

ARBEJDSTILSYNET

ARBEJDSMILJØREDEGØRELSE 2021



Indholdsfortegnelse

Indledning	2
Arbejds miljøstrategi, vision og mål	3
Arbejdstilsynets arbejds miljøarbejde	3
De væsentligste arbejds miljøforhold	3
Trivselsundersøgelser	4
Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane	5
Ulykker og nærved-ulykker i Arbejdstilsynet.....	5
Sundhedsfremme	6
Det rummelige arbejdsmarked	6

Indledning

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

Arbejdstilsynet arbejder ud fra en overbevisning om, at trivsel og godt 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 samarbejdsparter, 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

Arbejds miljøstrategi, vision og mål

Arbejdstilsynets arbejds miljøstrategi udstikker, sammen med vores 4 værdier (Effekt, Samarbejde, Respekt og Faglighed), kursen for vores centrale og lokale arbejds miljøarbejde nu og i årene fremover. Strategien udgør med andre ord den overordnede ramme for vores fælles arbejde med at skabe trivsel og attraktive arbejdspladser i Arbejdstilsynet, hvor arbejds glæde og engagement er vigtige pejlemærker.

Vi har i Arbejdstilsynet en vision om at være referencearbejdsplads for et godt arbejds miljø i 2022, som andre virksomheder kan se som et godt eksempel. Det er en fælles vision, som udgør et centralt pejlemærke for vores arbejds miljøarbejde og måden, vi går til vores kerneopgaver på.

Vi har i vores arbejds miljøstrategi opstillet en række pejlemærker for visionen, som bl.a. omhandler vigtigheden af i fællesskab at tage ansvar for trivsel og godt arbejds miljø, at ledelsen opstiller klare mål og at alle er fagligt kompetente til at løse opgaverne. Et vigtigt pejlemærke er også en proaktiv og nærværende ledelse og en velfungerende arbejds miljøorganisation, hvor medarbejdere og ledelse i fællesskab bidrager til at understøtte trivsel og et sikkert og sundt arbejds miljø i organisationen.

Vi opstiller desuden hvert år arbejds miljømål for vores organisation, som skal bringe os frem mod visionen i 2022.

Arbejdstilsynets arbejds miljøarbejde

Arbejdstilsynet arbejder systematisk med arbejds miljøarbejdet med det formål at skabe og understøtte trivsel og godt arbejds miljø i hele organisationen. Den systematiske tilgang er beskrevet i vores arbejds miljøledelsessystem, som også er inspireret af tilgangen i arbejds miljø-standarden ISO 45001.

Ud over politikker og retningslinjer for det interne arbejds miljø indeholder arbejds miljøsystemet også en række værktøjer, som både medarbejdere, chefer og samarbejdsorganisation kan benytte ifm. det løbende forebyggende arbejds miljøarbejde. En vigtig del af det forebyggende arbejds miljøarbejde er også gennemførelsen af audits via vores interne auditorkorps samt centrenes egne fastlagte arbejds miljørunderinger.

Arbejdstilsynet benytter målrettet og konsekvent risikovurdering ifm. nyindkøb, ændringer og organisationsforandringer som et redskab til at forebygge arbejds miljøproblemer. Omdrejningspunktet for arbejds miljøarbejdet i Arbejdstilsynet er det elektroniske APV-arbejde, hvor alle arbejds miljøopgaver lægges ind mhp. styring, løbende opsamling og evaluering. Det er samarbejds- og arbejds miljøorganisationens vigtigste opgave at kontrollere, at arbejds miljøet i Arbejdstilsynet ligger på et højt niveau.

De væsentligste arbejds miljøforhold

Arbejdstilsynet har igennem de seneste tre år arbejdet fokuseret med visionen om at være referencearbejdsplads for et godt arbejds miljø. Visionen er et pejlemærke for vores arbejde, som vi løbende arbejder med. Det var derfor glædeligt i forbindelse med ekstern audit af vores arbejds miljø 2021 at få anerkendelse for, at visionen lever i hverdagen og udgør et fælles pejlemærke ifm. beslutninger i både Direktion og hovedsamarbejdsudvalg. Samtidig kan vi se, at arbejdet med IGLOS-modellen støtter godt op om fællesskabstanken i forhold til, at alle har et ansvar for at skabe og fastholde trivsel. Auditten viste også, at vi fortsat skal have et ledelsesmæssigt fokus på den IT-

omstillingsproces, som vi har igangsat, og som i forskellig grad kan påvirke udførelsen af vores daglige opgaver.

