

Beskæftigelsesminister Mette Frederiksen

Arbejdsmiljørådet
Landskronagade 33
2100 København Ø
Tel +45 72 20 85 72
Fax +45 72 20 85 85
post@amr.dk
www.amr.dk

13. juni 2013
J. nr. 2013-0000682

Kære Mette Frederiksen

Vi vil gerne kvittere for dialogen på vores møde i efteråret 2012. Vi ønsker at udbygge denne dialog fremover.

Arbejdsmiljørådet har stort fokus på at bidrage til, at målsætningerne i 2020-arbejdsmiljøstrategien på de tre prioriterede områder indfries. Rådet bidrager i den sammenhæng både til de 19 initiativer i 2020-arbejdsmiljøstrategien og med selvstændige initiativer på rådets eget initiativ.

I dette års § 66-redegørelse har vi fokus på to overordnede temaer "Forebyggelse" og "Fastholdelse", som er centrale, hvis vi i fællesskab skal nå de ambitiøse mål.

Derudover har rådet fokus på rådgivning, som er et eksempel på et virkemiddel.

Arbejdsmiljørådet vil i § 66-redegørelsen fremhæve tre områder, som rådet vil opfordre dig til at handle på i den kommende tid:

1. At bakke op om rådets indsats og arbejde med at få anbefalingerne om inklusion og psykisk arbejdsmiljø ud at virke.
2. At få udarbejdet en perspektivrapport/hvidbog el. lign. om rådgivning.
3. At arbejde for at EU's nye arbejdsmiljøstrategi bliver realiseret.

Arbejdsmiljøindsatsens bidrag til at løse de samfundsmæssige udfordringer

Som samfund har vi behov for at øge arbejdskraftudbuddet og produktiviteten. Vi står samtidig midt i en tid, hvor både store og små forandringer er et grundvilkår. Forandringer kan være positive og til gunst for både medarbejdere og ledelse, men forandringer kan også sætte arbejdspladsen og arbejdsmiljøet under pres.

Arbejdsmiljørådet finder, at den brede forebyggende arbejdsmiljøindsats kan medvirke til at skabe succesfulde forandringer. Det er derudover centralt for rådet, at arbejdsmiljøindsatsen har fokus på at øge produktiviteten og bidrage til at udvide arbejdskraftudbuddet. For at det skal lykkes, kræver det, at alle samarbejder om arbejdsmiljøindsatsen.

Forebyggelse og fastholdelse

Arbejdsmiljørådet er af den opfattelse, at en tidlig forebyggelsesindsats er med til at sikre fastholdelse af medarbejdere og deres tilknytning til arbejdsmarkedet. Den forebyggende indsats skal omfatte såvel den enkelte som arbejdspladsen. Nedenfor har vi fremhævet tre områder, hvor vi ser, at der er behov for handling.

1. Unge og nyansatte

Rådet har fortsat et stort fokus på unge og nyansatte. Det skyldes, at det er vigtigt, at de unge bliver klædt godt på til at træde ind på arbejdsmarkedet. Unge og nyansatte kan have et særligt behov for afklaring af forventninger til arbejdsomfang samt tids- og kvalitetskrav. Samtidig har unge dobbelt så stor risiko for at komme ud for en arbejdsulykke. Også nyansatte, der har fået deres første job eller som skifter til et nyt job, har større risiko for at komme til skade på arbejdet.

Arbejdsmiljørådet har med en Task Force om unge og nyansatte sat fokus på eksisterende viden og erfaringer med henblik på at udvikle det videre samarbejde og sikre større effekt af indsatserne på området. Generelt har Arbejdsmiljørådet gode erfaringer med bredt samarbejde på tværs af aktører og ministerområder. Derfor er Task Forcen om unge og nyansatte også bredt sammensat.

Rådet vil i slutningen af 2013 formulere nogle fælles budskaber i forhold til unge og nyansatte.

