

POINTER FRA ÅRETS KONFERENCE

**ÆNDRING AF LOV:
FRA ÅRSSKIFTET
FALDER HAMMEREN**

**SIKRER DIN VIRKSOMHED
DEN PSYKOLOGISKE TRYGHED
PÅ ARBEJDSPLADSEN?**



LÆNGE LEVE VORES FAGLIGE FÆLLESSKAB!

Når konferencen er slut, er jeg fyldt med energi og ideer, men også en smule vemo- dig, fordi der går et helt år, før den næste finder sted. Dette år er ingen undtagelse. Arbejds miljøNETs konference bliver bedre og bedre for hvert år. Efter Corona måtte vi på mange måder starte forfra. Men nu er vi i høj grad tilbage på det velkendte spor, som har kendetegnet vores forening i mere end seks årtier.

Næsten 100 deltagere og udstillere var samlet på Hotel Comwell i Middelfart, hvor vi ikke kun blev præsenteret for en række stærke faglige oplæg og gode samtaler med udstillerne, men også fik mulighed for at møde hinanden igen. I disse år er der meget fokus på hjemmearbejde, online- møder og chatgrupper. Men konferencen viser tydeligt, at intet kan erstatte det fysiske møde mellem mennesker.

Det er glædeligt at interessen for vores fag er meget levende. Rollen som arbejds- miljøansvarlig er en nøglefunktion i en- hver virksomhed, og arbejds miljøet er et helt afgørende konkurrenceparameter, når det handler om at rekruttere og fastholde medarbejdere. Det er da også grunden til virksomhedernes store interesse for trivsel og medarbejderpleje.

Nogle af os husker måske arbejds miljøet som en mere statisk størrelse. Dengang blev der ikke gjort så meget ud af det, og det betød desværre, at "arbejds miljøet" ofte først kom i spil, når uheldet allerede var sket, og Arbejdstilsynet var koblet på.

Det spor har vi heldigvis bevæget os væk fra. Med et begreb som "Vision Zero" handler det nu om at forebygge, at uheld overhovedet sker.

Siden Arbejds miljøNET først så dagens lys i 1962, har det danske arbejdsmarked undergået en kolossal forvandling, og

det har også ændret vores portefølje af opgaver som arbejds miljøledere. Uden at det ændrer vores mål, som grundlæggen- de er, at medarbejdere trygt skal kunne gå på arbejde uden at frygte for ulykker eller deres helbred.

Et oplæg på konferencen af Louis Funder fra DI handlede om netop beredskabs- planer på arbejdspladser i lyset af det aktuelle trusselsbillede. Hvordan forbe- reder vi os bedst muligt på de ting, som højst sandsynligt ikke sker – og som man måske ikke en gang har den store lyst til at tale om?

Meget tyder på, at vi her i landet tager beredskab lidt for afslappet – både i virksomhederne og ude i hjemmene? Man behøver blot at se på Sverige og Finland for at finde lande, der i langt højere grad indtænker beredskab i alle samfunds- aspekter. Det kan man læse mere om i denne udgave af magasinet.

Jeg håber, at så mange medlemmer som muligt vil benytte sig af Arbejds miljøNETs tilbud om netværksmøder rundt omkring i landet. Det behøver nemlig langt fra være sådan, vi kun mødes til konferencen. Vo- res energi opstår i møderne med hinanden – det er sådan vi i fællesskab bringer vores alsidige faglighed i spil.

Tilbage er der for mig blot at ønske jer alle en fantastisk sommerferie sammen med familie og venner.

På vegne af bestyrelsen,

Charlotte Breinholt,
formand

*Udgivet juni 2025
Arbejds miljøNET*

**ANSVARSHAVENDE
REDAKTØR**

Charlotte Breinholt

**STRATEGI, KONCEPT,
DESIGN OG TEKST**

Lindskov Communication

I REDAKTIONEN

*Charlotte Breinholt,
Stig Holm, Catrine Eisenreich,
Lars Lindskov, Sandra Nielsen,
Karsten Lorentzen, Malene Adler
Jesper Henriksen, Emma Thorsen,
Simone Rasmussen*

ANNONCESALG

*Lindskov Communication
Tlf.: 70 26 19 79
marketing@lindskov.com*

SIDE 4

**PRÆGER NAIVITET
VORES TILGANG
TIL BEREDSKAB?**

SIDE 6

**MØD NOGLE
AF MEDLEMMERNE
PÅ KONFERENCEN**

SIDE 10

**PSYKOLOGISK TRYGHED 2.0:
SIKRER DIN VIRKSOMHED
DEN PSYKOLOGISKE TRYGHED
PÅ ARBEJDSPLADSEN?**

SIDE 12

**NYT FRA Borgen:
ER VIRKSOMHEDERNE
ORDENTLIGT
BESKYTTET MOD
KRISER?**

SIDE 14

**NYT FRA Borgen:
FRA 1. JANUAR 2026
FALDER HAMMEREN**

SIDE 16

**NYT FRA Borgen:
INDSATS MOD ARBEJDSULYKKER
I LANDBRUGET**

SIDE 17

**NYT FRA Borgen:
BORGERE KAN INDDRAGES
I KAMPEN MOD OVERTRÆDELSE
AF ASBESTLOVGIVNINGEN**

SIDE 18

**ESG MED FOKUS
PÅ DET SVÆRE S:
FRA SEPARAT SIDEVOGN
TIL FULD INTEGRATION
OG STØRST IMPACT**

SIDE 21

NYT FRA FORENINGEN

Præger naivitet vores tilgang til beredskab?

