

Indspil til den kommende arbejdsmiljøaftale 2026

AM-PRO tillader sig hermed at komme med et indspil til de forestående forhandlinger om den nye arbejdsmiljøaftale.

AM-PRO er paraplyorganisation for de arbejdsmiljøprofessionelle foreninger, selskaber og lignende, som har medlemmer, der arbejder professionelt med arbejdsmiljø som deres kerneopgave.

Der er flere end 3.000 arbejdsmiljøprofessionelle, som typisk arbejder som arbejdsmiljøchefer, -konsulenter og -koordinatorer i offentlige og private virksomheder, som arbejdsmiljørådgivere i rådgivningsvirksomheder, som vidensformidlere i organisationer og branchefællesskaber, som arbejdsmiljøforskere og -undervisere i uddannelses- og forskningsinstitutioner, som tilsynsførende og fagpersoner hos myndighederne, auditører i certificeringsbureauer og som arbejdsmedicinere og -psykologer i sundhedsvæsenet (se bilag 4).

De arbejdsmiljøprofessionelle er således en betydelig ressource i den danske arbejdsmiljøindsats. AM-PRO samler vigtige erfaringer op fra de arbejdsmiljøprofessionelle om den hidtidige arbejdsmiljøindsats fordele og mangler. På denne baggrund skal AM-PRO fremhæve tre vigtige indsatsområder, som bør indgå i den kommende arbejdsmiljøaftale, og som vil kunne styrke og effektivisere arbejdsmiljøindsatsen betydeligt.

1 Den arbejdsmiljøfaglige kvalitet af virksomhedernes egenindsats skal hæves

Effekten af virksomhedernes egenindsats gennem deres systematiske arbejdsmiljøarbejde er helt afhængig af, at ledelsen i praksis prioriterer indsatsen og tager ansvar for arbejdsmiljøet bl.a. når arbejdsformer og teknologi planlægges og indføres. Det forudsætter et kompetent arbejdsmiljøfagligt grundlag for ledelsesindsatsen. Derfor har mange virksomheder af en vis størrelse på eget initiativ ansat medarbejdere til at varetage disse opgaver, men mange små og mellemstore virksomheder afsætter ikke ressourcer til sådanne opgaver. De er så henvist til at købe sig til rådgivning, hvilket indebærer udgifter, som mange af dem søger at undgå.

AM-PRO foreslår, at der fastlægges regler i arbejdsmiljølovgivningen om kompetent arbejdsmiljøfaglig deltagelse i virksomhedernes APV-proces, risikovurdering, årlig arbejdsmiljødrøftelse og i prioriteringen af deres arbejdsmiljøindsats.

En kompetent arbejdsmiljøfaglig bistand til virksomhederne vil samtidig kvalificere arbejdsmiljøorganisationens varetagelse af sine opgaver og vil derfor styrke arbejdsmiljøorganisationens og medarbejdernes rolle i virksomhedernes egenindsats.

AM-PRO foreslår desuden at det arbejdsmiljøfaglige kompetenceniveau præciseres i reglerne fx med udgangspunkt i det kompetenceniveau, som det europæiske netværk af arbejdsmiljøprofessionelle ENSHPO's certificeringsordning fastlægger.

2 Der skal etableres uddannelsesmuligheder for arbejdsmiljøprofessionelle

Der ses allerede nu stigende udfordringer med at få tilstrækkeligt kvalificerede ansøgere til arbejdsmiljøprofessionelle job. Hertil kommer, at behovet for arbejdsmiljøprofessionelle til at styrke og udvikle virksomhedernes fremtidige arbejdsmiljøindsats er voksende. Der er imidlertid ikke nogen samlet uddannelse for arbejdsmiljøprofessionelle i dag.

AM-PRO foreslår, at der etableres en videregående uddannelse i arbejdsmiljø på mindst professionsbachelorniveau målrettet folk, der arbejder eller vil kvalificere sig til at arbejde som arbejdsmiljøprofessionelle.

Uddannelsen skal primært kvalificere de arbejdsmiljøprofessionelle til

- at facilitere samspillet mellem ledelse, arbejdsmiljøorganisation og medarbejdere om virksomhedernes egenindsats til at kunne foretage kompetente risikovurderinger, så virksomhederne kan få et kvalificeret grundlag for deres egenindsats.
- at omsætte arbejdsmiljøforskning til arbejdsmiljøgavnlig praksis, hvorved også værdien af arbejdsmiljøforskningen vil dermed blive forøget væsentligt.
- at kunne motivere ledere og medarbejdere til at arbejde med arbejdsmiljø.

