

ESG-rapportering

Fokus på arbejdsmiljø

Arbejdsmiljø i industrien



bfa-i.dk



Denne publikation er finansieret af BFA Industri, der er arbejdsmarkedets parteres fælles forum for arbejdsmiljø. Vejledningen er målrettet virksomhedens arbejdsmiljøorganisation (AMO) og giver en indføring i ESG-rapportering om arbejdsmiljø og konkrete værktøjer til medlemmer af arbejdsmiljøorganisationer.

Indholdet er et udtryk for parternes fælles holdning til emnet. Der er tale om et generelt materiale. Der kan derfor være behov for, at virksomheden tilpasser indholdet til egne forhold og eventuelt søger vejledning hos en rådgiver eller sagkyndig samt i aktuelle udgivelser fra BFA Industri.

På www.bfa-i.dk findes mange publikationer, der handler om et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Virksomheder kan få materialerne i trykt udgave ved at henvende sig til BFA Industri eller egne organisationer.

Denne vejledning findes også på www.bfa-i.dk, hvor bilag til vejledningen kan downloades.

Vejledningen er udarbejdet af ESGpilot for BFA Industri.



bfa-i.dk

Layout: Cornflake Design · Tryk: Kailow A/S

Oplag: 2.000 ekspl. · December 2025 · ISBN: 978-87-94489-41-6





Indhold

4

Indledning

5

Hvad er ESG?

6

S'et - den sociale dimension

7

Arbejdsmiljøets sammenhæng med G'et og E'et

9

AMO's rolle i ESG-rapportering

11

Systematisk ESG-rapportering af arbejdsmiljøforhold

13

Sådan kan AMO arbejde med opgaven

16

Eksempel på ESG-rapportering af arbejdsmiljøforhold, Novo Nordisk

18

Eksempel på ESG-rapportering af arbejdsmiljøforhold, Grundfos

Bilag 1: Skema, systematisk ESG-rapportering

Bilag 2: Inspirationsmateriale til ESG-rapportering

Bilag hentes på www.bfa-i.dk

Indledning

I en tid med stigende krav til dokumentation af, hvordan virksomheder påvirker mennesker og miljø, er et sikkert og sundt arbejdsmiljø ikke længere kun et internt anliggende, men også en central del af virksomhedens omdømme.

Arbejdsmiljøet dokumenteres allerede i dag, når virksomhederne arbejder med at kortlægge, overvåge og forbedre deres arbejdsmiljøforhold gennem APV, undersøgelse af arbejdsulykker og arbejdsrelaterede helbredspåvirkninger samt handlingsplaner. Fremover kan disse oplysninger samles og anvendes som nøgletal og beskrivelser i virksomhedens ESG-rapportering.

En ESG-rapport viser virksomhedens indsats inden for miljø, sociale forhold og ledelse. Arbejdet med ESG-rapportering understøtter en løbende, systematisk dokumentation og evaluering, som samtidig kan åbne nye muligheder for at styrke arbejdsmiljøarbejdet. Arbejdsmiljøorganisationen (AMO) har en vigtig opgave i forhold til at identificere og håndtere de arbejdsmiljøforhold, der bør indgå i ESG-rapporteringen. Når arbejdsmiljøindsatsen indgår som en del af ESG-rapporten, bidrager det til et bredere ejerskab og en øget opmærksomhed omkring arbejdsmiljøarbejdet i hele virksomheden.

Denne vejledning giver konkrete eksempler på, hvordan arbejdsmiljøarbejdet kan måles og indgå i ESG-rapporteringen.



Hvad er ESG?

ESG står for Environmental, Social og Governance. Det er en ramme for, hvordan virksomheder arbejder ansvarligt med miljø, mennesker og ledelse.

I EU er det alene de største virksomheder, der lov-mæssigt er forpligtet til at rapportere om ESG, men mange mindre virksomheder mærker også kravene, fordi kunder, investorer og partnere efterspørger ESG-data. Det skyldes både deres rolle i større virksomheders leverandørkæder og et generelt fokus på bæredygtighed.

At arbejde med ESG er en trinvis proces. Først skal virksomheden identificere relevante ESG-forhold. Ud fra dette skal virksomheden analysere og prioritere, hvilke ESG-indsatser der skal sættes i gang. Derefter skal virksomheden løbende evaluere indsatsen og justere den efter behov. Denne fremgangsmåde er nødvendig for at kunne rapportere på en dokumenteret og troværdig måde.

De tre områder handler konkret om

E - Environmental (miljø): Miljø- og klimaforhold fx håndtering af ressourcer, klimaforandringer og beskyttelse af natur. Virksomheden kan integrere miljøhensyn i sine strategier ved fx at arbejde med at reducere CO₂-udledning, fokusere på cirkulær økonomi og minimere miljøpåvirkningen fra sine aktiviteter

S - Social (sociale forhold): Virksomhedens relationer til egne medarbejdere og samfundet omkring den, herunder fx arbejdstagere i virksomhedens værdikæde og forbrugere. Det inkluderer sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, rummelighed, arbejdstagerrettigheder samt bidrag til lokalsamfundet. Virksomheden kan øge sit sociale ansvar gennem god arbejdspraksis, investering i medarbejderes trivsel og støtte til lokale samfundsprojekter

G - Governance (ledelse): Virksomhedens interne strukturer og styringssystemer, herunder ledelsespraksis, etik og åbenhed samt ansvarlighed over for medarbejdere og andre interessenter. Virksomheden kan styrke sin governance gennem udvikling af klare politikker og strategier samt gennem processer, der sikrer, at alle aspekter af governance fra etisk adfærd til risikostyring bliver dokumenteret og kommunikeret til interessenter



S'et - den sociale dimension

S'et i ESG står for socialt ansvar, der handler om, hvordan virksomheden påvirker mennesker. Det gælder både medarbejdere i virksomheden og hos dens leverandører, kunder, brugere af virksomhedens produkter samt det lokalsamfund, virksomheden er en del af. Det drejer sig grundlæggende om rettigheder, ordentlige vilkår, rummelighed og gode relationer. Med andre ord: At man behandler mennesker ordentligt, lytter til dem og er åben om, hvad man gør.

