

Forsvarsministeriets arbejdsmiljøstrategi 2021-2025





Indhold

1. FORORD

2. FORMÅL

3. BAGGRUND

3.1 Ny arbejdsmiljøstrategi	5
3.2 Arbejdsmiljøstrategiens forankring	5

4. STRATEGIENS STRUKTUR

5. INDSATSOMRÅDER

5.1 Indsatsområder - baggrund for valg	8
5.2 Indsatsområder - hvor skal der sættes ind?	10

6. KONCERNMÅLSÆTNINGER

6.1 Kvantificerbare målsætninger for 2025	11
6.2 Beskrivende målsætninger for 2025	12

7. OPERATIONALISERING



1. Forord

Et godt arbejdsmiljø – både fysisk og psykisk – er en grundlæggende forudsætning for at kunne bevare Forsvarsministeriets myndigheder som attraktive arbejdspladser.

Et godt arbejdsmiljø bidrager til, at vi kan fastholde og rekruttere de rigtige medarbejdere.

Det er dog ikke mindst af betydning for vores evne til at kunne varetage de operative opgaver, at vores medarbejdere er fysisk og psykisk på toppen, når situationerne bliver skarpe.

De gode rutiner i hverdagen fx forebyggelse af ulykker, ergonomiske og kemiske belastninger eller håndtering af krænkende adfærd, som skal overføres til de operative situationer, opstår ikke af sig selv.

De gode rutiner kræver vedvarende fokus fra både chefer og medarbejdere samt alle vores medarbejdere, som til dagligt arbejder fagligt med arbejdsmiljø.

Vigtigheden af gode rutiner blev tydeligt i forbindelse med COVID-19 lukningen, hvor mange af Forsvarsministeriets medarbejdere har varetaget arbejdet hjemmefra i kortere eller længere perioder.

Hjemmearbejdet har understreget, hvor vigtigt det er, at arbejdsmiljøet er robust, og at både chefer, ledere og medarbejdere er klædt på til at kunne drøfte og tage hånd om de udfordringer, som fx arbejdet væk fra kollegaer og arbejdspladsen kan betyde for vores trivsel.

Arbejdsmiljøstrategien er et vigtigt redskab i arbejdet med at sikre, at vores arbejdsmiljøvirksomhed samt alle medarbejdere og ikke mindst chefgruppen kan bidrage til at få sat arbejdsmiljøet på dagsordenen. Herved sikres de gode rutiner, som er af stor betydning for vores muligheder for at kunne rekruttere, fast-

holde samt løse vores daglige og operative opgaver bedst muligt.

CHARLOTTE FRIIS

Kontorchef

Forsvarsministeriets Center for Arbejdsmiljø

Forsvarsministeriets Personalestyrelse



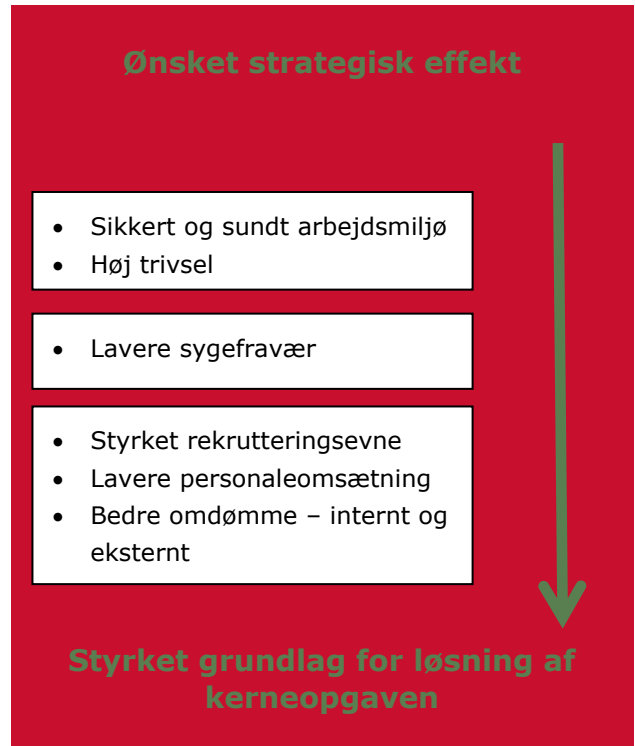
2. Formål

Forsvarsministeriets arbejdsmiljøstrategi 2021-2025 danner rammen for arbejdsmiljøindsatsen på Forsvarsministeriets område.

