EVALUERING AF ARBEJDSTILSYNETS INDSATS FOR PSYKISK ARBEJDSMILJØ

FOR ARBEJDSTILSYNET

EVALUERINGSRAPPORT
FEBRUAR 2026

RAMBØLL Bright ideas. Sustainable change.

Arbejdstilsynet

INDHOLDSFORTEGNELSE

Tværgående sammenfatning		**1**
1.	**Indledning**	**5**
1.1	Evalueringens baggrund, formål og tilgang	5
1.2	Kort om evalueringens metoder og datagrundlag	6
1.3	Centrale begreber og formidling af data i rapporten	11
1.4	Læsevejledning	12
2.	**Arbejdstilsynets indsats og branchernes oplevelse deraf**	**13**
2.1	Arbejdstilsynets indsats i forhold til psykisk arbejdsmiljø	13
2.2	Vurdering af Arbejdstilsynets konkrete aktiviteter og samlede indsats	15
3.	**Behov og ønsker til Arbejdstilsynets fremtidige indsats**	**36**
3.1	Branchernes vurdering af, hvad Arbejdstilsynet skal have fokus på fremadrettet	36
3.2	Ønsker til og behov for viden, inspiration og formater	38
3.3	Vigtige temaer og emner i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø	44
4.	**Forbedrings- og udviklingspotentialer**	**53**
5.	**Bilag**	**59**
5.1	Bilag: Uddybende metodebeskrivelse	59
5.2	Bilag: Overblik over de enkeltes branchers oplevelser og vurderinger samt behov og ønsker	72

TVÆRGÅENDE SAMMENFATNING

Denne tværgående sammenfatning giver en kort **opsummering af evalueringsrapportens indhold**. Den præsenterer kort evalueringens metoder og datagrundlag samt resultaterne, herunder branchernes brug og vurderede udbytte af Arbejdstilsynets aktiviteter om psykisk arbejdsmiljø, deres ønsker og behov i forhold til Arbejdstilsynets fremadrettede arbejde og et overblik over centrale forbedringspotentialer, baseret på evalueringens resultater. Sammenfatningen kan læses, uafhængigt af resten af rapporten og fungerer dermed som et ***executive summary***.

Indledning

Evalueringens formål

Evalueringens formål er at afdække, i hvilken grad Arbejdstilsynets indsats for psykisk arbejdsmiljø matcher arbejdspladsernes behov og ønsker, og at tilvejebringe et vidensgrundlag for, hvordan indsatsen kan videreudvikles. Arbejdstilsynets indsats for psykisk arbejdsmiljø dækker i denne evaluering over tre kategorier af aktiviteter: vejlednings- og kommunikationsaktiviteter og tilsyn. Evalueringen belyser både arbejdspladsernes brug og udbytte af Arbejdstilsynets nuværende aktiviteter og prioriteringer for fremtidige aktiviteter om psykisk arbejdsmiljø.

Kort om evalueringens metoder og datagrundlag

Evalueringen er gennemført i perioden januar til december 2025 af Rambøll Management Consulting i samarbejde med Arbejdstilsynet og er baseret på desk research, 30 kvalitative interviews med leder(e) og medarbejder(e) fra 16 arbejdspladser samt en landsdækkende spørgeskemaundersøgelse blandt 3.493 arbejdspladser (35 pct. af de inviterede) fra syv branchegrupper. Blandt de deltagende arbejdspladser har 42 pct. haft tilsynsbesøg af Arbejdstilsynet inden for de seneste to år.

De inkluderede branchegrupper er 'Opførelse og nedrivning af byggeri', 'Metal og maskiner', 'Kontor', 'Restauranter og barer', 'Døgninstitutioner og hjemmepleje', 'Hospitaler' og 'Undervisning'. I rapporten er nogle af brancherne grupperet tematisk, hvor 'Brancher i velfærdssektoren' dækker over 'Undervisning', 'Hospitaler', 'Døgninstitutioner og Hjemmepleje', mens 'Brancher i bygge- og industrisektoren' dækker over 'Metal og Maskiner' samt 'Opførelse og nedrivning af byggeri'. Evalueringens resultater præsenteres hovedsageligt på baggrund af spørgeskemaundersøgelsen, og de kvalitative interviewdata anvendes til at eksemplificere resultaterne med konkrete eksempler fra branchegrupperne. I spørgeskemaundersøgelsen afdækkes arbejdspladsernes brug og oplevede udbytte af Arbejdstilsynets nuværende indsats for psykisk arbejdsmiljø, arbejdspladsernes behov og ønsker fremadrettet samt arbejdspladsernes forståelse af det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdstilsynets indsats og branchernes oplevelse heraf

Arbejdstilsynets indsatser for psykisk arbejdsmiljø

Arbejdstilsynets indsats for psykisk arbejdsmiljø kan traditionelt opdeles i tre aktiviteter: Vejledning, Kommunikation og Tilsyn. Vejledningsaktiviteter omfatter generel information om psykisk arbejdsmiljø på hjemmesiden *www.at.dk*, værktøjer til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø online, Arbejdstilsynets vejledninger, callcenter, hotline for krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane samt hotline for ledere i forhold til psykisk arbejdsmiljø. Kommunikationsaktiviteter består af temamøder, nyhedsbreve og kampagner. Tilsynet omfatter tilsynsbesøg, som typisk udføres uanmeldt, baseret på risikovurdering og afdækker psykisk arbejdsmiljø gennem observationer, gruppesamtaler og individuelle samtaler med ledelse, arbejdsmiljøorganisation (AMO) og medarbejdere.

Arbejdspladsernes brug og udbytte af Arbejdstilsynets aktiviteter
På tværs af brancherne angiver den største andel (52 pct.) af arbejdspladserne, at de har benyttet en eller flere af **Arbejdstilsynets vejledningsaktiviteter**. Den mest anvendte vejledningsaktivitet på tværs af brancher er Arbejdstilsynets hjemmeside, hvorigennem 43 pct. har benyttet sig af generel information om psykisk arbejdsmiljø, 26 pct. af værktøjer til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø og 24 pct. af AT-vejledninger. Der er dog forskel på brugen af vejledningsaktiviteter mellem brancherne, hvor brancherne i velfærdsektoren ('Døgninstitutioner og hjemmepleje', 'Hospitaler' og 'Undervisning') anvender vejledningsaktiviteter mere end brancherne i bygge- og industrisektoren ('Opførelse og nedrivning af byggeri' og 'Metal og maskiner'), samt 'Kontor' og 'Restaurant og barer'.

På tværs af brancher bruges hjemmesiden primært til at få mere viden om psykisk arbejdsmiljø og idéer/inspiration til arbejdet. Dette er særligt gældende i velfærdsbrancherne. Der ses begrænset brug af øvrige vejledningsaktiviteter på tværs af brancher, men når callcenter og hotlines benyttes, vurderes leder-hotlinen som særlig nyttig til idéer og inspiration. Generelt angiver arbejdspladserne, at udbyttet af vejledningsaktiviteterne især er mere viden og konkrete idéer til arbejdet; i mindre grad at udbyttet har været igangsættelse af tiltag, en bedre dialog om psykisk arbejdsmiljø eller forbedringer af det psykiske arbejdsmiljø.

Flertallet (69 pct.) af arbejdspladser har ikke set eller deltaget i Arbejdstilsynets **kommunikationsaktiviteter**, og kendskabet er lavere blandt brancherne i bygge- og industrisektoren, 'Restauranten og barer' og 'Kontor' end blandt brancherne i velfærdssektoren. Når de benyttes, giver temamøder og nyhedsbreve typisk idéer/inspiration og ny viden. Nyhedsbreve fremhæves også som letforståelig formidling og som en kanal, som HR, AMR, TR og ledere bruger aktivt, især i brancherne i velfærdssektoren. Kampagner ses oftest via Arbejdstilsynets hjemmeside (51 pct.) og sociale medier (40 pct); det vurderes, at de i høj grad er formidlet på en letforståelig måde, gav konkret inspiration, er relevante for arbejdspladsen og skabte motivation. Der er tegn på forskelle i udbyttet af kommunikationsindsatserne mellem brancher og arbejdspladsstørrelser. Velfærdsbrancherne vurderer generelt udbyttet højere end brancherne i bygge- og industrisektoren, og arbejdspladser med 10+ ansatte angiver oftere positive effekter end de mindste arbejdspladser (5-9 ansatte).

Arbejdspladser, der har haft tilsyn, er er overordnet tilfredse med **tilsynsbesøget,** og mellem 49-85 pct. på tværs af brancher vurderer, at relevante medarbejdere og ledere blev inddraget, at tilsynet havde tydelige rammer og formål, samt at de tilsynsførende udviste høj faglighed om psykisk arbejdsmiljø. Vurderingen af relevans og branchespecifik tilpasning varierer derimod mellem brancher. En større andel af arbejdspladser i brancherne i velfærdssektoren (54-71 pct.) angiver, at indholdet var relevant, og at indhold og vejledning var tilstrækkeligt tilpasset deres branche end brancherne i bygge- og industrisektoren samt i 'Kontor' og 'Restauranter og barer' (30-54 pct.). Arbejdspladser med 10+ ansatte er mere enige end de mindste arbejdspladser i, at inddragelse, faglighed, tilpasning og relevans var opfyldt. I forhold til udbyttet af tilsyn angiver flest arbejdspladser på tværs af brancher, at de har igangsat tiltag som følge af besøget. Det gælder dog særligt for brancherne i velfærdsektoren.

Arbejdstilsynets **samlede indsats** vurderes i varierende grad positivt, og der er tydelige forskelle mellem brancher: Brancherne i velfærdssektoren vurderer hyppigere Arbejdstilsynet som en relevant samarbejdspartner og som god til at støtte arbejdspladser i at sætte fokus på arbejdet med psykisk arbejdsmiljø (39-53 pct.) end brancherne i bygge- og industrisektoren, hvor andelen er lavest (19-22 pct.); 'Kontor' samt 'Restauranter og barer' placerer sig mellem disse grupper (27-33 pct.). Arbejdstilsynets samlede aktiviteter vurderes generelt at bidrage med viden og inspiration, mens de i mindre grad understøtter arbejdspladserne i at omsætte viden til konkrete handlinger og forbedringer i det psykiske arbejdsmiljø. Samtidig vurderes aktiviteterne i mindre grad at være tilstrækkelig branchespecifikke og tilpasset arbejdspladsens størrelse og ressourcer.

Behov og ønsker til Arbejdstilsynets fremtidige indsats

Arbejdstilsynets fremtidige fokus i forhold til psykisk arbejdsmiljø
På tværs af brancher peger arbejdspladserne overordnet på, at det er vigtigt, at Arbejdstilsynet **fremover har fokus på** at samarbejde med arbejdspladser om at skabe et godt psykiske arbejdsmiljø og vejlede om værktøjer, god praksis, og om regler og lovgivning, samt skabe fokus på arbejdsmiljøarbejdet, og øge opmærksomheden om betydningen af et godt psykisk arbejdsmiljø. Disse aktiviteter vurderes generelt oftere som vigtige end netværk med andre arbejdspladser og tilsyn med psykisk arbejdsmiljø.

Ønskede støtteformer, kommunikationskanaler og -formater
Arbejdspladserne peger oftest på, at de relevante **støtteformer**, der kan hjælpe arbejdspladserne med at styrke det psykiske arbejdsmiljø, er konkrete værktøjer og eksempler på god praksis, som kan omsættes direkte i hverdagen. Mere viden, netværk med andre arbejdspladser og især tilsyn med det psykiske arbejdsmiljø vurderes sjældnest som relevante støtteformer. Brancherne i velfærdssektoren efterspørger i højere grad de forskellige støtteformer end dem i bygge- og industrisektoren og 'Restauranter og barer'.

De mest brugte **kommunikationskanaler til viden og inspiration** på tværs af brancher er faglige netværk og konferencer, dernæst Arbejdstilsynet og interne HR-/arbejdsmiljøfunktioner. Der ses flere forskelle mellem brancherne på anvendelsen af kommunikationskanalerne, hvor brancherne i velfærdssektoren typisk anvender kommunikationskanalerne i højere grad end de øvrige brancher. Der er lidt forskelle mellem arbejdspladsstørrelse: arbejdspladser med 10+ ansatte bruger netværk, Arbejdstilsynet, interne funktioner, Branchefællesskaber For Arbejdsmiljø og nyhedsbreve i højere grad end dem med 5-9 ansatte, som i højere grad bruger arbejdsmiljørådgivere og sociale medier.

Foretrukne **formater** til viden og vejledning på tværs af brancher er kortfattet, skriftlige vejledninger og tjeklister/værktøjer. Brancherne i velfærdssektoren foretrækker i højere grad fysiske kurser/workshops og dialogmøder/netværk, mens brancherne i bygge- og industrisektoren og 'Restauranter og barer' i mindre grad vælger disse. Telefonisk vejledning og podcast/lydklip foretrækkes generet i lavere grad af arbejdspladserne i forhold til psykisk arbejdsmiljø.

Fokus, udfordringer og gevinster
På tværs af brancher forbindes psykisk arbejdsmiljø oftest med ordene **trivsel og samarbejde**. Det varierer, hvilke **problemer der fylder mest i forhold til psykisk arbejdsmiljø** mellem brancherne. Hvor brancher i velfærdssektoren oftest peger på følelsesmæssigt belastende arbejde, peger brancher i bygge- og industrisektoren samt 'Restauranter og barer' og 'Kontor' oftest på travlhed og arbejdspres som de største problemer. På tværs af brancher fremhæves tillid, tryghed og samarbejde mellem kolleger som noget, der kan **styrke et godt psykisk arbejdsmiljø**.

Forbedrings- og udviklingspotentialer

Ud fra evalueringens resultater peges der på fire centrale forbedrings- og udviklingspotentialer for Arbejdstilsynets fremadrettede indsats for psykisk arbejdsmiljø:

1. **Fokus på konkret, handlingsorienteret og praksisnær hjælp og vejledning:** Arbejdstilsynet kan med fordel styrke indsatsen ved at udvikle og tilbyde handlingsrettet, praksisnær vejledning, der kan omsættes i hverdagen, fx konkrete værktøjer, tjeklister og eksempler på god praksis i korte, skriftlige formater, hvilket gælder både når det handler om vejlednings- og kommunikationsaktiviteter og tilsynsbesøg.

2. **Udbrede fokus på psykisk arbejdsmiljø til flere brancher:** Arbejdstilsynets kan med fordel have fokus på at udbrede indsatsen til flere brancher, særligt til bygge- og industrisektoren og 'Restauranter og barer' samt i højere grad have fokus på at tilpasse vejlednings- og kommunikationsaktiviteter til branchernes forskellige forudsætninger og behov, så flere brancher får udbytte af aktiviteterne.

3. **Fokus på at nå de mindre arbejdspladser:** Arbejdstilsynet kan med fordel have fokus på, hvordan indsatsen om psykisk arbejdsmiljø kan udbredes til små arbejdspladser, så de i højere grad anvender vejlednings- og kommunikationsaktiviteter, og at flere får udbytte herfra. Kommunikationskanaler og formater bør justeres til deres ressourcer, så både brug og udbytte øges.

4. **Optimer brugen af kommunikationskanaler og formater med øje for branchernes forskelligheder:** Arbejdstilsynet kan med fordel tilpasse kommunikationskanaler og formater til branchernes forskellige behov og forudsætninger. Det kan ske ved at møde brancherne i de arenaer, hvor de allerede søger viden, fx gennem faglige netværk, konferencer og messer, samarbejde med Branchefællesskaber For Arbejdsmiljø og HR samt mere personlig kontakt og fysiske besøg. Samtidig bør de gevinster, som arbejdspladserne vurderer mest relevante i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø fremhæves i kommunikationen til brancherne. På tværs af brancher er det trivsel og arbejdsglæde og i bygge- og industrisektoren er det færre fejl og ulykker samt lavere sanktionsrisiko.

1. INDLEDNING

Dette kapitel introducerer kort baggrund, formål og tilgang til evalueringen af Arbejdstilsynets indsats for psykisk arbejdsmiljø, som i dette tilfælde dækker over Arbejdstilsynets samlede aktiviteter inden for deres myndighedsindsats i forhold til psykisk arbejdsmiljø: vejledningsaktiviteter, kommunikationsaktiviteter og tilsyn. Dette er nærmere beskrevet i afsnit 1.3. Kapitlet beskriver også evalueringens metoder og datagrundlag og indeholder en forklaring af centrale begreber samt en beskrivelse af, hvordan data formidles i rapporten. Kapitlet afsluttes med en læsevejledning og sætter scenen for evalueringens samlede indhold og fremgangsmåde.

1.1 Evalueringens baggrund, formål og tilgang

Evalueringen udspringer af en anbefaling i en **Statusredegørelse fra 2017 vedr. Metodeudvalgets anbefalinger**. Statusredegørelsen er udarbejdet af Arbejdstilsynet på baggrund af drøftelser med arbejdsmarkedets parter, der var repræsenteret i Metodeudvalget fra 1995. Metodeudvalget kom med anbefalinger til, hvordan rollefordelingen mellem AT og andre aktører skulle være i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, herunder Arbejdstilsynets mulighed for at træffe afgørelser på området. I redegørelsen anbefaler Arbejdstilsynet, at der gennemføres en evaluering i 2025 af Arbejdstilsynets indsats for psykisk arbejdsmiljø.

Formålet med evalueringen er at undersøge, hvordan arbejdspladser i udvalgte brancher oplever, at **Arbejdstilsynets nuværende indsats** for psykisk arbejdsmiljø matcher deres behov og ønsker, samt om vurderingerne varierer på tværs af brancher og arbejdspladser. Evalueringen har også til formål at afdække behov og ønsker til, **hvordan Arbejdstilsynet fremover kan understøtte** arbejdet med psykisk arbejdsmiljø. De konkrete evalueringsspørgsmål fremgår i boksen nedenfor:

Evalueringsspørgsmål

1. I hvilken grad og hvordan oplever ledere og medarbejdere i udvalgte brancher på danske arbejdspladser, at Arbejdstilsynets **eksisterende indsats** i forhold til psykisk arbejdsmiljø matcher deres **behov og ønsker** til arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø?
   - Hvilke eventuelle forskelle i vurderinger har danske arbejdspladser på tværs af udvalgte brancher og arbejdspladsstørrelse?

2. Hvilke **behov og ønsker** er der blandt danske arbejdspladser i udvalgte brancher til, hvordan Arbejdstilsynet **fremover** kan:
   1. **understøtte** arbejdspladser, der har **problemer** med det psykiske arbejdsmiljø.
   2. **forebygge** problemer og **fremme** et godt psykisk arbejdsmiljø.
   3. **opbygge** arbejdspladsers **interesse og kapacitet** til at fremme et positivt og godt psykisk arbejdsmiljø.
   - Hvilke eventuelle forskelle i vurderinger har danske arbejdspladser på tværs af udvalgte brancher og arbejdspladsstørrelse?

Ved at belyse disse evalueringsspørgsmål tilvejebringer evalueringen et **vidensgrundlag** for Arbejdstilsynets videre arbejde med at styrke og udvikle indsatsen, så den imødekommer de stigende udfordringer med psykisk arbejdsmiljø på det danske arbejdsmarked.

For at opnå dette vidensgrundlag er evalueringen tilrettelagt og gennemført ud fra en **ramme**, hvor det første analysekapitel afdækker Arbejdstilsynets nuværende aktiviteter og arbejdspladsernes udbytte heraf, hvorefter det andet analysekapitel afdækker arbejdspladsernes behov og ønsker til fremtidig praksis. På baggrund af de to analysekapitler dannes en syntese og samlet analyse, der identificerer centrale forbedrings- og udviklingsområder for Arbejdstilsynets fremadrettede arbejde med psykisk arbejdsmiljø.

1.2 Kort om evalueringens metoder og datagrundlag

Evalueringen er udført af Rambøll Management Consulting (Rambøll) i perioden januar til december 2025 i tæt dialog og samarbejde med Arbejdstilsynet. Evalueringen er gennemført blandt **syv udvalgte branchegrupper** og er baseret på **tre forskellige metodiske tilgange**. Udvælgelsen af branchegrupper og evalueringens anvendte metoder og datagrundlag beskrives kort i indeværende afsnit, mens bilaget uddyber yderligere.



Udvælgelse af branchegrupper

Udvælgelse af branchegrupper er fortaget i tæt samarbejde med Arbejdstilsynet med henblik på at sikre, at evalueringen giver viden, der kan bruges til at målrette Arbejdstilsynets indsats til relevante målgrupper. Denne udvælgelse bygger på to principper: 1) at inkludere brancher med væsentlige arbejdsmiljøproblemer inden for psykisk arbejdsmiljø og 2) at dække forskellige typer af arbejde.

Afsættet for valg af branchegrupper, der skal dække forskellige typer af arbejde, er foretaget med udgangspunkt i fem overordnede jobtyper, der er udviklet i forbindelse med det vidensgrundlag om psykisk arbejdsmiljø og arbejdsrelateret stress i Danmark fra 2025, som Team Arbejdsliv har lavet for Arbejdstilsynet[1].

Udvælgelsen af branchegrupper med væsentlige arbejdsmiljøproblemer er dels foretaget med baggrund i data fra undersøgelsen 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' (NOA-L)[2]. Der er taget hensyn til, at ansatte i udvalgte branchegrupper rapporterer at være særligt belastet i forhold til udvalgte problemstillinger i det psykiske arbejdsmiljø. Herunder krænkende handlinger, vold internt og eksternt fra, stor arbejdsmængde og tidspres, høje følelsesmæssige krav samt ubalance mellem høje krav og lav indflydelse samt udviklingsmuligheder. Branchegrupperne er desuden udvalgt med baggrund i de udvalgte branchegrupper inden for målet om psykisk arbejdsmiljø i trepartsaftalen om nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen, incidens for anmeldte erhvervssygdomme inden for psykiske sygdomme, incidens for anmeldte arbejdsulykker inden for psykisk overbelastning og chok samt Arbejdstilsynets erfaring med arbejdsmiljøet i branchegrupperne.

[1] 1) Arbejde med mennesker, 2) Servicearbejde med mennesker, 3) Produktion, 4) Bygge og anlæg, 4) Arbejde med symboler/viden.
[2] I første halvår af 2023 har ca. 21.700 lønmodtagere givet deres svar på, hvordan de oplever deres psykiske og fysiske arbejdsmiljø, forebyggelse af specifikke påvirkninger i arbejdsmiljøet samt deres helbred. Undersøgelsen er foretaget af Arbejdstilsynet.



Desk research

Som første skridt i evalueringen gennemførte Rambøll en systematisk gennemgang af en række materialer, herunder rapporter, forskning og interne evalueringer fra Arbejdstilsynet. Formålet var at opnå solid baggrundsviden om Arbejdstilsynets indsats for psykisk arbejdsmiljø samt at identificere centrale tematikker og tilgange, som kunne kvalificere og informere den kvantitative og kvalitative dataindsamling. Viden fra denne desk research gengives ikke i sin helhed i rapporten, men anvendes til at beskrive Arbejdstilsynets indsats og som baggrundsviden. På baggrund af den systematiske gennemgang faciliterede Rambøll en workshop med Arbejdstilsynet med henblik på af drøfte og kvalificere de opnåede indsigter.



Interviews med ledere og medarbejdere

Rambøll har i alt gennemført 30 semistrukturerede interviews med leder(e) og medarbejder(e) fra **16 arbejdspladser**, fordelt på evalueringens syv brancher. Som led i rekrutteringen af ledere og medarbejdere til interview efterspurgte vi personer med erfaring i Arbejdstilsynets indsats vedrørende psykisk arbejdsmiljø, eksempelvis HR-ledere eller medarbejdere med ansvar for arbejdsmiljø. Interviewene blev gennemført i april og maj 2025 og er afholdt telefonisk eller via Teams med en varighed på ca. 45 minutter. Formålet med interviewene var todelt: 1) at kvalificere den efterfølgende spørgeskemaundersøgelse, herunder særligt formulering af spørgsmål og svarmuligheder 2) at få indsigt i konkrete og illustrative oplevelser fra brancherne, som kunne eksemplificere og konkretisere de kvantitative resultater.

Forud for interviewene blev der udarbejdet to semistrukturerede interviewguides: en til ledere og en til medarbejdere. De to interviewguides var udformet fleksibelt og inkluderede branchespecifikke opmærksomhedspunkter, så gennemførelsen af interviews kunne tilpasses efter variationer mellem arbejdspladser, brancher og erfaringer med Arbejdstilsynet.

Begge interviewguides var struktureret omkring følgende tematikker:

- Arbejdspladsens forståelse af og arbejde med psykisk arbejdsmiljø
- Kendskab til Arbejdstilsynet aktiviteter i forhold til psykisk arbejdsmiljø
- Oplevelser og erfaring med Arbejdstilsynet i forhold til psykisk arbejdsmiljø
- Fremtidige behov og ønsker for udvikling af det psykiske arbejdsmiljø
- Overvejelser om kommunikation og relevante kommunikationskanaler.

Interviewene var semistrukturerede, hvilket betyder, at samtlige temaer og spørgsmål ikke nødvendigvis blev afdækket systematisk i hvert interview. Interviewene afdækkede centrale tematikker, men spørgsmål og fokus blev undervejs tilpasset den konkrete arbejdsplads, branche og informant.

Efter interviewene blev data systematisk kodet og anvendt til at kvalificere udviklingen af spørgeskemaet samt til at eksemplificere og konkretisere de kvantitative resultater i form af tekstbokse med beskrivelser og citater, der illustrerer og nuancerer resultater af de kvantitative analyser.



Spørgeskemaundersøgelse

Rambøll gennemførte i august og september 2025 en spørgeskemaundersøgelse blandt danske arbejdspladser inden for de syv udvalgte brancher. Formålet var at afdække, hvordan arbejdspladserne forstår og arbejder med psykisk arbejdsmiljø, deres udbytte af Arbejdstilsynets nuværende indsats samt deres ønsker og behov fremadrettet. Spørgeskemaet er besvaret af en repræsentant fra hver arbejdsplads. I invitationen til undersøgelsen blev det anbefalet, at den person på arbejdspladsen med størst indsigt i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø og eventuel erfaring med at samarbejde med Arbejdstilsynet besvarede spørgeskemaet.

Arbejdstilsynet leverede populationsdata for alle danske arbejdspladser inden for de syv udvalgte branchegrupper, svarende til i alt 84.653 arbejdspladser. Rambøll udtrak herefter en stikprøve på 10.001 arbejdspladser i en population af 33.799 arbejdspladser. I populationen blev der anvendt

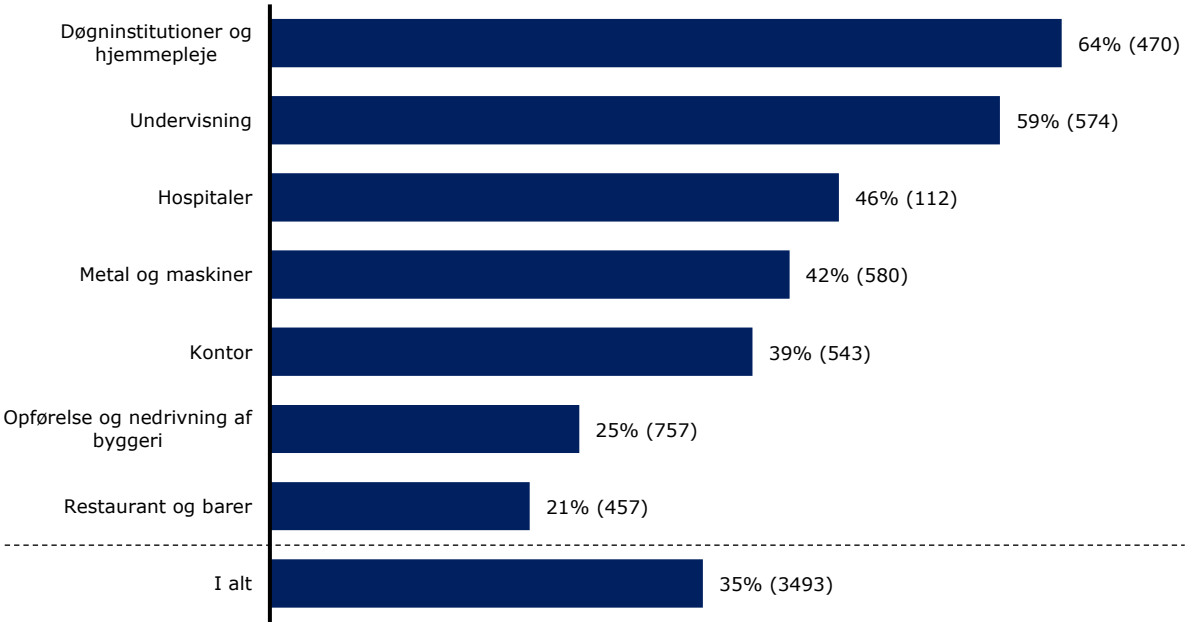
følgende selektionskriterier: arbejdspladserne skulle have mindst fem ansatte og minimum et årsværk for at sikre, at den store gruppe af arbejdspladser med få ansatte ikke indgik i undersøgelsen. Stikprøven blev trukket tilfældigt og stratificeret efter branchegruppe og arbejdspladsens størrelse (med vægte baseret på svarprocenter fra Arbejdstilsynets tidligere undersøgelse NOA-V 2022). Derudover blev udtrækket tilrettelagt med henblik på at sikre en nogenlunde ligelig fordeling mellem arbejdspladser, der henholdsvis havde og ikke havde haft tilsynsbesøg inden for det seneste år.

Dataindsamlingen blev gennemført fra den 21. august til den 22. september 2025, og spørgeskemaet var dermed aktivt i knap en måned. I alt blev 10.001 arbejdspladser[3] inviteret til at deltage i spørgeskemaet via en invitation sendt med Digital Post til arbejdspladsernes CVR-enhed[4] med et unikt link til spørgeskemaet. Undervejs udsendte Rambøll tre påmindelser til de arbejdspladsers CVR-enheder, der endnu ikke havde besvaret spørgeskemaet eller tilkendegivet, at de ikke ønskede at deltage.

Figur 1-1 viser svarprocenterne og antal besvarelser for de enkelte brancher samt på tværs af brancher. I alt har **3.493 arbejdspladser gennemført spørgeskemaet**, svarerende til en samlet **svarprocent på 35 pct**. På baggrund af analyser af respondentgruppen, sammenholdt med populationen, vurderes det, at stikprøven er repræsentativ for arbejdspladsernes fordeling på de valgte størrelsesgrupper inden for hver af de inkluderede branchegrupper. Undersøgelsen er dog ikke repræsentativ for hele populationen af danske arbejdspladser, da kun syv branchegrupper er inkluderet.

Blandt de arbejdspladser, der har gennemført spørgeskemaet, har **42 pct. oplyst, at de haft tilsynsbesøg i 2024 eller 2025**. En oversigt over respondenternes sammensætning, herunder respondenternes rolle og størrelsen på arbejdspladserne, fremgår af bilag.

Figur 1-1: Svarprocenter og antal besvarelser pr. branche og samlet



Note: Figuren viser svarprocenterne og antallet af besvarelser i parentes for de enkelte brancher og samlet på tværs af brancher.

Resultaterne fra evalueringens **spørgeskemaundersøgelse** præsenteres løbende i grafer og tabeller. **Graferne** viser den procentmæssige fordeling af arbejdspladsernes svar, fordelt på brancher. Den vandrette akse (x-aksen) angiver de udsagn, som arbejdspladserne har kunnet vælge i

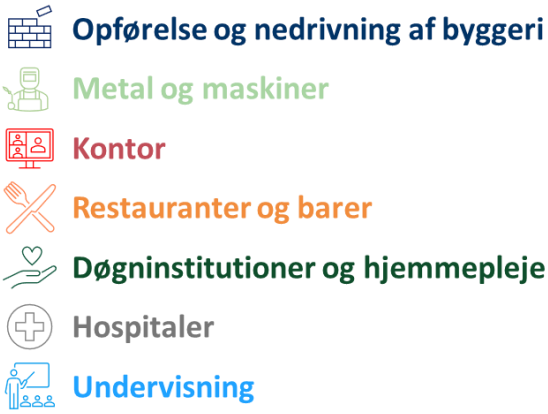
[3] Konkret har 9930 arbejdspladser modtaget invitation, da nogle udsendelser blev slettet efter henvendelse fra arbejdspladserne. Se metodebilag for flowchart over frafald.
[4] Hvis den relevante arbejdsplads ikke lå på samme adresse som CVR-enheden, skulle CVR-enheden sende invitationen videre.

spørgeskemaet. Den lodrette akse (y-aksen) viser et procenttal. Procenttallet repræsenterer summen af svarene i kategorierne 'i høj grad' og 'i meget høj grad'.

For eksempel betyder et resultat på 60 pct. for branchen 'Metal og maskiner', at 60 pct. af arbejdspladserne i denne branche har svaret enten i høj eller meget høj grad på det pågældende udsagn. Det vil sige, at procenterne for resten af svarkategorierne: 'Slet ikke', 'I lav grad', 'I nogen grad' og 'Det har jeg ikke viden om' ikke er afrapporteret direkte i rapporten (med undtagelse af figur 2-9) [5]. Det betyder, at arbejdspladser som vælger svarkategorien 'I nogen grad' på et udsagn ikke er talt med i de deskriptive resultater, der præsenteres i grafer og den efterfølgende afrapportering af resultaterne.

Tabellerne præsenterer resultater fra spørgeskemaundersøgelsen, hvor arbejdspladserne i flere spørgsmål kunne vælge mellem flere svarkategorier. Resultaterne vises i procent og angiver, hvor stor en procentdel af arbejdspladserne inden for hver branche, der har krydset den pågældende svarkategori af. Tabellernes øverste række angiver brancherne, mens tabellernes yderste venstre kolonne angiver svarkategorierne. Alle tabeller er rangeret, så de mest valgte kategorier, på tværs af brancher, står øverst.

