

Arbejdsmiljøregnskab



Arbejdstilsynets
Arbejdsmiljøregnskab 2009
Arbejdsmiljøreddegørelse pr. 31. december 2009



Arbejdstilsynets Arbejds miljøregnskab 2009

Arbejds miljøredegørelse pr. 31. december 2009



*Bureau Veritas har udstedt arbejds miljøcertifikat
til Arbejdstilsynet jf. bekendtgørelse 923/2001*

Indhold

1	LEDELSENS FORORD.....	4
2	ARBEJDSSTILSYNETS ORGANISATION, MISSION OG STRATEGI.....	5
3	ARBEJDSSTILSYNET SIKKERHEDS- OG SAMARBEJDSORGANISATION	8
4.	ARBEJDSMILJØPOLITIK OG MÅL FOR ARBEJDSMILJØARBEJDET.....	10
5.	ARBEJDSSTILSYNETS PERSONALEPOLITIK	18
6.	ARBEJDSSTILSYNETS KOMPETENCEUDVIKLING	19
7.	ARBEJDSSTILSYNETS ARBEJDSMILJØKVALITETSSIKRINGSSYSTEM	20
8.	ARBEJDSMILJØFORHOLDENE I ARBEJDSSTILSYNET.....	21
	ARBEJDSMILJØLOVGIVNINGENS KRAV	21
	ARBEJDSSTILSYNETS ARBEJDSPLADSVURDERING	21
	GENNEMFØRTE AUDITS AF ARBEJDSMILJØARBEJDET.....	21
	VÆSENTLIGE ARBEJDSMILJØPROBLEMER I ARBEJDSSTILSYNET	22
	ARBEJDSULYKKE OG NÆRVED ULYKKER I 2009	22
	FALCK HEALTHCARE	23
	KRAV OG PÅLÆG FRA ANDRE MYNDIGHEDER.....	23
	PERSONALEOMSÆTNINGEN I ARBEJDSSTILSYNET OG FRATRÆDELSSESAMTALER	24
	SYGEFRAVÆRET I ARBEJDSSTILSYNET.....	24
	KONKLUSION OG VURDERING AF ARBEJDSMILJØET I ARBEJDSSTILSYNET	25
9.	ARBEJDSMILJØARBEJDET I TC1.....	26
10.	ARBEJDSMILJØARBEJDET I TC2.....	28
11.	ARBEJDSMILJØARBEJDET I TC3.....	30
12.	ARBEJDSMILJØARBEJDET I TC4.....	34
13.	ARBEJDSMILJØARBEJDET I ARBEJDSMILJØFAGLIGT CENTER.....	36
14.	ARBEJDSMILJØARBEJDET I CENTER FOR HR OG PERSONALE.....	37
15.	ARBEJDSMILJØARBEJDET I KONCERNLEDELSESSEKRETARIATET.....	38
16.	ARBEJDSMILJØARBEJDET I SERVICE.....	39
17.	ARBEJDSMILJØARBEJDET I ARBEJDSMILJØRÅDETS SEKRETARIAT.....	40
18.	ARBEJDSMILJØARBEJDET I FOREBYGGELSESFONDEN	41
19.	LEDELSENS GENNEMGANG AF ARBEJDSMILJØKVALITETSSIKRINGSSYSTEMET.....	42

20.	SIKKERHEDS- OG SAMARBEJDSUDVALGETS ERKLÆRING.....	43
	BILAG TIL ARBEJDSMILJØREGNSKAB 2008	44
BILAG 1	STATUS PÅ OPFØLGNING AF ARBEJDSTILSYNETS MTU/APV-KORTLÆGNING 2008	44
	Tabel 1 – Status for APV-arbejdet 31. december 2009.....	44
BILAG 2	ARBEJDSULYKKER OG NÆRVED ULYKKER I DE SIDSTE 10 ÅR	45
	Tabel 1 – Årsag til ulykken	45
	Tabel 2 – Beskæftigelse ved ulykken.....	46
	Tabel 3 – Ulykkens konsekvenser, skade.....	47
	Tabel 4 – Ulykkens konsekvenser, antal fraværskdage	49
	Tabel 5 – Fordeling af ulykker på jobtype	49
	Tabel 6 – Incidents (Antal ulykker pr. 1.000 ansatte).....	49
	Tabel 7 – Anciennitet ved tilskadekomst	49
	Tabel 8 – Arbejdsulykker, tilsynscenter.....	50
	Tabel 9 – Nærved ulykker, hændelse	51
	Tabel 10 – Nærved ulykke, tilsynscenter	52
	Tabel 11 – Traumatiske oplevelser, hændelse	52
	Tabel 12 – Traumatiske oplevelser, center.....	52
BILAG 3	HENVENDELSER TIL FALCK HEALTHCARE	53
	Tabel 1 – Henvendelser til Falck Healthcare	53
BILAG 4	SUNDHEDSFREMMENDE INITIATIVER I ARBEJDSTILSYNET	54

1 Ledelsens forord

Arbejdstilsynet har som målsætning at skabe sikre, sunde og udviklende arbejdspladser for medarbejderne. Arbejdstilsynet prioriterer et godt internt arbejdsmiljø ud fra ønsket om at passe godt på hinanden og ud fra den overbevisning, at det bidrager til gode præstationer. Derudover kan gode arbejdsforhold medvirke til at tiltrække nye medarbejdere og kan bidrage til, at Arbejdstilsynet fremstår som et forbillede for andre virksomheder.

Vi søger at nå målet ved at arbejde systematisk med det interne arbejdsmiljø, og her indgår arbejdsmiljøregnskabet som en vigtig del af kvalitetssikringen af arbejdsmiljøarbejdet. I regnskabet beskrives status for arbejdsmiljøarbejdet, og der sættes et mål for det næste års arbejdsmiljøarbejde. Planerne for det kommende års arbejdsmiljøarbejde fremgår af afsnit 4, og ledelsens gennemgang af arbejdsmiljøarbejdet fremgår af regnskabets afsnit 19.

Det er vigtigt for Arbejdstilsynet, at arbejdsmiljøarbejdet ligger på et højt niveau, og at dette er synligt for vores omgivelser. En målrettet indsats førte til, at Arbejdstilsynet i 2007 blev arbejdsmiljøcertificeret af Bureau Veritas Certification. Vi har siden da fortsat det systematiske arbejde i regi af certificeringsprocessen.

Da MTU/APV-kortlægningen i november 2006 viste et stort behov for en indsats overfor vores eget psykiske arbejdsmiljø, har den interne arbejdsmiljøindsats i alle centre haft et skarpt fokus på at forbedre det psykiske arbejdsmiljø og skabe mere trivsel og arbejdsglæde. I MTU/APV-kortlægningen fra efteråret 2008 kunne vi se markante forbedringer på stort set alle områder. I 2010 gennemføres det nye koncept for en sammenlagt MTU-, APV- og lederundersøgelse i ministeriet, og det bliver spændende at se, om vi har kunnet fastholde den gode udvikling. Uanset hvordan vores resultater bliver, så arbejder vi ufortrødent videre på at skabe et endnu bedre arbejdsmiljø i Arbejdstilsynet med udgangspunkt i arbejdsmiljømålene fra 2009.

Den primære målgruppe for arbejdsmiljøregnskabet er medarbejderne i Arbejdstilsynet og potentielt kommende medarbejdere, men da Arbejdstilsynet ønsker at fremstå som en referencevirksomhed, er redegørelsen tilgængelig for alle interesserede på vores hjemmeside.

Arbejdsmiljøregnskabet er udarbejdet af den daglige sikkerhedsleder i samarbejde med sikkerheds- og samarbejdsudvalget (HU) samt Arbejdstilsynets koncernledelsesekretariat. HU har godkendt arbejdsmiljøregnskabet og bekræftet, at det giver et dækkende udtryk for arbejdsmiljøforholdene i Arbejdstilsynet.

Jens Jensen
Direktør

2 Arbejdstilsynets organisation, mission og strategi

Forretningsstrategien bygger på, at Arbejdstilsynet medvirker til et sikkert, sundt og udviklende arbejdsmiljø ved effektivt tilsyn, målrettet regulering og information. Arbejdstilsynet fokuserer på de væsentligste arbejdsmiljøproblemer og retter indsatsen mod virksomheder med et belastende arbejdsmiljø. Hovedfokus for Arbejdstilsynets tilsyn, regulering og information er den gældende politiske prioritering.

Mål

Arbejdstilsynet bidrager gennem tilsyn, regulering og information til at opfylde regeringens reduktionsmål for de fire prioriterede arbejdsmiljøproblemer:

- Ulykker 20 %
- Psykisk arbejdsmiljø 10 %
- Høreskadende støj 15 % - ikke høreskadende støj 10 %
- Muskel- og skeletbesvær 10 %

Herudover bidrager Arbejdstilsynet til at nedbringe sygefravær, nedslidning og tidlig tilbagetrækning fra arbejdet. Arbejdstilsynets mål for tilsynsvirksomheden er:

- At screene alle virksomheder med ansatte inden udgangen af 2011.
- At følge konsekvent op over for virksomheder, hvor arbejdsmiljøet ikke er tilfredsstillende.
- At gennemføre særlige indsatser i de brancher, hvor der er særlig risiko for psykisk og fysisk nedslidning.
- At understøtte virksomheder med et godt arbejdsmiljø i selv at forebygge deres problemer.

Endelig er det Arbejdstilsynets mål:

At udarbejde et grundlag for en ny politisk prioritering af arbejdsmiljøindsatsen i form af et oplæg om "Fremtidens Arbejdsmiljø 2020" i tæt samarbejde med Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Arbejdsskadestyrelsen. Et centralt omdrejningspunkt i oplægget vil være, hvordan arbejdsmiljøet kan bidrage til at øge udbuddet af arbejdskraft sammenholdt med de arbejdsmiljøproblemer, det er centrale i forhold til at sikre de ansattes sikkerhed og sundhed.

Arbejdstilsynets værdier er:

- Respekt
- Samarbejde
- Selvstændighed
- Effekt

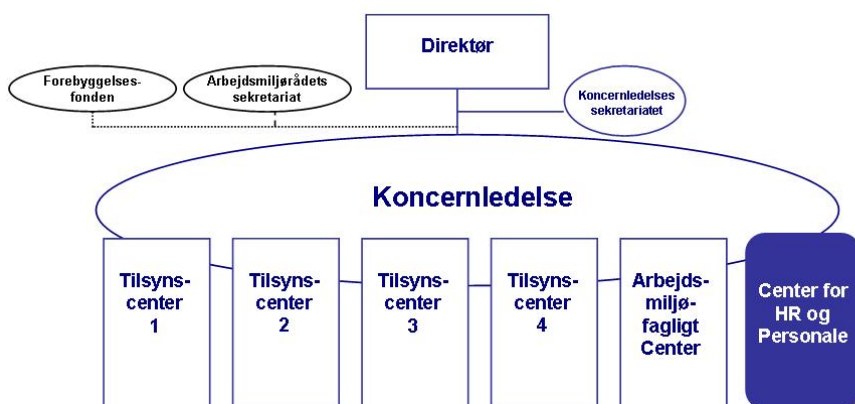
Værdierne fortolkes på tre dimensioner henholdsvis i relation til Arbejdstilsynets brugere, i relation til arbejdsopgaver og endelig i relation til medarbejdere og chefer imellem.

Værdi	I relation til vores brugere betyder værdien, at:	For den måde vi går til vores arbejdsopgaver betyder værdien, at:	I relation til os selv som kolleger i Arbejdstilsynet betyder værdien, at:
Respekt	Vi møder vores brugere med åbenhed og respekt for deres roller og rettigheder	Vi udviser ydmyghed over for de opgaver vi påtager os, og respekt for den tværfaglige indsats der skal til	Vi respekterer hinanden for det vi er, og de forskellige måder vi hver især bidrager – fagligt, personligt og erfaringsmæssigt
Samarbejde	Vi drager bedst mulig nytte af interne og eksterne kompetencer, ressourcer og viden	Vi har fælles ansvar for at styrke vores opgaveløsning gennem videndeling og dialog	Vi inspirerer i fællesskab hinanden og styrker motivation og arbejdsglæde
Selvstændighed	Vi har kompetence til at træffe de rigtige beslutninger, gennem et sikkert personligt og fagligt fundament	Vi udviser hver især initiativ og ansvarlighed for at løse vores opgaver bedst muligt	Vi tager ansvar for vores egen udvikling og opgaveløsning – og for det fællesskab vi er en del af
Effekt	Vi vil skabe mest muligt arbejdsmiljø for pengene med den størst mulige effekt for brugerne	Vi prioriterer og målretter vores opgaver i forhold til brugernes behov	Vi arbejder ud fra en fælles målsætning om at gøre en forskel for arbejdsmiljøet

Personalesammensætning og organisation

Arbejdstilsynet var 31. december 2009 fysisk organiseret i fire tilsynscentre, to centrale centre samt et koncernledelsessekretariat, samt to sekretariater for henholdsvis Arbejds miljørådet og Forebyggelsesfonden.

Arbejdstilsynets organisation



Arbejdstilsynets bemanning ser ud som følger:

2000	677 årsværk
2001	683 årsværk
2002	649 årsværk
2003	586 årsværk
2004	642 årsværk
2005	715 årsværk
2006	682 årsværk
2007	761 årsværk
2008	810 årsværk
2009	765 årsværk

Arbejdstilsynet havde pr. 31. december 2009 806 ansatte inkl. 34 ansat under det sociale kapitel og 18 elever. Arbejdstilsynet har en næsten ligelig kønsfordeling med 45 % mænd og 55 % kvinder. I 2008 var de tilsvarende tal også 45 % og 55 %. Arbejdstilsynet har følgende aldersfordeling (opgjort for 4. kvartal 2009):

Under 30 år:	5 % (6 %)
Mellem 30 og 39 år	34 % (37 %)
Mellem 40 og 49 år	26 % (26 %)
Mellem 50 og 59 år	23 % (21 %)
Over 60 år	12 % (10 %)

De tilsvarende tal for 2008 er angivet i parentes.

Arbejdstilsynet er kendetegnet ved en fagligt set bredere personalesammensætning end de fleste andre offentlige institutioner, da Arbejdstilsynet skal have en faglig viden, der dækker arbejdsmiljøet på hele arbejdsmarkedet.

3 Arbejdstilsynet sikkerheds- og samarbejdsorganisation

Arbejdstilsynet har en fælles samarbejds- og sikkerhedsorganisation (SAT) bestående af et hovedudvalg (HU) og et lokalt udvalg (LU) i hvert tilsynscenter. De centrale centre (AFC og CHRP) samt Koncernledelsessekretariatet, Service, Forebyggelsesfonden og Arbejds miljørådets sekretariat har et fælles LU. Inden hvert møde i henholdsvis HU og LU mødes medarbejdersiden med alle valgte tillidsrepræsentanter/kontaktpersoner i henholdsvis Kontaktudvalget (KU) og et lokalt medarbejderforum (MF).

