



CASE: **GK STYRKER INDSATSEN MOD ARBEJDSULYKKER**

HVORDAN KAN HYBRIDARBEJDE
UNDERSTØTTE VIRKSOMHEDERS
UDVIKLING, TRIVSEL OG
SAMMENHÆNGSKRAFT?

KONFERENCEN 2026:
SÆT KRYDS I KALENDEREN

VI HAR BEHOV FOR JERES VIDEN OG FAGLIGHED

Hos Arbejds miljøNET har vi siden 1962 været drevet af én stærk overbevisning: At vi som professionelle arbejds miljøledere står stærkere sammen end hver for sig.

Vores fagområde er komplekst, og udfordringerne spænder vidt – fra strategisk arbejds miljøarbejde til helt konkrete løsninger for medarbejderne i hverdagen. Netop derfor er samarbejde og videndeling hjørnестenen i vores netværk. Når vi deler vores erfaringer med hinanden, vores undren og vores gode cases, skaber vi et fagligt fællesskab, som både gavner den enkelte og vores virksomheder.

Jeg vil derfor gerne opfordre jer alle til aktivt at bidrage til vores netværk. Del jeres refleksioner, jeres spørgsmål eller måske et eksempel på en case fra jeres virksomhed, som andre kan lade sig inspirere af. Hver gang vi inviterer andre ind i vores erfaringer, løfter vi hinanden og udvikler nye løsninger, der kan sætte standarden for, hvordan vi arbejder med arbejds miljø på tværs af organisationer og brancher.

Så skriv endelig til vores sekretariat med alle jeres gode input.

Samarbejdet i Arbejds miljøNET handler om at blive klogere hver for sig i vores forskellige hverdage og om at skabe et rum, hvor vi sammen kan udfordre vanetænkning og finde nye veje. Her spiller netværket en fundamental rolle, fordi vi tør stille spørgsmål, vi ikke altid har svaret på, og fordi vi kan bruge hinandens erfaringer som springbræt til nye indsigter.

Jeg vil også gerne benytte lejligheden til at minde jer om vores store fælles og traditionsrige samlingspunkt: næste års konference den 5.-7. maj i Middelfart. Her bliver der endnu en gang lagt vægt på sparring, fagligt fællesskab – og naturligvis det helt uvurderlige samvær, som ofte er dér, hvor relationerne styrkes og samarbejdet får nye dimensioner. Sæt allerede nu kryds i kalenderen – det bliver dage fyldt med inspiration, netværk og fællesskab.

Inden konferencen håber jeg, at mange af jer også vil deltage i de arrangementer, vi løbende afholder i løbet af året. Vi besøger flere af vores medlemsvirksomheder, hvor vi får mulighed for at se arbejds miljøarbejdet i praksis, udveksle erfaringer og sammen finde nye perspektiver. Det er ofte i disse møder, at teori og praksis mødes på den mest inspirerende måde. Hold jer derfor opdateret på vores hjemmeside.

Tak fordi I er en del af Arbejds miljøNET. Vores netværk bliver kun så stærkt, som vi selv gør det til – og sammen skaber vi et forum, hvor samarbejde, sparring og videndeling altid er i højsædet. Og god fornøjelse med læsningen af Magasinet Arbejds miljøNET.

Med venlig hilsen

Charlotte Breinholt
formand

Udgivet oktober 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
Emma Thorsen,
Simone Rasmussen

ANNONCESALG

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

SIDE 4

**FLEKSIBILITET MED OMTANKE:
HVORDAN KAN HYBRIDARBEJDE
UNDERSTØTTE VIRKSOMHEDERS
UDVIKLING, TRIVSEL OG
SAMMENHÆNGSKRAFT**

SIDE 8

**HJEMMEARBEJDE KAN
KOSTE CHEFEN DYRT
– NY DOM SKÆRPER REGLERNE**

SIDE 11

NYT FRA FORENINGEN

SIDE 12

**QUIET QUITTING: ET TEGN PÅ
MISTRIVSEL, ELLER ET KALD
PÅ FORANDRING?**

SIDE 16

**GK STYRKER INDSATSEN
MOD ARBEJDSULYKKER
– MOBILISERER 3000 ANSATTE
TIL ÅRETS ARBEJDS MILJØDAGE**

SIDE 20

**BEVÆGELSESMÅLER KAN BANE
VEJEN FOR MINDRE SYGEFRAVÆR**

SIDE 21

**TEMAMØDER OM FOREBYGGELSE
AF RACISME PÅ ARBEJDSPLADSEN**

SIDE 21

**SIDSTE FRIST NÆRMER SIG
FOR PARK-PULJEN**

NYT FRA BORGEN:

SIDE 22

**NY BESKÆFTIGELSES MINISTER:
KAARE DYBVAD BEK OVERTAGER
ANSVARET FOR ARBEJDS MILJØET**

SIDE 24

**EU'S BESKÆFTIGELSES-
MINISTRE PEGER MOD FAIR
OG KONKURRENCEDYGTIGE
ARBEJDS MARKEDER**

SIDE 26

**SKÆRPET FOKUS PÅ ASBEST:
NY LOVÆNDRING TYDELIGGØR
SIKKERHEDSSTYRELSENS TILSYN**

SIDE 28

**SKAL DU MED TIL NÆSTE
ÅRS KONFERENCE?**

SIDE 29

**5 GODE RÅD TIL AT STYRKE
AMO-ARBEJDET MED DATA**

Fleksibilitet med omtanke:

Hvordan kan hybridarbejde understøtte virksomheders udvikling, trivsel og sammenhængskraft

Et nyt forskningsprojekt fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA, undersøger, hvordan det hybride arbejde kan bakke op om arbejdspladsens produktivitet og sammenhængskraft samt medarbejdernes sundhed og trivsel. Siden COVID-19 har hybridarbejde vundet indpas og er i dag en udbredt og accepteret arbejdsform – men der er stadig mange nye spørgsmål og nuancer, som fortsat er underbelyst og der mangler evidensbaseret viden på området

Af Malene Adler

Hybridarbejde er i dag blevet hverdag i mange organisationer både offentlige og private. Særligt efter COVID-19 har fleksible arbejdsløsninger vundet indpas, i tråd med ønsket om blandt andet bedre work-life balance, attraktive rammer for trivsel og fastholdelse. Men hybridarbejde er ikke kun et spørgsmål om fleksibilitet og frihed, det ændrer samtidig præmisserne for, hvordan vi forstår og udfører samarbejde og ikke mindst hvordan de ændrede rammer har indflydelse på netop sundhed, trivsel og relationer på arbejdspladsen.