3 Der skal etableres et center for arbejdsmiljøviden mhp. at udnytte den eksisterende viden i praksis

En af udfordringerne ved formidlingen af arbejdsmiljøviden er, at sådan viden i dag er spredt rundt mellem interne arbejdsmiljøaktører i virksomhederne og en række forskellige aktører, der på hver deres måde bidrager til virksomhedernes arbejdsmiljøindsats. Den eksisterende viden om arbejdsmiljø samles derfor ikke systematisk op i dag.

AM-PRO foreslår at der etableres et center for arbejdsmiljøviden. Centret bør have følgende opgaver:

1. Indsamling af forskningsbaseret og erfaringsbaseret viden om arbejdsmiljø fra nationale og internationale forskningsinstitutioner, rådgivere, virksomheder, Arbejdstilsynet, formidlings- og forebyggelsestjenester mv.
2. Centerets skal sikre overskuelig og anvendelig formidling til arbejdsmiljøprofessionelle brobyggere, især til virksomhedernes egen arbejdsmiljømedarbejdere, arbejdsmiljørådgivere og Arbejdstilsynets tilsynsførende. Denne opgave er afgørende for at centret kan bidrage til en forbedring af den arbejdsmiljøfaglige kvalitet af virksomhedernes egenindsats gennem deres systematisk arbejdsmiljøarbejde.
3. Udarbejdelse af oversigter over arbejdsmiljøforhold og arbejdsmiljøarbejde mhp. at kvalificere grundlaget for at prioritere indsatser fx i fællesskab i branchefællesskaberne for arbejdsmiljø.
4. Formidling af viden til arbejdsmiljøpolitiske aktører om arbejdsmiljømekanismer og forebyggelsesmetoder til brug for design af indsatser på branche- og sektorniveau om udvalgte arbejdsmiljøproblemstillinger på en overskuelig og anvendelig måde primært til branchefællesskaberne for arbejdsmiljø og arbejdsmarkedsorganisationerne

Center for arbejdsmiljøviden bør placeres i sammenhæng med en uddannelses- og forskningsinstitution mhp. fælles varetagelse af administrative og IT-tekniske opgaver. Et center for arbejdsmiljøviden vil med ca. 5 fuldtidsansatte kunne etableres for under 10 mio. kr. årligt – evt. som en 5-årig forsøgsordning.

AM-PRO's tre forslag er nærmere beskrevet i de vedhæftede bilag.

AM-PRO står gerne til rådighed for en nærmere drøftelse af disse forslag og bidrager gerne til udvikling og implementering af forslagene.

AM-PRO, 18. august 2026

Web-sted: <https://am-pro.dk>

Sekretariat: info@am-pro.dk, 40 15 74 64

Postadresse: AM-PRO c/o Arbejdsmiljørådgiverne, H C Andersens Boulevard 18, 1553 V

Bilag 1: Den arbejdsmiljøfaglige kvalitet af virksomhedernes egenindsats skal hæves

Grundprincippet i den danske arbejdsmiljøregulering har siden starten af 1970'erne været, at reglerne udvikles i tæt samarbejde mellem arbejdsmarkedets organisationer og myndighederne, at Arbejdstilsynet kontrollerer virksomhedernes overholdelse af arbejdsmiljøloven, og at virksomhederne etablerer et systematisk arbejdsmiljøarbejde, der især består af de såkaldte arbejdspladsvurderinger (APV) og et organiseret samarbejde mellem ledelse og medarbejdernes repræsentanter.

Alligevel står det ikke godt til med arbejdsmiljøet: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) vurderer, at der årligt sker ca. 42.000 arbejdsulykker, opstår ca. 43.000 arbejdsbetingede sygdomme, og at ca. 1750 dødsfald årligt er arbejdsrelaterede i Danmark (2025). NFA vurderer, at de samlede samfundsøkonomiske omkostninger ved disse arbejdsmiljøforhold løber op i næste 50 mia. kr. årligt. Disse tal har ikke ændret sig væsentligt gennem de seneste mange år – trods mange aftaler, prioriteringer og kampagner.

