

## Kommissorium for Arbejdsmiljøcertificeringsudvalget under Arbejdsmiljørådet

### Baggrund

Den daværende regering (Venstre), Det Konservative Folkeparti, Dansk Folkeparti, Socialdemokraterne og Det Radikale Venstre har den 18. november 2016 indgået aftale om en styrket arbejdsmiljøcertificering, der skal styrke tilliden til den anerkendte arbejdsmiljøcertificering<sup>1</sup> og kronesmileyordningen.

Af aftalen (initiativ 3) fremgår det, at der skal oprettes et arbejdsmiljøcertificeringsudvalg under Arbejdsmiljørådet med henblik på at opnå et mere systematisk fokus på certificeringsordningen. Arbejdsmiljøcertificeringsudvalget skal arbejde efter nærværende kommissorium, der er udarbejdet på baggrund af aftalen om en styrket arbejdsmiljøcertificering. Kommissoriet er godkendt af Arbejdsmiljørådet.

### Formål

Det er centralt, at arbejdsmiljøcertificeringsordningen har en høj kvalitet, og der er derfor brug for et mere systematisk fokus på selve certificeringsordningen, og at der løbende følges med i, om der er behov for at tage problemstillinger op politisk.

Arbejdsmiljøcertificeringsudvalget har til opgave at overvåge og bidrage til udviklingen af certificeringsordningen generelt. Derudover skal udvalget have særligt fokus på, hvordan psykisk arbejdsmiljø håndteres af certificeringsorganer og understøtte arbejdsmiljøorganisationen i forbindelse med dens opgaver på certificerede virksomheder.

Udvalget tager i sit arbejde udgangspunkt i den politiske aftale om en styrket arbejdsmiljøcertificering, der er vedlagt som bilag til nærværende kommissorium.

### Arbejdsgrundlag for udvalgets arbejde

Grundlaget for udvalgets arbejde er blandt andet data fra Arbejdstilsynet om fx arbejdsulykker, erhvervs sygdomme og data fra tilsyn på virksomheder med anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, herunder afgørelser. Udvalget inddrager efter behov anden ekspertise.

Udvalget vil desuden kunne bede DANAK og tilsvarende akkrediteringsorganer om at bistå med en årlig redegørelse, hvori der på et generaliseret niveau redegøres for erfaringer med kontorbesøg og markbesøg, og hvor de orienterer om hændelser i forhold til afvigelser og eventuel suspension af akkreditering og suspension af arbejdsmiljøcertifikat. Redegørelsen kan også indeholde en oversigt over indkomne klager over certificeringsorganer samt opfølgning på disse, ligesom redegørelsen kan indeholde DANAK og tilsvarende akkrediteringsorganers vurdering af behovet for yderligere styrkelse af kompetencer og kvalifikationer blandt auditører, herunder i forhold til psykisk arbejdsmiljø.

Certificeringsorganerne skal også bidrage til redegørelsen med oplysninger på et generaliseret niveau om afvigelser givet på certificerede virksomheder og suspenderinger af arbejdsmiljøcertifikater.

### Opgaver

1. Igangsætte et udviklingsarbejde med henblik på at beskrive krav og indhold af en certificeringsuddannelse om psykisk arbejdsmiljø. Resultaterne forelægges aftaleparterne inden udgangen af 2017 (jf. initiativ 4 i den politiske aftale).
2. Udarbejde en udtalelse på baggrund af resultaterne af de igangsatte initiativer, herunder resultaterne af initiativ 1 i aftalen om en styrket arbejdsmiljøcertificering, der foreligger medio 2021. Udtalelsen behandles i Arbejdsmiljørådet.
3. Udarbejdelse af årlig udtalelse til Arbejdsmiljørådet.
4. Beskrive rammerne og fokus for en årlig redegørelse fra DANAK og tilsvarende akkrediteringsorganer.

