Opdater din viden om arbejdsmiljø

v. Arbejdsmiljøkonsulent Jens Kjær Jensen og

Arbejds- og organisationspsykolog Kenneth Henriksen

Formål med dagen

- At opdatere din viden på udvalgte dele af arbejdsmiljøområdet
  - Nyheder
  - Opsummering på nogle centrale dele af arbejdsmiljøet

Program for dagen

9.00 Velkomst og introduktion til dagen
Nyheder og rundtur i arbejdsmiljøloven
Der er penge i et godt arbejdsmiljø
– men hvor mange?

12.30 Frokost

13.00 'Up to date' på psykisk arbejdsmiljø

16.00 Farvel og tak for i dag ☺

CRECEA

Nyheder

Woman photo created by cookie_studio - www.freepik.com

Nyt fra Arbejdstilsynet

- Corona
  - psykisk arbejdsmiljø
  - hjemmearbejdspladser – arbejdsskader???
  - ergonomi

Arbejdstilsynet

CRECEA

Corona

Udvikling: Mental sundhed

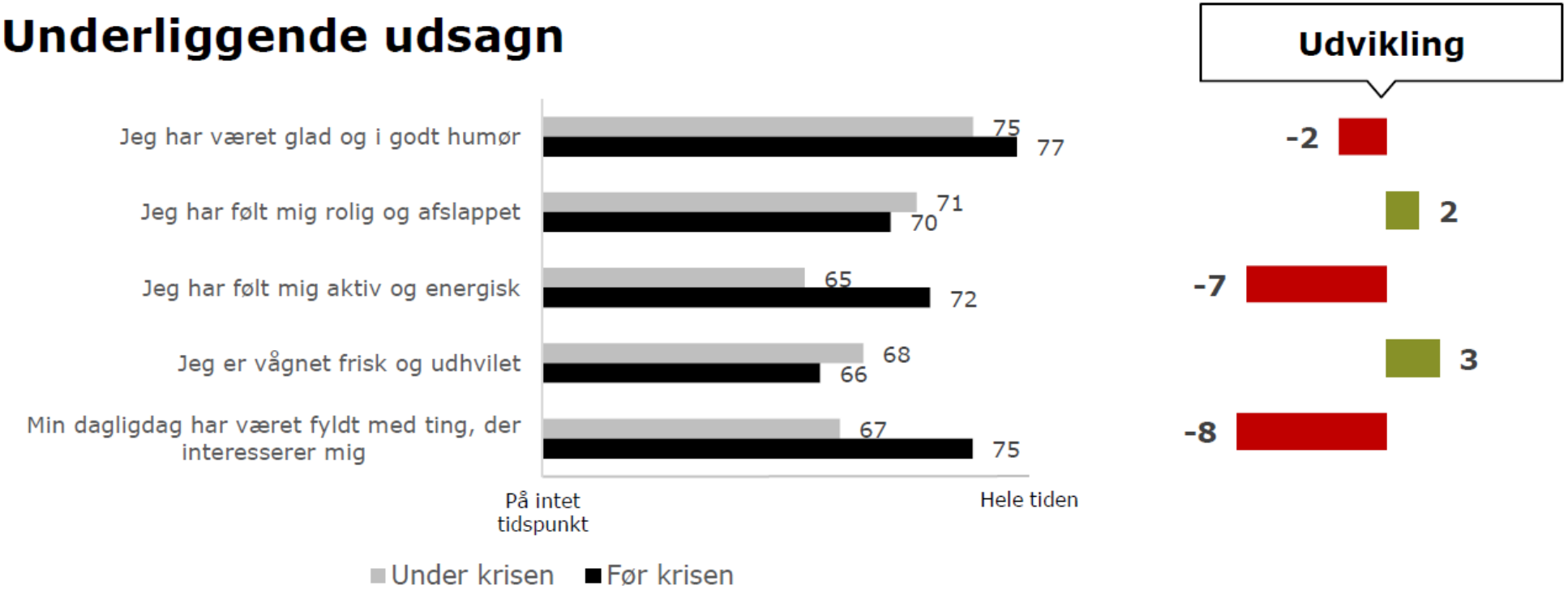
Før krisen
72

Under krisen
69

Benchmark - Danmark

Danmark Før krisen
68

Underliggende udsagn



Coronakrisens påvirkning af medarbejderes mentale sundhed
En undersøgelse af den mentale sundhed under Coronakrisen hos hjemsendte og hjemmearbejdende medarbejdere. Center for Ledelse og Human Engage, Juni 2020.

CRECEA

79% følte, at de havde **mere fleksibilitet** til at planlægge arbejdsdagen

65% følte at deres **work-life balance blev bedre**

70% følte, at de var **mere effektive**

82% følte sig **lige så eller mere motiverede**

92% af lederne oplevede, at deres teams **leverede lige så godt eller bedre**

58% følte, at det havde en positiv forskel for miljøet at arbejde hjemmefra I form af **udlede mindre CO2** end ved at køre til og fra kontoret

Corona

Hændelsesforløb:

En person anvendte alkoholbaseret håndsprit i overensstemmelse med de angivne anbefalinger i forhold til personlig hygiejne og COVID-19.

Efter at have påført håndspritten, men før den var helt fordampet og tørret ind, rørte medarbejderen en metaloverflade hvorpå der var statisk elektricitet som skabte en gnist, der antændte håndspritten med nærmest usynlige flammer på begge hænder.

Det lykkedes personen at slukke ilden, men vedkommende fik første- og andengradsforbrændinger.

Første- og andengrads forbrændinger

CRECEA

Nyt fra Arbejdstilsynet

- Ny bekendtgørelse sætter fokus på det psykiske arbejdsmiljø
  - Ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø. Bekendtgørelse gør det tydeligere for arbejdsgivere, ledere og medarbejdere, hvilke regler der gælder for at forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø.
- Arbejdsulykker skal anmeldes: Kampagne vil gøre op med mørketal
- Sammenhæng mellem virksomhedernes arbejdsmiljøindsats og færre arbejdsulykker
- En ny rapport viser positive sammenhænge mellem virksomhedernes
  - rapporteringer om deres arbejdsmiljøindsats og færre anmeldte arbejdsulykker.
- Ændringer i arbejdsmiljølovens straffebestemmelser pr. 1. september 2021
- Nye strafferegler i arbejdsmiljøloven i kraft.
  - Grundbøden og normal bøde hæves med kr. 4.600.-
- Opdatering af AT-vejledning om undervisningspligtige unges arbejde

CRECEA

Nyt fra Arbejdstilsynet

Nye reaktionsformer

- Aftaleforløb
  - Virksomhederne vil fremover i visse tilfælde få mulighed for at indgå en aftale med Arbejdstilsynet om forbedring af arbejdsmiljøet og om løsning af et eller flere konkrete arbejdsmiljøproblemer inden for en aftalt frist – i stedet for at få et **påbud**.
- Dialog og vejledning
  - Arbejdstilsynet kan fremover vælge at tilbyde supplerende dialog og vejledning til virksomheder, der får et **påbud med frist** eller et **strakspåbud** om at løse et konkret arbejdsmiljøproblem. Dialogen og vejledningen vil handle om, hvordan virksomheden kan arbejde med at løse problemet og generelt styrke arbejdsmiljøet.
- Gebyr for skærpet tilsyn
  - Virksomheder, der får et **forbud**, får efterfølgende et skærpet tilsyn. Arbejdstilsynet kan fremover opkræve et gebyr for det skærpede tilsyn, hvor Arbejdstilsynet bl.a. følger op på, om virksomheden har rettet op på de forhold, der førte til forbuddet. Gebyret er p.t. på 10.000 kr., men vil blive reguleret en gang om året.
- Kompetencepåbud giver nye muligheder for at løse arbejdsmiljøproblemer
  - Hvis Arbejdstilsynet den 1. april og derefter giver en virksomhed et påbud om at løse et eller flere arbejdsmiljøproblemer, kan den sammen med påbuddene også få et kompetencepåbud. Kompetencepåbuddet skal sikre, at virksomheden bliver i stand til at løse og forebygge arbejdsmiljøproblemer samt styrke arbejdsmiljøarbejdet.

CRECEA

Nyt fra Arbejdstilsynet

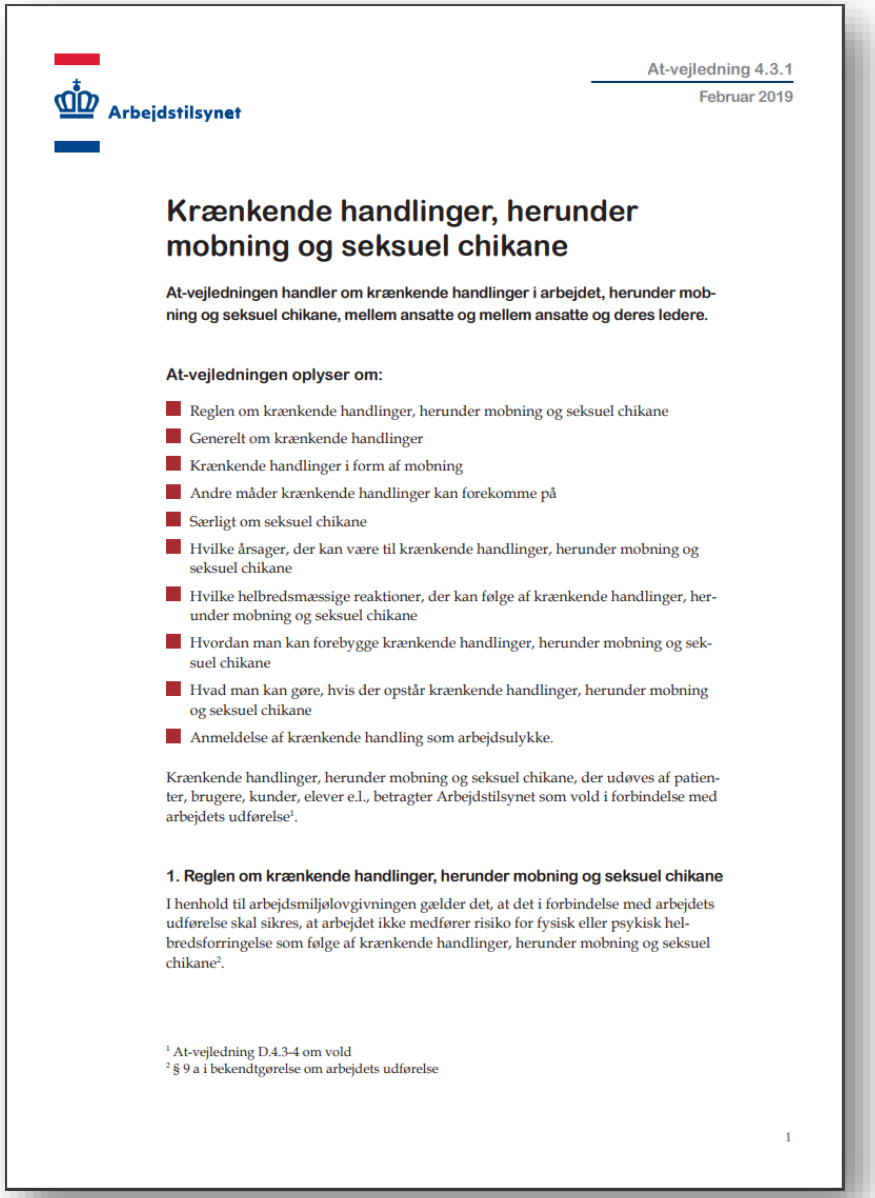
Nye tilsynsformer

- Grundtilsyn
  - Grundtilsyn er et tilsyn, hvor Arbejdstilsynet ser på de væsentlige arbejdsmiljøproblemer på en produktionsenhed.
- Brancherettet tilsyn
  - Gennemføres i udvalgte brancher og er målrettet særlige arbejdsmiljøproblemer inden for fx det psykiske eller det ergonomiske arbejdsmiljø. Samtidig ser de på de øvrige væsentlige arbejdsmiljøproblemer.
- Specialtilsyn
  - Er tilsyn, hvor Arbejdstilsynet fokuserer på en udvalgt del af en arbejdsplads eller udvalgte arbejdsmiljøproblemer. OBS UANMELDT.

CRECEA

Nyt fra Arbejdstilsynet

- Ansatte skal beskyttes mod krænkende handlinger
  - Arbejdstilsynet er nu klar med en ny At-vejledning, der oplyser om arbejdsgiverens pligt til at forebygge krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.



Arbejdstilsynet

At-vejledning 4.3.1
Februar 2019

Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane

At-vejledningen handler om krænkende handlinger i arbejdet, herunder mobning og seksuel chikane, mellem ansatte og mellem ansatte og deres ledere.

At-vejledningen oplyser om:

- Reglen om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
- Generelt om krænkende handlinger
- Krænkende handlinger i form af mobning
- Andre måder krænkende handlinger kan forekomme på
- Særligt om seksuel chikane
- Hvilke årsager, der kan være til krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
- Hvilke helbredsmæssige reaktioner, der kan følge af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
- Hvordan man kan forebygge krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
- Hvad man kan gøre, hvis der opstår krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
- Anmeldelse af krænkende handling som arbejdsulykke.

Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane, der udøves af patienter, brugere, kunder, elever e.l., betragter Arbejdstilsynet som vold i forbindelse med arbejdets udførelse[1].