Lokalaftalen om sammenlægning af samarbejds- og sikkerhedsorganisationen, der trådte i kraft 1. februar 2005, skal evalueres hvert andet år, og blev derfor blive evalueret i 1. kvartal 2009. Evalueringen viste, at der var stor tilfredshed med SAT's funktion og ikke ønsker om ændring.

I December 2009 blev det besluttet at revidere SAT-aftalen, så det nye center CHRP bliver dækket af det fælles LU i Landskronagade. Det forventes at SAT-aftalen tages op igen i forbindelse med evalueringen i 4. kvartal 2010.

HU

HU består af 6 tillidsrepræsentanter, 2 sikkerhedsrepræsentanter, chefen for Arbejds miljøfagligt Center, chefen med ansvar for personaleadministrationen, chefen for Koncernledelsessekretariatet, 1 tilsynscenterchef og 1 tilsynschef. Direktøren er formand for udvalget.

Det samlede hovedudvalg har ansvaret for såvel samarbejdsopgaver som de opgaver, der er pålagt sikkerhedsudvalget efter arbejdsmiljølovens regler om sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

I 2009 har der været afholdt 9 ordinære og 2 ekstraordinære møder imod normalt 10 ordinære møder. Mødet i september blev aflyst, da der kun var få emner til behandling på mødet. Der blev holdt et ekstraordinært møde i september i forbindelse med etableringen af Center for HR og Personale, og et ekstraordinært møde i november i forbindelse med personale- og organisationstilpasning 2010.

Der er almindelig enighed i HU om, at udvalget er meget velfungerende, og der er et godt diskussionsklima med stor respekt for hinandens synspunkter.

LU

De lokale udvalg (LU) består af centerchefen som formand, 2 chefer, 3 tillidsrepræsentanter og 2 sikkerhedsrepræsentanter. Det lokale udvalg har ansvaret for såvel samarbejdsopgaver som de opgaver, der er pålagt en sikkerhedsgruppe efter arbejdsmiljøloven.

Ifølge lokalaftalen skal der afholdes 4 årlige møder i lokaludvalgene og der bliver normalt afholdt møde i det lokale medarbejderforum forud for hvert møde i LU. Arbejdet i det enkelte LU kan se i beskrivelsen af centrenes arbejdsmiljøarbejde i afsnit 9 til 15.

Arbejds miljø- og samarbejdsuddannelse

Alle sikkerheds- og arbejdslederrepræsentanter har ved udgangen af 2009 arbejdsmiljøuddannelsen. Alle tillidsrepræsentanter, som er medlem af KU eller et LU, har fået tilbudt arbejdsmiljøuddannelsen og flere har gennemført uddannelsen, men de fleste finder ikke, at de har behov for uddannelsen, da de har tilegnet sig den nødvendige viden på anden måde. I foråret 2009 blev der gennemført

et kursus i Arbejdstilsynet for de sikkerhedsrepræsentanter, der manglede uddannelsen og de interesserede tillidsrepræsentanter.

Alle sikkerheds- og tillidsrepræsentanter har fået tilbudt et samarbejdskursus og de fleste har også taget mod tilbuddet. I foråret 2009 blev der gennemført et kursus for dem, der manglede uddannelsen.

4. Arbejdsmiljøpolitik og mål for arbejdsmiljøarbejdet

Arbejdstilsynets overordnede arbejdsmiljøpolitik har været den samme siden 2006. For at føre politikken ud i livet, bliver der opstillet en række mål og indsatsområder.

Arbejdstilsynet arbejdsmiljøpolitik er:

Der skal være et godt og udviklende arbejdsmiljø i Arbejdstilsynet. Dette er meget vigtig for, at Arbejdstilsynet kan opfylde sin mission.

Arbejdstilsynet vil derfor overholde arbejdsmiljølovgivningen og anden relevant lovgivning og efterleve relevante retningslinjer for god praksis og andre bestemmelser, som virksomheden har tilsluttet sig på arbejdsmiljøområdet samt arbejde for en løbende forbedring af arbejdsmiljøet.

Ledelsen har ansvaret for, at den fastlagte arbejdsmiljøpolitik følges. Det er samarbejds- og sikkerhedsorganisationens - SAT's vigtigste opgave at kontrollere, at arbejdsmiljøet i Arbejdstilsynet ligger på et højt niveau. De vigtigste redskaber til denne kontrol er arbejdspladsvurdering og arbejdsmiljøgennemgang/audit. I arbejdsmiljøregnskabet bliver der en gang om året redegjort for arbejdsmiljøpolitikken, og i hvor høj grad arbejdsmiljøpolitikken bliver opfyldt.

Mål for arbejdsmiljøarbejdet i Arbejdstilsynet 2009-2010

Arbejdstilsynet har på baggrund af MTU/APV-kortlægning 2008 drøftet, hvilke mål det vil være relevant at opstille for det overordnede arbejdsmiljøarbejde i Arbejdstilsynet for de kommende år.

Det er det enkelte center, der har ansvaret for at løse de opgaver, der fremgår af APV-handlingsplanen i det pågældende center, men der er nogle problemer, der fremgår af handlingsplanerne bredt i Arbejdstilsynet. På den baggrund har koncernledelsen og HU fokuserer på: arbejdets organisering, samarbejde og ledelse, trusler om vold og traumatiske oplevelser, skærmarbejdspladser samt trafikulykker. Formålet med at fokusere på disse områder er både at fastholde det positive resultat fra undersøgelsen i 2008, og derudover opnå forbedringer på konkrete områder. Samtidig er det forventningen, at fokuseringen på disse områder vil have en positiv effekt på resultaterne indenfor de øvrige områder i MTU/APV-kortlægningen.

Herudover har Arbejdstilsynet opstillet mål for sundhedsfremme og det rummelige arbejdsmarked, som det fremgår af arbejdsmiljølovgivningen om arbejdsmiljøcertifikat.

Hvert enkelt center skal sikre, at deres lokale APV-handlingsplan indeholder konkrete aktiviteter og løsningsforslag til forbedringer på de områder, hvor der er opstillet forbedrings mål, og hvor centret ligger under det fastlagte mål.

Udgangspunktet for målingerne er i de fleste tilfælde resultaterne fra MTU/APV-kortlægning 2008, hvor samtlige medarbejdere har haft mulighed for at svare på spørgsmål vedrørende det psykiske arbejdsmiljø, medarbejdertilfredshed generelt samt det fysiske arbejdsmiljø. Succeskriterierne er tilsvarende, at de opstillede forbedringsmål nås ved næste MTU/APV-kortlægning i 2010. For de øvrige mål er udgangspunkt og succeskriterier nærmere beskrevet under det enkelte mål.

MTU/APV-kortlægning 2010 (BM Puls 2010) vil foregå efter et nyt koncept, hvor besvarelsenerne ikke bliver angivet i point (score), og spørgsmålene kan blive omformuleret. Vores konsulent Capacent, der står for undersøgelsen, har lovet, at de vil udarbejde en "nøgle", så resultaterne kan sammenlignes med resultaterne fra 2008.

Arbejdets organisering

Mål 1 Mening i arbejdet:

Målet er, at Arbejdstilsynet opnår en score på mindst 6,1 ved den næste MTU/APV-kortlægning, hvilket er lige over landsgennemsnittet i 2008.

	Landsgennemsnit	AT-score i 2008	Mål 2010
Mening i arbejdet	6,0	5,9	6,1

Baggrund

Et meningsfuldt arbejde og en høj involvering i arbejdspladsen kan medvirke til at bedre trivsel. Arbejdet med forretningsstrategien og opstilling af mål for Arbejdstilsynets bidrag til et bedre arbejdsmiljø og øget arbejdsudbud, forventes også at gøre det tydeligere for den enkelte medarbejder, hvordan deres arbejde bidrager til Arbejdstilsynets samlede mål. Samtidig forventes den større fokusering på resultaterne af vores arbejde og den effekt det bidrager til samfundsmæssigt at gøre arbejdet endnu mere meningsfuldt for den enkelte. Derudover iværksættes lokale aktiviteter i de relevante enheder.

Målemetode:

Scoren i MTU/APV-kortlægningen 2010.

Samarbejde og ledelse

Mål 2 Rolleklarhed:

Det er Arbejdstilsynets mål, at opnå en score på mindst 5,7 vedrørende rolleklarhed ved den næste MTU/APV-kortlægning svarende til landsgennemsnittet.

	Landsgennemsnit	AT-score i 2008	Mål 2010
Rolleklarhed	5,7	5,3	5,7

Baggrund

Rolleklarhed er et spørgsmål om at vide, hvad arbejdet går ud på og har derfor tæt sammenhæng med målet om mening i arbejdet. Hvis der ikke er klare mål for arbejdet og klare meldinger om, hvad der forventes af den enkelte, kan det give anledning til forvirring og gnidninger mellem medarbejdere.

Arbejdet med forretningsstrategien og opstilling af mål for Arbejdstilsynets bidrag til et bedre arbejdsmiljø og øget arbejdsudbud forventes også at medvirke til at målene for den enkeltes arbejde bliver klarere og den enkelte medarbejder ved, hvad der forventes.

Et større fokus på resultaterne og effekten af vores arbejde vil betyde, at vi i højere grad skal koncentrere os om netop de opgaver, hvor Arbejdstilsynet med sine redskaber har mulighed for at skabe den største effekt på de opstillede mål. En sådan fokusering må forventes at medvirke til at skabe større klarhed om mål og forventninger for den enkelte medarbejder. Derudover iværksættes lokale aktiviteter i de relevante enheder.

Målemetode:

Scoren i MTU/APV-kortlægningen 2010.

Mål 3 Ledelseskvalitet:

Det er Arbejdstilsynets mål, at alle enheder med resultater under gennemsnittet på 5,3 i BM skal opnå forbedringer, så Arbejdstilsynet samlet opnår en score på mindst 5,3 vedrørende ledelseskvalitet ved den næste MTU/APV- kortlægning, svarende til gennemsnittet i BM.

	Landsgennemsnit	AT-score i 2008	Mål 2010
Ledelseskvalitet	4,5	5,2	5,3

Baggrund

Et meget vigtigt element i det psykiske arbejdsmiljø er forholdet mellem ledelse og medarbejdere, og resultaterne af den gennemførte MTU/APV-kortlægning viser, at der er sket store forbedringer over de sidste år. Det er imidlertid vigtigt at fastholde fokus på området i alle enheder i Arbejdstilsynet.

Arbejdstilsynet vil i den kommende periode fortsat fokusere på en tættere og mere anerkendende dialog mellem ledelse og medarbejdere, således at den enkelte medarbejder får en oplevelse af at blive påskønnet og behandlet retfærdigt.

Målemetode:

Scoren i MTU/APV-kortlægningen 2010.

Trusler om vold, og traumatiske oplevelser

Mål 4: Trusler om vold, traumatiske oplevelser:

Det er Arbejdstilsynet mål, at medarbejderne har de tilstrækkelige kommunikative værktøjer, så de i videst muligt omfang kan undgå, at konfliktsituationer udvikler sig til trusler om fysisk vold eller traumatiske oplevelser, og at de har tilstrækkelig viden om, hvordan de skal forholde sig, hvis de har været udsat for trusler om fysisk vold eller en traumatisk oplevelse.

Baggrund

Ved MTU/APV-kortlægning 2008 var der godt 3 % af medarbejderne, der svarede, at de af og til havde været udsat for trusler om vold fra samarbejdspartnere og kunder, og der var mere end 6 % af medarbejderne, der havde været udsat for traumatiske oplevelser i forbindelse med undersøgelse af ulykker, tilsyn, telefonsamtaler eller anden kontakt til brugerne. Det er fortrinsvis i forbindelse med tilsyn, at der er risiko for at blive udsat for traumatiske oplevelser og trusler om vold, og det er vurderingen, at risikoen er stigende i forbindelse med, at Arbejdstilsynet nu kommer og screener virksomheder, der ikke er vant til at få besøg af Arbejdstilsynet, ligesom den økonomiske krise kan få flere virksomheder til at føle sig pressede og dermed mindre samarbejdsvillige.

Arbejdstilsynet vil fokusere på, at medarbejderne er rustet til at håndtere konflikter med samarbejdspartnere og kunder, bl.a. gennem større viden om konflikthåndtering. I de tilfælde hvor medarbejdere har været udsat for trusler om fysisk vold og/eller traumatiske oplevelser, skal det være klart for den enkelte, hvad man skal foretage sig. Arbejdstilsynets kvalitetsprocedurer, bilag 7b beskriver retningslinjer for håndtering af traumatiske oplevelser.

Målemetode:

Det vurderes om målet er opnået ved de interne arbejdsmiljøaudit i 2. halvår 2010, hvor der bliver gennemført fokusgruppinterviewes med nogle medarbejdere fra hvert tilsynscenter om, hvorvidt de har de tilstrækkelige kommunikative værktøjer, så de i videst muligt omfang kan undgå, at konfliktsituationer udvikler sig til trusler om fysisk vold eller traumatiske oplevelser, og om de har tilstrækkelig viden om, hvordan de skal forholde sig, hvis de har været udsat for trusler om fysisk vold eller en traumatisk oplevelse.

Status:

Igen i 2009 er der sket en stigning i antallet af registrerede traumatiske oplevelser. Der er gennem de senere år opbygget en stor opmærksomhed omkring traumatiske oplevelser, og dette er uden tvivl en del af forklaringen på den store stigning, der er sket i de senere år, men der er heller ikke tvivl om, at der sker betydelig flere tilfælde end tidligere.

Alle tilsynscentre har arbejdet meget aktivt med forebyggelse af traumatiske påvirkninger og håndtering af medarbejdere, der har været udsat for traumatiske oplevelser, herunder inddragelse af ledelse og sikkerhedsgruppe, anmeldelse og analyse, tilbud om psykologisk bistand og mulighed for anonym henvendelse til Falck Healthcare.

En af de forebyggende handlinger er at sørge for videndeling, så de tilsynsførende kan være opmærksomme på risikoen, så de kan forsøge at forebygge, at situationen opstår. Som det fremgår af afsnit 4, har Arbejdstilsynet i 2009 og 2010 fastsat det forbedringsmål, at alle tilsynsførende skal have tilstrækkelig viden til at kunne forebygge at situationen opstår, og hvordan man skal forholde sig, hvis situationen har udviklet sig.

De fleste tilsynscentre har udarbejdet lokale vejledninger, som supplerer vejledningen i kvalitets-håndbogen. I TC4 har man udarbejdet en vejledning om kollektiv debriefing, som er et godt eksempel, der eventuelt kan anvendes af de andre tilsynscentre.

Hvis den kollegiale støtte til medarbejdere, der har været udsat for en traumatisk oplevelse, ikke skønnes at være tilstrækkelig, vil medarbejderen blive vejledt om, at vedkommende kan henvende sig til Falck Healthcare. Som det fremgår af bilag 3, har 7 medarbejdere henvendt sig til Falck Healthcare i 2009 på grund af en "voldsom hændelse" under arbejdet.

