

Udvidet Risikobaseret Tilsyn (URT)

Sammenligning med almindeligt Risikobaseret Tilsyn (RT)

Effekt- og procesevaluering



**Det Nationale Forskningscenter
for Arbejdsmiljø**

Udvidet Risikobaseret Tilsyn (URT)

Sammenligning med Risikobaseret Tilsyn (RT)

EFFEKT- OG PROCESEVALUERING

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)
Juni 2018

Udvidet Risikobaseret Tilsyn (URT) - Sammenligning med Risikobaseret Tilsyn (RT). Effekt- og procesevaluering

Forfattere	Signe Ravn Andersen Birthe Lykke Thomsen Dea Busk Larsen Anne-Sophie Krarup Hansen Johan Simonsen Abildgaard Line Rosendahl Meldgaard Pedersen Nina Føns Johnsen
Institution	Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)
Udgiver	Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)
Udgivet	Juni 2018
Forsidebillede	Foto fra Colourbox
Bedes citeret	Udvidet Risikobaseret Tilsyn (URT) - Sammenligning med Risikobaseret Tilsyn (RT). Effekt- og procesevaluering. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. København, 2018.
ISBN	978-87-7904-348-0
Internetudgave	www.nfa.dk



Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
Lersø Parkallé 105
2100 København Ø
Tlf.: 39165200
e-post: nfa@arbejdsmiljoforskning.dk
Hjemmeside: www.arbejdsmiljoforskning.dk

FORORD

Denne rapport evaluerer effekten af det udvidede risikobaserede tilsyn (URT). Evalueringen, der er baseret på en sammenligning mellem effekterne af URT og et risikobaseret tilsyn (RT), er gennemført i branchen 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' og omfatter de tilsyn, som Arbejdstilsynet gennemførte i løbet af 2016 og starten af 2017. De ansatte har deltaget i undersøgelsen før tilsynene blev gennemført og op til ét år efter.

Projektet er bestilt og finansieret af Arbejdstilsynet. Det er gennemført i et samarbejde imellem det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Arbejdstilsynet, men med skarp opdeling af opgaverne: Arbejdstilsynet har haft ansvaret for implementeringen af indsatsen, og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har stået for indsamling af data og for evalueringen af indsatsen.

NFA's primære samarbejdspartnere i Arbejdstilsynet har været Per Lunde-Jensen og Palle Ørbæk, som vi gerne til takke for løbende sparring omkring projektet. Desuden tak til alle de tilsynsførende, der har gennemført indsatsen i praksis og særligt tak til de tilsynsførende, som var involveret i NFA's observationer af tilsyn og interview med tilsynsførende.

Jeg vil også gerne sende en meget stor tak til alle de ansatte i branchen 'Døgninstitutioner og hjemmepleje', som har svaret på spørgeskemaer og deltaget i interview samt til Ebbe Villadsen, Lisbeth Nielsen, Helle Soll-Johanning og Ester Grønbæch Christensen (Det Nationale forskningscenter for Arbejdsmiljø) for en stor indsats i forbindelse med dataindsamling og datamanagement.

Endelig stor tak til lektørerne, Ole Henning Sørensen og Jørgen Vinsløv Hansen, for konstruktive forslag, som er indarbejdet i rapporten.



Forskningschef

Elsa Bach

Det Nationale forskningscenter for Arbejdsmiljø

INDHOLD

Sammenfatning	6
<i>Baggrund og formål</i>	<i>6</i>
<i>Metode</i>	<i>6</i>
Effektevaluering	7
Procesevaluering	8
<i>Resultater</i>	<i>8</i>
Effektevaluering	8
Procesevaluering	8
<i>Diskussion</i>	<i>9</i>
<i>Konklusion</i>	<i>10</i>
1. Baggrund og formål	11
1.1. Formål	11
2. Metode	12
4.1 Forskningsdesign	12
Effektevaluering	12
Procesevaluering	12
Risikobaseret Tilsyn	14
Udvidet Risikobaseret Tilsyn	14
2.2 Population og data	15
Population	15
Data	19
3. Effektevaluering	23
3.1 Statistisk metode	24
Effekt på arbejdspladsniveau	24
Effekt på medarbejderniveau	24
3.2 Resultater	26
Effekt på arbejdspladsniveau	26
Effekt på medarbejderniveau	28
Supplerende effektmål	31
3.3 Deldiskussion	36
3.4 Delkonklusion	37
4. Procesevaluering	39
4.1 Metode	39
4.2 Resultater	39
Forskningsspørgsmål A: Gennemførelsen af URT	39
Forskningsspørgsmål B: Arbejdspladsernes oplevelse af tilsynsbesøgene	48
Forskningsspørgsmål C: Arbejdspladsernes udbytte af Arbejdstilsynets forskellige virkemidler	53
4.3 Deldiskussion	63
4.4 Delkonklusion	64
5. Overordnet diskussion	66
5.1 Undersøgelsens styrker og svagheder	66
5.2 Effekt på arbejdspladsniveau	67
5.3 Effekt på medarbejderniveau	68
Perspektivering i forhold til tidligere evalueringer	71
6. Overordnet konklusion	72
7. Referencer	73
8. Bilag	74

ANVENDTE FORKORTELSER

AMR	Arbejdsmiljørepræsentant
APV	Arbejdspladsvurdering
DART	Del af Risikobaseret Tilsyn
NFA	Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
N	Antal personer eller besvarelser
RCT	Randomised Controlled Trial
RT	Risikobaseret Tilsyn
URT	Udvidet Risikobaseret Tilsyn

ORDFORKLARING

Ansatte	Ledere, arbejdsmiljørepræsentanter, medarbejdere (dvs. alle medlemmer af personale).
Medarbejdere	Lønmodtager, der er underordnet en chef eller en ledelse.
Effekt på medarbejderniveau	Her bemærkes, at effekten/termen også inkluderer nogle (få) ledere og derfor (undtagelsesvist i forhold til ovenstående) anvendes til at beskrive effekten på 'person-niveau'

SAMMENFATNING

Baggrund og formål

I 2016 igangsatte Arbejdstilsynet en særlig indsats, hvor arbejdspladser i brancher med høj risiko for langtidssygefravær og/eller store belastninger i forhold til ergonomi og psykisk arbejdsmiljø fik et *udvidet* risikobaseret tilsyn. Tanken bag det Udvidede Risikobaserede Tilsyn (URT) var, at man med et særlig grundigt og længerevarende tilsyn, sammenlignet med det almindelige risikobaserede tilsyn (RT) muligvis ville være i bedre stand til at afdække arbejdsmiljøet. 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' var én af de udvalgte brancher, og det er tilsynene i denne branche, som er evalueret i nærværende rapport. Arbejdstilsynet implementerede indsatsen, mens Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) evaluerede den.

Formålet med URT-projektet var således at evaluere Arbejdstilsynets udvidede risikobaserede tilsyn (URT) i forhold til det almindelige risikobaserede tilsyn (RT) i branchen 'Døgninstitutioner og hjemmepleje'. Evalueringen bestod af en effektevaluering og en procesevaluering; denne rapport beskriver effektevalueringen med opfølgning efter seks og 12 måneder samt procesevalueringen.

Effektevalueringen havde til formål at besvare følgende forskningsspørgsmål, opgjort på henholdsvis arbejdsplads- og medarbejderniveau:

1. Fører URT til afgivelse af flere påbud og skriftlige vejledninger? (arbejdspladsniveau).
2. Fører URT til, at medarbejderne oplever øget arbejdsmiljøarbejde på arbejdspladserne? (medarbejderniveau).
3. Fører URT til, at medarbejderne oplever forbedret psykisk og ergonomisk arbejdsmiljø? (medarbejderniveau).

Procesevalueringen havde til formål at besvare følgende forskningsspørgsmål:

- a) I hvor høj grad er tilsynene gennemført som planlagt?
- b) Hvordan oplever arbejdspladserne tilsynsbesøgene?
- c) Hvad er arbejdspladsernes udbytte af Arbejdstilsynets forskellige virkemidler?

Metode

Undersøgelsen var designet som et randomiseret, kontrolleret studie (RCT) og er det første randomiserede, kontrollerede studie, som har evalueret Arbejdstilsynets indsatser. I alt blev 617 arbejdspladser udtrukket og randomiseret til URT (308) eller RT (309). Tilsynene blev gennemført fra marts 2016 til og med september 2016.

Effektevaluering

Effekten af URT på arbejdspladsniveau blev undersøgt på baggrund af data fra Arbejdstilsynet, mens effekten på medarbejderniveau blev evalueret på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse blandt alle ansatte på de randomiserede arbejdspladser i URT-projektet. Der blev udsendt spørgeskemaer henholdsvis før tilsyn (baseline), seks måneder efter tilsyn (første opfølgning) og 12 måneder efter tilsyn (anden opfølgning).

Forskningsspørgsmål 1 blev undersøgt ved at sammenligne antallet af påbud og skriftlige vejledninger givet ved tilsyn i henholdsvis URT- og RT-gruppen.

Forskningsspørgsmål 2 blev undersøgt ved følgende spørgsmål:

- *I hvilken grad er du enig i nedenstående: "Der bliver fulgt op på de samtaler, vi har om eventuelle problemer i arbejdsmiljøet på min arbejdsplads"*

Forskningsspørgsmål 3 blev undersøgt ved følgende to spørgsmål:

- *"Hvor tilfreds er du alt i alt med det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads?"*
- *"Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?"*

Derudover blev der inkluderet fem supplerende effektmål.

Undersøgelsen af forskningsspørgsmål 2 blev suppleret med følgende to spørgsmål:

- *Hvor enig er du i følgende udsagn? "I løbet af de seneste 6 måneder har vi haft øget fokus på arbejdsmiljø og trivsel."*
- *Har der inden for de seneste 6 måneder været igangsat arbejdsmiljøindsatser på din arbejdsplads?*

Undersøgelsen af forskningsspørgsmål 3 blev suppleret med følgende tre spørgsmål:

- *Hvor enig er du i følgende udsagn? "Initiativerne har bidraget til et bedre psykisk arbejdsmiljø."*
- *Hvor enig er du i følgende udsagn? "Initiativerne har bidraget til et bedre fysisk arbejdsmiljø."*
- *Er der i de sidste 6 måneder sket en forbedring af det/de pågældende arbejdsmiljøproblem(er), I fik påbud om?*

Ved første opfølgning blev der evalueret på alle fem supplerende effektmål, og ved anden opfølgning var det kun muligt at evaluere på de første fire. Bemærk, at de tre sidste spørgsmål kun blev stillet til ansatte, der havde svaret bekræftende på, at der henholdsvis havde været igangsat arbejdsmiljøindsatser (med fokus på henholdsvis psykisk og fysisk arbejdsmiljø), og at arbejdspladsen havde fået påbud.

Procesevaluering

Formålet med procesevalueringen var dels at evaluere, hvorvidt URT-indsatsen blev gennemført som planlagt, og dels for at få indblik i arbejdspladsernes oplevelse og udbytte af tilsynene. I procesevalueringen indgik følgende datakilder: tilsynsskemaer fra Arbejdstilsynet, spørgsmål fra opfølgningsskemaerne blandt alle ansatte på arbejdspladserne i projektet, interviews med tilsynsførende, interviews med ledere og arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) på arbejdspladserne samt observation af tilsynsbesøg.

Resultater

Effektevaluering

- Effekt på arbejdspladsniveau:
 - Der blev givet statistisk signifikant flere påbud og skriftlige vejledninger i URT-gruppen i forhold til RT-gruppen.
- Ingen effekt på de primære effektmål på medarbejderniveau:
 - Der var ikke statistisk signifikant forskel på URT- og RT-gruppen i forhold til, hvorvidt medarbejderne havde oplevet øget arbejdsmiljøarbejde eller forbedret psykisk og ergonomisk arbejdsmiljø, hverken til første eller til anden opfølgning.
- De supplerende effektmål på medarbejderniveau viste dog, at URT-gruppen i højere grad end RT-gruppen oplevede, at der havde været fokus på arbejdsmiljø og trivsel inden for de seneste seks måneder, at der havde været igangsat arbejdsmiljøindsatser, og at initiativerne havde bidraget til et bedre psykisk og fysisk arbejdsmiljø.

Procesevaluering

a) Gennemførelse af indsatsen

- URT-indsatsen blev overordnet implementeret som planlagt.
- De tilsynsførende oplevede, at URT især gav god mulighed for at vurdere arbejdsmiljøet generelt, men særligt inden for ergonomi.
- Nogle tilsynsførende oplevede dog også, at URT i flere tilfælde var tidsspilde i forhold til afdækning af det psykiske arbejdsmiljø.
- Derudover omtalte flere tilsynsførende, at der havde været god, generel læring af URT.

b) Arbejdspladsernes oplevelse af selve tilsynsforløbet

- Dialogen med de tilsynsførende blev fremhævet som værende rigtig god.
- Gruppesamtaler og observation af forflytninger blev oplevet som gode og givende metoder til vurdering af arbejdsmiljøet.
- Svagheder ved gruppesamtalerne var, at spørgerammen for de tilsynsførende var snæver, når problematikker ikke blev videreformidlet til ledelsen, og når medarbejdergruppen ikke blev repræsentativt sammensat.

- For observation af forflytninger var den største problematik, at den kunne opleves grænseoverskridende for borgerne.

c) Oplevelse af udbytte af Arbejdstilsynets forskellige virkemidler

- Især mundtlig feedback og påbud blev oplevet som relevante virkemidler.
- I særdeleshed var det relevant, når udbyttet var konkret og arbejdspladsspecifikt, da arbejdspladserne ellers havde svært ved at omsætte Arbejdstilsynets anbefalinger til praksis.
- Mundtlig feedback havde stor betydning for arbejdspladsernes udbytte af tilsyn.
- Påbud var virkningsfulde, da de krævede løsninger og med større sandsynlighed medførte konkrete tiltag og ekstra ressourcer til arbejdspladsen.
- Skriftlig vejledning satte umiddelbart ikke det store aftryk på arbejdspladsernes udbytte.

Diskussion

Evalueringen viste, at der var effekt af URT-indsatsen på arbejdspladsniveau, idet arbejdspladser i URT-gruppen fik flere påbud og skriftlige vejledninger end arbejdspladser i RT-gruppen. Procesevalueringen understøttede, at dette var en effekt af URT, idet URT blev implementeret som planlagt. Til gengæld kunne der ikke påvises effekt af URT på medarbejdernes oplevelse af opfølgning på samtaler om eventuelle problemer i arbejdsmiljøet, tilfredsheden med det psykiske arbejdsmiljø eller opfattelsen af, hvor fysisk hårdt arbejdet var. De supplerende effektmål viste dog, at URT var associeret med en oplevelse af et forbedret arbejdsmiljø blandt medarbejderne, især ved opfølgningen et år efter interventionen.

Undersøgelsens store styrker er det randomiserede, kontrollerede design, målinger før og efter indsats, det store antal deltagende arbejdspladser og medarbejdere, at både ledelse og arbejdsmiljørepræsentanter og tilsynsførende deltog i interviews, at der blev anvendt mange forskellige metoder og datakilder i evalueringen, samt at spørgeskemaerne var ganske omfattende. Ulemper kunne være, at effektmålene ikke var optimale, og at der var en del non-respons (ikke-deltagelse) og frafald, som potentielt kan have påvirket resultaterne. Derudover var det svært at sammenligne URT og RT på baggrund af procesevalueringens interviews af ledere og AMR, da der kun var få arbejdspladser for hver kombination af påbud og skriftlig vejledning.

At der ikke kunne påvises en effekt på de primære effektmål på medarbejderniveau kan skyldes flere forhold: 1) Størstedelen af arbejdspladserne i URT-gruppen fik ikke påbud, hvorfor en eventuel effekt gennemsnitligt vil være lille; 2) Tilsynsbesøgene kan have initieret mange forskellige mindre indsatser på arbejdspladserne, som er svære at måle en samlet effekt af; 3) Valget af effektmål rummer nogle begrænsninger; 4) Påbud og skriftlige vejledninger påvirker ikke nødvendigvis alle medarbejdere; 5) Der kan have været spill-over mellem tilsynsindsatserne.

Konklusion

De statistiske analyser viste, at der blev givet flere påbud og skriftlige vejledninger i URT-gruppen i forhold til RT-gruppen, men at der *ikke* kunne påvises en effekt af URT på medarbejderniveau målt på medarbejdernes oplevelse af opfølgning på samtaler om eventuelle problemer i arbejdsmiljøet, tilfredsheden med det psykiske arbejdsmiljø eller opfattelsen af, hvor fysisk hårdt arbejdet var.

De supplerende effektmål viste dog, at URT-gruppen i højere grad end RT-gruppen oplevede, at der havde været større fokus på arbejdsmiljø og trivsel inden for de seneste seks måneder, og at arbejdsmiljøinitiativerne havde bidraget til et bedre arbejdsmiljø (både psykisk og fysisk) i forhold til i RT-gruppen. Der var ingen forskel mellem grupperne på oplevelsen af, hvorvidt der var sket forbedringer i relation til det/de arbejdsmiljøområde(r), hvor arbejdspladsen havde fået påbud (blandt ansatte, der svarede, at deres arbejdsplads havde fået påbud). Hertil bemærkes, at de lave svarprocenter på spørgeskemaerne kan have haft betydning for resultaterne.

På baggrund af procesevalueringen vurderes det, at URT overordnet set blev gennemført som planlagt, og at Arbejdstilsynets metoder var gode og givende, samt at de forskellige virkemidler var relevante. Arbejdspladserne oplevede sandsynligvis et større udbytte ved URT i forhold til RT, da flere af Arbejdstilsynets metoder og virkemidler var i brug. Grundet de flere og længere besøg ved URT, imødekom URT sandsynligvis i højere grad end RT arbejdspladsernes ønske om dialog og rådgivning.

1. BAGGRUND OG FORMÅL

Arbejdstilsynet fører tilsyn med de danske virksomheder for at kontrollere, at de overholder arbejdsmiljølovgivningen. Desuden er der i Arbejdstilsynet i stigende grad fokus på at vejlede virksomhederne i forhold til at forebygge arbejdsmiljøproblemer.

Arbejdstilsynet har fra 2012 udført risikobaserede tilsyn. De risikobaserede tilsyn har ligesom tidligere tilsyn til formål at kontrollere, at arbejdsmiljøloven overholdes. Sammen med det risikobaserede tilsyn blev der indført et nyt dialog-koncept med henblik på at vejlede og motivere arbejdspladserne til selv at løse og forebygge arbejdsmiljøproblemer. Det er formålet, at tilsynsaktiviteterne i sidste ende skal bidrage til, at medarbejdere udsættes for færre belastninger i arbejdet og derved mindske nedslidning og sygefravær.

I 2016 igangsatte Arbejdstilsynet en ny tilsynsmetode, hvor arbejdspladser i brancher med høj risiko for langtidssygefravær og/eller store belastninger i forhold til ergonomi og psykisk arbejdsmiljø fik et *udvidet* risikobaseret tilsyn. Tanken bag Udvidet Risikobaseret Tilsyn (URT) var, at man med et særlig grundigt og længerevarende tilsyn måske bedre ville være i stand til at afdække arbejdsmiljøet sammenlignet med almindeligt Risikobaseret Tilsyn (RT).

'Døgninstitutioner og hjemmepleje' var én af de udvalgte brancher, og det er tilsynene i denne branche, som er evalueret i URT-projektet. Arbejdstilsynet implementerede indsatsen, mens Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) evaluerede den.

1.1. Formål

Formålet med URT-projektet var således at evaluere Arbejdstilsynets URT i forhold til RT i branchen 'Døgninstitutioner og hjemmepleje'. Evalueringen bestod af en effektevaluering og en procesevaluering. Denne rapport beskriver effektevalueringen med opfølgning efter seks og 12 måneder samt procesevalueringen.

Effektevalueringen havde til formål at besvare følgende forskningsspørgsmål:

1. Fører URT til afgivelse af flere påbud og skriftlige vejledninger? (arbejdspladsniveau).
2. Fører URT til, at medarbejderne oplever øget arbejdsmiljøarbejde på arbejdspladserne? (medarbejderniveau).
3. Fører URT til, at medarbejderne oplever forbedret psykisk og ergonomisk arbejdsmiljø? (medarbejderniveau).

Procesevalueringen havde til formål at besvare følgende forskningsspørgsmål:

- a) I hvor høj grad er tilsynene gennemført som planlagt?
- b) Hvordan oplever arbejdspladserne selve tilsynsbesøgene?
- c) Hvad er arbejdspladsernes udbytte af Arbejdstilsynets forskellige virkemidler?

2. METODE

I dette kapitel beskrives først forskningsdesignet og dernæst populationen og undersøgelsens datagrundlag.

4.1 Forskningsdesign

Undersøgelsen var designet som en randomiseret og kontrolleret undersøgelse (RCT), hvor URT blev evalueret i forhold til RT. I alt blev 617 arbejdspladser udtrukket og randomiseret til URT (308) eller RT (309) med en ligelig fordeling af URT og RT i hvert af de tre tilsynscentre i Danmark. Evalueringen indebærer både en effekt- og en procesevaluering, som beskrives i det følgende.

Effektevaluering

Det udvidede, risikobaserede tilsyn, URT, vil i en forandringsteorimodel udgøre det første led, som kaldes 'Indsats' (se faktaboks). Outputtet, også kaldet 'Leverancer', af indsatsen er de udfordringer i arbejdsmiljøet, som Arbejdstilsynet afdækker i deres tilsyn. Disse udfordringer måles

ved *påbud og skriftlige vejledninger*. Resultatet heraf skulle være, at arbejdspladserne følger op på udfordringerne og foretager ændringer af organisering og deres udførsel af arbejdet. Disse resultater afspejler en forventet kortsigtet effekt, som i nærværende projekt evalueres ved, om *medarbejderne oplever øget arbejdsmiljøarbejde*.

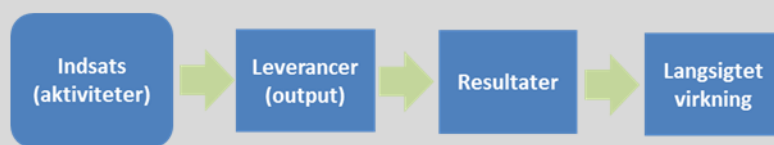
Den ønskede langsigtede virkning med URT er, at *medarbejderne i mindre grad udsættes for psykosociale og ergonomiske belastninger i deres arbejde*. Dette evalueres gennem medarbejdernes oplevelse af deres psykiske og fysiske arbejdsmiljø. De tre målsætninger under henholdsvis leverancer, resultater og langsigtet virkning udgør således hver af de tre forskningsspørgsmål i effektevalueringen, se **Figur 1**.

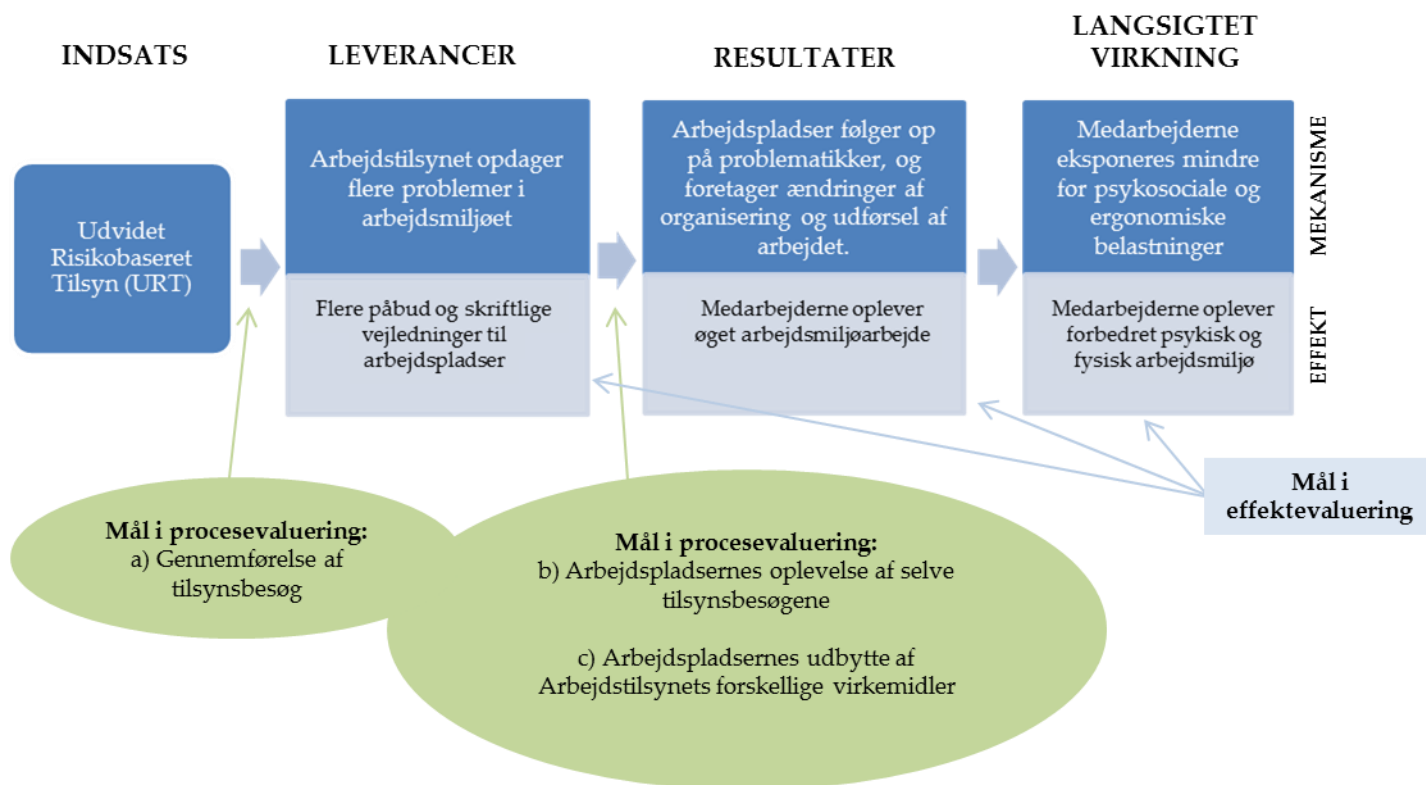
Procesevaluering

Forandringsteorimodellen kan også bruges til at forstå processen bag URT. Projektets proces ligger i modellens pile, som evalueres på baggrund af, *I hvor høj grad tilsynene bliver gennemført som planlagt, Hvordan arbejdspladserne oplever tilsynene samt Hvad arbejdspladsernes udbytte er af Arbejdstilsynets forskellige virkemidler*. Se Figur 1 for illustration.