1. Reglen om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane

I henhold til arbejdsmiljølovgivningen gælder det, at det i forbindelse med arbejdets udførelse skal sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane[2].

[1] At-vejledning D.4.3-4 om vold
[2] § 9 a i bekendtgørelse om arbejdets udførelse

1

CRECEA

Kravet om arbejdspladsbrugsanvisninger ophæves - Hvad betyder det?

Der vil i stedet blive sat et øget fokus på den kemiske APV (den kemiske risikovurdering). Samtidig vil der blive sat et øget fokus på oplæring og instruktion på kemiområdet.

Den kemiske risikovurdering skal være skriftlig og omfatte følgende syv vurderingselementer:

- Stoffernes farlige genskaber.
- Leverandøroplysninger om sikkerhed og sundhed.
- Eksponeringsgraden, -typen og varigheden.
- Omstændighederne ved arbejde, der involverer disse stoffer, herunder deres mængde.
- Fastsatte grænseværdier.
- Virkningen af de forebyggende foranstaltninger, der er truffet eller skal træffes.
- Hvor det er muligt, de konklusioner, der kan drages af enhver helbredskontrol, der allerede er foretaget.

Kravet om arbejdspladsbrugsanvisninger ophæves - Hvad betyder det?

Der skal også være en fortegnelse over farlige stoffer og materialer på arbejdspladsen og arbejdsgiveren har pligt til at indhente sikkerhedsdatablade på kemikalier. Sikkerhedsdatablade vil være et vigtig element, når der skal laves risikovurdering under udarbejdelsen af den kemiske APV.

Instruktionen og oplæringen kan være mundtlig med understøttelse af skriftligt materiale, når der arbejdes med eller er risiko for udsættelse for særligt farlige stoffer og materialer, når der er særligt komplicerede arbejdsprocesser og forhold, og når arbejdspladsvurderingens del om stoffer og materialer i øvrigt tilsiger det.

Faresymboler gamle og nye

Eksplosiv		Ætsende			
Yderst og meget brandfarlig		Meget giftig og giftig			
Brandnærende		Miljøfarlig			
Sundheds-skadelig eller lokalirriterende					

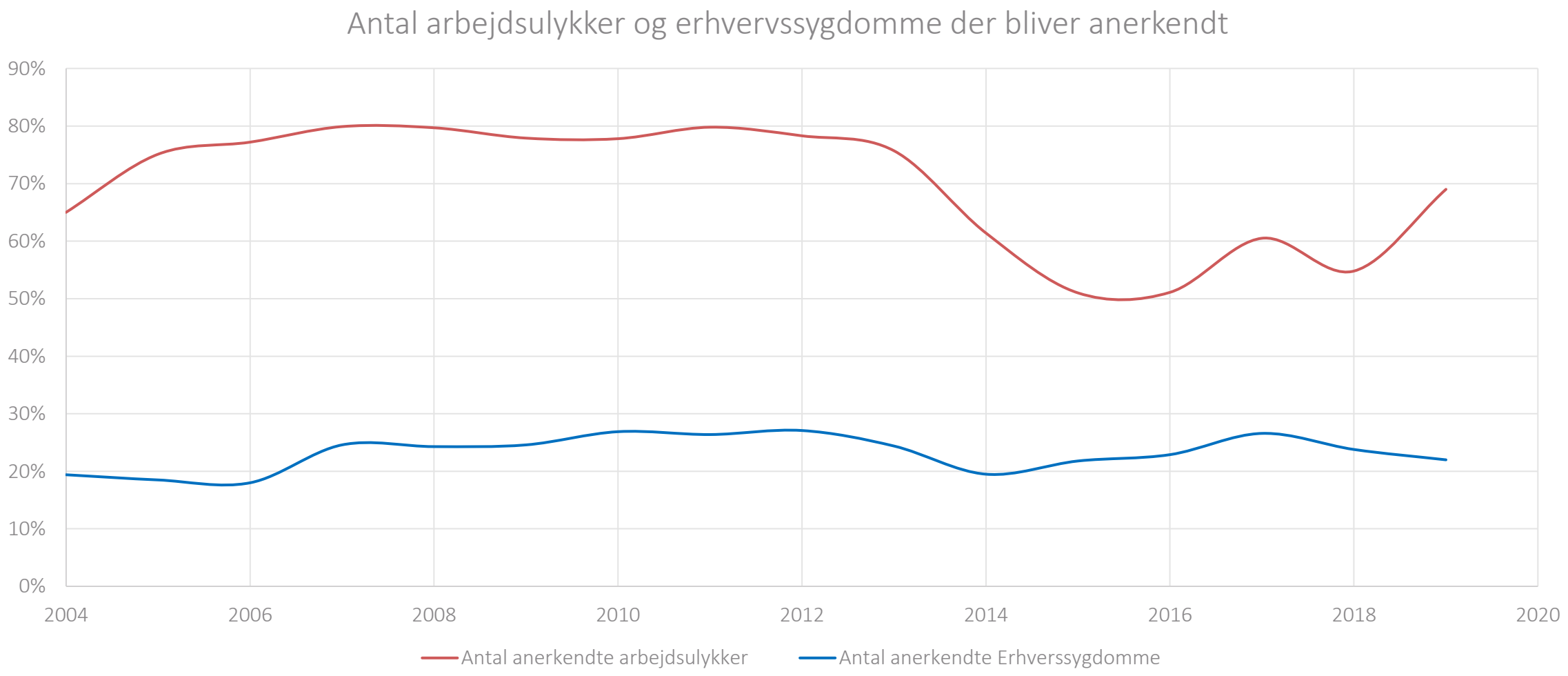
Nyheder

- **Lov om lempeligere vurdering af anerkendelsesspørgsmålet ved arbejdsulykker**

- Folketinget har vedtaget et lovforslag om ændring af lov om arbejdsskadesikring m.fl., der skal sikre, at flere ulykker sket på arbejdet kan anerkendes som en arbejdsskade.
- Med loven ændres kriterierne for, hvornår en arbejdsulykke bliver anerkendt, så det svarer til de kriterier, der gjaldt før en højesteretsdom i 2013.
- Arbejdsmarkedets Erhvervssikring får samtidig mulighed for at træffe selvstændig afgørelse om anerkendelse, hvilket vil medføre, at flere borgere vil opleve at få anerkendt deres arbejdsulykke hurtigere.

CRECEA

Nyheder



Kilde: Arbejdsskadestatistik 2018 & 2010 – aes.dk

Nyheder

- **Nu må Arbejdstilsynet tale med de ansatte alene**
- Det betyder, at Arbejdstilsynet kan tale med de ansatte, uden at fx arbejdsgiveren er til stede. Det gælder både samtaler med den enkelte og gruppesamtaler. Det er konsekvensen af en lovændring om Arbejdstilsynets adgang til samtaler med ansatte, som trådte i kraft 1. juli 2018.
- Med lovændringen har Arbejdstilsynet også fået ret til at afholde gruppesamtaler. Denne ret har Arbejdstilsynet, når der er en arbejdsmiljøfaglig begrundelse for gruppesamtalen, og når gruppesamtaler samtidig vurderes at være den bedst egnede metode til at undersøge det eventuelle arbejdsmiljøproblem.

”Nyheder”

- Anmeldelse af vold, trusler og krænkende adfærd uden for arbejdstiden.

created by drobotdean - www.freepik.com

”Nyheder”

Rygepolitik

Rygepolitik for _____

☐ Rygning indendørs er forbudt

På vores virksomhed må man dog gerne ryge

☐ i rygerum
☐ i rygekabine
☐ i erhvervskøretøjer som kraner og firmabiler, hvor der kun arbejder en person ad gangen
☐ i serveringslokale, som er under 40 m²

● Hvis man ryger indendørs, er konsekvenserne:

_____

_____

_____

Arbejdsgivers underskrift _____

Røgfrit miljø

For at beskytte mod passiv rygning er det som hovedregel forbudt at ryge på arbejdspladsen, og der er krav om, at arbejdspladsen skal have en rygepolitik.

Rygeforbud

Der må ikke ryges indendørs på arbejdspladsen. Virksomheden kan dog tillade rygning i rygekabine, rygerum eller i erhvervskøretøjer som kraner og firmabiler, hvor der kun arbejder en person ad gangen.

Rygepolitik

Alle virksomheder skal have en rygepolitik. Rygepolitikken skal fortælle, om man må ryge på virksomheden. Hvis virksomheden tillader rygning, skal det præciseres, hvor der må ryges. Rygepolitikken skal være skriftlig og tilgængelig for alle, fx på en opslagstavle og det skal fremgå, hvilke ansættelsesretlige konsekvenser det har, hvis politikken ikke overholdes (påtale mv.) **Udfyld forsiden og hæng op!**

Skilte ved rygerum og rygekabiner

Hvis virksomheden tillader rygning i rygerum og/eller rygekabiner, skal der sættes et skilt op, der advarer om, at det er sundhedsskadeligt at indånde tobaksforurenet luft. Skiltene kan bestilles gratis hos Sundhedsstyrelsen på telefon 70 26 26 36 eller på sst.dk.

Det er arbejdsgiverens ansvar, at virksomheden overholder reglerne om røgfrit miljø. Hvis det ikke sker, kan Arbejdstilsynet give virksomheden påbud om at overholde reglerne. I sidste ende kan virksomheden risikere politianmeldelse og bøde.

Spørgsmål og svar

På at.dk finder du mere information og svar på spørgsmål om røgfri miljøer.

ARBEJDSTILSYNET

CRECEA

Nyheder fra branchefællesskaberne (BFA)

- Velfærd og Offentlige administration
  - STOP krænkende handlinger
  - Bliv ved med at smitte af
  - Den gode modtagelse
- Bygge & Anlæg
  - Håndbogen - arbejdsmiljø i bygge og anlæg 2020
  - Fakta om kemisk risikovurdering og instruktion
- Industri
  - Lovpligtige uddannelser

CRECEA

Nyheder fra branchefællesskaberne (BFA)

- Handel, Finans og Kontor
  - Nyt værktøj ”APV I BUTIK”
- Handel, Finans og Kontor
  - Vejledning om hjemmearbejde og genåbning under coronakrisen
  - Stærkere sammen - Brikker til et velfungerende arbejdsfællesskab
- Transport, Service, Turisme og Jord til Bord
  - Tag godt imod jeres unge medarbejder

CRECEA

Rundtur i arbejdsmiljøloven m.v.

Background photo created by wirestock - www.freepik.com

Straf og ansvar

Objektivt: Strafansvaret er der altid, også selv om arbejdsgiver ikke er tilstede ved overtrædelsen.

Subjektivt: Strafansvaret er kun tilstede, hvis personen er vidende om, at overtrædelsen finder sted og har mulighed for at gribe ind.

	Ansvar	Hændeligt	Uagtsomt	Groft uagtsomt	Forsætligt
Arbejdsgiver	Objektivt	Bøde			
Virksomhedsleder Arbejdsgiver Arbejdsleder Medarbejdere	Subjektivt	Ingen straf	Bøde og fængsel i 1 – 2 år		
Rollen som arbejdsmiljø-repræsentant	Ikke straf-sanktioneret				

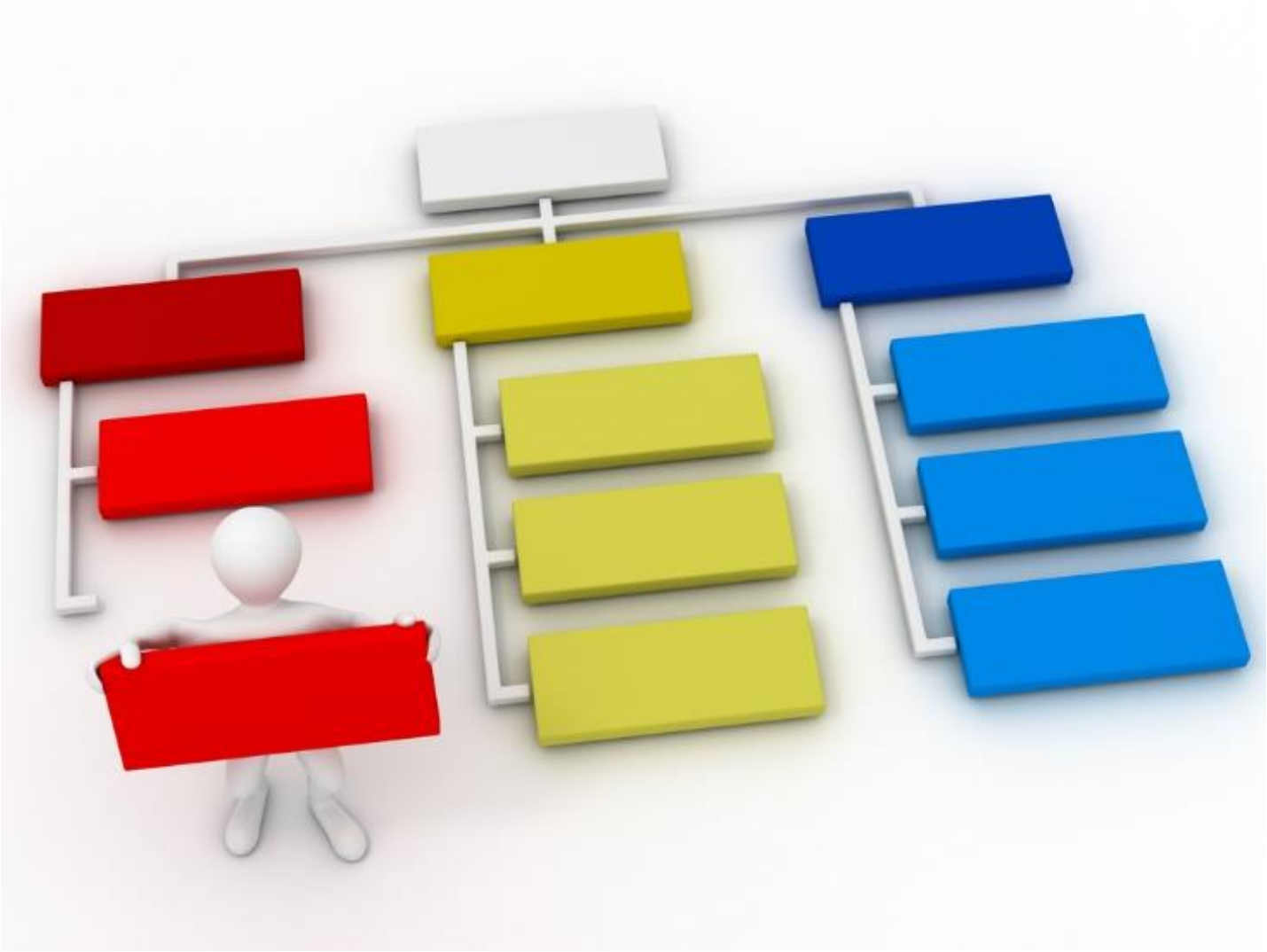
Straf

Administrative bøder gives ved overtrædelse af klare veldefinerede regler.