I både grafer og tabeller bliver resultater for hvert udsagn præsenteret for de enkelte brancher – og hver branche præsenteres med hver sin **farve**. Enkelte steder anvendes også **symboler** til at skelne mellem brancherne:



For alle analyser er der **testet for statistisk signifikante forskelle** mellem svar fra henholdsvis **ledere og medarbejdere** samt mellem **arbejdspladsstørrelser**. Der er ikke foretaget statistiske tests af forskelle mellem branchegrupper, hvorfor disse resultater alene er deskriptive. For hver figur og tabel er der efter beskrivelsen af brancheforskelle angivet, om der er statistisk signifikante forskelle mellem svarene, opdelt på arbejdspladsstørrelser (arbejdspladser med 5-9 medarbejdere versus 10+ medarbejdere), og på ledere versus medarbejdere. Opdelingen i arbejdspladsstørrelser er foretaget binært for at sikre, at formidling og fortolkning i rapporten er overskuelig (frem for at analysere forskelle mellem fx fire størrelsesintervaller for hvert udsagn/svarmulighed). Den binære opdeling mellem arbejdspladser med 5-9 ansatte og 10+ ansatte er valgt på baggrund af tests for forskelle mellem de fire medtagne størrelsesintervaller (5-9, 10-34, 35-99, 100+ ansatte) på tværs af alle spørgsmål med henblik på at identificere den opdeling, der kan belyse flest evt. forskelle.

[5] Arbejdstilsynet får resultatrapporter, som indeholder alle tal for alle spørgsmål.

I tilfælde af signifikante forskelle afrapporteres både det konkrete udsagn/svarmulighed samt forskellens 'retning', eksempelvis om arbejdspladser med 5-9 medarbejdere er mere eller mindre enige end arbejdspladser med 10+ medarbejdere. Tilsvarende er gjort for forskelle mellem ledere og medarbejdere.

Metodiske overvejelser

I forståelsen og tolkningen af evalueringens resultater bør en række centrale metodiske forbehold tages i betragtning. Nedenfor præsenteres de konkrete overvejelser samt deres mulige betydning for evalueringen resultater:

- **Repræsentativitet:** Evalueringen er baseret på resultater fra syv udvalgte branchegrupper og omfatter således ikke alle typer af danske arbejdspladser. Det betyder, at evalueringen ikke er repræsentativ for danske arbejdspladsers generelle oplevelser med Arbejdstilsynets indsats for psykisk arbejdsmiljø. Formålet er i stedet at belyse mønstre og tendenser inden for og mellem de syv udvalgte branchegrupper. Disse brancher repræsenterer de fem jobtyper, der udviklet som led i Team Arbejdslivs vidensgrundlag om psykisk arbejdsmiljø og arbejdsrelateret stress[6].

- **Selvselektionsbias:** Deltagelse i både interviews og spørgeskemaundersøgelsen var frivillig. Det kan medføre selvselektionsbias, hvor arbejdspladser med interesse i eller særligt positive/negative erfaringer med arbejdet med psykisk arbejdsmiljø og Arbejdstilsynet i højere grad vælger at deltage i undersøgelsen. Det kan derfor ikke udelukkes, at denne bias har påvirket resultaterne.

- **Respondenter pr. arbejdsplads:** Spørgeskemaet er besvaret af en repræsentant pr. arbejdsplads. Ved udsendelse af spørgeskemaet blev arbejdspladserne opfordret til at udvælge en respondent med særligt kendskab til arbejdsmiljøindsatsen på arbejdspladsen. Alligevel kan dette påvirke resultaterne, idet den enkelte respondents kendskab til og viden om arbejdspladsens arbejde med psykisk arbejdsmiljø kan være ufuldstændig og ikke nødvendigvis repræsentere alle medarbejderes og/eller lederes oplevelser og erfaringer, hverken generelt på arbejdspladsen eller i relation til Arbejdstilsynets indsats, hvilket kan medføre både over- eller underestimering.

- **Respondenternes forskellige roller:** Arbejdspladserne har selv udpeget respondenter til spørgeskemaet, som omfatter virksomhedsejere, ledere og medarbejdere. I evalueringen er en overvægt af svar fra virksomhedsejere og ledere i forhold til medarbejdere. Dette kan påvirke resultaterne, idet ledere og medarbejdere kan have forskellige oplevelser af arbejdet med psykisk arbejdsmiljø, hvilket kan medføre både over- eller underestimering.

- **Sammenfald mellem baggrundsvariabler:** Ved tolkningen af resultaterne bør der tages forbehold for, at der kan være flere samtidige forklaringer på observerede forskelle mellem både størrelsesgrupper og respondentgrupper. Eksempelvis kan fundne forskelle mellem medarbejder- og lederbesvarelser potentielt hænge sammen med en skæv fordeling af respondenter på tværs af branche- og størrelseskategorier (fx hvis medarbejderrespondenterne primært er koncentreret i en specifik branche). Da det tilgængelige datagrundlag ikke muliggør en fuldstændig statistisk kontrol for disse overlap (fx fordeling af respondentroller pr. branche), skal sammenligninger mellem grupper læses med det forbehold, at bagvedliggende strukturelle forskelle kan påvirke de enkelte resultater.

- **Kvalitativ datatilgang:** Den kvalitative dataindsamling i evalueringen er ikke fuldt dækkende for alle perspektiver blandt arbejdspladser inden for de udvalgte brancher. Der er gennemført 4–6 interviews med ledere og medarbejdere fra hver branche, hvilket betyder, at interviewudvalget er begrænset i omfang og primært sammensat for indsigt i konkrete oplevelser og erfaringer – ikke for at give et udtømmende eller repræsentativt billede af de syv brancher. Den kvalitative viden skal derfor forstås som illustrativ: Den giver indsigt i oplevelser og eksempler, men kan ikke generaliseres til alle arbejdspladser eller medarbejdergrupper.

[6] 1) Arbejde med mennesker, 2) Servicearbejde med mennesker, 3) Produktion, 4) Bygge og anlæg, 4) Arbejde med symboler/viden.

1.3 Centrale begreber og formidling af data i rapporten

Dette afsnit præsenterer de centrale begreber, der anvendes i rapporten, samt hvordan data formidles. Formålet er at sikre, at læseren får en klar forståelse af de termer og den metodiske tilgang, der ligger til grund for analyserne.

Genstandsfeltet for evalueringen er **Arbejdstilsynets indsats for psykisk arbejdsmiljø**. I evalueringen dækker dette begreb over tre kategorier af aktiviteter, som ligger inden for Arbejdstilsynets myndighedsindsats i forhold til psykisk arbejdsmiljø. Der skelnes i den forbindelse mellem **vejledningsaktiviteter**, **kommunikationsaktiviteter** og **tilsyn**, som i denne rapport omfatter:

Vejledningsaktiviteter:

- Generel information om psykisk arbejdsmiljø på hjemmesiden www.at.dk
- Værktøjer til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø på hjemmesiden www.at.dk
- AT-vejledninger
- Callcenter
- Hotline for krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane
- Hotline for ledere om psykisk arbejdsmiljø.

Kommunikationsaktiviteter:

- Temamøder
- Nyhedsbreve
- Kampagner.

Tilsyn:

- Tilsynsbesøg.

I rapporten defineres **psykisk arbejdsmiljø** i overensstemmelse med Arbejdstilsynets beskrivelse: "*Psykisk arbejdsmiljø er et samspil mellem psykologiske og sociale forhold på arbejdspladsen og de enkelte medarbejdere. Et samspil, der kan påvirke medarbejdernes fysiske og psykiske helbred både positivt og negativt*". Psykisk arbejdsmiljø handler således om samspillet mellem de psykologiske og sociale forhold på arbejdspladsen og de enkelte medarbejdere. De psykologiske og sociale forhold omfatter både selve arbejdet, rammerne for at udføre det og de sociale relationer mellem kolleger og ledelse. Samtidig afhænger samspillet også af den enkelte medarbejders forudsætninger for at varetage arbejdet.

Blandt de syv udvalgte brancher viser analyserne, at nogle brancher har større lighed indbyrdes, og at resultaterne derfor har en tendens til at gruppere sig. For at lette formidlingen af resultaterne anvendes i rapporten en tematisk gruppering af brancherne. '**Brancher i velfærdssektoren'** omfatter Undervisning, Hospitaler, Døgninstitutioner og Hjemmepleje, mens '**Brancher i bygge- og industrisektoren**' inkluderer Metal og Maskiner samt Opførelse og nedrivning af byggeri. Der kan dog stadig være store forskelle mellem brancherne inden for disse tre kategorier, hvilket beskrives i analyserne. Kontorer samt Restauranter og barer indgår som separate kategorier, da de ikke naturligt passer ind i de øvrige grupper.

Formidlingen af de **kvantitative analyser** er deskriptiv og præsenteres i figurer og tabeller med dertilhørende forklarende tekst. Datagrundlaget fra spørgeskemaundersøgelsen er omfattende, hvorfor det har været nødvendigt at foretage nogle prioriteringer i forhold til, hvilke analyser der afrapporteres i rapporten. De **kvalitative interviewdata** anvendes til eksemplificere og konkretisere de kvantitative resultater gennem tekstbokse med konkrete eksempler fra branchegrupperne. Viden fra **desk researchen** er anvendt som baggrundsviden forud for den kvantitative og kvalitative dataindsamling og gengives ikke som helhed i rapporten. Viden fra desk researchen er anvendt til at beskrive Arbejdstilsynets indsats i kapitel 2 samt som baggrundsviden gennem hele evalueringen.

I rapporten afrapporteres resultaterne hovedsageligt **på branchegruppeniveau**, men der foretages også et tjek for signifikante forskelle mellem henholdsvis leder- og medarbejderbesvarelser til spørgeskemaet samt mellem forskellige arbejdspladsstørrelser. Da spørgeskemaet er besvaret af en repræsentant pr. arbejdsplads, udgør eventuelle signifikante forskelle således forskelle mellem arbejdspladser og ikke forskelle mellem ansattes holdninger på de enkelte arbejdspladser. Eventuelle signifikante forskelle mellem arbejdspladsstørrelser (se beskrivelse af opdeling i afsnit 1.2) fremgår i beskrivelsen af resultaterne under hver figur og tabel. I tilfælde, hvor der er signifikante forskelle, fremgår det, hvilke udsagn/svarmuligheder det drejer sig om, og hvilken 'retning', forskellen har – fx om arbejdspladser med 5-9 medarbejdere angiver at være mere eller mindre enige end arbejdspladser med +10 medarbejdere. Af hensyn til rapportens overskuelighed er konkrete koefficienter og p-værdier ikke afrapporteret.

1.4 Læsevejledning

Rapporten er opdelt i fire kapitler samt to bilag. Denne læsevejledning præsenterer kort indholdet i rapportens kapitler:

Kapitel 1 består af indeværende indledning, der præsenterer evalueringens baggrund og formål, metode og datagrundlag. Kapitlet beskriver også formidling af data og brug af centrale begreber samt denne læsevejledning.

Kapitel 2 beskriver Arbejdstilsynet indsats for psykisk arbejdsmiljø, herunder de forskellige aktiviteter: vejledning, kommunikation og tilsyn, og præsenterer branchernes brug og vurderede udbytte af de forskellige aktiviteter, herunder variationer mellem brancher, arbejdspladsstørrelser og medarbejdere og ledere.

Kapitel 3 præsenterer branchernes behov og ønsker til Arbejdstilsynets fremadrettet indsats for psykisk arbejdsmiljø. Først beskrives branchernes overordnede vurdering af, hvad Arbejdstilsynet skal have fokus på fremadrettet. Derefter beskrives, hvilke former for støtte brancherne har brug for for at kunne styrke det psykiske arbejdsmiljø, herunder hvilke kommunikationskanaler og formater de foretrækker. Dernæst præsenteres de temaer og emner om psykisk arbejdsmiljø, som fylder i brancherne, og som kan være vigtige for prioritering af Arbejdstilsynets indsats for psykisk arbejdsmiljø fremadrettet.

Kapitel 4 præsenterer centrale forbedrings- og udviklingsområder for Arbejdstilsynets fremadrettede arbejde med psykisk arbejdsmiljø.

Yderligere indeholder rapporten **to bilag**:

- Bilag 5.1: Uddybende metodebeskrivelse.
- Bilag 5.2: Overblik over de enkeltes branchers oplevelser og vurderinger samt behov og ønsker.

2. ARBEJDSTILSYNETS INDSATS OG BRANCHERNES OPLEVELSE DERAF

Dette kapitel beskriver indledningsvist **Arbejdstilsynets indsats for psykisk arbejdsmiljø**, herunder de forskellige aktiviteter: vejledning, kommunikation og tilsyn. I kapitlets anden del præsenteres arbejdspladsernes **brug og vurderede udbytte** af Arbejdstilsynets forskellige aktiviteter og samlede indsats, herunder variationer mellem brancher, arbejdspladsstørrelser samt mellem ledere og medarbejdere.

Indholdet i afsnit 2.1 baserer sig på viden fra den gennemførte desk research samt på viden om og kendskab til Arbejdstilsynet. Analyserne i afsnit 2.2 baserer sig på kvantitative data fra spørgeskemaundersøgelsen og beskrives deskriptivt. Derudover inddrages kvalitative data fra interviews løbende i form af bokse med beskrivelser og citater, der illustrerer og nuancerer resultater af de kvantitative analyser.

2.1 Arbejdstilsynets indsats i forhold til psykisk arbejdsmiljø

Dette kapitel giver indsigt i Arbejdstilsynets indsats for psykisk arbejdsmiljø, som i denne evaluering dækker over tre kategorier af aktiviteter: vejledning, kommunikation og tilsyn. Denne viden udgør en central kontekst for forståelse og tolkning af rapportens resultater, idet typen af aktivitet og branchefokus kan have betydning for, hvordan de forskellige brancher oplever, anvender og vurderer Arbejdstilsynets aktiviteter.

Arbejdstilsynets mål er at fremme et sikkert og sundt arbejdsliv for alle og flytte arbejdsmiljøet i den rigtige retning. Arbejdstilsynets kerneopgaver er tilsyn, kommunikation samt regulering og arbejdsmiljøudvikling. Evalueringen undersøger kerneopgaverne ved at se på tilsynsindsatser, aktiviteter, der har med vejledning i forhold til overholdelse af arbejdsmiljøloven at gøre, samt aktiviteter i forhold til kommunikation til arbejdspladserne vedr. viden om arbejdsmiljø. I kapitlet beskrives først hver af disse aktiviteter, og dernæst gives der et billede af, hvordan Arbejdstilsynet hidtil har arbejdet med psykisk arbejdsmiljø i forskellige branchegrupper.

Arbejdstilsynets tilsynsindsats

Det er en del af Arbejdstilsynet **kerneopgave** at føre **tilsyn** med både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladser i Danmark og Grønland. Tilsynet har til hovedformål at afdække, om Arbejdsmiljølovens krav overholdes på arbejdspladserne. På tilsynet afdækkes alle arbejdsmiljøproblemer, men der er et særligt fokus i brancherne på de arbejdsmiljøproblemer, som data, forskning og erfaring fra brancherne viser, er særligt gældende. Det vil sige, at der fx er særligt fokus på de ergonomiske udfordringer i byggebranchen, og der vil være et særligt fokus på høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker, når man fx går på tilsyn i branchen Døgninstitutioner og hjemmepleje.

Tilsynet med det psykiske arbejdsmiljø foregår ved, at Arbejdstilsynet indsamler viden om det psykiske arbejdsmiljø gennem observationer, gruppesamtaler og samtaler med enkeltpersoner, alt efter hvad der egner sig bedst på den enkelte arbejdsplads. I den forbindelse er dialog med ledelsen, arbejdsmiljøorganisationen og medarbejdere det primære værktøj, hvormed Arbejdstilsynet afdækker det psykiske arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet indsamler altid oplysninger fra flere forskellige kilder. Arbejdstilsynet baserer udelukkende afgørelser på flere oplysninger, der samstemmende peger på, at der er problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Hvis Arbejdstilsynet konstaterer, at der i det psykiske arbejdsmiljø er en væsentlig overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, kan de afgive et **påbud** om, at forholdene skal bringes i orden. I de situationer, hvor der ikke er en væsentlig overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, men hvor der er forhold i det psykiske arbejdsmiljø, som arbejdspladsen har gavn af at være opmærksom på, kan Arbejdstilsynet gå i **dialog og vejlede** om, hvordan arbejdspladsen kan arbejde med forholdene.

Arbejdstilsynet kan også vælge at tilbyde arbejdspladsen et **aftaleforløb**, hvor arbejdspladsen får mulighed for selv at afdække arbejdsmiljøproblemet og indgå i en dialog med Arbejdstilsynet om løsningen af problemet inden for en given tidsperiode.

Tilsynsindsatser med fokus på psykisk arbejdsmiljø i udvalgte brancher

Ud over det generelle fokus på psykisk arbejdsmiljø i alle brancher, når Arbejdstilsynet er på tilsyn, udvælges der løbende indsatser, hvor der sættes særligt fokus på psykisk arbejdsmiljø i udvalgte brancher og på udvalgte områder. Når der udvikles indsatser i udvalgte brancher i regi af Arbejdstilsynet, tages der hensyn til, hvilke brancher der er særligt nedslidningstruede, når det gælder det psykiske arbejdsmiljø. For at udpege brancherne ses der på data, som viser, at ansatte i branchegruppen rapporterer at være særligt belastet i forhold til udvalgte problemer i det psykiske arbejdsmiljø. Herunder krænkende handlinger, vold internt og eksternt fra, stor arbejdsmængde og tidspres, høje følelsesmæssige krav samt ubalance mellem høje krav og lav indflydelse og udviklingsmuligheder. Derudover ses der på anmeldte erhvervssygdomme, arbejdsulykker, beskæftigelsestal samt Arbejdstilsynets erfaringer fra brancherne mv.

Gennem en årrække har der i indsatserne været særligt fokus på brancher i velfærdssektoren – herunder hospitals-, døgninstitutions- og undervisningsområdet – da disse brancher er særligt nedslidningstruede i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdstilsynets indsatser i de særligt nedslidningstruede brancher i velfærdssektoren kan være vigtig for forståelsen af nærværende undersøgelsesresultater. Arbejdspladser i brancher, der gennem flere år har været genstand for indsatser for psykisk arbejdsmiljø, vil naturligt have mere erfaring med – og dermed også andre forventninger og opfattelser af – Arbejdstilsynets indsatser. Omvendt kan brancher, hvor der traditionelt har været mindre opmærksomhed på psykisk arbejdsmiljø, opleve indsatserne som mindre relevante eller mindre genkendelige. Disse forskelle er derfor væsentlige at have for øje i tolkningen af spørgeskemaundersøgelsens resultater, da de kan påvirke både kendskab, erfaringer og holdninger til Arbejdstilsynets indsatser.

Eksempler på særlige indsatser med fokus på psykisk arbejdsmiljø uden for brancherne på velfærdsområdet er fx et særligt tilsyn med fokus på krænkende handlinger – blandt andet i byggebranchen.

Arbejdstilsynets vejledningsaktiviteter: hjemmeside, AT-vejledninger, callcenter og hotlines

En anden væsentlig del af Arbejdstilsynets virke er at **vejlede** arbejdspladser om den eksisterende arbejdsmiljølovgivning, herunder hvordan eksisterende **regler** skal fortolkes, samt hvordan arbejdspladser kan arbejde med arbejdsmiljøet. Disse vejledningsaktiviteter sker blandt andet gennem Arbejdstilsynets hjemmeside, AT-vejledninger, callcenter og hotlines.

På Arbejdstilsynets **hjemmeside** kan man finde viden om de gældende regler på området samt viden om, hvordan gældende reglerne skal fortolkes, og hvordan arbejdspladser kan arbejde med arbejdsmiljøet i praksis. På hjemmesiden finder arbejdspladserne værktøjer til, hvad man konkret kan gøre, hvis arbejdspladsen ønsker at igangsætte forebyggende tiltag eller oplever problemer med det psykiske arbejdsmiljø, som skal håndteres. Arbejdspladserne kan også blive inspireret af en række casebeskrivelser, hvor de kan se konkrete eksempler på, hvordan andre arbejdspladser har arbejdet med at styrke arbejdsmiljøet.

Arbejdstilsynets **callcenter** tilbyder vejledning til medarbejdere og ledere, der har spørgsmål til det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø, en konkret sag eller generelle arbejdsmiljøregler. Arbejdstilsynet har ligeledes en **hotline om krænkende handlinger**, som medarbejdere eller ledere anonymt kan ringe til, hvis de har spørgsmål eller brug for vejledning til at håndtere krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen. Dertil kan ledere, der har brug for andres perspektiver eller sparring på udfordringer, kontakte **hotline for ledere om psykisk arbejdsmiljø**, hvor Arbejdstilsynet yder vejledning i at forebygge og håndtere udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdstilsynets kommunikationsaktiviteter: Nyhedsbreve, temamøder og kampagner
Arbejdstilsynet formidler arbejdsmiljøfaglig viden og viden om gældende regler til arbejdspladser, så de bliver i stand til at forebygge og håndtere arbejdsmiljøproblemer. Det gør de blandt andet gennem nyhedsbreve, temamøder, kampagner og sociale medier.

For at få et overblik over nyheder på arbejdsmiljøområdet, herunder nyt om regler, forskning og arrangementer, kan arbejdspladser tilmelde sig Arbejdstilsynets **nyhedsbrev**. Nyhedsbrevet udsendes fast 11 gange om året, og Arbejdstilsynet sender lejlighedsvist temanyhedsbreve med aktuelle nyheder og viden om de brancher, som arbejdspladsen tilkendegiver at interessere sig for.

Arbejdstilsynet udbyder lejlighedsvist **temamøder**, der sætter fokus på forskellige emner relateret til psykisk arbejdsmiljø som fx 'Stress og høje følelsesmæssige krav', 'Uklare og modstridende krav i arbejdet med mennesker'. Målgruppen til temamøderne er ledere og medarbejdere på arbejdspladserne. Ved temamøderne er der typisk forskningsbaserede perspektiver, eksempler på gode erfaringer med håndtering og forebyggelse og vejledning om gældende regler på området.

Arbejdstilsynet gennemfører målrettede **Kampagner** med fokus på forskellige aspekter af det psykiske arbejdsmiljø og har for eksempel gennemført kampagnerne *Sæt det gode arbejdsliv på menuen; Alle slags ledere kan få brug for hjælp; Hvor går grænsen?* Arbejdstilsynet er til stede på diverse sociale medier, herunder LinkedIn, Instagram og Facebook. Her deler Arbejdstilsynet viden om psykisk arbejdsmiljø og gør opmærksom på indhold på deres hjemmeside, temamøder, kampagner og callcenter.

2.2 Vurdering af Arbejdstilsynets konkrete aktiviteter og samlede indsats

Dette afsnit beskriver branchernes brug og udbytte af Arbejdstilsynets forskellige aktiviteter om psykisk arbejdsmiljø samt vurdering af Arbejdstilsynets samlede indsats for psykisk arbejdsmiljø, herunder hvordan det varierer mellem brancher, arbejdspladsstørrelse og ledere/medarbejdere.

Afsnittet er struktureret, så det først beskriver arbejdspladsernes brug af Arbejdstilsynets **vejledningsaktiviteter** (hjemmeside, callcenter, hotlines), de bagvedliggende årsager til anvendelse samt det vurderede udbytte. Dernæst præsenteres en tilsvarende gennemgang af arbejdspladsernes brug af **kommunikationsaktiviteter** (nyhedsbreve, temamøder og kampagner), årsager til anvendelse og det vurderede udbytte. Derefter beskrives branchernes oplevelse og vurderede udbytte ved Arbejdstilsynets **tilsynsbesøg**. Afslutningsvis præsenteres branchernes vurdering af **Arbejdstilsynets samlede indsats** for psykisk arbejdsmiljø. Strukturen er visualiseret nedenfor:



Vejledningsaktiviteter

Branchernes brug af udvalgte vejledningsaktiviteter fra Arbejdstilsynet

Arbejdspladserne er blevet spurgt til, hvilke konkrete vejledningsaktiviteter fra Arbejdstilsynet som de benytter sig af. Resultaterne fremgår af Tabel 2-1 nedenfor.

Tabel 2-1: Branchernes brug af udvalgte vejledningsaktiviteter

	Opførelse og nedrivning af byggeri	Metal og maskiner	Kontor	Restauranter og barer	Døgninstitutioner og hjemmepleje	Hospitaler	Undervisning	I alt
Ingen af de nævnte	**60%**	**55%**	**53%**	**55%**	31%	19%	37%	48%
Generel information om psykisk arbejdsmiljø på hjemmesiden www.at.dk	32%	38%	39%	39%	**58%**	**66%**	**53%**	43%
Værktøjer til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø på hjemmesiden www.at.dk	15%	16%	22%	20%	45%	57%	40%	26%
AT-vejledninger	15%	17%	27%	14%	37%	61%	29%	24%
Callcenter	2%	1%	4%	2%	3%	13%	3%	3%
Hotline for krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane	0%	0%	1%	1%	3%	3%	1%	1%
Hotline for ledere om psykisk arbejdsmiljø	1%	0%	1%	2%	2%	2%	1%	1%

Note: N = 3.493. Tabellen viser, hvor stor en andel af arbejdspladserne inden for hver branche der har krydset den pågældende svarkategori af. Spørgsmålsformulering: "Hvilke af nedenstående vejledningsaktiviteter i psykisk arbejdsmiljø har du og din arbejdsplads benyttet jer af?" Det har været muligt at vælge flere svarmuligheder.

På tværs af brancher angiver **den største andel (48 pct.)**, at de ikke anvender nogen af Arbejdstilsynets vejledningsformer – det er dog **særligt drevet af arbejdspladserne i bygge- og industrisektoren samt 'Kontor' og 'Restauranter og barer'**. Den **hyppigst anvendte** form for vejledning i relation til psykisk arbejdsmiljø på tværs af brancher er generel information om psykisk arbejdsmiljø på Arbejdstilsynets hjemmeside (43 pct.).

Generel information på Arbejdstilsynets hjemmeside benyttes af mere end halvdelen (ml. 53-66 pct.) af arbejdspladser i brancherne inden for velfærdssektoren, mens hjemmesiden benyttes af omkring en tredjedel (ml. 32-39 pct.) af de øvrige brancher. Mindre anvendt er værktøjer til arbejde med psykisk arbejdsmiljø og AT-vejledninger, mens der generelt er meget få arbejdspladser på tværs af brancher, der benytter sig af callcenter, hotline for krænkende handlinger og hotline for ledere. Dog benytter arbejdspladser inden for branchen 'Hospital' både værktøjer, AT-vejledninger og callcenter i væsentlig højere grad, sammenlignet med de øvrige brancher. Det er vigtigt at tage højde for, at callcenter, hotline for krænkende handlinger og hotline for ledere retter sig mod både den enkelte medarbejder og arbejdspladsen, hvorfor den arbejdspladsrepræsentant, der har besvaret spørgeskemaet, ikke nødvendigvis er informeret om, hvorvidt andre medarbejdere har benyttet sig af disse vejledningsformer.

Hvis man opdeler besvarelser på medarbejder- og ledelsesniveau samt på arbejdspladsstørrelser, ser vi en række signifikante forskelle. Der er signifikante forskelle mellem **medarbejderes og ledere** besvarelser af, hvilke vejledningsaktiviteter de anvender. Medarbejderne angiver i højere grad end ledere, at de anvender AT-vejledninger og callcenter. Derudover ses også signifikante forskelle mellem besvarelserne fra **arbejdspladser i forskellige størrelser**. Arbejdspladser med 10+ ansatte angiver i højere grad at anvende generel information om psykisk arbejdsmiljø og værktøjer fra Arbejdstilsynets hjemmeside samt AT-vejledninger og callcenter, mens arbejdspladser med 5-9 medarbejdere i højere grad angiver ikke at benytte nogen af vejledningsaktiviteter.

Årsager til at benytte vejledningsaktiviteter fra Arbejdstilsynet

Arbejdspladserne er derefter blevet bedt om at angive årsager til at anvende vejledningsaktiviteter fra Arbejdstilsynet. Resultaterne i nedenstående Tabel 2-2 viser således årsagerne til at benytte aktiviteterne generelt og er ikke opdelt på de forskellige former for aktiviteter.

Tabel 2-2: Årsagerne til at benytte Arbejdstilsynets vejledningsaktiviteter generelt

	Opførelse og nedrivning af byggeri	Metal og maskiner	Kontor	Restauranter og barer	Døgninstitutioner og hjemmepleje	Hospitaler	Undervisning	I alt
For at få idéer/inspiration til, hvordan vi kan skabe et godt psykisk arbejdsmiljø	**67%**	**68%**	**66%**	**71%**	**80%**	**72%**	**76%**	72%
For at få viden om lovgivning og regler	59%	52%	60%	54%	52%	58%	57%	56%
For at få idéer/inspiration til at planlægge og/eller følge op på en trivselsmåling/APV	27%	36%	50%	28%	40%	23%	36%	36%
For at få idéer/inspiration til et møde i arbejdsmiljøorganisationen/samarbejdsudvalget	16%	19%	25%	17%	28%	29%	28%	23%
For at løse et konkret problem i det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	10%	9%	13%	22%	27%	29%	22%	18%
For at forberede os på et muligt tilsynsbesøg	6%	3%	6%	15%	12%	23%	10%	9%
Anden årsag	3%	4%	2%	3%	4%	3%	3%	3%
Ved ikke	3%	4%	2%	3%	1%	2%	2%	2%

Note: N = 1.803. Tabellen viser, hvor stor en andel af arbejdspladserne inden for hver branche, der har krydset den pågældende svarkategori af. Spørgsmålsformulering: "Hvorfor benyttede din arbejdsplads sig af vejledning fra Arbejdstilsynet til arbejdet med psykisk arbejdsmiljø?" Det har været muligt at vælge flere svarmuligheder.

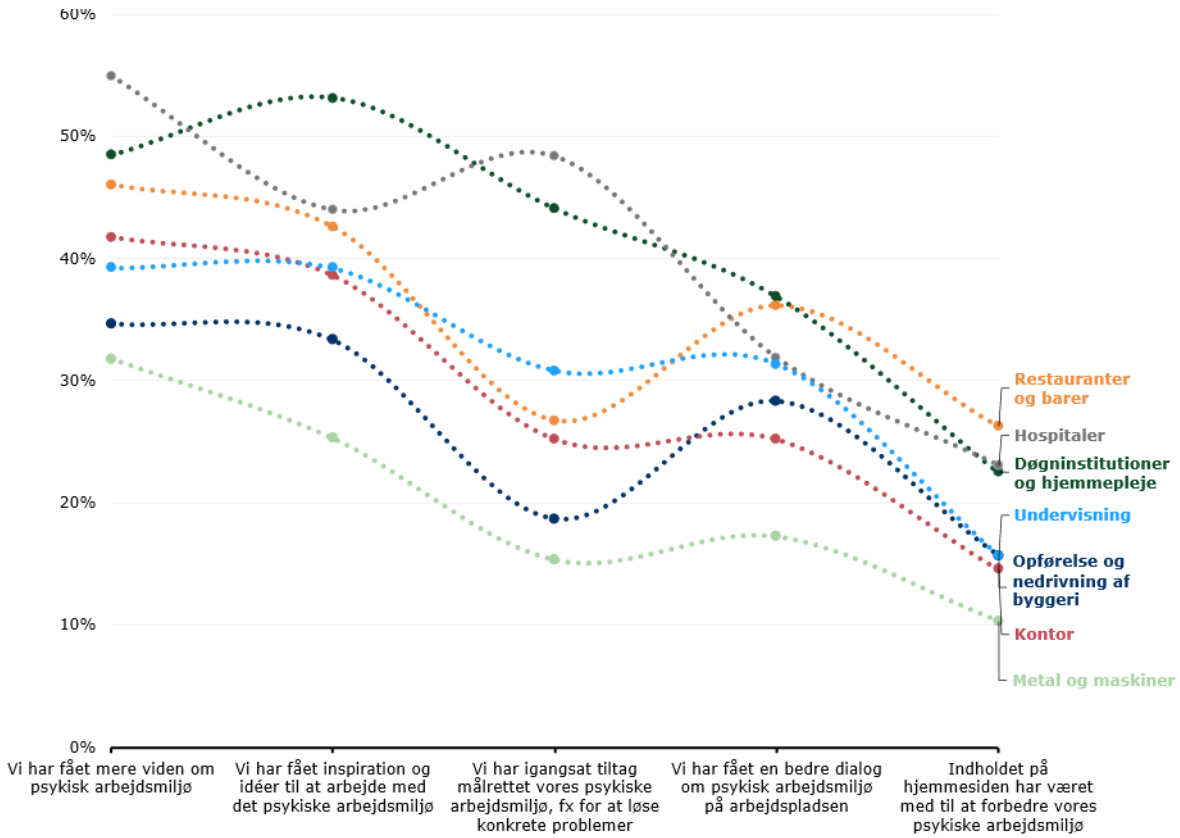
Tabellen viser overordnet, at den hyppigste årsag til at anvende vejledningsaktiviteterne, på tværs af brancher, er **for at få idéer/inspiration til, hvordan de kan skabe et godt psykisk arbejdsmiljø (72 pct.)**. Den næst hyppigste årsag til at anvende vejledningsaktiviteter, på tværs af brancher, er at få viden om lovgivning og regler (56 pct.).

Hvis man opdeler besvarelser på medarbejder- og ledelsesniveau samt på arbejdspladsstørrelser, ser vi en række signifikante forskelle. Der er signifikante forskelle mellem **medarbejderes og lederes** angivelser af årsagerne til, at de har benyttet vejledning fra Arbejdstilsynet. Medarbejderne angiver i højere grad end ledere, at de har benyttet Arbejdstilsynets vejledning for at få viden om lovgivning og regler. Derudover ses også signifikante forskelle mellem besvarelserne fra **arbejdspladser i forskellige størrelser**. Arbejdspladser med 10+ ansatte angiver i højere grad, at de har benyttet Arbejdstilsynets vejledning for at få idéer/inspiration til, hvordan man kan skabe et godt psykisk arbejdsmiljø, hvordan man kan planlægge og/eller følge op på en trivselsmåling/APV, et møde i arbejdsmiljøorganisationen samt for at få mere viden om lovgivning og regler.

Branchernes vurdering af udbytte af Arbejdstilsynets vejledningsaktiviteter

Arbejdspladserne er derefter blevet bedt om at vurdere deres oplevede udbytte af de vejledningsaktiviteter, som de har benyttet. Her er generel information på hjemmeside, Arbejdstilsynets vejledninger og værktøjer vurderet samlet. Resultaterne for udbyttet af generel information på **hjemmesiden, Arbejdstilsynets vejledninger** og **værktøjer** præsenteres, fordelt på brancherne, i Figur 2-1, men på grund af meget få besvarelser om hhv. **callcenter**, **hotline for krænkende handlinger** og **hotline for ledere** præsenteres resultaterne for disse samlet for alle brancher i Figur 2-2.