Faktaboks

Forandringsterori, eller programteori, er et resultatbaseret styringsredskab, der kan bruges i projekter, hvor man ønsker en varig forandring på længere sigt. Modellen består af fire led: Indsats, Leverancer, Resultater og Langsigtet virkning.





Figur 1. Hovedeffekter, mekanismer og mål i forbindelse med Udvidet Risikobaseret Tilsyn

Den øverste del af Figur 1 viser de potentielle mekanismer i URT. Tanken var, at flere problemer i arbejdsmiljøet ville blive afdækket med URT i forhold til RT, og der ville blive givet flere påbud og/eller skriftlige vejledninger. Endvidere ville arbejdspladserne potentielt følge op på de påpegede udfordringer i arbejdsmiljøet ved at foretage de nødvendige ændringer i deres organisering og udførsel af arbejdet, og i sidste ende ville medarbejderne forhåbentlig opleve øget arbejdsmiljøarbejde, mindre eksponering for psykosociale og ergonomiske belastninger samt forbedret psykisk og ergonomisk arbejdsmiljø (Figur 1). Det er klart, at påbud og en eventuel effekt heraf ikke nødvendigvis vil omhandle alle medarbejders arbejdsopgaver, men forhåbningen var, at løsningsmodeller af givne påbud med tiden ville spredes til alle medarbejdere. Den grundlæggende antagelse var, at tid er en begrænsende faktor i afdækningen af arbejdsmiljøet ved RT, hvorfor URT, hvor der anvendes mere tid på tilsynet, potentielt kunne have en større effekt.

Risikobaseret Tilsyn

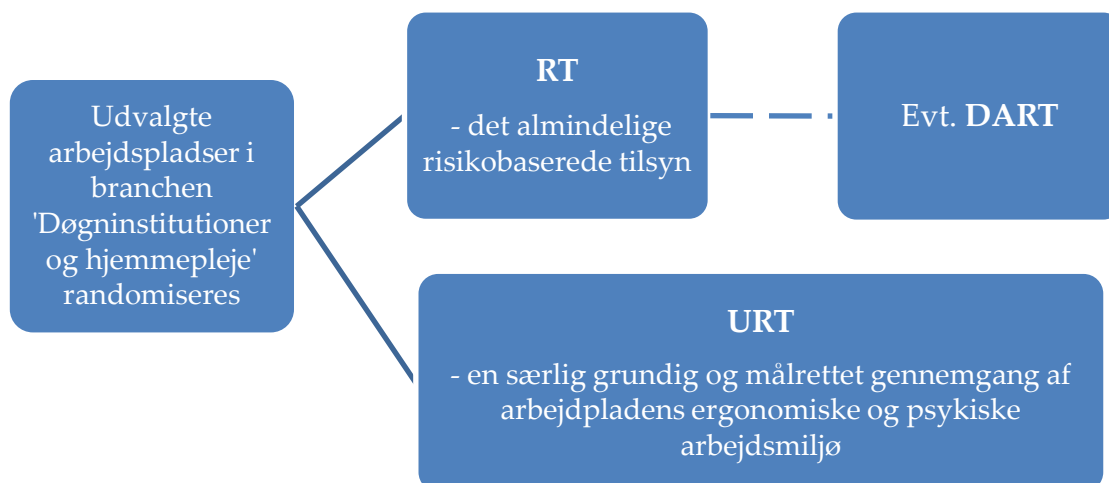
Størstedelen af de almindelige RT gennemføres normalt ved, at en tilsynsførende besøger en given arbejdsplads en enkelt dag og gennemgår arbejdsmiljøet. Besøget er uanmeldt, men arbejdspladsen er dog mindst en måned forinden blevet varslet om det kommende tilsynsbesøg (uden angivelse af specifik dato). Hvis det skønnes, at der kan være problemer med arbejdsmiljøet, som ikke kan afdækkes ved første besøg, udtages arbejdspladsen til 'Del Af Risikobaseret Tilsyn' (DART) (Figur 2). Ved DART udføres ét eller i nogle tilfælde flere tilsynsbesøg for at afdække arbejdsmiljøet.

Udvidet Risikobaseret Tilsyn

Ved URT-besøg blev der foretaget en ekstra, grundig gennemgang af arbejdspladsens ergonomiske og psykiske arbejdsmiljø stort set uanset vurderingen af arbejdspladsens arbejdsmiljø på første tilsynsbesøg (se Figur 2). Mens et almindeligt RT hovedsageligt forløber over en enkelt dag, strakte URT sig i udgangspunktet over to til tre dage. Formålet med URT var at gøre en ekstra indsats for at vejlede i forhold til løsning af eventuelle problemer i arbejdsmiljøet samt at understøtte arbejdspladserne i deres forebyggende arbejdsmiljøarbejde med hensyn til ergonomi og psykisk arbejdsmiljø.

Ved URT-besøg blev der på førstedagen gennemført et tilsyn svarende til RT, typisk med én tilsynsførende. Her planlagde arbejdspladsen og den tilsynsførende sammen det efterfølgende tilsyn, som lå to til otte uger efter første besøg. Man aftalte, hvordan der skulle fokuseres på det psykiske og/eller ergonomiske arbejdsmiljø, og der var typisk to tilsynsførende på de opfølgende besøg. Der var dog mulighed for, at de tilsynsførende ikke udtog en virksomhed i URT-gruppen til opfølgende besøg, hvis de havde gode grunde til ikke at gøre det. Det kunne eksempelvis være, hvis de på første besøg havde tid nok til en grundig afdækning af arbejdsmiljøet.

Ved de opfølgende URT-besøg blev en række arbejdsprocesser observeret og beskrevet for at afdække det ergonomiske arbejdsmiljø, og/eller der blev gennemført gruppesamtaler med flere grupper af medarbejdere for at afdække det psykiske arbejdsmiljø. Derudover blev der gennemført en samtale med ledelsen samt en afsluttende samtale med lederen af arbejdspladsen og arbejdsmiljøorganisationen, hvor Arbejdstilsynet gav en tilbagemelding og vejledte i forhold til relevante arbejdsmiljøfaktorer.



Figur 2. Oversigt over RT/DART og URT

2.2 Population og data

Herunder beskrives studiepopulationen og de datakilder, som indgik i de forskellige analyser.

Population

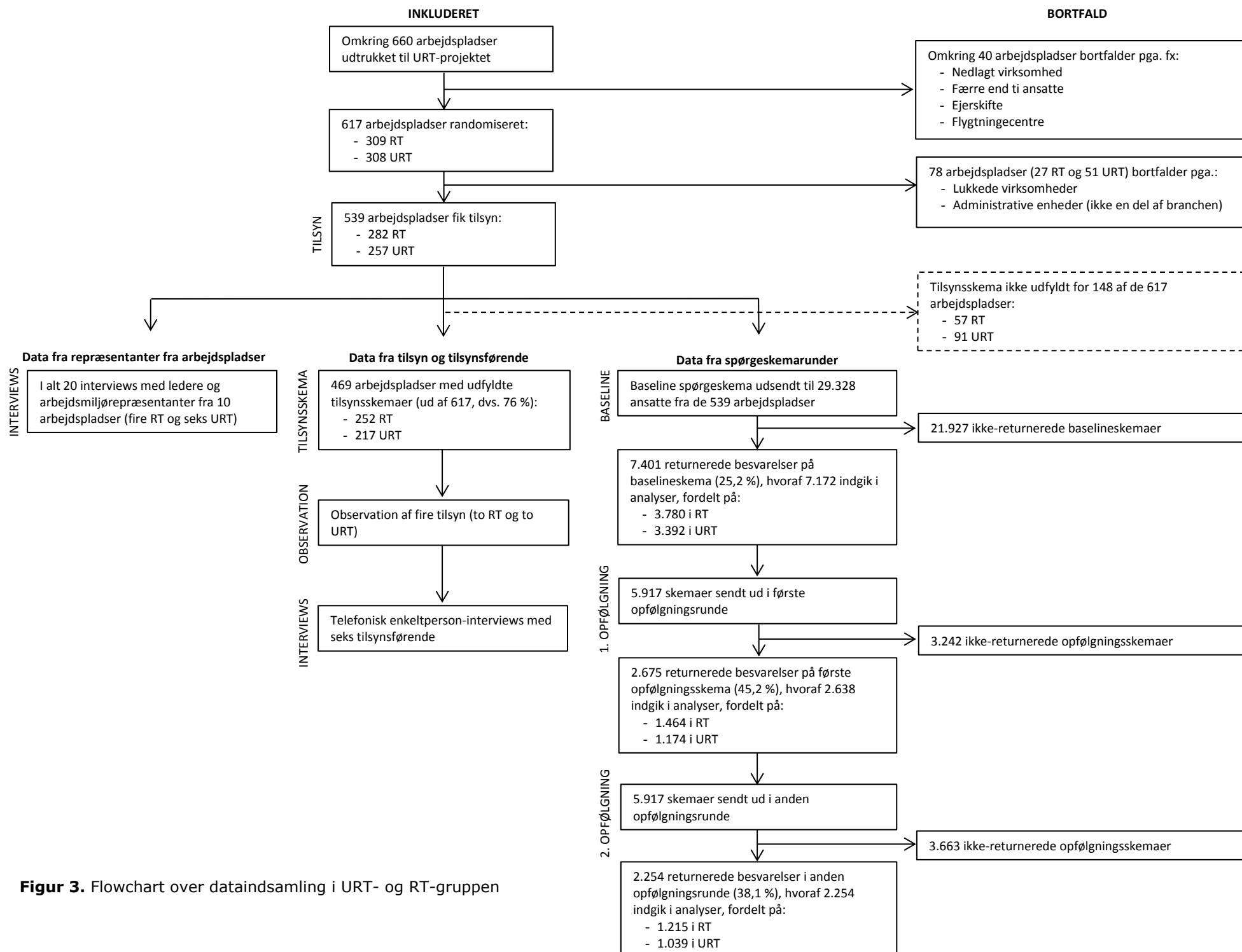
Oprindeligt lavede Arbejdstilsynet et udtræk med omkring 660 arbejdspladser inden for branchen 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' jf. deres standarder for udtræk til tilsyn. Allerede inden randomisering blev flere arbejdspladser ekskluderet af forskellige årsager, herunder nedlagte arbejdspladser, arbejdspladser med færre end 10 ansatte samt arbejdspladser, som var flygtningecentre eller havde været udsat for ejerskifte. Det resulterede i, at 617 arbejdspladser blev randomiseret til henholdsvis URT og RT, herunder 308 arbejdspladser til URT og 309 til RT. Randomiseringen blev foretaget, så der blev en ligelig fordeling af URT og RT i hvert af de tre tilsynscentre. Tilsynene blev gennemført fra marts 2016 til og med september 2016. Af praktiske årsager måtte de samme tilsynsførende gennemføre både URT og RT.

Efter randomisering blev yderligere 78 arbejdspladser ekskluderet, da de enten var rent administrative enheder eller lukket. Således blev det endelige antal arbejdspladser på 539 fordelt med 257 på URT og 282 på RT.

Figur 3 nedenfor viser flowchart over dataindsamling i URT- og RT-gruppen.

I den oprensede bruttopopulation indgik medarbejdere, som havde modtaget løn fra den givne arbejdsplads i samme måned som *besvarelsen* af spørgeskemaet eller én af de tre foregående måneder (baseret på E-indkomst-registeret fra Danmarks Statistik), og som var ansat på mindst én af de arbejdspladser, som fik tilsyn i perioden.

Ved første opfølgning blev der udsendt spørgeskemaer til medarbejdere, der havde besvaret baseline samt alle medarbejdere fra arbejdspladser med manglende besvarelse ved baseline. Sidstnævnte skyldtes, at første opfølgningsspørgeskema indeholdt supplerende effektspørgsmål, som man gerne ville have svar på. Ved anden opfølgning blev opfølgningsskemaer sendt ud til den samme population, som havde modtaget første opfølgningsspørgeskema.



Figur 3. Flowchart over dataindsamling i URT- og RT-gruppen

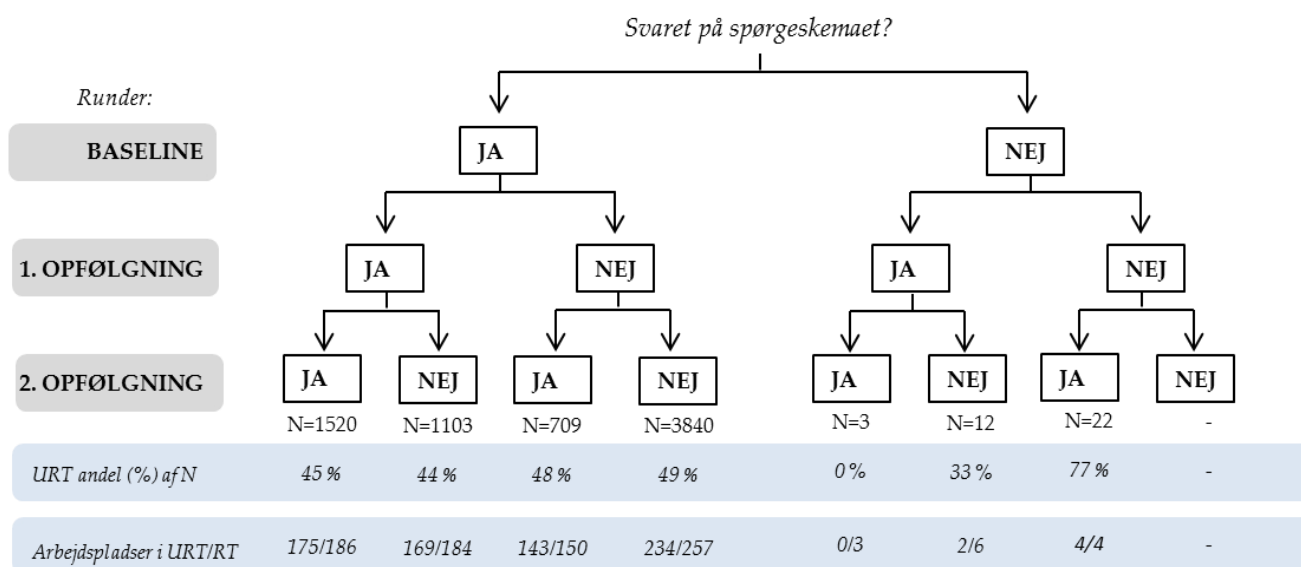
Tabel 1 nedenfor viser antal besvarelser og svarprocenter for spørgeskemaerne ved baseline samt første og anden opfølgning (se Bilag 2 vedrørende non-respons og frafald). Disse antal kan dog variere i de statistiske analyser, idet de afhænger af antallet af personer, der besvarede de enkelte spørgsmål.

Derudover skal det bemærkes, at nogle af deltagerne besvarede spørgeskemaet flere gange grundet flere ansættelsesforhold i projektperioden. Tabellen viser derfor antallet af udsendte spørgeskemaer og besvarelser og ikke antallet af personer.

Tabel 1. Svarprocenter på medarbejderniveau

	Antal inviterede	Antal besvarelser	Svarprocent (%)
Baseline	29.328	7.401	25,2
Første opfølgning	5.917	2.675	45,2
Anden opfølgning	5.917	2.670	38,1

Efter dataoprensning indgik henholdsvis 7.172 besvarelser fra baselinespørgeskemaet, 2.638 besvarelser fra første opfølgningsspørgeskema og 2.254 fra andet opfølgningsspørgeskema i analyserne.



Figur 4. Skitse af svarmuligheder og antal besvarelser for hver mulighed.

Figuren illustrerer de forskellige kombinationer af svarmuligheder og antallet af besvarelser for hver mulighed.

Data

URT blev evalueret på baggrund af kvantitative og kvalitative metoder, og de anvendte datakilder skitseres kort i det følgende og er beskrevet i nærmere detaljer i Tabel 2.

Data i effektevaluering

Effektevalueringen bygger på spørgeskemadata fra i alt tre spørgeskemarunder, som blev foretaget blandt de ansatte fra arbejdspladserne, der indgik i projektet. Der blev sendt et spørgeskema ved baseline, som var planlagt til udsendelse inden Arbejdstilsynet gennemførte sine tilsynsbesøg. Den første opfølgning lå seks måneder efter tilsyn, og den anden opfølgning lå 12 måneder efter tilsyn. Spørgeskemaerne blev udsendt som brev til hjemmeadresse med link til spørgeskemaet i web-format. Nogle arbejdspladser fik tilsyn, før de ansatte modtog baselinespørgeskemaet.

Data i procesevaluering

Følgende data indgik i procesevalueringen: 1) tilsynsskemaer, herunder både det skema, som Arbejdstilsynet normalt bruger ved tilsyn og et specielt udviklet skema til URT-undersøgelsen; 2) processpørgsmål om oplevelsen af tilsyn, som indgik i spørgeskema ved første opfølgning; 3) i alt fire observationer af tilsyn, henholdsvis to RT og to URT; 4) telefoninterviews med seks tilsynsførende; og 5) i alt 20 interviews med arbejdsmiljørepræsentanter og ledere på i alt 10 arbejdspladser, herunder seks URT og fire RT. Samtlige datakilder er beskrevet og uddybet i Tabel 2.

Tabel 2. Datakilder i effekt- og procesevaluering

Datakilde	Beskrivelse	Periode
Baseline-spørgeskema	Baseline-spørgeskemaet indeholdt en række spørgsmål, som dels kom fra NFA's nationale Arbejdsmiljø- og Helbredsundersøgelser og dels blev udarbejdet i forbindelse med URT-projektet. Spørgsmålene dækkede både arbejdsmiljø og helbred, hvoraf udvalgte spørgsmål indgik i projektets analyser. Baseline-spørgeskemaet blev sendt til alle ansatte på arbejdspladserne i undersøgelsen. Udsendelsen var planlagt til at ligge forud for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg, men i nogle tilfælde var dette ikke muligt, hvorfor tilsynet lå før spørgeskemabesvarelsen.	oktober-marts 2016
Tilsynsskemaer	Til hvert tilsynsbesøg skulle den tilsynsførende efter normal procedure udfylde et tilsynsskema med registreringer fra tilsynsbesøget. Derudover havde de tilsynsførende i forbindelse med URT-projektet et ekstra tilsynsskema. Tilsynsskemaet blev blandt andet brugt til at undersøge, hvilke fokusområder de tilsynsførende havde haft, eventuelt også hvilke grunde der lå bag udtagelsen til DART.	marts-september 2016
Observationer af tilsynsbesøg	Observation af tilsynsbesøg, herunder to arbejdspladser, som fik RT og to arbejdspladser, som fik URT. Observationerne inkluderede NFA's observation af gruppesamtaler samt tilsynsførendes observation af forflytninger.	september 2016
Interviews med tilsynsførende	Seks tilsynsførende - to fra hvert af de tre landsdækkende tilsynscentre - deltog i telefoniske interviews. Kriterierne for inklusion til interview var, at den tilsynsførende 1) som minimum havde ét års erfaring som tilsynsførende i Arbejdstilsynet og 2) både havde gennemført RT og URT i 'Døgninstitutioner og	oktober 2016

hjemmepleje' i projektperioden.

NFA stod for at lave et tilfældigt udtræk af fem arbejdspladser under hvert af de tre tilsynscentre, hvorefter Arbejdstilsynet kunne identificere de tilsynsførende, som havde besøgt de pågældende arbejdspladser. Chefer for tilsynscentrene stod dernæst for at formidle kontakt til to af de tilsynsførende per center, som indgik i de semistrukturerede telefoninterviews, gennemført af to forskere fra NFA.

Interviews med ledere og arbejdsmiljørepræsentanter	Ledere og arbejdsmiljørepræsentanter fra i alt 10 arbejdspladser blev udvalgt til semistrukturerede interviews, dvs. i alt 20 interviews, som blev foretaget af to forskere fra NFA. De 10 interviews blev foretaget to til fem måneder efter, at tilsynsbesøgene på de respektive arbejdspladser var afsluttet. Interviewguides blev blandt andet udformet på baggrund af observationer af tilsyn og tidligere interviews med tilsynsførende. I ét tilfælde deltog tillidsrepræsentanten i interviewet i stedet for arbejdsmiljørepræsentanten, da denne netop var fratrådt i sin stilling på arbejdspladsen. Af hensyn til anonymitet blev der i analysen ikke skelnet mellem, om det var arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant, der udtalte sig. Af de 10 udvalgte arbejdspladser var tre selvejende institutioner og resten kommunale tilbud. Fordelingen af arbejdspladser på branchegrupper faldt således ud med én hjemmepleje, to døgninstitutioner for personer med handicap og syv plejecentre. Heraf havde seks arbejdspladser fået URT, og fire	november-december 2016
--	---	-------------------------------

arbejdspladser fået RT.

De 10 arbejdspladser blev udvalgt med henblik på at lave interviews på både arbejdspladser, der havde fået påbud, og arbejdspladser, der havde fået skriftlig vejledning. Fire af de 10 arbejdspladser havde imidlertid hverken fået påbud eller skriftlig vejledning, men repræsentanter herfra blev alligevel udvalgt til interviews med henblik på at undersøge, om den mundtlige feedback i forbindelse med URT havde været anderledes end i RT.

Første opfølgningsspørgeskema (seks måneder efter tilsyn)	Samtlige personer, der havde besvaret baseline spørgeskemaet, samt alle ansatte på arbejdspladser, hvorfra der ingen baseline besvarelser havde været, modtog et opfølgningsspørgeskema seks måneder efter tilsyn.	oktober 2016-marts 2017
Andet opfølgningsspørgeskema (12 måneder efter tilsyn)	Opfølgningsskemaet til anden opfølgningsrunde (12 måneder efter tilsyn) blev sendt ud til samme personer, der modtog første opfølgningsskema.	april- september 2017

3. EFFEKTEVALUERING

Forskningsspørgsmål 1 vedrørende en mulig effekt af URT på arbejdspladsniveau blev undersøgt ved at sammenligne antallet af påbud og skriftlige vejledninger givet ved URT og RT.

Forskningsspørgsmål 2 vedrørende en mulig effekt af URT på medarbejdernes oplevelse af arbejdspladsens arbejdsmiljøarbejde efter tilsyn blev undersøgt ved følgende spørgsmål:

- *"Der bliver fulgt op på de samtaler, vi har om eventuelle problemer i arbejdsmiljøet på min arbejdsplads".*

Forskningsspørgsmål 3 vedrørende en mulig effekt af URT på medarbejdernes oplevelse af psykisk og ergonomisk arbejdsmiljø efter tilsyn blev undersøgt ved følgende spørgsmål:

- *"Hvor tilfreds er du alt i alt med det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads?"*
- *"Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?"*

En nærmere beskrivelse af spørgsmålene kan findes i Bilag 1.

Supplerende effektmål

Derudover blev der evalueret på fem henholdsvis fire spørgsmål i første og anden opfølgning. Disse spørgsmål indgik ikke i den oprindelige protokol for de statistiske analyser, men blev efterfølgende udvalgt som supplement til de primære effektmål.

