

# ESG og understøttende landsdækkende Arbejdsmiljø Rådgivning

Torsten Gruhn & Helle Birk Domino

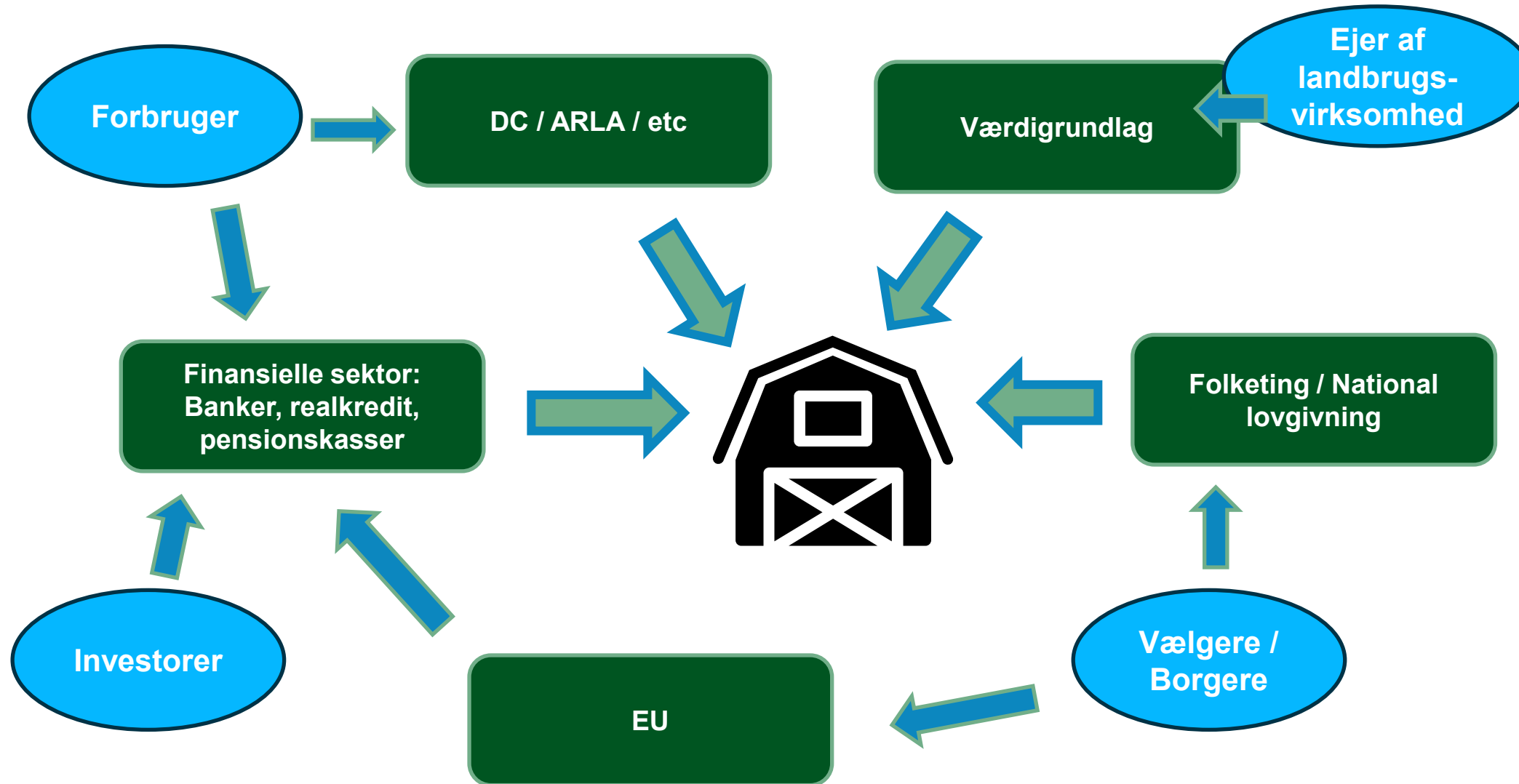
Topdanmark 26/4 2022

# Dagsorden

Følgende punkter v. Torsten Gruhn (Afdelingschef, Ledelse & Økonomi, SEGES Innovation) og Helle Birk Domino, Arbejdsmiljøchef, Ledelse & Økonomi, SEGES Innovation)

