

Udskriftsdato: tirsdag den 16. juni 2026

VEJ nr 9796 af 01/04/2002 (Historisk)

Det rummelige arbejdsmarked - Vejledning om virksomhedernes arbejde med det rummelige arbejdsmarked med henblik på at erhverve arbejdsmiljøcertifikat - At-vejledning F.5.3 - April 2002

Ministerium: Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Arbejdstilsynet, j.nr.

Det rummelige arbejdsmarked - Vejledning om virksomhedernes arbejde med det rummelige arbejdsmarked med henblik på at erhverve arbejdsmiljøcertifikat - At-vejledning F.5.3 - April 2002

At-vejledningen oplyser om krav til virksomhedernes arbejde med det rummelige arbejdsmarked i forbindelse med erhvervelse af arbejdsmiljøcertifikat. Vejledningen giver også konkrete eksempler på aktiviteter om det rummelige arbejdsmarked. Eksemplerne er hverken udtømmende eller dækkende for de initiativer, som virksomhederne kan sætte i gang inden for det rummelige arbejdsmarked.

Formålet med vejledningen er at informere virksomhederne om betingelserne for at opnå et certifikat i relation til det rummelige arbejdsmarked. Vejledningen kan også bruges af de akkrediterede inspektions- og certificeringsorganer, når de skal vurdere, om virksomhederne opfylder kravene for at få udstedt et certifikat.

Der er i vejledningen lagt vægt på at beskrive de krav, som en virksomhed skal leve op til for at opnå et arbejdsmiljøcertifikat. Vejledningen beskriver krav til indhold og metode for den beslutning, som virksomheden skal have truffet om det rummelige arbejdsmarked. Omfanget af beslutningen afhænger af, om virksomheden har pligt til at oprette sikkerhedsudvalg eller ej.

1. Arbejdsmiljøcertifikat

Virksomheder kan opnå arbejdsmiljøcertifikat på to forskellige måder:

- Gennem akkrediteret certificering
- Gennem akkrediteret inspektion.

Virksomheden kan opnå certifikat, der dækker den samlede virksomhed eller én eller flere produktionsenheder.

Virksomheden skal opfylde følgende krav, uanset om den ønsker at opnå arbejdsmiljøcertifikat gennem akkrediteret certificering eller akkrediteret inspektion:

- Virksomhedens materielle arbejdsmiljø skal leve op til arbejdsmiljølovgivningens krav på væsentlige områder
- Virksomhedens egenindsats på arbejdsmiljøområdet skal være på et højt niveau
- Virksomheden skal have truffet beslutning om, hvordan den vil arbejde for et rummeligt arbejdsmarked
- Virksomheden skal have truffet beslutning om, hvordan den vil arbejde for sundhedsfremme
- Virksomheden skal kunne dokumentere, at kravene er opfyldt.

Ved certificering skal opfyldelsen af kravene være integreret i et ledelsessystem. For opfyldelse af de øvrige krav henvises til At-vejledning om arbejdsmiljøcertifikat og At-vejledning om sundhedsfremme på arbejdspladsen.

Virksomheden skal under alle omstændigheder opfylde kravene til det materielle arbejdsmiljø. Det vil sige, at de faktiske arbejdsmiljøforhold på virksomheden og en væsentlig del af kravene til virksomhedens egenindsats - herunder arbejdspladsvurdering og udarbejdelse af brugsanvisninger - skal være opfyldt, uanset om virksomheden ønsker certifikat eller ej.

Virksomheden skal endvidere have truffet beslutning om, hvordan den vil arbejde for et rummeligt arbejdsmarked og for sundhedsfremme.

Kravet om det rummelige arbejdsmarked ligger ud over arbejdsmiljøloven og indgår i betingelserne for at opnå certifikat på grund af målsætningen om, at arbejdsmarkedet skal gøres mere rummeligt for personer med svagere forudsætninger eller nedsat arbejdsevne, og at virksomhederne derfor bør påtage sig et socialt ansvar.

Det rummelige arbejdsmarked omfatter ønsket om, at flere skal kunne komme i beskæftigelse, og at personer med nedsat arbejdsevne eller svagere forudsætninger får mulighed for at bruge deres evner og deltage i arbejdslivet og i det sociale liv på en arbejdsplads. Det kræver, at virksomhederne viser åbenhed over for personer, der ikke kan opfylde de almindelige krav på arbejdsmarkedet - midlertidigt eller permanent.

2. Det rummelige arbejdsmarked

Det rummelige arbejdsmarked skal sikre, at der er plads til alle på de danske arbejdspladser - også personer med nedsat arbejdsevne eller svagere forudsætninger.

Rummelighed på arbejdsmarkedet er et bredt begreb, som især udtrykker forventning om, at arbejdspladserne giver plads til personer, som ikke i alle tilfælde kan leve op til fremherskende krav om præstationer eller normalitet.

Målgruppen omfatter en bred kreds af personer, som har svært ved at opnå eller fastholde en stabil tilknytning til arbejdsmarkedet. Det kan fx være på grund af nedsat arbejdsevne, fysiske eller psykiske handicap, mangel på grundlæggende sproglige eller kulturelle kundskaber samt meget lange perioder med ledighed eller sygdom.

