

Arbejdstilsynets brugerundersøgelse 2019

Rapport – December 2019



teamarbejdsliv

Epinion

Indhold

00	Indledning	3
01	Sammenfatning og metode	4
02	Varsling	10
03	Tilsynet	13
04	Under tilsynet	19
05	Holdning til Arbejdstilsynet	20
06	Påbud og forbud	21
07	Informationssøgning og videndeling	28
08	Motivation til arbejdsmiljøarbejde	30
09	Virksomhedens arbejdsmiljøarbejde	36
10	Arbejdstilsynets serviceydelser	39
11	Arbejdstilsynets smiley-ordning	41
12	Medarbejdersvar og ledersvar	42
Bilag 1:	Metodenotat	
Bilag 2:	Spørgeskemaer	
Bilag 3:	Tabelrapport	

Indledning

Epinion og TeamArbejdsliv har gennemført Arbejdstilsynets årlige brugerundersøgelse i 2019.

Undersøgelsen er gennemført som en spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder, som har fået et tilsynsbesøg fra Arbejdstilsynet i 2019. Som noget nyt er der samtidig gennemført en undersøgelse med virksomheder, som ikke har fået tilsyn inden for de seneste to år. Disse virksomheder er stillet udvalgte spørgsmål om motivation, spredning, samt brug af Arbejdstilsynets hjemmeside og call-center. Rapporten bygger på følgende dataindsamlinger:

- Spørgeskema ca. 1 måned efter afsluttet tilsyn – survey 1a
- Spørgeskema 3-5 måneder efter afsluttet tilsyn (udsendt til samme virksomheder) – survey 1b
- Spørgeskema uden tilsyn – survey 2

Arbejdstilsynets brugerundersøgelse fokuserer på følgende temaer:

- Varsling af tilsyn (survey 1a)
- Gennemførelse af tilsyn (survey 1a)
- Tilfredshed med tilsyn, dialog og evt. reaktion (survey 1a)
- Løsning af reaktion (survey 1b)
- Virksomhedernes motivation til arbejdsmiljøarbejde og deling af viden (undersøgelse 1a, undersøgelse 1b, survey 2)
- Virksomhederne arbejdsmiljøarbejde
- Arbejdstilsynets serviceydelser (call-center og hjemmeside) (survey 1a, survey 2)

Spørgeskema, dataindsamling og rapportering er foretaget i et samarbejde mellem Epinion og TeamArbejdsliv af Claus Bo Hansen, Flemming Pedersen, Thomas Haase Jensen og Mia Kirstine Stangerup.

Kapitel 1: Resume og metode

Arbejdstilsynets brugerundersøgelsen bygger på en spørgeskemaundersøgelse med virksomheder, som har haft et tilsynsbesøg inden for de første seks måneder af 2019. I rapporten vises primært ledersvar (ejer, leder, arbejdsmiljøprofessionel). Der er blandt virksomheder med tilsyn opnået 1.086 besvarelser (26%) ud af 4.211 mulige. Blandt virksomheder uden tilsyn, som er blevet stillet udvalgte spørgsmål om arbejdsmiljøarbejde, motivation og spredning er opnået 1.338 besvarelser (44%) ud af 3.038 mulige. Disse to grupper giver mulighed for at sammenligne virksomheder med og uden tilsyn, men da der er tale om to tværsnitsundersøgelser, er der ikke mulighed for at argumentere for effekt.

Der redegøres yderligere for metoden på side 8 og i et særskilt metodebilag.

Spørgeskema og undersøgelsesmetode er ændret i 2019 – og planlægges fastholdt også i 2020 og 2021 – hvorfor der ikke sammenlignes med resultater af tidligere brugerundersøgelser.

Varsling af tilsyn

74 procent af de virksomheder, som har haft tilsyn, har fået besked om tilsynet enten via brev (59%) eller på anden vis (17%). 18 procent svarer, at de ikke har fået besked, og 6 procent svarer 'ved ikke'.

Blandt de, der modtog besked om, at Arbejdstilsynet ville komme på besøg, iværksatte 63 procent en handling, 34 procent gjorde ikke, og 3 procent svarer 'ved ikke'. De, der har handlet, har primært gennemgået deres Arbejdspladsvurdering (APV), gennemgået deres arbejdsmiljø, mens færre har afholdt årlig drøftelse (ÅD) eller gennemført forbedringer af arbejdsmiljøet.

63 procent søgte ikke informationer om arbejdsmiljø inden tilsynet. Blandt de, der søgte informationer, har to femtedele besøgt amid.dk.

64 procent har læst det materiale som de fik henvisning til ved varslingen, 24 procent har ikke, og 12 procent svarer 'ved ikke'.

Gennemførelse af tilsyn

Der er stor opbakning til en række udsagn primært om den tilsynsførendes ageren under tilsynet ('i meget høj grad' og i 'høj grad'):

- Den tilsynsførende forklarede årsagen til besøget på en klar og forståelig måde (84%).
- Vi fik en god forklaring på risikoen ved de arbejdsmiljøproblematikker, som den tilsynsførende havde fokus på (77%).
- Den tilsynsførende havde også fokus på de gode ting, vi har gjort for vores arbejdsmiljø (75%).
- Den tilsynsførende havde fokus på de væsentligste arbejdsmiljøproblemer (74%).
- Den tilsynsførende gav relevante eksempler på, hvordan vores arbejdsmiljøproblemer kan løses (65%).

Virksomhederne svarer, at 48 procent blandt ledelsen er blevet mere opmærksom på arbejdsmiljøet, og 41 procent blandt medarbejderne ('i meget høj grad' og i 'høj grad'). I bygge og anlæg, sundhedsområdet og anden offentlig service har flest opnået en øget opmærksomhed.

Der er god opbakning om en række udsagn om dialog og behandling, mens virksomhederne i lavere grad fik viden ('i meget høj grad' og i 'høj grad'):

- Vi har fået en fair og professionel behandling af Arbejdstilsynet (87%).
- Vi har haft en god dialog med Arbejdstilsynet om arbejdsmiljø (86%).
- Den tid, vi brugte på tilsynet, er godt givet ud (69%).
- Vi er i stand til at handle på baggrund af den viden, vi har fået om arbejdsmiljø (70%).
- Vi har fået en større viden om arbejdsmiljø (53%).

Dialog og professionel behandling vurderes højt af lidt færre blandt de virksomheder, som har fået påbud/forbud.

85 procent af virksomhederne vurderer, at tilsynet havde en tilpas længde.

53 procent af virksomhederne vurderer, at de alt i alt enten har haft et 'meget stort' eller 'stort' udbytte af Arbejdstilsynets besøg. 43 procent svarer, at de 'hverken har fået et stort eller lille' udbytte af besøget. Kun 7 procent af virksomhederne mener, at de har fået et 'lille' eller 'meget lille' udbytte af besøget. Flest fra bygge og anlæg og socialområdet har haft et positivt udbytte, med henholdsvis 64 og 63 procent. Transport og øvrige serviceydelser har med 45 procent det laveste udbytte.

Holdning til Arbejdstilsynet

Virksomhederne med og uden tilsyn er på baggrund af deres kendskab til Arbejdstilsynet spurgt om, hvordan de synes syv forskellige betegnelser passer på Arbejdstilsynet.

Blandt virksomheder med tilsyn er der samlet set stor opbakning bag de syv betegnelser, idet mellem 74-87 procent svarer enten 'i meget høj grad' eller 'i høj grad'. Andelen, der svarer 'i meget høj grad' eller 'i høj grad', er mellem 61-72 procent og dermed lidt lavere blandt virksomheder, der ikke har haft tilsyn. Neden for vises resultaterne for de syv dimensioner:

- Troværdig, tilsyn 87%, uden tilsyn 72%
- Professionel tilsyn 82%, uden tilsyn 67%
- Kompetent, tilsyn 82%, uden tilsyn 67%
- Relevant, tilsyn 76%, uden tilsyn 65%
- Lydhør tilsyn 74%, uden tilsyn 51%
- Faglig, tilsyn 83%, uden tilsyn 71%
- Tilgængelig, tilsyn 74%, uden tilsyn 61%

Reaktioner og løsninger

Fem udsagn om skriftlige afgørelser vurderes på denne måde 'i meget høj grad' eller 'i høj grad':

- Det fremgår klart af afgørelserne, hvad vi skal bringe i orden (89%).
- Det fremgår klart, hvilke opgaver vi skal løse ud over arbejdsmiljøproblemerne, fx inddrage ansatte og melde tilbage til Arbejdstilsynet (78%).
- Afgørelserne begrundes på en let og forståelig måde (77%).
- Det er let at få overblik over indholdet i de skriftlige afgørelser (77%).
- Den tilsynsførende gav relevante eksempler på, hvordan vi kan forbedre arbejdsmiljøet på de områder, hvor vi fik påbud/forbud (71%).
- Den tilsynsførende gav relevante eksempler på, hvordan afgørelserne kan løses (69%).

Følgende fem spørgsmål, som måler nøgleoplysninger omkring påbud/forbud, løsning af problemet, rimelighed i at få et påbud og forbedring af virksomhedernes arbejdsmiljø, vises sorteret efter den positive andel:

- 92 procent af virksomhederne svarer, de har løst arbejdsmiljøproblemet 'fuldt ud' eller 'i høj grad'.
- 90 procent af virksomhederne svarer, at de fortsat anvender løsningen 'fuldt og helt', 'i meget høj grad' eller 'i høj grad'.
- 72 procent er 'meget enige'/'enige' i, at de havde et arbejdsmiljøproblem, der skulle løses.
- 64 procent er 'enige' eller 'meget enige' i, at det var rimeligt, virksomheden fik et påbud.
- 38 procent er enige i, at løsningen af de påpegede arbejdsmiljøproblemer har forbedret deres arbejdsmiljø, 'i meget høj grad' eller 'i høj grad'.

Informationssøgning og videndeling – virksomheder med tilsyn

73 procent af virksomhederne har indhentet viden for at kunne løse de arbejdsmiljøproblemer, som tilsynet viste, 20 procent har ikke hentet viden og 7 procent 'ved ikke'.

85 procent af virksomhederne har på baggrund af påbud/forbud haft drøftelser i arbejdsmiljøorganisationen (AMO), revideret APV, haft påbud oppe på årlig drøftelse, sat fokus på lignende arbejdsmiljøproblemer, mens 15 procent enten ikke gjort nogle af disse ting eller svarer 'ved ikke'.

61 procent har delt løsninger, metoder og lignende, som stammer fra de påbud/forbud, som virksomheden fik. Virksomheder deler i størst omfang internt med kolleger og/eller ledere i andre dele af egen virksomhed (35%) eller med HR/arbejdsmiljøafdelingen (18%). Der er færre, som deler eksternt med andre virksomheder, arbejdspladser eller virksomhedsnetværk (11%), med ekstern rådgiver (6%), brancheorganisation mv (5%).

Informationssøgning og videndeling – med og uden tilsyn

85 procent af de virksomheder, der har fået et tilsyn, og som enten har fået et påbud/forbud eller svarer, at de har arbejdet med et arbejdsmiljøproblem inden for det seneste år, har indhentet viden om arbejdsmiljø. Blandt gruppen, som er uden tilsyn, svarer 82 procent, at de har arbejdet med et arbejdsmiljøproblem inden for det seneste år, dvs. stort set samme andel.

De aktører, som virksomhederne har anvendt, er en god blanding mellem interne og eksterne leverandører af viden. Der er flest virksomheder, der indhenter viden om arbejdsmiljø fra kolleger med viden og erfaring om arbejdsmiljø (43%/42%), Arbejdstilsynet (32%/40%) og arbejdsmiljørådgiver/ekstern konsulent (29%/24%) (virksomheder uden tilsyn er nævnt *først* i parentes).

82 procent af virksomheder med tilsyn og 87 procent blandt virksomheder uden tilsyn svarer, at de har delt viden med andre, når de løser arbejdsmiljøproblemer. De tre besvarelser, som scores højest, er alle eksempler på intern deling; 'med kolleger, der arbejder under lignende forhold' (53%/53%), 'med andre dele af virksomheden' (42%/49%), med 'HR/arbejdsmiljøafdelingen' (30%/36%) (virksomheder uden tilsyn er nævnt *først* i parentes).

Motivation til arbejdsmiljøarbejde – med og uden tilsyn

Virksomheder uden tilsyn og virksomheder med tilsyn er både lige efter tilsyn og efter 3-5 måneder spurgt om, hvor højt de prioriterer arbejdsmiljø på arbejdspladsen ('meget højt' 'højt') og resultaterne er meget ens:

- Ca en måned efter tilsyn (94%)
- Ca. 3-5 måneder efter tilsyn (96%)
- Uden tilsyn (93%)

For identiske respondenter i begge undersøgelser:

- Ca. en måned efter tilsyn (94%)
- Ca. 3-5 måneder efter tilsyn (95%)

Virksomhederne er i de tre undersøgelser også spurgt om, hvorvidt deres prioritering af arbejdsmiljøet er ændret det seneste år. De fleste (mellem 56-66%) svarer, at de har en uændret prioritet. Blandt de, som svarer, at de har givet arbejdsmiljø højere prioritet ('meget højere' og 'højere') gælder for de tre dataindsamlinger:

- Lige efter tilsyn (42%)
- 3-5 måneder efter tilsyn (43%)
- Uden tilsyn (32%).

Det forekommer naturligt, at der er flere, som prioriterer arbejdsmiljøet højere, når de har fået et tilsyn. Det er undersøgt, om der blandt virksomheder lige efter tilsyn er forskel i besvarelsen alt efter, om virksomheden ikke har fået reaktion, mindst en vejledning, mindst et påbud/forbud, og der er ingen statistisk signifikant forskel.

Blandt de, som har prioriteret arbejdsmiljø højere inden for det seneste år, er de to vigtigste årsager, at virksomhederne har besluttet sig for at prioritere arbejdsmiljø højere (mellem 55-63%), og at de gerne vil fremstå som en attraktiv arbejdsplads (mellem 54-60%).

Med udgangspunkt i en praktisk/teoretisk forståelse af, at en virksomheds motivation til arbejdsmiljøarbejde enten stammer fra indre påvirkning (i virksomheden) eller ydre påvirkning (uden for virksomheden), samt at motivation enten kan være resultat af en konkret hændelse (noget som sker akut) eller resultat af en mere generel påvirkning eller politik - er virksomheder med tilsyn og virksomheder uden tilsyn spurgt om, hvorfor de arbejder med et arbejdsmiljøproblem ('meget ofte', 'ofte'):

- Der er markant flest, som arbejder med et arbejdsmiljøproblem, fordi de arbejder systematisk ud fra deres politikker om arbejdsmiljø – det kan kaldes en indre årsag, som ikke er fremkaldt af en konkret og akut hændelse (tilsyn 64%, ikke tilsyn 61%).
- Der er næstflest, som arbejder med et arbejdsmiljøproblem, fordi de får ny viden om arbejdsmiljø udefra, gennem nyhedsbreve og oplysningsmaterialer om arbejdsmiljø fra brancheforening – det kan kaldes en ydre årsag, som ikke er fremkaldt af en konkret og akut hændelse (tilsyn 36%, ikke tilsyn 30%).
- Der er tredje flest, som arbejder med et arbejdsmiljøproblem, fordi der er sket en konkret hændelse hos dem, fx en ulykke, stresssygemelding, mobning, chikane eller andre begivenheder - det kan kaldes en indre årsag, som er fremkaldt af en konkret og akut hændelse (tilsyn 19%, ikke tilsyn 13%).
- Der er færrest, som arbejder med et arbejdsmiljøproblem, fordi de har fået et påbud eller lignende - det kan kaldes en ydre årsag, som har fremkaldt en konkret og akut hændelse (tilsyn 15%, ikke tilsyn 3%).

Virksomhederne er stillet tre mere generelle spørgsmål om forebyggelse, medarbejderinddragelse og ønske til niveau i arbejdsmiljøarbejdet.

Både blandt virksomheder med tilsyn og virksomheder uden tilsyn er der flest, som prioriterer forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer højt. Derefter kommer spørgsmålet om at involvere medarbejderne i beslutninger, som påvirker deres arbejdsmiljø, og endelig spørgsmålet om at arbejdsmiljøet skal være bedre end reglerne kræver ('i meget høj grad' og 'i høj grad'):

- Prioriterer virksomheden forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer højt? (tilsyn 88%, ikke tilsyn 87%).
- Bliver medarbejderne involveret i beslutninger, som påvirker deres arbejdsmiljø (tilsyn 80%, ikke tilsyn 87%).
- Er holdningen på arbejdspladsen, at arbejdsmiljøet skal være bedre end reglerne kræver? (tilsyn 49%, ikke tilsyn 43%).

Virksomhederne er blevet spurgt om, hvad de særligt gerne vil opnå med deres arbejdsmiljøindsats. Virksomheder med og uden tilsyn svarer generelt nogenlunde ens – dog er der en større andel af virksomheder uden tilsyn, der gerne vil opnå højere trivsel og engagement og trivsel (de to mest valgte):

- Højere trivsel og engagement (tilsyn 77%, ikke tilsyn 84%)
- Lavere sygefravær (tilsyn 60%, ikke tilsyn 63%).

Der er naturligt flere virksomheder med tilsyn (30%), der gerne vil opnå færre arbejdsulykker og mindske risiko for bøder og påbud fra Arbejdstilsynet end virksomheder uden tilsyn (23%). Virksomheder med over 100 ansatte vil i højere omfang opnå færre krænkelser, bedre omdømme, færre arbejdsulykker og færre skader og gener end virksomheder med under 100 ansatte. Virksomheder med 1-9 ansatte har i mindre omfang valgt nogen af de forslag, de bliver stillet.

Arbejdstilsynets smiley-ordning

Cirka 80 procent af virksomheder med tilsyn og uden tilsyn kender Arbejdstilsynets smiley-ordning, og 20 procent gør ikke. Det er cirka to tredjedele af virksomhederne med og uden tilsyn, der ved, hvor man finder virksomhedens smiley. Henholdsvis 25 og 21 procent af virksomhederne har selv været inde på hjemmesiden og finde deres smiley. På fem ud af seks spørgsmål om, hvordan smileyordningen motiverer virksomheden, er der en tendens til, at virksomheder med tilsyn svarer mere positivt end virksomheder uden tilsyn. Flest virksomheder bakker op om det mere generelle udsagn om, 'at det er vigtig for arbejdspladsen at have en grøn arbejdsmiljø-smiley' (75%/78%) samt 'at grøn smiley er et vigtigt signal overfor de ansatte' (68%/77%). Færrest bakker op om 'at de bruger smileyordningen til at profilere sig med' (17%/23%) eller, 'at de kigger på andre virksomheders smiley' (9%/10%) (virksomheder uden tilsyn er nævnt **først** i parentes).

Arbejdstilsynets serviceydelser

85 procent af de virksomheder, som har haft tilsyn, kender Arbejdstilsynets hjemmeside, mens det gælder for 71 procent af de, der ikke har haft tilsyn - henholdsvis 15 procent og 29 procent kender ikke til siden. Godt over halvdelen af de, som kender siden, har også besøgt den. De fleste bruger hjemmesiden til at holde sig generelt opdaterede, ifm. løsning af et konkret arbejdsmiljøproblem, som forberedelse til et tilsyn eller til løsning af problem, som Arbejdstilsynet har påpeget.

58 procent af de virksomheder, som har haft tilsyn, har enten talt med eller hørt om Arbejdstilsynets call-center, mens det gælder for 46 procent af de virksomheder, der ikke har haft tilsyn.

Blandt de, som har haft tilsyn og har talt med Arbejdstilsynets call-center, fik 74 procent enten 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' et brugbart svar på deres spørgsmål, hvor det gælder for 63 procent af virksomheder uden tilsyn.

Bygge og anlæg

Alle bygge og anlægsvirksomheder har fået en anden type tilsyn, hvor der med udgangspunkt i et byggepladstilsyn efterfølgende er gennemført et tilsyn med en konkret byggevirksomhed på hjemmeadressen. Tilsynet adskiller sig ved, at der ikke gives reaktioner ved tilsynet på hjemmeadressen andet end ved grove overtrædelser. Bygge og anlæg er inkluderet i det samlede datamateriale og de steder, hvor bygge og anlæg adskiller sig fra de øvrige brancher, er det nævnt, og i nogle tilfælde vist i en figur.

Metode

I 2019 (første undersøgelsesår) har kontaktgrundlaget bestået af 4.211 virksomheder for survey 1a, 1.126 virksomheder for survey 1b og 3.038 virksomheder for survey 2.

	Kontakt- grundlag (I)	Virksomheder med et leder- eller medarbejdersvar (II)		Virksomheder med et ledersvar (III)		Virksomheder med et medarbejdersvar (IV)		Virksomheder med både ledersvar og medarbejdersvar (V)	
Survey 1a	4.211	1.247	(30%)	1.082	(26%)	317	(8%)	152	(4%)
Survey 1b	1.126	521	(42%)	450	(37%)	125	(10%)	54	(4%)
Survey 2	3.038	1.489	(49%)	1.328	(44%)	358	(12%)	197	(6%)

I alle surveys har det for hver virksomhed været muligt for både en repræsentant for ledelsen og medarbejderne at deltage i undersøgelsen. Svarprocenterne for undersøgelserne kan derfor udregnes på flere måder alt efter, om udgangspunktet er mindst ét svar fra virksomheden, svar fra ledere eller svar fra medarbejdere. 30% af virksomhederne har besvaret survey 1a (leder- og/eller medarbejdersvar), 42% af virksomhederne har besvaret survey 1b, og 49% af virksomhederne har besvaret survey 2.

Det er lykkedes at opnå en væsentlig højere besvarelse fra ledelsen end fra medarbejdersiden. Der er relativt få virksomheder, hvor der er opnået dobbeltsvar fra både medarbejderside og ledelse.

Som konsekvens af opnåelsen er det valgt, at rapporten bygger på ledersvar (kolonne III). Som ledelsessvar medregnes svar fra ejer, leder og arbejdsmiljøprofessionel.

I kapitel 12 er gennemført en sammenlignende analyse af ledersvar og medarbejdersvar, som viser, at der kun er forskelle på få spørgsmål.

Grundet omlægning af brugerundersøgelsens metode foretages der ikke sammenligninger over tid med de tidligere gennemførte brugerundersøgelser.

Survey1a

Dataindsamlingen for survey 1a er sket ved, at bruttolister af virksomheder, der har haft besøg af Arbejdstilsynet, er blevet beriget med telefonnumre på p-nummer niveau og/eller cvr-nummer niveau.

Efter berigningsprocessen har selve dataindsamlingen fundet sted. Dataindsamlingen for survey 1a er foregået igennem opringning til virksomheder, der kort tid forinden har haft besøg fra Arbejdstilsynet. Under dette opkald forsøger Epinions medarbejdere at komme i kontakt med en relevant leder eller medarbejder fra virksomheden, der deltog i eller kender til besøget fra Arbejdstilsynet. Når kontakt til en relevant leder eller medarbejder opnås, inviteres personen til at deltage i survey 1a enten direkte over telefon eller gennem et link sendt til e-mail. Personen bliver desuden bedt om at give kontaktoplysninger på en relevant kollega, der efterfølgende tilsendes en invitation med link til undersøgelsen over e-mail.

Survey1b

Survey 1b er udsendt til alle medarbejdere og ledere, der blev rekrutteret til survey 1a i de første måneder dataindsamlingen kørte.

Survey2

Survey 2 er stillet til en virksomheder uden tilsyn, der **ikke** har haft besøg fra Arbejdstilsynet i 2 år. Formålet er at undersøge, om der er forskelle i besvarelser for de spørgsmål, som er stillet i både survey1 og survey 2.

Gruppen med virksomheder uden tilsyn er udtrukket, så den ligner virksomhederne fra survey 1 i forhold til branche, størrelse og sektor. Stikprøven for survey 2 er udvalgt fra en bruttoliste overleveret af Arbejdstilsynet bestående af 123.621 unikke virksomheder på p-nummer niveau. Ud fra bruttolisten er der udtrukket en stikprøve på 3.038 virksomheder.

For en dybere gennemgang af undersøgelsens henvises til metodenotat i bilag til brugerundersøgelsen.

Andre metodiske informationer

I rapporten vises primært frekvensfordelinger i form af figurer. Der er foretaget krydskørsler med følgende variable:

- Opdeling på 10 brancheområder
- Opdeling efter påbud/forbud, kun vejledning, ingen reaktion
- Virksomhedsstørrelse (antal ansatte)
- Tilsynscenter

Hvis der er statistisk signifikans samt et markant resultat, er dette kommenteret skriftligt i rapporten. Hvis der ikke er statistisk signifikans eller signifikans med meget lave talmæssige forskelle, er resultatet ikke kommenteret. I enkelte tilfælde kommenteres på ikke signifikante eller ikke markante resultater, fordi dette er et resultat i sig selv.

Krydskørsler er gennemført systematisk i undersøgelse 1a (lige efter tilsyn). I undersøgelse 1b (3-5 måneder efter tilsyn) er respondentgrundlaget for lavt til, at der kan gennemføres krydskørsler.

I nogle tilfælde refereres til resultater, som ikke er vist i figur eller tabel i rapporten, her henvises til tabelnummer i bilag 3 med tabelrapport. I enkelte tilfælde kan vi have fjernet 'ved ikke' i rapporten, hvorfor de resultater, der refereres, ikke kan findes 100% sammenligneligt i tabelrapporten.

Kapitel 2: Varsling af tilsynsbesøget

Samlet set angiver 74 procent af de virksomheder, som har haft tilsyn, at have fået besked om besøget enten via brev (59%) eller på anden vis (17%). 18 procent svarer, at de ikke har fået besked, og 6 procent svarer 'ved ikke' (figur 2.1). Bygge- og anlægsvirksomheder er ikke inkluderet i kapitlet, da de ikke er varslet.

En større andel af virksomhederne i Tilsynscenter Syd har svaret, at de ikke har fået besked om, at Arbejdstilsynet ville komme på besøg (27%). [Bilagstabel 158]

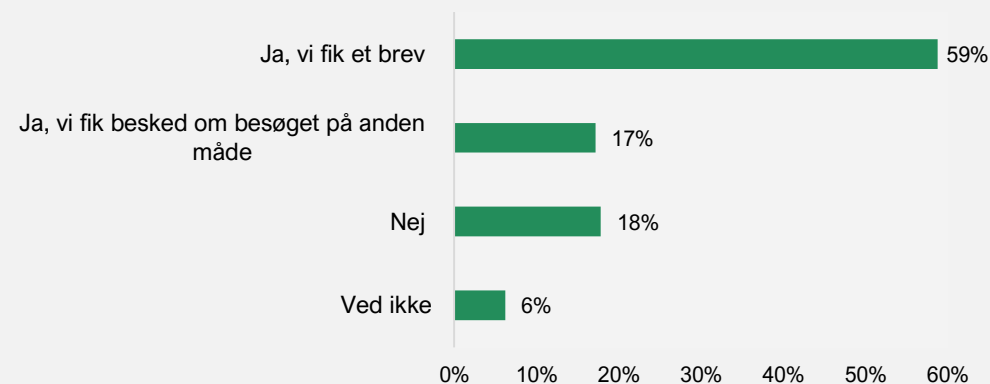
Blandt de, der modtog besked om, at Arbejdstilsynet ville komme på besøg, iværksatte 63 procent en handling, 34 procent gjorde ikke noget, og 3 procent svarer 'ved ikke'.