Skærmarbejde

Mål 5: Indretning af skærmarbejdspladser:

Arbejdstilsynet skal skabe mulighed for, at alle medarbejdere sidder ved en ergonomisk korrekt skærmarbejdsplads og anvender den på en optimal måde. Målet er opfyldt, når 90 % af medarbejderne har en viden om, hvordan deres arbejdsplads indrettes og anvendes ergonomisk korrekt.

Baggrund

I MTU/APV-kortlægning 2008 angiver 19 % af medarbejderne, at de er udsat for belastende arbejdsstillinger. Ved Bureau Veritas Certifications arbejdsmiljøaudit den 21. april 2009 bemærkede BVC, at der var medarbejdere, der selvom de havde en rigtig god skærmarbejdsplads, anvendte den, så de fik dårlige arbejdsstillinger.

Arbejdstilsynet har tillid til, at medarbejderne udfører deres opgaver korrekt, herunder på en arbejdsmiljømæssigt forsvarlig måde, når de har den nødvendige viden om, hvordan arbejdet skal udføres. Arbejdstilsynet skal derfor sikre, at alle medarbejdere, der udfører skærmarbejde, har den tilstrækkelige viden om hvordan skærmarbejdspladsen anvendes ergonomisk korrekt.

Frem til 31. juni 2010 gennemfører alle centre/sekretariatet initiativer, der sikrer, at alle medarbejdere, der udfører skærmarbejde, har tilstrækkelig viden til at udføre arbejdet korrekt.

Målemetode:

Der opnås et samlet indtryk af medarbejdernes viden ved de interne arbejdsmiljøaudit i 2. halvår 2010, hvor der bliver gennemført interviewes af 2 – 5 personer efter centerets/sekretariatets størrelse om, hvordan deres skærmarbejdsplads skal være indstillet.

Status:

Alle centre har arbejdet med problemerne omkring skærmarbejde, og alle centre er meget opmærksomme på, at der med jævne mellemrum skal gives instruktion om indretning og indstilling af arbejdspladsen. Alle centre har en ordning med, at en person med viden om indretning af skærmarbejdspladser, kan give vejledning, når der er behov for det.

Som beskrevet i Arbejdsmiljøregnskab 2008 oplever 61 % af medarbejderne jævnligt problemer med IT-udstyret, og 12 % finder ikke, at der får den nødvendige hjælp og støtte ifølge MTU/APV-kortlægning 2008. 37 % af de tilsynsførende med distancearbejdsplads angiver, at der er problemer med programmet. På denne baggrund, blev der i sommeren 2009 oprettet en central APV-opgave, som skulle problemerne med ustabile opkoblinger til CITRIX fra distancearbejdspladserne til livs. APV-opgaven skulle være løst inden den 1. januar 2010. Det lykkes imidlertid ikke at få forbedret forholdene i 2009. I mellemtiden har SIT (Statens IT) besluttet, at der skal skiftes til ny leverandør af internetforbindelserne. Det er derfor besluttet at udskyde fristen for opgavens løsning til den 30. juni 2010. SIT fortsætter fejlsøgning på den trådløse del i samarbejde med Telenor, indtil vi skifter leverandør.

Medarbejdere med distancearbejdsplads er en særlig udfordring i arbejdsmiljøarbejdet, da arbejdsgiveren ikke må have opsøgende arbejdsmiljøarbejde i private hjem. Det er derfor op til den enkelte at sørge for, at medarbejderens arbejdsplads opfylder kravene. Alle medarbejdere kan få hjælp til denne vurdering. Ifølge MTU/APV-kortlægning 2008 fandt 9 % af medarbejderne, at de ikke har mulighed for at indrette en korrekt arbejdsplads i hjemmet.

Alle centre har arbejdet med problemerne omkring skærmarbejde, og alle centre er meget opmærksomme på, at der med jævne mellemrum skal gives instruktion om indretning og indstilling af arbejdspladsen. Alle centre har en ordning med, at en person med viden om indretning af skærmarbejdspladser, kan give vejledning, når der er behov for det.

Alle medarbejdere kan få adgang til et program med pausegymnastik, og flere andre metoder for at imødegå stillesiddende arbejde og ”museskader” på www.trygmedpc.dk.

Der har ikke i 2009 været registreret arbejdsbetingede lidelser på grund af skærmarbejde.

Ulykker

Mål 6: Ulykker

Målet i 2010 er, at trafikulykkerne er reduceret til højst 5 ulykker om året.

Baggrund

Arbejdstilsynet har i 2008 oplevet en stigning i trafikulykker fra 1-2 de foregående år til 10 i 2008. Trafikulykker udgør dermed mere end ¼ af samtlige ulykker.

Arbejdstilsynet kan gennem tilrettelæggelsen af arbejdet og ved at give mulighed for køretekniske kurser mv. medvirke til, medarbejderne kan færdes sikkert i trafikken. Imidlertid er det vurderingen, at en nedbringelse af antal kørte kilometer, vil give den største effekt på antallet af trafikulykker. Arbejdstilsynet arbejder på gennem bedre planlægning af tilsynene at kunne optimere kørslen og dermed nedbringe antallet af trafikulykker.

Målemetode:

Arbejdstilsynets opgørelse over (trafik)ulykker i 2010 i arbejdsmiljøregnskab

Status

Som det fremgår af tabel 1 i bilag 2 er status for 2009, at der skete 5 ulykker i forbindelse med færdsel med bil, motorcykel eller cykel. Målet er således opnået i 2009 selvom projektet vedrørende optimering af kørslen endnu ikke er igangsat. Der skete dog en tredobling af antallet af registrerede nærved ulykker i forbindelse med trafikuheld, som steg fra 2 i 2008 til 6 i 2009.

Mobning

Arbejdstilsynet ønsker, at alle medarbejdere skal behandles med åbenhed og respekt og vi vil respektere hinanden for det vi er, og de forskellige måder vi hver især bidrager – fagligt, personligt og erfaringsmæssigt til det daglige samvær. Vi vil derfor i den kommende periode fokusere på, at der bliver gjort en ekstra indsats for komme mobning af kollegaer, medarbejdere og ledere til livs. Denne indsats skal især foregå lokalt og indarbejdes i den lokale APV-handlingsplan.

Mål 7: Mobning

Det er Arbejdstilsynets mål, at der i den næste MTU/APV-kortlægning ikke er centre eller sekretariater, der ligger over landsgennemsnittet på 8,3 %.

Baggrund

Arbejdstilsynet har i 2008 opnået væsentlige forbedringer vedr. mobning siden MTU/APV undersøgelsen i 2006. Arbejdstilsynet ønsker imidlertid, at der stadig er fokus på området, da der stadig er enheder, hvor problemet er markant.

Der skal fortsat fokuseres på, at Arbejdstilsynets mobbepolitik efterleves, og at den enkelte leder og medarbejder tager klart afstand fra mobning. Det er forventningen, at arbejdet med at skabe større rolleklarhed vil have en positiv effekt på dette område, da klare mål for arbejdet og klare meldinger om, hvad der forventes af den enkelte, mindsker forvirring og gnidninger mellem medarbejdere.

Målemetode:
MTU/APV-kortlægningen 2010.

Sundhedsfremme

Arbejdstilsynet skal være en sund arbejdsplads, og Arbejdstilsynet skal derfor aktivt medvirke til at fremme sundheden ved at sætte fokus på et "sundt livs" betydning for trivsel og livskvalitet. Det enkelte center skal derfor gennemføre initiativer til sundhedsfremme på arbejdspladsen og motivere medarbejderne til en sund levevis. De enkelte initiativer skal drøftes i LU inden de gennemføres.

Mål 8: Sundhedsfremme

Der skal gennemføres sundhedsfremmende initiativer på samtlige tjenestesteder. Alle centre skal inden 1. april 2009 have udarbejdet en handlingsplan for, hvilke aktiviteter, der sættes i værk i 2009. Disse handleplaner skal ligge på BMnet.

Målemetode:

Det kontrolleres, at der er handlingsplaner på BMnet ved en kontrol af BMnet. I forbindelse med udarbejdelse af arbejdsmiljøregnskabet oplyser de enkelte centre og sekretariater hvilke sundhedsfremmende tiltag, der er gennemført i løbet af året.

Status:

Det blev ikke kontrolleret, om centrene og sekretariaterne havde udarbejdet handlingsplaner 1. april 2009. Tilbagemeldingerne, som er vist i bilag 4, viser, at der er flere sundhedsfremmende arrangementer på alle tjenestesteder.

Mål for 2010

Der skal gennemføres sundhedsfremmende initiativer i alle centre. Alle centre skal inden 1. april 2010 have udarbejdet en handlingsplan for, hvilke aktiviteter, der sættes i værk i 2010. Disse handleplaner skal ligge på BMnet.

Det rummelige arbejdsmarked

Arbejdstilsynet bidrager til et rummeligt arbejdsmarked ved at der gøres en særlig indsats for at fastholde og integrere medarbejdere, der har risiko for at blive udstødt fra arbejdsmarkedet. Samtidig vil Arbejdstilsynet nedbringe sygefraværet ved at gøre en særlig indsats for, at de ansatte er raske og trives, og at langtidssyge medarbejdere fastholdes på arbejdsmarkedet. Ledelsen i Arbejdstilsynet har hovedansvaret for, at der bliver arbejdet med at nedbringe sygefraværet. Den enkelte medarbejder er også ansvarlig for at indgå konstruktiv omkring det sygefraværet, der har relation til arbejdsforhold.

Mål 9: Ansatte på særlige vilkår

Arbejdstilsynets overordnede mål er, som det er centralt fastsat, at mindst 3,5 % af de ansatte i Arbejdstilsynet er ansatte på særlige vilkår. Erfaringen viser dog, at det er meget vanskeligt at opnå dette mål, men Arbejdstilsynet vil arbejde på, at antallet af ansatte på særlige vilkår bliver så højt som muligt. Som minimum skal der i de to centrale centre være mindst 3,5 % af de ansatte være ansat på særlige vilkår.

Målemetode:

Oplysningerne om antallet af ansatte på særlige vilkår kommer fra ISOLA (database med statens lønoplysninger).

Status:

Arbejdstilsynet har haft særlig opmærksomhed på de muligheder, der er for at ansætte medarbejdere på særlige vilkår og alle centre har medarbejdere fra denne gruppe ansat. Ved arbejdets tilrettelæggelse tages der hensyn hertil.

Arbejdstilsynet har nået Beskæftigelsesministeriets mål om, at mindst 3,5 % af medarbejderne skal være ansat på særlige vilkår mv. Der var i gennemsnit 34 ansatte på særlige vilkår. Dette svarer til 4,2 % (3,6 % i 2008). I de to centrale centre var der 19 medarbejdere på særlige vilkår. Dette svarer til 8,9 %. Målet er således opfyldt.

Mål for 2010

Arbejdstilsynets mål er, som det er centralt fastsat, at mindst 3,5 % af de ansatte i Arbejdstilsynet er ansatte på særlige vilkår.

Mål 10: Sygefravær

Da sygefraværet i Arbejdstilsynet allerede er lavt i forhold til andre statsinstitutioner er målet, at sygefraværet er mindst 0,2 dage under statens gennemsnit i 2009.

Arbejdstilsynet har i sin personalepolitik en grundig og detaljeret politik for sygefravær med tilhørende handlingsplan, der nøje angiver hvilke redskaber, det er hensigtsmæssigt at benytte sig af i bestræbelserne på at nedbringe sygefraværet. Denne politik findes på BMnet.

Målemetode:

Oplysningerne om sygefravær kommer fra ISOLA (database med statens lønoplysninger). Sygefraværet er opgjort som antal sygefraværsdage i forhold til det normerede antal arbejdsdage opgjort pr. år.

Status:

Arbejdstilsynet følger Arbejdstilsynets (Beskæftigelsesministeriets) handlingsplan for nedbringelse af sygefravær og fastholdelse af sygdomsramte medarbejdere i Arbejdstilsynet. Heraf fremgår blandt andet retningslinjer for afholdelse af individuelle sygefraværssamtaler og udarbejdelse af handlingsplaner som et centralt redskab i arbejdet med at nedbringe sygefraværet.

Det gennemsnitlige antal sygefraværsdage inkl. langtidssyge var i 2009 på i alt 6,5 dage. Statens gennemsnit var på 8,9 dage. Arbejdstilsynet har således nået målet om, at sygefraværet er mindst 0,2 procentpoint under statens gennemsnit.

Mål for 2010

Da sygefraværet i Arbejdstilsynet allerede er lavt i forhold til andre statsinstitutioner er målet, at sygefraværet ikke ligger mere end 0,2 dage lavere end sygefraværet i Beskæftigelsesministeriet, som er på 7,7 dage i 2009.

5. Arbejdstilsynets personalepolitik

Arbejdstilsynets personalepolitik er et aktivt redskab til udvikling af Arbejdstilsynet som en attraktiv og udviklende arbejdsplads, til fremme af trivsel, arbejdsglæde og et godt arbejdsmiljø, og til gennemførelse af Arbejdstilsynets mission og vision.

Personalepolitikken består af en overordnet politik og en række delpolitikker. Den overordnede personalepolitik står i en folder, der er tilgængelig på BMnet (Arbejdstilsynets intranet) og som alle nyansatte får udleveret. Delpolitikkerne bliver løbende revideret og er tilgængelige på BMnet.

Arbejdstilsynet er en del af Beskæftigelsesministeriets enhedsorganisation. De personalepolitiske principper, som vedtages i enhedsorganisationen, er en del af rammen for vores personalepolitik. Personalepolitikken beskriver, hvad medarbejdere og ledere kan forvente af Arbejdstilsynet som arbejdsplads og hvad Arbejdstilsynet forventer af dem.

Medarbejdere og ledere i Arbejdstilsynet er i fællesskab ansvarlige for at realisere og udvikle personalepolitikken. Personalepolitikken er blevet til i et samarbejde mellem medarbejdere og ledere i Arbejdstilsynet og alle nye og ændrede delpolitikker bliver behandlet i HU inden de lægges på BMnet. Dette gælder også delpolitikker, der gælder for hele Beskæftigelsesministeriet.

De 8 indsatsområder er:

- Rekruttering og introduktion
- Udvikling og karriere
- Arbejdsmiljø og trivsel
- Det hele arbejdsliv
- Mangfoldighed og ligestilling
- Ledelse og resultater
- Lønudvikling og motivation
- Dialog og samarbejde

6. Arbejdstilsynets kompetenceudvikling

Arbejdstilsynet arbejder strategisk med kompetenceudvikling. Formålet er:

- at understøtte Arbejdstilsynets mission og vision og derved sikre en optimal opgaveløsning, som i sidste ende vil have en positiv effekt set i forhold til det omgivende samfund og dets borgere,
- at sikre, at der én gang årligt sker en overordnet drøftelse i koncernledelsen af det samlede strategiske udviklingsbehov i enhedsorganisationen,
- at sikre opgaveløsning på et stadig højere fagligt niveau,
- at chefer og medarbejdere får en fælles forståelse for, at chefernes og medarbejderens kompetencer er en vigtig ressource, som kan anvendes og udvikles flere steder i organisationen,
- at cheferne i arbejdstilrettelæggelsen bliver bevidste om og bruger forskellige læringsmuligheder i forhold til den enkelte medarbejder og den enkelte opgave, og
- at medarbejderne kan se mulighederne for egen udvikling i enhedsorganisationen og på den måde kan være med til at styrke og udvikle i en fælles ånd.

