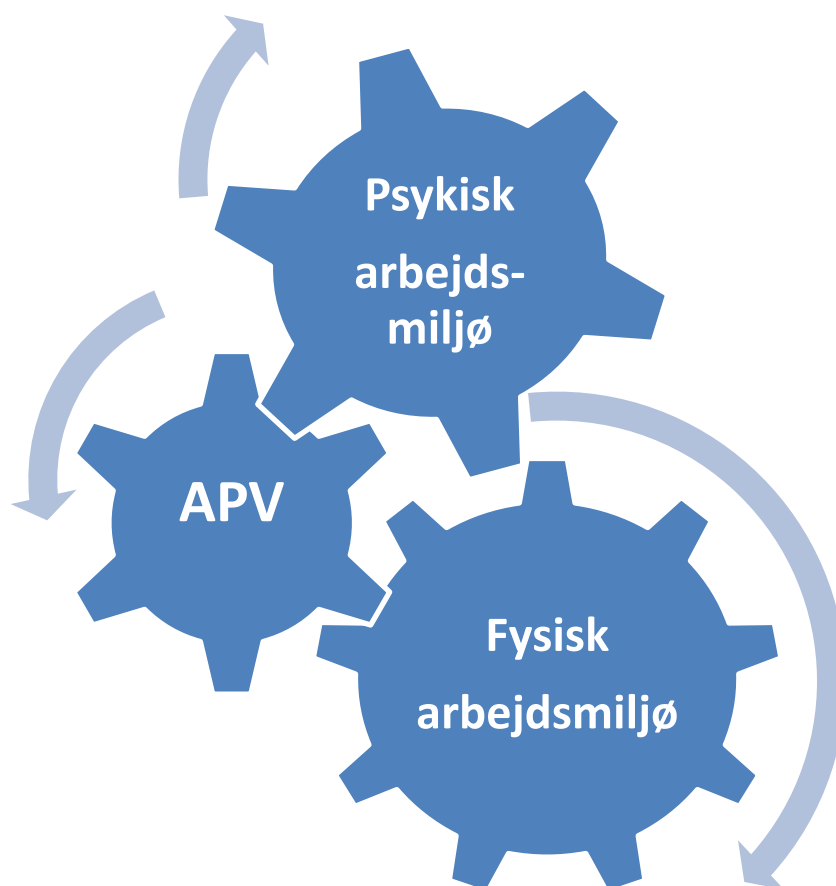




FORSVARSMINISTERIETS ARBEJDSMILJØSTRATEGI



Indholdsfortegnelse:

Indhold

1. Formål	3
2. Arbejds miljøstrategiens treårige cyklus frem til 2020	3
3. Målgruppe	4
4. Model for Forsvarsministeriets arbejdsmiljøstrategi	4
A. Strategimålsætninger	5
B. Rammer	6
C. Værktøjer	6
D. Aktører	7
5. Forudsætninger for implementering af arbejdsmiljøstrategien	8
6. Operationalisering af arbejdsmiljøstrategien	8

1. Formål

Et bredt flertal i Folketinget blev den 22. marts 2011 enige om en ny national strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020, inklusiv mål for reduktion af de væsentligste arbejdsmiljøproblemer på arbejdsmarkedet.

Forsvarsministeriets koncern har i samme periode haft fokus på de nationale indsatsområder. Med Forsvarsministeriets arbejdsmiljøstrategi er det hensigten at styrke denne indsats yderligere. Det indebærer blandt andet et tydeligere strategisk sigte samt fastsættelse af konkrete målsætninger for arbejdsmiljøindsatsen, som er blevet muligt med ibrugtagning af Forsvarsministeriets arbejdsmiljø-database.