Lige nu ser vi, at flere arbejdspladser begynder at tilbagerulle hjemmearbejde

Emil Sundstrup
seniorforsker, ph.d., cand.scient.
i humanfysiologi
og projektleder hos NFA

NFA's forskningsprojekt "Sundt hybridarbejde" kobler forskning og praksis tæt sammen gennem samarbejde med en række virksomheder og inddrager både ledere og medarbejdere for at sikre, at hverdagens forskellige erfaringer og perspektiver bliver en del af løsningerne. Emil Sundstrup er seniorforsker, ph.d., cand.scient. i humanfysiologi, og projektleder hos NFA og forklarer:

– Lige nu ser vi, at flere arbejdspladser begynder at tilbagerulle hjemmearbejde. Det skifte kan indikere, at arbejdspladser oplever udfordringer i forhold til at finde en balance i hybridarbejdet, der understøtter både arbejdspladsens sammenhængskraft og produktivitet og medarbejdernes sundhed og trivsel. Vi mangler viden om, hvordan man kan skabe en god balance mellem hjemmearbejde og fysisk fremmøde, der bakker op om netop dette, fortæller Emil Sundstrup.

NÅR HJEMMEARBEJDE GIVER MINDRE BEVÆGELSE

Forud for forskningsprojektet havde NFA gennemført et pilotprojekt, for at indkredse forskningsfeltet yderligere. Her havde NFA udstyret nogle medarbejdere med en såkaldt accelerometer, som kan tracke bevægelser; altså om der er stilstand, man står op eller lægger sig ned. De første data viste, at mange medarbejdere bevæger sig mindre, når de arbejder hjemmefra, hvilket overraskede forskerne, da narrativet og medarbejdernes perspektiv på hjemmearbejde ofte forbindes med fleksibilitet og frihed til at bevæge sig.





Forskergruppen på NFA
- fra venstre til højre:

Stine Schiøler Thomsen,
Marie Raunkjær Christensen,
Jesper Kristiansen,
Emil Sundstrup,
Ole Henning Sørensen.

- Jeg tror selv, at jeg kunne finde på at bruge hjemmearbejde som en mulighed for at være mere aktiv - måske endda løbe en tur. Men da vi målte på det, blev jeg overrasket. Vi så faktisk det modsatte. Det vil vi gerne dykke mere ned i, så vi kan undersøge, hvad det kan betyde for vores sundhed, forklarer Stine Schiøler Thomsen, cand. scient. og videnskabelig assistent på projektet.

FOKUS PÅ WHO-SUNDHED I DET HYBRIDE ARBEJDSLIV

For hvad betyder hybridarbejde egentlig for arbejdslivet i praksis og på længere sigt? Forskerne tager afsæt i WHO's definition af sundhed, som ikke blot handler om fraværet af sygdom, men om reel trivsel både socialt, psykologisk og fysisk og med en oplevet følelse af glæde og velvære.

Forskningsprojektet sætter fokus på sundhed, produktivitet og sammenhængskraft i det hybride arbejdsliv og vil undersøge, hvordan hybridarbejde kan:

- understøtte medarbejdernes mentale, fysiske og sociale sundhed og -trivsel
- balanceres, så det kan styrke virksomhedens produktivitet og sammenhængskraft på arbejdet

Hybridarbejdets praksis varierer meget, og nogle virksomheder kører med faste hjemmearbejdsdage, nogle roterer og andre bruger det afhængigt af opgavernes krav og medarbejdernes behov

Fysisk aktivitet og sociale relationer påvirkes af, om man arbejder hjemme eller på kontoret. Projektet undersøger derfor, hvordan hybride arbejdsvilkår påvirker både bevægelse, samarbejde og fællesskab, når man ikke mødes fysisk hver dag. Målet er at skabe viden og udvikle konkrete værktøjer, som kan hjælpe arbejdspladser med at organisere hybridarbejde på en måde, der både gavner medarbejdernes arbejdsglæde og understøtter virksomhedens fællesskab og effektivitet.

NYE PRAKSISFORMER MED HYBRIDARBEJDE

Hybridarbejdets praksis varierer meget, og nogle virksomheder kører med faste hjemmearbejdsdage, nogle roterer og andre bruger det afhængigt af opgavernes krav og medarbejdernes behov, for eksempel en opgave, som kræver koncentration og ro til fordybelse. Det er variationer, der ses på tværs af brancher og organisationskulturer.

Forskerne går til hele organisationen og arbejder med både medarbejdernes og ledernes perspektiv på hybridarbejde og undersøger, hvordan det udføres og hvilke erfaringer der fremkommer. Ledelsesstil, forventningsafstemning og kommunikation er blandt de faktorer, der kan gøre en stor forskel for både sundhed og sammenhængskraft og hybridarbejde kan opleves forskelligt, også afhængigt af funktion.

- Projektgruppens faglige baggrund giver os mulighed for at se på hybridarbejde fra flere vinkler, forklarer Emil Sundstrup og pointerer, at det er praksisrettet forskning. Det er en mulighed for virksomhederne for at blive klogere på deres egen praksis og få konkret viden med tilbage.

Fakta om projektet "Sundt Hybridarbejde"

Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø har netop igangsat et fireårigt forskningsprojekt (2025-2028), som er støttet af TrygFonden. Projektet undersøger, hvordan det hybride arbejde kan bakke op om arbejdspladsens produktivitet og medarbejdernes sundhed - både fysisk, mentalt og socialt. Projektet har samtidig fokus på, hvordan arbejdspladser kan skabe et sundt og bæredygtigt hybridt arbejdsliv og skal munde ud i konkrete værktøjer, der kan bruges direkte i praksis.