Figur 2-1: Branchernes vurdering af generel information og værktøjer på Arbejdstilsynets hjemmeside samt AT-vejledninger



Note: N = 1.785. Figuren viser for hvert udsagn og for hver branche, hvor stor en andel af arbejdspladserne der har svaret "I høj grad" eller "I meget høj grad". De andre svarkategorier ('I nogen grad', 'I mindre grad', 'Slet ikke' og 'Det har jeg ikke viden om') er ikke afrapporteret i figuren. Spørgsmålsformulering: "I hvilken grad er du enig i, at…?".

Figur 2-1 viser, at der på tværs af brancher er **variation i, i hvilken grad arbejdspladserne har fået et udbytte,** og hvilken form for udbytte de har fået af at benytte Arbejdstilsynets hjemmeside, vejledninger eller værktøjer. Generelt oplever flest i brancherne 'Hospitaler' og 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' i høj eller meget høj grad et udbytte af hjemmesiden, AT-vejledning og værktøjer, mens der er færrest hos brancherne i bygge- og industrisektoren, der i høj eller meget høj grad oplever et udbytte. Omkring halvdelen (hhv. 55 og 48 pct.) af arbejdspladserne i 'Hospitaler' og 'Døgninistitutioner og hjemmepleje' oplever fx, at de har fået mere viden om psykisk arbejdsmiljø, mens det gælder omkring en tredjedel (hhv. 32 og 35 pct.) for brancherne i bygge- og industrisektoren. De øvrige brancher fordeler sig her imellem. Den samme tendens gælder for, om arbejdspladserne har **fået inspiration og idéer** til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø.

Der er også variation mellem brancherne i, hvor stor en andel der angiver at have **igangsat tiltag**, målrettet deres psykiske arbejdsmiljø, og hvorvidt det har ført til en **bedre dialog om psykisk arbejdsmiljø** på arbejdspladsen. For 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' og 'Hospitaler' er det for eksempel tæt på halvdelen (hhv. 44 og 48 pct.), der angiver at have igangsat tiltag som følge af vejledningen på hjemmesiden. Dette gør sig også gældende for en del i de andre brancher, dog i mindre grad – særligt blandt arbejdspladser i bygge- og industrisektoren. Figur 2-1 viser dertil også, at andelen, der i høj eller meget høj grad angiver at have opnået det pågældende udbytte, for flere af brancherne falder i takt med effekten af, at udbyttet bliver større. I de fleste brancher rapporteres således, at det højeste udbytte er, at de har fået mere viden, mens der i de fleste brancher er færrest, der i høj eller meget høj grad angiver, at aktiviteten har ført til en bedre dialog eller været med til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

Hvis man opdeler besvarelser på medarbejder- og ledelsesniveau samt på arbejdspladsstørrelser, ser vi en række signifikante forskelle. Der er signifikante forskelle mellem **medarbejderes og lederes** besvarelser om udbyttet af Arbejdstilsynets hjemmeside, AT-vejledninger og værktøjer. Ledere er mere enige i, at de har fået inspiration og idéer til at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø. Derudover ses også signifikante forskelle mellem besvarelserne fra **arbejdspladser i forskellige størrelser**. Arbejdspladser med 10+ ansatte er mere enige i, at de har igangsat tiltag, målrettet deres psykiske arbejdsmiljø, fx for at løse konkrete problemer. Arbejdspladser med hhv. 5-9 ansatte og 10+ ansatte oplever således generelt det samme udbytte af Arbejdstilsynets hjemmeside, AT-vejledninger og værktøjer, på nær i forhold til om de har sat konkrete tiltag i gang.

Resultaterne viser, at **hjemmesiden, AT-vejledninger og værktøjer** oftest i høj eller meget høj grad giver et udbytte for arbejdspladserne i form af viden og er **en god kilde til inspiration til arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø.** Resultaterne viser også, at det varierer mellem brancherne, hvorvidt de i høj eller meget høj grad får udbytte af hjemmesiden, AT-vejledninger og værktøjer. Der er også forskel på arbejdspladsstørrelser, hvor arbejdspladser med 10+ ansatte er mere enige i at have igangsat tiltag som følge af vejledningsaktiviterne.

EKSEMPLER PÅ BRANCHERNES ERFARINGER I PRAKSIS

Vejledning opleves virkelighedsfjern
I interviews fortæller nogle arbejdspladser, at Arbejdstilsynets generelle information og vejledning på hjemmesiden ikke altid er konkret nok eller tilstrækkeligt tilpasset deres kontekst eller branche. Et konkret eksempel kommer fra en arbejdsplads i branchen 'Restaurant og barer', hvor både en leder og en medarbejder oplever Arbejdstilsynet som virkelighedsfjern. De giver udtryk for, at Arbejdstilsynets vejledning ikke er tilpasset deres praksis og kontekst, hvilket gør dem vanskelige at anvende. De oplever, at materialer og arbejdsgange pålægges ensartet på tværs af alle brancher uden hensyn til den konkrete arbejdsplads og dens arbejdsmiljø.

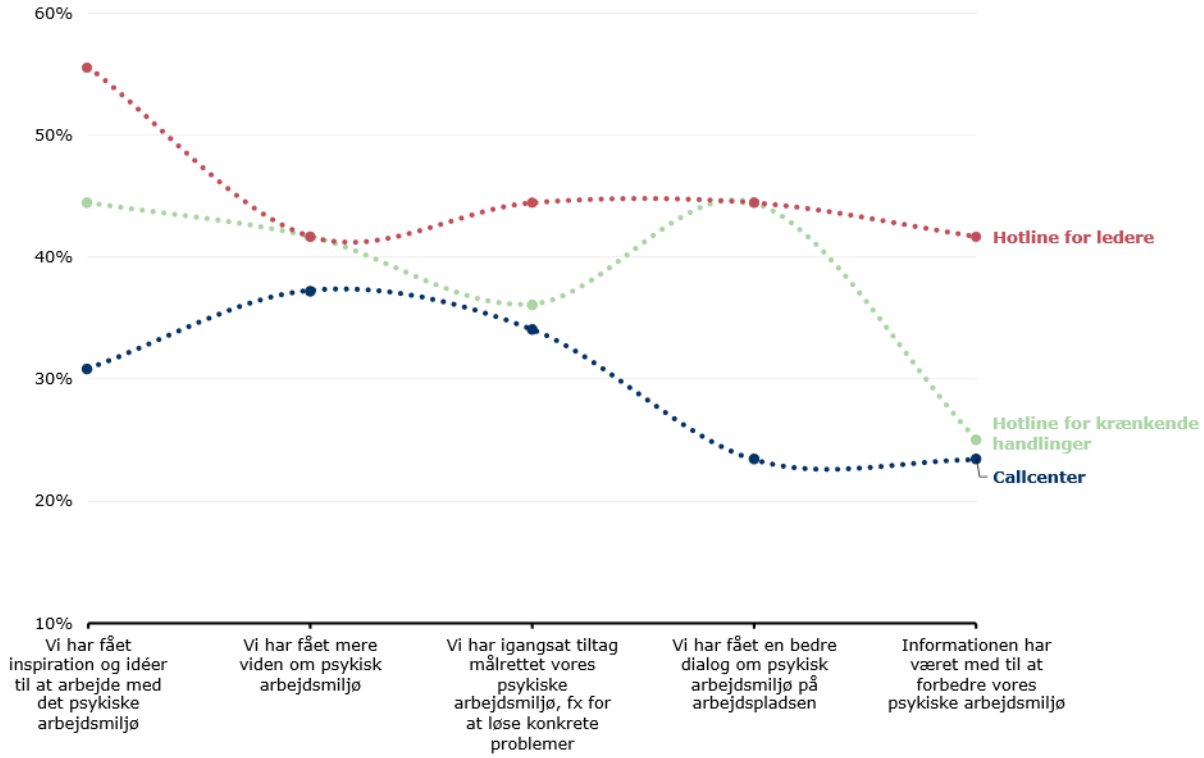
Citat fra medarbejder, 'Restaurant og barer':
"Alle behandles ens, men vi er ikke ens som arbejdspladser."

Hjemmesiden er kilde til inspiration
I interviews med arbejdspladserne nævnes hjemmesiden som en god kilde til både viden og inspiration. Et konkret eksempel kommer fra en arbejdsplads i branchen 'Kontor', hvor en medarbejder fortæller, at hun har anvendt inspiration fra Arbejdstilsynets hjemmeside i forbindelse med forebyggelse og håndtering af chikane. Det førte til, at der opstod en dialog på arbejdspladsen, som ledte til udvikling af en forretningsgang.

Citat fra medarbejder, 'Kontor':
"Hvad er definitionerne af chikane, hvordan forebygger og håndterer vi chikane? Hvad kan det handle om, og hvad gør vi så, og hvem gør det? Og der har jeg altså virkelig brugt inspiration fra Arbejdstilsynets hjemmeside. Det har bare gjort, at vi begyndte at snakke om at skulle lave en forretningsgang til forebyggelse og håndtering, som så kommer til at handle om ubehagelig kundekontakt."

De samlede resultater for callcenter og hotlines præsenteres i Figur 2-2 nedenfor.

Figur 2-2: Branchernes vurdering af Arbejdstilsynets callcenter og hotlines



Note: N = 36-94 (36 besvarelser for hotline om krænkende handlinger, 36 besvarelser for hotline for ledere og 94 besvarelser for callcenter. Af hensyn til anonymitet viser figuren den samlede vurdering af Arbejdstilsynets callcenter og hotlines på tværs brancher, da der for nogle brancher er færre end 10, der har besvaret spørgsmålet. Figuren viser for hvert udsagn, hvor stor en andel af arbejdspladserne, der har svaret "I høj grad" eller "I meget høj grad". De andre svarkategorier ('I nogen grad', 'I mindre grad', 'Slet ikke' og 'Det har jeg ikke viden om') er ikke afrapporteret i figuren. Spørgsmålsformulering: "I hvilken grad er du enig i, at…?". Det er ikke muligt at teste, om der er signifikant forskel mellem lederes og medarbejderes vurderinger af hotline for ledere, da det kun er ledere, der er blevet spurgt ind til denne.

Det skal igen understreges, at de ovenstående resultater **repræsenterer alle brancher** samlet, grundet meget få besvarelser omkring udbyttet af netop disse vejledningsaktiviteter. Således er det vigtigt at understrege, at nedenstående analyse er baseret på **meget få besvarelser**, og at resultaterne derfor påvirkes meget af de enkelte respondenters svar.

Overordnet viser figuren, at flest i høj eller meget høj grad vurderer et udbytte af **hotline for ledere**, sammenlignet med de to øvrige vejledningsaktiviteter på næsten alle oplistede udbytter (ml. 42-56 pct.). Brancherne angiver særligt at have fået **inspiration og idéer** til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø (56 pct).

Færre oplever i høj eller meget høj grad udbytte af **hotline for krænkende handlinger** end hotline for ledere, men også her er det særligt **inspiration og idéer** samt en **bedre dialog om psykisk arbejdsmiljø** på arbejdspladsen, der angives som udbytterigt (44 pct. for begge).

Der er færrest, som i høj eller meget høj grad oplever et udbytte af **callcenter** ud af de tre telefoniske vejledningsaktiviteter. Her er udbyttet særligt **mere viden om psykisk arbejdsmiljø**, og at brancherne oplever at **have igangsat tiltag**, målrettet psykisk arbejdsmiljø, fx for at løse konkrete problemer (hhv. 37 pct. og 34 pct.).

Hvis man opdeler besvarelser på medarbejder- og ledelsesniveau, ser vi ingen signifikante forskelle for **lederes og medarbejderes** udbytte. Opdeler man besvarelserne fra **arbejdspladser i forskellige størrelser**, er der generelt ikke statistisk signifikant forskel mellem arbejdspladserne, på

nær i deres vurdering af Arbejdstilsynets callcenter, hvor flere arbejdspladser med 5-9 ansatte er enige i, at de har fået inspiration og idéer til at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø.

Kommunikationsaktiviteter

Branchernes brug af udvalgte kommunikationsaktiviteter fra Arbejdstilsynet

Arbejdspladserne er også blevet spurgt til, hvilke af Arbejdstilsynets kommunikationsaktiviteter om psykisk arbejdsmiljø som arbejdspladserne har deltaget i eller har set. Aktiviteterne, der spørges til, er nyhedsbrev, temamøder og kampagner. Resultaterne fremgår af Tabel 2-3 nedenfor.

Tabel 2-3: Branchernes brug af udvalgte kommunikationsaktiviteter fra Arbejdstilsynet

	Opførelse og nedrivning af byggeri	Metal og maskiner	Kontor	Restauranter og barer	Døgninstitutioner og hjemmepleje	Hospitaler	Undervisning	I alt
Ingen af nedenstående	**75%**	**71%**	**73%**	**74%**	**61%**	**42%**	**60%**	69%
Nyhedsbreve	17%	21%	21%	14%	24%	41%	21%	20%
Temamøder*	4%	3%	7%	7%	21%	38%	21%	11%
Kampagner**	8%	10%	8%	12%	11%	11%	10%	10%

Note: N = 3.493. Tabellen viser andelen af arbejdspladser inden for hver branche, der har krydset den pågældende svarkategori af. Spørgsmålsformulering: "Hvilke af nedenstående kommunikationsindsatser om psykisk arbejdsmiljø har din arbejdsplads deltaget i eller set?" Det har været muligt at vælge flere svarmuligheder.
*Under Temamøder var der givet følgende eksempler: 'Stress og høje følelsesmæssige krav', 'Uklare og modstridende krav i arbejdet med mennesker'.
**Under Kampagner var der givet følgende eksempler: 'Sæt det gode arbejdsliv på menuen', 'Alle slags ledere kan få brug for hjælp', 'Kampagne for seksuel chikane'.

Tabellen viser, at 69 pct. af arbejdspladserne på tværs af brancher ***ikke* har deltaget i eller har set** nogen af kommunikationsaktiviteterne, med undtagelse af 'Hospitaler', hvor andelen er lavere (42 pct.) Det er **især arbejdspladser i brancherne i bygge- og industrisektoren** samt inden for 'Restaurant og barer' og 'Kontor', der angiver, at de **ikke har set eller deltaget i** kommunikationsaktiviteter (ml. 71-75 pct.).

Nyhedsbreve er den kommunikationsaktivitet, som flest arbejdspladser har set. På tværs af brancher angiver omkring en femtedel (ml. 14-24 pct.), at de har set nyhedsbreve. 'Hospitaler' skiller sig dog ud, hvor ca. to ud af fem (41 pct.) angiver at have set nyhedsbreve.

Tilsvarende er der flere arbejdspladser i brancherne i velfærdssektoren, som har deltaget i **temamøder**, mens dette gælder for under hver tiende (ml. 3-7 pct) af de øvrige brancher.

Arbejdstilsynets **kampagner** er den mindst sete kommunikationsaktivitet på tværs af brancher, hvor omkring hver tiende arbejdsplads (ml. 8-12 pct.) angiver at have set kampagner. Det er samtidig den kommunikationsaktivitet, hvor der er mindst variation mellem brancherne. Flest arbejdspladser i branchen 'Restaurant og barer' (12 pct.) angiver at have set kampagner, hvilket kan hænge sammen med, at enkelte kampagner har været rettet specifikt mod denne branche, herunder kampagnen *Sæt det gode arbejdsliv på menuen*. Andre kampagner som *Alle slags ledere kan få brug for*

hjælp og *Din grænse* har derimod ikke været rettet mod specifikke brancher, men mod særlige målgrupper, nemlig henholdsvis ledere og unge medarbejdere.

Hvis man opdeler besvarelser på medarbejder- og ledelsesniveau samt på arbejdspladsstørrelser, ser vi en række signifikante forskelle. Der er signifikante forskelle mellem **medarbejderes og lederes** besvarelser om, hvorvidt deres arbejdsplads har set eller deltaget i Arbejdstilsynets kommunikationsaktiviteter. Flere medarbejdere angiver, at de har set Arbejdstilsynets nyhedsbreve. Derudover ses også signifikante forskelle mellem besvarelserne fra **arbejdspladser i forskellige størrelser**. Flere arbejdspladser med 10+ ansatte angiver, at de har set nyhedsbreve og deltaget i temamøder, mens flere arbejdspladser med 5-9 ansatte angiver, at de ikke har set eller deltaget i de nævnte kommunikationsaktiviteter.

Samlet set, **varierer brugen af kommunikationsaktiviteter** på tværs af brancher, særligt i forhold til deltagelse i temamøder, hvor velfærdssektoren er markant mere repræsenteret. Dertil angiver en stor andel på tværs af brancher ikke at have deltaget i eller set nogen af kommunikationsaktiviteterne, og særligt kampagnerne er der meget få, som angiver at have set. Der er også forskel på besvarelser fra arbejdspladser i forskellige størrelser, hvor flere arbejdspladser med 10+ ansatte angiver at have deltaget i temamøder og set nyhedsbreve, sammenlignet med arbejdspladser med 5-9 ansatte.

Årsager til branchernes deltagelse i eller benyttelse af Arbejdstilsynets kommunikationsaktiviteter

De arbejdspladser, som har angivet at have deltaget i eller har set en eller flere af kommunikationsaktiviteter, er blevet bedt om at angive årsagen til, hvorfor de deltog i eller benyttede sig af de forskellige kommunikationsaktiviteter. Resultaterne for årsagerne bag at have deltaget i et temamøde fremgår nedenfor i Tabel 2-4.

Tabel 2-4: Hvorfor deltog din arbejdsplads i et temamøde om psykisk arbejdsmiljø?

	Opførelse og nedrivning af byggeri	Metal og maskiner	Kontor	Restauranter og barer	Døgninstitutioner og hjemmepleje	Hospitaler	Undervisning	I alt
For at få idéer/inspiration til, hvordan vi kan skabe et godt psykisk arbejdsmiljø	**73%**	**85%**	**87%**	**73%**	**89%**	**91%**	**76%**	82%
For at få viden om lovgivning og regler	20%	30%	44%	42%	43%	58%	38%	41%
For at få idéer/inspiration til et møde i arbejdsmiljøorganisationen/samarbejdsudvalget	30%	50%	33%	24%	39%	26%	37%	35%
For at få idéer/inspiration til at planlægge og/eller følge op på en trivselsmåling/APV	23%	40%	33%	30%	37%	19%	31%	31%
For at løse et konkret problem i det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen	20%	10%	15%	33%	21%	7%	11%	16%

Note: N = 381. Tabellen viser de fem mest valgte svarmuligheder på tværs af brancher, og hvor stor en andel af arbejdspladserne inden for hver branche der har krydset den pågældende svarkategori af. Ud over svarmulighederne i tabellen har arbejdspladserne kunne krydse 'Anden årsag' og 'For at forberede os på et muligt tilsynsbesøg' af. Spørgsmålsformulering: "Hvorfor deltog din arbejdsplads i et temamøde om psykisk arbejdsmiljø?". Det har været muligt at vælge flere svarmuligheder.

For de arbejdspladser, der angiver at have deltaget i et temamøde, viser resultaterne på tværs af brancher, at arbejdspladserne hovedsageligt deltager i temamøder **for at få idéer/inspiration** til, hvordan de kan skabe et godt psykisk arbejdsmiljø (82 pct.). Sammenlignes brancherne, er der flest arbejdspladser i 'Hospitaler', 'Døgninstitutioner og hjemmepleje', 'Kontor' og 'Metal og maskiner', der deltager i temamøder for at få idéer/inspiration til, hvordan de kan skabe et godt psykisk arbejdsmiljø.

Dernæst er der flest på tværs af brancher, der angiver at deltage i temamøder for at få **viden om lovgivning** (41 pct.) og for at få idéer/inspiration til **et møde i arbejdsmiljøorganisationen/samarbejdsudvalget** (35 pct.). Dertil angiver en stor andel på tværs af brancher også at få idéer/inspiration til at planlægge og/eller følge op på **en trivselsmåling/APV** som årsag til at deltage i temamøde (31 pct.).

Hvis man opdeler besvarelser på medarbejder- og ledelsesniveau, ser vi ingen signifikante forskelle mellem ledere og medarbejdere. Der ses derimod signifikante forskelle mellem besvarelserne fra **arbejdspladser i forskellige størrelser**. Flere arbejdspladser med 10+ ansatte angiver, at de deltog i temamøder for at få idéer/inspiration til, hvordan man kan skabe et godt psykisk arbejdsmiljø, hvordan man kan planlægge og/eller følge op på en trivselsmåling/APV, et møde i arbejdsmiljøorganisationen samt for at få mere viden om lovgivning og regler.

Dertil er arbejdspladser, der angiver at anvende nyhedsbrevet, blevet spurgt til årsagen til, at de tilmeldte sig nyhedsbrevet. Resultaterne er angivet nedenfor i Tabel 2-5.

Tabel 2-5: Hvorfor tilmeldte du dig/din arbejdsplads sig Arbejdstilsynets nyhedsbrev?

	Opførelse og nedrivning af byggeri	Metal og maskiner	Kontor	Restauranter og barer	Døgninstitutioner og hjemmepleje	Hospitaler	Undervisning	I alt
For at få inspiration og/eller ny viden om psykisk arbejdsmiljø	**68%**	**69%**	**75%**	**73%**	**85%**	85%	**76%**	75%
For at holde mig/sig orienteret om nyheder og ændringer i lovgivning om psykisk arbejdsmiljø	61%	56%	65%	56%	65%	83%	66%	63%
Som led i mit arbejde med psykisk arbejdsmiljø (fx som leder, HR, AMR, TR)	26%	45%	61%	26%	76%	**89%**	70%	54%
For at følge med i Arbejdstilsynets arbejde og tilbud inden for psykisk arbejdsmiljø	28%	19%	33%	39%	41%	59%	25%	32%
Andet	2%	2%	3%	3%	1%	0%	0%	2%

Note: N = 713. Spørgsmålsformulering: "Hvorfor tilmeldte du dig/din arbejdsplads sig Arbejdstilsynets nyhedsbrev?". Det har været muligt at vælge flere svarmuligheder.

I resultaterne for, hvorfor arbejdspladserne har tilmeldt sig Arbejdstilsynets nyhedsbrev, angiver flest på tværs af brancher, at de tilmeldte sig **for at få inspiration og/eller ny viden om psykisk arbejdsmiljø** (75 pct.). Denne tendens er dog særligt fremtrædende hos 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' og 'Hospitaler (hhv. 85 pct. og 85 pct.) (Tabel 2-5). Dog er den mest angivne årsag i 'Hospitaler', at de tilmeldte sig nyhedsbrevet som led i deres arbejde med psykisk arbejdsmiljø (fx som leder, HR, AMR, TR) (89 pct).

Der er næstflest på tværs af brancher, der har angivet at tilmelde sig nyhedsbrevet for **at holde sig orienteret om nyheder og ændringer i lovgivning om psykisk arbejdsmiljø** (63 pct.). Lidt over halvdelen af arbejdspladserne (54 pct.) på tværs af brancher angiver også at have tilmeldt sig nyhedsbrevet **som led i deres arbejde med psykisk arbejdsmiljø** (fx som leder, HR, AMR, TR). Dette er dog særligt drevet af brancherne i velfærdssektoren og 'Kontor' (61-89 pct.).

Hvis man opdeler besvarelser på medarbejder- og ledelsesniveau samt på arbejdspladsstørrelser, ser vi en række signifikante forskelle. Der er signifikante forskelle mellem **medarbejderes og lederes** besvarelser om, hvorfor de meldte sig til Arbejdstilsynets nyhedsbrev. Medarbejdere svarer i højere grad, at de tilmeldte sig for at holde sig orienteret om nyheder og ændringer i lovgivning om psykisk arbejdsmiljø som led i deres arbejde med psykisk arbejdsmiljø og for at følge med i Arbejdstilsynets arbejde og tilbud inden for psykisk arbejdsmiljø. Der ses også signifikante forskelle mellem besvarelserne fra **arbejdspladser i forskellige størrelser**. Flere arbejdspladser med 10+ ansatte angiver, at de tilmeldte sig nyhedsbrevet for at få inspiration og/eller ny viden om psykisk arbejdsmiljø, for at holde sig orienteret om nyheder og ændringer i lovgivning om psykisk arbejdsmiljø som led i deres arbejde med psykisk arbejdsmiljø og for at følge med i Arbejdstilsynets arbejde og tilbud inden for psykisk arbejdsmiljø.

Dertil er arbejdspladserne, der angiver at have set Arbejdstilsynets kampagner om psykisk arbejdsmiljø, blevet spurgt til, hvor de har set dem. Resultaterne er angivet nedenfor i Tabel 2-6.

Tabel 2-6: Hvor har du set Arbejdstilsynets kampagner om psykisk arbejdsmiljø?

	Opførelse og nedrivning af byggeri	Metal og maskiner	Kontor	Restauranter og barer	Døgninstitutioner og hjemmepleje	Hospitaler	Undervisning	I alt
På Arbejdstilsynets hjemmeside	40%	**50%**	**56%**	**53%**	**54%**	50%	**55%**	51%
På sociale medier	**51%**	33%	44%	47%	41%	17%	30%	40%
I Arbejdstilsynets nyhedsbreve	32%	29%	40%	35%	44%	**92%**	29%	36%
Gennem min arbejdsplads	16%	17%	23%	22%	43%	17%	38%	26%
På fysiske plakater eller reklametavler	14%	9%	9%	11%	7%	0%	9%	10%

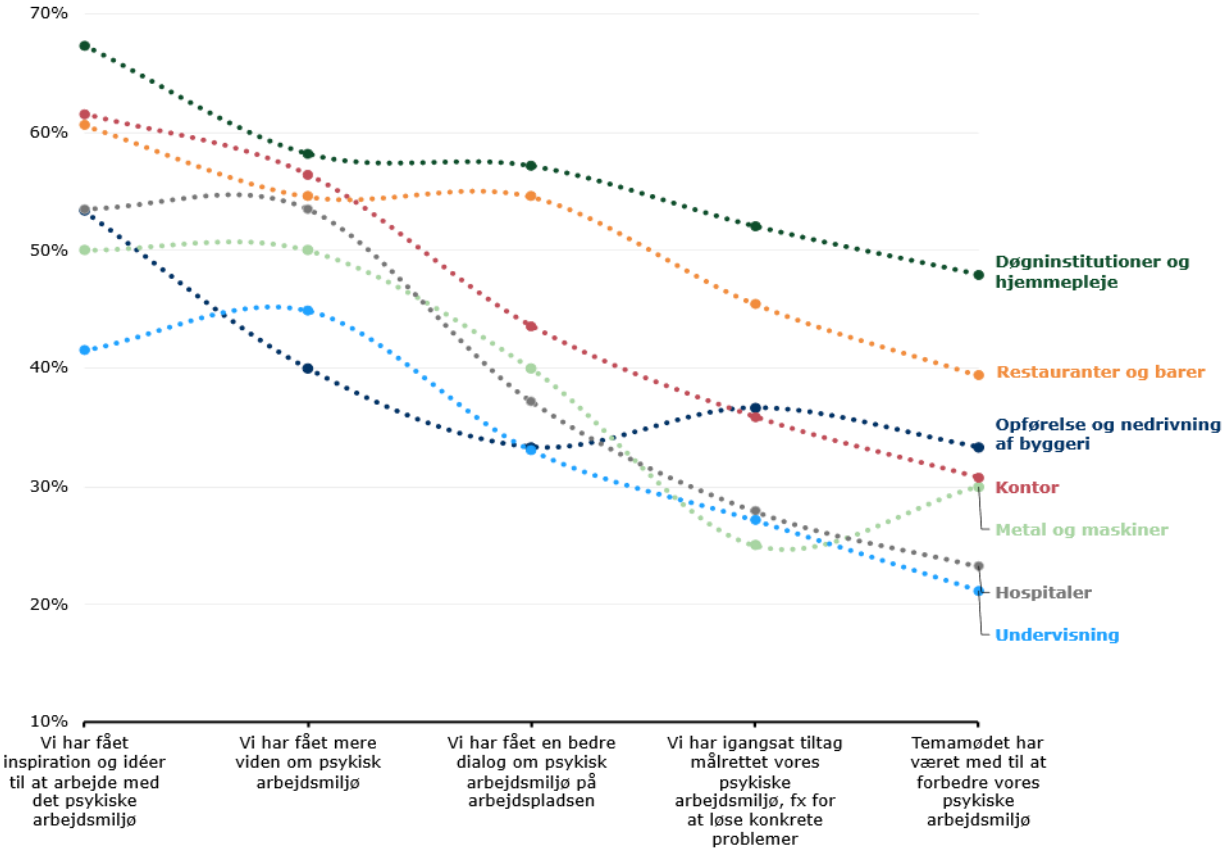
Note: N = 341. Tabellen viser de fem mest valgte svarmuligheder på tværs af brancher, og hvor stor en andel af arbejdspladserne inden for hver branche, der har krydset den pågældende svarkategori af. Ud over svarmulighederne i tabellen har arbejdspladserne kunne krydse 'Andet' af. Spørgsmålsformulering: "Hvor har du set Arbejdstilsynets kampagner om psykisk arbejdsmiljø?". Det har været muligt at vælge flere svarmuligheder.

Overordnet set angiver flest arbejdspladser på tværs af brancher at have set kampagner på **Arbejdstilsynets hjemmeside** (51 pct.). Dertil angiver næstflest at have set Arbejdstilsynets kampagner på **sociale medier** (40 pct.), og lidt over en tredjedel angiver at have set dem i **Arbejdstilsynets nyhedsbreve** (36 pct.). Særligt 'Hospital' adskiller sig fra de andre brancher ved, at flest arbejdspladser i branchen angiver at have set kampagner i Arbejdstilsynets nyhedsbreve (92 pct.). Hvis man opdeler besvarelser på medarbejder- og ledelsesniveau, ser vi ingen signifikante forskelle mellem ledere og medarbejdere. Der ses derimod signifikante forskelle mellem besvarelser fra **arbejdspladser i forskellige størrelser**. Flere arbejdspladser med 10+ ansatte angiver, at de så Arbejdstilsynets kampagner om psykisk arbejdsmiljø på Arbejdstilsynets hjemmeside.

Branchernes vurdering af udbytte af Arbejdstilsynets kommunikationsaktiviteter

De arbejdspladser, som har angivet at have deltaget i eller har set en eller flere af kommunikationsaktiviteter, er også blevet bedt om at vurdere deres udbytte af de forskellige kommunikationsaktiviteter. Resultaterne for det vurderede udbytte af temamøderne fremgår nedenfor i Figur 2-3.

Figur 2-3: Arbejdspladsers vurdering af udbyttet ved Arbejdstilsynets temamøder



Note: N = 381. Figuren viser for hvert udsagn og for hver branche, hvor stor en andel af arbejdspladserne, der har svaret "I høj grad" eller "I meget høj grad". De andre svarkategorier ('I nogen grad', 'I mindre grad', 'Slet ikke' og 'Det har jeg ikke viden om') er ikke afrapporteret i figuren. Spørgsmålsformulering: "I hvilken grad er du enig i, at…?".

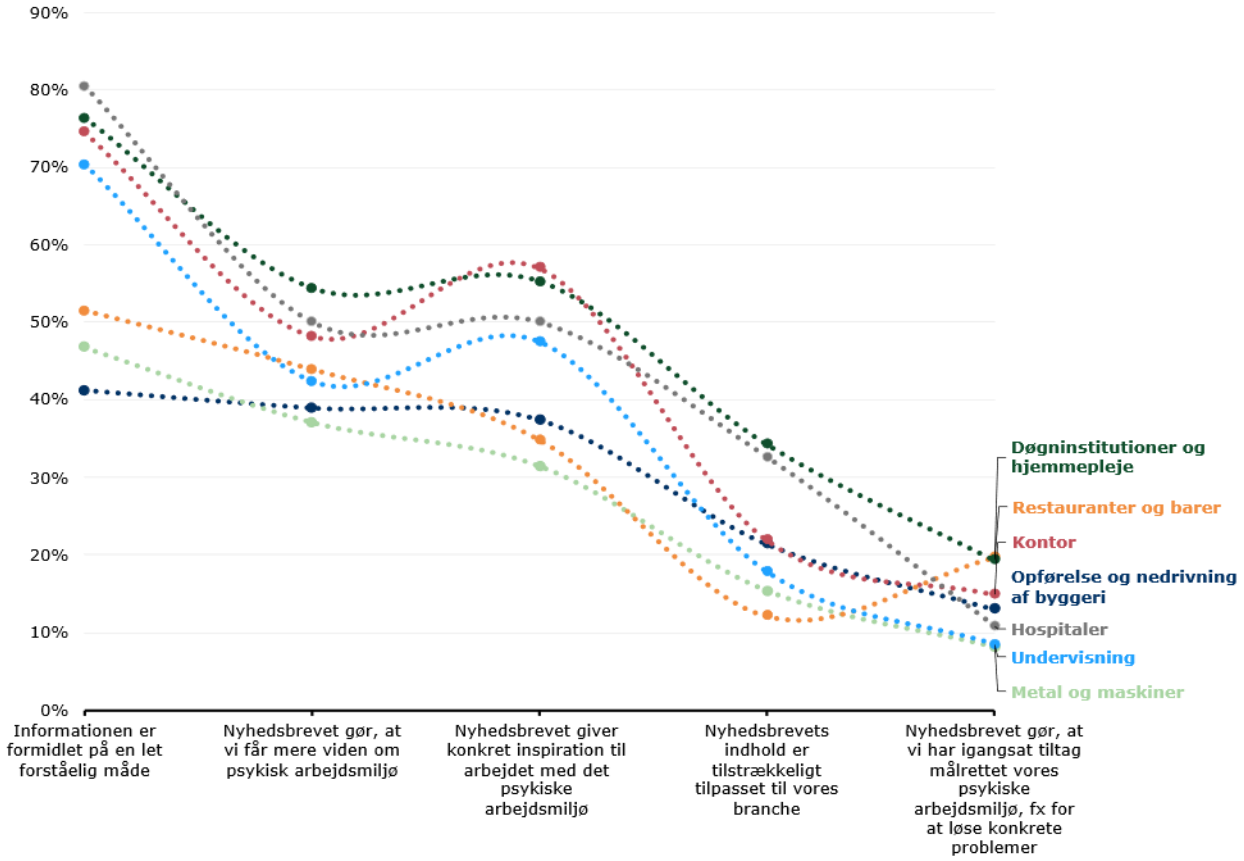
Ser man på udbyttet af temamøder angiver en stor andel af arbejdspladserne på tværs af brancher, at de i høj eller meget høj grad er enige i at have fået inspiration og idéer til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø og mere viden om psykisk arbejdsmiljø (hhv. ml. 42-67 pct. og ml. 40-58 pct.). Dertil angiver mange arbejdspladser på tværs af brancher også i høj eller meget høj grad, at de har fået en bedre dialog om psykisk arbejdsmiljø (ml. 33-57 pct.).

