



Arbejds miljørepræsentanternes arbejdsredskab bliver stærkt forringet.

## 180 AT vejledninger bliver til 25

Af Janne Hansen, formand for Aktionsgruppen

Arbejds miljøloven har i mange år været bygget op om:

- Lovgivning
- Bekendtgørelser
- Vejledninger fra Arbejdstilsynet, som på et mere almindeligt sprog gav en retning på, hvordan arbejdspladsen kunne indrette sig – og så være rimelig sikker på, at man overholdt arbejds miljølovgivningen.

180 vejledninger skal nu ende med at være 25 vejledninger. Nogle vejledninger er helt ophørt, mens andre er samskrevet og ændret.

Den 12. december 2025 ophørte 105 vejledninger med et pennestrøg. De er nu fortid. Et eksempel er vejledningen om Dagrenovation, som var meget spe-

cifik, og som uden tvivl har været medvirkende til, at dette arbejde er blevet langt mindre nedslidende.

Der findes stadig en række vejledninger – men formen er ændret eller er under udarbejdelse til en ny form. Fokus er nu på det juridiske.

Reduktion og ændring af vejledninger var en del af Finansloven 2025.

### Hvad kan du gøre, når en vejledning er væk:

Du kan selv eller få din fagforening til at skrive til Arbejdstilsynet – i nogle tilfælde kan du få svar, som kan bruges – i andre tilfælde vil det være nødvendigt at sende en klage til Arbejdstilsynet for at få klarhed.

I AAA hører vi gerne fra Arbejds miljørepræsentanter og erfaringer med færre og nye vejledninger. Skriv til os på [aaa@aktionsgruppen.dk](mailto:aaa@aktionsgruppen.dk)

### Baggrund

2024–2026: Fra Draghi-rapport til Competitiveness Compass

- September 2024: Mario Draghi (tv.) afleverer rapporten “The future of European Competitiveness”.
- Februar 2026: Von der Leyen (th.) præsenterer Competitiveness Compass med konkrete initiativer
- Marts 2026: Danmark leverer for- enklingsplan, bl.a. ved at reducere 180 AT-vejledninger til 25 vejledninger.



## Arbejds miljø & Sundhed

Nr. 2 – maj 2026  
udgivelse nr. 39 – udgives af:

**Aktionsgruppen  
Arbejdere Akademikere**

**Klubhuset**  
Dortheavej 39  
2400 København NV

aaa@aktionsgruppen.dk  
www.aktionsgruppen.dk

### Redaktion:

**Janne Hansen**  
Ansvarshavende redaktør

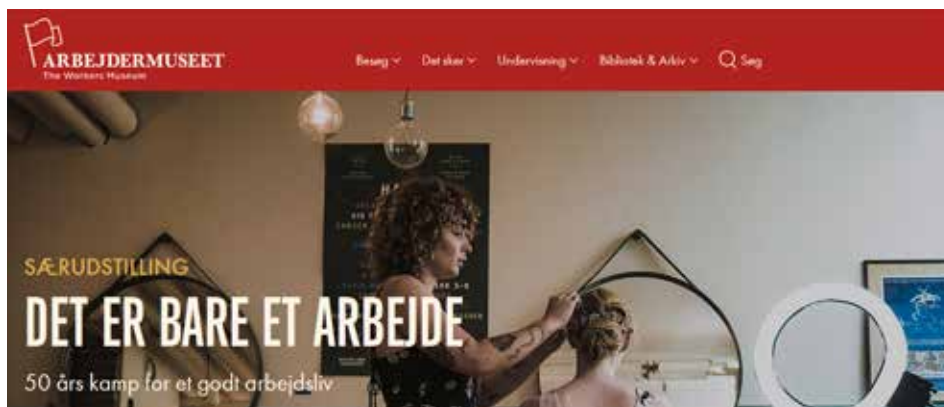
**Lars H. Nielsen,**  
Redaktør

**Thora Brendstrup,**  
Medlem af AAA's bestyrelse

**Pia Hahnemann**

### Layout:

**Claus K. Hertz**  
Mediegrafiker



# Det er bare et arbejde

## Arbejdermuseets særudstilling om 50 års kamp for arbejdsmiljøet.

Aktionsgruppen er med! Udstillingen åbner 2. oktober 2026.

Arbejdermuseet skriver: Hver dag går over tre millioner mennesker på arbejde i Danmark. Vi bruger flertallet af hverdagens vågne timer på arbejdet – og tager det måske endda med hjem. For de fleste er arbejdet ikke kun en kilde til indkomst, men en vigtig del af livet. Det er her, hverdagen formes, relationer opstår, identitet skabes – og vores kroppe belastes.



<https://arbejdermuseet.dk/det-sker/det-er-bare-et-arbejde/>



## Optimisme betaler sig – også i arbejdsmiljøet

# Optimisme smitter

Af Christian Ingebrekt, faglig sekretær • Blik og Rør Region København

**OPTIMISME** kan virke som en blød værdi i en branche, der ellers er bygget af beton, stål og stramme tidsplaner. Men på byggepladsen kan indstillingen til arbejdet være lige så vigtig som værktøjet i hånden.

Vi kender det alle sammen. Mandag morgen, du er mødt på arbejde med godt humør efter en god og velfortjent weekend. En kollega sidder ved siden af og mugger over alle de udfordringer, der er på arbejdspladsen. Du har ellers haft en god weekend og fået ladet batterierne op, men kollegaen har en pessimistisk tilgang til alt – og inden du får set dig om – så er dit gode humør forsvundet som dug for solen. Men sådan behøver det ikke at være.

### Optimisme skaber handlekraft

For når udfordringer opstår – og det gør de næsten altid – er det ofte den optimistiske tilgang, der får kollegerne videre. Optimisme skaber handlekraft, styrker samarbejdet og gør det lettere at finde løsninger i stedet for at gå i stå i problemer. Derfor kan optimismen være en skjult, men afgørende faktor for både arbejdsglæden, men også for sikkerheden på byggepladsen.

Især for de nye generationer på arbejdsmarkedet, spiller optimisme en særlig vigtig rolle, fordi deres forventninger til arbejde og arbejdskultur ofte er anderledes end tidligere generationers. Mange unge lægger i højere grad vægt på trivsel, mening i arbejdet og et godt arbejdsmiljø. Hvis stemningen på arbejdspladsen præges af pessimisme, brok eller en oplevelse af, at problemer

alligevel ikke kan løses, kan det hurtigt påvirke både motivationen og lysten til at blive i branchen.