Ifølge Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2024) sænker arbejdsrelateret stress det effektive arbejdsudbud med 55.600 fuldtidsbeskæftigede, hvilket fører til et årligt velstandstab (BNP) på næsten 55 mia. kr., fordi stressede lønmodtagere arbejder færre dage og oftere er syge.

Virksomhedernes egenindsats

Arbejdsmiljøloven har gennem 50 år stiller krav om, at virksomhederne skal have styr på planlægning, tilrettelægning af arbejdet, information om risici, instruktion og tilsyn med arbejdet med henblik på at sikre arbejdsmiljøet, men kravene er ikke konkretiserede, så det fremgår ikke klart, hvilken arbejdsmiljøfaglig kvalitet indsatsen skal leve op til.

Mange virksomheder har derfor ganske vanskeligt ved at finde ud af, hvordan de i praksis skal planlægge og lede arbejdet, så dårligt arbejdsmiljø undgås. Virksomhedernes egenindsats er ofte koncentreret om nogle få arbejdsmiljøområder – typisk overholdelse af nogle af reglerne om forebyggelse af ulykker. De færreste mindre og mellemstore virksomheder har kompetence til at forebygge arbejdsskader allerede, når arbejdet planlægges og tilrettelægges.

Effekten af virksomhedernes egenindsats er helt afhængig af, at ledelsen i praksis prioriterer indsatsen og tager ansvar for arbejdsmiljøet bl.a. når arbejdsformer og teknologi planlægges og indføres. Det forudsætter et kompetent arbejdsmiljøfagligt grundlag for ledelsesindsatsen. Derfor har mange virksomheder af en vis størrelse på eget initiativ ansat medarbejdere til at varetage disse opgaver - ofte kombineret med andre opgaver som fx kvalitetssikring, miljøkrav eller andre HR-problemstillinger.

Mange især små og mellemstore virksomheder afsætter imidlertid ikke ressourcer til sådanne opgaver. De er så henvist til at købe sig til rådgivning, hvilket indebærer udgifter, som mange af dem søger at undgå.

Behov for nytænkning

Arbejdstilsynets muligheder for at bidrage til kvaliteten af virksomhedernes egenindsats begrænses af de ressourcer, som tilsynet har til rådighed: I gennemsnit rækker de nuværende ca. 300 tilsynsførende til i gennemsnit et enkelt besøg i hver virksomhed hvert 6. år.

Arbejdstilsynets muligheder begrænses imidlertid også af, at de tilsynsførende kun kan reagere, når de konstaterer overtrædelse af konkretiserede arbejdsmiljøregler. Det er lettere at fastlægge konkrete og præcise regler, når det gælder forebyggelse af ulykker på en byggeplads, end når det gælder forebyggelse af stress eller bevægeapparatsskader, ligesom det er langt mere ressourcekrævende at føre kontrol på disse områder.

Arbejdsmiljøet er formentlig nu så godt, som det kan blive med det nuværende reguleringssystem, så det er næppe flere regler, mere kontrol eller højere straffe, der er vejen til et bedre arbejdsmiljø. Det der er behov for, hvis arbejdsmiljøet skal forbedres, er et løft af kvaliteten i virksomhedernes egenindsats, altså deres evne til at identificere og reducere risici for arbejdsskader gennem deres valg af teknologi, organisering af arbejdet og uddannelse af medarbejdere og ledere.

Derfor er der behov for at nytænke regulering og kontrol, så det kommer til at afspejle den viden, vi har opbygget om forebyggelsesmuligheder og -behov, og samtidig tilpasse reglerne til den måde, som virksomhederne fungerer på i dag. Først og fremmest ved at tage udgangspunkt i, at arbejdsmiljøet i høj grad afhænger af, at ledelsen tager ansvar for egenindsatsen, bl.a. når arbejdsformer og teknologi planlægges og indføres, og af kvaliteten af dialogen mellem ledelse og arbejdsmiljøorganisation.

Behov for regulering af det arbejdsmiljøfaglige niveau af egenindsatsen

AM-PRO foreslår derfor, at der fastlægges regler i arbejdsmiljølovgivningen om kompetent arbejdsmiljøfaglig deltagelse i virksomhedernes APV-proces, risikovurdering, årlig arbejdsmiljødrøftelse og i prioriteringen af deres arbejdsmiljøindsats. Virksomhederne bør simpelthen have adgang til den nødvendige arbejdsmiljøfaglige viden, så de kan få et ordentligt grundlag for deres ledelsesbeslutninger, og så arbejdsmiljøorganisationen kan få den nødvendige arbejdsmiljøfaglige viden og sparring.