Beredskab er mere aktuelt end nogensinde. Truslerne står i kø, og behovet for at sikre hverdagen – både for private og virksomheder – er presserende. Men er vi for naive? Louis Funder, ansvarlig for DI's medlemsindsats på sikkerhed og beredskab, opfordrer til både besindighed og handling

Af Jesper Henriksen

I Spanien, Frankrig og Portugal oplevede man for nylig et massivt nedbrud i elnettet. Alt gik i stå. Uanset årsagen blev millioner af mennesker ramt, og hverdagen ændrede sig på et øjeblik. Ingen havde tilsyneladende forudset det – og der fandtes ingen beredskabsplaner til at imødegå denne massive hændelse.

Men det kræver ikke en katastrofe for at lamme en virksomhed. Uden forberedelse kan selv mindre hændelser få store konsekvenser.

Er man som virksomhed eller privatperson ikke på forkant med risici og forberedt, kan det blive nogle meget svære dage, indtil normalen indtræder igen. Som det hedder på engelsk "prevention is better than cure", og det er netop tanken bag et beredskab.

BEREDSKABSPARADOKSET

Mange har allerede etableret et beredskab. Andre er i gang. Og nogle tænker, det er unødvendigt. Men at lade stå til, er ikke en strategi.

– Beredskab er et vidtfavnende begreb. Som virksomhed kan man nemt føle sig overvældet af risici, utallige scenarier og investeringsbeslutninger. Det må bare helst ikke føre til en handlingslammelse. For faktisk behøver det ikke være svært at komme i gang. Man skal starte med det, som er mest relevant lige præcis for ens virksomhed. For hvad der er strengt nødvendigt for én virksomhed behøver ikke være det for den anden, siger Louis Funder.

– Eksempelvis behøver alle jo ikke løbe ud og købe en nødgenerator til kælderen. For mange virksomheder vil det ikke være investeringen værd. Men hvis man har en kritisk produktion, som hurtigt kan gå tabt, så kan det være en god idé. Min anbefaling vil være at gøre sig nogle tanker om, hvor ens virksomhed er mest sårbar og hvilke scenarier der er mest sandsynlige og så lave en plan ud fra det. Ét trin ad gangen, hvor man arbejder på at styrke sin robusthed. Man kan ikke gardere sig mod alt, men med logik, sund fornuft og træning kommer man langt.

NOGEN SKAL TAGE ANSVARET

En beredskabsindsats skal være synlig i organisationen., ellers er der en risiko for at det bliver nedprioriteret

– Risikoen for oversvømmelser, skybrud, strømafbrydelser, logistiske udfordringer og cyberangreb er til stede. Det skal tages seriøst, forankres i ledelsen og uddelegeres med tydeligt ansvar. Klart ansvar og struktur er nøglen.

BEREDSKAB ER OGSÅ KULTUR

I arbejdsmiljøet handler beredskab ikke kun om brandslukning – men om daglig sikkerhedskultur. Det kan være så simpelt som at undgå ukendte USB-stik, låse kontordøre, skifte passwords regelmæssigt – eller tænke i hjemmearbejde og psykisk trivsel under kriser.

– Beredskab kan være så omfattende – eller så enkelt – som man gør det til. Det vigtigste er, at man forholder sig til, hvad der skal til for at virksomheden kan fungere, og medarbejderne trives, selv hvis det utænkelige rammer, slutter Louis Funder.

Beredskab er et vidtfavnende begreb. Som virksomhed kan man nemt føle sig overvældet af risici, utallige scenarier og investeringsbeslutninger.

Louis Funder, ansvarlig for DI's medlemsindsats på sikkerhed og beredskab

NATIONALT RISIKOBILLEDE 2025

Styrelsen for Samfunds-sikkerhed har lavet rapporten NATIONALT RISIKOBILLEDE 2025 som giver et godt samlet billede af de risici, man kan tage med i sine overvejelser. Uanset om virksomheden eller organisationen er samfundskritisk i sin funktion, er det vigtigt at tænke i kontinuitetsplanlægning, men omfanget af indsatsen bør matche både risici og økonomi.

Mød nogle af medlemmerne på konferencen

Af Simone Strøm Rasmussen



Faglig synergi og lyst til mere

Pernille Bach Nielsen,
HSE-specialist hos Agilent
Technologies Denmark ApS

Når arbejdsmiljøprofessionelle fra hele landet samles til Arbejds miljøNETs årlige konference, er det med både forventning og nysgerrighed i bagagen.

For nogle handler det om at blive opdateret på ny viden og tendenser i arbejdsmiljøarbejdet. For andre handler det om sparring, netværk og en mulighed for at løfte blikket fra hverdagens opgaver. Vi har talt med tre deltagere, der hver især deler deres oplevelser fra årets konference.

