhed og sundhed. Undersøgelsen skal afdække, om reglerne virker efter hensigten, herunder om arbejdsmiljø er en integreret del af virksomhedernes strategiske ledelse og daglige drift og om medlemmerne af arbejdsmiljøgrupperne udnytter muligheden for efteruddannelse.
- Arbejdsmiljørådet vil også blive hørt om, hvilke emner som kunne være relevante at tage udgangspunkt i ved undersøgelsen af erfaringer med virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation og rådet vil også få mulighed for at udtale sig om undersøgelsen og dens resultat forud for, at den forelægges for aftaleparterne med henblik på at vurdere, om der er behov for at justere reglerne eller iværksætte andre relevante tiltag.
- Undersøgelsen sættes i gang inden 2013.

#### **Initiativ 11: Dialog om sundhedsfremme**

Aftaleparterne er enige om:

- At Arbejdstilsynet i forbindelse med tilsyn fremover skal tilbyde at inddrage sundhedsfremme i dialogen og vejledningen. Det vil ske i de særlige tilsynsindsatser eller i forbindelse med de risikobaserede tilsyn. Under et tilsynsbesøg på en virksomhed deltager normalt en repræsentant for ledelsen og en repræsentant for de ansatte, fx arbejdsmiljørepræsentanten.
- Dialogen og vejledningen drejer sig om, hvordan virksomhederne på frivillig basis kan skabe de bedst mulige rammer for, at medarbejderne kan træffe sunde valg, og hvordan sundhedsfremme og arbejdsmiljø kan spille sammen, fx for at forebygge muskel- og skelet besvær.
- Arbejdstilsynet tilpasser dialogen om sundhedsfremme efter virksomhedens behov og understreger, at det er frivilligt for virksomheden, om den vil gøre noget på området.
- Initiativet træder i kraft 1. januar 2012.

#### **Initiativ 12: Fokus på unge og nyansatte**

Aftaleparterne er enige om:

- At Arbejdstilsynet, som en del af deres indsats over for de nyansatte i forhold til arbejdsulykker og arbejdsbetingede lidelser, fremover skal have større fokus på arbejdsgiverens forpligtelse til at sørge for at oplære og instruere nyansatte uanset alder. Arbejdstilsynet vil også sætte fokus på, at arbejdsgiveren fører tilsyn med, at nyansatte udfører arbejdet forsvarligt. Initiativet indebærer dialog mellem Arbejdstilsynet og virksomhederne med udgangspunkt i gode eksem-

pler. Arbejdstilsynet vil fortsat give påbud til virksomheder, som ikke overholder reglerne.

- Arbejdstilsynet vil gennemføre målrettede kommunikationsinitiativer om arbejdsmiljø over for de unge. Kommunikationen skal møde de unge, hvor de er, og foregå via målgruppens foretrukne medier, og bygge på erfaringer fra Videncenter for Arbejdsmiljø.
- Såvel Arbejdstilsynet som Arbejdsmiljørådet har iværksat initiativer for at forbedre børn og unges arbejdsmiljø. Arbejdsmiljørådet har fx etableret et samarbejde med Undervisningsministeriet om at synliggøre arbejdsmiljøet for eleverne gennem undervisningen. Arbejdstilsynet vil fortsat i samarbejde med arbejdsmarkedets parter sætte særlig fokus på arbejdsmiljøet i forbindelse med børn og unges ferie- og fritidsjob. Arbejdstilsynet vil i øvrigt koordinere sin indsats med Arbejdsmiljørådet med henblik på, at den gensidige orientering kan medvirke til at forbedre den samlede indsats.
- Arbejdstilsynet vil ligeledes koordinere sin indsats med Arbejdsmiljørådet i forhold til indsatsen over for nyansatte med henblik på bl.a. at nedbringe antallet af arbejdsulykker.
- Initiativet træder i kraft senest 1. april 2011.

### **Initiativ 13: Fokus på udenlandske virksomheder**

Aftaleparterne er enige om:

- Arbejdstilsynet vil styrke tilsynet med udenlandske virksomheder, herunder særligt på bygge- og anlægsområdet.
- Det styrkede tilsyn med udenlandske virksomheder vil bl.a. bestå i, at Arbejdstilsynet gennemfører uanmeldte tilsyn inden for områder med mange udenlandske virksomheder, fx på byggepladser og privat byggeri, fx på baggrund af henvendelser fra de faglige organisationer og fra borgere.
- Aftaleparterne drøfter senest ultimo 2012 udrulningen og effekten af denne særlige prioritering af Arbejdstilsynets indsats.
- Initiativet træder i kraft senest 1. april 2011.

