

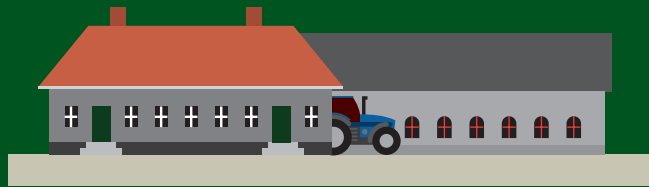


STRATEGI 2023-2025
Landbrug & Fødevarer
Arbejds miljø

Landbrug & Fødevarer



**Det skal være trygt og sundt
at gå på arbejde i landbruget.**



Attraktive arbejdspladser i landbrugs- og fødevarerhvervet

Landbrugs- og fødevarerhvervet er under konstant forandring. Vi er en stor og vigtig del af den grønne omstilling samtidig med, at strukturudviklingen ændrer på antallet og sammensætningen af bedrifter i Danmark. Der er nye teknologiske løsninger, som ændrer den måde, vi driver landbrug på, og der stilles nye internationale krav til landmændene, som ikke kun drejer sig om miljø- og naturhensyn, men også sociale og ledelsesmæssige forhold.

Alt dette har betydning for arbejdspladserne og arbejdsmiljøet i det danske landbrugs- og fødevarerhverv. Det går hurtigt, og vi skal følge med udviklingen og være på forkant. Udviklingen stiller nye krav til ejere og medarbejderes kompetencer, og vi er i høj grad afhængige af vores mulighed for at tilbyde rummelige

og mangfoldige arbejdspladser, hvis vi skal tiltrække og fastholde fremtidens medarbejdere i landbrugs- og fødevarerhvervet.

Derfor har vi brug for en strategi, som sætter retning for, hvordan L&F i samarbejde med bl.a. DLBR-virksomhederne, SEGES Innovation, de danske landbrugsskoler, LandboUngdom og 4H kan styrke arbejdsmiljøet i erhvervet og skabe attraktive arbejdspladser. Nærværende strategi består af fire overordnede temaer med tilhørende aktiviteter. Strategien bygger videre på resultaterne og erfaringerne fra L&F's seneste arbejdsmiljøstrategi fra 2020, som bl.a. har betydet et øget fokus på ulykker med gyllegas i landbruget og ændringer i kompetencemålene for landbrugets lederuddannelse med fokus på arbejdsmiljø. >

Børn og unge

Systematiseret arbejdsmiljø

Psykologisk tryghed

Branding af det gode arbejdsmiljø

- › Landbruget ligger fortsat alt for højt ift. antallet af alvorlige ulykker og dødsulykker. Den kurve skal vi have knækket, for det skal være sundt og trygt at gå på arbejde i vores erhverv. På den baggrund er forebyggelse af ulykker en integreret del af alle aktiviteter i strategien.

Arbejdsulykker

Antallet af anmeldte arbejdsulykker i landbruget er steget markant de senere år fra 586 ulykker i 2016 til 859 i 2021 jf. tabel 1. Branchegruppen landbrug, skovbrug og fiskeri har samtidig haft den klart højeste årlige incidens af dødsulykker i perioden fra 2016 til 2021 på 8,5 dødsulykker pr. 1.000.000 beskæftigede.

Unge mellem 18-24 år er overrepræsenteret i statistikken og samtidig er antallet af børn mellem 0 og 17, som kommer ud for en ulykke steget fra 10 i 2016 til 28 i 2021 jf. tabel 2. Det kalder på særlige indsatser.

En stor andel af medarbejderne i landbrug- og fødevarerhvervet har international baggrund, og derfor skal vi på tværs af alle aktiviteter tage hensyn til eventuelle sproglige og kulturelle forskelle. Samtidig sker alvorlige ulykker oftest ved håndtering af dyr herunder kvæg og grise, betjening af maskiner, fald samt håndtering af kemi herunder gyllegasser. Disse skal vi derfor have ekstra fokus på, på tværs af alle aktiviteter. ›

Tabel 1: Anmeldte arbejdsulykker 2016-2021 inden for landbruget fordelt på dødsulykker, alvorlige arbejdsulykker* og andre arbejdsulykker

Alvorlighed	Registreringsår						I alt
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
1. Dødsulykke	10	5	3	4	7	6	35
2. Arbejdsudygtighed mindst 3 uger	289	247	240	222	297	319	1.614
3. Arbejdsudygtighed mindre end 3 uger	264	297	336	334	400	452	2.083
9. Skadens følger uoplyst	23	70	<90	<100	94	82	454
I alt	586	619	579	560	798	859	4186

Anm.: *Alvorlige arbejdsulykker er her defineret som arbejdsulykker med 3 ugers forventet arbejdsudygtighed eller mere.
Kilde: Landbrug & Fødevarer pba. Arbejdstilsynet

¹ Arbejdstilsynets opgørelse over dødsulykker i perioden 2016-2021 målt som antal dødsulykker om året pr. 1.000.000 beskæftigede i den pågældende branche (2022).