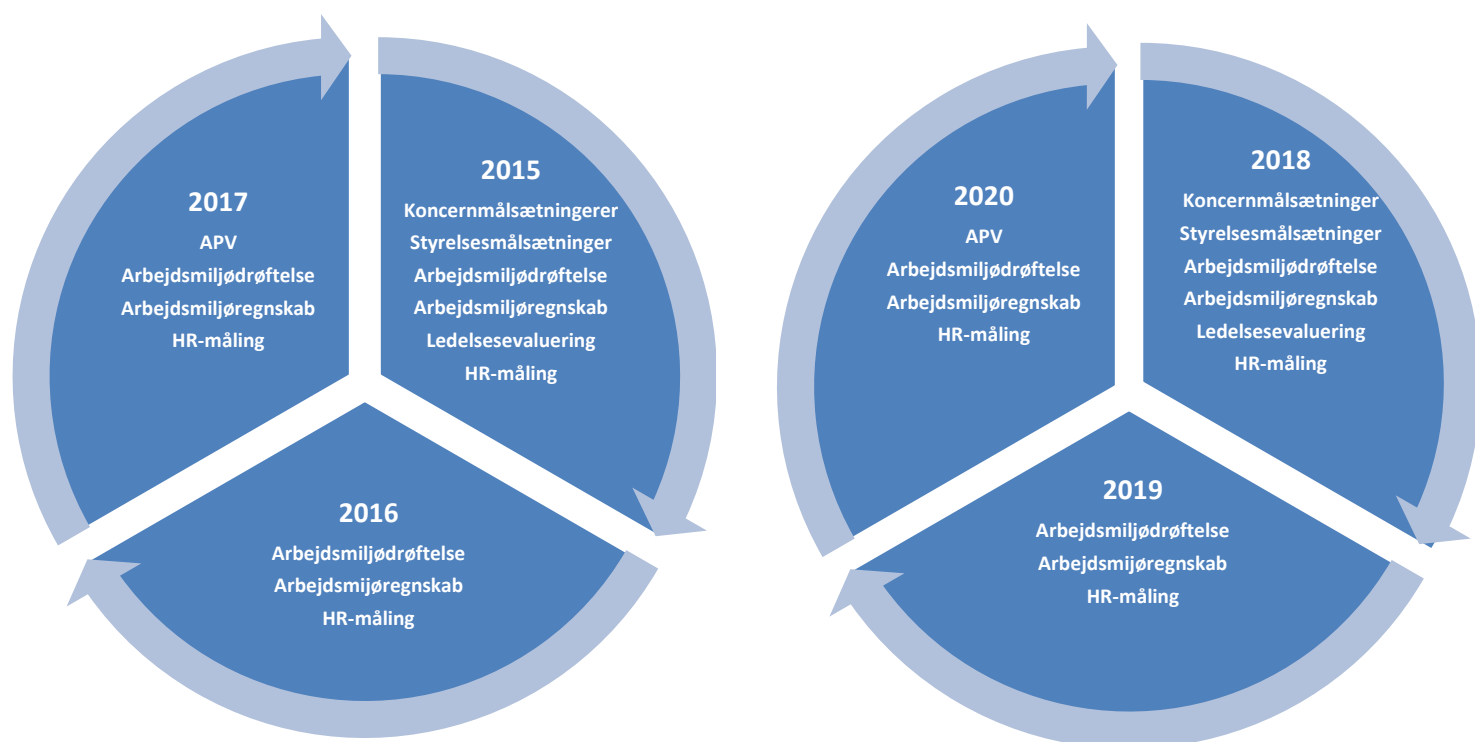
Strategien skal understøtte den systematiske arbejdsmiljøindsats i styrelserne og lokalt ved myndighederne og dermed bidrage til at styrke det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Indsatsen forventes at have en afledt positiv effekt på bl.a. sygefraværet, arbejdsskader og påbud.

Arbejdsmiljøstrategien skal endvidere binde de enkelte tiltag i arbejdsmiljøvirksomheden sammen. Aktørerne på arbejdsmiljøområdet, værktøjerne samt rammerne for arbejdsmiljøarbejdet skal være gensidigt understøttende, så det sikres, at strategiens målsætninger nås.

Samlet set skal arbejdsmiljøstrategien medvirke til, at hele Forsvarsministeriets koncernområde fortsat vil være en attraktiv arbejdsplads med høj trivsel og kvalitet i opgaveløsningen.

