

JANUAR 2016
ARBEJDSTILSYNET

Evaluering af effekten af det risikobaserede tilsyn på mellemlangt sigt

SLUTRAPPORT

JANUAR 2016
ARBEJDSTILSYNET

Evaluering af effekten af det risikobaserede tilsyn på mellemlangt sigt

SLUTRAPPORT

PROJEKTNR. A060970
DOKUMENTNR. Slutrapport
VERSION 2.0
UDGIVELSESDATO 31. januar 2016
UDARBEJDET PEA; GRGU; *FP; KN; PLS*
KONTROLLERET HECN; *PLS; KN; FP; GRGU; PEA; JJ*
GODKENDT PEA

INDHOLD

1	Indledning	7
2	Resume	8
3	Risikobaseret tilsyn	11
4	Formål	12
5	Konklusion og anbefalinger	13
5.1	Konklusion	13
5.2	Anbefalinger	20
6	Resultater fra spørgeskemaundersøgelsen	26
6.1	Væsentligste fund	26
6.2	Løsning af arbejdsmiljøproblemet	27
6.3	Fastholdelse af løsningen	30
6.4	Læring og spredning	31
7	Resultater fra caseundersøgelsen	36
7.1	Væsentligste fund	36
7.2	Løsning af arbejdsmiljøproblemet	37
7.3	Fastholdelse af løsningen	41
7.4	Læring og spredning	42
7.5	Virkningsmekanismer	44
8	Forandringsteorier	51
8.1	Simpel løsning og passiv fastholdelse	51
8.2	Simpel løsning og aktiv fastholdelse	52
8.3	Kompleks løsning og aktiv fastholdelse	54

BILAG

Bilag A	Metodebeskrivelse	56
Bilag B	Resultater fra spørgeskemaundersøgelsen	69
Bilag C	Krydskørsler mellem baggrundsvariable og løsning, fastholdelse, spredning og læring	83

1 Indledning

Formål	Arbejdstilsynet ønsker at dokumentere effekter på mellemlangt sigt af de afgørelser, som Arbejdstilsynet træffer om muskel-skeletbelastninger, psykisk arbejdsmiljø og ulykkesrisici i forbindelse med risikobaseret tilsyn. Med mellemlangt sigt menes to år efter det risikobaserede tilsyn.
Evaluator	Arbejdstilsynet har derfor efter udbud bedt et konsortium bestående af COWI A/S og TeamArbejdsliv ApS udføre en opgave med at evaluere effekten af det risikobaserede tilsyn på mellemlangt sigt.
Opgaven	<p>Opgaven har omfattet to faser:</p> <p>I første fase, som blev gennemført første halvår af 2015, udviklede konsortiet evalueringsmetoden, som efterfølgende blev godkendt af Arbejdstilsynet. Bilag A beskriver den anvendte metode.</p> <p>I anden fase, som er gennemført i andet halvår af 2015, har vi gennemført en undersøgelse ved hjælp af den udviklede evalueringsmetode. Denne rapport formidler resultatet af undersøgelsen.</p>
Dataindsamlingen	Dataindsamlingen i forbindelse med undersøgelsen har omfattet en telefonbaseret spørgeskemaundersøgelse blandt 622 virksomheder, der har modtaget en afgørelse i forbindelse med et risikobaseret tilsyn for to år siden. Desuden har dataindsamlingen omfattet en caseundersøgelse med besøg med historieværksted, interviews og observationer i 29 virksomheder, heraf 24 udvalgt blandt dem, der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen. På grundlag af de to sæt data er der gennemført tre analyser. Dels en kvantitativ analyse af data fra spørgeskemaundersøgelsen og en kvalitativ analyse af data fra casestudierne. Dels en sammenlignende kvantitativ analyse af data fra de to datasæt for de 24 virksomheder.
Projektgruppen	Rapporten er skrevet af Per Tybjerg Aldrich, COWI (projektleder), Flemming Pedersen, TeamArbejdsliv, Kaia Nielsen, TeamArbejdsliv, Gry Grundtvig, COWI og Pauline Lindskov Sachs, COWI/TeamArbejdsliv. Derudover har Hanne Christensen, COWI, Marchen Vinding Petersen, COWI, Lotte Eriksen, TeamArbejdsliv, Hans Jørgen Limborg, TeamArbejdsliv, Niels Anker, COWI, Maj Britt Dahl Nielsen, COWI og Rikke Voss Andersen, COWI også medvirket i evalueringen.

2 Resume

Evalueringsspørgsmål	<p>Der er gennemført en evaluering med det formål at besvare følgende fire overordnede evaluerings spørgsmål:</p> <ul style="list-style-type: none">A I hvilket omfang medfører Arbejdstilsynets afgørelse om muskel-skeletbelastninger, psykisk arbejdsmiljø og ulykkesrisici, at det konkrete arbejdsmiljøproblem bliver løst?B Fastholder virksomheden løsningerne i de daglige arbejdsprocesser?C Er virksomheden i stand til at overføre erfaringer fra løsningen eller løsningsprocessen til eventuelle andre arbejdsmiljøproblemer?D Hvilke årsagskæder understøtter, at afgørelserne får effekt på det materielle arbejdsmiljø?
Materiale og metoder	<p>Dataindsamlingen i forbindelse med evalueringen er gennemført i andet halvår af 2015 og har omfattet en telefonbaseret spørgeskemaundersøgelse blandt 622 virksomheder, der har modtaget en afgørelse i forbindelse med et risikobaseret tilsyn to år tidligere. Stikprøven afspejler ifølge data fra Arbejdstilsynet populationen af virksomheder med afgørelser. Desuden har dataindsamlingen omfattet en caseundersøgelse med besøg med historieværksted, interviews og observationer i 29 virksomheder, heraf 24 udvalgt blandt dem, der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen. Ved begge metoder har det været muligt at få respondenterne til at huske det risikobaserede tilsyn og afgørelsen to år tilbage i tiden.</p> <p>På grundlag af de to sæt data er der gennemført tre analyser. Dels en kvantitativ analyse af data fra spørgeskemaundersøgelsen og en kvalitativ analyse af data fra casestudierne. Dels en sammenlignende kvantitativ analyse af data fra de to data-sæt for de 24 virksomheder.</p>
Problemet løses af langt de fleste	<p>Evalueringen viser, at langt de fleste virksomheder har løst det arbejdsmiljøproblem, som de fik afgørelse om. Det vurderes, at den primære forklaring er, at selve afgørelsen motiverer virksomhederne til at løse arbejdsmiljøproblemet, og at den primære virkningsmekanisme er, at virksomhederne accepterer den offentlige regulering, som de er underlagt. De fleste arbejdsmiljøproblemer løses fuldt og helt.</p>
Mekanismer	<p>For de antalsmæssigt færre afgørelser, som kræver en kompleks løsning, og som primært er afgørelser om psykisk arbejdsmiljø og nogle afgørelser om muskel-skelet-besvær, kan følgende mekanismer virke understøttende på løsningens kvalitet:</p> <ul style="list-style-type: none">› Virksomhedens erkendelse af arbejdsmiljøproblemet› At virksomheden i forvejen har fokus på arbejdsmiljøarbejde› Medarbejderinddragelse i løsningen› En god dialog med den tilsynsførende på tilsynet, hvor virksomheden får viden og inspiration.
Løsningerne fastholdes af de fleste	<p>Virksomhederne har i høj grad fastholdt den valgte løsning to år efter afgørelsen. Virksomhederne er generelt motiverede for at fastholde løsningen. Nogle løsninger</p>

har ikke krævet en aktiv indsats fra virksomhedens side at fastholde, hvilket i sig selv forklarer, at løsningen er fastholdt.

Mekanismer

Der, hvor løsningen har krævet en aktiv indsats fra virksomhedens side at fastholde, vurderes det, at følgende mekanismer kan have en positiv virkning på graden af fastholdelse:

- › Virksomhedens erkendelse af arbejdsmiljøproblemet
- › Afgørelsens relevans for arbejdsmiljøproblemet
- › Medarbejderinddragelse i løsningen
- › Virksomhedens generelle fokus på arbejdsmiljø.

En mekanisme, som vurderes henholdsvis at fremme eller hæmme graden af fastholdelse, er samarbejdsklimaet i virksomheden både mellem medarbejdere og ledelse og medarbejdere imellem. Med samarbejdsklima menes, i hvilken grad der er dialog i dagligdagen om arbejdet og arbejdsmiljøet, i hvilken grad der er tillid mellem ledelse og medarbejdere, og i hvilken grad medarbejderne generelt bliver hørt og inddraget i beslutningsprocesser. Derudover vurderes det, at virksomhederne motiveres til at fastholde løsningen af et ønske om at undgå yderligere påbud på området.

Virksomheder med afgørelser om psykisk arbejdsmiljø

Virksomheder, som har fået afgørelse om psykisk arbejdsmiljø, skiller sig ud ved at færre (sammenlignet med virksomheder med afgørelse om muskel-skelet-belastninger eller ulykkesrisici) har løst og fastholdt løsningen fuldt ud. Det vurderes, at det primært skyldes, at disse afgørelser ofte er mere komplekse og vanskeligere at løse fuldstændigt, og at løsningen og fastholdelsen af løsningen ofte stiller relativt høje krav til samarbejdet på virksomheden.

Samlet set viser analysen, at løsningerne kan beskrives ud fra, hvor simple og komplekse arbejdsmiljøproblemet er at løse, og hvor vanskelige løsningerne er at fastholde.

Tre kombinationer mht. løsning og fastholdelse

Analysen viser tre kombinationer:

- › Simple løsning og passiv fastholdelse
- › Simple løsning og aktiv fastholdelse
- › Kompleks løsning og aktiv fastholdelse.

Det komplekse består i, at det enten kræver samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i virksomheden at løse/fastholde, eller at især fastholdelse kræver, at rutiner og vaner ændres varigt. Der er få eller ingen mekanismer forbundet med at skabe den simple løsning og den passive fastholdelse, mens flere og mere sammensatte og komplekse løsninger og/eller aktiv fastholdelse er forbundet med flere og mere komplekse mekanismer.

Nogle virksomheder lærer af og spreder løsningen

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at der hos knap halvdelen af virksomhederne forekommer læring og spredning af løsningen eller ideer fra løsningen til lignende og/eller andre arbejdsmiljøproblemer. Caseundersøgelsen viser færre virksomheder, der lærer af at have fået en afgørelse, og færre, som spreder løsningen.

Afgørelser om psykisk arbejdsmiljø giver mest læring og spredning

Virksomheder – især offentlige virksomheder - der har fået afgørelse om det psykiske arbejdsmiljø, lærer og spreder i højere grad end de øvrige virksomheder i undersøgelsen. Dem, der lærer og spreder mindst, er generelt de virksomheder, som har fået afgørelse om ulykkesrisici. Dette tilskrives, at de afgørelser, som gives om psykisk arbejdsmiljø ofte kræver komplekse løsninger, som der skal samarbejdes om over længere tid i virksomheden for at løse arbejdsmiljøproblemet og fastholde løsningen. Dette giver mere læring og dermed også mere mulighed for spredning. Arbejdsmiljøproblemer om ulykkesrisici, som der gives afgørelser om, er derimod ofte relativt simple at løse og kræver ofte ikke den samme grad af samarbejde eller en aktiv fastholdelse.

Mekanismer

Mekanismer, som vurderes at understøtte læring og spredning, er:

- › Et højt niveau i virksomhedens generelle arbejdsmiljøarbejde
- › Virksomhedens oplevelse af at påbuddet var relevant
- › Virksomhedens erkendelse af arbejdsmiljøproblemet
- › En god dialog med den tilsynsførende.

Maksimering på løsning og fastholdelse eller på læring og spredning?

Sammenfattende stiller resultaterne tilsyneladende Arbejdstilsynet over for et dilemma: Hvis omfanget af løsning af arbejdsmiljøproblemet og fastholdelse af løsningen skal øges, skal der gives (flere) afgørelser, som indebærer simple løsninger og passiv fastholdelse af løsningen. Hvis omfanget af læring og spredning skal øges, skal der gives (flere) afgørelser, som indebærer komplekse løsninger og aktiv fastholdelse. En tredje vej kunne dog være at give afgørelser, som indebærer både simple og komplicerede løsninger og passiv og aktiv fastholdelse.

3 Risikobaseret tilsyn

Tilsyn målrettet virksomheder med de største problemer med arbejdsmiljøet

Risikobaseret tilsyn er en tilsynsform, som Arbejdstilsynet har iværksat fra 2012. Tilsynsformen er målrettet virksomheder, hvor Arbejdstilsynet forventer de største problemer med arbejdsmiljøet. Ved et risikobaseret tilsyn gennemfører Arbejdstilsynet en kontrol af, at virksomheden lever op til arbejdsmiljøreglerne, og Arbejdstilsynet reagerer, hvis der er væsentlige arbejdsmiljøproblemer. Et risikobaseret tilsyn er uanmeldt, men Arbejdstilsynet adviserer 1-4 måneder forud for tilsynet virksomheden (den juridiske enhed) om, at tilsynet vil finde sted.

Dialogbaseret

Arbejdstilsynet lægger vægt på at have en dialog med både ledelses- og medarbejderrepræsentanter under tilsynsbesøget. Dialogen tager udgangspunkt i virksomhedens erfaringer med arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde. Arbejdstilsynet karakteriserer dialogen som en inddragende samtale, som skal motivere virksomheden til selv at løse og forebygge arbejdsmiljøproblemer, dvs.:

- › Dagligt arbejde med at forbedre arbejdsmiljøet – også efter tilsynet
- › Overføre erfaring til andre områder (læring og spredning)
- › Fortsætte arbejdsmiljøarbejdet af egen drift og skabe gode løsninger.

Tre dele i et tilsynsbesøg

Et risikobaseret tilsyn består almindeligvis af tre dele:

- 1 Et indledende møde med ledelse- og arbejdsmiljørepræsentant(er) om planlægning af forløbet.
- 2 En gennemgang af arbejdsmiljøet ved en rundgang i virksomheden, hvorunder der også gennemføres spotinterview med medarbejdere "på gulvet". Ved gennemgangen er der fokus på brancherelevante arbejdsmiljøproblemer ifølge Arbejdstilsynets Arbejdsmiljøvejviser for branchen samt arbejdsulykker, psykisk arbejdsmiljø og muskel-skeletbelastninger. De tre emner afspejler prioriteringerne i arbejdsmiljøstrategien frem til 2020.
- 3 En afsluttende orientering om konsekvenserne af tilsynet.

Afgørelser ved væsentlige arbejdsmiljøproblemer

Det risikobaserede tilsyn resulterer i en eller flere afgørelser, hvis Arbejdstilsynet konstaterer væsentlige arbejdsmiljøproblemer. Der sondres mellem forskellige typer af afgørelser, hvoraf følgende indgår i evalueringen:

- › *Strakspåbud*: Fejlen skal udbedres med det samme
- › *Påbud med frist*: Forholdene skal bringes i orden inden en fastsat dato
- › *Afgørelse om psykisk arbejdsmiljø*: Forholdene skal bringes i orden inden en fastsat dato

Efter en afgørelse

Udkast til afgørelser sendes til høring i virksomheden. Der kan også foretages høring på stedet.

Når virksomheden har efterkommet et påbud, skal den sende en tilbagemelding til Arbejdstilsynet.

Hvis virksomheden modtager en eller flere afgørelser, udtages virksomheden til et nyt risikobaseret tilsyn efter 12-18 måneder. Ellers udtages den først til et risikobaseret tilsyn efter 5 år.

4 Formål

Baggrund	Arbejdstilsynet har gennem de seneste 5-10 år gennemført en række evalueringer af effekter på virksomheders arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde af forskellige former for tilsyn og afgørelser. De fleste af disse evalueringer har fokuseret på effekter på kort sigt, dvs. 3-12 måneder efter tilsynsbesøget eller efterkommelsen af afgørelser. Den hidtil eneste evaluering af det risikobaserede tilsyn fokuserede på effekten 14 dage efter tilsynsbesøget.
Overordnet formål	Formålet med den aktuelle evaluering er at dokumentere effekter på mellemlangt sigt af Arbejdstilsynets afgørelse om muskel-skeletbelastninger (MSB), psykisk arbejdsmiljø og ulykkesrisici afgivet i forbindelse med et risikobaseret tilsyn (RT). Med mellemlangt sigt menes cirka to år efter tilsynsbesøget.
Evalueringsspørgsmål	<p>Konkret er formålet med evalueringen at besvare følgende fire overordnede evalueringsspørgsmål:</p> <ul style="list-style-type: none">A I hvilket omfang medfører Arbejdstilsynets afgørelse om muskel-skeletbelastninger, psykisk arbejdsmiljø og ulykkesrisici, at det konkrete arbejdsmiljøproblem bliver løst?B Fastholder virksomheden løsningerne i de daglige arbejdsprocesser?C Er virksomheden i stand til at overføre erfaringer fra løsningen eller løsningsprocessen til eventuelle andre arbejdsmiljøproblemer?D Hvilke årsagskæder understøtter, at afgørelserne får effekt på det materielle arbejdsmiljø? <p>Evalueringsmetoden er beskrevet i bilag A.</p>

5 Konklusion og anbefalinger

5.1 Konklusion

Dette afsnit

I dette afsnit præsenteres evalueringens resultater. Resultaterne er baseret på en spørgeskemaundersøgelse og en caseundersøgelse, som er udviklet til formålet og godkendt af Arbejdstilsynet inden dataindsamlingen.

Resultaterne af en sammenlignende analyse af data fra de to undersøgelser er beskrevet i Bilag A Metodebeskrivelse. Den sammenlignende analyse viser, at der er rimelig god overensstemmelse mellem virksomhedernes svar i spørgeskemaundersøgelsen og de samme virksomheders svar i caseundersøgelsen. I de tilfælde, hvor der ikke er fuld overensstemmelse, er der en tendens til, at virksomhederne svarer lidt mere positivt i spørgeskemaundersøgelsen end i caseundersøgelsen.

5.1.1 Blev arbejdsmiljøproblemet løst?

Problemet løst af de fleste

Evalueringen viser, at langt de fleste virksomheder har løst det arbejdsmiljøproblem, som de fik afgørelse om.

Små forskelle mellem arbejdsmiljøområderne

I spørgeskemaundersøgelsen anvendes kategorierne 'fuldt og helt', 'i høj grad', 'i nogen grad', 'i begrænset grad' og 'slet ikke' for løsningen af arbejdsmiljøproblemet. Undersøgelsen viser, at 97 % af virksomhederne med afgørelse om ulykkesrisici rapporterer, at de 'fuldt og helt' eller 'i høj grad' har løst arbejdsmiljøproblemet. For virksomheder med afgørelse om MSB, rapporterer 91 %, at de 'fuldt og helt' eller 'i høj grad' har løst arbejdsmiljøproblemet. Tallet er 86 % for virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø.

Forskelle afhænger af løsningernes kompleksitet

I caseundersøgelsen anvendes i de indledende analyser kategorierne 'løst', 'delvist løst' og 'ikke løst' for graden af løsning af arbejdsmiljøproblemet. Undersøgelsen viser overordnet, at de arbejdsmiljøproblemer, som der er givet afgørelse om, er løst i større eller mindre grad. Arbejdsmiljøproblemer, hvor løsningerne er enkle og lette at implementere, er fuldt ud 'løst', og de ses ved afgørelser om ulykkesrisici og i nogen grad ved afgørelser om MSB. Afgørelser, som omfatter komplekse problemstillinger, og som fordrer en flerstrengt indsats, samt at medarbejdere og ledere involveres i løsningen, er overvejende 'delvist løst'. Dette skyldes enten, at virksomheden ikke har gjort tilstrækkeligt for at løse arbejdsmiljøproblemet, at løsningen er blevet uaktuel, eller at problemet ikke kan løses helt. Disse afgørelser ses især om det psykiske arbejdsmiljø. Cases med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø i caseundersøgelsen er – med undtagelse af en selvejende institution – alle offentlige arbejdspladser.

Sammenligning

Der er god overensstemmelse mellem resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen og caseundersøgelsen i forhold til graden af løsning af arbejdsmiljøproblemer inden for MSB og ulykkesrisici, mens caseundersøgelsen finder færre virksomheder, som løser det psykiske arbejdsmiljøproblem, end spørgeskemaundersøgelsen. En forklaring på forskellen i løsningsgraden i forhold til afgørelser inden for psykisk arbejdsmiljø kan være, at næsten alle casevirksomheder med afgørelser inden for

psykisk arbejdsmiljø har igangsat flere initiativer for at løse problemet, men at vi som evaluator vurderer, at de ikke er tilstrækkelige, eller at virksomheden under interviewet bliver bevidst om, at arbejdsmiljøproblemet kun er 'delvist løst'.

Samlet konklusion Når styrker og svagheder ved de to undersøgelsesmetoder tages i betragtning er den nuancerede konklusion således, at langt de fleste virksomheder med afgørelser om ulykkesrisici eller MSB har løst det arbejdsmiljøproblem, som de fik afgørelse om, mens færre virksomheder med afgørelser om psykisk arbejdsmiljø fuldstændig har løst det arbejdsmiljøproblem, som de fik afgørelse om.

Forskelle i løsninger Evalueringen viser, at virksomhederne har løst arbejdsmiljøproblemerne, som der blev givet afgørelser om, på forskellige måder og på forskellige forebyggelsesniveauer. Spørgeskemaundersøgelsen viser, at virksomheder med afgørelse om MSB hyppigst løste arbejdsmiljøproblemet ved at gennemføre et eller flere af disse tiltag:

- › Anskaffe et teknisk hjælpemiddel (47%)
- › Foretage en materiel anskaffelse (38%)
- › Ændre i en eller flere arbejdsprocesser (33%).

For virksomheder med afgørelse om ulykkesrisici blev arbejdsmiljøproblemet hyppigst løst ved at gennemføre et eller begge af disse tiltag:

- › Foretage en materiel anskaffelse (47%)
- › En ekstern leverandør (ikke rådgiver) løste arbejdsmiljøproblemet for virksomheden (19%).

For virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø blev arbejdsmiljøproblemerne hyppigst løst ved, at virksomheden gennemførte et eller flere af disse tiltag:

- › Udarbejdede en plan (34%)
- › Ændrede i en eller flere arbejdsprocesser (33 %)
- › Fik en ekstern arbejdsmiljørådgiver til at hjælpe (25%)
- › Arbejdede med at ændre adfærd (23%)
- › Arbejdede med at ændre samarbejds klimaet (22%)
- › Arbejdede med at skabe kulturforandringer (20%)
- › Omorganiserede eller ansatte medarbejdere (19%)
- › Fik hjælp fra en arbejdsmiljørådgiver i en central enhed i virksomheden, som hjalp, hvor virksomheden også selv deltog (17%).

Spørgeskemaundersøgelsen viser således, at løsning af psykiske arbejdsmiljøproblemer gennemsnitligt involverer flere løsningsformer end løsning af arbejdsmiljøproblemer om MSB og ulykkesrisici.

Forskelle i forebyggelsesniveauer Caseundersøgelsen viser samme tendens til, at løsning af problemer vedrørende det psykiske arbejdsmiljø typisk omfatter flere løsningsformer end løsning af problemer vedrørende MSB og ulykkesrisici. Desuden viser caseundersøgelsen, at virksomhederne har løst arbejdsmiljøproblemerne på forskellige forebyggelsesniveauer. Virksomhederne har enten 'elimineret belastningen', 'reduceret belastningen' eller 'i begrænset omfang reduceret belastningen'. Løsninger, der 'eliminerer

belastningen' er ofte løsning af arbejdsmiljøproblemer, der har simple løsninger, og de ses især i cases med afgørelse om ulykkesrisici. De virksomheder, som har 'reduceret belastningerne', er typisk virksomheder, som har en intention om at løse arbejdsmiljøproblemet, men hvor en eliminering enten ikke er mulig, eller hvor det vil kræve store omkostninger at eliminere problemet. Dette gælder for cases inden for alle tre arbejdsmiljøområder. De virksomheder, der 'i begrænset omfang har reduceret belastningerne', er karakteriseret ved at have fokus på at efterkomme afgørelsen mere end at løse arbejdsmiljøproblemet, eller de mangler viden om, hvordan de skal løse arbejdsmiljøproblemet på et højere forebyggelsesniveau.

Forståelse for arbejdsmiljøproblemet

Caseundersøgelsen peger på, at det er vigtigt, at virksomhederne forstår, hvad det er for et arbejdsmiljøproblem, de skal løse, og at denne forståelse kan være vigtigere end selve teksten i afgørelsen. Når der er forståelse for arbejdsmiljøproblemet, er der større chance for at opnå et højt forebyggelsesniveau. Spørgeskemaundersøgelsen viser, at mellem 59 % og 66 % af virksomhederne er enige eller meget enige i, at de havde et arbejdsmiljøproblem, som burde løses, og mellem 54 % og 60 % af virksomhederne svarer, at det er rimeligt eller meget rimeligt, at de fik en afgørelse fra Arbejdstilsynet. Spændet dækker over forskelle mellem de tre arbejdsmiljøområder.

5.1.2 Blev løsningen fastholdt?

Løsningen fastholdt af de fleste

Evalueringen viser, at løsningen af arbejdsmiljøproblemet i de fleste tilfælde bliver fastholdt to år efter det risikobaserede tilsyn.

Små forskelle mellem arbejdsmiljøområderne

I spørgeskemaundersøgelsen anvendes kategorierne 'fuldt og helt', 'i høj grad', 'i nogen grad', 'i begrænset grad' og 'slet ikke' for fastholdelse af løsningen. I spørgeskemaundersøgelsen rapporterer 94 % af virksomhederne med afgørelse om ulykkesrisici, at de 'fuldt og helt' eller 'i høj grad' har fastholdt løsningen. De tilsvarende tal er 86 % for virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø og 84 % for virksomheder med afgørelse om MSB. Virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø skiller sig i spørgeskemaundersøgelsen ud ved, at der er flere, som kun 'i høj grad' har fastholdt løsningen. Spørgeskemaundersøgelsen viser også, at der er meget få virksomheder (mellem 2 % og 7 % afhængig af arbejdsmiljøområde), som 'slet ikke' anvender løsningen to år efter det risikobaserede tilsyn.

Løsningen oftest fastholdt fuldt ud

Caseundersøgelsen viser, at alle på nær en af de virksomheder, som i en eller anden grad har løst det arbejdsmiljøproblem, som de fik afgørelse om, i en eller anden grad har fastholdt løsningen. I caseundersøgelsen anvendes kategorierne 'fuldt ud', 'delvist' og 'slet ikke' for fastholdelse af løsningen. I de fleste virksomheder i caseundersøgelsen er løsningen fastholdt 'fuldt ud'.

Sammenligning

Der er god overensstemmelse mellem resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen og caseundersøgelsen i forhold til fastholdelse af løsningerne.

Samlet konklusion

Når styrker og svagheder ved de to undersøgelsesmetoder tages i betragtning er den nuancerede konklusion således, at langt de fleste virksomheder med afgørelser om ulykkesrisici har fastholdt løsningen af arbejdsmiljøproblemet, som de fik afgørelse om, mens lidt færre virksomheder med afgørelser om psykisk arbejdsmiljø

eller MSB har fastholdt løsningen. Løsninger af problemer vedrørende det psykiske arbejdsmiljø er desuden knap så godt fastholdt som løsninger af problemer vedrørende ulykkesrisici og MSB.

Aktiv eller passiv fastholdelse

Caseundersøgelsen viser, at alle virksomheder, som har sat en løsning i værk i en eller anden grad har fastholdt løsningen. Det mest afgørende, for i hvilken grad løsningen er fastholdt, er, om fastholdelsen kræver en aktiv indsats fra virksomhedens side (f.eks. at ledelsen følger op og medarbejderne ændrer sikkerheds- og sundhedsadfærd), eller om løsningen 'fastholder sig selv'. Sidstnævnte ses især i forhold til afgørelser om ulykkesrisici og MSB. Afgørelser om psykisk arbejdsmiljø kræver i alle cases – i større eller mindre grad – en aktiv indsats for at blive fastholdt, men det gælder også for nogle afgørelser om ulykkesrisici og MSB. I de virksomheder, hvor løsningen kun delvist er fastholdt, handler det i de fleste tilfælde om, at en eller flere af løsningerne aldrig har fungeret, enten fordi løsningen ikke har haft den ønskede effekt, eller fordi fastholdelse har krævet en vedvarende indsats, som har været svær at finde tid til i hverdagen. Det overordnede billede fra caseundersøgelsen er dog, at virksomhederne generelt gør en indsats for at fastholde løsningerne.

5.1.3 Skete der læring og spredning?

Læring hos en del, spredning hos færre

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at 53 % af virksomhederne med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø har spredt ideer eller metoder fra løsningen eller selve løsningen internt på arbejdspladsen. Det samme gør sig gældende for 38 % af virksomhederne med afgørelse om MSB og 19 % af virksomhederne med afgørelse om ulykkesrisici. De virksomheder, som er del af en større virksomhed (overvejende offentlige virksomheder), er blevet spurgt til ekstern spredning til andre dele af virksomheden. Undersøgelsen viser en spredning af selve løsningen i mellem 29 % og 39 % af virksomhederne og en spredning af ideer fra løsningen i mellem 36 % og 49 % af virksomhederne. Spændet dækker over forskelle mellem de tre arbejdsmiljøområder.

Desuden viser spørgeskemaundersøgelsen, at 87 % af virksomhederne med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø har lært af at løse arbejdsmiljøproblemet og fastholde løsningen. Det samme gør sig gældende for 80 % af virksomhederne med afgørelse om MSB og 62 % af virksomhederne med afgørelse om ulykkesrisici.

Mulige forklaringer på forskelle

Caseundersøgelsen viser, at få virksomheder har spredt løsningen til samme eller andre arbejdsmiljøproblemer, samt at få virksomheder har opnået læring. Der er ikke forskelle i spredning og læring i forhold til, hvilket arbejdsmiljøområde afgørelsen er givet inden for. Casestudierne giver således en indikation af, at både spredning og læring kan være overrapporteret i spørgeskemaundersøgelsen. I caseinterviewene har vi kunnet spørge mere konkret ind til spredning og læring, herunder efterspørge konkrete eksempler og uddybninger, hvilket kan opfattes mere forpligtende end den måde, der spørges i telefoninterviewene. Samtidig kan der dog være en underrapportering i caseundersøgelsen, idet afdækning af spredning og læring er sket eksplorativt, og vi kan være gået glip af nogle læringseffekter. Det gælder især i interview, hvor virksomheden undervejs har givet udtryk for, at de

ikke har fået noget ud af tilsynsforløbet, og vi som evaluator ikke har spurgt helt systematisk ind til læringen. Endelig har vi i caseundersøgelsen haft en restriktiv definition på spredning af de løsninger, som er iværksat i forhold til påbud inden for det psykiske arbejdsmiljø. En virksomhed som fik påbud om stor arbejdsmængde og tidspres ændrede f.eks. på de fysiske rammer, teamsammensætningen og mødestrukturen. Her vurderede vi, at løsningen ikke var spredt, fordi dens formål var at løse de konkrete påbud, men det kan ikke udelukkes, at virksomheden opfattede at løsningen var spredt til andre områder.

Samlet konklusion

Når styrker og svagheder ved de to undersøgelsesmetoder tages i betragtning er den nuancerede konklusion således, at langt fra alle virksomheder har opnået læring af at løse arbejdsmiljøproblemet og fastholde løsningen, og at der i endnu færre virksomheder er sket spredning. I det omfang, at der finder læring og spredning sted, sker det hyppigst i virksomheder med afgørelser om psykisk arbejdsmiljø og sjældnest i virksomheder med afgørelser om ulykkesrisici. Dvs. at de virksomheder, som får afgørelser om et kompleks problem, og som arbejder over længere tid med løsningen, lærer mest af arbejdet med løsningen.

Forudsætninger for spredning

Caseundersøgelsen viser, at i de virksomheder, som har overført erfaringer fra løsningen eller løsningsprocessen til *lignende* arbejdsmiljøproblemer (dvs. til f.eks. den samme ulykkesrisiko), er løsningen, de overfører, enten enkel eller ikke så kompliceret.

5.1.4 Virkningsveje og forandringsteorier

Løsning

Afgørelsen har i sig selv stor betydning

Caseundersøgelsen viser, at virksomhederne ofte løser arbejdsmiljøproblemet, fordi det i sig selv har en stor betydning at få en afgørelse. Virksomhederne i undersøgelsen oplever generelt Arbejdstilsynet som en legitim instans og er på forhånd motiveret til at efterkomme tilsynets afgørelser. For nogle af virksomhederne bliver afgørelsen tillige anledningen til at løse et erkendt arbejdsmiljøproblem – det gælder især i forhold til afgørelserne om psykisk arbejdsmiljø. Enkelte – typisk offentlige – virksomheder ønsker ligefrem at få en afgørelse, fordi det giver den øverste ledelses bevågenhed og udløser ekstra ressourcer til løsning af problemet.