### Fokus på fællesskabet og muligheder

På en byggeplads, hvor arbejdet kan være fysisk krævende og dagene lange, kan en optimistisk tilgang være med til at skabe et miljø, hvor man hjælper hinanden, finder løsninger sammen og bevarer troen på, at opgaverne kan lykkes – også når noget går skævt. For unge medarbejdere, der er ved at finde deres plads i faget, kan den kultur være afgørende for, om de oplever branchen som et sted, de har lyst til at udvikle sig og blive i. Derfor kan en arbejdsplads, hvor der er fokus på muligheder, læring og fælles løsninger frem for fastlåst negativitet, være med til at styrke både engagementet og fastholdelsen af de unge i byggebranchen. Optimisme bliver dermed ikke bare en personlig egenskab – men en vigtig del af den kultur, der skal til for at tiltrække og holde på fremtidens kollegaer.

### Vi skal fejre vores sejre

En optimistisk tilgang til udfordringer, skal ikke forveksles med at tage skyklapper på. Vi har en byggebranche med fuld fart på og med daglige arbejdsmiljøproblemer. Et konkret problem i byggebranchen er fx asbest. Det har været en udfordring i en menneskealder, og alt for mange udsættes i dag for asbest. Men de seneste års skærpede regler af lovgivningen, med autorisationsregler og skærpet uddannel-

seskrav er positive. Når vi får skærpede og forbedrede regler, skal vi fejre det ikke kun råbe op om mangler i lovgivningen. Vi er slet ikke i mål endnu, men et rigtigt skridt på vejen, der kan spire håb om, at vi en dag kan kalde Danmark for asbestfrit.

### Tale op eller ned

Man kan tale ting op - og man kan tale ting ned. Forsøg altid at få det bedste ud af situationen og forsøg at tale ting op, det har det med at smitte. Optimisme smitter. Optimisme skaber fællesskaber. Fællesskaber skaber organisering.



Christian Ingebrekt: Optimisme smitter



# Intensiverede tilsyn på byggepladserne

Spørgsmålet er, om de intensiverede tilsyn løfter arbejdsmiljøet på de danske byggepladser?

Af Søren Jensen, faglig sekretær, Dansk El-forbund, København

Den 20/2 2026 kom Arbejdstilsynet (AT) med en pressemeddelelse, hvor de klagjorde, at nu skruer de op for tilsynet med brodne kar i byggebranchen. Arbejdstilsynet har siden den 1. januar kunne give påbud om entreprenørstop på byggepladser som er underlagt intensiveret tilsyn. Beskæftigelsesminister Kaare Dybvad Bek (i skrivende stund) udtaler sig positivt over tiltaget i pressemeddelelsen: Der er virksomheder på byggepladser, der trods utallige påbud om at stoppe farligt arbejde alligevel fortsætter byggeriet, som om intet var hændt. Det er ikke den måde, vores arbejdsmarked skal fungere på. Derfor skruer vi op for tilsynet på de byggepladser, der ikke tager påbud fra Arbejdstilsynet alvorligt og ser stort på de ansattes sikkerhed.

Intensiveret tilsyn betyder kort, at bliver en byggeplads udtaget til intensiveret tilsyn, hvis Arbejdstilsynet ved de seneste to tilsynsbesøg, inden for en periode på to måneder, har afgivet mindst fem til ti strakspåbud med betydelig fare til mindst to virksomheder på byggepladsen. Fra 1. april 2026 udvides perioden fra to til tre måneder, og samtidig fjernes betingelsen om, at påbuddene skal være givet ved de seneste to tilsynsbesøg. Det forventes at betyde, at flere byggepladser får et intensiveret tilsyn, der kan føre til et påbud om entreprenørstop.

Med et entreprenørstop skal entreprenøren stoppe sit eget og alle underentreprenørernes arbejde på byggepladsen, og arbejdsstoppet gælder, indtil der er rettet op på problemerne. Hvis det ikke bliver efterlevet, kan det udløse en bøde på 100.000 kroner.

## God læsning?

Umiddelbart god læsning, men alligevel rejser det nogle urolige tanker. Arbejdstilsynet er i gang med en sparerunde, hvor 25 årsværk skal spares væk. Er der nok tilsynsførende i Arbejdstilsynet til både at kunne køre intensiverede tilsyn, som vi må gå ud fra, sætter større krav til, at de tilsynsførende er omkring de pladser, der er røget på deres liste, og kan de samtidig passe andre byggepladser, som de danske håndværkere og elektrikere ønsker at de kommer ud til? Jeg



er urolig for, at der vil komme en masse byggepladser, hvor arbejdsmiljøet vil blive endnu dårligere, fordi Arbejdstilsynet ikke har ressourcerne til at komme ud til de pladser, som ikke er kommet på den intensiverede liste.

## Nedslidte før pensionsalderen

Vi må håbe, at de når der er kommet en ny regering vågner op og finder ud af, at arbejdsmiljøet i Danmark har brug for et løft, hvilket b.l.a. burde ske gennem flere økonomiske muskler til Arbejdstilsynet, at man ikke prøver at lægge partssamarbejdet i Branchefællesskabet ned, gennem økonomiske nedskæringer, og begynder at anerkende, at hvis man ønsker en pensionsalder, der for eksempel vil være 73 år, skal der komme et bedre arbejdsmiljø, ellers risikerer vi at stå med en masse elektrikere og andre håndværksgrupper, der er nedslidte eller for syge til at passe deres arbejde, længe før de kan gå på pension, hvilket vil være en økonomisk byrde for samfundet, som vi med noget fornuft kan undgå, ved at investere i et godt arbejdsmiljø, og et stærkt Arbejdstilsyn.



Helga Mathiassen, Freddy Ridderhaugen, Anders Kabel, Bibbi Bang og Janne Hansen

# Alsidig og interessant paneldebat

Af Thora Brendstrup

**Janne Hansen, forkvinde for AAA** bød velkommen til Arbejdermuseet og nævnte et par af højdepunkterne i AAAs historie. Hun omtalte AAA som en ægte NGO, der havde eksisteret i 50 år for egne midler. AAA er et netværk, som omfatter både folk på arbejdspladserne og professionelle arbejdsmiljøfolk. Det var AAA der indførte Workers Memorial Day i Danmark, Arbejdsmiljøets Internationale dag, den 28. april. Første markering var i 1995, flere af begivenhederne kan ses på hjemmesiden. Senest den store sammenkomst i Flemløse i år med 250 fremmødte for

at mindes de tre døde. AAA var også tidligt ude med en pjece om social dumping (se hjemmesiden).

Benny Christensen, medstifter af AAA var inviteret, men som 87-årig følte han sig ikke rask nok til at deltage.

## Panelet

**Helga Mathiassen** – tømrer, forkvinde for Snedker-Tømrernes brancheclub i Storkøbenhavn m.m.

**Freddy Ridderhaugen** – tømrer, tidligere faglig sekretær og formand for Byggefagenes arbejdsmiljøudvalg i Storkøbenhavn m.m.