<sup>1</sup> Når der i kommissoriet omtales arbejdsmiljøcertificering eller arbejdsmiljøcertifikater refereres altid til den anerkendte arbejdsmiljøcertificering og til anerkendte arbejdsmiljøcertifikater.

5. Beskrive ønsker og analysespørgsmål til dataudtræk fra Arbejdstilsynet.
6. Drøfte behovet for at understøtte arbejdsmiljøorganisationen i forbindelse med dens opgaver på certificerede virksomheder.
7. Stille forslag til Arbejdsmiljørådet, som kan styrke systemet og forbedre arbejdsmiljøet, herunder uddannelse inden for det psykiske arbejdsmiljø, nye retningslinjer, løbende evalueringer og behov for nye regler hvis Udvalget finder det ønskeligt.

### **Arbejdsform**

Arbejdsmiljøcertificeringsudvalget holder to ordinære møder årligt.

Arbejdsmiljøcertificeringsudvalget kan beslutte at afholde flere møder, og mellem de to ordinære møder kan udvalget efter behov nedsætte arbejdsgrupper til at kvalificere udvalgets arbejde med de konkrete og de løbende opgaver.

Arbejdsmiljøcertificeringsudvalget afgiver en årlig udtalelse til Arbejdsmiljørådet, som sendes i efteråret.

Forud for hvert møde udsendes en dagsorden med angivelse af de emner, der er til drøftelse. Efter hvert møde udarbejder sekretariatet en opsamling, som Arbejdsmiljøcertificeringsudvalget efterfølgende har mulighed for at kommentere skriftligt på.

### **Organisering**

Arbejdsmiljøcertificeringsudvalget består af i alt 16 repræsentanter udpeget af Arbejdsmiljørådet. Repræsentanterne fordeles ligeligt mellem arbejdsgiver- og arbejdstagersiden, således at hver side repræsenteres ved otte medlemmer i Arbejdsmiljøcertificeringsudvalget. Arbejdstilsynet deltager fast på møderne. DANAK samt andre relevante eksperter kan inviteres til at deltage i møderne, når det vurderes at bidrage til at kvalificere udvalgets arbejde og forslag.

Sekretariatsfunktionen og mødeledelse varetages af Arbejdsmiljørådets sekretariat.

## En styrket arbejdsmiljøcertificering

November 2016

---

### **Initiativ 1: Indsamling af viden om certificeringsorganernes tilsyn med virksomhedernes arbejdsmiljø**

Virksomheder, der har et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat og en kronesmiley, er fritaget for Arbejdstilsynet kontrol for så vidt angår risikobaseret tilsyn. En analyse fra Arbejdstilsynet om forekomsten af anmeldte arbejdsulykker og erhvervssygdomme på certificerede virksomheder har ikke bekræftet, at arbejdsmiljøet på de certificerede virksomheder er bedre end på andre virksomheder. I lyset af det er det vigtigt at indsamle viden om, hvorvidt certificeringsordningen lever op til, at der ikke er væsentlige arbejdsmiljøproblemer, når en virksomhed bliver certificeret eller recertificeret.

For at sikre certificeringsordningens troværdighed afdækker Arbejdstilsynet arbejdsmiljøet på 500 af de i alt ca. 3.000 virksomheder med ansatte (p-enheder) med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat over en treårig periode. På store p-enheder afdækkes arbejdsmiljøet i et repræsentativt omfang. Afdækningen gennemføres når virksomhederne har fået eller generhvervet et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

Formålet med afdækningen er at dokumentere, om der er forhold i virksomhedens arbejdsmiljø, der ville have udløst et påbud fra Arbejdstilsynet.

Når Arbejdstilsynet ser en arbejdsproces, hvor der fx foregår tunge løft på en virksomhed, og hvor der ikke er grundlag for forbud eller strakspåbud, vil Arbejdstilsynet indsamle oplysninger om omfang og varighed af de tunge løft og dermed afdække, om der er et væsentligt arbejdsmiljøproblem på virksomheden.