Arbejdstilsynet har i 2009 udbudt 10 tværgående kompetenceudviklingsaktiviteter på baggrund af kompetenceårshjulet 2008. Heraf blev 9 aktiviteter gennemført i 2009. Aktiviteten som blev udsat (ergonomi – det gode påbud) afventede faglig afklaring og bliver udbudt i 1. halvår 2010. Derudover har der fra centralt hold været afholdt 4 temadage med fokus på sygefravær, psykisk arbejdsmiljø, ulykkesforebyggelse samt den danske EU-beslutningsproces og styringsinstrumenter.

Sideløbende med de ovenstående aktiviteter har der i 2009 også lokalt været gennemført aktiviteter i centrene, som tager udgangspunkt i de særlige lokale behov.

I årshjulet 2009 blev prioriteret de faglige områder ergonomi (med særlig fokus på nedslidning) og ulykker. Det blev fremhævet, at aktiviteterne skal understøtte forretningsstrategien. Udbud af konkrete aktiviteter for 2010 afventer nu de endelige beslutninger på de prioriterede områder.

I 2009 har der være afviklet et grunduddannelsesmodul (jura og tilsynsmetoder). Samtidig har KLS afdækket behovet for gennemførelse af ad-hoc grunduddannelsesmoduler for det kommende år. På baggrund af opsamlingen, bliver der gennemført ad hoc moduler i løbet af 2010.

Der er i 2009 ikke blevet gennemført et introforløb for nye medarbejdere, da der ikke har været behov herfor. For de nye medarbejdere i CHRP (Center for HR og Personale) er der gennemført et særligt introduktionsforløb for centeret både før den faktiske etablering den 1. oktober 2009 samt et opstarts seminar den 30. november 2009.

I 2009 er arbejdet med talentholdet fra 2008 fortsat med fokus på deres udviklingsplaner. Nyt talenthold vil blive besluttet, når de fremtidige arbejdsmiljøprioriteringer for 2020, og arbejdet med de forretningsstrategiske indsatser herunder fokus på effekter og resultater er på plads.

Endelig har 30 interne undervisere (fra AT's interne underviserkorps bestående af ca. 60 personer) deltaget i en pædagogisk grundpakke på 6 kursusdage. Uddannelsen er planlagt og gennemført af undervisere fra Danmarks Pædagogiske Universitet. Deltagerne på kurset er blandt andet udvalgt, fordi de ikke tidligere har modtaget en pædagogisk uddannelse. Uddannelsesforløbet har haft fokus på lærings- og kundskabssyn (forståelse og eftertænsksomhed), tilrettelæggelse af undervisning og evaluering samt mekanismer og processer i undervisningssituationen.

7. Arbejdstilsynets arbejdsmiljøkvalitetssikringssystem

Det er Arbejdstilsynets ledelse, der i samspil med HU har ansvaret for, at arbejdsmiljøpolitikken bliver gennemført, og at der er et godt arbejdsmiljø i Arbejdstilsynet. Det er den enkelte chef, der i samspil med LU har ansvaret for arbejdsmiljøet på eget tjenestested og ansvaret for, at arbejdsmiljøproblemer bliver løst, og at der indarbejdes en opgave i arbejdspladsvurderingen, når det er relevant. At skabe et godt og udviklende arbejdsmiljø er således en del af den daglige ledelse af Arbejdstilsynet.

Da et godt og udviklende arbejdsmiljø i Arbejdstilsynet er meget vigtig for, at Arbejdstilsynet kan opfylde sin mission, har ledelsen fastlagt arbejdsmiljøpolitikken, som er nærmere beskrevet i afsnit 4. Ledelsen har ansvaret for, at den fastlagte arbejdsmiljøpolitik følges. Procedurene for arbejdsmiljøarbejdet i Arbejdstilsynet står i ”Kvalitetshåndbog for arbejdsmiljøarbejdet i Arbejdstilsynet”, som ligger på Arbejdstilsynets hjemmeside.

En af Arbejdstilsynets samarbejds- og sikkerhedsorganisation, SAT’s vigtigste opgaver er at kontrollere, at arbejdsmiljøet i Arbejdstilsynet ligger på et højt niveau og vi dermed kan bevare vores arbejdsmiljøcertifikat. De vigtigste redskaber til denne kontrol er arbejdspladsvurderingen, arbejdsmiljøgennemgangene og de interne arbejdsmiljøaudit. I arbejdsmiljøregnskabet bliver der en gang om året redegjort for, i hvor høj grad arbejdsmiljøpolitikken bliver opfyldt. Arbejdsmiljøregnskabet ligger på Arbejdstilsynets hjemmeside.

8. Arbejdsmiljøforholdene i Arbejdstilsynet

Arbejdsmiljølovgivningens krav

Arbejdstilsynets arbejdsmiljøvejvisere angiver, at de vigtigste arbejdsmiljøforhold indenfor det administrative område er ergonomi, psykisk arbejdsmiljø og indeklima. Arbejdspladsvurderingen, arbejdsmiljøgennemgangene og de interne arbejdsmiljøaudits er derfor opbygget således, at det især kontrolleres, om der er problemer på disse tre områder, ligesom der bliver arbejdet særligt med temaer indenfor disse områder. Da Arbejdstilsynets tilsynsførende kommer på alle typer virksomheder, skal arbejdsmiljøarbejdet dog tilrettelægges, så der er opmærksomhed på hele arbejdsmiljølovgivningen og alle former for arbejdsmiljøproblemer.

Arbejdstilsynets arbejdspladsvurdering

I november 2008 blev der i hele Beskæftigelsesministeriet gennemført en MTU/APV-kortlægning. Besvarelserne beskrives nærmere i arbejdsmiljøregnskab 2008.

I løbet af 2009 har alle centre og sekretariater på grundlag af kortlægningen udarbejdet APV-handlingsplaner med en række APV-opgaver og arbejdet med at gennemføre opgaverne. Der fremgår af bilag 1, hvor mange APV-opgaver det enkelte center og sekretariat har oprettet, og hvor langt de er med gennemførelsen.

Som det fremgår af bilag 1, er der i blevet oprettet 221 APV-opgaver. Heraf er 36 (16 %) endnu ikke løst og 109 (49 %) er løst og løsningen evalueret. Arbejdstilsynet er således meget langt med at gennemføre sin APV-handlingsplan.

133 (60 %) af APV-opgaverne vedrører det psykiske arbejdsmiljø, og det er også mange af disse opgaver, der endnu ikke er fundet en løsning på.

I november 2010 gennemføres en ny APV-kortlægning (BM Puls 2010). Resultatet af denne kortlægning vil foreligge i februar 2011 og vil indgå i arbejdsmiljøregnskab 2010.

Gennemførte audits af arbejdsmiljøarbejdet

Auditgruppen har udført interne arbejdsmiljøaudit i alle 6 centre og 3 sekretariater. Den interne audit af TC2 og TC4 blev dog først gennemført i januar 2010, da forskellige omstændigheder gjorde, at auditten måtte flyttes. Hovedformålet med audittene er at undersøge, om Arbejdstilsynet stadig opfylder kravene for at fastholde sit arbejdsmiljøcertifikat.

Konklusionen efter de interne audit er, at Arbejdstilsynet opfylder kravene om arbejdsmiljøcertifikat og at der er et rigtigt godt arbejde med at sikre et høj niveau af arbejdsmiljøet alle steder i Arbejdstilsynet. Et vigtigt krav vedrørende arbejdsmiljøcertifikat er, at ”virksomheden forpligter sig til en fortsat forbedring af indsatsen på arbejdsmiljøområdet”, og der blev derfor peget på en række områder hvor arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet kunne forbedres.

Ved audittene blev der rejst to afvigelser:

- I Landskronagade var en port ikke mærket med, at den var eftersat.
- I TC2 var der ikke lavet afvigerapporter for nogle forhold, hvor procedurerne i kvalitets håndbogen ikke var fulgt. Der skal ifølge kvalitets håndbogen udarbejdes en afvigerapport, når der afviges fra procedurerne, selvom der er en god grund til det. Det drejede sig for eksempel om nogle APV-opgaver, hvor evalueringen af løsningen var udskudt.

Bureau Veritas Certification har i april måned gennemført 3. efterprøvningsbesøg af TC2, TC4 og AFC, og i november gennemførte BVC 4. efterprøvningsbesøg af TC1, TC3, KLS og ACS. Der blev ved audittene konstateret én afvigelse i Service, hvor en vikar ikke kendte instruksene og evaluering af huset ved brand. BVC havde kun relativt få forbedringsforslag.

I begge auditrapporten fik vi en meget flot udtalelse. I november 2009 skrev BVC:

”Ledelsessystemet er fundet opdateret og godt implementeret overalt i organisationen. Engagementet omkring brug af ledelsessystemet er imponerende og kendskab og brug af systemet i organisationen er generelt rigtig godt. Der er observeret mange forbedringer af arbejdsmiljøforholdene, specifikt kan fremhæves det psykiske arbejdsmiljø og trivsel, som er nogle af Arbejdstilsynets forbedringsmål. God brug af risikovurdering ved ændringer af arbejdsforhold som demonstrerer proaktiv indsats. Der dokumenteres relevante registreringer og opfølgning og overvågninger og afvigelser. Interne auditrapporter har en høj kvalitet og god dybde. APV systemet er forenklet og brugerfladen på BMnet er optimeret. Sikkerhedsorganisationen med SAT arbejdet er rigtig seriøst. Der er rejst en enkelt mindre afvigelse. Arbejdstilsynet lever således fortsat op til sit arbejdsmiljøcertifikat.”

Væsentlige arbejdsmiljøproblemer i Arbejdstilsynet

I forbindelse med udarbejdelse af arbejdspladsvurdering og ved de interne arbejdsmiljøaudit bliver det kontrolleret, om der er væsentlige overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Der er ikke konstateret væsentlige overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen i 2009.

Arbejdsulykke og nærved ulykker i 2009

De arbejdsulykker, der er sket i Arbejdstilsynet indenfor de sidste 10 år, fremgår af bilag 2. Antallet af arbejdsulykker ligger ligesom i 2007 og 2008 relativt højt i forhold til tidligere, selvom det er faldet lidt fra 2008 til 2009. Når der tages højde for antallet af ansatte, er antallet af ulykker pr. 1.000 årsværk næsten konstant siden 2006.

Antallet af nærved ulykker har været jævnt stigende siden vi begyndte at registrere nærved ulykker i 2005 og skyldes formentlig, at der bliver større og større opmærksomhed om, at disse hændelser skal registreres.

I 2009 blev der registreret 26 arbejdsulykker, hvoraf de 13 ulykker medførte et fravær på en dag eller mere. Kun én ulykke medførte mere end 5 ugers fravær. Alle andre ulykker havde et fravær på mindre end 2 uger.

Der er ikke lavet en sammenligning med ancienniteten i Arbejdstilsynet og ancienniteten af de medarbejdere, der kommer til skade, men en sammenligning vil sikkert vise en ensartet fordeling.

Det er isæt tilsynsførende, der kommer til skader, men det er også dem, der er flest ansat af, og som udfører det farligste arbejde som for eksempel at køre i bil i trafikken og besøge farlige arbejdspladser.

I 2009 er 7 af ulykkerne sket under tilsynsarbejde, 7 af ulykkerne er færdselsulykker og 3 af ulykkerne ved kontorarbejde. 5 af færdselsulykkerne er sket under kørsel i bil, på motorcykel eller på cykel. Målt over 10 år er 26 % af ulykkerne sker under tilsynsarbejde, 24 % under kontorarbejde og 22 % i trafikken. Der er sket en stigning i antallet af trafikulykker. Gennem de sidste 10 år, er der

registreret et par trafikulykker om året, men i 2008 er der registreret 10 ulykker i trafikken og 7 i 2009. En del af disse ulykker har medført ”piskesmæld i nakken”.

Antallet af registrerede nærved ulykker er jævnt stigende gennem årene, hvilket formentlig skyldes en større bevidsthed om registrering af hændelserne.

- 25 % (6 % i 2009) af hændelserne er sket i forbindelse med arbejde på kontoret
- 23 % (37 % i 2009) under transport
- 14 % (14 % i 2009) under tilsynsarbejde.
- 38 % (43 % i 2009) af hændelserne er traumatiske oplevelser.

En traumatisk oplevelse er enten registreret som en arbejdsulykke eller en nærved ulykke. I 2009 var de 8 traumatiske oplevelser registreret som ulykker og de 15 som nærved ulykker. Antallet af traumatiske oplevelser har været stigende de sidste fem år. Fem af hændelserne i 2009 har været så grove, at de er blevet politianmeldt. Det er især i forbindelse med tilsynsarbejdet, de tilsynsførende er udsatte for traumatiske oplevelser.

For at beskytte den tilskadekomnes anonymitet hører Arbejdstilsynet kun om arbejdsbetingede lidelser, hvis den tilskadekomne selv fortæller om det. I det forløbne år har den daglige sikkerhedsleder ikke fået kendskab til arbejdsbetingede lidelser.

Falck Healthcare

Arbejdstilsynet har indgået en aftale med Falck Healthcare om at give bistand til medarbejdere i personlige kriser, som både kan skyldes private og arbejdsmæssige forhold. Det kan dreje sig om vanskeligheder på jobbet herunder traumatiske oplevelser, dødsfald, skilsmisse, dårlig økonomi eller stigende forbrug af alkohol, medicin eller lignende. Antallet af henvendelser kan ses af bilag 3. Antallet af henvendelser har været stigende gennem nogle år, men har i 2008 og 2009 ligget på samme niveau – ca. 80 henvendelser. Stigningen skyldes formentlig en større bevidsthed om ordningen. Omkring halvdelen af henvendelserne er arbejdsrelaterede.

Krav og pålæg fra andre myndigheder

Arbejdstilsynet har i perioden modtaget påbud fra brandmyndigheden om forholdene i Landskronagade og i TC2-Ringsted. I Landskronagade drejede det sig om en defekt brandslukker og i TC2 om en manglende ”El-sikkerhedsattest”. Begge krav blev hurtigt efterkommet efter brandmyndighedens besøg.

Arbejdstilsynet har ikke modtaget krav eller påbud fra andre myndigheder for eksempel bygnings-, miljø- eller fødevarermyndighederne.

Fødevarerkontrollen har besøgt kantinen i Landskronagade, der er bortforpagtet, og kantinekøkkenet har mistet den ”elite smiley”, de fik i 2008, da de ikke opfyldte kravene til egenkontrol.

Personaleomsætningen i Arbejdstilsynet og fratrædelsessamtaler

Personaleomsætningen kan fortælle noget om arbejdsmiljøet.