For Pernille Bach Nielsen, HSE-specialist hos Agilent Technologies Denmark ApS, har Arbejds miljøNETs netværk og konference længe været en vigtig kilde til inspiration og faglig opdatering.

Pernille har været medlem af Arbejds miljøNET i omkring fire år, men har deltaget i flere konferencer. I år oplevede hun, at oplæggene i særlig grad ramte ned i hendes egen hverdag.

– Oplæggene var både aktuelle og virkelig inspirerende. Der var en god synergi imellem dem – det hele hang fint sammen, selvom emnerne var forskellige. Flere af oplæggene tog fat i temaer, vi selv arbejder med lige nu, så det var ikke bare spændende, men også direkte anvendeligt.

MØDER MED MENING

For Pernille er netværket essensen af konferencen – og i år var ingen undtagelse. De indlagte pauser brugte hun bl.a. på at netværke med udstillerne, hvor hun både mødte velkendte ansigter og nye, potentielle samarbejdspartnere.

– Jeg har været rundt og tale med alle udstillerne. Vi har allerede nogle af dem som leverandører, og her har vi fået lavet nye aftaler. Jeg har også mødt nogle nye, som jeg planlægger at tage fat i efterfølgende. Det er en stor gevinst, at så mange relevante aktører er samlet ét sted.

NYT ENGAGEMENT I NETVÆRKET

Årets konference blev også begyndelsen på en ny rolle for Pernille, der deltog i generalforsamlingen og blev valgt som suppleant til bestyrelsen. – Jeg blev valgt ind, og det glæder jeg mig virkelig til. Jeg ser frem til samarbejdet og til at engagere mig endnu mere i foreningsarbejdet, fortæller hun.

Og vender hun tilbage til næste års konference?

– Ja, det gør jeg helt bestemt, siger hun med et smil.



Jeg trængte til at få fyldt de faglige batterier op

Helle Thomsen,
indehaver af HT Safe

For Helle Thomsen, indehaver af HT Safe, var det første gang, hun deltog i Arbejds miljøNETs konference, og hun gik derfra med ny inspiration og nye bekendtskaber i bagagen.

– Jeg trængte til at få fyldt mine faglige batterier op, og her var konferencen det helt rigtige sted at starte, fortæller hun.

Helle Thomsen fremhæver især den store spændvidde i programmet og det høje faglige niveau.

– Oplæggene har været velforberedte og dækket en bred vifte af emner – måske næsten for bred. Men det har samtidig betydet, at man kunne få noget med sig, uanset hvilken faglig baggrund man kommer med, uddyber hun.

RAMMER OG RELATIONER

For Helle Thomsen har både de fysiske rammer og netværksmulighederne været med til at skabe en god oplevelse.

– Det har været en super god konference. Alle oplæggene har været interessante og relevante. Og så er det et rigtig godt sted, den bliver holdt – både geografisk og hvad angår de fysiske rammer her på Hotel Comwell i Middelfart, fortæller hun.

Hun fremhæver også, at hun har haft gode muligheder for at tale med både fagfæller, kunder og samarbejdspartnere.

– Der har været rig mulighed for at tale med mine fagfæller. Netværket og menneskerne er en stor del af oplevelsen og noget af det, jeg virkelig sætter pris på ved Arbejds miljøNET.

SPÆNDENDE SNAKKE VED STANDENE

Helle Thomsen benyttede sig også af muligheden for at besøge udstillerne, og her var en lille gimmick en god samtalestarter.

– Tip-en-13'er konkurrencen var faktisk en rigtig god måde at komme rundt til standene på. Den åbnede op for dialog, og jeg endte med at vende tilbage til flere for en opfølgende snak, fortæller hun og tilføjer:
– og faktisk har jeg lavet aftaler med flere af dem efter konferencen.

Om hun vender tilbage næste år, er der ingen tvivl om.

– Ja, det gør jeg da selvfølgelig! Siger hun med et stort smil.



Aktuelle temaer og genkendelige udfordringer

Georg Juelsgaard, arbejds miljøleder
hos Schur Pack Denmark A/S

Georg Juelsgaard, arbejds miljøleder hos Schur Pack Denmark A/S, er en rutineret deltager ved Arbejds miljøNETs konference, og han er ikke i tvivl om værdien ved arrangementet.

– Jeg har været medlem af Arbejds miljøNET i tre år, men jeg har været med til konferencen mange gange efterhånden, og jeg vender tilbage, fordi jeg får noget nyt med mig hjem hver gang, fortæller han.

INSPIRATION OG INDSIGT

For Georg var der to faglige nedslag i årets program, der gjorde særligt indtryk.

– Oplægget om kunstig intelligens i arbejds miljøarbejdet var en øjenåbner. Det er et område, der stadig er nyt for mange af os, men det kommer til at fylde meget fremover, og det var godt at få det introduceret i en arbejds miljøfaglig kontekst, siger han og tilføjer:
– Og så var oplægget om ledelse på tværs af generationer både tankevæk-

kende og praktisk anvendeligt; særligt med fokus på, hvordan vi møder Generation Z på arbejdspladsen, fortæller han.