En del virksomheder har allerede gennemført initiativer om det rummelige arbejdsmarked - i nogle tilfælde uden at have gjort sig klart, at virksomhedens initiativer falder ind under begrebet.

2.1. Definition

Definitionen af det rummelige arbejdsmarked omfatter som regel tre elementer:

- Forebyggelse af, at de ansatte udstødes fra arbejdsmarkedet på grund af nedsat arbejdsevne
- Fastholdelse af ansatte, som er udsat for at blive afskediget på grund af nedsat arbejdsevne
- Rekruttering og integration af personer, der står uden for arbejdsmarkedet på grund af nedsat arbejdsevne.

Fastholdelse drejer sig om, at virksomheden gør en indsats for at fastholde egne ansatte, som er på vej til at miste deres job på grund af fx sygdom, alder, handicap eller nedsat arbejdsevne. Det er situationer, hvor de ansatte ellers risikerer at blive udstødt fra arbejdsmarkedet.

Rekruttering og integration af marginaliserede grupper sætter fokus på den enkeltes specielle forhold og dækker både personer med begrænset erhvervsevne, langtidsledige, flygtninge og indvandrere.

Arbejdet med at forebygge og fastholde retter sig mod virksomhedens egne ansatte, mens rekruttering og integration retter sig mod personer, der endnu ikke er ansat.

2.2. Eksempler på forebyggelse

Forebyggelse af, at de ansatte udstødes fra arbejdsmarkedet, kan især bestå i, at virksomheden har et godt arbejdsmiljø. Et godt arbejdsmiljø er dermed en del af indsatsen for at forebygge udstødning fra arbejdsmarkedet som følge af nedslidning og arbejdsulykker.

Forebyggelse kan også bestå i at indføre en personalepolitik, der fx indeholder retningslinjer for medarbejdersamtaler og generelle indsatser mod sygefravær.

Forebyggelse kan også bestå i videre- og efteruddannelse af de ansatte, så de til stadighed har de nødvendige kvalifikationer.

2.3. Eksempler på fastholdelse

Fastholdelse kan fx ske gennem den almindelige personalepolitik, herunder sygefraværspolitik, sociale partnerskabsaftaler, brug af sociale kapitler i overenskomsterne, fleksjob, skånejob, sideproduktion, omskoling og seniorpolitik.

Personalepolitikken er det primære redskab til at fastholde de ansatte, som bliver syge, handicappede eller i øvrigt mister en del af arbejdsevnen. Personalepolitikken kan fx indeholde procedurer for sygesam-

taler, lempelse af præstationskravene i en periode, omplacering, fraværspolitik, tilbud om rådgivning, vejledning og behandling eller en politik for kontakt til kommunen, uden at det er så omfattende som egentlige sociale partnerskaber.

Et socialt partnerskab er et samarbejde mellem virksomheden, de faglige organisationer og kommunen. Det sociale partnerskab kan bruges, når virksomheden ønsker hjælp til at finde nye muligheder, så fx langtidssyge ansatte kan vende tilbage til arbejdspladsen og dermed beholde deres tilknytning til arbejdsmarkedet.

Et socialt partnerskab indebærer, at alle relevante parter mødes hurtigst muligt til en rundbordssamtale, hvor den ansatte, fx den sygemeldte, er i centrum. De andre deltagere kan være en repræsentant fra kommunen, en person fra virksomhedens ledelse, tillidsrepræsentanten, den praktiserende læge og pårørende. Målet er at koordinere indsatsen.

Det sociale partnerskab kan resultere i, at den ansatte kommer tilbage til sit gamle job, overflyttes til en anden funktion eller overgår til ansættelse på særlige vilkår, herunder nedsat tid.

De fleste overenskomster indeholder sociale kapitler, der åbner mulighed for lokale aftaler om job på særlige vilkår.

Job på særlige vilkår skal altid aftales med de faglige organisationer, uanset om der ydes offentligt løntilskud eller ej.

Job på særlige vilkår med offentlige løntilskud kaldes fleksjob og skånejob.

Fleksjob bruges, når den ansatte varigt har mistet sin fulde arbejdsevne. Personen kan godt varetage forskellige arbejdsopgaver på arbejdsmarkedet, blot det sker på fleksible vilkår. Fleksjob kan både oprettes til virksomhedens egne ansatte og til nye ansatte, der ikke kan passe et arbejde på almindelige vilkår.

Skånejob bruges, når den ansatte ikke kan arbejde på normale vilkår og får bevilget førtidspension. I samarbejde med kommunen kan virksomheden oprette et skånejob. Kommunen giver tilskud til lønnen, og personen i skånejob kan både modtage førtidspension og løn fra virksomheden.

Kommunen og arbejdsformidlingen kan yde støtte til fx værktøj, arbejdsredskaber og arbejdspladsindretninger til ansatte, som har begrænset arbejdsevne eller handicap. Handicappede har også mulighed for at få kompensation for deres handicap ved ansættelse af en personlig assistent, der kan udføre praktiske arbejdsopgaver.