- 
- Hvor kommer ESG fra?
- Hvad indeholder E, S og G?
- Sådan vil SEGES Innovation arbejde med ESG
- S – indikatorer
- Hvordan understøtter vi en motiverende rejse
- Landsdækkende certificeret indsats (skadesforebyggende og arbejdsmiljøfremmende)
- Mærkningsordning – et brand for det gode arbejdsmiljø i landbruget
- Opsamling, spørgsmål – næste skridt

# Hvor indholdet i bedriftens ESG-rapport stammer fra?



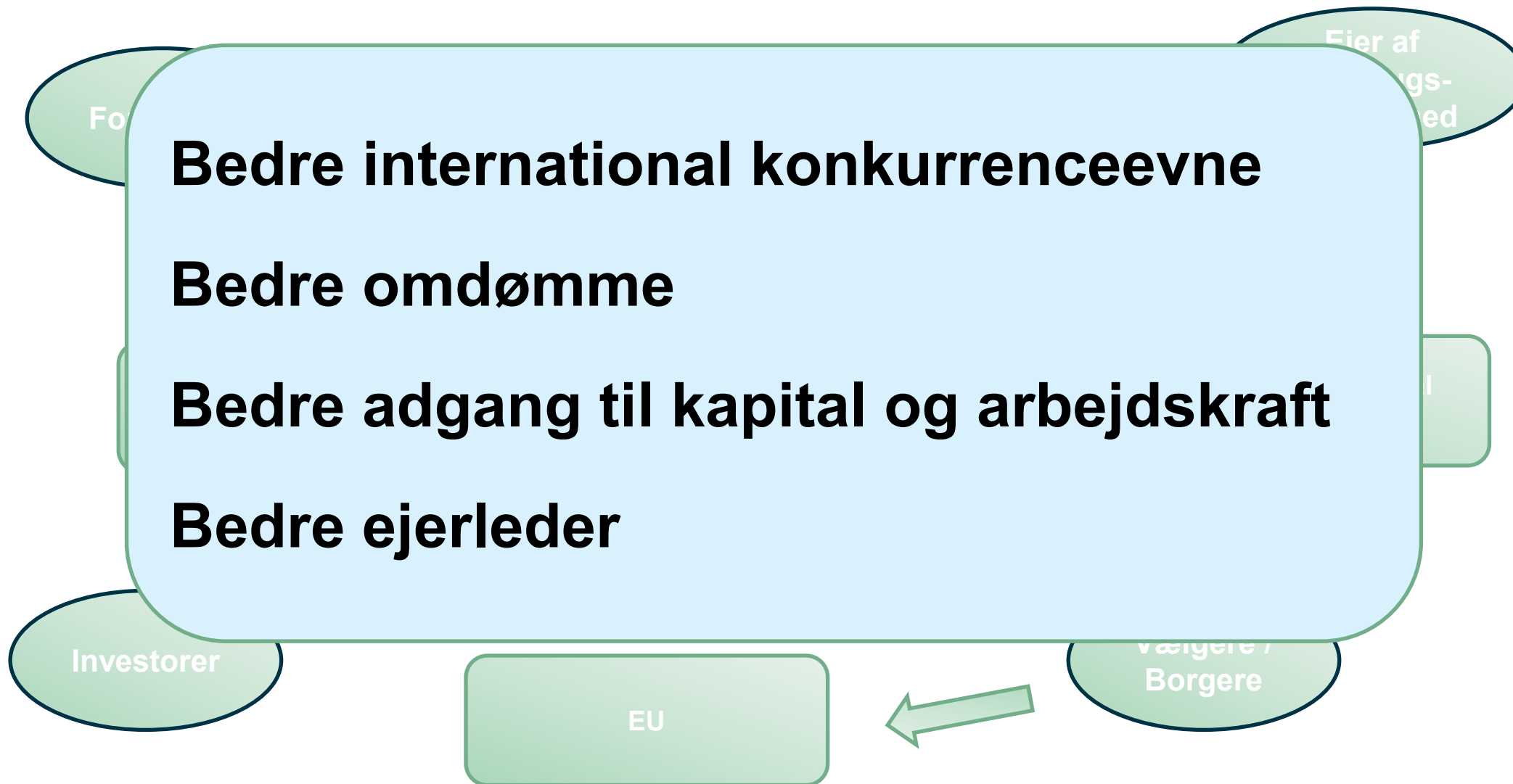
# Fra Nykredits Bæredygtighedsrapport 2021