Forskningsspørgsmål 2 vedrørende en mulig effekt af URT på medarbejdernes oplevelse af arbejdspladsens arbejdsmiljøarbejde efter tilsyn blev suppleret med følgende to spørgsmål:

- *Hvor enig er du i følgende udsagn? "I løbet af de seneste 6 måneder har vi haft øget fokus på arbejdsmiljø og trivsel."*
- *Har der inden for de seneste 6 måneder været igangsat arbejdsmiljøindsatser på din arbejdsplads?*

Forskningsspørgsmål 3 vedrørende en mulig effekt af URT på medarbejdernes oplevelse af psykisk og ergonomisk arbejdsmiljø efter tilsyn blev suppleret med følgende tre spørgsmål:

- *Hvor enig er du i følgende udsagn? "Initiativerne har bidraget til et bedre psykisk arbejdsmiljø."*
- *Hvor enig er du i følgende udsagn? "Initiativerne har bidraget til et bedre fysisk arbejdsmiljø."*

- *Er der i de sidste 6 måneder sket en forbedring af det/de pågældende arbejdsmiljøproblem(er), I fik påbud om?*

Ved første opfølgning blev der evalueret på alle fem supplerende spørgsmål, og ved anden opfølgning blev der kun evalueret på de fire første spørgsmål. Bemærk, at de tre sidste spørgsmål kun blev stillet til ansatte, der havde svaret bekræftende på, at der henholdsvis havde været igangsat arbejdsmiljøindsatser (med fokus på henholdsvis psykisk og fysisk arbejdsmiljø), og at arbejdspladsen havde fået påbud.

3.1 Statistisk metode

Effekt på arbejdspladsniveau

Effekten på arbejdspladsniveau blev testet i en ordinal logistisk regression.

Antallet af påbud og skriftlige

vejledninger blev kombineret til én

ordinal variabel, hvor arbejdspladser, der hverken fik påbud eller skriftlige vejledninger, var i laveste kategori; arbejdspladser, som fik mindst én skriftlig vejledning, men ingen påbud, var i mellemste kategori; og arbejdspladser med mindst et påbud var i højeste kategori. Variablen blev dermed et mål for 'alvorligheden' af Arbejdstilsynets eventuelle skriftlige reaktion.

Oversigt over datakilder

- Tilsynsskemaer

Tilsynscenter samt vekselvirkningen mellem tilsynscenter og interventionsgruppe (URT versus RT) indgik som tilfældige effekter for at tage højde for, at der kunne være forskelle på gennemførelsen af tilsyn og tilbøjeligheden til at give påbud/skriftlige vejledninger mellem tilsynscentrene. Alle hypoteser blev testet ved brug af en tosidet test med signifikansniveau på 0,05.

Effekt på medarbejderniveau

Effekten på medarbejderniveau

blev undersøgt ved hjælp af en

regressionsanalyse med antagelse

om normalfordeling for

responsvariablen. Der blev

gennemført to analyser for hvert af

de tre effektmål, svarende til effekten af URT fra baseline til hvert af de to

opfølgningstidspunkter.

Operationalisering af variable ses i Bilag 1. Arbejdsplads, tilsynscenter samt

vekselvirkningen mellem tilsynscenter og interventionsgruppe (URT versus RT) indgik

Oversigt over datakilder

- Baselinespørgeskema til ansatte
- Første opfølgningsspørgeskema til ansatte
- Andet opfølgningsspørgeskema til ansatte.

som tilfældige effekter for at tage højde for, at der kunne være forskelle på gennemførelsen af tilsyn mellem tilsynscentrene og mellem arbejdspladserne. Bemærk, at der i analyserne af ændringen fra baseline til opfølgning kun indgik personer, der havde besvaret de specifikke effektmål ved baseline og det givne opfølgningstidspunkt. Alle hypoteser blev testet ved brug af en tosidet test med signifikansniveau på 0,05.

Effekt af supplerende effektmål

De sekundære effektmål blev undersøgt ved hjælp af ordinal logistisk regression. Operationalisering af variable ses i Bilag 1. Tilsynscenter samt vekselvirkningen mellem tilsynscenter og interventionsgruppe (URT versus RT) indgik som tilfældige effekter for at tage højde for, at der kunne være forskelle på gennemførelsen af tilsyn mellem tilsynscentrene. Bemærk, at de supplerende effektmål kun er målt ved én eller begge af de to opfølgninger, hvorfor der ikke blev inkluderet en baseline-værdi i denne analyse. Alle hypoteser blev testet ved brug af en tosidet test med signifikansniveau på 0,05.

3.2 Resultater

Effekt på arbejdspladsniveau

I alt deltog 539 arbejdspladser i studiet, hvor 257 arbejdspladser blev randomiseret til URT og 282 til RT. Antallet af påbud og skriftlige vejledninger er opgivet i henholdsvis Tabel 3 og 4. Heraf fremgår, at der generelt blev givet flere påbud og skriftlige vejledninger på arbejdspladserne i URT i forhold til RT. For arbejdspladserne i URT blev der især givet flere påbud inden for ergonomi og psykisk arbejdsmiljø, og skriftlige vejledninger inden for psykisk arbejdsmiljø. Kun vedrørende 'Andet, fx ulykker, støj' blev der givet flere skriftlige vejledninger i RT i forhold til URT.

Tabel 3. Antal skriftlige vejledninger afgivet i URT og RT

Antal skriftlige vejledninger	URT	RT
Ergonomi	10	10
Psykisk arbejdsmiljø	87	31
Andet, fx ulykker, støj	10	17
I alt	107	58

I alt fik 257 arbejdspladser i URT og 282 arbejdspladser i RT et tilsyn.

Tabel 4. Antal påbud afgivet i URT og RT

Antal påbud	URT	RT
Ergonomi	72	31
Psykisk arbejdsmiljø	51	20
Andet, fx ulykker, støj	68	61
I alt	191	112

I alt fik 257 arbejdspladser i URT og 282 arbejdspladser i RT et tilsyn.

I Tabel 5 ses fordelingen af arbejdspladser i forhold til antallet af skriftlige vejledninger, hvor andelen af arbejdspladser, der fik mindst én skriftlig vejledning, var henholdsvis 35,4 % og 18,1 % i URT og RT.

Tabel 5. Antal skriftlige vejledninger per arbejdsplads i henholdsvis URT og RT

Antal skriftlige vejledninger per arbejdsplads	URT arbejdspladser	RT arbejdspladser	Total
	N (%)	N (%)	N (%)
0	166 (64,6)	231 (81,9)	397 (73,7)
1	76 (29,6)	44 (15,6)	120 (22,3)
2	14 (5,4)	7 (2,5)	21 (3,9)
3	1 (0,4)	0 (0)	1 (0,2)
I alt	257 (100)	282 (100)	539 (100)

I alt fik 257 arbejdspladser i URT og 282 arbejdspladser i RT et tilsyn.

I tabel 6 ses antal (og andel) påbud per arbejdsplads i henholdsvis URT og RT. Således var andelen af arbejdspladser, der fik mindst ét påbud, henholdsvis 35,8 % i URT-gruppen og 22,7 % i RT-gruppen (Tabel 6).

Tabel 6. Antal påbud per arbejdsplads i henholdsvis URT og RT

Antal påbud per arbejdsplads	URT arbejdspladser	RT arbejdspladser	Total
	N (%)	N (%)	N (%)
0	165 (64,2)	218 (77,3)	383 (71,1)
1	41 (16,0)	28 (9,9)	69 (12,8)
2	27 (10,5)	26 (9,2)	53 (9,8)
3	12 (4,7)	9 (3,2)	21 (3,9)
4	6 (2,3)	0 (0)	6 (1,1)
5	3 (1,2)	1 (0,4)	4 (0,7)
6	0 (0)	0 (0)	0 (0)
7	3 (1,2)	0 (0)	3 (0,6)
I alt	257 (100)	282 (100)	539 (100)

I alt fik 257 arbejdspladser i URT og 282 arbejdspladser i RT et tilsyn.

Alt i alt indikerer de deskriptive analyser, at der kunne være forskel på URT og RT vedrørende antallet af modtagne påbud og skriftlige vejledninger. Test af dette fremgår af det følgende afsnit.

Test af effekt

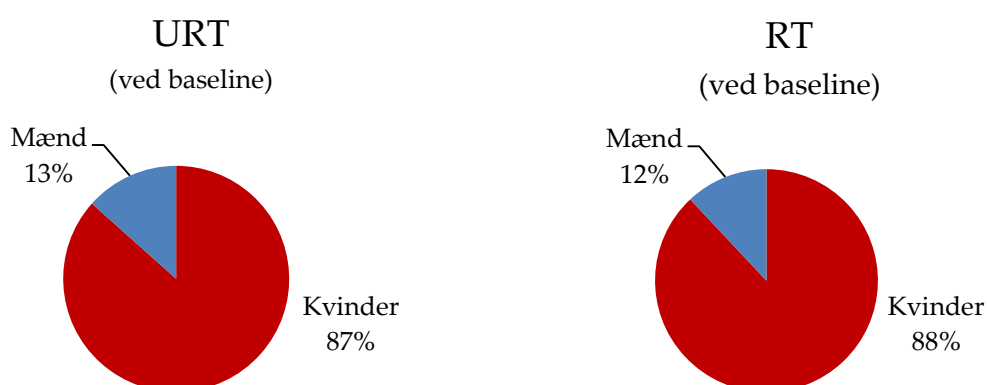
Arbejdspladserne i URT og RT blev som tidligere nævnt grupperet på baggrund af antallet af modtagne påbud og skriftlige vejledninger, og fordelingen i de tre grupper er vist i Tabel 7. Tabellen viser, at der blev givet flere skriftlige vejledninger og påbud i URT i forhold til RT. OR (95 % konfidensinterval) var 2,24 (1,60; 3,12), svarende til en statistisk høj-signifikant forskel ($p < 0,0001$).

Tabel 7. Arbejdspladser i URT og RT for hver gruppering baseret på antallet af skriftlige vejledninger og påbud

Gruppe	URT	RT	Total N
	arbejdspladser N (%)	arbejdspladser N (%)	
Hverken skriftlige vejledninger eller påbud	110 (42,8)	182 (64,5)	292
Mindst én skriftlig vejledning, men ingen påbud	55 (21,4)	36 (12,8)	91
Mindst ét påbud	92 (35,8)	64 (22,7)	156
I alt	257 (100)	282 (100)	539 (100)

Effekt på medarbejderniveau

Som det ses af Figur 3 og Tabel 4 var køn- og aldersfordelingen næsten identisk for URT- og RT-gruppen, idet henholdsvis 86,6 % og 88,0 % var kvinder og gennemsnitsalderen var 48,7 år og 49,0 år.



Figur 3. Diagrammer over kønsfordelingen i URT og RT ved baseline

Tabel 8 viser de gennemsnitlige værdier for de tre effektmål, hvoraf det fremgår, at URT og RT var sammenlignelige ved baseline.

Tabel 8. Gennemsnitsværdier for URT- og RT-gruppen ved baseline

Variabel	URT (N = 3.392)		RT (N = 3.780)	
	Gennemsnit	(SD)	Gennemsnit	(SD)
Alder (år)	48,70	(11,50)	49,03	(11,14)
Opfølgning på samtaler om problemer i arbejdsmiljøet ¹	3,19	(1,08)	3,15	(1,06)
Tilfredshed med det psykiske arbejdsmiljø ²	6,00	(2,75)	5,90	(2,75)
Fysisk hårdt arbejde ³	5,13	(2,86)	5,13	(2,83)

SD = standardafvigelse, N = antal, Gennemsnit = gennemsnitlig score. Bemærk at en højere gennemsnitlig score angiver en højere grad af den målte variabel

1) Spørgsmål: *I hvilken grad er du enig i nedenstående: "Der bliver fulgt op på de samtaler, vi har om eventuelle problemer i arbejdsmiljøet på min arbejdsplads"* (svarskala 1-5, hvor 1: "I meget høj grad" og 5: "I meget lav grad").

2) Spørgsmål: *"Hvor tilfreds er du alt i alt med det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads?"* (Svarskala 0 - 10, hvor 0: "Meget utilfreds", og 10: "Meget tilfreds".)

3) Spørgsmål: *Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?* (Svarskala 0 - 10, hvor 0: "Ikke hårdt", og 10: "Maksimalt hårdt".)

Test af effekt

Resultaterne af analyserne af ændringer fra baseline fremgår af Tabel 9 for første opfølgning og Tabel 10 for anden opfølgning.

Af tabellerne ses, at der ikke kunne påvises en statistisk signifikant forskel på URT og RT, idet p-værdien var mindst 0,13 for alle effektmål. Det bemærkes, at alle estimer er meget tæt på nul, svarende til at der ikke skete en ændring fra baseline til opfølgning; dette gælder både i URT og RT.

Tabel 9. Estimeret effekt af URT for ændring i gennemsnitlig score fra baseline til første opfølgning (seks måneder efter tilsyn) med justering for baseline

Effektmål	URT	RT	Forskel	P-værdi
	Estimat	Estimat	Estimat	
	(95 % KI)	(95 % KI)	(95 % KI)	
	N	N		
Opfølgning på samtaler om eventuelle problemer i arbejdsmiljøet	0,00 (-0,13; 0,13) N = 1108	-0,06 (-0,19; 0,07) N = 1380	0,06 (-0,02; 0,14)	0,13
Tilfredshed med det psykiske arbejdsmiljø	-0,11 (-0,61; 0,39) N = 1117	-0,19 (-0,71; 0,32) N = 1387	0,08 (-0,13; 0,30)	0,43
Fysisk hårdt arbejde	-0,03 (-0,19; 0,14) N = 1135	0,01 (-0,15; 0,17) N = 1404	-0,04 (-0,20; 0,13)	0,67

KI = konfidensinterval, N = antal besvarelser i analysen.

Tabel 10. Estimeret effekt af URT for ændring i gennemsnitlig score fra baseline til anden opfølgning (12 måneder efter tilsyn) med justering for baseline

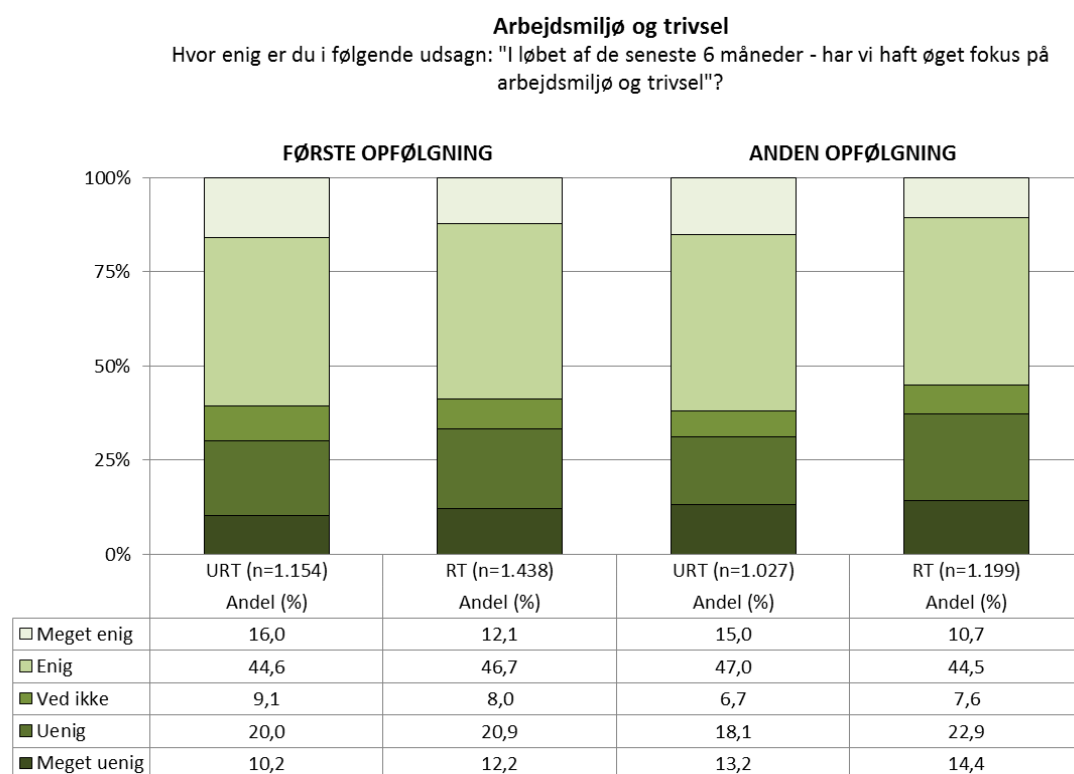
Effektmål	URT	RT	Forskel	P-værdi
	Estimat	Estimat	Estimat	
	(95 % KI)	(95 % KI)	(95 % KI)	
	N	N		
Opfølgning på samtaler om eventuelle problemer i arbejdsmiljøet	-0,07 (-0,25; 0,12) N = 975	-0,10 (-0,28; 0,09) N = 1153	0,03 (-0,06; 0,13)	0,51
Tilfredshed med det psykiske arbejdsmiljø	-0,15 (-0,67; 0,37) N = 980	-0,19 (-0,72; 0,34) N = 1158	0,04 (-0,22; 0,29)	0,77
Fysisk hårdt arbejde	0,05 (-0,10; 0,19) N = 995	0,10 (-0,04; 0,24) N = 1176	-0,06 (-0,26; 0,15)	0,59

KI = konfidensinterval, N = antal besvarelser i analysen.

Supplerende effektmål

Svarfordelingen for de supplerende effektmål kan ses i Figur 6-9 herunder.

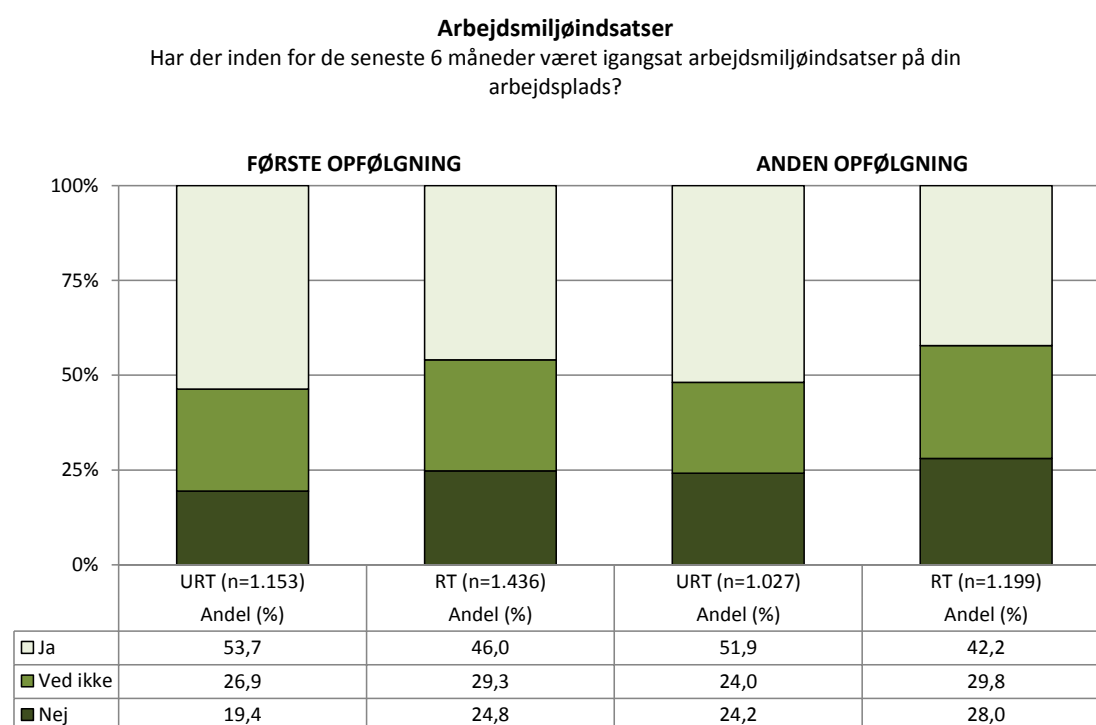
Figur 6 viser svarfordelingen på spørgsmålet om, hvorvidt der havde været øget fokus på arbejdsmiljø og trivsel de seneste seks måneder. Således svarede over halvdelen af de ansatte i både URT- og RT-gruppen, at de var enige eller meget enige i, at der havde været et øget fokus på arbejdsmiljø og trivsel inden for de seneste seks måneder, mens cirka hver tredje var uenig eller meget uenig.



Figur 6. Svarfordeling på spørgsmål om hvorvidt der har været fokus på arbejdsmiljø og trivsel. Datakilde: første og andet opfølgningsskema.

Test for forskel mellem URT og RT viste, at OR (95 % konfidensinterval) var henholdsvis 1,19 (0,86; 1,63) til første opfølgning og 1,33 (1,14; 1,55) til anden opfølgning, svarende til statistisk signifikant effekt af URT efter 12 måneder ($p=0,0003$) med større fokus på arbejdsmiljø og trivsel i URT-gruppen i forhold til RT-gruppen.

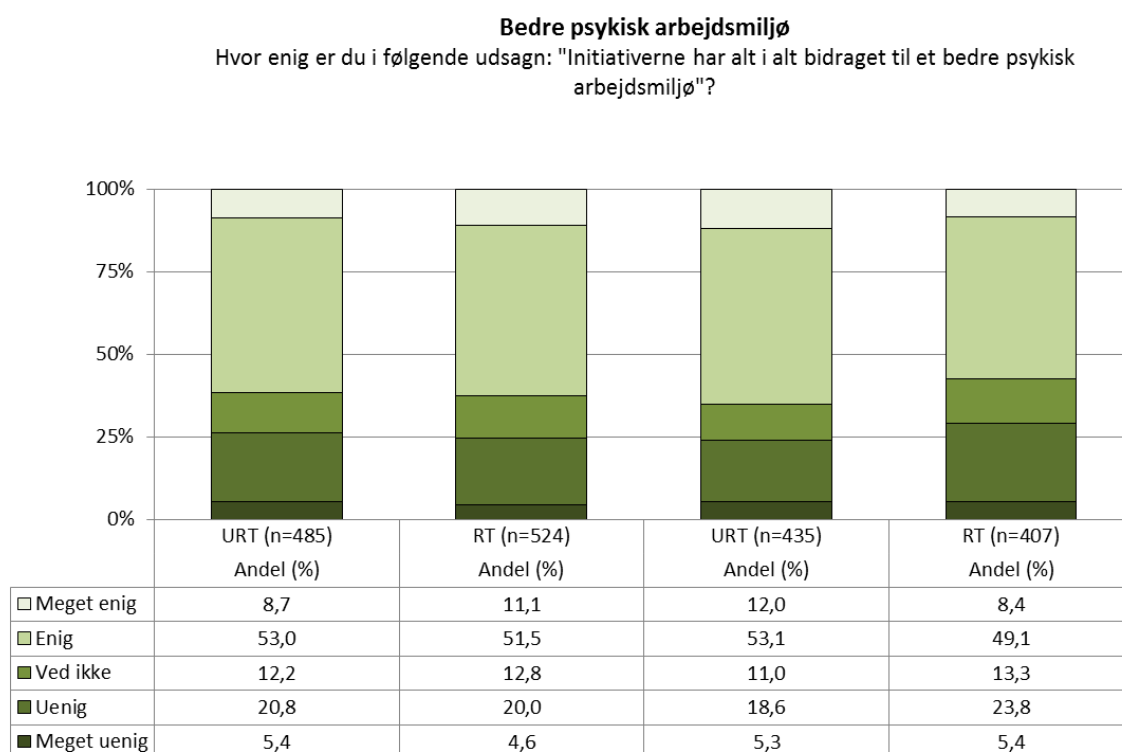
Figur 7 viser svarfordelingen på spørgsmålet om, hvorvidt der havde været igangsat arbejdsmiljøindsatser på arbejdspladsen inden for de seneste seks måneder. Således svarede over halvdelen af arbejdspladserne i URT-gruppen, at der havde været igangsat arbejdsmiljøindsatser, mens det samme var tilfældet for under halvdelen af arbejdspladserne i RT-gruppen.



Figur 7. Svarfordeling på spørgsmål om hvorvidt der har været igangsat arbejdsmiljøindsatser. Datakilde: første og andet opfølgningsskema.

Test for forskel mellem URT- og RT-gruppen viste, at OR (95 % konfidensinterval) var 1,39 (1,18; 1,62) for anden opfølgning, svarende til en statistisk signifikant effekt af URT efter 12 måneder ($p < 0,0001$) med flere igangsatte arbejdsmiljøindsatser i URT-gruppen i forhold til RT-gruppen. Grundet statistiske konvergensproblemer var det ikke muligt at analysere data fra første opfølgning for dette spørgsmål, men mønstret var det samme som ved anden opfølgning.

