



## Indikatorer for sociale forhold (arbejdsforhold og socialt ansvar)

Virkemidler dertil samt understøttende spørgsmål

**Indikatorerne viser virksomhedens styrker i forhold til arbejdsforholdene, herunder et godt og trygt arbejdsmiljø, og hvordan virksomheden udviser et socialt samfundsansvar. Spørgeskemaet kortlægger også, hvor der kan opnås forbedringer. De mange lovkrav inden for arbejdsforhold og arbejdsmiljø kortlægges i sektionen Governance, som del af 'compliance med lovgivningen'**



## INDHOLD

<b>Arbejdsforhold</b>	<b>3</b>
Ansættelsesforhold	3
Systematik i arbejdet med arbejdsmiljø	4
Trivsel, motivation og social kapital	5
Sundhed – systematisk forebyggelse af fysisk nedslidning	6
Sundhed – systematisk forebyggelse af erhvervssygdomme	7
NØGLETAL for arbejdsforhold	8
<b>Socialt ansvar</b>	<b>10</b>



# 1. Ansættelsesforhold

At have ordnede ansættelsesforhold har betydning for at tiltrække og fastholde gode medarbejdere. Ordnete ansættelsesforhold rummer fx kontrakt på ansættelse, jobbeskrivelse, personalehåndbog, oplæringsplan, afholdelse af MUS, gode velfærdsforanstaltninger, pensionsordning, sundhedsforsikring og muligheder for ferie/afspadsring og faglig udvikling

## Vi har ordnede ansættelsesforhold for vores medarbejdere

0	1	2	3	4	5
Har ingen medarbejdere	Nej	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad

Angiv eksempler og udviklingspunkter:

### Bagvedliggende spørgsmål:

Har medarbejdere indflydelse på planlægning af ferie/afspadsring?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Er der personalehåndbog?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
I hvor høj grad afholdes MUS, 1:1 med samtlige ansatte?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Er der gode velfærdsforanstaltninger (personalerum, toilet- omklædningsforhold)?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Er der pensionsordning for samtlige fastansatte?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Er der tilbud om faglig udvikling til samtlige ansatte/fastansatte?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Tilbydes sundhedsforsikring til alle medarbejdere/fastansatte?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Er der ved behov sørget for indkvartering velegnet til komfort og hvile?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)

Gennemsnit af de bagvedliggende spørgsmål indtastes her \_\_\_\_\_ og føres op i øverste skala som den samlede vurdering for punkt 1) Ansættelsesforhold



## 2. Systematik i arbejdet med arbejdsmiljø

Hvis sikkerhed og sundhed skal blive en naturlig del af kulturen på en arbejdsplads, kræver det et systematisk og vedvarende arbejde med arbejdsmiljø. Mange forhold omkring sikkerhed og sundhed kan glide i baggrunden og blive overskygget, når virksomheden udfordres. Sikre forhold, trivsel og sundhed for medarbejderne skal derfor være indlejret i de processer og rutiner, som danner strukturen i virksomheden, både når det går godt, og når der er pres på.

### Vi arbejder systematisk med hele tiden at forbedre arbejdsmiljøet

0	1	2	3	4	5
Har ingen medarbejdere	Nej	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad

Angiv eksempler og udviklingspunkter:

### Bagvedliggende spørgsmål:

Er APV-handlingsplanens punkter afviklet?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Foretages sikkerhedsrundring med faste intervaller?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Findes jobbeskrivelser på risikofyldte opgaver?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Bliver der arbejdet fokuseret på målsætning og fokuspunkterne fra den årlige arbejdsmiljødrøftelse?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Er eftersyn på maskiner og værktøj sat i system?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Er instruktion og tilsyn sat i system?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Er der udarbejdet en oplæringsplan for elever og nye medarbejdere?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Er der fokus på at lære af nærvedhændelser for at forebygge alvorlige arbejdsulykker?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
I hvor høj grad sikres ny arbejdsmiljøviden på bedriften?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
I hvor høj grad gennemføres efteruddannelse i arbejdsmiljø?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
I hvor høj grad inddrager du dine medarbejdere i arbejdet med arbejdsmiljø?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Findes alle relevante skriftlige vejledninger på et sprog, som alle medarbejdere forstår?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)

Gennemsnit af de bagvedliggende spørgsmål indtastes her \_\_\_\_\_ og føres op i øverste skala som den samlede vurdering for punkt 2) Systematik i arbejdet med arbejdsmiljø



### 3. Trivsel, motivation og social kapital

God trivsel har betydning for motivation. Man kan bidrage til god trivsel ved at involvere medarbejdere i fx planlægning, udvikling, driftsresultater. En aktiv indsats for høj trivsel virker samtidig forebyggende mod stress og krænkende adfærd. Udover inddragelse af medarbejderne styrker det den sociale kapital i virksomheden at kommunikere klart om forventninger/samarbejde. Ejeren sørger også for, at ledelsen går forrest i at udvise ansvar, respekt, retfærdighed, tillid, god tone, interesse og ordentlighed, så disse værdier forplanter sig i organisationen.