Internt i virksomheden betyder det rimelige løn- og ansættelsesforhold, trygge rammer, lige muligheder for alle, plads til forskellighed og et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Medarbejdere skal kunne sige til og fra, blive inddraget i beslutninger, udvikle sig og have en god balance mellem arbejde og privatliv.

Uden for virksomheden handler S'et om ansvar i værdikæden. Det kan eksempelvis være, at ansatte hos virksomhedens leverandører arbejder under sikre og fair forhold, at der ikke forekommer tvangs- eller børnearbejde, og at man arbejder sammen om forbedringer, hvor der er problemer. Over for kunder og brugere drejer det sig om sikre produkter, troværdig kommunikation og respekt for privatliv og data. I lokalsamfundet handler det om dialog, respekt for lokale interesser og om at bidrage til initiativer, der skaber værdi – eksempelvis jobskabelse eller støtte til lokale projekter.

Arbejdsmiljø – en central del af den sociale dimension

Arbejdsmiljøet er en væsentlig del af ESG's sociale dimension. Det handler om at sikre et sundt og sikkert arbejdsliv for virksomhedens egne medarbejdere, og hvor det er relevant, også hos leverandører og andre samarbejdspartnere.

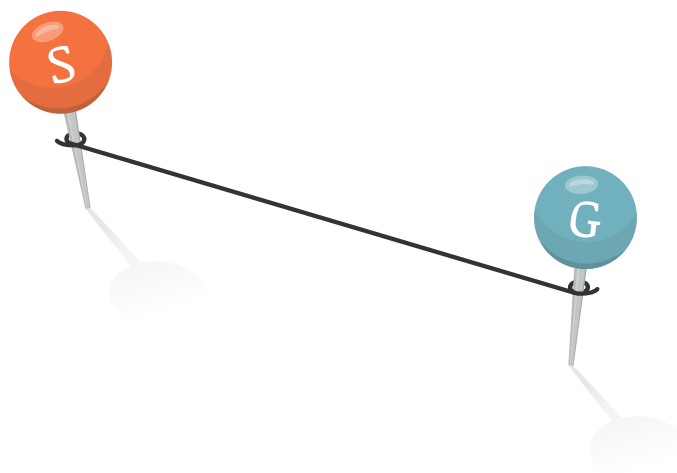
En troværdig ESG-rapport skal baseres på arbejdsmiljødata, der er relevante, dokumenterede og indsamlet systematisk. Det kan være data om fravær, ulykkesfrekvens, belastninger i arbejdet eller resultater fra undersøgelser om det psykiske arbejdsmiljø. Når oplysningerne samles, analyseres og anvendes aktivt, bliver det lettere at identificere risici, følge udviklingen og dokumentere, hvordan indsatserne virker.

Et eksempel kan være, at virksomheden beslutter at reducere antallet af arbejdsulykker med 20 procent over tre år. Målet følges op med systematisk registrering af ulykker, analyser af årsagerne og løbende forebyggende tiltag. Et andet eksempel kan være, at virksomheden iværksætter indsatser for at styrke det psykiske arbejdsmiljø med fokus på at inddrage medarbejderne og give nyansatte god oplæring. Sådanne mål kan følges med undersøgelser af, hvordan medarbejderne oplever tilfredshed og tryghed.

I flere virksomheder leverer Arbejdsmiljøorganisationen (AMO) allerede i dag bidrag til S'et om ulykker, sygefravær, trivselsundersøgelser og nærved-hændelser. Fremadrettet kan AMO supplere dette med nye indikatorer – fx andelen af nyansatte, der har gennemført sikkerhedsintroduktion, eller medarbejdernes oplevelse af tryghed i arbejdet.



Arbejdsmiljøets sammenhæng med G'et og E'et



E og G har begge indflydelse på arbejdsmiljøet i virksomheden. Hvor ledelse sætter rammerne og niveauet for, hvordan arbejdsmiljøarbejdet organiseres, styres og dokumenteres, kan miljøtiltag påvirke arbejdsmiljøet både positivt og negativt.

Governance (G) og arbejdsmiljø

Governance handler om, hvordan virksomheden ledes, organiseres og kontrolleres. Det omfatter de interne strukturer, ledelsesformer, samarbejdsprocesser og måden at rapportere på. God governance på arbejdsmiljøområdet betyder, at virksomheden har klare processer, dokumentation og opfølgning, eksempelvis gennem:

Styring af arbejdsmiljøarbejdet

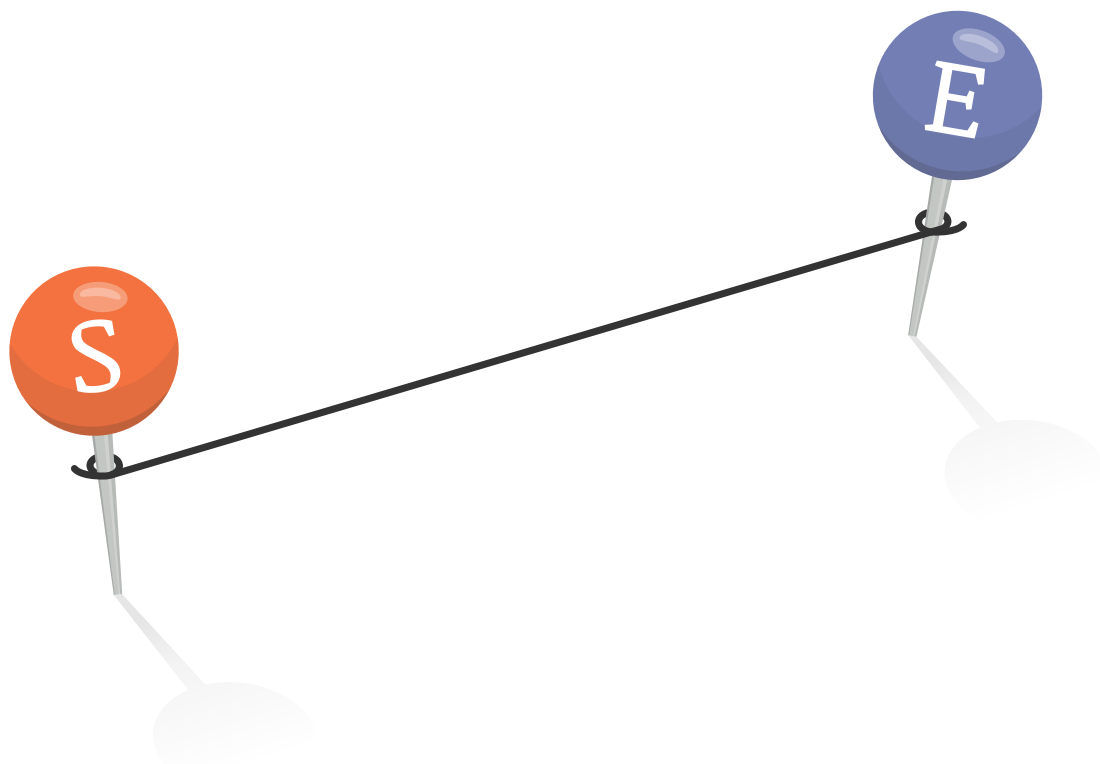
- AMO's organisering; fx beskrivelse af roller, ansvar, mødestruktur og aktiviteter
- Procedure for APV, kemisk risikovurdering mv.
- Styring af leverandører og instruktion af eksterne håndværkere
- Plan for sikkerhedsrunderinger og observationer
- Procedure for årlig arbejdsmiljødrøftelse og kompetenceplaner
- Planer for vedligehold og lovpligtige eftersyn (fx maskiner, ventilation, løfteudstyr)
- Styring af værnemidler (fx udlevering, brug, vedligehold)
- Kemikaliestyling (fx indretning, sikkerhedsdatablade, substitution)
- Procedurer for regelmæssig evaluering af lovkrav
- Mål og handlingsplaner for arbejdsmiljøindsatsen

Dokumentation af arbejdsmiljøarbejdet

- Politikker, procedurer, arbejdsinstruktioner mv.
- Registrering af ulykkes- og nærved-hændelser samt undersøgelsesrapporter
- Resultater af eksponeringsmålinger (fx af støj, støv, dampe) og sundhedsovervågning
- Uddannelse og nye kompetencer (fx kursusbeviser, certificeringer)
- Risikovurderinger af arbejdsmiljøforhold
- Referater fra AMO-møder, sikkerhedsrunderinger mv.
- Resultater fra APV, arbejdsmiljørunderinger, evaluering af lovkrav mv.
- Data for relevante arbejdsmiljøforhold – kvantitative og kvalitative (se side 11 i denne vejledning)

Rapportering af arbejdsmiljøforhold og resultater

- Status for mål og handlingsplaner
- Interne og eksterne auditrapporter
- Arbejdstilsynets tilsynsrapporter
- Statistik for fx ulykker og nærved-hændelser og andre arbejdsmiljøforhold (også for eksterne håndværkere, hvis det er relevant)
- Sammenfatning til ESG-rapport: mål, resultater, væsentlige indsatser og næste skridt



Miljø (E) og arbejdsmiljøet

Miljø (E) handler om virksomhedens miljøinitiativer og påvirkning af omgivelserne. Når virksomheder indfører grønne teknologier, eksempelvis energioptimering, kan det påvirke arbejdsmiljøet. Effekten kan være både positiv og negativ, alt efter typen af initiativ og måden det implementeres på.

Nye grønne teknologier og initiativer kan i nogle tilfælde bidrage til et bedre arbejdsmiljø for eksempel ved:

- Brug af kemikalier, der både er mere miljørigtige og mindre sundhedsskadelige
- Anskaffelse af nyt produktionsudstyr, der bruger mindre energi og udvikler mindre varme i arbejdsområdet

- Brug af eldrevne trucks, der er mere støjsvage og forårsager mindre luftforurening end traditionelle trucks med forbrændingsmotorer
- Løbende vedligeholdelse og rengøring af ventilationssystemer, der modvirker øget energiforbrug og ikke-mærkbar forringelse af udsugningskapaciteten

I andre tilfælde kan nye grønne teknologier og initiativer have den modsatte effekt og forværre arbejdsmiljøet. Det kan ske, hvis der ikke i tilstrækkelig grad er taget højde for de sundhedsmæssige konsekvenser, eksempelvis ved brug af nye kemikalietyper.

Det er derfor vigtigt altid at se S'et og E'et i sammenhæng. Når AMO deltager aktivt i både analysering og implementering af miljøinitiativer, kan virksomheden i højere grad identificere og forebygge mulige risici.

AMO's rolle i ESG-rapportering

Arbejdsmiljøorganisationen (AMO) er en nøgleaktør i virksomhedens arbejdsmiljøarbejde og spiller en central rolle i at sikre, at arbejdsmiljøet integreres i virksomhedens ESG-strategi og rapporteres systematisk hvert år.

AMO's samarbejde og kommunikation med andre områder og medarbejdere i virksomheden styrker kvaliteten af analyser og rapportering. Den tværgående tilgang bidrager til, at arbejdsmiljøet bliver en integreret del af virksomhedens samlede strategi.

Det er en god ide, at AMO løbende drøfter de opgaver, der er forbundet med levering af arbejdsmiljødata til virksomhedens ESG-rapport. Det er blandt andet vigtigt at sikre sammenhæng mellem de indsatser, der profileres i rapporten, og den dokumentation, der danner grundlag herfor.

BFA Industri's vejledning "**Godt arbejdsmiljø**" kan være et godt afsæt for ESG-arbejdet. Vejledningens trin 4 handler om profilering af virksomhedens arbejdsmiljøindsats.