Såfremt Arbejdstilsynet konstaterer, at der er overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen på virksomheden vil Arbejdstilsynet ikke afgive påbud, men advisere certificeringsorganet om, at der er konstateret et væsentligt arbejdsmiljøproblem. Virksomheden bliver samtidig frataget sin kronesmiley.

Virksomheden vil først få tildelt sin kronesmiley, når certificeringsorganet har meddelt Arbejdstilsynet, at de pågældende problemer er løst.

På den måde tilvejebringes et grundlag for at vurdere, om der er overensstemmelse i forhold til certificeringsorganerne vurdering af arbejdsmiljøet på de enkelte virksomheder og dermed kvaliteten af en del af certificeringsorganernes arbejde.

Undersøgelse igangsættes 1. juli 2018. Efter tre år samles op på resultaterne af ordningen, og det vurderes, om der er behov for justeringer af ordningen omkring anerkendte arbejdsmiljøcertifikater.

### **Initiativ 2: Certificeringsorganerne skal styrke kontrollen med arbejdsmiljøet på de certificerede virksomheder:**

En afdækning af kvaliteten af arbejdsmiljøcertificeringsordningen har peget på, at certificeringsorganernes kontrol med virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat kunne styrkes, hvis der var mere tid til rådighed på virksomhederne.

Certificeringsorganerne anvender i dag mindst 80 pct. af den samlede audittid på virksomheden. Certificeringsorganet skal i denne forbindelse bedømme ledelsessystemet, herunder sikre at virksomheden har styr på arbejdsmiljøet. Certificeringsorganernes kontrol af arbejdsmiljøet baserer sig på stikprøver, hvis formål er at kontrollere, at arbejdsmiljøledelsessystemet virker.

Det er på grund af krav om overholdelse af internationale standarder ikke muligt for certificeringsorganerne – indenfor de nuværende rammer – at anvende mere tid til kontrol af arbejdsmiljøet i form af mere inspektion af det materielle arbejdsmiljø.

Certificeringsorganernes kontrol med arbejdsmiljøet på virksomheder med et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat skal styrkes ved at fastsætte yderligere krav til audit af det materielle arbejdsmiljø, der ligger udover de internationalt fastsatte minimumskrav.

Det vil ske ved at stille nationale særkrav om øget tidsforbrug til kontrol af det materielle arbejdsmiljø i forhold til at opnå et af Arbejdstilsynet anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

Der bliver fremover stillet krav om, at certificeringsorganerne på den indledende certificeringsaudit, den årlige overvågningsaudit samt ved recertificeringsaudit skal forøge den tid, de bruger på virksomhederne, med fem pct. i forhold til de internationalt fastlagte minimumskrav. Denne ekstra tid skal bruges til udvide den tid, certificeringsorganerne bruger på at se på det materielle arbejdsmiljø for at kontrollere, at arbejdsmiljøledelsessystemet virker.

For en entreprenørvirksomhed med 10 ansatte vil en forøgelse af tiden med fem pct. betyde, at certificeringsorganet fx på den indledende certificeringsaudit anvender ca. tre kvarter ud over de 2 dage, som i forvejen anvendes på virksomheden. Når tiden tilsvarende forøges med fem pct. på de to overvågningsaudit og recertificeringsaudit, vil der i alt anvendes samlet knap 2 timer oven i de ca. 4,5 dage, som anvendes i forvejen.

For en entreprenørvirksomhed med 50 ansatte vil en forøgelse af tiden med fem pct. betyde, at certificeringsorganet fx på den indledende certificeringsaudit anvender 1,5 time ud over de 4,5 dage, som i forvejen anvendes på virksomheden. Når tiden tilsvarende forøges med fem pct. på de to overvågningsaudit og recertificeringsaudit, vil der i alt anvendes samlet ca. ½ dag oven i de 10,5 dage, som anvendes i forvejen.

Sammenlignet med den tid, som anvendes på risikobaseret tilsyn på tilsvarende størrelse virksomheder, vurderes det at være relativt lang tid.

Initiativet igangsættes 1. januar 2018.