Arbejdsmiljørådet finder det vigtigt, at arbejdsmiljø integreres i uddannelserne således, at nyuddannede er klædt på til at træde ind på arbejdsmarkedet. Rådet mener derfor også, at det er vigtigt med et strategisk samspil imellem de relevante ministerområder.

2. Psykisk arbejdsmiljø

Arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet har i fællesskab udarbejdet en række anbefalinger om psykisk arbejdsmiljø med fokus på forandringer og inklusion. Anbefalingerne bygger på forskning og den viden, parterne hver især besidder. Parterne vil arbejde for, at anbefalingerne kommer så bredt ud som muligt på landets arbejdspladser.

Første skridt i dette arbejde var en lancering af anbefalingerne vedrørende forandringer for arbejdspladserne på en stor konference på Axelborg den 23. maj. Konferencen var en stor succes med 300 deltagere og endnu flere, som havde ønsket at deltage, men som der desværre ikke var plads til. Deltagerkredsen var bred: medarbejdere, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere fra både offentlige og private arbejdspladser. Deltagere kunne høre om erfaringer med forandringer fra bl.a. DONG Energy, PFA, DR, Århus kommune og SOSU-Sjælland. Deltagerne fik også lejlighed til at afprøve anbefalingerne på deres egne forandringsprojekter i workshops. Tilbagemeldingerne om konferencen har været meget positive.

I efteråret tager rådet hul på den næste fase, som er anbefalingerne vedrørende inklusion. Her er det planlagt, at der skal indledes et samarbejde med aktører, som til daglig arbejder med inklusion på arbejdsmarkedet. Det vil i den forbindelse være en stor støtte for Arbejdsmiljørådets arbejde, hvis du vil bakke op om denne indsats og fremhæve enigheden bag anbefalingerne.

Organisationerne arbejder aktivt på at kommunikere anbefalingerne ud til landets arbejdspladser. I de kommende to år står Arbejdsmiljørådet i spidsen for at koordinere denne fælles indsats.

Der har været et godt samarbejde mellem organisationerne i Arbejdsmiljørådet og Arbejdstilsynet om psykisk arbejdsmiljø i forbindelse forandring og inklusion. Når denne indsats er afsluttet i foråret 2015, er det rådets ambition fortsat at bidrage til at nå målet vedrørende reduktion af psykisk overbelastning. Derfor vil rådet i slutningen af 2014 se på fremadrettede behov for initiativer vedrørende psykisk arbejdsmiljø, der kan sættes i gang, når indsatsen vedrørende forandringer og inklusion afsluttes i maj 2015.

3. Rådgivning

Arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladserne er bærende for den samlede arbejdsmiljøindsats i Danmark. Arbejdspladserne skal være klædt bedst muligt på, samtidig med at arbejdspladsernes egne ressourcer samt offentlige ressourcer anvendes mest effektivt.

Derfor vil Arbejdsmiljørådet opfordre beskæftigelsesministeren til, at få udarbejdet en perspektivrapport/hvidbog el. lign., f.eks. i regi af NFA, med henblik på at afdække, om og hvordan rådgivning kan styrke indsatsen på arbejdspladsniveau, og hvilke eksisterende tiltag, der har den største arbejdsmiljømæssige og dermed samfundsmæssige effekt.

Når resultatet foreligger, ser Arbejdsmiljørådet frem til, med afsæt i perspektivrapporten/hvidbogen, at drøfte den fremadrettede rådgivning med ministeren.

Vi har i det ovenstående fremhævet en række temaer, som vi finder væsentlige i forhold til at nå arbejdsmiljø- og samfundspolitiske mål. Det er også problemstillinger, som er bragt på banen i det fælles danske udspil til EU's nye arbejdsmiljøstrategi, som Arbejdsmiljørådet vil opfordre ministeren til fortsat at arbejde for bliver realiseret.

Med venlig hilsen



Lisbeth Løllike