Brancherne adskiller sig ved, at det generelt set særligt er **'Døgninstitutioner og hjemmepleje' og 'Restauranter og barer', der vurderer udbyttet højest**, sammenlignet med de resterende brancher (Figur 2-3).

Hvis man opdeler besvarelser på medarbejder- og ledelsesniveau samt på arbejdspladsstørrelser, ser vi en række signifikante forskelle. Der er signifikante forskelle mellem **medarbejderes og lederes** vurdering af udbyttet ved Arbejdstilsynets temamøder. Ledere er mere enige i, at temamødet har været med til at forbedre arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø. Der ses også signifikante forskelle mellem besvarelserne fra **arbejdspladser i forskellige størrelser**. Arbejdspladser med 5-9 ansatte er mere enige i, at temamødet har været med til at forbedre arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø.

Dertil er de arbejdspladser, som har angivet at have tilmeldt sig Arbejdstilsynets nyhedsbrev, blevet bedt om at vurdere udbyttet. Disse resultater ses i figur 2-4.

Figur 2-4: Arbejdspladsers vurdering af udbyttet ved Arbejdstilsynets nyhedsbreve



Note: N = 713. Figuren viser for hvert udsagn og for hver branche, hvor stor en andel af arbejdspladserne der har svaret "I høj grad" eller "I meget høj grad". De andre svarkategorier ('I nogen grad', 'I mindre grad', 'Slet ikke' og 'Det har jeg ikke viden om') er ikke afrapporteret i figuren. Spørgsmålsformulering: "I hvilken grad er du enig i, at…?".

Overordnet set viser resultaterne, at flest arbejdspladser på tværs af brancher angiver, at informationen i høj eller meget høj grad er **formidlet på en letforståelig måde** (ml. 41-80 pct.). Det gælder dog særligt brancherne i velfærdssektoren og 'Kontor' (ml. 70-80 pct.), sammenlignet med brancher i bygge- og industrisektoren samt 'Restauranter og barer' (41-52 pct.). Dertil er der også en stor andel arbejdspladser på tværs af brancher, som i høj eller meget høj grad angiver, at nyhedsbrevet gør, at de **får mere viden om psykisk arbejdsmiljø** (ml. 37-54 pct.), og at det giver **konkret inspiration til arbejdet** med det psykiske arbejdsmiljø (ml. 31-57 pct.).

Resultaterne viser også en generel tendens til, på tværs af brancher, at færre i høj eller meget høj gad angiver, at nyhedsbrevets indhold **er tilstrækkeligt tilpasset branchen** (ml. 12-34 pct.), eller at nyhedsbrevet gør, at der bliver igangsat tiltag (ml. 8-20 pct.) (Figur 2-4).

EKSEMPLER PÅ BRANCHERNES ERFARINGER I PRAKSIS

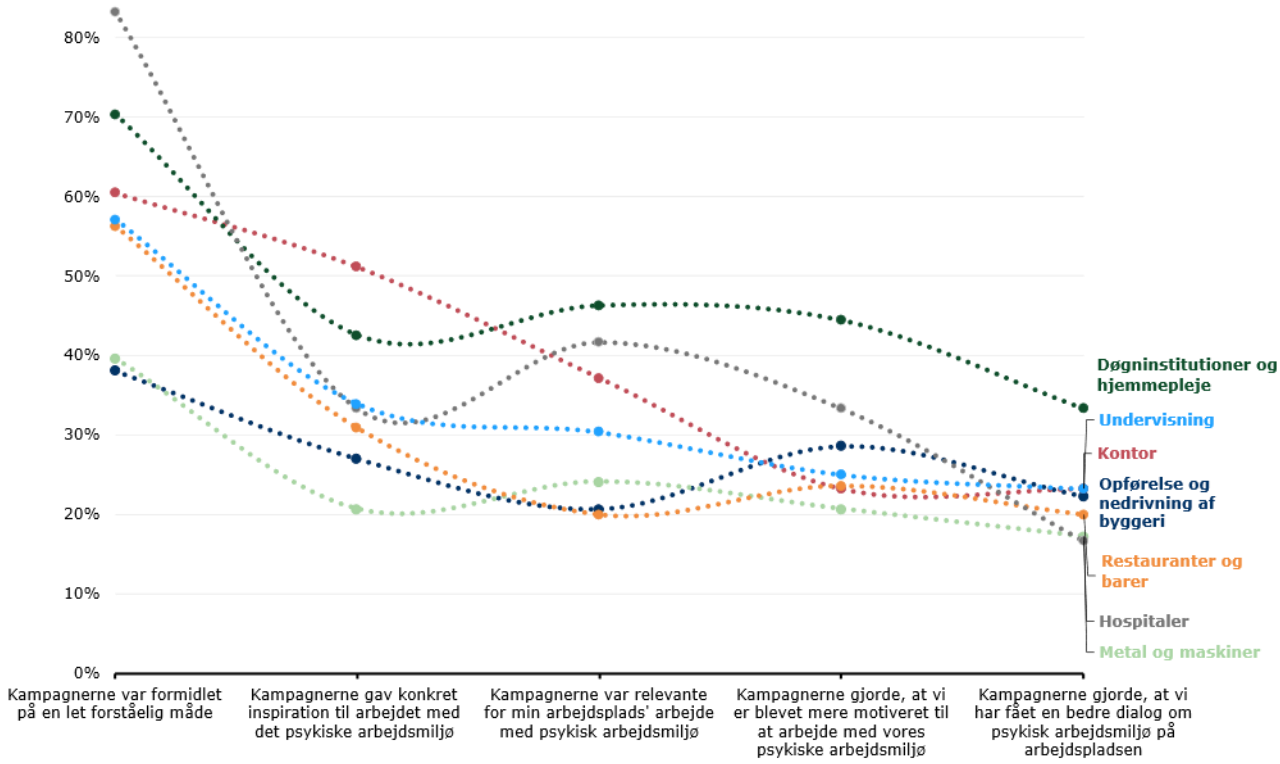
Nyhedsbreve er velfungerende
I interviews med arbejdspladserne fortæller de fleste, at de enten har set eller aktivt abonnerer på og anvender nyhedsbreve fra Arbejdstilsynet. En arbejdsplads fra branchen 'Metal og Maskiner' fortæller, at det er en god måde at formidle viden på, og at det fungerer særligt godt, at man kan 'vinge af', hvad man specifikt ønsker viden og information om, så man ikke ender med at modtage en masse, som man ikke har interesse i.

Citat fra leder, 'Metal og maskiner':
"Man kan gå ind og abonnere. De har jo en lang række forskellige områder, man kan sætte flueben ved, og så får du noget, der er relevant for mit job eller min arbejdsplads, og så længe at jeg selv kan vælge, hvad for noget jeg vil vide noget om, synes jeg, at det er fint. De sender også nogle vejledninger ud, og så kan man gå tilbage og søge."

Hvis man opdeler besvarelser på **medarbejder- og ledelsesniveau**, ser vi ingen signifikante forskelle mellem ledere og medarbejdere. Der ses derimod **signifikante forskelle mellem besvarelser fra arbejdspladser i forskellige størrelser**. Arbejdspladser med 10+ ansatte er mere enige i, at informationen i Arbejdstilsynets nyhedsbreve er formidlet på en letforståelig måde.

De arbejdspladser, som har angivet at have set Arbejdstilsynets kampagner, er blevet bedt om at vurdere udbyttet. Disse resultater ses i figur 2-5 nedenfor.

Figur 2-5: Arbejdspladsers vurdering af udbyttet ved Arbejdstilsynets kampagner



Note: N = 341. Figuren viser for hvert udsagn og for hver branche, hvor stor en andel af arbejdspladserne der har svaret "I høj grad" eller "I meget høj grad". De andre svarkategorier ('I nogen grad', 'I mindre grad', 'Slet ikke' og 'Det har jeg ikke viden om') er ikke afrapporteret i figuren. Spørgsmålsformulering: "I hvilken grad er du enig i, at…?".

Generelt set angiver flest arbejdspladser på tværs af brancher, at kampagnerne i høj eller meget høj grad er **formidlet på en letforståelig måde**. Det gør sig dog i højere grad gældende for

brancherne i velfærdsektoren, 'Kontor' og 'Restauranter og barer' (ml. 56-83 pct.), sammenlignet med brancherne i bygge- og industrisektoren (38-40 pct.). Dertil angiver mellem 20 og 52 pct af brancherne, at de i høj eller meget høj grad har opnået de resterende udbytter af Arbejdstilsynets kampagner, blandt andet at kampagnerne **gav konkret inspiration, var relevante og skabte motivation** – omend andelen varierer mellem brancherne.

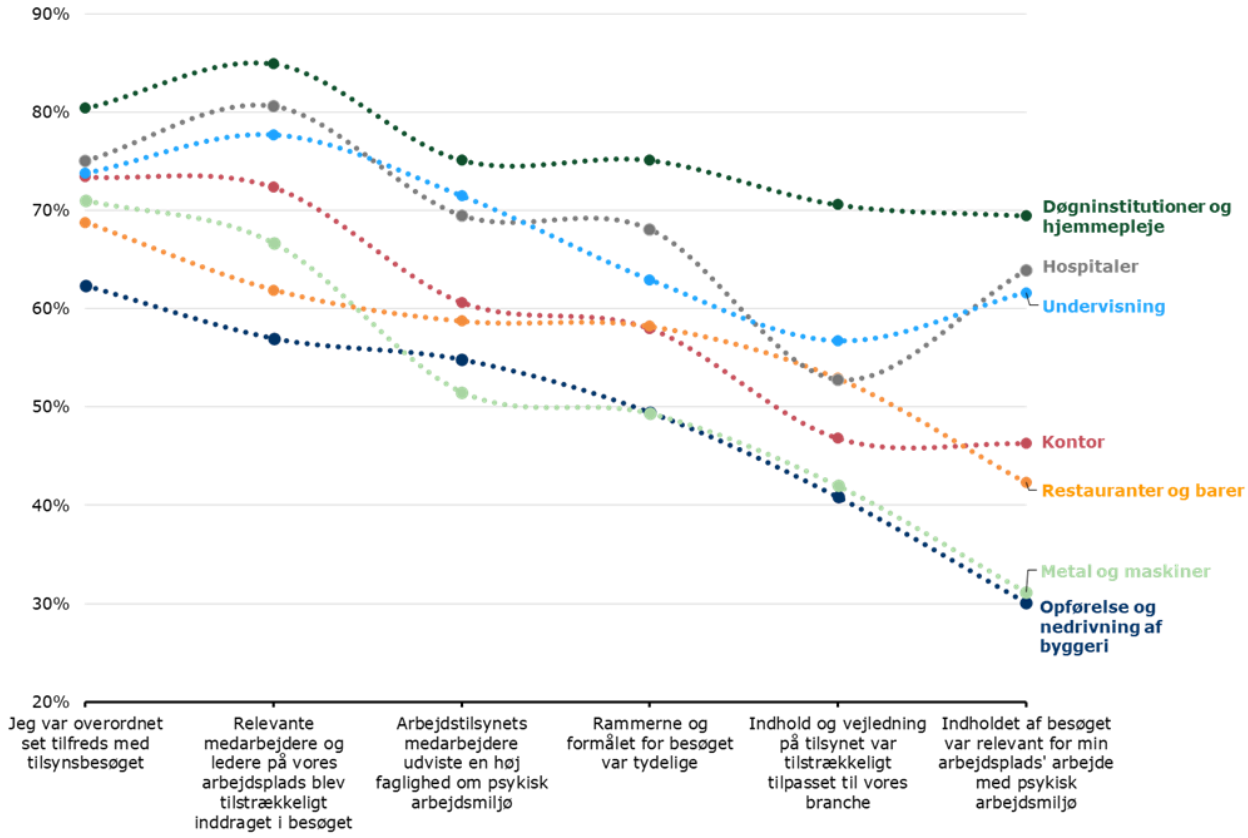
Der ses generelt ingen forskelle i besvarelserne fra hhv. ledere og medarbejdere og fra arbejdspladser i forskellige størrelser.

Tilsynsbesøg

Branchernes oplevelse og udbytte af tilsynsbesøg fra Arbejdstilsynet

Arbejdspladserne er endelig blevet spurgt til deres oplevelse og udbytte af tilsynsbesøg fra Arbejdstilsynet. Der er 1.979 arbejdspladser, som i spørgeskemaet angiver, at de har haft tilsynsbesøg fra Arbejdstilsynet inden for de seneste to år. Heraf talte 1.327 arbejdspladser om psykisk arbejdsmiljø i løbet af tilsynsbesøget[7]. Resultaterne for disse arbejdspladsers oplevelse af tilsynsbesøg præsenteres i Figur 2-6.

Figur 2-6: Arbejdspladsers oplevelse af tilsynsbesøg fra Arbejdstilsynet



Note: N = 1.343. Figuren viser for hvert udsagn og for hver branche, hvor stor en andel af arbejdspladserne der har svaret "I høj grad" eller "I meget høj grad". De andre svarkategorier ('I nogen grad', 'I mindre grad', 'Slet ikke' og 'Det har jeg ikke viden om') er ikke afrapporteret i figuren. Spørgsmålsformulering: "I hvilken grad er du enig i, at…?". Der er ingen signifikant forskel på besvarelser fra ledere og medarbejdere.

Figuren viser, at brancherne **overordnet set er tilfredse med tilsynsbesøg** fra Arbejdstilsynet. Størstedelen af arbejdspladserne (ml. 62-80 pct.) angiver, at de i høj eller meget høj grad

[7] Af de 1.327 arbejdspladser, der talte om psykisk arbejdsmiljø, er 92 fra 'Opførelse og nedrivning af byggeri', 229 fra 'Metal og maskiner', 185 fra 'Kontor', 186 fra 'Restauranter og barer', 261 fra 'Døgninstitutioner og hjemmepleje', 71 fra 'Hospitaler' og 303 fra 'Undervisning'.

overordnet set er tilfredse med tilsynsbesøget. Samtidig angiver omkring halvdelen eller flere af arbejdspladserne i alle brancher, at relevante medarbejdere og ledere på arbejdspladsen blev tilstrækkeligt inddraget i besøget (ml. 57 og 85 pct.), at **Arbejdstilsynets medarbejdere udviste en høj faglighed om psykisk arbejdsmiljø** (ml. 52 og 75 pct.), og at rammerne og formålet for besøget var tydelige (ml. 49 og 75 pct.). I flere brancher er det dog under halvdelen af arbejdspladserne, der i høj eller meget høj grad er enige i, at **indhold af og vejledning under tilsynet var tilstrækkeligt tilpasset** deres branche (ml. 41 og 71 pct.). og at indholdet af besøget var relevant for arbejdspladsens arbejde med psykisk arbejdsmiljø (ml. 30 og 69 pct.).

Der ses generelt en række forskelle mellem brancherne. De mindste forskelle ses ved: overordnet tilfredshed, at relevante medarbejdere og ledere blev inddraget, at Arbejdstilsynets medarbejdere udviste en høj faglighed, samt at rammerne og formålet for besøget var tydelige. En af de største forskelle er, at brancherne adskiller sig ved andelen arbejdspladser, der angiver, at **indholdet af besøget var relevant** for arbejdspladsens arbejde med psykisk arbejdsmiljø. Her angiver omkring en tredjedel (hhv. 30 og 31 pct.) af arbejdspladser under 'Opførelse og nedrivning af byggeri' og 'Metal og maskiner', at de i meget høj eller i høj grad er enige i, at indholdet af besøget var relevant for arbejdspladsens arbejde med psykisk arbejdsmiljø. En lidt større andel (hhv. 42 og 46 pct.) af arbejdspladser i 'Restauranter og barer' og 'Kontor' er enige. Mest enige er arbejdspladser i 'Døgninstitutioner og hjemmepleje', 'Hospitaler' og 'Undervisning, hvor omkring to tredjedele af arbejdspladserne er enige (ml. 62 og 69 pct.).

Tilsvarende er der stor forskel på brancherne i forhold til andelen, som er enige i, **at indhold af og vejledning under tilsynet var tilstrækkeligt tilpasset deres branche**. Her er under halvdelen (ml. 41 og 47 pct.) af arbejdspladserne i 'Kontor', 'Metal og maskiner' og 'Opførelse og nedrivning af byggeri' enige. For arbejdspladser i 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' er (71 pct.) særligt enige i, at indhold af og vejledning under tilsynet var tilstrækkeligt tilpasset deres branche.

Hvis man opdeler besvarelser på medarbejder- og ledelsesniveau, ser vi ingen signifikante forskelle mellem ledere og medarbejdere. Der ses derimod signifikante forskelle mellem besvarelser fra **arbejdspladser i forskellige størrelser**. Arbejdspladser med 10+ ansatte er mere enige i, at relevante medarbejdere og ledere blev tilstrækkeligt inddraget, at Arbejdstilsynets medarbejdere udviste en høj faglighed om psykisk arbejdsmiljø, at indhold af og vejledning under tilsynet var tilstrækkeligt tilpasset arbejdspladsens branche, og at indholdet af besøget var relevant for arbejdspladsens arbejde med psykisk arbejdsmiljø.

EKSEMPLER PÅ BRANCHERNES ERFARINGER I PRAKSIS

Positiv oplevelse af og konstruktiv dialog under tilsynsbesøg
I interviews med arbejdspladser fortælles der overordnet positivt om oplevelsen og udbyttet af tilsynsbesøg med fokus på psykisk arbejdsmiljø. Et konkret eksempel kommer fra en arbejdsplads i branchen 'Hospital', hvor lederen fortæller, at medarbejderne havde forventet, at besøget ville være ubehageligt. Efter besøget fortalte medarbejderne, at de havde haft en god oplevelse og en konstruktiv dialog, som gav dem ny viden og input til deres videre arbejde med det psykiske arbejdsmiljø.

Citat fra leder, 'Hospital':
"Medarbejderne havde først tænkt, at det var ubehageligt med besøg, men oplevede det faktisk som rart og vedkommende. De synes, at dem der var på besøg, spurgte på en måde, så der var en dialog, som man som medarbejder fik noget ud af. Først var de bekymrede, om de kunne svare på de ting, der blev spurgt om, men Arbejdstilsynet formåede at gøre mødet både behageligt og konstruktivt."

Tilsyn med fokus på regler frem for praksis
I interviews fortæller enkelte arbejdspladser om mindre positive oplevelser med tilsynsbesøg med fokus på psykisk arbejdsmiljø. Et konkret eksempel kommer fra en arbejdsplads i 'Restaurant og barer', hvor medarbejderen under et tilsynsbesøg oplevede, at repræsentanten fra Arbejdstilsynet primært fokuserede på et regelsæt, som efter medarbejderens opfattelse ikke afspejlede virkeligheden i restaurationsbranchen. Generelt gav medarbejderen og lederne på samme arbejdsplads udtryk for, at Arbejdstilsynets materiale og tilgang ikke altid opleves at være tilpasset deres branche.

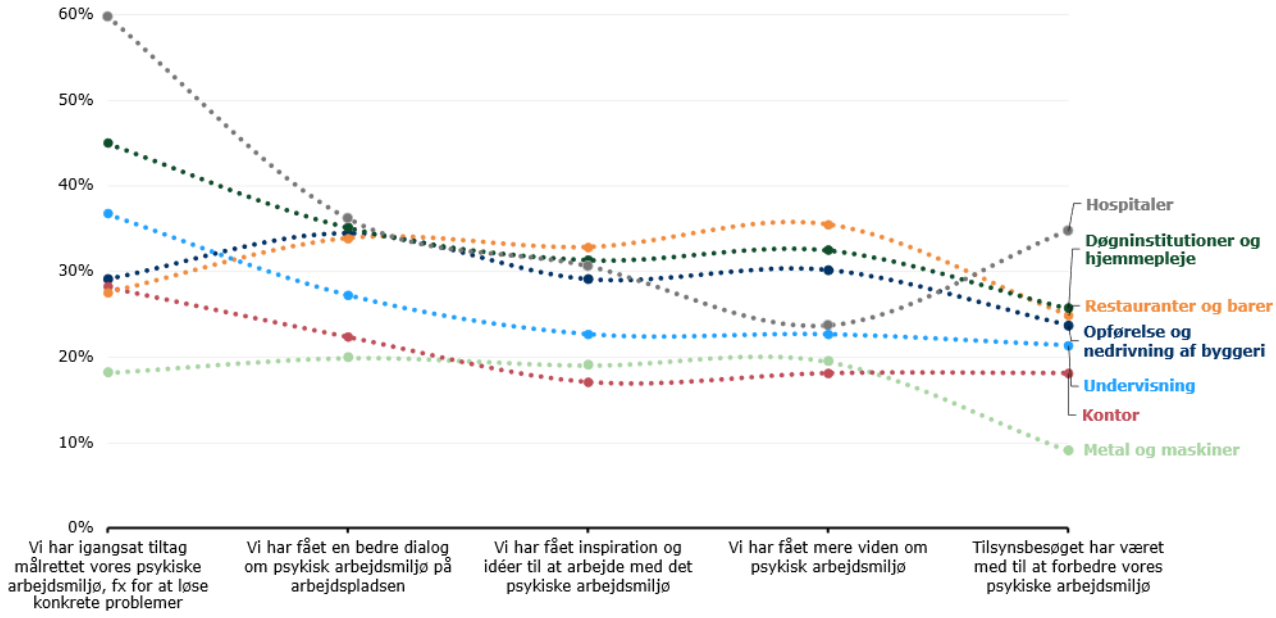
Citat fra leder, 'Restaurant og barer':
"Man kan få følelsen af, at nogen sidder på et kontor og laver retningslinjer for, hvad der skal ske uden at være der, hvor arbejdet rent faktisk foregår."

Uklarhed om Arbejdstilsynets rolle
I interviews fortæller flere arbejdspladser på tværs af brancher, at Arbejdstilsynets rolle som både tilsynsmyndighed og vejleder kan være forvirrende – især under tilsynsbesøg. Et konkret eksempel kommer fra en arbejdsplads i 'Undervisning', hvor lederen giver udtryk for, at det var uklart, hvilken rolle Arbejdstilsynet varetager under besøget, da konsulenten både forsøger at vejlede og samtidig skal føre tilsyn. Denne dobbeltrolle skaber en usikkerhed og forvirring.

Citat fra leder, 'Undervisning':
"*Skal de rådgive os - og så bagefter kontrollere os? Hvilken hat har de så på?"*

Arbejdspladser er også blevet spurgt til deres vurdering af udbyttet af tilsynsbesøg fra Arbejdstilsynet, som præsenteres i Figur 2-7.

Figur 2-7: Arbejdspladsers vurdering af udbyttet ved tilsynsbesøg fra Arbejdstilsynet



Note: N = 1.343. Figuren viser for hvert udsagn og for hver branche, hvor stor en andel af arbejdspladserne der har svaret "I høj grad" eller "I meget høj grad". De andre svarkategorier ('I nogen grad', 'I mindre grad', 'Slet ikke' og 'Det har jeg ikke viden om') er ikke afrapporteret i figuren. Spørgsmålsformulering: "I hvilken grad er du enig i, at…?".

I de fleste brancher er flest arbejdspladser i høj eller meget høj grad enige i, at igangsættelsen af **tiltag, målrettet psykisk arbejdsmiljø**, fx for at løse konkrete problemer, er et resultat af tilsynsbesøget. Det gælder særligt for 'Hospitaler', hvor 60 pct. angiver at have igangsat tiltag, målrettet psykisk arbejdsmiljø som følge af tilsyn. Dertil angiver 45 pct. og 48 pct. af de andre brancher i velfærdssektoren, hhv. 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' og 'Undervisning', også at have igangsat tiltag. Det er samtidig også her, at brancherne afskiller sig mest. Til forskel fra brancherne i velfærdssektoren angiver mindre end en tredjedel (ml. 18 og 29 pct.) af arbejdspladser i 'Metal og maskiner', 'Opførelse og nedrivning af byggeri', 'Kontor' og 'Restauranter og barer', at de i høj eller meget høj grad er enige i, at tilsynsbesøget har bevirket, at de har igangsat tiltag, målrettet det psykiske arbejdsmiljø.

Brancherne adskiller sig især også på arbejdspladsernes vurdering af, om **tilsynsbesøget har været med til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø** (på tværs af brancher 21 pct.). Her angiver en tredjedel (35 pct.) af arbejdspladserne i 'Hospitaler', at de i høj eller meget høj grad er enige i, at tilsynsbesøget har været med til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Modsat er hver tiende arbejdsplads i 'Metal og maskiner' enige i dette. For de resterende brancher er det mellem hver femte og hver fjerde arbejdsplads (ml. 18 og 26 pct.), der i høj eller meget høj grad er enige i, at tilsynsbesøget har været med til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

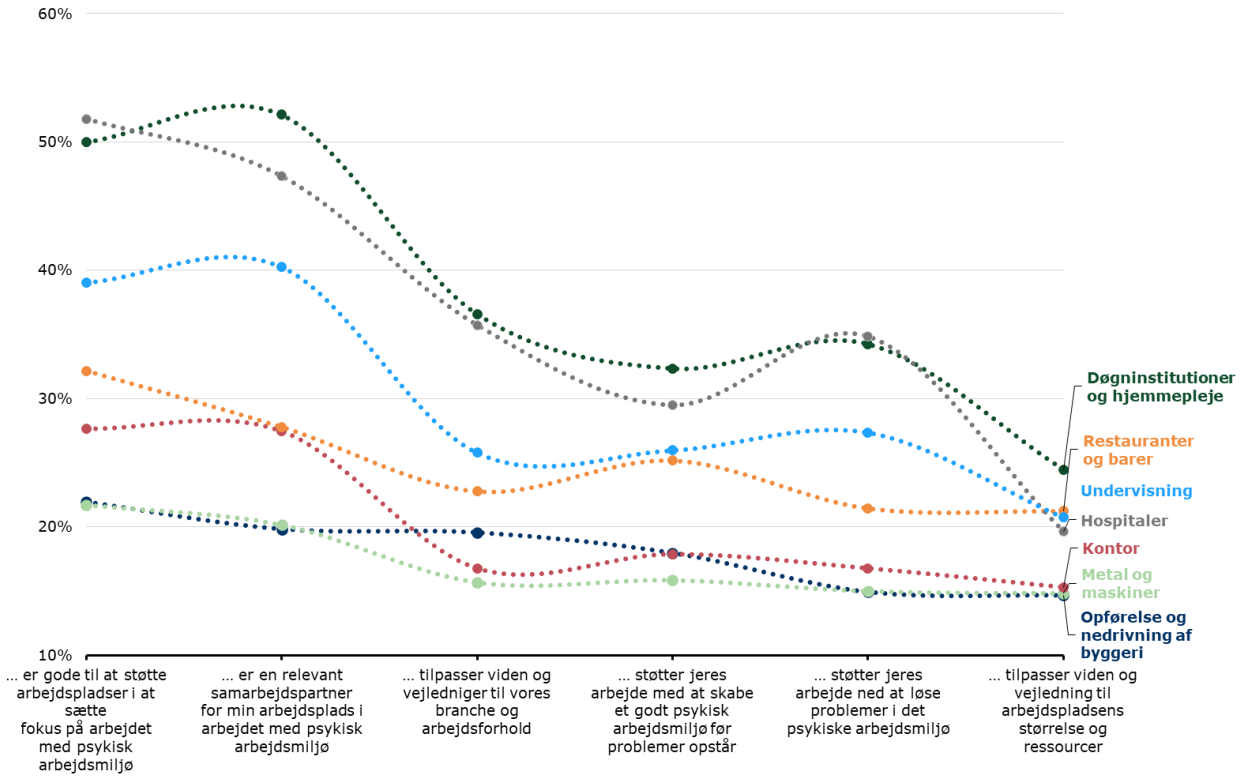
Hvis man opdeler besvarelser på medarbejder- og ledelsesniveau samt på arbejdspladsstørrelser, ser vi en række signifikante forskelle. Der er signifikante forskelle mellem **medarbejderes og lederes** vurdering af udbyttet ved tilsynsbesøg fra Arbejdstilsynet. Ledere er mere enige i, at arbejdspladsen har fået inspiration og idéer til at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø, og at de har fået mere viden om psykisk arbejdsmiljø generelt. Der ses også signifikante forskelle mellem besvarelserne fra **arbejdspladser i forskellige størrelser**. Arbejdspladser med 10+ ansatte er mere enige i, at de har igangsat tiltag, målrettet det psykiske arbejdsmiljø.

Samlet indsats for psykisk arbejdsmiljø

Branchernes vurdering af Arbejdstilsynets samlede indsats for psykisk arbejdsmiljø

Endelig er arbejdspladserne blevet bedt om at vurdere en række udsagn om Arbejdstilsynets samlede indsats for psykisk arbejdsmiljø. Resultaterne fremgår i Figur 2-8 nedenfor.

Figur 2-8: Branchernes vurdering af Arbejdstilsynets hjælp i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø



Note: N = 3.493. Figuren viser for hvert udsagn og for hver branche, hvor stor en andel af arbejdspladserne der har svaret "I høj grad" eller "I meget høj grad". De andre svarkategorier ('I nogen grad', 'I mindre grad', 'Slet ikke' og 'Det har jeg ikke viden om') er ikke afrapporteret i figuren. Spørgsmålsformulering: "I hvilken grad er du enig i, at Arbejdstilsynet…?". Resultaterne er baseret på svar fra både arbejdspladser, som har haft tilsyn, og arbejdspladser, som ikke har haft tilsyn inden for de seneste to år.

Figuren viser, at brancherne også her i **varierende grad** vurderer Arbejdstilsynets samlede indsats for psykisk arbejdsmiljø som positiv.

Generelt set, er der flest i brancherne 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' og 'Hospital', efterfulgt at 'Undervisning', der i høj eller meget høj grad er enige i de seks udsagn om Arbejdstilsynets hjælp i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø. Det underbygger igen forskellen mellem brancherne i velfærdssektoren og de øvrige brancher. Den største variation mellem brancherne ses i arbejdspladsernes opfattelse af, hvorvidt Arbejdstilsynet er **gode til at støtte arbejdspladser** i at sætte fokus på arbejdet med psykisk arbejdsmiljø, og hvorvidt de anses som en **relevant samarbejdspartner** på området. Dette vurderes af en femtedel (ml. 20-22 pct.) af arbejdspladserne i brancherne i bygge- og industrisektoren, sammenlignet med lidt under halvdelen (ml. 40-52 pct.) af arbejdspladserne i brancherne i velfærdssektoren. Arbejdspladserne i brancherne 'Kontor' og 'Restaurant og barer' placerer sig midt imellem, hvor omkring en tredjedel (ml. 28-32 pct.) deler denne vurdering. Som tidligere nævnt, er forskellene mest fremtrædende mellem brancher i velfærdssektoren og brancher i bygge- og industrisektoren.

På tværs af brancher vurderer arbejdspladserne, at Arbejdstilsynet i lavest grad **tilpasser viden og vejledning til arbejdspladsens størrelse og ressourcer**, idet under en fjerdedel (ml. 15 og 24 pct.) vurderer, at dette sker i høj eller meget høj grad. Det er især arbejdspladser i brancherne i bygge- og industrisektoren og 'Kontor', der vurderer dette (hver især 15 pct.). Ser man på, hvorvidt brancherne vurderer, at Arbejdstilsynet **tilpasser viden og vejledninger til arbejdspladsens branche og arbejdsforhold**, er der på tværs af brancher mellem 16 og 37 pct., der er enige i dette i høj eller meget høj grad. Det gælder særligt for 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' (37 pct.) og 'Hospitaler' (36 pct.), og gælder i lavest grad for 'Kontor' (17 pct.) og 'Metal og maskiner' (16 pct.).

Hvis man opdeler besvarelser på medarbejder- og ledelsesniveau, ser vi ingen signifikante forskelle mellem ledere og medarbejdere. Der ses derimod signifikante forskelle mellem besvarelserne fra **arbejdspladser i forskellige størrelser**. Arbejdspladser med 10+ ansatte er mere enige i, at Arbejdstilsynet er gode til at støtte arbejdspladser i at sætte fokus på arbejdet med psykisk arbejdsmiljø, og at Arbejdstilsynet er en relevant samarbejdspartner i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø.

EKSEMPLER PÅ BRANCHERNES ERFARINGER I PRAKSIS

Arbejdstilsynet som løftestang for initiativer
I interviews fremhæver flere arbejdspladser på tværs af brancher, at de oplever Arbejdstilsynet som vigtig kilde til viden samt som en samarbejds- og sparringspartner i konkrete sager. Et konkret eksempel kommer fra en arbejdsplads i branchen 'Kontor', hvor en leder fortæller, hvordan Arbejdstilsynet kan fungere som en løftestang for ændringer eller nye initiativer. Dette forklares med, at et tilsyn og vejledning fra Arbejdstilsynet kan legitimere ledelsens beslutning om at igangsætte tiltag samt til at anvende ressourcer.