**Anders Kabel** – AM-PRO, tidligere direktør for Byggeriets Arbejdsmiljøbus m.m.

**Bibbi Bang** – tidligere AMR for rengøring i Kastrup Lufthavn, nu arbejdsmiljøunderviser m.m.

## Emne: Den danske model og arbejdsmiljøet

Oplæg og debat gengives her i punktform. Følgende emner blev diskuteret:

- **Styrkeforholdet** mellem parterne er afgørende for resultater i den danske model.



# APV –

## En papirtiger uden indflydelse på forebyggelsen

- **Overenskomster** og regler er vigtige, men hvad sker der helt konkret ude på arbejdspladserne? Politikerne skal påvirkes via fagbevægelsen.
- **Bambus** er et godt eksempel på et partssamarbejde inden for byggebranchen.
- **Arbejdstilsynet** har en meget vigtig rolle. Tabet af deres interne instrukser på hjemmesiden, den store nedgang i ressourcer og handlemuligheder: AT tager ingen prøver og samler ingen beviser. AT har kun mulighed for et besøg hvert 6. år.
- **Tab** af den forebyggende bedrifts-sundhedstjeneste BST, var en katastrofe. BST gav mulighed for langsigtet forebyggelse og tværfaglig tilgang.
- **Den udenlandske arbejdskraft**, som går i klip-klappere på de danske byggepladser, og som ikke har begreb om dansk arbejdsmiljøkultur.
- **I den danske model** forudsættes det, at virksomhedernes eget arbejdsmiljø fungerer. Det gør det på de gode arbejdspladser, ikke på de dårlige, hvor ingen vil være AMR eller AMR bliver frosset ud af ledelsen, eller arbejdsmiljøet bliver syltet i HR

eller et andet udvalg - uden kontakt til de ansatte.

### Papirtigern APV

- **APV** er mange steder en papirtiger uden indflydelse på forebyggelsen.
- **Arbejdsmiljøloven** fra 1975 er en hybrid, der forudsætter samarbejde mellem parterne, som skal regulere og organisationerne som skal udføre, og det kniber mange steder. Et eksempel er kampen mod EGA, ensidigt, gentaget arbejde, hvor politikerne opfordrede parterne til at finde en forebyggelsesløsning under trussel om, at ellers ville der blive fastsat meget stramme regler. Et partssamarbejde har brug for en hammer, når tingene størkner.
- Vi skal have **ungdommen** med via de gode historier. Bygherrer kan godt tage ansvar via strategisk samarbejde. I de store byggesjak bliver der lyttet til AMR, fordi der er et stærkt bagland. Men udenlandsk arbejdskraft kortslutter arbejdsmiljøarbejdet.

### Alkohol

- **På et enkelt punkt** tager mange arbejdsgivere initiativet: Alkoholpo-

litik f.eks., hvorfor kan de ikke være lige så konsekvente med f.eks. asbestreglerne?

- Hvis man vil gennemføre **en stram ny arbejdsmiljølovgivning i EU systemet**, er det i nogle lande en afgørende forudsætning at enkelte lande er gået foran på nationalt niveau inden sagerne rejses i EU. De nye asbestregler med nye lave grænseværdier var f.eks. vedtaget i love i Polen og Holland, inden sagerne med succes blev rejst i EU.
- **Med et eksempel** fra Kastrup lufthavn blev det nævnt, hvordan mange års solidt partssamarbejde om arbejdsmiljøet i et snuetag forsvinder, når virksomheden opkøbes fra udlandet. Franskmand aner ikke hvad dansk arbejdsmiljøkultur er. (Det gælder også de øvrige EU-lande – de forstår ikke at der er særlige danske regler om fx AMO – i hvert fald i byggebranchen, hvor de går ud fra, at reglerne i Danmark er ligesom i andre EU-lande).
- **Kunstig intelligens**, AI, er på vej ind på arbejdspladserne. Hvordan diskuterer man arbejdsmiljø, når ens mellemlider er en algoritme?



# Stress koster kassen

## – både for den enkelte, statskassen og konkurrenceevnen

Af Lars H. Nielsen, redaktør af Arbejds miljø & Sundhed

Arbejdsrelateret stress sænker det effektive arbejdsudbud med 55.600 fuldtidsbeskæftigede, hvilket fører til et årligt velstandstab (BNP) på næsten 55 mia. kr. Velstandstabet kommer af to årsager. Dels arbejder stressede lønmodtagere færre timer, hvilket sænker arbejdsudbuddet med 33.000 fuldtidsbeskæftigede og i øvrigt koster statskassen 7,5 mia. kr. om året. Dels er stressede lønmodtagere oftere syge, hvilket sænker det effektive arbejdsudbud med 22.600 fuldtidsbeskæftigede årligt. Stress koster et voldsomt velstandstab.

Det skriver Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) i en analyse, som er lavet i samarbejde med HK. Rapporten konkluderer: Kunne vi som samfund nedbringe arbejdsrelateret stress med 20 pct., ville det hvert år forbedre de offentlige finanser med 1,5 mia. kr., øge velstanden med næsten 11 mia. kr. og hæve det effektive arbejdsudbud med over 11.100 fuldtidspersoner.

Definition af arbejdsrelateret stress. En person har arbejdsrelateret stress, hvis personen oplever symptomer på stress i forbindelse med arbejdet og er psykosocialt eksponeret på arbejdet. For at blive defineret som havende arbejdsrelateret stress skal man altså både opleve symptomer på stress i forbindelse med arbejdet og have et betydeligt niveau af „triggers“ på arbejdet.