## Finansierede CO<sub>2</sub>e-udledninger og datakvalitet

	Bæredygtige boliger	Bæredygtige virksomheder og ejendomme	Bæredygtige landbrug	Bæredygtige investeringer
Udlån/investeringer omfattet (mia. kr.)	905	386	86	523
Dækningsgrad	96%	77%	100%	69%
Udledning (ktCO <sub>2</sub> e)	1.031	1.172	1.951	2.968
Udledningsintensitet (ktCO <sub>2</sub> e/mia. kr.)	1,14	3,04	22,6	5,7
Vægtet datakvalitet (1 = Høj, 5 = Lav)	3,4	3,7	5	4

De laveste datakvalitetsniveauer (4-5) udtrykker, at beregningerne laves på baggrund af generelle statistikker. De højeste niveauer (1-2) betyder, at beregningerne er mere specifikke ved enten at anvende konkrete målinger eller på anden måde verificerede udledninger. Du kan finde yderligere information om Nykredits CO<sub>2</sub>e-datakvalitet for de forskellige forretningsområder findes i Nykredits Sustainability Fact Book. Opgørelsen omfatter de aktiver, hvor der er udviklet metoder til beregning af CO<sub>2</sub>e-udledning i Finans Danmarks manual. Opgørelsen omfatter derfor ikke samtlige af Nykredits aktiver.

# ESG skaber nye muligheder



# Eksempler på ESG indikatorer i landbruget

## E – environment

Tema	Enhed
<b>Klima</b>	
Udledning for bedriften	(ton CO <sub>2</sub> e)
Udledning pr. produceret enhed	(kg CO <sub>2</sub> e)
<b>Biodiversitet:</b>	
Naturtjek	(ja/nej)
<b>Vand- og Luftkvalitet:</b>	
Ammoniakfordampning, marken	(kg N/ha)
Ammoniakfordampning, stald	(Kg N/kvm)
IPM score	(0-100)
Fosforoverskud	(kg P/ha)