Hvis arbejdsgiver har opfyldt alle sine pligter, bortfalder det objektive ansvar, hvis den ansatte forsætligt eller groft uagtsomt overtræder én af nedenstående regler:

- Brug af personlige værnemidler
- Brug af udsugningsforanstaltninger
- Brug af beskyttelsesudstyr eller sikkerhedsforanstaltninger
- Brug af forsvarlige arbejdsmetoder
- Brug af kran og gaffeltruck uden certifikat

Arbejdsmiljøorganisationen



Arbejdsmiljøorganisationen (AMO)

§ 16, stk. 2.

Antallet af medlemmer og arbejdsmiljøgrupper skal fastsættes således, at arbejdsmiljøorganisationen (AMO) til enhver tid kan løse sine opgaver på tilfredsstillende måde.

CRECEA

AmOs størrelse

Organiseringen skal ske ud fra et **nærhedsprincip** og afhænger af:

- Alle ansatte skal kunne komme i regelmæssig kontakt med arbejdsmiljøorganisationen
- Virksomhedens ledelsesstruktur
- Virksomhedens geografiske struktur, størrelse, organisering og beliggenhed
- Virksomhedens arbejdsmiljøforhold (arbejdets art, farlighed, risici og positive faktorer)
- Særlige ansættelsesformer

Organisering af arbejdsmiljøarbejdet

1-9 ansatte:

Løbende direkte dialog mellem arbejdsgiver, eventuelle arbejdsledere og de ansatte.

Organisering af arbejdsmiljøarbejdet

10-34 ansatte:

Arbejdsmiljøorganisation i ét niveau:

Formand

1 AL

1 AR

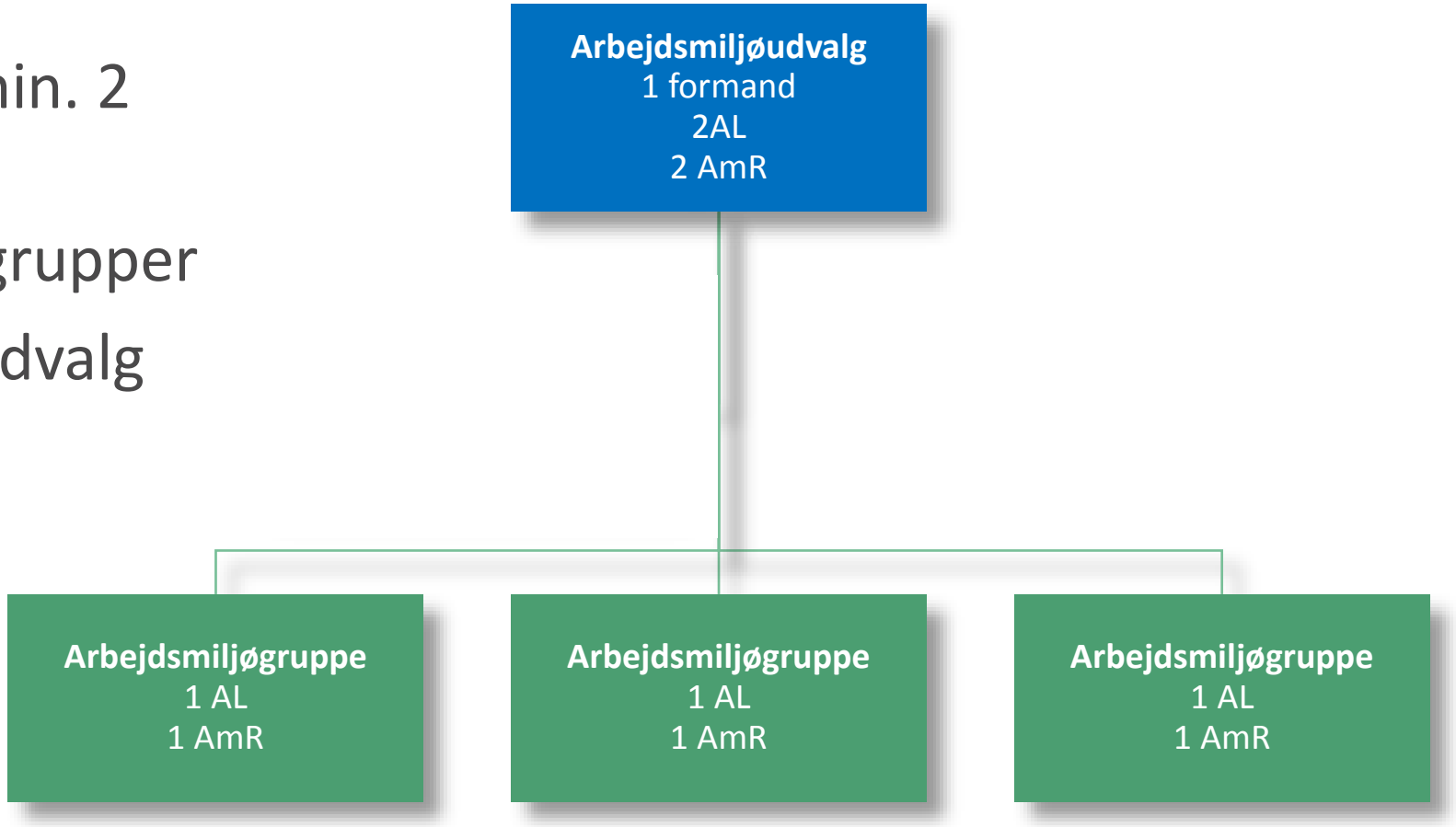
CRECEA

Organisering af arbejdsmiljøarbejdet

35 ansatte eller flere:

Arbejdsmiljøorganisation i min. 2 niveauer:

- Én eller flere arbejdsmiljøgrupper
- Ét eller flere arbejdsmiljøudvalg



CRECEA

Sammensætning af grupper og udvalg

Grupper:

Arbejdsleder udpeges af arbejdsgiver (skal have kendskab til virksomheden på området).

Arbejdsmiljørepræsentant vælges af de ansatte.

Udvalg:

Udvalg sammensættes med en formand, 2 arbejdsmiljø-repræsentanter og 2 arbejdsledere.

Valgret:

Alle ansatte (ikke arbejdsgiver, virksomhedsleder og arbejdsleder).

For ansatte på kontor-, administrations- og butiksområdet, dog kun ansatte med over 10 timer om ugen.

CRECEA

AMO på skiftende arbejdssteder

1 – 4 ansatte:

Ingen krav til arbejdsmiljøgruppe

5 – 35 ansatte (i 14 dage):

Firmaet skal have en arbejdsmiljøgruppe på b

35 eller flere ansatte:

Firmaet skal have et arbejdsmiljøudvalg på byggepladsen

Aftaler

Aftaler om ændringer af organisering af arbejdsmiljøarbejdet skal være både på organisationsplan (lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer) og konkret på virksomheden.

Målet er, at organisering af arbejdsmiljøarbejdet skal passe til virksomhedens struktur og styrke og effektivisere samarbejdet.

Eksempel:

Sammenlægningen af samarbejdsudvalg (SU) og arbejdsmiljøudvalg (AMU). I kommuner og regioner kalde det fx MED-udvalg.

Valg af arbejdsmiljørepræsentant som følger reglerne for valg af tillidsperson, der som regel er aftalt mellem arbejdsgiver og arbejdstager organisation.

CRECEA

Arbejdsmiljøorganisationens kontakt

- AMOs medlemmer skal have tid til henvendelser fra ansatte og tid til at være opsøgende.
- AMO skal være tilgængelig.
- Der skal være kendskab til, hvem der er med i AMO, og hvordan/hvornår man kan få fat i dem.
- Inden for et par dage skal man kunne komme til at drøfte arbejdsmiljøforhold.
- Der skal være mulighed for, at medlemmer af AMO opsøger de ansatte på steder, hvor der ikke er en repræsentant.
- Kontrol af fx instruktioner og oplæring eller påvirkning af adfærd kan også kræve opsøgende arbejde.

CRECEA

Roller og opgaver

CRECEA

Lov om arbejdsmiljø - Roller

Arbejdsgiver

Overordnet ansvar for arbejdsmiljøet i virksomheden

Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø - (Beskæftigelsesministeriets lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017 med senere ændringer)

Arbejdsgiver

- § 15. Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.

CRECEA

Lov om arbejdsmiljø - Roller

Leder

Ansvar for arbejdsmiljøet inden for eget ansvarsområde

Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø - (Beskæftigelsesministeriets lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017 med senere ændringer)

Leder

- § 26. Arbejdslederen skal medvirke til, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige inden for det arbejdsområde, som denne leder. Arbejdslederen skal herunder påse, at de foranstaltninger, der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt.

CRECEA

Lov om arbejdsmiljø - Roller

Medarbejdere

Ansvarligt for eget arbejdsmiljø og at det man gør ikke påvirker andre negativt

Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø - (Beskæftigelsesministeriets lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017 med senere ændringer)

Medarbejdere

- **§ 27**. De ansatte skal deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed, jf. kapitel 2.

CRECEA

Strategiske opgaver – Ledelse og AmU

- Planlægge, lede og koordinere
  - F.eks. Beskyttelse af de ansatte, APV m.v.
- Årlig arbejdsmiljødrøftelse og organisering
- Information og rådgivning
  - Orientere og rådgive AmG og arbejdsgiver
- Forebyggelse og ulykkesundersøgelser
- Samarbejde internt og i forhold til andre
- Uddannelse og kompetenceudvikling

Operationelle opgaver - AmG

- Planlægge og forebygge
- APV
- Imødegåelse af risici og kontrol
- Ulykker og tilløb til ulykker
- Påvirkning, information og uddannelse
- ⇆ Arbejdsmiljøudvalget

Når vi nu snakker ulykker….

Arbejdsskader

Arbejdsulykker:

Alle hændelser, der medfører personskader, når skaden er opstået som følge af en pludselig hændelse eller indenfor 5 dage.

Ulykken skal medføre 1 dags fravær ud over tilskadekomstdagen.

Arbejdsgiver har pligt til at anmelde arbejdsulykker inden 9 dage.

Erhvervssygdomme:

Arbejdsskade som opstår over tid.

Læge/tandlæge har pligt til at anmelde

I 2019 blev…

- …det indføjet, at man har pligt til at anmelde arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkende adfærd, også når det sker uden for arbejdstiden…

- Man er også, i visse lande, dækket af arbejdsskade-sikringen ved midlertidigt arbejde i udlandet.

Anmeldelse af ulykker

Arbejdstilsynets bekendtgørelse om anmeldelse af arbejdsulykker

§ 1. Arbejdsgiveren skal anmelde arbejdsulykker med fravær over 1 dag.

Arbejdsskadelovens kapitel 7

§ 31. En arbejdsskade, der antages at kunne begrunde krav på ydelser efter loven, skal anmeldes.

Ulykker anmeldes på EASY via virk.dk

- I EASY får administrator et link til EASY's åbne version. Linket kan sendes til alle i virksomheden, og giver mulighed for at udfylde en anmeldelse af en ulykke. Anmeldelsen skal godkendes internt før den sendes til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

CRECEA

Erhvervssygdomme

Fx:

- Nedslidning af bevægeapparatet
- Høreskader
- Hudlidelser
- PTSD (Posttraumatisk stress syndrom)
- Luftvejslidelser

Kilde: Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

Er dette en arbejdsulykke?

- Jette er arbejder hjemme og får ondt i ryggen af at sidde og arbejde ved spisebordet.
- Birthe har rygepause og falder på vej ud til rygepladsen.
- Anne er ssh'er. Hun griber en borger, der er ved at falde og får et knæk i ryggen.
- Peter arbejder på lageret og har meget manuelt arbejde. I dag laver han det samme arbejde som altid, men får ondt i ryggen.
- Hans fjerner afskærmningen på en maskine og får fingrene i klemme. Han må blive hjemme i 10 dage.
- En pædagog finder en klient, der har hængt sig.
- En butiksassistent bliver truet af en røver med en pistol.