Eksempler på samarbejde med andre områder og medarbejdere

HR og administration

Data for sygefravær, trivsel og medarbejdertilfredshed

Tillidsrepræsentanter/SU

Viden om medarbejdertilfredshed, lokale og kollektive aftaler

Indkøb/Supply chain

Kemikaliereregister og sikkerhedsdatablade, REACH/CLP-status, leverandørkrav til arbejdsmiljø og leverandøraudits

Planlægning/produktionsstyring

Bemandings- og skifteholdsplaner, overarbejde, spidsbelastninger, flaskehalse, oplysninger om ergonomi, tekniske løsninger og forebyggelse af ulykker

Ændringer i produktion og procesflow

Ergonomi ved nye arbejdsstationer, test af nye materialer og processer, ATEX og maskinsikkerhed

Miljø

Støj- og luftmålinger, affaldshåndtering og kemikalieforbrug, indeklima og emissioner fra processer

Vedligehold/teknisk afdeling

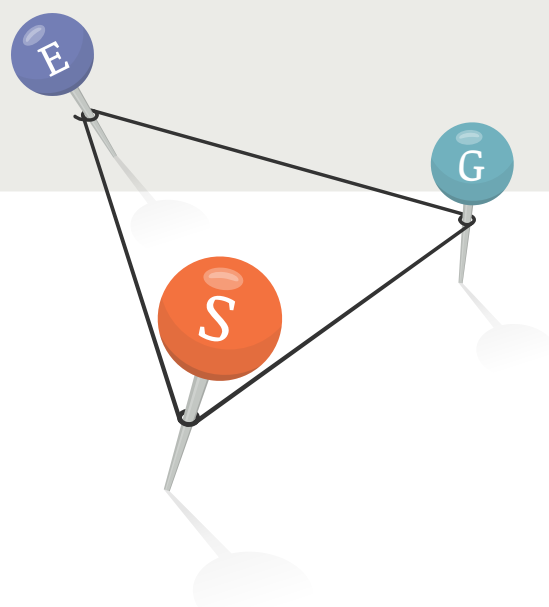
Maskinstop og årsager, servicejournaler og lovpligtige eftersyn (truck, el, løft)

Bygning & drift

Belysning, indretning, rengøringsstandarder, glatførebekæmpelse, nødudgange og flugtveje

Salg/kundeservice

Kundekrav til arbejdsmiljø, leveringstider der kan påvirke belastning, reklamationsmønstre relateret til sikker brug af produkter hos kunden





AMO's opgaver

AMO's viden og indsigt i virksomhedens arbejdsmiljøforhold er særligt relevant, når der skal udarbejdes en ESG-strategi, fastsættes mål for arbejdsmiljøindsatsen, og når der skal følges op på, hvordan indsatserne virker i praksis.

Det gælder både viden om generelle arbejdsmiljøforhold, som organisering af arbejdsmiljøarbejdet, psykisk arbejdsmiljø, natarbejde og forhold relateret til medarbejdere med særlige behov (gravide, seniorer, unge, nyansatte eller medarbejdere, der har en fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse) og om mere specifikke forhold, der knytter sig til virksomhedens produktion og processer, som maskinsikkerhed, udledning af gasser og dampe, støv, indeklimate og tunge løft.

AMO har desuden en vigtig rolle og opgave i den del af ESG-processen, der handler om at identificere, kvalitetssikre og anvende arbejdsmiljødata til overvågning af arbejdsmiljøforholdene.

Eksempler på væsentlige opgaver

- Udpege de arbejdsmiljøforhold, der skal indgå i ESG-rapporteringen
- Drøfte og fremsætte forslag til målsætninger og indsatser for de prioriterede arbejdsmiljøområder samt komme med forslag til egnede måleindikatorer (læs mere om indikatorer i næste kapitel)
- Komme med forslag til mål for de prioriterede indsatsområder
- Deltage i planlægning og udarbejdelse af handlingsplaner og gennemførelse af aktiviteter
- Indhente data og anden dokumentation fra HR, produktion, indkøb, miljø/vedligehold m.fl.
- Gennemgå data, se på trends og variationer og koble tallene med viden fra rundringer, APV og hændelsesanalyser
- Følge op på om de igangværende indsatser er tilstrækkelige til at opnå de besluttede mål
- Udarbejde en årlig statusredegørelse til brug for virksomhedens ESG-rapport

Systematisk ESG-rapportering af arbejdsmiljøforhold

Arbejdsmiljøindsatser kan rapporteres på forskellige måder, både med tal (kvantitative indikatorer) og med udsagn (kvalitative indikatorer). Begge typer indikatorer kan være nødvendige for at få et dækkende billede af arbejdsmiljøindsatsen.

Kvantitative indikatorer er data hentet fra blandt andet ulykkes- og sygefraværstatistikker, arbejdsmiljømålinger og resultater fra trivselsundersøgelser.

Eksempler på kvantitative indikatorer:

- Antal arbejdsulykker
- Antal nærved-hændelser
- Andel af medarbejdere, der angiver høj trivsel i interne undersøgelser
- Antal timer medarbejdere har brugt på arbejdsmiljøuddannelse og oplæring
- Andel af kemiske produkter substitueret til mindre farlige alternativer

Kvalitative indikatorer er beskrivelse af forhold, der ikke kan måles i tal alene.

Eksempler på kvalitative indikatorer:

- Beskrivelser af psykisk arbejdsmiljø og trivselsundersøgelser
- Kvalitative vurderinger af arbejdsmiljøindsatsen fra arbejdsmiljøorganisationen
- Beskrivelse af hvordan der arbejdes med åbenhed, feedback og involvering i arbejdsmiljøspørgsmål
- Eksempler på forebyggende indsatser, fx ændringer i arbejdsprocesser, ergonomiske forbedringer eller tiltag til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø
- Samarbejde om bedre arbejdsmiljø i værdikæden, fx med eksterne håndværkere

De kvantitative indikatorer og de kvalitative udsagn giver tilsammen et dokumenteret og sammenligneligt grundlag i ESG-rapporten, samtidig med at de kan bruges aktivt i arbejdsmiljøarbejdet til at prioritere og styre indsatser.