Arbejdstilsynet har som mange andre virksomheder været udfordret af coronapandemien, og har måttet omstille vores tilsynsindsats og øvrige opgaveløsning flere gange siden pandemiens start i 2020. På trods af disse udfordringer er Arbejdstilsynet kommet fornuftigt igennem perioden godt hjulpet af tæt og tillidsfuldt samarbejde mellem medarbejdere og ledelse og i samarbejdsorganisationen. Vi har i hele perioden arbejdet fokuseret med at fastholde den løbende dialog om arbejdsopgaver, trivsel og samarbejde i hele organisationen, ligesom der løbende har været iværksat forskellige tiltag for at understøtte opgaveløsningen og trivslen i de enkelte medarbejdergrupper.

Direktionen og Hovedsamarbejdsudvalget er enige om, at de væsentligste udfordringer i arbejdsmiljøet i Arbejdstilsynet vedrører det psykiske arbejdsmiljø. Hovedsamarbejdsudvalget udpeger i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse de væsentligste risici og arbejdsmiljøforhold, som vurderes særligt relevante for Arbejdstilsynets medarbejdere.

Arbejdstilsynet har igennem de seneste år udpeget arbejdsmiljøemnerne arbejdsmængde og tidspres, vold og traumatiske hændelser samt forandringer og omorganiseringer som særligt væsentlige arbejdsmiljøemner.

Derudover har samarbejdsorganisationen udpeget forskellige årlige fokusområder ud fra bl.a. forekomsten af nærvedulykker, ulykker o.a. hændelser og arbejdsmiljøforhold. I 2021 er der eksempelvis sat ekstra fokus på forebyggelse af udsættelse for støv ifm. tilsyn.

Trivselsundersøgelser

Som led i Beskæftigelsesministeriets psykiske og fysiske APV gennemføres hvert andet år en medarbejdertrivselsundersøgelse i Arbejdstilsynet. Coronapandemien i 2020 og 2021 har bevirket, at medarbejdertrivselsundersøgelsen 2020 er udskudt til efteråret 2021, hvor arbejdssituationen forhåbentlig er mere normaliseret.

Arbejdstilsynet har i forbindelse med den meget anderledes arbejdssituation med corona siden marts 2020 løbende gennemført temperaturmålinger af trivslen. Formålet har været at følge trivslen tæt i en situation med hel og delvis hjemsendte medarbejdere og at understøtte de løbende drøftelser i kontorer og grupper om bl.a. opgavevaretagelsen, samarbejde, kollegial- og faglig sparring, nærværende ledelse og anerkendelse i dagligdagen.

Direktionen i Arbejdstilsynet har i perioden 2018-2021 fastholdt 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.

Et fælles tema på tværs af organisationen har desuden været uddelegering af beslutnings- og handlekraft. Direktionen og ledergrupperne har arbejdet eksplicit med den videre justering for at understøtte øget motivation, fremdrift og kvalitet.

Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane

Hovedsamarbejdsudvalget og direktionen har siden 2018 haft særligt fokus på krænkende handlinger, og hovedsamarbejdsudvalget har senest i forlængelse af temperaturmålingen i november 2020 gennemført en justering af vores politik på området og igangsat forskellige tiltag rettet mod særligt forebyggelse af seksuel chikane. Den interne politik om krænkende handlinger og vores årlige arbejdsmiljømål fastlægger også, at alle fire centre igangsætter forskellige og lokalt tilrettelagte tiltag, aktiviteter og indsatser med fokus på forebyggelse af krænkende handlinger. Lokaludvalgene afrapporterer til hovedsamarbejdsudvalget hver halvår om status.

Ulykker og nærved-ulykker i Arbejdstilsynet

Der er i 2020 anmeldt 4 anmeldepligtige ulykker, registreret 19 ikke anmeldepligtige ulykker og i alt 6 nærved ulykker, hvoraf 5 er indkommet via vores interne nærvedulykkes-app, som alle i Arbejdstilsynet har mulighed for at benytte.