SPARRING OG PERSPEKTIV

For Georg er noget af det vigtigste ved konferencen de uformelle samtaler med andre deltagere. Han oplever, at konferencen er et sted, hvor man ikke kun henter ny viden, men også får genkendelse og sparring på dagligdagens udfordringer.

– Når man taler med andre, opdager man hurtigt, at mange af de udfordringer, man selv kæmper med, også findes i andre virksomheder. Det giver både genkendelse og konkrete idéer til nye løsninger. Det er en stor del af værdien, siger han.

Og kommer han igen næste år?

– Ja, helt sikkert, det gør jeg, lyder det uden tøven.

Vil du genopfriske de vigtigste pointer fra årets konference?

I Arbejds miljøNETs podcastunivers kan du nu høre samtaler med alle oplægsholderne fra konferencen 2025. Her kan du blandt andet høre Louis Funder fra Dansk Industri sætte fokus på beredskab og sikkerhed, eller få psykolog Karina Gosvigs bud på, hvordan man skaber konstruktiv ledelse på tværs af generationer.

Find podcastene på arbejds miljønet.dk – klar til at lytte til, når det passer dig.

Psykologisk Tryghed 2.0

Sikrer din virksomhed den psykologiske tryghed på arbejdspladsen?

Øget hybridarbejde og større diversitet har skabt nye behov for psykologisk tryghed. Arbejdsgivere bør derfor genoverveje deres tilgang, så den matcher de nye vilkår. Det understregede Bent Schultz, erhvervpsykolog og seniorkonsulent i Human House, på årets konference

Af Malene Adler



Det handler om at være tryk så man tør være fagligt nysgerrig, række ud efter feedback og stille spørgsmål – uden frygt for at blive udstillet, misforstået eller gjort til grin.

Bent Schultz, erhvervpsykolog og seniorkonsulent i Human House

Psykologisk tryghed har altid været vigtig for læring, samarbejde og sikkerhed på arbejdspladsen og det satte Bent Schultz fokus på med sit oplæg på årets konference. I tillæg til arbejdet med øget hybridarbejde er der kommet nye behov og præmisser, men altså ingen undskyldning for ikke at kunne implementere psykologisk tryghed også her. Flere arbejdspladser har langt mere hjemmearbejde og mere samarbejde på tværs af geografiske skel og det udfordrer psykologisk tryghed på en ny måde, forklarer Bent Schultz.

– HDet handler om at løfte psykologisk tryghed fra et trivselsspørgsmål til et mere strategisk ledelsesredskab. Det skal tænkes sammen med hybridarbejde, diversitet, innovation og ledelsesstil. Tryghed er ikke længere kun et HR-anliggende, men et organisatorisk fundament, forklarer Bent Schultz, som holdt oplæg om psykologisk sikkerhed volumen 2.0 på årets arbejdsmiljøkonference i Middelfart.

Bent Schultz arbejder til dagligt som seniorkonsulent, har mange års erfaring at trække på hos konsulenthuset Human House.

MODET TIL KULTUR MED ÅBENHED

Mange misforstår psykologisk tryghed og bruger det synonymt med for eksempel arbejdsglæde eller et godt forhold til sine kollegaer.

– Tryghed er ikke det samme som komfort. Psykologisk tryghed handler mere om tillid og om at kunne sige tingene ærligt – også når det er sårbart eller komplekst. En god dialog baseret på gensidig tillid giver de bedste præmisser for nytænkning og dynamisk samarbejde som igen munder ud i de bedste resultater. Det er essensen i psykologisk tryghed og med ændrede arbejdsforhold skærper det også kravene til psykologisk tryghed, uddyber Schultz.

HYBRIDARBEJDE OG NYE KRAV FOR AT SKABE OPTIMALE RAMMER

Efter Corona har hybridarbejde for alvor slået igennem. Det er praktisk og fleksibelt og kan spare meget transporttid men det bærer samtidig med sig en kommunikationsmæssig udfordring. Når man sidder bag skærmen, går meget nonverbal kommunikation tabt. Hvis alle ikke kender hinanden godt eller der er stærke relationer mellem mødedeltagerne, er der yderligere faktorer, der udfordrer kommunikationen og forståelsen af det talte ord. Det skaber grobund for misforståelser eller tavshed, da det kan være svært at tage ordet på et større onlinemøde. Det kræver noget mere og noget andet af deltagerne.

Ifølge Bent Schultz stiller det krav til mødefacilitering, tydelig forventningssafstemning og en aktiv indsats for at skabe tryghed på tværs – uanset om

man er fysisk til stede eller arbejder hjemmefra. Hvis ikke rammerne er på plads, øges risikoen for isolation og utryghed og mange input, store som små, risikerer at forblive tavse. Det kan svække samarbejdet yderligere og hæmme det frie flow af input, spørgsmål og flydende dialog om arbejdsopgaverne.

INTEGRERET FEEDBACK-KULTUR

Bent Schultz henviser blandt andet til forskningschef, psykolog og Ph.D. Anders Trillingsgaard og hans forskning om ledelse og samarbejde og fremhæver feedback og understreger, at det ikke må reduceres til et årligt MUS-møde. Feedback skal være en integreret del af arbejdskulturen – og netop det kræver psykologisk tryghed.