Sideproduktion ligger typisk ved siden af eller i tilknytning til virksomhedens kerneproduktion. Sideproduktionen er kendetegnet ved, at der er tale om en lille produktion, som fx kan være for lille til at blive automatiseret og derfor i høj grad præges af manuelt arbejde. Den beskæftiger fortrinsvis fysisk, psykisk eller socialt handicappede. Sideproduktion modtager offentlig støtte som kompensation for medarbejdernes nedsatte arbejdsevne.

Man kan også fastholde udstødningstruede ansatte ved at omskole dem, så de opnår kvalifikationer til at varetage nye opgaver.

En seniorpolitik kan fx bestå i, at ældre ansatte på virksomheden får mulighed for at arbejde på nedsat tid og/eller tilbydes arbejdsopgaver, der udnytter vedkommendes erfaringer, og som er tilpasset den ældres eventuelle specielle ønsker og behov.

2.4. Eksempler på rekruttering og integration

At rekruttere eller integrere personer med nedsat arbejdsevne eller svagere forudsætninger handler både om arbejdspladsens åbenhed i forhold til den udefrakommende og om myndighedens indsats, fx i form af støtte til ansættelse.

Virksomhederne kan igennem ansættelsespolitikken signalere, at de ønsker mangfoldighed på arbejdspladsen, fx i forhold til alder, etnisk afstamning og køn. Virksomheden kan også ved nyansættelse søge at opfylde dette krav.

Hvis personens svagere forudsætninger eller nedsatte arbejdsevne i første omgang forhindrer en almindelig ansættelse, er der flere måder at rekruttere personer uden for arbejdsmarkedet på. Det kan fx ske ved at ansætte personer med støtte i jobtræning, fleksjob, skånejob, revalidering, gennem sideproduktion, åbne kontrakter, skræddersyet jobskabelse, arbejdspraktik eller ved brug af sociale kapitler i overenskomsterne og brobyggerordningen. Nogle af de forskellige ordninger er allerede beskrevet i afsnit 2.3.

Jobtræning giver virksomheden mulighed for at ansætte en ledig med løntilskud, så den ledige får genopfrisket sine kvalifikationer.

Revalidering består i et planlagt og virksomhedsrettet revalideringsforløb for en person, der på grund af nedsat arbejdsevne har brug for uddannelse, optræning eller omskoling. Forløbet etableres med sigte på et job, som den pågældende kan klare med sin nuværende arbejdsevne, eller med sigte på gradvis oparbejdning af den pågældendes fulde arbejdsevne. Der vil i alle tilfælde være tale om fuldt eller delvist løntilskud i revalideringsperioden.

Åbne kontrakter består i, at kommunernes jobkonsulenter tager rundt til virksomhederne for at undersøge mulighederne for at ansætte ledige. Jobkonsulenten har ikke på forhånd nogen bestemt ledig i tankerne. Kommunen, organisationerne og virksomheden indgår herefter en kontrakt, hvorefter virksomheden stiller en eller flere pladser til rådighed.

Den skræddersyede jobskabelse indebærer, at kommunen og Arbejdsformidlingen sørger for, at den ledige passer fuldstændig til jobbet. Den ledige kan også tilbydes kurser for at blive kvalificeret til arbejdsopgaverne.

Kommunen og Arbejdsformidlingen har mulighed for at hjælpe en ledig i arbejdspraktik, hvor kommunen betaler praktikantens løn. Praktikperioden kan have forskellig varighed og kan kombineres med uddannelse.

Brobyggerordningen består i, at virksomheder kan få støtte til at købe en medarbejder fri, der kan fungere som brobygger, når der ansættes en ledig med en anden etnisk baggrund end dansk. Brobyggeren skal hjælpe den nyansatte med at falde til på arbejdspladsen, med at nedbryde sproglige og kulturelle barrierer og med at skabe forståelse for den nyansattes vilkår hos de andre ansatte.

3. Arbejds miljøcertifikat og krav til det rummelige arbejdsmarked

Virksomheden skal opfylde delkravet om det rummelige arbejdsmarked for at kunne erhverve et arbejdsmiljøcertifikat. Delkravet lyder som følger:

»Virksomheden eller produktionsenheden skal under medvirken af de ansatte eller deres repræsentanter have besluttet, hvordan den konkret vil arbejde for at fastholde egne medarbejdere og rekruttere nye medarbejdere, som er truet af udstødning fra arbejdsmarkedet.

Beslutningen skal være skriftlig.

For virksomheder eller produktionsenheder med sikkerhedsudvalg skal beslutningen tillige indeholde mål, handlingsplan og retningslinjer for opfølgning på handlingsplanen.

Virksomheden eller produktionsenheden skal dokumentere sin indsats for at opfylde kravet om det rummelige arbejdsmarked. Virksomheden skal tillige skriftligt dokumentere eventuelle resultater af den indsats, som virksomheden eller produktionsenheden har iværksat vedrørende det rummelige arbejdsmarked.

Virksomheden eller produktionsenheden skal dokumentere, at de ansatte har været inddraget i arbejdet.

Dokumentationen skal være offentligt tilgængelig.«

Kravet om det rummelige arbejdsmarked er det samme, uanset om arbejdsmiljøcertifikatet skal opnås ved akkrediteret inspektion eller ved akkrediteret certificering.