Sådan forløber en skadesag

Din skade anmeldes

Er din skade anmeldt?

Hvis du kommer til skade på dit arbejde, skal det meldes til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. I de fleste tilfælde vil det være din arbejdsgiver eller læge, der anmelder skaden.

AES vurderer om du har en arbejdsskade

Har du en arbejdsskade?

Det er ikke alle skader, som du har fået i forbindelse med dit arbejde, der nødvendigvis kan anerkendes som en arbejdsskade. Før vi kan vurdere det, indhenter vi derfor forskellige oplysninger.

AES afgør, om du kan få godtgørelse for mén

Erstatninger for arbejdsskader

Vi kan ikke give dig et konkret svar på, hvad du kan få i erstatning efter arbejdsskadeloven, hvis din skade bliver anerkendt som en arbejdsskade.

AES afgør, om du har et erhvervsevnetab

Har du ret til erstatning for erhvervsevnetab?

Er din skade så alvorlig, at du ikke kan udføre dit arbejde som tidligere, kan du måske få erstatning for tab af erhvervsevne.

CRECEA

Introduktion til nyansatte, eksterne håndværkere m.fl.

Instruktion og oplæring

- **Forberedelse af instruktionen**
  - Hvem er modtager?
- **Gennemførelse af instruktionen**
  - Sidemandsoplæring/mentor m.v.
- **Opfølgning af indlæringen**
  - Test, observation af udførsel m.v.
- **Tilsyn**
  - Rundering m.v.

Kilde: Fakta om Arbejdsmiljø

CRECEA

Instruktion og oplæring

Oplæring:

At tilegne sig viden og færdigheder, så arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt

Instruktion:

En målrettet besked eller ordre om, hvordan bestemte faser i et arbejde skal udføres

Tilsyn:

At føre tilsyn er en aktiv proces, hvor der spørges ind til, iagttages og eventuelt tilrettes, så medarbejderen udfører sit arbejde på en farefri måde. Tilsynet indebærer også, om sikkerhedsforanstaltningerne er tilstede, velegnede og kan anvendes af medarbejderen

CRECEA

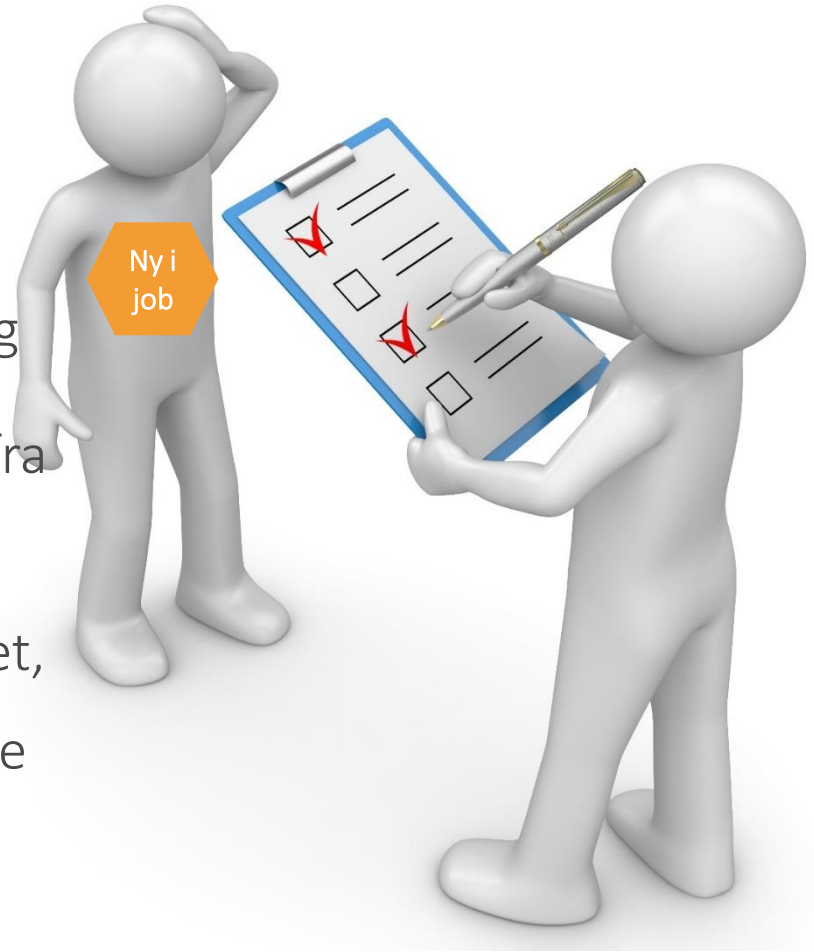
Instruktion og oplæring

Indhold og omfang

Arbejdsgiveren skal især sørge for at den ansattes instrueres:

- Ved ansættelser og nye arbejdsopgaver.
- Ved forflyttelse og ændring af arbejdsopgaver.
- Ved indførelse af nyt eller ændring af eksisterende arbejdsudstyr, teknologi, arbejdsprocesser, arbejde med udsættelse for stoffer og materialer.
- Instruktion kan også være relevant, når en ansat kommer tilbage fra fx orlov eller længerevarende sygdom.

  Arbejdsgiveren skal sørge for, at den ansatte bliver oplyst om de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med arbejdet, og om, hvordan den ansatte kan imødegå dem. Instruktionen skal både handle om, hvordan den ansatte skal udføre arbejdet, og give den ansatte relevante oplysninger om risici, påvirkninger og arbejdsmiljøforanstaltninger.



Kilde: AT-vejledning 1.7.1-2, Oplæring, instruktion og tilsyn med arbejdet

CRECEA

Instruktion og oplæring

Behovet for instruktion kan bl.a. vurderes ud fra:

- Hvilke risici og belastninger er der i den ansattes arbejdsmiljø
- Hvordan risici og belastninger er forebygget
- Hvilken viden den ansatte har om forsvarlig udførelse af arbejdet.

Fx skal en ikke-uddannet, nyansat bygningsarbejder, chauffør, eller butiksansat udover oplæringen, også instrueres om, hvordan det aktuelle arbejde skal udføres forsvarligt.

Instruktionen vil ofte skulle gentages. En faguddannet skal udover oplæringen i brugen af de virksomhedsspecifikke hjælpemidler og metoder, også instrueres om hvordan det aktuelle arbejde skal udføres forsvarligt. Omfanget heraf er fx afhængig af den ansattes arbejdserfaringer.

Kilde: AT-vejledning 1.7.1-2, Oplæring, instruktion og tilsyn med arbejdet

CRECEA

Instruktion og oplæring

- Manuel håndtering
- Brug af personlige værnemidler
- Anvendelse af maskiner og tekniske hjælpemidler
- Særligt farligt arbejde på byggepladser
- Arbejde med stoffer og materialer
- Unges arbejde
- Kloakarbejde
- Arbejdets udførelse
- Ansatte fra en fremmed virksomhed
- Lejet arbejdskraft
- Alenearbejde
- Signalgivning
- Andre bekendtgørelser, der indeholder bestemmelser om oplæring og instruktion

Kilde: AT-vejledning 1.7.1-2, Oplæring, instruktion og tilsyn med arbejdet

CRECEA

Instruktion og oplæring

Omfanget af tilsynet afhænger af arbejdets karakter og farlighed.

- Hyppigheden af tilsynet afhænger også af karakteren af det konkrete arbejde.
- Ved særlig farligt arbejde på fx bygge- og anlægspladser, og på steder, hvor der er beskæftiget unge under 18 år, er det nødvendigt, at arbejdsgiveren sørger for, at føre et skærpet tilsyn med arbejdet.

Behovet for tilsyn kan arbejdsgiveren bl.a. vurdere ud fra:

- Hvor farligt eller belastende det pågældende arbejde er
- Om der er der tale om et arbejde med mange eller få faremomenter
- Hvor ofte den/de ansatte udfører det pågældende arbejde
- Om der er der tale om arbejde på et fast eller et skiftende arbejdssted, som fx en byggeplads, og om der er flere arbejdsgivere, der arbejder samtidig på samme arbejdssted
- Den ansattes alder, erfaring, rutine, uddannelsesmæssige baggrund og personlige forudsætninger.

Kilde: AT-vejledning 1.7.1-2, Oplæring, instruktion og tilsyn med arbejdet

CRECEA

Introduktion til eksterne håndværkere m.fl.

- Hvilke risici er der i jeres virksomhed?
  - Brand m.v.
- Hvilke risici er der FOR jeres virksomhed?
  - Industrispionage, tyveri, hærværk
- Hvilke regler og signaler er der i jeres virksomhed?
  - Sirener, klokker m.v.
- Hvad med sprog, kultur, kan alle læse og forstå?
- Kan der anvendes video?
- Skal man testes for forståelse?

Arbejdsmiljøgennemgang/rundering /safety walk

- En systematisk tilbagevendende gennemgang af arbejdspladsen.

- Fjerne og/eller reducere risici
- Tilsyn med arbejdet
- Følge op på instruktion

- Fokus på at se faren, før den resulterer i en ulykke eller skade.
- Fjerne/undgå farerne før de resulterer i ulykker eller skader.
- Sætte mål for at nedsætte antallet af farlige situationer. (Arbejdsmiljømål).

CRECEA

Arbejdsmiljøgennemgang/rundering /safety walk

Hvorfor

- Jævnlige sikkerhedsrunder skal være med til at sikre en høj arbejdsmiljøstandard. Det er arbejdsmiljøgruppens opgave at holde øje med, at arbejdsmiljøet i deres område er i orden, dvs. at sikkerhedsforanstaltninger i en afdeling fungerer, at de anvendes hele tiden og at de giver den størst mulige beskyttelse.
- En sikkerhedsrunde i afdelingen/arbejdsområdet er samtidig medvirkende til, at arbejdsmiljøgruppen lærer sit arbejdsområde og de ansatte at kende, dels at de ansatte lærer arbejdsmiljøgruppen at kende.

Hvornår

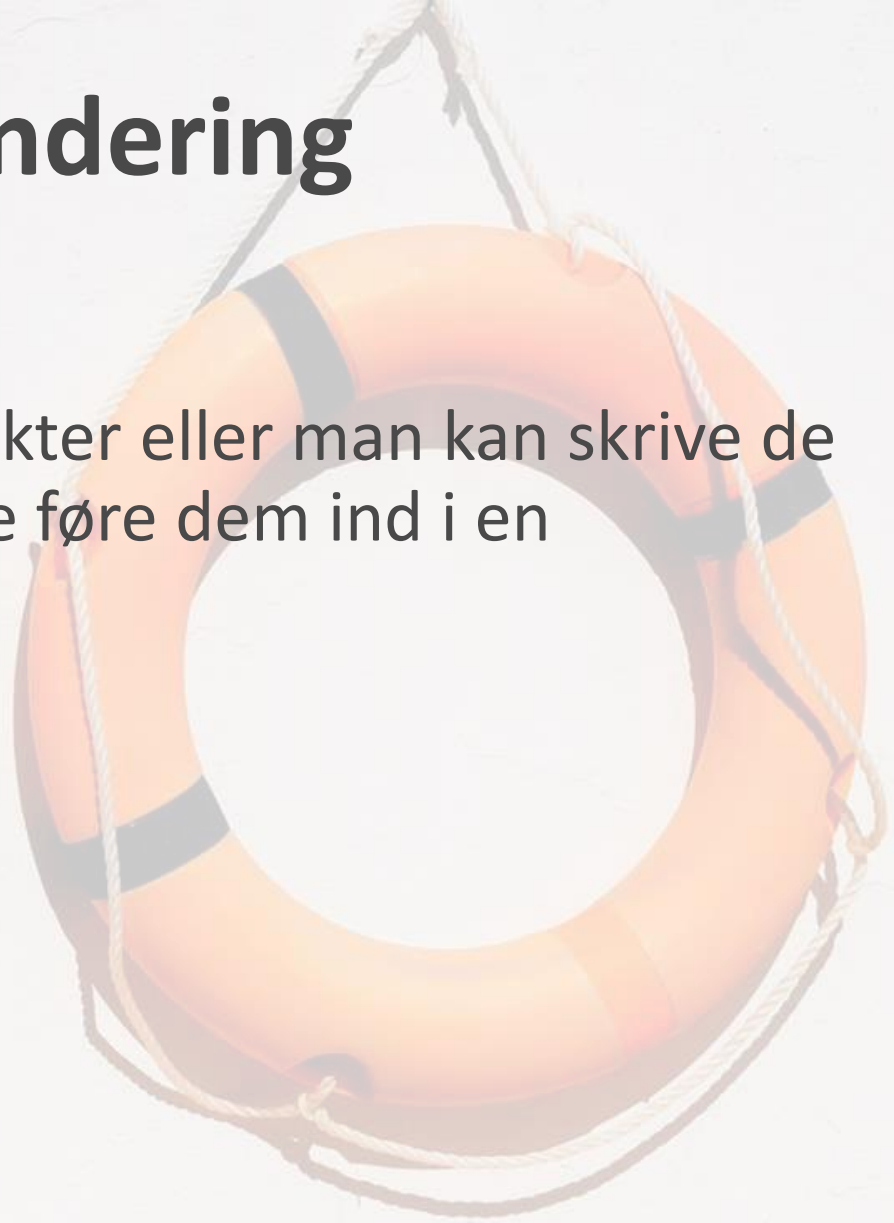
- Det er op til arbejdsmiljøgrupperne selv at tilrettelægge og planlægge disse runderinger, fx hvorledes man komme rundt på gruppens område, fx ved stikprøver.