– Hvis rammen for tryghed ikke er på plads, bliver feedback tavs. Folk tier hellere end at risikere at skabe dårlig stemning eller virke inkompetente. Men feedback er essentielt for udvikling og skal kultiveres i hverdagen, forklarer Schultz.

Når feedback bliver en naturlig del af arbejdet, skaber det ikke kontrol, men snarere læring. Det åbner for dialog, refleksion og kontinuerlig udvikling. God og ærlig feedback er ikke bare et værktøj – det er selve motoren i en tryk og lærende kultur.

NYT FRA BORGEN

ER VIRKSOMHEDERNE ORDENTLIGT BESKYTTET MOD KRISER?

På ArbejdsmiljøNETs konference talte Louis Funder fra Dansk Industri om sikkerhed og beredskab og om koblingen til arbejdsmiljøet. Men det handlede også om samarbejdet mellem virksomhederne og staten – og om hvilken rolle beredskabsministeren skal spille. Vi har spurgt Dansk Folkepartis beskæftigelsesordfører Nick Zimmermann om, hvilke udfordringer han ser

Af Karsten Lorentzen

Nick Zimmermann (DF) peger på, at Danmark sammen med de øvrige lande i EU er stillet over for en række meget komplekse problemstillinger og en trussel fra især Rusland, som påvirker os fra flere forskellige vinkler – ikke mindst i forhold til infrastrukturen. Ting kan hurtigt gå galt, og så må vi være forberedte.

– Vi oplevede for nyligt, hvordan hele Spanien og Den Iberiske Halvø blev lammet af en massiv strømafbrydelse, som ganske vist kun varede et døgn tid, men som alligevel lammede alt fra lyskryds til betalingssystemer. Samtidig ved vi, at energisektoren er helt afgørende for vores samfund, og for virksomhedernes mulighed for at være i drift, siger Nick Zimmermann.

FJENDTLIGTSINDEDE LANDE

Han tilføjer, at fjendtlighedsindede lande som Rusland bliver mere og mere udspekulerede, når det kommer til hackerangreb, og at Ruslands skyggeflåde i Østersøen har foretaget mærkelige operationer – f.eks. har de "tabt ankre", som har revet søkabler op.

– Østersøen er proppet med kritisk infrastruktur, og de mange forsøg på sabotage er en stor udfordring for myndighederne i EU-landene. Der har desuden været forsøg på at forstyrre GPS-signaler, så skibstrafikken bliver stillet over for alvorlige udfordringer. Det siger sig selv, at dette også handler om arbejdsmiljø i bred forstand.

Nick Zimmermann ser koblingen mellem beredskab og arbejdsmiljø som noget indlysende – både de steder, hvor folk er direkte konfronteret med fjendtlige aktiviteter, men også i virksomhederne, som skal kunne fungere i trygge rammer.

– Virksomhederne skal for deres eget vedkommende tænke det ydre beredskab ind i den daglige drift – f.eks. sikre, at man har generatorer, som kan sikre i tilfælde af strømafbrydelser. Men de må også foretage en vurdering af deres risikoeksponering for ydre trusler. Handler det f.eks. om en produktion, som fjendtlige kræfter kan have en særlig interesse i at lamme eller angribe?

SIKRING AF PRODUKTION OG TRYGHED

I disse tilfælde handler beredskab ikke alene om at sikre produktionen, men i høj grad også om medarbejdernes sikkerhed og tryghed på arbejdspladsen, og Nick Zimmermann mener, at alle større virksomheder i et samarbejde med staten må kortlægge deres risikoeksponering og handle derefter.

– Her er et oplagt område, hvor et gensidigt samarbejde mellem staten og virksomhederne er relevant, og i forvejen er samarbejdet mellem offentlige og private aktører på en lang række områder allerede lagt i faste rammer – f.eks. når det kommer til beredskab i forhold til stormfloder. Men i forhold til virksomhedernes eksponering over for ydre risici, må de først og fremmest selv træffe de fornødne forholdsregler og involvere alle ansatte i dette arbejde, siger Nick Zimmermann.

Virksomhederne skal for deres eget vedkommende tænke det ydre beredskab ind i den daglige drift – f.eks. sikre, at man har generatorer, som kan sikre i tilfælde af strømafbrydelser

Nick Zimmermann
Medlem af Folketinget (DF)



NYT FRA BORGEN

FRA 1. JANUAR 2026 FALDER HAMMEREN

Fra næste år skal det være slut med entreprenører og underentreprenører, som overtræder arbejdsmiljøreglerne. De vil blive mødt af et helt nyt værktøj

Af Karsten Lorentzen

I flere dokumentarudsendelser er det kommet frem, at der sker systematiske overtrædelser af arbejdsmiljøreglerne – blandt andet i forbindelse med offentlige byggerier. Det vil regeringen nu gøre op med.