VISION&MISSION

Vores overordnede vision og mission for arbejdsmiljøet i landbrugs- og fødevarerhvervet er:

Der sker ingen ulykker, og det psykiske arbejdsmiljø er i top.

Dette i overensstemmelse med L&F's vision for fremtidens medarbejdere og arbejdspladser.

Vi har udvalgt følgende nøgletal, som vi vil følge og evaluere på løbende i forbindelse med arbejdet med aktiviteterne, og som i øvrigt knytter sig til overstående vision.

- Antallet af arbejdsulykker i landbrug, skovbrug og fiskeri samt baggrundsdata (Arbejdstilsynet).
- National overvågning af arbejdsmiljøet blandt lønmodtagere (Psykisk arbejdsmiljø) (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering).



- › Det er en selvstændig aktivitet i strategien at få flere i erhvervet til at anmelde arbejdsulykker. Dette bl.a. for at kunne igangsætte flere målrettede indsatser til nedbringelse af ulykker. Når flere anmelder arbejdsulykker, vil det samlede antal af arbejdsulykker nødvendigvis stige. På den baggrund kan det være vanskeligt at se et reelt fald i antallet af arbejdsulykker til trods for de igangsatte indsatser. Dette vil L&F være opmærksom på, når vi løbende evaluerer på strategiens indsatser.

Tablet 2: Anmeldte arbejdsulykker 2016-2021 inden for landbruget fordelt på aldersgruppe

Alder (11 grupper)	Registreringsår						I alt
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
0-17 år	10	16	23	16	32	28	125
18-24 år	132	128	155	146	192	181	934
25-29 år	74	93	77	78	107	110	539
30-34 år	63	67	67	86	86	95	464
35-39 år	58	52	65	53	70	76	374
40-44 år	53	67	49	57	48	63	337
45-49 år	52	47	54	53	51	60	317
50-54 år	50	56	68	52	61	73	360
55-59 år	37	45	47	48	69	93	339
60-64 år	20	15	34	30	48	50	197
65+ år	28	29	25	40	34	30	186
Alder uoplyst							14
I alt	586	619	665	659	798	859	4.186

Kilde: Landbrug & Fødevarer pba. Arbejdstilsynet

Psykisk arbejdsmiljø

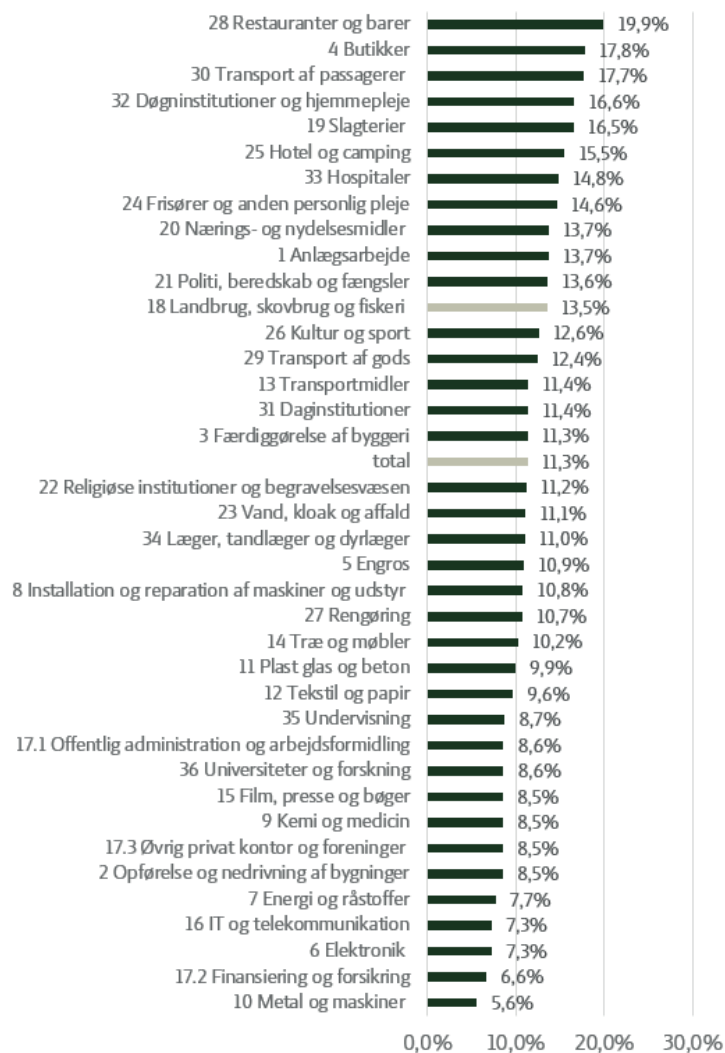
Det er vigtigt for at tiltrække og fastholde fremtidens medarbejdere i landbrugs- og fødevarerhvervet, at attraktive arbejdspladser forudsætter både et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Som nøgletal ift. det psykiske arbejdsmiljø anvender vi den nationale overvågning af arbejdsmiljø blandt lønmodtagere, som udgives af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Figur 1 viser andelen af lønmodtagere i 38 branchegrupper, der inden for de sidste 12 måneder har oplevet at blive diskrimineret eller dårligt behandlet på arbejdspladsen. Det gælder både fra f.eks. ledelsen, kolleger eller eksterne. Undersøgelsen viser, at 13,5 procent af medarbejderne inden for branchegruppen landbrug, skovbrug og fiskeri har oplevet diskrimination eller dårlig behandling inden for de seneste 12 måneder. Dermed ligger branchen over gennemsnittet på tværs af de 38 branchegrupper. Det er uacceptabelt. Særligt når andelen af unge, der mistrives vokser stødt. Vores branche skal tilbyde rummelige arbejdspladser, hvor man kan føle sig tryk.