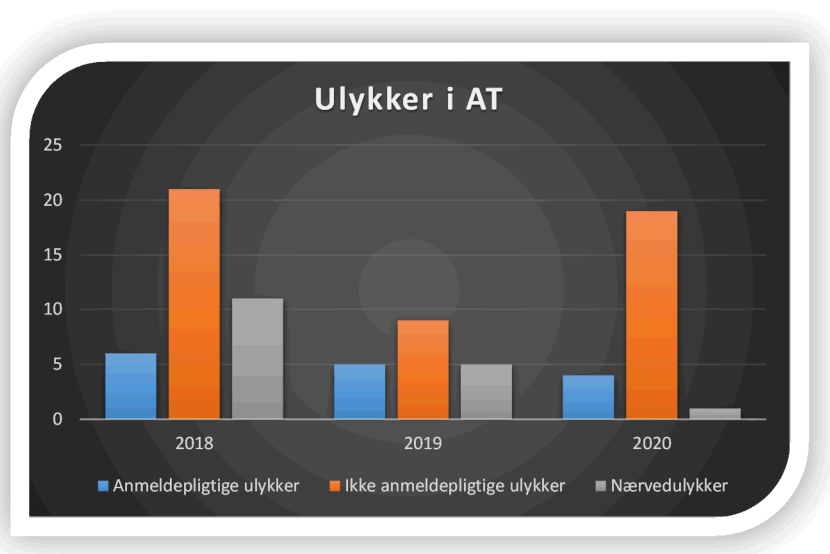
I 2020 havde 3 ud af 4 ulykker en fraværslængde på 1-3 dage, mens én skadelidt havde 4-6 dage fraværddage. Ulykkesanmeldelserne omhandlede kollision med genstand, fald til samme niveau, madforgiftning og en hændelse med formodet smitterisiko med coronavirus.

Arbejdstilsynet har ligget stabilt omkring ca. 5-6 ulykker pr. år de senest 3 år, og der vurderes ikke at være nye tendenser i udviklingen i ulykkerne, hverken ift. de anmeldepligtige og de ikke anmeldepligtige ulykker. Der ses heller ikke nye tendenser ift. alvorligheden og fraværslængden, om end fraværslængden er faldet en anelse i 2020.

Det er således fortsat vold og traumatiske hændelser ifm. tilsynsbesøg, der er den mest registrerede hændelsestype. Det understøtter vigtigheden af fortsat fokus på konflikthåndtering og løbende opfølgning i tilsynsgrupperne og ift. den enkelte tilsynsførende.

De ikke anmeldepligtige ulykker i 2018-2020 tegner et billede af fortsat behov for fokus på risikoen for udsættelse for støv ifm. tilsyn og herunder, at fokus i 2021 ikke kun rettes mod bygge og anlægsgrupperne, men også mod de øvrige tilsynsgrupper. Hovedsamarbejdsudvalget har i den forbindelse opstillet et arbejdsmiljømål om særlig fokus i alle tilsynscentre på god instruktion og brugen af personlige værnemidler.

Alle lokaludvalg i de fire centre drøfter også løbende ulykker og nærvedulykker samt behovet for at iværksætte tiltag rettet mod forebyggelse. Hovedsamarbejdsudvalget orienteres desuden løbende om ulykker og nærved-ulykker i organisationen og drøfter også behovet for at iværksætte tværgående



forebyggende aktiviteter. Drøftelsen i hovedsamarbejdsudvalget sker ½-årligt samt ifm. den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Sundhedsfremme

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.

Alle centre og sekretariater har ansvaret for at gennemføre sundhedsfremmeaktiviteter og motivere medarbejderne til en sund levevis, herunder at tilstræbe at gennemføre aktiviteter, der kan integreres i det daglige arbejde. Coronapandemien og de ændrede arbejdsforhold i 2020 og 2021 har naturligt haft en indvirkning på sundhedsfremmeaktiviteterne, som i større grad end ellers har været understøttet virtuelt.

Sundhedsfremmeaktiviteterne består eksempelvis af oplæg om søvn og sammenhængen med fysisk aktivitet, alder og psykiske faktorer eller virtuel pausegymnastik og yoga i løbet af arbejdsdagen, sundhedsfremmedage, motionsarrangementer, sund forplejning til møder samt rabataftaler hos cykelsmed for at understøtte fysisk aktivitet mv.

Det rummelige arbejdsmarked

Arbejdstilsynets indsats og arbejde med det rummelige arbejdsmarked koncentrerer sig 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.

Arbejdstilsynet iværksætter 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. Hjemsendelsen ifm. coronapandemien har i 2020 og 2021 haft indvirkning på antallet af ansatte i virksomhedspraktik og løntilskud, således at der har været færre ansættelser.

Eksempler på tiltag:

- Ansættelse af medarbejdere på særlige ansættelsesvilkår, herunder ansatte i fleksjob, IGU-stillinger, løntilskud og personer i virksomhedspraktik.
- 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.