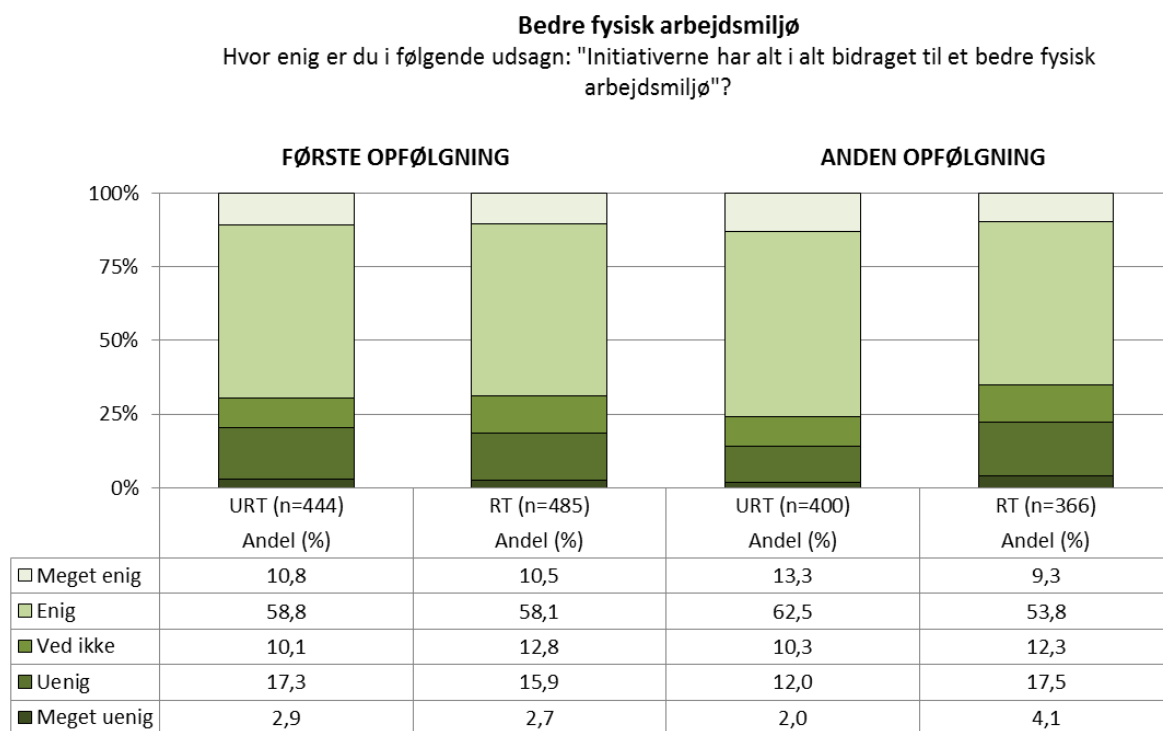
Figur 8 viser svarfordelingen på spørgsmålet om, hvorvidt initiativerne med fokus på det psykiske arbejdsmiljø havde bidraget til et bedre psykisk arbejdsmiljø. Dette spørgsmål blev kun stillet til ansatte, der både svarede bekræftende på spørgsmålet ovenfor (Figur 7) samt på, at initiativerne havde fokus på at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Heraf svarede omkring 62 % i både URT- og RT-gruppen, at de var enige eller meget enige, mens omkring hver fjerde svarede, at de var uenige eller meget uenige.



Figur 8. Svarfordeling på spørgsmål om hvorvidt initiativer har bidraget til et bedre psykisk arbejdsmiljø (blandt ansatte der svarede 'Ja' til at der havde været igangsat arbejdsmiljøindsatser på arbejdsplads, og at initiativerne havde fokus på at forbedre det psykiske arbejdsmiljø). Datakilde: første og andet opfølgningsskema.

Test for forskel mellem URT og RT viste, at OR (95 % konfidensinterval) var henholdsvis 0,91 (0,72; 1,15) for første opfølgning og 1,38 (1,07; 1,78) for anden opfølgning, svarende til en statistisk signifikant effekt af URT efter 12 måneder ($p=0,014$) med bedre psykisk arbejdsmiljø i URT-gruppen i forhold til RT-gruppen.

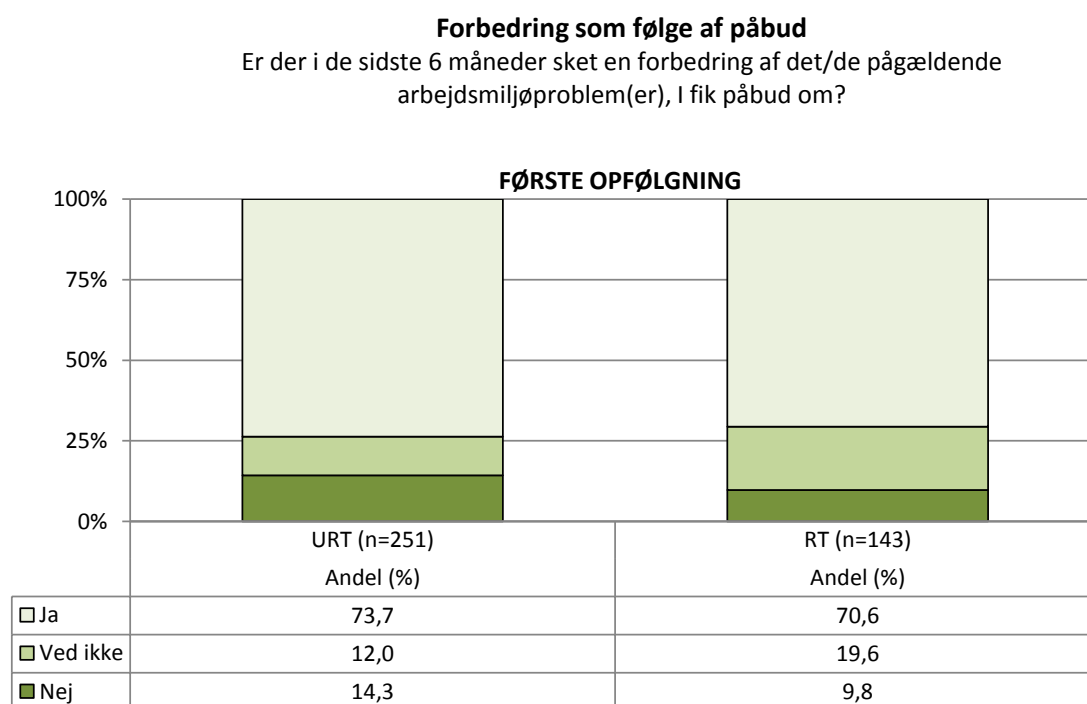
Figur 9 viser svarfordelingen på spørgsmålet om, hvorvidt initiativerne med fokus på det fysiske arbejdsmiljø havde bidraget til et bedre fysisk arbejdsmiljø. Dette spørgsmål blev kun stillet til ansatte, der både svarede bekræftende på spørgsmålet, om hvorvidt der har været igangsat arbejdsmiljøindsatser inden for de seneste seks måneder, og at initiativerne fokuserede på at forbedre det fysiske arbejdsmiljø. Ved første opfølgning svarede knap 70 % af de ansatte i både URT- og RT-gruppen, at de var enige eller meget enige i, at initiativerne havde bidraget til et bedre fysisk arbejdsmiljø, mens tallet ved anden opfølgning var steget til 75 % i URT-gruppen mod cirka 63 % i RT-gruppen.



Figur 9. Svarfordeling på spørgsmål om hvorvidt initiativer har bidraget til et bedre fysisk arbejdsmiljø (blandt ansatte der svarede 'Ja' til, at der havde været igangsat arbejdsmiljøindsatser på arbejdsplads, og at initiativerne havde fokus på at forbedre det fysiske arbejdsmiljø). Datakilde: første og andet opfølgningsskema.

Test for forskel mellem URT og RT viste, at OR (95 % konfidensinterval) var henholdsvis 1,03 (0,80; 1,33) for første opfølgning og 1,63 (1,23; 2,16) for anden opfølgning, svarende til en statistisk signifikant effekt af URT efter 12 måneder ($p=0,0007$) med bedre fysisk arbejdsmiljø i URT-gruppen i forhold til RT-gruppen.

Figur 10 viser svarfordelingen på spørgsmålet om, hvorvidt der var sket forbedringer i relation til det/de arbejdsmiljøproblem(er), som arbejdspladsen fik påbud om. Dette spørgsmål blev kun stillet til første opfølgning og til ansatte, der havde svaret bekræftende på, at arbejdspladsen havde fået påbud. Således svarede 73,7 % af de ansatte i URT-gruppen og 70,6 % af de ansatte i RT-gruppen bekræftende på, at der var sket forbedringer i relation til påbud. Henholdsvis 14,3 % og 9,8 % i URT- og RT-gruppen svarede 'Nej' på dette spørgsmål.



Figur 10. Svarfordeling på spørgsmål om hvorvidt der er sket forbedringer i relation til påbud (blandt ansatte der svarede 'Ja' til, at arbejdspladsen fik påbud). Datakilde: første opfølgningsskema.

Test for forskel mellem URT og RT viste, at OR (95 % konfidensinterval) var 1,15 (0,02; 55,4), svarende til at der ikke var nogen påviselig effekt af URT på løsning af arbejdsmiljøproblemer som følge af påbud (seks måneder efter baseline).

3.3 Deldiskussion

De overordnede resultater fra effektevalueringen viste, at der blev givet statistisk signifikant flere påbud og skriftlige vejledninger i URT-gruppen i forhold til RT-gruppen, mens der ikke var forskel mellem grupperne i oplevelsen af, om der blev fulgt op på samtaler om eventuelle problemer i arbejdsmiljøet, om der var større tilfredshed med det psykiske arbejdsmiljø, eller om arbejdet var mindre fysisk hårdt. Til gengæld viste de supplerende effektmål, at der i URT-gruppen var en større oplevelse af, at der havde været større fokus på arbejdsmiljø og trivsel inden for de seneste seks måneder, at der havde været igangsat arbejdsmiljøindsatser, og at initiativerne havde bidraget til et bedre arbejdsmiljø (blandt ansatte, der svarede, at der havde været igangsat arbejdsmiljøindsatser på arbejdspladsen, og at initiativerne havde fokus på at forbedre det psykiske/fysiske arbejdsmiljø) i forhold til i RT-gruppen. Der var ingen forskel mellem grupperne på oplevelsen af, hvorvidt der var sket forbedringer i relation til det/de arbejdsmiljøområde(r), hvor arbejdspladsen havde fået påbud (blandt ansatte, der svarede, at deres arbejdsplads havde fået påbud).

Udover de ovenfor beskrevne analyser blev der gennemført en række modelkontroller og sensitivitetsanalyser for at undersøge robustheden af de fundne resultater. Først blev antagelsen om proportionale odds (i analysen på arbejdspladsniveau) testet ved to selvstændige logistiske regressioner, den ene med påbud versus ikke-påbud, den anden med skriftlige vejledninger og/eller påbud versus hverken skriftlige vejledninger eller påbud. Disse analyser viste resultater i samme størrelsesorden med større andel skriftlige vejledninger/påbud i URT og understøtter dermed validiteten af antagelsen om proportionale odds. I modelvalideringen af analyserne på medarbejderniveau blev modelantagelserne vurderet gennem histogrammer, residual- og QQ-plots. Heraf fremgik, at analyserne af ændringen fra baseline til opfølgning opfyldte antagelsen om normalfordeling for alle effektmål.

Efterfølgende blev følgende sensitivitetsanalyser gennemført:

1. Analyser af forskelle mellem URT og RT til sluttidspunktet uden inklusion af baseline ændrede ikke resultaterne (p for de tre effektmål på medarbejderniveau 0,27; 0,30 og 0,94 ved første opfølgning, og henholdsvis 0,51; 0,78 og 0,51 ved anden opfølgning).
2. Analyser af dét at have besvaret baseline-spørgeskemaet *efter* første tilsynsbesøg (hvilket var tilfældet for 2.841 ud af 7.172 besvarelser) viste, at det ikke havde betydning for resultaterne ($p \geq 0,31$ for alle tre effektmål på medarbejderniveau).
3. Analyser af påbuds eventuelle betydning for de tre effektmål på medarbejderniveau, uafhængigt af interventionsgruppe, viste, at der heller ikke inden for grupperne (URT eller RT) var effekt af påbud ($p \geq 0,18$ for alle mål).
4. Analyser af dét at ekskludere personer, der svarede 'Ved ikke', viste, at det absolut ikke gjorde en forskel for resultaterne af de supplerende effektmål, hvorvidt 'Ved ikke' blev inkluderet som midterkategori eller taget ud af analyserne. OR (95 % konfidensinterval, p -værdi) var 1,34 (1,14; 1,58, $p=0,0004$) for spørgsmålet om fokus på arbejdsmiljø og trivsel; 1,44 (1,17; 1,77, $p=0,0005$) for spørgsmålet om igangsættelse af arbejdsmiljøindsatser; 1,40 (1,05; 1,86, $p=0,0207$) for spørgsmålet om, hvorvidt initiativer har bidraget til et bedre arbejdsmiljø.

Ovenstående tyder på, at resultaterne (og dermed konklusionerne) fra de valgte statistiske analyser er ret robuste.

3.4 Delkonklusion

Den statistiske analyse af afgivelsen af påbud og skriftlige vejledninger viste, at der var statistisk signifikant forskel mellem URT og RT, hvor en større andel af arbejdspladserne i URT-gruppen fik påbud og skriftlige vejledninger i forhold til RT-gruppen. På baggrund af spørgeskemaundersøgelsen blandt alle ansatte på arbejdspladserne kunne

der ikke påvises en statistisk signifikant effekt af URT på de tre udvalgte primære effektmål, hverken til første eller anden opfølgning. Der var således ikke forskel mellem grupperne i oplevelsen af, om der blev fulgt op på samtaler om eventuelle problemer i arbejdsmiljøet, tilfredsheden med det psykiske arbejdsmiljø, eller om arbejdet var mindre fysisk hårdt.

De supplerende effektmål viste dog, at der i URT-gruppen var en større oplevelse af, at der havde været større fokus på arbejdsmiljø og trivsel inden for de seneste seks måneder, at der havde været igangsat arbejdsmiljøindsatser, og at initiativerne havde bidraget til et bedre arbejdsmiljø (både psykisk og fysisk) i forhold til i RT-gruppen. Der var ingen forskel mellem grupperne på oplevelsen af, hvorvidt der var sket forbedringer i relation til det/de arbejdsmiljøområde(r), hvor arbejdspladsen havde fået påbud (blandt ansatte, der svarede, at deres arbejdsplads havde fået påbud).

4. PROCESEVALUERING

En effektevaluering giver ikke konkret viden om, *hvorfor* en indsats har effekt eller ej – det kan en procesevaluering til gengæld. Desuden kan en procesevaluering anvendes til at afdække, hvorvidt en indsats er forløbet som planlagt, idet planlagte indsatser ofte forandres i større eller mindre grad, når de implementeres [1]. Viden om, hvorvidt URT blev implementeret som planlagt, er derfor væsentligt for at kunne vurdere hvilken indsats, der reelt evalueres, og om en manglende effekt muligvis kan tilskrives implementeringen.

Procesevalueringen af URT skal således bidrage til at forstå, hvorledes URT forløb, og hvordan arbejdspladserne oplevede tilsynene og udbyttet heraf. Derudover kan procesevalueringen generelt give input til det videre arbejde med at udvikle Arbejdstilsynets tilsyn. Forskelle mellem URT og RT vil blive fremhævet.

4.1 Metode

Procesevalueringen tog afsæt i et bredt udsnit af kvalitativ metode. Der blev foretaget interviews med tilsynsførende, ledere og arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) samt observationer af tilsyn og indhentet data fra tilsynsskemaer. I hvert afsnit ses en oversigt over anvendte datakilder.

4.2 Resultater

Forskningsspørgsmål A: Gennemførelsen af URT

Dette afsnit omhandler det første forskningsspørgsmål vedrørende *i hvor høj grad tilsynene er gennemført som planlagt*. Først blev implementeringen af URT

undersøgt på baggrund af data fra Arbejdstilsynet. Efterfølgende blev interviews med de tilsynsførende analyseret med henblik på at få et nuanceret indblik i deres oplevelse af indsatsens praktiske gennemførelse. Det konkluderes, at URT overordnet set blev gennemført som planlagt. I den forbindelse gav de tilsynsførende forslag til, hvordan URT kunne bruges fremadrettet.

Oversigt over datakilder

- Tilsynsskemaer
- Interviews med tilsynsførende.

Implementering af URT på baggrund af tilsynsskemaer

Analyserne i dette afsnit er baseret på data fra tilsynsskemaer, som de tilsynsførende udfyldte for hver arbejdsplads i URT. Udfyldelse af tilsynsskemaet til evaluering af URT supplerede de normale procedurer for registreringer af tilsynsbesøg i Arbejdstilsynet. Der blev udfyldt skemaer for 469 arbejdspladser ud af de 617 arbejdspladser, som blev

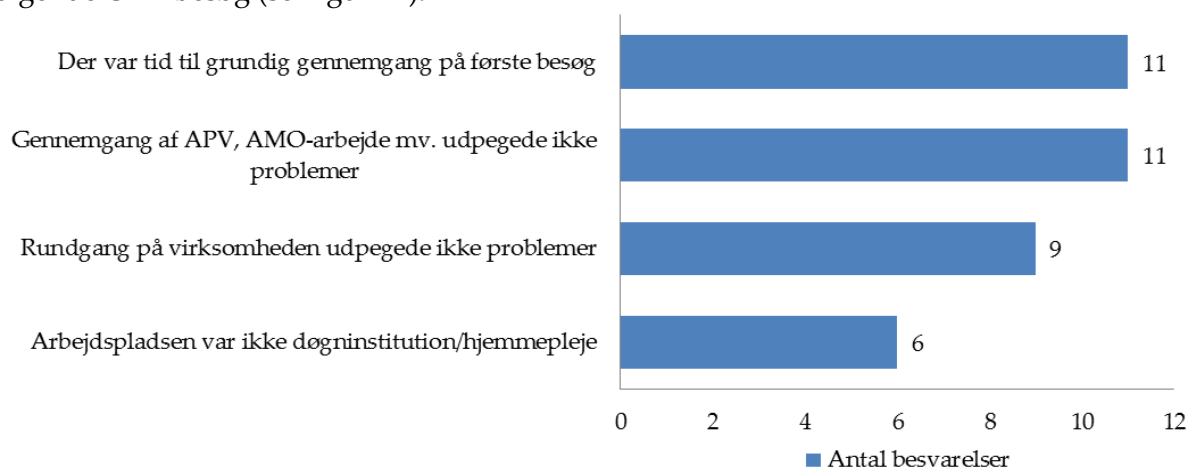
udvalgt til URT (dvs. 76 %). Af de 469 arbejdspladser med tilsynsskemadata hørte 217 arbejdspladser til URT og 252 til RT. Dog var data ikke fuldstændige med besvarelser af alle punkter for alle disse arbejdspladser, hvorfor der ved figurer i afsnittet vil stå, hvor mange arbejdspladser de hver især repræsenterede (og fejlregistreringer er slettet).

Af tilsynsskemaerne fremgik, at 96 ud af 252, altså 38,1 % blev udtaget til DART efter RT. I URT blev 188 ud af 217 arbejdspladser (86,6 %) udtaget til opfølgende URT-besøg (se Tabel 11). Disse tal stemmer nogenlunde overens med Arbejdstilsynets samlede opgørelser over alle tilsynsbesøg i URT-projektet i branchen 'Døgninstitutioner og hjemmepleje'. Heraf fremgår, at 41,8 % af arbejdspladserne i RT-gruppen blev udtaget til DART, og 90,7 % af arbejdspladserne i URT-gruppen blev udtaget til udvidet tilsyn.

Tabel 11. Oversigt over udtagelse til DART og URT på baggrund af tilsynsskemaer

	DART	URT
Ja	96	188
Nej	154	27
Manglende besvarelser	2	2
I alt	252	217

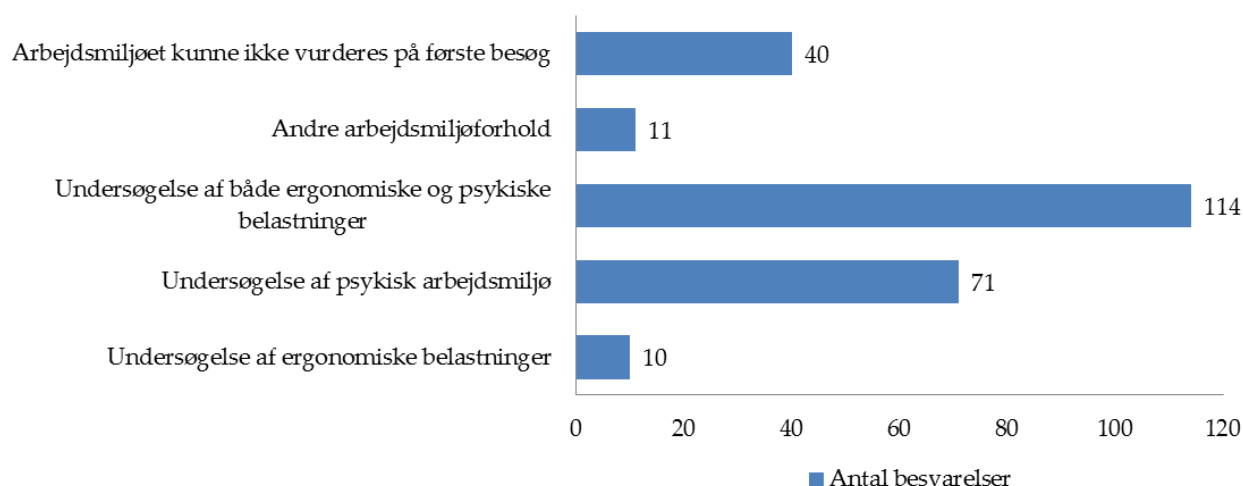
Resultaterne understøtter, at indsatsen er forløbet som planlagt, hvor de tilsynsførende ved et RT-besøg skulle gøre, som de plejede og udtage til DART ved begrundet mistanke, hvorimod de ved et URT-besøg altid skulle udtage til opfølgende besøg, medmindre de havde gode grunde til ikke at gøre det. De tilsynsførende angav forskellige begrundelser for, hvorfor de i nogle tilfælde valgte *ikke* at udtage til et opfølgende URT-besøg (se Figur 11).



Figur 11. Årsager til *ikke* at udtage til URT. Figuren viser antallet af besvarelser fordelt på årsag blandt 27 arbejdspladser, der tilhørte URT-gruppen, men som ikke blev udtaget til opfølgende besøg. Det har været muligt at krydse af ved flere årsager (Datakilde: Tilsynsskemaer).

Ved nogle få tilsynsbesøg viste det sig, at arbejdspladsen ikke tilhørte branchen 'Døgninginstitutioner og hjemmepleje', og i andre tilfælde havde den tilsynsførende tid nok på første besøg til at vurdere det psykiske og ergonomiske arbejdsmiljø.

Blandt de arbejdspladser, der blev udtaget til opfølgende URT-besøg, blev ikke alle udtaget med henblik på at undersøge både det ergonomiske og psykiske arbejdsmiljø, som der ellers var lagt op til (se Figur 12).

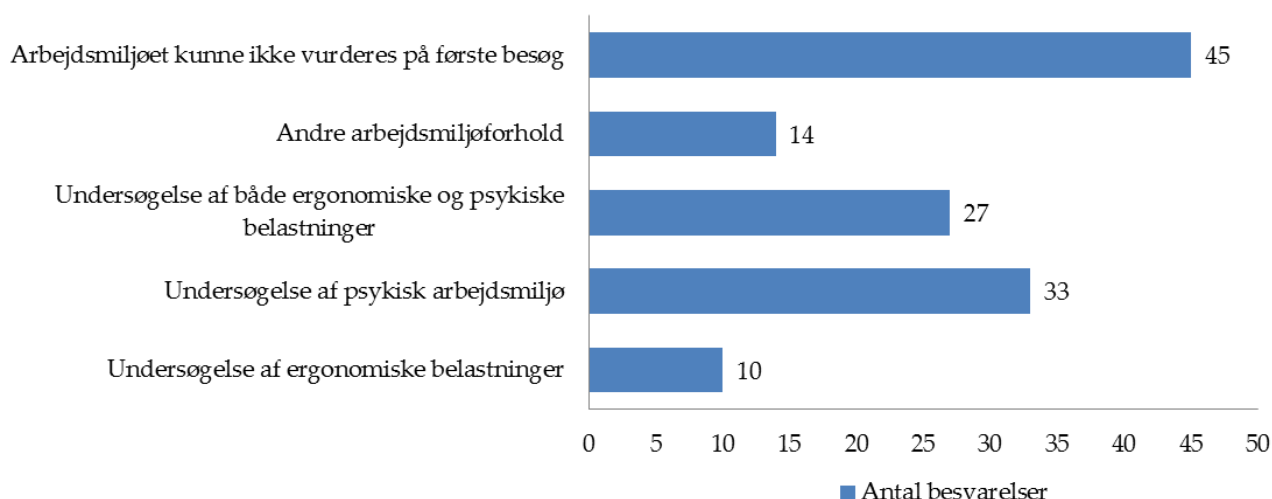


Figur 12. Årsager til udtagelse til opfølgende URT-besøg. Figuren viser antallet af besvarelser fordelt på årsag blandt 184 arbejdspladser i URT-gruppen. Det var muligt at krydse af ved flere årsager (Datakilde: Tilsynsskemaer).