Dialogen på tilsynet

Virksomhederne i caseundersøgelsen oplever generelt, at der er en god dialog og stemning på tilsynsbesøgene, selv om der også er undtagelser. En del virksomheder kan ikke huske indholdet af den faglige dialog, men flere giver udtryk for, at de følte sig hørt, og det kan have medvirket til at motivere dem til at arbejde med arbejdsmiljøproblemet. Caseundersøgelsen viser ikke en klar sammenhæng mellem, om virksomhederne har fået vejledning i løsninger og graden af løsning. Der er dog eksempler på, at virksomheden har fået viden og inspiration til løsningen af deres arbejdsmiljøproblem, hvilket vi vurderer har haft en positiv betydning for den løsning, som virksomheden har valgt. En god faglig dialog mellem tilsynsførende og virksomhed kan være med til at øge virksomhedens forståelse af arbejdsmiljøproblemet og til at kvalificere løsningen.

Inspiration til løsningen	Mellem 28 % og 40 % af virksomhederne i spørgeskemaundersøgelsen svarer, at Arbejdstilsynet i høj eller meget høj grad gav inspiration til, hvordan virksomheden kunne løse arbejdsmiljøproblemet, og mellem 39 % og 48 % af virksomhederne svarer, at der i høj eller meget høj grad var dialog med Arbejdstilsynet om, hvordan virksomheden kunne løse arbejdsmiljøproblemet. Spændet dækker over forskelle mellem de tre arbejdsmiljøområder. Der er flest virksomheder, som oplever, at de fik inspiration til og var i dialog med Arbejdstilsynet om løsning af arbejdsmiljøproblemet blandt virksomheder med afgørelse om MSB og færrest blandt virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø.
Sammenligning	<p>Sammenligningen mellem 24 virksomheders svar i spørgeskemaundersøgelsen og de samme virksomheders svar i caseundersøgelsen (bilag A) viser, at der ikke er væsentlig forskel i svarene, hvad angår inspiration, mens der er en vis forskel i svarene, hvad angår dialog. I det omfang er der forskel i svarene om inspiration, er caseundersøgelsens resultat lidt mere positivt end spørgeskemaundersøgelsens. Omvendt er spørgeskemaundersøgelsen mere positiv end caseundersøgelsen over for, at der var dialog mellem Arbejdstilsynet og virksomheden.</p> <p>Disse forskelle – samt forskellene i de samlede resultater fra de to undersøgelser – kan forklares med styrker og svagheder ved de to metoder. Under de kvalitative interviews i caseundersøgelsen er der mulighed for at spørge uddybende, hvilket dels kan bringe forhold frem, som ikke kommer frem ved spørgeskemametoden, dels kan moderere 'hurtige' svar i spørgeskemaet. Vores indtryk fra caseundersøgelsen er, at interviewpersonerne generelt havde nemmere ved at huske stemningen under tilsynsbesøget end det konkrete indhold af dialogen. Dette har således farvet svarene i de to undersøgelser.</p>
Betydningen af forskellige forhold i forhold til løsning	<p>Da størsteparten af virksomhederne har løst arbejdsmiljøproblemet, og variationen i udfaldet derfor er ringe, giver spørgeskemaundersøgelsen ikke datamæssigt grundlag for at konkludere, om følgende forhold har betydning for om arbejdsmiljøproblemet bliver løst:</p> <ul style="list-style-type: none">› Antal afgørelser ved det risikobaserede tilsyn› Virksomhedsstørrelse› Skiftende eller fast arbejdssted› Virksomhedens oplevelse af om påbuddet var rimeligt› Virksomhedens oplevelse af at have et arbejdsmiljøproblem› Dialog med tilsynsførende› En række spørgsmål til arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden. <p>I forhold til virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø viser spørgeskemaundersøgelsen dog, at der er flere private end offentlige virksomheder, som løser arbejdsmiljøproblemet fuldt og helt. Desuden er inspiration fra Arbejdstilsynet forbundet med, at problemet blev løst fuldt og helt.</p>
Samlet konklusion mht. dialog	Når styrker og svagheder ved de to undersøgelsesmetoder tages i betragtning er den nuancerede konklusion, hvad angår dialogen under tilsynet, at mange virksomheder oplever, at der er en god stemning, og at de i et eller andet omfang får inspiration til løsning af arbejdsmiljøproblemet. Dette synes ikke at have betydning for, om arbejdsmiljøproblemet bliver løst, for det bliver det i langt de fleste tilfælde,

men det kan have betydning for kvaliteten af løsningen, fordi virksomheden gennem dialogen får en større forståelse for arbejdsmiljøproblemet.

Fastholdelse

Passiv og aktiv fastholdelse

Caseundersøgelsen viser, at løsningen af arbejdsmiljøproblemet enten kræver en passiv (ingen) eller en aktiv vedligeholdelse for at kunne være fastholdt. For en lang række afgørelser sker der en passiv vedligeholdelse i og med, at arbejdsmiljøproblemet er løst, og løsningen bliver i sig selv en virkningsvej. For de løsninger, som kræver en aktiv vedligeholdelse, er det ofte af betydning, at medarbejdere og ledere får en forståelse for, hvorfor det er vigtigt at benytte løsningen, og at de rigtig ændrer praksis. Dette er umiddelbart en større udfordring.

Forhold der influerer på fastholdelse

Caseundersøgelsen peger på, at en vigtig del af det, der motiverer virksomhederne til en aktiv fastholdelse af løsningen, er et generelt fokus på at have et godt arbejdsmiljø på virksomheden koblet med en erkendelse af den konkrete arbejdsmiljøproblematik, som der er givet afgørelse om. Derudover har det betydning, at virksomhederne ønsker at leve op til Arbejdstilsynets krav og derfor vedligeholder løsningen. Caseundersøgelsen viser, at det generelle samarbejdsklima mellem ledelse og medarbejdere på virksomheden kan fremme eller hæmme en aktiv fastholdelse af løsningen. Det gælder både i forhold til at få valgt en løsning, som virker for alle, og som dermed også er værd at fastholde for alle, og det handler om at kunne samarbejde om at fastholde løsningen efterfølgende.

Betydningen af forskellige forhold i forhold til fastholdelse

Da hovedparten af virksomhederne har fastholdt løsningen, og variationen i udfaldet derfor er ringe, giver spørgeskemaundersøgelsen ikke datamæssigt grundlag for at konkludere, om følgende forhold har betydning for om løsningen bliver fastholdt:

- › Antal afgørelser ved det risikobaserede tilsyn
- › Virksomhedsstørrelse
- › Skiftende eller fast arbejdssted
- › Virksomhedens oplevelse af om påbud var rimeligt
- › Virksomhedens oplevelse af at have et arbejdsmiljøproblem
- › Dialog med tilsynsførende
- › En række spørgsmål til arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden.

Læring og spredning

Spinkelt grundlag

I caseundersøgelsen er det kun relativt få virksomheder, som har lært af afgørelsen, og som har spredt løsningen til andre eller lignende arbejdsmiljøproblemer. Grundlaget for at beskrive de positive mekanismer, der fører til spredning og læring, er derfor spinkelt.

Læring afhænger af afgørelsen

Caseundersøgelsen indikerer imidlertid, at virksomhedens læring afhænger af, om selve afgørelsen har givet anledning til læring. De arbejdsmiljøproblemer, der er løst ved simple løsninger og kun har krævet passiv fastholdelse, har i mindre grad givet mulighed for læring, end de problemer, som har krævet, at medarbejdere og ledelse har arbejdet sammen over længere tid om både løsning og fastholdelse. I virksomheder, hvor der ikke sker spredning og læring, behøver det ikke være en fejl eller mangel. En række arbejdsmiljøproblemer bliver klaret med helt konkrete

løsninger, som ikke er relevante at sprede, hvis ikke der findes lignende arbejdsprocesser i virksomheden. Denne type arbejdsmiljøproblem kunne godt føre til mere systematisk læring om at opspore og løse arbejdsmiljøproblemer, men løsningerne er ofte så enkle og hurtigt implementeret, at de ikke får en betydning for virksomheden.

Forståelse for problemet fremmer læring

Caseundersøgelsen peger endvidere på, at en forståelse for arbejdsmiljøproblemet i virksomheden fremmer læring og dermed også muligheden for at sprede løsningen til andre arbejdsmiljøproblemer. En god dialog med den tilsynsførende, som bidager til en forståelse af, dels hvorfor virksomheden har et arbejdsmiljøproblem, dels hvad det er for et problem, der skal løses og eventuelt et mentalt billede af, hvordan løsningen skal udføres, er også med til at fremme læring og spredning – især for de mere komplekse arbejdsmiljøproblemer. Derudover opnår virksomheder, som i forvejen gør et stort arbejde i forhold til arbejdsmiljø, mere læring og spredning.

Signifikante sammenhænge

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at flere forhold har betydning for spredning og læring:

- › Jo større indsats i forhold til arbejdsmiljø, desto større chance for spredning. Det ses for virksomheder med afgørelse om MSB eller psykisk arbejdsmiljø
- › Jo større indsats i forhold til arbejdsmiljø, desto større chance for både læring og spredning. Det ses for virksomheder med afgørelse om ulykkesrisici.
- › At virksomheden er offentlig (modsat privat) øger chancen for spredning. Det ses for virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø.
- › En positiv dialog med den tilsynsførende, høj enighed i, at virksomheden havde et arbejdsmiljøproblem, og at den tilsynsførende i høj eller meget høj grad gav inspiration under det risikobaserede tilsyn medfører større chance for læring. Det ses for virksomheder med afgørelse om ulykkesrisici.

5.2 anbefalinger

Dette afsnit

I dette afsnit præsenteres evaluators anbefalinger til Arbejdstilsynet i forhold til, hvordan Arbejdstilsynet kan opnå større effekt af det risikobaserede tilsyn. I forhold til hver anbefaling angiver vi kort baggrunden herfor. For en uddybning af baggrunden henvises til kapitel 7 om resultater af caseundersøgelsen.

5.2.1 Afgørelse og forebyggelsesniveau

Fremme af læring

Arbejdstilsynet kan understøtte muligheden for størst mulig læring i virksomheden ved, at afgørelser gives og formuleres sådan, at virksomheden nudges til at løse arbejdsmiljøproblemet på højest mulige forebyggelsesniveau.

Arbejdstilsynet kan desuden understøtte muligheden for læring i virksomheden ved over for virksomheden at i talesætte, at læring også er en del af formålet med tilsynsbesøget.

Baggrund

Baggrunden herfor er, at evalueringen viser, at der i en række tilfælde gives påbud, hvor løsningen er simpel at udføre og fastholde, f.eks. i form af en materiel anskaffelse, montering, flytning eller eftersyn. Her kan problemet være løst næsten inden tilsynet er afsluttet, og denne type af løsning kan eventuelt spredes til lignende arbejdsmiljøproblemer, men de beforder ikke refleksion, eller at virksomheden tænker over valg af forebyggelsesniveau. Evalueringen viser også, at Arbejdstilsynet i nogle tilfælde i påbudsteksten foreskriver en løsning af problemet på et lavt forebyggelsesniveau. I forhold til afgørelser om ulykkesrisici viser evalueringen, at det i flere tilfælde ville have været relevant, hvis virksomheden også havde fået en afgørelse om sikkerhedskulturen.¹ En afgørelse om sikkerhedskultur beforder, at virksomheden reflekterer over dens arbejdsmiljø på et højere niveau, end hvis den kun får en afgørelse om at sikre en bestemt maskine eller reol.

5.2.2 Afgørelser i forhold til virksomhedens centrale opgaver

De største risici først

Arbejdstilsynet kan overveje, hvordan man i højere grad kan tilrette og gennemføre det risikobaserede tilsyn, så de største arbejdsmiljørisici blev prioriteret først. Med de største arbejdsmiljørisici menes risici i forbindelse med arbejdsopgaver, som foretages af mange medarbejdere og med stor hyppighed for den enkelte medarbejder, og som har alvorlige konsekvenser.

Baggrund

Baggrunden herfor er, at evalueringen viser, at en række afgørelser gives for arbejdsmiljøproblemer, hvor arbejdsmiljøproblemet, der gives afgørelse om, er perifært i forhold til, hvilke opgaver størstedelen af medarbejderne løser. Løsningen af denne type arbejdsmiljøproblemer kan ske ved simple løsninger og uden, at det fører til læring og spredning. Evalueringen viser, at løsning af afgørelser, der berører hovedparten af medarbejderne og væsentlige dele af arbejdet, i højere grad fører til læring og spredning.

5.2.3 Shortliste over typiske simple arbejdsmiljøproblemer og advisering

Fremme af løsning for tilsynsbesøget

Det foreslås, at Arbejdstilsynet på grundlag af tilsynets egne data og viden om afgivne afgørelser identificerer typiske arbejdsmiljøproblemer inden for hver branche-gruppe, som er simple at løse, og hvor det er simpelt at fastholde løsningen. Listen over arbejdsmiljøproblemerne (f.eks. 4-10 styks for hver branchegruppe) medsendes ved en skriftlig advisering af det risikobaserede tilsyn til virksomheden. Der gøres i brevet opmærksom på, at Arbejdstilsynet forventer, at virksomheden har taget

¹ Med sikkerhedskultur menes bl.a. ledelsens og arbejdsmiljørepræsentanternes engagement og adfærd i forhold til sikkerhed, virksomhedens praksis i forhold til instruktion i sikkerhed, medarbejdernes efterlevelse af sikkerhedsregler og medarbejderens opmærksomhed på sikkerhed, jf. spørgeskemaer mv. fra forskningsprojektet "Sikkerhedskultur & Arbejdsulykker" gennemført af AMK Herning, NFA og Forskningscenter Risø.

hånd om emnerne, inden tilsynet finder sted. F.eks. skrives til bygge- og anlægsvirksomheder, at hvis virksomheden har installeret en elektrisk port i hjemmevirksomheden, så skal den være efterset inden for de sidste to år; hvis virksomheden har en tryktank, så..., osv. Til daginstitutioner skrives f.eks., at hvis virksomheden har en opvaskemaskine, så skal den være placeret i passende (eventuel angivelse) højde. Det må forudses, at shortlisten for de enkelte branchegrupper skal revideres jævnlige, f.eks. årligt, med henblik på at flytte nogle arbejdsmiljøproblemer ud af listen og bringe andre ind.

Formål Formålet er dels at inddrage virksomhederne yderligere i selv at løse potentielle arbejdsmiljøproblemer, dels at Arbejdstilsynet på det risikobaserede tilsyn vil kunne frigøre tid til at afdække arbejdsforhold i virksomheden, som er mere komplekse.

Baggrund Baggrunden er, at der gives en række afgørelser, som er forholdsvis banale, og som virksomheden selv kan løse, hvis den bliver gjort opmærksom på det potentielle arbejdsmiljøproblem. Det er samtidig de arbejdsmiljøproblemer, som er forbundet med mindst læring og spredning i virksomheden.

Endvidere viser caseundersøgelsen, at varslingen af det risikobaserede tilsyn kun i begrænset omfang får virksomhederne til at forberede sig til tilsynet. De virksomheder, som forbereder sig, tjekker typisk, om APV'en er opdateret. En shortliste vil give virksomhederne noget konkret at handle på.

5.2.4 Tilbage melding på afgørelser fra forrige tilsyn

Dialog om løsning og fastholdelse Det foreslås, at det i formålsbeskrivelsen for det risikobaserede tilsyn indføres, at den tilsynsførende skal spørge ind til og gå i dialog med virksomheden om løsning og fastholdelse af afgørelser givet på det forrige risikobaserede tilsyn – og eventuelt formelt kontrollere, at løsningen er udført og fastholdt. I den nuværende praksis er hvert risikobaseret tilsyn principielt et nyt risikobaseret tilsyn, hvor den tilsynsførende typisk kort orienterer sig i tidligere afgørelser inden tilsynet, men normalt ikke går i dialog med virksomheden om de tidligere afgørelser. Ændringen vil kunne styrke virksomhedernes oplevelse af dialog på tilsynet, og fremme virksomhedernes respekt for Arbejdstilsynet og afgørelserne.

Baggrund Baggrunden herfor er, at evalueringen viser, at manglende dialog om løsning og fastholdelse af løsninger på afgørelser fra det forrige risikobaserede tilsyn gør, at virksomhederne kan miste respekt for Arbejdstilsynet og afgørelserne. Det forekommer inkonsistent, at Arbejdstilsynet forventer, at virksomhederne lærer af det risikobaserede tilsyn, men ikke selv går i dialog om løsning af tidligere afgørelser. Ligesom det forekommer inkonsistent, at dialog benyttes på det enkelte risikobaserede tilsyn, men at dialog ikke anvendes til at knytte forbindelse fra det ene til det næste risikobaserede tilsyn.

5.2.5 Mere dialog om løsning af arbejdsmiljøproblemer

Mere dialog under tilsynet Arbejdstilsynet kan overveje, om det er muligt inden for de lovgivningsmæssige rammer at have mere dialog under tilsynet med virksomheden om, hvordan ar-

bejdsmiljøproblemet kan løses med henblik på at øge forebyggelsesniveauet i løsningen, fremme fastholdelsen af løsningen og øge virksomhedens læring og spredning af løsningen mv.

Baggrund

Baggrunden herfor er, at caseundersøgelsen viser, at virksomheder efterspørger konstruktiv dialog om løsning af arbejdsmiljøproblemet. Dertil vurderer flere virksomheder, at det vil fremme deres læring, hvis den tilsynsførende agerer som en samarbejdspartner på tilsynet frem for som en myndighedsperson, der opleves at ville 'skade' virksomhederne ved at give så mange påbud som muligt.

Kendetegn ved den ønskede dialog

Caseundersøgelsen peger på, at den dialog, som der er brug for mere af, er kendetegnet ved, at:

- › Den inddrager både ledelse og medarbejdere
- › Den øger virksomhedens forståelse af arbejdsmiljøproblemet og medvirker eventuelt gennem gruppesamtaler til at skabe fælles begreber om og forståelse for problemet
- › Den giver virksomheden en tydelig forklaring af, hvad det er, der gives afgørelse om
- › Den giver virksomheden viden og inspiration samt eventuelt forslag til løsningen af arbejdsmiljøproblemet
- › Den giver virksomheden specifik og konkret vejledning både i forhold til det problem, der gives afgørelse om, og andre problemer, som der ikke gives afgørelser om (fordi der ikke er hjemmel til det)
- › Den er tilpasset efter om arbejdsmiljøproblemet, der gives afgørelse om, er a) simpelt at løse, og hvor løsningen fastholdes passivt, b) simpel at løse, men hvor løsningen kræver aktiv fastholdelse eller c) komplekst at løse, og hvor løsningen kræver aktiv fastholdelse. Der er behov for mere dialog om fastholdelse af de arbejdsmiljøproblemer, som er vanskelige at fastholde.
- › Den afstemmer niveauet for, hvad der er en acceptabel løsning
- › Den får virksomheden til at føle sig hørt.
- › Den bygger på et godt kendskab til branchen og til det specifikke arbejdsmiljøemne.

Forudsætninger for dialogen

Mere dialog som den, der er skitseret ovenfor, opnås næppe ved at justere kvalitetsprocedurerne for det risikobaserede tilsyn, men ved at de tilsynsførende har de rette faglige kompetencer og gennem træning og uddannelse opnår de fornødne processuelle og kommunikative/interaktive færdigheder.

5.2.6 Arbejdstilsynets tilbagemelding efter en afgørelse

Dialog om efterkommelsen

Set i lyset af, at Arbejdstilsynet ønsker og benytter dialog i det risikobaserede tilsyn, anbefales det, at Arbejdstilsynet overvejer at benytte dialog i forbindelse med virksomhedens tilbagemelding om efterkommelse af en afgørelse. Dette vil kunne bidrage til, at arbejdsmiljøproblemerne løses på et højere forebyggelsesniveau, og at virksomheden i højere grad lærer af at løse arbejdsmiljøproblemerne.

Kvittering til virksomheden

Arbejdstilsynet kan som minimum sende en kvittering til virksomheden, når Arbejdstilsynet modtager tilbagemeldingen. Af kvitteringen bør den tilsynsførendes

vurdering af tilbagemeldingen (løst/ikke løst, jf. Arbejdstilsynets kvalitetsprocedure i forbindelse med afgørelser) og konsekvenserne for virksomheden (dato for fjernelse af gul eller rød smiley, lukningen af sagen mv.) fremgå. Det kan samtidig fremgå, at kvitteringen ikke er en godkendelse af løsningen.

Direkte dialog

Arbejdstilsynet kan overveje, om dialogen om udformning af løsningen/efterkomelsen kan styrkes yderligere. F.eks. gennem en direkte dialog mellem de parter, der deltog i det risikobaserede tilsyn, jf. anbefalingen i afsnit 5.2.4.

Baggrund

Baggrunden for denne anbefaling er, at evalueringen viser, at virksomheder efterspørger enten en kvittering fra Arbejdstilsynet efter tilbagemeldingen eller en dialog om, hvorvidt løsningen kan godkendes.

5.2.7 Skiftende arbejdssteder

Fremme læring

Hvis Arbejdstilsynet ønsker at styrke muligheden for læring i virksomheder med skiftende arbejdssteder, kan det være hensigtsmæssigt, at en større andel af afgørelserne gives i forhold til arbejdsmiljøproblemer, som finder sted på de skiftende arbejdspladser, fordi det er her, at de fleste arbejdsopgaver og arbejdstimer er placeret. Dette kan f.eks. gøres ved, at det risikobaserede tilsyn indledes på et skiftende arbejdssted i stedet for på hjemmeadressen.

Analyse

Arbejdstilsynet kan med fordel som et første skridt analysere et større antal afgørelser givet til virksomheder med skiftende arbejdssteder for at undersøge om den tendens, som caseundersøgelsen viser, også findes i et større materiale.

Baggrund

Baggrunden herfor er, at caseundersøgelsen viser, at langt de fleste afgørelser, der gives til virksomheder med skiftende arbejdssteder, gives om forhold på virksomhedens hjemmeadresse, og at de arbejdsmiljøproblemer, der gives afgørelse om, ofte er simple for virksomheden at løse og samtidig er perifere arbejdsmiljøproblemer set i forhold virksomhedens kerneopgaver.

5.2.8 Inddragelse af medarbejdere

Reel inddragelse

Arbejdstilsynet kan overveje, hvordan det sikres, at medarbejderne reelt inddrages i løsning af arbejdsmiljøproblemet og fastholdelse af løsningen. Det gælder både i forhold til formelt at sikre, at medarbejderrepræsentanten står inde for og har været inddraget i løsningen af arbejdsmiljøproblemet. Og det gælder i forhold til den mere praktiske inddragelse i at løse arbejdsmiljøproblemet, fastholde løsningen samt lære af og sprede løsningen.

Baggrund

Baggrunden herfor er, at caseundersøgelsen viser, at inddragelse af medarbejdere i løsning af arbejdsmiljøproblemet og fastholdelse af løsningen øger muligheden for læring og spredning og generelt kan styrke arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden. Caseundersøgelsen viser endvidere, at medarbejdere kan opleve sig presset af ledelsen til at underskrive tilbagemeldingen til Arbejdstilsynet.

5.2.9 Advisering om tilsyn

Advisering om konkret dato

Arbejdstilsynet kan overveje, om virksomhederne bør adviseres om den konkrete dato for tilsynet.

Styrket dialog

Dialogen i forbindelse med mere komplekse arbejdsmiljøproblemer, som kan findes i en række afgørelser om især psykisk arbejdsmiljø, men også om muskelskelletbesvær, vil formodentlig kunne styrkes, hvis både ledere og arbejdsmiljørepræsentanter deltager. Ved mindre komplekse arbejdsmiljøproblemer, som oftest findes i afgørelser om ulykkesrisici og nogle MSB-afgørelser, vil det have en mindre betydning, at tilsynet er varslet.

Baggrund

Baggrunden herfor er, at caseundersøgelsen viser, at flere ledere gerne ville have været adviseret om en præcis dato for tilsynet, således at de kunne have deltaget. Dette ville have bidraget til en øget forståelse af arbejdsmiljøproblemet og givet dem et bedre grundlag at løse arbejdsmiljøproblemet ud fra.

6 Resultater fra spørgeskemaundersøgelsen

Dette kapitel	Kapitlet indeholder resultater fra en spørgeskemaundersøgelse blandt 622 virksomheder. Materialet er indsamlet og opdelt på tre arbejdsmiljøområder: psykisk arbejdsmiljø, MSB og ulykkesrisici. Virksomhederne har i perioden fra april til december 2013 haft et risikobaseret tilsyn og fået en eller flere afgørelser i form af påbud, strakspåbud eller afgørelse om psykisk arbejdsmiljø, MSB eller ulykkesrisici.
	<h3>6.1 Væsentligste fund</h3>
Problemet løst af de fleste	Langt de fleste virksomheder har løst arbejdsmiljøproblemet enten fuldt og helt eller i høj grad. Der er blandt virksomheder flere med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø, som svarer i høj grad frem for fuldt og helt.
Mest og mindst komplicerede	Afgørelser om psykisk arbejdsmiljø synes at være de mest komplicerede at efterkomme og afgørelser om ulykkesrisici de mindst komplicerede målt ved antal indsatser, som virksomhederne i gennemsnit sætter i værk for at løse arbejdsmiljøproblemet.
De hyppigste løsninger	Virksomheder med afgørelse om MSB har hyppigst løst arbejdsmiljøproblemer ved at anskaffe et teknisk hjælpemiddel, ved at foretage en materiel anskaffelse og/eller ved at ændre i en eller flere arbejdsprocesser. Virksomheder med afgørelse om ulykkesrisici har hyppigst løst arbejdsmiljøproblemer ved at foretage en materiel anskaffelse og/eller ved, at en ekstern leverandør (ikke rådgiver) løste arbejdsmiljøproblemet for virksomheden. For afgørelser om psykisk arbejdsmiljø er det hyppigst, at virksomheden har udarbejdet en plan, har ændret i en eller flere arbejdsprocesser, har fået en ekstern arbejdsmiljørådgiver til at hjælpe, har arbejdet med at ændre adfærd, har arbejdet med at ændre samarbejds klimaet, har arbejdet med at skabe kulturforandringer, har omorganiseret eller ansat medarbejdere og/eller har fået hjælp fra en arbejdsmiljørådgiver i en central enhed i virksomheden.
Opfattelse af problem og afgørelse	Mellem 59 % og 66 % af virksomhederne er enten enige eller meget enige i, at de havde et arbejdsmiljøproblem, og mellem 54 % og 60 % af virksomhederne svarer, at det er rimeligt eller meget rimeligt, at de fik en afgørelse fra Arbejdstilsynet. Spændet dækker over forskelle mellem de tre arbejdsmiljøområder.
Opfattelse af dialogen	Mellem 39 % og 48 % af virksomhederne svarer, at der i høj eller meget høj grad var dialog med Arbejdstilsynet om, hvordan virksomheden kunne løse arbejdsmiljøproblemet. Og mellem 28 % og 40 % af virksomhederne svarer, at Arbejdstilsynet i høj eller meget høj grad gav inspiration til, hvordan virksomheden kunne løse arbejdsmiljøproblemet.
Løsningen fastholdes af de fleste	Langt de fleste virksomheder fastholder løsningen af arbejdsmiljøproblemet fuldt og helt eller i høj grad. Der er blandt virksomheder flere med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø, som svarer i høj grad.

- Få sammenhænge** Der er i forhold til løsning og fastholdelse meget få markante og signifikante sammenhænge, når der undersøges for betydning af en række faktorer, som kan sammenfattes i 'mødet med Arbejdstilsynet', 'antal påbud ved det risikobaserede tilsyn og påbud ved andre tilsynsformer', 'virksomhedens arbejdsmiljøarbejde', 'antal ansatte' og 'privat/offentlig virksomhed'.
- Spredning og læring** Mellem 19 % og 53 % af virksomhederne har spredt løsningen internt, og mellem 62 % og 87 % af virksomhederne har lært af at løse arbejdsmiljøproblemet og fastholde løsningen. Blandt de virksomheder, som er del af en større virksomhed har mellem 39 % og 50 % ekstern spredning til andre afdelinger.
- Få sammenhænge** Der er i forhold til læring og spredning ganske få markante og signifikante sammenhænge, som går på tværs af alle tre arbejdsmiljøområder, når der undersøges for betydning af en række faktorer, som kan sammenfattes i 'mødet med Arbejdstilsynet', 'antal påbud ved det risikobaserede tilsyn og påbud ved andre tilsynsformer', 'virksomhedens arbejdsmiljøarbejde' og 'privat/offentlig virksomhed'. Der er enkeltvist, for hvert af de tre arbejdsmiljøområder, sammenhænge med et varierende antal af de ovenfor nævnte faktorer. I forhold til spredning af løsningen synes det at have en arbejdsmiljøorganisation at have en positiv betydning for alle tre arbejdsmiljøområder.

6.2 Løsning af arbejdsmiljøproblemet

- Dette afsnit** I dette afsnit besvares spørgsmålet om, i hvilket omfang det arbejdsmiljøproblem, der blev givet afgørelse om, blev løst. Afsnittet rapporterer virksomhedernes egen oplevelse af, om problemet blev løst.
- Muskelskeletbelastninger** 75 % af de virksomheder, der fik afgørelse om MSB svarer, at de fuldt og helt har løst arbejdsmiljøproblemet, 16 % svarer i høj grad og 4 % i nogen grad. 3 % svarer henholdsvis i begrænset grad og slet ikke, jf. Tabel 1.
- Psykisk arbejdsmiljø** 52 % af de virksomheder, som fik afgørelse om psykisk arbejdsmiljø, svarer, at de har løst arbejdsmiljøproblemet fuldt og helt, 34 % svarer i høj grad, mens 12 % svarer i nogen grad. 2 % svarer, at de har løst problemet i begrænset grad og 1 % svarer, at de slet ikke har løst problemet, jf. Tabel 1.
- Ulykkesrisici** 85 % af virksomhederne med afgørelse om ulykkesrisici har løst problemet fuldt og helt, 12 % svarer i høj grad, mens 2 % svarer i nogen grad og 1 % svarer i begrænset grad, jf. Tabel 1.

Tabel 1 I hvilket omfang løste I det arbejdsmiljøproblem, som Arbejdstilsynet gav reaktion om? (N MSB=214, PSYK=155, Ulykke=247).

	Fuld og helt	I høj grad	I nogen grad	I begrænset grad	Slet ikke	Total
MSB	75%	16%	4%	3%	3%	100%
PSYK	52%	34%	12%	2%	1%	100%
ULYKKE	85%	12%	2%	1%	0%	100%

Kategoriske svar	De virksomheder, som har svaret i høj grad, i nogen grad og i begrænset grad blev bedt om at være kategoriske og svare på, om arbejdsmiljøproblemet blev løst eller ikke løst. Når 'ved ikke' er trukket ud, svarer 99 % af virksomhederne med afgørelse om ulykkesrisici, 93 % af virksomhederne med afgørelse om MSB og 91 % af virksomhederne med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø, at problemet blev løst.
Løsninger	I spørgeskemaet var der skitseret en række forskellige tænkelige metoder til at løse arbejdsmiljøproblemet og efterkomme afgørelsen.
MSB	<p>Virksomheder med afgørelse om MSB har hyppigst løst arbejdsmiljøproblemet ved at virksomheden har:</p> <ul style="list-style-type: none">› Anskaffet et teknisk hjælpemiddel (47 %)› Foretaget en materiel anskaffelse/ændring (38 %)› Ved at ændre i en eller flere arbejdsprocesser (33 %). <p>Andre svarmuligheder tæller med mindre end 13 % (se bilag B, Figur 16).</p>
Ulykkesrisici	<p>Virksomheder med afgørelse om ulykkesrisici har hyppigst løst arbejdsmiljøproblemet ved, at virksomheden har:</p> <ul style="list-style-type: none">› Foretaget en materiel anskaffelse (47 %)› Ved at en ekstern leverandør (ikke rådgiver) har løst arbejdsmiljøproblemet for virksomheden (19%). <p>Andre svarmuligheder tæller med mindre end 14 % (se bilag B, Figur 18).</p>
Psykisk arbejdsmiljø	<p>Virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø har hyppigst løst arbejdsmiljøproblemet ved, at virksomheden har:</p> <ul style="list-style-type: none">› Udarbejdet en plan (34 %)› Ændret i en eller flere arbejdsprocesser (33 %)› Fået en ekstern arbejdsmiljørådgiver til at hjælpe, dvs. virksomheden deltog selv i løsningen (25 %)› Arbejdet med at ændre adfærd (23 %)› Arbejdet med at ændre samarbejds klimaet (22 %)› Arbejdet med at skabe kulturforandringer (20 %)› Omorganiseret eller ansat medarbejdere (19 %)› Fået hjælp fra en arbejdsmiljørådgiver i en central enhed i virksomheden, dvs. virksomheden deltog selv i løsningen (17 %). <p>Andre svarmuligheder tæller med mindre end 11 % (se bilag B, Figur 17).</p>
Antal indsatser	Afgørelser om psykisk arbejdsmiljø synes at være de mest komplicerede at efterkomme og afgørelser om ulykkesrisici de mindst komplicerede målt ved antal indsatser, som virksomhederne i gennemsnit sætter i værk for at løse arbejdsmiljøproblemet. Afgørelser om psykisk arbejdsmiljø efterkommes med gennemsnitligt 2,3 forskellige indsatser, afgørelser om MSB med 1,7 og afgørelser om ulykkesrisici med 1,3 indsatser.