3.1. Indholdsmæssige krav for at opnå arbejdsmiljøcertifikat

Virksomheden skal - for at opnå arbejdsmiljøcertifikat - have besluttet, hvordan den konkret vil arbejde for:

- At fastholde egne ansatte, der er truet af udstødning fra arbejdsmarkedet
- At rekruttere nye ansatte, som er truet af udstødning fra arbejdsmarkedet.

Det er ikke tilstrækkeligt, at virksomheden beslutter sig for kun at arbejde for fastholdelse eller kun at arbejde for rekruttering. Der skal træffes beslutninger på begge områder.

Det er heller ikke tilstrækkeligt, at virksomheden beslutter sig for at arbejde med at forebygge, at de ansatte udstødes fra arbejdsmarkedet på grund af begrænsninger i arbejdsevnen.

Kravet om det rummelige arbejdsmarked kan således ikke opfyldes gennem en beslutning om forebyggelse, fordi de øvrige krav til at opnå et arbejdsmiljøcertifikat (det materielle arbejdsmiljø og egenindsatsen) i forvejen fokuserer på forebyggelseselementet.

Der stilles således krav om, at virksomhedens beslutning om det rummelige arbejdsmarked skal omfatte initiativer, der er målrettet fastholdelse og rekruttering. Kravet stilles for at give det rummelige arbejdsmarked et selvstændigt indhold i forhold til arbejdsmiljøcertifikatet.

Samtidig er det et krav, at beslutningen om at fastholde de ansatte og rekruttere nye ansatte skal relatere sig til personer, der er truet af udstødning fra arbejdsmarkedet.

Formålet anses derfor ikke for opfyldt, hvis virksomheden beslutter at iværksætte initiativer til at fastholde nøglemedarbejdere - fx IT-medarbejdere - ved hjælp af højere løn, udviklingsmuligheder og uddannelsesmuligheder, fordi disse medarbejdere - alt andet lige - ikke er truet af udstødning fra arbejdspladsen og arbejdsmarkedet.

Når der oprettes arbejdspladser til at fastholde og rekruttere personer, der er truet af udstødning fra arbejdsmarkedet, er det vigtigt, at virksomhedens øvrige arbejdspladser ikke tilføres yderligere belastninger, ved at lette arbejdsfunktioner udskilles fra de ordinære arbejdsfunktioner.

3.2. Metodekrav for at opnå arbejdsmiljøcertifikat

Virksomheden skal - for at opnå arbejdsmiljøcertifikat - opfylde en række metodekrav. Metodekravene vedrører beslutning, form, inddragelse af de ansatte, dokumentation, resultater og offentliggørelse.

3.2.1. Beslutning

Virksomheden skal på det tidspunkt, hvor den ønsker at erhverve certifikat, have truffet en beslutning med et sådant indhold, at man kan udlede, hvilke initiativer virksomheden konkret vil gennemføre for at fastholde egne medarbejdere og rekruttere nye medarbejdere, der er truet af udstødning fra arbejdsmarkedet.

Det vil sige, at virksomheden både skal have besluttet, at den vil arbejde med det rummelige arbejdsmarked, og have besluttet, hvad den vil arbejde med.

Der skal være truffet beslutning om, hvad man vil gøre på den enkelte virksomhed, hvis der fx er ansatte, som har svært ved at blive ved med at udføre deres nuværende funktioner på grund af alder, nedsat arbejdsevne eller sygdom. Det kan også være ansatte, som af andre årsager risikerer at miste deres job (fastholdelse).

Beslutningen kan fx gå ud på, at man på virksomheden vil indføre en personalepolitik, som indeholder retningslinjer for procedurer i forbindelse med sygdom eller andre begrænsninger i arbejdsevnen. Dette kan fx have form af syge- og fraværssamtaler, etablering af job på særlige vilkår eller omorganisering af arbejdet.

Samtidig skal der være truffet beslutning om, hvordan man ved personaleplanlægning og rekruttering vil tilgodese personer, som har en begrænset arbejdsevne, er ledige, har anden etnisk baggrund end dansk, eller som af andre grunde kan have svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet (rekruttering).

Beslutningen kan fx gå ud på, at man i forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere vil søge at ansætte personer, der er ældre, har nedsat arbejdsevne eller en anden etnisk baggrund.

Der stilles ikke krav om, at virksomheden skal have gennemført de konkrete initiativer, man har besluttet sig for, første gang virksomheden ønsker at erhverve certifikat. Det er altså ikke et krav, at der er gennemført konkrete initiativer eller tiltag for at fastholde medarbejdere eller rekruttere personer udefra, men der skal være truffet en beslutning om, hvilke initiativer man vil iværksætte på virksomheden.

Næste gang virksomheden ønsker at erhverve et certifikat, stilles der imidlertid krav om, at virksomheden skal have gennemført de konkrete initiativer, man har besluttet sig for.

Råd og vejledning i forbindelse med det rummelige arbejdsmarked kan fås hos eksterne konsulenter og rådgivere, fx bedriftssundhedstjenesterne (BST), som har erfaring med projekter inden for området.

3.2.2. Form

Beslutningen om det rummelige arbejdsmarked skal være skriftlig.