41 procent af disse virksomheder gennemgik deres Arbejdspladsvurdering (APV) forud for besøget. Derudover gennemgik 31 procent af virksomhederne deres arbejdsmiljø, og 21 procent opdaterede deres APV. 34 procent foretog sig ikke noget inden Arbejdstilsynets besøg. (figur 2.2)

Brancherne handlede forskelligt, inden Arbejdstilsynets besøg: [bilagstabel 293]

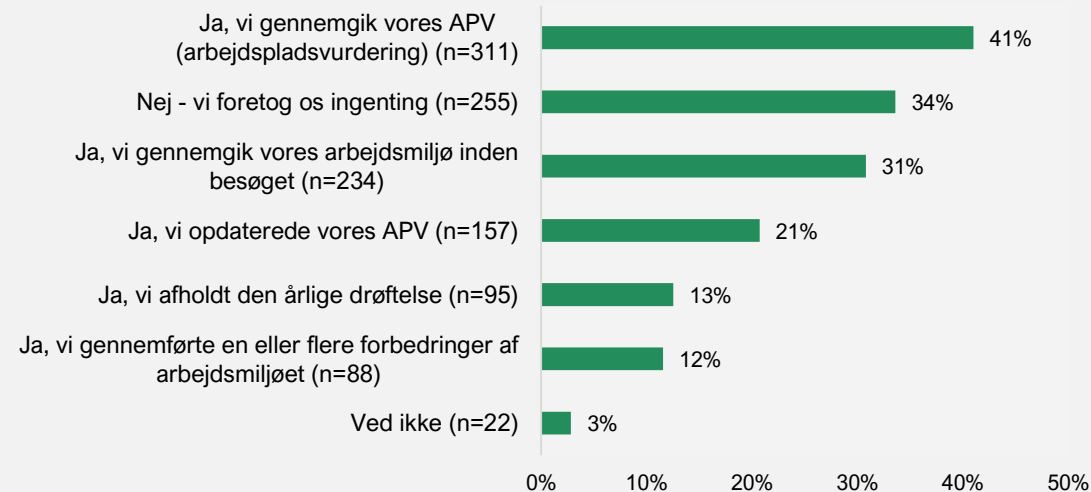
- Gennemgik APV vælges af flest fra sundhedsområdet (60%) samt uddannelse og forskning (51%)
- Gennemgik arbejdsmiljøet vælges af flest fra anden offentlig service (39%).
- Opdaterede APV vælges af flest fra sundhedsområdet (45%).
- Afholdt den årlige drøftelse vælges af flest fra landbruget (27%).
- Gennemførte en eller flere forbedringer vælges af flest fra sundhedsområdet (23%) sammen med landbrug (20%) og uddannelse og forskning (22%).
- Foretog sig ingenting vælges af flest fra transport (43%) samt kontor og administration (43%).

Figur 2.1: Fik I besked om, at Arbejdstilsynet ville komme på besøg, inden de mødte op? (N= 998)



Figur 2.2: Fik beskeden om, at Arbejdstilsynet ville komme på besøg jer til følgende? (N=758)

Spørgsmålet er kun stillet til virksomheder der enten har svaret 'ja, vi fik et brev' eller 'ja, vi fik besked om besøget på anden måde' jf. figur 2.1



Kapitel 2: Varsling af tilsynsbesøget

Størstedelen af de virksomheder (63%), der oplever, de er blevet varslet, søgte ikke information om arbejdsmiljø inden besøget fra Arbejdstilsynet, 33 procent søgte information, og 4 procent svarer 'ved ikke'.

Af de virksomheder, der søgte arbejdsmiljøinformation, besøgte flest Arbejdstilsynets hjemmeside amid.dk (14%). Derudover kontaktede 7 procent interne konsulenter, 6 procent søgte viden eksternt, og 5 procent kontaktede Arbejdstilsynet. (figur 2.3). De, som svarer 'andet', dækker fx over ledelse og medarbejdere talte sammen, forberede medarbejdere, tale med andre arbejdsmiljøgrupper, tjekke APV, ÅD og organisering af AMO.

Der er flest inden for sundhedsområdet, som har søgt arbejdsmiljøinformation inden tilsynet, og færrest i transport og landbrug (se figur 2.7 på næste side)

64 procent har læst det materiale, som de fik henvisning til ved varslingen, 24 procent har ikke, og 12 procent svarer 'ved ikke'. (figur 2.4). På næste side (figur 2.8) fremgår, at det er i landbruget, at klart færrest har læst materialet, mens der kun er mindre forskelle mellem de øvrige ni brancher. (ved ikke er udeladt i figur 2.8, derfor fremgår af figur 2.8, at der er 73%, som har læst)

40 procent vurderer, at materialet er brugbart, 16 procent at materialet motiverede dem til at forberede sig til besøget, og 6% svarer, at materialet fik dem til at overveje nye arbejdsmiljøtiltag forud for besøget. Endelig angiver 16 procent af virksomhederne, at materialet ikke gjorde nogen forskel for dem, og 3 procent at det ikke var relevant for dem. (figur 2.4)

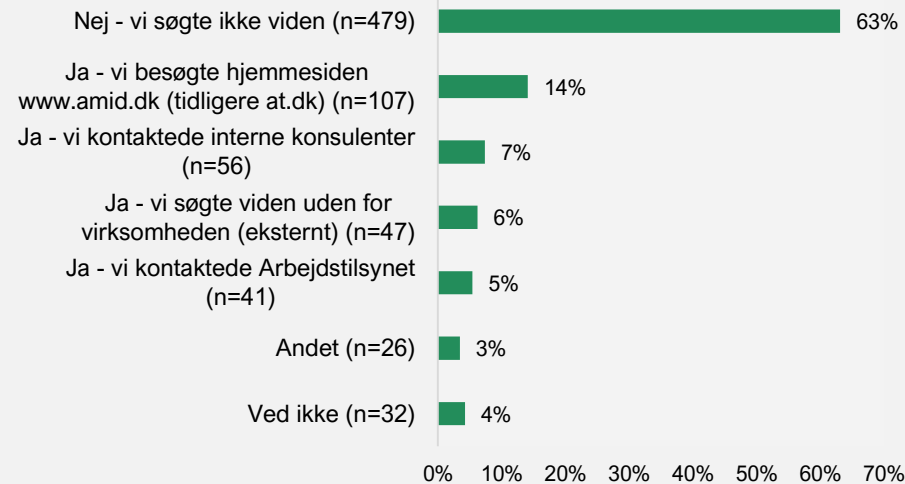
Figur 2.5: Hvis vi selv kunne bestemme, vil vi foretrække... (N=1082)



Alle virksomheder er spurgt om, hvordan de foretrækker at blive varslet. 55 procent vil foretrække, at Arbejdstilsynet varsler, at de kommer og/eller aftaler en bestemt dato. 29 procent af virksomhederne foretrækker som det er nu, hvor de varsles, men ikke til en bestemt dato. En lille del på 7 procent ville foretrække, at Arbejdstilsynet slet ikke varsler besøget og 9 procent 'ved ikke'. (figur 2.5)

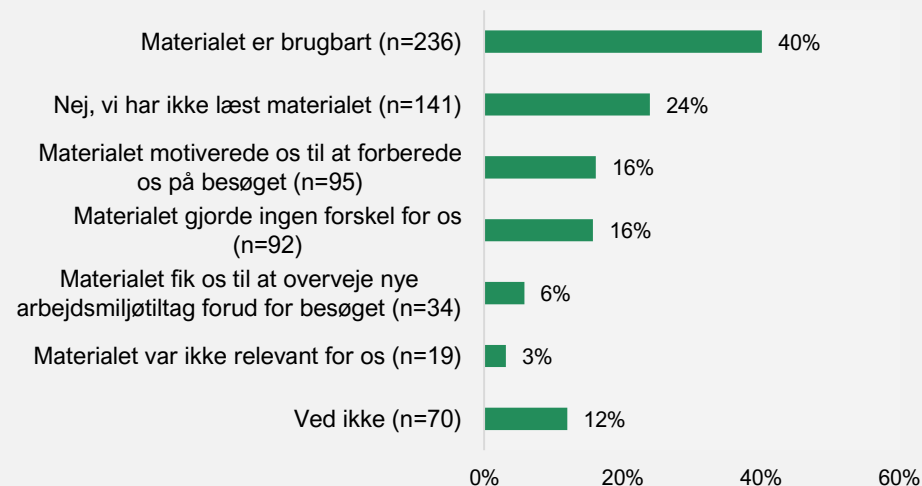
Figur 2.3: Fik jeres viden om, at der ville komme et besøg fra Arbejdstilsynet, jer til at søge arbejdsmiljøinformation inden besøget? (N=758)

Spørgsmålet er kun stillet til de virksomheder, der enten har svaret 'ja, vi fik et brev' eller 'ja, vi fik besked om besøget på anden måde' jf. figur 2.1



Figur 2.4: Har I læst materialet, og hvad mener I om dette materiale? (N=587)

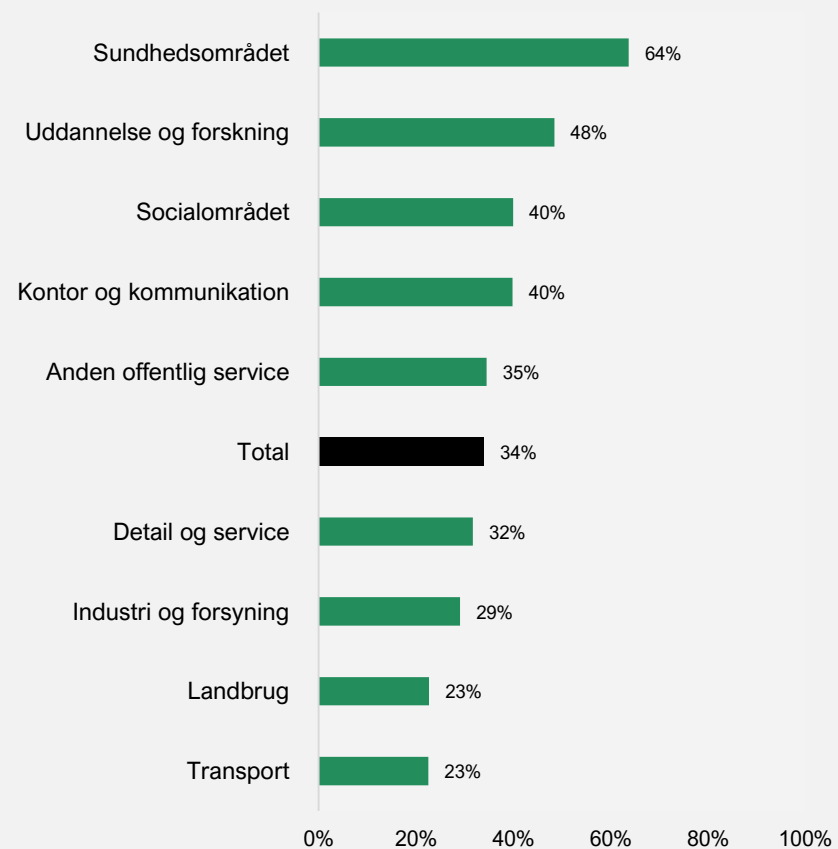
Spørgsmålet er kun stillet til de virksomheder, der har svaret 'ja, vi fik et brev' jf. figur 2.1



Kapitel 2: Varsling af tilsynsbesøget

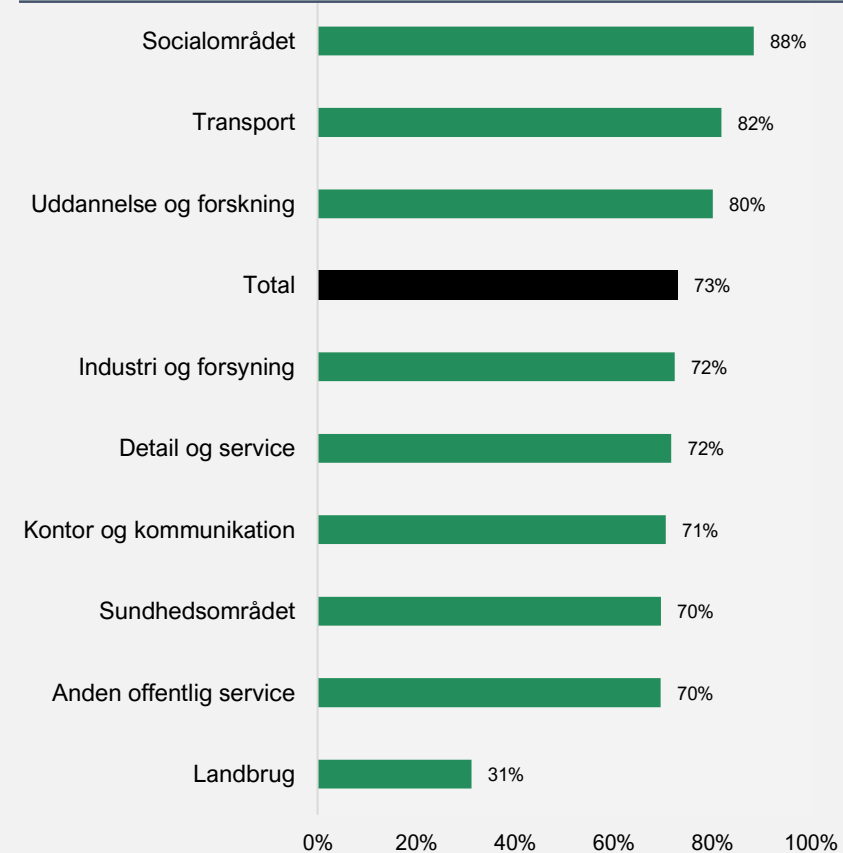
Figur 2.7: Virksomheder der har søgt arbejdsmiljøinformation inden besøget fordelt på branche (n=247) ('Ved ikke' er udeladt)

Spørgsmålet er kun stillet de virksomheder, der har svaret 'ja, vi fik et brev' jf. figur 2.1



Figur 2.8: Virksomheder der har læst materialet, som der henvises til i varsling af tilsyn, fordelt på branche (n=376) ('Ved ikke' er udeladt)

Spørgsmålet er kun stillet de virksomheder, der enten har svaret 'ja, vi fik et brev' eller 'ja, vi fik besked om besøget på anden måde' jf. figur 2.1



Kapitel 3: Tilsynet; deltagelse, vurdering og udbytte

94 procent af de virksomheder, som har besvaret spørgeskemaet, var selv til stede under tilsynet [bilagstabel 3].

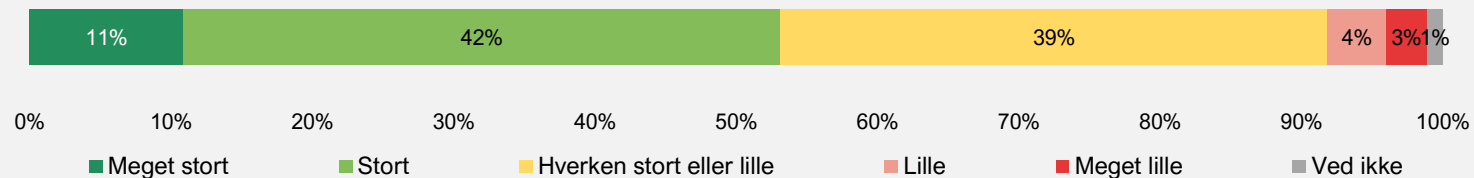
Størstedelen af virksomhederne havde en repræsentant for ledelsen og/eller en ejer til at deltage i Arbejdstilsynets besøg (figur 3.1).

Virksomheder med 1-9 ansatte havde i større omfang kun ejeren til stede under tilsynet. I de større virksomheder deltog lederrepræsentanter, medarbejdere, som er ansat til at arbejde med arbejdsmiljø og arbejdsmiljørepræsentanter i større omfang i Arbejdstilsynets besøg [bilagstabel 89]. I brancherne landbrug (70%) og bygge og anlæg (59%) er der flere ejere som deltager [bilagstabel 290].

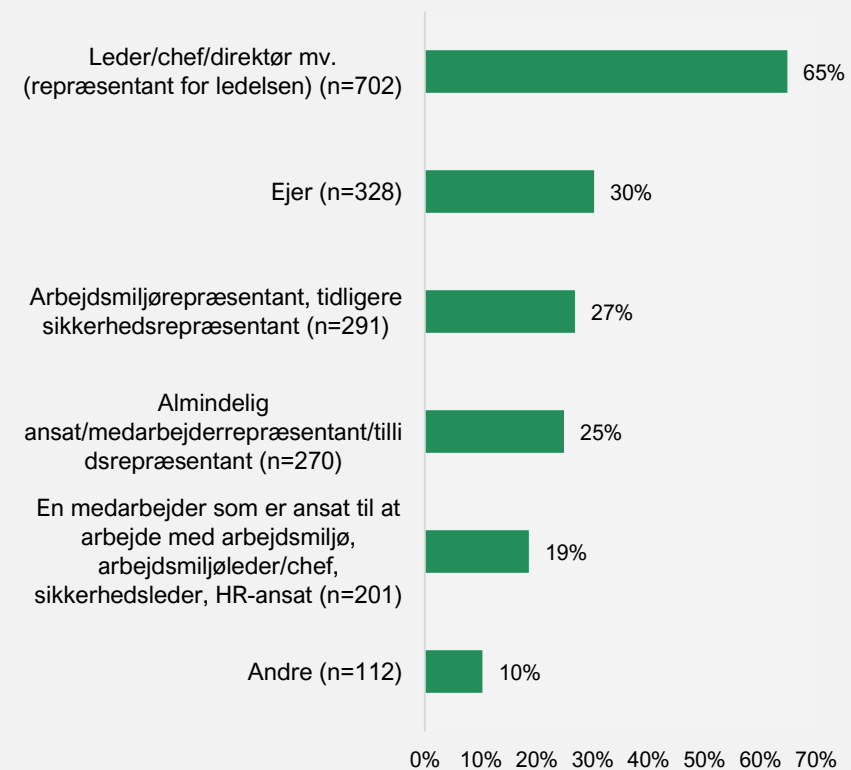
53 procent - lidt over halvdelen af virksomhederne - vurderer, at de alt i alt enten har haft et 'meget stort' eller 'stort' udbytte af Arbejdstilsynets besøg. 39 procent svarer, at de 'hverken har fået et stort eller lille' udbytte af besøget. Kun 7 procent af virksomhederne mener, at de har fået et 'lille' eller 'meget lille' udbytte af besøget (henholdsvis 4% og 3%) (figur 3.2).

I figur 3.3 (næste side) vises fordelingen af de, som svarer 'meget stort' og 'stort' på spørgsmålet om udbytte af tilsynsbesøget fordelt på brancher. Der er flest fra bygge og anlæg og socialområdet, som har haft et positiv udbytte (64 og 63%). Transport og øvrige serviceydelser er med 45 procent placeret i den mindst positive ende [bilagstabel 35].

Figur 3.2: Hvordan vurderer du jeres udbytte af besøget fra Arbejdstilsynet alt i alt? (N=1082)

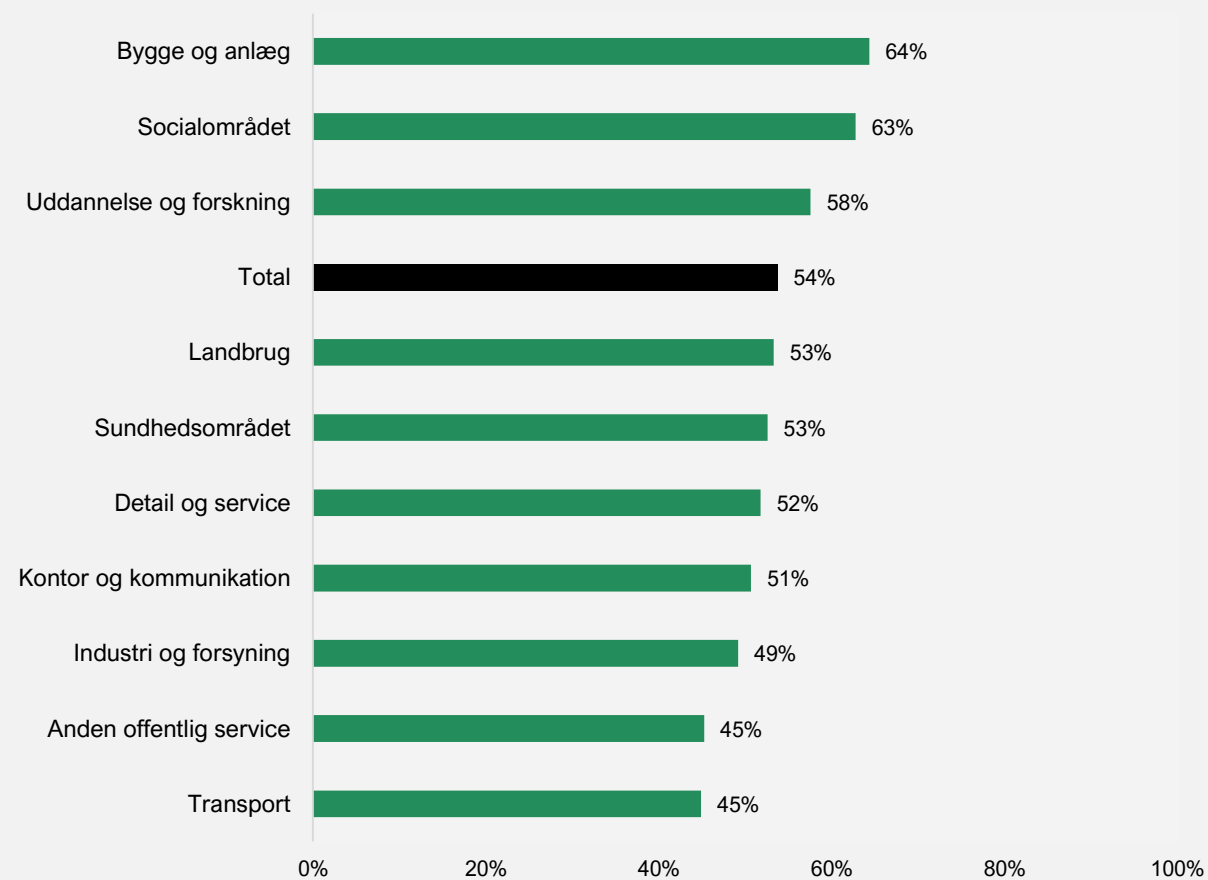


Figur 3.1: Hvem fra jeres arbejdsplads deltog i Arbejdstilsynets besøg? (N=1082)



Kapitel 3: Tilsynet; deltagelse, vurdering og udbytte

Figur 3.3: Hvordan vurderer du jeres udbytte af besøget fra Arbejdstilsynet alt i alt? Fordelt på branche (svarkategorier 'meget stort' og 'stort' udbytte, 'ved ikke' er udeladt) (n=575)



Kapitel 3: Tilsynet; deltagelse, vurdering og udbytte

Der er stillet seks spørgsmål om tilsynsbesøget og den tilsynsførende. Flest virksomheder bakker op om udsagnet, at den tilsynsførende forklarede årsagen til besøget på en klar og forståelig måde, hvor 84 procent svarer 'i meget høj grad' og i 'høj grad' (figur 3.4).

Virksomheder, der har fået en formel eller materiel afgørelse, synes i lidt mindre omfang at have fået forklaret årsagen til besøget på en klar og forståelig måde (82%) sammenlignet med virksomheder, der har fået en vejledning (91%) eller ingen reaktion (88%) [bilagstabel 163] ('I meget høj grad' og 'i høj grad').

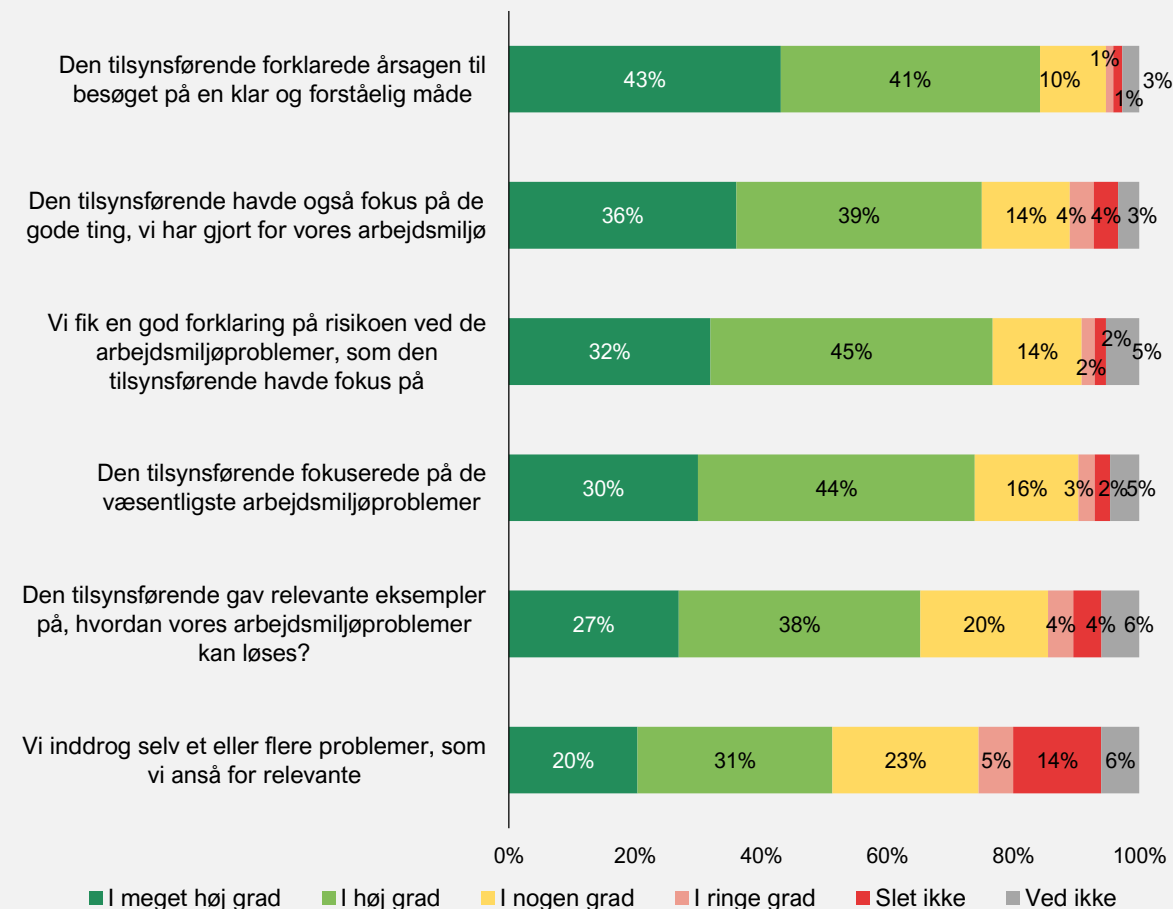
De følgende tre spørgsmål vurderes nogenlunde ens:

- 75 procent af virksomhederne synes 'i meget høj grad' eller 'i høj grad', at den tilsynsførende havde fokus på de gode ting, de havde gjort for arbejdsmiljøet. Virksomheder, der har fået en formel eller materiel afgørelse, angiver i mindre omfang, at den tilsynsførende havde fokus på de gode ting (67%) [bilagstabel 166].
- 77 procent af virksomhederne synes 'i meget høj grad' eller 'i høj grad', at de fik en god forklaring på risikoen ved de arbejdsmiljøproblematikker, som den tilsynsførende havde fokus på. De brancher, der i størst omfang oplever at have fået en god forklaring, er transport (87%) og socialområdet (86%) [bilagstabel 299].
- 74 procent af virksomhederne synes 'i meget høj grad' eller 'i høj grad', at den tilsynsførende havde fokus på de væsentligste arbejdsmiljøproblemer. Der er en mindre tendens til, at virksomheder med over 100 ansatte i højere grad oplever, at tilsynsførende fokuserede på væsentlige arbejdsmiljøproblemer [bilagstabel 97]. Den branche, der i størst omfang oplever, at der er blevet fokuseret på væsentlige arbejdsmiljøproblematikker, er socialområdet (86%) [bilagstabel 298].