Baggrundsspørgsmål og sammenhænge

Når de fleste virksomheder enten har løst arbejdsmiljøproblemet fuldt ud eller i høj grad, og når populationerne for de tre arbejdsmiljøområder samtidig ligger med et begrænset antal respondenter (mellem 157 og 249), kan det både ud fra et logisk og statistisk perspektiv forventes at være begrænset, i hvilket omfang variationen i løsning kan forklares gennem baggrundsfaktorer.

Der er i forhold til løsning af arbejdsmiljøproblemet ingen størrelsesmæssigt markante og/eller signifikante sammenhænge mellem på den ene side grad af løsning og på den anden side:

- › Om virksomheden oplever, at afgørelsen var rimelig
- › Om virksomheden er enig i at den havde et arbejdsmiljøproblem
- › Oplevelse af dialog med den tilsynsførende under det risikobaserede tilsyn
- › Syv spørgsmål om arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden
- › Skiftende versus faste arbejdssteder
- › Virksomhedsstørrelse
- › Antal afgørelser ved det risikobaserede tilsyn
- › Påbudstype.

Psykisk arbejdsmiljø

For virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø er der fundet følgende statistisk signifikante sammenhænge:

Der er flere private virksomheder (72 %), der løser arbejdsmiljøproblemet fuldt og helt, end offentlige arbejdspladser (41 %), jf. Bilag C, Tabel 25. Sammenhængen er kontrolleret for virksomhedsstørrelse.

Der er en højere løsningsgrad (72 %), når der kun har været én indsats for at løse arbejdsmiljøproblemet, og en lavere løsningsgrad (36 %), når der har været 4 indsatser eller flere, jf. Bilag C, Tabel 26. Sammenhængen er kontrolleret for virksomhedsstørrelse og offentlig/privat.

Der er en tendens til, at der er flere virksomheder (71 %), der har løst arbejdsmiljøproblemet, når den tilsynsførende i høj eller meget høj grad gav inspiration til at løse problemet, og der er færre virksomheder (41 %), der har løst arbejdsmiljøproblemet, når den tilsynsførende i mindre grad eller slet ikke gav inspiration, jf. Bilag C, Tabel 24.

Organisatoriske ændringer og deres betydning for løsningen

Virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø har oplevet flest organisatoriske ændringer mv. i virksomheden. Virksomheder med afgørelse om MSB og ulykkesrisici har oplevet halvt så mange (jf. bilag B, Figur 20). Ændringerne har for mellem halvdelen og tre fjerdedele af de virksomheder, som har haft ændringer, ikke haft betydning for, om de har kunnet løse arbejdsmiljøproblemet. For mellem en fjerdedel og to femtedele af virksomhederne har ændringer haft en positiv betydning for at løse arbejdsmiljøproblemet, og for en mindre andel har de haft en negativ betydning (jf. Bilag B, Figur 21). Andelen af virksomheder, hvor ændringerne har haft en positiv betydning for løsningen, er størst blandt virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø.

6.3 Fastholdelse af løsningen

Dette afsnit

I dette afsnit besvares spørgsmålet om, hvorvidt virksomhederne to år efter det risikobaserede tilsyn har fastholdt løsningen af det arbejdsmiljøproblem, som de fik afgørelse om.

Hovedparten har fastholdt løsningen

Der er flest virksomheder med afgørelse om ulykkesrisici, som svarer, at de fuldt og helt anvender løsningen to år efter tilsynet (90 %), færre blandt virksomheder med afgørelse om MSB (78 %) og færrest blandt virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø (62 %), jf. Tabel 2. Ser man samlet på svarkategorierne fuldt og helt og i høj grad, ligger virksomheder med afgørelse om MSB og psykisk arbejdsmiljø på samme niveau, mens der fortsat er flest virksomheder med afgørelse om ulykkesrisici, som er positive i deres besvarelse.

Tabel 2 I hvilket omfang anvender I fortsat løsningen? (N MSB=215, PSYK=156, Ulykke=246).

	Fuld og helt	I høj grad	I nogen grad	I begrænset grad	Slet ikke	Husker ikke/ved ikke	Total
MSB	78%	6%	4%	4%	7%	0%	100%
PSYK	62%	24%	8%	3%	3%	1%	100%
ULYKKE	90%	4%	2%	0%	2%	1%	100%

Kategoriske svar

De virksomheder, som har svaret i høj grad, i nogen grad og i begrænset grad blev bedt om at være kategoriske og svare på, om løsningen er fastholdt eller ikke fastholdt. Når 'ved ikke' er trukket ud, svarer 97 % af virksomhederne med afgørelse om ulykkesrisici, 88 % af virksomhederne med afgørelse om MSB og 93 % af virksomhederne med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø, at løsningen blev fastholdt.

Grunde til manglende fastholdelse

De 2-7 % af virksomhederne, som slet ikke anvender løsningen (jf. Tabel 2, er blevet spurgt om, hvorfor de ikke gør det. Antalsmæssigt er der tale om meget få virksomheder, og resultatet skal derfor læses med varsomhed.

Der er blandt virksomheder med afgørelse om MSB og ulykkesrisici flest, som svarer, at løsningen aldrig fungerede. Blandt virksomheder med ulykkesrisici er der samtidig en stor andel, som svarer, at løsningen ikke længere fungerer, men har fungeret. Blandt virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø er de to hyppigste begrundelser, at løsningen hurtigt blev umoderne, og at løsningen aldrig fungerede.

Løst og fastholdt

Med udgangspunkt i de kategoriske svar på løst henholdsvis ikke løst og fastholdt henholdsvis ikke fastholdt er der for virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø 91 %, der løser arbejdsmiljøproblemet, og heraf er der 86 %, der fastholder løsningen og 5 %, der ikke fastholder løsningen, jf. Bilag B, Tabel 11. For

virksomheder med afgørelse om MSB er der 94 %, der løser arbejdsmiljøproblemet, og heraf er der 87 %, der fastholder løsningen, og 7 %, der ikke fastholder løsningen, jf. Bilag B, Tabel 12. For virksomheder med afgørelse om ulykkesrisici er der 99 %, der løser arbejdsmiljøproblemet, og heraf er der 96 %, der fastholder løsningen, og 2 %, der ikke fastholder løsningen, jf. Bilag B, Tabel 13.

Vurdering af de tre arbejdsmiljøområder

Virksomhederne er gode til at løse arbejdsmiljøproblemet og fastholde løsningen uafhængigt af, hvilket arbejdsmiljøområde de har fået afgørelse om. Virksomheder med afgørelse om ulykkesrisici er de virksomheder, der både er bedst til at løse og fastholde. Virksomheder med afgørelse om MSB er næstbedst til at løse og dårligst til at fastholde, mens virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø er dårligst til at løse og næstbedst til at fastholde.

Baggrundsspørgsmål og sammenhænge

Når langt de fleste virksomheder enten har fastholdt løsningen af arbejdsmiljøproblemet fuldt ud eller i høj grad, og når populationerne for de tre arbejdsmiljøområder samtidig ligger med et begrænset antal respondenter (mellem 157 og 249), kan det både ud fra et logisk og statistisk perspektiv forventes at være begrænset, i hvilket omfang variationen i fastholdelse kan forklares gennem baggrundsfaktorer.

Der er i forhold til fastholdelse af arbejdsmiljøproblemet ingen markante og signifikante sammenhænge mellem på den ene side grad af fastholdelse og på den anden side:

- › Om virksomheden oplever, at afgørelsen var rimelig
- › Om virksomheden er enig i at den havde et arbejdsmiljøproblem
- › Oplevelse af dialog med den tilsynsførende under det risikobaserede tilsyn
- › Inspiration fra den tilsynsførende til at løse arbejdsmiljøproblemet
- › Syv spørgsmål om arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden
- › Skiftende versus faste arbejdssteder
- › Virksomhedsstørrelse
- › Antal indsatser for at løse arbejdsmiljøproblemet
- › Antal afgørelser ved det risikobaserede tilsyn
- › Påbudstype.

Psykisk arbejdsmiljø

Der er flere private virksomheder (78 %) med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø, der fastholder løsningen fuldt og helt, og færre offentlige virksomheder (54 %) der fuldt og helt fastholder, jf. Bilag C, Tabel 29.

6.4 Læring og spredning

Dette afsnit

I dette afsnit præsenteres resultater for spredning af selve løsningen og af metoder fra løsning af arbejdsmiljøproblemet. Desuden præsenteres resultater for et mere bredt begreb om læring i forbindelse med at løse og fastholde løsningen af arbejdsmiljøproblemet. Afsnittet ser på intern spredning i afdelingen/virksomheden, eksternt spredning i de virksomheder, der er del af en større virksomhed, samt læring.

Intern læring og spredning

Evalueringsspørgsmålet er operationaliseret ved at stille tre spørgsmål, som i den ene eller anden form handler om at anvende eller sprede den løsning, som blev foretaget af arbejdsmiljøproblemet. To andre spørgsmål adresserer mere bredt læring i forbindelse med henholdsvis at løse og ikke løse arbejdsmiljøproblemet og læring i forbindelse med fastholdelse af løsningen.

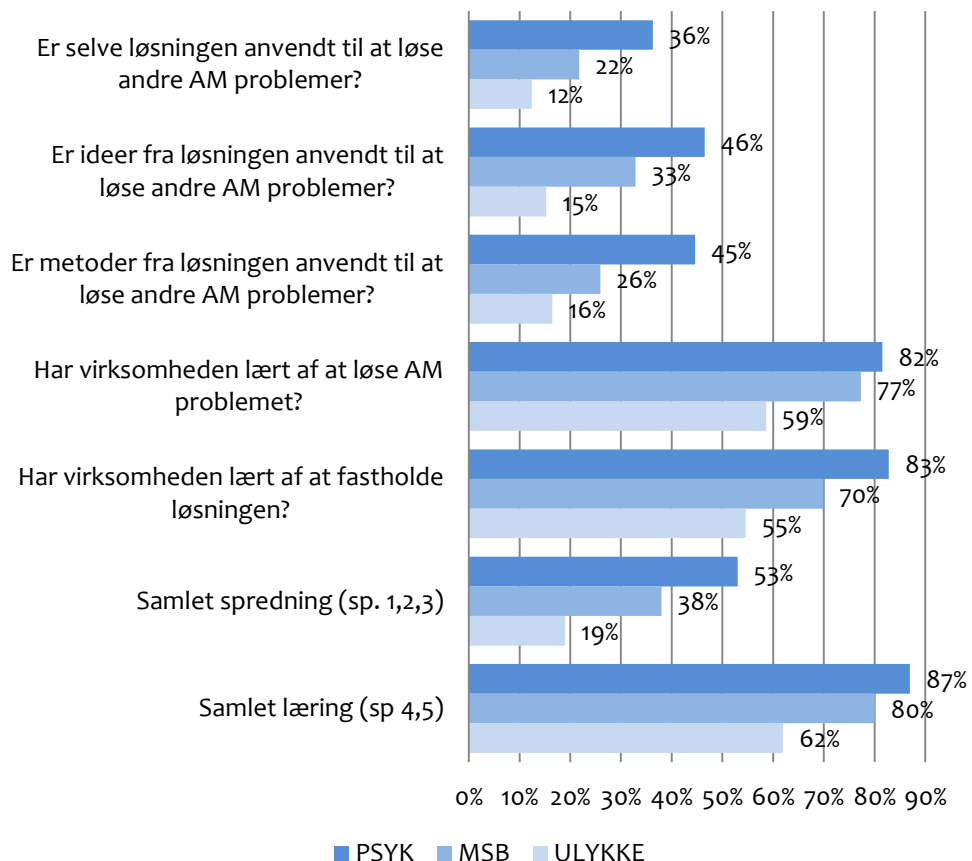
Hyppigst ifm. afgørelser om psykisk arbejdsmiljø

Figur 1 viser, at der på alle fem spørgsmål er flest virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø, der rapporterer spredning og læring. Herefter følger virksomheder med afgørelse om MSB. Virksomheder med afgørelse om ulykkesrisici rapporterer mindst læring og spredning.

Oftere læring end spredning

Dernæst viser figuren, at virksomhederne i langt højere grad rapporterer læring end spredning uafhængigt af, hvilket arbejdsmiljøområde virksomhederne har fået afgørelse om.

Intern spredning og læring?



Figur 1 Intern spredning og læring.

Samlet udtryk for spredning og læring

Nederst i figuren ses et samlet udtryk for henholdsvis spredning (mindst ja til et af de tre spørgsmål om spredning) og for læring (mindst ja til et af de to spørgsmål om læring). Der er markant flest virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø, der har intern spredning på arbejdspladsen, og markant færrest virksomheder med afgørelse om ulykkesrisici. Forskellen mellem de tre arbejdsmiljøområder

med hensyn til læring viser samme tendens, men den relative forskel i score er mindre.

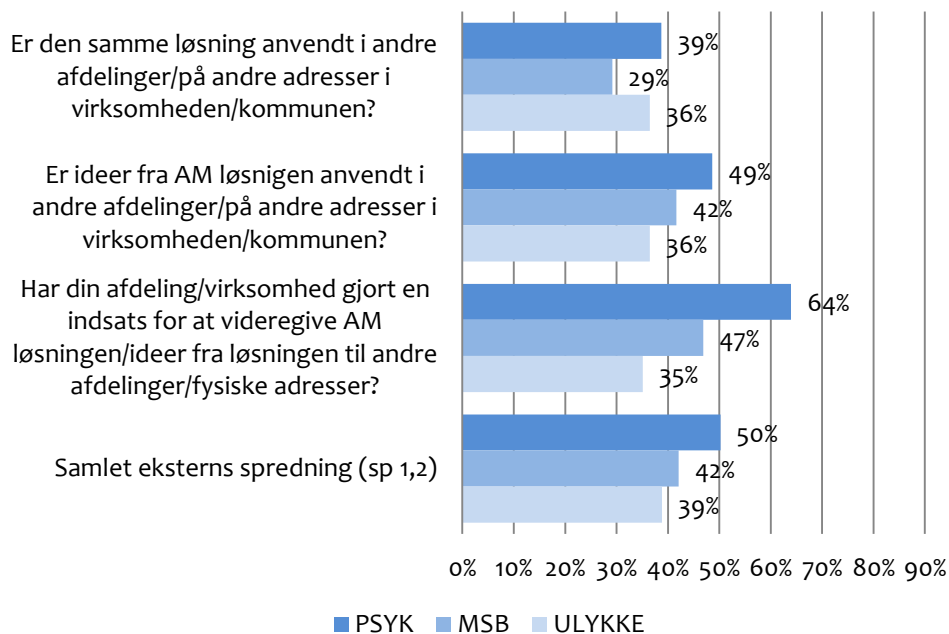
Ekstern spredning

Virksomheder, som er del af en større virksomhed, hvilket gælder for 71 % af virksomhederne med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø, 44 % af virksomhederne med afgørelse om MSB og 30 % af virksomhederne med afgørelse om ulykkesrisici, er blevet spurgt om spredning af løsningen uden for egen afdeling.²

Hyppigst ifm. afgørelser om psykisk arbejdsmiljø

Der er flest virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø, som svarer positivt til spørgsmålene om ekstern spredning, mens virksomheder med afgørelse om ulykkesrisici ligger lavest på to spørgsmål og i midten på det sidste spørgsmål. Virksomheder med afgørelse om MSB ligger i midten på to og lavest på et spørgsmål, jf. Figur 2.

Ekstern spredning?



Figur 2 Ekstern spredning.

Løst, fastholdt og lært

Der er mange virksomheder, der lærer af at løse arbejdsmiljøproblemet uafhængigt af, hvilket arbejdsmiljøområde virksomheden har fået afgørelse om. Der er flest virksomheder med afgørelse om ulykkesrisici, der løser arbejdsmiljøproblemet, flest der fastholder løsningen, men færrest af dem, der fastholder, som opnår læring. Der er næst flest virksomheder med afgørelse om MSB, der løser arbejdsmiljøproblemet, næst flest, der fastholder løsningen, og næst flest af dem, der fastholder, som opnår læring. For virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø er der færrest, der løser arbejdsmiljøproblemet, færrest, der fastholder løsningen, men flest af dem, der fastholder, som opnår læring (se bilag B, Tabel 11, Tabel 12 og Tabel 13).

² Det er virksomheden, som selv har defineret om den er del af en større virksomhed, oplysningerne bygger ikke på P-numre eller CVR-numre.

Løst, fastholdt og spredt internt	Der er en begrænset del af virksomhederne, der har intern spredning (spredning i virksomheden/afdelingen) uafhængigt af, hvilket arbejdsmiljøområde de har fået afgørelse om. For virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø er der flest af de virksomheder, som fastholder løsningen, som opnår intern spredning. Der er næst flest af de virksomheder med afgørelse om MSB, der fastholder løsningen, som opnår intern spredning. Og der er færrest af de virksomheder med afgørelse om ulykkesrisici, der fastholder løsningen, som opnår intern spredning (se bilag B, Tabel 14, Tabel 15, Tabel 16).
Løst, fastholdt og spredt internt og eksternt	I forhold til intern og ekstern spredning (spredning i virksomheden/afdelingen og i andre afdelinger) er der samme tendens som i forhold til intern spredning. Virksomheder med psykisk arbejdsmiljø har mest intern/ekstern spredning, virksomheder med afgørelse om MSB har næst mest intern/ekstern spredning, og virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø har mindst intern/ekstern spredning (se bilag B, Tabel 17, Tabel 18, Tabel 19).
Baggrundsspørgsmål og sammenhænge	Der er flere signifikante sammenhænge mellem på den ene side baggrundsspørgsmålene og på den anden side, om virksomhederne opnår spredning og intern læring, end i forhold til, om virksomhederne løser arbejdsmiljøproblemet og fastholder løsningen.
Spredning	<p>At virksomheden har en arbejdsmiljøorganisation er en forklarende faktor, som på tværs af de tre arbejdsmiljøområder har en positiv sammenhæng med spredning. Andre faktorer omkring arbejdsmiljøorganisationen har også på flere arbejdsmiljøområder en betydning. Samtidig er der en række forklarende faktorer, hvor der enten ikke er en sammenhæng eller statistisk signifikans gældende for alle tre arbejdsmiljøområder:</p> <ul style="list-style-type: none">› Om virksomheden oplever, at afgørelsen var rimelig› Om virksomheden er enig i at den havde et arbejdsmiljøproblem› Oplevelse af dialog med den tilsynsførende under det risikobaserede tilsyn› Inspiration fra den tilsynsførende til at løse arbejdsmiljøproblemet› Om arbejdsmiljøproblemet er beskrevet i arbejdspladsvurdering både før og efter det risikobaserede tilsyn› Skiftende versus faste arbejdssteder› Virksomhedsstørrelse› Antal indsatser for at løse arbejdsmiljøproblemet› Antal afgørelser ved det risikobaserede tilsyn› Påbudstype› Påbud ved det opfølgende risikobaserede tilsyn.
MSB og spredning	For virksomheder med afgørelse om MSB viser følgende forhold en sammenhæng med øget spredning:

<p>Psykisk arbejdsmiljø og spredning</p>	<p>For virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø viser følgende forhold en sammenhæng med øget spredning:</p> <ul style="list-style-type: none"> › At virksomheden har en arbejdsmiljøorganisation, jf. bilag C, Tabel 32 › Et højt niveau i det samlede arbejdsmiljøarbejde³, jf. bilag C, Tabel 33.
<p>Ulykkesrisici og spredning</p>	<p>For virksomheder med afgørelse om ulykkesrisici viser følgende forhold en sammenhæng med øget spredning:</p> <ul style="list-style-type: none"> › At virksomheden har en arbejdsmiljøorganisation, jf. bilag C, Tabel 35 › At virksomheden har en arbejdsmiljørepræsentant, jf. bilag C, Tabel 36 › At virksomheden er offentlig (modsat privat), jf. bilag C, Tabel 38 › At virksomheden har over 35 ansatte, jf. bilag C, Tabel 37.
<p>Intern læring</p>	<p>Hvad angår intern læring, er der ingen af de nedenfor nævnte forklarende faktorer, som går på tværs af de tre arbejdsmiljøområder, idet der ingen statistisk signifikante sammenhænge er fundet for MSB og psykisk arbejdsmiljø:</p> <ul style="list-style-type: none"> › Om virksomheden oplever, at afgørelsen var rimelig › Om arbejdsmiljøproblemet er beskrevet i arbejdspladsvurdering både før og efter det risikobaserede tilsyn › Skiftende versus faste arbejdssteder › Virksomhedsstørrelse › Antal indsatser for at løse arbejdsmiljøproblemet › Antal afgørelser ved det risikobaserede tilsyn › Påbudstype › Påbud ved det opfølgende risikobaserede tilsyn.
<p>Ulykkesrisici og intern læring</p>	<p>For virksomheder med afgørelse om ulykkesrisici viser følgende forhold en sammenhæng med intern læring:</p> <ul style="list-style-type: none"> › Høj enighed i at virksomheden havde et arbejdsmiljøproblem, jf. bilag C, Tabel 42 › Høj grad af dialog med den tilsynsførende under det risikobaserede tilsyn, jf. bilag C, Tabel 43 › At den tilsynsførende i høj/meget høj grad gav inspiration under det risikobaserede tilsyn, jf. bilag C, Tabel 44 › At virksomheden har en arbejdsmiljøorganisation, jf. bilag C, Tabel 45 › At virksomheden har en arbejdsmiljørepræsentant, jf. bilag C, Tabel 46 › Et højt niveau i det samlede arbejdsmiljøarbejde, jf. bilag C, Tabel 47.

³ Lavt niveau i virksomheden arbejdsmiljøarbejde er defineret som ja til 0-2 af syv spørgsmål om arbejdsmiljøarbejdet, højt niveau er defineret som ja til 3-7 spørgsmål.

7 Resultater fra caseundersøgelsen

Dette kapitel

I dette kapitel præsenteres en analyse af de 29 kvalitative casebesøg, som er blevet gennemført. Der er tale om en kvalitativ analyse, hvor forandringsteoriene bliver undersøgt. Fokus i analysen er på at undersøge, om og hvordan virkningsmekanismerne fra forandringsteoriene har haft betydning for *at arbejdsmiljøproblemerne bliver løst, at løsningerne fastholdes i de daglige arbejdsprocesser samt at erfaringer fra løsningen eller løsningsprocessen overføres til andre arbejdsmiljøproblemer*. Analyseafsnittet er disponeret efter de fire evalueringsspørgsmål, så der er et afsnit til hvert spørgsmål efter nedenstående præsentation af de væsentligste fund.

7.1 Væsentligste fund

Høj grad af løsning og fastholdelse

Virksomhederne løser og fastholder i stor udstrækning helt eller delvist de arbejdsmiljøproblemer, som de får afgørelser på, mens de i mindre grad får læring og spredning som følge af arbejdet med løsning af arbejdsmiljøproblemet.

Løsningens kompleksitet influerer på graden af løsning

Den væsentligste faktor for, om et arbejdsmiljøproblem bliver løst helt, eller om det bliver løst delvist, er løsningens kompleksitet. Afgørelser, der er enkle og lette at implementere, løses i høj grad, og de ses typisk ved afgørelser om ulykkesrisici og i nogen grad i afgørelser om MSB. Afgørelser, som omfatter komplekse problemstillinger, som fordrer en flerstrengt indsats, og som involverer medarbejdere og ledere, for at løsningen bliver implementeret, løses overvejende delvist. Disse afgørelser ses især om det psykiske arbejdsmiljø.

Graden af fastholdelsen afhænger af behovet for aktiv indsats

Alle virksomheder, der i en eller anden grad har løst arbejdsmiljøproblemet, har i en eller anden grad fastholdt løsningen. Det mest afgørende for fastholdelsesgraden er, om fastholdelsen kræver en aktiv indsats fra virksomhedens side, f.eks. at ledelsen følger op, om medarbejderne ændrer sikkerheds- og sundhedsadfærd, eller om løsningen 'fastholder sig selv'. Sidstnævnte ses især i forhold til afgørelser om ulykkesrisici og i nogen grad i forhold til afgørelser om MSB. Afgørelser om psykisk arbejdsmiljø kræver stort set alle en aktiv indsats for at være fastholdt, og det er også tilfældet for nogle af afgørelser om MSB.

Lav grad af læring og spredning

Analysen af læring som følge af arbejdet med at løse arbejdsmiljøproblemet, som Arbejdstilsynet har givet afgørelse om, viser, at få virksomheder har spredt løsninger til samme eller andre arbejdsmiljøproblemer, samt at få virksomheder har opnået læring. Der er ikke forskelle i spredning og læring i forhold til, hvilket arbejdsmiljøområde afgørelsen er givet indenfor.

Interagerende virkningsmekanismer

I analysen finder vi en række interagerende virkningsmekanismer, som har betydning for, om arbejdsmiljøproblemerne løses, om løsningen fastholdes, og om virksomhederne opnår læring som følge af arbejdet med løsningen. Virkningsmekanismerne gennemgås kort nedenfor.

Dialog med tilsynsførende

Analysen viser eksempler på, at dialogen om det arbejdsmiljøproblem, virksomheden får afgørelser om, og idéer til løsninger, har en positiv virkning på kvaliteten af

løsningen af arbejdsmiljøproblemet. Det er desuden væsentligt for oplevelse af dialogen, at virksomheden oplever at blive hørt, hvilket er med til at motivere dem til at arbejde med arbejdsmiljøproblemet. Er en afgørelser simpel at løse, har dialogen ikke den store betydning for løsningsgraden.

Erkendelse og forståelse for arbejdsmiljøproblemet

Virksomhedens forståelse af, at den har et arbejdsmiljøproblem, har en afsmitende virkning i forhold til at sprede løsningen og til at lære af løsningen. Dialogen under tilsynet bidrager til virksomhedens forståelse af arbejdsmiljøproblemet.

Virksomhedens fokus på arbejdsmiljøarbejde

Virksomhedens fokus på arbejdsmiljø ses ligeledes at have betydning for både løsning, fastholdelse og læring. Virksomheder, der allerede inden tilsynsbesøget havde et højt niveau i deres arbejdsmiljøarbejde og dermed fokus på arbejdsmiljø, har større interesse i at løse og fastholde løsningen. For afgørelser, som er simple at løse, har virksomhedens arbejdsmiljøniveau dog ikke stor betydning for løsningsgraden.

Afgørelsens relevans

Virksomheder, der oplever, at afgørelsen er relevant, er mere motiverede for at fastholde løsningen. Det gælder også løsninger, hvor virksomheden skal gøre en aktiv indsats for at fastholde løsningen.

Medarbejderinddragelse i løsningen

I de virksomheder, hvor medarbejderne inddrages i udarbejdelse og implementering af løsninger, styrkes løsningernes kvalitet, og medarbejderne er motiverede for at fastholde løsningen. Denne virkningsmekanisme ses især i forhold til afgørelser, som kræver mere komplicerede løsninger, f.eks. om psykisk arbejdsmiljø, og løsninger om MSB og ulykkesrisici, hvor fastholdelsen kræver en aktiv indsats.

Samarbejde mellem leder og medarbejdere

I de virksomheder, hvor der er tillid og et godt samarbejde mellem leder og medarbejdere, er de motiverede for i fællesskab at løse og fastholde løsningen. Det gælder i særdeleshed for afgørelser om det psykiske område.

7.2 Løsning af arbejdsmiljøproblemet

Dette afsnit

Dette afsnit besvarer evalueringsspørgsmål A: I hvilket omfang medfører Arbejdstilsynets afgørelser om muskel-skelet-belastninger, psykisk arbejdsmiljø og ulykkesrisici, at det konkrete arbejdsmiljøproblem bliver løst?

Grader af løsning

Med løsning refereres til, i hvilken grad virksomhederne på efterkommelsestidspunktet har løst det arbejdsmiljøproblem, der er givet afgørelse på. I analysen kategoriserede vi først løsningsgraden i "løst", "delvist løst" og "ikke løst", og derefter dykkede vi ned i de enkelte cases for at finde mønstre og årsager til graden af løsning.

Problemerne løses helt eller delvist

Virksomhederne løser generelt – helt eller delvist – de arbejdsmiljøproblemer, som de får afgørelser på. Det er overvejende ved afgørelse om MSB og ulykkesrisici, at arbejdsmiljøproblemet løses helt, og karakteristisk herfor er, at arbejdsmiljøproblemet er enkelt at løse, og at problemet er elimineret eller væsentligt begrænset, så snart løsningen er etableret. Eksempler på sådanne afgørelser er påbud om at fastgøre en søjleboremaskine, påbud om at hindre adgang bag en kantpresser og påbud om at sikre god arbejdshøjde ved tømning af opvaskemaskine. Det er alle

tilfælde, hvor løsninger i høj grad giver sig selv. Påbuddene løses typisk uden diskussioner i virksomheden – mange gange af lederen alene, og når løsningen er gennemført, oplever virksomheden, at det problem er 'ude af verden'. Ofte er det også løsninger, som medarbejderne ikke kan undlade at bruge/få gavn af – som f.eks. når der monteres lysgitter på en maskine, som umuliggør, at man kan komme tæt på roterende dele, eller når der opsættes rækværk, som hindrer fald fra højden.

Eksempler på problemer med MSB og ulykkesrisici

Der er også afgørelser om MSB og ulykkesrisici, hvor løsningen ikke klares en gang for alle, men kræver et længerevarende fokus, for at løsningen er implementeret. Blandt dem er der eksempler på, at arbejdsmiljøproblemet ikke bliver løst fuldt ud, f.eks. en lille virksomhed, som fik påbud om oprydning for at forhindre at medarbejdere faldt over genstande, som lå og flød. Lederen gik umiddelbart i gang med at rydde op, men problemet var ikke løst med en enkelt oprydning. Hvis problemet skulle løses helt, skulle oprydning blive en del af arbejdsrutinen, og i en travl periode skete det ikke altid. Et andet eksempel på et delvis løst problem er en virksomhed, som anskaffede et teknisk hjælpemiddel for at løse et påbud om at reducere belastningen ved håndtering af hjul, men da hjælpemidlet besværliggjorde arbejdsprocessen, bruges hjælpemidlet kun i højsæsonen, hvor frekvensen af løft er højest. Casestudiet har også fundet eksempler på, at arbejdsmiljøproblemer kan løses helt, selv om det kræver vedvarende fokus på løsningen. En virksomhed, som fik påbud om at bruge et teknisk hjælpemiddel til at løfte borgere fra gulvet, anskaffede et teknisk hjælpemiddel, uddannede personale og ergonomiinstruktører, som kan uddanne nyt personale, og denne metode fungerer godt. Virksomheden fik et påbud om at bruge autoriseret rådgiver til at løse påbuddet, og virksomheden oplevede god hjælp fra rådgiver i forhold til at vælge et egnet teknisk hjælpemiddel og uddanne personalet.

Psykisk arbejdsmiljø

For afgørelserne om det psykiske arbejdsmiljø viser undersøgelsen et mere blandet billede af løsningsgraden. Flest afgørelser er løst delvist, og hvor delvist rækker fra næsten helt løst til en mangelfuld løsning. Generelt for afgørelserne om psykisk arbejdsmiljø er, at de dækker over komplekse problemstillinger, at det ofte er nødvendigt med flere forskelligartede tiltag, at løsningen kræver involvering af medarbejdere og leder, og at det tager tid at implementere og fastholde løsningen. Denne kompleksitet kan være med til at forklare, hvorfor vi finder, at en del virksomheder kun delvist løser det arbejdsmiljøproblem, de får afgørelser om.

