



# Arbejds miljøcertificeringsordning - litteratur- studie

Udredning for Arbejdstilsynet



teamarbejdsliv

Udarbejdet af: Kirstine Fabricius, Flemming Pedersen, Karen Albertsen  
og  
Hans Jørgen Limborg  
December 2015



ARBEJDSMILJØCERTIFICERING - LITTERATURSTUDIE

Udarbejdet af: Kirstine Fabricius, Flemming Pedersen, Karen Albertsen og Hans Jørgen Limborg

Udgiver: TeamArbejdsliv

© TeamArbejdsliv

December 2015

# INDHOLD

Indhold 3

Forord 4

1 Sammenfatning 5

2 Baggrund 9

3 Metode 11

4 Besvarelse af evalueringsspørgsmål 12

5 Litteraturliste 23

Bilag A – Argumenter for udvælgelse af litteratur 24

Bilag B – Gennemgang af litteratursøgning i databaser 29

## FORORD

En række danske virksomheder har siden 2001 kunnet lade sig arbejdsmiljøcertificere. For at blive arbejdsmiljøcertificeret skal virksomheden opbygge et arbejdsmiljøledelsessystem. Dette arbejdsmiljøledelsessystem auditeres eksternt, og hvis virksomheden godkendes, modtager virksomheden et arbejdsmiljøcertifikat. Herefter foregår med fastlagte intervaller eksternt og intern audit af virksomhedens arbejdsmiljøledelsessystem.

Certificerede virksomheder fritages for Arbejdstilsynets risikobaserede tilsyn. Arbejdstilsynet kan imidlertid føre tilsyn med de arbejdsmiljøcertificerede virksomheder i forbindelse med alvorlige ulykker eller klager over arbejdsmiljøet, samt hvis Arbejdstilsynet fx på de særlige byggepladsaktioner støder på certificerede virksomheder, som groft overtræder arbejdsmiljøloven.

Baggrunden for studiet er, at Rigsrevisionen har påpeget, at Beskæftigelsesministeriet ikke har evalueret, om certificeringsordninger bidrager til et godt psykisk arbejdsmiljø.

Rapporten indeholder et litteraturstudie, der ud fra den eksisterende forsknings- og evalueringslitteratur uddrager viden om, hvorvidt certificeringsordningen bidrager til et godt arbejdsmiljø, herunder særligt det psykiske arbejdsmiljø.

Et eksternt review er foretaget af Per Tybjerg Aldrich fra COWI A/S.

Litteraturstudiet er udarbejdet af TeamArbejdsliv.

December 2015

## 1 SAMMENFATNING

Når hovedopgaven er at besvare spørgsmålet om, hvorvidt certificeringsordninger bidrager til et godt arbejdsmiljø, er det oplagt at søge efter sammenligninger af det resulterende arbejdsmiljø i virksomheder, som enten er eller ikke er certificerede. Litteraturen beskæftiger sig dog ikke med direkte sammenlignende analyser mellem virksomheder, der er certificerede og virksomheder, der ikke er certificerede. Studiet kan derfor ikke i et komparativt perspektiv svare på, om det resulterende arbejdsmiljø i certificerede virksomheder er bedre eller dårligere sammenlignet med ikke-certificerede, fx ud fra antal af arbejdsulykker, antal af hændelser, niveau i trivselsmålinger mv.

De udvalgte og relevante studier er alle baseret på kvalitative metoder i form af casestudier. Dette giver stor indsigt i dybden og i konteksten rundt om de virksomheder, der indgår i casestudierne. Samtidig synes der at mangle mere kvantitativt anlagte studier af certificeringsordninger, som ville kunne bidrage selvstændigt eller bidrage med at belyse udbredelsen af de tendenser og resultater, som forskerne finder i de kvalitative studier.

Litteraturstudiet bygger på 11 kvalitative studier af arbejdsmiljøcertificeringsordninger i en dansk kontekst. En del af studierne er publikationer, som er skrevet over den samme empiri. I realiteten betyder dette, at området er svagt belyst. Flere publikationer peger på, at der er brug for yderligere forskning og evaluering af, hvordan certificeringsordninger fungerer i en dansk kontekst. Vi kan bakke op om, at der er behov for yderligere belysning af emnet. Konklusionerne i dette litteraturstudie sker på baggrund af kvalificerede casestudier, men antalsmæssigt er konklusionerne trukket på baggrund af studier i et begrænset antal virksomheder.

### ***Hvad vides der i dag om, hvorvidt og hvordan certificeringsordningerne bidrager til et godt arbejdsmiljø, herunder særligt psykisk arbejdsmiljø?***

De studier, vi har gennemgået, peger på, at certificeringsordninger bidrager til et bedre fysisk arbejdsmiljø især den del af det fysiske arbejdsmiljø, som handler om at registrere identificerbare data og vilkår og forebygge ulykker. Herunder også registrering af nærved-ulykker, der medvirker til at skabe et vidensgrundlag for at kunne forebygge ulykker. Det er mindre klart, om certificeringsordninger bidrager til et bedre fysisk arbejdsmiljø, når det handler om arbejdsmiljøproblemer som både er komplekse at løse og kræver en aktiv indsats blandt ledelse og medarbejdere for at fastholde løsningen. De forbedringer, som certificeringer bidrager til, er derfor primært afgrænset til at reducere risikoen for arbejdsulykker og udsættelse for identificerbare eksponeringer, hvorimod muskelskeletbesvær og psykisk arbejdsmiljø, der optræder som mere komplekse sammenhænge mellem risici og påvirkninger, synes vanskeligere at integrere i certificeringens praksis.

Studierne fremhæver, at arbejdsmiljøcertificeringsordninger 'i sit DNA' har svært ved at rumme psykisk arbejdsmiljø. For det første, fordi de fleste problemstillinger vedrørende psykisk arbejdsmiljø er komplekse at løse og kræver en vedvarende indsats på arbejdspladsen både i forhold til at løse problemerne og i forhold til at fastholde løsningen, hvilket igen kræver stor viden om sammenhænge mellem arbejdet, psykosociale belastninger og forebyggelse. For det andet, fordi denne type belastninger og forebyggelsesstrategier ikke altid harmonerer med den systematik, der indgår i de ledelsessystemer, virksomhederne anvender. Dette spiller sammen med en anden vurdering, der findes i dele af litteraturen, nemlig at virksomheder med en stor systematik integreret i deres ledelsessystem har lettere ved at anvende certificeringsordninger.

Litteraturen har også eksempler på, at certificeringen fører til en forøget indsats i forhold til psykisk arbejdsmiljø. I disse tilfælde beskrives det dog som en parallel proces eller en følgevirkning af arbejdet med certificeringen, noget som virksomheden iværksætter ved siden af certificeringen og ikke som en del af certificeringen.

***Hvad er de praktiske erfaringer og udfordringer med hensyn til organiseringen af arbejdet med arbejdsmiljøet i certificerede virksomheder, herunder særligt det psykiske arbejdsmiljø?***

Overordnet set bidrager certificeringen til, at virksomhedens struktur omkring arbejdet med arbejdsmiljøet styrkes, feedbackmulighederne forbedres, og der gives support til de aktører i virksomheden, der har ansvaret for at løse arbejdsmiljøproblemer. Da ledelsen altid er involveret i beslutningen om at blive certificeret, er denne beslutning indirekte med til at øge ledelsens fokus på arbejdsmiljøet.

Medarbejdernes og dermed også arbejdsmiljøorganisationens (AMO) opbyggede viden om arbejdsmiljøproblemer kan gå tabt, hvis ledelsen vælger en organisering af arbejdet med certificeringen, som ikke har fokus på medarbejderinddragelse og inddrager de erfaringer, der allerede eksisterer.

I andre tilfælde er det beskrevet, at hvis arbejdsmiljørepræsentanten er aktivt inddraget i arbejdet med certificeringen, kan det føre til en 'professionalisering' af dennes arbejde. Forstået som opbygning af særlige kompetencer til at gennemføre audits, vurdere problemer og udpege forebyggelsesstrategier. Det kan være en fordel, men kan også betyde, at arbejdsmiljørepræsentanten (AMR) får et øget papirarbejde og i mindre omfang får drøftet arbejdsmiljø med dem, som AMR'en repræsenterer – medarbejderne på gulvet.

Det er særligt en udfordring for de undersøgte virksomheder at organisere arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø. Certificeringer har et stort fokus på papirarbejde og kravet om, at erfaringer med specifikke fysiske arbejdsmiljøproblemer (blandt andet nærvæd-ulykker) skal nedskrives. Det er dog ikke altid, at en sådan systematiseret skriftliggørelse fremmer muligheden for, at medarbejdere og ledere kan komme til orde omkring det, der omhandler det psykiske arbejdsmiljø. Det lader ikke til, at certificeringsordninger bidrager til at klargøre, hvem i virksomheden der har ansvaret for det psykiske arbejdsmiljø, og hvad den organisatoriske tilknytning er.

***Hvad er de praktiske erfaringer og udfordringer med hensyn til kvaliteten af arbejdet med arbejdsmiljøet i certificerede virksomheder, herunder særligt det psykiske arbejdsmiljø?***

Certificeringer synes at føre til en øget kvalitet – forstået som systematik, overblik og prioritering - i arbejdet med det fysiske arbejdsmiljø. Professionaliseringen af arbejdsmiljøarbejdet har medført øget fokus og systematisering blandt aktørerne i AMO.

I arbejdet med certificering kan virksomheden enten vælge, at det primære ansvar ligger hos ledelsen eller delegere en stor del af det til arbejdsmiljørepræsentant og/eller arbejdsmiljøleder. Der synes at ske en kvalitetsforbedring uanset organiseringsform.

Den øgede kontrol og registrering af især nærvæd-ulykker opfattes i nogle tilfælde som overkontrol og registreres derfor ikke af medarbejderne – hvilket kan beskrives som et tab af kvalitet.