For virksomheder eller produktionsenheder, som har pligt til at oprette sikkerhedsudvalg, stilles der yderligere krav til beslutningens form. Beslutningen skal indeholde mål, handlingsplan og retningslinjer for, hvordan man vil følge op på handlingsplanen.

En virksomhed har pligt til at oprette sikkerhedsudvalg, når der er 20 ansatte eller derover.

For virksomheder eller produktionsenheder uden pligt til at oprette sikkerhedsudvalg stilles der ingen særlige formkrav, ud over at beslutningen skal være skriftlig. Beslutningen kan derfor være af mindre omfang, idet den ikke behøver at indeholde mål, handlingsplan og retningslinjer for, hvordan man vil følge op på handlingsplanen.

Det vil sige, at der ved formkravene skelnes mellem virksomheder af forskellig størrelse.

Indholdet af de mål, som virksomheden opstiller, afhænger og fastsættes af arbejdspladsen.

En virksomhed kan vælge det mål, at man inden udgangen af året vil have ansat en person med en anden etnisk baggrund, en anden virksomhed kan have som mål at oprette en sideproduktion, og en tredje virksomhed kan have som mål at indføre en personalepolitik for at fastholde medarbejdere via arbejdstidsreduktion.

3.2.3. Inddragelse af de ansatte

Virksomheden skal - på tidspunktet for erhvervelse af arbejdsmiljøcertifikat - i samarbejde med de ansatte eller deres repræsentanter have besluttet, hvordan den vil arbejde for det rummelige arbejdsmarked.

De ansatte eller deres repræsentanter skal have været inddraget i beslutningen, men det er op til virksomheden selv at afgøre, hvordan den vil inddrage de ansatte.

Det afhænger af arbejdspladsens kultur og traditioner, hvordan beslutningen om at arbejde med det rummelige arbejdsmarked gribes an. Det er oplagt at involvere sikkerhedsorganisationen og samarbejdsudvalget, som begge er vant til at arbejde med arbejdspladsens problemstillinger.

Sikkerhedsorganisationen arbejder i forvejen systematisk med arbejdspladsvurderingen (APV). Systematikken (kortlægning, prioritering, handlingsplan og opfølgning) egner sig også godt til at arbejde med det rummelige arbejdsmarked.

Medarbejderne kan også inddrages via andre fora, hvor fx samtlige ansatte eller deres repræsentanter deltager.

3.2.4. Dokumentation, herunder af resultater

Beslutningen om at arbejde for det rummelige arbejdsmarked skal - på tidspunktet for erhvervelse af arbejdsmiljøcertifikat - kunne dokumenteres. Dokumentationen skal være skriftlig.

Dokumentation for beslutning om og inddragelse af de ansatte kan foreligge på mange måder. Det kan fx være:

- Som del af en arbejdspladsvurdering (APV). Arbejdspladsvurderingen skal i forvejen være skriftlig og have en metodisk opbygning (handlingsplan, gennemførelse og opfølgning). Det vil derfor være naturligt for mange virksomheder at integrere det rummelige arbejdsmarked i APV'en, men det skal klart fremgå, hvori de særlige initiativer vedrørende det rummelige arbejdsmarked består. APV'en skal påtegnes af sikkerhedsorganisationen og i mangel af en sådan af en repræsentant for de ansatte.
- Som selvstændig dokumentation. Der kan være tale om et selvstændigt dokument, der beskriver virksomhedens beslutning og konkrete initiativer vedrørende det rummelige arbejdsmarked. Også her skal det kunne dokumenteres, fx ved en påtegning, at de ansatte eller deres repræsentanter har været inddraget.
- Som mødereferater. Beslutningen om at arbejde med det rummelige arbejdsmarked kan fremgå af et mødereferat, fx fra et sikkerheds- eller samarbejdsudvalgsmøde eller fra andre relevante fora, hvor de ansatte eller deres repræsentanter deltager, fx morgenmøder. De besluttede initiativer kan også fremgå af referatet.

Virksomheden skal også kunne dokumentere eventuelle resultater af sin indsats for arbejdet med det rummelige arbejdsmarked.

Det er op til virksomheden selv at afgøre, hvordan den vil dokumentere resultaterne af sin indsats. Resultaterne skal dog kunne dokumenteres skriftligt.

De konkrete resultater vil ofte indeholde fortrolige og personfølsomme oplysninger. I disse tilfælde må virksomheden sørge for at indhente skriftligt samtykke fra den pågældende, før oplysningerne fremlægges for eller videregives til inspektions- eller certificeringsorganet.

Hvis den pågældende ikke ønsker at give sit skriftlige samtykke, må virksomheden sørge for at anonymisere de konkrete resultater, før de fremlægges eller videregives til inspektions- eller certificeringsorganet.

Dokumentation for resultaterne af indsatsen forudsætter naturligvis, at der er nogle resultater.

Resultaterne af indsatsen kan være af begrænset omfang, især første gang virksomheden ønsker at erhverve certifikat.

Det kan ikke udelukkes - heller ikke ved efterfølgende erhvervelse af certifikat - at de konkrete initiativer, som følger af virksomhedens beslutning, er gennemført, men at det ikke har været aktuelt at benytte de konkrete initiativer. Der vil i sådanne tilfælde ikke være nogen resultater at dokumentere.