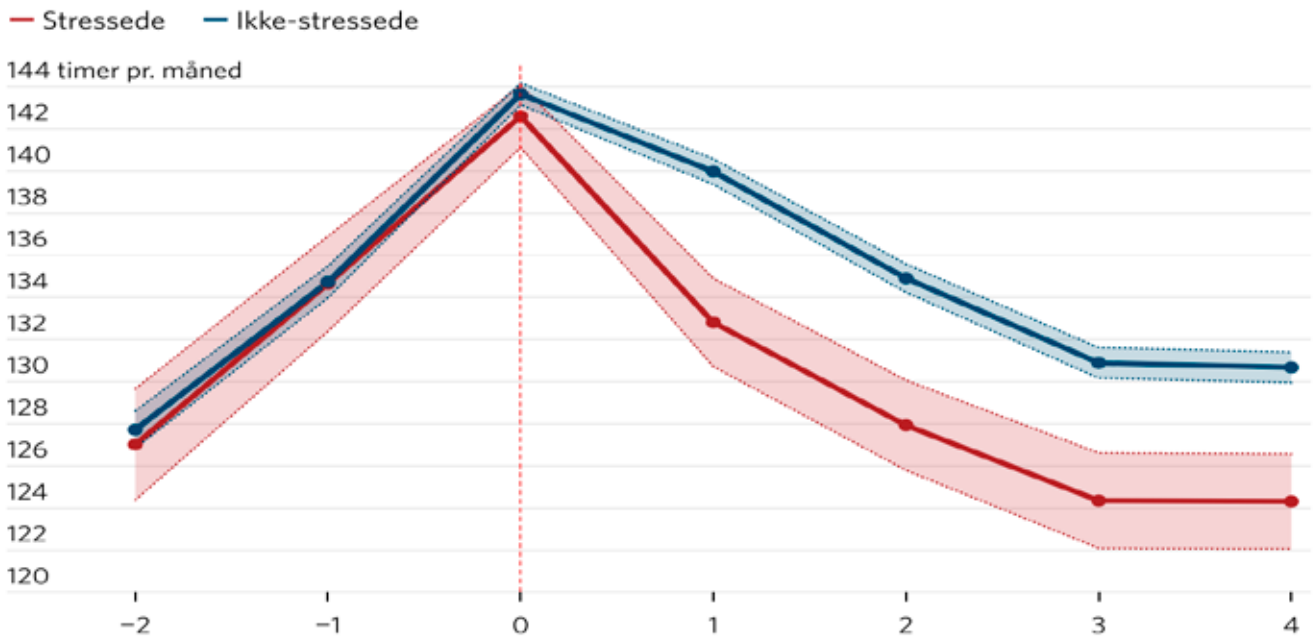
### TRIGGERS

En persons psykosociale eksponering måles via følgende 11 spørgsmål:

1. Hvor ofte får du den hjælp og støtte, du har brug for fra din nærmeste leder?
2. Hvor ofte anerkender du og dine kolleger hinanden i arbejdet?
3. Hvor ofte samarbejder du og dine kolleger, når der opstår problemer, der kræver løsninger?
4. Hvor ofte har du indflydelse på, hvordan du løser arbejdsopgaver?
5. Hvor ofte bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?
6. Hvor ofte får du den information, du behøver for at udføre dit arbejde?
7. Hvor ofte får du den vejledning og instruktion, du behøver for at udføre dit arbejde?
8. Hvor ofte ved du helt klart, hvad der er dine arbejdsopgaver?
9. Hvor ofte bliver der stillet modsatrettede krav til dig i arbejdet?
10. Hvor ofte oplever du, at du har nok tid til dine arbejdsopgaver?
11. Hvor ofte har du tidsfrister, som er svære at holde?

## Stressede arbejder mindre i de efterfølgende år

Figuren viser det gennemsnitlige antal månedlige arbejdstimer for lønmodtagere, der var og ikke var udsat for arbejdsrelateret stress i starten af 2018.



Anm.: Antal betalte lønmodtagertimer er opgjort på årsniveau og delt med 12 for at komme til månedsniveau. Da AH-undersøgelserne er foretaget i starten af et år, til og med april, er årene opgjort fra maj til april. Således svarer år 1 til det gennemsnitlige månedlige antal betalte lønmodtagertimer fra maj 2018 til og med april 2019, altså de 12 måneder efter undersøgelsen blev udført. En lønmodtager er kategoriseret som havende arbejdsrelateret stress, hvis personen har både eksponeringer for og symptomer på stress fra arbejdet (se metodeboks). Farvet felt viser 95-procents konfidensintervaller. Den lodrette røde linje viser sidste år før undersøgelsen.

Grafik: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) • Kilde: AE baseret på Arbejds miljø og Helbred 2018 og data fra Danmarks Statistik.

Beskæftigelsen for stressede og ikke-stressede ved siden af hinanden i årene man rammes af arbejdsrelateret stress, hvorefter de to kurver markant viser, at stressede arbejder mindre end ikke-stressede personer.

## Arbejdsrelateret stress sænker BNP med 54,6 mia. kr.

Tabellen viser effekten af arbejdsrelateret stress på BNP.

	Effekter
Gennemsnitsløn inkl pension, kr.	517.000
Fuldtidspersoner	56.000
Produktionstab før skalering til BNP, mia. kr.	28,7
BNP-faktor	1,9
Produktionstab I alt, mia. kr.	54,596

Anm.: Der er antaget en gennemsnitlig årsløn på 453.000 kr. pr. lønmodtager. Pensionsprocenten er antaget til at være 14,1 pct. og BNP-faktor til at være 1,9, hvilket svarer til forholdet mellem BNP og lønsom i ADAM-modellen. Begge antagelser følger Beskæftigelsesministeriets metode i Status på arbejdsmarkedet, oktober 2023.

Tabel: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE)

### Samlet produktionstab som følge af arbejdsrelateret stress

Arbejdsrelateret stress sænker samlet det effektive arbejdsudbud med 55.600 fuldtidspersoner om året, hvoraf 33.000 fuldtidspersoner kan tilskrives nedgang i arbejdstid, og 22.600 fuldtidspersoner kan tilskrives sygefravær. Manglende løn og pensionsindbetaling giver et direkte produktionstab på 28,7 mia. kr. Det giver et samlet BNP-tab som følge af stress på 54,6 mia. kr. årligt.

## 85 pct. af faldet i arbejdsudbuddet skyldes personer, som ikke arbejder

Tabellen viser, hvordan arbejdsudbudseffekten fordeler sig på personer, der er stoppet med at arbejde, samt personer der er gået ned i tid.

	Ikke-stressramte	Stressramte	Forskel procent-point	Forskel personer	Andel af arbejdsudbudseffekt i fuldtidspersoner
Arbejder ikke (0-5%)	5,5%	10,1%	4,6%	10.700	85,0%
Gået ned i tid (5-89,9%)	10,9%	13,0%	2,1%	4.900	16,0%
Arbejder omtrent det samme (90-110%)	72,5%	65,9%	-6,6%	-15.300	0,0%
Er gået op i tid (>110%)	11,1%	11,0%	-0,1%	-200	-1,0%
Pct. i alt	100,0%	100,0%	0,0%	0	100,0%
Personer i alt	2.017.000	232.000	-	-	-

Anm.: Grupperne er opgjort som relativ forskel på betalte arbejdstimer i november 2017 og november 2018. Kun personer der havde et positivt antal lønmodtager timer i november 2017 er medtaget. Forskellen i fuldtidspersoner er regnet ud fra den gennemsnitlige ændring i betalte timer for stressramte i november måned 2018 i forhold til november 2017, som for "Arbejder ikke" var -136 timer, for "Gået ned i tid" var -56 timer, for arbejder omtrent det samme var -0,2 timer og for gået op i tid var 49 timer. Den gennemsnitlige ændring i arbejdstiden deles med den månedlige fuldtidnorm på 160,33 timer. Tallene i tabellen er ikke umiddelbart sammenlignelige med tallene i Tabel 1. Det skyldes blandt andet, at der er tale om antallet af personer og ikke fuldtidspersoner, og at Tabel 2 er et nedslag i en enkelt måned og ikke et gennemsnit over året som i Tabel 1. Desuden er personer som arbejdede nul timer i november 2017 udeladt.