Formålet med arbejdsmiljøstrategien er at understøtte:

- at arbejdsmiljøindsatsen på koncern-, styrelses- samt myndighedsniveau rettes mod de væsentligste arbejdsmiljøproblemer
- at arbejdsmiljøindsatsen på koncern-, styrelses- samt myndighedsniveau medvirker til at fremme de områder, der allerede er i en positiv udvikling
- koncernens HR-strategiske retning på områder, hvor HR og arbejdsmiljøområdet har fælles berøringsflader fx personaleomsætning, trivsel og sygefravær
- grundlaget for den operative opgaveløsning

Arbejdsmiljøstrategien danner grundlag for, at styrelser og myndigheder kan arbejde strategisk og systematisk med arbejdsmiljøområdet herunder målrette forebyggelsesindsatsen.



3. Baggrund

3.1 Ny arbejdsmiljøstrategi

Forsvarsministeriets arbejdsmiljøstrategi 2021 – 2025 er den anden i rækken af koncernfælles arbejdsmiljøstrategier. Den første arbejdsmiljøstrategi var gældende i perioden 2014 - 2020.

Strategiens tidsramme på fem år er valgt for at sikre strategiens aktualitet i hele perioden samtidigt med, at periodens længde betyder, at der også kan arbejdes med langsigtede mål.

Arbejdsmiljøstrategien 2021-2025 skal både videreføre det spor, som blev lagt i den forrige strategi, jf. tabellen nedenfor, samt sikre at der kigges fremad mod de arbejdsmiljøområder, som forventes prioriteret de kommende år.

Tabel 1: Udviklingen i Forsvarsministeriets indsatsområder 2014-2019 målt ud fra ulykkestal og APV besvarelser. Fald er udtryk for forbedringer.

Indsatsområder	Udvikling i procent
Ulykker med fravær	- 12,5 %
Negative faktorer i det psykiske arbejdsmiljø	- 2,5 %
Positive faktorer i det psykiske arbejdsmiljø	- 4,7 %
Muskel-/skeletarbejde	
tungt arbejde	- 8,5 %
ensidigt belastende arbejde	- 7,1 %
arbejdsstillinger generelt	- 2,2 %
andre ergonomiske forhold	- 3,9 %
Termisk indeklime	+ 5,0 %

Udviklingen i indsatsområderne i perioden 2014-2019 viser en positiv udvikling på alle områder på nær termisk indeklime.

Termisk indeklime er ikke udpeget som et selvstændigt indsatsområde i arbejdsmiljøstrategien for 2020- 2025. I stedet vil området indgå i en projektgruppe om arbejdsmiljø og etablis-

sementer, som oprettes som en af syv projektgrupper.

Arbejdsmiljøstrategi 2021 - 2025 afspejler de nationale målsætninger, så Forsvarsministeriet kan bidrage til en positiv udvikling på de arbejdsmiljøområder, som regeringen og arbejdsmarkedets parter har peget på som de væsentligste.

3.2 Arbejdsmiljøstrategiens forankring

Arbejdsmiljøstrategien er godkendt af Forsvarsministeriets koncernledelse samt Forsvarsministeriets Hovedsamarbejdsudvalg (FMN HSU).

Herudover har strategien været behandlet i Forsvarsministeriets Koncernfælles Arbejdsmiljøudvalg (FKA) og underudvalget under FMN HSU vedrørende arbejdsmiljø (UVA).

Strategien er forankret i Forsvarsministeriets Personalestyrelse, som bl.a. udarbejder en årlig status på udviklingen på området i form af arbejdsmiljøregnskabet.