Der anvendes både kvalitative interviews og kvantitative målinger, som fx aktivitetsdata, for at skabe et mere nuanceret billede af det hybride arbejdsliv.

Har du lyst til at vide mere eller overvejer du, om det er noget for din arbejdsplads at deltage, så læs mere på NFA's egen hjemmeside: nfa.dk/hybridarbejde

Hjemmearbejde kan koste chefen dyrt – ny dom skærper reglerne

Med den seneste højesteretsdom er det slået fast, at arbejdsgivers ansvar også gælder ved hjemmearbejde. Dermed er hjemmearbejdspladsen blevet et nyt omdrejningspunkt i arbejdsmiljøarbejdet. Ekspert opfordrer nu alle arbejdsgivere til at sikre dokumentationen i APV-arbejdet er helt på plads

Af Catrine Eisenreich

I dag arbejder mere end 1 mio. danskere hjemme mindst én gang om ugen¹, som stiller virksomheder over for en voksende udfordring: Hvordan sikrer man instruktion og dokumentation for at sikre et forsvarligt arbejdsmiljø, når arbejdsstedet ikke længere kun er kontoret? Med den nye højesteretsdom, der fastslår, at arbejdsgiverens ansvar også gælder ved hjemmearbejde, er behovet for tydelighed og skriftlighed i APV-arbejdet derfor blevet endnu større.

Ifølge Head of HR Legal fra konsulenthuset Azets, Lisbeth Lindorff Riis, har dokumentation altid været en grundsten i arbejdsmiljøvurderingen (APV). Men den seneste dom fra Højesteret,

som markant udvider arbejdsgiverens ansvar ved hjemmearbejde under arbejdsskadesikringsloven, har løftet kravene yderligere.

Nu bør arbejdsgivere også kunne dokumentere, at medarbejdere, der arbejder hjemmefra, har modtaget tilstrækkelig instruktion i at arbejde hjemmefra.

– Højesteretsdommen er principiel og sætter en ny retlig standard, som alle arbejdsgivere bør kende og agere på. Som arbejdsgiver kan man ikke blande sig i, hvordan medarbejdernes hjem er indrettet, men man har stadig et ansvar for at sikre og dokumentere, at medarbejderne ved, hvordan de skal

agere korrekt under hjemmearbejde, fortæller Lisbeth Lindorff Riis fra Azets, der tilbyder virksomheder assistance inden for økonomi, løn og HR-rådgivning, og tilføjer:

– Hvis man som arbejdsgiver ikke handler proaktivt og dokumenterer sine indsatser, risikerer man i dag at stå med det fulde ansvar, hvis en ulykke opstår.



Sagen drejede sig om en medarbejder, der i december 2020 faldt over en kasse i hjemmet, der var en del af det private indbo, da hun gik i køkkenet efter kaffe. Ankestyrelsen og byretten afviste skaden som arbejdsrelateret, men både Landsretten og Højesteret har siden behandlet sagen – og Højesteret afsagde for nylig dom om, at ulykken er omfattet af arbejdsskadesikringsloven.

Dokumentation har altid været en grundsten i arbejdsmiljøvurderingen. Men den seneste dom fra Højesteret, som udvider arbejdsgiverens ansvar ved hjemmearbejde under arbejdsskadesikringsloven, har løftet kravene yderligere – for nu skal arbejdsgivere også kunne dokumentere, at medarbejderne har modtaget tilstrækkelig instruktion om hjemmearbejde.

¹ Danmarks Statistik, 2023



Den nye dom fra Højesteret er interessant, fordi den sætter en ny retlig standard, som alle arbejdsgivere bør kende og handle på. Hvis man som arbejdsgiver ikke handler aktivt og dokumenterer sine indsatser, risikerer man at stå med hele ansvaret, hvis noget går galt

Lisbeth Lindorff Riis,
Head of HR Legal fra konsulenthuset Azets

SKRIFTLIGHED ER AFGØRENDE

Som arbejdsgiver har man ansvaret for at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø – også når medarbejderne arbejder hjemmefra. Det kræver tydelig og skriftlig dokumentation af både instruktioner og arbejdsmiljø-arbejdet. En central del af denne dokumentation er arbejdsmiljøvurderingen (APV), som mindst hvert tredje år skal gennemføres og altid skal kunne dokumenteres skriftligt – også selvom selve processen er mundtlig.

APV'en har i mere end 30 år været et nøgleværktøj til at identificere og løse arbejdsmiljøproblemer. Med den nye dom om hjemmearbejde er behovet for systematik og skriftlighed blevet endnu større. Arbejdet skal munde ud i en handlingsplan, der viser, hvilke initiativer arbejdsgiveren iværksætter for at løse eventuelle arbejdsmiljø-mæssige udfordringer.

– En handlingsplan skal ikke blot identificere udfordringer, men også tydeligt angive ansvarlige personer, tidsfrister og status – og det skal kunne dokumenteres, at medarbejderne er blevet inddraget i processen, forklarer Lisbeth Lindorff Riis.

Hun påpeger samtidig, at selv valget af medarbejderrepræsentanten i Arbejdsmiljøorganisationen (AMO) skal kunne dokumenteres.

Derfor anbefaler Azets også, at virksomheder gennemgår deres arbejdsmiljøindsats og dokumentation, så de er bedre rustet, hvis en sag skulle opstå.

– Med den nye dom bør alle arbejdsgivere genbesøge deres APV og sikre, at både instruktion og dokumentation er på plads – også ved hjemmearbejde, slutter Lisbeth Lindorff Riis.

Interesserede kan læse mere om kravene til APV'en hos Azets her:

Højesteretsdom læs mere her:



Fakta om Azets

- Azets er en international koncern, der tilbyder assistance inden for økonomi, løn, rådgivning og forretningstjenester.