Eksempel på virksomhed med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø

I undersøgelsen er der én virksomhed, som løste det psykiske arbejdsmiljøproblem helt, og her spillede det risikobaserede tilsyn en begrænset rolle i forhold til løsningsgraden. Virksomheden fik påbud om at etablere kriseberedskab. At problemet blev løst fuldt ud kan forklares med, at virksomheden stod foran en udvidelse af organisationens målgruppe, og lederen var bevidst om, at den nye målgruppe indebærer en risiko for, at personalet blev udsat for krænkende adfærd og traumatiske hændelser. Virksomheden var allerede i gang med overvejelserne om kriseberedskab, inden den fik afgørelsen.

Flere mulige forklaringer

Der ses flere årsager til, at virksomhederne kun delvis løste deres psykiske arbejdsmiljøproblem. For nogle virksomheder er den indsats, der igangsættes, utilstrækkelig, andre indsatser fader ud, enten fordi de er blevet uaktuelle, eller fordi

der ikke er engagement nok til at fastholde indsatsen. Et eksempel på utilstrækkelig løsning er en virksomhed, som fik afgørelse om at håndtere og forebygge vold og trusler, hvor løsningen blev at henvise til en igangværende kompetenceudviklingsindsats med fokus på nye pædagogiske principper - uden at drøfte problemstillingen eller undersøge, hvilke andre relevante tiltag, der var behov for. Den pædagogiske tilgang er væsentlig, men det forblev abstrakt for personalet, hvordan uddannelsesstrategien skulle forebygge vold og trusler, og påbuddet foranledigede ikke særskilte diskussioner af, hvordan voldelige eller truende situationer skulle håndteres. Blandt de virksomheder, som delvist løste det psykiske arbejdsmiljøproblem, er der virksomheder, som beslutter at løse påbuddet gennem både organisatoriske ændringer og indsatser om bedre samarbejde, men hvor kun den organisatoriske del reelt gennemføres.

Endelig er der psykiske arbejdsmiljøproblemer, der ikke *kan* løses fuldt ud, fordi problemstillingen er bundet til det at arbejde med sårbare mennesker/udadreagerende borgere og/eller de arbejdsvilkår, der er for arbejdes udførelse. Et eksempel er en døgninstitution, som havde gennemført mange relevante tiltag (både fysiske, organisatoriske og sociale) for at begrænse "stor arbejdsmængde og tidspres", men ikke oplevede, at de havde løst problemet helt. Arbejdet med løsningen har givet dem en erkendelse af, at problemet ikke kan elimineres, men fordrer løbende fokus for at begrænse belastningen.

Afgørelser om stor arbejdsmængde og tidspres

Der er flere virksomheder, som får afgørelser om reduktion af stor arbejdsmængde og tidspres. Ingen af dem har løst arbejdsmiljøproblemet fuldt ud. Fælles for dem er, at problemet dækker over en række problemstillinger så som ressourcer, uklarhed i opgaver og roller, sygemeldinger mv. Virksomhederne havde erkendt arbejdsmiljøproblemet på forhånd, men havde vanskeligt ved komme i gang med at løse problemet. De virksomheder, som er kommet længst i løsning af afgørelse om stor arbejdsmængde og tidspres, er karakteriseret ved at have drøftet problemstillingen grundigt og sat en bred vifte af tiltag i gang, samt at der er et godt samarbejde mellem leder og medarbejdere.

Ikke løste problemer

Undersøgelsen har også afdækket virksomheder, der ikke har løst det arbejdsmiljøproblem, de har fået påbud om. I en af casene har påbuddet om at reducere stor arbejdsmængde stort set ikke afstedkommet nogle handlinger, problemerne eksisterer i samme grad som for to år siden, og arbejdsmiljørepræsentanten oplever, at hun blev presset til at skrive under på tilbagemeldingsblanketten. I en anden case om etablering af psykisk beredskab blev der udarbejdet en flerstrengt handlingsplan. En væsentlig del af planen består af en procedure for håndtering af kunder med problematisk adfærd, og den del var fra starten urealistisk og kom aldrig til at fungere i praksis. For begge cases vurderer vi, at det bl.a. er samarbejds- og ledelsesforhold, som er afgørende for, at problemet ikke blev løst.

Der er også en afgørelse om ulykkesrisici, der ikke bliver løst. Virksomheden fik påbud om ansvarlig anvendelse af maskine og vælger at sætte et hegn om maskinen, som kun dækker to tredjedel af adgangen til maskinområdet. Lederen oplever ikke, at der er en reel ulykkesrisiko, men vil på den anden side heller ikke diskutere denne opfattelse med den tilsynsførende af frygt for, at han skal blive påbudt at etablere en mere omfattende løsning.

Afgørelserne har i sig selv stor betydning

Det faktum, at størsteparten af virksomhederne helt eller delvist har løst det arbejdsmiljøproblem, som de får afgørelser på, indikerer, at afgørelserne i sig selv har stor betydning for problemets løsning. For nogle virksomheder bliver afgørelsen anledningen til at løse et erkendt arbejdsmiljøproblem. Det gælder især i forhold til afgørelserne om det psykiske arbejdsmiljø. For andre virksomheder er drivkraften, at de anerkender Arbejdstilsynets autoritet og ikke ønsker at have noget udestående med en tilsynsmyndighed. Det er vanskeligt at vurdere, om de virksomheder, som havde erkendt arbejdsmiljøproblemet på forhånd under alle omstændigheder ville have løst det pågældende arbejdsmiljøproblem, men vi vurderer, at problemet sandsynligvis bliver løst tidligere, end hvis virksomheden ikke havde fået påbud – og for de offentlige virksomheder medfører påbuddene ofte øget prioritering og ressourcer. I undersøgelsen er der også eksempler på virksomheder, som får afgørelser på forhold, som virksomheden allerede var i gang med at løse. I disse tilfælde bliver virksomhederne irriterede over at få en afgørelse, men afgørelsen påvirker ikke graden af løsning. Man kunne forestille sig, at afgørelsen kunne være med til at kvalificere virksomhedernes igangværende arbejde med løsningen, men det finder vi ikke tegn på i denne undersøgelse.

Faktorer af betydning for løsningsgraden

Vi vurderer endvidere, at det spiller ind på graden af løsning, at virksomhederne generelt er positivt stemt over for Arbejdstilsynet, og at virksomhederne oplever, at de får afgørelser i forhold til relevante arbejdsmiljøproblemer. Blandt virksomheder, der har løst arbejdsmiljøproblemet, er der eksempler på, at virksomhederne har oplevet at få god faglig vejledning under tilsynet, at vejledningen var konkret og gav idéer til løsningen af arbejdsmiljøproblemet, samt at virksomhederne følte sig hørt.

God overensstemmelse mellem virksomhedens og evaluators vurdering

Der er generelt ikke stor forskel på virksomhedernes egen og vores vurdering af, om arbejdsmiljøproblemerne er løst. I de tilfælde, hvor der er forskel, har virksomhederne i højere grad vurderet arbejdsmiljøproblemet løst, end vi har. Vores vurdering er begrundet i, at den valgte løsning er relevant, men ikke tilstrækkelig. F.eks. at der er sat vægtgrænser på reolhylder, men ikke lavet retningslinjer for registrering af, hvor meget der ligger på hylderne. Eller at der f.eks. blev fjernet mudder for at sikre adgangsveje til byggeplads, men ikke etableret rutiner for, hvornår der skal fjernes mudder. Det er vores vurdering, at disse virksomheder har haft fokus på at efterkomme påbuddet/tilfredsstille Arbejdstilsynet, og ikke på at løse arbejdsmiljøproblemet. I et tilfælde vurderer vi, at problemet ikke er løst, hvor virksomheden vurderer problemet delvist løst. Det drejer sig om opsætning af værn mod påkørsel af reol, hvor vores vurdering er, at det konkrete værn ikke er holdbart nok.

Forebyggelsesniveau

Vi har kategoriseret forebyggelsesgraden af løsningerne i forhold til, om de 'eliminerer belastningen', 'reducerer belastningen' eller 'i begrænset omfang reducerer belastningen'. Løsninger, der 'eliminerer belastningen', er karakteriseret ved simple løsninger, og de ses især i cases med afgørelse om ulykkesrisici. De virksomheder, som har 'reduceret belastningerne', er typisk virksomheder, som har en intention om at løse arbejdsmiljøproblemet, men hvor en eliminering enten ikke er mulig, eller hvor det vil kræve store omkostninger at eliminere problemet. De virksomheder, der i 'begrænset omfang har reduceret belastningerne', er karakteriseret ved at have fokus på at efterkomme afgørelsen mere end at løse arbejdsmiljøproblemet, eller virksomhederne mangler viden om, hvordan de skal løse arbejdsmiljøproblemet på et højere forebyggelsesniveau.

Skiftende arbejdssteder

Næsten alle virksomheder i undersøgelsen med skiftende arbejdssteder har fået påbud om forhold relateret til deres hovedadresse, som sjældent er der, hvor hovedparten af virksomhedens arbejde udføres. En undtagelse er en virksomhed, som fik påbud om at sikre adgangsveje på en byggeplads, og her blev arbejdsmiljøproblemet løst i situationen, men det blev ikke forebygget, at problemet opstår igen og ikke på andre byggepladser. Ellers har virksomheder med skiftende arbejdssteder overvejende løst arbejdsmiljøproblemet i samme grad, som de øvrige virksomheder i undersøgelsen – på trods af en tendens til, at de oplever arbejdsmiljøproblemstillingen som mindre væsentlig og afgørelsen mindre relevant end de øvrige virksomheder. Sidstnævnte kan skyldes, at afgørelserne er afgivet i forhold til en mindre central arbejdsopgave på hjemmearadressen, hvor de færreste af medarbejderne opholder sig til daglig. At virksomhederne alligevel løser arbejdsmiljøproblemet kan skyldes, at det overvejende er enkle løsninger, der skal til for at løse problemet. Der er ingen arbejdspladser med skiftende arbejdssteder i undersøgelsen, som har fået afgørelser på det psykiske arbejdsmiljø.

Sektorer

Flere virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø er tilfredse med at få afgørelser, fordi afgørelsen udløste øgede ressourcer og opbakning til at løse arbejdsmiljøproblemet. Som tidligere nævnt ses en overvægt af delvist løste arbejdsmiljøproblemer om de psykisk afgørelser. I den forbindelse skal man dog være opmærksom på, at der i caseundersøgelsen er forskel på, hvilke afgørelser offentlige arbejdspladser og private virksomheder har modtaget: De offentlige arbejdspladser, som er med i caseundersøgelsen, har overvejende fået afgørelser om psykisk arbejdsmiljø, mens de private virksomheder har fået afgørelser om ulykkesrisici og MSB.

7.3 Fastholdelse af løsningen

Dette afsnit

Dette afsnit besvarer evalueringsspørgsmål B: Fastholder virksomheden løsningerne i de daglige arbejdsprocesser?

Definition på fastholdelse

Med fastholdelse menes om løsningen på Arbejdstilsynets afgørelse er fastholdt cirka to år efter det risikobaserede tilsyn. Der er tale om, hvorvidt de løsninger, som blev sat i værk i virksomheden for at efterkomme afgørelsen, er fastholdt uafhængigt af, om det har ført til hel eller delvis løsning af selve arbejdsmiljøproblemet. Generelt gælder dog, at når løsningen er helt fastholdt, har virksomheden også løst arbejdsmiljøproblemet helt. Da der ikke har været uoverensstemmelser mellem virksomhedens og vores vurderinger af fastholdelsesgraden, vil der i det følgende afsnit ikke blive skelnet mellem de to.

Alle har fastholdt

Analysen viser, at alle på nær en af casevirksomhederne, som har gennemført en løsning, har fastholdt løsningen. I de fleste virksomheder er løsningen fuldt ud fastholdt, og i nogle er løsningen delvis fastholdt.

Aktiv og passiv fastholdelse

Der er både eksempler på virksomheder, hvor fastholdelsen har krævet en aktiv indsats af virksomheden, og virksomheder, hvor fastholdelse af løsningen ikke har krævet noget aktivt af virksomheden – herefter betegnet som henholdsvis aktiv og passiv fastholdelse.

Passiv fastholdelse	I de tilfælde, hvor fastholdelsen er passiv, er der tale om afgørelser om ulykkesrisici samt afgørelser om MSB. En passiv fastholdelse i forhold til afgørelser om ulykkesrisici er f.eks., når et rækværk er sat op for at mindske risiko for nedstyrtning på en permanent arbejdsplads, eller når et værn er sat op for at undgå risiko for, at reoler vælter ved påkørsel. Et eksempel på en passiv fastholdelse af en afgørelse om MSB er en opvaskemaskine, som er blevet fjernet fra gulvhøjde og sat op på en stationær forhøjning. I de passivt fastholdte løsninger spiller hverken tilsynsbesøget eller virksomhedsinterne faktorer en rolle for fastholdelse af løsningen, her er det selve løsningens karakter, som har betydning for fastholdelsen.
Aktiv fastholdelse	De virksomheder, der har arbejdet aktivt med fastholdelse, er samtlige cases, hvor virksomheden har fået afgørelse om psykisk arbejdsmiljø. Den aktive indsats involverer typisk både leder og medarbejdere og har f.eks. bestået i at tydeliggøre arbejdsopgaver, overholde aftaler indgået i personalegruppen, samt at trivsel sættes på dagsorden. Derudover er der tale om nogle virksomheder, som har fået afgørelse om MSB samt enkelte virksomheder, som har fået afgørelse om ulykkesrisici. Sidstnævnte har f.eks. handlet om at holde adgangs- og transportveje ryddet for mudder eller at holde gulvet på et lager ryddet.
Løsningens kompleksitet	Analysen viser, at der er en sammenhæng mellem graden af fastholdelse og graden af kompleksitet af den oprindelige løsning. De virksomheder, hvor løsningen på afgørelsen har været kompleks, og i flere tilfælde også har bestået af flere del-løsninger, som tilsammen skulle løse arbejdsmiljøproblemet, er også de cases, som i mindre grad har fastholdt løsningen. Der er dog eksempler på virksomheder, som er lykkedes med at fastholde en kompleks løsning.
Arbejds miljøarbejds niveau	De virksomheder, der aktivt har fastholdt løsningen, er sammenlignet med de virksomheder, som kun delvist har fastholdt løsningen, kendetegnet ved at have et højt niveau i deres arbejdsmiljøarbejde.
Bevæggrunde	I forhold til, hvad der motiverer virksomhederne til at fastholde løsningen kan der peges på et generelt ønske om at have et godt arbejdsmiljø, som koblet med en erkendelse af arbejdsmiljøproblematikken motiverer til at fastholde løsningen. Derudover kan der peges på et ønske om at leve op til Arbejdstilsynets krav.

7.4 Læring og spredning

Dette afsnit	<p>Dette analyseafsnit besvarer evalueringsspørgsmål C: Er virksomheden i stand til at overføre erfaringer fra løsningen eller løsningsprocessen til eventuelle andre arbejdsmiljøproblemer?</p> <p>Spørgsmålet var vanskeligere at afdække end de foregående evalueringsspørgsmål, fordi virksomhederne typisk ikke havde tænkt over, hvad de havde lært af tilsynsforløbet. Interviewet blev derfor første anledning til, at interviewpersonerne sammen reflekterede over, hvilken læring de havde opnået. Afdækningen skete ved, at vi under interviewet lyttede os ind til eventuel spredning af løsningen og tegn på virksomhedens læring, ligesom vi i slutningen af interviewet spurgte specifikt og ad flere veje ind til:</p>
--------------	--

- › Spredning af løsningen til samme eller andet arbejdsmiljøproblem
- › Om løsningen havde fået betydning for det formelle arbejdsmiljøarbejde
- › Om virksomheden havde lært noget af tilsynsbesøget og af at arbejde med løsningen.

Dette for at sikre os, at vi fik alle effekter med. I interviews, hvor virksomheden undervejs eksplicit udtrykte, at de ikke havde fået noget ud af tilsynsforløbet, spurgte vi ikke så bredt ind til spredning og læring, og der kan have været enkelte lærings- og spredningseffekter, vi ikke har opfanget.

Definition af læring og spredning

Med dette menes, om virksomhederne bruger de erfaringer, de har fået fra selve løsningen eller løsningsprocessen til at løse andre lignende arbejdsmiljøproblemer eller i forhold til det formelle arbejdsmiljø. Desuden vil besvarelsen af evalueringsspørgsmålet både dække over, om virksomhederne har overført deres erfaringer i forhold til at løse andre arbejdsmiljøproblemer, og om virksomhederne har lært af løsningen eller løsningsprocessen og dermed har fået *et større fokus* på arbejdsmiljø generelt eller bestemte arbejdsmiljøproblemer og/eller generelt er blevet bedre til at løse arbejdsmiljøproblemer.

Spredning hos få

Overordnet viser analysen, at få casevirksomheder har overført erfaringer fra løsningen eller løsningsprocessen til andre arbejdsmiljøproblemer. Dette gælder uafhængigt af arbejdsmiljøområde. En virksomhed har overført erfaringer til andre problemer, og denne har yderligere overført erfaringer til det formelle arbejdsmiljøarbejde. Ikke alle virksomheder har kunnet overføre løsningen til tilsvarende problemer, fordi der ikke har været et tilsvarende arbejdsmiljøproblem andetsteds i virksomheden.

Læring hos nogle

Nogle casevirksomheder har lært af løsningen eller løsningsprocessen, og det er overvejende i form af at have fået større opmærksomhed og fokus på arbejdsmiljøudfordringer. Enkelte af virksomhederne er blevet bedre til at løse arbejdsmiljøproblemer.

Faktorer uden betydning

Virksomhedens størrelse, påbudstype eller andre kontekstfaktorer har ikke betydning for, om virksomhederne har overført og/eller lært af løsningen eller løsningsprocessen

Enkle løsninger

Analysen viser, at i de tilfælde, hvor virksomheden har overført erfaringer fra løsningen eller løsningsprocessen til *lignende* arbejdsmiljøproblemer (dvs. til f.eks. den samme ulykkesrisiko), er løsningen enten enkel eller ikke så kompliceret. Dette peger på, at det er nemmere for virksomheder at overføre deres erfaringer til lignende arbejdsmiljøproblemer, hvis løsningen er let at overføre – f.eks. faldsikring andre steder på arbejdspladsen ved en afgørelse om ulykkesrisici.

Spredning forudsætter læring

For de få virksomheder, som har overført erfaringer fra løsningen eller løsningsprocessen til *andre* arbejdsmiljøproblemer (dvs. til f.eks. andre typer af ulykkesrisici eller helt andre arbejdsmiljøområder) gælder, at de har lært af løsningen eller løsningsprocessen. Dette peger på, at det er nødvendigt for virksomhederne at lære af løsningen eller løsningsprocessen, for at de kan se, hvordan løsningen eller ideer fra løsningen kan overføres til andre arbejdsmiljøproblemer. Dette gør sig

f.eks. gældende i en af MSB-casene, hvor virksomheden udover at løse det afgørelsesrelaterede arbejdsmiljøproblem også ændrede andre arbejdsprocedurer for at reducere MSB. Virksomheden vurderer, at de i høj grad har lært af løsningsprocessen og har kunnet se, at det var nødvendigt også at arbejde med MSB i forhold til andre arbejdsprocedurer.

Forbedring af det formelle arbejdsmiljøarbejde

De virksomheder, som har overført erfaringer fra løsningen eller løsningsprocessen til forbedringer af det generelle eller formelle arbejdsmiljøarbejde er karakteriseret ved, at de har haft læring i forbindelse med løsningsprocessen. Dette peger på, at disse virksomheder er blevet bevidste om, at det er nødvendigt at ændre på nogle overordnede arbejdsmiljøforhold for at forbedre arbejdsmiljøet på virksomheden og måske undgå afgørelser fremover.

Læring og spredning forudsætter succes med løsningen

Generelt gælder det, at de virksomheder, som har overført erfaringer fra løsningen eller løsningsprocessen eller har lært af løsningen, er virksomheder, som har løst eller delvist løst arbejdsmiljøproblemet, samt at løsningen er fastholdt. Forklaringen kan være, at virksomhederne, for at kunne se mulighederne i at bruge løsningen eller ideer fra løsningen, er nødt til at have haft succes med den pågældende løsning.

Læring hos alle typer

Både store og små virksomheder, virksomheder med afgørelse om såvel psykisk arbejdsmiljø, MSB og ulykkesrisici, og virksomheder, hvor løsningen er af forskellig kompleksitetsgrad, har lært af løsningen eller løsningsprocessen.

Grunde til manglende læring og spredning

For de virksomheder, som ikke har overført erfaringer eller har lært af at løse arbejdsmiljøproblemet, som Arbejdstilsynet har givet afgørelse om, er det svært at pege på nogle entydige mekanismer, der kan forklare dette. I nogle cases er det tydeligt, at virksomhederne ikke har et særlig stort fokus på arbejdsmiljøarbejdet og derfor heller ikke nødvendigvis er interesseret i at bruge eller lære af deres erfaringer. Ligeledes er der noget der tyder på, at hvis arbejdsmiljøproblemerne og løsningerne er enkle, er det muligt for virksomhederne at benytte de samme løsninger på lignende problemer, mens det er sværere at overføre løsningerne til andre arbejdsmiljøproblemer eller at lære i forhold til det generelle arbejdsmiljøarbejde, hvis løsningen f.eks. er at fastbolte en reol. I disse cases kan læring og spredning ikke forventes.

7.5 Virkningsmekanismer

Dette afsnit

På baggrund af analysen peger vi på en række virkningsmekanismer, som kan have indflydelse på, om virksomhederne løser arbejdsmiljøproblemet, fastholder løsningen og har læring. Analysen tegner ikke noget entydigt billede af nødvendige virkningsmekanismer, men at forskellige mekanismer på forskellige måde interagerer med hinanden i de forskellige virksomhedscases. At de fleste arbejdsmiljøproblemer i en eller anden grad løses og fastholdes og kun få arbejdsmiljøproblemer ikke løses og fastholdes, gør det vanskeligt at udlede mekanismer.

Nedenfor gennemgås de fundne virkningsmekanismer, og det søges tydeliggjort, hvordan mekanismerne virker i forhold til, om arbejdsmiljøproblemet løses, om løsningen fastholdes, og om virksomhederne lærer af løsningen.

Anledning til gennemgang af arbejdsmiljøet

7.5.1 Varsling

Varsling af det risikobaserede tilsyn en til fire måneder inden tilsynet giver virksomheden en anledning til at gennemgå dens arbejdsmiljø inden tilsynet. Undersøgelsen viser, at de færreste virksomheder foretager arbejdsmiljøforbedringer på baggrund af varslingen. Der ses dog enkelte virksomheder, hvor varslingen var den (eneste) del af det risikobaserede tilsyn, som medførte forbedring af arbejdsmiljøet. Varslingen bevirkede i en virksomhed, at ledelsen kontaktede en konsulent med henblik på en gennemgang af ulykkesrisici, og det medførte en række konkrete forbedringer i form af afskærmning af arbejdsområder. I en anden virksomhed bevirkede varslingen, at virksomheden igangsatte en APV-proces, som medførte et antal forslag til forbedring af arbejdsstillinger og arbejdsprocesser, som blev gennemført. Nogle virksomheder gav udtryk for den holdning, at Arbejdstilsynet kan 'altid finde noget, hvis de vil'. Dette – sammen med, at virksomhederne ikke altid kender Arbejdstilsynets krav og deres fokus – kan være grund til, at vi finder en begrænset betydning af varslingen.

Forståelse og inspiration

7.5.2 Dialog med tilsynsførende

Virksomhederne kan generelt huske, om der har været en god dialog og stemning på tilsynet, mens mange ikke kan huske det faglige indhold af dialogen, herunder i hvilken grad de tilsynsførende bidrog med inspiration og sparring til løsninger. Overvejende oplevede virksomhederne, at de tilsynsførende bidrog til en god dialog og stemning på tilsynsbesøgene, om end der også var eksempler på det modsatte.

I undersøgelsen ses eksempler på, at dialogen har bibragt virksomhederne større forståelse for det arbejdsmiljøproblem, de har fået afgørelse om, og at dialogen har givet dem inspiration, ideer og forslag til løsning af deres arbejdsmiljøproblem. Den gode dialog med den tilsynsførende om arbejdsmiljøproblemerne og en tydelig forklaring af, hvad det er, der gives afgørelse om, ses endvidere at have betydning for, om virksomhederne formår at overføre deres erfaringer fra løsningen eller løsningsprocessen til andre arbejdsmiljøproblemer. Hvis virksomhederne på tilsynsbesøget får viden om arbejdsmiljøproblemer og mulige løsninger eller løsningsidéer, har de nemmere ved at overføre deres erfaringer til lignende eller helt andre arbejdsmiljøproblemer. Det bliver nemmere for dem at se, hvordan de kan bruge erfaringerne i andre sammenhænge. Dette ses bl.a. i en virksomhed, hvor den tilsynsførende vejledte virksomheden om MSB både relateret til det arbejdsmiljøproblem, der blev givet afgørelse om, og til andre ergonomiske arbejdsmiljøproblemer. Virksomheden oplevede, at det var relevante problemstillinger, den tilsynsførende slog ned på. Vejledningen var specifik og konkret, hvilket medvirkede til, at virksomheden løste og fastholdt arbejdsmiljøproblemet samt har brugt den viden, den fik på tilsynet, til at løse andre arbejdsmiljøproblemer. I en anden case tager lederen kontakt med den tilsynsførende undervejs i tilsynsforløbet, hvor han bliver vejledt i forhold til tilbagemeldingen på afgørelsen. Dette opleves ligeledes som meningsfuldt i forhold til, hvordan virksomheden skulle arbejde med løsningen af arbejdsmiljøproblemet. Der er enkelte eksempler på, at virksomheder oplever, at der ikke har været dialog under tilsynet. Her har oplevelsen været, at den tilsynsførende var bedrevidende og ikke inddragende eller anerkendende. Det har virket demotiverende for virksomheden, men har ikke fået indflydelse på løsningsgraden.

Sammenligning mellem arbejdsmiljøområderne

Dialogen ved afgørelser om det psykiske arbejdsmiljø er typisk mere omfattende end ved de øvrige afgørelser og foregår både på det indledende møde og i samtaler med henholdsvis udvalgte medarbejdere og ledelsen. Formålet med denne dialog er primært at afdække det psykiske arbejdsmiljø, men der ses i undersøgelsen eksempler på, at denne dialog har været afgørende for virksomhedens forståelse af arbejdsmiljøproblemet, at dialogen blev en del af løsningen, og at dialogen gav inspiration til, hvordan virksomheden skulle løse arbejdsmiljøproblemet bag afgørelsen. Løsningerne på afgørelser om MSB eller ulykkesrisici er ofte mere enkle, og det er lettere for den tilsynsførende og virksomheden at have dialog om løsningen under tilsynet. Dialogen bliver i nogle virksomheder brugt til at få afstemt niveauet for acceptabel løsning. En virksomhed med afgørelse om ulykkesrisici fortæller, at de altid spørger til løsningsniveau for at være sikre på, at de hverken gør for meget eller for lidt i forhold til Arbejdstilsynets krav.

Forventninger til rådgivning fra Arbejdstilsynet

Nogle af virksomhederne med afgørelser om MSB eller ulykkesrisici har været utilfredse med, at Arbejdstilsynet ikke giver rådgivning om konkrete løsninger. Virksomhederne har vanskeligt ved at kende forskel på vejledning og rådgivning, og de forventer, at Arbejdstilsynet kan fortælle, hvad de skal gøre for at løse arbejdsmiljøproblemet. Selv om løsningerne på påbuddene kan være enkle eller relativt enkle, ønsker virksomhederne ikke at bruge tid på at finde den specifikke løsning og den konkrete leverandør. Der er også eksempler på virksomheder, som ikke forventer rådgivning fra Arbejdstilsynet og er forstående overfor, at det ikke er Arbejdstilsynets rolle. Det gælder typisk for virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø. Nogle uddyber denne holdning med, at de mener, at Arbejdstilsynet ikke har nok indsigt i det faglige felt til at kunne yde denne rådgivning. Dertil kan det have betydning, at disse virksomheder har mere dialog med Arbejdstilsynet om problemstillingen grundet gruppesamtalen og lederinterviewet og af den grund føler sig mere vejledt til selv at arbejde med at løse arbejdsmiljøproblemet. Samtidig kan virksomhederne have en større forståelse af, at der ikke er standardløsninger til at løse de arbejdsmiljøproblemer, der ligger bag afgørelserne om psykisk arbejdsmiljø.

Rådgivningspåbud

To virksomheder har fået påbud om at bruge autoriseret rådgivning til løsning af afgørelsen. I den ene virksomhed resulterede rådgivningspåbuddet i, at virksomheden fik god vejledning fra rådgiveren til at løse problemet, og at der fremkom løsninger, som den ellers ikke selv ville være kommet frem til, bl.a. at belastning ved løft af borgere i nogle tilfælde kan reduceres gennem guidning af borgeren til selv at komme op efter et fald. I den anden virksomhed blev rådgivningspåbuddet givet på baggrund af en række afgørelser om reduktion af ulykkesrisici. Virksomheden blev irriteret over rådgivningspåbuddet, fordi løsningerne alle var enkle at gennemføre. Dette indikerer, at rådgivningspåbud kan bidrage positivt til at kvalificere løsningerne, men er mest virksomt, hvis problemstillingen er mere kompleks at løse og fastholde.

7.5.3 Erkendelse af og forståelse for arbejdsmiljøproblemet

Erkendelse af arbejdsmiljøproblemet

Generelt har virksomhederne en erkendelse af det arbejdsmiljøproblem, de får afgørelse om. De har enten erkendelsen på forhånd, eller de får erkendelsen i forbindelse med tilsynsbesøget. Blandt de virksomheder, som havde erkendelsen på forhånd, er der eksempler på, at dialogen med den tilsynsførende bidrager til at konkretisere problemstillingen, så virksomheden kan løse problemet. Flere virksomheder giver udtryk for, at de løser arbejdsmiljøproblemet efter, at de er blevet gjort opmærksomme på det, fordi de vægter arbejdsmiljøet højt og gerne vil sikre gode arbejdsforhold for deres medarbejdere.

Betydning for fastholdelse af løsningen

For nogle virksomheder har det ligeledes betydning, at virksomheden kan se, at den har et arbejdsmiljøproblem, der skal løses, for at den fastholder løsningen. Flere virksomheder, som har fastholdt løsningen ved en aktiv indsats, havde allerede erkendt arbejdsmiljøproblemet inden påbuddet. De fortæller, at afgørelsens betydning for løsning og fastholdelse har været, at de fik sat gang i processen lidt hurtigere, og at det blev taget endnu mere alvorligt af ledelsen.

Manglende erkendelse af arbejdsmiljøproblemet

I de tilfælde, hvor virksomheden ikke kan se, at den har et arbejdsmiljøproblem, får dette betydning for kvaliteten af løsningen samt for, om den overfører dens erfaringer eller lærer af at løse arbejdsmiljøproblemet. For disse virksomheder handler det om, at de løser arbejdsmiljøproblemet, således at de ikke har et udestående med Arbejdstilsynet, men efterkommelsen af afgørelsen får ikke større betydning end dette.

7.5.4 Niveauet i virksomhedens arbejdsmiljøarbejde

Højt niveau i arbejdsmiljøarbejdet fremmer løsning, fastholdelse og spredning

Analysen viser desuden, at virksomheder, som overvejende har et højt niveau i deres arbejdsmiljøarbejde, overvejende har løst det afgørelsesrelaterede arbejdsmiljøproblem og har formået at fastholde løsningen ved en aktiv indsats. De virksomheder, som kun delvist har løst arbejdsmiljøproblemet og delvist har fastholdt løsningen, har overvejende et lavere niveau i deres arbejdsmiljøarbejde.

Eksempler

De virksomheder, som har et højt niveau i deres arbejdsmiljøarbejde, har større interesse i at løse, fastholde og lære af afgørelsen end virksomheder, som har et lavere niveau i deres arbejdsmiljøarbejde. En undtagelse er en virksomhed, hvor niveauet på arbejdsmiljøarbejdet er højt, men hvor vi vurderer, at virksomheden ikke har løst problemet. Dette kan forklares med, at afgørelsen er givet i forhold til en perifer arbejdsopgave, og at virksomheden ikke oplever, at der er en reel ulykkesrisiko. I en virksomhed med lavt niveau i arbejdsmiljøarbejdet har lederen en stålsat holdning om, at hans branche er nedslidende og risikofyldt, og at afgørelser derfor er uundgåelige. Virksomheden får jævnligt afgørelser som løbende løses, men virksomheden får ingen læring ud af det og overfører derfor heller ikke erfaringerne til tilsvarende eller andre arbejdsmiljøproblemer.

