



**ARBEJDSSTILSYNET**

**ARBEJDSMILJØREDEGØRELSE FOR 2018**



## Indholdsfortegnelse

Indledning .....	2
Arbejdstilsynets væsentligste arbejdsmiljøforhold .....	2
Arbejdstilsynets arbejdsmiljøarbejde .....	2
Ulykker og nærved-ulykker i Arbejdstilsynet .....	3
Sundhedsfremme .....	4
Det rummelige arbejdsmarked .....	4

## **Indledning**

Arbejdstilsynet er arbejdsmiljøcertificeret og arbejder systematisk, proaktivt og målrettet med løbende at forbedre det interne arbejdsmiljø i organisationen, herunder med at skabe trivsel blandt medarbejdere og chefer.

Arbejdstilsynet arbejder ud fra en overbevisning om, at arbejdsmiljø er noget, vi skaber i fællesskab, mens vi udfører vores opgaver. Vi skaber trivsel og godt arbejdsmiljø, når vi udfører vores arbejdsopgaver sammen med kolleger, virksomheder og andre samarbejdspartner, og når vi oplever, at vores fælles indsats gør en forskel for arbejdsmiljøet i Danmark.

I Arbejdstilsynet er det et fælles anliggende og ansvar, at trivslen er høj, og at arbejdsmiljøet er godt.

Der redegøres i dette dokument for Arbejdstilsynets arbejdsmiljøarbejde jf. kravet i kapitel 7 i bekendtgørelse nr. 1193 om anerkendt arbejdsmiljøcertifikat opnået gennem certificering af virksomheders arbejdsmiljøledelsessystem

## **Arbejdstilsynets væsentligste arbejdsmiljøforhold**

Direktionen og Hovedudvalget (HU) er enige om, at de væsentligste udfordringer i arbejdsmiljøet i Arbejdstilsynet vedrører det psykiske arbejdsmiljø. HU har i løbet af 2018 arbejdet med en fornyet udpegning af særligt væsentlige risici og arbejdsmiljøforhold i Arbejdstilsynet. Der tegnede sig ved udgangen af 2018 et billede af, at det særligt drejer sig om arbejdsmiljøemnerne arbejdsmængde og tidspres, vold og traumatiske hændelser samt forandringer og omorganiseringer.

Der gennemføres hvert andet år medarbejdertrivselsundersøgelse i BM. Trivselsundersøgelsen 2018 viste en klar fremgang på en række vigtige områder i Arbejdstilsynet ift. 2016. Bl.a. er medarbejderne generelt blevet mere tilfredse med arbejdet og rammerne omkring arbejdet, ligesom medarbejderne oplever høj trivsel, når de samarbejder om opgaverne. Der var også områder, som viste behov for fortsat fokus. Det drejede sig bl.a. om mobning, hvor der sås en stigning fra 3 til 4 pct. sammenlignet med 2016, ligesom omfanget af tidspres grundet uventede opgaver i 2018 var status quo sammenlignet med 2016.

Direktionen har i forlængelse af medarbejdertrivselsundersøgelsen 2018 valgt at fastholde fokus på tydelig ledelseskommunikation om mål og retning samt om forandringer og opgaver, den løbende dialog mellem medarbejder og ledelse samt nærværende og anerkendende ledelse ifm. den daglige opgavevaretagelse. Desuden har HU aftalt, at mobning og sygefravær i 2019 skal adresseres som et særligt indsatsområde i organisationen.

## **Arbejdstilsynets arbejdsmiljøarbejde**

HU og direktionen har gennem hele 2018 arbejdet med at etablere et solidt fundament for det interne arbejdsmiljøarbejde i Arbejdstilsynet. Det indebærer, sideløbende med udpegningen af særligt væsentlige arbejdsmiljøforhold for Arbejdstilsynet, fastlæggelsen af en samlet arbejdsmiljøstrategi, som indeholder en vision for arbejdsmiljøet i Arbejdstilsynet i 2022, årlige arbejdsmiljømål og Arbejdstilsynets arbejdsmiljøpolitik.

Det fremgår af Arbejdstilsynets arbejdsmiljøpolitik, at der skal være et godt og udviklende arbejdsmiljø i Arbejdstilsynet. Det fremgår også, at Arbejdstilsynet målrettet benytter arbejdsmiljømæssige

konsekvensvurderinger som redskab til at forebygge arbejdsmiljøproblemer ved organisationsforandringer. Omdrejningspunktet for arbejdsmiljøarbejdet er det elektroniske APV-arbejde, hvor alle arbejdsmiljøopgaver lægges ind mhp. styring, løbende opsamling og evaluering. Det er samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationens vigtigste opgave at kontrollere, at arbejdsmiljøet i Arbejdstilsynet ligger på et højt niveau.

Arbejdstilsynet er ambitiøs på arbejdsmiljøområdet og har en vision om at være referencearbejdsplads for et godt arbejdsmiljø i 2022. Vi ønsker at være en organisation, som andre virksomheder kan se som et godt eksempel.