Kilde: : AE på baggrund af Danmarks Statistik og AH18

Flest stopper helt med at arbejde. 10 pct. af de stressramte arbejdede ikke i november året efter. For de ikke-stressramte var det kun godt fem pct. Det svarer til, at 10.700 personer året efter stoppede med at arbejde på grund af arbejdsrelateret stress.

## Stress sænker arbejdsudbuddet med 33.000 fuldtidspersoner

Tabellen viser de akkumulerede effektestimater af arbejdsrelateret stress for arbejdsudbuddet i fuldtidspersoner, for lønmodtagere der havde arbejdsrelateret stress i starten af 2018.

	Effektestimater i fuldtidspersoner
År 1 (første år efter)	8.800 fuldtidspersoner [6.600 - 11.000]
År 2 (andet år efter)	8.600 fuldtidspersoner [5.800 - 11.300]
År 3 (tredje år efter)	7.900 fuldtidspersoner [4.800 - 11.100]
År 4 (fjerde år efter)	7.700 fuldtidspersoner [4.500-10.900]
Samlet (år 1-4)	33.000 fuldtidspersoner [21.700-44.300]

Anm.: Kantede parenteser viser 95-procents konfidensintervaller i en fixed effects model med clustrede standardfejl på individniveau. Afrundet til nærmeste hundrede.

Kilde: AE på baggrund Danmarks Statistik og AH18

### Arbejdsrelateret stress er dyrt for statskassen.

Det lavere arbejdsudbud, som skyldes stress, er dyrt, da det betyder færre skatteindtægter, for hvert år godt 7,5 mia. kr.

Kilde: <https://www.ae.dk/analyse/2024-03-stress-koster-55-mia-kr-om-aaret>

# HKs individualistiske vinkel på det psykiske arbejdsmiljø

 Ekstrovert - Introvert - Ambivert	 Kvinders karrierehæmmende arbejde
 Selvstyrende teams præsterer bedre	 Forskelle der splitter og samler
 Taknemmelighed	 Godt samarbejde er mere end held
 Sid ordentligt	 Forebyg usund stress
 Når sorg følger med	 HjerneRo
 På overarbejde i overgangsalderen	 Tryk kommunikation

Af Lars H. Nielsen, redaktør af Arbejdsmiljø & Sundhed

**De 12 punkter** giver ikke svar på: Hvad er mine muligheder, hvis arbejdsgiverne IKKE ønsker at flytte sig? Men de 12 punkter er alle relevante, og uddybes i en række webinarer:

HK sætter fokus på tryk kommunikation: Hvordan kropssprog, tone og ord påvirker samarbejde og stress, nervesystemets rolle, og hvordan man undgår misforståelser ved mere bevidst kommunikation.

HK italesætter psykologisk tryghed. Hvad er det, der splitter og samler? Psykologisk tryghed, at turde stille spørgsmål og sige tvivl højt, og hvordan man konkret kan styrke egen og kollegers tryghed i hverdagen.

HK fremhæver Aktivitets- og Kompetencecentret i Gentofte Kommune,

hvor trivslen er høj og sygefraværet markant lavere end tilsvarende steder.

Godt samarbejde er mere end held: Hvad der kendetegner velfungerende teams, og hvilke handlemuligheder man selv har for at skabe tillid, tilfredshed og fællesskab.

## Taknemmelighed

HK har fokus på taknemmelighed og robusthed: Hvordan taknemmelighed styrker følelser, robusthed over for stress og kriser, søvn og relationer – og hvorfor taknemmelige ledere og arbejdspladser er sundere.

HK glemmer ikke det ergonomiske: Sid ordentligt: Ergonomisk vejledning til ansatte, der sidder meget ved computer, med fokus på gode arbejdsstil-

linger og brug af kroppen. Forebyggelse af usund stress er vigtigt: Stress som en kropslig/nervesystem reaktion, forståelse af stressens mekanismer og konkrete teknikker til at skabe mental og kropslig ro.

## Psykologisk nedslidning

HK sætter også fokus på den psykologiske nedslidning: Tankemylder og bekymringer: Håndtering af spekulationer og tanker om ting, man ikke kan kontrollere, som kan forstærke stress.

De nævnte punkter indgik i HKs arbejdsmiljøuge i marts 2026.

Svagheden er, at HK ikke giver nogle som helst svar på, hvad medlemmerne kan gøre, hvis arbejdsgiverne IKKE ønsker at flytte sig?

# Arbejdsmiljøet og ledelsesretten

En historisk kommentar

Af John Graversgaard

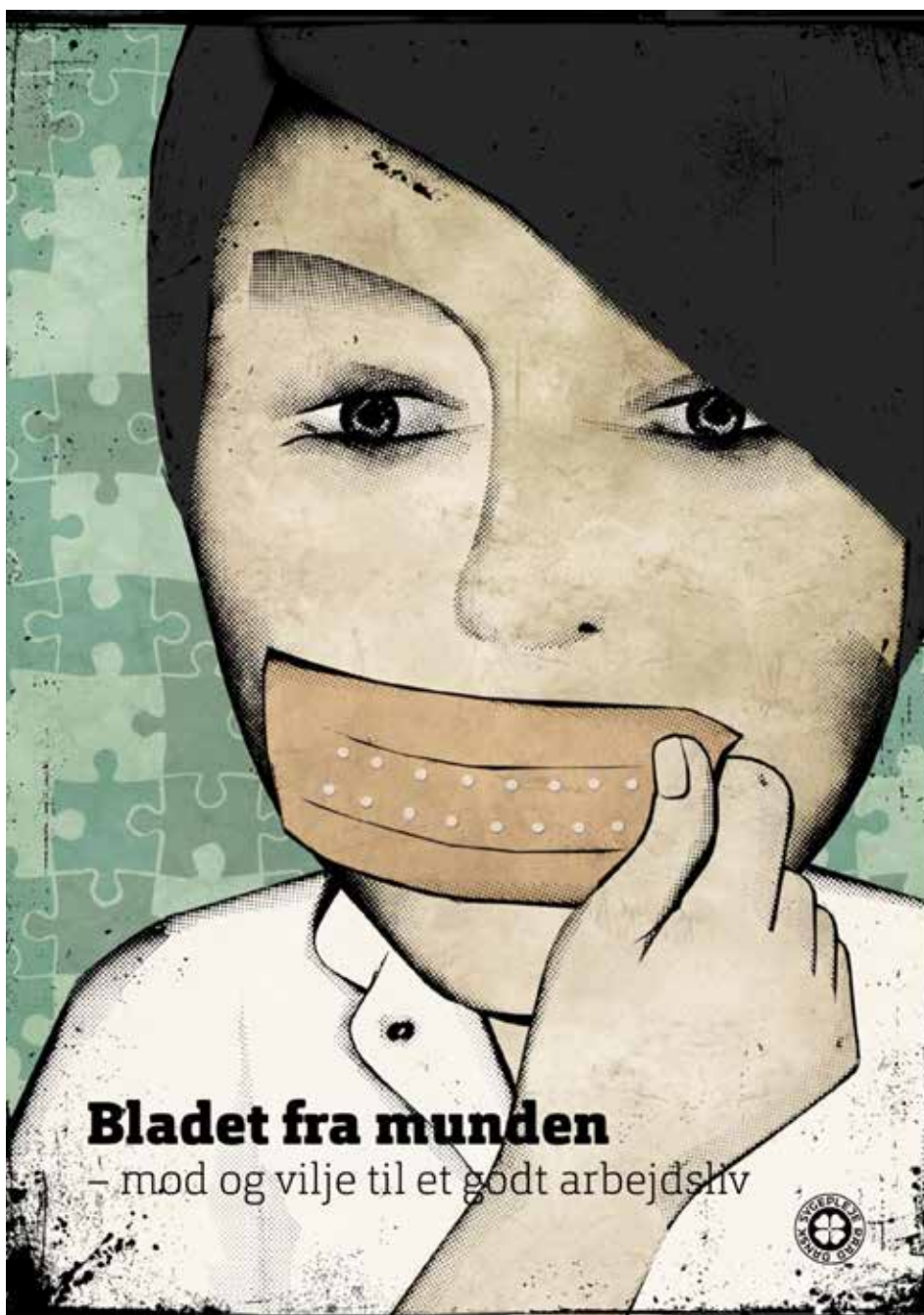
**Arbejdsgiverne** har altid vogtet nidkært over ledelsesretten i virksomhederne. Den er jo også kronjuvelen i et kapitalistisk samfund, hvor arbejderklassen har måttet nøjes med lidt medbestemmelse, men ikke demokrati på arbejdspladsen.