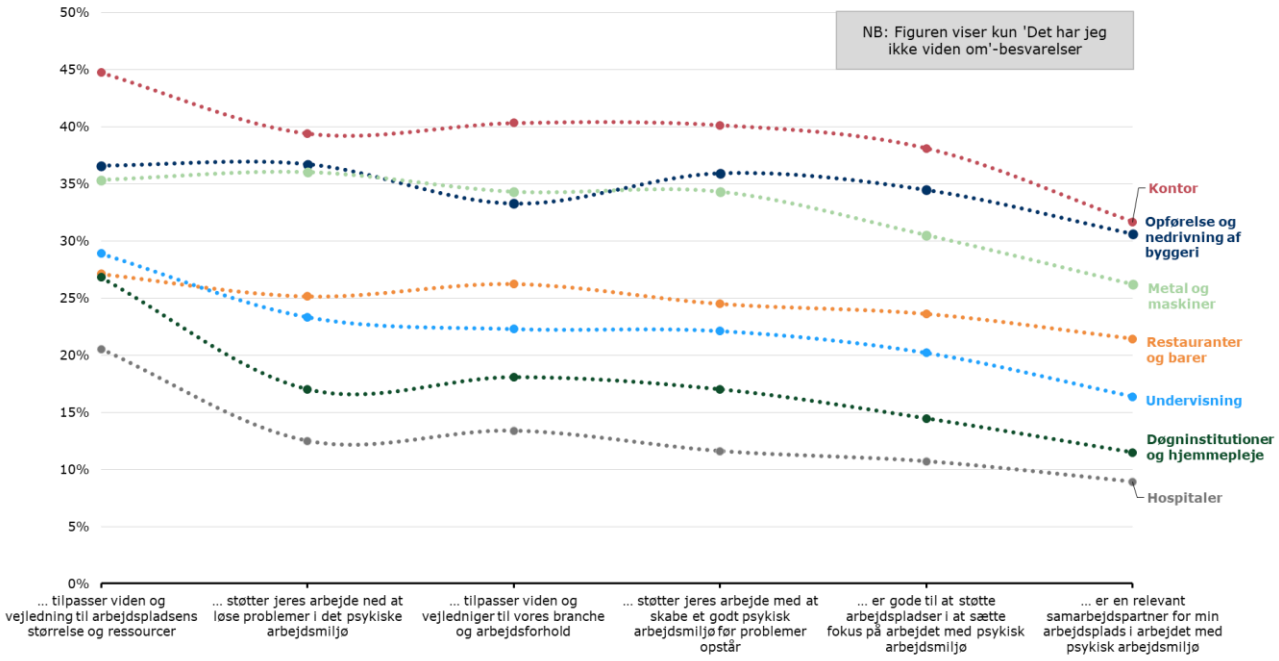
Citat fra leder, 'Kontor':
"Når Arbejdstilsynet kommer med vejledning, giver det os ekstra fokus og rygdækning til at få nye tiltag igennem".

Arbejdspladsernes vurdering af Arbejdstilsynets samlede indsats for psykisk arbejdsmiljø, som rapporteret ovenfor, afspejler andelen i hver branchegruppe, der faktisk opfatter, at Arbejdstilsynet støtter de nævnte aspekter i høj eller meget høj grad, men samtidig skal den vurdering **ses i sammenhæng med deres generelle kendskab til og anvendelse af** Arbejdstilsynets vejlednings- og kommunikationsaktiviteter. Kapitels foregående analyser viser tydelige forskelle på branchernes kendskab og anvendelse. For eksempel anvender 53-60 pct. af arbejdspladserne i brancherne 'Metal og maskiner', 'Opførelse og nedrivning af byggeri', 'Kontor' og 'Restauranter og barer' ingen af vejledningsaktiviteterne, og 71-75 pct. anvender ikke nogen af kommunikationsaktiviteterne. For arbejdspladser i velfærdssektoren er andelen lavere for både vejlednings- og kommunikationsaktiviteter. Dette betyder naturligvis, at brancherne har forskellige forudsætninger for at vurdere Arbejdstilsynets samlede indsats.

En relativt stor andel af arbejdspladserne har angivet, at de ikke har viden om Arbejdstilsynets samlede indsats for psykisk arbejdsmiljø (23-33 pct. for hvert udsagn). Denne andel indgår i procentberegningerne i figur 2-8, men er ikke afrapporteret. Andelen, der svarer, at de ikke har viden om Arbejdstilsynets samlede indsats for psykisk arbejdsmiljø, bliver afrapporteret senere i Figur 2-9.

Branchernes varierende kendskab til Arbejdstilsynets aktiviteter og dermed forskellige forudsætninger for at vurdere den samlede indsats kan bidrage til at forklare, hvorfor en relativ stor andel af arbejdspladserne på tværs af brancher svarer **"Det har jeg ikke viden om**" i deres vurdering af Arbejdstilsynets hjælp. Andelen, der svarer "Det har jeg ikke viden om" er højere for disse udsagn end for de øvrige spørgsmål i spørgeskemaet. Figuren nedenfor viser, hvordan svarmuligheden 'Det har jeg ikke viden om' fordeler sig på de konkrete udsagn samt på tværs af brancher.

Figur 2-9: Besvarelser for 'Det har jeg ikke viden om' i vurderingen af Arbejdstilsynets samlede indsats



Note: N = 3.493. Figuren viser for hvert udsagn og for hver branche, hvor stor en andel af arbejdspladserne der har svaret "Det har jeg ikke viden om". De andre svarkategorier ('I nogen grad', 'I mindre grad', 'Slet ikke') er ikke afrapporteret i figuren. Spørgsmålsformulering: "I hvilken grad er du enig i, at Arbejdstilsynet…?".

Figur 2-9 viser, at **en relativ stor andel af arbejdspladser blandt alle brancher** angiver, at de ikke har viden om de forskellige udsagn. Der er dog også her forskel på brancherne. Det er særligt arbejdspladser i brancherne 'Kontor' samt brancherne i bygge-og industrisektoren, der på tværs af udsagn angiver 'Det har jeg ikke viden om' (ml. 26-45 pct.). I brancherne i velfærdssektoren og 'Restuanterne og barer' er det en væsentlig mindre andel. Denne tendens stemmer godt overens med analyserne om branchernes kendskab til Arbejdstilsynets forskellige aktiviteter.

3. BEHOV OG ØNSKER TIL ARBEJDSTILSYNETS FREMTIDIGE INDSATS

Dette kapitel præsenterer branchernes behov og ønsker til Arbejdstilsynets fremadrettede indsats for psykisk arbejdsmiljø. Først beskrives branchernes overordnede vurdering af, hvad Arbejdstilsynet skal have **fokus** på fremadrettet. Derefter beskrives, hvilke former for støtte brancherne har brug for for at kunne styrke det psykiske arbejdsmiljø, herunder hvilke **kommunikationskanaler og formater de foretrækker**. Dernæst præsenteres **vigtige temaer og emner om psykisk arbejdsmiljø**, som fylder for brancherne, og som er vigtige for prioritering af Arbejdstilsynets indsats for psykisk arbejdsmiljø fremadrettet. Kapitlet afsluttes med en **opsummering på brancheniveau**, der fremhæver centrale tendenser og pointer.

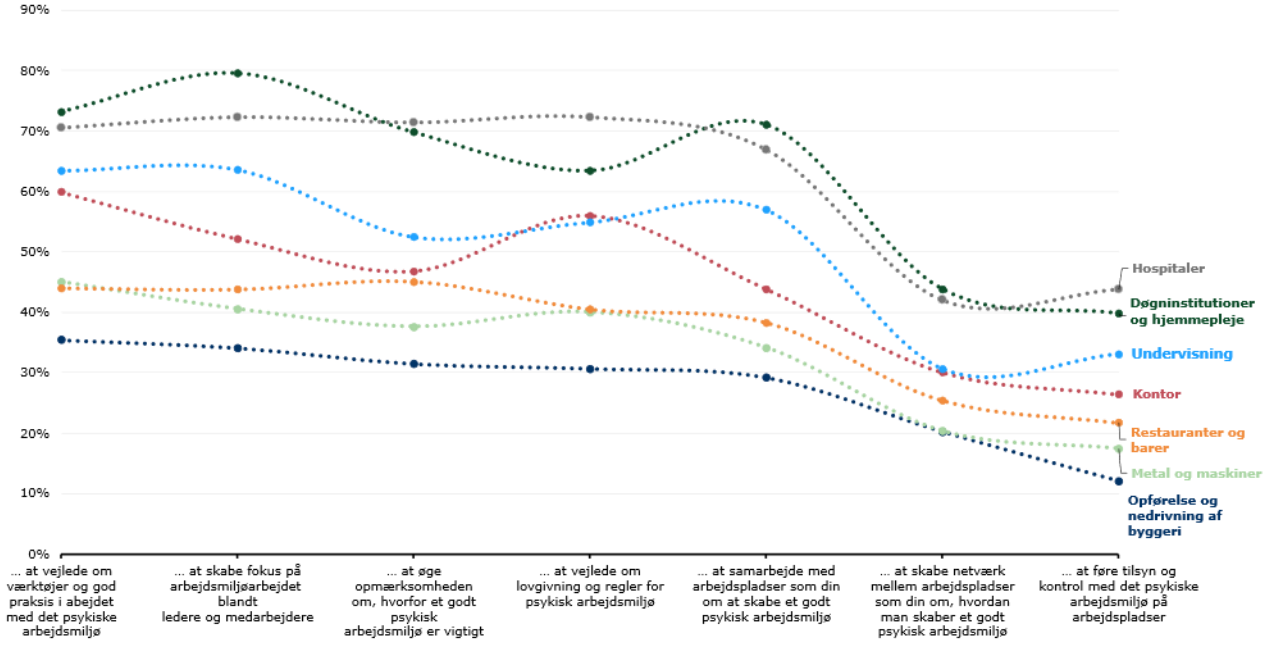
Analyserne i kapitlet baserer sig på kvantitative data fra spørgeskemaundersøgelsen og beskrives deskriptivt. Derudover inddrages kvalitative data fra interviews løbende i form af bokse med beskrivelser og citater, der illustrerer og nuancerer resultater af de kvantitative analyser.

3.1 Branchernes vurdering af, hvad Arbejdstilsynet skal have fokus på fremadrettet

Dette afsnit præsenterer branchernes overordnede vurdering af, hvad Arbejdstilsynets fremadrettede skal have fokus på.

I spørgeskemaundersøgelsen er arbejdspladserne i de udvalgte brancher blevet spurgt til deres vurdering af, hvad der er vigtigt, at Arbejdstilsynet fremover har fokus på. Resultaterne fremgår af Figur 3-1.

Figur 3-1: Arbejdspladsers vurdering af Arbejdstilsynets fokus fremover



Note: N = 3.493. Figuren viser for hvert udsagn og for hver branche, hvor stor en andel af arbejdspladserne der har svaret "I høj grad" eller "I meget høj grad". De andre svarkategorier ('I nogen grad', 'I mindre grad', 'Slet ikke' og 'Det har jeg ikke viden om') er ikke afrapporteret i figuren. Spørgsmålsformulering: "I hvilken grad er det vigtigt for din arbejdsplads, at Arbejdstilsynet fremover har fokus på...?".

Overordnet set viser besvarelserne, at der er store forskelle på, hvor vigtige de forskellige brancher finder de oplistede elementer. Gennemsnitlig kan man dog se, at arbejdspladser på tværs af brancher i høj eller meget høj grad finder det vigtigt, at Arbejdstilsynet fremover har fokus på **at vejlede om værktøjer og god praksis** i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø og at skabe **fokus på arbejdsmiljøarbejdet** blandt ledere og medarbejdere. Det samme gælder også for emnerne: at øge opmærksomheden om, hvorfor et godt psykisk arbejdsmiljø er vigtigt; at vejlede om lovgivning og regler for psykisk arbejdsmiljø; at samarbejde med arbejdspladser om at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø. Dertil er der gennemsnitligt en mindre andel af arbejdspladserne på tværs af brancher, der i høj eller meget høj grad mener det er vigtigt, at Arbejdstilsynet fremover fokuserer på at føre **tilsyn og kontrol** med psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladser og på at skabe netværk mellem arbejdspladser i forhold til at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø.

EKSEMPLER PÅ BRANCHERNES ERFARINGER I PRAKSIS

Positiv oplevelse med Arbejdstilsynets fokus på samarbejde og vejledning

I interviews giver flere arbejdspladser udtryk for, at de har oplevet, at Arbejdstilsynet har lagt mere fokus på samarbejde og vejledning frem for udelukkende at agere kontrollerende myndighed. Flere ser positivt på udviklingen og ser gerne, at Arbejdstilsynet fremover fokuserer på at udbygge denne rolle. I den forbindelse efterspørger arbejdspladserne fx tættere dialog, samarbejde og vejledning. Nogle arbejdspladser efterspørger endda, at Arbejdstilsynet indtager en rådgivende rolle. Et eksempel er en medarbejder fra 'Opførsel og nedrivning af byggeri', som værdsætter den konstruktive dialog.

Citat fra medarbejder, 'Opførsel og nedrivning af byggeri':
"En personlig kontakt og besøg, hvor det ikke er politimanden, der kommer, men hvor der er konstruktiv dialog. Det tænker jeg ikke, at man kan få for meget af."

Arbejdstilsynets dobbeltrolle

Arbejdstilsynets hovedopgaver er at føre tilsyn med og vejlede arbejdspladser i deres overholdelse af lovgivningen. Dertil bidrager de med viden om området. Flere arbejdspladser fortæller, som tidligere nævnt i evalueringen, at de oplever Arbejdstilsynets rolle som uklar, og at der kan være tvivl om, hvorvidt Arbejdstilsynet er en kontrolinstans eller en samarbejdspartner. Fx fortæller en medarbejder fra 'Døgninstitutioner og hjemmepleje', at vedkommende ikke vil tøve med at kontakte Arbejdstilsynet for at få hjælp, men at der blandt andre på arbejdspladsen er en opfattelse af, at Arbejdstilsynet kontrollerer dem, og at det kan være en barriere for at række ud. Citat herunder understreger dette:

Citat fra medarbejder, 'Døgninstitutioner og hjemmepleje':
"Jeg ville ikke tøve i forhold til at kontakte Arbejdstilsynet, hvis vi var kørt fast i noget og opfordre ledelsen til det. Altså høre, om vi kan få noget hjælp til at løse det her. Jeg tror måske bare, at for de fleste her på stedet er Arbejdstilsynet nogle, der kommer, når tingene ikke er i orden, eller kommer og kontrollerer os en gang imellem. Og så prøver jeg at tale om, at det ikke kun en kontrolinstans, som kommer og dunker folk oven i hovedet med bøder."

Af spørgeskemabesvarelserne kan man se, at de **største forskelle mellem brancherne findes i de første fem emner** i figur 3-1. Det vil sige, hvorvidt Arbejdstilsynet fremover bør vejlede om værktøjer og god praksis, skabe fokus på arbejdsmiljøarbejdet, øge opmærksomheden om, hvorfor psykisk arbejdsmiljø er vigtigt, vejlede om lovgivning og regler samt samarbejde med arbejdspladser. De højeste andele ses i **brancherne i velfærdssektoren og 'Kontor'**, og de laveste i bygge- og industrisektoren samt 'Restauranter og barer'.

Spørgeskemabesvarelserne viser samtidig, at der er mindst forskel mellem brancherne i forhold til, hvor stor en andel af arbejdspladserne, der angiver, at Arbejdstilsynet fremover bør have fokus på **at skabe netværk mellem arbejdspladser** om, hvordan man skaber et godt psykisk arbejdsmiljø. Her angiver to femtedele (42 og 44 pct.) af arbejdspladserne i 'Hospitaler' og 'Døgninstitutioner og hjemmepleje', at det i høj eller meget høj grad er vigtigt for deres arbejdsplads, at Arbejdstilsynet fremover har fokus på at skabe netværk mellem arbejdspladser om, hvordan man skaber et godt psykisk arbejdsmiljø. For arbejdspladserne i de resterende brancher er det under en tredjedel (ml. 20 og 31 pct.) af arbejdspladserne, der angiver dette.

Hvis man opdeler besvarelser på medarbejder- og ledelsesniveau samt på arbejdspladsstørrelser, ser vi en række signifikante forskelle. Der er signifikante forskelle mellem **medarbejderes og lederes** vurdering af Arbejdstilsynets fokus fremover, hvor medarbejdere er mere enige end ledere i seks af de syv oplistede udsagn. Det gælder 1) at vejlede om værktøjer og god praksis i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø, 2) at skabe fokus på arbejdsmiljøarbejdet blandt ledere og medarbejdere, 3) at øge opmærksomheden om, hvorfor et godt psykisk arbejdsmiljø er vigtigt, 4) at vejlede om lovgivning og regler for psykisk arbejdsmiljø, 5) at samarbejde med arbejdspladser om at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø og 6) at føre tilsyn og kontrol med det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladser. Der ses også signifikante forskelle mellem besvarelserne fra **arbejdspladser i forskellige størrelser**. Arbejdspladser med 10+ ansatte udtrykker større enighed end arbejdspladser med 5-9 ansatte i de samme udsagn samt i udsagnet om, at Arbejdstilsynet fremover skal føre tilsyn og kontrol med det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladser.

Alt i alt er der gennemsnitlig flest arbejdspladser på tværs af brancher, der vurderer, at det er vigtigt, at Arbejdstilsynet fremover har fokus på **at vejlede om værktøjer og god praksis** i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø og at skabe **fokus på arbejdsmiljøarbejdet** blandt ledere og medarbejdere. Der er dog stor variation mellem brancherne, **hvor flere i velfærdssektoren og 'Kontor' angiver**, at det er vigtigt, at Arbejdstilsynet har fokus på de udvalgte emner, sammenlignet med brancherne i bygge- og industrisektoren samt 'Restauranter og barer'. Dertil er der også forskel på besvarelserne fra **arbejdspladser med forskellige størrelser**, hvor arbejdspladser med 10+ ansatte udtrykker større enighed i en række af udsagnene.

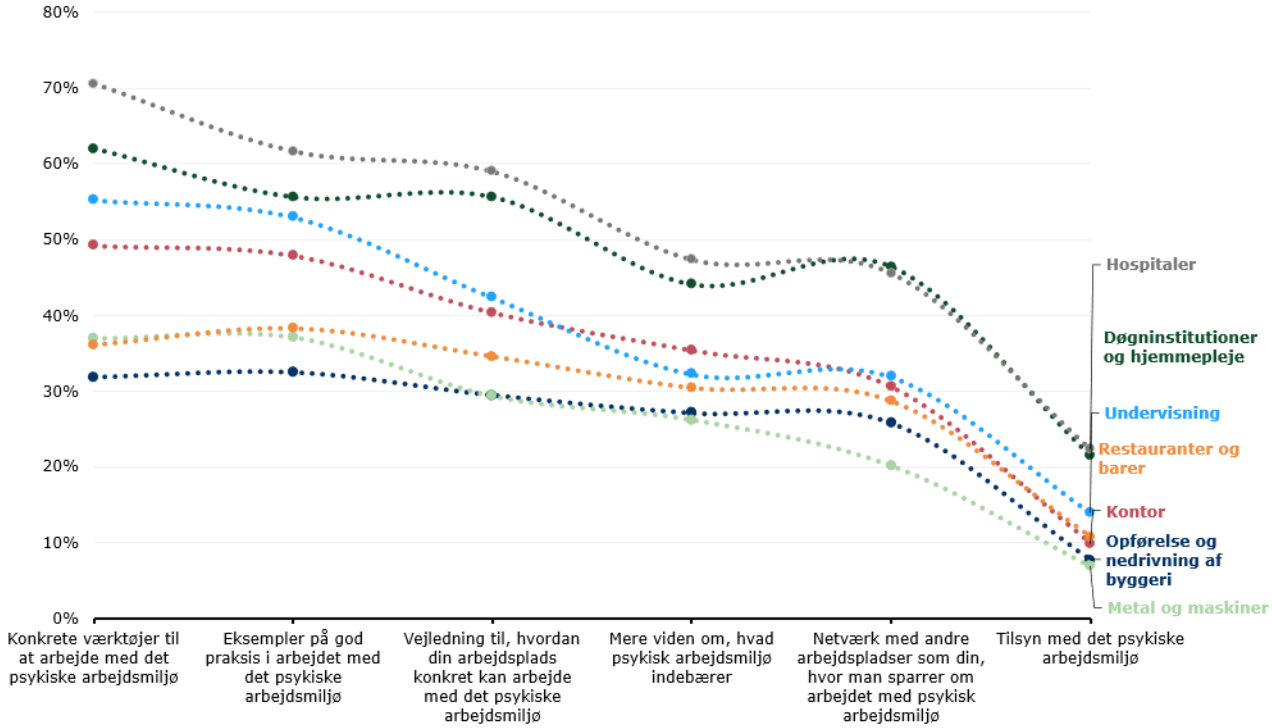
3.2 Ønsker til og behov for viden, inspiration og formater

Dette afsnit præsenterer først branchernes vurdering af, hvilke former for støtte der vil være mest relevant til at hjælpe med at styrke det psykiske arbejdsmiljø. Dernæst beskrives, hvorfra de forskellige brancher får deres viden og inspiration om psykisk arbejdsmiljø, og herefter præsenteres branchernes foretrukne formater til viden og inspiration. Det giver tilsammen et indblik i branchernes behov og ønsker til, *hvordan* viden om og hjælp til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø skal se ud og formidles. Det kan give Arbejdstilsynet viden om, hvilke former og formater deres indsats skal understøtte.

Relevante former for støtte til at hjælpe arbejdspladsen med at styrke det psykiske arbejdsmiljø

Arbejdspladserne er i spørgeskemaundersøgelsen blevet spurgt til, i hvilken grad de vurderer, at forskellige former for støtte kan hjælpe deres arbejdsplads med at styrke det psykiske arbejdsmiljø. Resultaterne fremgår af Figur 3-2 nedenfor.

Figur 3-2: Arbejdspladsers vurdering af, hvilke former for støtte der kan hjælpe arbejdspladsen med at styrke det psykiske arbejdsmiljø



Note: N = 3.493. Figuren viser for hver form for støtte og for hver branche, hvor stor en andel af arbejdspladserne der har svaret "I høj grad" eller "I meget høj grad". De andre svarkategorier ('I nogen grad', 'I mindre grad', 'Slet ikke' og 'Det har jeg ikke viden om') er ikke afrapporteret i figuren. Spørgsmålsformulering: "I hvilken grad kan disse former for støtte hjælpe din arbejdsplads med at styrke det psykiske arbejdsmiljø?". Arbejdspladser, som ikke har haft tilsyn med psykisk arbejdsmiljø har også besvaret dette spørgsmål.

Besvarelserne viser, at arbejdspladser på tværs af brancher gennemsnitligt i højere grad vurderer, at **konkrete værktøjer til at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø** og **eksempler på god praksis i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø** kan hjælpe deres arbejdsplads med at styrke det psykiske arbejdsmiljø. På tværs af brancher vurderer en mindre andel af arbejdspladserne gennemsnitligt, at mere viden om, hvad psykisk arbejdsmiljø indebærer, tilsyn med det psykiske arbejdsmiljø og netværk med andre arbejdspladser, hvor man sparrer om arbejdet med psykisk arbejdsmiljø, kan bidrage til at støtte deres arbejde.

Af figuren kan man også se, at den største forskel mellem brancherne findes i andelen af arbejdspladser, der vurderer, at **konkrete værktøjer til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø** kan hjælpe deres arbejdsplads med at styrke det psykiske arbejdsmiljø. Her angiver mellem 55-71 pct. af arbejdspladserne i brancherne i velfærdssektoren, at **konkrete værktøjer** kan hjælpe deres arbejdsplads med at styrke det psykiske arbejdsmiljø. I bygge- og industrisektoren og 'Restauranter og barer' er det omkring en tredjedel (ml. 32 og 37 pct.) af arbejdspladserne, der angiver, at **konkrete værktøjer** kan hjælpe deres arbejdsplads med at styrke det psykiske arbejdsmiljø. Dette billede genfindes i grove træk, hvad angår arbejdspladsernes vurdering af, hvorvidt eksempler på god praksis i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø kan hjælpe deres arbejdsplads med at styrke det psykiske arbejdsmiljø.

Figuren viser desuden, at der er mindst forskel mellem brancherne i forhold til, hvor stor en andel af arbejdspladserne, der angiver, at **tilsyn med det psykiske arbejdsmiljø** kan hjælpe deres arbejdsplads med at styrke det psykiske arbejdsmiljø. Her angiver mindre end en fjerdedel i alle brancher (ml. 8 og 22 pct.), at **tilsyn** kan hjælpe deres arbejdsplads med at styrke det psykiske arbejdsmiljø. Højest placeret er arbejdspladser i brancherne 'Hospitaler' og 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' (21 og 22 pct.), mens andelene er lavest for 'Opførelse og nedrivning af byggeri' og 'Metal og maskiner' (7 og 8 pct.) i forhold til, om tilsyn kan hjælpe deres arbejdsplads med at styrke det psykiske arbejdsmiljø.

Hvis man opdeler besvarelserne på medarbejder- og ledelsesniveau samt på arbejdspladsstørrelser, ser vi en række signifikante forskelle. Der er signifikante forskelle mellem **medarbejderes og lederes** vurdering af relevante former for støtte. Medarbejdere peger i højere grad på konkrete værktøjer til at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø, eksempler på god praksis i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø, vejledning til hvordan arbejdspladsen konkret kan arbejde med det psykiske arbejdsmiljø, mere viden om hvad psykisk arbejdsmiljø indebærer og tilsyn med det psykiske arbejdsmiljø. Der ses også signifikante forskelle mellem besvarelserne fra **arbejdspladser i forskellige størrelser**. Arbejdspladser med 10+ ansatte peger i højere grad på konkrete værktøjer til at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø, eksempler på god praksis i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø, vejledning til hvordan arbejdspladsen konkret kan arbejde med det psykiske arbejdsmiljø, mere viden om hvad psykisk arbejdsmiljø indebærer, netværk med andre lignende arbejdspladser, hvor man sparrer om arbejdet med psykisk arbejdsmiljø og tilsyn med det psykiske arbejdsmiljø.

EKSEMPLER PÅ BRANCHERNES ERFARINGER I PRAKSIS

Flere konkrete og praksisnære værktøjer og eksempler

I interviews efterspørger nærmest alle arbejdspladser på tværs af brancher både flere og mere konkrete og praksisnære værktøjer til og eksempler på, hvordan man kan arbejde med psykisk arbejdsmiljø. Der skal altså fra Arbejdstilsynets side være mere fokus på, *hvordan* man kan gøre frem for, *hvad* man skal gøre. Der er fx en arbejdsplads i 'Metal og Maskiner', der blandt andet nævner, at det kunne være brugbart med konkrete eksempler på fortolkninger af lovgivningen. Fx gennem kurser. Det hænger tydeligt sammen med det generelle behov for, at Arbejdstilsynets materiale og vejledning generelt skal være mere branchespecifik, som tidligere nævnt i evalueringen. Et godt eksempel på dette kommer fra en leder i 'Opførelse og nedrivning af byggeri':

Citat fra leder, 'Opførsel og nedrivning af byggeri':
"Det der med at brancherette indsatserne. Det er forskelligt, om man er sygeplejerske, eller om man er i byggebranchen, eller hvad man er… Så det der med at komme med nogle praksisnære eksempler på, hvad man egentlig kan gøre, så man får det ind som en del af sin hverdag."

Viden og inspiration til arbejdet med psykisk arbejdsmiljø

Arbejdspladserne har mulighed for at opsøge viden og inspiration til deres arbejde med psykisk arbejdsmiljø fra flere kommunikationskanaler, og de er derfor blevet bedt om at angive, hvorfra de primært får viden og inspiration til arbejdet med psykisk arbejdsmiljø. Resultaterne fremgår i Tabel 3-1 nedenfor.

Tabel 3-1: Kanaler til viden og inspiration til arbejdet med psykisk arbejdsmiljø

	Opførelse og nedrivning af byggeri	Metal og maskiner	Kontor	Restauranter og barer	Døgninstitutioner og hjemmepleje	Hospitaler	Undervisning	I alt
Faglige netværk eller konferencer	**30%**	30%	40%	20%	60%	61%	**55%**	39%
Arbejdstilsynet	26%	**34%**	30%	**38%**	52%	60%	42%	37%
Interne HR-/arbejdsmiljøfunktioner	11%	18%	**45%**	23%	**64%**	**68%**	47%	34%
Andre arbejdspladser i vores branche	**30%**	23%	23%	34%	37%	33%	31%	30%
Branchefællesskaber for arbejdsmiljø (BFA)	22%	22%	26%	16%	38%	59%	36%	28%
Fagforening eller arbejdsgiverorganisation	23%	19%	18%	17%	33%	20%	37%	24%
Nyhedsbreve fra relevante arbejdsmarkedsaktører	20%	23%	24%	14%	25%	34%	22%	22%
Arbejdsmiljørådgivere	11%	24%	16%	9%	32%	31%	24%	19%
Sociale medier (LinkedIn, Facebook mv.)	18%	13%	16%	22%	17%	18%	7%	15%
Vi indhenter ikke viden om psykisk arbejdsmiljø	20%	15%	11%	16%	1%	2%	3%	11%
Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)	3%	6%	13%	3%	15%	47%	12%	10%
Andet	7%	7%	8%	7%	10%	6%	7%	8%
Forsikringsselskaber	4%	6%	9%	4%	1%	2%	1%	4%

Note: N = 3.493. Tabellen viser, hvor stor en andel af arbejdspladserne inden for hver branche der har krydset den pågældende svarkategori af. Svarkategorierne er rangeret, så de mest valgte tværs af brancherne er øverst. Spørgsmålsformulering: "Hvorfra får I primært viden og inspiration til jeres arbejde med det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads?" Det har været muligt at vælge flere svarmuligheder.

Besvarelserne viser overordnet set, at flest arbejdspladser får viden og inspiration **via faglige netværk eller konferencer**. Dernæst får mange arbejdspladser også viden gennem Arbejdstilsynet og gennem interne HR-/arbejdsmiljøfunktioner. Det er dog primært arbejdspladserne i

velfærdssektoren, der får viden og inspiration via faglige netværk eller konferencer, sammenlignet med de øvrige brancher. Dette mønster gælder for flere kommunikationskanaler, fx interne HR- og arbejdsmiljøfunktioner, branchefællesskaber og Arbejdstilsynet selv.

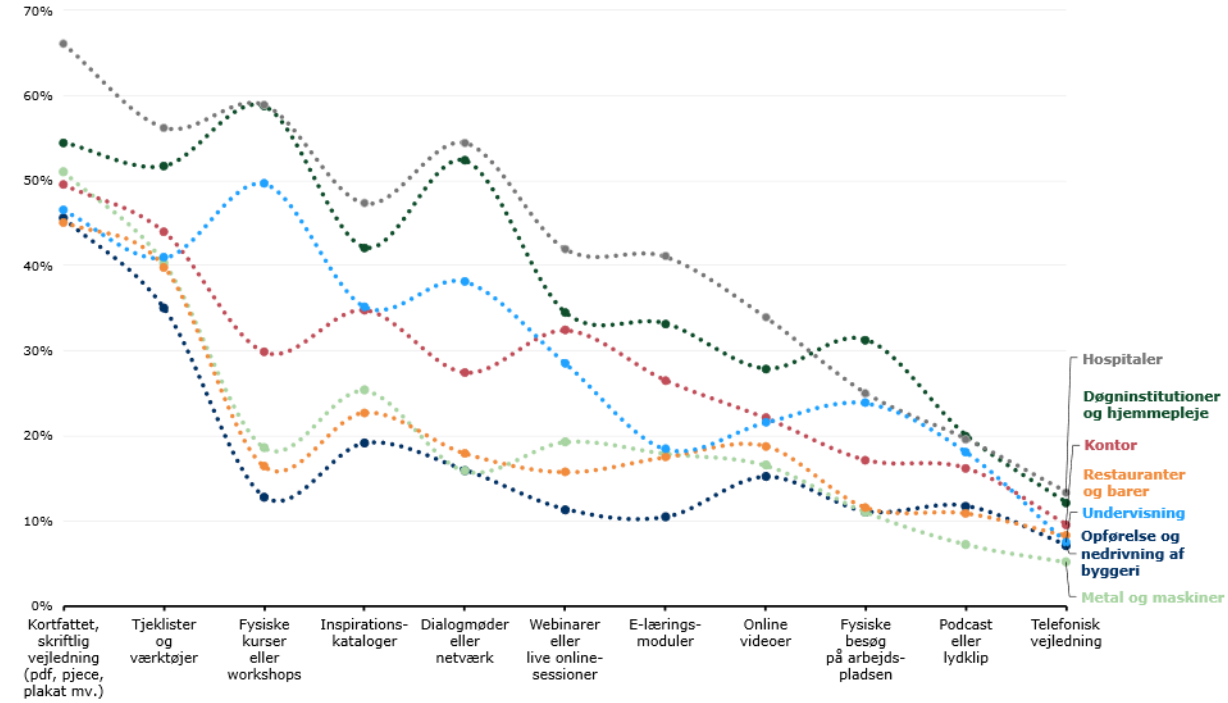
Hvis man opdeler besvarelser på medarbejder- og ledelsesniveau samt på arbejdspladsstørrelser, ser vi en række signifikante forskelle. Der er signifikante forskelle mellem **medarbejderes og lederes** besvarelser af, hvor de får viden og inspiration til arbejdet med psykisk arbejdsmiljø. Ledere angiver i højere grad at få viden og inspiration fra andre arbejdspladser i samme branche og sociale medier. Medarbejdere angiver i højere grad at få viden og inspiration fra Branchefællesskaber For Arbejdsmiljø (BFA), fagforeninger eller arbejdsgiverorganisationer og det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Der ses også signifikante forskelle mellem besvarelser fra **arbejdspladser i forskellige størrelser**. Arbejdspladser med 10+ ansatte angiver i højere grad at få viden og inspiration fra faglige netværk eller konferencer, Arbejdstilsynet, interne HR-/arbejdsmiljøfunktioner, Branchefællesskaber For Arbejdsmiljø, fagforeninger eller arbejdsgiverorganisationer, nyhedsbreve fra relevante arbejdsmarkedsaktører, samt at de ikke opsøger viden om psykisk arbejdsmiljø. Arbejdspladser med 5-9 ansatte angiver i højere grad at få viden og inspiration fra arbejdsmiljørådgivere og sociale medier.

Generelt viser resultaterne igen et billede af **en tydelig forskel** mellem brancherne i velfærdssektoren og de øvrige brancher 'Kontor', 'Restaurant og barer' og brancherne i bygge- og industrisektoren. Der er altså størst praksis for at indhente viden og inspiration om psykisk arbejdsmiljø blandt brancherne i velfærdsektoren. Dertil ses der også forskelle i besvarelser om, hvor arbejdspladserne får deres viden fra blandt arbejdspladser med forskellige størrelser.

Branchernes foretrukne formater for viden og vejledning om psykisk arbejdsmiljø

Arbejdspladserne er i spørgeskemaundersøgelsen også blevet spurgt til, hvilke formater de foretrækker, når de skal modtage vejledning og viden om psykisk arbejdsmiljø. Resultaterne fremgår af Figur 3-3.

Figur 3-3: Arbejdspladsers vurdering af foretrukne formater for viden og vejledning



Note: N = 3.493. Figuren viser for hvert format og for hver branche, hvor stor en andel af arbejdspladserne der har svaret "I høj grad" eller "I meget høj grad". De andre svarkategorier ('I nogen grad', 'I mindre grad', 'Slet ikke' og 'Det har jeg ikke viden

om') er ikke afrapporteret i figuren. Spørgsmålsformulering: "I hvilken grad foretrækker I på din arbejdsplads nedenstående formater, når I skal modtage vejledning og viden om psykisk arbejdsmiljø?".