Noget færre (65%) vurderer 'i meget høj grad' eller 'i høj grad', at den tilsynsførende gav relevante eksempler på, hvordan virksomhedens arbejdsmiljøproblemer kan løses.

Færrest virksomheder bakker op om udsagnet, at de selv inddrog et eller flere problemer, som de anså for relevante (51%). Virksomheder, der har fået en vejledning fra Arbejdstilsynet, inddrog i større omfang selv relevante problemer (70%) sammenlignet med virksomheder, der ikke har fået nogen reaktion (57%), og virksomheder, der har fået en formel eller materiel afgørelse (44%) [bilagstabel 235] ('I meget høj grad' og 'i høj grad').

Figur 3.4: Vurdér følgende udsagn om tilsynsbesøget fra Arbejdstilsynet (N=1082)



Kapitel 3: Tilsynet; deltagelse, vurdering og udbytte

Virksomhederne har vurderet yderligere fem spørgsmål om deres udbytte af tilsynsbesøget. Neden for refereres primært til andelen, som svarer 'i meget høj grad' eller 'i høj grad', og som entydigt kan rubriceres som positive besvarelser. (figur 3.5)

Der er flest virksomheder (79%), som angiver, at de allerede havde styr på deres arbejdsmiljø.

57 procent af virksomhederne har anvendt den vejledning, som de fik fra den tilsynsførende. Virksomheder, der har fået en formel eller materiel afgørelse (69%), anvendte i større omfang vejledningen, end virksomheder, der har fået vejledning (62%) og ingen reaktion (57%) [bilagstabel 171].

47 procent blev motiveret til at arbejde endnu mere med deres arbejdsmiljø. Virksomheder, der har modtaget 'vejledning', blev i større omfang motiveret til at arbejde med arbejdsmiljø (58%) sammenlignet med virksomheder, der har fået formel eller materiel afgørelse (45%) eller ingen reaktion (51%) [bilagstabel 169]. De brancher, der i størst omfang blev motiveret til at arbejde med arbejdsmiljø, er socialområdet (59%) og bygge og anlæg (62%) [bilagstabel 303].

44 procent af virksomhederne har forbedret deres arbejdsmiljø ved at anvende den vejledning, som de fik af den tilsynsførende vejledning under tilsynet. Virksomheder, der har fået en formel eller materiel afgørelse (54%), har i større omfang forbedret arbejdsmiljøet sammenlignet med de virksomheder, der har fået vejledning (47%) og ingen reaktion [bilagstabel 239]. Virksomheder, der har haft tilsyn fra Tilsynscenter Øst (48%) og Tilsynscenter Syd (49%), har i lidt større omfang forbedret deres arbejdsmiljø ved at anvende vejledningen fra tilsynet sammenlignet med Tilsynscenter Nord (44%) [bilagstabel 172].

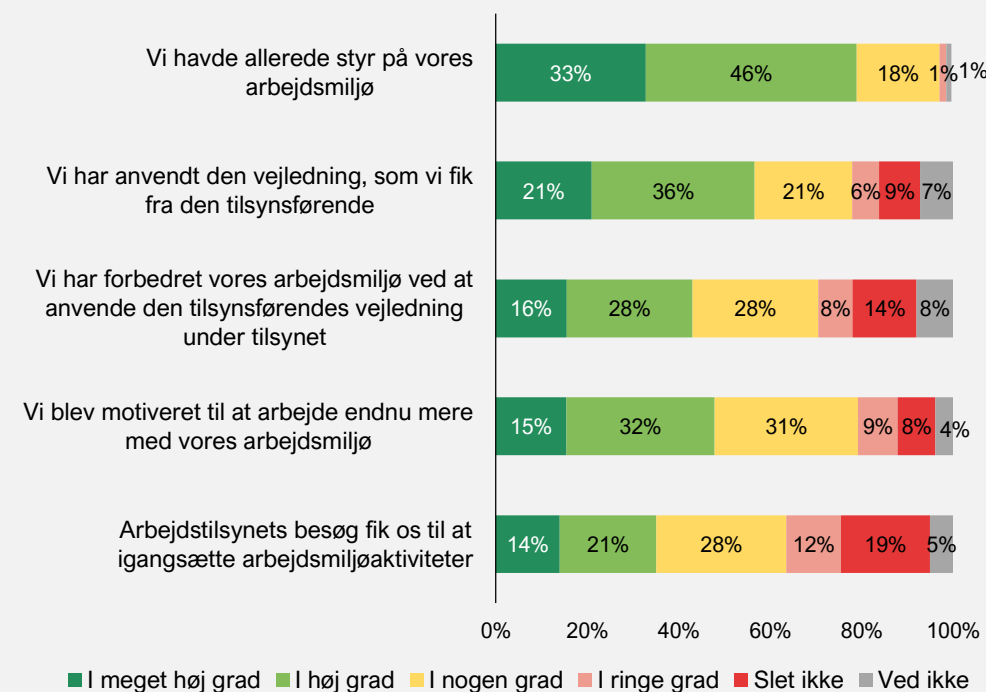
35 procent af virksomhederne fik igangsat arbejdsmiljøaktiviteter efter Arbejdstilsynets besøg. Virksomheder, der har fået en formel eller materiel afgørelse (49%), igangsatte i større omfang arbejdsmiljøaktiviteter end virksomheder, der har fået vejledning (40%) og ingen reaktion (31%) [bilagstabel 237]. De brancher, der i størst omfang igangsatte aktiviteter efter besøget, er bygge og anlæg (52%) og anden offentlige service (49%) [bilagstabel 304].

Det ses af besvarelserne, at det ikke kun er andelen af positive besvarelser, som er vigende ned gennem de fem spørgsmål, det er også især andelen som svarer 'slet ikke', der er stigende.

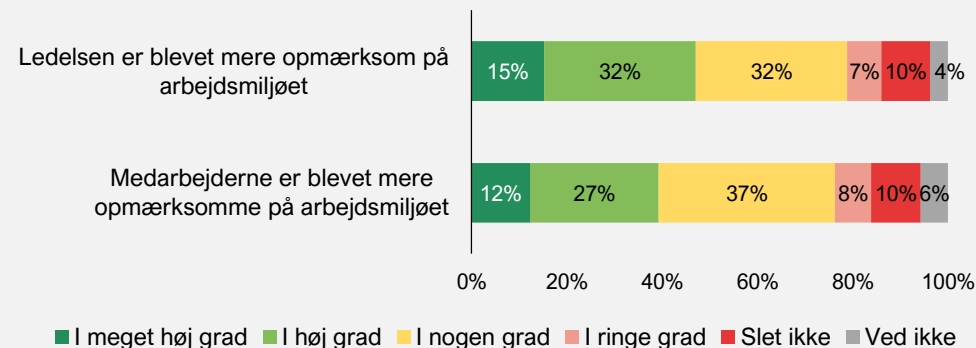
Virksomhederne (47%) svarer i lidt større omfang, at ledelsen er blevet mere opmærksom på arbejdsmiljøet, end at medarbejderne (39%) er blevet det (figur 3.6).

Der er en tendens til, at øgning i opmærksomheden på arbejdsmiljøet hos ledelsen og medarbejderne falder med virksomhedsstørrelse.

Figur 3.5: Vurdér følgende udsagn om jeres udbytte af tilsynsbesøget fra Arbejdstilsynet. (N=1082)



Figur 3.6: Vurdér følgende udsagn om effekterne af besøget fra Arbejdstilsynet (N=1082)



Kapitel 3: Tilsynet; deltagelse, vurdering og udbytte

Figur 3.7 viser øget opmærksomhed på arbejdsmiljø blandt henholdsvis ledere og medarbejdere – som en effekt af tilsynet. I gennemsnit rapporterer 48 procent af virksomhederne en positiv effekt for ledelsen og 41 procent en positiv effekt for medarbejderne ('i meget høj grad' eller 'i høj grad').

Bygge og anlæg rapporterer både for ledelse (66%) og medarbejdere (61%) den største effekt.

Sundhedsområdet placerer sig også højt med henholdsvis 62 procent (ledelse) og 56 procent (medarbejdere).

Anden offentlig service ligger også højt på begge dimensioner med 59 procent (ledelse) og 44 procent (medarbejdere).

Transport rapporterer, både for ledelse (39%) og medarbejdere (26%), den laveste effekt (enten 'i meget høj grad' eller 'i høj grad'). Der er især en stor andel, som ikke ser nogen effekt hos ledelsen ('i ringe grad' eller 'slet ikke').

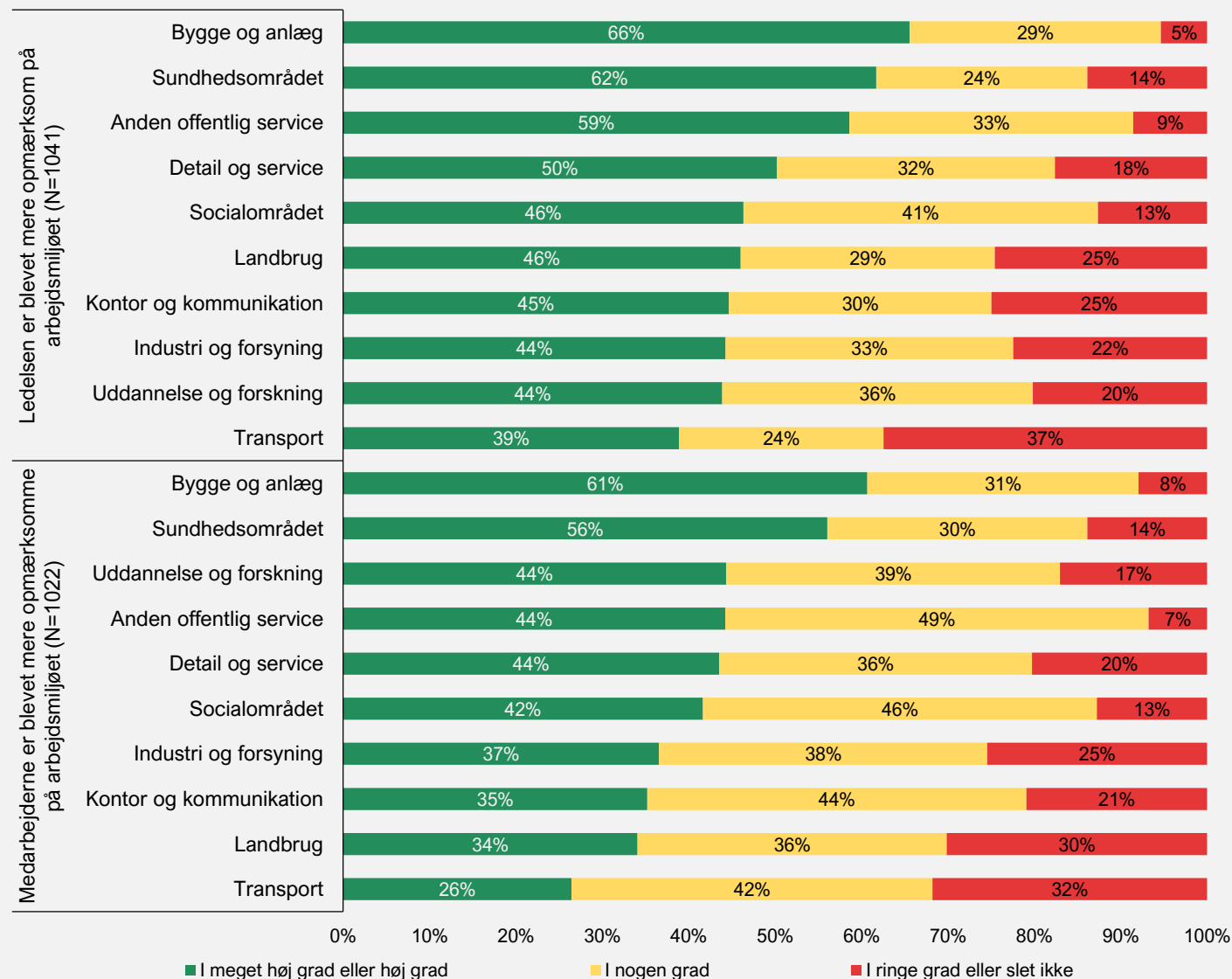
Landbrug placerer sig i den lave ende for effekt for medarbejdere (34%) og i midten for effekt for ledelse (46%).

Uddannelse og forskning, socialområdet, detail og service placerer sig i midterfeltet for både effekt for ledelse og medarbejdere.

Industri og forsyning samt kontor og kommunikation placerer sig lavt for effekt for medarbejdere og lidt højere på effekt for ledelse.

Det skal tages med i betragtning, at det er ledelsesrepræsentanter / arbejdsmiljøprofessionelle, som har svaret på effekt både for ledelse og medarbejdere.

Figur 3.7: Vurder følgende udsagn om effekterne af besøget fra Arbejdstilsynet ('Ved ikke' er udeladt)



Kapitel 3 – Tilsynet, større udbytte?

I undersøgelsen er virksomhederne spurgt til, hvad Arbejdstilsynet kan gøre for, at udbyttet af tilsynsbesøgende kan blive bedre.

Til dette har 67 procent svaret at 'Tilsynet fungerer godt som det er', 8 procent svarer 'ved ikke', og 25 procent har valgt at benytte den tekstboks, som giver mulighed for at skrive i et åbent kommentarfelt.

Den tematiske analyse af udsagn, som præsenteres neden for, er således ikke repræsentativ for den samlede population af virksomheder i undersøgelsen. Analysen er gennemført på baggrund af udsagn fra de 25 procent, som har benyttet tekstfeltet, og den opsummerer kun de mest anvendte forslag.

Varsling af besøget

Mange blandt de virksomhederne, som har skrevet en tekst, har fokus på at udbyttet af tilsynsbesøget kunne blive bedre, hvis Arbejdstilsynet varslede besøget. Virksomheder begrundet blandt andet dette med, at relevante personer i deres virksomhed ikke kunne være til stede under tilsynet, og at tilsynet pressede deres arbejdsdag enten pga. aftalte møder på dagen eller pga. for lidt personale (i fx butikker eller institutioner).

Derudover er der flere, der efterspørger en tidsramme for besøgets varighed, så virksomheden kan planlægge/omlægge resten af dagen og udsætte møder eller lignende. Flere af virksomhederne nævner yderligere, at tilsynet ville give et større udbytte, hvis det ikke lå i ferieperioder, da flere relevante personer i deres virksomhed ikke kunne være til stede under besøget.

Nogle få virksomheder mener, at besøget ikke skal varsles, da det giver tid til forberedelse, som kan resultere i, at Arbejdstilsynet ikke får det reelle billede af virksomhedens arbejdsmiljø. Nogle nævner også, at de får varsling (for) lang tid før besøget.

Dagsorden

Nogle af virksomhederne efterspørger, at der er mere klare rammer og struktur ved tilsynsbesøget. Det kan fx være i form af, at der foreligger en dagsorden med emner, som vil blive taget op eller en plan for, hvad den tilsynsførende ønsker at gennemgå.

Mere vejledning og dialog samt konkrete løsninger på påbud

Nogle af virksomhederne skriver, at de godt kunne tænke sig mere dialog, samt flere konkrete eksempler og løsninger på de påbud, de bliver givet. Fx nævnes ordet sparring. Derudover er der virksomheder, der efterspørger en mere løbende vejledning, hvor opfølgning af tilsynet indgår.

Branchekendskab og kompetence

Nogle virksomheder har benyttet kommentarboksen til at påpege, at det ville give bedre udbytte af tilsynet, hvis den tilsynsførende havde et bedre kendskab til brancherne, da det kan give mere målrettet vejledning samt fokus på virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.

Kapitel 4: Under tilsynet; dialog og viden, samt varighed

Der er stillet fem spørgsmål om dialog, hvordan virksomhederne oplever sig behandlet, tilsynets varighed samt læring og handleparathed. Neden for refereres primært til andelen, som svarer 'i meget høj grad' eller 'i høj grad', og som entydigt kan rubriceres som positive besvarelser. (figur 4.1)

Næsten alle virksomheder (87%) svarer, at de har fået en fair og professionel behandling af Arbejdstilsynet. Virksomheder, der har fået påbud/forbud, oplever i lidt lavere omfang at have fået en fair og professionel behandling (80%) [bilagstabel 244]. Den branche, hvor flest oplever at have fået en fair og professionel behandling, er landbrug (93%). Branchen, der oplever det i lavest omfang, er sundhedsområdet (65%) [bilagstabel 311].

Det er ligeledes næsten alle virksomheder (86%), der vurderer at have haft en god dialog med Arbejdstilsynet om arbejdsmiljø. Virksomheder, der har fået påbud/forbud, oplever i lidt mindre omfang at have haft en god dialog (82%) [bilagstabel 243]. Virksomheder, som har haft tilsyn af Tilsynscenter Syd, oplever at have haft en lidt bedre dialog (91%) end Tilsynscenter Øst (88%) og Tilsynscenter Nord (85%) [bilagstabel 176]. De brancher, som i størst omfang oplever at have haft en god dialog, er transport (97%) og socialområdet (95%). De, som oplever det i lavest omfang, er sundhedsområdet (79%) [bilagstabel 310].

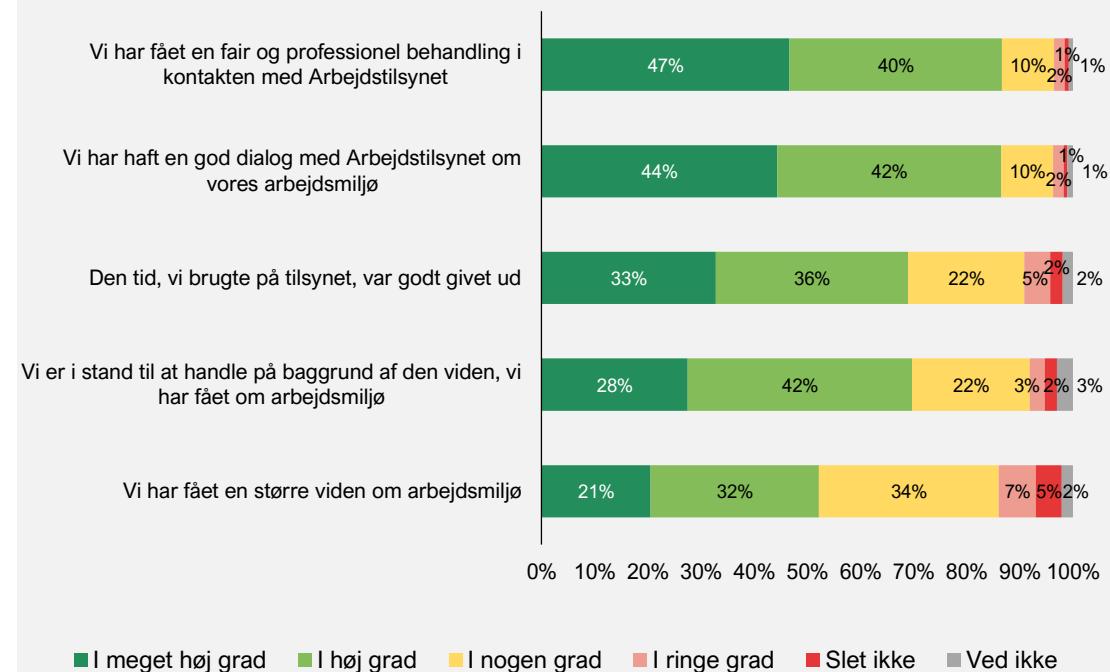
Godt to tredjedele (69%) vurderer, at tiden, de brugte på tilsynet, var givet godt ud. De virksomheder, der har fået en formel eller materiel afgørelse, oplever i lidt lavere omfang, at tiden, der blev brugt på tilsynet, var givet godt ud (62%) [bilagstabel 247].

Godt to tredjedele (70%) er i stand til at handle på baggrund af den viden, de har fået om arbejdsmiljø. De virksomheder, der har fået en formel eller materiel afgørelse, oplever i lidt mindre omfang at være i stand til at handle på baggrund af den viden, de har fået (66%) [bilagstabel 246].

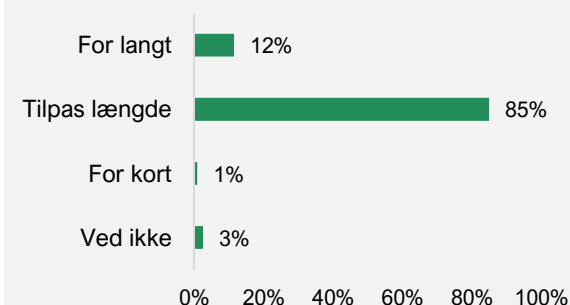
Lidt over halvdelen har fået en større viden om arbejdsmiljø (53%). Virksomheder med over 100 ansatte oplever i mindre grad at have fået en større viden (39%) [bilagstabel 111].

Størstedelen (85%) vurderer, at tilsynets varighed er tilpas, 12 procent svarer, at det er for langt, og 1% at det er for kort. (figur 4.2). Virksomheder, der synes at tilsynets varighed er for lang, er stigende med stigning i virksomhedsstørrelse [bilagstabel 114]. De virksomheder, der har fået en formel eller materiel afgørelse oplever i lidt højere omfang, at tilsynets varighed var for lang (21%) [bilagstabel 248].

Figur 4.1: I hvilken grad er du enig i følgende: (N=1082)



Figur 4.2: Hvordan vurderer du tilsynets varighed? (N=1082)



Kapitel 5: Holdning til Arbejdstilsynet

Virksomheder, med og uden tilsyn, er på baggrund af deres kendskab til Arbejdstilsynet blevet spurgt om, hvordan de synes syv forskellige betegnelser passer på Arbejdstilsynet.

For de virksomheder, der ikke har haft tilsyn i mere end to år, bygger vurderingen enten på deres eget ældre kendskab til Arbejdstilsynet, det kan bygge på kontakt med call-center / hjemmeside, eller det bygger på det, som de hører andre (virksomheder) siger om Arbejdstilsynet / den offentlige mening om Arbejdstilsynet.

For de virksomheder, der har haft tilsyn, bygger vurderingen formentlig mest på deres egen nylige kontakt til Arbejdstilsynet, men det må formodes, at det, de hører fra andre (virksomheder), og den bredere offentlige mening, også vil komme ind over vurderingen.

Samlet set er der, blandt de der har haft tilsyn, stor opbakning bag de syv betegnelser, som i figur 5.1 er sorteret efter andelen, der svarer positivt. Mellem 74-88 procent svarer enten 'i meget høj grad' eller 'i høj grad'.

Blandt de, der ikke har haft tilsyn, er andelen, der svarer 'i meget høj grad' eller 'i høj grad', mellem 61-74 procent.

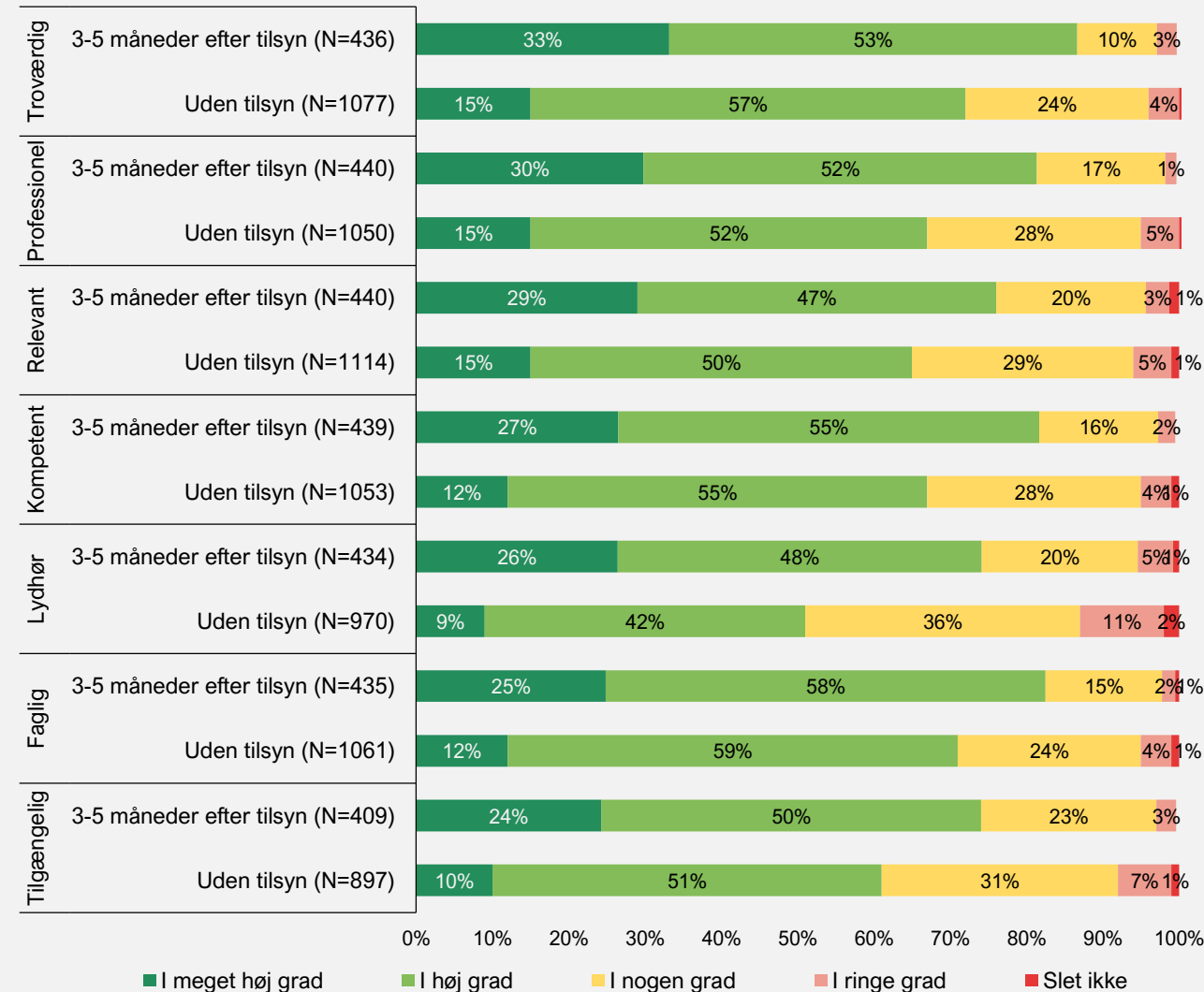
Der er således en systematisk – om end ikke meget stor - forskel på virksomhedernes vurdering, hvor de, der har haft tilsyn, er mere positive end de, som ikke har haft tilsyn inden for de seneste to år. For de, der er uden tilsyn, er det både andelen, som svarer 'i nogen grad' og 'slet ikke', der er større.