Ovenstående skal betragtes som grundlag for strategiens aktiviteter og som nøgletal, der følges i forbindelse med evalueringen af strategien.

God læselyst.

Figur 1: Andel af lønmodtagere, der har oplevet diskrimination eller dårlig behandling inden for de seneste 12 måneder, fordelt på brancher



Anm.: Respondenter, der har svaret 'ved ikke' eller 'ønsker ikke at svare' indgår ikke i opgørelsen. Arbejdstilsynets gruppering af arbejdsstedets branche (DB07-klassifikation) i 38 branchegrupper.

Kilde: Landbrug & Fødevarer pba. Arbejdstilsynets 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere 2021'.

Aktivitet 1: Børn og unge

Landbruget har altid haft tradition for at være et familiedrevet erhverv, hvor gårde og produktioner overtages af næste generation, og både store og små færdes på gårdspladsen. Samtidig har flere skolebørn et fritidsjob på den lokale gård. Det er en stærk kultur, som gør os særlige som erhverv, men det stiller også krav til de sikkerhedsmæssige hensyn, der skal tages, når produktion og bopæl er sammenfaldende, og når mange forskellige aldersgrupper arbejder sammen.

Unge mellem 18-24 år er fortsat overrepræsenteret i statistikken over anmeldte arbejdsulykker i landbruget. Som fremtidens landmænd er det afgørende, at de unge i endnu højere grad end deres forældre før dem, kan planlægge og udføre arbejde på en sikkerhedsmæssigt forsvarlig måde. Samtidig skal de unge være ambassadører for en ny kultur i landbruget, hvor det at drøfte og stille spørgsmål til sikkerhed og tryghed på arbejdspladserne, i endnu højere grad end i dag, er en naturlig del af arbejdet og dialogen med kolleger og ledere.

L&F vil:

Udvikle og kommunikere retningslinjer for børn og unges arbejde i landbruget. Det skal være klart for enhver, hvornår og hvordan familiemedlemmer og skolebørn må hjælpe i marken eller i stalden.

Sammensætte og udvikle relevant materiale om arbejdsmiljø til brug i undervisningen på landbrugsuddannelsen og landbrugets lederuddannelse samt vejlede i brugen af materialet til lærere. Undervisningsmaterialet vil være tilpasset de nye fastsatte kompetencemål for lederuddannelserne.

Arbejde for, at alle landbrugs-skoler får besøg af en arbejdsmiljøambassadør fra Landbo-Ungdom og SEGES Innovation en gang årligt til oplæg og drøftelse med fokus på kulturforståelse, sikkerhed og tryghed på arbejdspladser i landbruget.



Aktivitet 2: Systematiseret arbejdsmiljø

Et godt arbejdsmiljø i landbrugs- og fødevarerhvervet herunder sikkerhed og sundhed på arbejdspladser kommer til at fylde endnu mere de kommende år. Dette som følge af bl.a. implementeringen af EU's fælles landbrugspolitik herunder kravene om social konditionalitet samt ESG-mål, der bruges til vurdering af bæredygtighed i virksomheder.

På den baggrund skal vi sikre, at vores virksomheder og landmænd arbejder systematisk med at skabe attraktive arbejdspladser med et godt både fysisk og psykisk arbejdsmiljø og, at det kommer til udtryk i alle dele af virksomhedsledelsen og driften.