7.5.5 Afgørelsens relevans i forhold til arbejdsmiljøproblemet

Reaktion på 'urimelige' afgørelser

Virksomhederne har generelt tillid til de tilsynsførende og Arbejdstilsynet og dermed til de afgørelser, som de får, og det motiverer virksomhederne til at løse arbejdsmiljøproblemet. Virksomhederne lægger vægt på, at de tilsynsførende har branchekendskab, og det gælder især for virksomheder inden for byggebranchen og industrien. Virksomheder, der finder afgørelsen irrelevant eller urimelig, f.eks. fordi de allerede er i gang med at løse problemstillingen, har en tendens til modstand over for Arbejdstilsynet og har mere fokus på den modstand end på at lære af at efterkomme afgørelsen. Dette ses bl.a. hos den virksomhed, som opsætter et – efter virksomhedens egen vurdering – ikke tilstrækkelig holdbart sikkerhedsværn mod påkørsel af reol. Afgørelsen er givet i forhold til en for virksomheden perifer arbejdsopgave, og virksomheden oplever ikke, er der er en reel ulykkesrisiko. Virksomheden har efterkommet afgørelsen og fastholdt løsningen, men har ikke løst arbejdsmiljøproblemet. At afgørelsen ikke dækker over en – i virksomhedens optik – reel ulykkesrisiko, vurderer vi, har betydning for, at virksomheden ikke har haft læring af tilsynet eller afgørelsen.

Eksempler

Der er en virksomhed, hvor vi vurderer, at afgørelsen er utilstrækkelig i forhold til arbejdsmiljøproblemet. Virksomheden har fået påbud om, "at etablere vægtangivelse på reoler i værksted og på lager, således at arbejdet omkring reolerne kan foregå sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt". Påbudsteksten vurderes som utilstrækkelig, fordi der ikke tages højde for, at reolerne ikke har angivelser af, hvor meget der allerede ligger på reolerne. Desuden er løsningen angivet i påbudsteksten, hvilket ligger uden for Arbejdstilsynets procedurer. I undersøgelsen indgår desuden to afgørelser om psykisk arbejdsmiljø, hvor forebyggelsesniveauet i løsningen kunne være højere, hvis afgørelserne havde omfattet krav til forebyggelse og ikke kun til håndtering af arbejdsmiljøproblemet. Dette gælder for to virksomheder, som har fået afgørelser om henholdsvis at træffe foranstaltninger vedrørende psykisk førstehjælp og at udarbejde procedurer for psykisk førstehjælp. I begge tilfælde vurderer vi, at krav om at inddrage forebyggende tiltag kunne have styrket kvaliteten og forebyggelsesniveauet af løsningerne.

7.5.6 Medarbejderinddragelse i løsningsprocessen

Fremmer løsningskvalitet

Analysen viser, at det har en positiv betydning for løsningskvaliteten, at medarbejderne inddrages i løsningsprocessen, selvom det ikke i alle tilfælde har betydning for, om arbejdsmiljøproblemet løses fuldt ud, og at løsningen fastholdes. Inddragelse af medarbejdere i løsningsprocessen ses især i forbindelse med afgørelser om psykisk arbejdsmiljø, og inddragelsen sker både i udvikling af løsninger og i fastholdelsen. Nogle virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø løser delvist arbejdsmiljøproblemet, da en fuldstændig løsning ikke er mulig. Problemstillingen kan ikke elimineres, men kræver løbende opmærksomhed og indsats. Enkelte afgørelser om MSB eller ulykkesrisici kræver, at virksomhederne inddrager medarbejderne for at implementere og fastholde løsningen. Dette gælder f.eks. ved brug af hjælpemidler, hvor medarbejderne aktivt skal benytte hjælpemidlet for at løse arbejdsmiljøproblemet. Analysen viser endvidere eksempler på, at medarbejderinddragelse i løsningen kan have positiv betydning for læring af løsningen.

Eksempel Stor betydning af medarbejderinddragelse for både løsningens kvalitet, fastholdelsen og læring ses i en virksomhed, som har fået en afgørelse om MSB. Virksomheden samlede udvalgte medarbejdere, som i fællesskab udviklede idéer til et hjælpemiddel, som smeden efterfølgende udførte. Hjælpe midlet løste problemet, men besværliggjorde arbejdsprocessen og bevirkede, at hjælpemidlet ikke altid blev brugt. Inddragelsen betød dog, at medarbejderne fik mere fokus på løfteproblematikken, og efter tilbagemeldingsfristen til Arbejdstilsynet har virksomheden etableret en bedre løsning, som sikrer, at der ikke udføres manuelle løft. Arbejdsmiljøproblemet er helt løst, og gennem processen med udvikling af løsningen har virksomheden fået læring, som den har omsat til at udvikle en endnu bedre løsning.

Eksempel I nogle virksomheder prioriterer medarbejderne brugernes sikkerhed højere end deres egen. I en virksomhed, hvor medarbejderne havde fået retningslinjer for, hvad de skulle gøre, hvis de oplevede truende adfærd fra en borger, valgte de at se bort fra procedurerne, når de stod i situationerne, fordi de ikke ville efterlade borgere alene med en truende person. Løsningen var således ikke tilpasset medarbejdernes arbejdsituation. Medarbejderne oplevede ikke, at de blev inddraget i løsningen (de udarbejdede procedurer), hvilket fik betydning for, at de ikke brugte eller fastholdt løsningen.

Enkle løsninger og passiv fastholdelse Virksomheder, hvor lederen har truffet beslutningen om løsningen og iværksat denne uden medarbejdernes involvering, har oftest løst det arbejdsmiljøproblem, som de har fået afgørelse om, og fastholdt løsningen. Det gælder særligt afgørelser, hvor arbejdsmiljøproblemet løses enkelt og hurtigt, og hvor løsningen fastholder sig selv, f.eks. opsætning af skærm for en maskine, fastgørelse af en maskine, afstivning af en reol og indhegning af et arbejdsområde. I disse tilfælde vurderer vi, at involvering af medarbejdere har været mindre relevant for, om arbejdsmiljøproblemet er blevet løst, og om løsningen er blevet fastholdt.

7.5.7 Samarbejdskulturen på virksomheden

Betydning for løsning Samarbejdskulturen har især betydning for løsning af arbejdsmiljøproblemer og fastholdelse af løsninger, som fordrer aktiv involvering af medarbejderne for at løse og implementere løsningen. Det gælder i væsentlig grad i forhold til afgørelser, hvor løsningen forudsætter ændrede arbejdsrutiner og sikkerhedsadfærd. Analysen viser, at et godt samarbejdsklima er befordrende for, at disse arbejdsmiljøproblemer løses og fastholdes. Med samarbejdsklima menes, i hvilken grad der er dialog i dagligdagen om arbejdet og arbejdsmiljøet, i hvilken grad der er tillid mellem ledelse og medarbejdere, og i hvilken grad medarbejderne generelt bliver hørt og inddraget i beslutningsprocesser.

Eksempler I en af virksomhederne med afgørelse om tids- og arbejdspress sætter lederen en involverende proces i gang, hvor der sættes god tid af til i fællesskab at drøfte problemstillingen. Der udarbejdes efterfølgende en omfattende handlingsplan, som gennemføres. De tiltag, som gennemføres, retter sig både mod fysiske forhold for at skabe arbejdsro, strukturelle og organisatoriske forhold som indførelse af overlap mellem vagtlag og ny teamstruktur samt et fælles forum for løbende drøftelse af arbejdsbelastningen. Samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne vurderes at

have været afgørende for løsningens kvalitet og holdbarhed. For to cases med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø, hvor arbejdsmiljøproblemet ikke er blevet løst, er det karakteristisk, at der i begge virksomheder er et mangelfuldt samarbejde mellem leder og medarbejdere.

Betydning for fastholdelse

Et mangelfuldt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere vurderes ligeledes at have en stor betydning for virksomhedernes fastholdelse af løsningen. I en virksomhed vurderes det, at samarbejdsproblemer mellem ledelse og medarbejdere samt lederens manglende opbakning til mellemlederen har været afgørende for, at virksomheden kun har kunnet fastholde en mindre del af løsningen.

8 Forandringsteorier

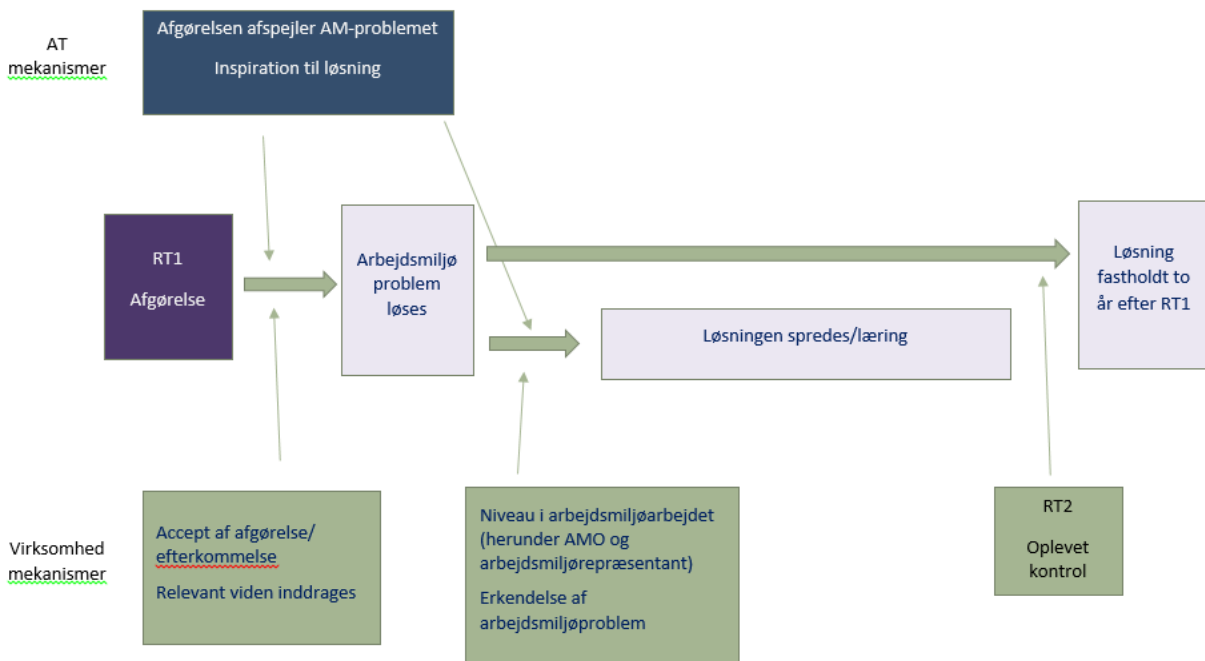
Dette kapitel	I dette kapitel opstiller vi forandringsteorier for tre kombinationer af kompleksitet af løsningen og udfordringer i forhold til fastholdelsen af løsningen.
Baggrund	<p>I forbindelse med udvikling af metoden til evaluering af effekten af det risikobaserede tilsyn på mellemlangt sigt udarbejdede vi tre selvstændige forandringsteorier for evalueringsspørgsmålene om løsning af arbejdsmiljøproblemet, fastholdelse af løsning samt læring og spredning.</p> <p>Der er stor overlap mellem de tre forandringsteorier. Forandringsteorierne blev udarbejdet på baggrund af Arbejdstilsynet egen forandringsteori for dets kerneopgave, Arbejdstilsynets kvalitetsprocedure for det risikobaserede tilsyn samt vores erfaringer og viden om sammenhænge mellem Arbejdstilsynets indsatser og virksomheders arbejdsmiljøarbejde fra forundersøgelsen (metodeudviklingen) og tidligere evalueringer.</p>
Løsningens kompleksitet og aktiv versus passiv fastholdelse er afgørende	<p>Resultater fra spørgeskema- og caseundersøgelsen peger på, at vejene, der fører til, om arbejdsmiljøproblemet er løst, om løsningen er fastholdt, og om arbejdet med løsningen har ført til læring og spredning af løsningen, især afhænger af arbejdsmiljøproblemet karakter og dermed hvilken type løsning, der kræves, og hvilken type indsats, der skal til for at fastholde løsningen. Grundlæggende finder vi, at vejene til løsning, fastholdelse og læring adskiller sig i forhold til om:</p> <ul style="list-style-type: none"> › Arbejdsmiljøproblemet er simpelt at løse, og løsningen er simpel at fastholde (typisk afgørelser om ulykkesrisici) › Arbejdsmiljøproblemet er simpelt at løse, men at det kræver en aktiv indsats fra virksomhedens side at fastholde løsningen (typisk løsninger som kræver at medarbejdere og leder skal ændre arbejdsprocesser) › Arbejdsmiljøproblemet er komplekst at løse, og fastholdelsen kræver en aktiv indsats (typisk afgørelser om psykisk arbejdsmiljø).
Tre forandringsteorier	På den baggrund har vi udviklet tre nye forandringsteorier, som ikke går på hvert af de tre evalueringsspørgsmål, men som viser de tre typer af kombinationer mellem løsning og fastholdelse. Det er en pointe med de tre forandringsteorier, at der er flere aktive mekanismer på spil, når der går fra simpelt mod komplekst.
<h3>8.1 Simpel løsning og passiv fastholdelse</h3>	
Få mekanismer	Forandringsteorien i Figur 3 illustrerer, at der er få mekanismer på spil i forhold til om arbejdsmiljøproblemet er løst, og løsningen fastholdt, når der gives afgørelse om arbejdsmiljøproblemer, som er simple at løse, og fastholdelsen sker af sig selv. Denne type afgørelser gives især om ulykkesrisici.
Afgørende mekanismer	Selve afgørelsen og virksomhedens accept af Arbejdstilsynet som en kontrolmyndighed er de afgørende mekanismer i forhold til, om virksomheden løser arbejds-

miljøproblemet. Fremmende er endvidere, at afgørelsen omhandler det reelle arbejdsmiljøproblem, samt at tilsynsbesøget giver inspiration til løsning af problemet, og at virksomheden inddrager denne i arbejdet med løsningen.

Passiv fastholdelse Løsninger, som hører under denne forandringsteori, fastholder i høj grad sig selv, da der overvejende er tale om fysiske forbedringer og installationer, og det derfor ikke er relevant at tale om mekanismer i forhold til fastholdelse. Det kommende risikobaserede tilsyn kan være en fremmer for fastholdelse, når virksomheden forventer at Arbejdstilsynet vil komme og kontrollere løsningen.

Læring og spredning Fremmende for læring og spredning af løsningen for de simpelt løste arbejdsmiljøproblemer og passivt fastholdte løsninger er virksomhedens erkendelse og accept af arbejdsmiljøproblemet, og at virksomheden generelt har fokus på og arbejder med dens arbejdsmiljø. Simpelt løste arbejdsmiljøproblemer løses typisk hurtigt og få personer involveres i løsningen, og dette har betydning for, at læring og spredning er begrænset i forhold til let løste arbejdsmiljøproblemer og passivt fastholdte løsninger.

Forandringsteori for afgørelser, som har medført relativt simple løsninger og hvor fastholdelse ikke har krævet en aktiv indsats af virksomheden



Figur 3 Forandringsteori for en afgørelse, som fører til simpel løsning og passiv fastholdelse af løsningen.

8.2 Simpel løsning og aktiv fastholdelse

Flere mekanismer Forandringsteorien i Figur 4 illustrerer, hvilke mekanismer der har betydning for løsning, fastholdelse og læring i forhold til arbejdsmiljøproblemer, der er simple at løse, men hvor det er mere komplekst at fastholde løsningen, fordi løsningen typisk

medfører krav til ændrede arbejdsprocesser, f.eks. at anvende et teknisk hjælpemiddel eller holde orden på værketstedet.

Mekanismer i forhold til løsning

Mekanismerne i forhold til, om arbejdsmiljøproblemet er løst, er de samme som forandringsteorien for simpel løsning og passiv fastholdelse, dvs. først og fremmest at Arbejdstilsynet stiller krav om, at afgørelsen skal efterkommes, og at virksomheden accepterer dette.

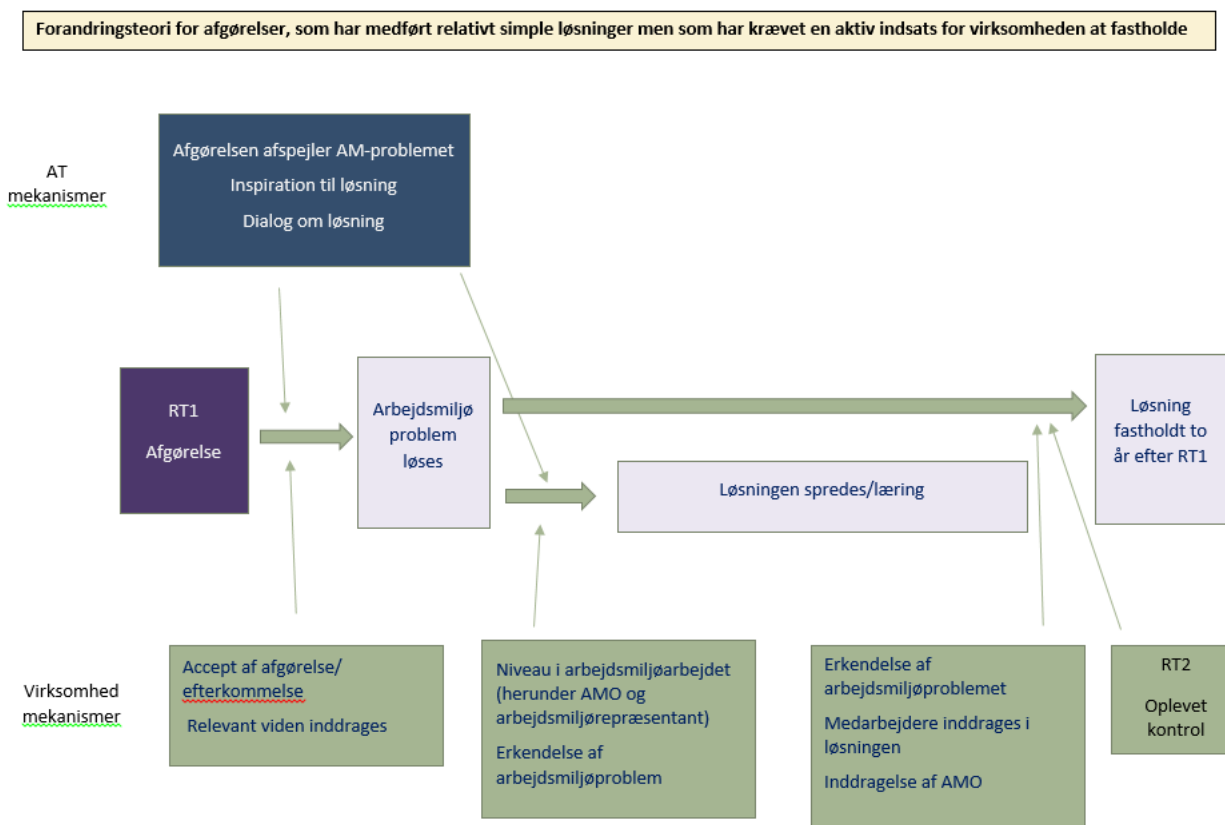
Mekanismer i forhold til fastholdelse

Mekanismer, som fremmer, at løsningen fastholdes, når fastholdelse kræver en aktiv indsats, er, at virksomheden generelt har fokus på og arbejder med dens arbejdsmiljø, og at virksomheden har indset, at den har et arbejdsmiljøproblem.

Fremmende for fastholdelse er endvidere, at virksomheden har inddraget arbejdsmiljøorganisationen og de medarbejdere, som skal ændre arbejdsrutiner som led i (fastholdelse af) løsningen. Arbejdstilsynet har en direkte betydning for fastholdelse af løsningen, hvis virksomheden forventer, at afgørelsen på det første risikobaserede tilsyn kontrolleres på det efterfølgende tilsynsbesøg.

Læring og spredning

Fremmende for, at virksomheden opnår læring og spredning af afgørelser på arbejdsmiljøproblemer, som er simple at løse, og hvor løsningen kræver aktiv fastholdelse, er, at Arbejdstilsynet skaber dialog om løsningen og giver inspiration til at løse problemet. Tillige at virksomheden har en arbejdsmiljøorganisation, som prioriterer arbejdet med arbejdsmiljø og dermed medvirker til at omsætte viden og inspiration fra tilsynsbesøget til forbedring af arbejdsmiljøet ud over at have løst det konkrete arbejdsmiljøproblem.



Figur 4 Forandringsteori for en afgørelse, som fører til en simpel løsning og aktiv fastholdelse af løsningen.

8.3 Komplex løsning og aktiv fastholdelse

Mange mekanismer

Forandringsteorien i Figur 5 illustrerer, at en række mekanismer har betydning for om arbejdsmiljøproblemet er løst, om løsningen er fastholdt, og om løsningen har skabt læring og spredning, når afgørelsen fordrer komplekse løsninger og aktiv indsats fra virksomheden for at blive fastholdt.

Virksomhedsinterne mekanismer

Flest mekanismer er relateret til virksomheden, og de mekanismer, som Arbejdstilsynet har direkte indflydelse på, er som i de to andre forandringsteorier afgrænset til det risikobaserede tilsyn.

Mekanismer i forhold til løsning

Udover at det er et myndighedskrav, at afgørelsen skal løses, og virksomhederne accepterer dette, har det betydning for, om afgørelser løses, at:

- > Virksomheden har en forståelse af, at afgørelsen gives på baggrund af et reelt arbejdsmiljøproblem
- > Den tilsynsførende skaber dialog om løsningen og giver inspiration til at løse arbejdsmiljøproblemet
- > Virksomheden formår at inddrage denne viden i løsning af dens arbejdsmiljøproblem.

Det er endvidere fremmede for løsningen, at virksomheden inddrager arbejdsmiljøorganisationen og medarbejderne i at undersøge og udvikle løsningerne.

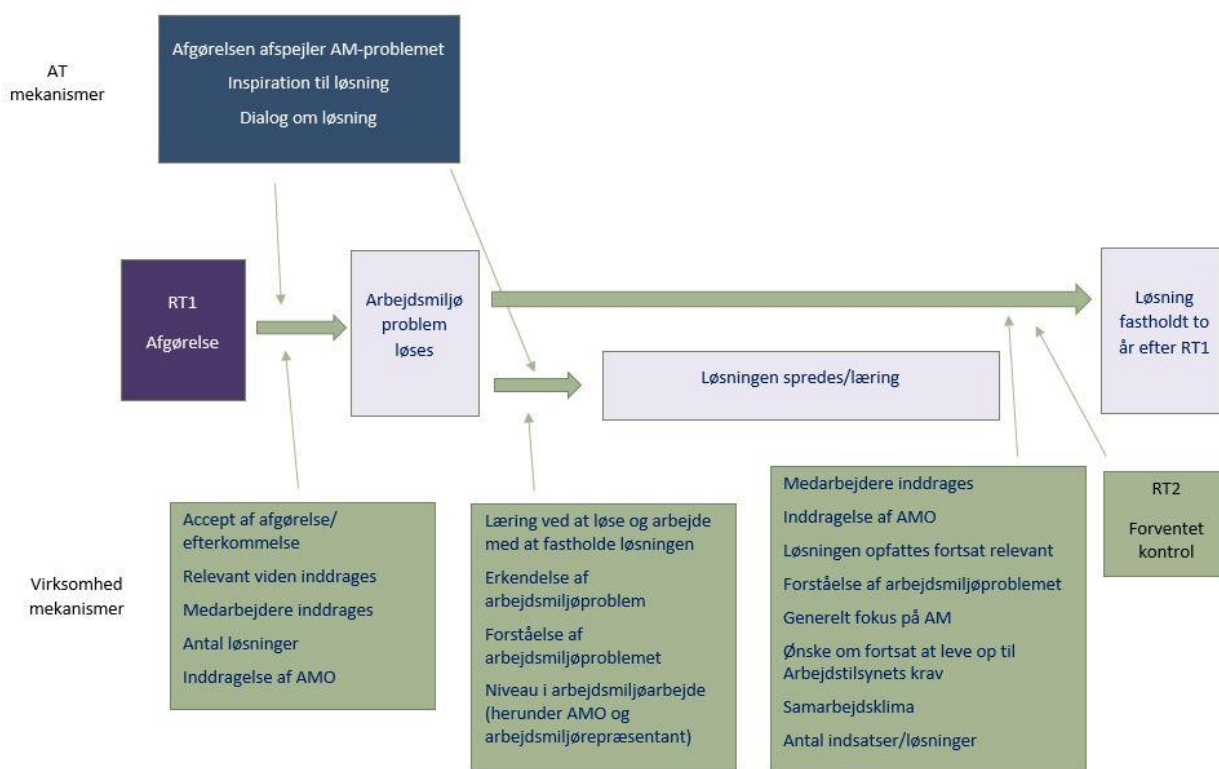
Mekanismer i forhold til fastholdelse

Af betydning for at fastholde løsningen er, at virksomheden forstår arbejdsmiljøproblemet og oplever, at den måde, den løste problemet på, stadig er relevant, og at arbejdsmiljøorganisationen og medarbejderne har været inddraget i udvikling og implementering af løsningen og fastholdelsen samt, at der er et godt samarbejds-klima på virksomheden. Fremmende er også virksomhedens forventning til, at Arbejdstilsynet kontrollerer løsningen og ønsket om at leve op til Arbejdstilsynets krav.

Mekanismer i forhold til læring og spredning

I forhold til, om løsningen afføder læring og spredning, er det fremmende, at der på tilsynsbesøget er dialog om løsninger, og at der gives inspiration til at arbejde med løsningen. De virksomme mekanismer, der er knyttet til virksomheden, er, at virksomheden forstår det arbejdsmiljøproblem, som den fik afgørelse om, at den reflekterer og lærer af at arbejde med løsningen af arbejdsmiljøproblemet, samt at den generelt prioriterer arbejdsmiljøarbejdet.

Forandringsteori for afgørelser, som har medført relativt komplekse løsninger og som har krævet en aktiv indsats for virksomheden at fastholde



Figur 5 Forandringsteori for en afgørelse, som fører til en kompleks løsning og aktiv fastholdelse af løsningen.

Bilag A Metodebeskrivelse

I dette bilag bliver metoden for evalueringen af effekten af det risikobaserede tilsyn på mellemlangt sigt præsenteret.

Bilaget indeholder beskrivelse af metoderne til:

- › Spørgeskemaundersøgelsen
- › Case-undersøgelsen
- › Den sammenlignende analyse af spørgeskemaundersøgelsen og caseundersøgelsen.

Derudover indeholder bilaget den sammenlignende analyse af spørgeskemaundersøgelsen og caseundersøgelsen.

Spørgeskemaundersøgelsen

Der er gennemført en spørgeskemaundersøgelse ved hjælp af CATI-metoden ("Computer-Assisted Telephone Interviewing") for at belyse især løsning af arbejdsmiljøproblemet, fastholdelse af løsningen samt spredning og læring.

Den statistiske analyse af data fra CATI-undersøgelsen er gennemført på baggrund af en stikprøve af populationen, som består af virksomheder, som har modtaget en eller flere afgørelser i perioden april-december 2013, dvs. 2 år ± 4 måneder i forhold til en gennemførelse af CATI-undersøgelsen i august-september 2015.

Kun virksomheder med en af følgende typer afgørelser er med i populationen:

- › Afgørelse om psykisk arbejdsmiljø
- › Påbud (med frist)
- › Strakspåbud

Med en afgrænsning af perioden til april-december 2013 var der 1.952 virksomheder i populationen; 265 virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø, 616 virksomheder med afgørelse om MSB og 1.335 virksomheder med afgørelse om ulykkesrisici.

Virksomhederne er udtrukket således, at der er søgt opnået besvarelser fra minimum 200 virksomheder om de tre arbejdsmiljøområder. Alle udtræk er simpelt tilfældige inden for de tre populationer. For de virksomheder, som har flere afgørelser inden for samme arbejdsmiljøproblemområde (f.eks. to MSB afgørelser), er det tilfældigt udvalgt, hvilken afgørelse der er interviewet om.

Der er opnået besvarelse fra 622 virksomheder; fordeling ses af nedenstående tabel. I praksis kunne der ikke opnås 200 interview med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø, og der blev derfor suppleret med interview om afgørelser med MSB og ulykkesrisici.

Tabel 3 Oversigt over spørgeskemabesvarelser

		Arbejds miljøområde					
		MSB		PSYK		ULYKKE	
		Antal	Pro-cent	Antal	Pro-cent	Antal	Pro-cent
Antal an-satte	0-9 ansatte	86	40%	25	16%	108	43%
	10-34 ansatte	79	37%	71	45%	100	40%
	35 ansatte eller flere	51	24%	61	39%	41	16%
Offentlig eller pri-vat virk-somhed	Offentlig	75	35%	102	65%	50	20%
	Privat	141	65%	55	35%	199	80%
Påbuds-type	Påbud	172	80%	87	55%	162	65%
	Strakspåbud	44	20%	12	8%	85	34%
	Afgørelse psyk	0	0%	58	37%	0	0%
	Forbud	0	0%	0	0%	2	1%
Antal af-gørelser ved RT1	En afgørelse	169	78%	90	63%	180	79%
	To afgørelser	47	22%	53	37%	49	21%
Respon-denttype	Ejer, leder eller AM-ansat	168	78%	120	76%	189	76%
	AMR, TR eller medarbejder	48	22%	37	24%	60	24%
Skiftende arbejds-steder	Ja	26	12%	10	6%	26	10%
	Nej	190	88%	147	94%	223	90%
Total		216	100%	157	100%	249	100%

Arbejdstilsynet har opgjort antallet af virksomheder med mindst en afgørelse samlet for 2013 og 2014 fordelt på størrelseskategorier og de tre arbejdsmiljøområder (ikke vist i tabel). En sammenligning mellem de opnåede interview og Arbejdstilsynets opgørelse viser en stor overensstemmelse i størrelsesgrupperne for virksomheder med påbud om muskelskeletbesvær og ulykkesrisici. For virksomheder med påbud om psykisk arbejdsmiljøudvalget er der en underrepræsentation på 9 procentpoint af virksomheder med 0-9 ansatte i de opnåede interview. Samlet set vurderes de opnåede interview på rimeligt niveau at være repræsentative, hvad angår virksomhedsstørrelse.

Der er gennemført ét interview pr. virksomhed med en repræsentant, som deltog i det risikobaserede tilsyn for to år siden og/eller deltog i den efterfølgende proces med at løse arbejdsmiljøproblemet og efterkomme afgørelsen.

Analysemetode

Der er gennemført følgende analyser på data fra spørgeskemaundersøgelsen:

- › Deskriptiv analyse (frekvenskørsler) af de indkomne svar for hver af de tre delpopulationer med det formål at besvare spørgsmål om løsning af afgørelsen, fastholdelse af løsningen samt spredning og læring af at havde fået afgørelsen.

- › Krydskørsler, som viser vandring mellem svar på løsning og svar på fastholdelse samt videre til svar på evalueringsspørgsmål spredning og læring med det formål at beskrive basale virkningsveje.
- › Krydskørsler mellem på den ene side spørgsmål, som belyser enten løsning, fastholdelse, spredning eller læring, og på den anden side spørgsmål, som belyser arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden, virksomhedens oplevelse af RT og virksomhedens enighed i, at man havde et arbejdsmiljøproblem.
- › Krydskørsler mellem på den ene side spørgsmål, som belyser enten løsning, fastholdelse, spredning eller læring, og på den anden side virksomhedsstørrelse samt antal afgørelser ved første RT og afgørelser ved senere RT og afgørelser ved andre tilsynsformer.

Krydskørslerne nævnt i de to sidste punkter er vist med konfidensintervaller og chi2-test i bilag C. Kun tabeller som er signifikante ifølge chi2-test og hvor konfidensintervallerne ikke når ind over hinanden er medtaget i rapporten.

Der er en del krydskørsler med interessante sammenhænge, som ikke er medtaget af ovennævnte grunde, men som formodeligt kunne vise sig at være statistisk signifikante, hvis samplet var større.

Caseundersøgelsen

Der er gennemført 29 kvalitative casestudier (5 fra fase 1 og 24 fra fase 2) baseret på besøg på udvalgte virksomheder. Casestudiemetoden frembringer data til alle fire evalueringsspørgsmål. Metoden bidrager til en uddybet forståelse af løsningernes kvalitet, fastholdelse og spredning. Endvidere giver casestudiemetoden viden til at kunne uddrage de årsagskæder, der understøtter, at afgørelserne får effekt på det materielle arbejdsmiljø.

