

Et af dem er indførelse af kravet om, at alle arbejdsgivere i samarbejde med deres ansatte skal udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering. Arbejdspladsvurderingen skal medvirke til, at flere virksomheder får sat deres arbejds miljøarbejde i system. Arbejdspladsvurderingen omfatter alle de relevante arbejdsmiljøproblemer, der er på virksomheden, altså både de fysiske og de psykiske arbejdsmiljøforhold. Og arbejdspladsvurderingen skal medvirke til at sikre, at der bliver arbejdet systematisk og vedvarende med at løse problemerne.

Et andet initiativ for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø er Arbejdstilsynets landsdækkende informationsindsats om psykisk arbejdsmiljø, som blev gennemført sidste år. Det overordnede formål med indsatsen var at bidrage til at realisere den psykosociale vision i 2005-handlingsprogrammet. På det mere konkrete plan var formålet at øge bevidsthed, viden og debat om psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladserne. Målgruppen for indsatsen var folk i beskæftigelse, men også offentligheden – forstået som den enkelte borger – var i fokus for indsatsens aktiviteter. En del af aktiviteterne blev rettet mere specifikt til afgrænsede målgrupper, f.eks. beskæftigede inden for transportområdet, kontor og administration, social- og sundhedsområdet; alle områder, der er i fokus i forhold til visionen om psykisk arbejdsmiljø.

I forbindelse med den indsats blev der også udarbejdet materiale, som virksomhederne kan anvende, når det psykiske arbejdsmiljø skal til debat. Det kan ofte være svært at få hul på debatten, og derfor er der behov for nogle hjælpemidler til den enkelte virksomhed.

Der har været meget stor efterspørgsel efter dette materiale, og det tager jeg som udtryk for, at virksomhederne synes, at det er vigtigt at få sat emnet på dagsordenen. Arbejdstilsynet har som hjælp for virksomhederne udarbejdet en lang række såkaldte arbejdsmiljøvejvisere, der skal hjælpe virksomhederne til at udpege de væsentligste problemer inden for hver branche, og det gælder både fysiske og psykiske arbejdsmiljøproblemer.

I perioden fra 1998-2001 gennemfører Arbejdstilsynet aktiviteter inden for en række brancher, hvor psykisk arbejdsmiljø indgår som et af de væsentligste arbejdsmiljøproblemer. Nogle af de områder, der har været eller kommer i fokus, er transport af gods, rengøringsområdet, hjemmeplejen, arbejde på døgninsti-

tutioner for voksne, jern- og metalvareindustrien og kontor- og administrationsområdet.

Af andre initiativer, der er igangsat, hvor psykisk arbejdsmiljø er i fokus, vil jeg blot fremhæve nogle af de væsentligste:

For det første en pulje til fremme af et bedre arbejdsliv og øget vækst, hvor flere end 200 virksomheder har fået støtte til projekter, der har haft det dobbelte formål, dels af forbedre de ansattes mulighed for personlig udvikling, øget kompetence og ansvar, dels at forbedre virksomhedernes vækst uden at det går ud over arbejdsmiljøet. Ideen bag det dobbelte formål er spændende. Om det har virket i praksis, er vi i fuld gang med at afdække via en evaluering af puljen.

For det andet vil jeg fremhæve initiativer, der er igangsat efter aftale med partierne bag satsreguleringsforliget. Det handler dels om et projekt til forbedring af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø for plejepersonale på sygehusafdelinger og plejehjem, dels om et projekt, der har som formål at forebygge vold på særligt udsatte arbejdspladser. Det kan være døgninstitutioner for psykisk og socialt belastede unge.

Endelig vil jeg nævne oprettelsen af en psykosocial afdeling på Arbejds miljøinstituttet fra 1. januar i år.

Der er behov for både forskning af og dokumentation om psykisk arbejdsmiljø. Det gælder behovet for at få afdækket sammenhængene mellem psykosociale påvirkninger og psykiske og helbredsmæssige effekter, og det gælder også behovet for at få udviklet metoder til måling af det psykosociale arbejdsmiljø og dets effekter.

Alle disse initiativer, som jeg har nævnt, er endnu for unge, om man så må sige, til, at vi har håndfast dokumentation for, hvordan effekten af indsatsen har været. Men der er fuld gang i arbejdet med at fastlægge metoder til at måle fremdriften i handlingsprogrammet »Rent arbejdsmiljø år 2005«.

Det er ikke tilstrækkeligt at se på arbejdsskadedetallene og sige, at hvis de falder, så er vores indsats en succes, og hvis de stiger, så er indsatsen en fiasko. Der skal mere raffinerede metoder til, så vi kan gå bag om tallene og finde de mere specifikke årsager til, at skadedetallene stiger eller falder, og til, at arbejdsmiljøet får det værre eller bedre. Men udviklingen af målemetoder er som nævnt i fuld gang.

Ud over alle disse initiativer, som regeringen har taget, har arbejdsmarkedets parter også