For at sikre den nødvendige fremdrift i indsatsområderne nedsættes syv projektgrupper i regi af HR-ledelsesgruppen, som skal følge arbejdsmiljøudviklingen tæt. Forsvarsministeriets Personalestyrelse sikrer den løbende inddragelse af FKA og UVA.

Endelig er styrelserne ansvarlige for at nedbryde og prioritere strategiens indsatsområder til brug for styrelses- og myndighedsrettede indsatser og tiltag.

Styrelserne giver en årlig status til FKA og UVA på arbejdet med og udviklingen i indsatsområderne.

4. Strategiens struktur

Strategien består af tre delelementer indsatsområder, koncernmålsætninger og operationalisering.

4.1 Indsatsområder

- **Medarbejdertrivsel**
 - Stress
 - Krænkende adfærd
- **Arbejdets fysiske rammer**
 - Arbejdsulykker
 - Farlige stoffer og materialer
 - Ergonomi
 - Etablissementer og materielanskaffelse
- **HR og arbejdsmiljø**
 - Kausale sammenhænge mellem HR og arbejdsmiljø



Indsatsområderne **'medarbejder trivsel'** og **'arbejdets fysiske rammer'** skal sikre fokus på både det psykiske og fysiske arbejdsmiljø i hele strategiperioden.

Indsatsområderne er delvist gengangere fra 2014-2020 strategien, hvilket gør det muligt at følge den generelle udvikling fra 2014 og frem.

Indsatsområderne er bl.a. udpeget med afsæt i resultaterne fra arbejdspladsvurderingen (APV), undersøgelsen om krænkende adfærd samt ulykkesregistreringerne.

Hertil ligger der en arbejdsmiljøfaglig vurdering til grund for valget med afsæt i de nationale målsætninger og tendenser i arbejdsmiljøet på Forsvarsministeriets område.

Indsatsområderne gælder for hele Forsvarsministeriets område. Dog vil områderne ikke nødvendigvis have samme prioritet i alle myndigheder. Myndighederne skal derfor vurdere, om der også skal udpeges øvrige myndighedsrettede indsatsområder.

Indsatsområdet **'HR og arbejdsmiljø'** er udpeget for at kunne målrette arbejdsmiljøindsatsen yderligere på områder, hvor arbejdsmiljøet ses at have en kausal påvirkning på HR-området – og omvendt. Det gælder fx områder eller myndigheder, hvor HR-nøgletallene peger på udfordringer vedrørende fx fastholdelse eller sygefravær, som eventuelt vil kunne understøttes af en indsats på arbejdsmiljøområdet.

4.2 Koncernmålsætninger

- Kvantificerbare målsætninger for 2025
- Beskrivende målsætninger for 2025

Koncernmålsætningerne indebærer, at udviklingen på indsatsområderne måles. Udviklingen på stress, krænkende adfærd, ulykker, ergonomi samt farlige stoffer og materialer kan måles og opgøres kvantitativt. For disse områder, samt for etablissementer, materielanskaffelse

samt HR og arbejdsmiljø - er der også fastlagt policy målsætninger.

Nulpunktsmålingerne er fastsat med udgangspunkt i hhv. APV 2021, målingen af krænkende adfærd 2019 samt ulykkestallene 2021.

Antallet af ulykker opgøres årligt, mens udviklingen på det fysiske og psykiske arbejdsmiljø opgøres hvert andet år i forbindelse med APV. Der forventes gennemført AVP samt måling af krænkende adfærd tre gange i strategiperioden (2021, 2023, 2025).

Sideløbende med indsatsområderne vil arbejdsmiljøet - både det fysiske og psykiske - ved regelmæssigt hjemmearbejde også få øget opmærksomhed i strategiperioden. Fra 2021 afdækkes arbejdsmiljøet ved regelmæssigt hjemmearbejde i APV.