2. Arbejdsmiljøstrategiens treårige cyklus frem til 2020

Arbejdsmiljøstrategien følger en treårs cyklus startende fra 2015 frem til 2020. Hensigten er, at hovedområderne inden for arbejdsmiljøvirksomheden, samt områder relateret til HR-strategien, tænkes ind i samme kontekst:



Hovedelementerne i cyklussen:

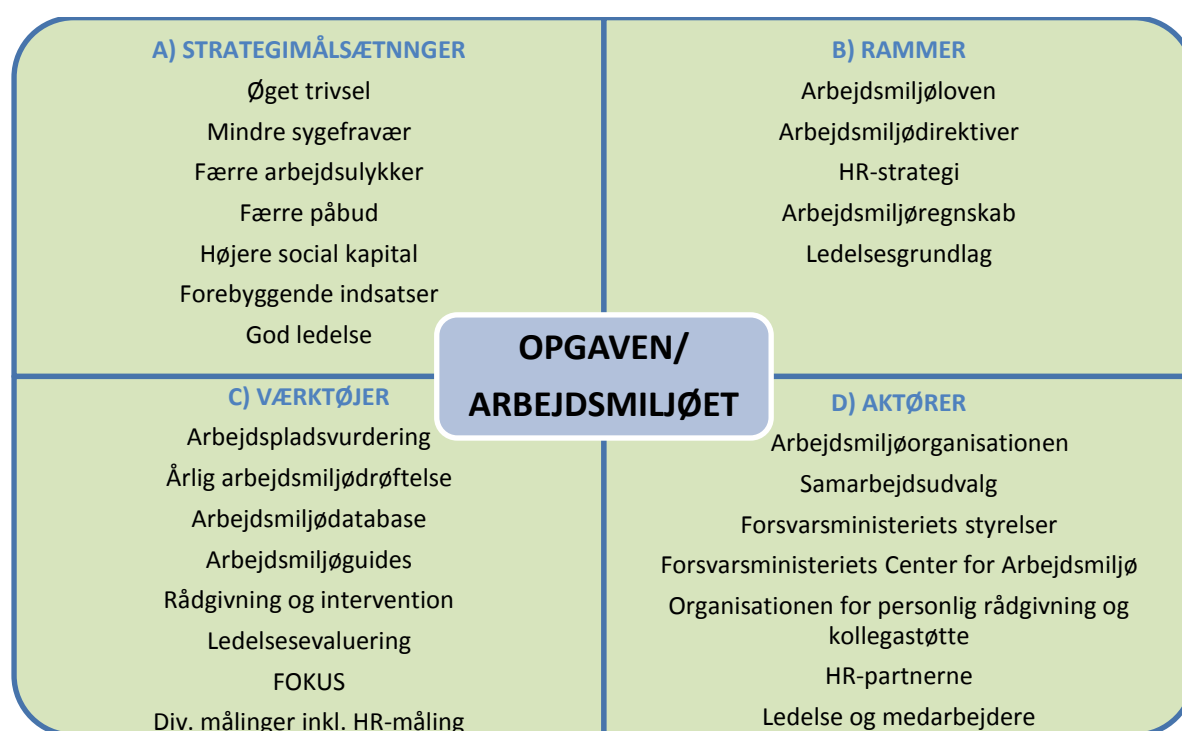
- **Koncernmålsætningerne** fastlægges hvert tredje år i regi af Forsvarsministeriets Hovedsamarbejdsudvalg på baggrund af bl.a. arbejdspladsvurderingen (APV) og arbejdsmiljøregnskabet.
- **Opfølgning hvert tredje år på koncernmålsætningerne** sker på Forsvarsministeriets foranstaltning med afsæt i bl.a. arbejdspladsvurderingen og arbejdsmiljøregnskabet.
- **Styrelsesspecifikke målsætninger** fastlægges af styrelserne, som nedbryder koncernmålsætningerne til konkrete tiltag samt tilføjer egne målsætninger efter behov.
- **Arbejdspladsvurderingen** er et omdrejningspunkt for det samlede arbejdsmiljøarbejde, hvorfor cyklussen følger tidspunktet for gennemførelse af arbejdspladsvurdering.
- Ved den **lovlige årlige arbejdsmiljødrøftelse** drøftes bl.a. status for APV-handleplanerne, koncern- og styrelsesmålsætningerne, trivsel samt sygefraværstatistik. Resultaterne fra **ledelsevaluering** og **HR-måling**, samt øvrige målinger, inddrages i relevant omfang.
- **Arbejdsmiljøregnskabet** udarbejdes årligt vedrørende styrelsernes arbejdsmiljøindsats.