– Det handler helt grundlæggende om, hvordan man behandler mennesker. Vi vil ikke acceptere, at arbejdsgivere groft tilsidesætter arbejdsmiljøet, udsætter mennesker for fare under arbejdet eller på anden måde tilbyder uacceptable forhold. Social dumping er et angreb på den model, der har gjort vores samfund og vores arbejdsmarked stærkt og sikkert gennem mange år. Det skaber en usund og

unfair konkurrence, når virksomheder underbyder, fordi de ikke følger reglerne. Det går udover det store flertal af virksomheder, som følger de danske spilleregler, siger beskæftigelsesminister Ane Halsboe-Jørgensen og fortsætter:

– Vi kan se, at der er enkelte byggepladser, hvor flere virksomheder, på trods af Arbejdstilsynets gentagne besøg og påbud, bliver ved med at lave alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljøloven. Det kan f.eks. være at udsætte medarbejdere for risiko for fald fra mange meters højde og risiko for påkørsel på byggepladsen. Når en lille gruppe af virksomheder gang

på gang sætter andre menneskers liv og sikkerhed på spil, så skal det have mærkbare konsekvenser. Derfor er entreprenørstoppet et vigtigt nyt redskab i værktøjskassen.

Entreprenørstoppet træder i kraft 1. januar 2026, men allerede fra 1. juli forhøjes bøderne for overtrædelse af arbejdsmiljøreglerne.

Læs mere på Folketingets hjemmeside her:



Når en lille gruppe af virksomheder gang på gang sætter andre menneskers liv og sikkerhed på spil, så skal det have mærkbare konsekvenser

Ane Halsboe-Jørgensen
Medlem af Folketinget (S)



NYT FRA BORGEN

INDSATS MOD ARBEJDSULYKKER I LANDBRUGET

Af Karsten Lorentzen

Hvert år dør fem mennesker i gennemsnit, mens de er på arbejde i landbruget. Godt halvdelen af disse dødsulykker sker, hvor arbejdet involverer en maskine. Derfor er arbejde med maskiner i landbruget det første emne for Ekspertgruppen for Arbejdsulykker, som nu er klar med en rapport med anbefalinger til forebyggelse.

Ekspertgruppens formand Dan Radmer Henriksen siger:
– Ekspertgruppens analyse viser, at der er tre hovedårsager til, at

ulykkerne sker. Det er måden maskinerne bliver brugt på, maskinernes indretning og helt overordnet en kultur i landbruget, hvor fokus på drift i praksis betyder, at man går på kompromis med sikkerheden. I ekspertgruppen har vi arbejdet med anbefalinger, som skal ændre ved de årsager, som vi er stødt på gentagne gange.

Ekspertgruppen for Arbejdsulykker anbefaler derfor, at aktørerne i branchen går sammen og danner et stærkt partnerskab med en klar målsætning om,

at skabe en sikkerhedskultur i landbruget, hvor der stadig opnås gode resultater på produktionssiden uden at gå på kompromis med sikkerheden. Partnerskabet skal arbejde sammen med de myndigheder, som kan bidrage til at understøtte implementeringen af ekspertgruppens anbefalinger ved f.eks. at styrke undervisningen i maskinsikkerhed på erhvervsskolerne og bidrage til, at udvalgte maskiner indrettes mere sikkert.



Dan Radmer Henriksen

Jeg håber, at aktørerne i branchen tager godt imod anbefalingerne og er klar til at gå sammen i et forpligtende partnerskab

– Hvis branchen i højere grad end i dag får holdninger og værdier om et sikkert arbejdsmiljø, vil det også afspejle sig i det daglige arbejde i form af lavere risikovillighed og sammenhæng mellem sikkerhed og planlægning af arbejdet. Landmanden skal sikre sig, at maskinen anvendes under de rette omstændigheder, og at maskinen er den rigtige til opgaven. Samtidig skal både landmand og ansatte vide, hvordan maskinen skal bruges, og lige så vigtigt hvordan den ikke skal bruges. Den udvikling kan branchens netværk støtte op om i alle de sammenhænge, hvor de har kontakt med landmændene, siger Dan Radmer Henriksen.

Ekspertgruppen for Arbejdsulykkers rapport om arbejde med maskiner i landbruget er blevet offentliggjort den 8. maj 2025 og kan læses her:

Borgere kan inddrages i kampen mod overtrædelser af asbestlovgivningen

Fra 1. juli kan både medarbejdere og privatpersoner give tilladelse til, at deres bevismateriale som f.eks. foto og videomateriale kan bruges af Arbejdstilsynet i forbindelse med asbestsager. Det skal gøre det lettere at dokumentere ulovligheder og blev vedtaget i Folketinget 3. juni i år

Med lovændringen kan f.eks. en medarbejder, der klager over arbejdsmiljøforholdene på sin arbejdsplads, give Arbejdstilsynet tilladelse til at bruge f.eks. videoer og fotos, som medarbejderen har sendt til Arbejdstilsynet. Dermed udvides muligheden for at dokumentere dårligt arbejdsmiljø, herunder ulovligt asbestarbejde. Det vil fortsat være frivilligt om klageren vil opretholde sin anonymitet.

– Nu får vi endnu et redskab i værktøjskassen til at bekæmpe ulovligt arbejde med farlige materialer som f.eks. asbest. Det er helt uacceptabelt, at nogle virksomheder fortsat bryder loven og sætter deres medarbejders liv og helbred på spil. Jeg forventer, at den nye mulighed for at bruge videoer og fotos som bevismateriale vil bidrage til flere afgørelser om f.eks. asbest, siger beskæftigelsesminister Ane Halsboe-Jørgensen.