Hvis ulykkesfrekvensen eksempelvis stiger i en afdeling, kan Arbejdsmiljøorganisationen (AMO) sætte målrettede tiltag i værk mod de forhold, der er årsag til stigningen. På den måde er data ikke noget, der blot afleveres én gang om året, men et styringsværktøj, der anvendes løbende og kan dokumentere effekten af iværksatte tiltag. Når AMO arbejder systematisk med data, styrker det både arbejdsmiljøarbejdet og virksomhedens ESG-rapportering.

Omfanget af tilgængelige data og dokumentation for virksomhedens arbejdsmiljøarbejde vil variere fra virksomhed til virksomhed. Virksomheder med mange ansatte har ofte et bredt og brugbart statistisk grundlag fra eksempelvis trivselsundersøgelser, mens det sjældent er tilfældet i virksomheder med få ansatte. Samtidig kan graden af dokumentation af virksomhedens arbejdsmiljøindsats variere afhængigt af virksomhedens type, størrelse, kompleksitet og antal medarbejdere.



Inspiration til valg af indikatorer afhængig af virksomhedsstørrelse

Små virksomheder uden pligt til at oprette en arbejdsmiljøorganisation (op til 10 ansatte)

- Enkel start med få målepunkter
- Antal gennemførte sikkerhedsrunderinger pr. år
- Gennemført APV og handlingsplaner samt resultater
- Kemisk risikovurdering, gennemførelse og resultater
- Antal arbejdsulykker pr. år
- Ulykkesfrekvens (antal ulykker pr. 100 fuldtidsansatte pr. år)
- Kort årlig drøftelse om trivsel (fx tre spørgsmål på personalemøde)
- Arbejdsmiljørelateret sygefravær i dage pr. medarbejder
- Antal medarbejdere, der har fået oplæring i sikkerhed

Mindre virksomheder (10-20 ansatte)

- Lidt mere systematisk tilgang
- Antal arbejdsulykker pr. år
- Ulykkesfrekvens (antal ulykker pr. 100 fuldtidsansatte pr. år)
- Antal nærvæd-hændelser registreret og omsat til forbedringer
- Antal gennemførte sikkerhedsrunderinger pr. år
- Andel medarbejdere, der har deltaget i arbejdsmiljødrøftelser og -kurser
- Trivselsmålinger med fokus på samarbejde, stress og arbejdspress

Større virksomheder (mere end 20 ansatte)

- Mere struktureret og med adgang til flere data
- Antal arbejdsulykker pr. år
- Ulykkesfrekvens (antal ulykker pr. 100 fuldtidsansatte pr. år)
- Antal nærvæd-hændelser og handlingsplaner
- Beskrivelse af resultater fra APV og trivselsmålinger
- Andel medarbejdere med gennemført arbejdsmiljøuddannelse/opkvalificering
- Beskrivelse af indsatser for særlige grupper (unge, gravide, seniorer)
- Årlig statusrapport fra AMO med mål, indikatorer og evaluering

Sådan kan AMO arbejde med opgaven

Til brug for en systematisk ESG-rapportering findes et skema som bilag til denne vejledning (bilag 1). Skemaet er inddelt i de trin, der kan arbejdes med og beskrives. Bilag kan hentes på www.bfa-i.dk.

	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 3	Trin 4
Emne	Arbejds miljø- forhold	Målsætning	Mål - kvantitative indikatorer	Mål - kvalitative indikatorer	Status / evaluering
AMO's opgaver og uddannelse					
Natarbejde					
Graviditet					
Kemi og biologi					
Ulykker					
Psykisk arbejdsmiljø					
Ergonomi					
Unge og nyansatte					
Seniorer					
Indeklima					
Støj					



Sådan bruges skemaet

Trin 1 – Virksomhedens arbejdsmiljøforhold

For hvert arbejdsmiljøemne i skemaets venstre kolonne beskrives de arbejdsmiljøforhold, der er relevante for virksomheden. Dette gøres i kolonnen "Arbejdsmiljøforhold". Emnerne, der er oplistet i skemaet, afspejler opdeling af arbejdsmiljøemner på www.bfa-i.dk.

Viden om de relevante arbejdsmiljøforhold kan bl.a. findes i BFA Industri's vejledninger som findes på www.bfa-i.dk.

Trin 2 – Målsætning

Når virksomheden har afdækket de relevante arbejdsmiljøforhold drøftes og besluttet indhold og omfang for de aktiviteter, der skal føre til forbedringer. Til støtte for denne beslutningsproces kan der tages udgangspunkt i viden fra BFA Industri's vejledninger, eksisterende viden om hyppighed og alvorlighed af hændelser i virksomheden, omfanget af nuværende eksponeringer mv.

Dette indskrives i kolonnen "Målsætninger".

Trin 3 – Mål

Beslut hvordan målsætning og indsats skal måles. Det kan ske ved brug af kvantitative indikatorer og/eller kvalitative udsagn.

Her kan AMO (Arbejdsmiljøorganisationen) med fordel arbejde sammen med andre områder og medarbejdere for at få indblik i, hvilke data der er til rådighed, og hvilke data det vil være nødvendigt og relevant at indhente. Læs mere på side 9 i denne vejledning.