© CRECEA

Arbejdsmiljøgennemgang/rundering /safety walk

- Man kan bruge en tjekliste med faste tjekpunkter eller man kan skrive de observerede problemer ned, og efterfølgende føre dem ind i en handleplan for forbedringer.

  - Lettere at få alt med
  - Man kan give points/risikovurdere
  - Følge udviklingen over tid
  - Synliggøre forbedringerne



CRECEA

Eksempel på spørgsmål til arbejdsmiljøgennemgang

Risikobaseret Screening - generel

Emne	Tilfreds-stillende	Delvist tilfreds-stillende	Ikke tilfreds-stillende	Ikke relevant	Bemærkninger
Lovpligtige eftersyn					
Gennemføres der lovpligtige eftersyn i relation til ulykkesrisici? (Hejseredskaber og spil, løfteredskaber, transportredskaber, presse, centrifuger, elevatorer, porte, pallereoler, stiger, el-håndværktøj, trykbærende udstyr (beholdere og dampkedler))					
Gennemføres der lovpligtige eftersyn i relation til luftkvalitet? (Stinkskabe, friskluftforsynet åndedrætsværn)					

CRECEA

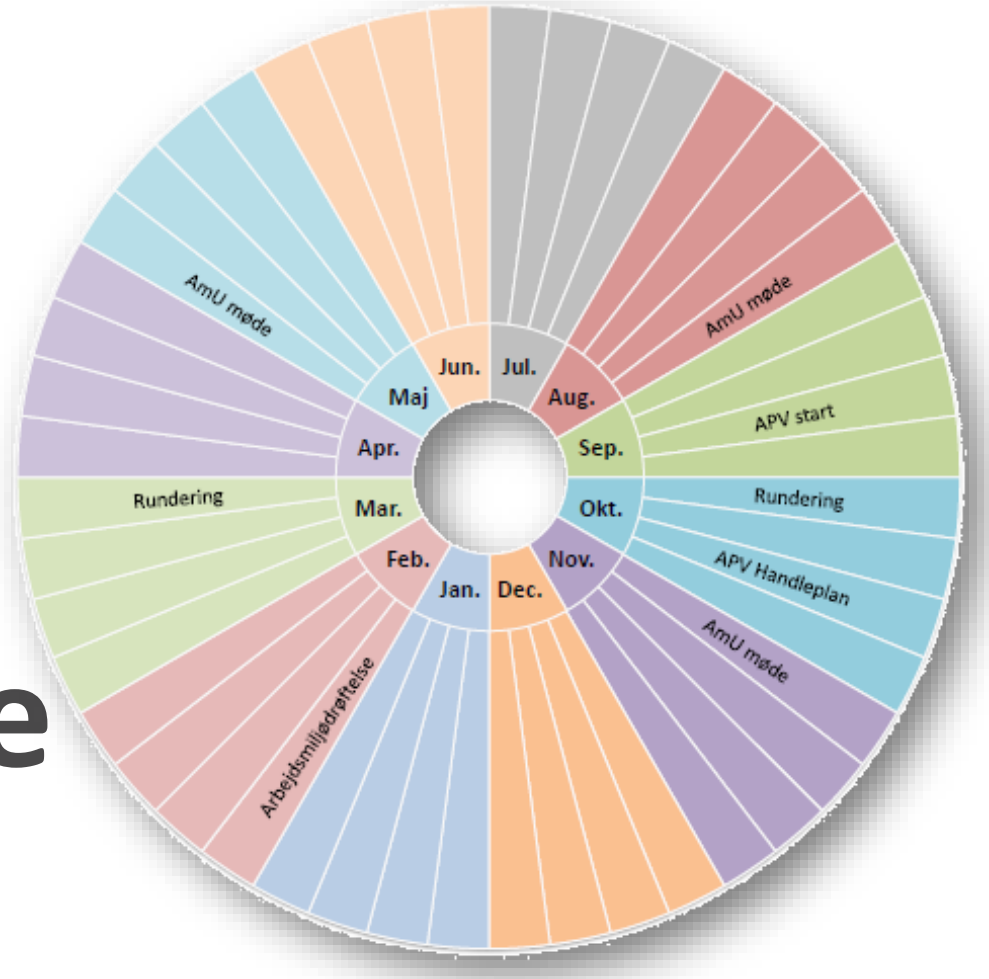
Eksempel på spørgsmål til arbejdsmiljøgennemgang

Risikobaseret Screening - generel

Emne	Tilfreds-stillende	Delvist tilfreds-stillende	Ikke tilfreds-stillende	Ikke relevant	Bemærkninger
Uddannelse og instruktion					
Får de ansatte oplæring og instruktion i relation til arbejdsmiljøet? (Nye og gamle!!)					
Instruktion i støjs høreskadende virkning (For ansatte med daglig støjbelastning over 80 dB(A))					
Rygning					
Har virksomheden udarbejdet en rygepolitik? (Inkl. angivelse af konsekvens)					

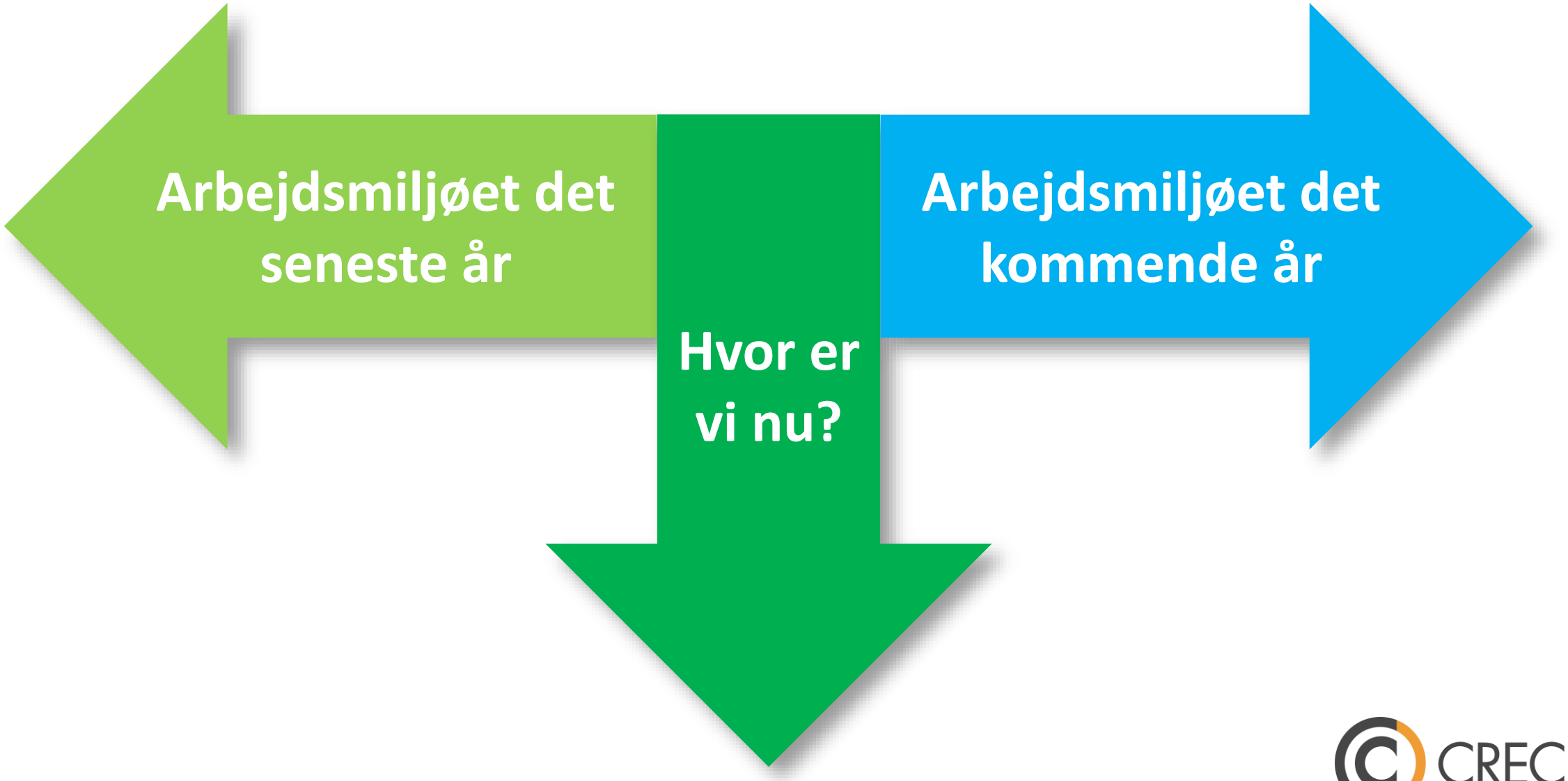
CRECEA

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse



CRECEA

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse



CRECEA

Arbejdsmiljøet det seneste år

- Har I haft nogen særlige arbejdsmiljøudfordringer?
- Har I steder eller arbejdsmetoder, der udgør en risiko?
- Hvad virker positivt på arbejdsmiljøet?
- Har der været situationer, hvor I har manglet viden om arbejdsmiljø?
- Hvilke mål satte I på sidste års drøftelse?
  - Hvilke ulykker har der været?
  - Har I nået jeres mål?
- Skal jeres mål videreføres til næste år?

Kilde: *At's generelle guide til den årlige arbejdsmiljødrøftelse*

CRECEA

Arbejdsmiljøet det kommende år

- Står virksomheden over for nye opgaver eller ændringer?
- Hvilke mål ønsker I at sætte?
- Hvordan sikrer I de bedste betingelser for at nå jeres mål?
- Skal I mødes med faste intervaller i det kommende år?
- Hvordan skal I mødes?
- Skal I inddrage andre medarbejdere i aktiviteter, hvor arbejdsmiljøet er på dagsordenen?
- Hvem er ansvarlig for løbende at følge op på, om I er på rette vej?

Kilde: *At's generelle guide til den årlige arbejdsmiljødrøftelse*

CRECEA

Hvor er vi nu?

- Hvordan har strukturen været for samarbejdet det seneste år??
- Har strukturen for samarbejdet været passende?
- Hvilken form har samarbejdet haft?
- Hvad sker der, når der opstår arbejdsmiljøproblemer?
- Hvilke viden har I gavn af at få tilført? (Kompetenceudviklingsplanen)

CRECEA

Arbejdsmiljøgruppens rolle i den årlige arbejdsmiljødrøftelse

- Lille virksomhed uden arbejdsmiljøudvalg
- Arbejdsmiljøgruppen deltager aktivt i den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

- Stor virksomhed (>34) med arbejdsmiljøudvalg
- Den årlige arbejdsmiljødrøftelse foregår på udvalgsniveau.
- Arbejdsmiljøgruppen skal holde sig orienteret om og tage følgeskab af de beslutninger, der bliver taget på den årlige arbejdsmiljødrøftelse.
- Arbejdsmiljøgruppen kan endvidere komme med input til den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

CRECEA

Der er penge i et godt arbejdsmiljø
- men hvor mange?

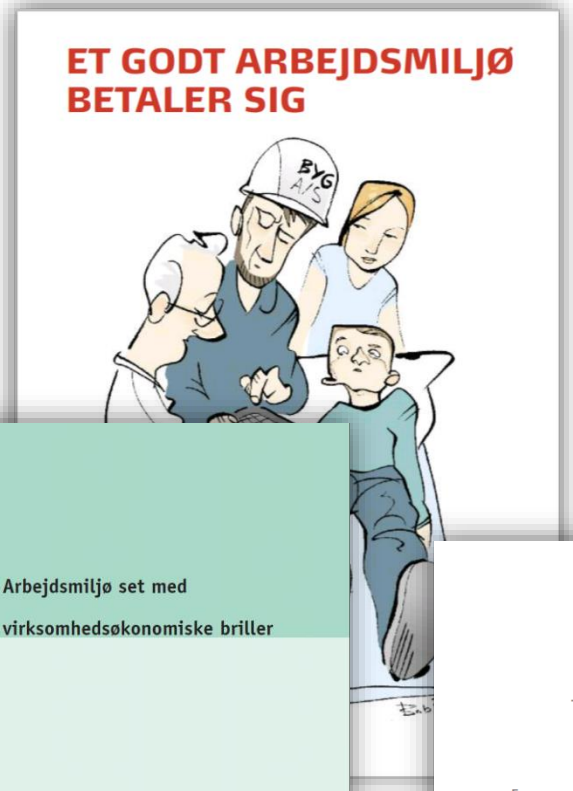
CRECEA

Arbejdsmiljø og økonomi

- Kan arbejdsmiljø betale sig?
- Hvor meget får jeg ud af at igangsætte en indsats?
- Hvilke argumenter skal jeg bruge for at få min ledelse i tale?
- Hvilke værktøjer skal jeg benytte og hvordan?