Den største forskel på virksomhederne med og uden tilsyn er betegnelsen lydhør, hvor 74 procent af virksomheder med tilsyn 'i meget høj grad' eller 'høj grad' mener, at betegnelsen passer, sammenlignet med virksomheder der ikke har fået tilsyn med 51 procent. Det giver mening ud fra, at det kan være sværere at have en oplevelse af Arbejdstilsynet som lydhøre, hvis det er længe siden, man har haft kontakt og fx ikke anvender Arbejdstilsynets serviceydelser.

Besvarelserne peger samlet set i retning af, at det gør en positiv forskel for en virksomheds syn på Arbejdstilsynet, at den har et tilsyn.

Figur 5.1: Baseret på dit kendskab til Arbejdstilsynet, hvordan synes du så, at følgende betegnelser passer på Arbejdstilsynet? ('Ved ikke' er udeladt)

Ved ikke udgør alt efter dimension mellem 2-9 % for besvarelser 3-5 måneder efter tilsyn og 16-32 % for virksomheder uden tilsyn



Kapitel 6: Påbud og forbud – klarhed og begrundelse mm.

I figur 6.1 vurderer de virksomheder, som har fået en påbud/forbud ved tilsynet (ca. 24% af virksomhederne), seks udsagn om afgørelserne.

Alle udsagnene besvares positivt, mellem 66 og 90 procent svarer samlet 'i meget høj grad' eller 'i høj grad'.

Flest og næsten alle virksomheder (90%), bakker op om udsagnet, at det fremgår klart af afgørelserne, hvad de skal bringe i orden.

86 procent vurderer, at det fremgår klart, hvilke opgaver de skal løse ud over arbejdsmiljøproblemerne, fx inddrage ansatte og melde tilbage til Arbejdstilsynet, og 78 procent at afgørelserne begrundes på en let og forståelig måde, og 75 procent at det er let at få overblik over indholdet i de skriftlige afgørelser.

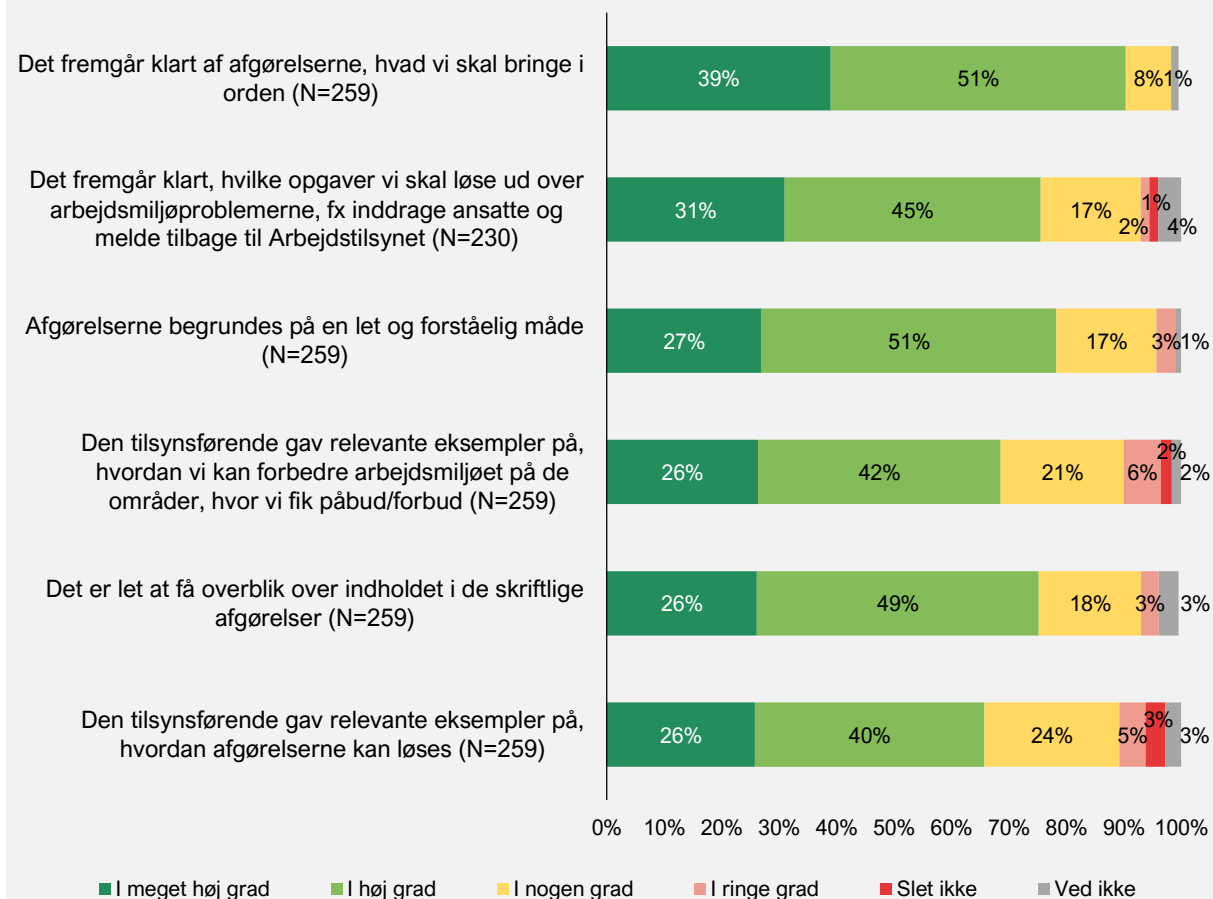
Lidt færre (66%) bakker op om, at den tilsynsførende gav relevante eksempler på, hvordan afgørelserne kan løses, og at den tilsynsførende gav relevante eksempler på, hvordan vi kan forbedre arbejdsmiljøet på de områder, hvor vi fik påbud/forbud (68%).

Set på tværs af de seks spørgsmål er der ingen eller næsten ingen, som svarer 'slet ikke', og få der svarer 'i ringe grad'. På de to spørgsmål om, at Arbejdstilsynet giver eksempler, er der dog flere (5-6%) som svarer 'i ringe grad' og også nogle som svarer 'slet ikke'.

Store virksomheder med over 100 ansatte vurderer i lavere omfang end mindre virksomheder, at afgørelserne begrundes på en let og forståelig måde (60%) mod gennemsnittet på 78% [bilagstabel 117] og i mindre omfang, at den tilsynsførende gav relevante eksempler på hvordan afgørelserne skal løses (44%) mod 10-34 ansatte (66%), 35-99 ansatte (67%) og 1-9 ansatte (76%) [bilagstabel 120].

Figur 6.1: Vurdér følgende udsagn om de skriftlige afgørelser, fx påbud og forbud, I har modtaget efter besøget fra Arbejdstilsynet.

Spørgsmålet er kun stillet til de virksomheder, der har fået påbud/forbud ved tilsynet (en måned efter tilsynet).



Kapitel 6: Påbud og forbud – løst problemet

I undersøgelsen 3-5 måneder efter tilsynet svarer 59 procent af virksomhederne, at de løste det/de arbejdsmiljøproblemer, som Arbejdstilsynet havde givet påbud/forbud om 'fuldt og helt', og 31 procent løste dem 'i høj grad'. 7 procent svarer 'i nogen grad', og kun én procent af virksomhederne svarer, at de 'slet ikke' har løst arbejdsmiljøproblemerne (figur 6.2).

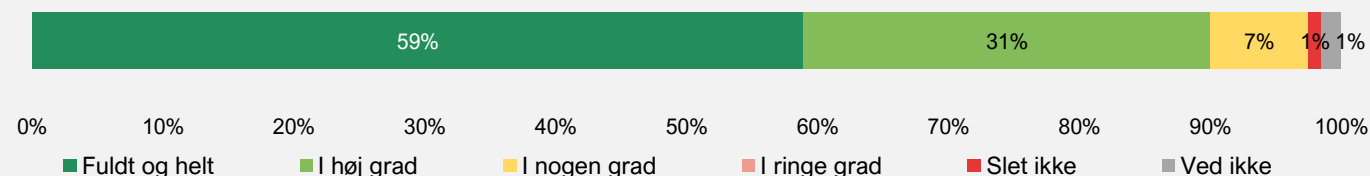
Når det handler om, hvad virksomheden gjorde for at løse arbejdsmiljøproblemet/arbejdsmiljøproblemerne, er der sat en række valgmuligheder op, og virksomheden har kunnet give flere svar. Der er flest, der ændrede en eller flere arbejdsprocesser, anskaffede et teknisk hjælpemiddel/værnemidler, ændrede en maskine eller anskaffede sig en ny maskine og/eller arbejdede med at ændre adfærd (figur 6.3).

Der er færre, som har anvendt en ekstern virksomhed/leverandør, som hjalp dem med at løse problemerne og endnu færre, hvor det var den eksterne virksomhed/leverandør, som løste problemerne. Der er også få, der har anvendt en intern arbejdsmiljørådgiver.

Da virksomhederne har svaret generaliseret og på tværs af de påbud, som er givet, og da der er relativ få besvarelser i denne del af undersøgelsen, er det ikke muligt, at koble løsninger med forskellige typer af overordnede arbejdsmiljøproblemer, som fx MSB (muskel-skelet-besvær), PSYK (psykiske arbejdsmiljøproblemer), ulykker, kemi osv.

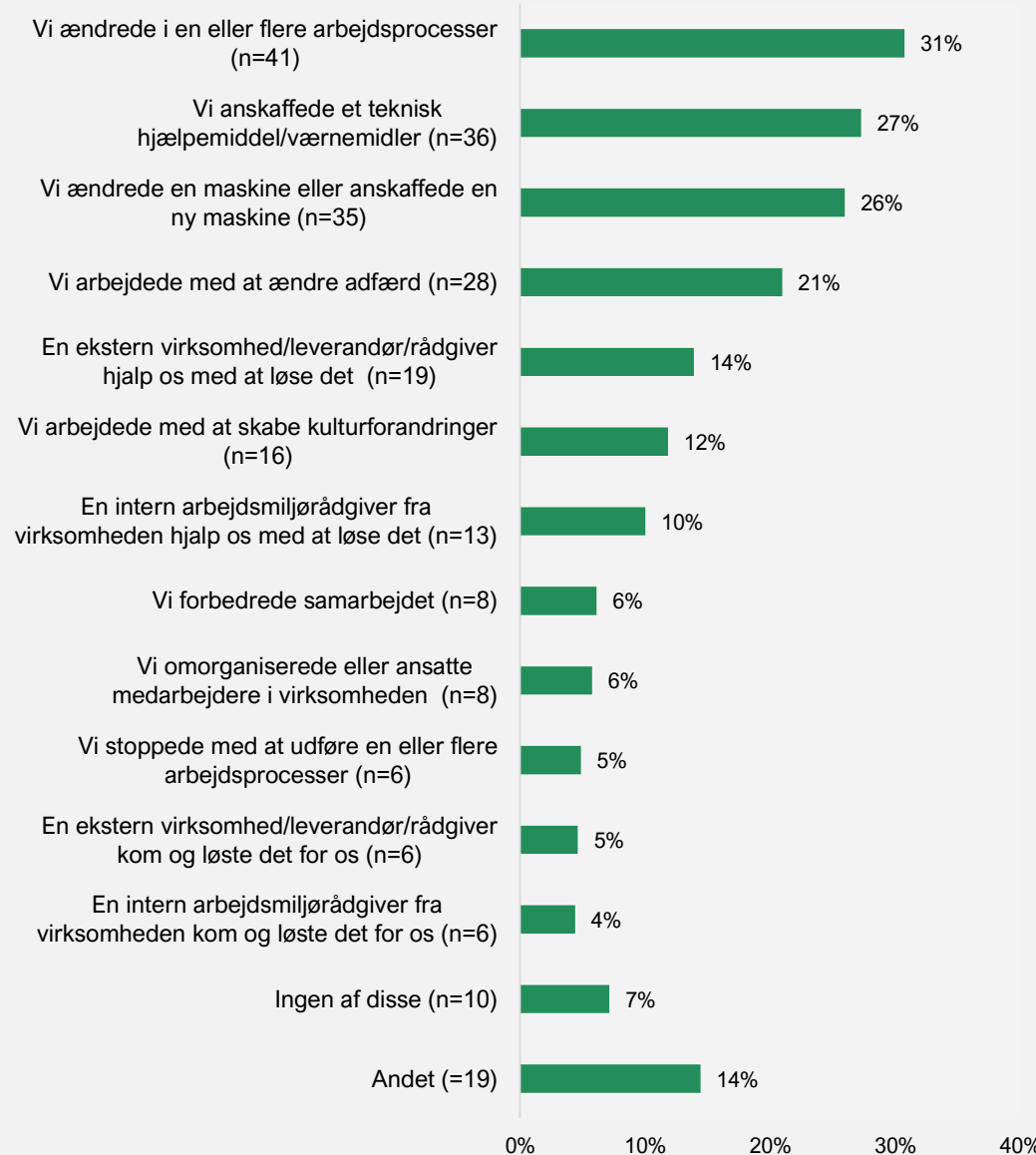
Figur 6.2: I hvilken grad løste I det/de arbejdsmiljøproblemer, som Arbejdstilsynet gav påbud/forbud om? (N=133)

Spørgsmålet er kun stillet til de virksomheder, der har fået påbud/forbud ved tilsynet (3-5 måneder efter tilsynet).



Figur 6.3: Hvad gjorde I for at løse arbejdsmiljøproblemerne? (N=133)

Spørgsmålet er kun stillet til de virksomheder, der har fået påbud/forbud ved tilsynet (3-5 måneder efter tilsynet).



Kapitel 6: Påbud og forbud – enig i problem og påbud, anvender fortsat

Virksomhederne er blevet spurgt, om de er enige i, at de havde et eller flere arbejdsmiljøproblemer, som skulle løses. 72 procent er enten 'meget enig' eller 'enig' i, at de havde et arbejdsmiljøproblem, der skulle løses, 23 procent svarer 'hverken enig eller uenig', og 6 procent er enten 'uenig' eller 'Meget uenig'. (figur 6.4)

Virksomhederne er også spurgt om, hvor rimeligt de dengang syntes, det var, at virksomheden fik påbud/forbud. 64 procent af virksomhederne synes, at påbuddet/forbuddet var 'rimeligt' eller 'meget rimeligt', de fleste svarer dog rimeligt. 23 procent synes, at det hverken var 'rimeligt eller urimeligt', og 13% synes, at påbuddet/forbuddet var 'urimeligt' eller 'meget urimeligt' (figur 6.5).

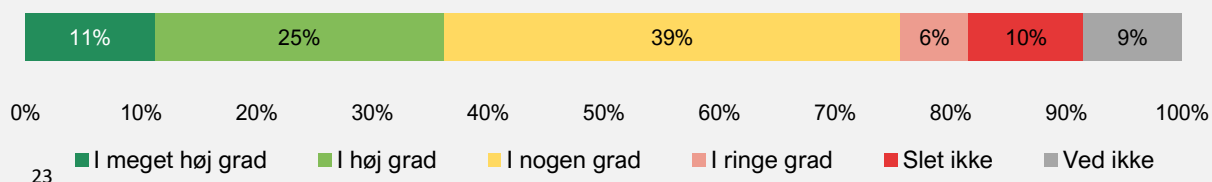
Der er således en lidt større opbakning om, at virksomhederne havde et arbejdsmiljøproblem, end der er opbakning bag, at det var rimeligt, at virksomheden fik et påbud.

3-5 måneder efter tilsyn anvender en stor del af virksomhederne fortsat den eller de løsninger, som de satte i værk, da de fik påbud/forbud. 54 procent af virksomhederne anvender fuldt og helt den eller de løsninger, som de satte i værk, da de fik påbud/forbud, og 36 procent anvender stadig løsningerne i 'meget høj grad' eller 'i høj grad'. Kun 2 procent anvender løsningerne 'i nogen grad' eller 'i begrænset grad', og ingen anvender dem 'slet ikke' (figur 6.6).

Virksomhederne er blevet bedt om at vurdere, om løsningen af de påpegede arbejdsmiljøproblemer har forbedret deres arbejdsmiljø. 36 procent af virksomhederne vurderer, at løsningen 'i meget høj grad' eller i høj grad har forbedret deres arbejdsmiljø, 39 procent at løsningen 'i nogen grad' har forbedret deres arbejdsmiljø, 16 procent at løsningen 'i ringe grad' eller 'slet ikke' har forbedret arbejdsmiljøet og 9 procent 'ved ikke'. Der er væsentlig flere virksomheder, som løser påbuddet (figur 6.2), end der er virksomheder, der oplever at løsningen forbedrede arbejdsmiljøet. (figur 6.7)

Figur 6.7: Vurder følgende udsagn: Løsningen af de påpegede arbejdsmiljøproblemer har forbedret vores arbejdsmiljø (N=133)

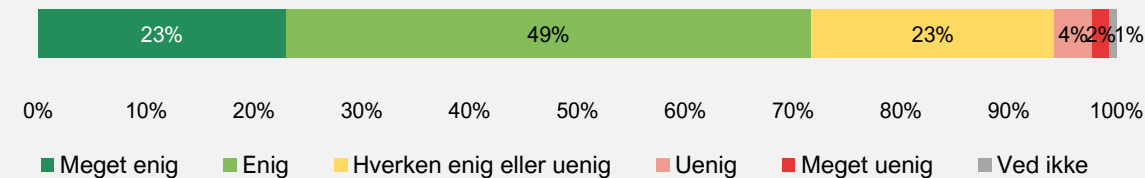
Spørgsmålet er kun stillet til de virksomheder, der har fået påbud/forbud ved tilsynet (3-5 måneder efter tilsynet).



23

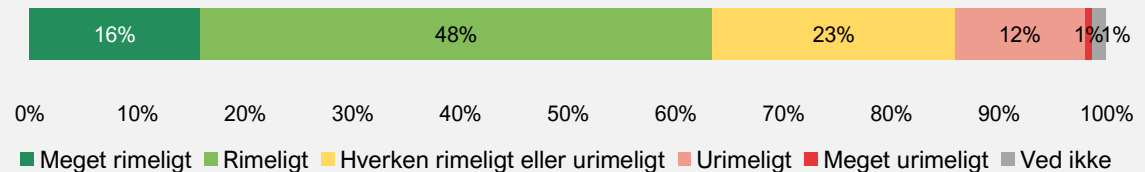
Figur 6.4: Hvor enig er du i, at virksomheden havde et eller flere arbejdsmiljøproblemer, som skulle løses? (N=133)

Spørgsmålet er kun stillet til de virksomheder, der har fået påbud/forbud ved tilsynet (3-5 måneder efter tilsynet).



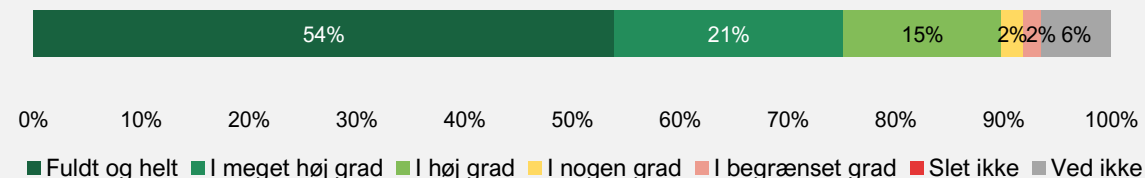
Figur 6.5 Hvor rimeligt syntes du dengang det var, at virksomheden fik påbud/forbud? (N=133)

Spørgsmålet er kun stillet til de virksomheder, der har fået påbud/forbud ved tilsynet (3-5 måneder efter tilsynet).



Figur 6.6 I hvilken grad anvender I fortsat den eller de løsninger, som I satte i værk, da I fik påbud/forbud? (N=133)

Spørgsmålet er kun stillet til de virksomheder, der har fået påbud/forbud ved tilsynet (3-5 måneder efter tilsynet).



Kapitel 6: Påbud og forbud – løsning, anvendelse, enig i problem

Tabel 6.1 viser sammenhængen mellem løsning af arbejdsmiljøproblemet/problemerne, og hvor enig virksomheden er i, at de havde et eller flere problemer, som skulle løses. Tabellen viser, at selvom virksomheden hverken var enige eller uenige i, at man havde et problem, så løses det af de fleste enten fuldt ud eller i høj grad.

Tabel 6.2 viser sammenhængen mellem løsning af arbejdsmiljøproblemet/problemerne, og hvor enig virksomheden er i, at den fik et påbud/forbud. Tabellen viser, at selvom virksomheden er uenig/meget uenig eller hverken enige eller uenige i, at man havde et problem, så løses det af de fleste enten fuldt ud eller i høj grad.

Tabel 6.3 viser sammenhængen mellem løsning af arbejdsmiljøproblemet/problemerne, og om løsningen fortsat anvendes. Tabellen viser, at 89 procent (markeringen) enten er placeret i løste fuldt og helt/i høj grad eller anvender fuldt og helt/i meget høj grad/i høj grad, hvilket viser en stor sammenhæng mellem en positiv løsning og en positiv anvendelse af løsningen. Der er 6 procent, der løste i nogen grad, som anvender enten fuldt og helt/i meget høj grad/i høj grad.

Tabel 6.1		Hvor enig er du i, at virksomheden havde et eller flere arbejdsmiljøproblemer, som skulle løses? (N=133)				
		Meget enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig/meget uenig	Total
I hvilken grad løste I arbejdsmiljøproblemet/problemerne (N=133)	Fuldt og helt	17%	26%	14%	2%	60%
	I høj grad	4%	18%	8%	1%	32%
	I nogen grad	1%	4%	1%	1%	8%
	I ringe grad/slet ikke	0%	1%	0%	0%	1%
	Total	23%	49%	23%	6%	100%

Tabel 6.3		I hvilken grad anvender I fortsat den eller de løsninger, som I satte i værk, da I fik påbud/forbud (N=133)				
		Fuldt og helt	I meget høj grad /I høj grad	I nogen grad	I begrænset grad/slet ikke	Total
I hvilken grad løste I arbejdsmiljøproblemet/problemerne (N=133)	Fuldt og helt	47%	14%	0%	0%	61%
	I høj grad	8%	20%	1%	1%	30%
	I nogen grad	2%	4%	1%	1%	8%
	I ringe grad/slet ikke	0%	1%	0%	0%	1%
	Total	57%	39%	2%	2%	100%

Tabel 6.2		Hvor rimeligt syntes du dengang det var, at virksomheden fik påbud/forbud? (N=133)				
		Meget rimeligt	Rimeligt	Hverken rimeligt eller urimeligt	Urimeligt/meg et urimeligt	Total
I hvilken grad løste I arbejdsmiljøproblemet/problemerne (N=133)	Fuldt og helt	11%	27%	14%	8%	61%
	I høj grad	3%	18%	8%	3%	32%
	I nogen grad	1%	3%	1%	1%	6%
	I ringe grad/slet ikke	0%	1%	0%	0%	1%
	Total	15%	49%	23%	12%	100%

Kapitel 6: Påbud og forbud – kilder til løsning, inspiration

Virksomhederne er præsenteret for forslag til, hvordan besøget fra Arbejdstilsynet kunne have inspireret dem til forskellige handlinger. Samlet er 78 procent blevet inspireret ved at have valgt mindst én af svarmulighederne, 19 procent har ikke gjort noget, og 3 procent svarer 'ved ikke'.

40 procent (eller halvdelen af de der har gjort noget) har drøftet de arbejdsmiljøproblemer, som de havde dialog med den tilsynsførende om. 29 procent er blevet inspireret til at sætte fokus på nye områder i den årlige drøftelse, og 28 procent har igangsat tiltag, der skal hindre arbejdsmiljøproblemer, som de havde en dialog med den tilsynsførende om. 19 procent af virksomhederne har revideret deres APV, og 14 procent har igangsat tiltag, der skal hindre andre arbejdsmiljøproblemer end dem, de havde dialog om. Især det sidste initiativ er et eksempel på intern spredning i virksomheden. (figur 6.8)

Virksomhederne er spurgt om fra hvilke kilder, de har indhentet viden og erfaringer, som gjorde det muligt at løse de arbejdsmiljøproblemer, som tilsynet viste – de har kunnet give så mange svar, som de ønskede.

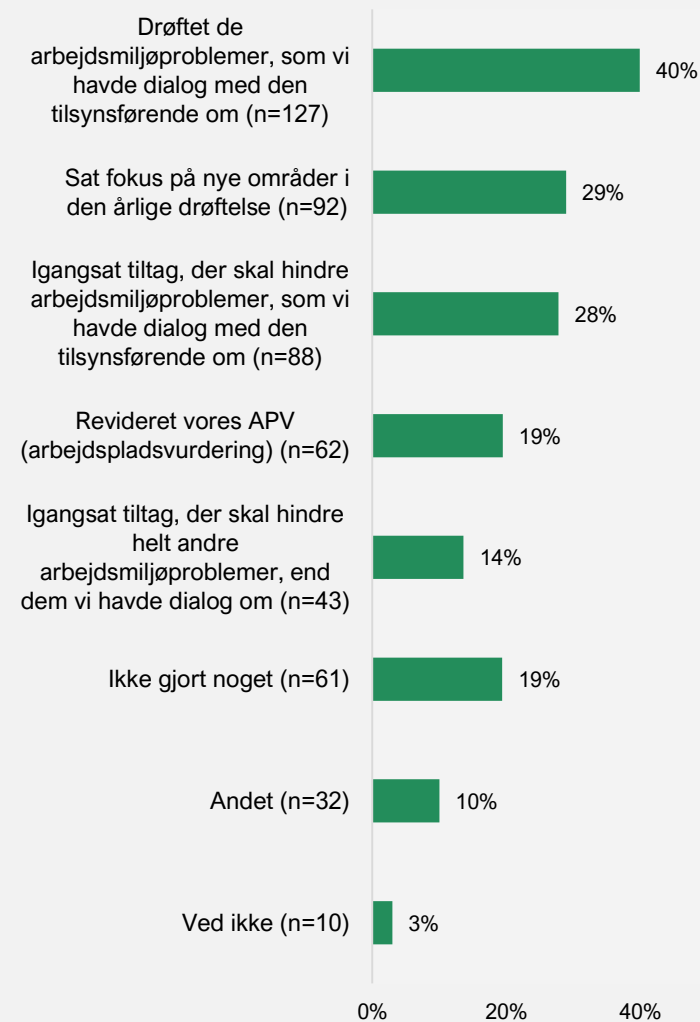
Samlet har 73 procent af virksomhederne indhentet viden (har valgt mindst en af svarmulighederne), 20 procent har ikke hentet viden, og 7 procent 'ved ikke'. (figur 6.9)

Flest (28%) har indhentet viden og erfaringer fra kolleger/ledere i andre dele af egen virksomhed. Derefter kommer ekstern rådgiver, fra HR/arbejdsmiljøafdelingen, fra andre og fra andre virksomheder/arbejdspladser/virksomhedsnetværk. Relativt få har hentet viden fra BFA'erne, brancheorganisationer og faglige organisationer. Uden at det kan opgøres præcist, peger tallene på, at der i højere grad hentes viden internt end eksternt.