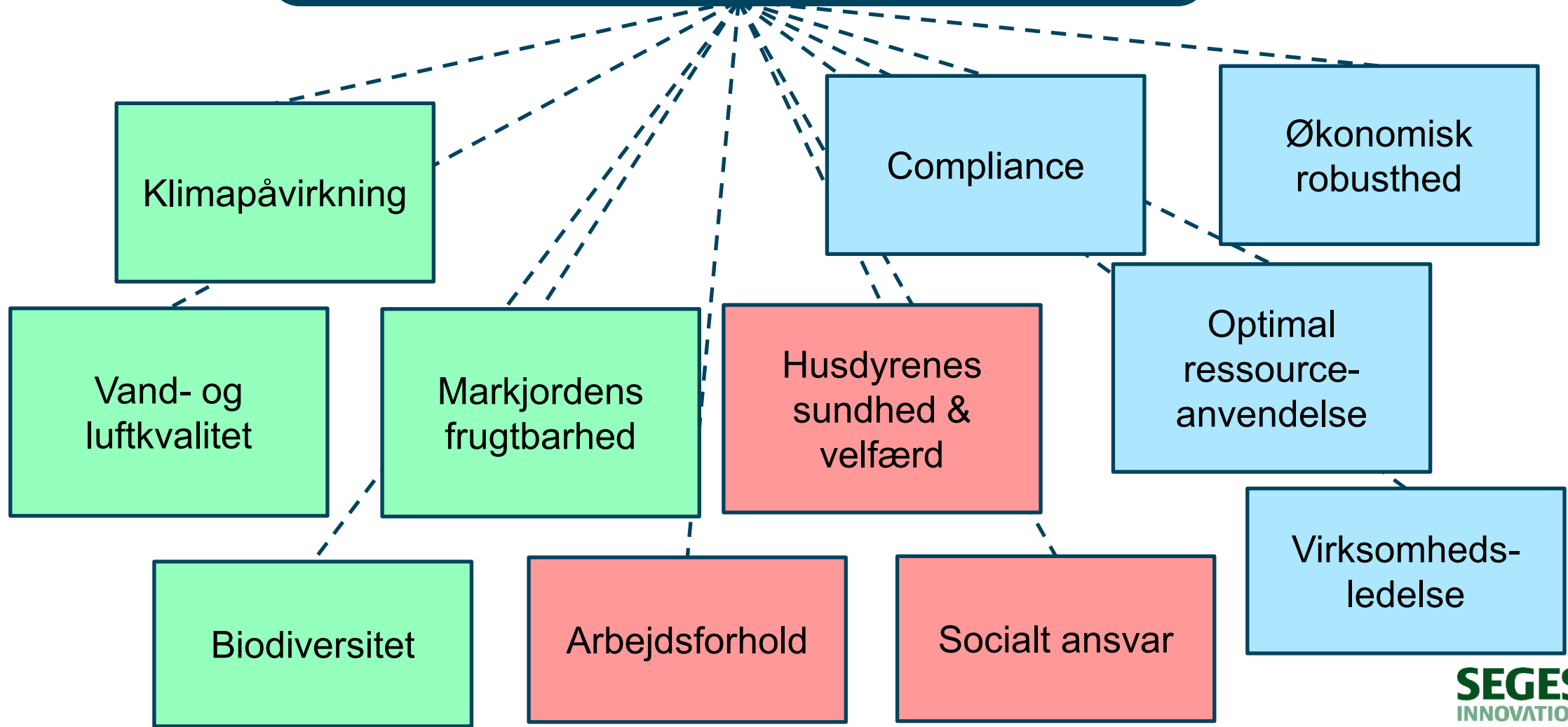
## S – sociale forhold

Tema	Enhed
<b>Husdyrenes sundhed og velfærd</b>	
Dødelighed	(pct.)
Antibiotika	(ADD)
Hjerteordningen	(0,1,2,3)
<b>Arbejdsforhold:</b>	
Forebyggelse af arbejdsulykker	(1-5)
Involvering af medarbejdere i drift og udvikling	(1-5)
Socialt ansvar	(1-5)

## G – governance

Tema	Enhed
<b>Compliance</b>	
Anvendelse af strukturer som sikrer compliance/overholdelse	(Tekst)
<b>Økonomisk Robusthed</b>	
Afkastningsgrad	(Pct.)
Soliditetsgrad	(Pct.)
<b>Virksomhedsledelse</b>	
Nedskrevet og anvendt Strategi	(1-5)
Planer for drift ved kritiske nedbrud og truende kriser	(1-5)

# ESG-ledelsesrapport



# Sociale forhold i virksomheden



## Beskrivelse af forhold

### Husdyrenes sundhed og velfærd

Sunde husdyr er fundamentet for en høj bæredygtighed på virksomhedsniveau og er derfor et væsentligt område for virksomhedens bæredygtige udvikling. Eksempelvis tilstræbes et tilpas antibiotikaforbrug og en lav dødelighed. Det er også en forudsætning for en ressourceeffektiv og bæredygtig produktion samt god produktionsøkonomi og værdi i eksporten.

Husdyrenes sundhed er også et væsentligt parameter ift. de andre temaer i Rapport for bæredygtig udvikling. Fx vil en god husdyrsundhed påvirke økonomien positivt, grundet en højere foderudnyttelse og færre udgifter til pasning, behandling osv.

Ligeledes vil sunde husdyr bidrage positivt til miljøbelastningen, idet der produceres en større mængde fødevarer pr. forbrugt ressource.