- I Danmark beskæftiger Azets 350+ medarbejdere og har kontor i Herlev, Odense og Aarhus

- Azets er ejet af den engelske kapitalfond HgCapital, der beskæftiger 6.500 + medarbejdere og betjener flere end 120.000 kunder. Koncernomsætningen udgør ca. 505 GBP.

- Azets er til stede i Danmark, Sverige, Norge, Finland, England, Estland, Litauen og Rumænien

NYT FRA FORENINGEN

Efteråret i ArbejdsmiljøNET står i netværkets og læringens tegn. Vi har i årets løb styrket vores netværksgrupper på tværs af landet og sat fokus på aktuelle emner, der giver medlemmerne både ny viden og konkrete redskaber til arbejdsmiljøarbejdet. Samtidig har vi lagt vægt på at skabe et trygt fællesskab, hvor der er plads til at dele hverdagens arbejdsmiljøudfordringer og hente sparring og inspiration fra andre medlemmer.

I juni var vores AL-gruppe 4 i Østdanmark på besøg hos Hotel- og Restaurantskolen i Valby. Her fik vi indblik i, hvordan arbejdsmiljø er en integreret del af undervisningen af de kommende gastronomer. Skolen har indført en hel uges undervisning i arbejdsmiljø på hovedforløbet, hvor eleverne arbejder med emner som APV, samarbejde og konflikthåndtering gennem konkrete cases og egne erfaringer fra branchen. Besøget gav nye perspektiver på arbejdsmiljø i restaurationsfaget – og vi fik samtidig budt velkommen til de nye medlemmer i gruppen.

Vi glæder os til et efterår fyldt med spændende arrangementer og indsigt, som styrker det faglige fællesskab inden for vores arbejdsmiljøarbejde.

Kommende netværksmøder:

4. DECEMBER 2025

Afholder AL-gruppe 4 Øst netværksmøde hos Tivoli. Gruppen får et unikt indblik bag den historiske forlystelsespark og deres tilgang til arbejdsmiljøet.

9. DECEMBER 2025

AL-gruppe Syd afholder næste netværksmøde hos Joblife. Her samles alle, der gennem årets arrangementer – og på anden vis – er klar til at tage del i opstarten af AL Gruppe 3 i Syddanmark.

Ønsker du at være medlem af en netværksgruppe – eller har du forslag til virksomheder, vi bør besøge næste gang? Så skriv endelig til vores sekretariat på info@arbejdsmiljonet.dk eller tlf. 70 20 20 75

Quiet Quitting: Et tegn på mistrivsel, eller et kald på forandring?

Hvad får mennesker til at møde på arbejde med glæde og drive, dag efter dag? Svaret er engagement. Engagement opstår, når vi oplever, at arbejdet er meningsfuldt, når vi føler os som en del af et fællesskab, og når vi har mulighed for at udvikle os – til gavn for både medarbejdernes trivsel og virksomhedens succes. Det skaber en stærk tilknytning til arbejdspladsen. Men hvordan står det egentlig til med engagementet i dag, og hvad kan vi gøre for at styrke det?

Af Simone Rasmussen

ENGAGEMENT I TAL

Gallups rapport State of the Global Workplace tager hvert år temperaturen på medarbejderengagement. Seneste måling viser, at andelen af højt engagerede medarbejdere globalt er faldet fra 23 % til 21 %. Europa ligger lavest med blot 13 % der føler sig engagerede på arbejdet, mens Danmark befinder sig på 21 %.

De resterende 79 % kategoriserer Gallup som quiet eller loud quitters; medarbejdere, der ikke får deres behov for motivation mødt, investerer

minimalt i arbejdet og har en svag tilknytning til arbejdspladsen.

Gitte Krogh Nørgaard, seniorkonsulent hos GAIS, peger på, at tallene viser et uudnyttet potentiale, som mange danske virksomheder kan lære af: "Selvom vi generelt oplever både høj trivsel og engagement på danske arbejdspladser, viser Gallups rapport, at der er et stort uforløst potentiale." Hun tilføjer: "Virksomheder, der er nysgerrige på, hvad der motiverer deres medarbejdere – og handler på det – får en af de vigtigste nøgler til succes."



PÅ VEJ TIL QUIET QUITTING

Når engagementet daler, kigger mange sig om efter et nyt job. Ifølge Gallup leder 33 % af danske medarbejdere aktivt efter et nyt job. Jobindex' Kandidatundersøgelse 2025 peger især på, at dårligt psykisk arbejdsmiljø og svage relationer til nærmeste leder som hovedårsagerne til, at folk søger væk.

Men manglende engagement viser sig ikke kun ved, at medarbejdere søger nye veje. For nogle kommer reaktionen til udtryk i en mere stille tilbagetrækning fra arbejdet, det, vi i dag kalder Quiet Quitting.

Ifølge Peter Busch-Jensen, lektor i arbejdsorganisationspsykologi på RUC, er det vigtigt at forstå Quiet Quitting som et spejl på mere komplekse dynamikker i arbejdslivet: "Fænomenet Quiet Quitting og de tendenser, det knytter an til, må ses på baggrund af, at der generelt er andet og mere på spil i vores arbejdsforhold end tidligere: Mere at vinde, men også mere at tabe." Han tilføjer: "Vi lever i et arbejdssamfund, hvor arbejdet udgør en central kilde til både identitet, status og fællesskab. Når mennesker reagerer med Quiet Quitting, er det ofte et udtryk for, at disse værdier ikke længere opleves som opfyldt."

Busch-Jensen understreger, at danskerne generelt har en stærk tilknytning til arbejdsmarkedet og faktisk ønsker at bidrage, men at engagementet kan bryde, hvis rammerne ikke understøtter det: "Mange af de stemmer, vi hører i debatten om Quiet Quitting, vidner ikke om dovenskab eller en vigende arbejdsmoral, men om ulykkelig arbejdskærlighed – et ønske om at bidrage, men under vilkår, hvor mening og trivsel ikke er til stede."