De, som har svaret 'andre', skriver især 'leverandører'.

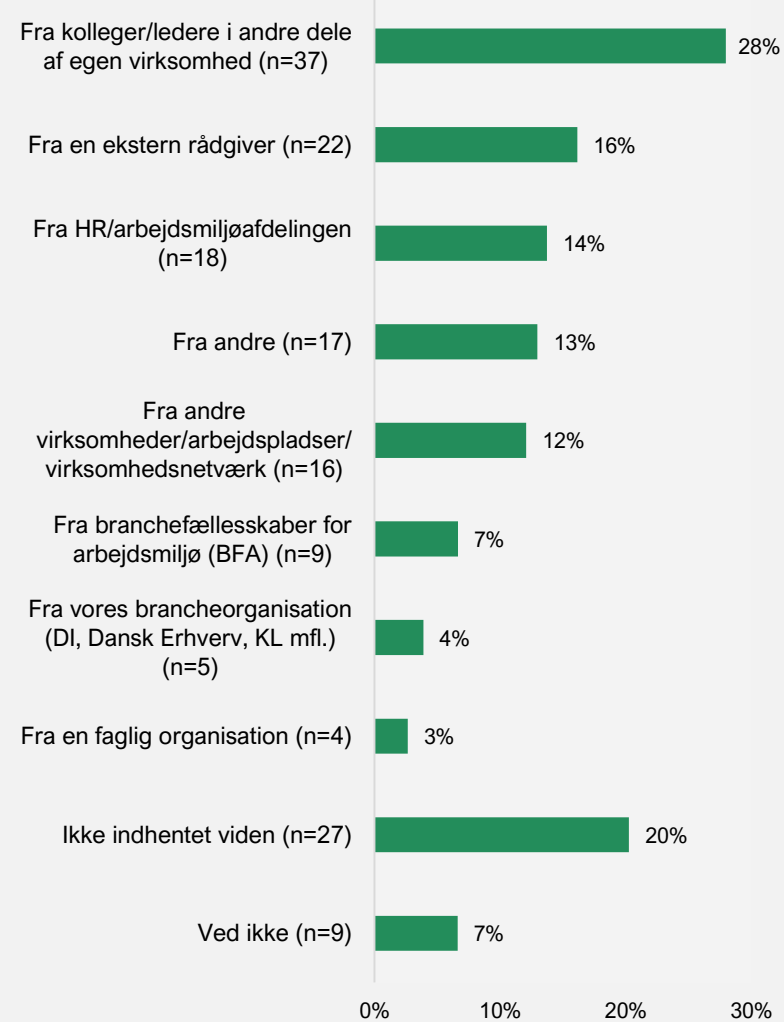
Figur 6.8: Har besøget fra Arbejdstilsynet (for cirka 3-5 måneder siden) inspireret jer til følgende? (N=317)

Spørgsmålet er kun stillet til de virksomheder, der har fået vejledning eller ingen afgørelse (3-5 måneder efter tilsynet).



Figur 6.9: Fra hvilke kilder har I indhentet viden og erfaringer, som gjorde det muligt at løse de arbejdsmiljøproblemer, som tilsynet viste? (N=133)

Spørgsmålet er kun stillet til de virksomheder, der har fået påbud/forbud ved tilsynet (3-5 måneder efter tilsynet).



Kapitel 6: Påbud og forbud – handling og deling

De virksomheder, som har fået et påbud/forbud er spurgt om, hvilken handlinger de har sat i værk på baggrund af påbud/forbud. Virksomhederne har kunnet give flere svar. Samlet set har 85 procent har gjort mindst én af de handlinger, som bliver foreslået i spørgeskemaet, og 15 procent har enten ikke gjort noget eller svarer 'ved ikke'. (figur 6.10)

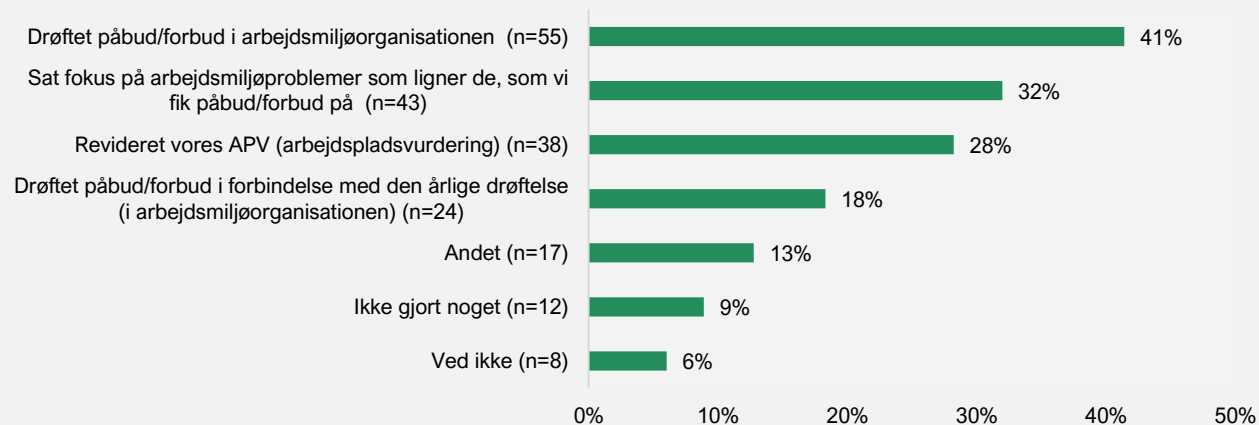
Flest virksomheder har drøftet påbud/forbud i arbejdsmiljøorganisationen (41%). 32 procent har sat fokus på arbejdsmiljøproblemer som ligner de, som de fik påbud/forbud om, og 28 procent har revideret deres APV (28%). 18 procent har drøftet påbud/forbud i den årlige drøftelse i arbejdsmiljøorganisationen, hvilket for nogle virksomheder indebærer, at viden om påbud/forbud er bragt fra en arbejdsmiljøgruppe eller udvalg på lavere niveau og op til det niveau, hvor den årlige drøftelse gennemføres. De, som har gjort 'andet', er fx; at gøre APV tilgængelig i afdeling og ikke kun i administrationen, taget arbejdsmiljøproblemet op til personalemøde, informeret alle medarbejdere.

35 procent af virksomhederne har ikke delt løsninger, metoder og lignende, som stammer fra de påbud/forbud, som virksomheden fik, 6% svarer 'ved ikke', hvilket indebærer, at 61 procent har delt med andre.

Virksomheder, der har delt løsninger, metoder eller lignende, deler i størst omfang internt med kolleger og/eller ledere i andre dele af egen virksomhed (35%) eller med HR/arbejdsmiljøafdelingen (18%). Der er færre, som deler eksternt med andre virksomheder, arbejdspladser eller virksomhedsnetværk, med ekstern rådgiver, brancheorganisation mv. (figur 6.11)

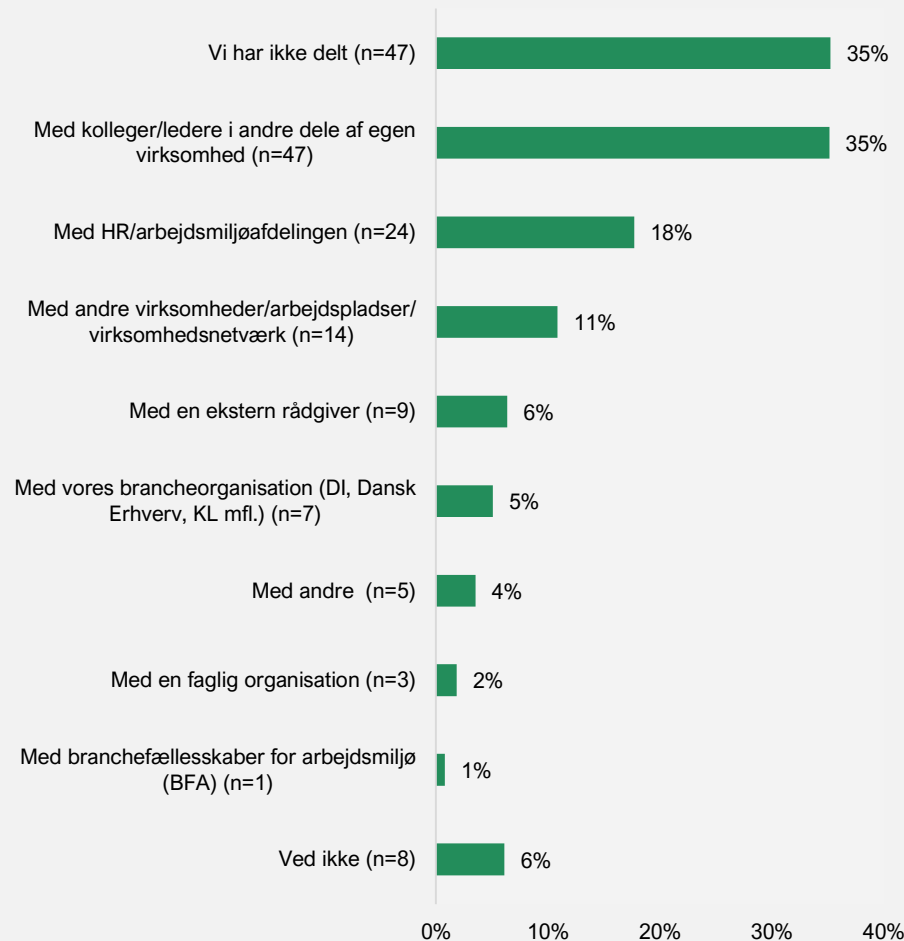
Figur 6.10: Har I gjort følgende på baggrund af de påbud/forbud, som virksomheden fik? (N=133)

Spørgsmålet er kun stillet til de virksomheder, der har fået påbud/forbud ved tilsynet (3-5 måneder efter tilsynet).



Figur 6.11: Med hvem har I delt løsninger, metoder og lignende – som stammer fra de påbud/forbud som virksomheden fik - til andre? (N=133)

Spørgsmålet er kun stillet til de virksomheder, der har fået påbud/forbud ved tilsynet (3-5 måneder efter tilsynet).



Kapitel 6: Påbud og forbud – spredning og deling

De aktører, som virksomhederne i størst omfang har delt løsninger, metoder og lignende, der stammer fra påbud / forbud, er de tre samme aktører, som virksomhederne i størst omfang har delt løsninger, metoder og lignende, når det gælder de (andre) arbejdsmiljøtiltag, som de har arbejdet med (se figur 6.13). Andelen af virksomheder, der deler løsninger, metoder og lignende, der stammer fra arbejdsmiljøtiltag, er dog højere end andelen, som stammer fra påbud/forbud.

Ca. halvdelen af virksomhederne har delt løsninger, metoder og lignende, som stammer fra de arbejdsmiljøtiltag, som virksomhederne har arbejdet med, med kolleger og/eller ledere i andre dele af egen virksomhed. Derudover deler en stor del af virksomhederne (29%) løsninger med andre virksomheder, arbejdspladser eller virksomhedsnetværk og med HR/arbejdsmiljøafdelingen (22%). Ca. 21 procent har ikke delt løsninger, som stammer fra arbejdsmiljøtiltag, med andre.

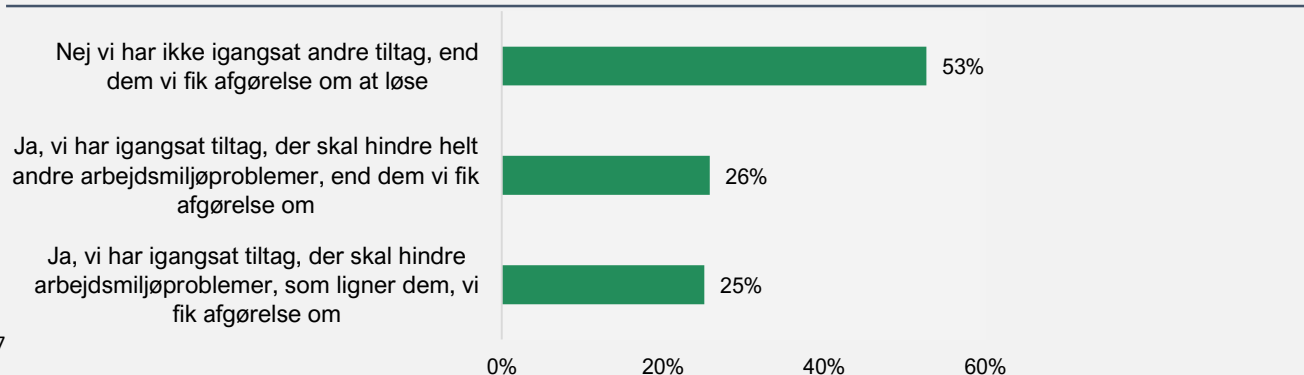
De, som svarer 'andre', svarer fx ansatte, MED-systemet, underleverandører, kunder, Arbejdstilsynet

Samlet set har 47 procent af virksomhederne igangsat andre tiltag, end dem de fik afgørelse om at løse (figur 6.12).

25 procent har igangsat tiltag, der skal hindre arbejdsmiljøproblemer, som ligner dem, de fik afgørelse om, og 26 procent har igangsat tiltag, der skal hindre helt andre arbejdsmiljøproblemer, end dem de fik afgørelse om. 53 procent har ikke igangsat andre tiltag, end dem de fik afgørelse om at løse.

Figur 6.12: Har I igangsat andre arbejdsmiljøtiltag efter besøget fra Arbejdstilsynet (andre end de områder, hvor I fik påbud/forbud)? (N=133)

Spørgsmålet er kun stillet til de virksomheder, der har fået påbud/forbud ved tilsynet (3-5 måneder efter tilsynet).



Figur 6.13: Med hvem har I delt løsninger, metoder og lignende, som stammer fra de arbejdsmiljøtiltag, som I har arbejdet med? (N=317)

Spørgsmålet er kun stillet til de virksomheder, der har fået vejledning eller ingen afgørelse (3-5 måneder efter tilsynet).



Kapitel 7: Informationssøgning og videndeling

Blandt virksomheder med tilsyn er der 18 procent, som svarer 'ved ikke' eller 'ingen af disse', og dermed 82 procent, som har indhentet viden. Blandt virksomheder uden tilsyn er der 15 procent, som svarer 'ved ikke' eller 'ingen af disse', og dermed 80 procent, som har indhentet viden i form af mindst én af de kilder, som bliver foreslået i spørgeskemaet (figur 7.1).

Det ses, at virksomheder med tilsyn og virksomheder uden tilsyn stor set svarer, at de benyttet de samme aktører, når de har indhentet viden. Virksomheder med tilsyn har benyttet Arbejdstilsynet i større omfang end virksomheder uden tilsyn.

De aktører, som virksomhederne har anvendt, er i høj grad blandet mellem interne og eksterne leverandører af viden. Der er flest virksomheder, der indhenter viden om arbejdsmiljø fra kolleger med viden og erfaring om arbejdsmiljø, Arbejdstilsynet og arbejdsmiljørådgiver/ekstern konsulent.

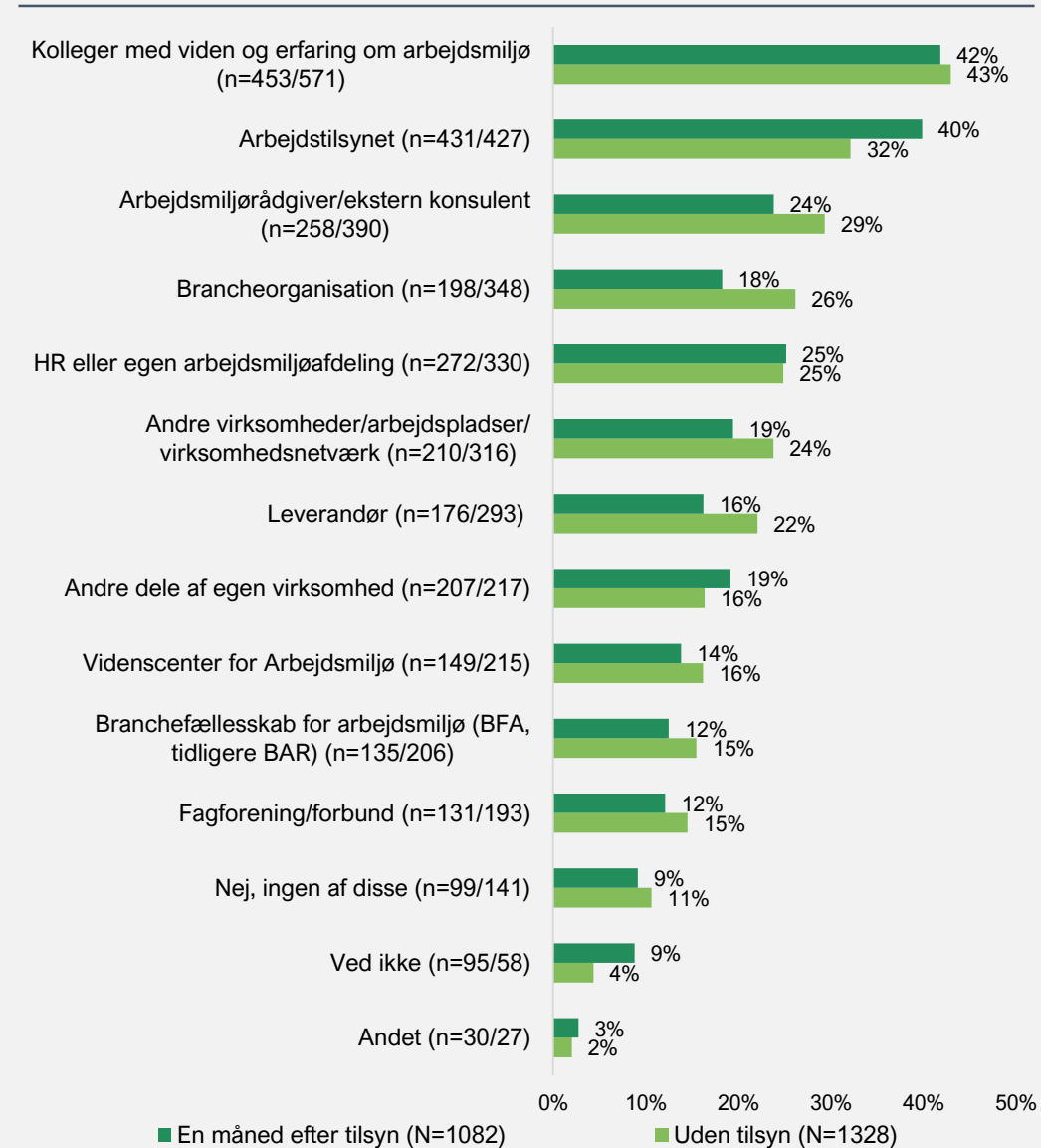
Mindre virksomheder med 1-9 ansatte, benytter sig i mindre omfang af aktørerne; fagforening/fagforbund, Arbejdstilsynet, HR eller egen arbejdsmiljøafdeling, kollegaer med viden og erfaring om arbejdsmiljø, andre dele af egen virksomhed samt en arbejdsmiljørådgiver end virksomheder med flere ansatte. Omvendt benytter virksomheder med mere end 100 ansatte sig i større omfang sig af disse aktører [bilagstabel 136].

Der er forskel på, hvordan brancher mest benytter sig af de enkelte aktører (virksomheder med tilsyn) [bilagstabel 337]:

- Kolleger med viden og erfaring om arbejdsmiljø benyttes mest af socialområdet (54%) og sundhedsområdet (55%).
- Arbejdstilsynet benyttes mest af bygge og anlæg (51%).
- Arbejdsmiljørådgiver/ekstern konsulent benyttes mest af landbrug (37%) og industri og forsyning (35%).
- Brancheorganisation benyttes mest af transport (32%).
- HR eller egen arbejdsmiljøafdeling benyttes mest af socialområdet (47%), uddannelse og forskning (45%) og sundhedsområdet (54%).
- Landbrug (28%) og socialområdet (26%) er de brancher, hvor flest benytter sig af andre virksomheder.
- Leverandører benyttes mest af Industri og forsyning (28%) og bygge og anlæg (33%).
- Andre dele af egen virksomhed benyttes mest af socialområdet (30%).
- Videnscenter for arbejdsmiljø benyttes mest af landbrug (23%) og uddannelse og forskning (22%).
- Branchefællesskab for arbejdsmiljø benyttes mest af bygge og anlæg.
- Fagforening/forbund benyttes mest af socialområdet (26%), uddannelse og forskning (25%) samt sundhedsområdet (26%).
- 'Ingen af disse' er der flest fra sundhedsområdet, som svarer.

Når aktører i virksomheder med tilsyn deles op efter ingen reaktion/vejledning/påbud forbud, er der stort set ingen forskelle mellem de tre grupper (og ingen statistisk signifikans) – hvilket kan synes overraskende, at vejledning og påbud/forbud ikke fører til øget eller til øget specifik informationssøgning [bilagstabel 270].

Figur 7.1: Har arbejdspladsen benyttet sig af følgende aktører til indhentning af viden om arbejdsmiljø?



Kapitel 7: Informationssøgning og videndeling

Alle virksomheder med tilsyn samt virksomheder uden tilsyn, som har svaret, at de har arbejdet med et eller flere arbejdsmiljøproblemer inden for det seneste år, er spurgt om, 'med hvem deler I løsninger, metoder og lignende, når I løser arbejdsmiljøproblemer?'

18 procent af virksomhederne med tilsyn svarer enten 'ved ikke', eller at de ikke deler. 13 procent af virksomhederne uden tilsyn svarer enten 'ved ikke', eller at de ikke deler. Det betyder, at henholdsvis 82 procent blandt virksomheder med tilsyn har delt med én eller flere af de aktører, der nævnes som svarmuligheder, og 87 procent blandt virksomheder uden tilsyn (figur 7.2).

Virksomheder med og uden tilsyn svarer nogenlunde ens, når det gælder hvilke aktører, de deler løsninger, metoder og lignende med, når de løser arbejdsmiljøproblemer. Der er dog lidt flere virksomheder uden tilsyn, som deler med egen virksomhed og med HR/arbejdsmiljøafdelingen.

De tre besvarelser, som scores højest, er alle eksempler på intern deling af løsninger, metoder og lignende. De forskellige måder at dele med eksterne scores alle lavere.

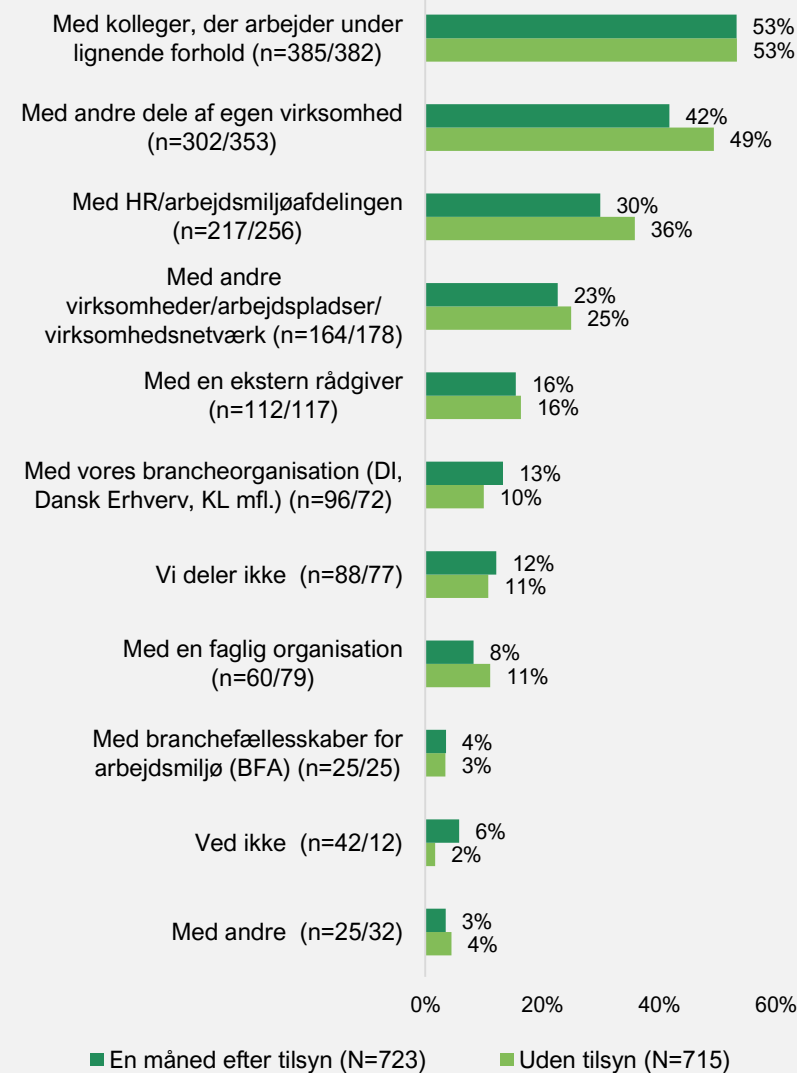
Blandt virksomheder med tilsyn er der en lille tendens til at virksomheder med 1-9 ansatte (73%) i mindre omfang deler end virksomheder med over 100 ansatte (88%). Virksomheder med mange ansatte deler i større omfang løsninger, metoder og lignende med aktører som: HR /arbejdsmiljøafdelingen og andre dele af virksomheden. Virksomheder med 1-9 ansatte deler generelt i mindre omfang løsninger, metoder og lignende [bilagstabel 138].

Der er følgende brancheforskelle blandt virksomheder med påbud [bilagstabel 339]:

- Socialområdet, landbrug, bygge og anlæg er de brancher, hvor flest svarer, at de deler løsninger, metoder og lignende.
- Deler med kolleger er besvaret af flest fra bygge og anlæg (69%), socialområdet (64%) og sundhedsområdet (66%).
- Deler med andre dele af virksomheden er besvaret af flest fra socialområdet (50%).
- Deler med HR er besvaret af flest fra socialområdet (42%), uddannelse og forskning (48%) og sundhedsområdet (47%) og anden offentlig service (49%).
- Deler med andre virksomheder besvares af flest fra landbrug (35%) og bygge og anlæg (27%).
- Deler med deres brancheorganisation er besvaret af flest blandt landbrug (30%) og transport (33%).
- Deler med en faglig organisation er besvaret af flest fra transport (18%).