Om det skal foregå ved at ansætte kompetente arbejdsmiljøfolk internt i virksomheden, eller ved at virksomheden indgår aftaler med eksterne arbejdsmiljørådgivere, må naturligvis afhænge af den enkelte virksomheds konkrete behov – for de større virksomheder vil der ofte være en kombination.

Sikring af virksomhedernes adgang til arbejdsmiljøfaglig viden er en afgørende forudsætning for et bedre arbejdsmiljø og dermed en vigtig faktor for at forbedre virksomhedernes konkurrenceevne, medarbejdernes sundhed og dermed deres arbejdsevne og for virksomhedernes muligheder for at indrette deres arbejdsmiljø, så arbejdspladserne bliver mere rummelige og tager højde for den stigende pensionsalder, så ældre medarbejdere kan fastholdes længere på arbejdsmarkedet, og medarbejdere kan vende tilbage til virksomheden efter sygeperioder. En sådan udvikling vil være et betydeligt bidrag til dansk konkurrenceevne på længere sigt.

For at understøtte en sådan udvikling bør kravet til de arbejdsmiljøprofessionelles kompetenceniveau præciseres fx med udgangspunkt i det kompetenceniveau, som det europæiske netværk af arbejdsmiljøprofessionelle ENSHPO's certificeringsordning fastlægger.

Afslutningsvis skal AM-PRO pege på de gode erfaringer med partsstyrede tilbud til virksomhederne om arbejdsmiljøfaglig støtte som fx BFA-konsulentordningen, Industriens samarbejdskonsulenter, Byggeriets Arbejdsmiljøbus, kommunernes SPARK, landbrugets SEGES Innovation, Folkekirkens Arbejdsmiljø Rådgivning og søfartens SeaHealth - ordninger der alle bidrager til udvikling af effektive og kvalificerede arbejdsmiljøindsatser, ligesom der er gode erfaringer med arbejdsmiljørådgivningsordninger i fx Norge, Tyskland, Spanien og en række andre EU-lande.

Bilag 2: Der skal etableres uddannelsesmuligheder for arbejdsmiljøprofessionelle

Arbejdsmiljøproblemerne i Danmark er slet ikke løst, og der opstår løbende nye udfordringer og problemer i både det fysiske arbejdsmiljø og det psykiske arbejdsmiljø. Et bedre arbejdsmiljø vil sikre et højere arbejdskraftudbud, styrke virksomhedernes økonomi og medarbejdernes sundhed og trivsel.

For at styrke arbejdsmiljøindsatsen i de kommende år er det nødvendigt, at indsatsens arbejdsmiljøfaglige kvalitet forbedres. Et yderst vigtigt virkemiddel vil være, at de, der professionelt arbejder med at styrke arbejdsmiljøet, har haft mulighed for at tage en uddannelse, som kvalificerer dem til at løse opgaven. En sådan uddannelse findes ikke i dag.

Vi foreslår, at der etableres en videregående uddannelse i arbejdsmiljø på bachelor- eller kandidatniveau, til ansatte, der skal have arbejdsmiljø som deres primære arbejdsfelt.

Arbejdsmiljøprofessionelt arbejde som en egentlig profession

Arbejdsmiljø bør blive en profession med en egen grunduddannelse. Der er i dag mange medarbejdere på arbejdsmarkedet, som er ansatte til at arbejde professionelt med arbejdsmiljø, og der eksisterer et forskningsmiljø i arbejdsmiljø, men der mangler en grunduddannelse, som kan føde ind i arbejdsmarkedets behov for arbejdsmiljøprofessionelle.

En videregående grunduddannelse vil skabe en egentlig profession af arbejdsmiljøprofessionelle med et fælles fagligt udgangspunkt, fælles brug af efteruddannelse og kompetence til at omsætte forskningsbaseret viden til praksis.

Størstedelen af dem, der er ansat til at arbejde med arbejdsmiljø i Danmark, har aldrig modtaget en grundlæggende uddannelse i arbejdsmiljøets sundhedsskadelige og -fremmende mekanismer, eller i hvordan opgaver med at forebygge og løse arbejdsmiljøproblemer skal gribes an.