### **Initiativ 3: Oprettelse af et Arbejds miljøcertificeringsudvalg under arbejdsmiljørådet**

Der opstår ind imellem tilfælde, hvor virksomheder har væsentlige arbejdsmiljøproblemer på trods af, at de har et anerkendt arbejdsmiljøcertifikat. Det er centralt, at arbejdsmiljøcertificeringsordningen har en høj kvalitet, og der er derfor brug for et mere systematisk fokus på selve certificeringsordningen og at der løbende følges med i, om der er behov for at tage problemstillinger op politisk.

Arbejds miljørådet nedsætter et 'Arbejds miljøcertificeringsudvalg'

Udvalget har til opgave at overvåge og bidrage til udvikling af certificeringsordningen generelt. Derudover skal udvalget sætte særlig fokus på, hvordan det psykiske arbejdsmiljø håndteres af certificeringsorganer og understøtte arbejdsmiljøorganisationen i forbindelse med dens opgaver på certificerede virksomheder.

Der er ligeledes behov for, at udvalget ser på krav og indhold af en certificeringsuddannelse om psykisk arbejdsmiljø. Derudover vil der løbende indgå resultater fra Arbejdstilsynets afdækning af det væsentlige arbejdsmiljø på de certificerede virksomheder jf. forslag 1.

Udvalget kan indstille forslag til Arbejds miljørådet angående fx ændringer, som kan styrke systemet og forbedre arbejdsmiljøet, herunder uddannelse inden for det psykiske arbejdsmiljø, indstille nye retningslinjer, løbende evalueringer og behovet for nye regler.

Grundlaget for udvalgets arbejde er blandt andet data fra Arbejdstilsynet om fx arbejdsulykker, erhvervs sygdomme og data fra tilsyn på virksomheder med anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, herunder afgørelser. Udvalget inddrager efter behov anden ekspertise.

Udvalget vil desuden kunne bede DANAK og tilsvarende akkrediteringsorganer om at bistå med en årlig redegørelse, hvori de på et generaliseret niveau redegør for erfaringer med kontorbesøg og markbesøg, og hvor de orienterer om hændelser i forhold til afvigelser og eventuel suspension af akkreditering og suspension af arbejdsmiljøcertifikat. Baggrunden vil være DANAK og tilsvarende akkrediteringsorganers årlige besøg på de arbejdsmiljøakkrediteringer, som de varetager. Redegørelsen kan også indeholde også en oversigt over indkomne klager over certifice-

ringsorganer samt opfølgning på disse, ligesom redegørelsen kan indeholde DANAK og tilsvarende akkrediteringsorganers vurdering af behovet for yderligere styrkelse af kompetencer og kvalifikationer blandt auditører, herunder i forhold til psykisk arbejdsmiljø.

Certificeringsorganerne skal også bidrage til redegørelsen med oplysninger på et generaliseret niveau om afvigelser givet på certificerede virksomheder og suspensioner af arbejdsmiljøcertifikater.

Udvalgets opgaver og sammensætning fastlægges af Arbejdsmiljørådet. Arbejdstilsynet deltager i udvalget, og Arbejdsmiljørådets sekretariat varetager sekretariatsfunktionen.

Arbejdstilsynet vil inden 1. januar 2017 bede Arbejdsmiljørådet om at nedsætte udvalget. Redegørelse fra DANAK m.fl. vil kunne indhentes fra 1. januar 2018.

#### **Initiativ 4: Øgede krav til certificeringsorganernes auditører indenfor psykisk arbejdsmiljø gennem etablering af certificeringsuddannelse:**

En opsamling på de eksisterende evalueringer af certificeringsordningen har vist, at arbejdsmiljøcertificering har vanskeligt ved at integrere og håndtere mere komplekse arbejdsmiljøproblemer som fx problemer i det psykiske arbejdsmiljø. En af forklaringerne kan tænkes at være manglende kompetencer hos certificeringsorganerne.

