

## Sæt mål for Arbejdsmiljøarbejdet

Når I skal udvikle målsætninger for arbejdsmiljøarbejdet, skal I tage udgangspunkt i, hvordan jeres arbejdsmiljø er, og i det I ønsker at forbedre i arbejdsmiljøet.

I kan bruge jeres APV til at vurdere hvilke udfordringer, I har i selskabet, men vær opmærksom på, at APV ikke er det samme som den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal I sætte overordnede mål for jeres arbejdsmiljøarbejde og vurdere, hvorvidt I har nået de mål, I satte jer året før.

I skal både sætte mål for arbejdsmiljøarbejde og for overordnede forbedringer i arbejdsmiljøet med udgangspunkt i de arbejdsmiljøproblemer, der måtte forekomme hos jer. Brug **Skema til mål og opfølgning** (link).

Nedenfor er nogle spørgsmål til jeres overvejelse om mål for arbejdsmiljøarbejde og inddragelse af medarbejdere og ledere.

I kan både sætte kvantitative mål (dvs. mål I kan sætte et tal på) eller I kan sætte kvalitative mål (mål som i ord beskriver en forbedring). Det vigtige er, at I skal kunne vurdere, om der sker forbedringer for det, I sætter mål for.

### Mål for arbejdsmiljøarbejdet?

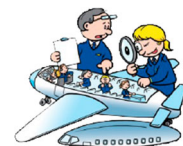
Nedenfor er en række eksempler på forhold, I kan opsætte mål for, når det gælder arbejdsmiljøarbejdet

- Hvor mange møder skal der til for at håndtere jeres arbejdsmiljøarbejde?
- Hvor mange medlemmer er det optimalt at have i arbejdsmiljøorganisationen?
- Hvilke områder skal medlemmerne repræsentere?
- Hvilke kompetencer bør medlemmerne i arbejdsmiljøorganisationen have? Er der behov for nye kompetencer?
- Hvor tit skal der ske en opfølgning på APV? Og hvordan vil I vurdere, om der sker en fremdrift?
- Hvilke møder og hvor mange er passende for at sikre koordinering mellem selskab og besætning?
- 

### Kendskab til og deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet

Nedenfor er en række eksempler på forhold, I kan opsætte mål for, når det gælder medarbejders og lederes kendskab og deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet

- Har besætningsmedlemmerne tilstrækkeligt kendskab til selskabets APV, AMO og arbejdsmiljøarbejde? Hvis ikke, hvad vil så være et godt mål for deres kendskab?



- Har ledere tilstrækkeligt kendskab til selskabets APV, AMO og arbejdsmiljøarbejde samt lederens arbejdsmiljøforpligtelser? Hvis ikke, hvad vil så være et godt mål for deres kendskab?
- Deltager medarbejderne i arbejdsmiljøarbejdet? Er der behov for at formulere et mål for, hvor meget og hvordan medarbejderne deltager i arbejdsmiljøarbejdet?
- Deltager ledere udenfor arbejdsmiljøorganisationen i arbejdsmiljøarbejdet? Er der behov for at formulere mål for, hvor meget og hvordan ledere deltager i arbejdsmiljøarbejdet?
- Vil det være relevant at opstille mål for jeres formidling af selskabets arbejdsmiljøarbejde? Hvordan og hvor kan I formidle og skabe kendskab til arbejdsmiljøarbejdet, og hvor ofte skal det gøres?

Udover at sætte mål for arbejdsmiljøarbejde og kendskab så skal I opsætte nogle mål, der svarer til de arbejdsmiljøproblemer, der forekommer i jeres selskab eller til de forbedringer, der vil kunne forebygge arbejdsmiljøproblemer.

Det kan fx handle om

- Fald i antal ulykker og arbejdsskader
- Flere registreringer af nærved-hændelser
- Fald i sygefravær
- Bedre trivselsmålinger
- Flere der bruger høreværn eller andre hjælpemidler
- Flere indkøb hvor der er taget højde for arbejdsmiljøet

## APV

I den årlige arbejdsmiljødrøftelse kan I give APV et fokus. Fx hvis der skal gennemføres APV i det næste år - dvs. hvis er der gået tre år siden sidste APV eller er der sket afgørende ændringer i selskabet?

I kan fx drøfte om den metode I bruger, giver jer et relevant billede af arbejdsmiljøet, og om den sætter jer i stand til at udarbejde relevante handleplaner. I kan også drøfte, hvordan I kan inddrage resten af organisationen i APV-arbejdet, og hvordan I formidler løbende om det.

Se også:

- Dagsorden for den årlige arbejdsmiljødrøftelse ([link](#))
- Fif til formidling ([link](#))