Udvælgelse af cases

Casevirksomhederne har alle haft første og eventuelt andet risikobaseret tilsyn, og har modtaget en eller flere afgørelser vedrørende MSB, psykisk arbejdsmiljø eller ulykkesrisici ved det første risikobaserede tilsyn. Casene er udvalgt på baggrund af en liste fra Arbejdstilsynets over virksomheder, som opfyldte disse kriterier, og efter at de har besvaret spørgeskemaundersøgelsen. Casene er udvalgt, så de repræsenterer de tre arbejdsmiljøproblemer og arbejdspladser med skiftende arbejdssteder. Desuden blev en spredning i forskellige brancher og forskellige virksomhedsstørrelser tilstræbt.

Casene er udvalgt så afgørelserne fordeler sig næsten ligeligt på de tre arbejdsmiljøområder. De private virksomheder repræsenterer bygge og anlæg, metalindustrien, autoværksteder, plastindustrien mm. De offentlige virksomheder dækker det kommunale, statslige og regionale område. I undersøgelsen indgår ni virksomheder med skiftende arbejdssteder, hvoraf en er offentlig og resten er private arbejds-

pladser. For to af disse ni virksomheder vedrørte afgørelsen et skiftende arbejdssted. For de syv andre virksomheders vedkommende vedrørte afgørelsen hjemmeadressen.

Casene repræsenterer såvel små, mellem som store virksomheder. I undersøgelsen indgår der to cases med strakspåbud, og resten af afgørelserne er påbud med frist. På undersøgelsestidspunktet havde 23 cases haft det andet risikobaserede tilsyn, hvoraf 19 tilsynsbesøg resulterede i en grøn smiley.

Tabel 4 Cases fordelt på påbudstype

	Offentlig virksomhed	Privat virksomhed	Selvejende virksomhed
Psykisk arbejdsmiljø	8		1
MSB	2	7	
Ulykkesrisici	2	9	

Tabel 5 Cases fordelt på virksomhedsstørrelse

Antal ansatte	1-9	10-34	35-100	Mere end 100
Antal cases	8	10	6	5

Virksomhederne blev kontaktet med henblik på at opnå en aftale om besøg. Når besøget var aftalt bad evaluator Arbejdstilsynet om sagsakterne vedrørende det risikobaseret tilsyn på virksomheden.

Dataindsamlingsmetode

Casestudiet var bygget op omkring tre dataindsamlingsmetoder:

- 1 Strukturere historieværksted om hele forløbet af det risikobaserede tilsyn
- 2 Gruppeinterview om spredning af løsninger og løsningsmåder
- 3 Fremvisning af løsning med arbejdsmiljøfaglig vurdering og interview med medarbejdere om løsningen og fastholdelse af løsningen

Informanterne var en eller flere ledelses- og medarbejderrepræsentanter, som havde deltaget i det første risikobaserede tilsyn og havde haft en væsentlig rolle i løsning af afgørelser givet på dette tilsyn, samt medarbejdere, som er berørt var løsningen, og som var til stede under fremvisningen.

Struktureret historieværksted

Evaluator forberedte sig til besøget ved at gennemgå de af Arbejdstilsynet fremsendte sagsakter. På baggrund heraf opstilledes en tidslinje over de faktuelle, dokumenterede begivenheder. Tidslinjen indeholdt typisk:

- › Telefonisk advisering om det risikobaserede tilsyn (RT 1)
- › Det risikobaserede tilsyn (RT 1)
- › Afgørelser i forbindelse med det risikobaserede tilsyn
- › Tidsfrist for afgørelser
- › Virksomhedens tilbagemelding til AT om løsning
- › Eventuelt andet risikobaseret tilsyn (RT 2) og afgørelser ved RT 2
- › Eventuelle andre tilsynsbesøg i perioden, f.eks. særlige tilsynsbesøg og besøg i forbindelse med arbejdsulykker på virksomheden.

På væg eller et bord præsenterede evaluatoren den udarbejdede tidslinje, og i takt med, at post-it (Arbejdstilsynets aktiviteter) blev sat op, genfortalte evaluatoren tilsynsforløbet. Interviewdeltagerne blev spurgt om det fremlagte forløb var i overensstemmelse med deres oplevelse af forløbet. Herefter blev der spurgt ind til virksomhedens oplevelse og handlinger for hver begivenhed, og interviewpersonernes svar blev løbende i stikord noteret under den relevante begivenhed.

Metoden har fået interviewdeltagerne til at huske det risikobaserede tilsyn og afgørelsen to år tilbage i tiden. I forhold til det risikobaserede tilsyn har deltagerne generelt haft nemmere ved at genkalde sig stemningen under tilsynet end det faktiske indhold i dialogen.

Gruppeinterview om spredning og læring

I forlængelse af historieværkstedet blev et mere eksplorativt gruppeinterview gennemført. Interviewet fokuserede på, hvorvidt der var sket en spredning af løsningen eller løsningsmetoden, og af virksomhedens læring. Ud fra situationen og en bruttoliste af spørgsmål spurgte evaluatoren til, om virksomheden har vurderet, om den havde tilsvarende problemer andre steder i virksomheden, om løsningen kunne anvendes i forhold til andre problemstillinger andre steder i virksomheden, om virksomheden havde fået mere viden om problemtypen og om virksomheden havde ændret eller udviklet andre måder at arbejde med arbejdsmiljø mv. Afdækning af læringsspørgsmålet er udfordrende, fordi virksomhederne typisk ikke har tænkt over, hvad de har lært af tilsynsforløbet. Interviewet er derfor første anledning til, at interviewpersonerne sammen reflekterer over dette. Afdækningen sker derfor ved, at vi under interviewene lyttede vi os ind til en eventuel spredning af løsningen og tegn på virksomhedens læring, og med det som afsæt spørger specifikt ind til løsningens spredning, og om løsningen har fået betydning for det formelle arbejds-miljøarbejde, og om virksomheden havde lært noget af tilsynsbesøget og af at arbejde med løsningen. Dette for at sikre os, at vi fik alle effekter med.

Fremvisning af løsning

Under fremvisningen besigtigedes, demonstreredes, forklaredes og vurderedes løsningen i forhold til løsningens kvalitet og på hvilket forebyggelsesniveau afgørelsen var løst og fastholdt. Dette skete dels ved en arbejdsmiljøfaglig vurdering af løsningen, dels gennem en dialog med de medarbejdere, som var berørt af løsningen, og som var tilstede under fremvisningen. Forebyggelsesniveauet vurderedes bedst muligt med udgangspunkt i forebyggelsestrappen, dvs. vurderedes i forhold til om a) problemet var elimineret, b) om det, der forårsagede risici, var erstattet af andre teknikker eller arbejdsmåder, c) om det, der forårsagede risici, er begrænset

gennem tekniske eller organisatoriske foranstaltninger, eller d) om der anvendtes personlige beskyttelsesforanstaltninger eller coping-strategier.

Analysemetode

Resultaterne blev analyseret overvejende tværgående i forhold til hele case-populationen og opdelt i forhold til de tre arbejdsmiljøproblemer. Der blev også foretaget en vurdering af særlige vilkår ved skiftende arbejdspladser, og i de relevante sektorer og virksomhedsstørrelser.

Der blev foretaget en tværgående kvalitativ analyse af de tre første evalueringsspørgsmål. Den er baseret på antagelserne om mulige virkningsfulde mekanismer knyttet til henholdsvis Arbejdstilsynet og virksomheden, som fremgår af de udarbejdede forandringsteorier (bilag A). I forhold til evalueringsspørgsmål D (årsagskæder) blev de 29 forløbsbeskrivelser fremkommet gennem historieværkstederne, analyseret og der blev aflæst generelle træk i de mekanismer, der motiverede virksomhederne til at arbejde med at løse de afgivne opgørelser, samt hvad der fører fra en begivenhed til den næste.

Analyserne gav mulighed for at se, om der var særlige karakteristika ved virksomheder som 'løste problemet' henholdsvis 'fastholdt løsningen' eller 'overførte til andre arbejdsmiljøproblemer'. Herefter blev der via kvalitativ analyse dykket dybere ned i de 'grupper' af cases, som opstod. Der var også muligt at kombinere de tre spørgsmål ved at se på de cases, der både havde 'løst', 'fastholdt' og 'overført' og se på cases som hverken havde 'løst', 'fastholdt' og 'overført' eller mere sandsynligt har 'løst', men ikke 'fastholdt' og 'overført'.

Sammenlignende analyse

Metode

Der er gennemført en sammenlignende analyse af spørgeskemaundersøgelsen og caseundersøgelsen for at validere de to undersøgelser. Sammenligningen er baseret på de 24 virksomheder, som indgår i både spørgeskemaundersøgelsen og caseundersøgelsen, som blev gennemført i efteråret 2015.

Interviewene fra case-undersøgelsen er konverteret til spørgeskemabesvarelsen via følgende proces: Interviewene er gennemført af en konsulent, som efterfølgende har skrevet en caserapport. En anden konsulent har læst caserapporten og på denne baggrund besvaret spørgeskemaet.

Væsentligste fund

Overordnet viser sammenligningen, at der er en rimelig god overensstemmelse mellem virksomhedernes CATI-besvarelser og virksomhedernes svar under de kvalitative interview. For langt de fleste besvarelser er der små nuanceforskelle mellem virksomhedernes CATI-besvarelser og virksomhedernes svar under de

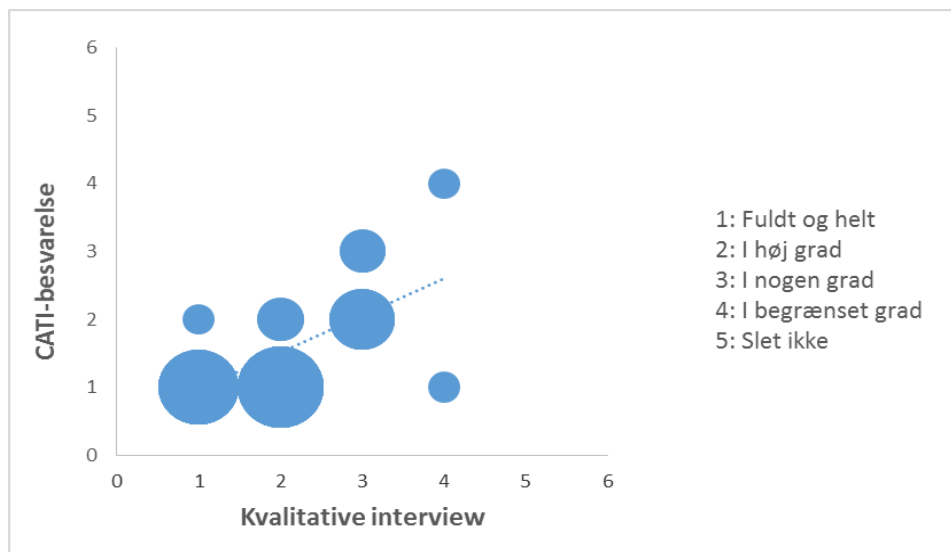
kvalitative interview. Her er der en tendens til, at virksomhederne vurderer lidt mere positivt i CATI-besvarelserne end under de kvalitative interview.

I forhold til spørgsmålene, der omhandler spredning og læring af løsningen på arbejdsmiljøproblemet, er forskellen mere markant. Spørgsmålene har kun svarkategorierne ja/nej, hvorfor forskelle mellem CATI-besvarelserne og svarene under de kvalitative interviews udgør en relativ stor forskel. I disse spørgsmål svarer virksomhederne også mere positivt i CATI-besvarelserne end under de kvalitative interview. Det er sandsynligt, at forklaringen herpå er, at virksomhederne har forstået spørgsmålene forskelligt under de to indsamlingsmetoder. En anden mulig forklaring er, at der under casebesøgene opbygges en større grad af tillid mellem informant og interviewer end ved CATI-besvarelse, fordi informant og interviewer tilbringer mere tid sammen, og den direkte kontakt skaber større fortrolighed. Dette kan muligvis have den effekt, at informanterne er mere ærlige i besvarelse om spredning og læringsspørgsmålene under interviewene.

Dertil kan forskellene i besvarelserne skyldes, at sammenligningen er foretaget mellem to forskellige dataindsamlingsmetoder. I de kvalitative semi-strukturerede interviews stilles spørgsmålene ikke kategorisk, og informanterne bliver ikke bedt om at besvare inden for nogle fastlagte kategorier, som det er tilfældet ved CATI-besvarelserne. Dette kan skabe forskelle i besvarelserne. Det er desuden relevant at nævne, at den person, der har besvaret CATI-spørgeskemaet, ikke i alle tilfælde har deltaget i det kvalitative interview, samt at CATI-besvarelsen er gennemført med en person, hvor interviewene er gennemført med én eller flere personer. Disse forhold må forventes også at have indvirkning på besvarelserne. Endelig er der ved besvarelserne baseret på de kvalitative interviews sket fortolkninger i transformationen fra interview til spørgeskemabesvarelse. Disse fortolkningsfaser kan ligeledes have betydning og være med til at forklare de forskelle, der findes i de to besvarelser.

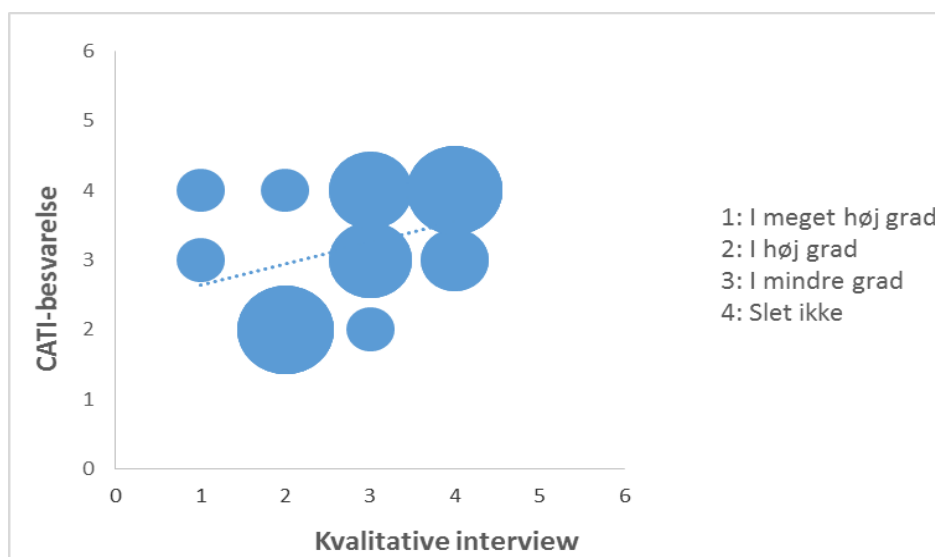
Resultater

11 udvalgte spørgsmål sammenlignes. I Figur 6-Figur 11 vises sammenligningen som scatter plots med udregnet tendenslinje. Punkternes størrelse i figuren er betinget af, hvor mange besvarelser, der ligger i dette punkt.



Figur 6 I hvilket omfang løste i det arbejdsmiljøproblem, som Arbejdstilsynet gav afgørelse/påbud om?

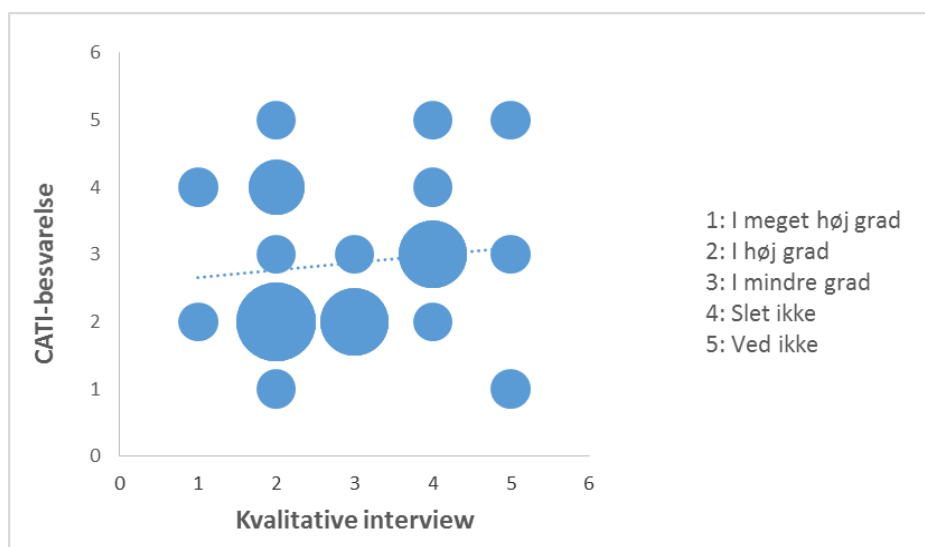
Figur 6 viser, at der ikke er væsentlig forskel på virksomhedernes CATI-besvarelser og besvarelserne baseret på de kvalitative interviews i forhold til, i hvilket omfang virksomhedernes løste det arbejdsmiljøproblem, som Arbejdstilsynet gav afgørelse/påbud om. Hvor der er nuanceforskelle, svarer virksomhederne i CATI-besvarelserne i lidt højere grad end under de kvalitative interview, at de har løst arbejdsmiljøproblemet. I et enkelt tilfælde er der stor forskel på besvarelserne (punkt 4,1). I dette tilfælde handler forskellen formentlig om, at virksomheden har efterkommet påbuddet, men kun har løst arbejdsmiljøproblemet i begrænset grad. Virksomheden kan således ved CATI-besvarelser have svaret på efterkommelse af påbuddet frem for arbejdsmiljøproblemet.



Figur 7 I hvilket omfang gav Arbejdstilsynet inspiration til, hvordan I kunne løse arbejdsmiljøproblemet?

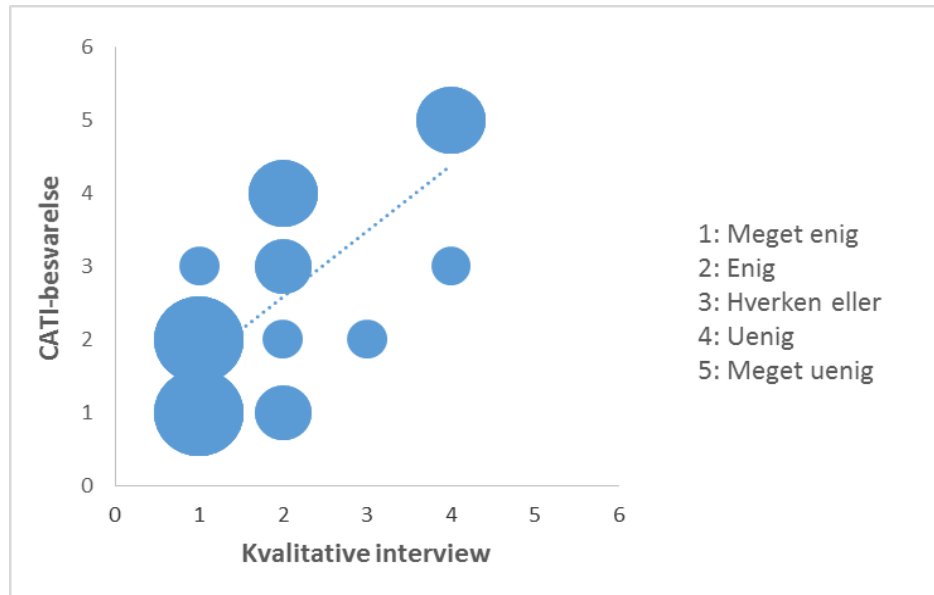
Figur 7 viser, at der ikke er væsentlig forskel på virksomhedernes CATI-besvarelser og besvarelserne baseret på de kvalitative interviews i forhold til, i hvil-

ket omfang virksomhedernes fik inspiration fra Arbejdstilsynet til at løse arbejdsmiljøproblemet. Hvor der er nuanceforskelle, svarer virksomhederne i CATI-besvarelserne i lidt mindre grad end under de kvalitative interview, at de har fået inspiration fra Arbejdstilsynet. Dog er der enkelte cases, hvor de to besvarelser adskiller sig væsentligt. Der er forskellige forklaringer herpå og dermed ikke nogen entydig forklaring; f.eks. kan det handle om, at virksomhederne havde dialog med tilsynsførende om løsningen, men at de selv fandt frem til den endelige løsning.



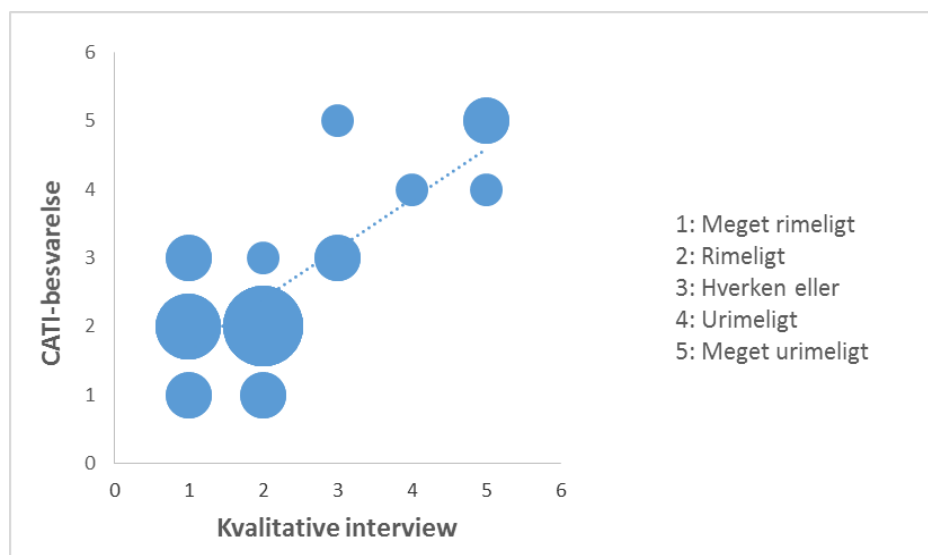
Figur 8 I hvilket omfang var der dialog mellem Arbejdstilsynet og jer, om hvordan man kunne løse problemet?

Figur 8 viser, at der i dette spørgsmål er lidt større forskel på besvarelserne end for de foregående spørgsmål. I CATI-besvarelserne, svarer virksomhederne i lidt højere grad end under de kvalitative interview, at de har haft dialog med Arbejdstilsynet om løsningen. I næsten 1/3 af casene adskiller besvarelserne sig væsentligt fra hinanden. I de fleste af disse tilfælde, svarer virksomhederne i CATI-besvarelserne i højere grad, at der har været dialog med Arbejdstilsynet om løsningen. Dette skyldes formentlig, at der ikke er fremkommet tilstrækkelig information herom under de kvalitative interviews.



Figur 9 *Hvor enig er du i, at virksomheden havde et arbejdsmiljøproblem, som skulle løses?*

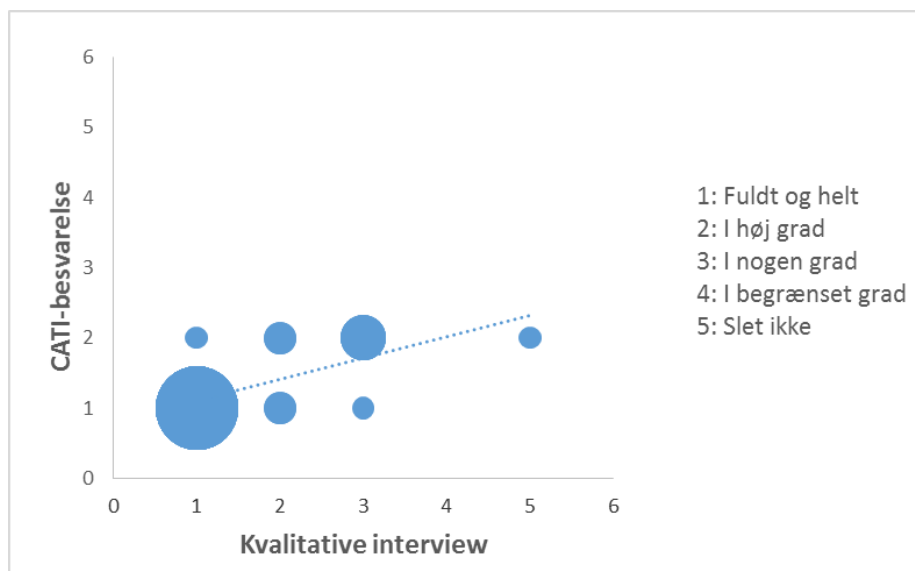
Figur 9 viser, at der ikke er væsentlig forskel på virksomhedernes CATI-besvarelser og besvarelserne baseret på de kvalitative interviews i forhold til virksomhedernes vurdering af, om virksomheden havde et arbejdsmiljøproblem, som skulle løses. Hvor der er nuanceforskelle, svarer virksomhederne i CATI-besvarelserne i lidt mindre grad end under de kvalitative interviews, at de havde et arbejdsmiljøproblem, som skulle løses. I fire tilfælde adskiller besvarelserne sig væsentligt fra hinanden. Tre af disse virksomheder har fået afgørelse om ulykkesrisici.



Figur 10 *Hvor rimeligt syntes du dengang det var, at virksomheden fik en afgørelse/et påbud?*

Figur 10 viser, at der ikke er væsentlig forskel på virksomhedernes CATI-besvarelser og besvarelserne baseret på de kvalitative interviews i forhold til virksomhedernes vurdering af, hvor rimeligt de syntes det var, at de fik en afgørelse/et

påbud. Hvor der er nuanceforskelle, svarer virksomhederne i CATI-besvarelserne, at de i højere grad end under de kvalitative interviews, synes, at det er urimeligt, at de fik en afgørelse/ et påbud. I tre tilfælde er der stor forskel på besvarelserne (punkt 1,3 og 3,5). I to af disse tilfælde har virksomheden i CATI-besvarelsen svaret *hverken eller*, hvilket kunne tyde på, at de har haft svært ved at tage stilling til spørgsmålet.



Figur 11 I hvilket omfang anvender I fortsat løsningen på afgørelsen/påbuddet?

Figur 11 viser, at der ikke er væsentlig forskel på virksomhedernes CATI-besvarelser og besvarelserne baseret på de kvalitative interviews i forhold til, i hvilket omfang virksomheden fortsat anvender løsningen på afgørelsen/påbuddet. I de tilfælde, hvor der er nuanceforskelle, svarer virksomhederne i CATI-besvarelserne i lidt højere grad end under det kvalitative interview, at de fortsat anvender løsningen. I to tilfælde er der stor forskel på besvarelserne (punkt 3,1 og 5,2). I begge tilfælde handler forskellen højst sandsynligt om, at virksomhederne under de kvalitative interview fortæller, at de benytter løsningen, men i begrænset grad.

Tabel 6 Er selve løsningen anvendt til at løse andre arbejdsmiljøproblemer?

		Kval. interview	
		Ja	Nej
CATI-besvarelse	Ja	2	3
	Nej	1	18

Tabel 6 viser, at der en vis overensstemmelse mellem virksomhedernes CATI-besvarelser og besvarelserne baseret på de kvalitative interviews i forhold til, om løsningen er anvendt til at løse andre arbejdsmiljøproblemer. Virksomhederne i

CATI-besvarelsenerne svarer i tre tilfælde, at de har anvendt løsningen til at løse andre arbejdsmiljøproblemer, hvor virksomhederne under de kvalitative interviews svarer nej til dette spørgsmål. Kommentarer fra CATI-besvarelsenerne indikerer, at forklaringen herpå er, at virksomhederne ved CATI-besvarelsen har haft en anden opfattelse af spørgsmålet end under det kvalitative interview; f.eks. kommenterer en af virksomhederne i CATI-besvarelsen: "Virksomheden har sat hegn op andre steder, men ikke umiddelbart pga. påbuddet".

Tabel 7 *Er ideer fra løsningen anvendt til at løse andre arbejdsmiljøproblemer?*

		Kval. interview	
		Ja	Nej
CATI-besvarelse	Ja	2	7
	Nej	0	15

Tabel 7 viser, at der er en vis uoverensstemmelse mellem virksomhedernes CATI-besvarelser og besvarelsenerne baseret på de kvalitative interviews i forhold til, om ideer fra løsningen er anvendt til at løse andre arbejdsmiljøproblemer. Virksomhederne i CATI-besvarelsenerne svarer i syv tilfælde, at de har anvendt ideer fra løsningen til at løse andre arbejdsmiljøproblemer, hvor virksomhederne under det kvalitative interview svarer nej til dette spørgsmål. Denne forskel kan ikke umiddelbart forklares, og det antages derfor, at virksomhederne ved CATI-besvarelsen har haft en anden opfattelse af spørgsmålet end under det kvalitative interview.

Tabel 8 *Er metoder fra løsningen anvendt til at løse andre arbejdsmiljøproblemer?*

		Kval. interview		
		Ja	Nej	Ved ikke
CATI-besvarelse	Ja	2	5	0
	Nej	0	16	1

Tabel 8 viser, at der er en vis uoverensstemmelse mellem virksomhedernes CATI-besvarelser og besvarelsenerne baseret på de kvalitative interviews i forhold til, om metoder fra løsningen er anvendt til at løse andre arbejdsmiljøproblemer. Virksomhederne i CATI-besvarelsenerne svarer i fem tilfælde, at de har anvendt metoder fra løsningen til at løse andre arbejdsmiljøproblemer, hvor virksomhederne under det kvalitative interview svarer nej til dette spørgsmål. Denne forskel kan ikke umiddelbart forklares, og det antages derfor, at virksomhederne ved CATI-besvarelsen har haft en anden opfattelse af spørgsmålet end under det kvalitative interview.

Tabel 9 *Har virksomheden lært af at løse arbejdsmiljøproblemet?*

	Kval. interview		
	Ja	Nej	
CATI-besvarelse	Ja	12	7
	Nej	0	4
	Ved ikke	0	1

Tabel 9 viser, at der er en vis uoverensstemmelse mellem virksomhedernes CATI-besvarelser og besvarelserne baseret på de kvalitative interviews i forhold til, om virksomheden vurderer, at de har lært af at løse arbejdsmiljøproblemet. Virksomhederne i CATI-besvarelserne svarer i syv tilfælde, at de har lært af at løse arbejdsmiljøproblemet, hvor virksomhederne under det kvalitative interview svarer nej til dette spørgsmål. Kommentarer fra CATI-besvarelserne indikerer, at forklaringen er, at virksomhederne ved CATI-besvarelsen har haft en anden opfattelse af spørgsmålet end under det kvalitative interview; f.eks. kommenterer en af virksomhederne i CATI-besvarelsen: "Vi er stadig ved at lære, hvordan man løser den slags problemer". Dette indikerer, at de i højere grad har svaret på læring generelt, end om de har lært af at løse det arbejdsmiljøproblem, som Arbejdstilsynet gav afgørelse om.

Tabel 10 *Har virksomheden lært af at fastholde løsningen?*

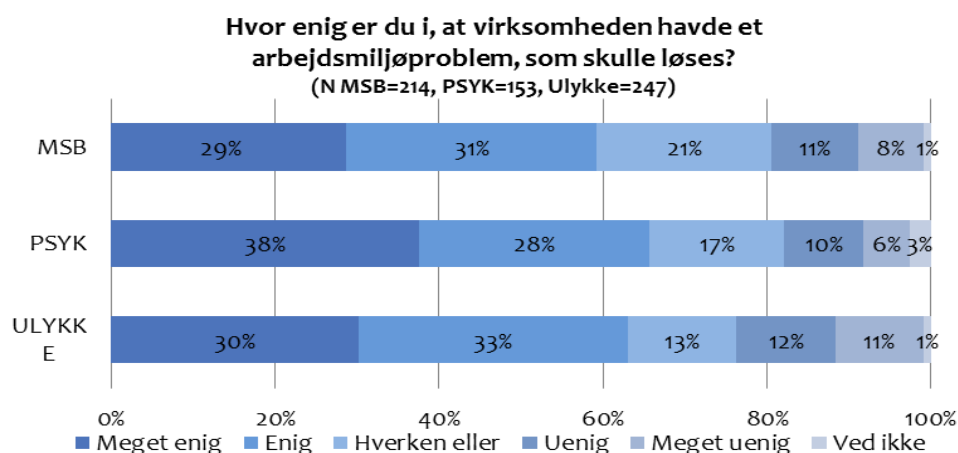
	Kval. interview			
	Ja	Nej	Ved ikke	
CATI-besvarelse	Ja	6	8	4
	Nej	0	3	0
	Ved ikke	0	1	2

Tabel 10 viser, at der er en vis uoverensstemmelse mellem virksomhedernes CATI-besvarelser og besvarelserne baseret på de kvalitative interviews i forhold til, om virksomhederne har lært af at fastholde løsningen. Virksomhederne svarer i CATI-besvarelserne i otte tilfælde, at de har lært af at fastholde løsningen, hvor virksomhederne under det kvalitative interview svarer nej til dette spørgsmål. Denne forskel kan ikke forklares, og det antages derfor, at virksomhederne ved CATI-besvarelsen har haft en anden opfattelse af spørgsmålet end under interviewet.