Udviklingen på indsatsområderne og udviklingen i arbejdsmiljøet ved hjemmearbejde opgøres i Forsvarsministeriets årlige arbejdsmiljøregnskab. Arbejdsmiljøet ved hjemmearbejde forventes også at blive emne for arbejdsgrupperne om psykisk arbejdsmiljø og ergonomi.

Målsætningerne kan om nødvendigt genbesøges i strategiperioden.



4.3 Operationalisering

- Projektgrupper
- Udvikling af understøttende tiltag



Til at understøtte styrelsernes arbejde med at iværksætte indsatser og forebyggelsestiltag er der nedsat syv projektgrupper i regi af HR-ledelsesgruppen.

Projektgrupperne og HR-ledelsesgruppen skal i strategiperioden sikre fremdrift i indsatsområderne herunder tilvejebringe analyser og forslag til konkrete understøttende tiltag.

Særligt projektgrupperne om hhv. etableringer og materielanskaffelser forventes også at se på sammenhængen mellem investeringer og arbejdsmiljø. Det gælder fx prioritering af vedligeholdelsesprojekter og nybyggeri set i forhold til arbejdsmiljøbelastningen. Det gælder også inddragelse af arbejdsmiljøhensyn ved materielindkøb og prioritering af ressourcer og tekniske hjælpemidler, hvor det er nødvendigt.

Projektgrupperne sammensættes af repræsentanter fra de deltagende myndigheder. Formændene for projektgrupperne varetages af myndighedsrepræsentanter på chefniveau.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse varetager sekretariatsfunktionen i alle grupperne. Herudover kan projektgrupperne trække på ressourcepersoner fra fx Forsvarsministeriets Center for Arbejdsmiljø i arbejdet.

De faglige organisationer deltager i projektgrupperne.

5. Indsatsområder

5.1 Indsatsområder - baggrund for valg

Medarbejder trivsel	
Stress	Krænkende adfærd
<p>Stress har, uanset hvorfra det hidrører, betydning for bl.a. langtidssygefraværet og trivsel.</p> <p>Stress (trivsel) er et af de områder, som medarbejderne oplever størst problemer med.</p> <p>Arbejdspres, som scorede lavest i APV 2109, er et af de områder, som kan have stor betydning for stress.</p>	<p>Krænkende adfærd har betydning for bl.a. trivsel, omdømme, sygefravær og rekrutteringsevne.</p> <p>2019 målingen viser, at 6,3 % af kvinderne på Forsvarsministeriets område har oplevet kønskrænkende omgangstone.</p> <p>1,7 % af kvinderne har oplevet kønskrænkende berøringer.</p> <p>Der er nultolerance på området.</p>

Arbejdets fysiske rammer			
Arbejdsulykker	Farlige stoffer og materialer	Ergonomi	Etablissementer og materielanskaffelse
<p>Arbejdsulykker har betydning for et sikkert og sundt arbejdsmiljø og sygefravær.</p> <p>Ulykker med fravær er steget med 13 % i perioden 2018-2019.</p> <p>Der blev registeret 1.775 arbejdsulykker i 2019.</p>	<p>Farlige stoffer og materialer, inkl. kræftfremkaldende stoffer, har betydning for bl.a. et sikkert og sundt arbejdsmiljø, sygefravær og lidelser.</p> <p>Nyt lovkrav om kemisk APV.</p>	<p>Ergonomi, herunder tunge løft og arbejdsstillinger, har betydning for et sikkert og sundt arbejdsmiljø og sygefravær.</p> <p>Der er, trods et gennemsnitligt fald i perioden 2014-2019 i andelen der oplever udfordringer på ergonomi, behov for fortsat fokus på området.</p>	<p>Fokus på arbejdsmiljø ved etableringer (fx indeklima) og materielanskaffelse (fx manglende eller forkerte hjælpemidler) har betydning for et sikkert og sundt fysisk arbejdsmiljø, sygefravær og udvikling af lidelser.</p>