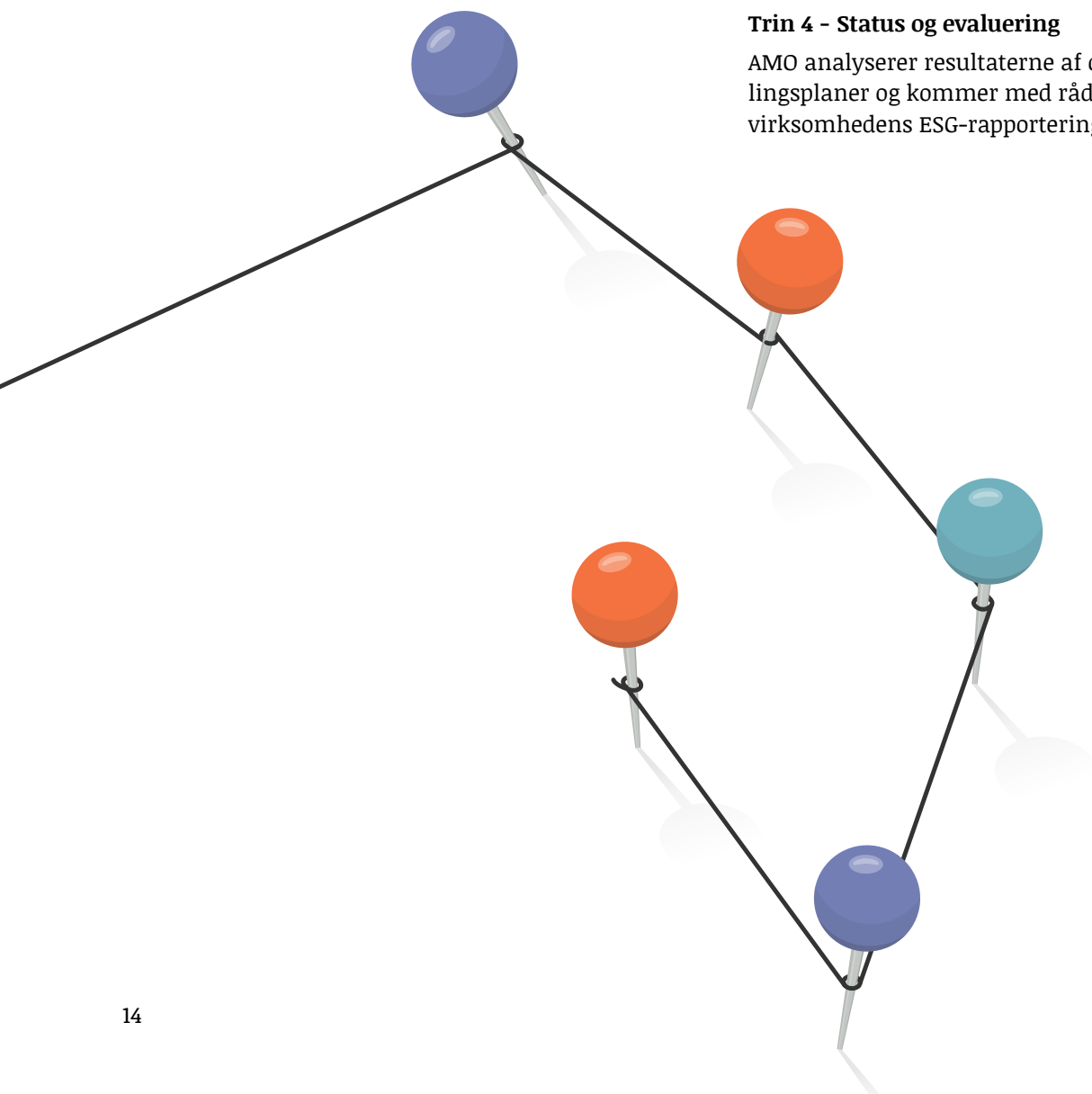
Det er vigtigt at kende udgangspunktet for de forhold, der opstilles mål for. Et sådant udgangspunkt kaldes en "baseline".

De valgte mål indskrives i kolonner "Mål, kvantitative indikator" og "Mål, kvalitative indikatorer".

Det besluttet, hvilke aktiviteter der skal gennemføres for at nå målene. BFA Industri's vejledning "[Godt arbejdsmiljø](#)" fortæller mere om det systematiske arbejdsmiljøarbejde og giver inspiration til, hvordan man kan opstille handlingsplaner for de mål, virksomheden ønsker at nå.

Trin 4 – Status og evaluering

AMO analyserer resultaterne af de forskellige handlingsplaner og kommer med råd og anbefalinger til virksomhedens ESG-rapportering.



Inspiration til udfyldelse af skemaet

Til inspiration for arbejdet med at beskrive arbejdsmiljøforhold og målsætninger samt valg af indikatorer, er der i bilag 2 til denne vejledning et skema med udvalgte eksempler for hvert arbejdsmiljøområde. Bilag kan hentes på www.bfa-i.dk. Eksemplerne er udarbejdet med afsæt i BFA Industri's vejledninger.

Der vil kunne være andre og i nogle tilfælde mere relevante måder at måle en arbejdsmiljøindsats for den enkelte virksomhed.

I BFA Industri's vejledning om "[KPI'er i Arbejdsmiljøet](#)" findes yderligere inspiration til arbejdet med resultatomål og indikatorer.

Eksempel på, hvordan en virksomhed kan udfylde skemaet for arbejdsmiljøområde kemi og biologi

	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 3	Trin 4
Emne	Arbejdsmiljøforhold	Målsætning	Mål - kvantitative indikatorer	Mål - kvalitative indikatorer	Status / evaluering
Kemi og biologi	I 2024 er der identificeret 120 kemiske produkter i produktionen, heraf 25 med kræftfremkaldende eller allergifremkaldende egenskaber	Substituere de mest sundheds-skadelige stoffer med mindre skadelige stoffer Etablere udsugning ved kritiske processer Styrke oplæring og instruktion af alle medarbejdere	At reducere registrerede eksponeringstilfælde til 0 (udsættelse for kemikalier i form af hudpåvirkning, ætseskade, øjneskade m.fl.) At nedbringe antallet af kemiske produkter i produktionen med kræftfremkaldende eller allergifremkaldende egenskaber med mindst 20% Alle mål skal være opfyldt ved udgangen af 2026, baseline er 31.12.2024	Medarbejdere skal rapportere om øget tryk og bedre viden om kemi (via trivselsundersøgelse og medarbejdersamtaler) Erfaringer og resultater med anvendelse af STOP-princippet (forkortelse for Substitution (erstatning), Tekniske foranstaltninger, Organisatoriske foranstaltninger og Personlige værnemidler)	