Denne form for styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet ser dog ud til at være vanskelig at overføre på det psykiske arbejdsmiljø, da dette i højere grad forudsætter dialog frem for registrering. Der arbejdes systematisk med gennemførelse af arbejdspladsvurdering (APV) med fokus på psykisk arbejdsmiljø og med trivselsmålinger og lignende. Fortolkningen af sådanne resultater samt formidling og prioritering af forebyggende indsatser passer imidlertid dårligere til

den praksis, der udvikles i forbindelse med certificering, den eksterne og interne audit og udpeging af afvigelser.

***Hvad er de praktiske erfaringer og udfordringer med hensyn til resultatet af arbejdet med arbejdsmiljøet i certificerede virksomheder, herunder særligt det psykiske arbejdsmiljø?***

Litteraturstudiet viser, at langt de fleste af de resultater, der kan begrundes i indførelse af certificering, ligger inden for ulykkesforebyggelse og det fysiske arbejdsmiljø.

På flere af de certificerede produktionsvirksomheder, der er repræsenteret i den anvendte litteratur, kan der ses et fald i antallet af ulykker, hvilket blandt andet tilskrives systematisk arbejde med registrering af nærved-ulykker. Dermed er kvaliteten af det ulykkesforebyggende arbejde højnet, og resultatet er færre ulykker. Det lader i flere tilfælde til, at det er det øgede fokus på indsamling/registrering og dermed mulighed for forebyggelse, der, på de pågældende arbejdspladser, muliggør en øget kvalitet af arbejdsmiljøet og dermed færre ulykker og reduktion af visse eksponeringer i det fysiske arbejdsmiljø.

På enkelte af de i litteraturen undersøgte virksomheder, herunder kommunerne, er der på eget initiativ sket forbedringer på det psykiske arbejdsmiljø. Forbedringerne skyldes ikke direkte certificeringen, og det er uklart, om det er på grund af det øgede fokus på arbejdsmiljø - affødt af certificeringen – at disse forbedringer er sat i værk, eller om de skyldes andre forhold.

***Hvad er de praktiske erfaringer og udfordringer med hensyn til lokal og ekstern auditering af arbejdet med arbejdsmiljøet i certificerede virksomheder, herunder særligt det psykiske arbejdsmiljø?***

Generelt set er erfaringerne med at have både eksterne og interne auditorer gode. De eksterne auditorer anses af medarbejdere og ledelse på de certificerede virksomheder som kompetente. Dette relaterer sig især til, at de har stor indsigt i certificeringsprocessen samt i de arbejdsmiljøforhold, der ligger inden for certificeringsprocessens traditionelle fokus nemlig ulykker og fysisk arbejdsmiljø. En fordel, der fremhæves, er, at når certificeringen omfatter beskrivelser af gældende praksis i forhold til arbejdsmiljøarbejdet, fx interne audits, kortlægninger, runder m.m., opleves dette at have en positiv betydning for virksomhedens egen evne til at udføre arbejdsmiljøarbejdet.

De eksterne auditorer er dog låst af rammerne for certificeringen/auditeringen. Det diskuteres – både på virksomheder og af forskere – hvilke kompetencer de interne og de eksterne auditteams skal besidde. Dette er især i fokus i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, hvor det beskrives som værende op til den enkelte auditor (intern som ekstern), hvor meget det er muligt at inddrage psykisk arbejdsmiljø under auditeringen.

Den generelle vurdering synes at være, at den positive effekt, der ses i forhold til arbejdsmiljøarbejdet med ulykker og fysisk arbejdsmiljø, blandt de undersøgte arbejdspladser, ikke kan overføres til det psykiske arbejdsmiljø. Det er ikke beskrevet, at eksterne auditorer, der gennemfører audit med fokus på det psykiske arbejdsmiljø, kan få en tilsvarende positiv effekt på virksomhedernes interne audits og deres evne til at håndtere det psykiske arbejdsmiljø. Det er dog uklart, om det skyldes den særlige karakter som det psykiske arbejdsmiljø tilskrives, eller om det skyldes, at der ikke findes auditorer, der har kompetencerne til at gennemføre audits af det psykiske arbejdsmiljø.

**Hvilken betydning har rammerne for og kravene til auditering af arbejdsmiljøet, herunder særligt det psykiske arbejdsmiljø (hvis belyst i litteraturen)?**

I en stor del af litteraturen fremhæves, at mange aktører på virksomhederne giver udtryk for, at certificeringsarbejdet er tungt og præget af papirarbejde. Fokus i auditeringen er på det fysiske arbejdsmiljø og fastlæggelse af ensartede standarder og procedurer relateret hertil. Dette er således indirekte en iagttagelse af, at det er særlige dele af arbejdsmiljøet, der fremhæves gennem arbejdet med certificering. Som tidligere nævnt har de forhold, der relativt enkelt kan systematiseres og registreres, lettest ved at blive integreret i certificeringen og i de audit, der gennemføres med denne som udgangspunkt.

Som nævnt hersker der i de cases, som litteraturen bygger på, en uklarhed over, hvilke kompetencer auditorerne skal have, særligt i forhold til at kunne udpege arbejdsmiljøproblemer, som virksomheden ikke selv er bevidst om eller bekendt med. Denne uklarhed kombineret med det forhold, at auditorerne ikke må rådgive, giver sig udtryk i, at virksomhederne i nogle tilfælde oplever, at rammerne for auditeringen er u hensigtsmæssige i forhold til at fremme et proaktivt arbejdsmiljøarbejde, der kan identificere nye problemstillinger og være på forkant med nye eller uforudsete konsekvenser af fx teknologiske eller arbejdsorganisatoriske ændringer.

Det indgår ikke som et krav til auditorerne, at de skal have kompetencer inden for psykisk arbejdsmiljø. Psykisk arbejdsmiljø indgår derfor sjældent i den eksterne auditering og dermed heller ikke i den interne. Konsekvensen af dette er, at de rammer, som certificeringen skaber om arbejdsmiljøarbejdet, i mange tilfælde risikerer at medvirke til, at det psykiske arbejdsmiljø overses.



## 2 BAGGRUND

Denne rapport omfatter et litteraturstudie af forskning vedrørende den danske arbejdsmiljøcertificeringsordning. Litteraturstudiet undersøger udvalgt litteratur ud fra tre overordnede spørgsmål fremsat af Arbejdstilsynet, der er omsat til seks undersøgelsesspørgsmål.

Litteraturstudiet indbefatter i alt 11 publikationer. Heraf er de fem publikationer udvalgt af Arbejdstilsynet i forbindelse med udbud af studiet. Derudover har TeamArbejdsliv ud fra literatursøgning udvalgt seks publikationer. Alle publikationer er publiceret efter 2002, omhandler danske forhold, og de fleste baserer sig på selvstændig indsamlet empiri. Bilag A fremlægger begrundelser for TeamArbejdslivs valg af de seks publikationer og beskriver, hvilken empiri de 11 publikationer baserer sig på.

De fem publikationer udvalgt af Arbejdstilsynet er følgende:

- Arbejdsmiljøcertificering – udfordringer og muligheder, 2011. LO.
- Hasle, P., Rocha, R. S., Granerud, L., 2010. Certificering af Virksomhedernes Arbejdsmiljøarbejde (Cerva). Slutrapport til Arbejdsmiljøforskningsfonden. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Henriksen, K. m.fl., 2010. Arbejdsmiljøcertificering som tilsynsredskab og -strategi. Nordisk Ministerråd.
- Rocha, R. S., Hohnen, P. (red), 2010. Ledelse af Arbejdsmiljø - Certificering i Praxis, Nyt Teknisk Forlag.
- Hasle, P., Hohnen, P., Helbo, A., Madsen, C. U., 2014. The psychosocial work environment and certified occupational health and safety management systems in the public sector - experience from two Danish municipalities. Aalborg Universitet.

De seks publikationer udvalgt af TeamArbejdsliv er følgende:

- Granerud, L., Rocha, R. S., 2011. Organisational learning and continuous improvement of health and safety in certified manufacturers. *Safety Science* 49 (2011) 1030–1039.
- Hohnen, P., Hasle, P., 2011. Making work environment auditable – a ‘critical case’ study of certified occupational health and safety management systems in Denmark’ *Safety Science*. Vol. 49, No. 7, 2011, pp. 1022-1029.
- Jespersen, A. H., Hasle, P., Hohnen, P., Madsen, C. U., 2014. Audit of psychosocial risk management systems. Aalborg Universitet.
- Jørgensen, T. H., Busck, O., 2004. Occupational health and safety regulation and management systems: experiences from Denmark. Aalborg Universitet.
- Rocha, R. S., Granerud, L., 2011. The search for legitimacy and organizational change: The agency of subordinated actors. *Scandinavian Journal of Management*, 2011, 27, 261-272.
- Seim, R., Poulsen, S., Broberg, O., 2014. New developments in occupational health and safety management in Danish companies. Human factors in organizational design and management XI Nordic Ergonomics Society annual conference – 46.

### 2.1 Formål

Formålet med dette litteraturstudie er at foretage en opsamling af eksisterende forskning om og evalueringer af den danske arbejdsmiljøcertificeringsordning. Det overordnede formål er at undersøge, om der i den eksisterende forsknings- og evalueringslitteratur kan udtrækkes viden om, hvorvidt ordningen bidrager til et godt arbejdsmiljø, herunder særligt det psykiske arbejdsmiljø.