### Arbejdsforhold og arbejdsmiljø

Arbejdsforhold er her dækkende for forholdene vedrørende relationen mellem arbejdsgiveren og de beskæftigede. Relationen mellem arbejdsgivere og lønmodtagere er en hjørnesten i den bæredygtige udvikling i landbruget, da denne relation kan være udslagsgivende for gennemførelsen af mange andre forbedrende tiltag. Sikre og stabile arbejdsforhold er grundlaget for, at virksomheden som helhed kan udvikle, igangsætte og implementere de tiltag, der skaber en vækst i balance på alle andre parametre.

Resultaterne her er hentet ved at spørge virksomhedens medarbejdere samt ledelsen i virksomheden. Det skal derfor understreges, at disse svar naturligvis er subjektive og skal behandles derefter.

### Socialt ansvar

En del af landbrugsvirksomhedens sociale ansvar handler om at skabe relationer til det omgivende samfund ved at være åben og imødekommende.

Det handler om at tage ansvar for de mennesker, der står udenfor arbejdsmarkedet, ved at tilbyde fleksible arbejdspladser med forståelse og respekt for den enkelte medarbejders mulighed for arbejde, hvad enten det er fysiske eller psykiske udfordringer.

Ligeså handler det om at tage ansvar for fremtidens landmænd ved at tage elever, studerende mv. ind i virksomheden.



## Elementerne i S'et vil i høj grad vil fremme:

- *Arbejdet med at tiltrække, udvikle og fastholde medarbejdere på **gode sikre arbejdspladser med godt arbejdsmiljø** (ingen ulykker og ingen nedslidning)*
- *Bedrifterne skal fortsat være et **attraktivt sted at arbejde** for både **danske og internationale medarbejdere... og ejerleder.***



# Det muliges kunst v. fastsættelse af rette og antal af indikatorer

- EU taxonomi
- Målbart – sætte tal på
- Afkrydsning – ja/nej
- Understøttes af prosa
- Verificerbart – hvor kan man genfinde de data
- Vurdering – kan man vurdere sig selv...

# Ansættelsesforhold

At have ordnede ansættelsesforhold har betydning for at tiltrække og fastholde gode medarbejdere. Ordnete ansættelsesforhold rummer fx kontrakt på ansættelse, jobbeskrivelse, personalehåndbog, pensionsordning, mulighed for ferie/afspadsering og for faglig udvikling

## En række bagved liggende spørgsmål for vurdering fx

Foreligger kontrakt på ansættelser	ja _____	nej _____	1 (ingen) – 5 (i meget høj grad) _____
Har I overenskomst ?	ja _____	nej _____	1 (ingen) – 5 (i meget høj grad) _____
Forefindes jobbeskrivelser	ja _____	nej _____	1 (ingen) – 5 (i meget høj grad) _____
Er der udarbejdet oplæringsplan	ja _____	nej _____	1 (ingen) – 5 (i meget høj grad) _____
Afholdes MUS, 1:1	ja _____	nej _____	1 (ingen) – 5 (i meget høj grad) _____
Er der gode velfærdsforanstaltninger (personalerum, toilet- omklædningsforhold)	ja _____	nej _____	1 (ingen) – 5 (i meget høj grad) _____
Har I tegnet sundhedsforsikring	ja _____	nej _____	1 (ingen) – 5 (i meget høj grad) _____

*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

Uddyb gerne

# Arbejds miljølovgivningen §

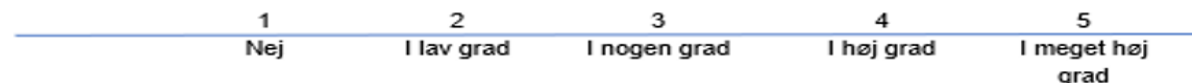
## - grundlæggende værktøjer og uddannelse vedr. sikkerhed og sundhed

Det skal være sikkert at arbejde – for virksomhedens ejer og for medarbejderne. Derfor angives i arbejdsmiljølovgivningen om fx udarbejdelse af arbejdspladsvurdering (APV), årlig arbejdsmiljødrøftelse, kemisk risikovurdering, uddannelse og eftersyn af maskiner. At bruge de lovpligtige indsatser giver et afsæt for forbedring af sikkerheden.