Der hvor det bliver mest grotesk er, når det sker på bekostning af sikkerhed og sundhed, liv og velfærd. Ledelsesretten forstået som retten til at planlægge, fordele og lede arbejdet kan bruges både positivt og negativt.

## Skyggesiderne

Desværre er det sjældent, man fra fagbevægelsen hører kritik af ledelsesretten og de negative konsekvenser. Man er så glad for den borgfred eller klassesamarbejde, som dominerer arbejdsmarkedet, at skyggesiderne holdes skjult. Når ledelsesretten misbruges af arbejdsgivere til at afvise klager over farligt og sundhedsskadeligt arbejdsmiljø eller optræder passivt, er det arbejderne, der betaler prisen. Dette sker stort set ustraffet, selv om overtrædelser af Arbejdsmiljøloven kan medføre bødestraf og fængsel i op til 2 år. Derfor har arbejdsgiverne og deres partier altid holdt skarpt øje med, at Arbejdstilsynet blev holdt i stramme tøjler. Samt at arbejderne ikke fik rettigheder til kollektivt at aktionere mod farligt og sundhedsskadeligt arbejdsmiljø. Det betyder at vi her ser, hvordan klassekampen udfoldes konkret.

Derfor bør der også være klare rettigheder til at sige fra, både individuelt og



kollektivt, når sikkerhed og sundhed er truet på arbejdspladsen. Men utallige eksempler viser, at det ofte medfører usaglige fyringer og bod i Arbejdsretten, hvis man sætter sig op imod ledelsesretten, dvs. ledelsesmonopolet. Det vil sige, at man har en arbejderbeskyttelseslovgivning, som faktisk vejer hensynet til sikkerhed og sundhed højere end hensynet til økonomi og profit. For at rette op på dette ulige forhold har vi arbejdsmiljøloven og Arbejdstilsynet. Det er en statslig regulering, som i høj grad er resultatet af en indsats fra aktive fagforeningsfolk og sundheds arbejdere i 1970'erne. Men trods loven bliver tusinder af mennesker alligevel syge af deres arbejde, og der anmeldes et voksende antal psykiske arbejdsskader.

### 3 krav

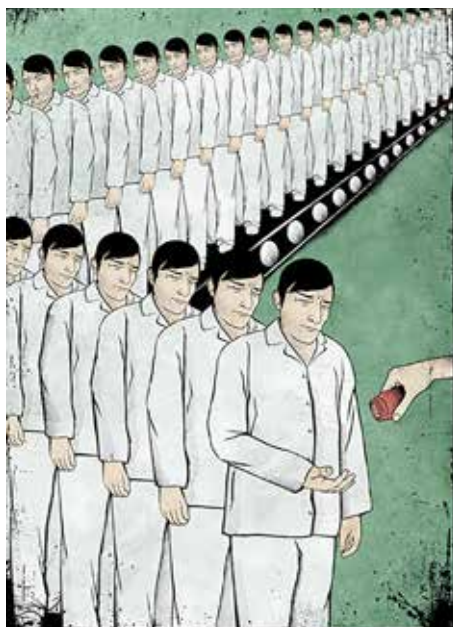
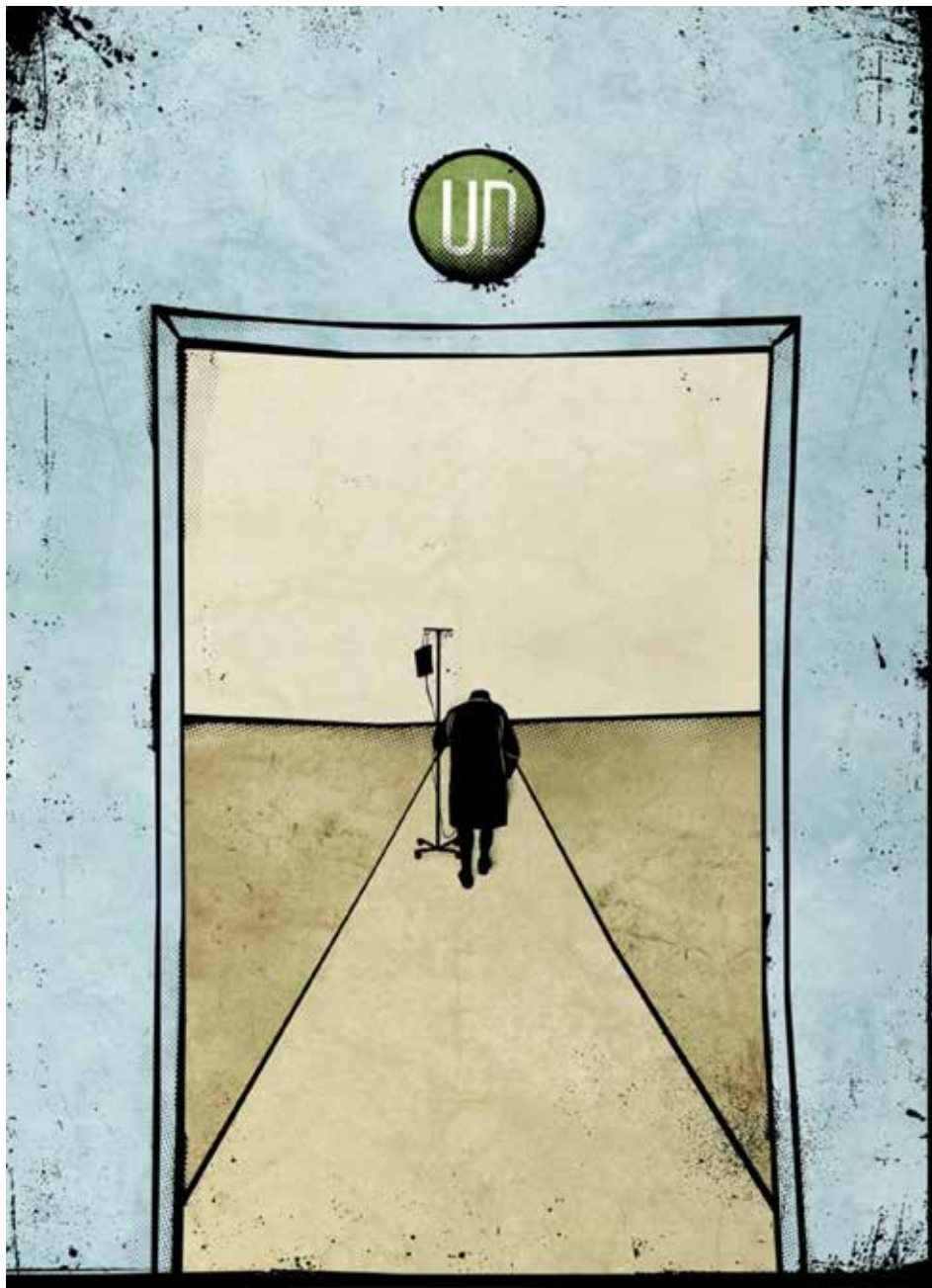
Lægen Per Gregersen har (1987) formuleret 3 krav til menneskerettigheder indenfor området arbejdsmiljø:

- At det er en menneskeret at have et arbejde, der ikke gør en syg - og herunder
- At det er en menneskeret ikke at blive udsat for arbejdsmiljøpåvirkninger, som man ved kan fremkalde sygdom, og som der samtidig findes teknisk viden om, hvordan man kan undgå.
- At det er en menneskeret at kunne arbejde fagligt og politisk for at få en sund arbejdsplads - uden at man derved risikerer sit levebrød ved at blive afskediget fra sit arbejde.

Vi ved i dag hvad der skaber det gode, sikre og sunde arbejdsmiljø. Set fra et græsrodssynspunkt er der ingen tvivl om, at alternativtænkning og strategier for ændring af arbejdsmiljøet drejer sig om at forøge de ansattes kontrol og indflydelse lokalt. Og det vil sige i overensstemmelse med vores viden om, hvad der fremmer det gode arbejdsmiljø.

### Ledelsens svigt

Dårligt arbejdsmiljø peger altid tilbage på ledelsens svigt, og rapporter fra Arbejdstilsynet som påpegede, at dårlig planlægning var en væsentlig faktor, medførte aggressive reaktioner fra private, men også offentlige arbejdsgivere som for eksempel kommuner. Det medførte, at parterne i et såkaldt „Metodeudvalg“ fastslog, at Arbejdstilsynet ikke skulle gå for tæt på ledelsesretten. En socialdemokratisk regering blå-



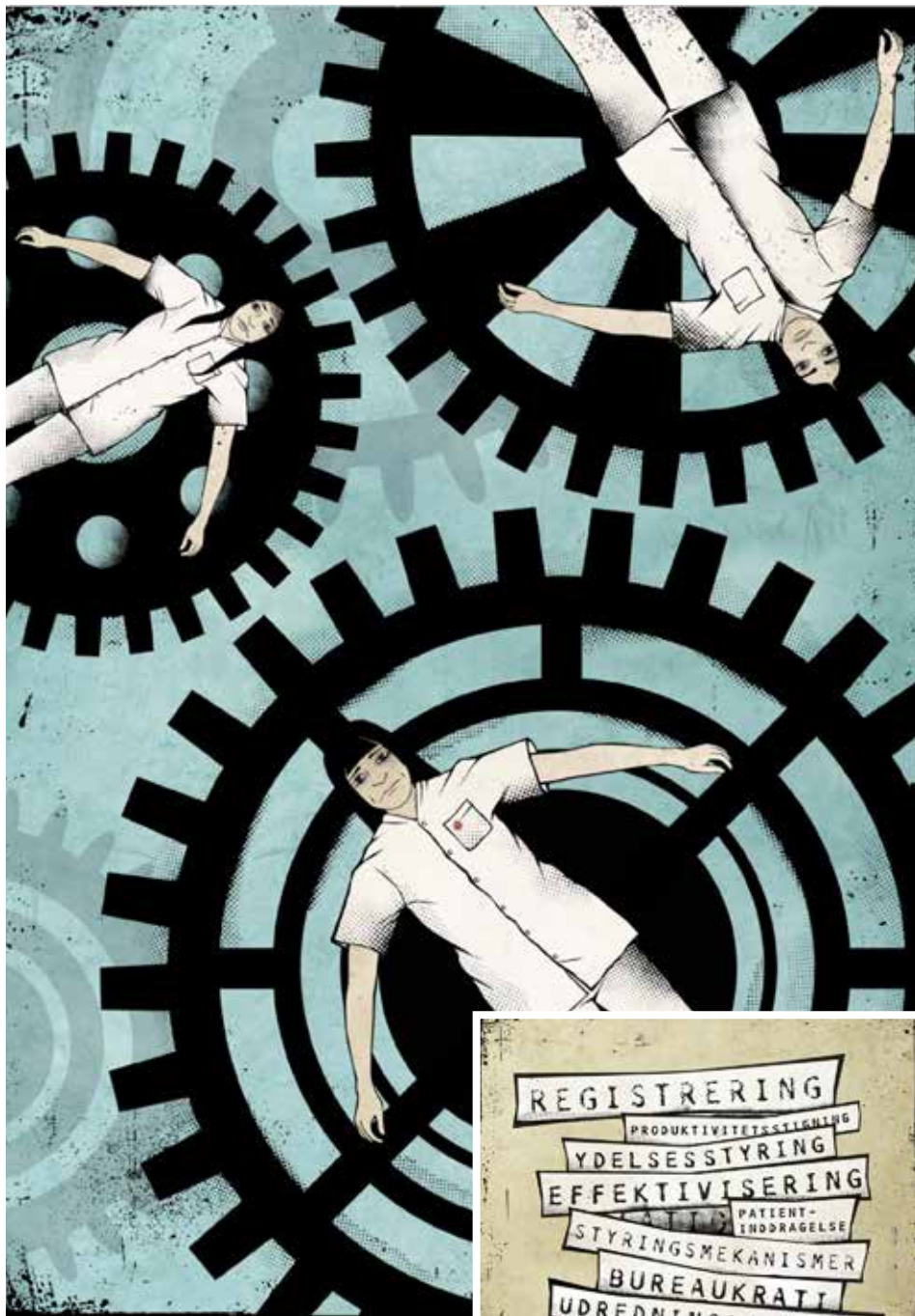
stemplede undergravningen af loven til „arbejdsgivernes store tilfredshed“.

