

## Til stk. 1, nr. 3

For virksomheder eller produktionsenheder med sikkerhedsudvalg, jf. arbejdsmiljølovens § 7, skal beslutningen indeholde mål, en handlingsplan og retningslinier for opfølgning på handlingsplanen. Kravene må i sagens natur tilpasses den enkelte virksomhed. For øvrige virksomheder eller produktionsenheder kan beslutningen bestå i en forståelse mellem virksomheden og de ansatte om, hvilke initiativer man vil tage i forbindelse med det rummelige arbejdsmarked. Beslutningen skal dog være nedskrevet.

På tidspunktet for erhvervelse af arbejdsmiljøcertifikatet skal virksomheden, i samarbejde med de ansatte og under inddragelse af de relevante organer - fx sikkerhedsorganisationen eller samarbejdsudvalget - have besluttet, hvordan man konkret vil arbejde for et rummeligt arbejdsmarked på den enkelte arbejdsplads, herunder hvordan virksomheden vil arbejde for at iværksætte konkrete initiativer.

Der skal således fx være truffet beslutning om, hvad man på den enkelte virksomhed vil gøre i denne sammenhæng, hvis der er medarbejdere, som på grund af fx alder, nedsat arbejdsevne eller sygdom har svært ved at blive ved med at udføre deres nuværende funktioner. Det kan også være medarbejdere, som af andre grunde risikerer at miste deres job.

Fastholdelsen kan fx bestå i, at virksomhedens personalepolitik indeholder retningslinier for virksomhedens procedurer i forbindelse med sygdom, begrænsning i arbejdsevne o.lign. Det kan fx have form af syge-/fraværssamtaler, etablering af skånejob eller flexjob, omorganisering af arbejdet osv.

Tilsvarende skal der være truffet beslutning om, hvordan man i forbindelse med personaleplanlægning og rekruttering vil tilgodese personer, som har en begrænset arbejdsevne, eller som af andre grunde kan have svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet.

Særlige hensyn i forbindelse med rekruttering kan fx bestå i, at virksomheden i forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere beslutter at søge at ansætte personer med anden etnisk baggrund end dansk, ældre personer m.v. Endvidere kan det bestå i at søge at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Virksomheden kan ligeledes træffe beslutning om at bidrage til opfyldelse af de lokale målsætninger for det rummelige arbejdsmarked.

Medarbejderne eller disses repræsentanter skal inddrages i beslutninger vedrørende det rummelige arbejdsmarked.

Der skal foreligge en dokumentation af, hvilke beslutninger der er truffet på virksomheden herom, jf. § 5, stk. 1, nr. 5.

## Til stk. 1, nr. 4

På tidspunktet for erhvervelse af arbejdsmiljøcertifikatet skal virksomheden i samarbejde med de ansatte og under inddragelse af de relevante organer - fx sikkerhedsorganisationen eller samarbejdsudvalget - have besluttet, hvordan man konkret vil arbejde for sundhedsfremme på den enkelte arbejdsplads. Det skyldes ønsket om at bruge arbejdspladsen og det dertil knyttede sociale liv som udgangspunkt for initiativer og aktiviteter, der kan fremme et sundt liv for medarbejderne.

For virksomheder eller produktionsenheder med sikkerhedsudvalg, jf. arbejdsmiljølovens § 7, skal beslutningen indeholde mål, en handlingsplan og retningslinier for opfølgning på handlingsplanen. Kravene må i sagens natur tilpasses den enkelte virksomhed. For øvrige virksomheder eller produktionsenheder kan beslutningen bestå i en forståelse mellem virksomheden og de ansatte om, hvilke initiativer man vil tage i forbindelse med sundhedsfremme. Beslutningen skal dog være nedskrevet.

Sundhedsfremme forstås bredt som initiativer, der er med til at skabe mulighed for en sund arbejdsplads, hvor den ansatte er med til at påvirke sin egen sundhed.

Aktiviteterne skal afspejle medarbejdernes ønsker og behov. Fx kan det tænkes, at en virksomhed, hvor medarbejderne har meget stillesiddende arbejde, vil vælge at fokusere på mulighederne for øget fysiske aktivitet i og uden for arbejdslivet. Midlerne kan være mangeartede: Indretning af arbejdspladsen der fremmer fysisk aktivitet, fx løbeklubber, tag-trappen-kampagner. Midlerne kan også være aktiviteter, der med udgangspunkt i det psykiske arbejdsmiljø drejer sig om at fremme trivsel på arbejdspladsen, herunder aktiviteter der har til formål at udvikle medarbejdernes ressourcer og kompetencer for derigennem at øge deres tiltro til egne evner og muligheder for at træffe sunde valg. Det forventes, at disse diskussioner i sig selv vil være med til at øge medarbejdernes opmærksomhed på sundhed generelt.

Der skal foreligge en dokumentation af, hvilke beslutninger der er truffet på virksomheden herom, jf. § 5, stk. 1, nr. 5.

## Til stk. 1, nr. 5

Der skal foreligge dokumentation *dels* for virksomhedens eller produktionsenhedens indsats for at leve op til de i nr. 1-4 beskrevne krav, *dels* resultaterne af denne indsats. Dokumentationen skal være offentligt tilgængelig.