I 2009 på 6,0 %. Siden 2003 har der været følgende udvikling i personaleomsætningen:

2003:	9 %
2004:	6 %
2005:	9 %
2006:	15 %
2007:	11 %
2008:	13 %
2009:	6 %

Det vurderes, at den lave personaleomsætning i 2009 skyldes den opbremsning af afgang til det øvrige arbejdsmarked, som skete i 2009. Der var således ikke så mange ledige stillinger, der var attraktive for Arbejdstilsynets medarbejdere, som der har været tidligere.

Arbejdstilsynet ønsker at samle viden om Arbejdstilsynet som arbejdsplads og afdække de vigtigste årsager til, at medarbejdere fratræder. De medarbejdere, der forlader Arbejdstilsynet, enten for at arbejde i en anden virksomhed eller for at gå på pension, interviewes derfor om hvilke oplevelser og erfaringer de har. Den viden, som Arbejdstilsynet får igennem fratrædelsessamtaler, er værdifuld og resultaterne fra samtalerne kan bruges i det fortsatte arbejde med at videreudvikle organisationen og sikre Arbejdstilsynet som en attraktiv arbejdsplads. Samtidig er formålet med samtalerne at give den enkelte medarbejder mulighed for at fortælle sin oplevelse af ansættelsesforholdet, og dermed få 'afrundet' sin ansættelse i Arbejdstilsynet.

I 2009 er der udarbejdet en rapport over de 27 samtaler, der er afholdt med de fratrådte medarbejdere i perioden 1. september 2008 – 31. august 2009. Der fratrådte i alt 47 medarbejdere i perioden. Rapporten kan findes på BMnet.

Sygefraværet i Arbejdstilsynet

Sygefraværet kan ligesom personaleomsætningen fortælle noget om arbejdsmiljøet.

Det gennemsnitlige antal sygefraværsdage inkl. langtidssyge var i 2009 på i alt 6,5 dage (6,5 dage i 2008). Heraf 5,5 dage for mænd (6,6 dage i 2008) og 7,2 dage for kvinder (6,2 dage i 2008). Udviklingen siden 2001 kan ses nedenfor:

År	AT	BM	Staten
2001	7,8 dage	7,9 dage	7,6 dage
2002	8,7 dage	9,7 dage	7,7 dage
2003	7,2 dage	9,7 dage	7,9 dage
2004	8,9 dage	10,4 dage	7,9 dage
2005	8,9 dage	10,2 dage	8,2 dage
2006	8,6 dage	9,6 dage	8,6 dage
2007	6,1 dage	10,1 dage	9,0 dage
2008	6,5 dage	10,1 dage	8,5 dage
2009	6,5 dage	7,7 dage	8,9 dage

Konklusion og vurdering af arbejdsmiljøet i Arbejdstilsynet

Hverken personaleomsætningen eller sygefraværet indikerer arbejdsmiljøproblemer.

Alle centre og sekretariater er langt med opfølgningen på MTU/APV-kortlægning 2008. Resultatet af dette arbejde kan først ses, når vi i februar 2011 kender resultatet af BM Puls 2010.

Antallet af arbejdsulykker har de sidste 3 år ligget konstant på et noget højere niveau end tidligere. Der sker især færdselsulykker og ulykker i forbindelse med tilsynsarbejde.

Det er vigtigt, at Arbejdstilsynet fortsat arbejder med at skabe øget trivsel og arbejdsglæde gennem løbende forbedringer af arbejdsmiljøet. Det gælder både det psykiske og det fysiske arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet vil fortsat arbejde med at forebygge arbejdsulykker, og det overvejes blandt andet hvilke initiativer, der kan iværksættes for at nedbringe antallet af færdselsulykker.

9. Arbejdsmiljøarbejdet i TC1

Hvordan har SAT-organisationen fungeret

TC1 vurderer at samarbejdet har fungeret godt. Opgaverne omkring APV har løbende været drøftet og løst i samarbejde og med involvering fra LU i TC1.

Opfølgningen af MTU/APV-kortlægning 2008. og Arbejdstilsynets arbejdsmiljømål:

Som følge af MTU-kortlægningen i 2008 er der i 2009 blevet oprettet 2 APV-opgaver som omhandler:

- Mobning og krænkende adfærd.
- Kvantitative krav og rolleklarhed.

Initiativer der i TC1 er iværksat for at arbejde med de 2 ovenstående APV-opgaver samt med emnerne "Mening i arbejdet", "Rolleklarhed", "Ledelseskvalitet":

- Dialogmøder afholdt i de enkelte tilsynsgrupper i uge 9, med udgangspunkt i MTU-resultatet.
- Ændret organiseringen af de administrative opgaver i begyndelsen af 2009. Alle tilsynsplanlæggere blev samlet i 2 grupper, betegnet "Arbejdsfællesskaber". Formålet var følgende at skabe optimale muligheder for løsning samt udvikling af nuværende og fremtidige opgaver. Skabe gode muligheder for løbende prioritering af arbejdsopgaver ud fra aktuelle behov og krav til kvalitet i opgaveløsningen. Skabe gode rammer for samarbejde ved etablering af arbejdsfællesskaber. Samt at bevare og højne engagement og arbejdsglæde.
- Centerdag den 17/4 blev afholdt som en temadag, hvor TC1 blev oprustet på emnet personlig planlægning. Det blev afholdt med et eksternt oplæg om personlig planlægning fra MBK a/s. Afholdelse af workshop og efterfølgende opsamling og bearbejdelse af indkomne idéer til en bedre arbejdsmæssig og personlig planlægning på 3 niveauer som var individuelt, tilsynsgruppemæssigt og på centerniveau.
- Orientering og beskrivelse fra teamledelsen den 17/4 om prioriterings-muligheder inden for rammen af centerkontrakten. Formålet var at skabe balance mellem opgaver og ressourcer. Beskrivelsen indeholdt blandt andet råd til at opnå gode resultater.
- De enkelte tilsynsgrupper har endvidere arbejdet med at iværksætte egne initiativer. Bl.a. kan nævnes strukturen for mødeafholdelse, mødeledelse, dialog og kommunikation.
- Implementeringen af screeningsnotat i de enkelte tilsynsgrupper. Formålet med modellen er at støtte de 3 faser omkring gennemførelsen af screening i en branche, såvel i tilrettelæggelses-, udførelses- og afslutningsfasen. Det skal bidrage til en optimering af rettidig og for medarbejderne trivselsskabende tilrettelæggelse, styrke ensartetheden i tilsynscenter 1 og på landsplan (såvel kvantitativt som kvalitativt), herunder hensigtsmæssig håndtering af tvivsspørgsmål og har således både produktion og arbejdsglæde for medarbejderne som sigte.

Der er i løbet af 2009 afholdt 2 vandstandsmålinger for den ændret organiseringen af de administrative opgaver (arbejdsfællesskaberne). Undersøgelsen viste en forbedring i spørgsmålene omkring Kvantitative Krav, Arbejdstempo, Indflydelse, Retfærdighed.

Resultatet viste dog samtidig, at der ikke er sket nogen forbedring i forhold til spørgsmålet omkring Mobning. Der skal således fortsat arbejdes med dette område.

TC1 har fulgt op på Arbejdstilsynets arbejdsmiljømål om trusler om vold, traumatiske oplevelser ved afholdelse af et 112 kursus. Formålet med 112 kurset var: At styrke de tilsynsførendes arbejde i forbindelse med undersøgelse af akutte/alvorlige ulykker ved:

1. At ruste tilsynsførende bedre til de akutte og alvorlige ulykkesundersøgelser – f.eks. med udgangspunkt i spørgsmål som: Hvordan styrkes samarbejdet med politiet?, Hvordan ”sætter vi rammen” og tager ”ledelse” på stedet, ”Hvor langt går min myndighedsrolle?” mv.
2. At styrke forebyggelsen af, at de alvorlige ulykkesundersøgelser ikke bliver til en arbejds-skade/sygemelding/belastning – f.eks. med udgangspunkt i spørgsmål som: Hvad er psykisk førstehjælp? Hvordan håndterer jeg min egen sikkerhed? Hvordan ønsker jeg støtte fra mine kolleger? Hvad er debriefing? mv.

Alvorlige arbejdsulykker og tilløb

I november 2009 faldt en tilsynsførende ned i en revisionsgrav på et dækcenter og brækkede foden, hvilket medførte er sygefravær på 6 uger. Det er ikke normal praksis, at der er huller/revisionsgrave på dækcentre, med mindre de laver anden form for reparationer såsom udskiftning af udstødningsrør m.m. Den tilsynsførende forespurte virksomheden ved besøgets start omkring hvilke arbejdsfunktioner der foregik, og de understregede at der kun foregik af- og påmontering af dæk og hjul. Alle tilsynsførende er efterfølgende i tilsynscenterets nyhedsbrev blevet instrueret i at være særlig opmærksom på evt. revisionsgrave og spørge om disse forefindes på andre værksteder eller dækcentre.

I januar 2009 skete en nærvedulykke under tilsyn med arbejdet på en byggeplads i ”Parken”. To tilsynsførende overværede at en mand beskæftiget med rydning af islag på parkens tag, styrter ned fra stor højde og afdør ved døden. Efterfølgende er ovenstående kursus 112 blevet dannet og afholdt for tilsynsførende som primært undersøger alvorlige arbejdsulykker.

10. Arbejdsmiljøarbejdet i TC2

Hvordan har SAT-organisationen fungeret

SAT organisationen har i centret fungeret tilfredsstillende og efter hensigten i SAT-aftalen. Der er afholdt 4 ordinære møder og et ekstraordinært møde med medarbejderforum.

Opfølgningen af MTU/APV-kortlægning 2008.

Sikkerhedsorganisationen har gennemført dialogmøder på baggrund af MTU/APV-kortlægningen i alle tilsynsgrupper; i den administrative gruppe og blandt juristerne. Der er gennemført enkeltvis dialog med de medarbejdere der ikke er i en af disse grupper. Sikkerhedsorganisationen har på baggrund heraf udarbejdet handlingsplaner for arbejdspladsvurderingen som er vedtaget i LU.

Opfølgning på Arbejdstilsynets arbejdsmiljømål:

Mening i arbejdet

Der er på tilsynsgruppemødet afklaret retningslinjer for samarbejdet med jurister i forbindelse med at tilsynsførende sager trækkes i tilfælde af klagesager.

Tilsynschefer formidler jævnligt på tilsynsgruppernes møder vedrørende udviklingen i AT's opgaver, ligesom centerchefen har været på 'formidlingsrunde' til alle grupper, med henblik på at sikre medarbejdernes forståelse af den overordnede kontekst for de daglige opgaver.

Rolleklarhed

APV opgave om ajourføring og drøftelse af retningslinjer for prioritering af opgaver for henholdsvis tilsynsførende og administrative medarbejdere er gennemført, og følges op løbende.

Prioriteringer i arbejdet formidles desuden i forbindelse med arbejdet i årsplansudvalget.

Ledelseskvalitet

Ledelsen gennemfører BM's lederuddannelse.

Alle chefer har formuleret udviklingsmål i deres kontrakter i forhold til personaleledelse og arbejder med disse

Herudover er i 2009 igangsat et fælles arbejde i ledelsesgruppen med udvikling af teamledelsens kommunikationsstrategi

Trusler om vold, traumatiske oplevelser

Kvalitetshåndbogens 'Retningslinjer for beskyttelse af tilsynsførende under tilsynsarbejdet' er drøftet med chef og sikkerhedsrepræsentant tilsynsgrupper samt den administrative gruppen, og i den forbindelse 'oversat' til fælles dagligdags-forståelser.

Derudover er gennemført i TC2 en kursusdag om konflikthåndtering i december 2009. Der er videre fokus hos ledelsen på at Falck Healthcare tilbydes aktivt.

Medarbejdere i Callcenteret gennemfører dagligt debriefing i forbindelse med vagter i Callcenteret. Ved alle tilsyn hvor der er "mistanke" om konfliktfyldt tilsyn er der opmærksomhed på at de gennemføres som dobbeltbesøg.

Indretning af skærmarbejdspladser

- Alle skærmarbejdspladser på Frejasvej gennemgås årligt af terapeut.
- Alle medarbejdere med distancearbejdspladser tilbydes en årlig ergonomisk gennemgang af terapeut.
- Der er indkøbt siddebolde og diverse "gymnastikredskaber til de faste arbejdspladser i centret og callcenteret.

Trafikulykker

Alle tilsynsførende er instrueret i at køre efter reglerne og hellere ringe og meddele forsinkelse til et tilsyn end at køre for stærkt. Alle tilsynsførende er instrueret i korrekt indstilling af sæde og nakkestøtter på TG-møder.

Mobning

Der er i TC2 gennemført en centerdag med mobning som tema, med henblik på at udvikle en fælles forståelse og et fælles sprog om mobning. Mobning er videre taget op i sikkerhedsrepræsentanternes nyhedsbrev.

Sundhedsfremme

- Der er udarbejdet en handlingsplan for sundhedsfremme.
- Der er gennemført en ordning med betaling af entre i Ringsted svømmehal, og leje af gymnastiksal.
- Der er indkøbt gymnastikredskaber til centeret
- Der er lavet en række "gåture" i nærområdet til brug for "walk&talk på tilsynsgruppemøder.

Det rummelige arbejdsmarked herunder ansatte på særlige vilkår og sygefravær

- 3 medarbejdere i centeret er ansat på særlige vilkår.
- TC2 har udarbejdet lokale retningslinjer for håndtering af tilbagekomst efter fravær, herunder sygefravær.
- Der tilbydes coachsamtaler med ekstern coach for alle medarbejdere.

Indkøb og/eller anskaffelse af for eksempel IT-udstyr

Der har været mindre problemer med udformningen på nye skriveborde.

Aftale med BIT om hvilke printere der skulle leveres er ikke blevet overholdt fra BIT's side.

Krav fra andre myndigheder

TC2 har haft besøg af brandmyndigheden, som forlangte en "elsikkerhedsattest", som er blevet fremskaffet.

11. Arbejdsmiljøarbejdet i TC3

Hvordan har SAT-organisationen fungeret i centeret?

SAT-organisationen i TC3 har arbejdet engageret med at understøtte Arbejdstilsynets mission og vision, og i TC3 har det bidraget til løsning og fortsat forbedring af den samlede opgaveportefølje. Med regelmæssige møder i både lokaludvalget og dets sikkerhedsgruppe, er der en god dialog i alle sammenhænge og på alle niveauer. Et eksempel er, at det faldt det naturligt for TC3's SAT organisation at forene centrets sundhedsfremmeaktiviteter med Projekt Arbejdsglæde. Andre eksempler er øget medarbejderinvolveringen og forbedret mødeafholdelse; nye opgaverelevante læringsmuligheder og individuel feedback. SAT-organisationen er solidt forankret og giver god mening for ledelsen, for SAT-organisationen og for den enkelte medarbejder.

Opfølgningen af MTU/APV-kortlægning 2008.

MTU og APV-kortlægningen er blevet omtalt og behandlet på både centermøder, sikkerhedsmøder og i forlængelse af møder i de enkelte tilsynsgrupper.