Som figuren viser, foretrækker arbejdspladser på tværs af brancher gennemsnitligt **kortfattet, skriftlig vejledning** samt **tjeklister og værktøjer** i højere grad, mens de gennemsnitligt i mindre grad foretrækker telefonisk vejledning samt podcast eller lydklip.

Af figuren kan man se, at den største forskel mellem brancher findes i andelen af arbejdspladser, der foretrækker **fysiske kurser eller workshops**. Her angiver halvdelen eller flere (ml. 50 og 59 pct.) af arbejdspladserne i brancherne i velfærdssektoren, at de i høj eller meget høj grad foretrækker fysiske kurser eller workshops, når de skal modtage vejledning og viden om psykisk arbejdsmiljø. Samtidig angiver under en femtedel (ml. 13 og 19 pct.) af arbejdspladserne i brancherne i bygge- og industrisektoren og 'Restauranter og barer', at de foretrækker fysiske kurser eller workshops.

Figuren viser desuden, at der også er forskel mellem brancherne, i forhold til, om de foretrækker **dialogmøder eller netværk**. Her angiver halvdelen (ml. 52 og 54 pct.) af arbejdspladserne i brancherne 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' og 'Hospitaler', at de i høj eller meget høj grad foretrækker dialogmøder eller netværk, efterfulgt af arbejdspladserne i 'Undervisning' (38 pct.). Det er gældende for under en femtedel (ml. 16 og 18 pct.) af arbejdspladserne i bygge- og industrisektoren og 'Restauranter og barer'.

EKSEMPLER PÅ BRANCHERNES ERFARINGER I PRAKSIS

Flere brancher efterspørger en mere personlig og direkte kontakt

På trods af, at det ikke er alle brancher i ovenstående resultater, der vil foretrække dialogmøder eller fysiske besøg, er det ikke desto mindre et fremtrædende ønske hos mange af de interviewede arbejdspladser på tværs af brancher. Flere efterspørger, at Arbejdstilsynet kommer på besøg hos arbejdspladserne med det formål at indgå i dialog og give inspiration og viden, fx gennem oplæg og kurser. En af arbejdspladserne beskriver det som en form for vejledningsbesøg i modsætning til tilsynsbesøg. Det er også i tråd med, at flere i interviews efterspørger en mere personlig og direkte kontakt fra Arbejdstilsynet frem for generel og generisk information – igen handler det om at opleve, at det er tilpasset den kontekst og hverdag, man som arbejdsplads står i. Særligt hos 'Restaurant og barer' gives der udtryk for, at enten telefonisk eller fysisk kontakt er en nødvendig for at formidle information og vejledning til dem, da ikke orienterer sig mod skriftlig information på fx hjemmeside eller gennem mails. En leder fra 'Metal og maskiner' fortæller her om ønsket om vejledningsbesøg:

Citat fra leder, 'Metal og maskiner':
"Hvis man i stedet for at komme med fx grønne hjelme på [pga. tilsyn], så i stedet kommer med orange hjelme, og så er det fordi, de er der for at snakke om tingene, der udfordrer os. I stedet for at kontrollere os, så tager vi en snak om udfordringerne, altså en form for frit lejde."

Spørgeskemabesvarelserne viser også, at der er mindst forskel mellem brancherne i forhold til, hvor stor en andel af arbejdspladserne, som foretrækker **telefonisk vejledning**. Her angiver en femtedel eller færre arbejdspladser i alle brancher, at de i høj eller meget høj grad foretrækker telefonisk vejledning (ml. 5 og 13 pct.) eller podcast eller lydklip (ml. 7 og 20 pct.). For både telefonisk vejledning og podcast eller lydklip er der større andele af arbejdspladser i 'Hospitaler' og 'Døgninstitutioner og hjemmepleje', der foretrækker formaterne, mens det er arbejdspladser i 'Metal og maskiner', der i mindst grad foretrækker formaterne.

Hvis man opdeler besvarelser på medarbejder- og ledelsesniveau samt på arbejdspladsstørrelser, ser vi en række signifikante forskelle. Der er signifikante forskelle mellem **medarbejderes og lederes** foretrukne formater for viden og vejledning. Medarbejdere foretrækker i højere grad fysiske

kurser eller workshops, dialogmøder eller netværk og webinarer eller live online-sessioner. Der ses også signifikante forskelle mellem besvarelserne fra **arbejdspladser i forskellige størrelser**. Arbejdspladser med 10+ ansatte foretrækker i højere grad alle formaterne i figuren – kortfattet, skriftlig vejledning, tjeklister og værktøjer, fysiske kurser eller workshops, inspirationskataloger, dialogmøder eller netværk, webinarer eller live online-sessioner, e-læringsmoduler, online videoer, fysiske besøg på arbejdspladsen, podcast eller lydklip samt telefonisk vejledning.

Dermed viser analysen igen, at der er **væsentlige forskelle blandt brancherne** – særligt mellem brancherne i velfærdssektoren og brancherne i bygge- og industrisektoren. Dertil foretrækker arbejdspladser med 10+ ansatte i højere grad alle formaterne.

EKSEMPLER PÅ BRANCHERNES ERFARINGER I PRAKSIS

Branchespecifik viden og vejledning
I interviews gives der overordnet set udtryk for, at viden og vejledning, uanset format, skal være lettilgængelig og branchespecifik. Flere arbejdspladser nævner formidling gennem hjemmesiden og nyhedsbreve som et velfungerende format. Dog understreger flere arbejdspladser fra brancher i bygge- og industrisektoren, at det ville være fordelagtigt, hvis Arbejdstilsynets hjemmeside og materialer også forefindes på engelsk og eventuelle andre sprog som fx polsk. Det ville understøtte arbejdspladserne i at tale om psykisk arbejdsmiljø med medarbejdere, der ikke forstår dansk. Det fortæller en medarbejder fra 'Metal og maskiner' om her:

Citat fra medarbejder, 'Metal og maskiner':
"Vi er jo en international virksomhed, og mange gange skal vi sende oplysninger ud til ledelse eller andre, som ikke er dansktalende. Og så er det faktisk rigtig svært, når der ikke står noget på engelsk. Så skal man sidde og oversætte det hele. Så en fuld hjemmeside på engelsk ville være guld værd."

Afsnittet giver indblik i branchernes behov og ønsker til, hvordan viden om og hjælp til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø skal se ud og formidles. Dette kan give Arbejdstilsynet viden om, hvilke former og formater deres indsats skal understøtte.

Generelt viser resultaterne, at arbejdspladserne på tværs af brancher vurderer, at **konkrete værktøjer** og **eksempler på god praksis** kan hjælpe bedst med at styrke det psykiske arbejdsmiljø. Der er dog store variationer mellem brancherne i forhold til, hvordan de får viden og inspiration, samt hvilke formater, der er bedst. Formater som fysiske kurser og workshops samt dialogmøder eller netværk er især ønskede af brancherne i velfærdssektoren, mens bygge- og industrisektoren og restaurationsbranchen foretrækker disse i mindre grad. Samlet set indikerer analyserne, at der er **væsentlige forskelle i præferencer blandt brancherne**, og at brancherne i høj grad efterspørger praksisnær, branchespecifik vejledning samt personlig dialog og kontakt. Analysen tyder derfor på, at Arbejdstilsynets indsats skal være tilpasset branchernes specifikke behov for at maksimere effekten og støtte arbejdet med psykisk arbejdsmiljø optimalt. Samtidig ses der også flere forskelle i besvarelserne fra arbejdspladser med forskellige størrelse, som for eksempel hvor de får deres viden fra, og hvilke formater de foretrækker.

3.3 Vigtige temaer og emner i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø

Det næste afsnit sætter fokus på, hvilke temaer og emner brancherne forbinder med psykisk arbejdsmiljø, samt hvilke temaer og emner der fylder i deres arbejde med psykisk arbejdsmiljø. Dertil præsenterer afsnittet, hvad brancherne vurderer som vigtige gevinster ved et godt psykisk arbejdsmiljø, samt hvad der styrker et godt arbejde med psykisk arbejdsmiljø. Dette giver tilsammen indblik i, hvad der rent emnemæssigt fylder for brancherne og dermed, hvad der er behov for, at Arbejdstilsynets indsats fokuserer på.

Ord som forbindes med psykisk arbejdsmiljø

I spørgeskemaet er arbejdspladserne indledningsvist blevet bedt om at angive, **hvilke ord de forbinder med psykisk arbejdsmiljø**. Tabel 3-2 nedenfor viser de fem hyppigst nævnte ord for hver af de syv brancher.

Tabel 3-2: Ord, som arbejdspladserne forbinder med psykisk arbejdsmiljø

Opførelse og nedrivning af byggeri	Metal og maskiner	Kontor	Restauranter og barer	Døgninstitutioner og hjemmepleje	Hospitaler	Undervisning
Trivsel (270) (36%)	Trivsel (233) (40%)	Trivsel (225) (41%)	Samarbejde (162) (35%)	Trivsel (186) (40%)	Trivsel (48) (43%)	Trivsel (208) (36%)
Samarbejde (204) (27%)	Samarbejde (171) (29%)	Samarbejde (161) (30%)	Trivsel (146) (32%)	Tryghed (180) (38%)	Samarbejde (33) (29%)	Samarbejde (184) (32%)
Arbejdspres (82) (11%)	Arbejdspres (78) (13%)	Tryghed (106) (20%)	Respekt (51) (11%)	Samarbejde (170) (36%)	Tryghed (27) (24%)	Tryghed (180) (31%)
Respekt (72) (10%)	Respekt (69) (12%)	Arbejdspres (87) (16%)	Tryghed (50) (11%)	Tillid (65) (14%)	Vold (14) (13%)	Tillid (89) (16%)
Tone (71) (9%)	Omgangstone (43) (7%)	Relationer (51) (9%)	Kommunikation (47) (10%)	Arbejdspres (49) (10%)	Arbejdspres (14) (13%)	Relationer (51) (9%)

Note: N = 3.493. Tabellen viser de fem ord, der er nævnt af flest arbejdspladser i hver af de syv brancher. For hvert ord angives i parentes, hvor mange arbejdspladser i branchen der har nævnt ordet (øverste parentes i cellerne), samt andelen af arbejdspladser i branchen, der har nævnt ordet (nederste parentes i cellerne). Ordene er renset ved at gøre alle bogstaver små, fjerne tegn som punktummer, bindestreger og kommaer, og så er en række konjunktioner som 'og', 'at' m.fl. fjernet. Ordene er optalt i deres originale form uden fortolkning af ord med samme betydning (fx synonymer eller beslægtede begreber). Der er derfor ikke foretaget nogen 'oversættelse' eller gruppering af ord, der ligger tæt på hinanden betydningsmæssigt. Spørgsmålsformulering: "Skriv tre ord, som I på din arbejdsplads særligt forbinder med psykisk arbejdsmiljø."

Som Tabel 3-2 viser forbinder arbejdspladserne på tværs af brancher oftest psykisk arbejdsmiljø med **trivsel** og **samarbejde**.

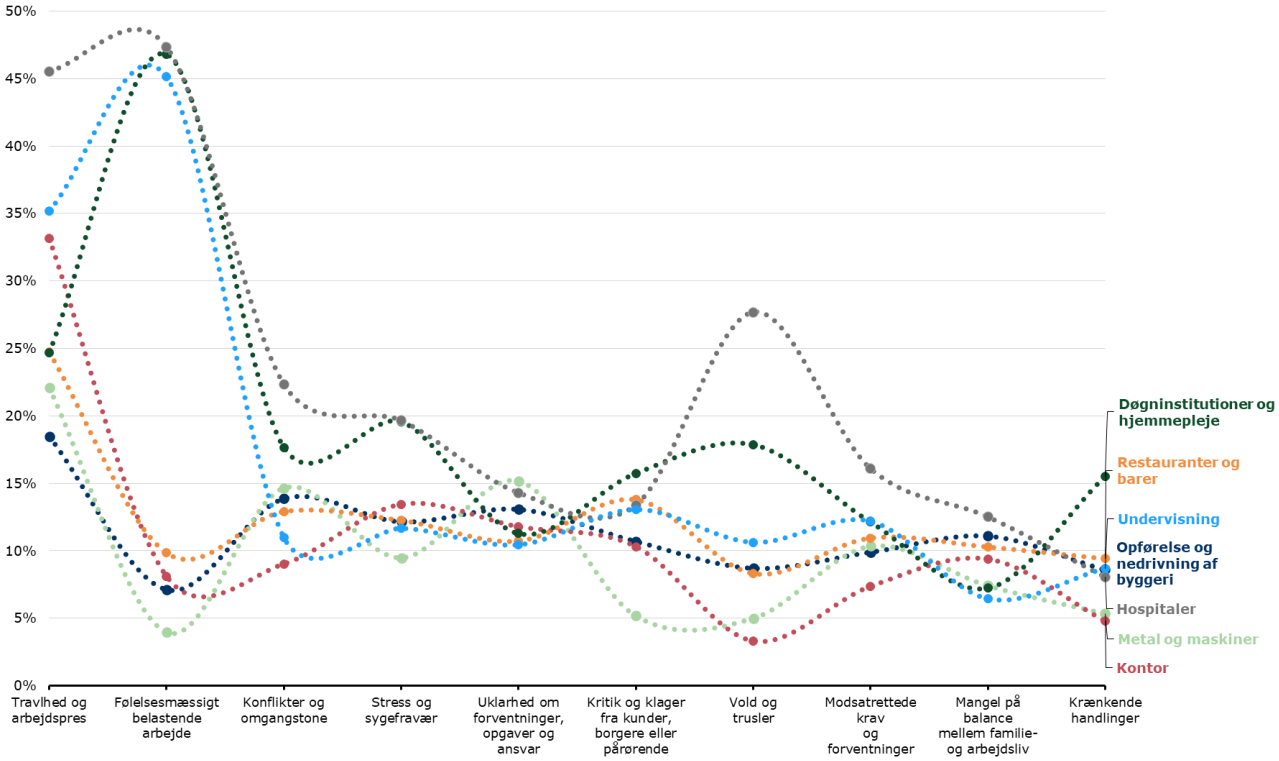
Tabellen viser dog også en række forskelle mellem brancherne i, hvilke andre begreber de fremhæver. I brancher som 'Opførelse og nedrivning af byggeri' og 'Metal og maskiner' nævnes **arbejdspres** og **respekt.** I brancherne 'Kontor' og 'Undervisning' nævnes **relationer** i højere grad, mens **kommunikation** i højere grad nævnes i 'Restauranter og barer'. I branchen 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' nævnes **tillid** og **arbejdspres** og i branchen 'Hospitaler' nævnes **vold** og **arbejdspres.**

Samlet peger arbejdspladsernes svar på, at **trivsel og samarbejde er fællesnævnere** på tværs af brancher, mens forståelsen af psykisk arbejdsmiljø ser ud til i øvrigt at variere, afhængigt af arbejdets karakter og formentlig af de konkrete udfordringer i de enkelte brancher.

Branchernes vurdering af, hvilke problemer der fylder i det psykiske arbejdsmiljø

I spørgeskemaundersøgelsen er arbejdspladserne også blevet spurgt om, i hvilken grad en række problemer relateret til psykisk arbejdsmiljø fylder på deres arbejdsplads. Resultaterne fremgår af Figur 3-4 nedenfor.

Figur 3-4: Branchernes vurdering af, hvilke problemer der fylder i det psykiske arbejdsmiljø



Note: N = 3.493. Figuren viser for hvert problem og for hver branche, hvor stor en andel af arbejdspladserne, der har svaret "I høj grad" eller "I meget høj grad". De andre svarkategorier ('I nogen grad', 'I mindre grad', 'Slet ikke' og 'Det har jeg ikke viden om') er ikke afrapporteret i figuren. Spørgsmålsformulering: "I hvilken grad fylder nedenstående problemer i det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads?".

Resultaterne viser, at der generelt på tværs af brancher er forskel på, i hvilken grad de oplistede problemer fylder. Ved nogle af problemerne er der stor variation mellem brancherne, mens der for andre kun er mindre forskelle.

Som figuren viser, findes den største forskel mellem brancherne i andelen af arbejdspladser, der oplever, at **'følelsesmæssigt belastende arbejde'** i høj eller meget høj grad fylder på arbejdspladsen. Næsten halvdelen (45-47 pct.) af arbejdspladserne i brancherne i velfærdsektoren angiver, at følelsesmæssigt belastende arbejde i høj eller meget høj grad fylder på deres arbejdsplads. Dette gælder for mellem 4 og 10 pct. af arbejdspladserne i brancherne 'Restaurant og barer', 'Opførelse og nedrivning af byggeri', 'Kontor' og 'Metal og maskiner'.

Figuren viser også, at der er variation på tværs af brancher i forhold til, hvor mange arbejdspladser der angiver, at **'travlhed og arbejdspres'** fylder på arbejdspladsen. Tæt på halvdelen (46 pct.) af arbejdspladserne i branchen 'Hospital' angiver, at travlhed og arbejdspres i høj grad eller meget høj grad fylder på deres arbejdsplads. Til sammenligning gælder dette omkring hver tredje (33-35 pct.) arbejdsplads i 'Undervisning' og 'Kontor', mens det gælder en fjerdedel (18-25 pct.) eller mindre for 'Opførelse og nedrivning af byggeri', 'Metal og maskiner' og 'Døgninstitutioner og hjemmepleje'. Selvom disse brancher vurderer, at travlhed og arbejdspres fylder mindre end de øvrige brancher, er det fortsat det problem, der fylder mest i brancherne.

Derudover er der en højere andel arbejdspladser under 'Hospitaler' og 'Døgninstitutioner og hjemmepleje', sammenlignet med de øvrige brancher, der angiver, at **'vold og trusler'** i høj eller meget høj grad udgør et problem på arbejdspladsen. Dette gælder for mere end hver fjerde arbejdsplads i 'Hospital' (28 pct.) og lige under en femtedel (18 pct.) af arbejdspladserne i 'Døgninstitutioner og hjemmepleje'.

EKSEMPLER PÅ BRANCHERNES ERFARINGER I PRAKSIS

Mødet og kontakten med borgere fylder for brancherne velfærdssektoren
I interviews fortæller arbejdspladserne i velfærdssektoren, at deres forståelse af og arbejde med psykisk arbejdsmiljø i høj grad relaterer sig til mødet og kontakten med borgere. For 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' og 'Hospitaler' drejer det sig typisk om udfordrende patient- og pårørendesamarbejder, som kan inkludere vold og trusler. For 'Undervisning' handler det primært om udfordrende forældresamarbejde og relationer til elever og studerende, herunder grænseoverskridende adfærd og forskelle mellem generationers typiske adfærd. Citatet nedenfor er et eksempel fra 'Hospital':

Citat fra medarbejder, 'Hospital':
"Det kan være udfordrende, når vi har nogle patienter, som vi finder ud af, er psykisk syge, når vi har indlagt dem. Og det påvirker jo også os, hvis der er selvmordstanker, eller der er selvskade eller lignende."

Hvis man opdeler besvarelser på medarbejder- og ledelsesniveau samt på arbejdspladsstørrelser, ser vi en række signifikante forskelle. Der er signifikante forskelle mellem **medarbejderes og lederes** vurdering af, hvilke problemer der fylder i det psykiske arbejdsmiljø. Medarbejdere vurderer i højere grad, at travlhed og arbejdspres, stress og sygefravær og uklarhed om forventninger, opgaver og ansvar fylder i det psykiske arbejdsmiljø. Der ses også signifikante forskelle mellem besvarelserne fra **arbejdspladser i forskellige størrelser**. Arbejdspladser med 10+ ansatte vurderer i højere grad, at alle problemer i figuren fylder i det psykiske arbejdsmiljø – travlhed og arbejdspres, følelsesmæssigt belastende arbejde, konflikter og omgangstone, stress og sygefravær, uklarhed om forventninger, opgaver og ansvar, kritik og klager fra kunder, borgere eller pårørende, vold og trusler, modsatrettede krav og forventninger, mangel på balance mellem familie- og arbejdsliv samt krænkende handlinger.

Samlet set viser besvarelserne, at brancherne **fordeler sig ens** i forhold til, hvor stor en andel der vurderer, at 'konflikter og omgangstone' og 'uklarhed om forventninger, opgaver og ansvar' i høj eller meget høj grad fylder i det psykiske arbejdsmiljø på deres arbejdsplads. Derimod adskiller brancherne 'Hospitaler' og 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' sig, idet de **i højere grad oplever udfordringer med 'følelsesmæssigt belastende arbejde' og 'vold og trusler'** end de resterende brancher. Dertil er der også forskelle mellem brancherne på, hvor stor en andel der angiver i høj eller meget høj grad, at travlhed og arbejdspres fylder. Derudover viser resultaterne også forskelle mellem besvarelserne fra arbejdspladser i forskellige størrelser, hvor arbejdspladser med 10+ ansatte i højere grad vurderer, at de listede problemer fylder på deres arbejdsplads.

De to foregående afsnit giver et indblik i de vigtigste emner og temaer inden for psykisk arbejdsmiljø på tværs af forskellige brancher. Generelt er **trivsel og samarbejde** vigtige aspekter for alle brancher. Der er dog variationer i, hvilke andre emner der fremhæves, afhængigt af branchens karakter og udfordringer. Evalueringen viser også, at der er **forskelle i, hvilke problemer relateret til psykisk arbejdsmiljø i brancherne der fylder**. Mens der for visse brancher er et særligt behov for at fokusere på følelsesmæssigt belastende arbejde og vold og trusler, kan der for andre brancher være et tydeligere behov for, at der fokuseres på travlhed og arbejdspres.

Branchernes vurdering af, hvad der styrker et godt psykisk arbejdsmiljø
Arbejdspladserne er også blevet spurgt om, hvad de vurderer, der kan styrke et godt psykisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads. Arbejdspladsernes svar fremgår af Tabel 3-3 nedenfor, som præsenterer de fem mest valgte svarmuligheder.

Tabel 3-3: Branchernes vurdering af, hvad der styrker et godt psykisk arbejdsmiljø

	Opførelse og nedrivning af byggeri	Metal og maskiner	Kontor	Restauranter og barer	Døgninstitutioner og hjemmepleje	Hospitaler	Undervisning	I alt
Tillid, tryghed og samarbejde mellem kolleger	**88%**	**82%**	**86%**	**87%**	**93%**	**80%**	**90%**	87%
Mulighed for indflydelse i arbejdet	57%	59%	52%	41%	58%	59%	65%	56%
Hjælp og støtte fra nærmeste leder	43%	46%	51%	49%	51%	52%	60%	50%
Anerkendelse (fx feedback eller økonomisk belønning)	54%	49%	52%	58%	39%	40%	41%	49%
Balance mellem arbejde og familieliv	49%	44%	52%	29%	33%	36%	37%	42%

Note: N = 3.493. Tabellen viser de fem mest valgte svarmuligheder på tværs af brancher, og hvor stor en andel af arbejdspladserne inden for hver branche der har krydset den pågældende svarkategori af. Ud over svarmulighederne i tabellen har arbejdspladserne kunne krydse 'Ledelseskompetencer', 'Tilrettelæggelse af arbejdet', 'Plads til forskellighed', 'Oplæring og instruktion i arbejdsopgaver', 'Opgave- og rollefordeling', 'Formål i arbejdet', 'Udviklingsmuligheder i arbejdet', 'Fokus på lederes psykiske arbejdsmiljø' og 'Andet' af. Spørgsmålsformulering: "Hvad kan styrke et godt psykisk arbejdsmiljø på din arbejdsplads?" Det har været muligt at vælge flere svarmuligheder.

Tabellen viser overordnet set, at flest arbejdspladser på tværs af brancher vurderer, at '**tillid, tryghed og samarbejde mellem kolleger'** kan styrke et godt psykisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads (87 pct.) Herefter følger '**muligheden for indflydelse i arbejdet'** (56 pct.), '**hjælp og støtte fra nærmeste leder'** (50 pct.), **'anerkendelse** (fx feedback eller økonomisk belønning)' (49 pct.) samt **'balance mellem arbejde og familieliv'** (42 pct.).

Færrest arbejdspladser vurderer, at 'formål i arbejdet' (21 pct.), 'udviklingsmuligheder i arbejdet' (18 pct.) og 'fokus på lederes psykiske arbejdsmiljø' (9 pct.) kan styrke et godt psykisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads. Disse udsagn fremgår ikke i tabellen, da den kun viser de fem mest valgte kategorier.

Selvom alle brancher vurderer **'tillid, tryghed og samarbejde'** højest, gælder dette særligt i brancherne 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' og 'Undervisning' (hhv. 93 pct. og 90 pct.), mens 'Hospitaler' og 'Metal og maskiner' ligger lidt lavere (hhv. 80 og 82 pct.).

'Mulighed for indflydelse i arbejdet' og '**hjælp og støtte fra nærmeste leder'** bliver af de fleste brancher også vurderet som noget, der kan styrke et godt psykisk arbejdsmiljø. For 'Restauranter og barer' bliver 'mulighed for indflydelse' i arbejdet dog prioriteret lavere end i de resterende brancher. Samtidig prioriterer arbejdspladser i bygge- og industrisektoren også hjælp og støtte fra nærmeste leder lavere end arbejdspladser i de resterende brancher. Til gengæld prioriterer disse tre brancher **'anerkendelse'** (fx feedback eller økonomisk belønning) højere end de fleste andre brancher.

Hvis man opdeler besvarelser på medarbejder- og ledelsesniveau, ser vi ingen signifikante forskelle mellem ledere og medarbejdere. Der ses derimod signifikante forskelle mellem besvarelserne fra **arbejdspladser i forskellige størrelser**. Arbejdspladser med 10+ ansatte angiver i højere grad, at tillid, tryghed og samarbejde mellem kolleger samt hjælp og støtte fra nærmest leder kan styrke et godt psykisk arbejdsmiljø. Arbejdspladser med 5-9 ansatte angiver i højere grad, at anerkendelse og balance mellem feedback og familieliv kan styrke et godt psykisk arbejdsmiljø.

De foregående to afsnit giver et indblik i, hvad der motiverer arbejdspladserne, og hvad brancherne vurderer styrker et godt psykisk arbejdsmiljø, hvilket kan være **vigtige pejlemærker for Arbejdstilsynets fremadrettede arbejde**. Blandt alle brancher er der en vurdering af, at **tillid, tryghed og samarbejde** samt fokus på at understøtte **øget trivsel, motivation og arbejdsglæde** kan styrke det psykiske arbejdsmiljø.

Branchernes oplevelse af barrierer for at arbejde med psykisk arbejdsmiljø

Arbejdspladserne er også blevet bedt om at vurdere, hvilke barrierer de særligt oplever i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø. Resultaterne fremgår i Tabel 3-4 nedenfor.

Tabel 3-4 Branchernes oplevelse af barrierer for at arbejde med psykisk arbejdsmiljø

	Opførelse og nedrivning af byggeri	Metal og maskiner	Kontor	Restauranter og barer	Døgninstitutioner og hjemmepleje	Hospitaler	Undervisning	I alt
Vi oplever ikke væsentlige udfordringer	**50%**	**44%**	**44%**	**48%**	26%	21%	34%	41%
Manglende tid og ressourcer	29%	32%	38%	31%	**50%**	**63%**	**51%**	39%
Manglende medarbejderengagement	15%	16%	10%	21%	26%	19%	12%	16%
Manglende kompetence til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø	12%	18%	18%	9%	12%	32%	11%	14%
Manglende viden om psykisk arbejdsmiljø	14%	15%	12%	10%	9%	13%	10%	12%

Note: N = 3.493. Tabellen viser de fem mest valgte svarmuligheder på tværs af brancher, og hvor stor en andel af arbejdspladserne inden for hver branche der har krydset den pågældende svarkategori af. Ud over svarmulighederne i tabellen har arbejdspladserne også kunne krydse 'Manglende hjælp og vejledning i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø', 'Manglende organisering og rolleafklaring i arbejdet', 'Andet' og 'Manglende ledelsesopbakning' af. Spørgsmålsformulering: "Hvilke barrierer oplever I særligt på din arbejdsplads i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø?" Det har været muligt at vælge flere svarmuligheder.

En stor del af arbejdspladserne på tværs af brancher angiver, at de **ikke oplever væsentlige udfordringer** i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø (41 pct.), dette er dog særligt drevet af arbejdspladser i bygge- og industrisektoren, 'Kontor' samt 'Restaurant og barer'. Her angiver lige under halvdelen (ml. 44 og 50 pct.), at de ikke oplever væsentlige udfordringer, sammenlignet med under en tredjedel af brancherne i velfærdssektoren (ml. 21 og 34 pct.).

Den største oplevede barriere i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø på tværs af brancher er **manglende tid og ressourcer**. Dette gælder i højere grad for brancherne i velfærdssektoren, hvor over halvdelen (ml. 50-63 pct.) angiver, at manglende tid og ressourcer udgør en barriere. Til

sammenligning gælder dette omkring en tredjedel (ml. 29-38 pct.) for de resterende brancher. Den næststørste oplevede barriere i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø på tværs af brancher er **manglende medarbejderengagement.** Dette gælder i højere grad for brancherne 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' og 'Restaurant og barer', hvor henholdsvis en fjerdedel (26 pct.) og en femtedel (21 pct.) angiver, at manglende medarbejderengagement udgør en barriere. Til sammenligning gælder dette under en femtedel (ml. 19-10 pct.) for de resterende brancher. På tværs af brancher vurderes **manglende kompetence til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø** og **manglende viden om psykisk arbejdsmiljø** i endnu lavere grad at udgøre en barriere i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø.

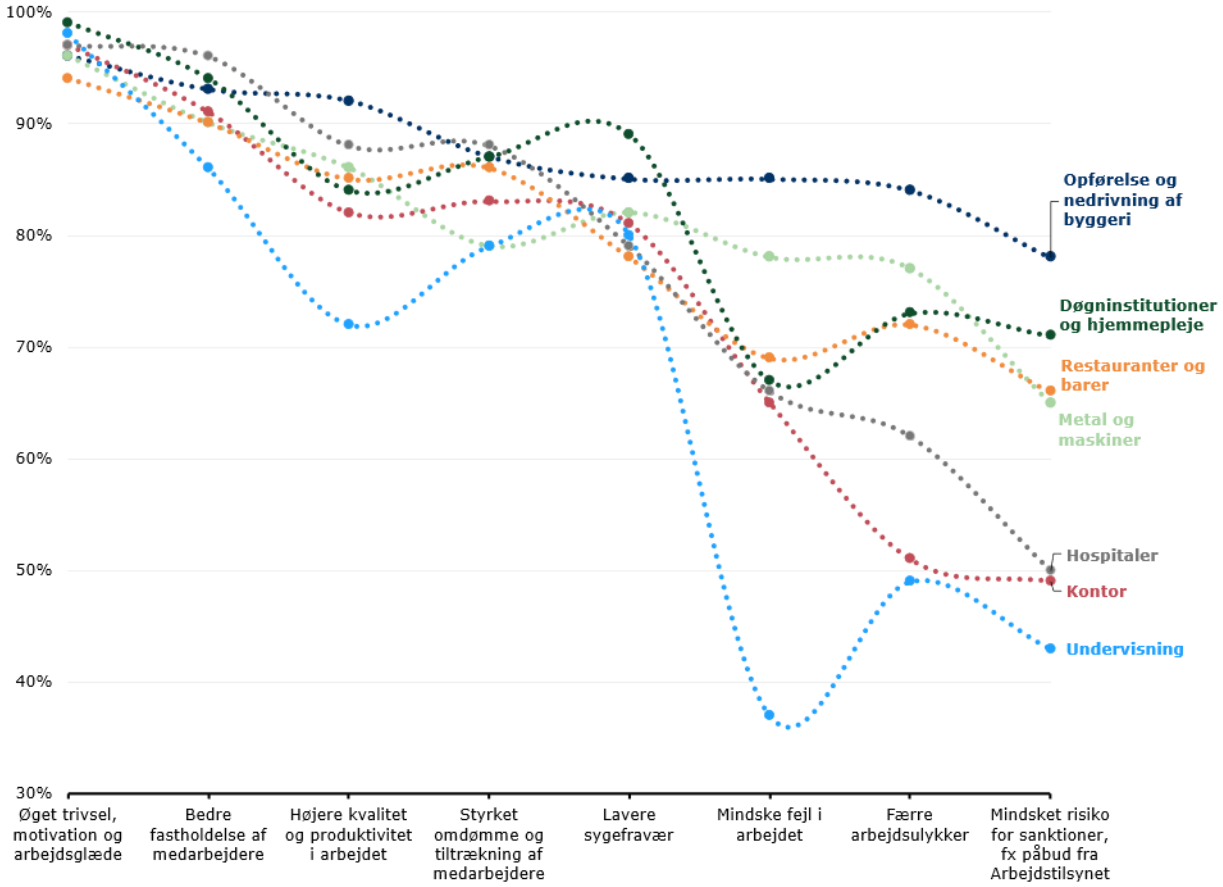
Hvis man opdeler besvarelser på medarbejder- og ledelsesniveau samt på arbejdspladsstørrelser, ser vi en række signifikante forskelle. Der er signifikante forskelle mellem **medarbejderes og lederes** oplevelse af barrierer for at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø. Ledere oplever i højere grad, at der ikke er væsentlige udfordringer, mens medarbejdere i højere grad oplever, at manglende tid og ressourcer samt manglende kompetence og viden til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø udgør barrierer. Der ses også signifikante forskelle mellem besvarelserne fra **arbejdspladser i forskellige størrelser**. Arbejdspladser med 10+ ansatte oplever i højere grad, at manglende tid og ressourcer, manglende medarbejderengagement samt manglende viden og kompetencer til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø udgør barrierer, mens arbejdspladser med 5-9 ansatte i højere grad angiver, at de ikke oplever væsentlige udfordringer.

Ud over de fem hyppigst oplevede barrierer (som fremgår af tabellen), kunne arbejdspladserne angive manglende ledelsesopbakning, manglende organisering og rolleafklaring i arbejdet, manglende hjælp og vejledning i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø. På tværs af brancher opleves disse i lavest grad som barrierer i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø, hvilket i sig selv er relevant og brugbar viden for Arbejdstilsynet.