Bilag B Resultater fra spørgeskemaundersøgelsen

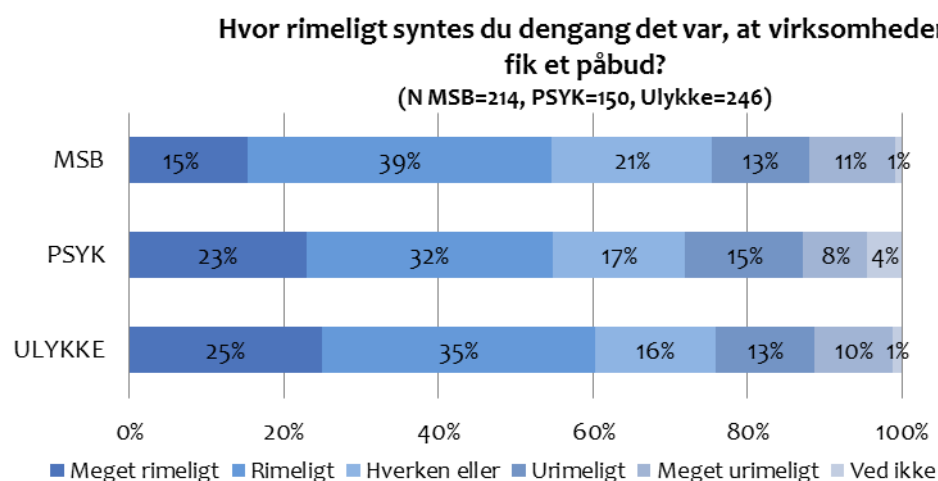
Virksomhedens enighed i at have et arbejdsmiljøproblem og modtage en afgørelse

Mellem 59 og 66 % af virksomhederne er enten enige eller meget enige i, at de havde et arbejdsmiljøproblem, flest af de der fik en afgørelse om psykisk arbejdsmiljø og færrest blandt de, der fik en afgørelse om MSB. Omkring 20 % er enten uenige eller meget uenige.



Figur 12 Erkendelse af arbejdsmiljøproblem fordelt på arbejdsmiljøområder.

Mellem 54 og 60 % af virksomhederne svarer, at der er rimeligt eller meget rimeligt, at de fik en afgørelse fra Arbejdstilsynet, der er flest blandt de, der fik en afgørelse om ulykkesrisici og færrest blandt de, der fik en afgørelse om MSB. Omkring 25 % synes det er urimeligt eller meget urimeligt, at de fik en afgørelse.

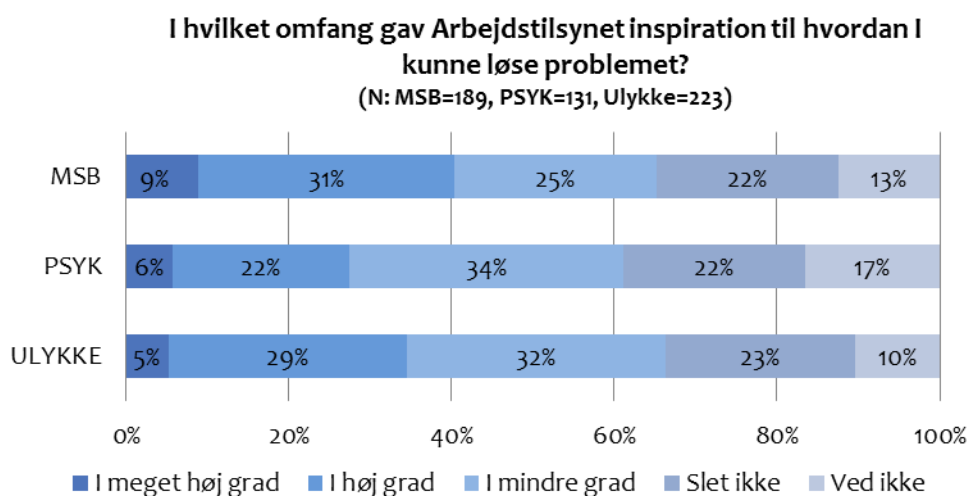


Figur 13 Rimelighed i påbud fordelt på arbejdsmiljøområde.

Inspiration fra og dialog med Arbejdstilsynet

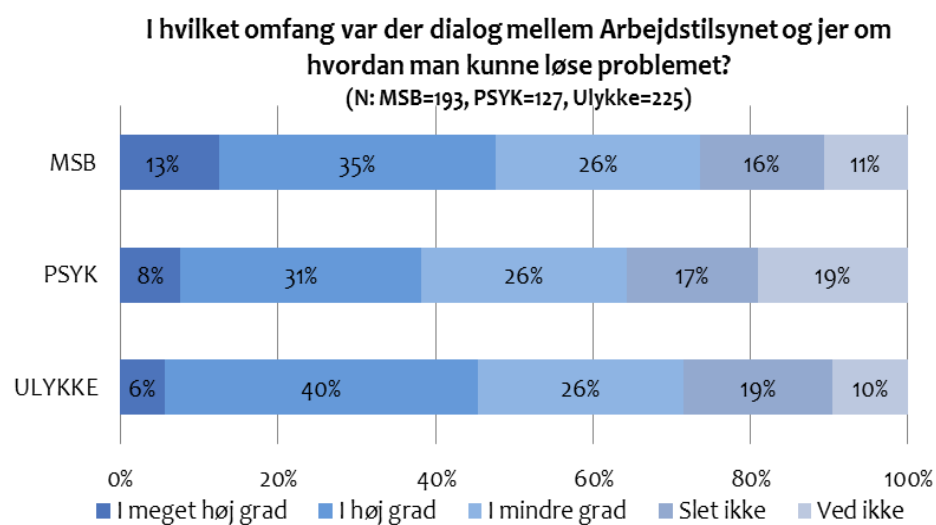
Virksomhederne er spurgt om, i hvilket omfang der var dialog mellem dem og Arbejdstilsynet om, hvordan arbejdsmiljøproblemet kunne løses, samt i hvilket omfang Arbejdstilsynet gav inspiration til, hvordan problemerne kunne løses.

Mellem 28 % og 40 % svarer, at Arbejdstilsynet i enten høj grad eller meget høj grad gav inspiration til, hvordan virksomheden kunne løse arbejdsmiljøproblemet. Der er flest som oplever, de fik inspiration blandt virksomheder, der fik afgørelse om MSB og færrest blandt de, som fik en afgørelse om psykisk arbejdsmiljø. Mellem 47 % og 56 % svarer, at de i mindre grad eller slet ikke fik inspiration, hvilket er en større andel end de, som oplever de fik inspiration.



Figur 14 Inspiration fra Arbejdstilsynet fordelt på arbejdsmiljøområder.

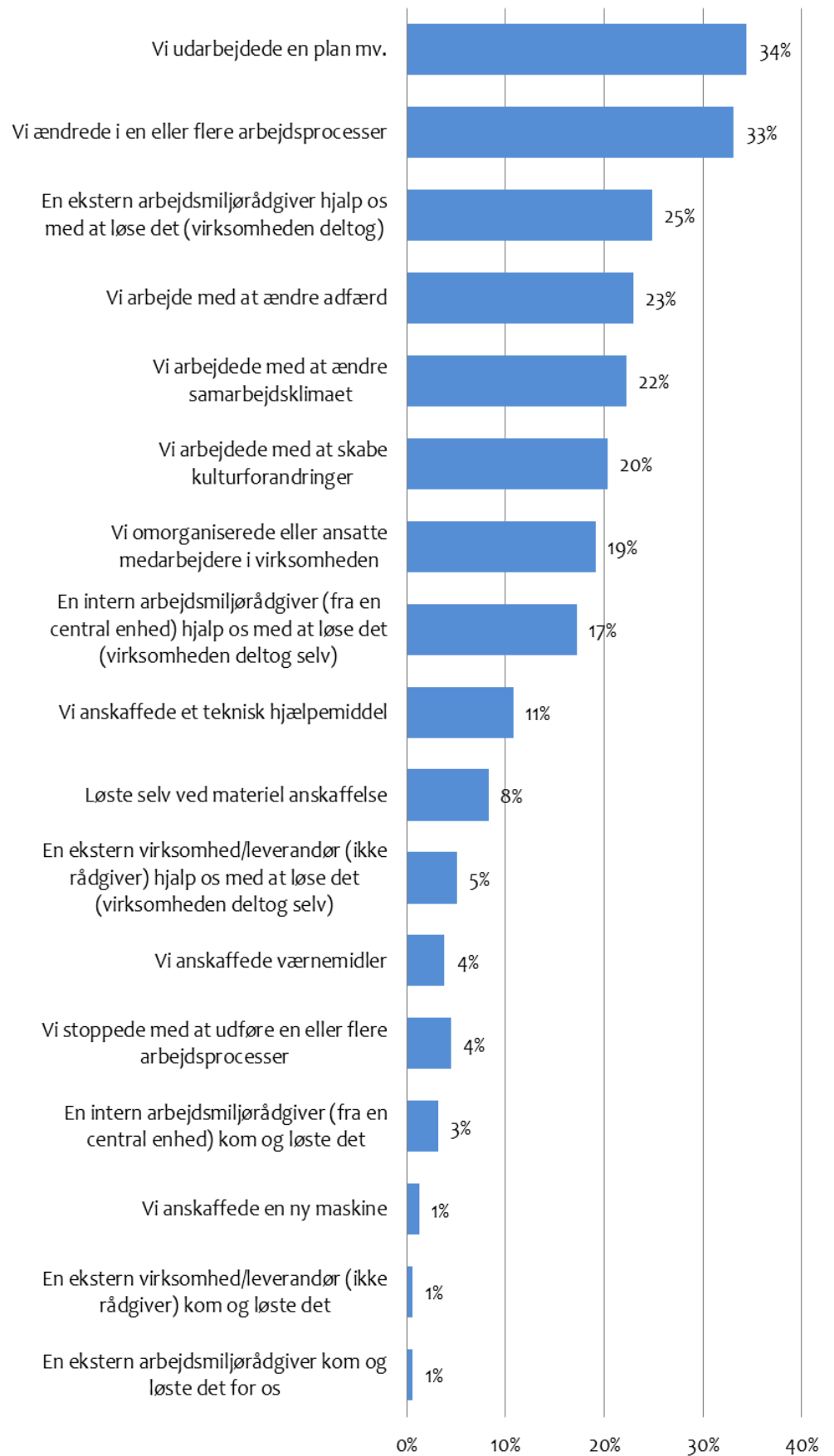
Mellem 39 % og 48 % svarer, at der i høj grad eller i meget høj grad var dialog med Arbejdstilsynet om, hvordan virksomheden kunne løse arbejdsmiljøproblemet. Der er flest, som oplever, de var i dialog, blandt virksomheder, der fik afgørelse om MSB og færrest blandt de, som fik en afgørelse om psykisk arbejdsmiljø. Mellem 43 % og 45 % svarer, at de i mindre grad eller slet ikke var i dialog, hvilket er nogenlunde samme andel som de, der oplever, de var i dialog.



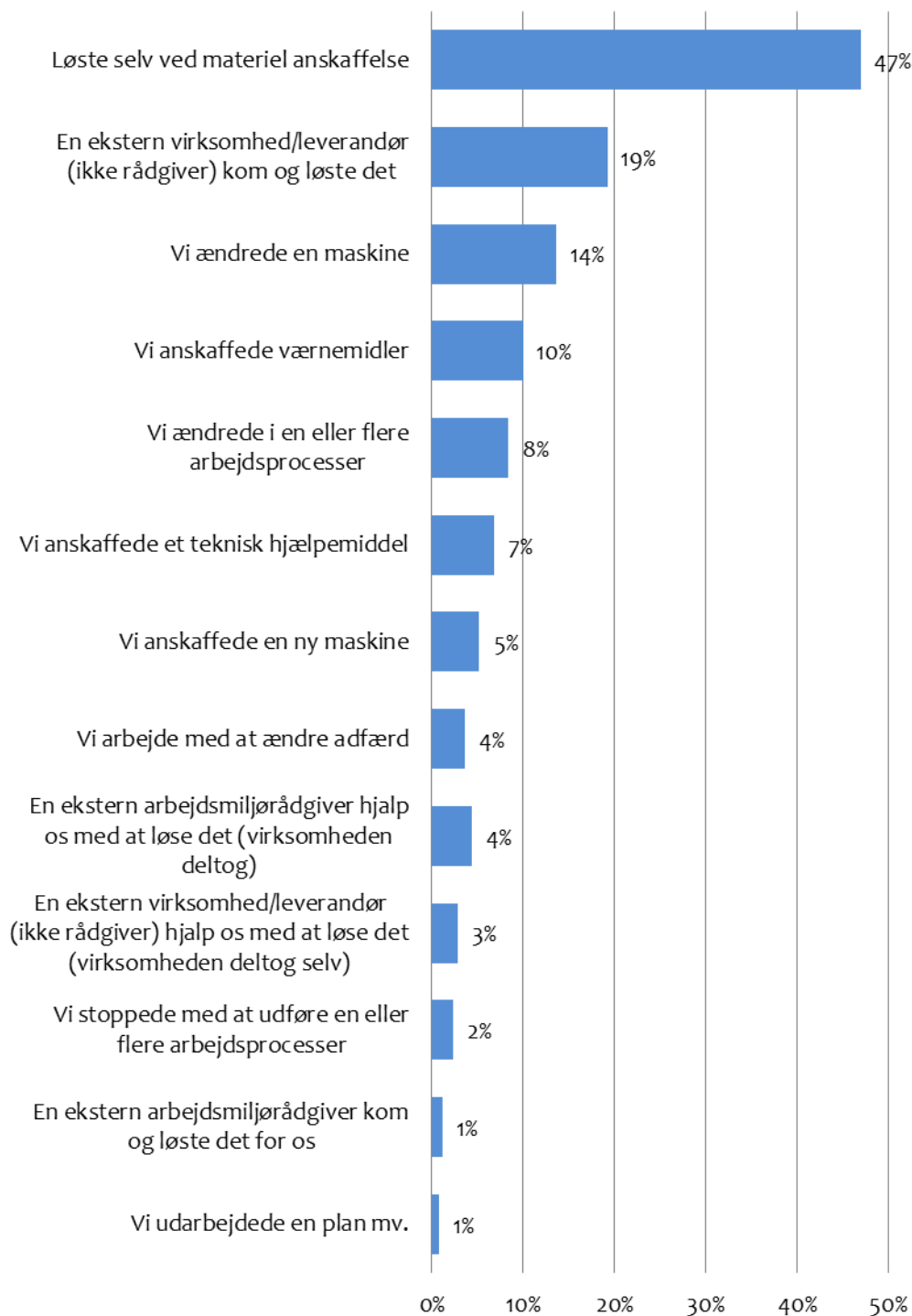
Figur 15 Dialog med Arbejdstilsynet fordelt på arbejdsmiljøområde



Figur 16 MSB - Hvad gjorde I for at efterkomme afgørelsen? (N=216).



Figur 17 Psykisk arbejdsmiljø - Hvad gjorde I for at efterkomme afgørelsen? (N=157).



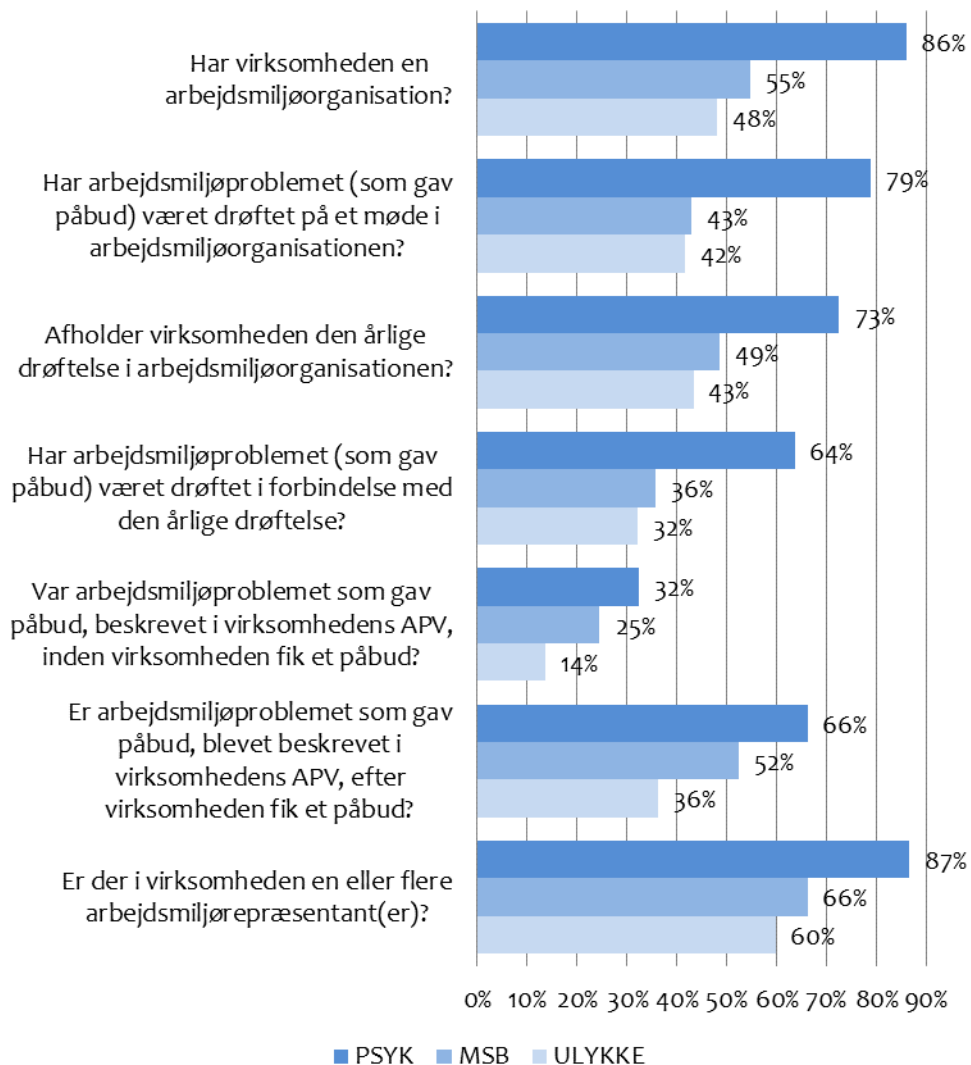
Figur 18 Ulykkesrisici - Hvad gjorde I for at efterkomme afgørelsen? (N=249i).

Virksomhedens kontekster

Arbejds miljøarbejdet

Blandt virksomheder, som har fået en afgørelse om psykisk arbejdsmiljø, er der flest som svarer positivt til samtlige af de spørgsmål, som er stillet om arbejdsmiljøorganisationen samt om afgørelsen er behandlet i arbejdsmiljøorganisationen. Blandt virksomheder som har fået en afgørelse om MSB, er der flere der svarer positivt til de fleste af de stillede spørgsmål end blandt virksomheder med afgørelse om ulykkesrisici, og i de øvrige tilfælde svarer de på samme niveau. Blandt virksomheder, som har fået en afgørelse om ulykkesrisici, er der flest som svarer mindre positivt til de fleste af de syv spørgsmål og enkelte spørgsmål svares på niveau med virksomheder med afgørelse om ulykkesrisici.

Samlet set gives der et billede af, at virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø gør mest ud af både det generelle arbejdsmiljøarbejde i virksomheden og i arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med afgørelsen, herefter følger virksomheder med afgørelse om MSB og til sidst virksomheder med afgørelse om ulykkesrisici.



Figur 19 Spørgsmål om arbejdsmiljøorganisationen og afgørelsen. (N: MSB=183, PSYK=153, ULYKKE=186)

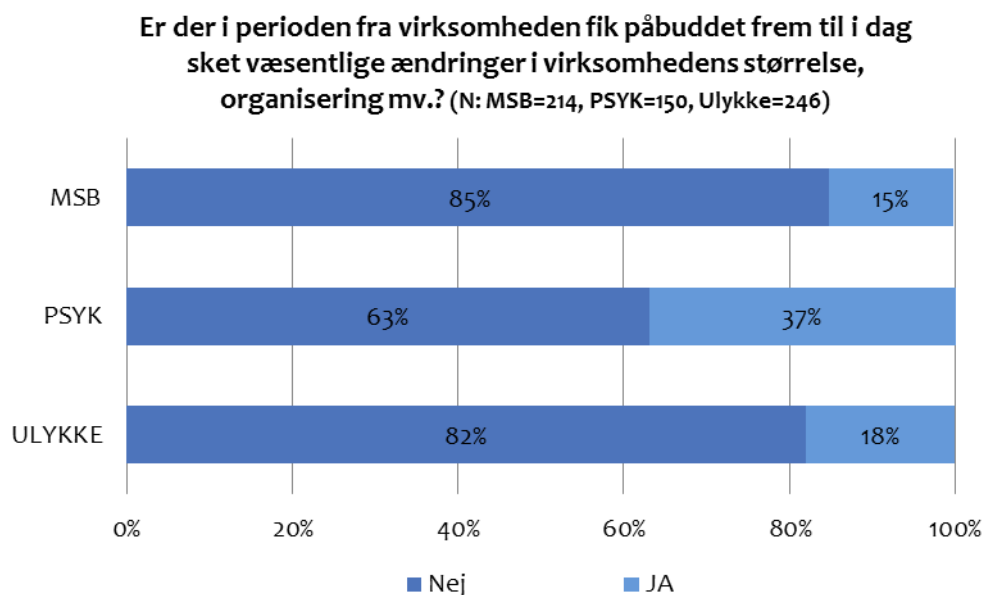
Ændringer i virksomheden

Samlet set har virksomheder, der har haft en afgørelse om psykisk arbejdsmiljø været udsat for flest ændringer i størrelse, organisering mv, og det at have haft ændringer har haft størst primært positiv men også negativ betydning for disse virksomheder.

Der er for virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø 37 %, hvor der er sket væsentlige ændringer i virksomhedens størrelse organisering mv. De tilsvarende tal for virksomheder med afgørelse om ulykkesrisici er 18 % og 15 % for afgørelser om MSB.

Den hyppigste ændring for virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø er omorganisering af afdelinger/opgaver, mens der er halvt så mange, der er ramt af henholdsvis udvidelser og indskrænkninger i produktion/ansatte.

Den hyppigste ændring for både virksomheder med afgørelse om ulykkesrisici og MSB er henholdsvis udvidelser af produktion/ansatte og omorganisering af afdelinger/opgaver.



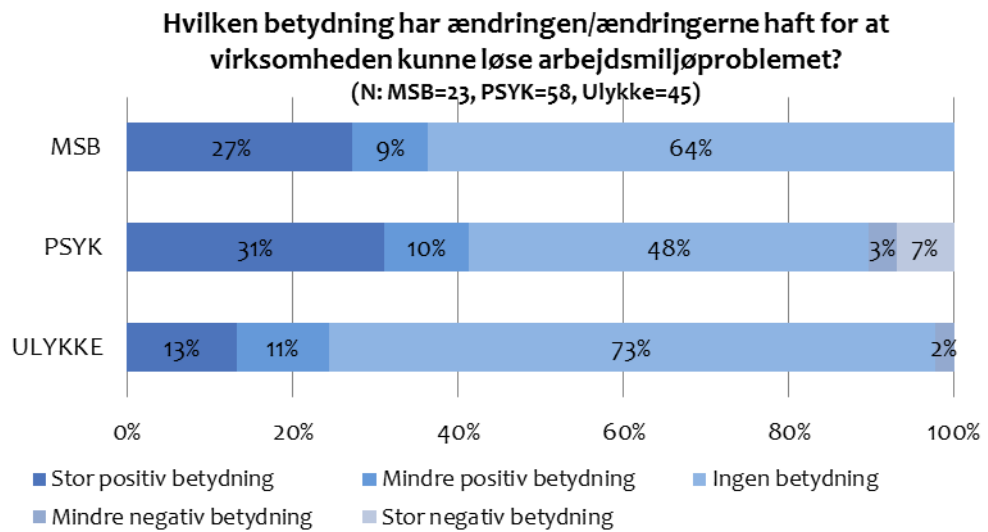
Figur 20 Ændringer i virksomheden fordelt på arbejdsmiljøområde.

For virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø har ændringerne for halvdelen af virksomhederne ingen betydning haft for, om virksomheden kunne løse arbejdsmiljøproblemet, og for over 40 % har ændringerne haft en positiv betydning.

For virksomheder med afgørelse om MSB har ændringerne for to tredjedele af virksomhederne ingen betydning haft for om virksomheden kunne løse arbejdsmiljøproblemet, og for over en tredjedel har ændringerne haft en positiv betydning.

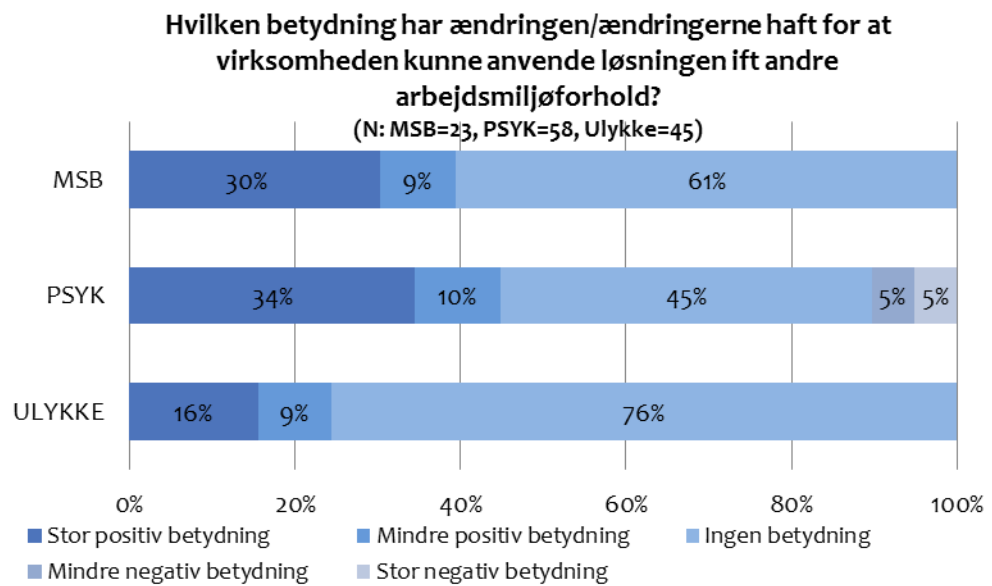
For virksomheder med afgørelse om ulykkesrisici har ændringerne for tre fjerdedele af virksomhederne ingen betydning haft for om virksomheden kunne løse arbejdsmiljøproblemet, og for en fjerdedel har ændringerne haft en positiv betydning.

Ændringer i virksomheden har stort set ikke nogen negativ betydning for, om virksomheden kunne løse arbejdsmiljøproblemet.



Figur 21 Betydning af ændringer i virksomheden fordelt på arbejdsmiljøområde.

Besvarelsesmønstret er det samme, når der spørges til hvilken betydning ændringen/ændringerne har haft for at virksomheden kunne anvende løsningen i forhold til andre arbejdsmiljøforhold.



Figur 22 Ændringernes betydning for om virksomheden kunne anvende løsningen i forhold til andre arbejdsmiljøområder, fordelt på arbejdsmiljøområde.

Vandringer mellem løst, fastholdt og spredt/lært

Veje til intern læring

To ja/nej spørgsmål om intern læring i forlængelse af den indsats, som er gjort for at efterkomme afgørelsen er lagt sammen og to gange nej tælles som ikke-læring, mens et eller to ja tælles som læring.

I de tre følgende figurer og samt i figurerne i de to efterfølgende afsnit optræder der svar, som forekommer inkonsistente. Det gælder, når de virksomheder, som ikke har løst arbejdsmiljøproblemet samtidig har fastholdt løsningen, og det gælder når de virksomheder, som ikke har løst og ikke har fastholdt, har lært af løsningen. Inkonsistenserne skyldes delvist, at der anvendes det dikotome svar for læring og fastholdelse, dvs. respondenterne er blevet bedt om at svare binært (ja/nej), hvilket betyder, at der kan have været et lavt niveau af løsning, som er blevet fastholdt eller et lavt niveau af læring og lavt niveau af fastholdelse, som er har ført til læring. Inkonsistenserne kan også skyldes tastefejl i udfyldelse af spørgeskemaet.

Figurerne neden for viser for alle tre arbejdsmiljøområder, at de fleste virksomheder som har opnået intern læring i afdelingen/virksomheden, også har svaret, at de har løst arbejdsmiljøproblemet og fastholdt løsningen. Andelen, som opnår læring er for virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø og MSB relativt på samme niveau i tre af de kombinationer, der opstår mellem løst/ikke løst og fastholdt/ikke fastholdt. Det er kun ikke løst/ ikke fastholdt, som fører til en mindre andel, der rapporterer læring. De virksomheder, der har fået afgørelse om ulykkesrisici skiller sig ude ved, at knap to tredjedele af de som har løst og fastholdt har opnået læring, hvor andelen der opnår læring er væsentlig højere for virksomheder med afgørelse om MSB og psykisk arbejdsmiljø.

Tabel 11 *Veje til intern læring (psykisk arbejdsmiljø)*

A – løst		B - løsning fastholdt		C2 - intern læring	
Løst	91%	Fastholdt	86%	Læring	77%
				Ikke læring	10%
		Ikke fastholdt	5%	Læring	4%
				Ikke læring	1%
Ikke løst	9%	Fastholdt	6%	Læring	5%
				Ikke læring	2%
		Ikke fastholdt	3%	Læring	1%
				Ikke læring	1%

Tabel 12 Veje til intern læring (MSB)

A – løst		B - løsning fastholdt		C2 - intern læring	
Løst	94%	Fastholdt	87%	Læring	74%
		Ikke fastholdt	7%	Ikke læring	14%
Ikke løst	6%	Fastholdt	1%	Læring	5%
		Ikke fastholdt	5%	Ikke læring	1%
				Læring	0%
				Ikke læring	1%
				Læring	1%
				Ikke læring	4%

Tabel 13 Veje til intern læring (ulykkesrisici)

A – løst		B - løsning fastholdt		C2 - intern læring	
Løst	99%	Fastholdt	96%	Læring	61%
		Ikke fastholdt	2%	Ikke læring	36%
Ikke løst	1%	Fastholdt	1%	Læring	1%
		Ikke fastholdt	0%	Ikke læring	1%
				Læring	0%
				Ikke læring	0%
				Læring	0%
				Ikke læring	0%

Veje til intern spredning

Tre ja/nej spørgsmål om intern spredning i forlængelse af den indsats som er gjort for at efterkomme afgørelsen er lagt sammen og tre gange nej tælles som ikke-spredning, mens et, to eller tre ja tælles som spredning.

Figurerne viser, at blandt virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø rapporter halvdelen, at de har spredning, når de både har løst arbejdsmiljøproblemet og fastholdt løsningen, mens det gælder for godt en tredjedel af virksomhederne med afgørelse om MSB og for under en femtedel af virksomhederne med afgørelse om ulykkesrisici.

Virksomhederne med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø er således kendetegnet ved, at der er færrest, som løser arbejdsmiljøproblemet (men stadig langt de fleste), en meget høj andel som fastholder og halvdelen, som har intern spredning.

Virksomheder med afgørelse om MSB er kendetegnet ved at lidt flere end virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø løser arbejdsmiljøproblemet, en meget høj andel der fastholder og godt en tredjedel, der har intern spredning.

Virksomhederne med afgørelse om ulykkesrisici er kendetegnet ved at næste alle løser, en meget høj andel fastholder og knap en femtedel har intern spredning.

Tabel 14 *Veje til intern spredning (psykisk arbejdsmiljø)*

A – løst		B - løsning fastholdt		C1 – intern spredning	
Løst	91%	Fastholdt	86%	Spredning	44%
		Ikke fastholdt	5%	Ikke spredning	43%
Ikke løst	9%	Fastholdt	6%	Spredning	3%
		Ikke fastholdt	3%	Ikke spredning	2%

Tabel 15 *Veje til intern spredning (MSB)*

A – løst		B - løsning fastholdt		C1 – intern spredning	
Løst	94%	Fastholdt	87%	Spredning	33%
		Ikke fastholdt	7%	Ikke spredning	54%
Ikke løst	6%	Fastholdt	1%	Spredning	4%
		Ikke fastholdt	5%	Ikke spredning	3%

Tabel 16 *Veje til intern spredning (ulykkesrisici)*

A – løst		B - løsning fastholdt		C1 – intern spredning	
Løst	99%	Fastholdt	96%	Spredning	18%
		Ikke fastholdt	2%	Ikke spredning	78%
Ikke løst	1%	Fastholdt	1%	Spredning	1%
		Ikke fastholdt	0%	Ikke spredning	1%

Veje til intern og ekstern spredning

Fem ja/nej spørgsmål om intern og ekstern spredning i forlængelse af den indsats som er gjort for at efterkomme afgørelsen er lagt sammen og fem gange nej tælles som ikke-spredning, mens mindst et ja tælles som spredning.