**Vi gør en aktiv indsats for at skabe vedholdende trivsel og motivation, og styrke den sociale kapital i hele virksomheden**

0	1	2	3	4	5
Har ingen medarbejdere	Nej	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad

Angiv eksempler og udviklingspunkter:

#### Bagvedliggende spørgsmål:

Undersøger I struktureret og med jævne mellemrum, hvordan det går med trivslen/virksomhedens sociale kapital?

0(ingen) – 5(i meget høj grad)

Involveres medarbejdere i planlægning, udvikling, resultater?

0(ingen) – 5(i meget høj grad)

Har virksomheden en plan for håndtering af stress blandt medarbejdere, mellemledere eller i ledelsen?

0(ingen) – 5(i meget høj grad)

Planlægges arbejdsopgaver, så man undgår unødvendig travlhed?

0(ingen) – 5(i meget høj grad)

I hvor høj grad er der italesat forebyggelse af krænkende handlinger?

0(ingen) – 5(i meget høj grad)

Gennemsnit af de bagvedliggende spørgsmål indtastes her \_\_\_\_\_ og føres op i øverste skala som den samlede vurdering for punkt 3) Trivsel, motivation og social kapital



## 4. Sundhed – systematisk forebyggelse af fysisk nedslidning

Man kan systematisk forebygge fysisk nedslidning ved fx at gå forrest i brug af tekniske hjælpemidler, god planlægning af arbejdet og med opfølgning ved begyndende helbredsproblemer. Fysisk og psykisk sundhed bør ses i sammenhæng og være et fokusområde i virksomhedens daglige ledelse og drift. Det gavner både den enkelte, virksomheden og samfundet. Det bør italesættes, at medarbejderne ikke kun skal benytte værnemidler for deres egen skyld, men også for arbejdspladsens og kollegaernes skyld (en del af deres forpligtelser som ansatte), da arbejdspladsen helst undgår slidskader, sygdom og ulykker med alt det bøvl og de omkostninger, sådan noget medfører

### Vi har fokus på systematisk forebyggelse af fysisk nedslidning i den daglige ledelse og drift

0	1	2	3	4	5
Har ingen medarbejdere	Nej	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad

Angiv eksempler og udviklingspunkter:

### Bagvedliggende spørgsmål:

Udføres ergonomisk gennemgang af virksomheden med henblik på en tidlig indsats for at modvirke nedslidning?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Er der indført tekniske hjælpemidler, der letter arbejdet, også selv om belastningen ikke overskrider de lovmæssige grænser for fysisk belastning?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Sørger ledelsen for, at begyndende helbredsproblemer hos medarbejderne bliver imødegået med tiltag, hvis ledelsen får viden om problemet?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Tilbydes medarbejderne sundhedstjek via virksomhedens sundhedsforsikring?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Er der gennemført fælles initiativer for sundhed, som både medarbejdere og ledelse har deltaget i?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)

Gennemsnit af de bagvedliggende spørgsmål indtastes her \_\_\_\_\_ og føres op i øverste skala som den samlede vurdering for punkt 4) Sundhed – systematisk forebyggelse af fysisk nedslidning



## 5. Sundhed – systematisk forebyggelse af erhvervssygdomme

Erhvervssygdomme indenfor branchen er kendte (fx lungesygdomme, hudsygdomme, MRSA og nedsat hørelse) og skyldes påvirkninger i arbejdsforholdene gennem kortere eller længere tid. At sætte fokus på forebyggelse er vigtigt som en del af at tage ansvar for sine medarbejderes livskvalitet og for at stile efter et sundt arbejdsmiljø på sin virksomhed.

### Vi har fokus på forebyggelse af erhvervsrelaterede sygdomme

0	1	2	3	4	5
Har ingen medarbejdere	Nej	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad

Angiv eksempler og udviklingspunkter:

### Bagvedliggende spørgsmål:

I hvor høj grad sætter jeg fokus på reduktion af støv- og støjudvikling og dermed forebyggelse af for høj eksponering?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
I hvor høj grad sætter jeg fokus på brug af åndedrætsværn og dermed forebyggelse af for høj støveksposering?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
I hvor høj grad benyttes værnemidler (beskyttelsesbriller, egnet åndedrætsværn, egnede handsker) v. håndtering af faremærkede planteværns-, rengørings- og desinfektionsmidler?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
I hvor høj grad benyttes høreværn ved høj støjeksposering?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
I hvor høj grad instrueres medarbejdere i at benytte værnemidler?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
I hvor høj grad stilles personlige værnemidler til rådighed?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
I hvor høj grad er ledere rollemodeller og benytter selv værnemidler ved belastende arbejdsopgaver (støv, kemi, støj)?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
I hvor høj grad sættes fokus på sikker medicin håndtering?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
I hvor høj grad tager i forholdsregler i forhold til at bringe MRSA smitte fra stald til husstand?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Tilbydes medarbejderne sundhedstjek via virksomhedens sundhedsforsikring?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Vi har fokus på forebyggelse af erhvervssygdomme i den daglige ledelse og drift af virksomheden?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Er der gennemført fælles initiativer vedr. forebyggelse af erhvervssygdomme, som både medarbejdere og ledelse har deltaget i?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)