3. Målgruppe

Målgruppen for arbejdsmiljøstrategien er alle i Forsvarsministeriets koncern med ansvar inden for arbejdsmiljøvirksomheden. Det omfatter medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen og samarbejdsudvalg samt chefer/ledere, herunder chefer/ledere med HR-ansvar. Målgruppen inkluderer også koncernens rådgivere på arbejdsmiljøområdet, som bl.a. skal anvende strategien som rettesnor i deres rådgivning og ved afholdelse af arbejdsmiljøuddannelser. Endelig omfatter målgruppen koncernens øvrige medarbejdere, som alle har et medansvar i forhold til at sikre et godt arbejdsmiljø.

4. Model for Forsvarsministeriets arbejdsmiljøstrategi

Arbejdsmiljøstrategien implementeres med både opgaven og arbejdsmiljøloven i centrum. Arbejdsmiljøstrategien kan illustreres med følgende figur:



Arbejds miljøstrategien er gældende for alt arbejdsmiljøarbejde, herunder tjeneste ved egentlig militærtjeneste, sejlende tjeneste, internationale operationer samt for værnepligtige og elever.

A. Strategimålsætninger

Strategimålsætningerne er opdelt i koncern- og styrelsesmålsætninger. Koncernmålsætningerne er langsigtede indsatsområder, der omfatter hele Forsvarsministeriets område. Koncernmålsætningerne nedbrydes af styrelserne til egne målsætninger. Styrelserne kan også udpege andre indsatsområder, som er relevante for hele eller dele af styrelserne. Indsatsområderne udpeges bl.a. på baggrund af arbejdspladsvurderingen og den årlige arbejdsmiljødrøftelse og foretages i samarbejde mellem arbejdsmiljøorganisationen og samarbejdsudvalget. Målsætningerne opgøres på koncern- og styrelsesniveau. Forsvarsministeriets koncernmålsætninger:

Koncern-målsætninger	2015-2017	2018-2020	I alt	Målemetode	Indsats
Reduktion af antallet af arbejdsulykker	10 %	15 %	25 %	Målinger foretages i arbejdsmiljødatabasen med udgangspunkt i alle anmeldte arbejdsulykker opgjort ultimo 2014.	<ul style="list-style-type: none"> Alle arbejdsulykker og nærved ulykker registreres. Årsagerne til ulykker og nærved ulykker skal undersøges m.h.p. forebyggelse. Der udarbejdes i relevant omfang handleplaner i arbejdsmiljødatabasen for arbejdsulykker og nærved ulykker.
Reduktion af andelen der oplever problemer med dårligt psykisk arbejdsmiljø	8 %	12 %	20 %	Målinger foretages i arbejdsmiljødatabasen ud fra besvarelserne i APV ultimo 2014 (mistivsel, stress, krænkende adfærd, arbejdspress mv.).	<ul style="list-style-type: none"> Der udarbejdes APV-handleplaner for alle de afdækkede problemområder. Styrelserne skal ved alle arbejdsmiljøgrupper vurdere behovet for uddannelse vedrørende psykisk arbejdsmiljø. I alle arbejdsmiljøudvalg bør som minimum én ledelses- og én arbejdsmiljørepræsentant erhverve en relevant uddannelse vedrørende psykisk arbejdsmiljø ved Forsvarsministeriets Center for Arbejds miljø eller tilsvarende. Der foretages opfølgning på kortlægningen og handleplanerne om det psykiske arbejdsmiljø.
Øget andel der oplever positive faktorer i det psykiske arbejdsmiljø	7 %	8 %	15 %	Målinger foretages i arbejdsmiljødatabasen ud fra besvarelserne i APV ultimo 2014 (trivsel, social kapital, indflydelse mv.).	<ul style="list-style-type: none"> Det drøftes i forbindelse med APV-handleplanerne, samt den årlige arbejdsmiljødrøftelse, hvorledes de positive områder af det psykiske arbejdsmiljø kan styrkes yderligere og anvendes progressivt i det daglige arbejde.
Reduktion af andelen der oplever problemer med muskel-/skeletbesvær	8 %	12 %	20 %	Målinger foretages i arbejdsmiljødatabasen ud fra besvarelserne i APV ultimo 2014 (tung løft, ensidigt belastende arbejde, arbejdsstillinger, øvrige ergonomiske forhold).	<ul style="list-style-type: none"> Der udarbejdes APV-handleplaner for alle de afdækkede problemområder. I alle arbejdsmiljøudvalg bør som minimum én arbejdsmiljørepræsentant erhverve relevant uddannelse vedrørende muskel-/skeletbesvær. Der skal være øget fokus på tilbagevenden til arbejde (TTA) med vægt på balancen mellem fysisk kapacitet og krav i arbejdet. Det omfatter arbejdets organisering herunder instruktion, hensigtsmæssig planlægning og tilrettelæggelse.
Reduktion af andelen der oplever problemer med termisk indeklima	7 %	8 %	15 %	Målingen foretages i arbejdsmiljødatabasen ud fra besvarelserne i APV ultimo 2014 (problemer med temperatur, træk eller statisk elektricitet).	<ul style="list-style-type: none"> Der udarbejdes APV-handleplaner for alle de afdækkede problemområder. I alle arbejdsmiljøudvalg bør som minimum én arbejdsmiljørepræsentant erhverve en relevant uddannelse vedrørende termisk indeklima.

Reduktion af alvorlige arbejdsulykker, andelen af medarbejdere der oplever henholdsvis et belastet psykisk arbejdsmiljø samt muskel-/skeletbesvær er udpeget som nationale indsatsområder for perioden 2012-2020, jævnfør regeringens strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020. Her er målet at reducere antallet af alvorlige arbejdsulykker med 25 % samt andelen af psykisk overbelastede og muskel-/skeletbelastninger med hver 20 %.

Forsvarsministeriet har aktuelt 5 år til at nå målsætningerne. Det skal ses i lyset af, at Forsvarsministeriets arbejdsmiljødatabase blev taget i brug medio 2013 for så vidt angår registrering af arbejdsulykker. I 2014 blev der gennemført arbejdspladsvurdering for hovedparten af koncernen. Resultaterne fra arbejdspladsvurderingen er således først tilgængelige ultimo 2014 i arbejdsmiljødatabase.

De nationale indsatsområder har indgået som prioriterede områder i Forsvarets arbejdsmiljøpolitik siden 2007 og har bl.a. været underlagt en særlig opfølgning i forbindelse med det årlige arbejdsmiljøregnskab. Det er imidlertid først fra udgangen af 2014 blevet muligt med arbejdsmiljødatabase at opgøre omfanget af arbejdsmiljøproblemerne inden for flere af indsatsområderne. Henset til den relativt korte tid til rådighed er det derfor nødvendigt med en dedikeret indsats for alle koncernens medarbejdere, hvis målsætningerne skal nås.

Foruden de nationale indsatsområder har Forsvarsministeriet også udpeget 'andre ulykker' samt 'positive indikationer på et godt psykisk arbejdsmiljø' som indsatsområder. For så vidt angår de positive indikationer er målsætningen en stigning på 15 %, hvilket ses at være en ambitiøs målsætning, idet der samtidig forventes en reduktion målt på de negative indikationer.