Vores skøn er, at der for tiden er flere end 3.000, som er ansat til helt eller delvist at anvende deres arbejdstid på at arbejde med arbejdsmiljø (se bilag 4). Hvis kvaliteten af virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde skal øges, er der behov for betydeligt flere arbejdsmiljøprofessionelle i virksomhederne. Der vil således være brug for at uddanne 300-400 årligt for at tilgodese både vedligeholdelse af det nuværende antal ansatte arbejdsmiljøprofessionelle og sikre tilstrækkelig tilgang af kandidater til nye jobs som arbejdsmiljøprofessionelle i virksomhederne.

Uddannelsen skal give bred indsigt i de forskellige arbejdsmiljøemner, og kvalificere de færdiguddannede til at understøtte og udvikle det systematiske arbejdsmiljøarbejde på virksomhederne. Derudover skal uddannelsen give mulighed for, at den færdiguddannede kan omsætte arbejdsmiljøforskning til arbejdsmiljøgavnlig praksis. Værdien af arbejdsmiljøforskningen vil dermed samtidigt blive forøget.

Hvorfor er der behov for at forbedre den arbejdsmiljøfaglige kvalitet af arbejdsmiljøindsatsen?

Arbejdsmiljøproblemerne i dagens Danmark er slet ikke løste. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) vurderer, at der årligt sker ca. 42.000 arbejdsulykker, opstår ca. 43.000 arbejdsbetingede sygdomme, og at ca. 1.750 dødsfald årligt er arbejdsrelaterede i Danmark (2025). NFA vurderer, at de samlede samfundsøkonomiske omkostninger ved disse arbejdsmiljøforhold løber op i næste 50 mia. kr. årligt. Disse tal har ikke ændret sig væsentligt gennem de seneste mange år – trods stadigt nye aftaler og kampagner.

Ifølge Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2024) sænker arbejdsrelateret stress det effektive arbejdsudbud med 55.600 fuldtidsbeskæftigede, hvilket fører til et årligt velstandstab (BNP) på næsten 55 mia. kr., fordi stressede lønmodtagere arbejder færre dage og oftere er syge.

Behovet for ansatte arbejdsmiljøprofessionelle stiger, fordi flere virksomheder vælger at blive arbejdsmiljø-certificerede eller er underkastet krav fra kunder og leverandører om at dokumentere deres arbejdsmiljø. Samtidig udvider forståelsen af, hvad et arbejdsmiljøproblem er, sig løbende. Det øger virksomhedernes behov for arbejdsmiljøfaglige kompetencer.

Der er et politisk ønske om at sikre et større udbud af arbejdskraft ved at reducere sygefravær og fastholde seniorer. Et løft af arbejdsmiljøet vil både kunne bidrage både til at reducere sygefravær og fastholde seniorer, men det forudsætter en løbende og opkvalificeret indsats fra virksomhederne, som næppe lader sig gennemføre uden ansatte arbejdsmiljøprofessionelle støttet af eksterne arbejdsmiljørådgivere.

Forslaget drejer sig ikke om de valgte arbejdsmiljørepræsentanter og skal ikke erstatte den eksisterende 3-5 dages uddannelse til arbejdsmiljøorganisationens medlemmer. Forslaget sigter på ansatte, som helt eller delvist arbejder med arbejdsmiljøproblemstillinger.

Hvilke fordele er der ved en stærk profession?

En profession skaber en fælles faglig identitet hos dem, der gennemfører uddannelsen og et fælles praksis- og teorigrundlag, der vil kunne være grobund for erfaringsudveksling og videnopbygning, og dermed bidrage til en løbende arbejdsmiljøfaglig kvalificering. Der vil opstå et behov for løbende efteruddannelse og opdatering, og der vil være ønske om fælles konferencer og erfaringsudveksling.

Hvad skal uddannelsen indeholde?

Uddannelsen skal kvalificere til at arbejde med arbejdsmiljø ved at understøtte og udvikle det organisatoriske og systematiske arbejdsmiljøarbejde på virksomhederne. Det handler om kvalificering af arbejdet med APV, den årlig arbejdsmiljødrøftelse og møder i arbejdsmiljøorganisationen, herunder at gennemføre kvalificerede risikoanalyser som grundlag for virksomhedernes arbejdsmiljøbeslutninger. Ud over at kunne håndtere, når der løbende opstår udfordringer i arbejdsmiljøet, handler det også om at kunne motivere ledere og medarbejdere til at arbejde med arbejdsmiljø.