### **Initiativ 14: Bedre vejledning og information om arbejdsmiljø**

Aftaleparterne er enige om:

- Der iværksættes en ekstern undersøgelse af, hvordan de forskellige arbejdsmiljøaktører kan styrke samarbejdet om at informere og vejlede virksomhederne. Det skal fx undersøges, hvordan aktørerne i højere grad kan koordinere arbejdsmiljøkampagner. Undersøgelsen skal også afdække, om den direkte vejledning og information kan organiseres mere hensigtsmæssigt.

- Forud for undersøgelsen inddrages Arbejdsmiljørådet, ligesom rådet igen vil blive hørt, når resultaterne af undersøgelsen ligger klar.
- Undersøgelsen vil blive forelagt aftaleparterne. Arbejdsmiljørådets synspunkter vil være en del af grundlaget for den efterfølgende stillingtagen til, hvilke initiativer der skal gennemføres for at opnå en mere koordineret indsats over for virksomhederne.
- Undersøgelsen sættes i gang i 2012.

#### **Initiativ 15: Samordning af forskellige myndigheders vejledning og tilsyn med virksomhederne**

Aftaleparterne er enige om:

- Det skal undersøges, om virksomhederne vil opleve det som en lettelse og mere effektivt, hvis forskellige myndigheder samordner deres vejlednings- og kontrolgaver.
- Tidspunktet for undersøgelsens igangsætning afhænger af Håndhævelsesudvalgets anbefalinger og eventuelle videre initiativer. Håndhævelsesudvalget er et udvalg under Økonomi- og Erhvervsministeriet, der er i gang med at udarbejde principper og anbefalinger til bl.a. at samordne flere myndigheders indsats.
- Såfremt initiativet igangsættes, må det ikke være på bekostning af Arbejdstilsynets kontrol.

#### **Initiativ 16: Dansk Center for Nanosikkerhed**

Aftaleparterne er enige om:

- I Danmark foregår en intensiv udvikling af nanoteknologi og nanoteknologiske produkter, men der mangler den nødvendige viden om de mulige helbredsmæssige konsekvenser for danske arbejdstagere og forbrugere, når nanoprodukter fremstilles, bruges og bortskaffes. Der oprettes derfor et Dansk Center for Nanosikkerhed. Centeret finansieres af Arbejdsmiljøforskningsfonden.
- Arbejdsmiljøforskningsfonden opretter et nyt tema om helbreds- og arbejdsmiljømæssige konsekvenser af nanoteknologi, hvorfra der årligt uddeles 10 mio. kr. i en periode på tre år til et nyt Dansk Center for Nanosikkerhed.
- Initiativet træder i kraft i 2012.

#### **Initiativ 17: Målretning af Arbejdsmiljøforskningsfondens midler**

Aftaleparterne er enige om:

- Når Arbejdsmiljøforskningsfondens kommende strategi udarbejdes i 2011, er udgangspunktet, at fondens midler skal målrettes projekter, der primært vedrører de tre prioriterede arbejdsmiljøproblemer og virkemidler. Der skal dog sik-

res balance således, at der fortsat forskes og indhentes viden på centrale områder, som fx indeklimatekni, kemi og støj.

- Strategien skal desuden indarbejde resultaterne af den evaluering af fondens resultater, der er færdig i foråret 2011.
- Initiativet træder i kraft 2012.

#### **Initiativ 18: Måling af fremdriften i arbejdsmiljøet**

Aftaleparterne er enige om:

- Arbejdstilsynet, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Arbejdsskadestyrelsen vil tilpasse det eksisterende måle-program over fremdriften i arbejdsmiljøet. Der skal indsamles oplysninger om de relevante arbejdsmiljøfaktorer, så det bliver muligt løbende at følge med i udviklingen af de nye prioriterede områder. Det bliver også muligt at følge med i udviklingen inden for områder, der ikke er omfattet af prioriteringen.
- Initiativet påbegyndes senest 1. april 2011.

#### **Initiativ 19: Effektmåling af de konkrete indsatser**

Aftaleparterne er enige om:

- Der skal stilles krav om, at Arbejdstilsynet og andre arbejdsmiljøaktører, der modtager midler fra det offentlige, skal dokumentere effekten af væsentlige aktiviteter. Målet er at sikre, at aktiviteterne bidrager til at nå målene for arbejdsmiljøindsatsen. For Arbejdstilsynet drejer det sig om evaluering af fx særlige tilsynsindsatser, ulykkesaktiviteter, dialog med virksomheder og hotline.
- Det skal sikres, at Arbejdsmiljørådet er orienteret om, hvordan Arbejdstilsynet arbejder med effekt og effektmåling. Samtidig vil Arbejdsmiljørådet blive inddraget i effektmålingen af fx branchearbejdsmiljørådenes aktiviteter.
- På baggrund af resultaterne skal der tages stilling til, om der er behov for at tilpasse, justere og videreudvikle de konkrete aktiviteter.
- Initiativet træder i kraft senest 1. april 2011.