Figur 7.2: Med hvem deler I løsninger, metoder og lignende, når I løser arbejdsmiljøproblemer?

Spørgsmålet er kun stillet til de virksomheder, der har enten har fået vejledning eller ingen afgørelse og som har svaret 'ja' til at de har arbejdet med et eller flere arbejdsmiljøproblemer inden for det seneste år .



Kapitel 8: Motivation til arbejdsmiljøarbejde - prioritering

Både virksomheder uden tilsyn og virksomheder med tilsyn er spurgt, hvor højt de prioriterer arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Virksomheder med tilsyn er endvidere spurgt om prioritering både umiddelbart efter tilsynet og 3-5 måneder efter tilsynet. I figur 8.1 er det ikke nødvendigvis de samme respondenter fra virksomheder med tilsyn.

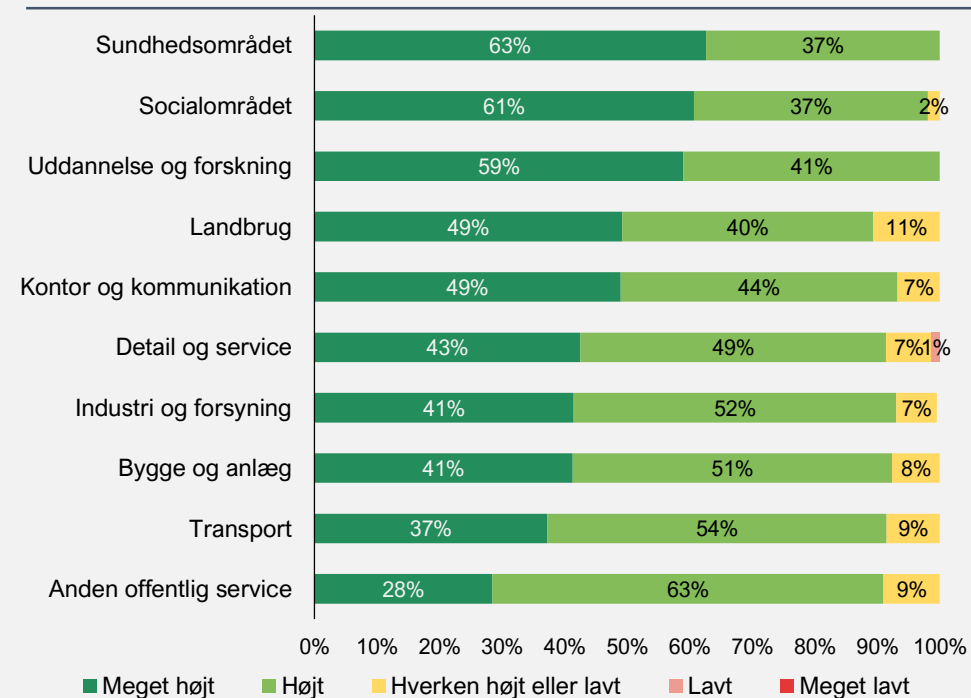
Arbejdsmiljø prioriteres 'meget højt' eller 'højt' af 93 procent lige efter tilsyn, af 96 procent 3-5 måneder efter tilsyn og af 93 procent af virksomhederne uden tilsyn. Der er således kun meget små forskelle, men en svag tendens til at virksomheder, der har haft tilsyn for ca. 3-5 måneder siden, i højere omfang svarer 'meget højt'.

Socialområdet, sundhedsområdet samt uddannelse og forskning prioriterer i lidt højere omfang arbejdsmiljø end de andre ved, at der er flere, som svarer 'meget højt', og færre der svarer 'højt'. Transport og anden offentlig service prioriterer i lidt lavere omfang arbejdsmiljø, idet der her er flere, som svarer 'hverken højt eller lavt', og færre som svarer 'meget højt' (figur 8.2).

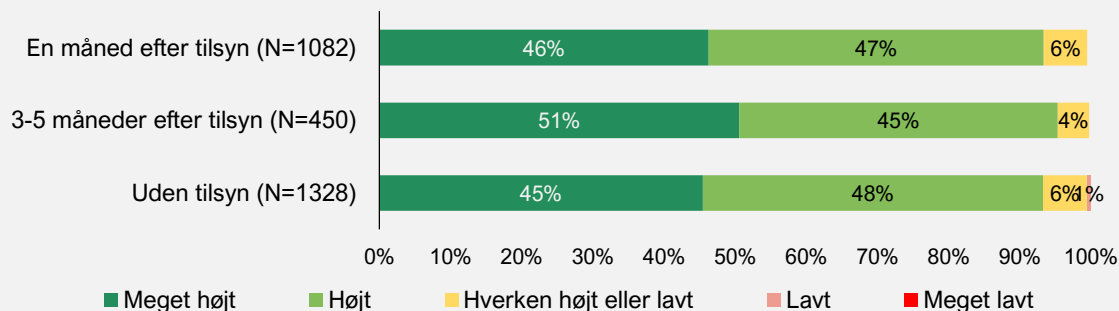
Det er undersøgt, om ingen reaktion, vejledning eller påbud/forbud har en betydning for motivation både lige efter og 3-5 måneder efter tilsyn, og det har de ikke. Der er dog en svag tendens til, at der er flere virksomheder med vejledning, som svarer 'meget højt' [bilagstabel 257].

I figur 8.3 vises besvarelsen for virksomheder, som både har besvaret spørgeskemaet lige efter tilsyn og 3-5 måneder efter. Der er også her en svag tendens til, at der er flere, som svarer 'i meget høj grad' efter 3-5 måneder end lige efter tilsynet.

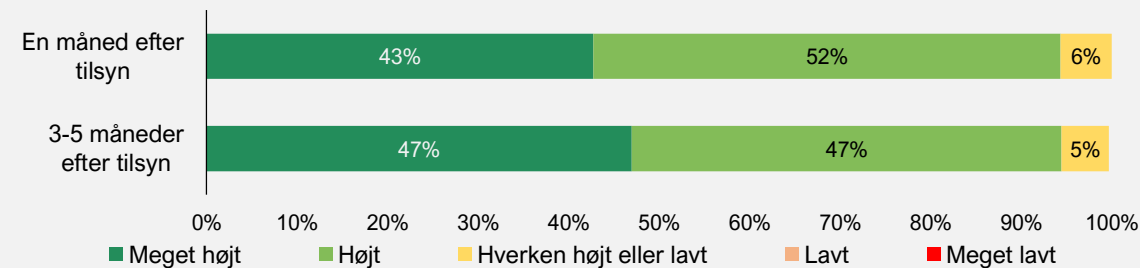
Figur 8.2: Hvor højt prioriterer I arbejdsmiljø på jeres arbejdsplads – ca. en måned efter tilsyn fordelt på brancher? (N=1082)



Figur 8.1: Hvor højt prioriterer I arbejdsmiljø på jeres arbejdsplads?



Figur 8.3: Hvor højt prioriterer I arbejdsmiljø på jeres arbejdsplads – både svaret undersøgelse lige efter samt 3-5 mdr. efter ? (N=285)



Kapitel 8: Motivation til arbejdsmiljøarbejde - hvorfor

Virksomheder med tilsyn og virksomheder uden tilsyn er spurgt om, hvorfor de arbejder med et arbejdsmiljøproblem.

- Der er markant flest (64/61%) som arbejder med et arbejdsmiljøproblem, fordi de arbejder systematisk ud fra deres politikker om arbejdsmiljø – det kan kaldes en indre årsag, som ikke er fremkaldt af en konkret og akut hændelse.
- Der er næstflest (36/30%), som arbejder med et arbejdsmiljøproblem, fordi de får ny viden om arbejdsmiljø udefra, gennem nyhedsbreve og oplysningsmaterialer om arbejdsmiljø fra brancheforening – det kan kaldes en ydre årsag, som ikke er fremkaldt af en konkret og akut hændelse.
- Der er tredje flest (19/13%), som arbejder med et arbejdsmiljøproblem, fordi der er sket en konkret hændelse hos dem, fx en ulykke, stresssygemelding, mobning, chikane eller andre begivenheder - det kan kaldes en indre årsag, som er fremkaldt af en konkret og akut hændelse.
- Der er færrest (15/3%), som arbejder med et arbejdsmiljøproblem, fordi de har fået et påbud eller lignende - det kan kaldes en ydre årsag, som har fremkaldt en konkret og akut hændelse ('meget ofte' eller 'ofte') (figur 8.4).

Der er således flest, som vægter, at deres motivation ikke er fremkaldt af en konkret hændelse men er et produkt af enten egen politik eller påvirkning gennem information udefra, og færrest, der motiveres af en konkret hændelse såvel indre eller ydre fremkaldt.

Der er ikke forskel på virksomheder med tilsyn og virksomheder uden tilsyn, når det handler om motivation gennem egne politikker. Virksomheder med tilsyn er lidt mere motiverede gennem viden udefra og konkrete indre hændelser end virksomheder uden tilsyn. Virksomheder uden tilsyn er meget mindre motiveret af påbud eller lignende, hvilket må forstås ud fra, at de ikke har haft tilsyn af Arbejdstilsynet i minimum to år.

Der er en tendens til, at et stigende antal ansatte betyder, at virksomheden i større omfang arbejder med et arbejdsmiljøproblem ud fra egne politikker [bilagstabel 128], påbud [bilagstabel 130] og en konkret hændelse [bilagstabel 127], hvilket umiddelbart kan forklares ved, at risiko for hændelser og påbud er større jo flere, der er ansat, og ved at større virksomheder oftere end små har politikker. Motivation gennem ny viden er ikke knyttet til virksomhedsstørrelse [bilagstabel 129].

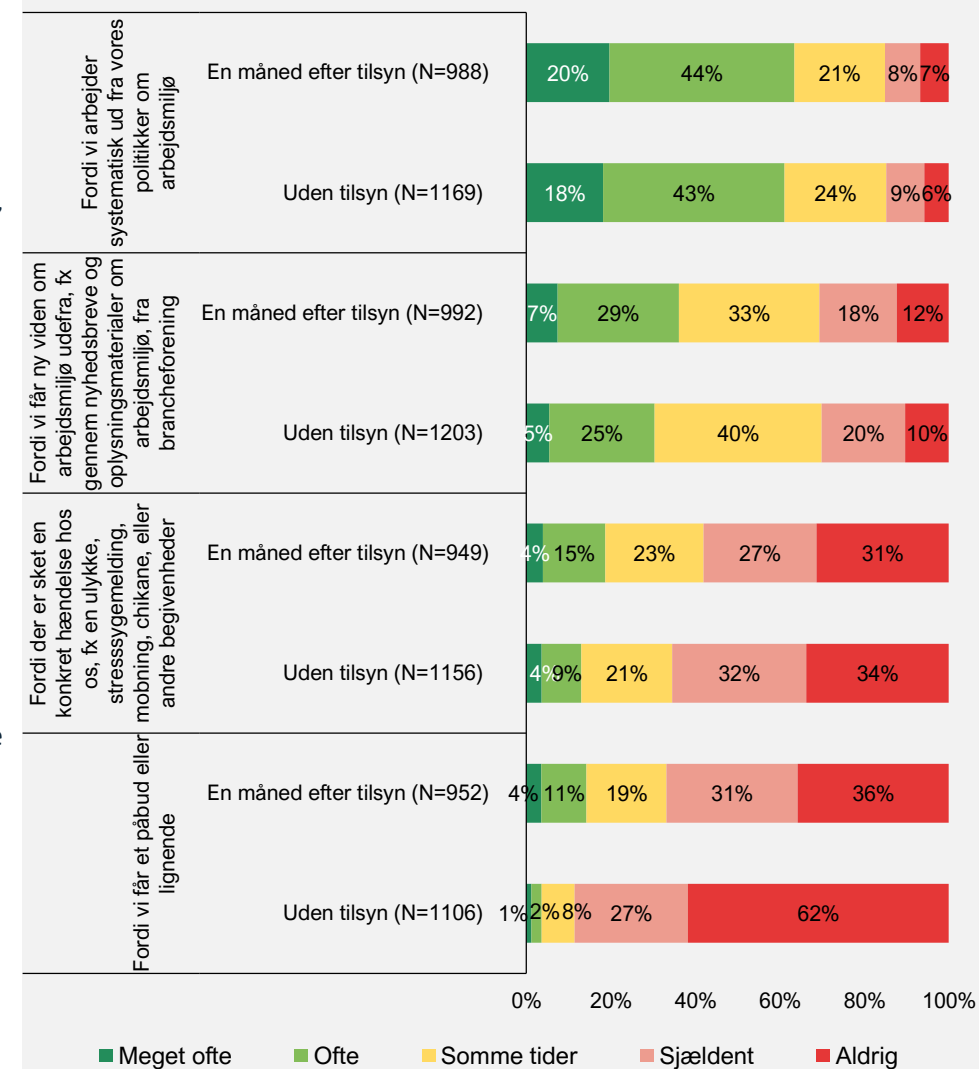
For virksomheder med tilsyn er der følgende brancheforskelle:

- Transport (74%), socialområdet (79%) og uddannelse og forskning (76%) arbejder oftere med arbejdsmiljøproblem pga. systematisk arbejde ud fra politikker om arbejdsmiljø [bilagstabel 329].
- Transport (46%) og bygge og anlæg (45%) arbejder oftere med arbejdsmiljøproblem pga. ny viden om arbejdsmiljø [bilagstabel 330].
- Transport (42%) og bygge og anlæg (28%) arbejder oftere med arbejdsmiljøproblem pga. af konkret hændelse [bilagstabel 328].
- Industri og forsyning (18%) og bygge og anlæg (18%) arbejder oftere med arbejdsmiljø pga. påbud [bilagstabel 331].

31 Transport og bygge og anlæg er de brancher, der motiveres mest af de fire faktorer.

Figur 8.4: Når virksomheden arbejder med et arbejdsmiljøproblem – hvorfor sker det så? ('Ved ikke' er udeladt)

9-12% af virksomhederne svarer ved ikke en måned efter tilsyn og 12-17% af virksomhederne uden tilsyn



Kapitel 8: Motivation til arbejdsmiljøarbejde og prioritering

Der er spurgt til ændring i prioritering af arbejdsmiljøet inden for det seneste år - både lige efter tilsyn, 3-5 måneder efter tilsyn og blandt virksomheder uden tilsyn.

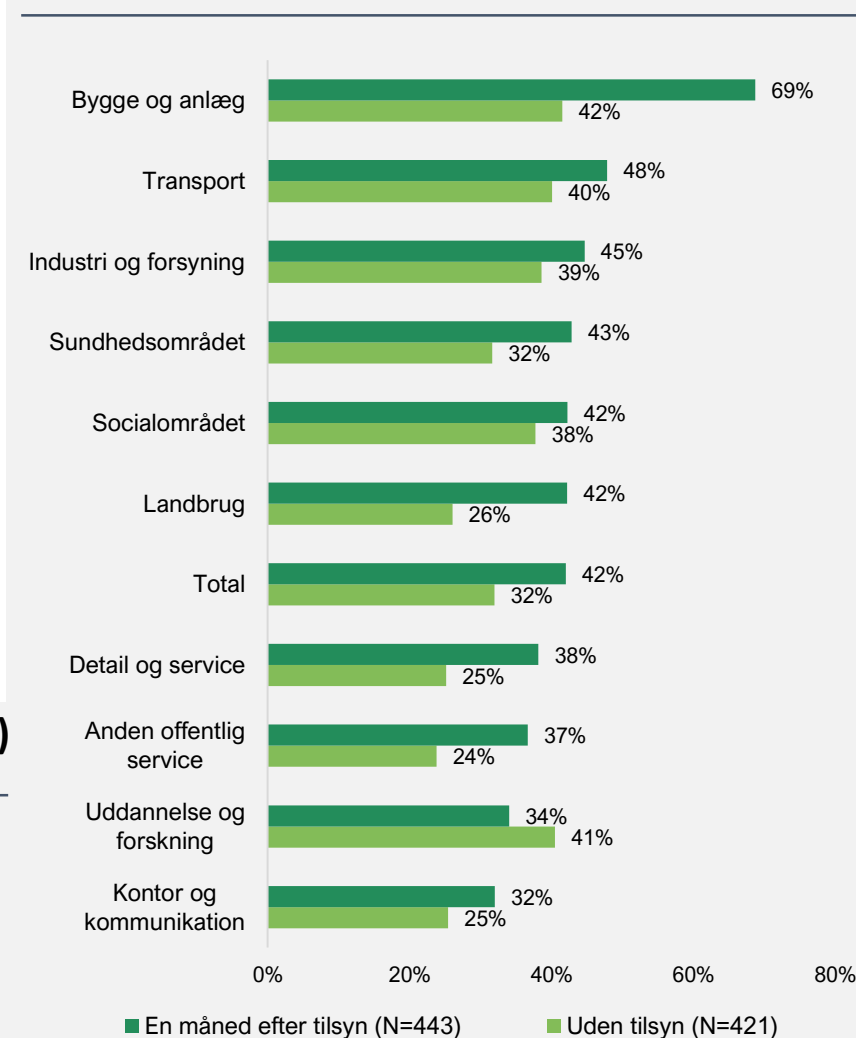
Når 'meget højere' og 'højere' lægges sammen, er der blandt virksomheder, som er spurgt lige efter tilsyn og blandt virksomheder som er spurgt 3-5 måneder efter, henholdsvis 42 procent og 43 procent, som har prioriteret arbejdsmiljøet højere inden for de seneste år, mens det gælder for 32 procent af virksomheder uden tilsyn. De fleste virksomheder angiver, at deres prioritering af arbejdsmiljøet er uændret - heraf flest i virksomheder uden tilsyn. Der er stort set ingen, som har prioriteret 'lavere' eller 'meget lavere' (figur 8.5).

I figur 8.6 er vist den sammenlagte andel, som har svaret 'meget højere prioritet' og 'højere prioritet' opdelt på brancher og opdelt på lige efter tilsyn og på virksomheder uden tilsyn.

Det generelle billede er, at det for alle brancher med undtagelse af uddannelse og forskning gælder, at en større andel af virksomheder med tilsyn har ændret prioritering i positiv retning inden for det sidste år end virksomheder uden tilsyn.

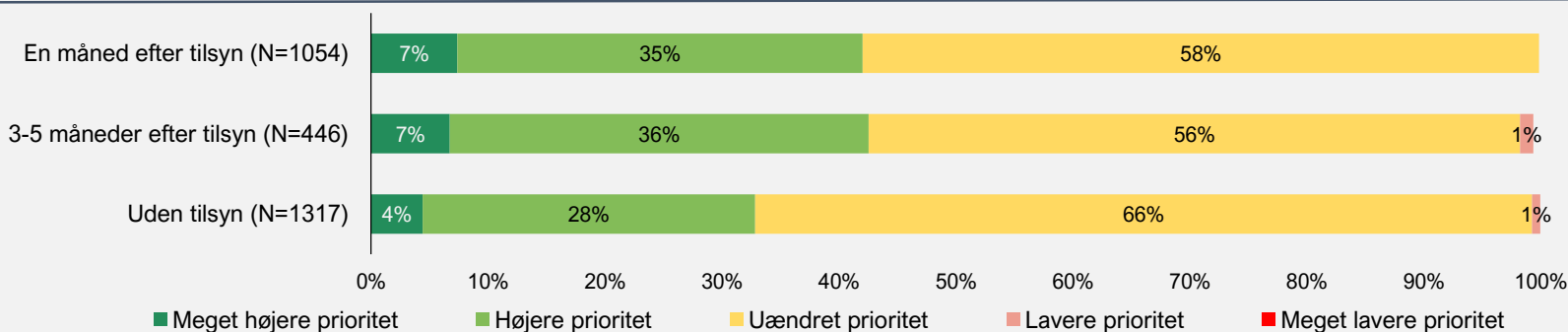
Forskellen mellem virksomheder med tilsyn og virksomheder uden tilsyn er især markant for bygge og anlæg, hvor henholdsvis 69 procent og 42 procent har flyttet sig i positiv retning. I landbruget er der også en stor forskel, hvor der er sket en højere prioritering for 42 procent blandt virksomheder med tilsyn og for 28 procent for virksomheder uden tilsyn.

Figur 8.6: Er jeres prioritering af arbejdsmiljøet ændret det seneste år? ('meget højere prioritet' og 'højere prioritet')



Figur 8.5: Er jeres prioritering af arbejdsmiljøet ændret det seneste år? ('Ved ikke' er udeladt)

3% en måned efter tilsyn, 1% 3-5 måneder efter tilsyn og 1% uden tilsyn, svarer 'ved ikke'



Kapitel 8: Motivation til arbejdsmiljøarbejde – hvorfor prioriteret

De, som har svaret positivt til, at de har prioriteret arbejdsmiljøet højere inden for det seneste år, er blevet spurgt om, hvorfor de har gjort det. Det gælder både virksomheder lige efter tilsyn, 3-5 måneder efter tilsyn og blandt virksomheder uden tilsyn. Muligheden for at svare tilsynsbesøg og påbud er ikke relevant for virksomheder uden tilsyn.

Besvarelsen blandt virksomheder lige efter tilsyn, 3-5 måneder efter tilsyn og blandt virksomheder uden tilsyn er stort set ens. Det mest bemærkelsesværdige er, at de uden tilsyn i meget lavere omfang argumenterer med alvorlige arbejdsulykker som årsag (figur 8.7).

De mest valgte bevæggrunde for at prioritere arbejdsmiljø højere inden for det seneste år, er at virksomhederne har besluttet sig for at prioritere arbejdsmiljø højere, og at de gerne vil fremstå som en attraktiv arbejdsplads.

Virksomheder, med 1-9 ansatte, prioriterer i højere grad arbejdsmiljø, fordi de har fået et påbud og/eller fik besøg af Arbejdstilsynet end de andre størrelsessegmenter af virksomheder. De mellemstore virksomheder, med henholdsvis 10-34 ansatte og 35-99 ansatte, prioriterer arbejdsmiljø højere end de andre, fordi de oplevede pres fra medarbejdere. Virksomheder med over 100 ansatte prioriterer i højere omfang arbejdsmiljø fordi, de havde en ulykke og/eller har besluttet sig for at prioritere det højere [bilagstabel 125].

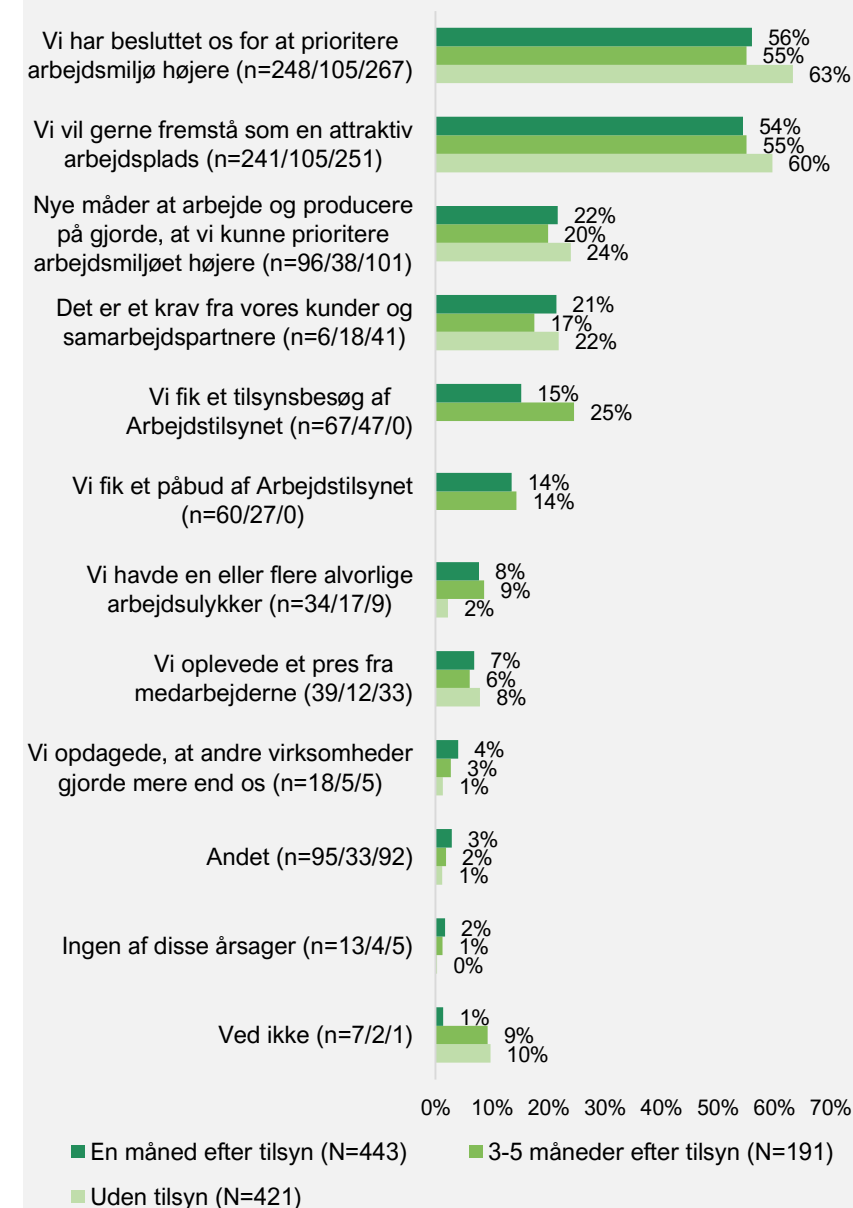
Der er en række brancheforskelle [bilagstabel 326]:

- Industri og forsyning (20%) og uddannelse og forskning (18%) prioriterede i større omfang AM højere det seneste år pga. påbud fra AT.
- Bygge og anlæg (20%) og anden offentlig service (32%) prioriterede i større omfang AM højere det seneste år, fordi de fik tilsynsbesøg.
- Transport og socialområdet prioriterede i større omfang AM højere det seneste år pga. en beslutning om at prioritere AM højere.
- Landbrug (17%) og transport (14%) prioriterede i større omfang AM højere det seneste år pga. alvorlige arbejdsulykker.
- Uddannelse og forskning (32%) og anden offentlig service (25%) prioriterede i større omfang AM højere det seneste år pga. pres fra medarbejdere.
- Uddannelse og forskning (29%) prioriterede i større omfang AM højere det seneste år pga. nye måder at arbejde på (22%).
- Kontor og kommunikation (64%) og Uddannelse og forskning (61%) prioriterede i større omfang AM højere det seneste år, fordi de gerne vil fremstå som en attraktiv arbejdsplads.
- Landbrug (33%) og socialområdet (35%) prioriterede i større omfang AM højere det seneste år, da det er et krav fra samarbejdspartnere.
- Sundhedsområdet (20%) prioriterede i større omfang AM højere det seneste år pga. 'andet'.

De, som svarer 'andet', kommer med en lang række forskellige årsager, hvoraf nogle mere er en uddybning af de svarmuligheder som allerede er i spørgeskemaet. Et udvalg af begrundelser for at prioritere arbejdsmiljø højere er: Flere ansatte, som følge af påbud, ulykke i søstervirksomhed, ledelsesprioritering/ændring i ledelse, krav fra ejer/bestyrelse, dårlig APV-undersøgelse, større fokus i branchen, undgå nedslidning, for at kunne rekruttere ansatte, nye unge medarbejdere, virksomheden er flyttet, krav fra kunder/klienter.