Der skal etableres en certificeringsuddannelse målrettet certificeringsorganernes audit af psykisk arbejdsmiljø. Det skal derfor belyses, hvordan man gennem øget uddannelsen kan styrke certificeringsorganernes auditering af det psykiske arbejdsmiljø på virksomhederne.

Arbejdsmiljørådet (i regi af det nye arbejdsmiljøcertificeringsudvalg) skal derfor igangsætte et udviklingsarbejde med henblik på at beskrive, hvordan en certificeringsuddannelse indenfor psykisk arbejdsmiljø kan tilrettelægges, således at auditørerne fremover kan identificere risikofaktorer og positive faktorer, samt gennemføre en risikovurdering i relation til psykisk arbejdsmiljø på de certificerede virksomheder. Det undersøges om der kan inddrages relevante eksperter i udviklingsarbejdet.

Det overordnede formål med uddannelsen er at styrke kvaliteten af audit med det psykiske arbejdsmiljø, herunder rammerne for og metoderne til at kunne identificere problemer i det psykiske arbejdsmiljø fx ved hjælp af spørgeguides.

Auditører, der allerede har kompetencer til at kunne vurdere det psykiske arbejdsmiljø på de certificerede virksomheder, skal ikke gennemføre den særlige certificeringsuddannelse inden for psykisk arbejdsmiljø. Det er DANAK, der tager stilling til, om kravene er opfyldt.

Initiativet igangsættes 1. januar 2017, og resultaterne forelægges for aftaleparterne inden udgangen af 2017.

#### **Initiativ 5: Fokus på psykisk arbejdsmiljø i certificeringsordningen:**

Team Arbejdslivs opsamling på evalueringer af certificeringsordningen peger på, at arbejdsmiljøcertificeringsordningen har svært ved at håndtere psykisk arbejdsmiljø. Dels fordi de fleste problemstillinger vedrørende psykisk arbejdsmiljø er komplekse at løse og kræver en vedvarende indsats på arbejdspladsen, og dels fordi problemer i de psykiske arbejdsmiljø ikke altid harmonerer med den systematik, der indgår i de ledelsessystemer, virksomhederne anvender. Der findes ikke – hverken i Danmark eller internationalt – metoder til at håndtere denne udfordring.

Begrebet psykisk arbejdsmiljø skal foldes ud i bilagene til de tre certifikatbekendtgørelser, på samme måde som andre arbejdsmiljøproblemer er foldet ud i disse bilag. På den måde vil det blive klarere for både virksomheder og arbejdsmiljøcertificeringsorganer, hvilke elementer der indgår i psykisk arbejdsmiljø. Derudover vil Arbejdstilsynet på møderne med certificeringsorganerne introducere til Arbejdstilsynets materiale om psykisk arbejdsmiljø herunder Arbejdstilsynets spørgeguides.

Derudover igangsættes et udviklingsarbejde, som har til formål at udarbejde vejledningsmateriale til, hvordan psykisk arbejdsmiljø skal håndteres i forbindelse med certificeret arbejdsmiljøledelse. Vejledningen skal både beskrive, hvordan virksomhederne kan indarbejde forebyggelsen og håndteringen af dårligt psykisk arbejdsmiljø i ledelsessystemet på virksomheden, og hvordan arbejdsmiljøcertificeringsorganerne kan auditere det psykiske arbejdsmiljø.

Den del af forslaget, der omhandler arbejdet med ledelsessystemer, vil tage afsæt i et canadisk forsøg, der har undersøgt, hvordan ledelsessystemer kan medvirke til at øge virksomheders evne til at identificere, håndtere og forebygge problemer knyttet til psykisk arbejdsmiljø.

På baggrund af udviklingsarbejdet skal der tages politisk stilling til, om der skal ske en justering af arbejdsmiljøcertificeringsordningen.

Den del af initiativet, som vedrører udfoldning af begrebet arbejdsmiljø, igangsættes 1. januar 2018.