APV-kortlægningen bidrager – på linje med centrets halvårslige rundringer – med væsentlige input til sikkerhedsarbejdet i SAT-organisationen. TC3's sikkerhedsgruppe har således læst, vurderet og aktivt forholdt sig til alle forhold i kortlægningen. Prioriterede forhold er efterfølgende registreret i det nye elektroniske APV system, f.eks. individuel rådgivning og løsning af ergonomiske forhold samt etablering af ekspertgruppe til IT løsninger på distancen mm.

MTU-kortlægningen er der løbende arbejdet med i centrets lokaludvalg. Alle medarbejdere i TC3 er blevet præsenteret for resultaterne på et centermøde, hvor vi efterfølgende arbejdede med handleplaner i hver enkelt tilsynsgruppe. Disse handleplaner har kørt ved siden af den overordnede centerhandleplan, og der er blevet lavet løbende opfølgning i tilsynsgrupperne. Status på de tilsynsspecifikke handleplaner er løbende afrapporteret til LU. Centerhandleplanen er ligeledes blevet fulgt af LU.

TC3's MTU så generelt rigtig fin ud, og vi ønsker fortsat at udvikle vores arbejdsplads gennem kontinuerlige forbedringer. I 2009 har der været særligt fokus på arbejdsglæde og gode relationer. Således blev der igangsat Projekt Arbejdsglæde, hvor en koordinator - sammen med arbejdsglædeambassadører fra alle tilsynsgrupperne – planlagde og gennemførte aktiviteter til fremme af arbejdsglæde og trivsel. Alt sammen krydret med inspiration fra best practice i de bedste arbejdspladser i Danmark.

Projekt Arbejdsglæde er integreret i de enkelte tilsynsgrupper med hjælp fra ambassadørerne, og markeret på centerplan ved større, fælles aktiviteter. Et eksempel er sundhedsfremmedagen, hvor hele centret lavede forskellige sunde og sjove aktiviteter sammen. Et andet eksempel er samarbejdet mellem Projekt Arbejdsglæde og personaleforeningen, Eltangen. Et samarbejde, der – på behørig vis – runder 2009 af med et julearrangement den sidste fredag før juleferien.

Den røde tråd i TC3's arbejde med MTU/APV har således været medarbejderinvolvering og styrkelse af en arbejdsplads, hvor alle kan lide at være.

Opfølgning på Arbejdstilsynets arbejdsmiljøpolitik indenfor områderne:

Mening i arbejdet

Fokus på sociale relationer og involvering i beslutningsprocesser har været de væsentligste elementer i TC3's arbejde med dette område. De sociale relationer har vi bl.a. arbejdet med i Projekt Ar-

bejdsglæde, hvor en gruppe engagerede medarbejdere løbende laver aktiviteter til fremme af trivsel og arbejdsglæde.

I forhold til involvering i beslutningsprocesser har vi i 2009 haft følgende konkrete tiltag:

- 1) Planlægningsgruppen, hvor medarbejdere fra de forskellige tilsynsgrupper bliver involveret i planlægningen af tilsyn. Den øgede indflydelse er hensigtsmæssig
- 2) Udbud af opgaver. Opgaver som ledelsen finder egnede til det, udbydes på BMnet, så alle har mulighed for at byde ind på dem. Hvis man har budt ind på en opgave, får man også personlig tilbagemelding på det. Eksempler på udbud er: Indsats i forhold til ulykkestunge virksomheder; deltagelse i aktioner og tilsyn hos landsdækkende virksomheder.
- 3) Bred involvering i arbejdsmiljøarbejdet ved hjælp af tilsynsgruppespecifikke handleplaner og fælles MTU-dag.
- 4) Projekt Back Office har ligeledes haft en betydning i forhold til mening i arbejdet. Projektet bestod i, at lade supporterne løse nogle af de opgaver, som tidligere lå hos de tilsynsførende. Dette har resulteret i en bedre organisering af arbejdet og har samtidig haft den effekt, at tilsynsførende taler mere sammen i løbet af dagen til stor glæde for begge parter. Projektet er blevet evalueret i marts 2009 (pilotprojekt i to tilsynsgrupper) og i november 2009, hvor alle tilsynsgrupper havde været i gang i ca. ½ år. Evalueringen har påvist succes, og en lignende proces er blevet iværksat til gavn for jura og jura-supporten.
- 5) Forbedrede møder og mødeafholdelse, f.eks. ved at inkludere Kontaktforum og Teamledelsen i bestemte LU møder.
- 6) Endelig har centret arbejdet med at reducere problemer med IT. Der er lavet en arbejdsgruppe til systematisk opsamling af u hensigtsmæssigheder med IT-systemer, skabeloner mv.

Rolleklarhed

- 1) TC3 har løbende arbejdet med rolleklarhed. Blandt andet har centret afholdt et todages seminar for alle administrative medarbejdere om opgaver, ansvar og roller.
- 2) Tilsvarende er der arbejdet med spilleregler. Det har haft god betydning for rolleklarhed i arbejdsopgaver mellem jurister, tilsynsførende og administrative medarbejdere.
- 3) Den enkelte tilsynschef har desuden faciliteret og formidlet forventninger og prioriteringer på anerkendende vis.

Ledelseskvalitet

Ved den seneste måling lå TC3 højt på ledelseskvalitet i forhold til både det gennemsnitlige resultat i Arbejdstilsynet og for målet for den forestående undersøgelse. Dette er overordnet taget til indtægt for TC3's arbejde med kontinuerlige forbedringer. Og konkret har det været effekten af ledelsens skærpede fokus på: Ledelsesmæssig støtte og opbakning; indflydelse; prioritering af opgaver samt information. Samarbejdet med LU har haft væsentlig betydning og har f.eks. bestået af ledelsesevalueringer, dialogmøder og direkte feedback til ledelsen med konstruktive forslag.

Tilsynscheferne har i øvrigt fastholdt en proaktiv tilgang til konflikthåndtering, hvad angår både eksterne forhold og eventuelle interne uoverensstemmelser.

Effekten fra Projekt Arbejdsglæde haft også givet rigtig god mening i forhold til samarbejdet og kommunikationen i centeret. Dialogen mellem ledelse og medarbejdere er god.

Trusler om vold, traumatiske oplevelser

I TC3 er der udarbejdet lokale instruks i tråd med Arbejdstilsynets Kvalitetshåndbog med procedu-

rer for håndtering af vold og traumatiske hændelser. Dette har været endnu eksempel på diskussion og fortsat forbedring af både arbejde i LU og dennes lokale sikkerhedsgruppe. Den lokale fortolkning er sidenhen formidlet i de enkelte tilsynsgrupper. Hertil kommer centrets kuvertordning, hvor medarbejderne har mulighed for at få hjælp fra kollega i tilfælde af vold og traumatiske hændelser.

I december 2009 har centret suppleret med at udbyde kurser om håndtering af konflikter på virksomheder med undervisere fra TC1.

Indretning af skærmarbejdspladser

Individuelle behov for og ønsker om rådgivning er taget op i centrets APV og håndteret tilsvarende. Sikkerhedsgruppen har fulgt op løbende og samtidigt fremskaffet mus, tastaturer og andet efter konkret vurdering. Tilsynsførende med særlig viden om ergonomi har også bidraget til at rådgive kollegerne om indretning af arbejdspladsen eller andre forhold.

Trafikulykker

Sikkerhedskulturen har haft stor opmærksomhed i TC3. For det er en holdning til sikkerhed, der kan blive taget med i f.eks. trafikken. Et supplement til dette er tilbuddet til alle medarbejdere om glatførekursus og en administrativ optimering af kørslen i forbindelse med tilsynsarbejdet, herunder forbehold for evt. forskudt arbejdstider.

Konkret har TC3 således afholdt to glatførekurser på Kolding køretekniske anlæg og reduceret antallet af kørte kilometre. De færre kilometre har tilsynsførende i TC3 anset som proaktivt bidrag til reduktion af trafikulykker.

Lokaludvalgets sikkerhedsgruppe har samtidigt behandlet alle nærved hændelser i trafikken indgående. Behandlingen er forelagt LU som led i den prioriterede og gensidige underretning om sikkerheds- og sundhedsmæssige forhold i TC3. Korrigerende handlinger er kommunikeret, og sikkerhedsarbejdet har fortsat stor opmærksomhed, hvad enten der er tale om hændelser i trafikken eller i kontormiljøerne.

Mobning

I TC3 viste medarbejdertilfredshedsundersøgelsen (MTU) i 2008 at en enkelt medarbejder følte sig udsat for mobning. Den pågældende medarbejder var naturligvis anonym. Og eftersom TC3 har nul tolerance overfor mobning, blev emnet derfor drøftet i alle tilsynsgrupper. Dette har sikret en stadig opmærksomhed på forekomst mobning eller tilløb til mobning.

Sundhedsfremme

Vi har i rammerne af Projekt Arbejdsglæde afholdt en sundhedsfremmedag, hvor der var mulighed for at løbe, spille golf, danse afrikansk dans, køre gokart og meget mere. Der var ca. 99 % fremmøde til dagen, og de sociale relationer blev styrket på både gruppe-niveau og i forhold til kolleger med geografisk tilhørsforhold.

Centrets frugtordning er også flittigt benyttet. Sociale dage i tilsynsgrupperne er glædelige og tilbagevendende begivenheder, og TC3's løbeklub har deltaget i flere forskellige stævner.

Det rummelige arbejdsmarked herunder ansatte på særlige vilkår og sygefravær

Centret har i 2009 fem medarbejdere ansat i fleksjob og en medarbejder med løntilskud. Disse medarbejdere har bidraget væsentligt til centrets funktioner, såsom service, driftsupport og tilsyn.

Sygefravær

Med hensyn til sygefravær i TC3, har centeret med succes fulgt den overordnede sygefraværspolitik. Det har betydet, at alle har været til samtale med nærmeste chef, såfremt man enten har haft 4 sygeperioder på 6 måneder eller én sygemelding af en sammenhængende varighed på 14 dage eller mere.

Introduktion af nye medarbejdere

Introduktion af nye medarbejdere i TC3 tilgodeser godt arbejdsmiljø og arbejdsglæde. F.eks. har TC3 i 2009 uddannet fire elever til kontorassistenter og ansat endnu fire nye elever, der - sammen med de to nuværende elever - er introduceret og integreret i en systematisk oplæring med en elevansvarlig. De fire kontorassistenter har netop afsluttet uddannelsen og melder tilbage, at oplæring i TC3 er god. Løbende opfølgning, interne uddannelsesplaner og samspillet med skoleforløbene giver både godt arbejdsmiljø og høj arbejdsglæde.

12. Arbejdsmiljøarbejdet i TC4

Hvordan har SAT-organisationen fungeret?

SAT organisationen fungerer godt. Vi har afholdt 6 ordinære LU møder og et 12-12 seminar. Temaet på LU seminaret var ”kvalitet i arbejdet”.

Hvordan har centret arbejdet med opfølgning af MTU/APV-kortlægning?

Opfølgning af MTU/APV-kortlægning er sket på såvel gruppeniveau som på centerniveau. Fra hver tilsynsgruppe er der valgt en 1 ambassadør, i alt 13 ambassadører og centerchef Tove Ferm. Ambassadørgruppen har haft til formål at præsentere emner fra grupperne, at lade sig gensidig inspirere og at finde de temaer som skulle løftes fra gruppeniveau til centerniveau.

På baggrund af MTU processen blev 5 emner prioriteret til centerniveau:

1. Ledelseskvalitet, fastholde det gode resultat
2. Rolleklarhed
3. Arbejde på distancen
4. Stress
5. Sundhedsfremme

Ad 1. Ledelseskvalitet, fastholde det gode resultat

Der blev iværksat adskillige initiativer, der yderligere kan styrke planlægningen i tilsynsgrupperne. Desuden blev der sat fokus på trivsel og en fortsat udvikling af det faglige og sociale miljø.

Ad 2. Rolleklarhed

Vi har arbejdet med rolleklarhed på flere måder. Bl.a. har vi udarbejdet en køreplan for i hvilke situationer den personaleansvarlige tilsynschef skal kontaktes og i hvilke situationer en anden tilsynschef skal kontaktes. Ligeledes har vi udarbejdet en oversigt over opgavefordeling/-ansvar for tilsynschefer og centerchef og endelig har alle vores tilsynsførende udarbejdet en oversigt over hvem ved hvad. Dette blot for at nævne nogle af de tiltag der er med til at skabe klarhed over roller.

Ad 3. Arbejde på distancen

Der er udarbejdet en metodebog for at modvirke social isolation ved arbejde på distancen. Metodebogen anviser løsning på organisatorisk niveau, gruppeniveau og individ niveau.

Ad 4. Stress

Der er udarbejdet en stresspolitik på det operationelle niveau i forhold til tilsynscentret.

Ad 5. Sundhedsfremme

- Sundhedsfremmedag afholdt i Viborg, med efterfølgende foredrag med ekstern foredragsholder om kost og motion.
- Som opfølgning på sundhedsfremmedagen afholdt 3 fyraftensforedrag med temaer indenfor kost og motion.
- Fodboldturnering
- Indkøb af massagestol, stavstænger, crosstrainer, fodboldspil og motionsribbe.
- Skovtur
- Frugtordning
- Rabataftaler med motionscentre.

Hvad har centret gjort for at følge op på Arbejdstilsynets arbejdsmiljømål:

- mening i arbejdet
- rolleklarhed
- ledelseskvalitet
- trusler om vold, traumatiske oplevelser
- indretning af skærmarbejdspladser
- mobning
- sundhedsfremme
- det rummelige arbejdsmarked herunder ansatte på særlige vilkår og Trafikulykker

Flere af ovenstående emner har indgået i behandling af MTU resultatet. Efterfølgende uddybes:

Trusler om vold, traumatiske oplevelser:

Der er iværksat en lang række initiativer og der føres en nul tolerance politik i forhold til trusler om vold. Disse anmeldes konsekvent til politiet. Debriefing er blevet systematiseret og en ny metode er under afprøvning. Der undervises i konflikthåndtering løbende.

Indretning af skærmarbejdspladser:

Alle kontorarbejdspladser har mulighed for individuel indstilling af borde og stole. Der er fokus på ergonomi ved sikkerhedsrundering.

Mobning:

Vi har udarbejdet et spørgeskema, hvor det undersøges på hvilket plan eventuel mobning befinder sig. Dette for at kan handle konstruktivt på problemet og evt. inddrage Task Force for at sikre anonymiteten. Den som oplever mobning skal kommunikere til personer, som man har tillid til og eventuel inddrage sikkerhedsrepræsentant.

Trafikulykker:

Vi har kun haft en enkel trafikulykke, hvor en medarbejder bliver påkørt. Ulykken medførte kun 1 enkelt fraværsdag. Vi sender hvert år flere medarbejdere på glatbanekursus i bil og motorcykel.

Det rummelige arbejdsmarked, herunder ansatte på særlige vilkår:

Vi har i TC4 ansat 4 medarbejder i fleksjob og 2 voksne elever.