Én årsag til, at ikke alle arbejdspladser fik undersøgt det ergonomiske arbejdsmiljø, kunne være, at borgerne var selvhjulpne og ikke skulle forflyttes eller lignende, hvorfor det ikke var relevant at lave observationer af ergonometri på de pågældende arbejdspladser.

Størstedelen af arbejdspladserne i URT (114) blev dog udtaget med henblik på at undersøge *både* ergonomiske og psykiske belastninger jf. protokol.

Til sammenligning var det kun en mindre del af arbejdspladserne i DART (27), der blev udtaget med henblik på *både* at undersøge ergonometri og psykisk arbejdsmiljø (se Figur 13).



Figur 13. Årsager til udtagelse til DART. Figuren viser antallet af besvarelser fordelt på årsag blandt 83 arbejdspladser i RT-gruppen. Det har været muligt at krydse af ved flere årsager (Datakilde: Tilsynsskemaer).

Implementering af URT på baggrund af interviews med tilsynsførende

Det har været væsentligt at få de tilsynsførendes beskrivelser af forskellen på URT og RT. Dels for at vurdere, om det var muligt for dem at følge instruktionerne for indsatsen og dels for at få deres uddybning af, hvordan tilsynene i praksis blev gennemført. Der blev gennemført interviews med seks tilsynsførende – to fra hvert af de tre landsdækkende tilsynscentre.

I dette afsnit præsenteres først de tilsynsførendes beskrivelser af forskellene mellem URT og RT med eventuel udtagelse til DART. Dernæst præsenteres de tilsynsførendes oplevelse af fordele og ulemper ved URT.

De tilsynsførendes oplevelse af forskel på URT og RT

I interviews med de tilsynsførende udtrykte de gennemgående, at den overordnede forskel på URT og RT var beslutningen om, hvorvidt den tilsynsførende skulle komme igen på en arbejdsplads. I URT var andet besøg fastlagt uanset den tilsynsførendes vurdering på første besøg:

I forhold til URT, så har der været øremærket tid til at kigge særsomt på psyk [psykisk arbejdsmiljø] og ergonomi. Og der kan man sige, der har forskellen været, at der skulle vi komme igen. Med mindre, de selvfølgelig slet ikke havde noget ergonomi, så var det kun psyk. Men der har været mere en fast ramme i det, end når det er på RT, så er det jo ene og alene vores vurdering, om vi skal på baggrund af første besøg, om vi skal komme igen.

Tilsynsførende

Det blev påpeget af interviewpersonerne, at selve metoderne i URT og RT/DART var de samme – i overensstemmelse med projektets protokol.

Fordele ved URT

1. Krav om grundig gennemgang af arbejdsmiljøet

Ifølge en tilsynsførende kunne det i forhold til at vurdere arbejdsmiljøet være ret afgørende på det almindelige RT, hvem den tilsynsførende fik mulighed for at tale med under tilsynsbesøget – var det fx en medarbejder, der havde det rigtig godt på sin arbejdsplads, eller én der påpegede problemer i arbejdsmiljøet, så fik det betydning for, om den tilsynsførende vurderede, at der var behov for at komme igen og lave gruppesamtaler med arbejdspladsens medarbejdere. Én interviewperson vurderede, at URT sandsynligvis ville være bedre til at opspore problemer på arbejdspladser, hvor kun nogle af medarbejdergrupperne havde et dårligt arbejdsmiljø, fordi der blev talt med flere medarbejdere til de fastlagte gruppesamtaler.

Det, at de tilsynsførende som udgangspunkt skulle komme på opfølgende besøg i URT, blev også nævnt i interviewene med de tilsynsførende som en fordel, fordi arbejdspladserne ikke på samme måde havde haft mulighed for at undvige et opfølgende besøg. Eksempelvis udtalte en tilsynsførende om den største fordel ved URT:

...en klar udmelding om, at der er noget, vi VIL se. Og vi VIL høre om. Og de kan ikke skjule sig bag et eller andet – "arh, vi har ikke lige fået en trivselsmåling endnu", "APV'en er ikke helt i orden", "vi er ikke helt færdige".

Tilsynsførende

I forlængelse heraf udtalte en tilsynsførende om RT, at: *"Du er ikke tvunget til at se, hvis du ikke ser det [problematiske arbejdsmiljøforhold]"*, hvorimod de tilsynsførende i forbindelse med URT i højere grad var 'tvunget' til at undersøge arbejdsmiljøforholdene grundigt.

Flere tilsynsførende oplevede det som positivt, at de havde mere tid til en grundig gennemgang af arbejdspladsens arbejdsmiljø og havde mulighed for at gå i dybden med emner og eventuelt afdække flere problematikker på arbejdspladserne.

2. URT gav bedre mulighed for vejledning i ergonomi

I forhold til det ergonomiske arbejdsmiljø fremhævede de tilsynsførende fordelene ved URT, hvor de så flere forflytninger og derved havde bedre mulighed for at opdage eventuelle problematikker. De tilsynsførende påpegede,

at det var meget væsentligt at se konkrete forflytninger for at kunne give god vejledning med hensyn til det ergonomiske arbejdsmiljø. Flere tilsynsførende oplevede, at de fik en god dialog omkring forflytninger, og at tiden blev brugt meningsfuldt – også selvom de ekstra observationer af ergonomi på URT-besøgene ikke altid førte til påbud.

Med hensyn til ergo [ergonomi] der har der jo ikke rigtig tidligere været vilje til, at hvis vi ikke havde en mistanke, at vi så skulle ud og kigge på det. Og det har vi skulle med URT her, og det synes jeg har været rigtig fint. Også selv om det viser, at der ikke har været noget, vi skulle reagere på. Så har vi alligevel haft rigtig gode snakke derude omkring ergonomien og forflytninger og vores vejledningsmateriale. Så der synes jeg virkelig, det har givet god mening.

Tilsynsførende

3. Mulighed for mere specifik vejledning på URT

En enkelt tilsynsførende mente, at der kunne gives mere arbejdspladsspecifik vejledning i URT:

Altså i og med, at vi jo kommer ud og ser mere ergonomi og mere ser psyk [psykisk arbejdsmiljø], end vi vanligtvis ville gøre, så får du mere viden om arbejdspladsen, og kan give mere specifik vejledning.

Tilsynsførende

Flere tilsynsførende angav generelt, at det at have mere tid til tilsynet og at få konkrete oplysninger fra arbejdspladsen på tilsynet var vigtigt for at kunne give god vejledning:

Jeg skal have noget helt konkret at vejlede om. Hvis jeg ikke har været ude at se noget ergonomi, hvis jeg ikke har talt med dem omkring deres psykiske arbejdsmiljø, så kan jeg ikke vejlede dem. Fordi, hvis du ikke kan lave vejledningen, som er vedkommende og aktuel for dem, men det bliver sådan noget generelt vejledningsmateriale, så kan det være lige meget. Så man skal kende den konkrete arbejdsplads. Man kan ikke gå ud og på et besøg, hvor man har talt med dem en halv time, vejlede dem ud fra nogle generelle forhold i branchen. Der vil de ikke kunne genkende sig selv. Det vil have meget lille effekt.

Tilsynsførende

Det kan på den baggrund overvejes, om URT kan have ført til mere specifik vejledning af arbejdspladserne, fordi de tilsynsførende havde mere tid til en grundig gennemgang af arbejdsmiljøet end på et RT (medmindre arbejdspladsen blev udtaget til DART). Dette perspektiv kom også frem i forbindelse med en observation af et URT, hvor den tilsynsførende efter første besøg vurderede, at der ikke var problematiske forhold på arbejdspladsen, men efter de opfølgende

URT blev der alligevel givet to skriftlige vejledninger.

4. Læring for de tilsynsførende gennem URT

En tilsynsførende fremhævede, at der indgik mange parametre i udvælgelsen af om en arbejdsplads burde undersøges nærmere ved et DART i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, og det var under stadig udvikling. I den forbindelse gav det ifølge den tilsynsførende også de tilsynsførende mere erfaring, jo mere de var ude og afdække nye problematikker, som de kunne være opmærksomme på ved et andet tilsyn. På baggrund af dette, kan det overvejes, om URT muligvis også styrkede nogle tilsynsførendes vurdering af, hvornår der under et RT skulle udtages til DART angående det psykiske arbejdsmiljø.

Det blev også fremhævet i interviews, at da de tilsynsførende var 'tvunget' til at undersøge en hel del ergonomi i URT, gav det øget læring:

Nu kan jeg jo sige om ergonomien, som jeg har ansvaret for at lære folk op i i den gruppe... de har da fået et ordentligt løft på det her område ved, at alle er rykket ud så massivt og har kigget på det.

Tilsynsførende

Lidt i forlængelse heraf mente en anden tilsynsførende, at de blev bedre til at give strakspåbud på ergonomiområdet, fordi de tilsynsførende havde set mere ergonomi:

Jeg synes, vi er blevet ret gode til at få givet nogle strakspåbud, for eksempel også på det ergonomiske område. Med den her indsats. Et strakspåbud, det er der, hvor de skal finde en løsning straks eller inden for syv dage, hedder det sådan formelt set. Men det er et redskab, der er ret godt, kan man sige, til nogle ting, fordi det giver en mindre tung proces [...] Om det lige er på grund af vi har kørt de her URT og kontrol-URT [RT] eller hvad, men i hvert fald ved at vi har været derude - altså, vi har set mere ergonomi, vi har set flere plejesituationer og forflytninger...

Tilsynsførende

Disse udsagn fra interviewene med de tilsynsførende kan således give anledning til overvejelser om, hvorvidt URT kan have haft en mere generel effekt på tilsynsindsatsen og fremtidige tilsyn.

Ulemper ved URT ifølge tilsynsførende

1. URT førte til tidsspilde

Flere tilsynsførende syntes, at de ekstra URT-besøg var unødvendige, fordi de ikke oplevede, at deres oprindelige vurdering af en arbejdsplads med godt

arbejdsmiljø ændrede sig ved URT – de fandt ikke yderligere problematikker ved at være på ekstra tilsynsbesøg. Det fyldte en del hos flere af de tilsynsførende, at de oplevede at have spildt tiden, og at de derved også vurderede, at arbejdspladserne havde spildt tiden:

Ulempen er klart det her med, at når vi har en fornemmelse af, at der er ikke noget at komme efter på arbejdspladsen - sådan de store problemer, rent sikkerheds- og sundhedsmæssigt - at vi så skal bruge tiden på at køre ud på arbejdspladsen igen, selv om vi godt ved, at der ikke er noget at komme efter.

Tilsynsførende

De tilsynsførende oplevede især gruppesamtalerne som spild af tid på de arbejdspladser i URT, hvor de på første besøg ikke vurderede, at der var behov for yderligere afdækning af det psykiske arbejdsmiljø:

Forskellen er, på almindelig RT, når vi er ude og får en mistanke om, at her kan der være nogle udfordringer, så kommer vi jo igen og tager gruppesamtaler. Her [i URT] har vi skullet det per automatik. Så jeg synes egentlig på det psykiske arbejdsmiljø, at det ikke har været - der har jeg i hvert fald ikke mødt nogen forskel på URT og på almindelige RT'er. Tværtimod, så synes jeg, det er at spille tiden lidt. Også for arbejdspladserne.

Tilsynsførende

Flere tilsynsførende mente ikke, at URT gav noget ekstra i forhold til vurderingen af arbejdspladsernes arbejdsmiljø, fordi de altid ved et normalt RT udtog en arbejdsplads til DART, hvis de havde mistanke om problematiske forhold og derfor gav sig tid til at undersøge disse arbejdspladser grundigt.

Eksempelvis svarede en tilsynsførende følgende med hensyn til, om der var forskel på at vurdere det psykiske arbejdsmiljø på URT og RT:

Det synes jeg ikke, [at der er forskel på] for på kontrol-URT[RT], der gør vi jo det, vi synes, der er behov for. Altså, der har vi jo også udtaget [til DART] for at få afdækket ordentligt.

Tilsynsførende

Det var nogle tilsynsførendes holdning, at deres vurderinger af, om det var værd at komme igen på opfølgende besøg, var tilstrækkeligt sikre, og de så derfor URT som en ulempe:

Jeg synes, at vi selv er bedre til at vurdere, hvor det er relevant at komme igen. Som sagt, så har jeg jo været på rigtig mange URT-besøg, hvor jeg ikke har givet påbud, og hvor jeg egentlig ikke har vurderet, her er det relevant at komme igen.

Tilsynsførende

Tilsynsførendes forslag til fremtidige tilsyn

I forlængelse af de tilsynsførendes oplevelser med fordele og ulemper ved URT var der i interviewene også forslag til en tilpasning af URT. Med hensyn til det psykiske arbejdsmiljø ønskede nogle tilsynsførende i højere grad, at det skulle være den enkelte tilsynsførende, som vurderede, om en arbejdsplads skulle udtages til ekstra besøg med gruppesamtaler. Til gengæld var flere tilsynsførende positive overfor en tilgang, hvor der altid laves konkrete observationer af ergonomi, fordi de på grund af URT havde fået gode erfaringer med det:

På ergonomidelen, der synes jeg, at det giver god mening, at vi skal ud at se noget. Fordi det kan altså godt være på RT-besøg i hjemmeplejen, at vi overhovedet ikke når ud til at se noget som helst forflytning. Fordi, de jo også er ude i borgernes hjem, og så skal vi ud og have lavet kontakter og aftaler, både med borgerne, der skal give os tilladelse, og selvfølgelig arbejdspladsen. Og der har vi indtil videre praksis for, at hvis det ikke ser ud, som om der er nogle udfordringer, jamen så er det så sådan, så kommer vi ikke ud. Og der tænker jeg, at der kunne det give rigtig god mening at sige: Jamen det skal vi. Når vi er på de her besøg i hjemmeplejen eller på plejehjem, jamen så skal vi. Det er en del af tilsynet, at vi skal ud at se på forflytningerne.

Tilsynsførende

Opsummering

Data fra tilsynsskemaerne underbyggede, at protokollen for indsatsen overordnet blev fulgt, idet størstedelen af arbejdspladserne i URT blev udtaget til ekstra besøg, og for størstedelens vedkommende var fokus at undersøge både ergonomi og psykisk arbejdsmiljø.

På baggrund af analysen af interviews med tilsynsførende, kan det udledes, at de tilsynsførende var enige om, at det i URT var fastlagt, at de tilsynsførende skulle komme igen på opfølgende tilsynsbesøg med særligt fokus på ergonomi og psykiske arbejdsmiljø – stort set uanset den tilsynsførendes vurdering på første besøg, i modsætning til i RT, hvor beslutningen om opfølgende besøg afhang af den tilsynsførendes vurdering. Dette understøtter også, at de tilsynsførende kendte og fulgte protokollen.

Af fordele ved URT fremhævede de tilsynsførende, at de havde bedre mulighed for at vejlede og opdage eventuelle problematikker generelt, men især inden for det ergonomiske arbejdsmiljø, fordi det var fastlagt, at de skulle lave observationer af ergonomi. Desuden var der eksempler på, at tilsynsførende påpegede, at der var generel læring forbundet med gennemførelsen af URT. Af ulemper ved URT nævnte flere tilsynsførende en oplevelse af at spille tiden, særligt i forhold til psykisk arbejdsmiljø, på

de arbejdspladser, hvor de tilsynsførende ikke selv ville have valgt at komme på opfølgende besøg, men var tvunget til det grundet URT-protokollen.

Et par tilsynsførende foreslog, at der i fremtidige tilsyn skulle lægges op til en fast procedure for altid at observere ergonomi, men at det skulle være op til de tilsynsførende selv at vurdere, hvorvidt der var behov for yderligere afdækning af det psykiske arbejdsmiljø på den enkelte arbejdsplads.

Forskningsspørgsmål B: Arbejdspladsernes oplevelse af tilsynsbesøgene

Det næste forskningsspørgsmål omhandler, *hvordan arbejdspladserne oplevede selve tilsynsbesøgene*. Først vises resultater fra første opfølgningsskema vedrørende arbejdspladsens besøg af tilsynsførende fra Arbejdstilsynet. Dernæst vises resultater fra interviews og observationer.

Oversigt over datakilder

- Første opfølgningsspørgeskema til ansatte
- Interviews med ledere og arbejdsmiljørepræsentanter (AMR)
- Observation af tilsyn (gruppesamtaler og forflytninger).

Arbejdstilsynet benytter følgende metoder ved tilsyn: 1) dialog med leder og arbejdsmiljørepræsentant (AMR); 2) gruppesamtaler med medarbejdere for at afdække det psykiske arbejdsmiljø; og 3) observation af forflytninger for at afdække det ergonomiske arbejdsmiljø. Punkt 2 og 3 benyttes primært ved URT og DART på det opfølgende besøg.

Arbejdspladserne fandt generelt tilsynsbesøgene gode og givende, men flere svagheder blev samtidig fremhævet.

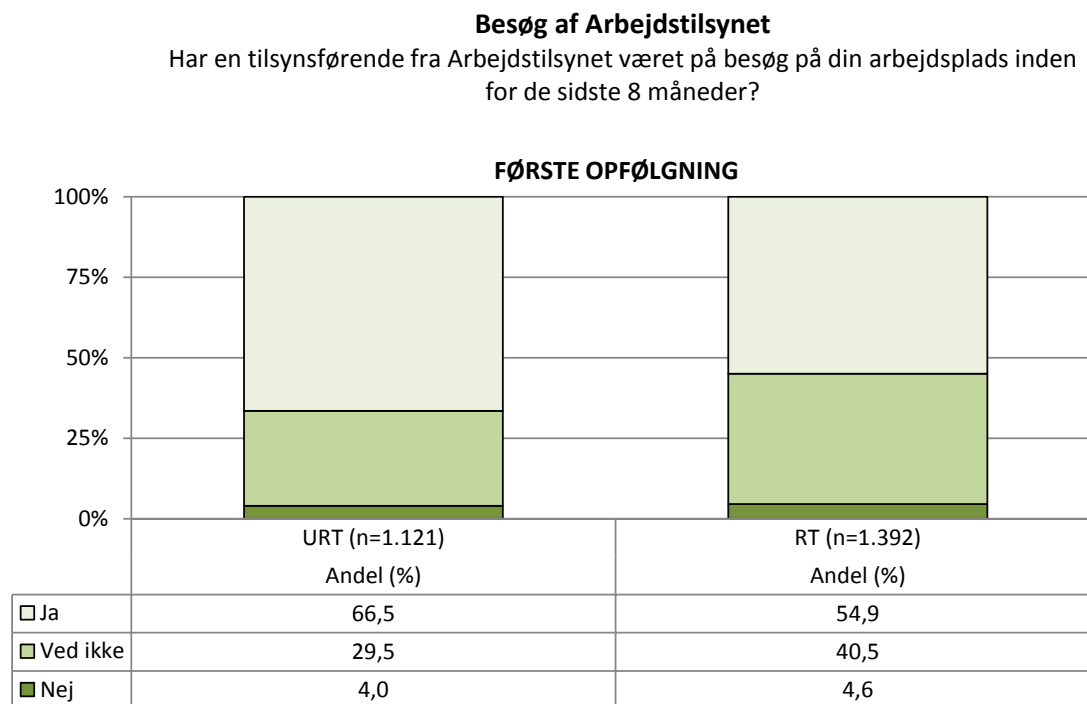
Afdækning på baggrund af spørgeskemadata fra ansatte

Ved første opfølgning (og kun første) blev der evalueret på følgende to spørgsmål:

- *Har en tilsynsførende fra Arbejdstilsynet været på besøg på din arbejdsplads inden for de sidste 8 måneder?*
- *Hvor enig er du i følgende udsagn? "Der var en god dialog med den tilsynsførende."*

I Figur 14 herunder ses svarfordelingen på spørgsmålet om, hvorvidt arbejdspladsen havde haft besøg af Arbejdstilsynet. Således svarede henholdsvis 66,5 % af de ansatte i URT-gruppen og 54,9 % i RT-gruppen, at der havde været besøg.

Test for forskel mellem URT og RT viste, at OR (95 % konfidensinterval) var 1,55 (0,65-3,67) for første opfølgning, svarende til at der ikke kunne påvises en effekt af URT på, hvorvidt de ansatte havde oplevet besøg fra Arbejdstilsynet (efter seks måneder).



Figur 14. Svarfordeling på spørgsmål om besøg af tilsynsførende. Datakilde: første opfølgningsskema.

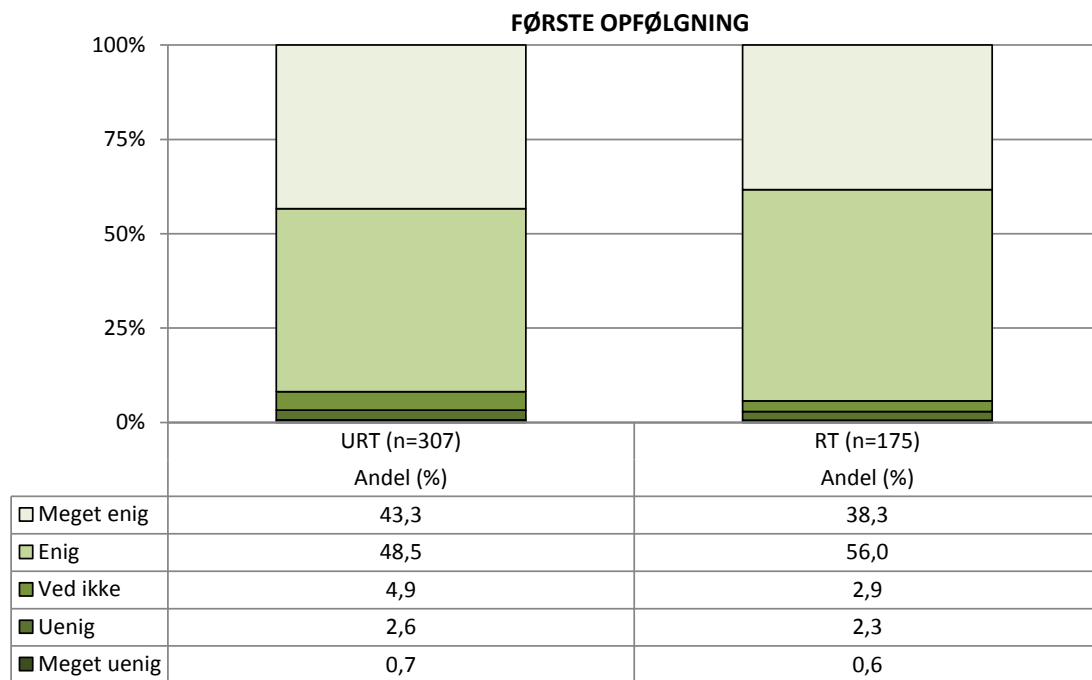
I Figur 15 herunder ses svarfordelingen på spørgsmålet om, hvorvidt dialogen med den tilsynsførende fra Arbejdstilsynet havde været god under tilsynet. Spørgsmålet blev kun stillet til ansatte, der havde svaret 'Ja' til, at deres arbejdsplads havde fået tilsyn.

Resultaterne viser, at der var stor tilfredshed med dialogen med tilsynsførende, både i URT- og RT-gruppen. Således svarede henholdsvis 91,8 % af de ansatte i URT-gruppen og 94,3 % i RT-gruppen, at de var enige eller meget enige i, at dialogen med den tilsynsførende havde været god. Blot 3,3 % i URT-gruppen og 2,9 % i RT-gruppen svarede, at de var uenige eller meget uenige.

Test for forskel mellem URT og RT viste, at OR (95 % konfidensinterval) var 1,09 (0,53; 2,22) ved første opfølgning, svarende til at der ikke kunne påvises en effekt af URT på, hvorvidt dialogen med den tilsynsførende havde været god (efter seks måneder).

Dialogen med tilsynsførende

Hvor enig er du i følgende udsagn: "Der var en god dialog med den tilsynsførende"?



Figur 15. Svarfordeling på spørgsmål om dialogen med tilsynsførende (blandt ansatte, der svarede bekræftende på, at der havde været tilsyn). Datakilde: første opfølgningsskema.