Den del af initiativet, som vedrører udviklingsarbejdet om vejledningsmateriale, forudsætter en forskningsbaseret udredning. Den 1. januar 2017 igangsættes arbejdet med hensyn til at tilvejebringe denne udredning.

Resultatet forelægges aftaleparterne inden udgangen af 2020.

#### **Initiativ 6: Oplysninger om anmeldte arbejdsskader til certificeringsorganerne fra virksomhederne:**

Ifølge de gældende regler for arbejdsmiljøcertificering kan arbejdsmiljøcertificeringsorganer forvente, at virksomhederne registrerer det som hændelser, når de modtager information om erhvervssygdomme og arbejdsulykker. Sagerne omkring de mange erhvervssygdomme på Siemens og Vestas har imidlertid vist, at der ikke

har været tilstrækkelig opmærksomhed omkring reglerne i certificeringsordningen på dette punkt, og der er derfor brug for en tydeliggørelse.

Det skal fremgå af reglerne om anerkendt arbejdsmiljøcertifikat, at virksomhederne skal oplyse arbejdsmiljøcertificeringsorganerne om anmeldte arbejdsulykker samt de erhvervssygdomme, som virksomhederne har kendskab til via arbejdsgiverhøringer, sådan at arbejdsskaderne kan indgå i certificeringsorganets audit. Derudover skal det fremgå, at certificeringsorganerne i forbindelse med deres audit med virksomheden auditerer også på dette område.

Det er også et krav i arbejdsmiljølovgivningen, at virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation skal forholde sig til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader.

Initiativet igangsættes 1. januar 2018.

**Initiativ 7: Arbejdstilsynet skal behandle certificerede virksomheder som alle andre virksomheder:**

Arbejdstilsynet behandler ikke arbejdsmiljøcertificerede virksomheder med kronesmiley på linje med andre virksomheder. Når Arbejdstilsynet udtager virksomheder til tilsyn på baggrund af fx anmeldte erhvervssygdomme, er certificerede virksomheder undtaget.

Det skal fremgå af Arbejdstilsynets procedurer, at Arbejdstilsynet skal behandle certificerede virksomheder med kronesmiley som alle andre virksomheder, bortset fra at certificerede virksomheder med kronesmiley undtages fra risikobaserede tilsyn samt udvidede risikobaserede tilsyn.

Det indebærer bl.a., at Arbejdstilsynet aktivt skal bruge arbejdsskadedata til at udvælge virksomheder til tilsyn, herunder også certificerede virksomheder med kronesmiley. I tilfælde af klager over en certificeret virksomhed med kronesmiley skal Arbejdstilsynet prioritere tilsyn efter samme kriterier som andre virksomheder.

Initiativet igangsættes 1. januar 2017.

**Initiativ 8: Gennemsigthed i forhold til klager over certificeringsorganer:**

Der er situationer, hvor ansatte oplever, at certificeringsorganet har overset problemer i arbejdsmiljøet. Det er imidlertid ikke særlig tydeligt, hvilke muligheder man har for at klage over certificeringsorganet.

For at sikre certificeringsordningens troværdighed skal der skabes større gennemsigthed i forhold til mulighederne for at klage over certificeringsorganerne.

Det er muligt at klage til certificeringsorganet angående dets arbejde eller beslutninger, og certificeringsorganet og virksomheden skal undersøge klagen med henblik på at afklare hvor arbejdsmiljøledelsessystemet har svigtet. Såfremt DANAK modtager en klage over et certificeringsorgan, indgår klagen i bedømmelsen af certificeringsorganet i det omfang det er relevant.



Mulighederne for at klage over certificeringsorganerne vil blive mere velbeskrevet på de relevante aktørers – herunder Arbejdstilsynet og DANAK – hjemmesider mv.

Forslaget ændrer ikke ved, at det altid er muligt at klage til Arbejdstilsynet, hvis der er mistanke om, at en virksomhed overtræder arbejdsmiljøreglerne

Initiativet igangsættes 1. januar 2017.