Gevinster ved et godt psykisk arbejdsmiljø

Arbejdspladserne er dertil blevet spurgt til, i hvilken grad forskellige gevinster ved et godt psykisk arbejdsmiljø er vigtige for deres arbejdsplads. Resultaterne fremgår af Figur 3-5 nedenfor.

Figur 3-5: Arbejdspladsers vurdering af vigtige gevinster ved et godt psykisk arbejdsmiljø



Note: N = 3.493. Figuren viser for hver gevinst og for hver branche, hvor stor en andel af arbejdspladserne der har svaret "I høj grad" eller "I meget høj grad". De andre svarkategorier ('I nogen grad', 'I mindre grad', 'Slet ikke' og 'Det har jeg ikke viden om') er ikke afrapporteret i figuren. Spørgsmålsformulering: "I hvilken grad er disse gevinster ved et godt psykisk arbejdsmiljø vigtige for din arbejdsplads?".

Af figuren kan man se, at der er størst enighed blandt brancherne om, at **øget trivsel, motivation og arbejdsglæde** er en vigtig gevinst ved et godt psykisk arbejdsmiljø. Her angiver over 90 pct. af arbejdspladserne i alle brancher, at øget trivsel, motivation og arbejdsglæde i høj grad eller meget høj grad er en gevinst ved et godt psykisk arbejdsmiljø, som er vigtig for deres arbejdsplads.

Figuren viser dertil, at arbejdspladser på tværs af brancher gennemsnitligt i højere grad vurderer, at **øget trivsel, motivation og arbejdsglæde, bedre fastholdelse af medarbejdere** og **højere kvalitet og produktivitet** i arbejdet er vigtige gevinster ved et godt psykisk arbejdsmiljø. På tværs af brancherne vurderes **mindsket risiko for sanktioner, færre arbejdsulykker** og **mindske fejl i arbejdet** gennemsnitligt i mindre grad som vigtige gevinster.

Besvarelserne indikerer desuden, at der er **størst forskel** mellem brancherne i vurderingen af, hvor vigtig en gevinst det er at **mindske fejl** i arbejdet. Særligt i bygge- og industrisektoren vurderer en større andel arbejdspladser dette som en vigtig gevinst ved et godt psykisk arbejdsmiljø (78 og 85 pct.). Samtidig gælder dette 37 pct. af arbejdspladserne i 'Undervisning'. Dette billede går i store træk igen i branchernes vurdering af, i hvilken grad **færre arbejdsulykker** er en vigtig gevinst ved et godt psykisk arbejdsmiljø. Resultaterne indikerer således, at det at mindske fejl i arbejdet og færre arbejdsulykker er gevinster, der særligt er vigtige for bygge- og industrisektoren, som er brancher, hvor arbejdet i hverdagen typisk indeholder en højere fysisk risiko.

Der er også variation på tværs af brancher i forhold til, hvor mange arbejdspladser der angiver, at **mindsket risiko for sanktioner**, fx påbud fra Arbejdstilsynet, er en vigtig gevinst ved et godt

psykisk arbejdsmiljø. Her angiver mellem to tredjedele og tre fjerdedele (ml. 65 og 78 pct.) af arbejdspladserne i brancherne 'Metal og maskiner', 'Restauranter og barer', 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' samt 'Opførelse og nedrivning af byggeri', at mindsket risiko for sanktioner er en gevinst, der er vigtig for deres arbejdsplads. Til sammenligning gælder det omkring halvdelen (ml. 43-50 pct.) af arbejdspladserne i brancherne 'Undervisning', 'Kontor' og 'Hospitaler'.

Hvis man opdeler besvarelser på medarbejder- og ledelsesniveau samt på arbejdspladsstørrelser, ser vi en række signifikante forskelle. Der er signifikante forskelle mellem **medarbejderes og lederes** vurdering af gevinster ved et godt psykisk arbejdsmiljø. Ledere vurderer i højere grad, at øget trivsel, motivation og arbejdsglæde, bedre fastholdelse af medarbejdere, højere kvalitet og produktivitet i arbejdet, styrket omdømme og tiltrækning af medarbejdere, lavere sygefravær, mindske fejl i arbejdet, færre arbejdsulykker og mindsket risiko for sanktioner er gevinster ved et godt psykisk arbejdsmiljø.

Der ses også signifikante forskelle mellem besvarelserne fra **arbejdspladser i forskellige størrelser**. Arbejdspladser med 10+ ansatte vurderer i højere grad, at øget trivsel, motivation og arbejdsglæde er en gevinst ved et godt psykisk arbejdsmiljø. Arbejdspladser med 5-9 ansatte vurderer i højere grad, at højere kvalitet og produktivitet i arbejdet, styrket omdømme og tiltrækning af medarbejdere, lavere sygefravær og mindsket risiko for sanktioner er gevinster ved et godt psykisk arbejdsmiljø.

4. FORBEDRINGS- OG UDVIKLINGSPOTENTIALER

Dette kapitel bygger på en syntese og samlet analyse af de centrale analytiske fund fra kapitel 2 og 3 samt suppleret af kvalitative data. Kapitlet identificerer og beskriver centrale forbedrings- og udviklingsområder for Arbejdstilsynets fremadrettede arbejde med psykisk arbejdsmiljø.

1# Fokus på konkret, handlingsorienteret og praksisnær hjælp og vejledning

På baggrund af analyserne peger evalueringen samlet set på, at Arbejdstilsynets nuværende indsats i høj grad bidrager med viden og inspiration, men i mindre grad understøtter arbejdspladserne i at omsætte viden til konkrete handlinger og forbedringer. Dog har tilsyn et mere handlingsorienteret udbytte sammenlignet med de øvrige aktiviteter. Evalueringen peger samtidig på, at Arbejdstilsynet med fordel kan styrke indsatsen for det psykiske arbejdsmiljø ved at udvikle og tilbyde mere **handlingsrettet og praksisnær vejledning, fx konkrete værktøjer, tjeklister og eksempler på god praksis**, som er lettilgængelige og præsenteret i korte, skriftlige formater. Samtidig viser evalueringen, at der er et potentiale i at styrke den **vejledende og dialogbaseret tilgang** ved tilsynsbesøg frem for en primært kontrolorienteret tilgang.

For **vejledningsaktiviteter** angiver eksempelvis flere arbejdspladser på tværs af brancher (ml. 32-55 pct. på brancheniveau), at de i høj eller meget høj grad har fået **viden om psykisk arbejdsmiljø** på Arbejdstilsynets hjemmeside samt AT-vejledninger. Lidt færre arbejdspladser (ml. 15-48 pct.) vurderer, at Arbejdstilsynets hjemmeside samt AT-vejledninger har bidraget til at **igangsætte tiltag, målrettet** det psykiske arbejdsmiljø, mens færrest arbejdspladser (ml. 10-26 pct.) vurderer, at aktiviteterne har medført **forbedringer af deres psykiske arbejdsmiljø** [8]. Det samme mønster ses for de øvrige vejledningsaktiviteter, herunder Hotline for ledere, Hotline for krænkende handlinger og Callcenter. Her angiver flest (ml. 31-56 pct.) også at have fået inspiration, idéer samt viden om psykisk arbejdsmiljø, mens lidt færre vurderer, at aktiviteterne har bidraget til at igangsætte målrettede tiltag, og færrest (ml. 23-42 pct.) vurderer, at aktiviteterne har medført forbedringer af deres psykiske arbejdsmiljø [9].

Et tilsvarende mønster ses for **kommunikationsaktiviteter**, hvor eksempelvis flest arbejdspladser på tværs af brancher (ml. 42-67 pct.) angiver, at de i høj eller meget høj grad har fået **inspiration og idéer** til arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø på Arbejdstilsynets temamøder. Færre arbejdspladser (ml. 25-52 pct.) vurderer, at temamøder har bidraget til at **igangsætte tiltag, målrettet** det psykiske arbejdsmiljø, mens færrest arbejdspladser (ml. 21-48 pct.) vurderer, at temamøder har medvirket til forbedringer af deres psykiske arbejdsmiljø[10]. Det samme mønster ses for de øvrige kommunikationsaktiviteter, herunder nyhedsbreve og kampagner. For nyhedsbreve angiver flere arbejdspladser (ml. 37-54 pct.), at de i høj eller meget høj grad har fået **mere viden** om psykisk arbejdsmiljø via nyhedsbrevet, mens færrest arbejdspladser (ml. 8-20 pct.) vurderer, at nyhedsbreve har bidraget til at **igangsætte tiltag, målrettet** det psykiske arbejdsmiljø[11]. For kampagner angiver flere arbejdspladser (ml. 21-51 pct.), at de i høj eller meget høj grad har fået **konkret inspiration** til arbejdet med psykisk arbejdsmiljø via kampagner, mens færrest arbejdspladser (ml. 17-33 pct.) vurderer, at kampagner har bidraget til **bedre dialog** om psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen[12].

For tilsynsbesøg angiver størstedelen af arbejdspladserne på tværs af brancher (ml. 62-80 pct.), at de i høj eller meget høj grad er **tilfredse med tilsynsbesøget**[13]. Ser man på arbejdspladsernes vurderinger af konkrete udbytter, vurderer flest (ml. 18-60 pct.) at tilsynsbesøget har bidraget til at

[8] Figur 2-1: Branchernes vurdering af generel information og værktøjer på Arbejdstilsynets hjemmeside samt AT-vejledninger.
[9] Figur 2-2: Branchernes vurdering af Arbejdstilsynets callcenter og hotlines.
[10] Figur 2-3: Arbejdspladsers vurdering af udbyttet ved Arbejdstilsynets temamøder.
[11] Figur 2-4: Arbejdspladsers vurdering af udbyttet ved Arbejdstilsynets nyhedsbreve.
[12] Figur 2-5: Arbejdspladsers vurdering af udbyttet ved Arbejdstilsynets kampagner.
[13] Figur 2-7: Arbejdspladsers vurdering af udbyttet ved tilsynsbesøg fra Arbejdstilsynet.

igangsætte målrettede tiltag. Lidt færre vurderer, at det har givet **inspiration og idéer** (ml. 17-33 pct.) og **viden** (ml. 18-35 pct), mens færrest (ml. 9-35 pct) vurderer, at tilsynsbesøget har medført forbedringer af det psykiske arbejdsmiljø[14]. Mønsteret er således ikke det samme som for de øvrige aktiviteter (vejledning og kommunikation), hvor færre arbejdspladser vurderer, at de igangsætter målrettede tiltag. Tilsyn har således et mere handlingsorienteret udbytte sammenlignet med de øvrige aktiviteter.

Ser man på arbejdspladsernes vurdering af Arbejdstilsynets samlede indsats (kapitel 2), vurderer et mindretal (ml. 16-37 pct. på brancheniveau), at Arbejdstilsynet i høj eller meget høj grad **tilpasser viden og vejledning til branche og arbejdsforhold.** Andelen er lavest blandt arbejdspladser i 'Metal og maskiner', 'Kontor' og 'Opførelse og nedrivning af byggeri'. Endnu færre vurderer, at viden og vejledning i høj eller meget høj grad tilpasses **arbejdspladsens størrelse og ressourcer**. Her er der også færrest arbejdspladser i brancherne i bygge- og industrisektoren samt 'Kontor'[15]. Disse oplevelser kom også til udtryk i flere af de kvalitative interviews, hvilket citatet er et eksempel på.

> *"Der er behov for, at vejledning tager højde for kontekst og virkelighed. Den skal være branchetilpasset, så den rammer arbejdspladsens tematikker og rammevilkår – gerne med konkrete praksiseksempler."*
>
> **Leder i 'Restaurant og barer'**

Analyserne af, hvilke former for støtte der kan hjælpe arbejdspladserne til at styrke det psykiske arbejdsmiljø (kapitel 3) viser, at flest arbejdspladser på tværs af brancher i høj eller meget høj grad (ml. 32-71 pct.) angiver, at **konkrete værktøjer, eksempler på god praksis** samt **vejledning** til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø kan hjælpe dem med at styrke det psykiske arbejdsmiljø. Færrest (ml. 7-22 pct.) vurderer, at tilsyn med det psykiske arbejdsmiljø kan hjælpe dem med at styrke det psykiske arbejdsmiljø [16]. Samtidig vurderer flest arbejdspladser, at Arbejdstilsynet fremadrettet bør have fokus på at **samarbejde** med arbejdspladser om at skabe et godt psykiske arbejdsmiljø og **vejlede** om værktøjer, god praksis, og om regler og lovgivning, samt skabe fokus på arbejdsmiljøarbejdet, og øge opmærksomheden om betydningen af et godt psykisk arbejdsmiljø. Disse aktiviteter vurderes generelt oftere som vigtige end netværk med andre arbejdspladser og tilsyn med psykisk arbejdsmiljø[17].

Analyser af arbejdspladsernes vurdering af Arbejdstilsynets **fremtidige fokus** samt af, hvilke former for støtte, der kan bidrage til at styrke det psykiske arbejdsmiljø, viser, at tilsyn og kontrol vurderes af færrest arbejdspladser på tværs af brancher. Konkret vurderer under halvdelen af arbejdspladserne (ml. 12-45 pct.), at Arbejdstilsynets fremover skal have fokus på at **føre tilsyn og kontrol** med det psykiske arbejdsmiljø[18]. Samtidig vurderer under en fjerdedel (ml. 8 og 22 pct.), at tilsyn kan hjælpe deres arbejdsplads med at styrke det psykiske arbejdsmiljø[19]. Dette peger på, at tilsyn og kontrol ikke i sig selv er efterspurgt, men at Arbejdstilsynet med fordel kan fokusere på at gøre **tilsynsbesøg mere vejledende og dialogbaseret** frem for kontrolorienteret.

Samtidig viser analyser af arbejdspladsers foretrukne formater for vejledning og viden om psykisk arbejdsmiljø (kapitel 3), at arbejdspladser generelt **foretrækker kortfattet, skriftlig vejledning samt tjeklister og værktøjer**, mens podcast, lydklip og telefonisk vejledning foretrækkes i mindre grad. Eksempelvis angiver flest arbejdspladser (ml. 45-66 pct. på brancheniveau), at de i høj eller

[14] Figur 2-6: Arbejdspladsers oplevelse af tilsynsbesøg fra Arbejdstilsynet.
[15] Figur 2-8: Branchernes vurdering af Arbejdstilsynets hjælp i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø.
[16] Figur 3-2: Arbejdspladsers vurdering af, hvilke former for støtte der kan hjælpe arbejdspladsen med at styrke det psykiske arbejdsmiljø.
[17] Figur 3-1: Arbejdspladsers vurdering af Arbejdstilsynets fokus fremover.
[18] Figur 3-1: Arbejdspladsers vurdering af Arbejdstilsynets fokus fremover
[19] Figur 3-2: Arbejdspladsers vurdering af, hvilke former for støtte der kan hjælpe arbejdspladsen med at styrke det psykiske arbejdsmiljø

meget høj grad foretrækker en kortfattet, skriftlig vejledning (fx PDF, pjece eller plakat), mens færrest (ml. 5-13 pct.) foretrækker telefonisk vejledning[20].

2# Udbrede fokus på psykisk arbejdsmiljø til flere brancher

På baggrund af analyserne peger evalueringen samlet på, at Arbejdstilsynet med fordel kan have fokus på at **udbrede aktiviteterne til andre brancher** end velfærdssektoren og samtidig sikre, at disse brancher opnår et større udbytte. Behovet er særligt udtalt i bygge- og industrisektorerne og 'Restauranter og barer'. Dette peger på, at Arbejdstilsynet bør være **opmærksomme på branchernes forskellige udfordringer, forudsætninger og behov samt tilpasse formidling og vejledning,** så også arbejdspladser med begrænset fokus og erfaring kan identificere og arbejde mere systematisk med psykisk arbejdsmiljø.

For at forstå behovet for at udbrede fokus, er det nødvendigt at se nærmere på arbejdspladsernes anvendelse og oplevede udbytte af Arbejdstilsynets vejlednings- og kommunikationsaktiviteter samt tilsyn. Analyserne (kapitel 2) viser et tydeligt mønster, hvor arbejdspladser i **velfærdssektoren i højere grad anvender Arbejdstilsynets aktiviteter** end arbejdspladser i bygge- og industrisektoren samt 'Restauranter og barer', samtidig med at de **oplever et større udbytte af aktiviteterne**. Når der spørges ind til, hvilke af Arbejdstilsynets aktiviteter de har brugt, angiver flest arbejdspladser i bygge- og industrisektoren samt 'Restauranter og barer' (ml. 55-60 pct. på brancheniveau), at de ikke benytter nogen af de nævnte aktiviteter, mens en del færre arbejdspladser i velfærdssektoren (ml. 19-37 pct.) angiver dette[21]. Det samme mønster ses for udbyttet, hvor flest arbejdspladser i brancherne 'Hospitaler' og 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' i høj eller meget høj grad oplever et udbytte af Arbejdstilsynets hjemmeside samt AT-vejledninger, mens det gælder for færre i bygge- og industrisektoren[22]. Et tilsvarende mønster ses for nyhedsbreve, hvor relativt mange arbejdspladser i 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' i høj eller meget høj grad oplever et udbytte, mens det gælder for færre arbejdspladser i bygge- og industrisektoren samt i 'Restauranter og barer'[23].

Det oplevede udbytte af tilsynsbesøg varierer også på tværs af brancher. Den største variation findes i vurderingen af, om **indholdet af besøget var relevant** for deres arbejde med psykisk arbejdsmiljø. Her er enigheden højest i velfærdssektoren (62-69 pct.), lidt lavere (hhv. 42 og 46 pct.) i 'Restauranter og barer' og 'Kontor' og lavest (30-31 pct.) i bygge- og industrisektoren.

Analyser af Arbejdstilsynets samlede indsats (kapitel 2) viser **stor variation mellem branchernes opfattelse** af, hvorvidt Arbejdstilsynet i høj grad eller meget høj grad er **gode til at støtte** arbejdspladser i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø og opfattes som en **relevant samarbejdspartner**. Dette vurderes af omkring halvdelen af arbejdspladserne i velfærdssektoren (ml. 39-52 pct.), sammenlignet med en femtedel i bygge- og industrisektoren (20-22 pct.)[24].

Analysen af, hvilke **problemer der fylder i det psykiske arbejdsmiljø** (kapitel 3), viser også forskelle mellem brancherne. Følelsesmæssigt belastende arbejde fylder eksempelvis på flest arbejdspladser i velfærdssektoren, mens travlhed og arbejdspres fylder mest i de øvrige brancher[25]. I bygge- og industrisektoren samt 'Restauranter og barer' vurderer arbejdspladserne generelt, at problemerne fylder i mindre grad end i de øvrige brancher. Samtidig er det også i disse brancher, at relativt flere arbejdspladser (ml. 44-50 pct.) vurderer, at de **ikke oplever væsentlige udfordringer** i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø, mens andelen er lavere i de øvrige brancher (ml. 21-34 pct.)[26].

[20] Figur 3-3: Arbejdspladsers vurdering af foretrukne formater for viden og vejledning.
[21] Tabel 2-1: Branchernes brug af udvalgte vejledningsaktiviteter.
[22] Figur 2-1: Branchernes vurdering af generel information og værktøjer på Arbejdstilsynets hjemmeside samt AT-vejledninger.
[23] Figur 2-4: Arbejdspladsers vurdering af udbyttet ved Arbejdstilsynets nyhedsbreve.
[24] Figur 2-8: Branchernes vurdering af Arbejdstilsynets hjælp i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø.
[25] Figur 3-4: Branchernes vurdering af, hvilke problemer der fylder i det psykiske arbejdsmiljø.
[26] Tabel 3-3: Branchernes oplevelse af barrierer for at arbejde med psykisk arbejdsmiljø.

Analyserne tyder på, at psykisk arbejdsmiljø **ikke har samme fokus i alle brancher**. Den højere andel af arbejdspladser i bygge- og industrisektoren, der angiver ikke at opleve væsentlige udfordringer, kan således ses som et udtryk for en lavere grad af opmærksomhed på området. Hvis det psykiske arbejdsmiljø ikke er italesat eller prioriteret, vil problemerne ofte fylde mindre i medarbejdernes og ledernes bevidsthed, uanset de faktiske forhold. Denne forskel i fokus og erkendelse kan påvirke både de oplevede udfordringer, behovet for støtte og udbyttet af indsatsen. Kvalitative interviews bekræfter variation i fokus mellem brancherne. Især i bygge- og industrisektoren samt 'Restauranter og barer' har både ledere og medarbejdere ofte svært ved at definere psykisk arbejdsmiljø og beskrive, hvordan der arbejdes med det, da fokus ofte ligger på det fysiske arbejdsmiljø. Psykisk arbejdsmiljø opleves diffust, individuelt præget og vanskelig at tale åbent om. Citatet nedenfor er et konkret eksempel på disse oplevelser.

> *Det [red. psykisk arbejdsmiljø] hører sig ikke til i denne branche. Det er ikke et sprog, vi taler. Sidste år prøvede vi at arbejde med psykisk arbejdsmiljø 'i forklædning'".*
>
> **Leder i 'Opførelse og nedrivning af byggeri'**

3# Fokus på at nå de mindre arbejdspladser

På baggrund af analyserne peger evalueringen samlet på, at Arbejdstilsynet med fordel kan have fokus på, hvordan aktiviteterne kan udbredes til arbejdspladser med 5-9 ansatte og samtidig sikre, at disse arbejdspladser i højere grad anvender aktiviteterne samt oplever større udbytte deraf. Dette kan styrke både kendskab til og systematisk arbejde med psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladser med 5-9 ansatte.

For at forstå dette fokus på mindre arbejdspladser, er det nødvendigt at se nærmere på arbejdspladsernes anvendelse og oplevede udbytte af Arbejdstilsynets vejlednings- og kommunikationsaktiviteter og tilsyn. Analyserne (kapitel 2) viser **signifikante forskelle mellem arbejdspladser med 5-9 ansatte og arbejdspladser med 10+ ansatte**.

For **vejledningsaktiviteter** angiver arbejdspladser med 10+ ansatte i højere grad, at de benytter Arbejdstilsynets hjemmeside samt AT-vejledninger og callcenter, mens en større andel af arbejdspladser med 5-9 ansatte angiver, at de ikke benytter disse vejledningsaktiviteter[27]. Ser man på det oplevede udbytte af Arbejdstilsynets hjemmeside samt AT-vejledninger, er der en forskel mellem arbejdspladsstørrelser, hvor flere arbejdspladser med 10+ ansatte angiver, at de har **igangsat tiltag, målrettet deres psykiske arbejdsmiljø** end virksomheder med 4-9 ansatte. På de resterende udbytter er der ingen forskel. Ser man på det oplevede udbytte af callcenter og hotlines er der også en forskel mellem arbejdspladsstørrelser, hvor arbejdspladser med 5-9 ansatte i højere grad angiver, at de har fået **inspiration og idéer** til at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø end de øvrige virksomheder[28].

Et lignende mønster ses for **kommunikationsaktiviteter**, hvor arbejdspladser med 10+ ansatte i højere grad angiver, at de har set nyhedsbreve og deltaget i temamøder, mens arbejdspladser med 5-9 ansatte i højere grad angiver, at de ikke har deltaget i de to kommunikationsaktiviteter. Der er ingen signikant forskel mellem arbejdspladsstørrelser i forhold til, hvem der har set kampagner[29].

Ser man på det oplevede udbytte af temamøder er der en forskel mellem arbejdspladsstørrelser, hvor flest arbejdspladser med 5-9 ansatte angiver, at **temamøder har været med til at forbedre arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø**. Ser man på det oplevede udbytte af nyhedsbreve er

[27] Tabel 2-1: Branchernes brug af udvalgte vejledningsaktiviteter.
[28] Figur 2-1: Branchernes vurdering af generel information og værktøjer på Arbejdstilsynets hjemmeside samt AT-vejledninger. og Figur 2-2: Branchernes vurdering af Arbejdstilsynets callcenter og hotlines.
[29] Tabel 2-3: Branchernes brug af udvalgte kommunikationsaktiviteter fra Arbejdstilsynet.

der en forskel mellem arbejdspladsstørrelser, hvor flere arbejdspladser med 10+ ansatte angiver, at informationen i Arbejdstilsynets nyhedsbreve er formidlet på en letforståelig måde[30].

I forhold til udbytte af **tilsyn** er der også kun en forskel mellem arbejdspladsstørrelser, hvor flere arbejdspladser med 10+ ansatte angiver, at de har igangsat tiltag, målrettet det psykiske arbejdsmiljø[31].

Analysen af, hvor arbejdspladserne får **viden og inspiration om psykisk arbejdsmiljø** (kapitel 3), viser også forskelle mellem arbejdspladser med 5-9 ansatte og 10+ ansatte. Flere arbejdspladser med 10+ ansatte får deres viden fra faglige netværk, konferencer, Arbejdstilsynet, interne HR-/arbejdsmiljøfunktioner, Branchefællesskaber For Arbejdsmiljø, fagforeninger og nyhedsbreve fra relevante arbejdsmarkedsaktører end virksomheder med 5-9 ansatte. Flere arbejdspladser med 5-9 ansatte angiver, at de henter deres viden fra arbejdsmiljørådgivere og sociale medier[32].

Analyser af **barrierer for arbejdet med psykisk arbejdsmiljø** (kapitel 3) viser også forskelle mellem arbejdspladsstørrelser. Flest arbejdspladser med +10 ansatte angiver, at manglende tid, medarbejderengagement samt viden og kompetencer udgør barrierer, mens flest arbejdspladser med 5-9 ansatte i angiver, at de ikke oplever væsentlige udfordringer[33].

4# Optimer brugen af kommunikationskanaler og -formater med øje for branchernes forskelligheder

På baggrund af analyserne peger evalueringen samlet på, at Arbejdstilsynet med fordel kan styrke indsatsen ved i højere grad at tilpasse kommunikationskanaler, formater for vejledning samt fremhævelse af gevinster til branchernes forskellige behov og forudsætninger. Dette kan blandt andet ske ved at møde arbejdspladserne der, hvor de allerede søger viden, fx gennem faglige netværk, konferencer, messer og samarbejde med Branchefællesskaber For Arbejdsmiljø, samt ved at anvende formater, der matcher branchernes præferencer. Samtidig er der potentiale for i højere grad at fremhæve de gevinster, som arbejdspladserne vurderer som mest relevante i deres branche, herunder øget trivsel, motivation og arbejdsglæde på tværs af brancher samt færre fejl, færre arbejdsulykker og mindsket risiko for sanktioner i bygge- og industrisektoren. En mere målrettet og differentieret tilgang kan understøtte arbejdspladsernes motivation og styrke det systematiske arbejde med psykisk arbejdsmiljø.

For at forstå behovet for at optimere brugen af kommunikationskanaler, er det nødvendigt at se nærmere på, hvor arbejdspladserne primært **får viden og inspiration** til arbejdet med psykisk arbejdsmiljø, samt hvilke **formater** de foretrækker. Analyserne (kapitel 3) viser både generelle tendenser for alle brancher og tydelige forskelle mellem brancherne. Flest arbejdspladser på tværs af brancher angiver, at de primært får viden og inspiration fra følgende fem kommunikationskanaler: **faglige netværk eller konferencer** (39 pct.), **Arbejdstilsynet** (37 pct.), **interne HR-/arbejdsmiljøfunktioner** (34 pct.), **andre arbejdspladser i vores branche** (30 pct.) og **branchefællesskab for arbejdsmiljø** (28 pct).

Der ses dog **forskelle mellem brancherne**, hvor arbejdspladser i 'Undervisning' (55 pct.) og 'Opførelse og nedrivning af byggeri' (30 pct.) primært får viden og inspiration fra faglige netværk eller konferencer, mens 'Restauranter og barer' (38 pct.) og 'Metal og maskiner' (34 pct.) primært får viden og inspiration fra Arbejdstilsynet. 'Hospitaler' (68 pct.), 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' (64 pct.) og 'Kontor' (45 pct.) får primært viden og inspiration fra interne HR-/arbejdsmiljøfunktioner[34].

[30] Figur 2-3: Arbejdspladsers vurdering af udbyttet ved Arbejdstilsynets temamøder og Figur 2-4: Arbejdspladsers vurdering af udbyttet ved Arbejdstilsynets nyhedsbreve.
[31] Figur 2-7: Arbejdspladsers vurdering af udbyttet ved tilsynsbesøg fra Arbejdstilsynet.
[32] Tabel 3-1: Kanaler til viden og inspiration til arbejdet med psykisk arbejdsmiljø.
[33] Tabel 3-3: Branchernes oplevelse af barrierer for at arbejde med psykisk arbejdsmiljø.
[34] Tabel 3-1: Kanaler til viden og inspiration til arbejdet med psykisk arbejdsmiljø.

Når det gælder formater, foretrækker flest arbejdspladser på tværs af brancher **kortfattet, skriftlig vejledning** (ml. 45-65 pct) samt **tjeklister og værktøjer** (ml. 35-57 pct) frem for de øvrige formater[35]. Også her ses der tydelige forskelle mellem brancherne. Den største forskel findes i relation til **fysiske kurser eller workshops**, hvor over halvdelen (ml. 50-59 pct.) af arbejdspladserne i velfærdssektoren foretrækker disse som format for vejledning og viden, mens under en femtedel (ml. 13-19 pct.) af arbejdspladserne i bygge- og industrisektoren og 'Restauranter og barer' angiver dette. Den andenstørste forskel mellem brancherne forekommer for **dialogmøder eller netværk,** hvor halvdelen (ml. 52-54 pct.) af arbejdspladserne i 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' og 'Hospitaler' foretrækker disse formater, mens omkring en femtedel (ml. 16-18 pct.) af arbejdspladserne i bygge- og industrisektoren og 'Restauranter og barer' ønsker det[36]. På trods af, at det ikke er alle brancher, der vil foretrække fysiske besøg, kurser mv. og dialogmøder, er det et fremtrædende ønske hos flere af de interviewede arbejdspladser på tværs af brancher.

I relation til kommunikationskanaler og formater kan det være relevant at se på analyser af arbejdspladsernes vurdering af vigtige **gevinster** ved et godt psykisk arbejdsmiljø (kapitel 3), fordi disse analyser peger på, hvilke temaer arbejdspladserne selv finder mest betydningsfulde, og dermed hvilke temaer der med fordel kan prioriteres og målrettes i kommunikationen. På tværs af brancher angiver langt de fleste arbejdspladser (ml. 94-99 pct.) **øget trivsel, motivation og arbejdsglæde** som vigtige gevinster ved et godt psykisk arbejdsmiljø. Mange arbejdspladser vurderer desuden bedre **fastholdelse af medarbejdere** (86-96 pct.) samt højere **kvalitet og produktivitet** (72-92 pct.) som vigtige gevinster.

Branchespecifikke forskelle fremgår især ved vurderingen af **færre fejl i arbejdet og færre arbejdsulykker**. For færre fejl vurderer en stor del af arbejdspladserne i bygge- og industrisektoren (78-85 pct.) dette som en vigtig gevinst, mens godt en tredjedel af arbejdspladserne i 'Undervisning' (37 pct.) vurderer dette. For færre arbejdsulykker viser mønsteret det samme, hvor flest i bygge- og industrisektoren vurderer det som en gevinst, sammenlignet med de andre brancher. **Mindsket risiko for sanktioner** vurderes som en vigtig gevinst af flest arbejdspladser i 'Metal og maskiner', 'Restauranter og barer', 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' samt 'Opførelse og nedrivning af byggeri' (65-78 pct.), mens færre arbejdspladser i 'Undervisning', 'Kontor' og 'Hospitaler' vurderer dette (43-50 pct.)[37].

[35] Figur 3-3: Arbejdspladsers vurdering af foretrukne formater for viden og vejledning.
[36] Figur 3-3: Arbejdspladsers vurdering af foretrukne formater for viden og vejledning.
[37] Figur 3-5: Arbejdspladsers vurdering af vigtige gevinster ved et godt psykisk arbejdsmiljø.

5. BILAG

5.1 Bilag: Uddybende metodebeskrivelse

Indledende desk research

Tilgang til desk research

Som første skridt i evalueringen gennemgik Rambøll systematisk en række materialer. Materialerne kan overordnet inddeles i tre typer:

Rapporter: En række rapporter med fokus på psykisk arbejdsmiljø. For eksempel rapporten "Vidensgrundlag om psykisk arbejdsmiljø og arbejdsrelateret stress i Danmark" fra Team Arbejdsliv (2025) og en rapport fra VIVE (2025) om attraktive arbejdspladser.

Evalueringer: En række evalueringer af Arbejdstilsynets eksisterende indsats for psykisk arbejdsmiljø. For eksempel en række evalueringer fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, herunder evalueringer af Arbejdstilsynets Brancherettede Indsats og evalueringer af Arbejdstilsynets to former for aftaleforløb.

Øvrige materialer: En række andre materialer. For eksempel indhold på Arbejdstilsynets hjemmeside, analyser af aktiviteten i Arbejdstilsynets callcenters og på deres hjemmeside, resultater fra en målgruppeundersøgelse og analyser af nogle af Arbejdstilsynets kampagner.

Formålet med den indledende desk research var at opnå solid baggrundsviden om Arbejdstilsynets arbejde med og indsats for psykisk arbejdsmiljø samt at identificere centrale tematikker og tilgange, som kunne kvalificere og informere den kvantitative og kvalitative dataindsamling.

Indledningsvist blev materialerne gennemgået og kodet systematisk ud fra nogle parametre med henblik på at kortlægge Arbejdstilsynets eksisterende indsats, hvilke aktiviteter der er virksomme, og hvordan materialerne anvendes i nærværende undersøgelse. Viden fra desk researchen gengives ikke i sin helhed i rapporten, men anvendes til beskrive Arbejdstilsynets indsats og som baggrundsviden. På baggrund af den systematiske gennemgang faciliterede Rambøll en workshop med Arbejdstilsynet med henblik på af drøfte og kvalificere de opnåede indsigter.

Evalueringens kvalitative datagrundlag

Udvælgelse af branchegrupper

Udvælgelse af branchegrupper er fortaget i tæt samarbejde med Arbejdstilsynet med henblik på at sikre, at evalueringen giver viden, der kan bruges til at målrette Arbejdstilsynets indsats til relevante målgrupper. Denne udvælgelse bygger på to principper: 1) at inkludere brancher med væsentlige arbejdsmiljøproblemer inden for psykisk arbejdsmiljø og 2) at dække forskellige typer af arbejde.