Sygefravær:

Der udarbejdes månedlige oversigter over sygefravær, og disse oversigter udleveres til tilsynscheferne, som afholder samtaler med medarbejderne. Der er i år afholdt 32 sygefraværssamtaler med 25 medarbejdere. Sidste år blev der afholdt 41 sygefraværssamtaler.

13. Arbejdsmiljøarbejdet i Arbejdsmiljøfagligt Center

Hvordan har SAT-organisationen fungeret

SAT har i perioden fungeret godt, og samarbejdet mellem repræsentanterne i LU er konstruktivt og behageligt. SAT varetager de nødvendige sager i LKG, og har været aktivt inddraget i de nødvendige forhold.

Opfølgningen af MTU/APV-kortlægning 2008.

Der har i alle kontorer været drøftelser af resultaterne af MTU/APV-kortlægningen. Drøftelserne har taget afsæt i de konkrete erfaringer og forhold i de enkelte kontorer.

Opfølgning på Arbejdstilsynets arbejdsmiljømål:

Enkelte punkter har kun begrænset relevans for AFC for eksempel trusler om vold samt trafikulykker. For de øvrige punkter er der i alle kontorer fulgt op på de enkelte arbejdsmiljømål med afsæt i de konkrete forhold i de enkelte kontorer.

Der blev den 29. maj 2009 afholdt arrangement om mobning med oplæg ved Eva Gemsøe Mikkelsen.

Vedrørende det rummelige arbejdsmarked er AFC meget opmærksom på de muligheder, der er for at ansætte medarbejdere på særlige vilkår. I AFC er enkelte ansatte på særlige vilkår – og flere er på vej. AFC følger den gældende sygefraværspolitik.

14. Arbejdsmiljøarbejdet i Center for HR og Personale

Centeret blev oprettet den 1. oktober 2009 og medarbejderne samlet i Arbejdstilsynets lokaler i løbet af november måned. Medarbejderne kom fra alle BM's enheder. CHRP skal stå for personaleadministrationen i hele Beskæftigelsesministeriet.

I forbindelse med planlægningen af det nye center i Arbejdstilsynet blev der set på, hvordan der kunne skabes det bedst mulige arbejdsmiljø for de nye medarbejdere. Om dette fuldt ud er lykket, kan først evalueres i 2010, men det er centerets umiddelbare opfattelse, at det er lykket.

Der er endnu ikke valgt en sikkerhedsrepræsentant for medarbejderne i sekretariatet, så i 2009 blev CHRP dækket af sikkerhedsgruppen i ACP/KLS. Det forventes at der etableres en sikkerhedsgruppe for CHRP i januar 2010.

I november og december var fokus for arbejdsmiljøarbejdet i CHRP, at få etableret gode skærmærbejdspladser. Alle medarbejdere fik et tilbud om at få gennemgået deres arbejdsplads af den daglige sikkerhedsleder, og det tilbud tog omkring ¼ af medarbejderne mod.

I januar 2010 bliver der gennemført en kortlægning af det fysiske arbejdsmiljø, som vil danne grundlag for arbejdsmiljøarbejdet i 2010.

15. Arbejdsmiljøarbejdet i Koncernledelsessekretariatet

I KLS har vi løbende drøftet vores arbejdsmiljø, herunder resultatet af MTU/APV-kortlægningen og hvordan der konkret kan følges op på den i sekretariatet og centralt.

Det fysiske arbejdsmiljø har primært været præget af indretningen af skærmarbejdspladser. Alle medarbejdere har fået et tilbud om at få gennemgået deres arbejdsplads og et par medarbejdere har taget mod tilbuddet.

MTU/APV-kortlægning 2008 viste, at der ikke var mange forhold vedrørende det psykiske arbejdsmiljø, der var behov for at arbejde med. Sekretariatet tog kun arbejdsmiljøet i forbindelse med "mening i arbejdet" og "større rolleklarhed" med i APV-handlingsplanen. På dialogmødet for alle medarbejdere blev det besluttet at afholde temamøder med det formål at give større overblik. Vi har yderligere aftalt, at vi hver gang vi starter et projekt op, skal blive helt klare på, hvad de deltagende medarbejders rolle er - det gælder både "egne" projekter og projekter i huset, hvor vi deltager. I december gjorde KLS status, og der var enighed om, at vi har løst opgaven, som den er beskrevet, men at det er et område, som vi fortsat skal holde fokus på.

MTU/APV-kortlægning 2008 gav kun anledning til en enkelt APV-opgave vedrørende det fysiske arbejdsmiljø, der blev løst næsten med det samme. Det drejede sig om støj fra gæster, der deltog i mødet.

I oktober 2009 blev fem medarbejdere flyttet fra det gamle personalekontor til KLS. I forbindelse med flytningen blev deres arbejdsmiljø drøftet, og der var enighed om, at der ikke skulle oprettes nye APV-opgaver.

16. Arbejdsmiljøarbejdet i Service

I Service er der mange forskelligartede opgaver, som der skal tages højde for i arbejdsmiljøarbejdet.

I receptionen er arbejdet meget præget af stillesiddende arbejde på en skærmarbejdsplads, samt til tider mange telefoner, der ringer. Arbejdet er planlagt, så det bliver afbrudt af andre opgaver og der er et tilbud til alle medarbejdere, at de kan få gennemgået deres skærmarbejdsplads af den daglige sikkerhedsleder. Der har tidligere været fokus på, at der har været et dårligt psykisk arbejdsmiljø i receptionen, men i dag er det indtrykket blandt medarbejderne, at receptionen er et godt sted at arbejde.

I kantinens køkken samt i betjent- og servicefunktionen er arbejdet meget præget af meget gående og stående arbejde og mange løft og bæring. Der har derfor især været opmærksomhed på, at:

- Medarbejderne har den rette uddannelse og viden til at udføre løft forsvarligt.
- Der er de nødvendige hjælpemidler til stede for eksempel i form af udstyr til transport mv.
- Der har samtidig været meget opmærksomhed på pladsforholdene.

Det er indtrykket, at der er gode arbejdsforhold på området.

Service har også ansvaret for vedligeholdelse af huset. I sommer blev der opsat et faldsikringsssystem på taget, der sikre at alle der skal på taget har faldsikringsudstyr til rådighed.

Rørsystemerne i kælderen blev renoveret i sommeren 2009 hvorunder mange af de asbestisolerede rør er blevet udskiftet. Husets ejer er i gang med at reviderer asbestkortlægningen som følge af denne renovering.

Der har været stor opmærksomhed på trapperne, hvor der er sket flere faldulykker. Kældertrappen er blevet renoveret for at forhindre faldulykker. Der har også været stor opmærksomhed på hovedtrappen, hvor der er sket flere episoder, hvor medarbejdere er faldet, men vi har ikke kunne finde foranstaltninger, der kan gøre trappen mere sikker, udover til at mane til stor opmærksomhed, når man går på trappen.

I løbet af året, har vi konstateret vandskader fire steder. Alle steder er blevet undersøgt af et specialfirma, som har konstateret, at der er dannet skimmelsvamp. Skimmelsvampen har dog i alle tilfælde siddet, så det ikke vurderes at personer er blevet påvirket af skimmelsvampen. Et sted, omkring et nedløbsrør, har der dog været klager over gener, som kan skyldes skimmelsvamp. Alle fire steder er renoveret eller ved at blive renoveret.

Ved de interne arbejdsmiljøaudit er der fundet flere afvigelser, hvor teknisk udstyr herunder automatiske porte ikke er blevet eftersat som leverandøren har foreskrevet. Service har derfor gennemgået systemet på BMnet og ved øget opmærksomhed er det forhåbentlig forhindret, at der kommer flere lignende tilfælde,

I løbet af 2009 har Københavns Brandvæsen været på sin årlige inspektion, og vi fik en påtale angående en defekt brandslukker. Fejlen blev omgående rettet.

17. Arbejdsmiljøarbejdet i Arbejdsmiljørådets Sekretariat

I Arbejdsmiljørådets sekretariat har vi løbende drøftet vores arbejdsmiljø, herunder resultatet af MTU/APV-kortlægningen og hvordan der konkret kan følges op på den i sekretariatet og centralt.

Sekretariatet er efter MTU/APV-kortlægningen flyttet fra 2. sal til 1. sal, hvorfor den fysiske APV-kortlægning ikke længere er fuldt ud dækkende. Sekretariatet har siden flytningen løbende drøftet hvilke nye arbejdsmiljøudfordringer, det giver os.

Alle i sekretariatet oplever ofte perioder med generende støj. Det kommer især til udtryk, når der skal gennemføres længere, herunder fortrolige telefonsamtaler eller når man særligt har brug for arbejdsro. Det er svært at få adgang til mødelokaler, da der kun er få lokaler til rådighed på etagen i forhold til antallet af medarbejdere. Sekretariatet har egne retningslinjer for hvordan vi skal minimere støjen. Endvidere har vi været i dialog med nærmeste nabo om behovet for leveregler på etagen. Da sekretariatet skal flytte til 3. sal i nær fremtid, vil vi ikke tage flere initiativer i forhold til den aktuelle fysiske placering.

Det er sekretariatets indtryk, at støj-problemerne og mangel på mødelokaler er et centralt problem i Landskronagade, som også kræver løsninger fra centralt hold. Sekretariatet stiller sig gerne til rådighed for afprøvning af løsningsforslag i forhold til disse problemer.

I sekretariatets arbejde med rolleklarhed har vi bl.a. gjort en stor indsats for at forbedre dialogen med BIT og Økonomistyrelsen. Med henblik på at aftale forretningsgange har sekretariatet bl.a. taget initiativ til løbende kontakt og møder samt bedt om at der udarbejdes de nødvendige retningslinjer for hvem der har ansvar for hvad og hvem der gør hvad. Der er ikke fundet løsninger på nuværende tidspunkt, og sekretariatet har efterspurgt løsninger fra centralt hold.

I sekretariatets løbende fokus på arbejdets organisering / mening i arbejdet gør vi en indsats for at få plads til at fastholde en arbejdsform præget af dialog og samarbejde – med et højt informationsniveau og faglig sparring. Desuden drøfter sekretariatet løbende, herunder på halvårslige seminarer, rammerne for sekretariatets arbejde, opgavefordeling og samarbejde om kommende opgaver. Endvidere gør sekretariatet en indsats for at styrke ”bridging” med andre enheder i Arbejdstilsynet – fx ved at deltage i fællesarrangementer og invitere kolleger til at holde oplæg om faglige aktuelle emner, hvor sekretariatet samtidig har mulighed for at orientere om rådets aktuelle opgaver.

18. Arbejdsmiljøarbejdet i Forebyggelsesfonden

I forebyggelsesfondens sekretariat er der en løbende drøftelse af, hvordan vi sikrer størst mulig arbejdsro og effektivitet i opgavevaretagelsen. Det er også et fokusområde for den nye direktør blandt andet i forbindelse med MUS-samtalerne. Medarbejderne har i spidsbelastningsperioder givet udtryk for stress og en manglende lydhørhed herom hos ledelsen. Sekretariatet har konkret taget hul på denne diskussion gennem en drøftelse af sagsfordelingen mellem medarbejderne og ved at se på en bedre samarbejdsstruktur gennem teamorganisering, hvor kollegerne kan understøtte hinanden bedre i opgavevaretagelsen. Der er enighed om, at prioriteringen af arbejdsopgaverne er et fælles anliggende mellem medarbejdere og ledelse. Sekretariatet har dog et helt konkret hjertesuk som går på manglende mødelokalekapacitet og projektrum. Vi mangler kapacitet til at foretage fortrolige samtaler, faglige telefonsamtaler som ikke kan foregå i storrummet og samtaler med ansøgere, som skal have rådgivning og vejledning.

Forebyggelsesfondens sekretariat kan bidrage til at nå 2010-målene gennem den løbende dialog om de pågældende emner både gennem MUS-samtaler, kontormøder og teammøder. Direktøren i Forebyggelsesfonden har det som et selvstændigt ledelsesmål løbende at tage temperaturen på arbejds- og samarbejdsforholdene i sekretariatet både gennem individuelle snakke med den enkelte medarbejder og i teams.

I forebyggelsesfondens sekretariat er der som nævnt en løbende drøftelse af de pågældende temaer og det er således ikke en forudsætning, at der skal oprettes deciderede APV-opgaver herom i APV-handlingsplanen.

19. Ledelsens gennemgang af arbejdsmiljøkvalitetssikringssystemet

Koncernledelsen (KL) har den 23. februar 2009 gennemgået Arbejdstilsynets arbejdsmiljøarbejde på grundlag af de oplysninger, der fremgår af dette arbejdsmiljøregnskab.

KL har noteret sig, at centrene har gennemført en stor indsats for at fastholde det gode psykiske arbejdsmiljø, som MTU/APV-kortlægning 2008 viste.

KL finder, at det er vigtigt, at der fortsat arbejdes på løbende forbedringer af både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø med henblik på at skabe øget trivsel og arbejdsglæde.

Samtidig er det vigtigt, fortsat at arbejde med forenkling af arbejdsmiljøkvalitetssikringssystemet. I 2009 blev der gennemført en stor forenkling af APV-systemet, og KL har netop besluttet, at dette forenklingsarbejde skal fortsætte i 2010 med, at de øvrige administrative opgaver i forbindelse med arbejdsmiljøarbejdet lægges i en database, så informationerne bliver lettere at håndtere og genfinde.

Arbejdsmiljøregnskab 2009 er også forsøgt ændret til en mere let tilgængelig form, og dette arbejde vil også blive fortsat, ligesom der vil blive set på "Kvalitetshåndbog vedrørende arbejdsmiljøarbejdet i Arbejdstilsynet" med "forenklingsøjne".

I 2010 vil der blive igangsat en række projekter, som vil ændre på arbejdets organisering og udførelse, for eksempel i forbindelse med sammenlægning af TC1 og TC2, udarbejdelse af 2020-planen og "Projekt viden på Tilsyn". I disse projekter vil projekternes konsekvenser for medarbejdernes arbejdsmiljøforhold blive taget med som en del af projektet.

20. Sikkerheds- og samarbejdsudvalgets erklæring

Arbejds miljøregnskabet er udarbejdet i januar 2010 af daglig sikkerhedsleder Ib Ladefoged Rasmussen, og behandlet af KL den 23. februar 2010 samt i HU den 25. februar 2010.