Kender du fænomenet Quiet Quitting?

Quiet Quitting beskriver det fænomen, hvor medarbejdere reducerer deres indsats til kun at dække de mest grundlæggende jobkrav. Det er ikke en fysisk opsigelse, men nærmere en mental eller følelsesmæssig tilbagetrækning fra engagementet i arbejdsfællesskabet.

Loud og Quiet Quitting I forlængelse heraf taler man også om Loud Quitting: når medarbejdere tydeligt og ofte dramatisk markerer utilfredshed, fx ved at påpege, at krav og ressourcer ikke hænger sammen. Denne form har været fremme i medierne med eksempler fra bl.a. sundheds- og omsorgssektoren.

Fælles for både Loud og Quiet Quitting er, at medarbejderen mister tilknytning og dermed også engagementet til arbejdspladsen.



FRA FORSTÅELSE TIL HANDLING

Hos GAIS har man de senere år oplevet et markant skifte i virksomhedernes tilgang til trivsel, motivation og engagement. Hvor man for få år siden nærmest skulle overbevise ledere om vigtigheden af trivsel, er udfordringen i dag en anden: "For 10 år siden skulle vi ofte starte med at forklare, hvorfor trivsel og engagement overhovedet er vigtigt. I dag er forståelsen på plads – nu handler udfordringen mere om tid, ansvar og psykologisk tryghed til faktisk at gøre noget ved det," forklarer Gitte Nørgaard.

Denne bevægelse peger ifølge Peter Busch-Jensen på en større dagsorden, hvor Quiet Quitting fungerer som et advarselssignal. Han ser fænomenet som en påmindelse til både ledere og organisationer om at tage medarbejdernes grundlæggende behov alvorligt: "Quiet Quitting inviterer til skærpet opmærksomhed på arbejdsforholdets normative og subjektive dimensioner: Det arbejdende menneskes søgen efter mening, betydning, trivsel og livsbalance. Vi vil gerne arbejde, men ikke for enhver pris – og ikke hvis prisen er os selv og vores oplevelse af mening."

Her mødes Gitte Nørgaards og Peter Busch-Jensens perspektiver. Hvor Nørgaard peger på behovet for handling, understreger Busch-Jensen, at handlingen må tage afsæt i en dybere forståelse af, hvad der driver mennesker.

Gitte Nørgaard understreger, at løsningen ikke findes i enkelttiltag, men i en kulturændring, hvor trivsel og motivation bliver en integreret del af virksomhedernes praksis: "De fleste ved i dag, hvor alvorlige konsekvenser mistrivsel kan have. Mange skruer ubevidst eller bevidst ned for engagementet for at beskytte sig selv ved begyndende mistrivsel, altså de bliver quiet quitters. Andre søger væk, fordi mistrivsel ikke er det værd". Hun afrunder med en tydelig opfordring: "Mit håb er, at virksomhederne forebygger tegnene på Quiet Quitting, før medarbejderen mister tilknytningen helt."

Kilder:
Jobindex: Her er de tre største grunde til at danskerne skifter job
Gallup State of the Global Workplace 2024 og 2025

7 fokusområder til at undgå Quiet Quitting

- 1. Identificer udfordringer:** Lav en trivselsmåling og find ud af, hvad der hæmmer engagementet.
- 2. Få feedback på ledelse:** Undersøg, hvordan lederne opleves, og støt deres udvikling – fx med en ledelsesmåling.
- 3. Øg kommunikation og dialog:** Skab en kultur, hvor feedback bliver hørt, og hvor det er psykologisk trygt at tale åbent.
- 4. Involver medarbejderne:** Lad medarbejderne have indflydelse på beslutninger, der påvirker deres arbejde.
- 5. Dyrk anerkendelse:** Værdsæt og synliggør indsatsen fra den enkelte medarbejder.
- 6. Skab bæredygtige arbejdsliv:** Understøt balancen mellem arbejde og privatliv med fleksibilitet, pauser og fokus på fordybelse.
- 7. Styrk individuel udvikling og retning:** Giv plads til både faglig og personlig udvikling – og vær tydelig om formål og retning.



GK styrker indsatsen mod arbejdsulykker

– mobiliserer 3000 ansatte til årets arbejdsmiljødage

Af Catrine Eisenreich

Ser du det, ejer du det: Det personlige ansvar og bidrag til sikkerhed og arbejdsmiljø er temaet, når GK samler 3000 medarbejdere i Skandinavien til fælles arbejdsmiljødage

Temaet for årets arbejdsmiljødage er: "Ser du det, ejer du det". Målet er at øge bevidstheden om, hvordan alle bidrager til arbejdsmiljøet, og hvordan GK kan forebygge ulykker gennem gode handlinger – både på byggepladsen og på kontoret.

Denne uge afholder den tekniske entreprenør og servicepartner GK sine årlige arbejdsmiljødage, hvor hele koncernen samles om vigtige emner, der præger hverdagen året rundt. Årets tema er de mest almindelige ulykker i byggebranchen – og hvordan de kan undgå dem.

Som i resten af branchen oplever GK, at de samme typer ulykker gentager sig år efter år.

– Det er primært fald-, snit- og klem-skader, der går igen. Disse typer hændelser udgør hele 96 procent af ulykkerne i GK siden januar 2024. Det er alvorligt, men også noget vi kan gøre noget ved, siger Martine Lovise Drevvatne, arbejdsmiljø-direktør i GK.

– Uanset om det handler om risiko, sikkerhed eller trivsel, er det den enkeltes bidrag, der tæller. Når vi handler på det, vi ser, kan vi forhindre ulykker, reducere farer og støtte hinanden som kolleger. Medarbejdere, der trives og bryder sig om hinanden, skaber også en stærk sikkerhedskultur, siger Drevvatne.



Alle skal trives og komme sikkert hjem fra arbejde i GK. Vi har i længere tid arbejdet med at synliggøre vigtigheden af kommunikation, åbenhed og rapporteringskultur, og vi ser tydelige forbedringer, siger divisionsdirektør Jørgen L. Christensen for GK Danmark, og tilføjer, at trivsel og arbejdsmiljø er vigtige byggesten i en god sikkerhedskultur.