Gennemsnit af de bagvedliggende spørgsmål indtastes her \_\_\_\_\_ og føres op i øverste skala som den samlede vurdering for punkt 5) Sundhed – systematisk forebyggelse af erhvervssygdomme



## NØGLETAL for arbejdsforhold – objektive data, der kan genereres og verificeres

### Hvor mange ansatte er der på virksomheden

**Antal fastansatte**

**Antal elever**

**Antal praktikanter**

**Antal løstansatte** (ungarbejdere/fritidsarbejdere)

### Hvor høj er medarbejder ancienniteten for fastansatte? (angiv antal år)

Medarbejder ancienniteten angives som et gennemsnit blandt de fastansatte – naturligt kortvarigt ansatte som elever og praktikanter medtælles ikke.

### Hvor højt er sygefraværet (angiv antal dage)

Sygefraværet angives i antal sygedage opgjort pr år delt med antal beskæftigede på virksomheden. Her medtages alle beskæftigede på bedriften – også korttidsansatte

### Hvor mange anmeldelsespligtige ulykker har der været det sidste år (angiv antal)

En ulykke er anmeldelsespligtig når der er 1 eller flere dages sygefravær udover den dag den skadede forulykkede.

### Hvorledes er kønsdiversiteten på bedriften

**Kvinder**            antal                            Procentvis andel %

**Mænd**            antal                            Procentvis andel %





## NØGLETAL for arbejdsforhold – objektive data, der kan genereres og verificeres

Er der modtaget nogle af følgende reaktioner fra Arbejdstilsynet de seneste tre år?

Strakspåbud

JA  NEJ

Påbud med frist

JA  NEJ

Forbud

JA  NEJ

Rådgivningspåbud

JA  NEJ

Bødeforlæg

JA  NEJ

Er afgørelserne efterkommet og sagen afsluttet

JA  NEJ

Hvad er virksomhedens Smiley-status? Sæt kryds

Grøn

Smilejerne giver et øjebliksbillede af arbejdsmiljøet i de virksomheder, Arbejdstilsynet har besøgt. Den grønne smiley er den man stræber efter. Den grønne smiley har dog en udløbsdato. Det vil sige, at den bliver slukket efter 3 år. Virksomheder med en grøn smiley, som er udløbet eller ved at udløbe, og virksomheder, der ikke har en smiley kan bestille et tilsyn, hvor der bliver set på det væsentlige arbejdsmiljø.

Gul

Rød

Ingen

**Uddyb gerne** Fx hvor når har i sidst haft besøg af Arbejdstilsynet, hvilke initiativer har I igangsat på baggrund af besøg og kommentarer fra Arbejdstilsynet



## Socialt ansvar

Det sociale ansvar handler om at skabe positive relationer til det omgivende samfund ved at være åben og imødekommende. Det indebærer også konkrete tiltag som at inkludere folk på kanten af arbejdsmarkedet ved for eksempel at tilbyde fleksible arbejdspladser med forståelse og respekt for den enkelte medarbejders muligheder for arbejde - hvad enten det er fysiske eller psykiske udfordringer. Dertil handler socialt ansvar også om tage ansvar for uddannelse af fremtidens landmænd ved at tage elever og studerende ind i virksomheden.

### Vi har fokus på det sociale ansvar

0	1	2	3	4	5
Har ingen medarbejdere	Nej	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad

Angiv eksempler og udviklingspunkter:

### Bagvedliggende spørgsmål:

Har I holdt åbent landbrug inden for de sidste 5 år?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Har I inviteret skoleklasser på besøg inden for de sidste 5 år?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Er landbruget aktivt online og/eller på de sociale medier (ved fx en hjemmeside, Facebook-side eller Instagram-profil – personlig profil gælder ikke)?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Har I haft landbrugselever inden for de sidste 2 år?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Har I inden for de sidste 2 år beskæftiget folk, som står uden for arbejdsmarkedet (fx flexjobbere, ikke-skoleparate unge eller folk med fysiske eller mentale funktionsnedsættelser)?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Har I inden for det sidste år haft kvindelige ansatte/elever (familie ikke medregnet)?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Har I inden for de sidste 3 år haft en kvindelig leder ansat?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)
Har I som en arbejdsplads nedskrevet en kernefortælling/vision, der viser, hvordan I bidrager positivt til samfundet omkring jer?	0(ingen) – 5(i meget høj grad)

Gennemsnit af de bagvedliggende spørgsmål indtastes her \_\_\_\_\_ og føres op i øverste skala som den samlede vurdering for punkt Socialt ansvar