Figur 8.7: Hvorfor har I prioriteret arbejdsmiljø højere inden for det seneste år?

Spørgsmålet er kun stillet til de virksomheder, der har svaret 'meget højere prioritet' eller 'højere prioritet' jf. figur 8.5.



Kapitel 8: Motivation til arbejdsmiljøarbejde - årsager

Virksomhederne er stillet tre spørgsmål om forebyggelse, medarbejderinddragelse og ønske til niveau i arbejdsmiljøarbejdet (figur 8.8).

Både blandt virksomheder med tilsyn og virksomheder uden tilsyn er der flest, som prioriterer forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer højt, derefter kommer spørgsmålet om at involvere medarbejderne i beslutninger, som påvirker deres arbejdsmiljø, og endelig spørgsmålet om, at arbejdsmiljøet skal være bedre end reglerne kræver.

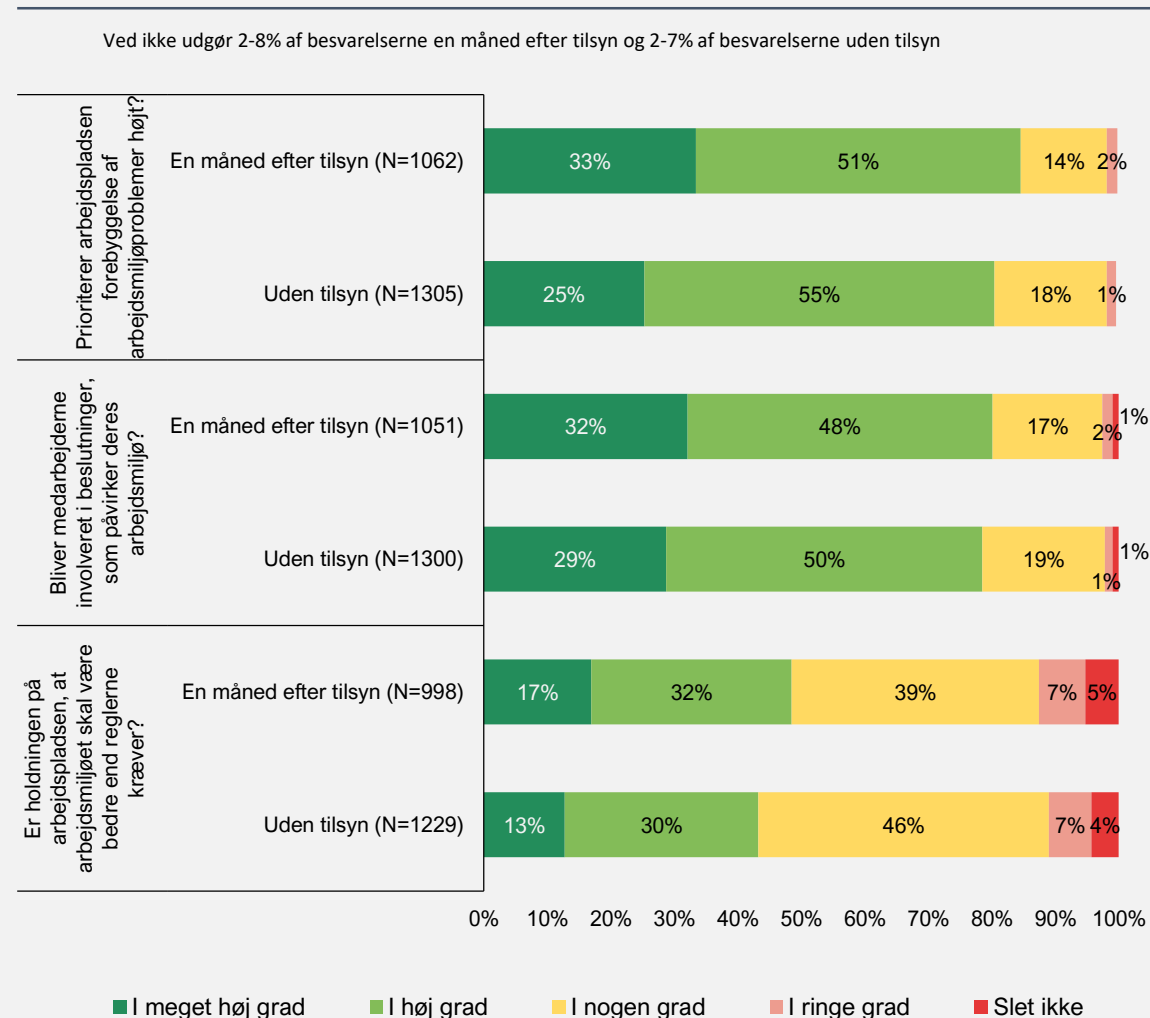
Der er en tendens til, at virksomheder med tilsyn svarer lidt mere positivt på de tre spørgsmål end virksomheder uden tilsyn.

84 procent af virksomhederne med tilsyn prioriterer 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer højt. Virksomheder, der har fået vejledning, prioriterer i noget større omfang forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer (94%) sammenlignet med virksomheder, der har fået formel eller materiel afgørelse (83%) og ingen reaktion (88%) [bilagstabel 226]. Socialområdet og sundhedsområdet er de brancher, der i størst omfang prioriterer forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer, med henholdsvis 96 procent og 95 procent [bilagstabel 333].

80 procent af virksomhederne med tilsyn svarer, at medarbejderne 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' bliver involveret i beslutninger, som påvirker deres arbejdsmiljø. Socialområdet og sundhedsområdet er de brancher, der i størst omfang involverer medarbejdere, når det gælder beslutninger, som påvirker arbejdsmiljøet, med henholdsvis 94 procent og 91 procent [bilagstabel 334].

47 procent af virksomhederne svarer, at holdningen på arbejdspladsen 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' er, at arbejdsmiljøet skal være bedre end, hvad regler kræver.

Figur 8.8: I hvilken grad... ('Ved ikke' er udeladt)



Kapitel 8: Motivation til arbejdsmiljøarbejde - målsætning

Virksomhederne er blevet spurgt om, hvad de særligt gerne vil opnå med deres arbejdsmiljøindsats – og de har kunnet svare på så mange udsagn, som de ville. Der er flest, der gerne vil opnå højere trivsel og engagement og dernæst lavere sygefravær (figur 8.9).

Virksomheder med og uden tilsyn har svaret nogenlunde ens – dog er der en større andel af virksomheder uden tilsyn, der gerne vil opnå højere trivsel og engagement. Og der er flere virksomheder med tilsyn, der gerne vil opnå færre arbejdsulykker og mindske risiko for bøder og påbud fra Arbejdstilsynet end virksomheder uden tilsyn.

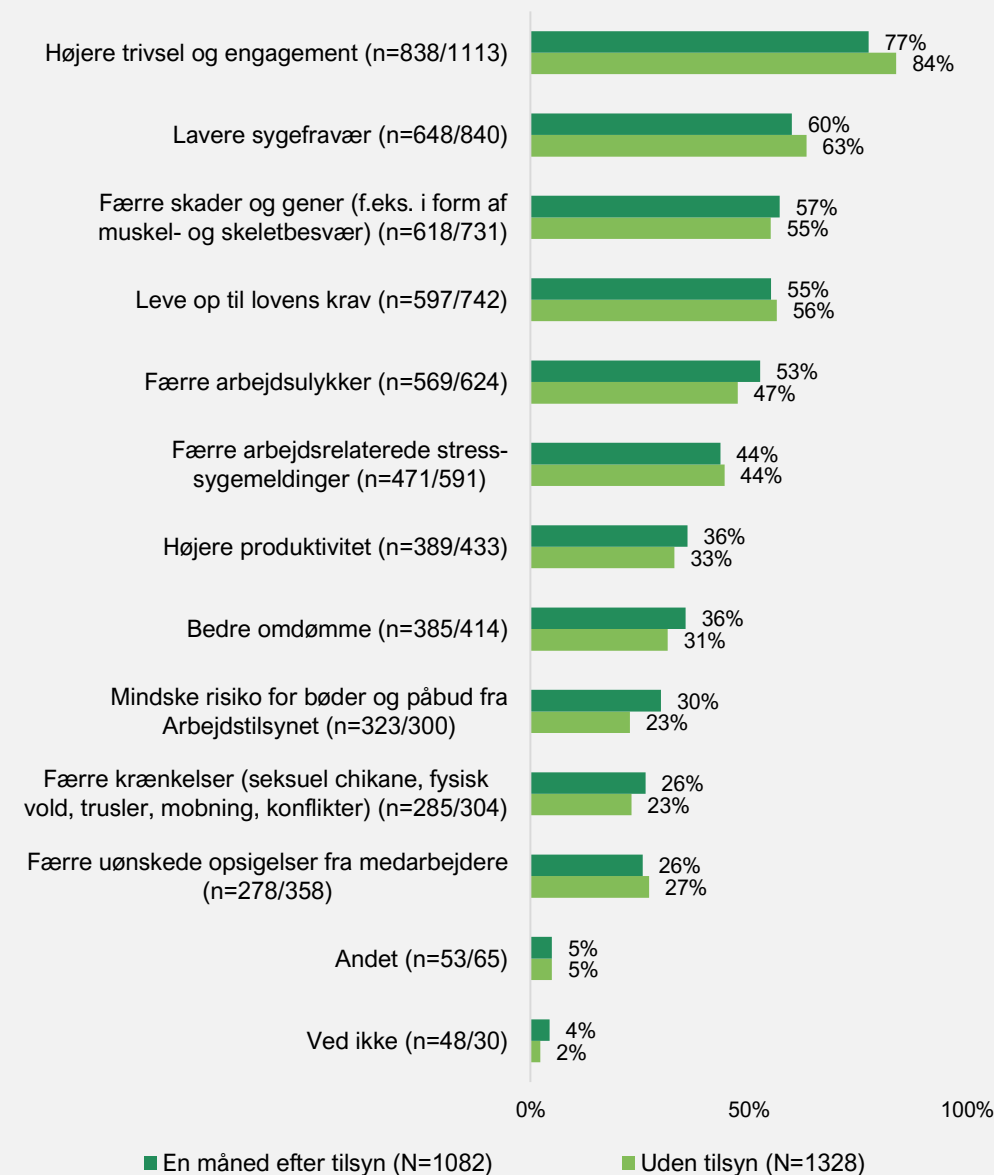
Virksomheder med over 100 ansatte vil i højere omfang opnå færre krænkelser, bedre omdømme, færre arbejdsulykker samt færre skader og gener. Virksomheder med 1-9 ansatte har i mindre omfang valgt forslagene [bilagstabel 135].

Der er forskel på, hvad de forskellige brancher ønsker at opnå med deres arbejdsmiljøindsats [bilagstabel 336]:

- Højere trivsel og engagement er valgt af flest fra socialområdet (89%) og sundhedsområdet (91%).
- Lavere sygefravær er valgt af flest fra socialområdet (74%) og uddannelse og forskning (73%).
- Færre skader og gener er valgt af flest fra industri og forsyning (66%) og bygge og anlæg (74%)
- Leve op til lovens krav er valgt af flest fra industri og forsyning (66%) og bygge og anlæg (74%) vil i størst omfang gerne opnå færre skader og gener.
- Færre arbejdsulykker er valgt af flest fra industri og forsyning (66%) samt bygge og anlæg (71%).
- Færre arbejdsrelaterede stress-sygemeldinger er valgt af flest virksomheder fra socialområdet (63%) og uddannelse og forskning (65%).
- Bedre omdømme er valgt af flest fra transport (51%).
- Mindre risiko for bøder og påbud fra Arbejdstilsynet er valgt af flest fra bygge og anlæg (49%).
- Færre krænkelser er valgt af flest fra socialområdet (37%) samt uddannelse og forskning (42%).
- Færre uønskede opsigelser fra medarbejdere er valgt af flest fra kontor og kommunikation (33%).

De, som har svaret 'andet' svarer fx; glade medarbejdere, bedre sammenhold, fastholde medarbejdere i mange år, alle kommer sikkert hjem hver dag, attraktiv virksomhed/tiltrække medarbejdere, bevare det lave ulykkestal, bevare den gode trivsel.

Figur 8.9: Hvad vil virksomheden særligt gerne opnå med sin arbejdsmiljøindsats?



Kapitel 9: Virksomhedens arbejdsmiljøarbejde – AMR og arbejdsmiljøprofessionel

67 procent af virksomheder, der har haft tilsyn, har en valgt arbejdsmiljørepræsentant, mens det gælder for 56 procent af de virksomheder, der ikke har haft tilsyn. Andelen af virksomheder, som svarer nej på grund af, at de har under 10 ansatte (5 i bygge og anlæg), er betydeligt højere hos virksomheder uden tilsyn (30%) sammenlignet med virksomheder med tilsyn (19%). Derfor synes der ikke at være en reel forskel i andelen, der har en valgt arbejdsmiljørepræsentant mellem de, som har haft tilsyn, og virksomheder uden tilsyn (figur 10.1). Andelen, som må formodes at skulle have valgt en arbejdsmiljørepræsentant (over 5/10 ansatte), men som ikke har det, er for begge surveys vedkommende 12 procent (figur 9.1).

Større virksomheder med over 100 ansatte og virksomheder med 35-99 ansatte svarer i større omfang 'ja' til, at medarbejderne har valgt en arbejdsmiljørepræsentant (begge med 93%) sammenlignet med virksomheder, der har 10-34 ansatte (74%). Blandt virksomheder, der på baggrund af udtræksdata har mellem 1-9 ansatte, er der 31 procent, som har en arbejdsmiljørepræsentant [bilagstabel 139]. En del kan være fra bygge og anlæg og en del kan være virksomheder, der enten har været større tidligere eller frivilligt har valgt en repræsentant.

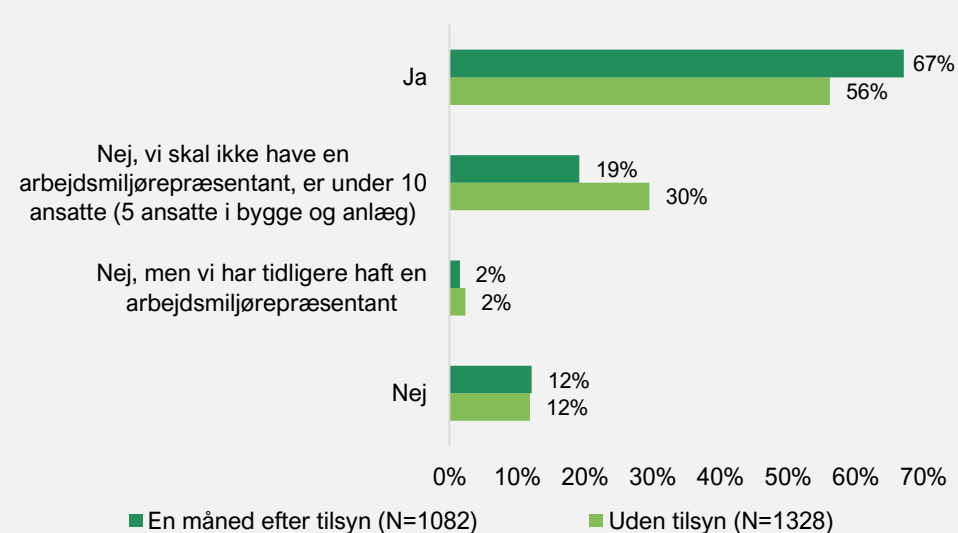
Blandt virksomheder, der har fået en formel eller materiel afgørelse, har medarbejderne i mindre omfang valgt en arbejdsmiljørepræsentant (17%), mens det samme tal er henholdsvis 9 procent for virksomheder kun med vejledning og 11 procent for dem med ingen reaktion (11%) [bilagstabel 273].

Andelen af virksomheder, der har en eller flere medarbejdere (arbejdsmiljøprofessionelle), som er ansat til at bruge hele eller dele af sin arbejdstid på arbejdsmiljøarbejde, er højere hos virksomheder, der har fået tilsyn (49%), end hos virksomheder, der ikke har fået tilsyn (39%) (figur 9.2).

Andelen af virksomheder, der svarer 'ja' til at have en arbejdsmiljøprofessionel, stiger med virksomhedsstørrelse [bilagstabel 274].

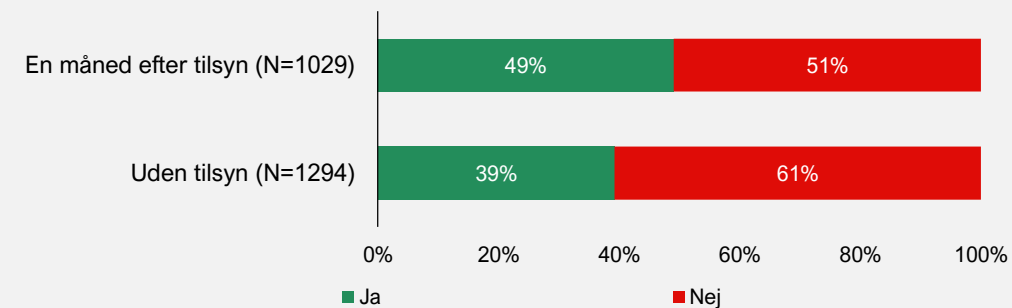
Socialområdet (73%) og uddannelse og forskning (70%) har i større omfang én eller flere ansatte til at bruge hele eller dele af sin tid på arbejdsmiljøarbejde [bilagstabel 341].

Figur 9.1: Har medarbejderne på arbejdspladsen valgt en arbejdsmiljørepræsentant?



Figur 9.2: Har arbejdspladsen en eller flere medarbejdere, der er ansat til at bruge hele eller dele af sin arbejdstid på arbejdsmiljøarbejde? ('Ved ikke' er udeladt)

Ved ikke udgør 5% af besvarelserne en måned efter tilsyn og 3% af besvarelserne uden tilsyn



Kapitel 9: Virksomhedens arbejdsmiljøarbejde – tid til arbejdsmiljøarbejde

Lidt over halvdelen af respondenterne kan selv bestemme, hvor meget tid de bruger på arbejdsmiljøet. Ca. en tredjedel svarer, at der næsten altid er plads til at bruge den tid på arbejdsmiljø, der er nødvendigt, og 10 procent svarer, at det er svært at få tid til arbejdsmiljø på grund af de andre opgaver. Endelig er der 4 procent, som svarer, at ingen af udsagnene passer på deres situation. Der er ikke forskel på, om virksomhederne har fået tilsyn eller ej. (figur 9.3)

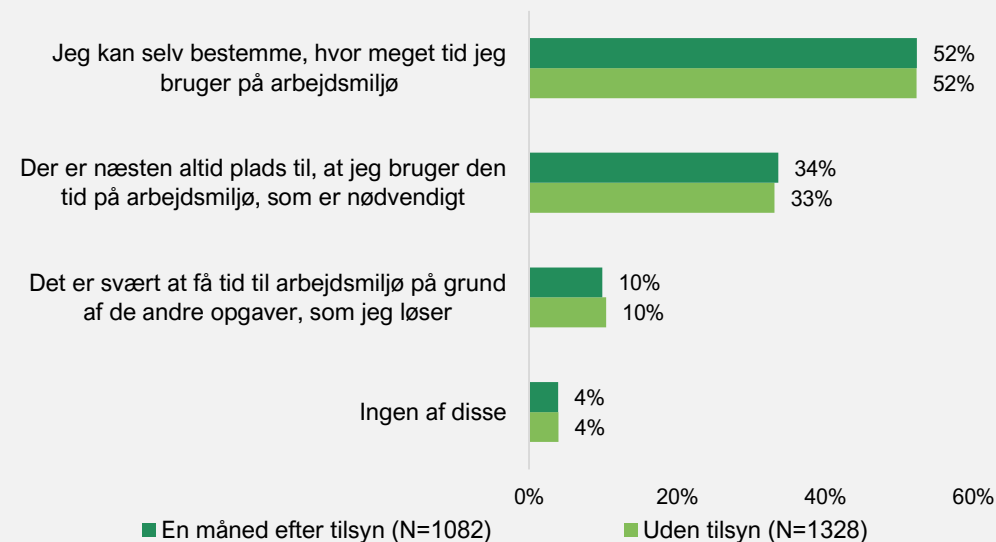
Bevarelsen af spørgsmålet om, hvor mange timer respondenterne bruger på arbejdsmiljøarbejde, er blevet opdelt i fem kategorier. 12-13 procent bruger 0 timer på en uge, 42-45 procent bruger omkring 1 time om ugen på arbejdsmiljø, 24 procent bruger 2-3 timer, 16 procent bruger 4-19 timer, og 3-5 procent bruger 20-60 timer. Det vil sige, at omkring to tredjedele af respondenterne anvender 1-3 timer om ugen. Heller ikke ved spørgsmålet om, hvor meget tid virksomhederne bruger på arbejdsmiljø, ses nogen reel forskel på, om virksomheden har haft tilsyn eller ej (figur 9.4).

Antallet af timer, som respondenterne anvender på arbejdsmiljø, stiger med virksomhedsstørrelse [bilagstabel 141].

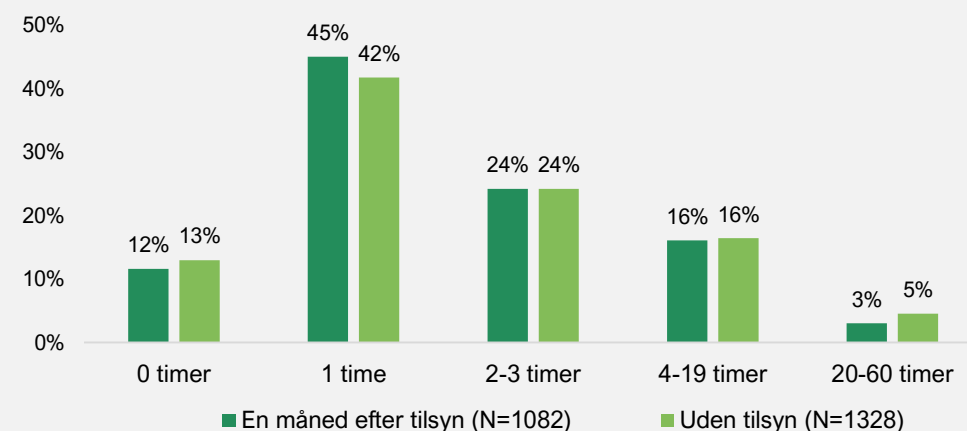
Følgende gælder for virksomheder med tilsyn, men tendensen er den samme for virksomheder uden tilsyn:

- Sundhedsområdet er den branche, hvor flest bruger 0 timer om ugen på AM (21%).
- Industri og forsyning (48%), detail og service (50%), anden offentlig service (55%) er de brancher, hvor flest bruger en time.
- Landbrug (31%), socialområdet (31%) og uddannelse og forskning (37%) er de brancher hvor flest bruger 2-3 timer om ugen på AM.
- Bygge og anlæg (32%), socialområdet (29%) og sundhedsområdet (27%) er de brancher, hvor flest bruger 4-19 timer om ugen på AM.
- Transport er den branche, hvor flest bruger 20-60 timer om ugen på AM.

Figur 9.3: Hvilket udsagn passer bedst på din situation?



Figur 9.4: Hvor mange arbejdstimer bruger du på arbejdsmiljø på en gennemsnitlig uge?



Kapitel 9: Virksomhedens arbejdsmiljøarbejde – medlemskab

Virksomheder med tilsyn samt virksomheder uden tilsyn er spurgt til deres medlemskab af netværk, brancheorganisation garantiordning mv.

Når de, som svarer 'ingen af disse', lægges sammen med 'ønsker ikke at svare', udgør de 35 procent både for virksomhederne med tilsyn og virksomheder uden tilsyn. Derved har 65 procent svaret (100% minus 35%), at de er medlem af mindst én af de foreslåede organisationer/netværk. (figur 9.5)

Der er ikke væsentlige forskelle på besvarelserne fra virksomheder med og uden tilsyn.

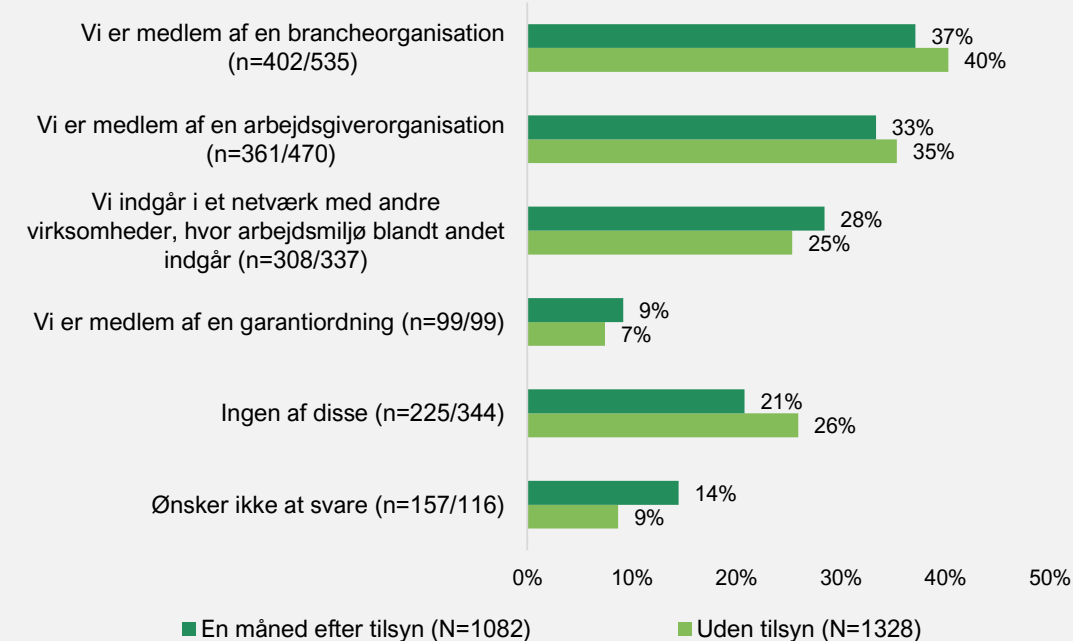
Flest virksomheder angiver, at de er medlem af en brancheorganisation og næsten lige så mange er medlem af en arbejdsgiverorganisation. Herefter kommer virksomheder, som indgår i et netværk, hvor arbejdsmiljø indgår. Færrest er medlem af en garantiordning, som også primært er relevant for nogle bestemte brancheområder.

Virksomheder med 1-9 ansatte er i mindre omfang medlem af en brancheorganisation, medlem af arbejdsgiverorganisation samt indgår i netværk, hvor AM indgår, sammenlignet med øvrige virksomhedsstørrelser [bilagstabel 134].

Der ses følgende brancheforskelle [bilagstabel 335]:

- De brancher, der i størst omfang er medlem af en brancheorganisation, er bygge og anlæg (59%) og transport (60%).
- De brancher, der i størst omfang er medlem af en arbejdsgiverorganisation, er industri og forsyning (49%), bygge og anlæg (62%) og transport (69%).
- Den branche, der i størst omfang er medlem af en garantiordning, er bygge og anlæg (50%).
- De brancher, der i størst omfang indgår i netværk hvor arbejdsmiljø er indblandet, er socialområdet (46%) og anden offentlig service (50%).