Uddannelsen skal give de færdiguddannede tilstrækkelig viden om forskellige arbejdsmiljøemner inden for fysisk og psykisk arbejdsmiljø, så de bliver i stand til selv at opsøge supplerende viden og finde frem til relevante og kvalificerede eksperter inden for de enkelte arbejdsmiljøområder.

Mindst på professionsbachelorniveau

For at sikre de arbejdsmiljøprofessionelle mulighed for at videreuddanne sig på master- og kandidatuddannelser skal en ny uddannelse i arbejdsmiljø mindst være på professionsbachelorniveau – eventuelt som en uddannelse, der kan fungere som en overbygning på eksisterende professionsuddannelser og andre bachelor- og kandidatuddannelser.

Bilag 3: Der skal etableres et center for arbejdsmiljøviden mhp. at udnytte den eksisterende viden i praksis

Center for Arbejdsmiljøviden skal gøre viden om arbejdsmiljøarbejdet og arbejdsmiljøforholdes virkningsmekanismer tilgængelig, så kvaliteten af den forebyggende indsats på arbejdspladserne styrkes, og så beslutninger om arbejdsmiljø kan træffes på et bedre grundlag.

Der er mange grunde til, at arbejdsmiljøviden ikke bringes i anvendelse, men den afgørende forudsætning for at forbedre arbejdsmiljøet er, at aktørerne har adgang til viden, der er relevant, pålidelig og anvendelig.

Centeret skal ikke have den enkelte virksomhed som direkte målgruppe, men skal gøre viden tilgængelig for de arbejdsmiljøprofessionelle brobyggere, der bistår virksomhederne, og for de arbejdsmiljøpolitiske aktører især i branchefællesskaberne for arbejdsmiljø og hos arbejdsmarkedets organisationer, sådan at indsatser fx på branche- eller sektorniveau i højere grad kan prioriteres ud fra arbejdsmiljøfaglige hensyn.

Baggrund

En af udfordringerne ved formidlingen af arbejdsmiljøviden er, at sådan viden i dag er spredt rundt mellem interne arbejdsmiljøaktører i virksomhederne og en række aktører, der på forskellig måde bidrager til virksomhedernes egen arbejdsmiljøindsats. Der er god grund til, at disse aktører har specialiseret viden, der bidrager til netop deres opgaver, men det betyder samtidig, at viden om arbejdsmiljø ikke samles systematisk op.

Af centrale aktører kan nævnes:

- Arbejdstilsynet har viden om mange af de mere udfordrede virksomheders arbejdsmiljøproblemer, ligesom de i stigende grad tilbyder dialog, vejledning og viden om typiske arbejdsmiljøudfordringer. Arbejdstilsynet har desuden siden 2019 haft ansvaret for overvågningen af lønmodtagernes arbejdsmiljø og virksomhedernes arbejdsmiljøindsats samt for formidlingen af denne viden.
- Branchefællesskaberne for arbejdsmiljø og deres konsulenttjenester indhenter stor viden om formidling viden til virksomhederne og effekten af brancheindsatser.
- Formidlings- og forebyggelsestjenester som fx Byggeriets Arbejdsmiljøbus, Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning, SEGES Innovation, SPARK mv. har opbygget en omfattende viden om arbejdsmiljøet og den praktiske arbejdsmiljøindsats i de brancher, som de servicerer.
- Arbejdsmedicinske sygehusenheder har en stor viden om sammenhængen mellem arbejdsmiljø og helbredsskader baseret på både forskning og individuel patientbehandling og arbejdsfastholdelse.
- Forskningsmiljøerne på det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og i de universitetsbaserede forskningsmiljøer og private forskningsinstitutioner har detaljeret viden om årsager til arbejdsmiljøudfordringer, deres økonomiske og helbredsmæssige konsekvenser samt mekanismerne i og effekter af arbejdsmiljøindsatser.
- Fonde, som støtter forskning, evalueringer og analyser i relation til arbejdsmiljø, har en række værktøjer og rapporter udarbejdet af konsulentvirksomheder og forskere.
- Organisationerne har kontakt med ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter og tilbyder ofte vejledning og uddannelse om arbejdsmiljø og arbejdsmiljøindsatser.
- Arbejdsmiljøprofessionelle og de arbejdsmiljøfaglige sammenslutninger, som AM-PRO repræsenterer, har en detaljeret indsigt i arbejdsmiljøarbejdets praktiske muligheder og barrierer især fra velfungerende og større virksomheder.
- Virksomheder, der opretholder en arbejdsmiljøfagligt kompetent og ledelsesansvarlig arbejdsmiljøindsats, har stor viden om, hvad der virker hos dem, og hvilke praktiske barrierer de møder.
- Forsikrings- og pensionsselskaberne har viden om især arbejdsmiljøindsatsens økonomiske betydning.