## 2.2 Evalueringsspørgsmål

Reviewet er foretaget med henblik på at uddrage viden til besvarelse af følgende seks evalueringsspørgsmål:

- Hvad vides der i dag om, hvorvidt og hvordan certificeringsordningerne bidrager til et godt arbejdsmiljø, herunder særligt psykisk arbejdsmiljø?
- Hvad er de praktiske erfaringer og udfordringer med hensyn til organiseringen af arbejdet med arbejdsmiljøet i certificerede virksomheder, herunder særligt det psykiske arbejdsmiljø?
- Hvad er de praktiske erfaringer og udfordringer med hensyn til kvaliteten af arbejdet med arbejdsmiljøet i certificerede virksomheder, herunder særligt det psykiske arbejdsmiljø?
- Hvad er de praktiske erfaringer og udfordringer med hensyn til resultatet af arbejdet med arbejdsmiljøet i certificerede virksomheder, herunder særligt det psykiske arbejdsmiljø?
- Hvad er de praktiske erfaringer og udfordringer med hensyn til lokal og ekstern auditering af arbejdet med arbejdsmiljøet i certificerede virksomheder, herunder særligt det psykiske arbejdsmiljø?
- Hvilken betydning har rammerne for og kravene til auditering af arbejdsmiljøet, herunder særligt det psykiske arbejdsmiljø (hvis belyst i litteraturen)?

De seks undersøgelsesspørgsmål ovenfor er genereret på baggrund af TeamArbejdslivs læsning af Arbejdstilsynets udbud af opgaven, som indeholder tre overordnede undersøgelsesspørgsmål:

*Litteraturstudiet skal give svar på, hvad der i dag vides om, hvorvidt og hvordan certificeringsordningerne bidrager til et godt arbejdsmiljø, herunder særligt psykisk arbejdsmiljø.*

*Derudover skal litteraturstudiet forholde sig til de praktiske erfaringer og udfordringer med hensyn til organiseringen, kvaliteten samt resultatet af arbejdet med arbejdsmiljøet i certificerede virksomheder, herunder særligt det psykiske arbejdsmiljø.*

*Litteraturstudiet skal endvidere – i det omfang det er muligt ud fra de foreliggende undersøgelser – belyse betydningen af rammerne for og kravene til auditering af arbejdsmiljøet, herunder særligt det psykiske arbejdsmiljø. (Notat: Litteraturstudie vedr. evaluering af certificeringsordningen, 2015. Arbejdstilsynet).*

## 3 METODE

### 3.1 Udvalgelse af litteratur

De seks publikationer udvalgt af TeamArbejdsliv er fundet ud fra en af de tre følgende måder:

- Gennemgang af de litteraturhenvisninger, som indgår i de af Arbejdstilsynet listede studier med henblik på at finde yderligere relevante undersøgelser.
- Henvendelse til relevante kontakter inden for området, herunder Peter Hasle, Anne Helbo Jespersen, Pernille Hohnen og Kåre Hendriksen for at høre, om de kunne bidrage med relevant litteratur.
- Søgning i relevante elektroniske databaser. (Yderligere gennemgang af litteratursøgningssøgningsprocessen i databaser kan ses i Bilag B).

Litteraturen blev udvalgt ud fra følgende kriterier baseret på læsning af abstract og metodeafsnit:

- Litteraturen dækker empiri fra 2002 og frem (fra certificeringsordningens indførelse og frem).
- Litteraturen bygger på original dataindsamling.
- Litteraturen fremstiller dansk empiri eller er i en form, hvor danske forhold kan adskilles fra andre lande.
- Litteraturen har form af at være uafhængig forskning eller evaluering/udredning.

13 publikationer blev på denne baggrund gennemgået med henblik på muligheden for at bidrage til besvarelsen af evalueringsspørgsmålene. Her blev seks publikationer valgt.

På tværs af de tre litteraturudvælgelsesmetoder og i kombination med, at fem publikationer på forhånd var udvalgt, er søgningen kommet frem i de samme publikationer flere gange. Det kan på den baggrund konkluderes, at der findes et begrænset antal publikationer, som behandler emnet.

Efter den endelige udvælgelse blev metodeafsnit i de 11 publikationer læst med henblik på at kortlægge, hvilken type empiri der lå til grund for publikationerne (se bilag A). Empirien består på tværs af publikationerne udelukkende af kvalitative data indsamlet i certificerede virksomheder.

Efterfølgende blev de 11 publikationer læst med henblik på besvarelse af de seks evalueringsspørgsmål.

De 11 udvalgte publikationer består af empiri fra certificerede private virksomheder samt fra certificerede offentlige virksomheder (kommuner). Empirien består hovedsagligt af empiri indsamlet på private virksomheder.

## 4 BESVARELSE AF EVALUERINGSSPØRGSMÅL

### Hvad vides der i dag om, hvorvidt og hvordan certificeringsordningerne bidrager til et godt arbejdsmiljø, herunder særligt psykisk arbejdsmiljø?

#### Opsamling

Stort set al den udvalgte litteratur bidrager med et svar på dette spørgsmål set i forhold til det fysiske arbejdsmiljø, om end der ikke nødvendigvis gives et fuldstændigt entydigt svar set inden for den enkelte publikation.

Kun en mindre andel af den udvalgte litteratur beskriver, hvordan certificeringen bidrager til et godt psykisk arbejdsmiljø. Langt størstedelen af litteraturen påpeger, at det ikke er muligt at konkludere på, hvordan certificeringen påvirker det psykiske arbejdsmiljø, ganske simpelt fordi det psykiske arbejdsmiljø ikke er en indholdsmæssig del af auditeringen og certificeringen.

Certificeringsordningen synes at bidrage til et bedre arbejdsmiljø set i forhold til det fysiske arbejdsmiljø. Dette sker, fordi virksomhederne, for at opnå certificeringen, får øget fokus på arbejdet med - især det fysiske - arbejdsmiljø, igennem implementering af diverse processer, arbejdsmiljørepræsentanter og -konsulenter. Forbedringer, som certificeringen bidrager til, er primært afgrænset til arbejdsulykker blandt andet gennem registrering af nærved-ulykker, kendte fysiske påvirkninger, men ikke til fx muskelskeletbesvær og psykisk arbejdsmiljø. Desuden er det generelt set en forbedring, at arbejdsmiljøproblemer kan drøftes løbende i virksomhederne og ikke kun i forbindelse med audit (fordi det flere steder er blevet en fast del af arbejdsmiljøledelsessystemet), og at der i flere tilfælde end tidligere i højere grad handles over for problemerne. Det skal påpeges, at dette primært gælder i forhold til uhensigtsmæssigheder, skader, skadesforebyggelse m.m. inden for det fysiske arbejdsmiljø.

Overordnet set bidrager certificeringen til, at virksomhedens struktur omkring arbejdet med arbejdsmiljøet styrkes, feedbackmulighederne forbedres, og der gives support til at løse arbejdsmiljøproblemer. Dette sker primært gennem implementering af den systematik, der indgår i certificeringsprocessen og i auditeringspraksis. Erfaringer peger på, at virksomheder, der i forvejen arbejder meget systematisk, har lettere ved at integrere certificeringsordningens principper.

Litteraturen peger både for og imod om, hvorvidt certificeringen initierer god tilbagemeldelsespraksis i forhold til arbejdsulykker og nærved-arbejdsulykker internt på virksomhederne. På mange certificerede virksomheder, er der systemer for, hvordan medarbejderne skal registrere og tilbagemelde i arbejdsmiljøledelsessystemet. Omvendt kan disse systemer være så rigide eller minutøse, at medarbejderne ikke ser ideen i at registrere og tilbagemelde og dermed undlader at gøre det.

#### Gennemgang af tendenser i litteraturen

I LO's publikation konkluderes det, at opnåelse af en arbejdsmiljøcertificering generelt medfører en professionalisering og strukturering af arbejdet med arbejdsmiljøet forstået som en positiv ting (LO, 2011). Også i et studie af fem certificerede produktionsvirksomheder konkluderer

derer forskerne, at arbejdsmiljøarbejdet efter certificering var blevet mere formaliseret, fokus var blevet skarpere, også på møderne i sikkerhedsudvalget<sup>1</sup> (Jørgensen, T. H., Busck, O., 2004).

I et studie af certificerede produktionsvirksomheder viste de fleste interviews, at der på tværs af medarbejdere og ledelse blev rapporteret, at arbejdsmiljøspørgsmål som følge af certificeringen havde fået en mere central rolle set i forhold til andre organisationsspørgsmål (Rocha, R. S., Granerud, L., 2011).

På baggrund af et litteraturstudie konkluderes det i rapport fra Nordisk Ministerråd at:

*I de virksomheder, der prioriterer arbejdsmiljøarbejdet, og som systematisk prøver at inddrage medarbejderne i en optimering af arbejdsmiljøet, er et arbejdsmiljøledelsessystem et godt og effektivt redskab, der kan bidrage til at forebygge ulykker, eksponeringer, arbejdsbetingede lidelser etc. og samtidig være med til at optimere produktiviteten og lønsomheden (Henriksen, K. m.fl., 2010).*

I Cerva-rapporten fremgår det, at til trods for meget forskellige systemer på de fleste virksomheder, har det en positiv indvirkning på arbejdet med arbejdsmiljøet, at en virksomhed opretter arbejdsmiljøledelsessystem. Dog konkluderes det også, at arbejdsmiljøcertifikatet ikke nødvendigvis sikrer, at der er et velfungerende arbejdsmiljøarbejde eller et godt arbejdsmiljø (Hasle, P., Rocha, R. S., Granerud, L., 2010).

Den samme konklusion drages i bogen Ledelse af arbejdsmiljø. Her fremhæver Rocha og Hohnen, at de fleste undersøgte virksomheder igennem arbejdsmiljøcertificeringen havde opnået et bedre system til at overvåge og kontrollere deres arbejdsmiljø. (Rocha, R. S., Hohnen, P. (red), 2010). Det konkluderes dog samtidig, at et certifikat ikke er garant for, at der altid er et velfungerende arbejdsmiljø. Det præciseres at: *Det er virksomhedernes egne standarder inden certificering og ikke certificeringen i sig selv, der har bidraget væsentligst til at løfte arbejdsmiljøet. Men certificeringen kan styrke systematikken og forankringen af indsatsen.* (Granerud, L., Hasle, P. i Rocha, R. S., Hohnen, P. (red), 2010).