### En række bagved liggende spørgsmål for vurdering fx

Er der en opdateret og dækkende APV	ja _____	nej _____	1 (ingen) – 5 (i meget høj grad) _____
- er handlingsplan afsluttet/lukket	ja _____	nej _____	1 (ingen) – 5 (i meget høj grad) _____
- foretages jævnligt sikkerhedsrundring	ja _____	nej _____	1 (ingen) – 5 (i meget høj grad) _____
Er der udført kemisk risikovurdering	ja _____	nej _____	1 (ingen) – 5 (i meget høj grad) _____
Er der afholdt årlig arbejdsmiljødrøftelse	ja _____	nej _____	1 (ingen) – 5 (i meget høj grad) _____
- følges op på mål	ja _____	nej _____	1 (ingen) – 5 (i meget høj grad) _____
Foretages daglig og årlig eftersyn af maskiner	ja _____	nej _____	1 (ingen) – 5 (i meget høj grad) _____
Er der valgt arbejdsmiljø repræsentant og leder	ja _____	nej _____	1 (ingen) – 5 (i meget høj grad) _____
- er grundlæggende uddannelse gennemført			
- Tilbydes disse efteruddannelse			

*Vi bruger de lovpligtige indsatser for arbejdssikkerhed som afsæt for hele tiden at forbedre sikkerheden*



Uddyb gerne

# Håndtering af arbejdsulykker og nærvedulykker

Arbejdsulykker skal forebygges og der skal følges op, hvis de sker. Aktiviteter til forebyggelse og opfølgning er bl.a. at man anmelder ulykker i EASY - ulykken analyseres/orienteres om/forebygges, nærved-ulykker håndteres/læres af, centrale personer kender pligter og ansvar i forbindelse med en arbejdsulykke, der findes beredskabsplan for personulykker og der afholdes sygefraværssamtaler

Her kan med fordel benyttes **nøgletal**;  
Antal anmeldelsespligtige ulykker/nærved ulykker

## En række bagved liggende spørgsmål for vurdering fx

Har der i det seneste år været anmeldelsespligtige ulykker (nøgletal)

Er disse anmeldt, analyseret, orienteret om? - her kan prosa understøtte om man fx har gjort brug af Arbejdsliv

Er der truffet forebyggende foranstaltninger

Har der i det seneste år været nærvedulykker

Er disse analyseret, orienteret om?

Er der truffet forebyggende foranstaltninger

Kender centrale personer (ejer, amleder, amrep) ansvar/opg i forbindelse med en arbejdsulykker

Er der udarbejdet en beredskabsplan for personulykker

Afholdes sygefraværssamtaler

*Vi forebygger arbejdsulykker og følger op, hvis der sker en ulykke eller en nærved-ulykke*

1

Nej

2

I lav grad

3

I nogen grad

4

I høj grad

5

I meget høj grad

Uddyb gerne

# Trivsel og motivation

God trivsel har betydning for motivation. Man kan bidrage til god trivsel ved at involvere medarbejdere i fx planlægning, udvikling, driftsresultater.

Udover inddragelse at kommunikere klart om forventninger/samarbejde og udvise ansvar, respekt, retfærdighed, tillid, god tone, interesse og ordentlighed.

Kerneydelsen  
afhængig af den  
sociale kapital (tillid,  
retfærdighed og  
samarbejde)

## En række bagved liggende spørgsmål for vurdering fx

- Involveres medarbejdere i planlægning, udvikling, resultater?
  - Hvordan (tavlemøder, nøgletal, ekspert-kontakt mm)
- Hvor høj er medarbejderomsætningen (nøgletal – brug for understøttende prosa)
- Tilbydes medarbejdere faglig udvikling ?
  - Heri indgår oplæringsplan
- Hvor høj er trivsel blandt medarbejdere (nøgletal v. evt. gennemført trivselsmåling)
  - Heri kan indgå fx kommunikation, tillid, god tone mm.

*Vi fokuserer på høj trivsel og motivation*

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

Uddyb gerne

# Sundhed – forebyggelse af nedslidning

Virksomheden er bedst tjent med at alle er raske og sunde, da fravær pga. sygdom eller stress påvirker drift og økonomi. Derfor skal sundhed være et fokusområde i virksomhedens daglige ledelse og drift og der skal være fokus på erhvervsrelaterede sygdomme.