Kausale sammenhæng mellem HR og arbejdsmiljø
<p>Et overblik over sammenhænge mellem HR og arbejdsmiljø kan bidrage til at målrette tiltag inden for fx psykisk arbejdsmiljø, ledelse, fastholdelse og rekruttering.</p> <p>Overblikket skal bl.a. dannes ud fra analyser med afsæt i APV, MTM og HR-nøgletal om evt. kausale sammenhænge mellem fx trivsel, ulykker, sygefravær og personaleomsætning.</p>

5.2 Indsatsområder - hvor skal der sættes ind?

Tabellen nedenfor viser de myndigheder og områder, som skal prioriteres i forbindelse med indsatsområderne. De nævnte områder og myndigheder udelukker ikke, at der kan være flere myndigheder og enheder, som skal prioritere områderne, ligesom der kan være andre områder, som det også vil være nødvendigt at sætte fokus på.

Arbejdets fysiske rammer			
Arbejdsulykker	Farlige stoffer og materialer	Etablissementer og materielanskaffelse	Ergonomi
Operative enheder	FVT, Søværnet og BRS	FES og FMI	HRN, SVN, FLV, SOKOM, FVT og BRS
<p>Ulykkesforebyggelsen skal bl.a. prioriteres på følgende områder:</p> <p>56 % af det samlede antal arbejdsulykker i 2019 skete under Uddannelse, øvelser og fysisk træning.</p> <p>Værnepligtige var involveret i 33 % af det samlede antal ulykker i 2019. Ulykkesincidensen for kvinder i værnepligten er dobbelt så høj som hos værnepligtige mænd.</p>	<p>Værksteder, og øvrige steder, hvor der håndteres farlige stoffer og materialer skal have en kemisk APV og medarbejderne skal være instrueret i arbejdet og anvende korrekte værnemidler mv.</p>	<p>Vedligeholdelse af bygninger, forhindringsbannere, rum- og procesventilation, så de ikke udgør arbejdsmiljørisici.</p> <p>Arbejdsmiljøvurdering ved indretning af bygninger og faciliteter.</p> <p>Arbejdsmiljøvurdering ved indkøb af hjælpemidler og udrustning.</p> <p>Substitution af farlige stoffer og materialer.</p>	<p>Tunge løft og dårlige arbejdsstillinger på bl.a. værksteder og skibe.</p> <p>Tunge løft og dårlige arbejdsstillinger ved øvelse og uddannelse skal begrænses – dog under hensyntagen til den operative opgaveløsning.</p> <p>Tunge løft kan øges gradvist ved øvelse og uddannelse i forhold til uddannelsesforløb, træningstilstand og fortrolighed med teknikkerne.</p>

Medarbejder trivsel	
Stress	Krænkende adfærd
Hæren, SOKOM, FAK, FES, FRS og BRS	Værnepligtige, Hæren, FAK og BRS
<p>Indsats for at reducere stress skal særligt prioriteres af myndigheder med lav score i APV.</p> <p>Myndigheder med højt langtidssygefravær skal også være særligt opmærksomme på indsatsen på stress området.</p>	<p>Krænkende adfærd skal særlig prioriteres af myndigheder med lav score i APV samt i undersøgelsen om kønskrænkende adfærd.</p>

6. Koncernmålsætninger

6.1 Kvantificerbare målsætninger for 2025

Medarbejder trivsel

Stress

Andelen, der oplever stress, reduceres med 10 %

Krænkende adfærd

Andelen, der oplever kønskrænkede omgangstone og uønsket seksuel opmærksomhed, reduceres med 25 %

Andelen, der oplever kønskrænkede berøringer, reduceres med 50 %

Ingen må opleve seksuel tvang eller voldtægt/voldtægtsforsøg

Andelen af værnepligtige, som oplever vold og mobning, reduceres med 25 %

Arbejdets fysiske rammer

Arbejdsulykker

Antallet af arbejdsulykker med fravær reduceres med 15 %

Farlige stoffer og materialer

Der skal udarbejdes kemisk APV på alle arbejdssteder, hvor der håndteres farlige stoffer og materialer