I et studie fra 2011 konkluderes det, at certificeret arbejdsmiljøledelse ikke sikrer høj CI Performance (Continuous Improvement Performance), men at certificeringen kan styrke strukturerede initiativer og feedbackmuligheder og understøtte læring i organisationen de steder, hvor der kun i ringere grad foregår Continuous Improvement (Granerud, L., Rocha, R. S., 2011).

Mange af de undersøgte virksomheder oplever dog selv, at certifikatet giver en positiv udvikling af arbejdsmiljøarbejdet, og at arbejdsmiljøet gradvis forbedres. Af undersøgelsen fremgår det, at virksomhederne primært nævner sikkerhed, når der spørges til certificering, og at de fokuserer meget på overvågning og registrering (Rocha, R. S., Hohnen, P. (red), 2010). Heraf kan det udledes, at den føromtalt 'forbedring af arbejdsmiljøet' primært må omfatte det fysiske arbejdsmiljø, og at certificeringen i mindre eller ingen grad inddrager det psykiske arbejdsmiljø.

Rocha og Hohnen fremlægger i denne forbindelse, at det ifølge virksomhederne netop er overvågning og registrering som certificeringsbureauerne er orienterede omkring (Rocha, R. S., Hohnen, P. (red), 2010).

---

<sup>1</sup> Det nuværende arbejdsmiljøudvalg.

Cerva-rapporten konkluderer ligeledes, at der ud fra undersøgelsen ser ud til at være en tendens hos virksomhederne til at fokusere på ulykkesforebyggelse i arbejdsmiljøarbejdet, imens andre dele af arbejdsmiljø, især det psykosociale arbejdsmiljø, prioriteres lavere (Hasle, P., R. S. Rocha, Granerud, L., 2010).

I en undersøgelse af certificering i to danske kommuner viste det sig, at medarbejderne oplevede en tendens til, at der hos de eksterne auditorer var fokus på ledelsesopgaver (management activities). De eksterne auditorers manglende fokus på det psykiske arbejdsmiljø kan, ifølge forfatterne, indirekte give virksomhederne indtryk af, at det psykosociale arbejdsmiljø ikke er en lige så vigtig del af arbejdsmiljøarbejdet (Hasle, P., Hohnen, P., Helbo, A., Madsen, C. U., 2014) som det fysiske arbejdsmiljø. Heraf kan det udlægges, at certificeringsordningen er kontraproduktiv set i forhold til at bidrage til et godt psykisk arbejdsmiljø.

Cerva-rapporten fremlægger, at der som en del af undersøgelsen blev fundet virksomheder, hvor medarbejderne oplevede, at certifikatet var blevet erhvervet af hensyn til at pleje virksomhedens image over for kunder, og at certifikatet ikke havde en positiv betydning for arbejdet med arbejdsmiljø eller arbejdsmiljøet i sig selv (Hasle, P., Rocha, R. S., Granerud, L., 2010). I et studie af certificerede produktionsvirksomheder påpeges noget tilsvarende. Hos virksomheden Plastic Production blev der i interviews udtrykt blandede følelser omkring certificering. En medarbejder udtaler, at certificeringen af virksomheden ikke søges opnået for at fange arbejdsmiljøproblemer, men hovedsagligt for at bibeholde kundeporteføljen (Rocha, R. S., Granerud, L., 2011).

## **Hvad er de praktiske erfaringer og udfordringer med hensyn til organiseringen af arbejdet med arbejdsmiljøet i certificerede virksomheder, herunder særligt arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø?**

### **Opsamling**

Det meste af den udvalgte litteratur bidrager med et svar på dette spørgsmål set i forhold til det fysiske arbejdsmiljø. Fem publikationer omtaler arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø, dog kun i meget lille omfang set i forhold til publikationernes omfang.

Ansvar for det strategiske arbejde med arbejdsmiljø er ofte placeret hos ledelsen, medmindre ledelsen ønsker medarbejderinddragelse. Medarbejdernes opbyggede viden om arbejdsmiljøproblemer samt eventuelle forslag til forebyggelse eller forbedringer kan gå tabt, hvis de ikke inddrages direkte i arbejdsmiljøarbejdet.

Noget litteratur peger på, at arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø er komplekst og derfor bliver der ikke arbejdet med emnet og slet ikke så systematisk, som der arbejdes med det fysiske arbejdsmiljø. Her peges desuden på, at det store fokus på papirarbejde og kravet om, at erfaringer med specifikke fysiske arbejdsmiljøproblemer (blandt andet næved-ulykker) skal nedskrives, gør det svært at komme til orde omkring det, der omhandler det psykiske arbejdsmiljø (blandt andet arbejdsrelationer, arbejdsbelastning, work-life-balance). Det lader ikke til at være klart, hvem i virksomheden der har ansvaret for det psykiske arbejdsmiljø, og hvad den organisatoriske tilknytning er.

Professionaliseringen af arbejdsmiljørepræsentanten, som følger med certificeringen, kan være en fordel, men kan også betyde, at AMR'en får et øget papirarbejde og i mindre omfang får drøftet arbejdsmiljø med dem, som AMR'en repræsenterer – medarbejderne på gulvet.

En publikation, der har undersøgt to danske kommuner, viser en praksis, hvor det fysiske arbejdsmiljø samt emner relateret til det psykiske arbejdsmiljø diskuteres mellem arbejdsmiljørepræsentanten og nærmeste leder. Det lader imidlertid ikke til at være grundet certificeringen, men mere en kultur som i forvejen eksisterer i kommunalt regi.

I en publikation, der har undersøgt fem større danske produktionsvirksomheder, bruges med stor succes teammøder til at diskutere det fysiske arbejdsmiljø, og på møderne tages beslutninger om, hvordan der skal handles.

## Gennemgang af tendenser i litteraturen

I LO's publikation konkluderes det, at certificeringen på mange virksomheder har givet større respekt om arbejdet med arbejdsmiljø.

I samme publikation konkluderes det, at arbejdet med arbejdsmiljøet på virksomhederne primært er placeret i regi af ledelsen, og at udfordringen her er, at viden og problematikker om arbejdsmiljøet samt løsninger herpå kan gå tabt, da medarbejdernes indflydelse er reduceret.

Her fremlægges det desuden, at virksomhederne ofte ikke anvender eller videreudvikler på eksisterende politikker omkring psykisk arbejdsmiljø. Det fremføres, at årsagen er, at det psykiske arbejdsmiljø er en multifacetteret problemstilling og vanskelig at håndtere (LO, 2011).

I Cerva-rapporten fremlægges det, at der i de undersøgte certificerede virksomheder er et stort fokus på arbejdsulykker. Dette kan medvirke til eller forstærke en indsnævring af virksomhedens forståelse af arbejdsmiljø, og herigennem modvirke tiltag, der har et bredere arbejdsmiljøsigte (Hasle, P., Rocha, R. S., Granerud, L., 2010), herunder problemstillinger knyttet til det psykiske arbejdsmiljø.

I samme rapport fremhæves det, at der i nogle af de undersøgte certificerede virksomheder er en høj systematik og integration [forstået som godt implementeret] omkring arbejdet med arbejdsmiljøet, men at dette er koblet til afgrænsede områder, især spørgsmålet om sikkerhed og herunder registrering og opfølgning af nærved-ulykker. Videre påpeges, at der arbejdes mindre systematisk og integreret med det psykosociale arbejdsmiljø.

Medarbejdere fra de certificerede virksomheder udtrykker, at det er svært at komme til orde med arbejdsmiljøproblemer, der ikke passer ind i ledelsens arbejde med arbejdsmiljøet. Herunder blandt andet problemstillinger knyttet til sociale relationer, arbejdspress og balancen mellem arbejde og familieliv.

Forfatterne konkluderer desuden, at beskrivelsen af det psykosociale arbejdsmiljø ofte er begrænset i virksomhedernes arbejdsmiljøledelsessystem, og at det desuden er uklart, hvem der har ansvaret for dette område.

Det fremlæggelse, at nogle virksomheder forholder sig til det psykosociale arbejdsmiljø gennem SU og HR (som gennemfører medarbejder-/trivselsmålinger), men ikke nødvendigvis systematisk. På virksomheder, der har en bred forståelse af arbejdsmiljø, ser den bredere forståelse ud til at medføre, at HR-arbejdet bliver en del af virksomhedens arbejdsmiljøledelsessystem. Inddragelse af flere aktører kan potentielt have en synergieffekt, men mange steder kan det også føre til usikkerhed om ansvarsplaceringen (Hasle, P., Rocha, R. S., Granerud, L., 2010).

I bogen Ledelse af arbejdsmiljø gives eksempler på praktiske erfaringer med organiseringen af arbejdet på nogle af undersøgelsens casevirksomheder.

På virksomheden navngivet Komponentfabrikken drøftes konkrete problemstillinger angående arbejdsmiljøet på tavlemøder. På Komponentfabrikkens teammøder er arbejdsmiljø ikke et fast punkt, men drøftes i form af emner som aflastning, hold i ryggen og tilpasning af arbejdstid for børnefamilier.

På virksomheden navngivet Støberiet foregår det daglige arbejde med arbejdsmiljøet på teammøder. Der er fokus på registrering af nærved-ulykker og på at øge medarbejdernes opmærksomhed på risikoadfærd. Der er mindre fokus på trivsel, indflydelse, mobning og samarbejdsforhold. På Støberiet er arbejdsmiljøledelsen styret af en koncernledelse, og det konkluderes, at dette begrænser rummet for refleksion omkring arbejdet med arbejdsmiljøet. På Støberiet er arbejdet med det psykosociale arbejdsmiljø placeret i arbejdet med arbejdspladsvurderingen – i processen omkring virksomhedens APV.