Man kan bidrage til sundhed ved fx at gå forrest i brug af værnemidler og tekniske hjælpemidler, god planlægning af arbejdet og respektfuld omgangstone.

## En række bagved liggende spørgsmål for vurdering fx

- Hvor højt er sygefraværet (*nøgletal – brug for understøttende prosa*)
- Benyttes værnemidler v. følgende arbejdsopgaver (der kan fx udvælges x antal vigtigste v. den type virksomhed)
- Benyttes tekniske hjælpemidler v. følgende arbejdsopgaver (der kan fx udvælges x antal vigtigste v. den type virksomhed)
- Planlægges arbejdsopgaver, så man undgår unødvendig travlhed
- Opfordres til sundhedstjek
- Benyttes sundhedsforsikring v. behov
- Udføres ergonomisk gennemgang af virksomheden

*Vi har fokus på sundhed og trivsel i den daglige ledelse og drift af virksomheden*



Uddyb gerne

Forebyggelse  
erhvervsrelaterede  
sygdomme  
(lungeproblemer,  
eksem) eller  
nedslidning (tungeløft,  
EGA)

# Reaktioner fra Arbejdstilsynet - målbart og offentligt

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

	Hvis ja, sæt X	Hvis nej, sæt X
Strakspåbud		
Påbud med frist		
Forbud		
Rådgivningspåbud		
Bødeforlæg		
Er afgørelserne efterkommet og sagen afsluttet?		
Er der afgivet vejledninger		

*Hvad er virksomhedens smileystatus?*

	Sæt X
Grøn	
Gul	
Rød	

Hvornår har virksomheden sidst haft besøg af Arbejdstilsynet ?

Smiley status kan verificeres på <https://websmiley.at.dk/websmiley>



## Socialt ansvar

En del af landbrugsvirksomhedens sociale ansvar handler om at skabe relationer til det omgivende samfund ved at være åben og imødekommende.

Det handler om at tage ansvar for de mennesker, der står udenfor arbejdsmarkedet, ved at tilbyde fleksible arbejdspladser med forståelse og respekt for den enkelte medarbejders mulighed for arbejde, hvad enten det er fysiske eller psykiske udfordringer.

Ligeså handler det om at tage ansvar for fremtidens landmænd ved at tage elever, studerende mv. ind i virksomheden.

- Samfundskontakt/ansvar: åbent landbrug, invitere skoler/nabo ind, dialog, bidrage til lokalsamfundet
- Beskæftigelse af folk udenfor arbejdsmarkedet: rummelige arbejdspladser, flexjob, unge ikke skoleparate, handicappede
- Tage ansvar for at uddanne fremtidens landmænd (elever)
- Kønsdiversitet

# Workshop 2021

**Formålet** var at sikre et intensivt og professionelt set-up for en landsdækkende arbejdsmiljøindsats, der kan bidrage til:

- Attraktive arbejdspladser for såvel dansk som international beskæftigede
- Reducere antallet af arbejdsulykker
- Forhindre nedslidning – alle beskæftigede skal fastholdes hele arbejdslivet i erhvervet
- Sikre en sund **arbejdsmiljø- og sikkerhedskultur** i landbruget

En kulturændring omkring sikkerhed og sundhed er et langt sejt træk, hvor det er vigtigt at der er **tilstrækkelige kræfter**, som kan støtte landmændene i forandringer



## Aktivitet 3: Fokuseret landsdækkende arbejdsmiljørådgivning

Konkrete løsninger og indsatser for et bedre arbejdsmiljø kræver specialiserede kompetencer. Der er behov for en samordning af kompetencerne, så alle landmænd i Danmark får viden, sparring og rådgivning på højest mulige niveau.

# Outcome – samlet, fokuseret, specialiseret, certificeret indsats

Et samlet specialkorps af certificerede arbejdsmiljøkonsulenter, er så

- Vi skal være de fagligst dygtigste på arbejdsmiljøområdet
- Vi er dem, der har arbejdsmiljøviden koblet til viden om landbruget
- Vi lykkedes kun ved tæt samarbejde med vigtige aktører på området – banker, forsikring, pension, DC, Arla m.fl.