Det forhold, at virksomheden ikke kan dokumentere nogen resultater, vil ikke i sig selv udelukke virksomheden fra at kunne erhverve certifikat, når virksomheden i øvrigt har truffet en beslutning og ved generhvervelse af certifikat også har gennemført de besluttede initiativer. Virksomheden må så blot godtgøre over for inspektions- eller certificeringsorganet, at initiativerne ikke har medført noget resultat endnu.

Eksempelvis kan virksomheden have besluttet sig for samt indført en personalepolitik til at fastholde langtidssyge medarbejdere, men hvis der ikke har været nogen langtidssyge medarbejdere, har det konkrete initiativ ikke medført noget resultat.

3.2.5. Offentliggørelse

Det er et krav, at dokumentationen er offentligt tilgængelig i samlet form.

Dette betyder, at dokumentationen for, at virksomheden lever op til kravene for at kunne erhverve et certifikat (herunder kravet om at der skal være truffet en beslutning vedrørende det rummelige arbejdsmarked), skal være offentligt tilgængelig.

Kravet om offentlighed skal sikre, at udenforstående kan få indblik i virksomhedens arbejdsmiljø mv. Udenforstående kan fx være personer, der ønsker at søge job i den pågældende virksomhed. Dokumentationen skal også give virksomheden grundlag for at profilere sig og dermed opnå anerkendelse fra omgivelserne.

At dokumentationen skal være offentligt tilgængelig betyder, at virksomheden skal være parat til at vise dokumentationen frem, hvis udenforstående ønsker at se den. Hvis virksomheden selv er interesseret i det, kan virksomheden vælge en mere offensiv linje og offentliggøre dokumentationen, fx på virksomhedens hjemmeside eller i lokalavisen.

I forhold til det rummelige arbejdsmarked betyder det, at beslutningen om, hvilke initiativer man vil iværksætte (herunder eventuelt mål, handlingsplan, opfølgning), inddragelse af de ansatte og eventuelle resultater af initiativerne skal kunne dokumenteres skriftligt og indgå i den samlede dokumentation.

Hvis dokumentationen indeholder personfølsomme oplysninger eller andre oplysninger af fortrolig karakter, skal virksomheden anonymisere disse, inden dokumentationen gøres offentligt tilgængelig.

4. Eksempler på det rummelige arbejdsmarked

Virksomheden skal for at opnå arbejdsmiljøcertifikat have besluttet, hvordan den konkret vil arbejde for at fastholde egne ansatte og rekruttere nye medarbejdere, som er truet af udstødning fra arbejdsmarkedet. Beslutningen skal være truffet under medvirken af de ansatte eller deres repræsentanter.

Eksemplerne viser, hvordan virksomheder af forskellig størrelse og karakter kan leve op til kravet om det rummelige arbejdsmarked. Andre eksempler kan være lige så gode.

Eksempel 1 - Tøjbutikken Fikst tøj til smarte piger

Fikst tøj til smarte piger er en tøjbutik med fire ansatte, men ingen sikkerhedsorganisation. Et par af de ansatte er ældre medarbejdere, som besidder en uvurderlig erfaring om forskellige tøjmærker og kundebehandling. Det er imidlertid krævende at stå op i en butik det meste af dagen, og de ældre medarbejdere kan godt mærke, at de fysisk ikke kan klare det samme som tidligere.

På et uformelt møde, hvor butikkens indehaver og de fire ansatte deltager, beslutter man sig for at arbejde med det rummelige arbejdsmarked.

For at tilgodese de ældre medarbejdere og for at kunne fastholde dem på arbejdspladsen bliver man enige om at indføre en seniorpolitik, der gør det muligt for ældre medarbejdere at arbejde på nedsat tid. Det aftales og tages til referat, at indehaveren udarbejder et udkast til en seniorpolitik, og at det heri skal indgå, hvad der forstås ved en ældre medarbejder, og hvor meget nedsat tid en ældre medarbejder kan få (fastholdelse).

Der er på mødet endvidere enighed om, at der både sommer og vinter er behov for en gårdmand til at holde fortorvet og den gård, som hører til butikken. Opgaven vil imidlertid ikke kunne beskæftige en fuldt ud arbejdsduelig person på fuld tid, og man beslutter derfor at henvende sig til kommunen for at høre, om de kender en person, der er interesseret i et deltidsarbejde, eventuelt som skåne- eller fleksjob. Det aftales og tages til referat, at en af de ansatte henvender sig til kommunen om sagen (rekruttering).

Fikst tøj til smarte piger kan første gang, butikken ønsker at erhverve certifikat, dokumentere via referatet, at der er truffet beslutning om, at man vil arbejde med det rummelige arbejdsmarked. Referatet dokumenterer også de initiativer til at fastholde og rekruttere medarbejdere, man vil gennemføre, og at medarbejderne har været inddraget i beslutningen. Anden gang »Fikst tøj til smarte piger« ønsker at opnå certifikat, skal initiativerne (seniorpolitik og kontakt til kommunen) være gennemført, og eventuelle resultater skal kunne dokumenteres.