På virksomheden navngivet Emballagefabrikken står sikkerhedslederen for det meste af arbejdet med arbejdsmiljøet. Denne sikkerhedsleder anses (af forskerne) som havende bred forståelse af arbejdsmiljø, da han inddrager fx det psykosociale arbejdsmiljø og indeklime (Granerud, L., Hasle, P. i Rocha, R. S., Hohnen, P. (red), 2010).

I en undersøgelse af to danske certificerede kommuner fandt forskerne, at kommunerne organiserede deres arbejdsmiljøarbejde forskelligt. Kommune A havde centraliseret arbejdsmiljøarbejdet. Udførelsen på kommunens arbejdspladser levede sit eget liv med kun et svagt link til den centrale styring. Kommune B havde organiseret arbejdsmiljøarbejdet mindre centraliseret med færre centralt bestemte procedurer og tjek. I de eksterne audits har auditorerne anbefalet kommunen mere formalisering. Udførelsen af arbejdsmiljøarbejde på kommunens arbejdspladser fungerede med et fint link til den centrale styring.

Fælles for alle de undersøgte arbejdspladser i de to kommuner var, at den lokale ledelse inddrog arbejdsmiljørepræsentanten i arbejdspladsvurderinger (APV'er) og opfølgingsaktiviteter. Arbejdsmiljøspørgsmål og især det psykosociale arbejdsmiljø blev drøftet på personalemøder. Det konkluderes dog, at disse aktiviteter også kan forventes at blive udført i de fleste andre danske kommuner, også dem, der ikke er certificerede (Hasle, P., Hohnen, P., Helbo, A., Madsen, C. U., 2014).

I en undersøgelse af certificerede produktionsvirksomheder har forskere samlet erfaringer fra organiseringen af arbejdet med arbejdsmiljøet. I virksomheden navngivet Shield Material er arbejdsmiljøarbejdet integreret med HR, men ellers er det ikke indlejret i andre ledelsesprocedurer og systemer eller i den generelle strategi for virksomheden. Sikkerhedslederen har ikke en arena, hverken formel eller uformel, til at diskutere arbejdsmiljøarbejdet. Dette foregår ad hoc med ledelsen. Forskerne konkluderer, at den manglende refleksion på ledelsesniveau begrænser læring samt potentialet til at forbedre praksisser omkring arbejdsmiljøledelsen.

I virksomheden navngivet Metal Manufacturing er forbedringer inden for arbejdsmiljøet primært foregået gennem rapportering og monitorering af nærved-ulykker og gennem møder mellem medarbejdere og ledelsen. Medarbejderne og især arbejdsmiljørepræsentanten er involveret i at finde løsninger og præventive foranstaltninger i henhold til arbejdsmiljøet.

I Metal Construction er det oftest sikkerhedslederen, der får henvendelser om forslag til arbejdsmiljøforbedringer og ikke arbejdsmiljørepræsentanten.

I virksomheden navngivet Component Company er arbejdsmiljøarbejdet integreret i virksomhedens leansystem. Arbejdsmiljøet er fast på dagsordenen på de ugentlige møder med 3-10 forbedringsforslag pr. møde. På virksomhedens teammøder drøftes også spørgsmål relateret til det psykosociale arbejdsmiljø (Granerud, L., Rocha, R. S., 2011).



I et studie af seks virksomheder fandt forskerne, at der var en tendens til, at det strategiske arbejdsmiljøarbejde var løsrevet fra det daglige arbejdsmiljøarbejde, der foregik 'på gulvet'. Forskerne fandt, at forskelligheden i arbejdet med arbejdsmiljø både kunne omhandle det 'fysiske', konkrete arbejde i arbejdsmiljøet og også rent organiseringsmæssigt (Seim, R., Poulsen, S., Broberg, O., 2014).

I en undersøgelse af fem certificerede virksomheder konkluderer forskerne, at implementeringsprocessen af arbejdsmiljøledelsessystemet foregik på en sådan måde, at det har styrket holdningen til og praksis omkring arbejdsmiljøet henimod at ville forbedre arbejdsmiljøarbejdet og arbejdsmiljøet. Implementeringsprocessen var karakteriseret af at foregå i et understøttende miljø med ledelsesengagement og som en bottom up-proces (Jørgensen, T. H., Busck, O., 2004).

I Cerva-rapporten konkluderes det, at professionaliseringen af arbejdsmiljøarbejdet ofte fører til, at arbejdsmiljørepræsentanten får fuldtidsarbejde med arbejdsmiljøarbejdet, hvilket kan gøre, at AMR'en trækkes væk fra de medarbejdere 'på gulvet', som AMR'en repræsenterer (Hasle, P., Rocha, R. S., Granerud, L., 2010).

I et studie af seks virksomheder fremlægges samme konklusion; det er udbredt, at der sker en professionalisering af arbejdet med arbejdsmiljøet. Studiet af de seks virksomheder viser, at selve organiseringen foregår på forskellige måder. På nogle virksomheder bliver arbejdsmiljørepræsentantens arbejde til fuldtidsarbejde, mens andre steder er det udelukkende arbejdsmiljøkoordinatoren, der tager sig af arbejdsmiljøarbejdet (Seim, R., Poulsen, S., Broberg, O., 2014).

## **Hvad er de praktiske erfaringer og udfordringer med hensyn til kvaliteten af arbejdet med arbejdsmiljøet i certificerede virksomheder, herunder særligt det psykiske arbejdsmiljø?**

### **Opsamling**

Stort set alle de udvalgte publikationer bidrager indirekte med et svar på dette spørgsmål, hvoraf to publikationer omtaler kvaliteten set i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

Litteraturen beskriver overordnet en stigning i kvaliteten af arbejdet med det fysiske arbejdsmiljø. Litteraturen beskriver, hvordan professionaliseringen af arbejdet har fokuseret og systematiseret arbejdet, herunder også organiseringen af arbejdet med arbejdsmiljøet. Uanset om det primære ansvar ligger hos ledelsen og primært udføres af ledelse, arbejdsmiljørepræsentant og -konsulent, leveres der højere kvalitet på dette område.

Det påpeges i meget af litteraturen, at der er vidt forskellige måder at levere høj kvalitet i arbejdet med det fysiske arbejdsmiljø. Dette ses ikke nødvendigvis som en ulempe, men blot som forskellige måder at optimere arbejdsmiljøarbejdet på og forbedre det fysiske arbejdsmiljø.

Noget litteratur peger på, at den øgede kontrol og registrering af især nærved-ulykker i nogle tilfælde anses som overkontrol og derfor ikke registreres af medarbejderne.

## Gennemgang af tendenser i litteraturen

I bogen Ledelse af arbejdsmiljø vurderes det, at virksomheden navngivet Komponentfabrikken har opnået et højt niveau for arbejdsmiljøarbejdet også på det psykosociale område. Det præciseres dog ikke yderligere hvordan eller hvilke faktorer, der har affødt det høje niveau.

I virksomheden navngivet Støberiet er virksomhedens arbejdsmiljøsystemer styrket under certificeringen, og sikkerhedsarbejdet er eksemplarisk, men det psykosociale arbejdsmiljø og trivsel er reelt ikke integreret. De forbedringer, der foretages, er i forhold til sikkerhed.

I virksomheden navngivet Emballagefabrikken er der opbygget gedigne systemer til at forbedre sikkerheden og det psykosociale arbejdsmiljø samt for arbejdet med sundhedsfremme. Certificeringen har været et medvirkende argument for at prioritere arbejdsmiljø, men de gode resultater [med at opbygge systemer, forbedre sikkerheden og det psykosociale arbejdsmiljø samt arbejdet omkring sundhedsfremme] skyldes primært sikkerhedsledelsens engagement og indsats på området (Granerud, L., Hasle, P. i Rocha, R. S., Hohnen, P. (red), 2010).

I et casestudy af produktionsvirksomheden navngivet Metal Works fremlægger forskerne, at på trods af enighed i virksomheden omkring rapportering af nærved-ulykker var der en grænse for medarbejdernes medvirken. Medarbejderne ønskede ikke at rapportere omkring ubetydelige detaljer (Hohnen, P., Hasle, P., 2011). Det kan tænkes, at et overdrev af formalisering og systematik i en virksomheds arbejdsmiljøledelsessystem kan have u hensigtsmæssige følger, idet regler, som medarbejderne skal følge, er for rigide eller ugennemtænkte i forhold til det daglige arbejde.

Medarbejderne i Metal Works rapporterer, at arbejdet med det psykosociale arbejdsmiljø ikke var dækket af deres arbejdsmiljøledelsessystem, og at ledelsens fokus på sikkerhed, især monitorering af sikkerhed, affødte, at arbejdsmiljøproblematikker relateret til det psykiske arbejdsmiljø blev forsømt (Hohnen, P., Hasle, P., 2011).

## **Hvad er de praktiske erfaringer og udfordringer med hensyn til resultatet af arbejdet med arbejdsmiljøet i certificerede virksomheder, herunder særligt det psykiske arbejdsmiljø?**

### Opsamling

Tre publikationer belyser dette spørgsmål, hvoraf to af publikationerne kommer ind på resultater inden for det psykiske arbejdsmiljø.

Langt de fleste af de resultater, der kan konstateres ud fra certificeringen, ligger inden for det fysiske arbejdsmiljø, da det er dette område, der efterspørges resultater på i auditeringerne.

Det lader til, at der på flere af de certificerede private produktionsvirksomheder (men ikke i kommunerne) kan ses et fald i antallet af ulykker. Det kan ses som et resultat af arbejdet med at forbedre det fysiske arbejdsmiljø, blandt andet henvises til et systematisk arbejde med at registrere og analysere nærved-ulykker. Det lader i flere tilfælde til, at det er det øgede fokus på indsamling/registrering og dermed mulighed for forebyggelse, der muliggør en øget kvalitet.

I enkelte undersøgelser drøftes det dog, hvorvidt det øgede fokus, som skyldes certificeringen, har øget den samlede mængde af registrerede ulykker og nærved-ulykker, eller om også andre faktorer har indflydelse på denne udvikling.