Endelig er 'termisk indeklima' udpeget som indsatsområde. Påbud om termisk indeklima er den hyppigste afgørelse fra Arbejdstilsynet. Arbejdstilsynet har afgivet knapt tre gange så mange påbud om termisk indeklima sammenlignet med ergonomiområdet, som er næsthyppest påbudsområde. Resultaterne fra arbejdspladsvurderingen peger på, at termisk indeklima også er det område, som flest medarbejdere anfører som et problem. Målsætningen vedrørende termisk indeklima er fastsat til 15 % vel vidende, at det kan være teknisk og økonomisk udfordrende at ændre på indeklimaet. Styrelsernes indsats på området forventes derfor tilpasset de til rådighed stående midler.

B. Rammer

Den fælles faglige arbejdsmiljøforståelse skal være forskningsbaseret med afsæt i det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø eller tilsvarende med forskningsmæssig tyngde. Arbejdsmiljøforståelsen skal bl.a. afspejles i de nye arbejdsmiljøguides og i arbejdsmiljødatabase.

Arbejdsmiljøstrategien operationaliseres bl.a. i relevante bestemmelsesgrundlag vedrørende arbejdsmiljøvirksomheden. Nye initiativer, bestemmelser mv., som iværksættes til at gælde for koncernen, skal ligge inden for rammerne af arbejdsmiljøstrategien.

Forsvarsministeriets arbejdsmiljøregnskab tilpasses strategien.

C. Værktøjer

Arbejdspladsvurderingen udgør det primære kortlægningsredskab og afsæt for forebyggelse af både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Der udarbejdes et særskilt koncept til afdækning af de værnepligtiges arbejdsmiljø. Der udarbejdes også et koncept til brug for afdækning af undervisningsmiljøet på grund- og videreuddannelserne, jævnfør lov om elever og studerendes undervisningsmiljø.

Forsvarsministeriets arbejdsmiljødatabase anvendes som platform for arbejdsmiljøarbejdet inklusiv udarbejdelse af handleplaner. Handleplanerne skaber grundlag for videndeling, idet handleplanerne som udgangspunkt kan ses på tværs af styrelserne. Det søges, at arbejdsmiljødatabase også kan anvendes til håndtering af blandt andet påbud fra Arbejdstilsynet.

Forsvarsministeriets arbejdsmiljøguides forventes anvendt i forbindelse med arbejdspladsvurderingen, i det generelle forebyggelsesarbejde samt til brug for uddannelse og rådgivning.

Den årlige lovpligtige arbejdsmiljødrøftelse i arbejdsmiljøudvalgene, hvor indsatsområderne, HR-målingen mv. drøftes, skal udgøre omdrejningspunktet for styrelsernes drøftelse af den strategiske arbejdsmiljøindsats.

Arbejdsmiljøområdet søges indarbejdet i relevante styringsrammer, herunder i årsprogrammerne.