CRECEA

Publikationer og referencer



CRECEA

Publikationer og referencer

- Statens Institut for Folkesundhed, Forfatter: Juel K, Sørensen J, Brønnum-Hansen, Udgiver: Statens Institut for Folkesundhed, År: 2006

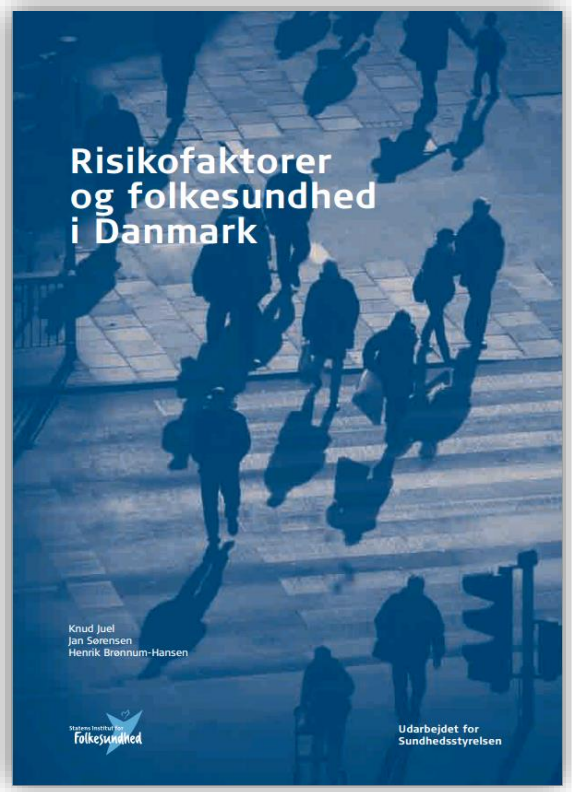
Tabel 8.9.1 Ekstra årligt antal fraværsdage blandt inaktive og moderat aktive i forhold til aktive

	Inaktiv	Moderat aktiv
Mænd	3,2	0,3
Kvinder	6,7	1,6

På landsplan svarer disse forskelle til, at blandt erhvervsaktive danskere har inaktive og moderat aktive 3,1 mio. ekstra fraværsdage om året, 70 % af fraværsdagene er blandt kvinder, tabel 8.9.2.

Tabel 15.9.1 Ekstra årligt antal fraværsdage blandt tre kategorier af psykisk arbejdsbelastning i forhold personer med høje krav og høj indflydelse. Erhvervsaktive

	Afslappet	Belastet	Passiv
Mænd	0,3	2,6	2,8
Kvinder	-0,3	8,2	0,6



CRECEA

Masser artikler på nettet med data

TV2 | TV | Nyhederne | Sporten | Vejret | Finans | Mere | TV2/PLAY

Nyhederne

Forside | Seneste nyt | Samfund | Politik | 1234 | Krimi | Mere

Støj koster 1.000.000 sunde leveår

Af ritzau / nabr - 30. marts 2011, 14:52

Se også

- Trafikstøj koster to milliarder kroner
- Hvert 3. hjem er plaget af støj
- Livsfarligt at cykle til musik
- 700.000 boliger ramt af trafikstøj
- Ny asfalt halverer trafikstøj
- Dårlig indlæring i varme klasser
- Trafikstøj ødelægger indlæring
- Trafikstøj dræber

Trafikken dræber. Men også støj fra trafikken bærer hvert år ansvaret for mange tilfælde af dårligt helbred, handicap eller tidlig død i de vesteuropæiske lande. Det konkluderer en ny undersøgelse fra Verdenssundhedsorganisationen, WHO, ifølge Dagens Medicin.

Én ud af tre europæere er generet af støj i dagtimerne, og én ud af fem får forstyrret sin nattesøvn på grund af larm fra veje, jernbaner og lufthavne. Det konstante støjhelvede øger risikoen for blandt andet hjertekarsygdomme og forhøjet blodtryk.

... OG SEND DET SOM ET RIGTIGT POSTKORT
Post Danmark ønsker dig en god sommer med vores nye app POSTKORTET.
Hent den her ›
- annonce -

Videnskab dk

Forside | Krop & Sundhed | Kultur & Samfund | Miljø & Naturvidenskab | Teknologi | Spørg

ForskerZonen | Gallerier | Video | TV | Kommentarer

Du er her: Forside ›› Kultur & Samfund ››

Åbne kontormiljøer koster virksomheder milliarder

19. december 2012 kl. 11:31 0 kommentarer

Støjende kontorlandskaber gør folk trætte og demotiverede og koster f.eks. svenske virksomheder over to milliarder kroner om året, lyder det fra nyslået svensk ph.d.

Emner: Arbejdsmiljø, Stress Send PDF Prin

Af: Hanne Østli Jakobsen, forskning.no

Egne kontorer er yt, åbne kontorlandskaber er in. Ikke så få virksomheder har de sidst år satset på en sådan organisering, som blandt andet skal gøre det nemmere for folk at samarbejde. Desuden er det billigere, fordi flere kan arbejde på mindre plads.

Men har du arbejdet i sådan et landskab, har du sikkert også oplevet medaljens bagside: Folk råber over skillevæggene i stedet for at opsøge hinanden. Printeren står midt i rummet og summer kontinuerligt. Kaffemaskinen slipper sine gurglende småbrag løs med ujævne mellemrum.

Ifølge en svensk ph.d.-afhandling er vi slet ikke så gode til at arbejde i larmende omgivelser, som vi

Hvis dine kolleger snakker meget og højt og over hovedet på dig, kan det sænke din produktivitet med hele ti procent. (Foto: Colourbox)

CRECEA

Ekstra Bladet

nationen 22. feb.. 2015 - kl. 17:27

25 Kommentarer 9 Del 0 Del Mail

Tvunget til fysisk træning: Ellers koster det på lønnen

En svensk kommune sender de ansatte til træning to timer pr. uge. Og hvis de nægter, får de ikke lønforhøjelse

- Træningen er en arbejdsopgave på lige fod med alt andet.

- På den måde bliver vores medarbejdere mere effektive.

Sådan siger personalchef Linn Sjögren fra Kalmar Vatten, til **Gøteborgavisen gp.se** om de to timers tvungen fysisk træning, de cirka 80 medarbejde i kommunens vand- og kloakafdeling, skal udføre for at passe deres arbejde.

Træningscentrene noterer fravær

Og fordi de fem træningscentre, der indgår i aftalen sladrer om fremmødet, kan det få betydning for den enkelte medarbejders løn.

- Den person som nægter at træne risikerer at få mindre lønstigninger end kollegerne.

- Og det er sket i enkelte tillfælde, siger personalechefen, der kan se, at sygefraværet er blevet mindre efter den obligatoriske træning - der skal indeholde en times vægttræning - blev indført.

© CRECEA

Hvad koster dårligt arbejdsmiljøet danske samfund og virksomheder?

Samfund

Samfundsøkonomiske omkostninger fordelt på udgiftstyper:		
Erstatninger	4,24	mia. kr.
Sygefravær	25,93	mia. kr.
Tabt produktion	32	mia. kr.
Medicinforbrug	0,57	mia. kr.
Sundhedsudgifter	0,96	mia. kr.
I alt:	63,7	mia. kr.

LO, 2007

37 milliarder kroner om året

Samfundsøkonomisk er sygefraværet også en stor belastning. De samlede udgifter til sygedagpenge og løn under sygdom er cirka 37 milliarder kroner om året. Oveni skal lægges udgifter i sundhedssektoren og værdien af det arbejde, som ikke bliver lavet, fordi medarbejderen er syg.

Kilde: Analyse af sygefraværet, Beskæftigelsesministeriet 2008

Virksomheder

Dårligt arbejdsmiljø koster 45 milliarder om året

Danske virksomheder har produktionstab svarende til 3-4 procent af det danske BNP som følge af dårligt arbejdsmiljø, vurderer professor!

Kilde: Pall Rikhardsson associate professor ved Institut for Erhvervsøkonomi ved Handelshøjskolen i Århus.

2010

CRECEA

Fakta

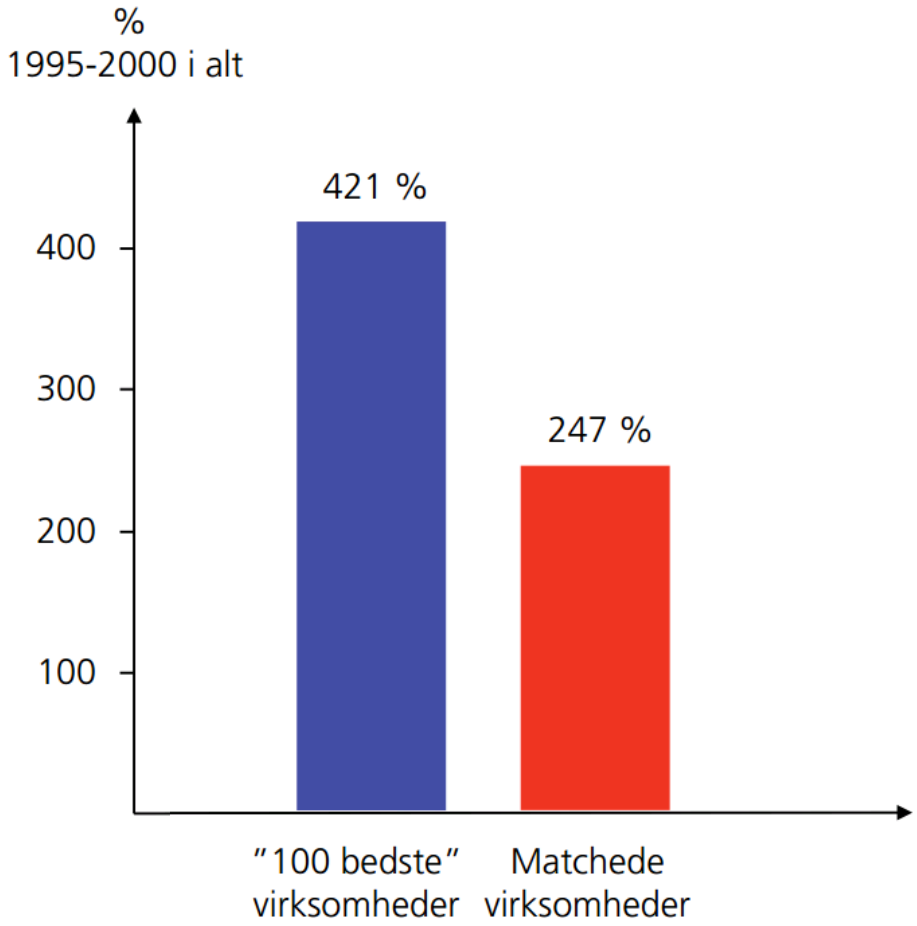
- Dårligt arbejdsmiljø koster penge. Mange penge…

- Og det er ikke kun samfundet og individet, som betaler prisen…

CRECEA

Hvad fik aktionærerne ud af deres aktier i de ”100 bedste” virksomheder?

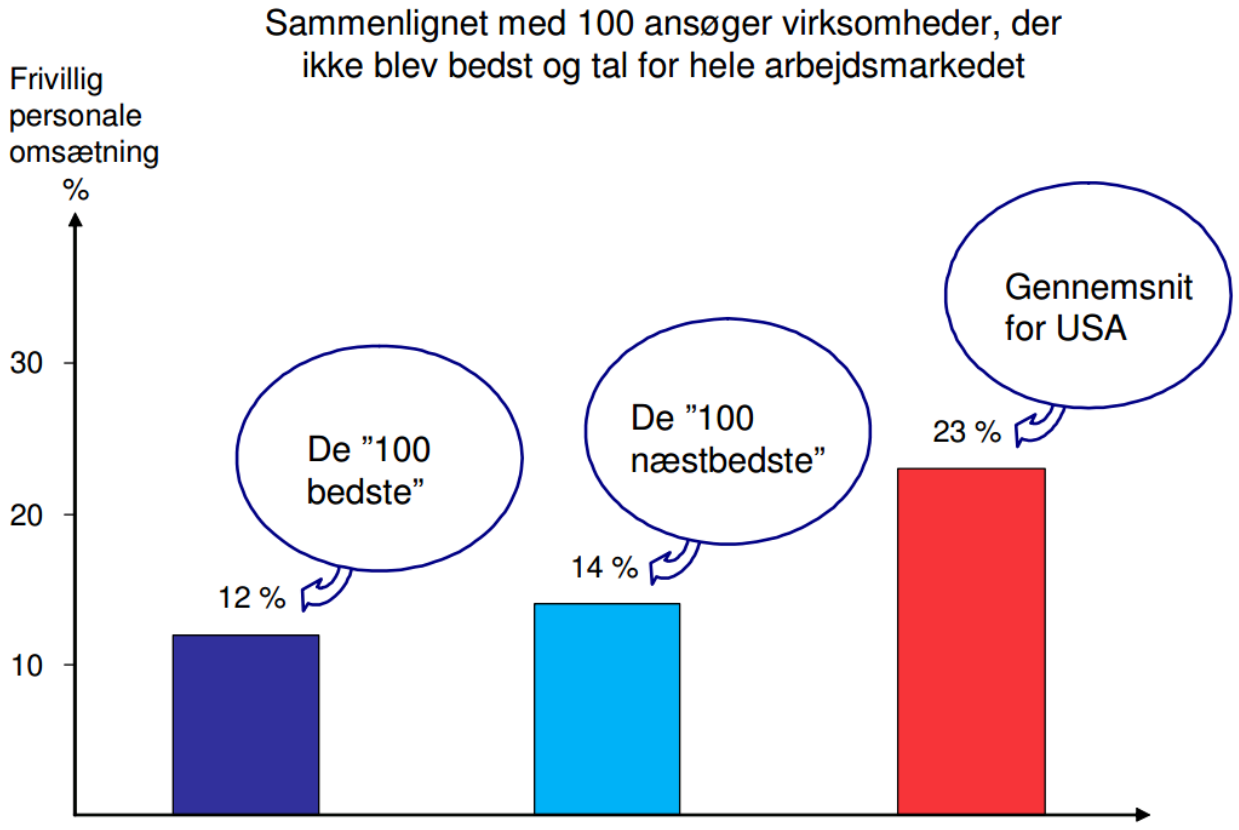
Kumulative udbytter over 6 år.
(Fulmer et al. Personnel Psychol 2003;56:965-93).