I enkelte af de undersøgte kommuner, er der på eget initiativ sket forbedringer på det psykiske arbejdsmiljø på kommunens arbejdspladser. Altså forbedringer der ikke er initieret af de interne audits i kommunen. Forbedringerne skyldes dermed ikke direkte certificeringen, og det er uklart, om det er på grund af det øgede fokus på arbejdsmiljø - affødt af certificeringen - at disse forbedringer er sat i værk, eller om de skyldes andre forhold.

## Gennemgang af tendenser i litteraturen

I bogen Ledelse af arbejdsmiljø fremlægges resultater af arbejdsmiljøarbejdet fra udvalgte virksomheder. I virksomheden navngivet Komponentfabrikken forklarer sikkerhedslederen, at medarbejdernes registrering af småulykker og nærved-ulykker er øget de senere år, men at dette stadig er en udfordring. Ligesom det er en udfordring at opsamle daglige problemer og individuelle symptomer hos medarbejdere og finde ud af, om de har sammenhæng til arbejdsmiljøet - både det fysiske og psykiske.

I virksomheden navngivet Støberiet har de gode resultater i forhold til det fysiske arbejdsmiljø i form af succes med at reducere antallet af ulykker (Granerud, L., Hasle, P. i Rocha, R. S., Hohnen, P. (red), 2010). Virksomheden har også kortlagt trivsel, og forskerne finder, at virksomheden har problemer med det psykosociale arbejdsmiljø (Kristensen, P. J., Granerud, L. i Granerud, L., Hasle, P. i Rocha, R. S., Hohnen, P. (red), 2010).

I virksomheden navngivet Emballagefabrikken har de fået nedbragt antallet af nærved-ulykker. Ledelsen mener, at man i virksomheden er blevet bedre til at lære af nærved-ulykkerne. Det konstateres, at der på Emballagefabrikken overordnet er et godt arbejdsmiljø, som i en vis udstrækning også indbefatter det psykosociale arbejdsmiljø, men der angives ingen konkrete resultater på dette område (Granerud, L., Hasle, P. i Rocha, R. S., Hohnen, P. (red), 2010).

På virksomheden navngivet Plastfabrikken mener medarbejderne ikke, at certificeringen bruges til at forbedre arbejdsmiljøet, men giver dog udtryk for, at det fysiske arbejdsmiljø alligevel er blevet forbedret efter certificeringen. De mener dog samtidig, at det psykosociale arbejdsmiljø er forværret, men uden yderligere konkrete forklaringer på hvordan (Granerud, L., Hasle, P. i Rocha, R. S., Hohnen, P. (red), 2010).

På virksomheden navngivet Maskinfabrikken blev det klart, at arbejdsmiljøledelsessystemet ikke virkede aktivt i forhold til at forbedre det psykosociale arbejdsmiljø, og at man i virksomheden ikke vidste hvorfor.

I forbindelse med certificeringen blev medarbejderne uddannet i forhold til sikkerhed, og her steg antallet af ulykker. Forskerne fremlægger, at det kan hænge sammen med, at medarbejderne er blevet bedre til at registrere ulykker, eller at der pga. den generelle yderligere automatisering skete flere ulykker. Forskerne fremlægger også en alternativ årsag, at ulykker og lægebesøg er eneste legitime årsag til en fridag i virksomheden (Kristensen, P. J., Granerud, L. i Granerud, L., Hasle, P. i Rocha, R. S., Hohnen, P. (red), 2010).

I et studie af 13 certificerede produktionsvirksomheder er det især tydeligt, hvilke resultater virksomheden med navnet Shield Material har opnået gennem certificeringen. Arbejdsmiljøarbejdet og tiltag for at forbedre arbejdsmiljøet er efter certificeringen blevet til en prioritet for organisationen, hvor arbejdsmiljø tidligere blev marginaliseret. Det gode resultat i forhold til skift i prioritet er primært grundet i de ressourcer, der er tildelt sikkerhedslederen (tid

og økonomi). Konkret er der på Shield Material sket en optimering i arbejdet med det fysiske arbejdsmiljø (risikovurderinger, feedbackmekanismer osv.), men arbejdsmiljøledelsessystemet indbefatter også psykosociale forhold (Granerud, L., Rocha, R. S., 2011). Her fremlægges dog ingen konkrete eksempler på, hvordan der er opnået resultater inden for dette område.

I et studie af fem certificerede produktionsvirksomheder fremlægges det, at der er en generel holdning til, at der som et resultat af certificeringen er sket et løft i virksomhedens sikkerhedsrutiner (Jørgensen, T. H., Busck, O., 2004).

## **Hvad er de praktiske erfaringer og udfordringer med hensyn til lokal og ekstern auditering af arbejdet med arbejdsmiljøet i certificerede virksomheder, herunder særligt det psykiske arbejdsmiljø?**

### **Opsamling**

Fem af de udvalgte publikationer bidrager med svar på dette spørgsmål - primært i forhold til det manglende fokus på psykisk arbejdsmiljø i de eksterne auditeringer.

De eksterne auditorer anses af medarbejdere og ledelse på de certificerede virksomheder som kompetente. Men det anføres også, at de er låst af rammerne for certificeringen/auditeringen set i forhold til blandt andet, hvad der forventes dokumenteret og registreret. Det fremhæves i mange af kilderne fra både de virksomheder, der indgår, og i den analyse som forskere gennemfører, at det er afgørende at fokusere på, hvilke kompetencer de interne og de eksterne auditteams skal besidde. Dette er især i fokus i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, hvor de fleste kilder beskriver auditorernes kompetencer som mangelfulde. Det beskrives som værende op til den enkelte auditor, hvor meget vægt der lægges på psykisk arbejdsmiljø under auditeringen.

En kommune har tilknyttet en psykolog i deres interne auditteam som en prøveordning for at øge fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Det er uklart, hvad resultatet heraf var.

### **Gennemgang af tendenser i litteraturen**

I LO's publikation konkluderes det, at den systematiserede eksterne kontrol opfattes som et godt styreredskab, der kan holde arbejdet med arbejdsmiljøet på sporet. Omvendt viser erfaringerne fra de eksterne audits på virksomhederne, at auditorer ofte overser væsentlige arbejdsmiljøproblemer og fokuserer mere på system end på substans og en optagethed af registrering af ulykker og nærvæd-ulykker (LO, 2011).

I et studie af interne audits i to danske kommuner fortæller ledelse og medarbejdere i interviews med forskeren, at auditorerne havde fokus på dokumentation, hvilket førte til, at arbejdspladserne kreerede dokumentation for at kunne møde auditkravene (Jespersen, A. H., Hasle, P., Hohnen, P., Madsen, C. U., 2014).

I publikationen fra Nordisk Ministerråd konkluderes det på baggrund af eksisterende litteratur, at certificeringsorganernes løbende auditering af virksomhederne kan være med til at fastholde et fokus på såvel system som arbejdsmiljøpræstation. Samtidig konkluderes det, på baggrund af empiri, at: *certificeringsorganerne ikke tilstrækkeligt restriktivt håndterer standardens krav om overensstemmelse med gældende national lovgivning*, da der er eksempler på virksomheder, der ikke burde have opnået en certificering grundet brud på overholdelse af lovgivning (Henriksen, K. m.fl. (2010).

I LO's publikation gøres det klart, at medarbejderne på virksomhederne oplever de eksterne auditorer som grundige, og de opleves værdifulde for samarbejdet om at skabe et godt arbejdsmiljø. Samspillet mellem den eksterne og interne auditering lader også til at fungere på de fleste virksomheder.

I samme publikation konstaterer forfatterne, at de eksterne auditorer langt fra altid har de nødvendige kompetencer til at vurdere det psykiske arbejdsmiljø. De mangler redskaber og konkret uddannelse, hvis de reelt skal afdække og tackle problemerne inden for psykiske arbejdsmiljø (LO, 2011).

I et studie af to danske kommuner konkluderer forskerne, at prioriteringen af det psykosociale arbejdsmiljø i en ekstern audit er afhængig af den enkelte eksterne auditor. Det konkluderes samtidigt, at de eksterne auditorer generelt finder, at det psykosociale arbejdsmiljø er et vanskeligt emne. Tilbagemeldingen på dette emne foregår som regel mundtligt til kommunen og er kun i lille grad repræsenteret i den skriftlige afrapportering (Hasle, P., Hohnen, P., Helbo, A., Madsen, C. U. (2014).

På lignende vis konkluderes det i et casestudy af virksomheden Metal Works at: *the psychosocial work environment is not very well suited for use as an external indicator of good performance*. Det psykosociale arbejdsmiljø har ikke stor plads i auditsystemet og de eksterne auditorer, der var til stede på Metal Works lod til at acceptere dette vilkår og kommenterede ikke på, at psykosociale risici ikke var inkluderet i virksomhedens arbejdsmiljøledelsessystem (Hohnen, P., Hasle, P. (2011).

I relation til dette konkluderes det, i et studie af interne audit i to danske kommuner, at audit-standarden kun indeholder sparsomme informationer om, hvilke kompetencer der skal til for at vurdere det psykosociale arbejdsmiljø (Jespersen, A. H., Hasle, P., Hohnen, P., Madsen, C. U., 2014).

I et studie af to danske kommuner fremlægger forskerne, at de interne audits generelt er ret åbne, og at der kan være et særligt fokus, fx på det psykosociale arbejdsmiljø. De interne auditorer i kommunen udtrykker usikkerhed i forhold til deres rolle samt, hvilke kvalifikationer der er nødvendige for at foretage disse interne audits (Hasle, P., Hohnen, P., Helbo, A., Madsen, C. U. (2014).

Den samme usikkerhed omkring de interne auditorers kompetencer er fremlagt i studiet af interne audits i to danske kommuner.