Afdækning på baggrund af interviews med ledere og AMR

I interviews med ledere og AMR tegnede det samme billede sig. Ledere og AMR fortalte, at dialogen med de tilsynsførende havde været god. De tilsynsførende blev blandt andet beskrevet som sympatiske, saglige, venlige og kompetente. Interviewpersonerne oplevede, at de tilsynsførende tog dem alvorligt, lyttede til dem og stillede relevante spørgsmål. Helt konkret nævnte flere, at der var en god dialog, fordi de tilsynsførende ikke kom med "løftede pegefingre":

Jeg synes, det var en meget ligeværdig dialog. Der var ikke sådan nogen løftede pegefingre, eller der var ikke noget nedladende ved dem. De kunne godt have valgt at være arrogante eller sådan lidt overlegne, fordi at her havde vi et issue [arbejds miljøproblem], ikke?

Leder

Oplevelsen af dialog virkede ydermere ikke til at være afhængig af, om der var givet påbud eller ej. Interviewpersoner fra arbejdspladser, der havde fået påbud, beskrev også dialogen med de tilsynsførende i positive vendinger.

Det var også tydeligt, at de tilsynsførende vægtede en god dialog højt. Flere af de tilsynsførende så det som en af deres væsentligste opgaver at sørge for et dialogbaseret tilsyn, hvor de både anerkendte arbejdspladserne for det, de gjorde godt, og samtidigt diskuterede problematiske emner.

Der var således en gensidig oplevelse af en god dialog med de tilsynsførende, hvilket også afspejlede sig i at være prioriteret af Arbejdstilsynets tilsynsførende.

Afdækning på baggrund af gruppesamtaler med medarbejdere

Gruppesamtaler med medarbejdere blev benyttet til at afdække det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen. For det meste fandt medarbejderne gruppesamtalerne relevante. De gav blandt andet udtryk for, at gruppesamtalerne gav dem et godt rum at tale i. På nogle arbejdspladser kom der endda problemstillinger op, som ellers ikke havde været pointeret:

Jamen, jeg tror faktisk, at [medarbejderne] synes, det var godt. Jeg synes egentlig, der var kommet nogle ting frem, som var... sindssygt relevante. Og jeg tror også, at de kunne næsten ikke have kommet frem på anden måde.

Leder

Andre arbejdspladser syntes til gengæld ikke, de fik så meget ud af gruppesamtalerne eller påpegede svagheder ved dem. Én af de hyppigste grunde til, at de ikke fandt gruppesamtalerne relevante var, at de i forvejen var klar over problematikkerne, som medarbejdergruppen fremhævede. En anden grund var, at der var snævre rammer for, hvad de tilsynsførende kunne tage op i gruppesamtalerne. Det samme blev registreret i de observationer af tilsyn med gruppesamtaler, der er gennemført. Det var frustrerende for nogle medarbejdere, fordi de ikke følte, at de mest nærværende problemer med arbejdsmiljøet kunne tages op under de rammer:

Jeg tænker, at de [tilsynsførende] havde en meget lille boks for os at handle i, hvis man kan sige det sådan. Altså, vi troede, vi kunne snakke om alt muligt – det kunne vi ikke. De var meget sådan "kun dét her, vi snakker om". Og "kun indenfor de rammer, som vi har med at gøre" og sådan noget, hvor vi sad: "Nå, men hvad så med det og det og det?" Jamen, det havde de ikke noget at gøre med.

AMR

Derudover var der et eksempel på, at medarbejderne ikke oplevede, at snakken fra gruppesamtalerne blev videreformidlet, eller i hvert fald var det ikke synligt for dem, fordi det ikke blev noteret i tilsynsrapporten (i dette tilfælde fik de ingen påbud eller skriftlig vejledning). På baggrund af dette udtrykte interviewpersonen, at det for medarbejderne, der havde deltaget i en gruppesamtale, kunne føles nyttesløst, hvis

problematikkerne, der blev diskuteret til gruppesamtalen ikke førte til synlige ændringer i arbejdsmiljøet.

Ydermere kom manglen på repræsentation i gruppesamtalerne op som et problem. Selvom en del arbejdspladser gjorde meget ud af at vælge medarbejdere til gruppesamtalen, så de var repræsentative for arbejdspladsen, var der også undtagelser. På én af arbejdspladserne klagede AMR over, at kun dagvagter blev inddraget og ikke også nattevagter, da det kunne give et skævt billede af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. En leder nævnte i den forbindelse, at det var ressourcekrævende at udtage medarbejdere til gruppesamtaler:

Altså, jeg synes, det er en stor investering i, at der er mange medarbejdere, der bliver taget fra og ud af arbejdet fra beboerne.

Leder

Derudover blev det i interviews med tilsynsførende nævnt som problematisk, at lederen overordnet stod for at udvælge medarbejdere til gruppesamtalen. En enkelt leder på en arbejdsplads kritiserede også, at antallet af gruppesamtaler ikke blev tilpasset arbejdspladsens størrelse. S sammensætningen og antallet af medarbejdere til gruppesamtaler kunne således have betydning for relevansen af gruppesamtalerne. Både i forhold til hvad Arbejdstilsynet og arbejdspladserne fik ud af dem.

Gruppesamtaler med medarbejdere blev brugt til at få et indblik i det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Medarbejderne fandt generelt metoden for relevant, da den gav medarbejderne rum til at italesætte problematikker som måske ellers ikke ville blive rejst. Samtidigt var der også visse svagheder, som gjorde, at arbejdspladserne ikke altid fandt dem relevante. Svaghederne inkluderede, at gruppesamtalerne ikke bidrog med noget, de ikke allerede vidste; spørgerammen for de tilsynsførende var for snæver; medarbejderne oplevede, at problematikker ikke blev videreformidlet til ledelsen; samt mangel på repræsentation i sammensætningen af medarbejdere.

Afdækning på baggrund af observation af forflytninger

Observationer af forflytninger blev benyttet til at afdække det ergonomiske arbejdsmiljø. Interviewpersonerne oplevede, at de tilsynsførendes observation af forflytninger var relevant. Det gav mulighed for konkret sparring i forhold til de pågældende arbejdssituationer, hvilket muliggjorde ændringer af praksis. Påbud inden for ergonomi blev desuden givet på baggrund af disse observationer. På den anden side var bagsiden af metoden blandt andet, at det kunne være ubehageligt for borgere at blive observeret under forflytninger, og i særdeleshed hvis det drejede sig om forflytning ved personlig hygiejne:

Jeg synes, det er grænseoverskridende for vores beboere [...] Ja, der står en fremmed og ser på dem, at de ikke har noget tøj på. [...] "Nu kan vi lige se, hvordan du bliver liftet på toilettet og af igen."

Leder

Det var også indtrykket fra observationerne af tilsyn, at de tilsynsførende kunne møde modstand, når de skulle ud og observere, hvordan borgere eksempelvis blev forflyttet. De tilsynsførende var dog meget opmærksomme på, at det kunne være en forstyrrelse af dagligdagen, og at de påvirkede situationen. På én arbejdsplads undlod de tilsynsførende at observere det ergonomiske arbejdsmiljø, blandt andet fordi borgerne var meget udadreagerende.

Det tydede således på, at observationer gav god mulighed for sparring i praktiske situationer, men de kunne også virke grænseoverskridende for borgerne.

Opsummering

Arbejdstilsynets metoder (dialog, gruppesamtaler og observation af forflytninger) blev generelt oplevet som gode og givende metoder til vurdering af arbejdsmiljøet. Dialogen med de tilsynsførende blev fremhævet som værende rigtig god. Gruppesamtaler og observation af forflytninger blev oplevet som gode, praktiske muligheder for relevant sparring og vurdering af arbejdsmiljøet, og eftersom der var flere tilsynsbesøg forbundet med URT i forhold til RT, fik arbejdspladserne i URT-gruppen sandsynligvis mere sparring end arbejdspladserne i RT-gruppen.

Der fremstod dog også et par problematikker vedrørende de to sidstnævnte metoder. For gruppesamtalerne blev det fremhævet, at det var ressourcekrævende; at spørgerammen for de tilsynsførende var snæver; at problematikker ikke blev viderefremmet til ledelsen; samt at sammensætningen af medarbejderne ikke altid var repræsentativ. For observation af forflytninger var den største problematik, at den kunne være grænseoverskridende for borgerne.

Forskningsspørgsmål C: Arbejdspladsernes udbytte af Arbejdstilsynets forskellige virkemidler

Det sidste forskningsspørgsmål omhandler *arbejdspladsernes udbytte af Arbejdstilsynets forskellige virkemidler*. Arbejdstilsynet benytter følgende virkemidler i forbindelse med tilsyn: 1) mundtlig feedback; 2) skriftlig vejledning;

Oversigt over datakilder

- Interviews med ledere og arbejdsmiljørepræsentanter (AMR).

og 3) påbud.

Især mundtlig feedback og påbud blev oplevet som relevante og konstruktive metoder for arbejdspladserne. I særdeleshed når det blev konkret, og arbejdspladsspecifikt var udbyttet størst. Det udvidede tilsyn imødekom sandsynligvis i højere grad end RT arbejdspladsernes ønske om dialog og rådgivning.

Oplevelse af tilsynets virkemidler

Dette afsnit omhandler, hvordan tilsynets forskellige virkemidler konkret blev oplevet, og der skelnes mellem mundtlig feedback, skriftlig vejledning og påbud. I denne sammenhæng blev det undersøgt, hvorvidt de udvalgte arbejdspladser rapporterede, at de havde handlet på den feedback, de fik i forbindelse med tilsynsbesøg. Afsnittet giver et væsentligt indblik i, hvordan tilsynets virkemidler blev oplevet, samt hvad der videre skete på arbejdspladserne efter tilsynet.

Mundtlig feedback

Mundtlig feedback er en rådgivende og støttende tilbagemelding om arbejdsmiljøet på arbejdspladsen, som gives under tilsynet. Flere af interviewpersonerne modtog feedback fra de tilsynsførende, som de både fandt konstruktiv og relevant. Specielt i URT-gruppen oplevede de ansatte at få konkret og brugbar feedback i løbet af tilsynsbesøget, hvor tilsynet også varede længere end i RT-gruppen. Det største kritikpunkt af mundtlig feedback var, at arbejdspladserne ønskede mere af det og gerne mere konkret feedback.

Arbejdspladserne satte pris på feedback. Flere fik positiv feedback om, at arbejdspladsen havde et godt arbejdsmiljø. De udtrykte, at det var fint at blive kigget efter og få at vide, at deres arbejdsmiljøarbejde var "godt nok". For disse interviewpersoner havde det mindre betydning, hvorvidt de konkret oplevede at have fået udbytte af tilsynet, som de kunne arbejde videre med. Desuden blev den positive, anerkendende feedback vægtet højt. For eksempel havde de tilsynsførende i nogle tilfælde videregivet ros til ledelsen efter, de fik indblik i deres ledelsesevner i gruppesamtaler med medarbejderne. Arbejdspladserne var generelt glade for at få positiv feedback og blive bekræftet i, at de var på rette vej med arbejdsmiljøarbejdet:

[...] jeg synes jo, at vi fik masser af anerkendelse for, at vi var på rette vej.

Leder

Flere nævnte også konkrete eksempler på feedback, hvor de fik konkrete forslag til, hvad der kunne forbedres i arbejdsmiljøet. For eksempel hvordan arbejdspladsen i højere grad kunne arbejde systematisk med voldsregistrering. Mange havde også fået sparring i forbindelse med de tilsynsførendes observation af forflytninger. Desuden vurderede

flere tilsynsførende, at sparring med arbejdspladsen var en væsentlig motivationsfaktor for, at arbejdspladsen gjorde noget ved arbejdsmiljøet. Dog oplevede en AMR at blive afvist, da vedkommende efterspurgte sparring om, hvad der kunne gøres i forbindelse med et påbud – med begrundelsen at de tilsynsførende ikke måtte vejlede. Feedback kan føre til, at medarbejdere i højere grad reflekterer over egen praksis:

[...] de [tilsynsførende] formår at stille spørgsmål og skabe nogle fiktive episoder og sige: "Her vil det kunne gå galt, og skal man egentlig...?" Altså, de får stillet nogle spørgsmål, hvor medarbejderne får reflekteret og sagt: "Nåh nej, det er selvfølgelig ikke... det er rigtigt, sådan behøver det jo ikke at være".

Leder

Generel feedback om for eksempel "mere systematik" i arbejdsmiljøarbejdet kan være svær at overføre i praksis. Derfor ønskede flere interviewpersoner mere konkret sparring, og at vejledning og sparring fyldte mere i tilsynet:

Jamen altså, jeg lytter jo, når de siger, at mere systematik er godt. Og det tager jeg jo til mig og siger [...] "det skal vi have". Så er det så spørgsmålet næste trin, hvordan får jeg det så...

Leder

Jeg kunne godt have brugt noget mere konkret fra dem. Altså, de siger jo: "Jamen, I kan kigge på det." Ja, ja, det kan vi godt, altså. Men det kunne have været fint, hvis det havde været mere konkret og sagt: "Faktisk her, der har du sådan og sådan," eller "I kan faktisk gå ind på denne her side," eller du ved, et eller andet, ikke?

AMR

Derudover fik en leder på et tilsyn eksempelvis mundtlig feedback om, at medarbejderne var usikre på kvalitetstandarder og serviceniveauer for pleje af borgere, hvilket lederen efterfølgende tog op på et personalemøde. Selvom feedbacken var relevant, var den svær at arbejde videre med uden konkrete ændringsforslag:

[...] de ting, vi snakkede om, det var sådan nogle lidt diffuse nogen. Det er jo ikke sådan, hvor du kan sige: "Så, nu er det en done deal, og nu kører vi sådan her". Det er jo noget, der skal følges op på løbende.

Leder

Den konkrete feedback var som nævnt et ønske, som flere efterspurgte. Men i følge en leder fører den mundtlige feedback ikke til overordnede ændringer i arbejdsmiljøarbejdet men primært i forhold til de konkrete feedbackpunkter:

[...] det har selvfølgelig indflydelse på lige de her udviklingspunkter [...] de her specifikke ting, men generelt tror jeg ikke, at det har indflydelse på, hvor meget vi arbejder med arbejdsmiljø eller ... hvor meget fokus vi har på det. Det tænker jeg slet ikke.

Leder

Flere gav udtryk for, at mundtlig feedback i sig selv var nok til, at arbejdspladsen ændrede praksis, og efterspurgte dét fremfor påbud. Mundtlig feedback mente én, gav arbejdspladsen andre muligheder for at arbejde med et emne i stedet for at få et påbud, som de tidligere har fået, hvor de ikke var helt enige i afgørelsen:

Sådan rent pædagogisk, så synes jeg, det virker bedre med vejledninger [mundtlig feedback]... Altså, det der med påbud... også hvis ikke det giver sådan helt fuldstændig total mening for os, altså sådan et påbud, så bliver det jo bare noget, vi skal, fordi vi skal, fordi der er nogle, der siger, vi skal, ikke? Men det bliver måske svært at finde meningen i det.

Leder

En anden leder gav indtryk af, at der i lige så høj grad blev fulgt op på mundtlig feedback som på påbud:

Jeg tror, vi får gjort noget ved det, uanset om det er et påbud, eller om det er... vejledning. Det vil vi gøre. Det er helt sikkert.

Leder

Konkret feedback med specifikke råd virkede dog også irrelevant for nogle, hvis de ikke følte rådet kunne bruges direkte. Én af arbejdspladserne fik forslag om at bruge skåneærmer og registrering af riv, krads osv., men lederen havde allerede planlagt at arbejde med problematikken på en anden måde gennem foredrag om nødværge. Dette er et eksempel på, at arbejdspladsen allerede var opmærksom på problematikken, og selv var i gang med at håndtere den. De tilsynsførendes feedback kan måske betyde fortsat fokus på området, selvom rådene ikke anvendes direkte.

En leder på en anden arbejdsplads, der tidligere havde fået et påbud på det psykiske arbejdsmiljø, oplevede, at der hovedsageligt var mulighed for sparring, når der var store problemer med arbejdsmiljøet. Ved det seneste tilsyn, hvor de fik en grøn smiley, havde vedkommende ikke rigtig oplevet sparring, og det kunne derfor føles som om, der ikke kom så meget ud af tilsynet:

Den her situation [tidligere påbud], hvor det rent faktisk var alvorligt, der synes jeg, der har været rigtig god sparring, men når at det egentlig kører okay, så er det måske knap så meget, man får ud af det, ikke?

Leder

Arbejdspladserne syntes, at mundtlig feedback var et konstruktivt og relevant virkemiddel, som de ønskede fyldte mere i tilsynet, især konkret feedback blev efterspurgt. På de arbejdspladser, hvor arbejdsmiljøarbejdet var godt, og som ikke fik skriftlig vejledning eller påbud, var dette virkemiddel væsentligt for deres motivation og udbytte.

Skriftlig vejledning

Skriftlig vejledning benyttes, hvis der er arbejdsmiljøforhold, som kan justeres, men hvor Arbejdstilsynet ikke mener, at der er grundlag for at give et påbud. Vejledninger er ikke retligt bindende, men er alene information om arbejdsmiljøreglerne eller anbefalinger til, hvordan et bestemt arbejdsmiljøproblem kan forbedres.

Det overordnede indtryk fra de skriftlige vejledninger var, at de ikke lå klart i erindringen hos interviewpersonerne, og det var usikkert, hvad de havde fået ud af dem. Oftest svarede interviewpersonerne, at de ikke havde fået en skriftlig vejledning, når der blev spurgt direkte til det, selvom de ifølge Arbejdstilsynet havde fået det. Det kan være, at de ikke forstod det samme ved begrebet "skriftlig vejledning" som intervieweren, eller at de ikke kunne huske at have fået en skriftlig vejledning. Det er også muligt, at lederen ikke har videresendt vejledningen til AMR, som derfor af gode grunde ikke kunne kende til den. De arbejdsmiljøtemaer, som interviewpersonerne omtalte, svarede dog ofte til temaerne for de skriftlige vejledninger, men de erindrede dem oftere fra den mundtlige feedback end fra den skriftlige vejledning.

Alt andet lige gav flere udtryk for, at skriftlig vejledning var nok til, at arbejdspladsen ændrede praksis og efterspurgte vejledning fremfor påbud. Én foretrak skriftlig vejledning, fordi det gav arbejdspladsen andre muligheder for at arbejde med et emne i stedet for at få et påbud, som de tidligere har fået, hvor de ikke var helt enige i afgørelsen:

Sådan rent pædagogisk, så synes jeg, det virker bedre med vejledninger... Altså, det der med påbud... også hvis ikke det giver sådan helt fuldstændig total mening for os, altså sådan et påbud, så bliver det jo bare noget, vi skal, fordi vi skal, fordi der er nogle, der siger, vi skal, ikke? Men det bliver måske svært at finde meningen i det.

Leder

I forlængelse deraf gjorde andre opmærksom på, at skriftlig vejledning bidrog på lige fod med de andre virkemidler:

Jeg tror, vi får gjort noget ved det, uanset om det er et påbud, eller om det er en ... vejledning. Det vil vi gøre. Det er helt sikkert.

Leder

Af dem der kendte til skriftlig vejledning, påpegede en interviewperson, at den skriftlige vejledning var for generel til, at de kunne bruge den på arbejdspladsen:

[...] altså, det er mere sådan, [at vi skulle] være opmærksom på, at de [skriftlige vejledninger] er der. Altså, det var ikke sådan vejledninger specielt til os. Det var mere sådan en henvisning til nogle generelle vejledninger.

Leder

Som denne leder oplevede den skriftlige vejledning, gjorde den dem blot opmærksom på et overordnet tema, de skulle have fokus på. En AMR vurderede ligeledes ikke, at den skriftlige vejledning om ergonomi var særlig anvendelig, fordi arbejdspladsen allerede var opmærksom på temaet og på selve tilsynet allerede havde aftalt helt at stoppe brugen af et bestemt forflytningsredskab, som de tilsynsførende fandt problematisk. Her overlappede mundtlig feedback og skriftlig vejledning, hvorfor den skriftlige vejledning virkede unødig.

Da der kun var to interviewpersoner, der konkret erindrede den skriftlige vejledning, var det sparsomt med viden om anvendelsen af disse på baggrund af interviewene. Det tydede på, at de skriftlige vejledninger ikke satte større aftryk på arbejdspladsernes arbejdsmiljøarbejde.

Slutteligt bemærkes, at data fra spørgeskemaerne vedrørende skriftlig vejledning blev krydstjekket med data fra Arbejdstilsynet, og det viste sig, at i omkring halvdelen af de tilfælde, hvor en ansat havde svaret, at arbejdspladsen fik en skriftlig vejledning, var arbejdspladsen ikke registeret hos Arbejdstilsynet som havende fået en skriftlig vejledning. Det er derfor uklart, hvad besvarelsenerne omkring de skriftlige vejledninger i virkeligheden dækker over. Én mulighed er, at nogle ansatte har anset besøgsrapporten fra Arbejdstilsynet som en skriftlig vejledning. En anden mulighed er, at spørgeskemaet var for omfattende at svare på for nogle ansatte, og at spørgsmålene i sidste del af spørgeskemaet (bl.a. dette spørgsmål) derfor var knap så fyldestgørende udfyldt som de øvrige. Noget tyder dog på, at skriftlig vejledning ikke var et klart begreb/virkemiddel for AMR og ledere på arbejdspladserne.

Påbud

Påbud er et virkemiddel, der benyttes ved arbejdsmiljøforhold, der ikke lever op til arbejdsmiljøloven. Arbejdstilsynet pålægger arbejdspladsen at løse arbejdsmiljøproblemet ved at give et påbud. Arbejdspladserne i dette projekt tog påbud meget seriøst, uafhængigt af om de var enige i beslutningen. Flere så positivt på påbud, da det kræver handling og kan føre til ekstra ressourcer til arbejdspladsen. Samtidigt kunne påbud også føles som nederlag og påvirke, hvordan andre ser på arbejdspladsen.

I det følgende er det indikeret, hvis der er tale om oplevelser af påbud givet før URT-projektet eller i forbindelse med.

Påbud er et virkemiddel, der kræver handling. Når interviewpersonerne blev spurgt om Arbejdstilsynets muligheder for at påvirke deres arbejdsmiljø, så fremhævede de påbud som særligt effektfulde. I kontrast til en skriftlig vejledning skal der handles på et påbud. Ved påbud er der krav til arbejdspladserne om, at de melder tilbage til Arbejdstilsynet om, hvordan de har løst problemet. Påbud forpligter og skaber øget fokus på det pågældende arbejdsmiljøområde:

Det giver da lige én sådan et wake up call, at det kan godt være, man går og tror, at tingene er i orden, men... virkeligheden kan være en anden, ikke? Og det er selvfølgelig meget rart lige at få sat fokus på det. Så selvfølgelig, så motiverer det da til at man lige har et... fortsat fokus på det, ikke?

Leder

Det er klart, at hvis det er, at det er påbud, så bliver det gjort, ikke? Hvis det er noget andet, der bliver anbefalet, så kan det jo også være, det bliver gjort, men det kan også være, at det ikke bliver gjort.

AMR

Jeg mener, at det bedste, der kan ske for en organisation, det er jo enten, at man får nogle klager, som man rent faktisk tager seriøst, eller at der kommer et påbud, fordi man rent faktisk ikke ved, at der er nogle ting, som man ikke gør. [...] og mange af os arbejder jo på den måde, at, at jorden skal brænde lidt før, at man får taget sig sammen til det.

Leder

Overordnet oplevede interviewpersonerne påbuddene som rimelige. De kunne godt forstå årsagen til dem, selvom det kunne tyde på, at et par ledere måske alligevel syntes, det var lige i overkanten at få et påbud i forhold til den konkrete sag:

Min øverste leder synes, at man har skudt gråspurve med kanoner i den her sag, men det skal ikke være os om at vurdere det. Altså, det er jo et arbejdstilsyn, der skal vurdere det.

Leder

Mange, særligt AMR, beskrev til gengæld, at de blev glade for at få påbud, fordi det betød, at der var udsigt til, at der ville blive taget hånd om problemerne:

[...] det er måske forkert, men jeg var faktisk glad for det [påbuddet]. Man kan aldrig være glad for et påbud, men forstået på den måde, nu blev der taget rigtig hånd om det.

AMR

Det [påbuddet] blev jeg egentlig glad for. Fordi, som jeg siger, så kunne der blive gjort noget. Der er et eller andet ... respekt for Arbejdstilsynet, tror jeg.

AMR

Altså, man kan sige, at når man har så kompliceret en problemstilling, som vi havde haft ovre hos denne her borger, som vi fik det her påbud hos ... så har det været ... faktisk en rigtig god ting, at vi har fået et påbud ... fordi det har gjort, at der ligesom blev sat noget skub i tingene, og at der kom nogle andre øjne på i forhold til, hvad man kunne gøre. Fordi, havde vi ikke fået det påbud, jamen så havde situationen formentlig været den samme den dag i dag.