Litteraturgennemgang:
Trivsel og produktivitet – to sider af samme sag
Tage Søndergård Kristensen

CRECEA

Lavere frivillig personaleomsætning med attraktive arbejdspladser*



Lymann, 2008

* Great Place to Work-vindere

Kilde: Kristensen (2009)

CRECEA

Hvad koster personaleomsætning?
- (fx. ved arbejdsulykker)

Udskiftning af en..	Koster	~ 2020 priser
Ikke-akademisk medarbejder	200 – 300.000 kr. gns. 250.000 kr.	277.674 kr.
Akademisk medarbejder	400 – 500.000 kr. gns. 450.000 kr.	499.813 kr.
Specialarbejder	66 – 77.000 kr. gns. 71.500 kr.	79.414 kr.

Kilde: Arbejdsmiljø set med virksomhedsøkonomiske briller, COWI, 2010

Omregning af penges værdi er sket på hjemmesiden http://www.oldmoney.dk

CRECEA

Hvad kan der målsættes og regnes på?

Vel nærmest det hele!

- Sygefravær
- Ulykker

FLESTE BEREGNINGER

- Psykisk arbejdsmiljø/ trivsel
- Arbejdsmiljøarbejdet
- Fysisk arbejdsmiljø
- Ergonomi
- Indeklima
- Kemisk arbejdsmiljø
- Sundhed / KRAM-faktorer
- Personaleomsætning
- M.fl.

CRECEA

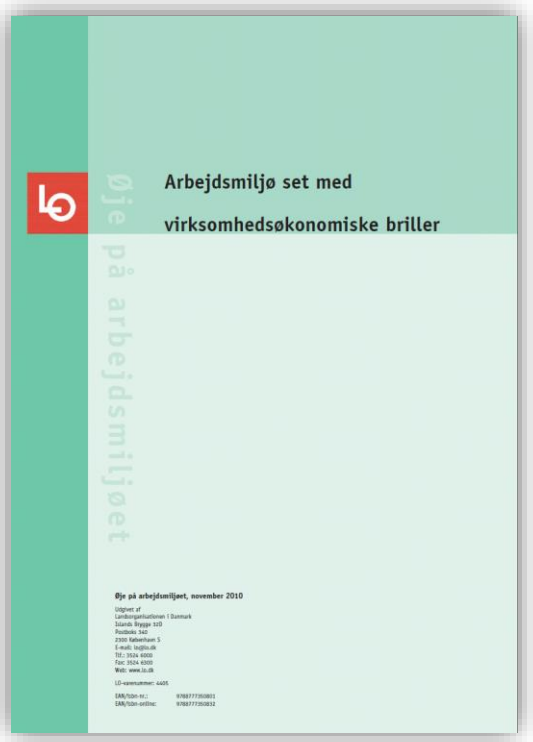
Nøgletal / undersøgelser eller virksomhedstal / egne analyser

Trin 1: Henvise til andres undersøgelser

Trin 2: Anvende andres undersøgelser

Trin 3: Anvende egne analyser, fx APV'en eller MTU'en

Hvad koster arbejdsulykker?



DIREKTE OMKOSTNINGER		
	2010	~ 2020 priser
Mindre ulykke (0-5 dage) kr.	11.500	12.773
Gennemsnitlig ulykke (5-15 dage) kr.	43.000	47.759
Alvorlig ulykke (>15 dage) kr.	116.500	129.396

CRECEA

Arbejdsulykker og økonomi

- Virksomhedstal (ikke udtømmende)

Beregning af omkostningerne på ulykker - virksomhedens egne tal			Indtast egne data		Indtast egne data		Indtast egne data		Indtast egne data	
Direkte omkostninger	Alle ulykker i alt		Ulykke nr. 1		Ulykke nr. 2		Ulykke nr. 3		Ulykke nr. 4	
Lønomkostninger		**Enhed**		**Enhed**		**Enhed**		**Enhed**		**Enhed**
Antal sygedage. (Første 30 dage - Virksomheden skal betale sygedagpenge)	0	Dage		Dage		Dage		Dage		Dage
Vælg										
A) Arbejdsomkostninger pr. dag ifølge Danmarks Statistik for 2017			01 Intet valgt		01 Intet valgt		01 Intet valgt		01 Intet valgt	
			0	Kr./dag	0	Kr./dag	0	Kr./dag	0	Kr./dag
Eller										
B) Indtast omkostningerne i kr. pr. dag				Kr./dag		Kr./dag		Kr./dag		Kr./dag
Antal sygedage. (Udover 30 dage - Virksomheden får dagpenge refusion, men skal betale differencen mellem løn og dagpenge)	0	Dage								
Indtast omkostningerne i kr. pr. dag for sygedage udover 30 dage.										
Antal dage med vikardækning.	0	Dage	0	Dage	0	Dage	0	Dage	0	Dage
Omkostninger for vikardækning pr. dag.			0	Kr./dag	0	Kr./dag	0	Kr./dag	0	Kr./dag
Lønomkostninger i alt	**0**	**Kr.**	**0**	**Kr.**	**0**	**Kr.**	**0**	**Kr.**	**0**	**Kr.**
Materielle skader pga ulykken										
Omkostninger til nyt materiel	0	Kr.		Kr.		Kr.		Kr.		Kr.
Omkostninger til reparation, eksterne leverandører	0	Kr.		Kr.		Kr.		Kr.		Kr.
Omkostninger til reparation, interne leverandører	0	Kr.		Kr.		Kr.		Kr.		Kr.
Materielle skader i alt	**0**	**Kr.**	**0**	**Kr.**	**0**	**Kr.**	**0**	**Kr.**	**0**	**Kr.**
Skjulte omkostninger										
Analyse af ulykker										
Løntimer til (AmR/AmO)	0	Kr.	0	Kr.		Kr.		Kr.		Kr.
Forebyggelse af ulykker / forebyggende tiltag										
Løntimer til (AmR/AmO)	0	Kr.		Kr.		Kr.		Kr.		Kr.
Administration af arbejdsulykker										
Registrering, anmeldelse, information m.v.	0	Kr.		Kr.		Kr.		Kr.		Kr.
Produktionstab / stop forårsaget af	0	Kr.		Kr.		Kr.		Kr.		Kr.
Manglende medarbejder	0	Kr.		Kr.		Kr.		Kr.		Kr.
Ødelagt materiel	0	Kr.		Kr.		Kr.		Kr.		Kr.
Ødelagt / kasserede produkter pga. ulykken	0	Kr.		Kr.		Kr.		Kr.		Kr.
Skjulte omkostninger i alt	**0**	**Kr.**	**0**	**Kr.**	**0**	**Kr.**	**0**	**Kr.**	**0**	**Kr.**
Omkostninger i alt ved ulykkerne	**0**	**Kr.**	**0**	**Kr.**	**0**	**Kr.**	**0**	**Kr.**	**0**	**Kr.**

CEA

Virksomheds omkostninger på ulykker i 2020

Virksomhedens omkostninger ved en eller flere arbejdsulykker					
Prissætning for arbejdsulykker - generelle tal Kilde: LO: Arbejdsmiljø set med virksomhedsøkonomiske briller, LO og COWI 2010 og Arbejdsmiljø i toplederperspektiv 2012. (Dansk Metal, Lederne, Dansk Industri m.fl.) (Pris fremskrevet til 2020)					
Ulykkens alvorlighed ift. Sygefravær	**Anslået pris pr. ulykke**	**Antal ulykker**	**Direkte omkostninger**	**Skjulte omkostninger (1:X)**	**Direkte + skjulte omkostninger**
Faktor for skjulte omkostninger				2	
Mindre ulykke (0-5 dage)	12.773	14	178.822	357.644	536.466
Gennemsnitlig ulykke (5 – 15 dage)	47.759	6	286.554	573.108	859.662
Alvorlig ulykke (> 15 dage)	129.396	3	388.188	776.376	1.164.564
I alt		**23**	**853.564**	**1.707.128**	**2.560.692**

CRECEA

Eksempel på omsætningskrav til betaling af arbejdsulykker via nøgletal

Virksomhedens omsætningskrav for at betale for arbejdsulykkerne via nøgletal					
Hvad skal der omsættes for at betale for arbejdsulykkerne på virksomheden					
Overskudsgrad angives i procent og beregnes som overskud pr. 1 mio. kr.					
Eksempel: Overskudsgrad på 2% svarer til et overskud på 20.000 kr. pr. 1 mio. kr.					
Kilde BAT- kartellet: Et godt arbejdsmiljø betaler sig.					
Virksomhedens overskudsgrad i %			**8**	**%**	
Ulykkens alvorlighed		**Antal ulykker**	**Overskudsgrad i %**	**Direkte + skjulte omkostninger**	**Krav til omsætning for at betale for ulykkerne**
Mindre ulykke (0-5 dage)		14	8	536.466	6.705.825
Gennemsnitlig ulykke (5 – 15 dage)		6	8	859.662	10.745.775
Alvorlig ulykke (> 15 dage)		3	8	1.164.564	14.557.050
I alt		**23**		**2.560.692**	**32.008.650**

CRECEA

Eksempel på omsætningskrav til betaling af arbejdsulvkker via nøgletal

2018

JANUAR						
M	T	O	T	F	L	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

FEBRUAR						
M	T	O	T	F	L	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

JULI						
M	T	O	T	F	L	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

AUGUST						
M	T	O	T	F	L	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

MARTS						
M	T	O	T	F	L	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

APRIL						
M	T	O	T	F	L	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

SEPTEMBER						
M	T	O	T	F	L	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

OKTOBER						
M	T	O	T	F	L	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

MAJ						
M	T	O	T	F	L	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

JUNI						
M	T	O	T	F	L	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

NOVEMBER						
M	T	O	T	F	L	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

DECEMBER						
M	T	O	T	F	L	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Så mange dage skal virksomheden arbejde, for at tjene nok til at betale arbejdsulykkerne i 2018

CRECEA

Forebyggelse af arbejdsulykker

De mest effektive programmer til ulykkesforebyggelse:

Adfærdsregulerende tiltag og omfattende ergonomiske tiltag.

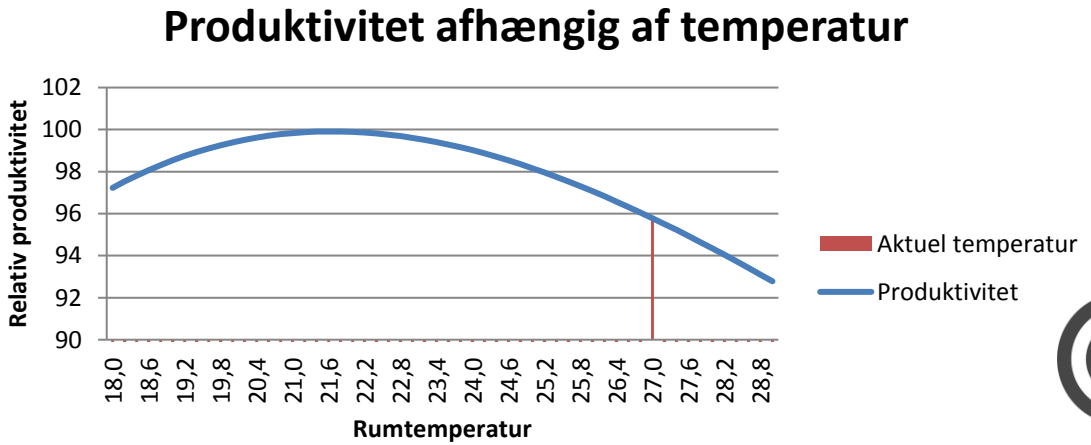
Medfører at antallet af ulykker reduceres med 60 %

Kilder: Mossing et al. (2009); Verbeek et al. (2009)

CRECEA

Arbejdsmiljøomkostninger i forhold til indeklima (produktivitet)

Virksomhedens omkostninger ved ikke optimal temperatur		
Kilde: Arbejdsmiljø set med virksomhedsøkonomiske briller, LO og COWI 2010 Fald i produktiviteten ved afvigelse fra en ideel temperatur på 21,75 grader Celsius ved kontorarbejde Ét procentpoint fald i produktivitet pr. grader Celsius afvigelse fra ideel tempereatur.		
Rumtemperatur	27	grader C.
Produktivitet	95,8	%
Antal personer	15	stk.
Lønomkostninger pr. person	400.000	pr. år
Lønomkostninger i alt	6.000.000	pr. år
Tab i produktivitet	252.850	pr. år



CRECEA

Arbejdsmiljøomkostninger i forhold til indeklima (produktivitet)