Eksempel 2 - Plejehjemmet i Bykøbing

Plejehjemmet i Bykøbing har 17 ansatte og har oprettet en sikkerhedsorganisation uden sikkerhedsudvalg. Plejehjemmet har selv vurderet, at det har et problem med gennemstrømningen af personale, som bl.a. skyldes, at en del af de ansatte, som bliver sygemeldt, aldrig vender tilbage til arbejdspladsen igen.

På et fællesmøde mellem sikkerhedsorganisationen og samarbejdsudvalget træffer man beslutning om at arbejde med det rummelige arbejdsmarked.

Det besluttes, at der skal indføres en personalepolitik, hvorefter virksomheden skal tage kontakt til medarbejdere, som har været syge i mere end en uge, og at der skal tages kontakt til kommunen og tillidsrepræsentanten, hvis en ansat bliver langtidssyg. På denne måde skal det sikres, at indsatsen for at få pågældende tilbage til arbejdspladsen bliver koordineret bedst muligt (fastholdelse).

De ansatte på plejehjemmet kunne godt tænke sig en ekstra medarbejder til at udføre nogle af de opgaver, som de ikke selv har tid til. Derfor besluttes det samtidigt, at man vil henvende sig til Arbejdsformidlingen for at høre, om de kender en person, der er interesseret i jobtræning på plejehjemmet (rekruttering).

Plejehjemmet i Bykøbing kan første gang, det ønsker at erhverve certifikat, dokumentere via referatet fra fællesmødet, at der er truffet beslutning om, at man vil arbejde med det rummelige arbejdsmarked. Referatet dokumenterer også de initiativer, man vil gennemføre for at fastholde og rekruttere medarbejdere, og at de ansatte via sikkerhedsorganisationen/samarbejdsudvalget har været inddraget i beslutningen.

Anden gang plejehjemmet i Bykøbing ønsker at opnå certifikat, skal initiativerne (personalepolitik og henvendelse til Arbejdsformidlingen) være gennemført, og eventuelle resultater skal kunne dokumenteres.

Eksempel 3 - Andersens Maskinfabrik

Andersens Maskinfabrik er en større virksomhed med 75 ansatte, som producerer maskiner. Virksomheden har oprettet sikkerhedsorganisation med et sikkerhedsudvalg.

Arbejdet på fabrikken er præget af overvågning og kontrol af mekaniseret arbejde, mens det tidligere primært bestod af manuelt arbejde. Arbejdet stiller derfor andre krav til nogle af de ansatte, end de er vant til.

På et samarbejdsudvalgs møde beslutter man at ville arbejde for det rummelige arbejdsmarked. Beslutningen træffes dels for bedre at kunne fastholde egne medarbejdere, men også for at påtage sig et socialt ansvar over for personer uden for virksomheden.

For at kunne fastholde de nuværende ansatte i maskinproduktionen - selv om arbejdsopgaverne gradvist ændres - beslutter man at indføre en omskolingspolitik, som giver de ansatte adgang til gradvist at tilegne sig de nødvendige kvalifikationer, så de fortsat kan udføre deres arbejde (fastholdelse).

Man beslutter, at virksomhedens ledelse udarbejder et udkast til en omskolingspolitik og i den forbindelse undersøger egnede uddannelsessteder mv. Ledelsen skal fremlægge omskolingspolitikken i samarbejdsudvalget, når den er færdig.

Virksomheden modtager nogle mindre komponenter fra andre firmaer. Komponenterne skal sammensættes, inden de kan indgå i den egentlige produktion. Arbejdet med sammensætningen af de mindre komponenter er for lille til at blive fuldstændig automatiseret og foregår derfor også ved manuelt arbejde.

For at kunne friholde virksomhedens nøglemedarbejdere til den egentlige maskinproduktion overvejer virksomheden at oprette en sideproduktion, hvor de mindre komponenter kan sammensættes. Man kan i en sådan sideproduktion ansætte personer med handicap eller anden nedsat arbejdsevne (rekruttering).

Virksomhedens ledelse er imidlertid i tvivl om de ansattes holdning til, at der oprettes en selvstændig afdeling, som beskæftiger personer på særlige vilkår.

Man tager derfor spørgsmålet op på samarbejdsudvalgs mødet for at inddrage de ansatte i beslutningen om, hvorvidt der skal oprettes en sideproduktion. Man tager også spørgsmålet op på lokale møder, da personalerepræsentanterne ikke på forhånd kender de ansattes holdning. Personalerepræsentanterne melder tilbage til samarbejdsudvalget, at langt den overvejende del af de ansatte går ind for at oprette en sideproduktion.

Man beslutter derfor, at ledelsen skal undersøge de praktiske forhold vedrørende oprettelse af en sideproduktion. Ledelsen skal også tage kontakt til kommunen for at høre, om der er personer med handicap eller anden form for nedsat arbejdsevne, som kunne være interesseret i at blive ansat i sideproduktionen. Man

beslutter samtidig, at repræsentanter for de ansatte henvender sig til den aktuelle faglige organisation, da der formentlig bliver tale om ansættelse af et større antal medarbejdere på særlige vilkår. Når forholdene er undersøgt, tages emnet op igen i samarbejdsudvalget.