Problemet er, at denne omfattende viden ikke samles systematisk op, og at de mange gode forskningsresultater, erfaringer og redskaber derfor ikke bliver tilgængelige for aktører uden for de enkelte institutioners egne netværker. Samtidig bliver formidlingen af arbejdsmiljøviden afhængig af, hvordan hver aktør vedligeholder deres formidlingskanaler, hvilket betyder, at relevant viden gradvist bliver utilgængeligt, selvom den stadig er relevant. Dermed risikerer man at genopfinde behov for viden, der allerede eksisterer.

Der er flere årsager til, at der ikke sker større indsamling, kuratering og deling af viden: De offentlige aktører har typisk kun til formål at formidle deres egen viden til en afgrænset målgruppe, forskningsmiljøerne formidler ofte deres forskning via internationale tidsskrifter, og det ikke en fakturerbar aktivitet for kommercielle, private arbejdsmiljørådgivere at dele viden med andre.

Centrets opgaver

- **Systematisk videnopsamling**

Centret skal indsamle både forskningsbaseret og erfaringsbaseret viden om arbejdsmiljø fra nationale og internationale forskningsinstitutioner, rådgivere, virksomheder, Arbejdstilsynet, formidlings- og forebyggelsestjenester mv.

Det vil øge vidensinstitutionernes samfundsmæssige aftryk, at alle aktører kan afrapportere deres viden til ét sted, som så sikrer, at den gøres tilgængelig for relevante arbejdsmiljøaktører.

- **Formidling af viden til arbejdsmiljøprofessionelle brobyggere**

Centerets skal sikre overskuelig og anvendelig formidling til arbejdsmiljøprofessionelle brobyggere, især til virksomhedernes egen arbejdsmiljømedarbejdere, arbejdsmiljørådgivere og Arbejdstilsynets tilsynsførende.

Denne opgave er afgørende for at centret kan bidrage til en forbedring af den arbejdsmiljøfaglige kvalitet af virksomhedernes egenindsats gennem deres systematisk arbejdsmiljøarbejde.

- **Formidling af viden til arbejdsmiljøpolitiske aktører**

Centeret skal kunne levere relevant viden om arbejdsmiljømekanismer og forebyggelsesmetoder til brug for design af indsatser på branche- og sektorniveau om udvalgte arbejdsmiljøproblemstillinger på en overskuelig og anvendelig måde primært til branchefællesskaberne for arbejdsmiljø og arbejdsmarkedsorganisationerne.

Centeret skal desuden kunne levere oversigter over arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet i afgrænsede brancher og sektorer på en sådan måde, at formidlingen kan kvalificere arbejdsmarkedsorganisationernes grundlag for at prioritere deres indsatser såvel organisationsinterne som i fællesskab i branchefællesskaberne for arbejdsmiljø.

Tilsvarende skal centret kunne levere sådan viden til arbejdsmiljømyndighederne med henblik på at understøtte deres prioriteringer.

- **Dialog mellem udviklere af arbejdsmiljøviden**

Facilitering af et tværinstitutionelt netværkssamarbejde mellem arbejdsmiljøforskere og andre videnudviklere. Et sådant dialogbaseret netværkssamarbejde vil være afgørende for at sikre, at viden om arbejdsmiljøproblemer, løsninger og forebyggelsesindsatser indsamles, så den kan formidles på en måde, der er relevant og anvendelig.

Det vil samtidig kunne bidrage til koordinering og mere effektiv anvendelse af de sparsomme forskningsmidler på området.

Organisering og forankring

Et netværks- og formidlingscenter bør ikke etableres som en ny sektion i en af de allerede etablerede arbejdsmiljøinstitutioner, idet det er vigtigt for gennemførelsen af dets mission, at det fungerer ligeværdigt i forhold til de forskellige arbejdsmiljøaktører, der skal bidrage til og profitere af centerets virksomhed. Videncenteret bør derfor etableres som en selvstændig institution, baseret på en bestyrelse eller et repræsentantskab, hvor alle relevante aktører indgår, og som fastsætter centerets opgaver.