Lovændringen kommer på baggrund af en sag i 2023 om formodet ulovlig håndtering af asbest i et villakvarter i Frederikshavn. Her kunne Arbejdstilsynet ikke bruge videomateriale fra klageren på grund af tilsynets tavshedspligt, selvom klageren var indforstået med at bruge materialet som bevis.

I Sverige og Norge er der allerede mulighed for, at klager kan give samtykke til brug af f.eks. videoer og fotos som bevismateriale og hermed give afkald på den fortrolighed, som følger af tilsynsmyndighedens særlige tavshedspligt.

Loven træder i kraft den 1. juli 2025.

ESG med fokus på det svære S: Fra separat sidevogn til fuld integration og størst impact

Det sociale S i ESG volder oftest de største kvaler for arbejdsgivere og har samtidig et tilsvarende enormt uforløst potentiale. Det kan være diffust og ofte begrænset til at handle om fysisk sikkerhed eller trivselsmålinger. Men S'et rummer langt mere og netop derfor skal det tænkes strategisk og integreres i organisationens kerne, fortæller Stig Holm og Jasper Eriksen på årets konference

Af Malene Adler

S'et i ESG handler ikke kun om ligestilling eller spørgeskemaer. Det handler om det langsigtede arbejde med at sikre de bedste vilkår for medarbejderne og bevare virksomhedens vigtigste aktiv: Viden og kompetencer. I en tid med kamp om arbejdskraft og høj udskiftning er det derfor afgørende at tænke S'et som en investering i stabilitet, innovation og attraktivitet.

Mange virksomheder rapporterer i dag på ESG som en følge af nye lovkrav, men oplever stadig, at det sociale element ender som en rapporteringsøvelse – adskilt fra daglig drift og reelle forandringer. Mange virksomheder er udfordrede på alt det nye og ESG ligner mere en sidevogn end at det er fuldt integreret i hele organisationen.

Flere deltagere på konferencen gav udtryk for, at ESG-rapporten hos dem føles som en pligt og ikke som et værktøj og nogle steder er det en fjern rapportering, som få er involveret i.

– Men hvis arbejdet med S'et kobles til virkelige udfordringer og arbejdsforhold, kan den blive en drivkraft for forbedringer, forklarer Stig Holm, som til dagligt er afdelingsleder hos konsulenthuset Human House.

UDNYT S'ETS POTENTIALE

Arbejds miljøorganisationen spiller en nøglerolle i at gøre hele ESG-rapporteringen relevant og konkret. Alligevel er det stadig langt fra alle virksomheder, der inddrager deres arbejds miljørepræsentanter i ESG-arbejdet, selvom meget af det sociale data – som arbejdsskader, stressniveau og trivsel – netop ligger dér.

Ved at inddrage arbejds miljøorganisationen i væsentlighedsanalyser og den årlige arbejds miljødrøftelse i arbejdet med ESG, kan virksomhederne kvalificere deres data og samtidig sikre en bredere forankring i organisationen. En deltager på konferencen udtrykte, at arbejds miljørepræsentanterne meget gerne vil være med – det er jo deres hverdag det hele handler om. Andre deltagere indskød, at det nærmest bare var et appendiks hos dem, hvor afrapporteringen lige kom forbi kommunikationsafdelingen og så gjorde man ikke mere med det.

ESG MÅ IKKE BLIVE EN FINANSIEL Ø

En typisk fejl er, at ESG-rapporteringen isoleres i økonomiafdelingen, hvor man blot indsamler tal, udfylder skemaer og sender rapporten afsted.



Jasper Eriksen



Stig Holm

Så står virksomheden med et dokument, som ikke bliver brugt strategisk, som få kender til og dermed ikke inspirerer nogen.

– Ofte ser vi at ESG-rapporteringen bliver en adskilt øvelse, hvor arbejds miljøorganisationen ikke er direkte inddraget i S'et. Skal der ske fuld integration af S'et i virksomhederne kommer man ikke uden om arbejds miljøorganisationen, da det er her at S'et skal foldes ud, herunder indsatserne for at indfri mål og målsætninger. Sker dette, vil ESG kunne blive en stor løftestang for arbejds miljøarbejdet, fortæller Jasper Eriksen, afdelingsleder i Human House.

FRA TØRT DOKUMENT TIL AKTIV DRIVKRAFT

Flere brancher, f.eks. den finansielle sektor, har allerede opdaget, at S'et rummer konkurrencekraft. Trivsel og lavt medarbejderflow er ikke blot værdier – det er solid risikominimering og en nøgle til rekruttering i et presset arbejdsmarked, hvor fastholdelse er en stor værdi.

Ifølge Stig Holm og Jasper Eriksen er det tid til at brede den erkendelse ud. Virksomheder bør gribe ESG-rapporteringen som en mulighed for at tale om værdier og kultur – og f.eks. bruge det aktivt i jobopslag, hvor de åbent viser, hvordan de arbejder med det sociale ansvar.

Mit håb er, at ESG-rapporteringen ikke bare bliver til talgymnastik, men noget der flytter kulturen. Det kræver mod at integrere S'et, men det er hér det virkelige potentiale ligger

Stig Holm, afdelingsleder hos Human House



Bedre arbejdsmiljø bør belønnes med lavere præmier

Joblife er nu en del af Howden – en international forsikrings- og pensionsmæglervirksomhed.

