

samt ulykker i branchen. Renovationsindsatsen retter sig specielt imod tunge løft og ulykker, og fiskeindustriindsatsen retter sig specielt imod ensidigt gentaget arbejde og imod støj.

Disse indsatser er efter min mening konkrete eksempler på, at der er igangsat aktiviteter, der retter sig imod de 7 visioner.

Sideløbende med de målrettede brancheindsatser er der også andre aktiviteter i gang, som netop skal realisere de 7 visioner. F.eks. arbejder Arbejdstilsynet med at udvikle værktøjer, der indeholder råd og vejledning om, hvordan psykosociale risikofaktorer i forbindelse med arbejdets udførelse kan håndteres og forebygges, og hvordan problemer kan løses.

Ligeledes er der igangsat et analysearbejde omkring dødsulykkerne for perioden 1991-1995 for at få afdækket årsagerne til dødsulykker med henblik på at få udviklet metoder til, hvordan dødsulykker kan undgås og forebygges.

Derudover vil handlingsprogrammet betyde, at Arbejdstilsynet får en række nye opgaver i de kommende år. Det drejer sig først og fremmest om udvikling af nye tilsynsformer og arbejdsmetoder, som kan medvirke til en mere ensartet og helhedsorienteret tilsynspraksis.

I handlingsprogrammet lægges der vægt på, at mange arbejdsmiljøproblemer kan forebygges og løses igennem en åben og konstruktiv dialog med virksomhederne. Det tror jeg faktisk er rigtigt især på de virksomheder, der både har viljen og evnen til seriøst at arbejde med arbejdsmiljøet, men samtidig er det også vigtigt igen og igen at sige, at der faktisk stadig væk er alt for mange både store og små virksomheder, der ikke i tilstrækkelig grad udviser evne og heller ikke vilje til at opnå et bedre arbejdsmiljø.

Jeg ser det derfor som en af Arbejdstilsynets allervigtigste opgaver i fremtiden at få fat på de virksomheder, som hverken har viljen eller evnen. De andre virksomheder skal rådgives, skal vejledes, det skal understøttes, at de fortsat kan have et godt arbejdsmiljø, men der skal fokuseres på dem, der ikke vil det.

Der er undervejs her blevet spurgt, om man kan finde nogle økonomiske incitamentter til et bedre arbejdsmiljø. Der arbejder vi i øjeblikket i Arbejdsministeriet med udgangspunkt i arbejdsskadebetænkningen på at finde veje til bonusordninger eller belønningsordninger af den ene eller den anden art, som netop skal være det økonomiske incitament til at anstrenge sig, til at gøre noget, til at sætte fokus på medarbejderforhold.

Det er også nødvendigt, at Arbejdstilsynet er med til at sikre, at arbejdsmiljøproblemer forebygges så tidligt som muligt, og at arbejdsmiljøhensynet allerede varetages af leverandører af maskiner og produkter samt ved projektering og rådgivning. Hr. Peter Duetoft var i den tidligere debat som et eksempel inde på den tankeløshed eller rettere sagt slet ikke nogen tanke, der er i nogle virksomheder, hvor man ved den måde, man indretter virksomhederne på, den måde, man indretter maskiner på, ikke tænker over, at der skal stå nogle mennesker bagefter, og at der skal tages hensyn til dem.

Jeg tror, det er meget vigtigt, at arbejdsmiljøhensynet kommer tidligere ind i tankegangene, når man planlægger i forhold til ny teknologi, når man planlægger udvikling af sin virksomhed, og der skal selvfølgelig også være mulighed for rådgivning og vejledning fra Arbejdstilsynets side på det tidspunkt. Det tror jeg faktisk er ret vigtigt.

Det har været nævnt, at der ikke er konkrete forslag i handlingsprogrammet, hvad der nu er en forklaring på, nemlig den, at regeringen med velberåd nu har planlagt først at få diskuteret, få afprøvet, om der var politisk opbakning for visionerne, for derefter at tage det næste trin i tottrinsraketten: finde veje til, hvordan vi kommer derhen, og finde ud af, hvad de konkrete virkemidler er, og hvad de konkrete værktøjer er.

Men der har også været spurgt bl.a. fra fru Anne Baastrup – flere gange oven i købet – omkring evaluering: Er det noget, vi sætter i gang, og så tænker vi ikke over, hvor det bevæger sig hen? Sådan skal det selvfølgelig ikke være. I og med at der skal være konkrete handlingsplaner på hvert enkelt visionsområde, skal der selvfølgelig også være målemetoder på, om det, vi gør, er det rigtige.

Forskningsområdet kommer selvfølgelig også ind i billedet her. Man skal på de forskellige områder have et godt beslutningsgrundlag, og det har man, når man har viden og dokumentation, og det har vi i meget høj grad fra branchebilleder, men en god vej til at nå visionerne er jo også hele tiden at følge med i, hvordan det, vi sætter i gang, rent faktisk virker.

Som sagt har jeg den opfattelse, at alle aktørerne skal trække i samme retning. Alle aktører på arbejdsmarkedet og på arbejdsmiljøområdet skal trække i retning af de 7 visioner, og der vil sommeren over i Arbejdsministeriet blive taget fat på den diskussion, ja, der er allerede taget fat