Af dette studie fremgår det også, at kommune JK selv havde tilføjet det psykosociale arbejdsmiljø som underpunkter i deres interviewguide, men dog uden konkrete spørgsmål. Dette var op til de interne auditorer evt. selv at fremstille under auditeringen. Kommune FK udvidede deres generelle interviewguide med spørgsmål omfattende det psykosociale arbejdsmiljø.

Af samme studie fremgår det, at en psykolog blev tilføjet til det interne auditteam som et eksperiment i begge kommuner. Auditorerne vurderede, at det var svært at undersøge det psykosociale arbejdsmiljø, da det mest var det fysiske, det var muligt at observere på (Jespersen, A. H., Hasle, P., Hohnen, P., Madsen, C. U., 2014).

## Hvilken betydning har rammerne for og kravene til auditering af arbejdsmiljøet, herunder særligt det psykiske arbejdsmiljø (hvis belyst i litteraturen)?

### Opsamling

Fire publikationer belyser dette spørgsmål, hvoraf de alle mere eller mindre indirekte omtaler rammerne set i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljøledelsessystemerne og den eksterne certificering opleves af medarbejderne, som papirtungt og ganske bureaukratisk, hvilket synes at være en tolkning af fastlæggelse af standarder og faste procedurer og den generelt store vægt, der er på faste procedurer i certificeringsarbejdet. Det hænger antageligt også sammen med, at certificeringen udfoldes med et stort fokus på det fysiske arbejdsmiljø og de gældende standarder og procedurer, som er relateret hertil.

Det er uklart, hvilke kompetencer auditorerne skal have, og hvordan de skal opnå dem. Denne uklarhed kombineret med det forhold, at auditorerne ikke må rådgive, giver sig udtryk i, at virksomhederne oplever, at der ofte er uhensigtsmæssige rammer for auditeringen. Uklarheden om, hvilke kompetencer auditorerne skal besidde, omfatter blandt andet at kunne udpege arbejdsmiljøproblemer, som virksomheden ikke selv er bevidst om eller er bekendt med.

En anden 'uklar' ramme er det forhold, at auditorerne ikke må rådgive. Det giver sig udtryk i, at virksomhederne i nogle tilfælde oplever, at certificeringen har svært ved at fremme proaktivt arbejdsmiljøarbejde, der kan identificere nye problemstillinger og være på forkant med teknologiske eller arbejdsorganisatoriske ændringer.

Konsekvensen er, at rammerne for certificeringen risikerer at medvirke til, at det psykiske arbejdsmiljø overses, at det ikke auditeres, endsize drøftes, og at dette opleves som uhensigtsmæssigt for virksomhederne.

### Gennemgang af tendenser i litteraturen

I publikationen fra LO konstateres, at certificeringens fokus gør det svært at vurdere virksomhedens psykiske arbejdsmiljø, og at det herunder er uhensigtsmæssigt, at virksomhedens APV ikke nødvendigvis inddrages i certificeringen (LO, 2011).

I Cerva-rapporten konkluderes det, at medarbejderne oplever, at det er vanskeligt at få indflydelse på arbejdsmiljøledelsessystemets udformning og herunder de mange procedurer, der indgår. De undersøgte virksomheder påpegede det som en problemstilling, at de årlige audits har et stort fokus på papirgange frem for det faktiske, materielle arbejdsmiljø. Blandt andet det faktum, at handleplaner, der ikke opfyldes, blot kan blive godkendt det følgende år efter en mindre revision (Hasle, P., Rocha, R. S., Granerud, L., 2010).

I et casestudy af Metal Works konkluderes det, at *standardization [...] leaves less room for flexibility and individual judgement, both of which may paradoxically be experienced as a lack of influence and thus compound a potential psychosocial issue* (Hohnen, P., Hasle, P. 2011).

I et studie af intern audit i to danske kommuner konkluderes det, at når audits skal indeholde det psykosociale aspekt, er det ikke kun den synlige del af organisationen, der skal ses på, men også på de skjulte aspekter (Jespersen, A. H., Hasle, P., Hohnen, P., Madsen, C. U., 2014).

## 5 LITTERATURLISTE

### Litteratur udvalgt af Arbejdstilsynet

Arbejds miljøcertificering – udfordringer og muligheder (2011). LO.

Hasle, P., Rocha, R. S., Granerud, L., 2010. Certificering af Virksomhedernes Arbejds miljøarbejde (Cerva). Slutrapport til Arbejds miljøforskningsfonden. Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø.

Henriksen, K. m.fl., 2010. Arbejds miljøcertificering som tilsynsredskab og -strategi. Nordisk Ministerråd.

Rocha, R. S., Hohnen, P. (red), 2010. Ledelse af Arbejds miljø - Certificering i Praksis, Nyt Teknisk Forlag.

Hasle, P., Hohnen, P., Helbo, A., Madsen, C. U., 2014. The psychosocial work environment and certified occupational health and safety management systems in the public sector - experience from two Danish municipalities. Aalborg Universitet.

### Litteratur udvalgt af TeamArbejdsliv

Granerud, L., Rocha, R. S., 2011. Organisational learning and continuous improvement of health and safety in certified manufacturers. *Safety Science* 49 (2011) 1030–1039.

Hohnen, P., Hasle, P., 2011. Making work environment auditable – a ‘critical case’ study of certified occupational health and safety management systems in Denmark’. *Safety Science* Vol. 49, No. 7, 2011, pp. 1022-1029.

Jespersen, A. H., Hasle, P., Hohnen, P., Madsen, C. U., 2014. Audit of psychosocial risk management systems. Aalborg Universitet.

Jørgensen, T. H., Busck, O., 2004. Occupational health and safety regulation and management systems: experiences from Denmark. Aalborg Universitet.

Rocha, R. S., Granerud, L., 2011. The search for legitimacy and organizational change: The agency of subordinated actors. *Scandinavian Journal of Management* (2011) 27, 261-272.

Seim, R., Poulsen, S., Broberg, O., 2014. New developments in occupational health and safety management in Danish companies. Human factors in organizational design and management XI Nordic Ergonomics Society annual conference - 46.

## BILAG A – ARGUMENTER FOR UDVÆLGELSE AF LITTERATUR

De seks publikationer, som er udvalgt af TeamArbejdsliv, er udvalgt ud fra, at de skal være senere end certificeringsordningens indførelse (2002), dække danske forhold og omhandle selvstændig empiri indsamlet på danske arbejdspladser.

I et samlet blik på den udvalgte litteratur (Arbejdstilsynet + TeamArbejdsliv) stammer empirien i fem af de 11 udvalgte publikationer fra studiet bag CERVA-projektet.

Antallet af publikationer afspejler dermed ikke omfanget af forskellig empiri indsamlet i certificerede virksomheder.

Følgende fem publikationer deler empiri:

- Certificering af Virksomhedernes Arbejds miljøarbejde (CERVA)
- Ledelse af Arbejds miljø - Certificering i Praksis
- Organisational learning and continuous improvement of health and safety in certified manufacturers
- The search for legitimacy and organizational change: The agency of subordinated actors
- Making work environment auditable – a ‘critical case’ study of certified occupational health and safety management systems in Denmark’

I det følgende beskrives for de fem publikationer udvalgt af Arbejdstilsynet, hvilken empiri de er baseret på og for de seks publikationer udvalgt af TeamArbejdsliv, hvorfor de er udvalgt og hvilken empiri de er baseret på.

Til sidst i bilag A findes en oversigt over hvilke evalueringsspørgsmål de 11 publikationer bidrager til at besvare.

### **Arbejds miljøcertificering – udfordringer og muligheder, 2011. LO**

Publikationen er baseret på et stort seminar om certificeringssystemet, som LO afholdt i sommeren 2010 for 60 tillidsvalgte. Derudover er publikationen skrevet på baggrund af to rapporter fra 2010 af Henriksen, K., Granerud, L., Hasle, P., Hohnen, P., Kristiansen, P. H., Rocha, R. S.

### **Hasle, P., Rocha, R. S., Granerud, L., 2010. Certificering af Virksomhedernes Arbejds miljøarbejde (Cerva). Slutrapport til Arbejds miljøforskningsfonden. Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø**

Publikationen er baseret på casestudier i 13 industrivirksomheder. 30 virksomheder blev kontaktet i forbindelse med projektet. Disse blev udtrukket fra Arbejdstilsynets liste over industrivirksomheder med Krone-Smile og mere end 100 medarbejdere. Af de 30 kontaktede meldte 13 positivt tilbage om gerne at ville deltage.

Empirien på de 13 virksomheder bestod af en arbejds miljøfaglig analyse (gennemført af Alecia A/S) og et historieværksted med nøgleaktører fra leder- og medarbejderside. Interview med nøgleaktører: sikkerhedsleder, sikkerhedsrepræsentanter, topledelse, driftsledelse samt interview med menige medarbejdere. Desuden blev der foretaget deltagerobservation af sikkerhedsudvalgsmøder, teammøder, leantavlemøder og andre udvalgte nøgleaktiviteter og efterfølgende besøg. Afslutningsvis blev der afholdt et seminar med repræsentanter for ledelse og medarbejdere fra alle de deltagende virksomheder.

Derudover er publikationen skrevet på baggrund af international forskning på området, primært gennem en international videnskabelig workshop, som blev afholdt i juni 2009.



**Hendriksen, Kåre m.fl., 2010. Arbejdsmiljøcertificering som tilsynsredskab og -strategi. Nordisk Ministerråd**

Publikationen er primært baseret på en workshop på tværs af de nordiske lande afholdt d. 5. og 6. oktober 2009. Forud for workshoppen blev der udarbejdet et notat omhandlende lovgivning og arbejdsmiljøcertificering samt samspillet herimellem for de enkelte nordiske lande samt en systematiseret problematisering. Notatet var udgangspunktet for workshoppen.