I GK skal vi arbejde sikkert – eller slet ikke, siger Christensen.



“Uanset om det handler om risiko, sikkerhed eller trivsel, er det den enkeltes bidrag, der tæller

Martine Lovise Drevvatne
arbejds miljø-direktør i GK



Når vi handler på det, vi ser, kan vi forhindre ulykker, reducere farer og støtte hinanden som kolleger. Medarbejdere, der trives og bryder sig om hinanden, skaber også en stærk sikkerhedskultur, siger Martine Lovise Drevvatne

Temaet for årets arbejdsmiljødage er derfor: “Ser du det, ejer du det”. Målet er at øge bevidstheden om, hvordan alle bidrager til arbejdsmiljøet, og hvordan GK kan forebygge ulykker gennem gode handlinger – både på byggepladsen og på kontoret. Med kurser, film, diskussioner og refleksion skal medarbejderne lære af egne og andres erfaringer.

– De fleste ulykker sker under helt almindeligt arbejde. Derfor handler det ikke om at pege fingre, men om

at stoppe op og spørge: “Er det, jeg gør, sikkert?”, siger divisionsdirektør Jørgen L. Christensen fra GK Danmark. Arbejdsmiljødage er et vigtigt initiativ i GK’s arbejde med at styrke sikkerhedskulturen og sikre, at alle kommer trygt hjem fra arbejde – hver dag.

– Under arbejdsmiljødage samles vi som gode kolleger i Skandinavien om vores fælles mål: Alle skal trives og komme sikkert hjem fra arbejde i GK. Vi har i længere tid arbejdet med at synliggøre vigtigheden af kommunika-

tion, åbenhed og rapporteringskultur, og vi ser tydelige forbedringer, siger Christensen og tilføjer, at trivsel og arbejdsmiljø er vigtige byggesten i en god sikkerhedskultur. I GK skal vi arbejde sikkert – eller slet ikke.

Arbejdsmiljødage afholdes for tredje år i træk i GK i Norge, Sverige og Danmark og er et vigtigt tiltag for at øge kompetencen og bevidstheden om HMS og sikkerhedsarbejde i hele organisationen.

SMARTLIFT MULTILØFTERE DET SIKRE VALG

- ⬆ Danskprocederede selvkørende løftere, som ikke kræver certifikat og kan løfte op til 1500 kg
- ⬆ Med fjernbetjeningen får man et godt overblik og stor nøjagtighed
- ➔ Med udskud af armen kan man række ind i eller hen over produktionsudstyr
- ➔ Meget velegnet til at flytte støbeforme, ventiler, motorer, aksler mv.
- i Fås med krog, hydraulisk spil, pallegafler mv. Undgå nedslidning mens I øger effektiviteten
- i Vi har glade kunder i fødevarerindustrien, metalbearbejdning, transport, maritim industri og meget mere



SMARTLIFT A/S

Tlf. 9772 2911 | smart@smartlift.com

www.smartlift.com

BEVÆGELSESMÅLER KAN BANE VEJEN FOR MINDRE SYGEFRAVÆR

Af Karsten Lorentzen



Sidder du og dine medarbejdere stille en stor del af arbejdsdagen eller arbejder I i uhensigtsmæssige stillinger? Så er en bevægelsesmåler måske løsningen

Stillesiddende arbejde og ensidige arbejdsstillinger er en udfordring på mange arbejdspladser og kan føre til både smerter og øget sygefravær – og i længden måske endda øget risiko for alvorlige livsstilssygdomme. For at gøre det lettere at identificere risici har Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) udviklet bevægelsesmåleren Motus.

Den lille sensor sættes fast på kroppen og registrerer automatisk, hvordan medarbejdere bevæger sig gennem arbejdsdagen. Dermed kan både arbejdspladser og forskere få et objektivt billede af, hvor meget tid medarbejdere bruger i belastende stillinger, og hvor der kan sættes ind for at forebygge problemer.

Formålet er at skabe et sundere ergonomisk arbejdsmiljø, hvor data kan omsættes til konkrete løsninger, der mindsker nedslidning og fravær – særligt i job med meget stillesiddende eller fysisk krævende arbejde. Det handler kort sagt om bevægelser – og ganske særligt korrekte bevægelser.

**Læs mere her:
NFA Bevægelsesmåler kan bane
vejen for mindre sygefravær**



Temamøder om forebyggelse af racisme på arbejdspladsen

Hvordan kan vi som arbejdspladser blive bedre til at forebygge og håndtere racisme?

Det sætter Arbejdstilsynet nu fokus på gennem to temamøder i oktober. Her kan ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og andre med interesse for et trygt og inkluderende arbejdsmiljø få viden, inspiration og konkrete værktøjer til arbejdet.

Møderne vil bl.a. tage fat på, hvordan racisme kan komme til udtryk i arbejdslivet, hvilke konsekvenser det kan have for både trivsel og samarbejde, og hvordan man kan arbejde systematisk med forebyggelse i praksis.

Temamøderne er gratis at deltage i, men kræver tilmelding.

**Læs mere om datoer, indhold og tilmelding her:
Arbejdstilsynet – Temamøder om forebyggelse af
racisme på arbejdspladsen**

Sidste frist nærmer sig for PARK-puljen

Kommuner og regioner har nu mulighed for at søge støtte fra Puljen til arbejdsmiljøindsats i regioner og kommuner (PARK). Puljen er målrettet projekter, der skal styrke arbejdsmiljøet på offentlige arbejdspladser – eksempelvis gennem indsatser for nyuddannede, seniorer, ledeses psykiske arbejdsmiljø eller forebyggelse af nedslidning og ulykker.

Ansøgningsfristen er 30. oktober kl. 12.00, og det er alene kommuner og regioner, der kan indsende ansøgning – eventuelt i fællesskab, men med én hovedansvarlig. Projekterne skal have et væsentligt omfang og være forankret i arbejdspladsens MED- eller hovedudvalg.