Andersens Maskinfabrik kan første gang, den ønsker at erhverve certifikat, dokumentere via referater fra samarbejdsudvalgsmøderne, at der er truffet beslutning om, at man vil arbejde med det rummelige arbejdsmarked. Referaterne dokumenterer også de initiativer, man vil gennemføre for at fastholde og rekruttere medarbejdere, og at de ansatte igennem samarbejdsudvalget har været inddraget i beslutningen. Referaterne dokumenterer også, hvad målet er, hvad handlingsplanen går ud på, og hvordan der følges op på handlingsplanen. Dette er et krav, fordi virksomheden har pligt til at oprette et sikkerhedsudvalg.

Anden gang Andersens Maskinfabrik ønsker at opnå certifikat, skal initiativerne (omskolingspolitik og sideproduktion) være gennemført, og eventuelle resultater skal kunne dokumenteres.

Eksempel 4 - Elite Data

Elite Data er en softwarevirksomhed, der producerer dataprogrammer til offentlige og private virksomheder. Der er beskæftiget 135 ansatte i virksomheden, hovedsageligt programmører samt projekt- og koordinationsmedarbejdere med en bred vifte af uddannelsesmæssige baggrunde. Kulturen i virksomheden er præget af engagerede medarbejdere og til tider hektiske arbejdsdage. Virksomheden har oprettet en sikkerhedsorganisation med et sikkerhedsudvalg.

Der er tidligere på et fællesmøde mellem sikkerhedsorganisationen og samarbejdsudvalget truffet beslutning om at anskaffe dialogværktøjet »Det Sociale Indeks« fra Beskæftigelsesministeriet. Beslutningen er truffet for at måle rummeligheden på arbejdspladsen og for at have et grundlag for at beslutte, hvordan man i højere grad kan arbejde med det rummelige arbejdsmarked i virksomheden (fastholdelse og rekruttering).

Virksomheden har - som en udløber af arbejdet med »Det Sociale Indeks« - gennemført en personalepolitik, som giver de ansatte adgang til professionel vejledning og rådgivning, hvis de kommer ud i personlige kriser o.l. (fastholdelse).

Virksomheden har i den seneste tid ansat to programmører med anden etnisk baggrund. De har nogle sproglige barrierer - ikke i forhold til arbejdet, som foregår på engelsk - men i forhold til andre kolleger. De har derfor fået fri i arbejdstiden til at deltage i kommunens danskursus. Samtidig har en af de øvrige programmører meldt sig som »brobygger« i forhold til de to nyansatte i afdelingen.

Elite Data kan første gang, den ønsker at erhverve certifikat, dokumentere, at der er truffet beslutning om, at man vil arbejde med det rummelige arbejdsmarked. Virksomheden kan også dokumentere, at der er gennemført initiativer for at fastholde og rekruttere medarbejdere, at initiativerne vedrørende rekruttering har givet resultat, og at de ansatte har været inddraget i beslutningen. Dette dokumenteres via:

- Referater fra fællesmøder
- Arbejdet med »Det Sociale Indeks«
- Fremlæggelse af personalepolitikken
- Aftale med kommunen om danskundervisning for de to nye medarbejdere med anden etnisk baggrund
- Aftale om støtte i forbindelse med brobyggerordning.

Af ovennævnte fremgår også, hvad virksomhedens mål med det rummelige arbejdsmarked har været, hvad handlingsplanen har været, og hvordan der er fulgt op på den.

Første gang virksomheden opnår certifikat, lever den op til de krav, der stilles både første gang, der opnås certifikat, og ved efterfølgende generhvervelse af certifikat.

Flere eksempler

Flere konkrete eksempler på initiativer vedrørende det rummelige arbejdsmarked kan bl.a. findes hos sekretariatet for Det Sociale Indeks og Udviklingscentret for beskæftigelse på særlige vilkår.

Bedriftssundhedstjenester kan give yderligere vejledning til at komme i gang med det rummelige arbejdsmarked.

Læs også:

- (1) Arbejdsmiljøcertifikat til virksomheder og om statstilskud til virksomheder med certifikat
- (2) Arbejdsmiljøcertifikat opnået gennem inspektion samt om krav til inspektionsorganers kontrol af virksomhederne
- (3) Arbejdsmiljøcertifikat opnået gennem certificering af virksomheders arbejdsmiljøledelsessystem
- (4) Arbejdsmiljøcertifikat
- (5) Sundhedsfremme på arbejdspladsen
- (6) Publikationer fra Udviklingscentret for beskæftigelse på særlige vilkår
- (7) Brug for alle - Danmark 2010 og et mere rummeligt arbejdsmarked
- (8) Virksomhedernes Informationssystem om Arbejdsfastholdelse
- (9) Personaleweb.dk
- (10) Giv plads på din arbejdsplads
- (11) Det Sociale Råd
- (12) www.seniorpolitik.dk
- (13) Det Sociale Indeks
- (14) Udviklingscenter for Beskæftigede på Særlige Vilkår

Læs også branchearbejdsmiljørådenes vejledninger mv.:

Branchearbejdsmiljørådenes vejledninger kan findes på www.bar-web.dk

Beskæftigelsesministeriet, den 1. april 2002

INGER STØJBERG