Leder

En anden fordel ved påbud er, at arbejdspladsen nogle gange kan få adgang til økonomiske midler fra kommunen i forhold til løsningen af det pågældende arbejdsmiljøproblem. I alle tilfælde af påbud blev andre/eksterne inddraget i løsningen af arbejdsmiljøproblemet. Kommunen havde i nogle tilfælde været inddraget for at ændre de overordnede rammer for arbejdsmiljøet, og i flere tilfælde havde eksterne konsulenter og undervisere været inddraget. Med et påbud i ryggen oplevede både ledere og AMR at få mere gennemslagskraft i organisationen – herunder kommunen, der kan lave organisatoriske ændringer, men også i forhold til pårørende og borgere. Det var lettere at overbevise pårørende om nødvendigheden af diverse tiltag, hvis de ansatte kunne støtte sig til Arbejdstilsynets påbud.

En arbejdsplads gav et eksempel på, at et påbud ved et tidligere tilsyn førte til en opnormering og opkvalificering af personalet på arbejdspladsen – noget som den enkelte leder ikke selv kunne beslutte:

Vi fik en ekstra normering på nogle punkter, sådan så at der var flere hænder til at tage sig af tingene. Og alt det var faktisk fra påbuddet, så for mig at se som mellemlider, der var det fantastisk... fordi der var fokus [...] specielt oppefra.

Leder

AMR fra samme arbejdsplads beskrev, at der også blev igangsat flere relaterede indsatser i forbindelse med håndteringen af påbuddet. Medarbejderne modtog undervisning, mødestrukturen blev ændret, og de deltog i forløb med eksterne konsulenter omkring det psykiske arbejdsmiljø:

[...] jeg synes faktisk, det rullede ligesom en snebold, der blev trillet ned, og så kom der mere og mere med den.

AMR

Flere tilsynsførende vægtede ligesom arbejdspladserne effekten af påbud højt:

Det er jo påbuddene, der er det interessante. Det er dér, vi jo virkelig rykker noget på arbejdspladsen, hvor vi siger i påbuddene, at arbejdspladsen de skal håndtere de her problemstillinger. Vejledninger, det er jo sådan lidt mere blødt.

Tilsynsførende

Ét af Arbejdstilsynets mål med påbud er, at løsningen af påbuddet breddes ud til andre arbejdsmiljøområder og således ikke kun påvirker den specifikke problematik, påbuddet blev givet på [2]. Dette viser sig at være tilfældet nogle gange. For eksempel ønskede en leder, der fik et påbud angående psykisk arbejdsmiljø, at det førte til en ny kultur på arbejdspladsen. Arbejdspladsen oplevede, at både lederen selv og medarbejderne blev hurtigere til at tage emner op, så de kunne forebygge arbejdsmiljøproblemer.

To andre ledere beskrev, at de havde øget fokus på forflytninger generelt, efter de fik et påbud på det ergonomiske arbejdsmiljøområde. På den ene arbejdsplads gik de i gang med at udarbejde en overordnet procedure for indretning af boliger på plejecentret, så de i fremtiden kunne undgå at stå i en lignende situation, hvor de blandt andet grundet pårørendes ønsker havde svært ved at indrette boligen, så det var forsvarligt for de ansatte at arbejde der:

Men nu kan vi faktisk – har vi ligesom fået øjnene op for, at nu kan vi også sætte nogle krav til, hvordan hjemmet skal være indrettet i forhold til, at vi kan arbejde der [...] Der er kommet noget mere skærpet fokus på det.

Leder

Mens lederen på denne arbejdsplads også mente, at der kom øget fokus på arbejdsmiljøet generelt og særligt på arbejdsstillinger blandt medarbejderne, så udtalte AMR, at der ikke var tegn på en generel øget opmærksomhed blandt medarbejderne. AMR udtalte, at det kun med sikkerhed var lykkedes at ændre på håndteringen af borgere, hvor der blev givet påbud. Der var således ikke enighed om, hvorvidt et påbud førte til fokus på arbejdsmiljøet mere generelt.

Påbud skaber fokus på et arbejdsmiljøområde og kræver en løsning, men et påbud er dog ikke entydigt positivt. Flere, især ledere, angav, at de helst ville undgå påbuddet. Problemet ved at få et påbud er blandt andet, at det kan tolkes som, at leder og AMR ikke selv formår at løse et problem, som de har ansvar for:

Men man føler, og det er man også lidt ansvarlig for, at tingene når så langt ud. Det er ikke altid, man kan gøre noget ved det. Eller nok ved det, vel? Fordi jeg bestemmer ikke noget.

AMR

Det er bestemt ikke rart at få et påbud på sin arbejdsplads... og det er heller ikke rart at få et påbud af den slags [for psykisk arbejdsmiljø] [...] vi ved jo, at lederen er forpligtet til egentlig at lede sin arbejdsplads, så der ikke [opleves problemer med det psykiske arbejdsmiljø].

Leder

Der var yderligere eksempler på, at interviewpersonerne vurderede, at et påbud kan medføre et forringet omdømme for arbejdspladsen:

Det er en rigtig god ting at have [tilsyn/smileyordning] ... fordi det fortæller offentligheden om, der er noget galt her. [...] når folk skal søge job, så er det altså rart at vide, at: "Nå, der er da godt nok lige noget galt med arbejdsmiljøet der," ikke? "Så er det ikke her, vi søger". Så alene det, ikke også?

AMR

Jamen altså, jeg vil da helst være foruden [påbud], det er der da ingen tvivl om. [...] Det har selvfølgelig betydning for vores hus' renommé. Det er der ingen tvivl om.

Leder

På den måde kan et påbud have negative konsekvenser for arbejdspladsen, idet arbejdspladsen risikerer at blive stemplet som en arbejdsplads med dårligt arbejdsmiljø.

Påbud er et virkningsfuldt virkemiddel, der er det mest alvorlige og forpligtende af de tre, som er diskuteret her. Påbud kan være den afgørende faktor i at få sat skub i forbedring af en bestemt arbejdsmiljøproblematik, som arbejdspladsen ikke selv har formået at løse. Et påbud kræver forbedring, hvorfor det forventes, at påbud har en større effekt end de andre virkemidler. Arbejdspladserne i dette projekt tog påbud alvorligt, uafhængigt af om de var enige i beslutningen. Flere så positivt på påbud, da det krævede en løsning og kunne tilføre ekstra ressourcer til arbejdspladsen. Samtidigt kunne påbud føles som et nederlag og påvirke, hvordan andre så på arbejdspladsen.

Opsummering

Især mundtlig feedback og påbud blev oplevet som relevante virkemidler. I særdeleshed når det blev konkret, og arbejdspladsspecifikt var udbyttet stort, da arbejdspladserne ellers kunne have svært ved at omsætte Arbejdstilsynets anbefalinger til praksis. Noget tydede på, at selvom tilsynet ikke nødvendigvis førte til generel øget opmærksomhed på arbejdsmiljøarbejdet, så kunne det føre til øget fokus på de konkrete punkter, de tilsynsførende påpegede gennem virkemidlerne.

Mundtlig feedback var væsentlig for dialogen og udbyttet, mens skriftlig vejledning var et mere diffust begreb for arbejdspladserne, hvorfor det var usikkert, om det større antal

skriftlige vejledninger afgivet i URT-gruppen sammenlignet med RT-gruppen havde effekt på arbejdspladsernes arbejdsmiljø.

Påbud blev oplevet som et virkningsfuldt virkemiddel og som det mest alvorlige og forpligtende af de tre virkemidler diskuteret her. Arbejdspladserne i dette projekt tog påbud meget alvorligt, uafhængigt af om de var enige i beslutningen. De så positivt på påbud, da det krævede en løsning og kunne føre til ekstra ressourcer til arbejdspladsen. Påbud førte med større sandsynlighed til konkrete tiltag, da arbejdspladserne ved et påbud var forpligtet til at handle.

4.3 Deldiskussion

På baggrund af ovenstående analyse vurderes det, at URT overordnet set blev gennemført som planlagt, og at Arbejdstilsynets metoder og virkemidler var relevante. Arbejdspladserne oplevede sandsynligvis et større udbytte ved URT i forhold til RT, da flere af Arbejdstilsynets metoder og virkemidler var i brug. Udover de nævnte resultater var der flere fund i procesevalueringen, som potentielt kan bruges i det fremtidige tilsynsarbejde, og som resultaterne fra effektevalueringen på medarbejderniveau skal ses i lyset af.

Udbyttet af skriftlig vejledning er der en vis usikkerhed omkring, da det overordnede indtryk var, at de ikke lå klart i erindringen hos interviewpersonerne. Det kan der være mange grunde til, hvor (manglende) udbytte af de skriftlige vejledninger kunne være én af dem.

Det kom frem, at der for de tilsynsførende havde været en generel læring forbundet med URT, og det kan derfor ikke afvises, at der kan have været elementer af URT, som blev overført til RT også (spill-over). Nogle tilsynsførende nævnte også, at de nogle gange havde været i tvivl om, hvorvidt de skulle på URT- eller RT-besøg.

Derudover dukkede et interessant perspektiv op i analysen af interviews – nemlig dilemmaet mellem at arbejdspladserne på den ene side gerne ville undgå påbud, men på den anden side var nødt til at vise deres svagheder frem, hvis de skulle have mulighed for at få konkret vejledning på oplevede problematikker. Det blev antydnet, at det kunne lade sig gøre at skjule problematiske emner under et tilsyn. Eksempelvis udvalgte en leder i URT-gruppen bevidst en borger til observation af ergonomi, hvor der var behov for sparring, men hvor der ikke var problemer.

Dette kunne være en del af grunden til, at der blev givet flere skriftlige vejledninger og påbud i URT-gruppen, da det har været sværere ved flere og længere besøg at 'skjule' arbejdsmiljøproblemer.

Med hensyn til åbenheden kunne noget tyde på, at det var vigtigt at sørge for, at både leder- og medarbejderperspektivet altid blev hørt på et tilsyn, fordi parterne kunne have bestemte interesser hver især, hvilket også blev påpeget af interviewpersonerne fra arbejdspladserne. På to arbejdspladser fremgik det, at arbejdsmiljørepræsentanten havde brugt tilsynet aktivt til at pege på bestemte problematikker, som det ikke var lykkedes at få løst.

Endelig skal det nævnes, at valget af branche kan have haft betydning for effekten af URT, da branchen 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' fremstod som en branche, hvor der i høj grad blev arbejdet med arbejdsmiljøet løbende. Flere af de interviewede udtalte, at de generelt ikke oplevede tilsyn som en motivationsfaktor til at arbejde med arbejdsmiljøet, fordi de allerede var meget motiverede til at arbejde med forbedring af arbejdsmiljøet. Nogle mente overhovedet ikke, at tilsyn spillede en rolle – de arbejdede allerede med diverse arbejdsmiljøemner og fik ikke noget ud af tilsyn, og de beskrev tilsynet som overflødigt eller direkte forstyrrende.

4.4 Delkonklusion

På baggrund af procesevalueringen konkluderes følgende:

a) Gennemførelse af indsatsen

- URT blev overordnet implementeret som planlagt.
- De tilsynsførende oplevede, at URT især gav god mulighed for at vurdere det ergonomiske arbejdsmiljø men også det psykiske.
- Nogle tilsynsførende oplevede dog også, at URT i flere tilfælde var tidsspilde i forhold til afdækning af det psykiske arbejdsmiljø.
- Derudover omtalte flere tilsynsførende, at der havde været god, generel læring af URT.

b) Arbejdspladsernes oplevelse af selve tilsynsforløbet

- Dialogen med de tilsynsførende blev fremhævet som værende rigtig god.
- Gruppesamtaler og observation af forflytninger blev oplevet som gode og givende metoder til vurdering af arbejdsmiljøet.
- Svagheder ved gruppesamtalerne var, at spørgerammen for de tilsynsførende var snæver; at problematikker ikke blev videreformidlet til ledelsen; samt at medarbejdergruppen ikke blev repræsentativt sammensat.
- For observation af forflytninger var den største problematik, at den kunne opleves grænseoverskridende for borgerne.

c) Oplevelse af udbytte af Arbejdstilsynets forskellige virkemidler

- Især mundtlig feedback og påbud blev oplevet som relevante virkemidler.
- I særdeleshed var det relevant, når udbyttet var konkret og arbejdspladsspecifikt, da arbejdspladserne ellers havde svært ved at omsætte Arbejdstilsynets anbefalinger til praksis.
- Mundtlig feedback havde stor betydning for arbejdspladsernes udbytte af tilsyn.
- Påbud var virkningsfulde, da de krævede løsninger og med større sandsynlighed medførte konkrete tiltag og ekstra ressourcer til arbejdspladsen.
- Skriftlig vejledning satte umiddelbart ikke det store aftryk på arbejdspladsernes udbytte.

5. OVERORDNET DISKUSSION

I dette afsnit diskuteres resultater af effektevalueringen i lyset af de anvendte metoder og resultater fra procesevalueringen. Det bliver Arbejdstilsynets opgave at sammenholde resultaterne af denne evaluering med tidligere forskning og tidligere evalueringer – dog vil der i slutningen være en kort perspektivering til resultater af tidligere evalueringer af Arbejdstilsynets tilsyn.

5.1 Undersøgelsens styrker og svagheder

Det anses som en stor styrke ved evalueringen, at der blev gennemført en effektevaluering såvel som en procesevaluering på baggrund af både kvantitative og kvalitative metoder samt forskellige datakilder. Det betyder, at der både blev målt på effekten af en indsats og indsatsens proces, hvilket kan bidrage med input til videreudvikling af tilsynsarbejdet.

En stor styrke ved effektevalueringen var det randomiserede kontrollerede design, som gav unik mulighed for at sammenligne en effekt i en indsatsgruppe (URT) med en kontrolgruppe (RT). Derudover blev effektmålene målt både før og efter indsatsen. Tidligere effektevalueringer af Arbejdstilsynet har i høj grad været baseret på retrospektive studier og været uden kontrolgrupper. Andre styrker er, at det er en national undersøgelse, at der var effektmål på både kort og længere sigt, og at spørgeskemaerne var ganske omfattende.

Det anses som en stor styrke ved procesevalueringen, at forskellige kvalitative metoder blev inddraget. Der blev foretaget interviews på 10 forskellige arbejdspladser både med ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanter. Derudover var der observationer af tilsyn samt interviews af tilsynsførende. Derudover blev tilsynsskemaer og spørgeskemadata også inddraget i analysen.

Svagheder ved effektevalueringen kunne være, at effektmålene måske ikke var målrettede nok til at finde en effekt af eventuelle mindre indsatser, og at det fx i formuleringen af første effektmål, *"Der bliver fulgt op på de samtaler, vi har om eventuelle problemer i arbejdsmiljøet"*, forudsættes, at der er eller har været arbejdsmiljøproblemer. Begge dele vil gøre det sværere at detektere en mulig effekt af URT. Derudover har der været en meget høj grad af både non-respons (ikke-deltagelse) og frafald i denne undersøgelse, og det er uvist, hvilken betydning det eventuelt har haft for resultaterne. For at kunne indgå i effektanalyserne på medarbejderniveau, skulle de ansatte have besvaret baselinespørgeskemaet (det gjorde 25,2 %) samt mindst ét af opfølgningsspørgeskemaer og det specifikke spørgsmål (det gjorde knap 10 % af de

inviterede). Det kan derfor ikke afvises, at resultaterne havde været anderledes, hvis flere medarbejdere havde svaret på spørgeskemaet, og især hvis dét ikke at svare både var relateret til deres oplevelse af arbejdsmiljøet og indsattstypen (URT eller RT). Det var imidlertid ikke muligt at vurdere oplevelsen af arbejdsmiljøet blandt ikke-deltagere, men der var ikke tegn på forskel i non-respons på spørgeskemaerne mellem URT og RT.

Af gennemførte non-respons-analyser (se Bilag 1) fremgik, at højere alder var associeret med øget sandsynlighed for at have besvaret baseline, ligesom en større andel af de inviterede kvinder end mænd har svaret på spørgeskemaet, hvilket er typisk for denne type undersøgelser [3]. Derfor blev der yderligere suppleret med køn- og aldersjusterede sensitivitetsanalyser af de primære effektmål, og resultaterne viste, at det ikke gjorde en væsentlig forskel.

Svagheder ved procesevalueringen kunne være de mange forskellige cases på arbejdspladserne, hvilket betød, at det var svært at sammenligne arbejdspladser fra URT med arbejdspladser i RT, da konteksten for de enkelte arbejdspladser, og hvorvidt arbejdspladsen fx havde fået et påbud, syntes at spille en større rolle end tilsynstypen. Ligeledes blev der heller ikke fokuseret på forskelle i oplevelser mellem leder og AMR, selvom det har vist sig, at deres rolle kunne spille ind på deres oplevelser af tilsyn. I analysen blev det dog fastholdt, om udtalelser var fra leder eller AMR. Endelig skal det nævnes, at eftersom de tilsynsførende skulle gennemføre både URT og RT sideløbende, kunne der være risiko for spill-over mellem de to indsatser, hvilket reducerer chancerne for at finde en forskel.

5.2 Effekt på arbejdspladsniveau

Ved URT blev der foretaget en mere omfattende gennemgang af arbejdspladsernes arbejdsmiljø, uanset de tilsynsførendes vurdering af behovet herfor. De tilsynsførende opdagede også flere problematiske forhold i arbejdsmiljøet og afgav tilsvarende flere påbud og skriftlige vejledninger.

Det er dog interessant, at flere tilsynsførende syntes, at URT var spild af tid, især i forhold til afdækning af det psykiske arbejdsmiljø. De fremhævede, at de selv kunne vurdere, om der skulle udtages til ekstra tilsyn. Der blev imidlertid givet markant flere påbud og skriftlige vejledninger inden for det psykiske arbejdsmiljø i URT sammenlignet med RT, og med mindre de tilførende følte sig presset til at uddele flere påbud og skriftlige vejledninger i URT, så kunne det tyde på, at de tilsynsførende overså nogle problemer på det psykosociale område i RT. Desuden havde de fleste arbejdspladser i RT såvel som URT *ikke* fået påbud, og det betyder, at de tilsynsførende ofte oplevede, at tilsynsbesøg ikke resulterede i konkrete afgørelser fra deres side. Dette kan muligvis forklare flere af de tilsynsførendes holdning om, at de havde spildt deres tid. Dog skal

det pointeres, at der kun blev interviewet seks tilsynsførende, og det kan være tilfældigt, at netop disse tilsynsførende oplevede, at deres førstehåndsindtryk af en virksomhed ikke ændrede sig markant ved opfølgende tilsynsbesøg.

Det større antal påbud/skriftlige vejledninger, afgivet i URT i forhold til RT, vidner om, at de tilsynsførendes adfærd og mulighed for at give påbud/skriftlige vejledninger overordnet var forskellig mellem URT og RT.

5.3 Effekt på medarbejderniveau

På baggrund af spørgeskemaundersøgelsen blandt alle de ansatte på arbejdspladserne kunne der ikke påvises en statistisk signifikant effekt af URT på de tre udvalgte effektmål, hverken efter seks eller 12 måneder: 1) medarbejdernes oplevelse af opfølgning på samtaler om eventuelle problemer i arbejdsmiljøet, 2a) tilfredshed med det psykiske arbejdsmiljø og 2b) opfattelsen af hvor fysisk hårdt arbejdet er.

De supplerende effektmål viste dog, at der i URT-gruppen var en større oplevelse af, at der havde været større fokus på arbejdsmiljø og trivsel inden for de seneste seks måneder, og at initiativerne havde bidraget til et bedre arbejdsmiljø (blandt ansatte, der svarede, at der havde været igangsat arbejdsmiljøindsatser på arbejdsplads, og at initiativerne havde fokus på at forbedre det psykiske arbejdsmiljø) i forhold til i RT-gruppen. Der var ingen forskel mellem grupperne på oplevelsen af, hvorvidt der var sket forbedringer i relation til det/de arbejdsmiljøområde(r), hvor arbejdspladsen havde fået påbud (blandt ansatte, der svarede, at deres arbejdsplads havde fået påbud).

At der ikke kunne påvises en effekt på de valgte effektmål på medarbejderniveau kan skyldes flere forhold:

- **Størstedelen af arbejdspladserne fik ikke påbud**

Hvis det antages, at påbud især påvirker arbejdsmiljøet på arbejdspladserne, kan det undre, at der ikke sås effekt på medarbejderniveau, når der blev givet signifikant flere påbud i URT end RT. Men størstedelen af arbejdspladserne i begge grupper fik *ikke* et påbud, og måske skulle en større andel arbejdspladser have haft påbud, for at der kunne ses en forskel. Det betyder, at rigtig mange arbejdspladser ikke oplevede effekten af påbud (fordi de ikke fik ét). Dette vil samlet set give mindre effekt og svækkelse af styrken til at finde en effekt.

- **Påbud havde ikke påviselig, overordnet effekt på de valgte effektmål**

I forbindelse med effektevalueringen viste en analyse, at påbud generelt ikke havde en effekt på ændringen i de tre valgte effektmål på medarbejderniveau. På baggrund af interviews med repræsentanter fra arbejdspladserne var der imidlertid tegn på, at der

blev igangsat initiativer på arbejdspladserne efter tilsynsbesøg og især efter påbud. Det er dog muligt, at igangsatte aktiviteter ikke var omfattende nok til at påvirke de valgte effektmål.

- **Valg af effektmål**

Spørgsmålene til måling af effekten af URT rummer nogle begrænsninger. Eksempelvis forudsætter ordlyden af spørgsmålet til måling af forskningsspørgsmål 2 (*"Der bliver fulgt op på de samtaler, vi har om eventuelle problemer i arbejdsmiljøet på min arbejdsplads"*) som nævnt, at der har været problemer på arbejdspladsen, men også at man har nået at tale om dem (med et vist antal medarbejdere for at effekten heraf kan måles), samt at man har nået at følge op på det. Vedrørende forskningsspørgsmål 3 om forbedret psykisk og fysisk arbejdsmiljø, så er det ikke sikkert, at et påbud givet inden for ergonomi betyder, at arbejdet er blevet mindre fysisk hårdt. Hvis en arbejdsplads fx har fået forbedret det ergonomiske arbejdsmiljø ved blandt andet at være to medarbejdere sammen om svære forflytninger af beboere og/eller ved brug af hjælpemidler, kan medarbejdernes belastninger godt være formindsket, men det er ikke sikkert, at det er nok til at ændre deres overordnede opfattelse af, hvor fysisk hårdt deres arbejde er, og det kan kræve flere indsatser over længere tid (jf. forandringsteori). Grundet disse udfordringer blev de supplerende effektmål inddraget til at belyse forskningsspørgsmålene.

- **Påbud påvirkede ikke nødvendigvis alle ansatte på arbejdspladsen**

I spørgeskemaundersøgelsen havde de ansatte mulighed for at uddybe deres besvarelse af, om der var sket en forbedring af det arbejdsmiljøproblem, arbejdspladsen fik påbud på. I disse fritekstbesvarelser fremgik flere gange, at et påbud var givet i forhold til håndtering af en enkelt beboer, som den pågældende medarbejder ikke selv arbejdede med. Eller at påbuddet var givet i en anden afdeling på arbejdspladsen, hvorfor pågældende medarbejder ikke havde oplevet forandringer efter påbuddet. Det var også indtrykket fra interviewene på arbejdspladserne, at påbud kan være snævre og dermed ikke kan forventes at påvirke en hel arbejdsplads på kort sigt, før der evt. sker en spredning af læringen fra løsningen af det enkelte påbud. Der var dog også eksempler på bredere påbud, hvor alle medarbejdere må forventes at være blevet inddraget som fx ved påbud om, at alle medarbejdere skal på kursus i forflytninger.

- **Effekt af tilsyn per se**

Målet med Arbejdstilsynets indsats er at forbedre arbejdsmiljøet bredt, og det kan måske give en effekt i sig selv, at arbejdspladserne ved, at der kommer tilsyn, hvorfor de kontinuerligt er opmærksomme på arbejdsmiljøet. Dermed vil den specifikke tilsynsform (URT/RT) få mindre betydning. For at kunne evaluere nogle af de forventede mere umiddelbare/kortsigtede effekter af tilsyn kunne det være interessant at analysere

spørgsmål, der omhandler oplevelsen af praksis på arbejdspladsen, og hvordan arbejdsopgaver konkret håndteres.

- **Usikkert om der altid blev givet de mest relevante påbud**

Det kan også diskuteres, om Arbejdstilsynet altid gav de mest relevante påbud, da der i analyserne i procesevalueringen var eksempler på, at medarbejdere til gruppesamtalerne ikke altid følte, at de kunne tale om de mest presserende emner med de tilsynsførende. Dette skyldtes, at der var grænser for, hvad Arbejdstilsynet måtte gå ind i med hensyn til det psykiske arbejdsmiljø (fx ikke forhold, der vedrører ledelsesretten). I forlængelse heraf udtalte de tilsynsførende, at der er forskel på hvor meget dokumentation, der kræves for at give påbud inden for forskellige områder af det psykiske arbejdsmiljø.