Vil man læse mere om denne konflikt mellem økonomi, ledelsesret og sikkerhed/sundhed, så er det oplagt at gå til historikeren Kurt Jacobsen. Han skrev i 2021 bogen „Velfærdens pris. Arbejderbeskyttelse og arbejdsmiljø gennem 150 år.“ Bogen omhandler indsatsen mod arbejdsulykker og arbejds sygdomme fra midten af 1800-tallet til i dag. Tiltag til at beskytte arbejderne har konstant har været genstand for politisk/ideologiske opgør. Spørgsmålet om arbejdsmiljø og sikkerhed har været en kilde til stadige diskussioner og interessekonflikter mellem lønmodtagere, arbejdsgivere, sagkundskab og politikere. At det lovpriste velfærdssamfund her en alvorlig skyggeside i form af ulykkes- og sundhedsfarer.

Denne konflikt bliver også indgående behandlet af Kurt Jacobsen artiklen „Det psykiske arbejdsmiljø mellem lovgivning og aftalesystem“. Det beskrives her, hvordan en uskøn enighed mellem fagbevægelsens top, Socialdemokratiet og politikere skubbede Arbejdsmiljøloven til side af hensyn til ledelsesretten. Arbejdstilsynet havde reageret med påbud som følge af sundhedsskadeligt arbejdsmiljø i Gladsaxe Kommune. Helt i overensstemmelse med Arbejdsmiljølovens udvidede sundhedsbegreb om at fysisk og psykisk arbejdsmiljø er ligestillet. Formålet med dette indgreb var klart et forsøg på at begrænse Arbejdstilsynets kritik af dårlig ledelse, som havde sundhedsmæssige konsekvenser.

### Ledelsesrettens urørlighed

Kurt Jacobsen skriver, at „ledelsesrettens urørlighed skyldes, at den er en del af den danske aftalemodel, der omgærdes med en ærbødighed, som var det den hellige gral“. „Det er ellers mere end 100 år siden, at Rigsdagen „af humane hensyn“ pålagde arbejdsgiverne øgede omkostninger for at sikre arbejdernes sundhed, liv og lemmer, men sådanne hensyn synes ikke at være til stede, eller i hvert fald ikke at veje tilsvarende tungt, når det gælder om at sikre arbejderne mod sundhedsfarer, der kan føre til stress og psykiske lidelser“. „Man lader en privat aftale mellem to parter, lavet i 1899, stå over hensynet til de ansattes ve og vel“.



Arbejdsmiljøet og ledelsesretten

## Litteratur:

- **Kurt Jacobsen:**  
Velfærdens pris - Arbejderbeskyttelse og arbejdsmiljø gennem 150 år, 2011.
- **Kurt Jacobsen:**  
Det psykiske arbejdsmiljø mellem lovgivning og aftalesystem, 2015
- **Bladet fra munden – mod og vilje til et godt arbejdsliv,**  
Dansk Sygeplejeråd 2015.
- [https://rucforsk.ruc.dk/ws/files/56789314/dsr\\_antologi\\_bladet\\_fra\\_munden\\_enkelt\\_opslag.pdf](https://rucforsk.ruc.dk/ws/files/56789314/dsr_antologi_bladet_fra_munden_enkelt_opslag.pdf)

Syret fremtidsroman: „De ansatte“ og vidneudsagn 012

# UHYGGEN DRIVER NED AD SIDERNE

Af Lars H. Nielsen, redaktør af Arbejds miljø & Sundhed

Olga Ravn har skrevet „De ansatte“. Bogen er et fremtids-scenarie, en arbejdspladsroman fra det 22. århundrede. De ansatte lever på rumskib nummer 6000, og de får en stemme i en række vidneudsagn.

## Vidneudsagn 012

Jeg kan ikke lide at gå derind. Især de tre på gulvet lader til at have en iboende ondskab eller måske ligegyldighed, som om de i deres dybe ligegyldighed ønsker at skade mig. Jeg forstår ikke, hvorfor jeg absolut må røre dem. To af dem er altid kolde, og så er der en, der er varm. Det skifter, hvem den varme er. Det er, som om de oplader hinanden eller skiftes til at lægge deres energi i en af de andre. Jeg kan komme i

tvivl om, om de er én, et hele, eller tre. Tre individuelle enheder, der kender hinanden. Jeg har set, at der er intimitet i dem. Det skræmmer mig, jeg afskyr det. Jeg har set mange flere som dem. Det er, som om hver og en af dem altid kan være de andre. Som om de egentlig ikke eksisterer i sig selv, men som idéen om hinanden. Der kan altid komme flere, i klynger og buketter. På bjergsiderne kan de ligne en slags eksem. Men jeg siger jo, jeg ikke kan lide at være derinde. De får mig altid til at røre dem, selvom jeg ikke vil. De har et sprog, der ødelægger mig, når jeg går derind. Sproget er, at de er mange, at de ikke er en, at en af dem er gentagelsen af alle af dem.



[https://www.saxo.com/dk/de-ansatte\\_olga-ravn\\_haefdet\\_9788702265583](https://www.saxo.com/dk/de-ansatte_olga-ravn_haefdet_9788702265583)

**Find ældre nyhedsbreve på AAAs hjemmeside:**

**<https://aktionsgruppen.dk/category/nyhedsbreve/>**

**A** aktionsgruppen  
arbejdere  
akademikere



# Bliv medlem af AAA

Har du lyst til at blive medlem af Aktionsgruppen?

Vi arrangerer møder om aktuelle arbejdsmiljøemner, laver pjecer og hjemmeside-information, samarbejder med aktivister i andre lande m.v.

Her har du muligheden for at mødes med mange forskellige arbejdsmiljøfolk.

Du kan melde dig ind via: <https://aktionsgruppen.dk/meld-dig-ind-her/>



## Find AAA på Facebook

Seneste nyt m.v. fra Aktionsgruppen kan også findes på Facebook. Søg efter:  
Aktionsgruppen Arbejdere Akademikere –  
For et bedre arbejdsmiljø

<https://www.facebook.com/groups/541248756717192>