Puljen kan dække alle tilskudsberetigede udgifter, men krav og rammer er præcist fastlagt i bekendtgørelsen. Derfor er det vigtigt at være opmærksom på både de økonomiske grænser og de ændringer, der gælder i den aktuelle runde. Desuden er kommunale selskaber ikke omfattet.

Læs mere om kriterier, indsatsområder og ansøgningsprocedure på Arbejdstilsynets hjemmeside: at.dk – Pulje til arbejdsmiljøindsats i regioner og kommuner (PARK)

NYT FRA BORGEN

NY BESKÆFTIGELSESMINISTER:

KAARE DYBVAD BEK OVERTAGER ANSVARET FOR ARBEJDSMILJØET

**En ny ministerrokade
i regeringen sætter nyt ansigt
på ledelsen af
Beskæftigelsesministeriet**

Af Karsten Lorentzen

Danmark har fået ny beskæftigelsesminister. Kaare Dybvad Bek (S) overtager posten efter Ane Halsboe-Jørgensen, der har varetaget ministeriet siden december 2022. Med skiftet bliver det også Kaare Dybvad Bek, der fremover får det politiske ansvar for arbejdsmiljøområdet.

Kaare Dybvad Bek har tidligere været både boligminister, transportminister og indenrigs- og boligminister. Han er dermed en erfaren ministerprofil, som nu får opgaven med at føre regeringens linje på beskæftigelses- og arbejdsmiljøområdet videre.

For ArbejdsmiljøNET og foreningens medlemmer bliver det spændende at følge, hvordan den nye minister vil sætte sit præg på arbejdsmiljødagsordenen – både i forhold til de nationale indsatser og i arbejdet på EU-niveau, hvor Danmark aktuelt har formandskabet.



I ArbejdsmiljøNET ser vi frem til at følge Kaare Dybvad Beks tilgang til området og til at bidrage med viden og erfaringer fra praksis, når arbejdsmiljøet skal udvikles til gavn for både virksomheder og medarbejdere.

Foto: Claus Bech/presse

NYT FRA BORGEN

EU'S BESKÆFTIGELSES- MINISTRE PEGER MOD FAIR OG KONKURRENCEDYGTIGE ARBEJDSMARKEDER

Danmark har under EU-formandskabet opmærksomheden rettet mod både bekæmpelse af social dumping og unødigt bureaukrati

Af Karsten Lorentzen

Det første uformelle ministermøde under det danske EU-formandskab er netop afsluttet i Aalborg. Her havde EU's beskæftigelsesministre fokus på at sikre fair arbejdsvilkår, undgå social dumping og styrke europæisk konkurrenceevne.

På mødet blev især arbejdsvilkårene for udstationerede arbejdstagere – både EU-borgere og tredjelandsborgere – sat til debat. Ministrene understregede nødvendigheden af effektiv håndhævelse af reglerne, så de får reel effekt i praksis. Drøftelserne skal give input til Kommissionens kommende Mobilitetspakke.

Beskæftigelsesminister Ane Halsboe-Jørgensen udtrykte stor tilfredshed med mødet:

“Det har været en fornøjelse at være vært her i Aalborg. Europæisk samarbejde er helt afgørende i den tid, vi lever i. Jeg oplever et fælles ønske om at bringe EU fremad, og jeg ser frem til de videre drøftelser det kommende halve år, hvor Danmark har EU-formandskabet.

Hun understregede, at der skal værnes om både arbejdstagere og arbejdsmarkeder:

“Når en EU-borger tager til et andet EU-land for at arbejde, skal vi sikre, at det er på ordentlige og fair vilkår, så vi undgår social dumping. Det er helt afgørende at beskytte udsatte arbejdstagere, og det er samtidig afgørende at beskytte vores arbejdsmarkeder mod pres på løn- og arbejdsvilkår.” Mødet pegede også fremad mod behovet for investering i kompetencer og et mere effektivt EU-regelsæt:



“I EU skal vi stå stærkere i konkurrencen med resten af verden. Vi lever i en omskiftelig verden, og vi skal være ambitiøse i vores indsats for, at europæiske arbejdstagere kan efter- og videreuddannes. Samtidig skal vi blive skarpere til at undgå unødvendige byrder fra EU-regulering,

Ane Halsboe-Jørgensen
Medlem af Folketinget (S)



Et virksomhedsbesøg hos Siemens Gamesa satte punktum for mødet og gav ministrene indblik i den danske model med tæt partssamarbejde og social dialog i praksis.

NYT FRA BORGEN

SKÆRPET FOKUS PÅ ASBEST: NY LOVÆNDRING TYDELI GGØR SIKKERHEDSSTYRELSENS TILSYN

Den 21. december 2025 træder en ny ændringslov til arbejdsmiljøloven i kraft. Ændringen har flere elementer, men for mange virksomheder – særligt inden for bygge- og nedrivningsbranchen – er det tydeliggørelsen af Sikkerhedsstyrelsens tilsyn med autorisationsordningen for asbestarbejde, der får størst betydning.

Af Karsten Lorentzen

ET SÆRLIGT RISIKOMATERIALE

Asbest er kendt som et af de farligste arbejdsmiljøproblemer i nyere tid. Trods forbud mod anvendelse siden 1986 findes materialet stadig i mange bygninger, og nedrivning eller renovering kræver derfor særlige forholdsregler.

I 2024 blev der indført en autorisationsordning, som indebærer, at kun virksomheder godkendt af Sikkerhedsstyrelsen må udføre nedrivning af asbestholdigt materiale. Formålet er at sikre, at arbejdet kun udføres af virksomheder med den nødvendige faglige viden, godkendte kvalitetsledelsessystemer og kontrolinstanser i ryggen.

Den nye lovændring præciserer nu Sikkerhedsstyrelsens ansvar for tilsyn med ordningen. Dermed er der skabt klarhed over myndighedsfordelingen, så der ikke kan være tvivl om, hvem der kontrollerer hvad.