# Stærk fælles organisering skal understøtte konceptet

## Organisering – et partnerskab og følgegruppe

Der foreslås en organisering med et stærkt **partnerskab** bestående af X antal (DLBR, SEGES Innovation og de vigtigste **eksterne interessenter**), der årligt bidrager med hhv. markedsføring, fordele, funding og samtidig involveres i budget, fremdrift og bidrager til at effektivisere på indsatsen.

En **projektleder /et sekretariat** der samler, understøtter og uddanner, følger op, markedsfører, fundraiser, har kontakt med myndigheder og andre interessenter

Og – omdrejningspunktet - fagligt stærke **certificerede** konsulenter, der arbejder med / hos landmændene.

# Fælles pakker og mærkning - synlig mærkning lige til mælkekarton

En klar markering af virksomhedens engagement i at skabe godt og sikkert arbejdsmiljø.

Ordningen synliggøres med **1-3 stjerner**, som virksomheden kan benytte i fx rekrutterings-processer, ved branding af virksomheden, i ESG- rapporten til banken, overfor forsikringen, ved myndighedsbesøg etc.

Der udarbejdes **Rådgivningspakker på tre niveauer**

1. landmanden der skal hjælpes i gang

- grundlæggende pakke (a) med APV, kortlægning, sikkerhedsrundring, årlig arbejdsmiljø drøftelse, kemiske risikovurdering, viden og opfølgning

2. landmanden, der vil mere

- grundlæggende pakke + tiltag vedr. nedslidning, trivsel og opbygning af arbejdsmiljøorganisation (b)

3. landmanden, der er på et højt arbejdsmiljøniveau

- grundlæggende pakke a + b samt indførelse af systematik omkring arbejdsmiljøledelse



Rådgivningspakker med stjerneordning  
– udført af certificerede arbejdsmiljørådgivere.

**SEGES**  
INNOVATION

**SEGES**  
INNOVATION

# Mål



Et etableret landsdækkende rådgivningstilbud til landbrugsvirksomheder angående arbejdsmiljø pr. 1.oktober 2022 - klar til at gå i luften 1/1 2023.

## Den rette driftsorganisation:

Sekretariat (projektledelse, fremdrift, markedsføring, opfølgning, værktøjer)

Uddannede certificerede amrådgivere

Udarbejdet rette rådgivningskoncept

Indgået rette eksklusive partnerskaber

- fx Topdanmark, Nordea og Velliv samt DLBR og SEGES Innovation



Følgegrupper etableret (fx Arbejdstilsynet, L&F, LU, DC, Arla, DLG, BAU Jord til Bord og Bambus)

## Initiativet understøtter

- Lovpligtige arbejdsmiljøtiltag i landbrugsvirksomhederne med ansatte
- Knække ulykkeskurven og forebygge nedslidning
- Attraktive sunde landbrugsvirksomheder og arbejdspladser - rekruttering/fastholdelse
- Imødekommer indførelse af **Social konditionalitet** i forhold til EU-støtte
- Øget fokus på arbejdsforhold og hermed arbejdsmiljø som følge af kommende regelsæt vedr. **ESG/Bæredygtighed**

## Interessenter - deltagere

- **Landmændene** – færre ulykker, mindre nedslidning, attraktive arbejdsplader
- **L&F** – understøtter strategiske fokus på et forbedret am hos medlemmer
- **DLBR** – leverer arbejdsmiljørådgivere, får forøget forretningsgrundlag
- **Forsikringsbranchen** – forhindre arbejdsulykker samt understøtte branchens CSR/ESG-profil
- Den **finansielle sektor** – landbrugsvirksomhedernes arbejdsforhold kommer til at indgå i ESG-rapportering
- **Aftagervirksomhederne** - landbrugsvirksomhedernes arbejdsforhold kommer til at indgå i deres ESG-rapportering
- **SEGES** – fagligt sekretariat og projektledelse (fremdrift)