Sammen giver vi arbejdsmiljøindsatsen et markant boost, der kommer vores kunder til gode.

Vores fælles mission er klar: Det gode arbejdsmiljø skal være en konkurrencefordel, og virksomheder, der investerer i trivsel og sikkerhed, bør belønnes med lavere forsikringspræmier.

Joblife, med 45 års erfaring inden for arbejdsmiljørådgivning, tilbyder arbejdsmiljørådgivning med høj faglighed, målrettede uddannelser, netværk indenfor fag og brancher, databaser og abonnementer samt partnerskaber.

W: joblife.dk
T: 88 19 18 00
E: info@joblife.dk

NYT FRA FORENINGEN

I ArbejdsmiljøNET arbejder vi målrettet for at skabe rammer, hvor medlemmer kan mødes, sparre og inspirere hinanden på tværs af brancher og fagligheder. Netværksgrupperne er en central del af den indsats. Her skabes et forum, hvor det faglige fællesskab styrkes gennem erfaringsudveksling om både hverdagens arbejdsmiljøudfordringer og de mere strategiske indsatser.

I marts mødtes vores nye AL-gruppe i Østdanmark for første gang. Det skete hos BASF i København, som åbnede dørene til en spændende eftermiddag med rundvisning og indsigt i virksomhedens tilgang til arbejdsmiljøledelse. Dagen blev også brugt til at forventningsafstemme og sætte rammen for det fremtidige samarbejde – og ikke mindst til at byde de nye medlemmer velkommen i vores forenings fællesskab.

Det er inspirerende at mærke den stigende interesse for vores netværksgrupper. Vi ser frem til endnu flere arrangementer, hvor vi kan styrke det faglige fællesskab.

Vi tager gerne imod forslag til virksomheder, der kunne være relevante og inspirerende at besøge til fremtidige netværksmøder.

Sidder du derfor med et godt forslag til en arbejdsplads, du gerne vil besøge? Så videregiv endelig dit forslag til vores sekretariat på info@arbejdsmiljonet.dk eller tlf. 70 20 20 75.

Kommende netværksmøder:

17. juni 2025:
AL-Gruppe 4 mødes på Hotel- og Restaurantskolen i Valby.

11. juli 2025:
AL Gruppe 1 afholder næste netværksmøde hos GEA i Søborg.

27. august 2025:
AL-Gruppe Syd mødes hos Syddansk Erhvervsskole i Odense. Temaet er kunstig intelligens og TEG Solutions' læringsspil med fokus på klimaudfordringer.

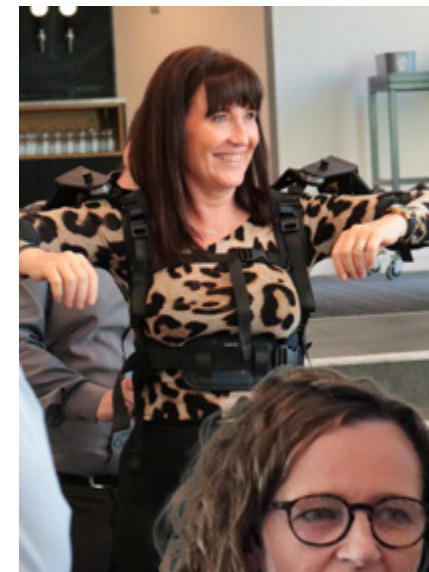
Har du lyst til at blive en del af en netværksgruppe?

Lige nu er både AL-gruppe 4 Øst og AL-gruppe Nord åbne for nye medlemmer – og vi glæder os til at byde endnu flere velkommen i fællesskabet. Skriv til os på info@arbejdsmiljonet.dk, hvis du vil høre mere eller ønsker at tilmelde dig.

Tak for dette års konference Ses vi igen til næste år?

Allerede nu kan du sætte kryds i kalenderen d. 5.-7. maj 2026, hvor vi endnu engang afholder konference på Hotel Comwell i Middelfart. Planlægningen er allerede i gang, og vi vil meget gerne høre dine idéer og input. Har du forslag til temaer, oplæg eller noget helt tredje, vi bør tage med i overvejelserne, er du altid velkommen til at kontakte os.

Du kan sende en mail til sekretariatet på:
info@arbejdsmiljonet.dk eller ringe til 70 20 20 75.



BLIV MEDLEM AF ARBEJDSMILJØNET

- og få inspiration til bedre arbejdsmiljøledelse

- Bliv en del af et **stærkt netværk** sammen med andre arbejdsmiljøledere
- Kom med til **inspirerende arrangementer, konferencer og møder**
- Få vores **medlemsblad**
- Modtag vores nyhedsbrev – og få **masser af gode råd, artikler og inspiration**

Læs mere på arbejdsmiljonet.dk

KUN 1.995,- EKSKLUSIV MOMS PR. ÅR!

Meld dig ind i dag

arbejdsmiljø**NET**

MAGLEKILDEVEJ 7
4000 ROSKILDE
info@arbejdsmiljonet.dk
+45 70 20 20 75