Eksempel på ESG-rapportering af arbejdsmiljøforhold, Novo Nordisk

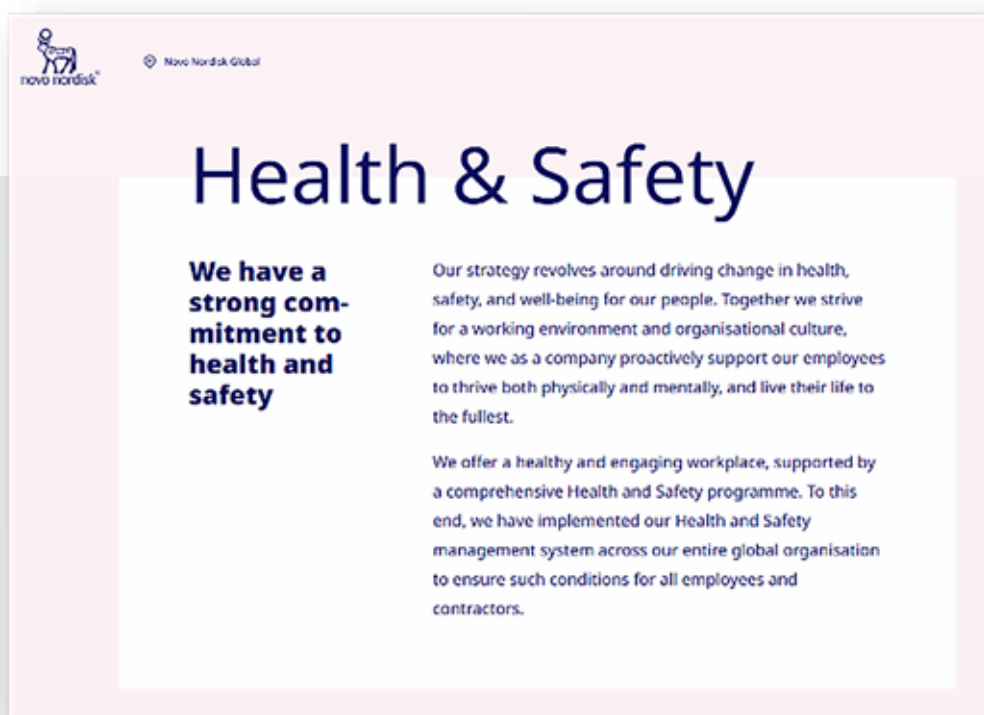
Her ses hvordan Novo Nordisk omsætter en overordnet politik for sundhed og sikkerhed til konkrete ESG-indsatser og målbar rapportering. Et eksempel herpå er, at virksomheden arbejder systematisk med fysisk velvære og ergonomi. Eksemplet viser en rød tråd i systematisk ESG-rapportering: fra politik til målsætning, videre til mål med måleindikatorer og fastlagt baseline, over dataindsamling og status/evaluering – og til sidst opfølgning med indsatser i næste cyklus.

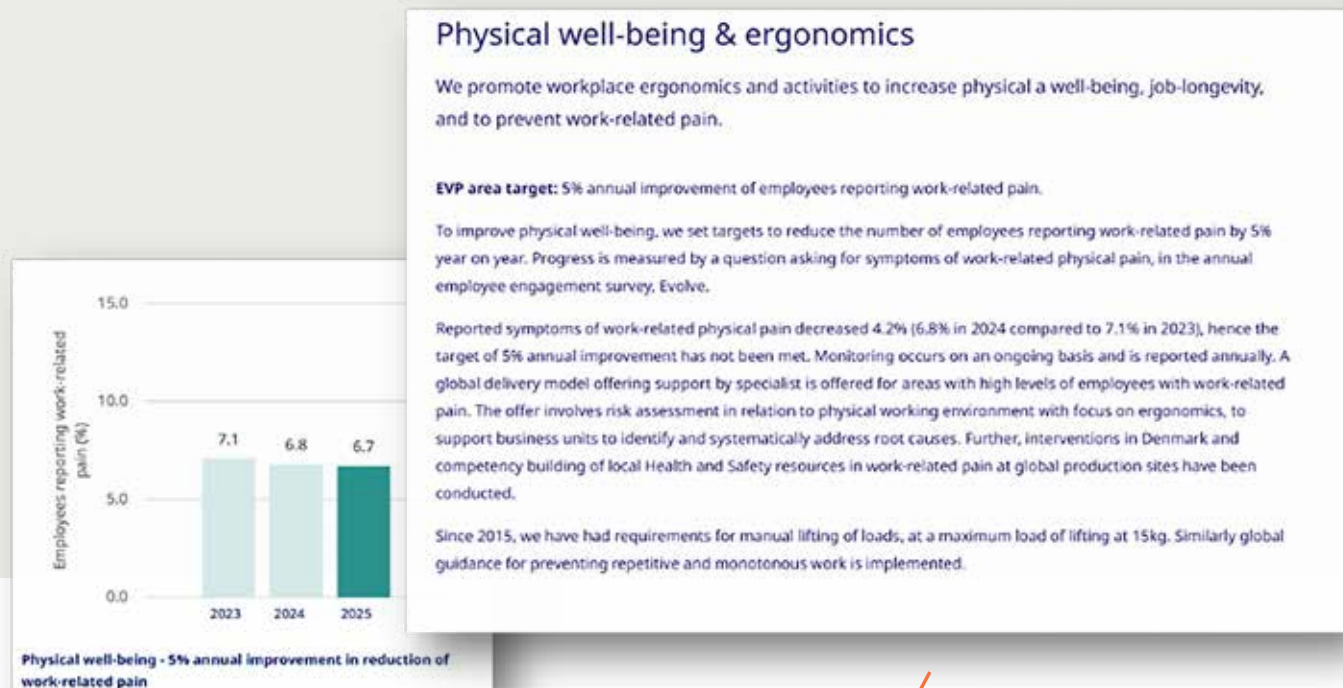
Sundhed og sikkerhed

Vi har en stærk forpligtelse til sundhed og sikkerhed.

Vores strategi fokuserer på at skabe forandring inden for sundhed, sikkerhed og trivsel for vores medarbejdere. Sammen stræber vi efter et arbejdsmiljø og en organisationskultur, hvor vi som virksomhed proaktivt støtter vores medarbejdere i at trives både fysisk og mentalt og leve livet fuldt ud.

Vi tilbyder en sund og engagerende arbejdsplads, understøttet af et omfattende sundheds- og sikkerhedsprogram. Med dette formål har vi implementeret vores sundheds- og sikkerhedsledelsessystem i hele vores globale organisation for at sikre sådanne forhold for alle medarbejdere og eksterne samarbejdspartnere.