Alle medarbejdere, der arbejder med kemiske stoffer, og dermed er omfattet af kemisk APV, skal kunne redegøre for, hvordan de beskytter sig og anvende korrekte værnemidler

Alle relevante arbejdssteder skal være omfattet af Forsvarsministeriets Personalestyrelsens audit ordning

Ergonomi

Andelen, der foretager tunge løft og har dårlige arbejdsstillinger på særligt værksteder, depoter samt ved operativ opgaveløsning, reduceres med 10 %



Udviklingen i målsætningerne opgøres pr. 1.000 medarbejdere (incidens) fx antal ulykker pr. 1000 medarbejdere. De absolutte tal opgøres også.

6.2 Beskrivende målsætninger for 2025

Målsætningerne skal medvirke til, at alle myndigheder og medarbejdere kan se relevans i at forebygge og arbejde med områderne.

Stress

Vi vil være en arbejdsplads, hvor antallet af stressramte ikke ligger over statens niveau for sammenlignende brancher.

Derfor vil vi aktivt arbejde med forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret stress bl.a. via fokus på arbejdspress og trivsel.

Krænkende adfærd

Vi vil være en arbejdsplads, hvor medarbejderne trygt kan gå på arbejde, og hvor ingen oplever krænkende adfærd.

Derfor vil vi aktivt arbejde med vores mål om nultolerance og videreudvikle en sund kultur, hvor der bliver arbejdet med forebyggelse samt sagt fra og handlet på krænkelser.

Arbejdsulykker

Vi vil være en arbejdsplads, hvor antallet af arbejdsulykker med fravær ikke ligger over statens niveau for sammenlignende brancher.

Derfor vil vi aktivt arbejde med forebyggelse og håndtering af ulykker.

Farlige stoffer og materialer

Vi vil være en arbejdsplads, hvor arbejdet gennemføres sikkert og fuldt forsvarligt.

Derfor skal farlig kemi reduceres og substitueres mest muligt. Der hvor vi arbejder med farlig kemi, sikrer vi, at vi gennem kemisk APV anvender værnemidler samt instruerer og fører den nødvendige kontrol.

Ergonomi

Vi vil være en arbejdsplads, hvor antallet af medarbejdere, der oplever problemer med tunge løft og dårlige arbejdsstillinger, ikke ligger over statens niveau for sammenlignende brancher.

Derfor vil vi aktivt arbejde med at forebygge ved hjælp af bl.a. tekniske hjælpemidler og øget fokus på instruktion og opfølgning.

Etablissementer og materielanskaffelse

Vi vil være en arbejdsplads, hvor vores etablissementer og materiel så vidt muligt understøtter et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Derfor skal hensyn til arbejdsmiljø indgå i prioriteringen af vedligeholdelsesopgaver.

Arbejdsmiljøet skal inddrages ved projektering, ibrugtagning samt indkøb af bygninger og materiel.

Kausale sammenhæng mellem HR og arbejdsmiljø

Vi vil være en arbejdsplads, som sætter fokus på at kende sammenhænge mellem HR nøgletal og arbejdsmiljø.

På den måde kan initiativerne på begge områder styrkes – fx i form af højere trivsel, mindre sygefravær og øget fastholdelse.



7. Operationalisering

Der er nedsat syv projektgrupper, som skal sikre fremdriften i indsatsområderne i strategiperioden, herunder tilvejebringe analyser og forslag til konkrete understøttende tiltag. Projektgrupperne refererer til HR-ledelsesgruppen.

Forsvarsministeriets Center for Arbejdsmiljø ved Forsvarsministeriets Personalestyrelse varetager sekretariatsfunktionen i alle grupperne og stiller arbejdsmiljøfaglig viden til rådighed for grupperne.

Deltagerne i grupperne er sammensat af de myndigheder, der har flest medarbejdere som i APV giver udtryk for, at de oplever problemer med de pågældende arbejdsmiljøområder, samt af de myndigheder, som har størst faglig berøring med området. Formandskabet for projektgrupperne er valgt ud fra samme princip.