Figur 9.5: Hvilke af følgende udsagn passer på jeres virksomhed?



Kapitel 10: Arbejdstilsynets serviceydelser – www.amid.dk

Samlet set kender 85 procent af de virksomheder, som har haft tilsyn, Arbejdstilsynets hjemmeside, mens det gælder for 71 procent af de, der ikke har haft tilsyn - henholdsvis 15 procent og 29 procent kender ikke til amid.dk (figur 10.1).

Blandt de 71 procent, som ikke har haft tilsyn og kender siden, er det 42 procent, som har brugt hjemmesiden, og 29 procent, som ikke har. Blandt de 85 procent, som har haft tilsyn og kender siden, er det 55 procent, som har brugt siden, og 30 procent, som ikke har.

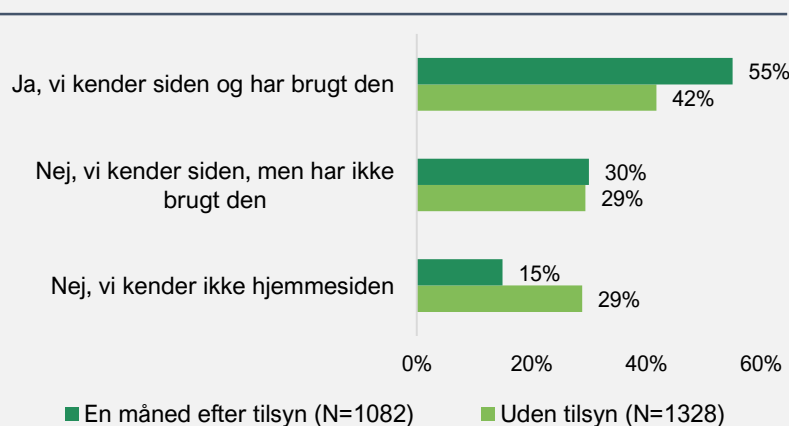
Der er blandt virksomheder med tilsyn en svag tendens til, at både kendskab til og anvendelse af hjemmesiden stiger med virksomhedsstørrelse [bilagstabel 144]. Industri og forsyning samt kontor og kommunikation kender og bruger i lidt større omfang hjemmesiden end andre brancher [bilagstabel 345].

I forhold til otte forskellige måder at anvende Arbejdstilsynets hjemmeside svarer virksomheder med og uden tilsyn nogenlunde ens – dog er der naturligt nok færre blandt de, der ikke har haft tilsyn, som svarer, at de har brugt siden i forbindelse med forberedelse af et tilsyn. Der er flest, som bruger siden for at holde sig opdateret på regler og love, eller hvis de har brug for at løse et konkret arbejdsmiljøproblem. (figur 10.2).

Der er meget få (5%), som ikke fandt, hvad de søgte på hjemmesiden.

Lang de fleste, som svarer 'andet' konkretiserer i spørgeskemaet, hvad de søgte efter; fx skabeloner til APV, inspiration, formularer.

Figur 10.1: Har I brugt Arbejdstilsynets hjemmeside, www.amid.dk, i forbindelse med jeres arbejdsmiljøarbejde?

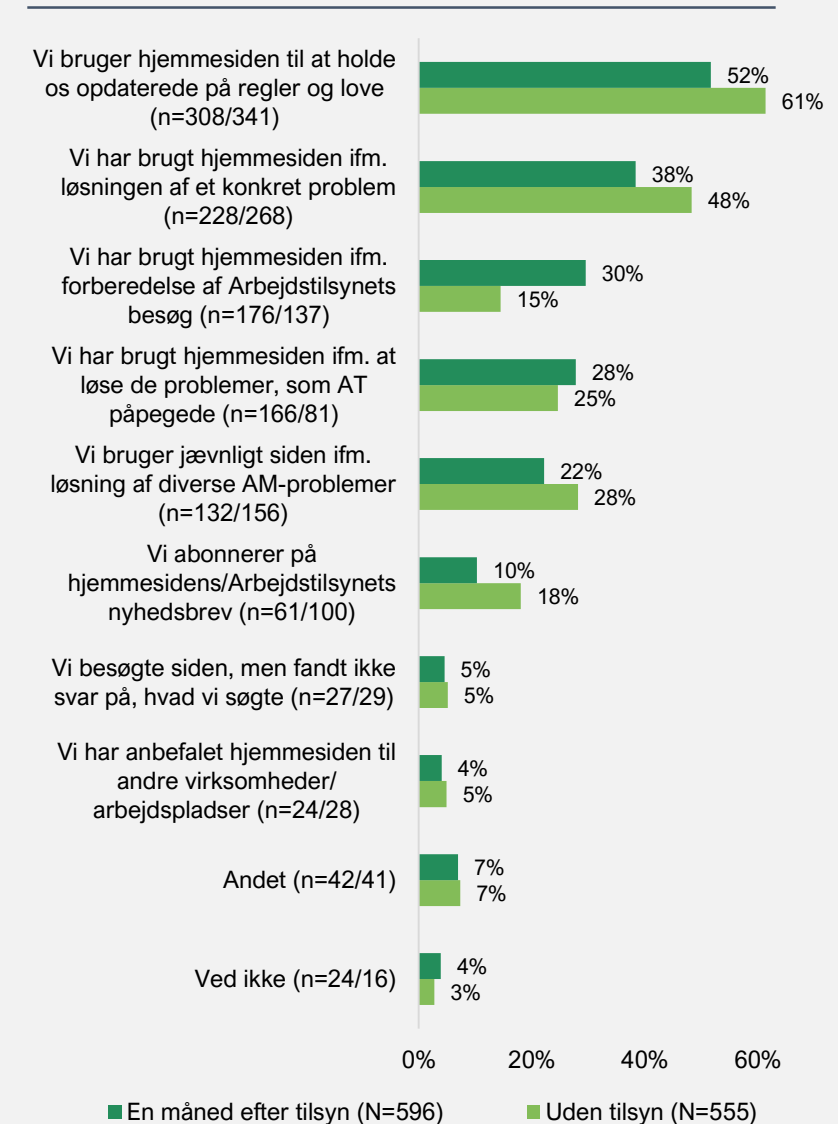


Brancheforskelle for virksomheder med tilsyn – tendensen er den samme hos virksomheder uden tilsyn [bilagstabel (344):

- Bruger siden til at holde sig opdaterede på regler og love er valgt af flest fra transport (74%).
- Brugt hjemmesiden til løse et konkret problem er valgt af flest fra sundhedsområdet (47%) og uddannelse og forskning (48%).
- I forbindelse med forberedelse af Arbejdstilsynets besøg er valgt af flest på sundhedsområdet (59%).
- Løse de problemer, som Arbejdstilsynet påpegede er valgt af flest fra landbrug (40%).
- I forbindelse med løsningen af diverse arbejdsmiljøproblemer er valgt af flest fra transport (32%).
- Abonnerer på hjemmesidens nyhedsbrev er valgt af flest fra transport (29%) og uddannelse og forskning (25%).
- Fik ikke fik svar på hvad de søgte er valgt af flest fra sundhedsområdet (17%).

Figur 10.2: Hvordan har I brugt Arbejdstilsynets hjemmeside?

Spørgsmålet er kun stillet til de virksomheder, der har svaret 'Ja vi kender siden og har brugt den' jf. figur 10.1.



Kapitel 10: Arbejdstilsynets serviceydelser - call center

Samlet set har 58 procent af de virksomheder, som har haft tilsyn, enten talt med eller hørt om Arbejdstilsynets call-center, mens det gælder for 46 procent af de virksomheder, der ikke har haft tilsyn (figur 10.3).

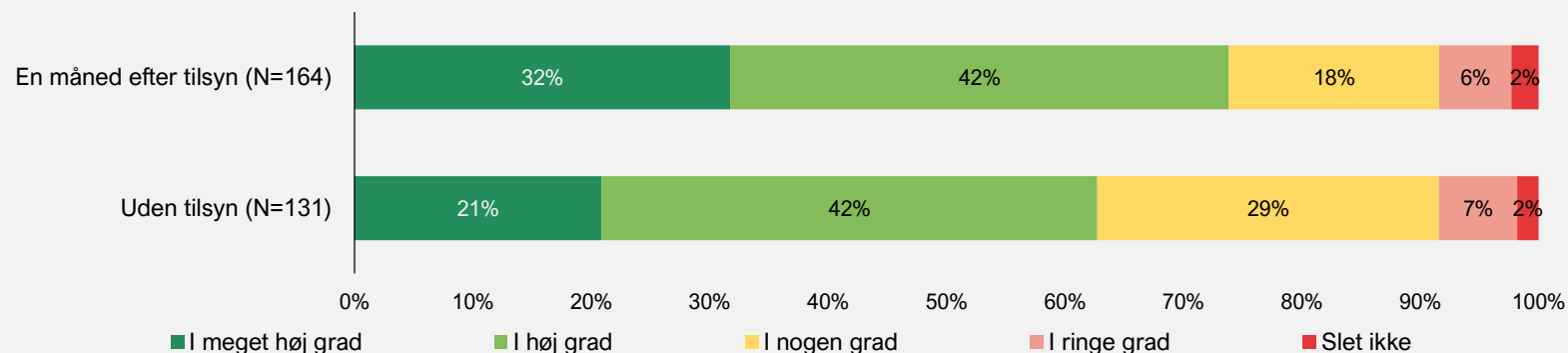
Der er lidt flere virksomheder, som har fået tilsyn, der har talt med Arbejdstilsynet call-center for at få vejledning om arbejdsmiljø end virksomheder, der ikke har fået tilsyn (henholdsvis 16% og 10%). Henholdsvis 42 procent med tilsyn og 54 procent uden tilsyn kender ikke til call-centret.

Blandt virksomheder med tilsyn ses en tendens til, at anvendelsen af call-centeret stiger med øget virksomhedsstørrelse. Omvendt falder kendskabet til call-centret med virksomhedsstørrelsen [bilagstabel 153]. Transportbranchen har i størst omfang benyttet sig af call-centret (27%) [bilagstabel 354].

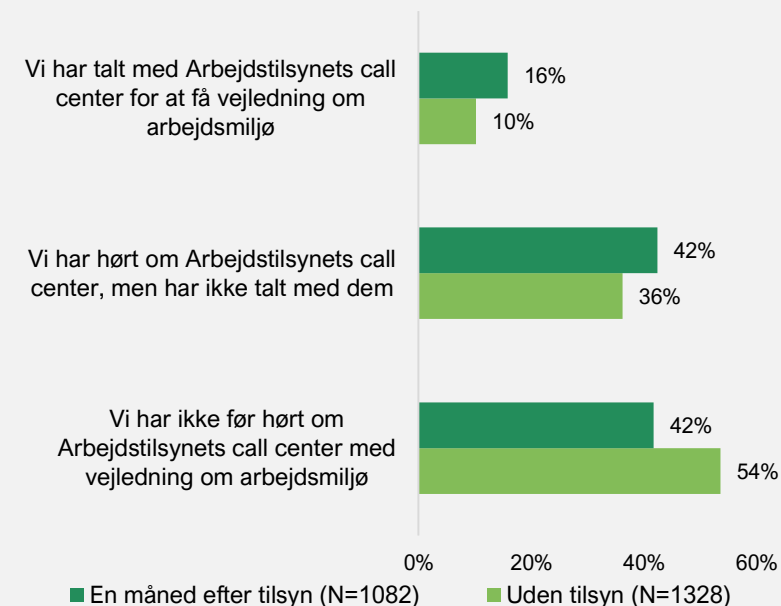
Blandt de, som har haft tilsyn, og har talt med Arbejdstilsynets call-center for at få vejledning om arbejdsmiljø, fik 74 procent enten 'i høj grad' eller 'i meget høj grad' et brugbart svar på deres spørgsmål. Blandt virksomheder, som ikke har haft tilsyn, og som har talt med call-centret, er det 63 procent, som enten 'i meget høj' eller 'i høj grad' har fået et brugbart svar, hvilket er en lidt lavere andel (figur 10.4).

Figur 10.4. Fik I et brugbart svar på jeres spørgsmål om arbejdsmiljø, da i kontaktede Arbejdstilsynets call center?

Spørgsmålet er kun stillet til de virksomheder, der har svaret 'Vi har talt med Arbejdstilsynets call center for at få vejledning om arbejdsmiljø' jf. figur 10.3.



Figur 10.3: Kender I Arbejdstilsynets tilbud om vejledning, og har I ringet med spørgsmål til dem?



Kapitel 11: Arbejdstilsynets smiley-ordning

Ca. 80 procent af alle virksomheder kender Arbejdstilsynets smiley-ordning, og 20 procent gør ikke [bilagstabel 58]. Samlet set er der ca. to tredjedele af virksomhederne, med og uden tilsyn, der ved, hvor man finder virksomhedens smiley (figur 11.1). Henholdsvis 25 procent og 21 procent af virksomhederne har selv været inde på hjemmesiden og finde deres smiley. Forskellene mellem virksomheder med og uden tilsyn er meget små.

Flest virksomheder bakker op om det mere generelle udsagn om, at det er vigtigt for arbejdspladsen at have en grøn arbejdsmiljø-smiley, samt at grøn smiley er et vigtigt signal overfor de ansatte. Færrest bakker op om, at de bruger smileyordningen til at profilere sig med eller, at de kigger på andre virksomheders smiley. Midt i mellem placeres de to spørgsmål om, at afgørelse tages mere alvorligt, hvis den bakkes op af en gul eller rød smiley samt udsagnet om, at smileyordningen motiverer til at prioritere arbejdsmiljø (figur 11.2).

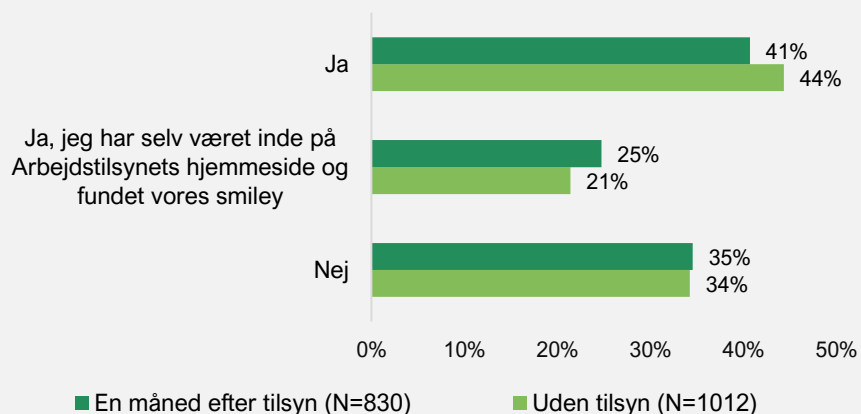
Der er for de fem øverste udsagn i figur 11.6 en tendens til, at virksomheder uden tilsyn svarer mindre positivt end de virksomheder, som har haft tilsyn.

Andelen, som svarer, at smiley-ordningen er et vigtigt signal overfor de ansatte, stiger med virksomhedsstørrelse; 100+ ansatte (95%), 35-99 ansatte (81%), 10-34 ansatte (84%), 1-9 ansatte (66%) [bilagstabel 152].

Socialområdet (34%) samt detail og service (31%) bruger i størst omfang smileyordningen til at profilere sig med sammenlignet med gennemsnittet (24%) [bilagstabel 253].

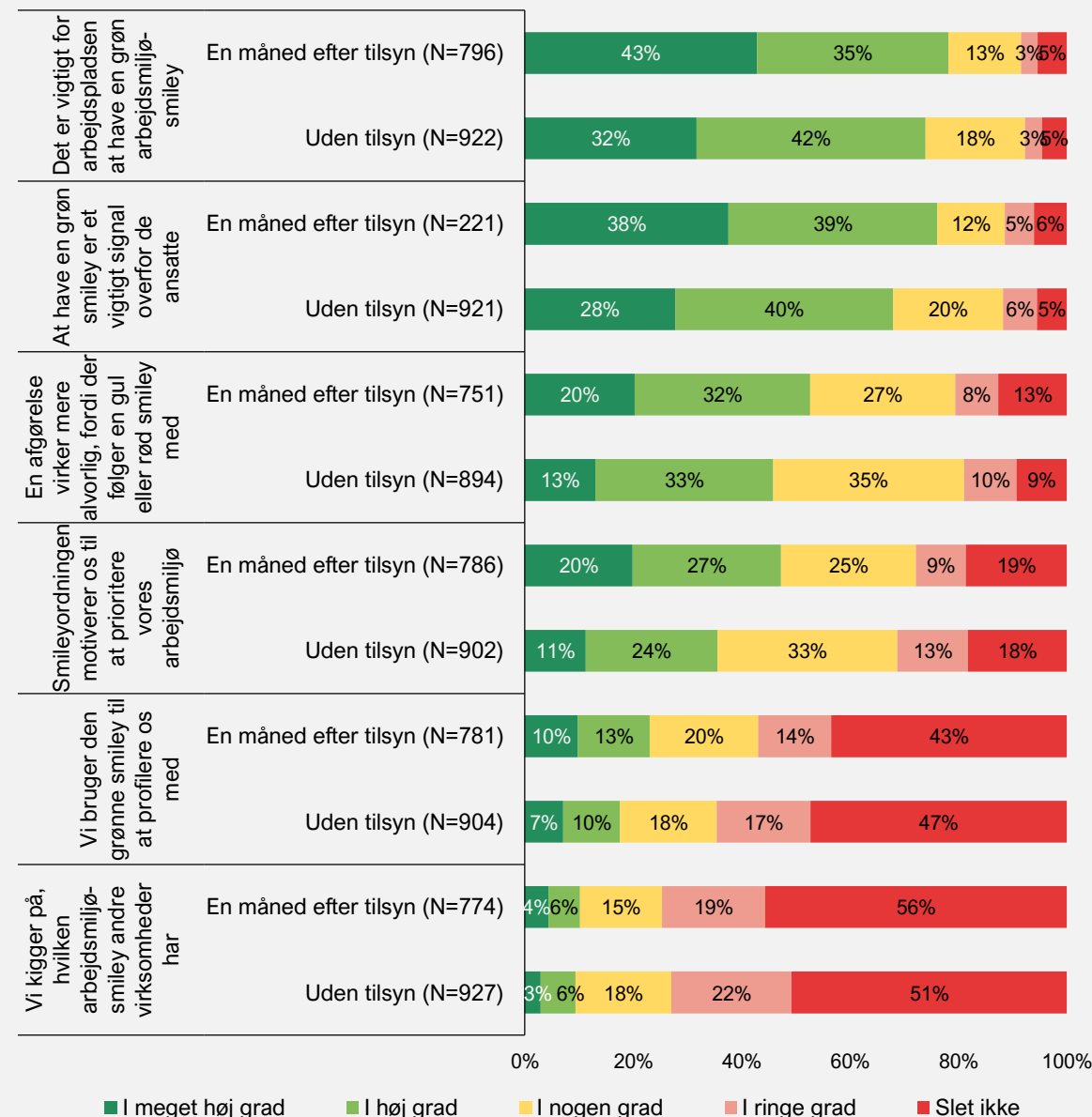
Figur 11.1: Ved du hvor man finder virksomhedens smiley?

Spørgsmålet er kun stillet til de virksomheder, der har svaret 'ja' til at de kender Arbejdstilsynets smiley-ordning.



Figur 11.2: Vurder følgende udsagn om smiley-ordningen ('Ved ikke' er udeladt)

Spørgsmålet er kun stillet til de virksomheder, der har svaret 'ja' til at de kender Arbejdstilsynets smiley-ordning. 3-7 % har svaret ved ikke en måned efter tilsyn, 9-12 procent uden tilsyn



Kapitel 12: Medarbejder- og ledersvar

Det er i metodeafsnittet redegjort for, at rapporten bygger på besvarelser fra enten ledere/ejere eller en person, som er ansat til at varetage arbejdsmiljøarbejdet (arbejdsmiljøprofessionelle).

I dette kapitel redegøres kort for nogle af de forskelle, som der er mellem svar fra medarbejdere og svar fra ledere/arbejdsmiljøprofessionelle. Vi fokuserer på undersøgelsen ca. 1 måned efter tilsynet og sammenligner mellem alle ledersvar og alle medarbejdersvar.

Undersøgelsen ca. 1 måned efter tilsyn har 1082 ledersvar og 317 svar fra medarbejdere.

I kun tre ud af 27 undersøgte spørgsmål er der signifikante og væsentlige forskelle mellem ledersvar og svar fra medarbejdere.

Følgende spørgsmål i undersøgelsen af virksomheder ca. 1 måned efter tilsyn er ikke statistisk signifikante og der er desuden ingen væsentlige forskelle mellem ledersvar og svar fra medarbejdere:

- Er jeres prioritering af arbejdsmiljøet ændret det seneste år?
- Har I brugt Arbejdstilsynets hjemmeside, www.amid.dk – tidligere at.dk - i forbindelse med jeres arbejdsmiljøarbejde? jeres arbejdsplads? Hvor højt prioriterer I arbejdsmiljø på jeres arbejdsplads?
- Kender du til Arbejdstilsynets smiley-ordning?
- Det er vigtigt for arbejdspladsen at have en grøn arbejdsmiljø-smiley
- Smileyordningen motiverer os til at prioritere vores arbejdsmiljø
- Kender I Arbejdstilsynets tilbud om vejledning, og har I ringet med spørgsmål til dem?
- Vi kigger på, hvilken arbejdsmiljø-smiley andre virksomheder har
- Fik I et brugbart svar på jeres spørgsmål om arbejdsmiljø, da i kontaktede Arbejdstilsynets call center?
- Hvordan vurderer du jeres udbytte af besøget fra Arbejdstilsynet alt i alt?
- Den tilsynsførende forklarede årsagen til besøget på en klar og forståelig måde
- Den tilsynsførende gav relevante eksempler på, hvordan vores arbejdsmiljøproblemer kan løses
- Vi inddrog selv et eller flere problemer, som vi anså for relevante
- Vi blev motiveret til at arbejde endnu mere med vores arbejdsmiljø
- Vi har anvendt den vejledning, som vi fik fra den tilsynsførende

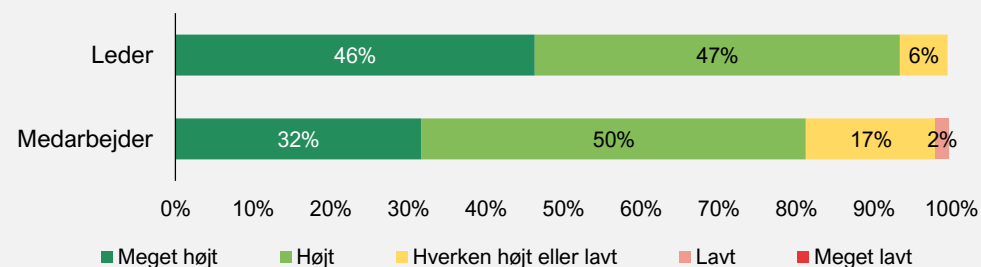
Følgende undersøgte spørgsmål i undersøgelsen ca. 1 måned efter tilsyn er statistisk signifikante, men der er ingen væsentlige forskelle mellem ledersvar og svar fra medarbejdere (den typiske forskel er, at færre medarbejdere har valgt det mest positive svar på en skala og flere har valgt det næstmest positive svar):

- Den tilsynsførende fokuserede på de væsentligste arbejdsmiljøproblemer
- Vi fik en god forklaring på risikoen ved de arbejdsmiljøproblemer, som den tilsynsførende havde fokus på
- Den tilsynsførende havde også fokus på de gode ting, vi har gjort for vores arbejdsmiljø
- Arbejdstilsynets besøg fik os til at igangsætte arbejdsmiljøaktiviteter
- Vi har forbedret vores arbejdsmiljø ved at anvende den tilsynsførendes vejledning under tilsynet
- Vi havde allerede styr på vores arbejdsmiljø
- Ledelsen er blevet mere opmærksom på arbejdsmiljøet
- Medarbejderne er blevet mere opmærksomme på arbejdsmiljøet
- En afgørelse virker mere alvorlig, fordi der følger en gul eller rød smiley med
- Vi bruger den grønne smiley til at profilere os med

Følgende undersøgte spørgsmål i undersøgelsen ca. 1 måned efter tilsyn er statistisk signifikante og der er væsentlige forskelle mellem ledersvar og svar fra medarbejdere:

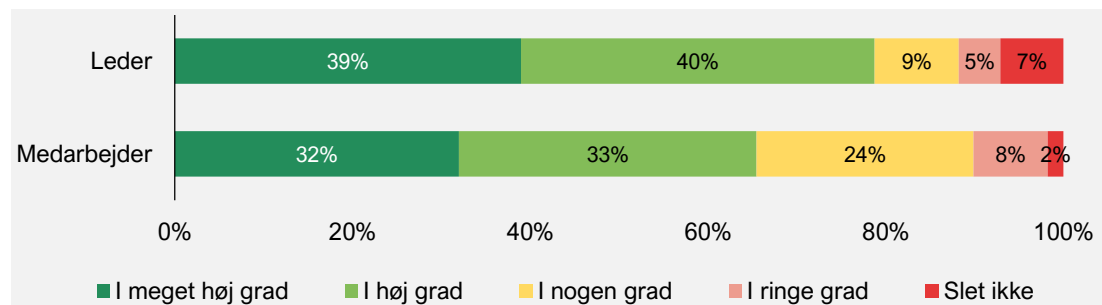
- Hvor højt prioriterer I arbejdsmiljø på jeres arbejdsplads? (se figur 12.1)
- Ved du, hvor man finder en virksomheds smiley? (se figur 12.2 næste side)
- At have en grøn smiley er et vigtigt signal overfor de ansatte (se figur 12.3 næste side)

Figur 12.1 Hvor højt prioriterer I arbejdsmiljø på jeres arbejdsplads?



Kapitel 12: Medarbejder- og ledersvar – 3-5 måneder efter tilsyn

Figur 12.3 At have en grøn smiley er et vigtigt signal overfor de ansatte



Undersøgelsen 3-5 måneder efter tilsyn har 450 ledersvar og 125 svar fra medarbejdere.

I følgende undersøgte spørgsmål i undersøgelsen 3-5 måneder efter tilsyn er der ikke statistisk signifikante forskelle på ledere og medarbejderes svar, og der desuden ingen væsentlige forskelle mellem ledersvar og svar fra medarbejdere:

- I hvilken grad løste I det/de arbejdsmiljøproblemer, som Arbejdstilsynet gav påbud/forbud om?
- Hvor enig er du i, at virksomheden havde et eller flere arbejdsmiljøproblemer, som skulle løses?
- Hvor rimeligt syntes du dengang det var, at virksomheden fik påbud/forbud?
- I hvilken grad anvender I fortsat den eller de løsninger, som I satte i værk, da I fik påbud/forbud?
- Vurder følgende udsagn om de skriftlige afgørelser (fx påbud og forbud), I har modtaget efter besøget fra Arbejdstilsynet?

Figur 12.2 Ved du, hvor man finder en virksomheds smiley?