Arbejdsmiljøemne

Fysisk velvære & ergonomi

Målsætning

Vi fremmer ergonomi på arbejdspladsen og aktiviteter for at øge fysisk velvære, jobvarighed og for at forebygge arbejdsrelaterede smerter.

Mål og indikator

EVP-område mål: 5 % årlig reduktion af antallet af medarbejdere, der rapporterer om arbejdsrelaterede smerter.

Mål og indikator

For at forbedre fysisk velvære sætter vi mål om at reducere antallet af medarbejdere, der rapporterer arbejdsrelaterede smerter, med 5 % år for år. Fremgang måles ved et spørgsmål om symptomer på arbejdsrelaterede fysiske smerter i den årlige medarbejderundersøgelse, Evolve.

Evaluering

Rapporterede symptomer på arbejdsrelaterede fysiske smerter faldt med 4,2 % (6,8 % i 2024 sammenlignet med 7,1 % i 2023), og derfor er målet om 5 % årlig forbedring ikke blevet nået. Monitorering sker løbende og rapporteres årligt.

Handlinger

En global implementeringsmodel, der tilbyder støtte fra specialister, tilbydes til afdelinger med høje niveauer af medarbejdere med arbejdsrelaterede smerter. Tilbuddet omfatter risikovurdering af det fysiske arbejdsmiljø med fokus på ergonomi for at støtte forretningsenheder i at identificere og systematisk adressere årsagerne til problemer.

Handlinger

Endvidere er der gennemført interventioner i Danmark samt kompetenceopbygning af lokale arbejdsmiljøressourcer vedrørende arbejdsrelaterede smerter på globale produktionssteder.

Handlinger

Siden 2015 har vi haft krav om manuelt løft af belastninger med maksimal vægt på 15 kg. Tilsvarende er global vejledning for forebyggelse af gentaget og monotont arbejde implementeret.

Eksempel på ESG-rapportering af arbejdsmiljøforhold, Grundfos

Her ses, hvordan Grundfos rapporterer om sit arbejde med sundhed og sikkerhed i en samlet, systematisk ESG-rapportering. ESG-rapporteringen indeholder både en kort beskrivelse af arbejdsmiljøpolitikken og ledelsessystemet, de overordnede mål for arbejdsmiljøindsatsen samt konkrete mål og måleindikatorer for indsatser inden for arbejdsmiljøemnerne: ulykker, trivsel og psykisk arbejdsmiljø.



Sundhed, sikkerhed og trivsel

I 2024 steg vores fraværsrate (LTIR)* fra 1,77 til 1,87. En ny proces til håndtering af hændelser er blevet lanceret, og vi fortsætter vores indsats for at øge bevidstheden blandt vores Grundfos-kolleger.

Tilgang

Vi mener, at alle skal kunne gå på arbejde og vende hjem uden skader. Vi er engagerede i at fremme sundhed, sikkerhed og trivsel blandt vores kolleger i alle dele af vores virksomhed ved at tilbyde et sikkert arbejdsmiljø, forebygge skader og sikre gode fysiske forhold samt psykologisk balance. Sundhed, sikkerhed og trivsel er ikke kun én persons eller en afdelings ansvar; det er et fælles ansvar, og vi har som mål at udvikle en gensidigt afhængig sikkerhedskultur hos Grundfos.

Vi har været certificeret efter ISO 45001-standarden for arbejdsmiljøstyring siden 2000, og dette er fortsat en integreret del af vores ledelsessystem.

De tre centrale sundheds-, sikkerheds- og trivselsadfærd, vi fremmer:

Vær nærværende

Vær opmærksom på dine egne og dine kollegers behov.

Gør noget

Vis omsorg for dig selv og dine kolleger. Hav modet til at diskutere risikosituationer åbent med andre, selv når de ligger uden for dit ansvarsområde.

Gå ikke på kompromis

Søg efter måder at forbedre dig løbende, og rapporter enhver fare og farlig situation. At gå på kompromis med sundhed, sikkerhed og trivsel er ikke en mulighed.

Kilde: grundfos.com: <https://www.grundfos.com/media/reports-and-publications/sustainability-report-2024>

Oversættelse fra engelsk til dansk er foretaget af BFA Industri

Eksempel på brug af indikatorer i ESG-rapportering af arbejdsmiljøforhold, Grundfos



Kilde: grundfos.com: <https://www.grundfos.com/media/reports-and-publications/sustainability-report-2024>

Kategori	Ambitioner	2024 – frem-skridt år-til-år	2024 – status	2023 – status	Fremgang ift. baseline
Sundhed, sikkerhed og trivsel	Lost Time Injury-rate (LTI*) på 1,5 i 2025.	6 % stigning	1,87	1,77	Positiv tendens i LTI-raten, men den skal forbedres med yderligere 0,37 for at nå målet.
	Employee Motivation Survey (EMS) score skal ligge på 78 i 2025.	Regnskabsprincippet er ændret.	Score på 77	Score på 78	Mål nået for den Grundfos brandede forretning.
	Reducere stressniveauet med 12 % i 2025.	Samme resultat	21 %	21 %	Der skal ske en forbedring på 9 %-point for at nå målet.

Kilde: Bæredygtighed hos Grundfos Resumé 2024 (2024-eksekutivoversigt): <https://www.grundfos.com/dk/about-us/sustainability>

*LTI-forholdet er antallet af skader, der har ført til tabte arbejdsdage i alle områder af Grundfos, herunder kontor, salg, produktion og lager udtrykt som procentdel af medarbejdernes samlede arbejdstimer.



CO-industri
www.co-industri.dk
Tlf. 3363 8000

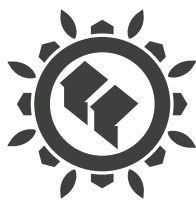


Dansk Industri

Dansk Industri
www.di.dk
Tlf. 3377 3377



Lederne
www.lederne.dk
Tlf. 32 83 32 83



bfa-i.dk