HVAD ÆNDRES KONKRET?

Loven indfører to nye bestemmelser:

- § 49 l, stk. 2: Her fremgår det eksplicit, at Sikkerhedsstyrelsen fører tilsyn med, at virksomheder ikke markedsfører sig som autoriserede til asbestarbejde uden at være det.

- § 49 q: Her tydeliggøres det, at Sikkerhedsstyrelsen fører tilsyn med overholdelsen af de regler, som erhvervsministeren fastsætter i medfør af autorisationsordningen.

Der er altså tale om en juridisk præcisering – i praksis har Sikkerhedsstyrelsen allerede haft denne rolle, men nu fremgår den direkte af lovteksten. Det giver virksomheder, bygherrer og arbejdstagere et klarere retsgrundlag.

HVORFOR ER ÆNDRINGEN VIGTIG?

Med tydeliggørelsen styrkes retssikkerheden og gennemsigtigheden i branchen. Virksomheder, der arbejder med asbest, kan ikke længere skjule sig bag gråzoner i lovgivningen. Samtidig får arbejdstagere og samarbejdspartnere større tryghed for, at de virksomheder, der tilbyder nedrivning af asbest, reelt er autoriserede og underlagt tilsyn.



For Arbejdstilsynet betyder ændringen også, at ansvarsdelingen er tydelig: Arbejdstilsynet fører fortsat tilsyn med, at selve asbestarbejdet udføres forsvarligt og i overensstemmelse med arbejdsmiljøreglerne, mens Sikkerhedsstyrelsen sikrer, at kun autoriserede virksomheder overhovedet må udføre arbejdet.

SAMMENHÆNG MED EU-RETTE

Med lovændringen tilføjes desuden en reference til asbestdirektivet (2009/148/EF), senest ændret i 2023. Det betyder, at Danmark tydeliggør sin implementering af EU's regler om beskyttelse af arbejdstagere mod

asbesteksposering. Dermed styrkes overensstemmelsen mellem dansk lovgivning og EU-retten.

KONSEKVENSER FOR VIRKSOMHEDER

For de autoriserede virksomheder er der ikke tale om nye krav, men snarere en skærpelse af tilsynet. Lovændringen bør dog minde alle aktører om vigtigheden af at have orden i autorisation, kvalitetsledelsessystem og faglig ansvarlig.

For ikke-autoriserede virksomheder er signalet klart: Det er ulovligt at tilbyde eller annoncere nedrivning af

asbest uden autorisation. Med den nye lovtekst bliver det lettere for myndighederne at gribe ind over for ulovlig annoncering.

PERSPEKTIV: ARBEJDSMILJØ OG TILLID

Asbest er fortsat en alvorlig udfordring i dansk arbejdsmiljø. Lovændringen kan ses som et led i en større strategi for at styrke sikkerheden, gennemsigtigheden og tilliden på området. For både medarbejdere, bygherrer og borgere er det afgørende, at asbest håndteres forsvarligt – og at det kun er virksomheder med dokumenterede kompetencer, der får lov til at udføre arbejdet.



SKAL DU MED TIL NÆSTE ÅRS KONFERENCE?

SÆT KRYDS I KALENDEREN
5.-7. MAJ 2026

Til næste år samles vi igen til konference i Middelfart til tre dage med ny viden, inspiration og netværk.

Vi er i fuld gang med at forme programmet for 2026, og måske har du en idé, der skal med? Del gerne dine forslag til temaer eller oplæg med os på info@arbejdsmiljonet.dk eller på telefon 70 20 20 75.



5 gode råd til at styrke AMO-arbejdet med data

Af Sandra Nielsen



En datadrevet tilgang kan gøre arbejdsmiljøarbejdet mere målrettet og kvalificeret, men kun hvis data bruges korrekt. Effekten opstår nemlig først, når data kombineres med dialog, empati og handling

Data i AMO-arbejdet kan både give bedre overblik og mere kvalificerede beslutninger i arbejdsmiljøarbejdet. Ifølge Allis Struckmann, Senior HR-konsulent i HR Legal hos konsulentvirksomheden Azets, handler det dog ikke om at erstatte dialogen med data, men om at skabe et bedre beslutningsgrundlag ved at kombinere de to elementer.

Her giver hun fem konkrete råd til at bruge data klogt i AMO-arbejdet:

1. Husk, at data er et pejlemærke – ikke facit

Data giver et objektivi overblik og kan hjælpe med at prioritere, især når ressourcerne er begrænsede. Men data kan aldrig stå alene. De skal tolkes med nysgerrighed og bruges som fundament for dialog og handling.

2. Kommunikér tydeligt om dataindsamlingen

En typisk faldgrube er at glemme kommunikationen. Tallene taler ikke for sig selv – medarbejderne skal forstå formålet og inddrages aktivt. Ellers risikerer man, at indsatsen føles fjern og teknisk. Medarbejdere skal forstå, hvorfor data indsamles. Kommunikation og inddragelse skaber tillid og engagement.

3. Vær tydelig om formålet

Når man indsamler data, er det afgørende at forklare hvorfor. Det kan nemlig skabe bekymring, hvis medarbejdere oplever, at de bliver målt på præstation. Klare rammer, gennemsigtighed og respekt for privatlivet er nøglen til at opbygge tillid. Vær klar om, hvad data skal bruges til. Respekt for privatliv og transparens er afgørende for, at medarbejderne oplever indsatsen som legitim.

4. Husk etikken!

Data om trivsel og motivation må aldrig bruges til at skabe ulighed. Det kræver klare retningslinjer og et ledelsesmæssigt ansvar for at bruge informationen til at fremme et sundt arbejdsmiljø – ikke til at udpege "svage led".

5. Ledelsen skal tage ejerskab og opfølge

Data skal omsættes til synlige handlinger. Det kræver, at ledelsen tager ansvar, følger op og kommunikerer tydeligt om prioriteringerne. Ejerskab er afgørende – ellers mister både tal og indsats værdi.

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