Dette både for at være på forkant med de kommende krav og regler, men også for at sikre, at der bliver opstillet mål og midler for f.eks. forebyggelse af ulykker.

L&F vil:

Arbejde for flere og bedre data om f.eks. ulykker og trivsel i landbrugs- og fødevarerhvervet fra Arbejdstilsynet til målrettede indsatser på de danske gårde.

Arbejde for, at flere anmelder arbejdsulykker f.eks. ved at undersøge mulige barrierer for at anmelde ulykker i samarbejde med Arbejdstilsynet. I dag vurderer Arbejdstilsynet, at kun ca. 15 procent af virksomhederne i landbruget anmelder arbejdsulykker. For private virksomheder generelt er tallet 51 procent.

Udarbejde case på, hvordan man systematisk integrerer arbejdsmiljø i sin virksomhedsstrategi, budget, regnskab og ESG-rapportering i samarbejde med DLBR for at sikre ensretning af arbejdet med arbejdsmiljø forretningsmæssigt.

Arbejde for, at et godt arbejdsmiljø herunder forebyggelse af ulykker bliver en del af kriterierne/kravene i andelsvirksomhedernes kvalitetsprogrammer f.eks. Arlagården og Danish produktstandard.

Informere om arbejdsmiljørelaterede krav i forbindelse med implementeringen af CAP-reformen herunder social konditionalitet og ESG-mål. Disse skal desuden tænkes ind i ovenstående aktiviteter.

Arbejde for et strategisk samarbejde om forebyggelse og nedbringelse af ulykker med forsikringselskaber, finansielle institutter og andre relevante aktører.



Aktivitet 3: Psykologisk tryghed

Vi skal sikre rummelige og mangfoldige arbejdspladser i landbrugs- og fødevarerhvervet, hvis vi vil tiltrække og fastholde medarbejdere. Det indebærer bl.a. en nul-tolerance over for krænkende adfærd, mobning og seksual chikane, ligesom det kræver en god og ordentlig tone på arbejdspladsen med respekt for den enkelte. Det giver psykologisk tryghed.

Vi skal synliggøre de gode eksempler og tydeliggøre ledelsesansvaret, der er afgørende for at skabe forandringer.



L&F vil:

Igangsætte en ungekampagne bestående af videoer med unge i landbrugs- og fødevarerhvervet, der italesætter, hvad der skaber en tryk og attraktiv arbejdsplads herunder for nyudlærte medarbejdere. De unge skal være talerøret.

Arbejde for bedre viden om hvor og til hvem, man kan henvende sig, hvis man som arbejdsgiver eller medarbejder bliver udsat for psykiske eller fysiske traumer.

Indsamle viden om og igangsætte initiativer om forebyggelse af krænkende adfærd på arbejdspladsen.

Arbejde for udbud af dagskursus for ledere, der giver indblik i ledelsesansvar og værktøjer med fokus på psykologisk tryghed.



Aktivitet 4: Branding af det gode arbejdsmiljø

Der er allerede mange gode eksempler på, hvordan man skaber den attraktive arbejdsplads i landbrugs- og fødevarerhvervet. Disse eksempler skal vi være endnu bedre til at udbrede og italesætte også i sammenhæng med andre politiske dagsordener f.eks. ift. beskæftigelse og uddannelse. Kandidater til og vinderen af Landbrugets arbejdsmiljøpris viser netop mange positive tiltag i forhold til den attraktive arbejdsplads. Disse eksempler og rollemønstre skal yderligere synliggøres og brandes, så andre landbrugsvirksomheder kan finde inspiration til udvikling i samme sunde retning.

Vi skal yderligere være endnu bedre til at fremhæve den attraktive arbejdsplads på eksisterende platforme, hvor landmænd har deres daglige digitale og fysiske gang. Det skal være et gennemgående tema til konferencer, samlings og på diverse medier.



L&F vil:

Lave en kortlægning af, hvilke digitale platforme/medier landmænd og virksomheder bruger i dagligdagen, hvor arbejdsmiljø med fordel kan tænkes ind. Herunder anvendelse af podcast.

Foretage en intern re-branding, så vi fremover taler om attraktive arbejdspladser, hvor fysisk og psykisk arbejdsmiljø er vigtige elementer. "Arbejdsmiljø" forbinder mange med love og regler, og det inspirerer ikke nødvendigvis til en holistisk forståelse af den gode arbejdsplads.

Synliggøre de gode cases på attraktive arbejdspladser i landbrugs- og fødevarersektoren gennem både intern og ekstern kommunikation. Dette i samarbejde med bl.a. virksomheder samt landbo-, fælles-, og familielandbrugsforeninger i L&F.

Landbrug & Fødevarer F.m.b.A.
Axelborg, Axeltorv 3
1609 København V

+45 3339 4000
info@lf.dk
lf.dk