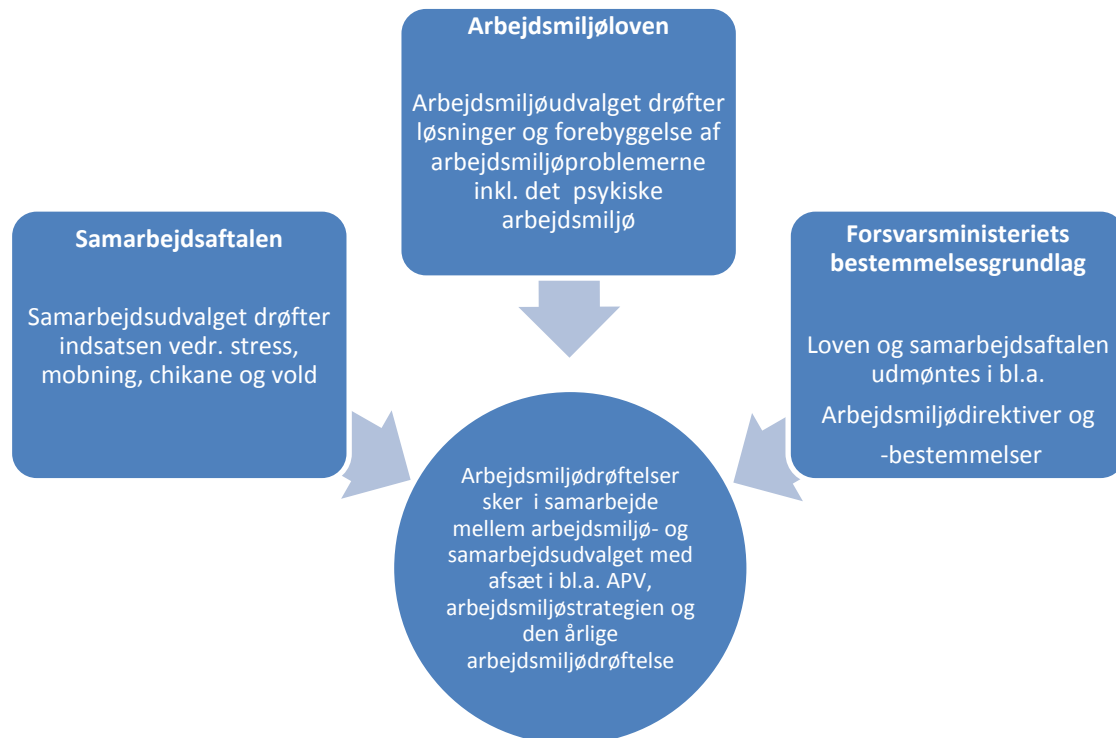
Alle relevante materialer om arbejdsmiljø, inklusivt bestemmelsesgrundlag og arbejdsmiljøguides, skal kunne hentes på den koncernfælles arbejdsmiljøportal.

Myndighedsrapporterne fra ledelsesevalueringen drøftes som udgangspunkt både i samarbejdsudvalget og i arbejdsmiljøorganisationen. Det omfatter primært de elementer, som er beslægtet med det psykiske arbejdsmiljø eksempelvis spørgsmålene vedrørende samarbejde og klarhed i opgaveløsningen.

Mulighederne for at anvende den årlige FOKUS udviklingssamtale til drøftelse af medarbejdernes trivsel skal undersøges, herunder resultaterne fra arbejdspladsvurderingen og ledelsesevalueringen.

D. Aktører

Arbejdsmiljøloven stiller krav om, at arbejdsmiljøorganisationen inddrages i håndteringen af arbejdspladsens arbejdsmiljøproblemer. Samarbejdsaftalen stiller krav om, at samarbejdsudvalget drøfter arbejdspladsens indsats vedrørende stress, mobning, chikane og vold. Forsvarsministeriets eget bestemmelsesgrundlag udmønter de to regelsæt.



Alle ansatte i Forsvarsministeriets styrelser og myndigheder skal tage del i arbejdsmiljøstrategien. Det er en fælles opgave at medvirke til, at arbejdsmiljøet ikke bliver statisk, men hele tiden er i udvikling hen mod stadig sikrere arbejdspladser og øget trivsel. De ansatte har også et formelt ansvar i

forhold til arbejdsmiljøloven. Såvel chef- og ledergruppen som alle øvrige ansatte har således pligt til at medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige inden for det pågældende arbejdsområde.

Arbejdsmiljøorganisationen skal dog fortsat være den bærende kraft i det daglige arbejdsmiljøarbejde og indgår derfor altid i efterkommelse af påbud og gennemførelse af både den fysiske og psykiske arbejdspladsvurdering, mv.

Ledelsen skal sammen med arbejdsmiljø- og samarbejdsudvalget gå forrest med at implementere strategien. Ledelsen kan anvende strategien til at kvalificere arbejdsmiljødrøftelserne i både arbejdsmiljøorganisationen og samarbejdsudvalget, så drøftelserne vedrørende eksempelvis det psykiske arbejdsmiljø eller HR-målingerne foregår koordineret og ud fra samme baggrund.