Observationer af tilsyn og interviews med de tilsynsførende tydede endvidere på, at det var lettere og mindre tidskrævende for de tilsynsførende at indsamle nok dokumentation til at give et påbud inden for ergonomi end inden for det psykiske arbejdsmiljø. I denne undersøgelse blev der faktisk givet flere påbud inden for ergonomi end psykisk arbejdsmiljø både i URT og RT. Spørgsmålet er, om det skyldtes, at der var større problemer med det ergonomiske arbejdsmiljø end det psykiske arbejdsmiljø i branchen 'Døgninstitutioner og hjemmepleje', eller om det skyldtes ulige muligheder for at give påbud.

- **Muligt spill-over mellem tilsynsindsatser**

Der kan have været spill-over mellem de to indsatser, dels fordi de samme tilsynsførende udførte URT og RT (dvs. samme metode og risiko for ombytning), og dels fordi de tilsynsførende opnåede en generel læring ved URT. De fik erfaring med, hvad der virkede godt ved URT, hvilket især handlede om det opfølgende besøg, der karakteriserede URT. Resultaterne viste, at langt flere arbejdspladser i URT (90,7 %) end i RT (41,8 %) blev udtaget til ekstra besøg. Til sammenligning blev en tredjedel (32,7 %) af arbejdspladserne med over 10 ansatte i branchen 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' udtaget til DART i 2013-2015 (kilde: Arbejdstilsynet). Dette tyder på, at der, mens URT-forsøget kørte, blev udtaget flere arbejdspladser til DART i forhold til tidligere år. Ovenstående kan have været med til at mindske forskelle mellem URT og RT.

- **Forholdsvis lille forskel mellem intervention og kontrol**

Forskellen mellem URT og RT handlede især om, at der i URT altid var et andet, opfølgende besøg. Efter som 38 % af arbejdspladserne i RT blev udtaget til DART, skal det nævnes, at forskellen mellem intervention og kontrol var forholdsvis lille.

Perspektivering i forhold til tidligere evalueringer

Enkelte tidligere evalueringer havde fokus på Arbejdstilsynets tilsynsarbejde. Disse evalueringer havde et lidt andet fokus og er derfor svære at lave direkte sammenligninger med, men er dog fine at perspektivere til.

I tidligere kvantitative evalueringer var fokus på en overordnet evaluering af tilsyn og specifikke virkemidler, hvor denne evaluering havde et unikt randomiseret, kontrolleret design og sammenlignede to tilsynsindsatser. En tidligere kvalitativ evaluering af tilsyn havde også fokus på dialogen med de tilsynsførende og vurderede, at arbejdspladserne (ligesom i nærværende evaluering) oplevede dialogen meget positivt [4]. Tidligere evalueringer inkluderede færre personer per virksomhed [5-7] og overvejende lederrepræsentanter [6, 7], hvilket kan være med til at forklare, at de i deres konklusioner i højere grad kom frem til, at der var sket forandringer i arbejdsmiljøet efter tilsyn. Lederne var i højere grad involveret i tilsyn og ville formentlig være mere tilbøjelige til at være opmærksomme på hvilke initiativer, der blev sat i gang som følge af et tilsyn end medarbejderne. I nærværende evaluering blev alle medarbejdere på arbejdspladserne spurgt, og det gav i højere grad svar på, hvordan medarbejderne oplevede eventuelle forandringer som følge af tilsyn. Dette er relevant, da det er medarbejdernes arbejdsmiljø, som i sidste ende skal forbedres med Arbejdstilsynets indsatser.

Derudover har tidligere evalueringer primært evalueret arbejdspladser, som fik et påbud af Arbejdstilsynet, hvor der også forventeligt sker flere ændringer i arbejdsmiljøet end på virksomheder, der ikke får påbud. Dette kan også forklare, at tidligere evalueringer konkluderede, at tilsyn på halvdelen eller størstedelen af arbejdspladserne førte til indsatser i arbejdsmiljøarbejdet og løsninger af konkrete arbejdsmiljøproblemer [5-7]. URT-evalueringen var mere bred og inkluderede alle arbejdspladser uanset afgørelser fra Arbejdstilsynet, hvilket også kan have påvirket i hvor høj grad, der blev oplevet forandringer efter tilsyn, da der ikke blev givet påbud og dermed ikke var krav om forandring på størstedelen af arbejdspladserne i denne evaluering. Eksempelvis sås i nærværende evaluering, at en stor andel af de ansatte, som svarede, at deres arbejdsplads fik et påbud af Arbejdstilsynet, også svarede, at der var sket forbedringer af det pågældende arbejdsmiljøproblem (henholdsvis 71 % og 74 %). Dette stemmer godt overens med de tidligere evalueringer af Arbejdstilsynets indsatser.

6. OVERORDNET KONKLUSION

URT førte til, at der blev givet statistisk signifikant flere påbud og skriftlige vejledninger end ved RT. Der kunne imidlertid *ikke* påvises en statistisk signifikant effekt af URT på de primære effektmål på medarbejderniveau: oplevelsen af opfølgning på samtaler om eventuelle problemer i arbejdsmiljøet, tilfredshed med det psykiske arbejdsmiljø eller opfattelsen af hvor fysisk hårdt arbejdet var.

De supplerende effektmål viste dog, at der i URT-gruppen var en større oplevelse af, at der havde været større fokus på arbejdsmiljø og trivsel inden for de seneste seks måneder, at der havde været igangsat arbejdsmiljøindsatser, og at initiativerne havde bidraget til et bedre arbejdsmiljø (både psykisk og fysisk) i forhold til i RT-gruppen. Der var ingen forskel mellem grupperne på oplevelsen af, hvorvidt der var sket forbedringer i relation til det/de arbejdsmiljøområde(r), hvor arbejdspladsen havde fået påbud (blandt ansatte, der svarede, at deres arbejdsplads havde fået påbud).

Det bemærkes, at de lave svarprocenter på spørgeskemaerne kan have haft betydning for resultaterne.

På baggrund af procesevalueringen vurderes det, at URT overordnet set blev gennemført som planlagt, og at Arbejdstilsynets metoder var gode og givende, samt at de forskellige virkemidler var relevante. Arbejdspladserne oplevede sandsynligvis et større udbytte ved URT i forhold til RT, da flere af Arbejdstilsynets metoder og virkemidler var i brug. Grundet de flere og længere besøg ved URT, imødekom URT sandsynligvis i højere grad end RT arbejdspladsernes ønske om dialog og rådgivning.

7. REFERENCER

1. Saunders RP, Evans MH, Joshi P. Developing a process-evaluation plan for assessing health promotion program implementation: a how-to guide. *Health Promotion Practice* 2005;6(2):134-47.
2. Arbejdstilsynet. Arbejdstilsynets strategi 2015. 2015. Available from: <https://arbejdstilsynet.dk/~media/AT/at/16-Om-Arbejdstilsynet/01-Formaal-og-opgaver/Arbejdstilsynet-strategi-2015.pdf>.
3. Bach EP, Pedersen JM, Hansen JV, Thomsen BL. Danskernes arbejdsmiljø 2014. 2016. Available from: <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/~media/Boeger-og-rapporter/AH-2014okt-final-version.pdf>
4. Pedersen F, Plougmann P, Jakobsen MB, Nielsen K, Christensen NT, Uglebjerg A. Evaluering af dialog i det risikobaserede tilsyn. Team Arbejdsliv, 2014.
5. Nielsen KT, Hansen AM, Starheim L, Lund HH. Har Arbejdstilsynet et godt øje til arbejdsmiljøet? Øje på arbejdsmiljøet. Landsorganisationen i Danmark, 2010.
6. Aldrich PT, Wibroe L, Limborg HJ. Evaluering af arbejdsmiljøreformen - Arbejdstilsynet, slutrapport. COWI A/S i samarbejde med Alectia A/S og TeamArbejdsliv, 2010.
7. Aldrich PT, Pedersen F, Nilsen K, Grundtvig G, Sachs PL. Evaluering af effekten af det risikobaserede tilsyn på mellemlangt sigt. COWI A/S og TeamArbejdsliv APs, 2016.

8. BILAG

Bilag 1 Variabelinformation og operationalisering

Bilag 2 Non-respons- og frafaldsanalyser

Bilag 3 Transskribering og kodning af interviews

Bilag 1. Variabelinformation og operationalisering

Tabel 12. Operationalisering af spørgsmålsvariable

Spørgsmålsvariabel	Spørgsmålsformulering	Svarmuligheder	Operationalisering
Effektevaluering			
Primære effektmål:			
Opfølgning på samtaler om eventuelle problemer i arbejdsmiljøet	I hvilken grad er du enig i nedenstående: Der bliver fulgt op på de samtaler, vi har om eventuelle problemer i arbejdsmiljøet på min arbejdsplads.	1: 'I meget høj grad', 2: 'I høj grad', 3: 'Delvist', 4: 'I lav grad' eller 5: 'I meget lav grad'	Skalaen er vendt, så en høj værdi angiver høj grad af enighed.
Tilfredshed med det psykiske arbejdsmiljø	Hvor tilfreds er du alt i alt med det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads?	Skala fra 0 til 10. 0: 'Meget utilfreds', 10: 'Meget tilfreds'.	Skala fra 0 til 10.
Fysisk hårdt arbejde	Hvor fysisk hårdt opfatter du normalt dit nuværende arbejde?	Skala fra 0 til 10. 0: 'Ikke hårdt', 10: 'Maksimalt hårdt'.	Skala fra 0 til 10.
Sekundære effektmål:			
Arbejdsmiljø og trivsel	Hvor enig er du i følgende udsagn? <i>"I løbet af de seneste 6 måneder har vi haft øget fokus på arbejdsmiljø og trivsel."</i>	'Meget enig', 'Enig', 'Uenig', 'Meget uenig', 'Ved ikke'.	Konstrueret variabel, hvor 1='Meget uenig', 2='Uenig', 3='Ved ikke', 4='Enig', 5='Meget enig'.
Arbejdsmiljøindsatser	Har der inden for de seneste 6 måneder været igangsat arbejdsmiljø-indsatser på din arbejdsplads?	'Ja', 'Nej', eller 'Ved ikke'.	Konstrueret variabel, hvor 1='Nej', 2='Ved ikke', 3='Ja'.
Bedre psykisk arbejdsmiljø	Hvor enig er du i følgende udsagn? <i>"Initiativerne har alt i alt bidraget til et bedre psykisk arbejdsmiljø."</i>	'Meget enig', 'Enig', 'Uenig', 'Meget uenig', 'Ved ikke'.	Konstrueret variabel, hvor 1='Meget uenig', 2='Uenig', 3='Ved ikke', 4='Enig', 5='Meget enig'.
Bedre fysisk arbejdsmiljø	Hvor enig er du i følgende udsagn? <i>"Initiativerne har alt i alt bidraget til et bedre fysisk arbejdsmiljø."</i>	'Meget enig', 'Enig', 'Uenig', 'Meget uenig', 'Ved ikke'.	Konstrueret variabel, hvor 1='Meget uenig', 2='Uenig', 3='Ved ikke', 4='Enig', 5='Meget enig'.
Forbedringer	Er der i de sidste 6 måneder sket en forbedring af det/de pågældende arbejdsmiljøproblem(er), I fik påbud om?	'Ja', 'Nej', eller 'Ved ikke'.	Konstrueret variabel, hvor 1='Nej', 2='Ved ikke', 3='Ja'.

Procesevaluering			
• Besøg fra tilsynsførende	Har en tilsynsførende fra Arbejdstilsynet være på besøg på din arbejdsplads inde for de sidste 8 måneder?	'Ja', 'Nej', eller 'Ved ikke'.	Konstrueret variabel, hvor 1='Nej', 2='Ved ikke', 3='Ja'.
• Dialog med tilsynsførende	Hvor enig er du i følgende udsagn? <i>"Der var en god dialog med den tilsynsførende."</i>	'Meget enig', 'Enig', 'Uenig', 'Meget uenig', 'Ved ikke'.	Konstrueret variabel, hvor 1='Meget uenig', 2='Uenig', 3='Ved ikke', 4='Enig', 5='Meget enig'.

Besvarelsene for de enkelte effektmål konverteres til en numerisk skala inden de indgår i de statistiske analyser.

Bilag 2. Non-respons- og frafaldsanalyser

I Tabel 13 og 14 fremgår svarprocenter i forskellige aldersgrupper samt opdelt efter køn for henholdsvis URT og RT.

Tabel 13. Svarprocenter ved baseline i URT, opdelt på køn og alder (tertiler)

	Kvinder	Mænd
Alder		
<38 år	15,7 %	11,0 %
38-52 år	27,5 %	21,2 %
>52 år	37,1 %	29,2 %

Tabel 14. Svarprocenter ved baseline i RT-gruppen, opdelt på køn og alder (tertiler)

	Kvinder	Mænd
Alder		
<38 år	14,9 %	10,2 %
38-52 år	26,6 %	19,3 %
>52 år	35,2 %	32,4 %

For at undersøge, om der var statistisk signifikant forskel på de personer, der svarede og ikke svarede på spørgeskemaerne i projektet, gennemførtes flere frafaldsanalyser.

Til analyserne af frafald anvendtes en logistisk regressionsmodel med en kategorisk variabel for besvarelse/ikke besvarelse som responsvariabel. Som forklarende variable indgik køn, alder målt i år og interventionsgruppe. I modellen indgik også arbejdsplads som tilfældig effekt. I alle frafaldsanalyser er der taget udgangspunkt i den oprensede bruttopopulation, dvs. medarbejdere, som var ansat på de pågældende arbejdspladser (oprenset i forhold til e-indkomst), og kun fra de arbejdspladser, som fik tilsyn i projektperioden.

Analyse af non-respons ved baseline generelt

For at den statistiske model kunne anvendes i baselineanalyserne af frafald, fjernedes svar fra 13 arbejdspladser, hvor enten alle medarbejdere havde svaret, eller ingen havde svaret. Det vil sige inden for disse arbejdspladser var der ikke nogle at sammenligne med mht., om medarbejdere havde svaret eller ikke svaret på baselinespørgeskemaet. Det var i højere grad kvinder end mænd, der svarede ($OR=1,39$, $p<0,0001$), og højere alder ($OR=1,04$, $p<0,0001$) var associeret med besvarelse af baselinespørgeskemaet, hvilket ofte er tilfældet ved besvarelse af spørgeskemaer[3]. Ved baseline svarede personer i URT i højere grad end dem fra RT, omend forskellen på andelen af besvarelser i de to grupper ikke er stor, dog var forskellen statistisk signifikant ($OR=1,10$, $p<0,03$).

Analyse af non-respons ved første opfølgning generelt

Ligesom ved baseline var dem, der svarede på første opfølgning karakteriseret ved højere alder end dem, der ikke svarede, og forskellen var statistisk signifikant ($OR=1,03$, $p<0,0001$). Der var ikke statistisk signifikant forskel i frafald mht. køn og interventionsgruppe ved første opfølgning.

Analyse af frafald mellem baseline og første opfølgning

Med udgangspunkt i de medarbejdere, der svarede ved baseline, undersøgtes, om der var et systematisk frafald mht. hvem af dem, der svarede igen ved første opfølgning – dvs. de medarbejdere, der indgik i hovedeffektanalyserne. Udover at undersøge forskelle i køn, alder og interventionsgruppe blev det undersøgt om baselinebesvarelser på de tre hovedeffekt mål om arbejdsmiljøarbejdet, det ergonomiske arbejdsmiljø og det psykiske arbejdsmiljø var relateret til frafaldet. For de personer, der ikke havde svaret på ét eller flere af de tre effektspørgsmål, blev den hyppigst forekommende værdi for hvert af de tre udfald anvendt som imputeret værdi i analyserne.

Højere alder var associeret med besvarelse af opfølgningsspørgeskemaet efter at have svaret på baseline, og resultatet var statistisk signifikant ($OR=1,03$, $p<0,0001$). Der var ikke statistisk signifikant forskel på frafaldet mht. køn og interventionsgruppe. Baselinebesvarelse af de tre effekt mål var ikke heller ikke signifikant forskellig blandt dem, der svarede, og dem, der ikke svarede på første opfølgningsspørgeskema.

For at undersøge om der evt. var forskel i frafaldet for URT og RT fx mht. baselinebesvarelser af effektudfald, blev alle vekselvirkninger mellem interventionsgruppe og de andre variable undersøgt. Der blev ikke fundet statistisk signifikante vekselvirkninger, dvs., der kunne ikke påvises forskel i frafaldet ml. URT og RT, som ellers ville kunne have påvirket analyserne.

Bilag 3. Transskribering og kodning af interviews

Observation af tilsyn

I forbindelse med analyse af interviews er observationsnoterne gennemlæst for at kunne perspektivere interviewene. Dvs. i de tilfælde, hvor observationsnoterne omhandlede samme emner som i interviewene og enten kunne styrke eller problematisere interviewanalysen, er de blevet inddraget. Observationerne har ikke været genstand for særskilt analyse.

Interviews med tilsynsførende

Interviewene blev først lyttet i gennem inden interviewene på arbejdspladserne. Herefter blev interviewene med de tilsynsførende transskriberet af to eksterne transkribenter. Mere systematisk analyse af interviews med de tilsynsførende blev lavet efter analyse af arbejdspladsinterviewene.

Alle interviewtransskriptioner blev gennemlæst og kodet i forhold til de fire følgende temaer defineret på forhånd:

- Dialog og motivation: De tilsynsførendes vurderinger af, hvad der er god dialog, og hvordan arbejdspladser motiveres til at forbedre arbejdsmiljøet.
- Forskel på URT og RT: De tilsynsførendes beskrivelser af URT og RT og eventuelle forskelle herimellem.
- Effekt af påbud versus skriftlig/mundtlig vejledning: De tilsynsførendes vurderinger af virkningerne af påbud, skriftlig vejledning og mundtlig vejledning.
- Tegn på spillover ml. URT og RT?: De tilsynsførendes beskrivelser af, hvordan det havde været både at skulle gennemføre URT og RT i samme periode.

Desuden var der i interviewmaterialet vurderinger af de metoder, som de tilsynsførende bruger, hvilket var relevant at have med i forhold til arbejdspladsernes vurderinger heraf.

Derfor indgik følgende tema også i kodningen:

- Vurdering af tilsynsmetoder: De tilsynsførendes oplevelser med og vurderinger af observationer af ergonometri samt gruppesamtaler mht. afdækning af psykisk arbejdsmiljø.

Kodningen og analysen af interviewene blev foretaget af en forsker fra NFA. På baggrund af kodningen blev en første analyse lavet for hvert tema, inden analysen af interviews med de tilsynsførende blev koblet til analyse af andre datakilder i procesevalueringen.

Interviews på arbejdspladser

Alle interview blev transskriberet af en ekstern transkribent. Efter gennemførelse af interviewene og på baggrund af interviewguiden blev der lavet en kode/temastruktur med de gennemgående temaer og undertemaer i interviewene.

Tabel 15. Kode-/temastruktur for analyse af interviews på arbejdspladser

Kode/tema	Beskrivelse
Dialog med tilsynsførende	Hvordan opleves de tilsynsførende, hvordan var dialogen med de tilsynsførende?
Gruppesamtale relevans	Vurdering af gruppesamtalen: relevans, udbytte af gruppesamtale
Observation forflytning relevans	Hvorvidt observation oplevedes relevant, udbytterigt. Dette har ikke været del af interviewguide, men spurgt til det enkelte steder
Udfordringer ved tilsyn - gennemførelse	Oplevede arbejdspladskonkrete udfordringer med hensyn til gennemførelse af selve tilsynene? Eksempelvis i forhold til brugen af tid på tilsyn og stille personale til rådighed til gruppesamtale.
Påbud	
Oplevelse af påbud	Umiddelbar reaktion på påbud, vurdering af rimelighed i påbud, årsag til påbud klar for arbejdsplads?
Håndtering af påbud	Hvad har de konkret gjort for at løse problemstilling?
Inddragelse af andre	Har de inddraget andre i arbejdet med at efterkomme påbud?
Relaterede indsatser	Har arbejdet med påbud afstedkommet andre relaterede indsatser? Eksempler på konkrete indsatser
Vurdering af tidsfrister	Tidsfrister på tilbagemelding på påbud - hvordan opleves de af arbejdsplads? Både i forhold til strakspåbud og "alm." påbud
Skriftlige vejledninger	
Anvendelighed af	Var vejledning relevant for arbejdsplads, oplevede de den

vejledning	som brugbar?
Håndtering af vejledning	Arbejdspladsens håndtering af skr. vejledning - hvad har de konkret gjort for at arbejde med emnet
Relaterede indsatser	Har arbejde med vejledningsemne afstedkommet andre relaterede indsatser?
Mundtlig feedback	
Mundtlig feedback til arbejdspladsen	Hvad har de konkret fået af mundtlig positiv og negativ feedback fra den tilsynsførende?
Vurdering af feedbacken	Umiddelbar reaktion på feedback, oplevelse af feedbacken, fx relevans af feedbacken
Konkrete tiltag efter feedback	Hvad har arbejdsplads konkret gjort i forhold til af følge op på feedback, der indeholdt forslag til ændringer?
Sparring med tilsynsførende	Oplever arbejdsplads at kunne få sparring eller ej omkring arbejdsmiljø? Fokus på om arbejdsplads oplever at kunne bringe emner på banen, som de kan få sparring på fra de tilsynsførende. I modsætning til feedback, handler sparring her om det arbejdspladsinitierede
Virkning af påbud versus vejledning	Vurdering af hvad der virker bedst og hvordan/hvorfor: påbud versus skriftlig vejledning versus mundtlig vejledning.
Motiverer tilsyn	I hvor høj grad motiverer tilsyn til at arbejde med arbejdsmiljø?
Ændringsforslag, tilsyn	Konkrete bud på ændringsforslag - eller afvisning af at komme med bud herpå, når der er spurgt om det
Samarbejde leder og AMR	AMR/leder beskriver deres vurdering af deres samarbejde og ex. konkrete opgavefordeling i forhold til arbejdsmiljøarbejdet
Ressourceforbrug versus udbytte	Arbejdsplads vurdering af ressourceforbrug, fx tidsforbrug i forhold til det udbytte, de har fået ud af tilsynet.
Sammenhæng ml. tilsyn og øvrige	Oplever arbejdsplads at der er sammenhæng mellem det tilsynet har fokus på og det arbejdsmiljøarbejde, de ellers

arbejdsmiljøarbejde	laver?
Fordele ved tilsyn	Beskrivelser af overordnede fordele ved at Arbejdstilsynet gennemfører tilsyn generelt
Ulemper ved tilsyn	Beskrivelser af overordnede ulemper ved at Arbejdstilsynet gennemfører tilsyn generelt
Muligheder pga. tilsyn	Hvilke muligheder giver tilsyn konkret arbejdspladsen i forhold til deres arbejdsmiljøarbejde/arbejdsmiljø
Arbejdstilsynets mulighed for påvirkning af arbejdsmiljø	AMR/leders vurdering af om Arbejdstilsynet har mulighed for at påvirke deres arbejdsmiljø?
Åbenhed overfor Arbejdstilsynet	Åbenhed versus frygt for at få påbud. Hvor åbne er arbejdspladser på tilsyn, hvor meget prøver de at skjule?
Kritikpunkter Arbejdstilsynet	Kritikpunkter, der falder uden for andre koder. Ex kritik af faktuelle fejl i tilbagemeldingsrapporter fra Arbejdstilsynet.
Psykisk arbejdsmiljø versus ergonomi	Vurderinger/oplevelser af om der forskel på at få påbud (evt. skriftlig vejledning) indenfor det psykiske ergonomiske. (De færreste har dog kunnet svare på dette, da de ofte ikke har oplevet begge dele).

To interviews blev kodet af to forskellige forskere og efterfølgende sammenholdt for at diskutere indholdet i de forskellige koder og blive enige om en definition for hver enkelt kode/tema. Herefter blev resten af interviewene kodet af en enkelt forsker. I første del af analysen blev hver kode gennemarbejdet enkeltvis for at undersøge arbejdspladsernes oplevelser i forhold til de forskellige temaer. Herefter blev analysen kondenseret på tværs af temaerne.

Grundet det relativt lave antal arbejdspladser i interviewanalysen og meget forskellige cases var det meget begrænset med sammenligning af arbejdspladser fra URT med arbejdspladser i RT, da konteksten for de enkelte arbejdspladser, og hvorvidt arbejdspladsen fx havde fået et påbud, syntes at spille en større rolle end tilsynstypen. Ligeledes blev der heller ikke fokuseret på forskelle i oplevelser mellem leder og medarbejderrepræsentanter, men i analysen har det hele tiden været fastholdt, om

udtalelser var fra leder eller medarbejderrepræsentant. For nogle arbejdspladser var det tydeligt, at der var forskellig holdning til forskellige temaer, hvorfor det af procesevalueringens resultater fremgår, hvorvidt udtalelser kommer fra leder eller arbejdsmiljørepræsentant.