Det bør dog overvejes om en række af centerets administrative funktioner som fx personaleadministration og sikring af personoplysninger og datasikkerhed rent praktisk kan håndteres af fx en uddannelses- og forskningsinstitution, som i forvejen har udviklet velfungerende procedurer og systemer for den slags. Det er en model, som findes ift. andre professionsrettede videncentre fx Kiropraktorerne Videncenter på SDU.

Centret kan med fordel placeres i et miljø, hvor der kan være faglig og økonomisk synergi, så længe centret kan fungere fagligt uafhængigt.

Langsigtet finansiering

Centeret bør have en fast bemanning med en stab i størrelsesordenen 4-6 medarbejdere, sådan at der kan sikres videnopbygning og driftsmæssig kontinuitet. Derudover bør det være muligt at supplere centrets faste bemanning med tidsbegrænset deltidsansættelse af arbejdsmiljøprofessionelle fra virksomheder og eksperter fra andre vidensinstitutioner.

Det er vigtigt at centeret sikres økonomisk gennem en fast finansiering via en tværministeriel finanslovsbevilling – også for at gøre centeret robust overfor interessekonflikter. Centret vil kunne etableres for mindre end 10 mio. kr. årligt.

Det skal være muligt at supplere centerets økonomiske rammer gennem projekter, som centeret deltager i, via andre kilder som Arbejdsmiljøforskningsfonden, Velliv Foreningen/Necto, Trygfonden eller andre partnere.

Bilag 4: Arbejdsmiljøprofessionelle i Danmark og AM-PRO

Skøn over antallet af arbejdsmiljøprofessionelle i Danmark 2026

ca. 1500 arbejdsmiljøprofessionelle arbejdsmiljøledere og -konsulenter mv. i de 2200 ikke-offentlige virksomheder med over 100 ansatte

ca. 250 arbejdsmiljøprofessionelle arbejdsmiljøledere og -konsulenter mv. i de 98 kommuner

ca. 100 arbejdsmiljøprofessionelle arbejdsmiljøledere og -konsulenter mv. i de 5 regioners sygehuse

ca. 150 arbejdsmiljøprofessionelle arbejdsmiljøledere og -konsulenter mv. i de 223 statslige enheder

ca. 60 arbejdsmiljøprofessionelle arbejdsmiljøeksperter og -formidlere i BFA-sekretariater og organisationernes arbejdsmiljøafdelinger

ca. 350 arbejdsmiljøprofessionelle rådgivere i autoriserede arbejdsmiljørådgivningsvirksomheder

ca. 300 tilsynsførende og ca. 150 arbejdsmiljøeksperter i arbejdsmiljøfagligt center i Arbejdstilsynet

ca. 150 læger, psykologer og forskningsassistenter i de arbejdsmedicinske sygehusenheder

ca. 140 arbejdsmiljøforskere på NFA og VIVE samt ca. 50 på universiteter og i private forskningsinstitutioner

ca. 175 aktive undervisere på arbejdsmiljøuddannelsen, hvoraf de færreste dog har ret mange kurser

ca. 200 fuldtids arbejdsmiljøkoordinatorer i bygge og anlæg (samt flere hundrede deltids arbejdsmiljøkoordinatorer (der uddannes ca. 1500 årligt)

AM-PRO medlemsorganisationer

- ArbejdsmiljøNet
- Arbejdsmiljørådgiverne
- Center for Studier i Arbejdsliv - CSA
- Dansk Selskab for Arbejds- og Miljømedicin - DASAM
- Dansk Selskab for Fysioterapeuter i Arbejdsliv
- Ergoterapifagligt Selskab for Ergoterapeuter i Arbejdsliv
- IDA Arbejdsmiljø – tværfagligt fagteknisk selskab
- Netværk for Psykologer i Arbejdsmedicin - PAM
- Yngre Arbejdsmedicinere – YAM

AM-PRO repræsenterer de danske arbejdsmiljøprofessionelle i ENSHPO – det europæiske netværk af arbejdsmiljøprofessionelle

Kontakt til AM-PRO

Mobil: 40 15 74 64

Mail: info@am-pro.dk

Websted: <https://am-pro.dk>

Postadresse: AM-PRO c/o Arbejdsmiljørådgiverne, H. C. Andersens Boulevard 18, 1553 København V