Undertegnede formand og næstformand i Arbejdstilsynets hoved samarbejds- og sikkerhedsudvalg (HU) bekræfter herved, at Arbejdstilsynets Arbejds miljøregnskab 2009 har været drøftet i udvalget. Konklusionen på drøftelsen er, at arbejds miljøregnskabet giver et dækkende udtryk for arbejds miljøforholdene i Arbejdstilsynet

Kolding den 7. april 2010

Jens Jensen
Formand

Poul Jørgensen
Næstformand

Bilag til arbejdsmiljøregnskab 2008

Bilag 1 Status på opfølgning af Arbejdstilsynets MTU/APV-kortlægning 2008

Tabel 1 – Status for APV-arbejdet 31. december 2009

Antal APV-opgaver	TC1	TC2	TC3	TC4	AFC	AC	KLS	AMRs	FBF	Centrale opgaver	I alt
I alt:	7	42	22	92	30	13	2	7	5	1	221
Arbejdspl. indretn.			1	2	1	2			2		8
Ergonomi		2	2		4	2			1		11
Fælleslokaler		1		3	3	1	1		1		10
Gravide											
Hjemmearbejdspl.		2		1						1	4
Indeklima	2	6	6	7	7	4		3	1		36
Kemi/biologi											
Psykisk arbejdsmiljø	2	27	10	73	14	2	1	4			133
Risici for ulykker		2				2					4
Sundhedsfremme				2	1						3
Sygefravær											
Tilsynsarbejde	3	2	3	2							10
Transport				2							2
Unge arbejde											
Uden frist	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Er ved at blive løst indenfor fristen	2	15	8	0	6	0	0	4	0	1	36
Fristen er overskredet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Er løst, men ikke evalueret	0	18	4	27	15	0	1	3	0	0	68
Ikke evalueret inden 6 mdr.	0	3	0	0	4	0	0	0	0	0	7
Løst og evalueret	5	6	10	64	5	13	1	0	5	0	109
Løses som central opgave	0	0	0	1	0	0	0	0	0	-	1

Bilag 2 Arbejdsulykker og nærved ulykker i de sidste 10 år

Tabel 1 – Årsag til ulykken

Hvordan skete ulykken	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	Sum
Ulykker sket under kontorarbejde											
Kontakt med varm genstand							1	1	1		3
Kontakt med skarp genstand								2			2
Fald til samme niveau		1					1	1	1	3	7
Fald på trappe		1	1	1	1		2		2	3	11
Blev svimmel/besvime								1			1
Stødt mod genstand mv.	1				2	5	3	2	1	1	15
Klemt i dør, inventar mv.			1		1						2
Overbelastet under kontorarbejde								2	1	1	4
Andre ulykker under kontorarbejde											
Transport og færdsel udenfor kontoret											
Fald til samme niveau på p-plads					1		3	1		2	7
Trafikulykke med bil/motorcykel/cykel	2	2				2	1	1	10	5	23
Andre ulykker under transport											
Ulykker sket under tilsynsarbejde											
Fald til samme niveau							1		1	1	3
Fald på trappe/stillads							1		1		2
Fald til lavere niveau		1			1	2	2	2	1	1	10
Stødt mod genstand					2	2		1			5
Ramt af faldende genstand								1			1
Blev svimmel/besvime								1			1
Klemt i maskiner eller andet udstyr							1	1			2
Forgiftning mv. under tilsyn							1		2		3
Udsat for asbeststøv under tilsyn		1									1
Udsat for andet støv										1	1
Udsat for støj										2	2
Overfald/vold under tilsyn									2	1	3
Anden traumatisk oplevelse									2	1	3
Bidt af hund under tilsyn						1					1
Andre ulykker under tilsyn											
Ulykker under servicearbejde											
Fald i samme niveau											
Fald til lavere niveau				1							1
Overbelastet ved løft/bæring af byrder			1			3	3	1	1	1	10
Overbelastet under rengøring						1					1
Brug af maskiner og håndværktøj							1				1
Andre ulykker under servicearbejde											
Andre aktiviteter											
Tilskadekomst u. sociale aktivitet						1			3	2	6
Overbelastet under omklædning					1						1
Ulykker under spisning								8		1	9
Andre ulykker											
I alt	3	6	3	2	9	17	21	26	29	26	142

Tabel 2 – Beskæftigelse ved ulykken

Arbejde der blev udført ved ulykken	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	Sum
Tilsynsarbejde		2			4	5	5	6	8	7	37
Transport/færdsel	2	2			2	2	5	1	10	7	31
Kontorarbejde/møder på centerkontor	1	2	2	1	3	6	6	4	6	2	33
Kontorarbejde mv. på hjemmearbejdspl.										1	1
Deltagelse i møder mv. udenfor centeret											
Servicearbejde mv. herunder madlavning			1	1		2	3	5	2	4	18
Kursus mv.								8			8
Andet heru. pauser, sociale aktiviteter						2	2	2	3	5	14
I alt	3	6	3	2	9	17	21	26	29	26	142

Tabel 3 – Ulykkens konsekvenser, skade

Skade	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	Sum
Omfattende skader på legemet									1		1
Hoved											
Sårskade					1			2	1	1	5
Hjernerystelse						2	1	1			4
Knoglebrud											
Andre skader på hovedet			1		1		2	1			5
Øjne											
Irritation										1	1
Andre øjenskader											
Øre											
Akut tab af hørelse										1	1
Tinnitus										1	1
Andre høreskader											
Nakke, hals											
Forstuvning, forvridning, forstrækning					1	2			*5	5	13
Andre skader på nakke og hals											
Ryg, ryggrad, bækken											
Forstuvning, forvridning, forstrækning	1		1		1	2	6	2	*8	2	23
Andre skader på ryggen							1	1			2
Brystkasse, brystorganer											
Bøjet ribben						1			1	1	3
Andre skader på bryst		1							1		2
Skulder, overarm, albue											
Sårskade											
Forstuvning, forvridning, forstrækning							1				1
Bløddelsskade	2	1							1		4
Andre skader på skuldre/overarm/albue											
Underarm, håndled, hånd, håndrod											
Knoglebrud							1		1		2
Forstuvning, forvridning, forstrækning						1		1		*2	4
Sårskade					1			1			2
Forbrænding/forfrysning									1		1
Andre skader på underarm og hånd											
Fingre											
Knoglebrud					1		1				2
Forstuvning, forvridning, forstrækning			1							1	2
Sårskade						3	1	2			6
Forbrænding/forfrysning							1	1			2
Andre skader på fingre											

Skade	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	Sum
Hofte, lår, knæ											
Knoglebrud											
Forstuvning, forvridning, forstrækning					1	1		1	3	*3	9
Sårskade						1				*1	2
Andre skader på hofte, lår og knæ							1		1	2	4
Underben, knyster, fod, ankel											
Knoglebrud										1	1
Forstuvning, forvridning, forstrækning		2			1		1			2	6
Brud på ledbånd						1					1
Sårskade						1	1	1			3
Andre skader på underben og fod				2			2	2			6
Tæer											
Knoglebrud											
Forstuvning, forvridning, forstrækning					1		1				2
Sårskade											
Andre skader på tæer						1		1			2
Anden skade											
Svimmel/besvimet								1			1
Slimhindeirritation											
Udsættelse for asbest		1									1
Madforgiftning								8			8
Anden udsættelse for kemi/biologi							1		2		3
Tandskade		1				1				1	3
Psykisk/traumatisk påvirkning									5	3	8
Andre skader											
I alt	3	6	3	2	9	17	*22	26	*31	*28	*147

*Én ulykke har medført flere forskellige skader

Tabel 4 – Ulykkens konsekvenser, antal fraværsdage

Antal fraværsdage	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	Sum
<1 dage	3	5	1		3	11	9	13	12	13	70
1-3 dage			2	2	4	2	7	11	7	9	44
4-13 dage		1			1		3	1	7	3	16
2-5 uger					1	1	2	1	2		7
>5 uger						3			1	1	5
I alt	3	6	3	2	9	17	21	26	29	26	142
I alt med fravær i 1 dag eller flere	0	1	2	2	6	6	12	13	17	13	72

Tabel 5 – Fordeling af ulykker på jobtype

Jobtype	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	Sum
Tilsynsførende	2	4			4	8	14	16	20	13	81
Sagsbehandler/centerjurist					2	2	3	1	1	2	11
Adm. medarbejder/tilsynsplanlægger	1	2	2	1	2	6	2	6	6	7	35
Betjente, servicemedarbejder			1	1	1	1	2	3	2	4	15
I alt	3	6	3	2	9	17	21	26	29	26	142

Tabel 6 – Incidents (Antal ulykker pr. 1.000 ansatte)

Antal ulykker pr 1.000 årsværk				03	04	05	06	07	08	09
I alt				3,4	14,0	23,9	30,6	34,1	34,9	34,9
Med fravær i 1 dag eller flere				3,4	9,4	8,5	17,5	17,1	20,5	17,4
Antal årsværk				585	641	710	686	762	830	745

Tabel 7 – Anciennitet ved tilskadekomst

Anciennitet ved tilskadekomst						05	06	07	08	09	Sum
< 3 måneder						1			1		2
3 – 6 måneder								5			5
6 – 12 måneder						2	1	2	5	1	11
1 – 2 år						1	1	2	7	3	14
2 – 5 år						3	2	4	5	11	25
5 – 10 år						1	5	6	3	4	19
10 – 20 år						3	2	3	2	3	13
> 20 år						5	10	3	6	4	28
Uoplyst						1		1			2
I alt						17	21	26	29	26	119

Tabel 8 – Arbejdsulykker, tilsynscenter

Tilsynscenter										09	Sum
TC1										5	5
TC2										7	7
TC3										4	4
TC4										5	5
AFC										2	2
CHRP										1	1
KLS, AMRS, FBF											
Service										2	2
Arbejdsulykker i alt										26	26

Tabel 9 – Nærved ulykker, hændelse

Hændelse* - Risiko ved/for:				03	04	05	06	07	08	09	Sum
Kontorarbejde											28
Kontakt med varme/kulde									1		1
Fald på trappe											
Fald andre steder					1	3	5	3			12
Brug af udstyr (herunder skrivebord)						3	1	1			5
Ramt af nedfaldne genstand					1	1	1	1	2	1	7
Risiko for at blive klemt i dør								1	1		2
Overbelastning ved kontorarbejde											
Andre risici					1						1
Transport og færdsel udenfor kontor:											28
Fald på udeareal herunder P-plads									2	2	4
Bilulykke				1		3	1	3	2	6	16
Andre farlige situationer under færdsel								2		6	8
Tilsynsarbejde:											17
At falde/glide i samme niveau									1		1
Fald til lavere niveau							1	1		1	3
Farligt stillads								1	1		2
Blive ramt af faldende genstand				1	1		1		2	1	6
Maskiner og andet udstyr										1	1
Kemi og biologi											
Støv											
Støj											
El-stød										1	1
Truet af hund										1	1
Andre risici under tilsynsarbejdet									2		2
Ulykker under servicearbejde											1
Fald i samme niveau											
Fald til lavere niveau											
Overbelastet ved løft/bæring af byrder											
Overbelastet under rengøring											
Brug af maskiner og håndværktøj										1	1
Kontakt med varme/kulde											
Andre risici under servicearbejde											
Andre risici											0
Traumatisk oplevelse (se tabel 11)						5	8	7	10	16	46
Nærved ulykker i alt				2	4	15	18	20	24	36	119

*flere personer kan være involveret

Tabel 10 – Nærved ulykke, tilsynscenter

Tilsynscenter								07	08	09	Sum
TC1								3	5	4	12
TC2								4	4	21	29
TC3								7	6	7	20
TC4								6	5	3	14
AFC								0	1	0	1
CHRP								0	0	0	0
KLS, AMRS, FBF								0	0	0	0
Service (indtil 2008) AC								0	3	1	4
Nærved ulykker i alt								20	24	36	80

Tabel 11 – Traumatiske oplevelser, hændelse

Traumatiske oplevelse i forbindelse med				03	04	05	06	07	08	09	Sum
Chikane på internettet/i mail						3				1	4
Telefonchikane						1	1	1	3		6
Påvirket af telefonsamtaler										2	2
Undersøgelse af alvorlige arbejdsulykker										1	1
Truet under tilsyn (politianmeldt)						1	3	1	5	5	15
Andre oplevelser under tilsyn							4	3	4	8	19
Oplevelser i trafikken								2	1	8	11
Anden chikane og traumatiske oplevelser									2	1	3
Traumatiske oplevelser i alt				0	0	5	8	7	15	26	61

Tabel 12 – Traumatiske oplevelser, center

Center				03	04	05	06	07	08	09	Sum
TC1						1		3	4	3	11
TC2						3	1		2	18	24
TC3						1	2	1	5	4	13
TC4							5	3	4	1	13
AFC											0
CHRP											0
KLS, AMRS og FBF											0
Service											0
Traumatiske oplevelser i alt				0	0	5	8	7	15	26	61

Bilag 3 Henvendelser til Falck Healthcare

Tabel 1 – Henvendelser til Falck Healthcare

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	Sum
Arbejdsrelaterede									35	
Voldsomme hændelser									7	
Stress/udbrændthed									12	
Samarbejdsproblemer									3	
Kollegiale forhold									2	
Funktionsproblemer									11	
Ansættelsesforhold										
Andet										
Familie/relation									12	
Samlivsophør									7	
Netværksproblemer										
Familiære problemer									5	
Andet										
Personlige forhold									25	
Voldsom hændelse									3	
Stress fra privatsfæren									1	
Psykiske-/følelsesmæssige forhold									14	
Psykiatrisk udredning									1	
Misbrug/afhængighed										
Eget/andres helbred									4	
Dødsfald									2	
Andet										
Rådgivning udenfor dækning									5	
Særlige henvisningsaftaler										
Rådgivning om FHC										
Rådgivning ikke dækket									3	
Ekstrabevilling									2	
Annuleret sag										
Andet										
Øvrige									3	
Henvendelser i alt	36	59	27	40	64	65	66	83	80	

Bilag 4 Sundhedsfremmende initiativer i Arbejdstilsynet

Tjenestested:

Initiativ:

Tilsynscenter 1,

- Indendørs hockey, leje af hal
- Gevinster til bankospil (Frukt- og grøntkasser)
- Tilskud til massageordning
- Deltagergebyr betalt til kampagnen ”Arbejdspladsen motionerer”
- Firmaadventure (3 personers deltagelse)
- Sommerfrokost
- Frugtordning.

Tilsynscenter 2

- Betaling af entré til Ringsted svømmehal
- Indkøb af ergonomiske redskaber til Call center
- Indkøb af tjenestecykler
- Frugtordning
- Deltagelse i Sundhedsfremmedag
- Støtte til sundhedsfremmende tiltag på tilsynsgruppens dag
- Etablering af særligt sund frokost ved besøg udefra.

Tilsynscenter 3

- Sundhedsfremmedag med løb, golf, afrikansk dans, go-kart og meget mere.

Tilsynscenter 4

- Sundhedsfremmedag
- Fyraftensforedrag med temaer indenfor kost og motion.
- Fodboldturnering
- Indkøb af massagestol, stavstænger, crosstrainer, fodboldspil og motionsribbe.
- Skovtur
- Frugtordning
- Rabataftaler med motionscentre.

AFC, AC, KLS, AMRS, FBF og
CHRP

- Frugtordning (økologisk)
- Massageordning med delvis selvbetaling
- Tilbud om ergonomiske redskaber
- Motionsrum
- Sundhedsfremmedag
- Vederlagsfri deltagelse i diverse motionsarrangementer
- Tilbud om høreprøve