Overlap i arbejdsmiljø- og samarbejdsudvalgets opgavevaretagelse betyder, at styrelserne skal sikre koordination mellem udvalgene. Det kan omfatte sammenlægning af udvalgene, fælles repræsentation på møderne eller afholdelse af fællesmøder eksempelvis i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse, hvor bl.a. det psykiske arbejdsmiljø, sygefravær mv. er på dagsordenen.

5. Forudsætninger for implementering af arbejdsmiljøstrategien

I forbindelse med implementering af strategien søges følgende forudsætninger tilvejebragt:

- Gennemførelse af arbejdspladsvurdering i hele koncernen inklusiv udarbejdelse af handleplaner og standardrapporter, som bl.a. drøftes i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse.
- Analysearbejde, både centralt og lokalt, af de registrerede arbejdsulykker i arbejdsmiljødatabaseen vedrørende ulykkernes årsager og hændelsessteder mv.
- Øget fokus ved Forsvarsministeriets Center for Arbejdsmiljø på indsatsområderne i forbindelse med besøg på tjenestestederne, samt ved afholdelse af arbejdsmiljøuddannelserne.
- Udarbejdelse af arbejdsmiljøguides til brug for bl.a. styrelsernes generelle forebyggelsesindsats og til brug for gennemførelse af arbejdspladsvurdering.
- Koordinering af rådgivnings- og uddannelsesvirksomheden i relevant omfang.
- Krav til styrelserne om redegørelse vedrørende arbejdet med særligt koncernmålsætningerne.
- Arbejdsmiljøregnskabet gøres elektronisk.
- Anvendelse af arbejdsmiljøportalen for alle arbejdsmiljøaktører som den samlede adgang til arbejdsmiljømaterialer, bestemmelser mv.
- Oprettelse af en samlet elektronisk adgang (mail og telefon) til arbejdsmiljørådgivning, så styrelserne kun skal henvende sig ét sted vedrørende rådgivningsbehov mv.

6. Operationalisering af arbejdsmiljøstrategien

Arbejdsmiljøstrategien skal operationaliseres i hele arbejdsmiljøvirksomheden i koordination med bl.a. samarbejdsstrukturen og HR-partnerne, hvis målsætningerne skal nås.

På overordnet niveau sikres en forenkling af koncernens samlede bestemmelsesgrundlag. Direktivet til styrelsernes forebyggende arbejde med koncernmålsætningerne skærpes, herunder kravene til udarbejdelse af handleplaner og anvendelse af arbejdsmiljødatabaseen. Koordineringen af rådgivning og uddannelse vedrørende arbejdsmiljø øges. Der udarbejdes arbejdsmiljøguides, som kan anvendes konkret i forbindelse med forebyggelsesindsatsen.

På lokalt niveau skal styrelserne og myndighederne drøfte, hvorledes arbejdsmiljøorganisationen i koordination med bl.a. samarbejdsudvalget kan medvirke til, at strategien implementeres og omsættes til konkrete indsatser. Det kan omfatte, hvorledes der skal følges op på arbejdspladsvurderin-

gen, hvorledes den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal afholdes, samt hvorledes koordinationen mellem udvalgene skal finde sted.

Det er centralt i operationaliseringen af strategien, at arbejdspladsvurderingen gennemføres hvert tredje år, at der lokalt arbejdes systematisk med handleplanerne, og at drøftelserne munder ud i konkrete forebyggelsesinitiativer. Det skal understreges, at handleplanerne i arbejdspladsvurderingen ikke altid kan sikre forbedringer af arbejdsmiljøet alene, herunder løfte oplevelsen af et godt psykisk arbejdsmiljø. Derfor bør der fortsat bør være fokus på konkrete indsatser rettet mod eksempelvis trivslen.

Der nedsættes i regi af Forsvarsministeriets Center for Arbejdsmiljø en Task Force, som indsættes i forbindelse med særlige problemområder, der kræver en nærmere afdækning eller forebyggelse. Dette arbejde skal også medvirke til at kvalificere Forsvarsministeriets arbejdsmiljøguides, arbejdsmiljørådgivning og arbejdsmiljøuddannelser.