Figurerne viser, at blandt virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø rapporterer over to tredjedele, at de har spredning, når de både har løst og fastholdt, mens det gælder for halvdelen af virksomhederne med afgørelse om MSB og for godt en fjerdedel af virksomhederne med afgørelse om ulykkesrisici.

Virksomhederne med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø er kendetegnet ved, at der er færre, som løser arbejdsmiljøproblemet (men stadig langt de fleste), en meget høj andel som fastholder og en høj andel, som har intern/ekstern spredning.

Virksomhederne med afgørelse om MSB er kendetegnet ved, at lidt flere end ved afgørelse om psykisk arbejdsmiljø løser arbejdsmiljøproblemet, en meget høj andel der fastholder, og halvdelen der har intern/ekstern spredning.

Virksomhederne med afgørelse om ulykkesrisici er kendetegnet ved at næste alle løser, en meget høj andel fastholder, og en mere beskedne andel har intern/ekstern spredning.

Tabel 17 *Veje til intern/ekstern spredning (psykisk arbejdsmiljø)*

A – løst		B - løsning fastholdt		C1 – intern/ekstern spredning	
Løst	91%	Fastholdt	86%	Spredning	60%
				Ikke spredning	27%
		Ikke fastholdt	5%	Spredning	3%
				Ikke spredning	2%
Ikke løst	9%	Fastholdt	6%	Spredning	6%
				Ikke spredning	1%
		Ikke fastholdt	3%	Spredning	1%
				Ikke spredning	1%

Tabel 18 *Veje til intern/ekstern spredning (MSB)*

A – løst		B - løsning fastholdt		C1 – intern/ekstern spredning	
Løst	94%	Fastholdt	87%	Spredning	45%
				Ikke spredning	43%
		Ikke fastholdt	7%	Spredning	5%
				Ikke spredning	2%
Ikke løst	6%	Fastholdt	1%	Spredning	0%
				Ikke spredning	1%
		Ikke fastholdt	5%	Spredning	2%
				Ikke spredning	3%

Tabel 19 *Veje til intern/ekstern spredning (ulykkesrisici)*

A – løst		B - løsning fastholdt		C1 – intern/ekstern spredning	
Løst	99%	Fastholdt	96%	Spredning	26%
				Ikke spredning	70%
		Ikke fastholdt	2%	Spredning	1%
				Ikke spredning	1%
Ikke løst	1%	Fastholdt	1%	Spredning	0%
				Ikke spredning	0%
		Ikke fastholdt	0%	Spredning	0%
				Ikke spredning	0%

Bilag C Krydskørsler mellem baggrundsvariable og løsning, fastholdelse, spredning og læring

For variablene antal afgørelser ved opfølgende risikobaserede tilsyn og antal afgørelser ved andre tilsynsformer efter første risikobaserede tilsyn er der ingen signifikante sammenhænge hverken hvad angår løsning, fastholdelse, spredning eller læring. Det samme gælder for om afgørelsen været drøftet i arbejdsmiljøorganisationen og om virksomheden afholder den årlige drøftelse?

Kun resultater fra signifikante bivariate krydskørsler vises i det følgende. Bilaget er struktureret efter de tre evalueringsspørgsmål (dog er læring og spredning i hver sit afsnit) og inden for de fire evalueringsspørgsmål efter type af arbejdsmiljøproblem (muskelskeletbesvær, psykisk arbejdsmiljø, ulykkesrisici).

Løsning af arbejdsmiljøproblemet – krydskørsler

Muskelskeletbesvær

For virksomheder med afgørelse om MSB er der 26 %, som i begrænset grad eller slet ikke har løst arbejdsmiljøproblemet, når virksomheden er uenig/meget uenig i, at den har et arbejdsmiljøproblem, mens det gælder for 5 % både blandt de, som svarer enig og meget enig. De øvrige resultater i tabellen er beskedne og/eller konfidensintervallerne rækker ind over hinanden.

Tabel 20 *Hvor enig respondenter er i, at virksomheden havde et arbejdsmiljøproblem, som skulle løses fordelt på om problemet er løst (MSB), N= 212*

	Fuldt og helt løst			I høj grad løst			I begrænset grad/slet ikke løst		
	%	Konfidens-interval	An-tal	%	Konfidens-interval	An-tal	%	Konfidens-interval	An-tal
Meget enig	68%	55%-78%	42	27%	18%-40%	17	5%	2%-14%	3
Enig	74%	62%-83%	49	21%	13%-33%	14	5%	1%-13%	3
Hverken enig eller uenig	89%	76%-95%	41	4%	1%-16%	2	7%	2%-19%	3
Uenig/meget uenig	71%	55%-83%	27	3%	0%-17%	1	26%	15%-43%	10
Total	75%		159	16%		34	9%		19

Pearson Chi-Square Tests

Chi-square	31,719
df	6
Sig.	,000*

For virksomheder med afgørelse om MSB er der flere virksomheder blandt de, som ikke har bekræftet arbejdsmiljøproblemet i arbejdspladsvurdering før afgørelsen, der

har løst fuldt og helt, og flere virksomheder blandt de som har beskrevet arbejdsmiljøproblemet, som i høj grad har løst og omvendt blandt de virksomheder, som i høj grad har løst. Forskellen er beskedene og kun lige uden for konfidensintervallerne.

Tabel 21 Om arbejdsmiljøproblemet som gav påbud var beskrevet i arbejdsplads-vurdering inden påbud fordelt på om problemet blev løst (MSB), N=176

	Fuldt og helt løst			I høj grad løst			I begrænset grad/slet ikke løst		
	%	Konfidens-interval	An-tal	%	Konfidens-interval	An-tal	%	Konfiden-sinterval	An-tal
Ja, det var beskrevet i APV inden påbud	62%	48%-74%	32	25%	15%-39%	13	13%	6%-26%	7
Nej, det var ikke beskrevet i APV inden påbud	83%	75%-89%	103	8%	4%-14%	10	9%	5%-15%	11
Total	77%		135	13%		23	10%		18

Pearson Chi-Square Tests

Chi-square	11,009
df	2
Sig.	,004 [*]

For virksomheder med afgørelse om MSB er der flere, der løser fuldt og helt, når antallet af ansatte falder, og flere der i høj grad løser, når antallet af ansatte stiger. Det er dog kun forskellen mellem 1-9 ansatte og 35 og flere ansatte blandt de som løser fuldt og helt, som ligger uden for konfidensintervallerne.

Tabel 22 Antal ansatte fordelt på om problemet er blevet løst (MSB), N=213

	Fuldt og helt løst			I høj grad løst			I begrænset grad/slet ikke løst		
	%	Konfidens-interval	An-tal	%	Konfidens-interval	An-tal	%	Konfidens-interval	An-tal
1 - 9 ansatte	80%	69-87%	67	10%	5-18%	8	11%	6-19%	9
10 - 34 ansatte	78%	68-86%	61	13%	7-22%	10	9%	4-18%	7
35 ansatte eller flere	63%	49-75%	32	29%	18-43%	15	8%	3-19%	4
Total	75%		160	15%		33	9%		20

Pearson Chi-Square Tests

Chi-square	9,407
df	4
Sig.	,048

Psykisk arbejdsmiljø

For virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø er der en tendens der viser, at færre løser arbejdsmiljøproblemet fuldt og helt (37 %), når de er meget enige i at have et problem og flere der løser, når de er uenige/meget uenige (74 %).⁴ Tendensen er kun lige skilt af konfidensintervallerne.

Tabel 23 Hvor enig respondenter er i, at virksomheden havde et arbejdsmiljøproblem, som skulle løses fordelt på om problemet blev løst (psykisk arbejdsmiljø), N=151

	Fuldt og helt løst			I høj grad løst			I begrænset grad/slet ikke løst		
	%	Konfidens-interval	An-tal	%	Konfidens-interval	An-tal	%	Konfidens-interval	An-tal
Meget enig	37%	26%-50%	22	34%	23%-47%	20	29%	19%-42%	17
Enig	57%	42%-71%	25	34%	22%-49%	15	9%	3%-22%	4
Hverken enig eller uenig	64%	43%-80%	16	32%	17%-53%	8	4%	1%-25%	1
Uenig/meget uenig	74%	52%-88%	17	22%	9%-44%	5	4%	1%-26%	1
Total	53%		80	32%		48	15%		23

Pearson Chi-Square Tests

Chi-square	18,321
df	6
Sig.	,005*

For virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø er der en tendens til, at der er flere virksomheder, der har løst arbejdsmiljøproblemet, når tilsynsførende i høj grad/i meget høj grad gav inspiration til at løse problemet, og der er færre virksomheder, der har løst, når tilsynsførende i mindre grad/slet ikke gav inspiration. Det er kun for fuldt og helt løst, at konfidensintervallerne ikke rører hinanden.

⁴ Dette uventede resultat kan forklares med, at de virksomheder, som har den største forståelse for, at de modtager en afgørelse, også er dem, som arbejder mest seriøst med at løse arbejdsmiljøproblemet. Da afgørelser om psykisk arbejdsmiljø ofte forudsætter komplicerede løsninger, er de også vanskelige at løse 'fuldt og helt'.

Tabel 24 Om Arbejdstilsynet gav inspiration til at løse problemet fordelt på om problemet er blevet løst (psykisk arbejdsmiljø), N=129

	Fuldt og helt løst			I høj grad løst			I begrænset grad/slet ikke løst		
	%	Konfidens-interval	An-tal	%	Konfidens-interval	An-tal	%	Konfidens-interval	An-tal
Gav i høj/meget høj grad inspiration	71%	56%-83%	30	21%	11%-37%	9	7%	2%-20%	3
Gav i mindre grad/slet ikke inspiration	41%	31%-52%	36	41%	31%-52%	36	17%	11%-27%	15
Total	51%		66	35%		45	14%		18

Pearson Chi-Square Tests

Chi-square	10,301
df	2
Sig.	,006*

Der er flere private virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø (72 %), der løser arbejdsmiljøproblemet fuldt og helt, og færre offentlige virksomheder (41 %). Det er kun for fuldt og helt løst, at konfidensintervallerne ikke rører hinanden.

Tabel 25 Om virksomheden er offentlig eller privat fordelt på om problemet er blevet løst (psykisk arbejdsmiljø), N=155

	Fuldt og helt løst			I høj grad løst			I begrænset grad/slet ikke løst		
	%	Konfidens-interval	An-tal	%	Konfidens-interval	An-tal	%	Konfidens-interval	An-tal
Offentlig	41%	32%-51%	42	41%	32%-51%	42	18%	11%-26%	18
Privat	72%	58%-82%	38	19%	10%-32%	10	9%	4%-21%	5
Total	52%		80	34%		52	15%		23

Pearson Chi-Square Tests

Chi-square	13,054
df	2
Sig.	,001*

For virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø er der en højere løsningsgrad (72 %), når der har været én indsats for at løse arbejdsmiljøproblemet, og en lavere løsningsgrad (36 %), når der har været 4 indsatser eller flere.

Tabel 26 Antal indsatser for at løse arbejdsmiljøproblemet fordelt på om problemet er blevet løst (psykisk arbejdsmiljø), N=155

	Fuldt og helt løst			I høj grad løst			I begrænset grad/slet ikke løst		
	%	Konfidens-interval	An-tal	%	Konfidens-interval	An-tal	%	Konfidens-interval	An-tal
1 indsats	72%	55-85%	26	25%	13-42%	9	3%	0-18%	1
2-3 indsatser	51%	40-63%	37	33%	23-45%	24	15%	8-26%	11
4 indsatser eller mere	36%	24-51%	17	40%	27-55%	19	23%	13-38%	11
Total	52%		80	34%		52	15%		23

Pearson Chi-Square Tests

Chi-square	12,445
df	4
Sig.	,014*

Ulykkesrisici

Ingen signifikante sammenhænge, hvor konfidensintervallerne ikke rækker ind over hinanden.

Fastholdelse af løsningen – krydskørsler

Muskelskeletbesvær

For virksomheder med afgørelse om MSB er der flere virksomheder blandt de, som har bekrævet arbejdsmiljøproblemet i arbejdspladsvurdering efter afgørelsen, der har fastholdt fuldt og helt (88 %), og færre ikke har beskrevet arbejdsmiljøproblemet i arbejdspladsvurderingen (67 %). Ved de andre resultater i tabellen går konfidensintervallerne ind over hinanden.

Tabel 27 Om arbejdsmiljøproblemet som gav påbud blev beskrevet i arbejdspladsvurdering efter påbud fordelt på om løsningen blev fastholdt (MSB), N=178

	Fuldt og helt fastholdt			I høj grad fastholdt			I begrænset grad/slet ikke fastholdt		
	%	Konfidens-interval	An-tal	%	Konfidens-interval	An-tal	%	Konfidens-interval	An-tal
Ja, blev beskrevet i APV efter påbud	86%	78%-91%	96	4%	1%-9%	4	11%	6%-18%	12
Nej, blev ikke beskrevet i APV efter påbud	67%	54%-77%	44	11%	5%-21%	7	23%	14%-35%	15
Total	79%		140	6%		11	15%		27

Pearson Chi-Square Tests

Chi-square	6,313
df	2
Sig.	,043*

Psykisk arbejdsmiljø

For virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø er der færre (44 %) blandt de som er meget enige i at de havde et arbejdsmiljøproblem og flere (83 %) blandt de som er uenige/meget uenige i at de havde et problem. Ved de andre resultater i tabellen går konfidensintervallerne ind over hinanden.⁵

Tabel 28 Hvor enig respondenter er i, at virksomheden havde et arbejdsmiljøproblem, som skulle løses fordelt på om løsningen er blevet fastholdt (psykisk arbejdsmiljø), N=152

	Fuldt og helt fastholdt			I høj grad fastholdt			I begrænset grad/slet ikke fastholdt		
	%	Konfidens-interval	An-tal	%	Konfidens-interval	An-tal	%	Konfidens-interval	An-tal
Meget enig	44%	32%-57%	26	34%	23%-47%	20	22%	13%-35%	13
Enig	72%	57%-84%	31	21%	11%-36%	9	7%	2%-20%	3
Hverken enig eller uenig	73%	53%-87%	19	23%	11%-43%	6	4%	1%-24%	1
Uenig/meget uenig	83%	62%-94%	20	4%	1%-25%	1	13%	4%-33%	3
Total	63%		96	24%		36	13%		20

Pearson Chi-Square Tests

Chi-square	19,003
df	6
Sig.	,004*

Der er flere private virksomheder (78 %) med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø, der fastholder løsningen fuldt og helt, og færre offentlige virksomheder (54 %) der fuldt og helt fastholder. Ved de andre resultater i tabellen går konfidensintervallerne ind over hinanden.

⁵ Se forklaringen i fodnote 4.

Tabel 29 Om virksomheden er offentlig eller privat fordelt på om løsningen er blevet fastholdt (psykisk arbejdsmiljø), N=156

	Fuldt og helt fastholdt			I høj grad fastholdt			I begrænset grad/slet ikke fastholdt		
	%	Konfidensinterval	Antal	%	Konfidensinterval	Antal	%	Konfidensinterval	Antal
Offentlig	54%	45%-64%	55	30%	22%-39%	30	16%	10%-24%	16
Privat	78%	65%-87%	43	13%	6%-25%	7	9%	4%-20%	5
Total	63%		98	24%		37	13%		21

Pearson Chi-Square Tests

Chi-square	8,723
df	2
Sig.	,013*

Virksomheder med én indsats for at løse arbejdsmiljøproblemet fastholder i højere grad fuldt og helt end virksomheder med fire indsatser og flere, mens det forholder sig omvendt for de, der i høj grad fastholder.

Tabel 30 Antal indsatser for at løse arbejdsmiljøproblemet fordelt på om løsningen er blevet fastholdt (psykisk arbejdsmiljø), N=156

	Fuldt og helt fastholdt			I høj grad fastholdt			I begrænset grad/slet ikke fastholdt		
	%	Konfidensinterval	Antal	%	Konfidensinterval	Antal	%	Konfidensinterval	Antal
1 indsats	86%	71-94%	32	3%	0-17%	1	11%	4-26%	4
2-3 indsatser	65%	53-75%	47	19%	12-30%	14	15%	9-26%	11
4 indsatser eller mere	40%	27-55%	19	47%	33-61%	22	13%	6-26%	6
Total	63%		98	24%		37	13%		21

Pearson Chi-Square Tests

Chi-square	25,516
df	4
Sig.	,000*

Ulykkesrisici

Der er ingen signifikante sammenhænge mellem de undersøgte baggrundsvariable og fastholdelse.

Spredning – krydskørsler

Muskelskeletbesvær

For virksomheder med afgørelse om MSB er der flere virksomheder (63 %), der spreder løsningen, når de er meget enig i, at de havde et arbejdsmiljøproblem end når de er uenige/meget uenige (30 %) og omvendt når løsningen ikke er spredt. Det er kun for yderpunkterne af skalaen for enighed i at have et arbejdsmiljøproblem, at konfidensintervallerne ikke går ind over hinanden.

Tabel 31 Hvor enig respondenter er i, at virksomheden havde et arbejdsmiljøproblem, som skulle løses fordelt på om løsningen er blevet spredt (MSB), N=214

	Løsningen er spredt			Løsningen er ikke spredt		
	%	Konfidens-interval	Antal	%	Konfidens-interval	Antal
Meget enig	63%	50%-74%	39	37%	26%-50%	23
Enig	56%	44%-68%	37	44%	32%-56%	29
Hverken enig eller uenig	46%	32%-60%	21	54%	40%-68%	25
Uenig/meget uenig	30%	18%-46%	12	70%	54%-82%	28
Total	51%		109	49%		105

Pearson Chi-Square Tests

Chi-square	11,776
df	3
Sig.	,008*

For virksomheder med afgørelse om MSB er der en højere andel (61 %), der spreder løsningen, når virksomheden har en arbejdsmiljøorganisation en når virksomheden ikke har en arbejdsmiljøorganisation (39 %).

Tabel 32 Om virksomheden har en arbejdsmiljøorganisation fordelt på om løsningen er blevet spredt (MSB), N=215

	Løsningen er spredt			Løsningen er ikke spredt		
	%	Konfidens-interval	Antal	%	Konfidens-interval	Antal
Ja, virksomheden har en AMO	61%	52%-69%	72	39%	31%-48%	46
Nej, virksomheden har ikke en AMO	39%	30%-49%	38	61%	51%-70%	59
Total	51%		110	49%		105

Pearson Chi-Square Tests

Chi-square	10,164
df	1
Sig.	,001*

For virksomheder med afgørelse om MSB er der en flere der spreder løsningen (60 %), når niveauet i arbejdsmiljøarbejdet⁶ er højt end når det er lavt (39 %).

Tabel 33 Om AM-arbejdet i virksomheden samlet set er højt eller lavt fordelt på om løsningen er blevet spredt (MSB), N=216

	Løsningen er spredt			Løsningen er ikke spredt		
	%	Konfidensinterval	Antal	%	Konfidensinterval	Antal
AM-arbejdet er lavt	39%	30%-49%	37	61%	51%-70%	58
AM-arbejdet er højt	60%	51%-69%	73	40%	31%-49%	48
Total	51%		110	49%		106

Pearson Chi-Square Tests

Chi-square	9,737
df	1
Sig.	,002*

Psykisk arbejdsmiljø

For virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø er der en tendens, der viser, at de som er uenige/meget uenige i at have et arbejdsmiljøproblem i mindre grad spreder løsningen (33 %) mod en spredning på 73-77 % hos som de som ikke er uenige. Tendensen bygger på få cases, som er uenige og ved den modsatte tendens (når løsninger er spredt) rækker konfidensintervallerne ind over hinanden.

Tabel 34 Hvor enig respondenter er i, at virksomheden havde et arbejdsmiljøproblem, som skulle løses fordelt på om løsningen er blevet spredt (psykisk arbejdsmiljø), N=153

	Løsningen er spredt			Løsningen er ikke spredt		
	%	Konfidensinterval	Antal	%	Konfidensinterval	Antal
Meget enig	75%	62%-84%	44	25%	16%-38%	15
Enig	73%	58%-84%	32	27%	16%-42%	12
Hverken enig eller uenig	77%	57%-89%	20	23%	11%-43%	6
Uenig/meget uenig	33%	17%-55%	8	67%	45%-83%	16
Total	68%		104	32%		49

⁶ Lavt niveau i virksomheden arbejdsmiljøarbejde er defineret som ja til 0-2 af syv spørgsmål om arbejdsmiljøarbejdet, højt niveau er defineret som ja til 3-7 spørgsmål.

Pearson Chi-Square Tests

Chi-square	15,824
df	3
Sig.	,001*

For virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø er der en højere andel (75 %), der spreder løsningen, når virksomheden har en arbejdsmiljøorganisation end når den ikke har (21 %).

Tabel 35 Om virksomheden har en arbejdsmiljøorganisation fordelt på om løsningen er blevet spredt (psykisk arbejdsmiljø), N=154

	Løsningen er spredt			Løsningen er ikke spredt		
	%	Konfidensinterval	Antal	%	Konfidensinterval	Antal
Ja, virksomheden har en AMO	75%	67%-81%	101	25%	19%-33%	34
Nej, virksomheden har ikke en AMO	21%	8%-46%	4	79%	54%-92%	15
Total	68%		105	32%		49

Pearson Chi-Square Tests

Chi-square	22,191
df	1
Sig.	,000*

For virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø er der flere virksomheder (74 %) blandt de, som har en arbejdsmiljørepræsentant, der har spredt løsningen, end blandt de, der ikke har en repræsentant (29 %).

Tabel 36 Om der er en arbejdsmiljørepræsentant i virksomheden fordelt på om løsningen er blevet spredt (psykisk arbejdsmiljø), N=157

	Løsningen er spredt			Løsningen er ikke spredt		
	%	Konfidensinterval	Antal	%	Konfidensinterval	Antal
Ja, der er en AMR	74%	66%-81%	101	26%	19%-34%	35
Nej, der er ikke en AMR	29%	13%-52%	6	71%	48%-87%	15
Total	68%		107	32%		50

Pearson Chi-Square Tests

Chi-square	17,499
df	1
Sig.	,000*

For virksomheder med afgørelse om psykisk arbejdsmiljø er der flere, der spreder løsningen (84 %), når der er 35 ansatte og derover end når, der er 10-34 ansatte (59 %).

Tabel 37 Antal ansatte fordelt på om løsningen er blevet spredt (psykisk arbejdsmiljø), N=156

	Løsningen er spredt			Løsningen er ikke spredt		
	%	Konfidensinterval	Antal	%	Konfidensinterval	Antal
1 - 9 ansatte	54%	34-73%	13	46%	27-66%	11
10 - 34 ansatte	59%	47-71%	42	41%	30-53%	29
35 ansatte eller flere	84%	72-91%	51	16%	9-28%	10
Total	68%		106	32%		50

Pearson Chi-Square Tests

Chi-square	11,061
df	2
Sig.	,004*

Der er flere offentlige virksomheder (82 %), der spreder løsningen og færre private virksomheder (42 %), uafhængigt af hvilket arbejdsmiljøområde, virksomheden har fået afgørelse om.

Tabel 38 Om virksomheden er offentlig eller privat fordelt på om løsningen er blevet spredt (psykisk arbejdsmiljø), N=157

	Løsningen er spredt			Løsningen er ikke spredt		
	%	Konfidensinterval	Antal	%	Konfidensinterval	Antal
Offentlig	82%	74%-89%	84	18%	11%-26%	18
Privat	42%	29%-55%	23	58%	45%-71%	32
Total	68%		107	32%		50

Pearson Chi-Square Tests

Chi-square	27,050
df	1
Sig.	,000*

Ulykkesrisici

For virksomheder med afgørelse om ulykkesrisici er der en højere andel (42 %), der spreder løsningen, når virksomheden har en arbejdsmiljøorganisation end når den ikke har (13 %).

Tabel 39 Om virksomheden har en arbejdsmiljøorganisation fordelt på om løsningen er blevet spredt (ulykkesrisici), N=249

	Løsningen er spredt			Løsningen er ikke spredt		
	%	Konfidensinterval	Antal	%	Konfidensinterval	Antal
Ja, virksomheden har en AMO	42%	33%-51%	50	58%	49%-67%	70
Nej, virksomheden har ikke en AMO	13%	8%-20%	17	87%	80%-92%	112
Total	27%		67	73%		182

Pearson Chi-Square Tests

Chi-square	25,654
df	1
Sig.	,000*

For virksomheder med afgørelse om ulykkesrisici er der flere virksomheder blandt de, som har en arbejdsmiljørepræsentant, der har spredt løsningen (36 %), og færre virksomheder blandt de, som ikke har en arbejdsmiljørepræsentant (13 %).

Tabel 40 Om der er en arbejdsmiljørepræsentant i virksomheden fordelt på om løsningen er blevet spredt (ulykkesrisici), N=244

	Løsningen er spredt			Løsningen er ikke spredt		
	%	Konfidensinterval	Antal	%	Konfidensinterval	Antal
Ja, der er en AMR	36%	29%-44%	54	64%	56%-71%	95
Nej, der er ikke en AMR	13%	7%-21%	12	87%	79%-93%	83
Total	27%		66	73%		178

Pearson Chi-Square Tests

Chi-square	16,388
df	1
Sig.	,000*

For virksomheder med afgørelse om ulykkesrisici er der en flere der spreder, når niveauet i arbejdsmiljøarbejdet⁷ er højt (43 %) end når det er lavt (12 %).

Tabel 41 Om AM-arbejdet i virksomheden samlet set er højt eller lavt fordelt på om løsningen er spredt (ulykkesrisici), N=249

	Løsningen er spredt			Løsningen er ikke spredt		
	%	Konfidensinterval	Antal	%	Konfidensinterval	Antal
AM-arbejdet er lavt	12%	7%-19%	15	88%	81%-93%	112
AM-arbejdet er højt	43%	34%-52%	52	57%	48%-66%	70
Total	27%		67	73%		182

Pearson Chi-Square Tests

Chi-square	30,037
df	1
Sig.	,000*

Intern læring - krydskørsler

Muskelskeletbesvær

Der er ingen signifikante sammenhænge mellem de undersøgte baggrundsvariable og læring, hvor konfidensintervallerne ikke rækker ind over hinanden.

Psykisk arbejdsmiljø

Der er ingen signifikante sammenhænge mellem de undersøgte baggrundsvariable og læring, hvor konfidensintervallerne ikke rækker ind over hinanden.

Ulykkesrisici

For virksomheder med afgørelse om ulykkesrisici er der færre af de som er uenige/meget uenige i, at de havde et arbejdsmiljøproblem (37 %), som har lært end blandt de som er meget enige eller enige i, at de havde et arbejdsmiljøproblem (68/77 %).

⁷ Lavt niveau i virksomheden arbejdsmiljøarbejde er defineret som ja til 0-2 af syv spørgsmål om arbejdsmiljøarbejdet, højt niveau er defineret som ja til 3-7 spørgsmål.

Tabel 42 *Hvor enig respondenter er i, at virksomheden havde et arbejdsmiljøproblem, som skulle løses fordelt på om virksomheden har lært noget (ulykkesrisici), N=247*

	Ja, virksomheden har lært noget			Nej, virksomheden har ikke lært noget		
	%	Konfidensinterval	Antal	%	Konfidensinterval	Antal
Meget enig	77%	66%-85%	58	23%	15%-34%	17
Enig	68%	57%-78%	56	32%	22%-43%	26
Hverken enig eller uenig	52%	35%-68%	17	48%	32%-65%	16
Uenig/meget uenig	37%	25%-50%	21	63%	50%-75%	36
Total	62%		152	38%		95

Pearson Chi-Square Tests

Chi-square	25,575
df	3
Sig.	,000*

For virksomheder med afgørelse om ulykkesrisici er der flere virksomheder (78 %), der har læring, når der i høj grad/i meget høj grad er dialog med tilsynsførende, og færre virksomheder der har læring (48 %), når der i mindre grad/slet ikke er dialog.

Tabel 43 *I hvilket omfang var der dialog mellem Arbejdstilsynet og virksomheden om, hvordan man kunne løse problemet fordelt på om virksomheden lærte noget (ulykkesrisici), N=225*

	Ja, virksomheden har lært noget			Nej, virksomheden har ikke lært noget		
	%	Konfidensinterval	Antal	%	Konfidensinterval	Antal
I høj/meget høj grad	78%	69%-85%	88	22%	70%-87%	25
I mindre grad/slet ikke	48%	39%-58%	54	52%	43%-59%	58
Total	63%		142	37%		83

Pearson Chi-Square Tests

Chi-square	21,257
df	1
Sig.	,000*

For virksomheder med afgørelse om ulykkesrisici er der flere (80 %), der har lært, når tilsynsførende i høj grad/i meget høj grad gav inspiration til at løse problemet, og der er færre virksomheder (51 %), der har lært, når tilsynsførende i mindre grad/slet ikke gav inspiration.

Tabel 44 Om Arbejdstilsynet gav inspiration til at løse problemet fordelt på om der har været læring (ulykkesrisici), N=223

	Ja, virksomheden har lært noget			Nej, virksomheden har ikke lært noget		
	%	Konfidens-interval	Antal	%	Konfidens-interval	Antal
Gav i høj/meget høj grad inspiration	80%	70%-87%	69	20%	13%-30%	17
Gav i mindre grad/slet ikke inspiration	51%	43%-59%	70	49%	41%-57%	67
Total	62%		139	38%		84

Pearson Chi-Square Tests

Chi-square	19,105
df	1
Sig.	,000*

For virksomheder med afgørelse om ulykkesrisici er der en højere andel (76 %), der lærer, når virksomheden har en arbejdsmiljøorganisation, end når den ikke har (49 %).

Tabel 45 Om virksomheden har en arbejdsmiljøorganisation fordelt på om virksomheden har lært noget (ulykkesrisici), N=249

	Ja, virksomheden har lært noget			Nej, virksomheden har ikke lært noget		
	%	Konfidens-interval	Antal	%	Konfidens-interval	Antal
Ja, virksomheden har en AMO	76%	67%-83%	91	24%	17%-33%	29
Nej, virksomheden har ikke en AMO	49%	40%-57%	63	51%	43%-60%	66
Total	62%		154	38%		95

Pearson Chi-Square Tests

Chi-square	19,201
df	1
Sig.	,000*

For virksomheder med afgørelse om ulykkesrisici er der flere virksomheder blandt de, som har en arbejdsmiljørepræsentant, der har lært (71 %), og flere virksomheder blandt de som ikke har en arbejdsmiljørepræsentant, som ikke har lært (47 %).

Tabel 46 Om der er en arbejdsmiljørepræsentant i virksomheden fordelt på om virksomheden har lært noget (ulykkesrisici), N=244

	Ja, virksomheden har lært noget			Nej, virksomheden har ikke lært noget		
	%	Konfidensinterval	Antal	%	Konfidensinterval	Antal
Ja, der er en AMR	71%	63%-78%	106	29%	22%-37%	43
Nej, der er ikke en AMR	47%	37%-57%	45	53%	43%-63%	50
Total	62%		151	38%		93

Pearson Chi-Square Tests

Chi-square	13,899
df	1
Sig.	,000*

For virksomheder med afgørelse om ulykkesrisici er der flere, der har lært, når niveauet i arbejdsmiljøarbejdet⁸ er højt (75 %) end når det er lavt (49 %).

Tabel 47 Om AM-arbejdet i virksomheden samlet set er højt eller lavt fordelt på om virksomheden har lært noget (ulykkesrisici), N=249

	Ja, virksomheden har lært noget			Nej, virksomheden har ikke lært noget		
	%	Konfidensinterval	Antal	%	Konfidensinterval	Antal
AM-arbejdet er lavt	49%	40%-58%	62	51%	42%-60%	65
AM-arbejdet er højt	75%	67%-82%	92	25%	18%-33%	30
Total	62%		154	38%		95

Pearson Chi-Square Tests

Chi-square	18,646
df	1
Sig.	,000*

⁸ Lavt niveau i virksomheden arbejdsmiljøarbejde er defineret som ja til 0-2 af syv spørgsmål om arbejdsmiljøarbejdet, højt niveau er defineret som ja til 3-7 spørgsmål.