**Rocha, R. S. og Hohnen, P., 2010., Ledelse af Arbejdsmiljø - Certificering i Praksis, Nyt Teknisk Forlag**

Bogen bygger på forskningsprojektet Cerva, der har indsamlet empiri i 13 virksomheder, der havde haft et certificeret arbejdsmiljøledelsessystem i drift i minimum tre år. Hvert casestudie af de 13 virksomheder var opdelt i fem faser. I første fase blev der foretaget et kort besøg på virksomhederne, hvor projektet blev præsenteret, og de arbejdsmiljøansvarlige ledere blev interviewet. I anden fase undersøgte et konsulentfirma virksomhederne for evaluering af arbejdsmiljøet. I tredje fase blev der afholdt et endags-historieværksted på hver virksomhed. I fjerde fase blev der gennemført kvalitative interviews på virksomhederne med medarbejdere, mellemledere, øverste ledelse, repræsentanter fra sikkerhedsorganisationen samt andre relevante parter, fx HR-chefen eller tillidsrepræsentanten. I femte fase afholdtes en fælles heldagsworkshop for de 13 virksomheder.

**Hasle, P., Hohnen, P., Helbo, A., Madsen, C. U., 2014. The psychosocial work environment and certified occupational health and safety management systems in the public sector - experience from two Danish municipalities. Aalborg Universitet**

Artiklen er baseret på empiri fra to mellemstore danske kommuner. Empirien indbefatter observationer af interne og eksterne auditeringer samt interviews med de interne og eksterne auditorer og de ansvarlige for auditeringerne internt i kommunerne. Derudover blev der foretaget to casestudier på to skoler samt to casestudier på to plejehjem, der alle havde været igennem interne og eksterne auditeringer. Casestudierne indbefattede observationer samt interviews med leder, arbejdsmiljørepræsentant og ansatte.

**Granerud, L., Rocha, R. S., 2011. Organisational learning and continuous improvement of health and safety in certified manufacturers. Safety Science 49 (2011) 1030-103**

Artiklen er udvalgt på baggrund af følgende faktorer: Artiklen er udgivet i 2011, og undersøgelsen, der ligger til grund, er baseret på selvstændig empiri, som er indsamlet fra 2006-2009. Empirien er kvalitativ og indsamlet i 13 certificerede virksomheder i Danmark. De 13 virksomheder blev udvalgt ud fra kriteriet om at have længst erfaring med at have et certificeret Occupational Health and Safety Management System (OHSMS). Det er dermed nogle af de første virksomheder, der har taget certificeringen til sig, og som havde minimum tre års erfaring ved udvælgelsen, og ved undersøgelsens afslutning minimum fem års erfaring. Empiri fra fem af de 13 virksomheder fremlægges i artiklen. De fem virksomheder er valgt ud fra, at de repræsenterer bredden af de undersøgte virksomheder.

**Hohnen, P., Hasle, P., 2011. Making work environment auditable – a ‘critical case’ study of certified occupational health and safety management systems in Denmark’. Safety Science. Vol. 49, No. 7, 2011, pp. 1022-1029**

Artiklen er udvalgt på baggrund af følgende faktorer: Artiklen er udgivet i 2011, og undersøgelsen, der ligger til grund, er baseret på selvstændig empiri. Artiklen fremlægger et case-study af Metal Works. Metal Works var en af de første virksomheder i Danmark, der fik certificeret deres OHSMS, og det blev de allerede i 2002. Den indsamlede empiri dækker over 10 kvalitative interviews, deltagende observation, et historieværksted og en dokumentanalyse

(af blandt andet rapporter fra eksterne audits). Metal Works er valgt som case, da deres arbejdsmiljøperformance fremhæves positivt i rapporterne fra de eksterne audits. Dermed vil eventuelle problemer, der findes i casestudy af Metal Works højst sandsynligt være at finde på andre danske OHSMS-certificerede arbejdspladser.

**Jespersen, A. H., Hasle, P., Hohnen, P., Madsen, C. U., 2014. Audit of psychosocial risk management systems, Aalborg Universitet**

Artiklen er udvalgt på baggrund af følgende faktorer: Artiklen er udgivet i 2014, og undersøgelsen, der ligger til grund, er baseret på selvstændig empiri. Empirien består af observation af to interne audits samt 15 kvalitative interviews i to danske OHSMS-certificerede kommuner.

**Jørgensen, T. H., Busck, O., 2004. Occupational health and safety regulation and management systems: experiences from Denmark. Aalborg Universitet**

Artiklen er udvalgt på baggrund af følgende faktorer: Artiklen er udgivet i 2004, og undersøgelsen, der ligger til grund, er baseret på selvstændig empiri, som er indsamlet i perioden maj 2003-april 2004. Undersøgelsen fulgte implementeringen af OHSMS i fem fiskeproduktionsfirmaer i Skagen. Empirien indbefattede interviews, deltagende observation og dokumentanalyse.

**Rocha, R. S., Granerud, L., 2011. The search for legitimacy and organizational change: The agency of subordinated actors. Scandinavian Journal of Management (2011) 27, 261-272**

Artiklen er udvalgt på baggrund af følgende faktorer: Artiklen er udgivet i 2011, og undersøgelsen, der ligger til grund, er baseret på selvstændig empiri, som er indsamlet i perioden 2006-2008. Undersøgelsen indbefattede 13 virksomheder, og fem blev udvalgt som cases. Casevirksomheder blev udvalgt på baggrund af deres anvendelse af Content Management System inden for Health & Safety i en periode på mere end fire år. De fem udvalgte cases er udvalgt ud fra at kunne repræsentere det samlede felt af 13 virksomheder. Undersøgelsen blev foretaget over fem faser. I første fase blev der foretaget besøg på virksomhederne. I anden fase undersøgte et konsulentfirma virksomhederne for evaluering af arbejdsmiljøet. I tredje fase afholdtes historieværksteder på hver virksomhed. I fjerde fase blev der gennemført kvalitative interviews på virksomhederne, og i femte fase afholdtes en heldagsworkshop på virksomhederne.

**Seim, R., Poulsen, S., Broberg, O., 2014. New developments in occupational health and safety management in Danish companies. Human factors in organizational design and management XI Nordic Ergonomics Society annual conference – 46**

Artiklen er udvalgt på baggrund af følgende faktorer: Artiklen er udgivet i 2014, og undersøgelsen, der ligger til grund, er baseret på selvstændig empiri. Undersøgelsen indbefattede kvalitative interviews i seks virksomheder. Der blev gennemført to gange seks interviews i de seks virksomheder. På alle seks virksomheder blev arbejdsmiljørepræsentanten og arbejdsmiljøkoordinatoren interviewet.

**DE UDVALGTE ARTIKLERS BIDRAG TIL AT BELYSE EVALUERINGSSPØRGSMÅL**

Publikation	Evalueringsspørgsmål					
	Hvad vides der i dag om, hvorvidt og hvordan certificeringsordningerne bidrager til et godt arbejdsmiljø, herunder særligt psykisk arbejdsmiljø?	Hvad er de praktiske erfaringer og udfordringer med hensyn til organiseringen af arbejdet med arbejdsmiljøet i certificerede virksomheder, herunder særligt det psykiske arbejdsmiljø?	Hvad er de praktiske erfaringer og udfordringer med hensyn til kvaliteten af arbejdet med arbejdsmiljøet i certificerede virksomheder, herunder særligt det psykiske arbejdsmiljø?	Hvad er de praktiske erfaringer og udfordringer med hensyn til resultatet af arbejdet med arbejdsmiljøet i certificerede virksomheder, herunder særligt det psykiske arbejdsmiljø?	Hvad er de praktiske erfaringer og udfordringer med hensyn til lo- kal og ekstern auditering af arbejdet med arbejdsmiljøet i certificerede virksomheder, herunder særligt det psykiske arbejdsmiljø?	Hvilken betydning har rammene for og kravene til auditering af arbejdsmiljøet, herunder særligt det psykiske arbejdsmiljø (hvis belyst i litteraturen)?
Arbejdsmiljøcertificering – udfordringer og muligheder	X	X			X	X
Certificering af Virksomhedernes Arbejdsmiljøarbejde (Cerva)	X	X				X
Arbejdsmiljøcertificering som tilsynsredskab og – strategi	X				X	
Ledelse af Arbejdsmiljø - Certificering i Praxis	X	X	X	X		
The psychosocial work environment and certified occupational health and safety management systems in the public sector - experience from two Danish municipalities	X	X			X	
Organisational learning and continuous improvement of health and safety in certified manufacturers	X	X		X		
Making work environment auditable – a ‘critical case’			X		X	X

<i>study of certified occupational health and safety management systems in Denmark</i>						
<i>Audit of psychosocial risk management systems</i>		X			X	X
<i>Occupational health and safety regulation and management systems: experiences from Denmark</i>	X	X		X		
<i>The search for legitimacy and organizational change: The agency of subordinated actors</i>	X					
<i>New developments in occupational health and safety management in Danish companies</i>		X				

## BILAG B – GENNEMGANG AF LITTERATURSØGNING I DATABASER

En del af litteratursøgningen indbefattede søgning i relevante elektroniske databaser. Dette dækker over følgende databaser:

- Google Scholar
- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
- CAVI-net
- REX
- Universitetsbiblioteksdata-baserne på AAU, AU, SDU, DTU, RUC og CBS

De anvendte søgeord på dansk var ”arbejdsmiljø”, ”certificering” og ”arbejdsmiljøcertificering”.

De anvendte søgeord på engelsk var ”work environment”, ”health and safety”, ”certification” + AND Denmark.

Litteratursøgningen blev foretaget i oktober 2015.

Hits på både dansk og engelske ord sammenlagt var som følgende:

- Google Scholar: 5299
- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø 78
- CAVI-net: 13
- Rex: 11
- Aalborg Universitet: 24
- Aarhus Universitet: 4684
- SDU: 8815
- DTU: 27
- RUC: 1466
- CBS: 6

Langt størstedelen af de søgte hits var engelsksprogede, og hvor kun en begrænset del omhandlede danske forhold.

En stor del af publikationerne optrådte samtidig i flere af databasesøgningerne.