Virksomhedens omkostninger ved støj i storrumskontor				
Prissætning af forbedrede støjforhold i storrums-kontorer Kilde: Cognitive performance and restoration in open-plan office noise, Helena Janhncke, Luleå University of Technology, 2012 Ved arbejde i storrumskontorer, hvor der opleves støjgener fra kollegernes tale, falder produktiviteten mellem 2 og 10%				
Tab i produktivitet	2,0	%	10	%
Antal personer	30	stk.	30	stk.
Lønomkostninger pr. person	400.000	kr. pr. år	400.000	kr. pr. år
Lønomkostninger i alt	12.000.000	kr. pr. år	12.000.000	kr. pr. år
Tab i produktivitet	240.000	kr. pr. år	1.200.000	kr. pr. år
Arbejdstimer om året	49.500	timer pr. år	49.500	timer pr. år
Tabte arbejdstimer	990	timer pr. år	4.950	timer pr. år
Tabt arbejdstimer svarende til	0,6	personer	3,0	personer

CRECEA

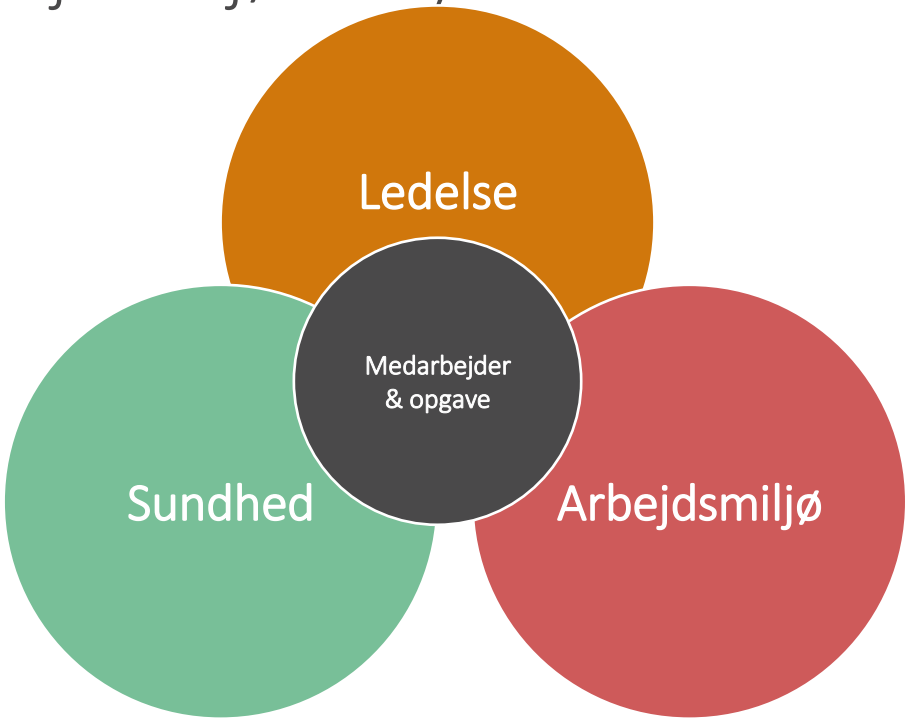
Arbejdsmiljøomkostninger i forhold til psykisk arbejdsmiljø (produktivitet)

Psykisk belastning			
Personer udsat for psykisk belastninger har flere fraværsdage. Kilde: Risikofaktorer og folkesundhed, 2006, Sundhedsstyrelsen Hver person kan ifølge Karasek placeres i en af fire grupper afhængig af svarene på et spørgsmål om krav og et spørgsmål om indflydelse			
høje krav – høj indflydelse: aktiv	**høje krav – lav indflydelse: belastet**		
lave krav – høj indflydelse: afslappet	**lave krav – lav indflydelse: passiv**		
Ekstra årligt antal fraværsdage blandt tre kategorier af psykisk arbejdsbelastning			
i forhold personer med høje krav og høj indflydelse. Erhvervsaktive			
	Afslappet	**Belastet**	**Passiv**
Mænd	**0,3**	**2,6**	**2,8**
Kvinder	**-0,3**	**8,2**	**0,6**
Antal mænd på arbejdspladsen som er …	30	23	12
Antal kvinder på arbejdspladsen som er …	32	28	8
Antal ekstra fraværsdage, mænd	9	60	34
Antal ekstra fraværsdage, kvinder	-10	230	5
Antal ekstra fraværsdage i alt p.g.a. rygning	327	dage	
Arbejdsdage om året	216	dage (Skat: 216)	
Gennemsnitslønudgifter	400.000	kr. pr. år/person	
Tabt løn	605.926	kr. i alt	

CRECEA

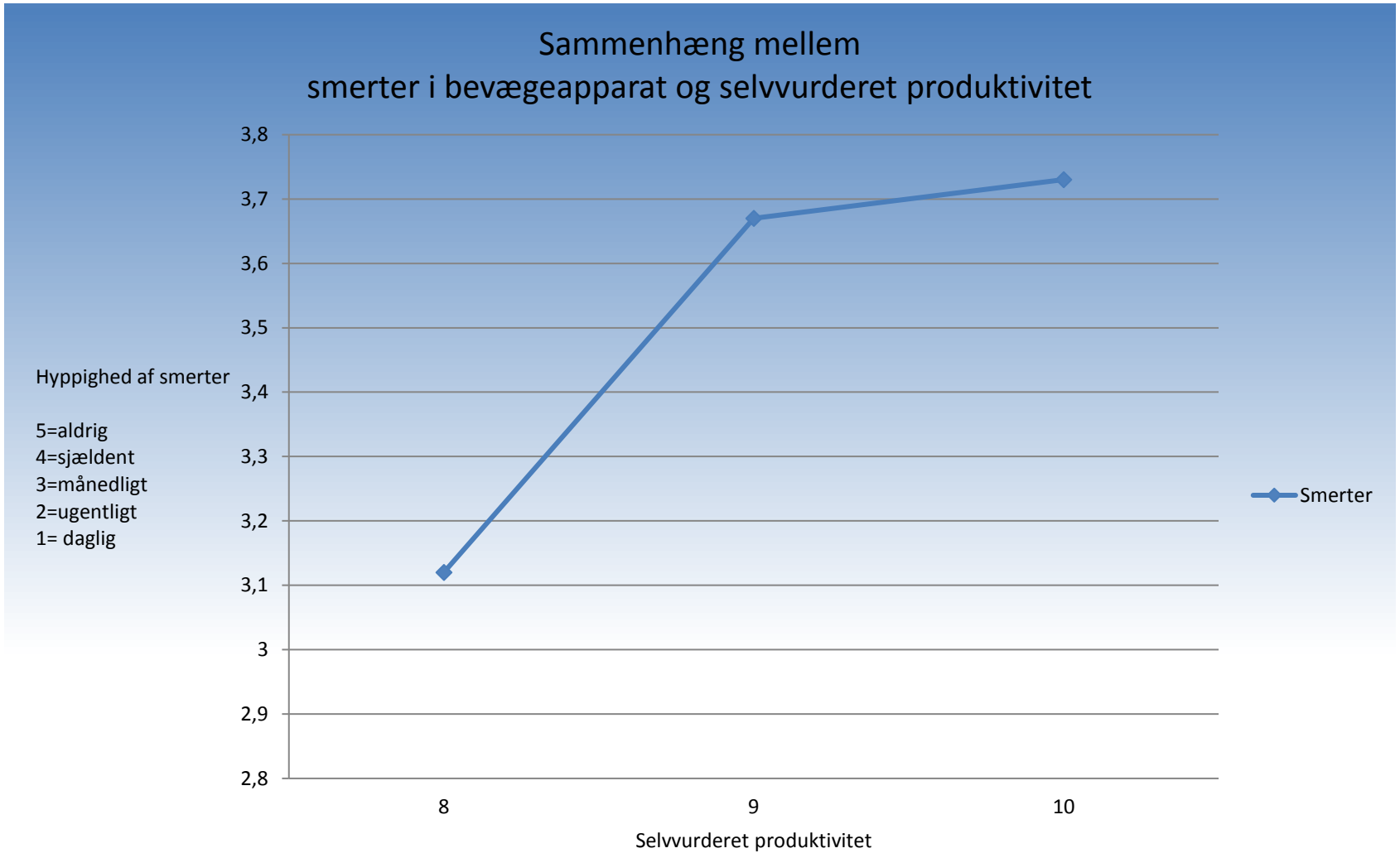
Anvende egne analyser

- Fx APV'en eller MTU'en
- Brug de eksisterende analyser mere strategisk
- Indlæg et eller flere spørgsmål af økonomisk karakter (fx antal fraværsdage, selvvurderet produktivitet, faktorer der har betydning for produktivitet, fx ledelse, sundhed og arbejdsmiljø osv..)



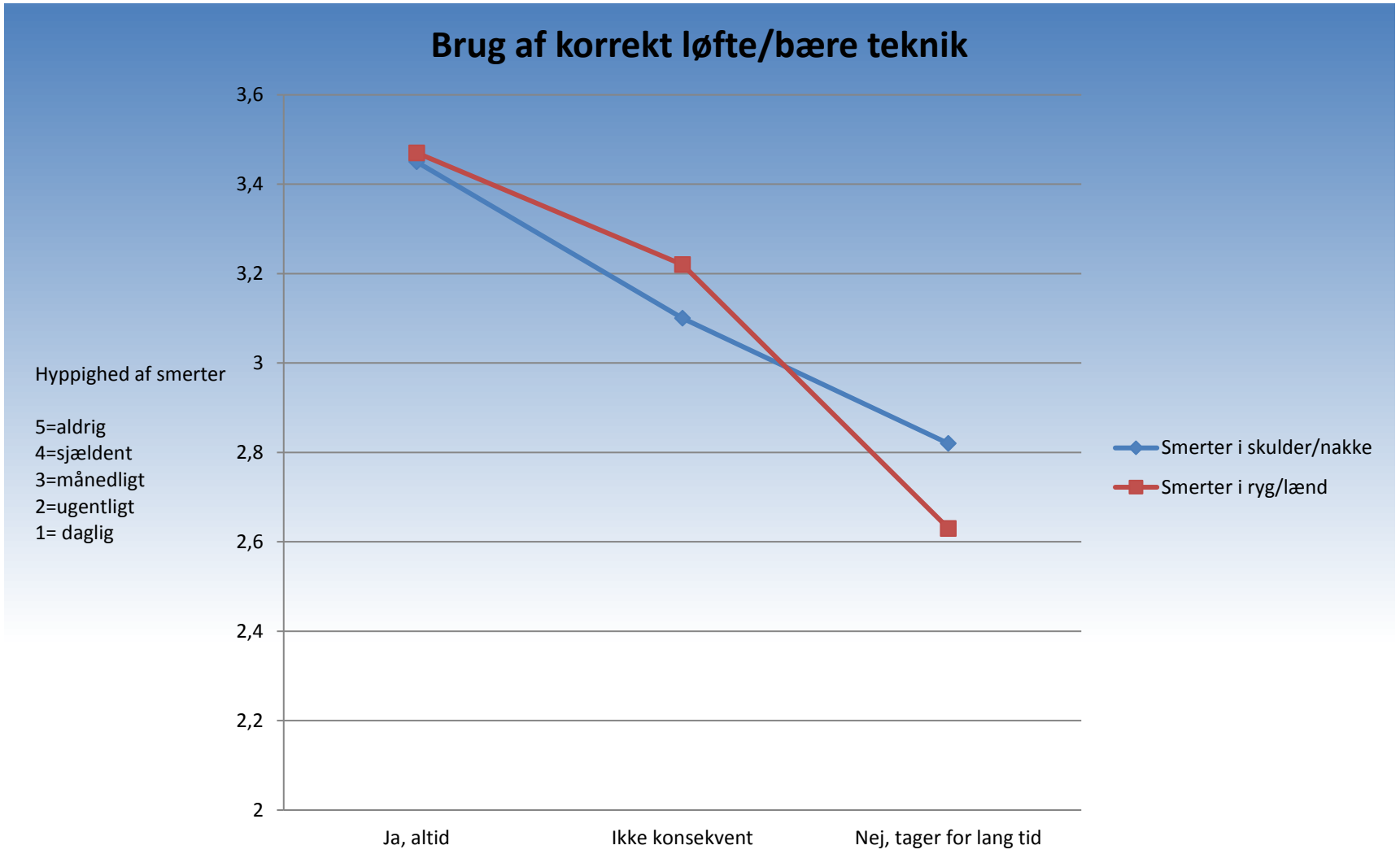
CRECEA

Anvende egne analyser



CRECEA

Anvende egne analyser



CRECEA

Anvende egne analyser

- 1 - De 15 personer, der har dagligt/ugentligt smerter har tilsammen 150 sygedage om året
- 2 - De 34 personer, der har sjældent eller aldrig smerter har tilsammen 102 sygedage om året
- Hvis der flyttes 8 personer fra gruppe 1 til gruppe 2, vil der årligt spares 56 sygedage årligt (8x10 dage – 8x3 dage = 56 dage)
- 56 dage x 2000 kr./dag = **112.000 kr.**

Smerter skulder / nakke	Antal personer
Dagligt	8
Ugentligt	7
Månedligt	13
Sjældnere	28
Aldrig	6

CRECEA

Online beregninger: FOA

- https://www.foa.dk/forbund/temaer/a-i/arbejdsmiljoeberegner

CRECEA