Arbejdstilsynet opstillede i 2018 i forbindelse hermed en række arbejdsmiljømål for ledelse, jobtilfredshed og oplevelsen af kritik. Disse mål blev i det store hele indfriet; oplevelsen af vedvarende kritik var faldet fra 15 til 7 pct., ligesom oplevelsen af tillid til øverste ledelse og evnen til at håndtere omstruktureringer, forandringer og at sætte mål og retning også var markant forbedret. Der vil også fremadrettet blive arbejdet med de pågældende områder i organisationen.

## Ulykker og nærved-ulykker i Arbejdstilsynet

I 2018 blev der anmeldt i alt 6 anmeldepligtige arbejdsulykker.

Ulykker og nærved-ulykker fordelte sig i 2017-2018 på følgende måde:

	2017	2018
Anmeldepligtige ulykker (med fravær)	5	6
Ikke anmeldepligtige ulykker (uden fravær)	13	21
Nærved-ulykker	16	11

De 6 anmeldepligtige ulykker i 2018 fordelte sig for så vidt angår type og fraværslængde således:

- *Forstrækning af ryggen ved manuelt arbejde.*  
1-3 fraværsdage: 1 medarbejder.
- *2 trafikuheld og stød mod genstand.*  
4-13 fraværsdage: 3 medarbejdere.
- *Benbrud (fald på isglat underlag).*  
Mindst en måneders fravær: 1 medarbejder.
- *Psykisk påvirkning ifm. mødet med aggressiv virksomhedsrepræsentant.*  
Mellem en og tre måneders fravær: 1 medarbejder.

I 2018 blev der registreret 21 ikke-anmeldepligtige ulykker (uden fravær). De vedrørte kemi, vold og traumatiske hændelser, støv, statisk elektricitet og snubleulykker.

Der blev registreret i alt 11 nærved-ulykker i 2018, som primært vedrørte trafiksituationer og snublerisici. Alle ulykker og nærved-ulykker registreres i EASY og undersøges af arbejdsmiljøgrupperne.

Lokaludvalget i centrene drøfter endvidere behovet for at iværksætte tiltag rettet mod forebyggelse af både ulykker og nærved-ulykker i det enkelte center. Hovedudvalget (HU) orienteres desuden løbende om ulykker og nærved-ulykker i organisationen og drøfter også behovet for at iværksætte tværgående forebyggende aktiviteter. Drøftelsen i HU sker ½-årligt og ifm. den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

## **Sundhedsfremme**

Sundhedsfremme er et fælles ansvar og virker bedst, når det integreres som del af det daglige arbejde. Arbejdstilsynet har et mål om at være en sund arbejdsplads og ønsker aktivt at medvirke til at fremme sundhed ved at skabe rammer og tilbyde aktiviteter, som understøtter gode arbejdspladser, høj trivsel og arbejdsglæde.

Målet for 2017 og 2018 var, at alle centre og sekretariater skulle gennemføre sundhedsfremmeaktiviteter og motivere medarbejderne til en sund levevis, herunder tilstræbe at gennemføre aktiviteter, der kan integreres i det daglige arbejde.

Alle centre gennemførte en række sundhedsfremmeaktiviteter i 2017 og 2018. Bl.a. kan nævnes pausegymnastik i løbet af arbejdsdagen i nogle kontorer/centre, sundhedsfremmedag, motionsarrangementer i fritiden (fx badmintonklub og motionsløb), sund forplejning til møder, sundhedsfremme for tilsynsførende på distancen, inspirationskatalog over sundhedsfremmeaktiviteter i dagligdagen, rabataftaler hos cykelsmed mv.

## **Det rummelige arbejdsmarked**

Arbejdstilsynets indsats og arbejde med det rummelige arbejdsmarked koncentrerer om en aktiv sygefraværspolitik med afsæt i Beskæftigelsesministeriets trivsels- og sygefraværspolitik. Der er en målsætning i Arbejdstilsynet om at gøre en særlig indsats for at fastholde og integrere medarbejdere, der er i risiko for at blive udstødt fra arbejdsmarkedet – bl.a. ved at ansætte sådanne medarbejdere.

Der har i 2017 og 2018 været iværksat forskellige tiltag, som adresserer medarbejdere med tidsbegrænset eller varig væsentligt nedsat arbejdsevne, personer med behov for hjælp til at få fodfæste på arbejdsmarkedet og tiltag, der understøtter forebyggelse af sygefravær.

Der kan nævnes følgende eksempler på tiltag:

- Ansættelse af medarbejdere på særlige ansættelsesvilkår (bl.a. flygtninge i IGU-stillinger).
- Afholdelse af individuelle medarbejderudviklingssamtaler med medarbejdere på særlige vilkår, mhp. særlige hensyn til den enkeltes arbejdsevne.
- Individuelle omsorgssamtaler mhp. at skabe mulighed for dialog om trivselsmæssige forhold og fokus på forebyggelse af sygefravær.
- Samarbejde med kommuner om løntilskudsordninger.
- Mulighed for virksomhedspraktik ifm. henvendelse fra bl.a. kommuner.