Afsættet for valg af branchegrupper, der skal dække forskellige typer af arbejde, er foretaget med udgangspunkt i fem overordnede jobtyper, der er udviklet i forbindelse med det vidensgrundlag om psykisk arbejdsmiljø og arbejdsrelateret stress i Danmark fra 2025, som Team Arbejdsliv har lavet for Arbejdstilsynet[38].

Udvælgelsen af branchegrupper med væsentlige arbejdsmiljøproblemer er dels foretaget med baggrund i data fra undersøgelsen 'National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere' (NOA-

[38] 1) Arbejde med mennesker, 2) Servicearbejde med mennesker, 3) Produktion, 4) Bygge og anlæg, 4) Arbejde med symboler/viden.

L)[39]. Der er taget hensyn til, at ansatte i udvalgte branchegrupper rapporterer at være særligt belastet i forhold til udvalgte problemstillinger i det psykiske arbejdsmiljø. Herunder krænkende handlinger, vold internt og eksternt fra, stor arbejdsmængde og tidspres, høje følelsesmæssige krav samt ubalance mellem høje krav og lav indflydelse samt udviklingsmuligheder. Branchegrupperne er desuden udvalgt med baggrund i de udvalgte branchegrupper inden for målet om psykisk arbejdsmiljø i trepartsaftalen om nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen, incidens for anmeldte erhvervssygdomme inden for psykiske sygdomme, incidens for anmeldte arbejdsulykker inden for psykisk overbelastning og chok samt Arbejdstilsynets erfaring med arbejdsmiljøet i branchegrupperne.

Udvælgelse og rekruttering af informanter

Informanterne blev udvalgt strategisk af Rambøll på baggrund af et datatræk fra Arbejdstilsynet, som indeholdt oplysninger fra CVR-registeret om alle aktive danske arbejdspladser samt oplysninger om antallet af ansatte på den enkelt arbejdsplads i marts 2025 inden for evalueringens syv branchegrupper. For hver branche blev arbejdspladserne udvalgt på baggrund af to selektionskriterier; at sikre variation i størrelsen på arbejdspladserne og variation i, hvorvidt de havde haft tilsynsbesøg fra Arbejdstilsynet i 2024.

Rambøll kontaktede i alt omkring 100 arbejdspladser med henblik på at rekruttere dem til interview. Ud af disse er der gennemført 30 interviews med informanter fra 16 arbejdspladser. For hver branche blev der som udgangspunkt udvalgt to arbejdspladser af forskellig størrelse for at sikre variation i datagrundlaget. I kontorbranchen blev der dog udvalgt tre arbejdspladser, da denne branche er den største, målt på antal beskæftigede.

På hver arbejdsplads blev der som udgangspunkt gennemført to interviews – et med en repræsentant for et medarbejderperspektiv og et med en repræsentant for et lederperspektiv. For branchen 'Opførelse og nedrivning af byggeri' blev der dog gennemført interviews med tre arbejdspladser: to interviews med den ene arbejdsplads og et interview med hver af de to øvrige, da det ikke var muligt at afholde begge interviews på alle tre arbejdspladser.

Tabel 5-1 viser et overblik over, hvor mange arbejdspladser der blev afholdt interviews med i de forskellige brancher, og hvor mange interviews der blev afholdt for hver arbejdsplads.

Tabel 5-1: Overblik over fordeling af interviews i de forskellige brancher

Branche	Størrelse på arbejdsplads	Interviews pr. arbejdsplads	Interviews i alt
Opførelse og nedrivning af byggeri	Mellemstor	2	4
	Stor	1	
	Stor	1	
Metal og maskiner	Lille	2	4
	Stor	2	
Kontor	Lille	2	6
	Mellemstor	2	
	Stor	2	

[39] I første halvår af 2023 har ca. 21.700 lønmodtagere givet deres svar på, hvordan de oplever deres psykiske og fysiske arbejdsmiljø, forebyggelse af specifikke påvirkninger i arbejdsmiljøet samt deres helbred. Undersøgelsen er foretaget af Arbejdstilsynet.

Restaurant og barer	Lille	2	4
	Mellemstor	2	
Døgninstitutioner og hjemmepleje	Lille	2	4
	Mellemstor	2	
Hospitaler	Lille	2	4
	Stor	2	
Undervisning	Mellemstor	2	4
	Stor	2	
I alt			30

Note: Tabellen viser et overblik, hvor mange arbejdspladser der blev afholdt interview med, herunder deres størrelse, og hvor mange interviews der blev afholdt pr. arbejdsplads i hver branche. En lille arbejdsplads er defineret som en arbejdsplads med 10-49 ansatte, en mellemstor arbejdsplads har 50-249 ansatte og en stor arbejdsplads har 250 ansatte eller derover. Inddelingen følger EU-definitionen[40].

Kvalitative interviews

Rambøll gennemførte i april og maj 2025 i alt 30 kvalitative interviews med ledere og medarbejdere fra de 16 arbejdspladser, fordelt på de syv udvalgte brancher. Som led i rekrutteringen af ledere og medarbejdere til interview efterspurgte vi personer med erfaring i Arbejdstilsynets indsats vedrørende psykisk arbejdsmiljø, eksempelvis HR-ledere eller medarbejdere med ansvar for arbejdsmiljø.

Formålet med interviewene var todelt: 1) at kvalificere den efterfølgende spørgeskemaundersøgelse, herunder særligt formulering af spørgsmål og svarmuligheder 2) at få indsigt i konkrete og illustrative oplevelser fra brancherne, som kunne eksemplificere og konkretisere de kvantitative resultater.

Interviewene blev gennemført i april og maj 2025 og er afholdt telefonisk eller via Teams med en varighed på ca. 45 minutter. Interviewene blev gennemført som semistrukturerede interviews med en række faste temaer, men med mulighed for at tilpasse rækkefølge, uddybning og fokus til den enkelte arbejdsplads og informant.

Forud for interviewene blev der udarbejdet to semitstrukturerede interviewguides: en til ledere og en til medarbejdere. De to interviewguides var udformet fleksibelt og indeholdt branchespecifikke opmærksomhedspunkter, så gennemførelsen af interviews kunne tilpasses efter variationer mellem arbejdspladser, brancher og erfaringer med Arbejdstilsynet. Begge interviewguides var struktureret omkring følgende tematikker:

- Arbejdspladsens forståelse af og arbejde med psykisk arbejdsmiljø.
- Kendskab til Arbejdstilsynet aktiviteter i forhold til psykisk arbejdsmiljø.
- Oplevelser og erfaring med Arbejdstilsynet i forhold til psykisk arbejdsmiljø.
- Fremtidige behov og ønsker for udvikling af det psykiske arbejdsmiljø.
- Overvejelser om kommunikation og relevante kommunikationskanaler.

Interviewene var semistrukturerede, hvilket betyder, at samtlige temaer og spørgsmål ikke nødvendigvis blev afdækket systematisk i hvert interview. Interviewene afdækkede centrale tematikker, men spørgsmål og fokus blev undervejs tilpasset den konkrete arbejdsplads, branche og informant.

[40] Læs mere om definitionen på EUR-Lex: Link.

Interviewmaterialet blev efterfølgende systematisk gennemgået og kodet med afsæt i de overordnede tematikker fra interviewguiderne. Kodningen blev gennemført i Excel, hvor centrale udsagn og observationer fra hvert interview blev kategoriseret under relevante temaer, eksempelvis deres forståelse af psykisk arbejdsmiljø, erfaringer med Arbejdstilsynet og ønsker til den fremtidige indsats for psykisk arbejdsmiljø. Denne tematiske kodning har gjort det muligt at identificere mønstre og variationer på tværs af brancher og roller (ledere og medarbejdere). Metoden sikrede samtidig, at både fælles tendenser og nuancerede forskelle i informanternes perspektiver blev indfanget og kunne indgå i den samlede analyse.

Indsigter fra de kvalitative interviews har bidraget til at kvalificere udviklingen af spørgeskemaet og anvendes i rapportens kapitel 2 og 3 til at konkretisere og eksemplificere de kvantitative resultater. Det kvalitative datamateriale anvendes til at få indsigt i konkrete og illustrative oplevelser og erfaringer fra brancherne. Formålet med det kvalitative datamateriale er således ikke at give en heldækkende og systematisk afdækning af branchernes oplevelser og erfaringer, men at give indblik i det konkrete arbejde med psykisk arbejdsmiljø og oplevelsen heraf.

Evalueringens kvantitative datagrundlag

Udvælgelsen af arbejdspladser til spørgeskemaundersøgelse[41]

Udvælgelsen af arbejdspladser til spørgeskemaundersøgelsen er baseret på et datatræk fra Arbejdstilsynet med oplysninger om alle aktive danske arbejdspladser inden for de syv branchegrupper, som ligeledes blev brugt til at udvælge informanter til de kvalitative interviews (se ovenfor). Datatrækket omfattede i alt 84.653 arbejdspladser. Rambøll indførte herefter selektionskriterier i forhold til, at arbejdspladserne skulle have mindst fem ansatte og minimum et årsværk for at sikre, at den store gruppe af arbejdspladser med få ansatte ikke indgik i undersøgelsen. Dette reducerede populationen til 33.799 arbejdspladser.

Med en ramme for udtræk på maks. 10.000 arbejdspladser og med afsæt i svarprocenter blandt arbejdspladser i forskellige størrelsesintervaller inden for de relevante branchegrupper fra Arbejdstilsynets NOA-V 2022-undersøgelse, beregnede Rambøll den ønskede fordeling af stikprøven efter branchegruppe, størrelse og erfaring med besøg fra Arbejdstilsynet (se Tabel 5-2 nedenfor). I den forbindelse blev der anvendt viden om svarprocenter og stikprøvestørrelsens andel af populationen fra NOA-V 2022-undersøgelsen til at sikre et tilstrækkeligt datagrundlag inden for alle relevante grupper og dermed mulighed for robuste analyser på tværs.

Stikprøvedesignet tog udgangspunkt i tre forhold:

1. Fordelingen af arbejdspladser mellem **branchegrupper**
2. Fordelingen af **arbejdspladsstørrelser** inden for hver branchegruppe
3. Arbejdspladsernes erfaring med **besøg** fra Arbejdstilsynet.

For det første blev population, opdelt på branchegrupper fra NOA-V 2022, sammenlignet med evalueringens syv branchegrupper. Disse passede for alle branchegrupper med undtagelse af 'Kontor', hvor NOA-V-strata 112–114 'Øvrig privat kontor og foreninger' blev anvendt som proxy. Da branchegruppen 'Hospital' består af relativt få arbejdspladser, blev hele populationen i denne gruppe inkluderet i stikprøven for at sikre tilstrækkelig analysekraft. For de øvrige branchegrupper blev stikprøven dimensioneret med henblik på at opnå et sammenligneligt antal forventede svar på tværs af grupperne. Dette blev beregnet ved at kombinere oplysninger om populationsstørrelser med de observerede svarprocenter fra NOA-V 2022, så der i hver branchegruppe blev udtrukket det antal arbejdspladser, der skulle til for at nå samme mængde besvarelser.

[41] Udvælgelsen af branchegrupper er beskrevet i afsnit 1.2 Kort om evalueringens metoder og datagrundlag.

For det andet blev arbejdspladsernes størrelsesfordeling inddraget. NOA-V 2022 anvender intervallerne 2-9, 10-34 og 35+ ansatte. Disse intervaller blev omsat til evalueringens egne kategorier (5-9, 10-34, 35-99 og 100+ ansatte) under antagelsen af, at arbejdspladser med 35-99 ansatte og 100+ ansatte er lige tilbøjelige til at svare og derfor behandles ens i dimensioneringen af stikprøven.

For det tredje indgik arbejdspladsernes erfaring med Arbejdstilsynets besøg som stratificeringskriterium. Erfaringer fra NOA-V 2022 viser, at arbejdspladser, der tidligere har haft besøg af Arbejdstilsynet, ofte har både højere svarprocenter og større kendskab til Arbejdstilsynets indsats. Derfor blev det tilstræbt, at der skulle være en 50/50 pct.-fordeling mellem arbejdspladser med og uden besøg. I de tilfælde, hvor der ikke var tilstrækkeligt mange arbejdspladser med besøg, blev disse erstattet af arbejdspladser uden besøg.

På baggrund af disse tre fordelingsprincipper blev stikprøven dimensioneret, så der både er taget højde for populationens sammensætning, variationen i svarprocenter og behovet for et tilstrækkeligt datagrundlag inden for hver branche- og størrelsesenhed. Dette resulterede i den følgende fordeling af de 10.001 arbejdspladser i stikprøven, som vist i Tabel 5-2:

Tabel 5-2: Stikprøvens fordeling på branche, størrelse og besøg fra Arbejdstilsynet

Branche	**5-9 ansatte**		**10-34 ansatte**		**35-99 ansatte**		**100+ ansatte**		**I alt**
	Besøg i 2024	*Ingen besøg i 2024*	*Besøg i 2024*	*Ingen besøg i 2024*	*Besøg i 2024*	*Ingen besøg i 2024*	*Besøg i 2024*	*Ingen besøg i 2024*	
Opførelse og nedrivning af byggeri	477	1425	484	484	59	58	11	11	3.009
Metal og maskiner	144	330	288	356	90	90	39	38	1.375
Kontor	277	494	221	221	57	56	37	37	1.400
Restaurant og barer	260	775	527	528	65	65	3	3	2.226
Døgninstitutioner og hjemmepleje	33	76	143	143	128	128	45	45	741
Hospitaler	0	25	8	77	14	54	61	37	276
Undervisning	35	141	154	155	190	191	54	54	974
I alt									10.001

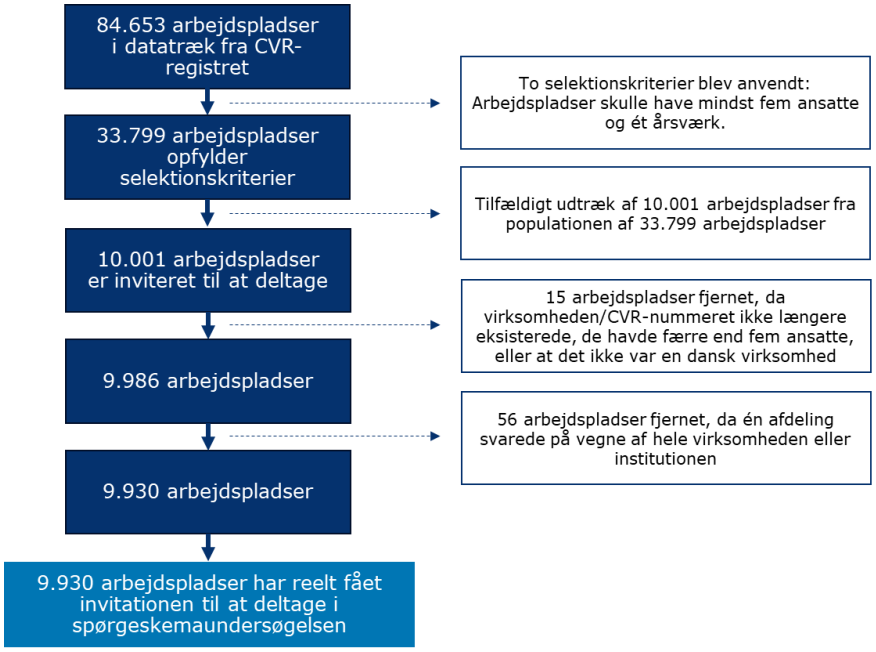
Note: Tabellen viser fordelingen af stikprøvens arbejdspladser i forhold til branche og størrelse, og om de har haft besøg af Arbejdstilsynet i 2024.

Med udgangspunkt i disse tre fordelingsprincipper blev stikprøven på 10.001 arbejdspladser udregnet. Stikprøven tager således højde for både populationens sammensætning, variationen i svarprocenter og evalueringens behov for tilstrækkeligt datagrundlag inden for alle branche- og størrelseskategorier. Den endelige stikprøve på 10.001 arbejdspladser blev derefter udtrukket tilfældigt af de 33.799 arbejdspladser i populationen inden for de fastlagte fordelinger.

Af disse arbejdspladser er det reelt 9.930 arbejdspladser, der er blevet inviteret til at deltage i undersøgelsen. Det skyldes, at 71 af de 10.001 udsendelser blev slettet efter henvendelse fra

arbejdspladserne. Ud af de 71 var der 15 arbejdspladser, som angav, at arbejdspladser/CVR-nummeret ikke længere eksisterede, de havde færre end fem ansatte, eller at det ikke var en dansk arbejdsplads. Derfor blev de 15 arbejdspladser fjernet. Samtidig var der ud af de 71 arbejdspladser 56, som angav, at en anden afdeling svarede på vegne af hele arbejdspladsen. Derfor blev de 56 arbejdspladser fjernet for ikke at tælle arbejdspladsen dobbelt. Det er ud af de 9.930, at undersøgelsens svarprocent er udregnet. Figur 5-1 viser et flowchart over, hvordan det er beregnet, at 9.930 arbejdspladser i sidste ende reelt er blevet inviteret til spørgeskemaundersøgelsen.

Figur 5-1: Flowchart over udvælgelsen af arbejdspladser, der indgår i spørgeskemaundersøgelsen



Distribuering af spørgeskema

Spørgeskemaundersøgelsen blev gennemført fra den 21. august til den 22. september 2025. I alt blev 10.001 arbejdspladser inviteret til at besvare spørgeskemaet, hvilket reelt svarede til 9.930 arbejdspladser, jf. Figur 5-1. Arbejdspladserne modtog en invitation, som blev sendt med Digital Post til arbejdspladsernes CVR-enhed[42] med et unikt link til spørgeskemaet.

Formålet med spørgeskemaet var at afdække, hvordan arbejdspladserne forstår og arbejder med psykisk arbejdsmiljø, deres udbytte af Arbejdstilsynets nuværende indsats samt deres ønsker og behov fremadrettet. Spørgeskemaet er besvaret af en repræsentant fra hver arbejdsplads.

For at sikre at besvarelsen var så retvisende som muligt i forhold til arbejdspladsens arbejde med psykisk arbejdsmiljø og eventuel erfaring med at samarbejde med Arbejdstilsynet, blev det i invitationen anbefalet, at det var den person på arbejdspladsen, der havde størst indsigt i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø og eventuel erfaring med at samarbejde med Arbejdstilsynet, som besvarede spørgeskemaet. Det er dog ikke sikkert, at repræsentanten har fuldstændig viden om alt, hvad arbejdspladsen har arbejdet med, anvendt og oplevet i relation til psykisk arbejdsmiljø og Arbejdstilsynet. Dette udgør en metodemæssig opmærksomhed i analysen, da det kan medføre en bias i form af underestimering.

Undervejs udsendte Rambøll tre påmindelser til de arbejdspladsers CVR-enhed, der endnu ikke havde besvaret spørgeskemaet eller tilkendegivet, at de ikke ønskede at deltage i undersøgelsen.

[42] Hvis den relevante arbejdsplads ikke lå på samme adresse som CVR-enheden, skulle CVR-enheden sende invitationen videre.

I alt har 3.493 arbejdspladser gennemført spørgeskemaet, svarerende til en samlet svarprocent på 35 pct. På baggrund af analyser af respondentgruppen, sammenholdt med populationen, vurderes det, at stikprøven er repræsentativ for arbejdspladsernes fordeling på de valgte størrelsesgrupper inden for hver af de inkluderede branchegrupper. Undersøgelsen er dog ikke repræsentativ for hele populationen af danske arbejdspladser, da kun syv branchegrupper er inkluderet.

Analyse af kvantitative data

Der er gennemført **deskriptive analyser** for alle spørgsmål i spørgeskemaet på branchegruppeniveau. Analyserne er baseret på de gennemførte besvarelser, og det konkrete antal respondenter, der indgår i analyserne for hvert spørgsmål, fremgår af noten under hver figur og tabel i rapporten.

Spørgsmålene i undersøgelsen falder hovedsageligt i to kategorier:

1. **Skalaspørgsmål**: Her er respondenten blevet bedt om at vurdere et udsagn på en skala, for eksempel: 'I meget høj grad', 'I høj grad', 'I nogen grad', 'I mindre grad', 'Slet ikke' eller 'Det har jeg ikke viden om'.
2. **Spørgsmål med flere svarmuligheder**: Her har respondenterne haft mulighed for at krydse flere svarmuligheder af for hvert spørgsmål.

For skalaspørgsmålene er der beregnet, hvor stor en andel af arbejdspladserne i hver branche der har valgt de forskellige svarkategorier. For eksempel er det opgjort, hvor mange procent af arbejdspladserne der i meget høj grad, i høj grad, i nogen grad, i mindre grad eller slet ikke vurderer, at mere viden om, hvad psykisk arbejdsmiljø indebærer, kan hjælpe deres arbejdsplads med at styrke det psykiske arbejdsmiljø – eller angiver 'Det har jeg ikke viden om'.

I figurerne i rapporten præsenteres en forenklet version af resultaterne for skalaspørgsmålene. Her er det den samlede andel af arbejdspladser i hver branche, der har svaret "I høj grad" eller "I meget høj grad" (eller tilsvarende "Enig" og "Meget enig"), der er rapporteret i figurerne. Disse to svarkategorier er dermed lagt sammen og gengives som en samlet procentandel for hver branchegruppe. Det betyder, at de øvrige svarkategorier – for eksempel 'I nogen grad', 'I mindre grad', 'Slet ikke' eller 'Det har jeg ikke viden om' – ikke er afrapporteret direkte i figurerne. Formålet med dette er at give et tydeligt og mere overskueligt billede af, hvor stor en andel af arbejdspladserne, der deler den pågældende vurdering. Arbejdstilsynet modtager dog resultatrapporter, som indeholder alle tal for alle spørgsmål.

For spørgsmålene med flere svarmuligheder er der på tilsvarende vis beregnet, hvor stor en andel af arbejdspladserne i hver branche der har valgt hver af de mulige svarkategorier. Forskellen er, at respondenterne her har kunnet vælge flere svarmuligheder frem for at vurdere et udsagn på en skala. Resultaterne for denne type spørgsmål præsenteres i rapportens tabeller. Tallene angives i procent og viser, hvor stor en andel af arbejdspladserne i hver branche der har valgt den pågældende svarkategori. I tabellerne angiver den øverste række brancherne, og venstre kolonne angiver svarkategorierne. Tabellerne er rangeret, så de mest valgte kategorier på tværs af brancher fremgår øverst. For spørgsmål med mere end fem svarkategorier vises kun de fem mest valgte kategorier på tværs af brancher.

Ud over de deskriptive analyser er der foretaget **statistiske tests** for at undersøge, om der er signifikante forskelle i besvarelserne mellem leder- og medarbejdere samt mellem arbejdspladser af forskellige størrelser. De statistiske tests er foretaget på tværs af brancher. For at gøre resultaterne af de statistiske tests mere overskuelige, er testene foretaget med et binært mål for både ledere/medarbejdere og for arbejdspladsernes størrelser. Dette er gjort, selvom de enkelte arbejdspladsers størrelse er kategoriseret i hhv. '5-9 ansatte', '10-34 ansatte', '35-99 ansatte' og '100+ ansatte'. Dette giver reelt seks kombinationer af potentielle sammenhænge mellem kategorierne for hvert spørgsmål og vil derfor være uoverskueligt at præsentere resultater for på udsagnsniveau i

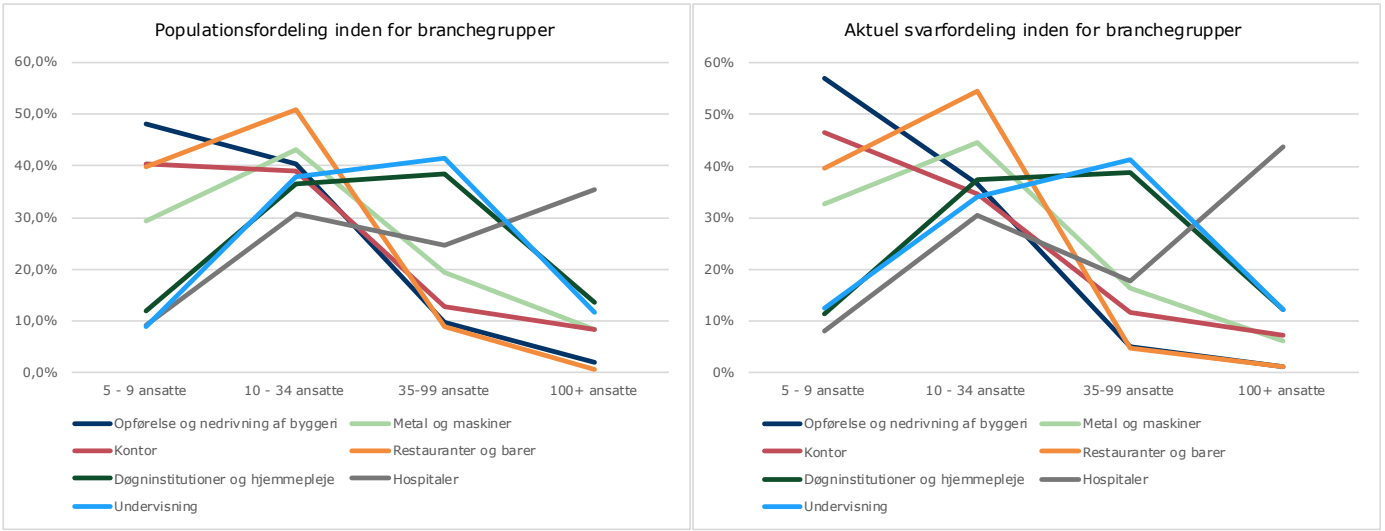
rapporten. Rambøll har derfor undersøgt, hvilke kombinationer af kategorier der har flest statistisk signifikante sammenhænge ved at gennemføre de statistiske tests på tværs af kategorier for alle spørgeskemaets spørgsmål og derefter opsummere antallet af signifikante sammenhænge.

Denne analyse viste, at størstedelen af de statistisk signifikante sammenhænge findes ved sammenligninger mellem hhv. arbejdspladser med en størrelse på 5-9 medarbejdere og de øvrige tre kategorier – dvs. arbejdspladser med 10+ medarbejdere. De afrapporterede statistisk signifikante forskelle for arbejdspladsernes størrelser er således baseret på et binært mål, hvor arbejdspladser med størrelsen 5-9 medarbejdere sammenlignes med arbejdspladser, der har 10+ medarbejdere.

Hvorvidt der er eventuelle signifikante forskelle, fremgår i beskrivelsen af resultaterne under hver figur og tabel. I tilfælde, hvor der er signifikante forskelle, fremgår det, hvilke udsagn/svarmuligheder det drejer sig om, og hvilken 'retning' forskellen har – fx om arbejdspladser med 5-9 medarbejdere angiver at være mere eller mindre enige i et udsagn end arbejdspladser med +10 medarbejdere. Af hensyn til rapportens overskuelighed er konkrete koefficienter og p-værdier ikke afrapporteret.

I analyserne anvendes der ikke analysevægte. Det skyldes, at svarfordelingen inden for branchegrupperne ligger meget tæt på den faktiske populationsfordeling, som vist i Figur 5-2 og Tabel 5-3. Til venstre ses populationsfordelingen inden for branchegrupper, og til højre ses den aktuelle svarfordeling i nærværende undersøgelse. Antallet af besvarelser inden for hver branchegruppe afspejler dermed i høj grad de underliggende populationer. Det indikerer, at designet af stikprøvefordelingen har fungeret efter hensigten, og at de forventede forskelle i svarprocenter på tværs af brancher og arbejdspladsstørrelser er blevet håndteret i udvælgelsen. På den baggrund vurderes vægtning af data ikke nødvendig, da besvarelserne allerede stemmer godt overens med den faktiske populationsfordeling.

Figur 5-2: Populationsfordeling og aktuel svarfordeling inden for branchegrupper



Tabel 5-3: Beregning af stikprøve og realiserede besvarelser pr. branchegruppe og størrelsesinterval

Population af arbejdspladser, branchegrupper x størrelsesintervaller					
	5 - 9 ansatte	10 - 34 ansatte	35-99 ansatte	100+ ansatte	i alt
Opførelse og nedrivning af byggeri	1930	1614	386	73	4003
Metal og maskiner	639	940	425	182	2186
Kontor	5472	5294	1712	1118	13596
Restauranter og barer	2349	2996	523	26	5894
Døgninstitutioner og hjemmepleje	466	1428	1504	527	3925
Hospitaler	25	85	68	98	276
Undervisning	342	1489	1628	460	3919
Fordeling af arbejdspladspopulation i størrelsesintervaller pr. branchegruppe					
	5 - 9 ansatte	10 - 34 ansatte	35-99 ansatte	100+ ansatte	Alle
Opførelse og nedrivning af byggeri	48%	40%	10%	2%	100%
Metal og maskiner	29%	43%	19%	8%	100%
Kontor	40%	39%	13%	8%	100%
Restauranter og barer	40%	51%	9%	0%	100%
Døgninstitutioner og hjemmepleje	12%	36%	38%	13%	100%
Hospitaler	9%	31%	25%	36%	100%
Undervisning	9%	38%	42%	12%	100%
Forventede svarprocenter pr. branchegruppe x størrelsesinterval pr. NOA 2022					
	5 - 9 ansatte	10 - 34 ansatte	35-99 ansatte	100+ ansatte	
Opførelse og nedrivning af byggeri	12%	20%	40%	40%	
Metal og maskiner	30%	32%	52%	52%	
Kontor	25%	43%	54%	54%	
Restauranter og barer	19%	23%	33%	33%	
Døgninstitutioner og hjemmepleje	53%	62%	73%	73%	
Hospitaler	(ikke relevant at beregne - alle hospitaler medtages)				
Undervisning	24%	60%	53%	53%	
Ønsket stikprøve på basis af svarprocenter					
	5 - 9 ansatte	10 - 34 ansatte	35-99 ansatte	100+ ansatte	
Opførelse og nedrivning af byggeri	1902	968	117	22	3010
Metal og maskiner	474	644	180	77	1374
Kontor	771	442	113	74	1400
Restauranter og barer	1035	1055	130	6	2227
Døgninstitutioner og hjemmepleje	109	286	256	90	740
Hospitaler	25	85	68	98	276
Undervisning	182	250	226	326	984
Realiserede besvarelser i spørgeskemaundersøgelsen					
	5 - 9 ansatte	10 - 34 ansatte	35-99 ansatte	100+ ansatte	i alt
Opførelse og nedrivning af byggeri	432	277	39	9	757
Metal og maskiner	190	259	95	36	580
Kontor	252	188	63	40	543
Restauranter og barer	181	249	22	5	457
Døgninstitutioner og hjemmepleje	54	176	182	58	470
Hospitaler	9	34	20	49	112
Undervisning	71	196	237	70	574
Fordeling af realiserede besvarelser pr. størrelsesinterval pr. branchegruppe					
	5 - 9 ansatte	10 - 34 ansatte	35-99 ansatte	100+ ansatte	i alt
Opførelse og nedrivning af byggeri	57%	37%	5%	1%	100%
Metal og maskiner	33%	45%	16%	6%	100%
Kontor	46%	35%	12%	7%	100%
Restauranter og barer	40%	54%	5%	1%	100%
Døgninstitutioner og hjemmepleje	11%	37%	39%	12%	100%
Hospitaler	8%	30%	18%	44%	100%
Undervisning	12%	34%	41%	12%	100%

Tabel 5-4: Stikprøvens fordeling på branchegruppe samt faktiske respondenter

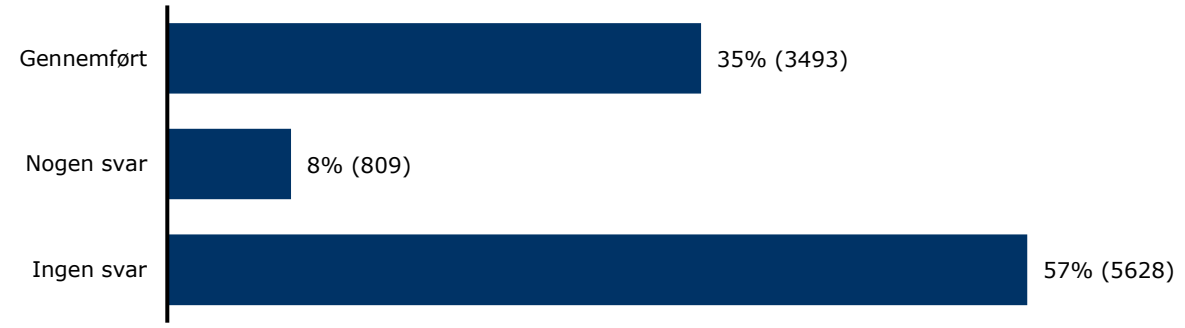
Branche	**Respondenter**		**Svarprocenter**		**Forskelle i forventede og faktiske svarpro-center**
	Inviterede re-spondenter	*Faktiske respon-denter*	*Forventede svarprocenter*	*Faktiske svar-procenter*	
Opførelse og nedriv-ning af byggeri	2.999	757	18%	25%	7%
Metal og maskiner	1.372	580	33%	42%	9%
Kontor	1.385	543	34%	39%	5%
Restaurant og barer	2.223	457	22%	21%	-1%
Døgninstitutioner og hjemmepleje	739	470	57%	64%	7%
Hospitaler	241	112	Ingen for-ventning	46%	-
Undervisning	971	574	47%	59%	12%
I alt	9.930	3.493	Ingen for-ventning	35%	-

Overblik over kvantitative data

Her præsenteres evalueringens kvantitative datagrundlag, herunder hvor mange der har besvaret spørgeskemaet helt, delvist eller slet ikke, hvordan svarprocenterne er fordelt på brancher og arbejdspladsstørrelser, samt hvordan de arbejdspladser, som har gennemført spørgeskemaundersøgelsen, fordeler sig i forhold til, om de har haft tilsynsbesøg i 2024, respondenternes rolle på arbejdspladsen og størrelsen på arbejdspladsen.

Figur 5-3 viser, at 35 pct. (3.493) af de 9.930 arbejdspladser, der reelt blev inviteret til spørgeskemaundersøgelsen, har gennemført spørgeskemaet. Det betyder, at arbejdspladserne har besvaret alle spørgeskemaets spørgsmål. Dertil har 8 pct. (809) af arbejdspladserne givet nogle svar, hvilket betyder, at de har besvaret nogle af spørgsmålene og dermed delvist har besvaret spørgeskemaundersøgelsen. Endelig har 57 pct. (5.628) af de inviterede arbejdspladser ikke svaret på nogen spørgsmål i spørgeskemaundersøgelsen.

Figur 5-3: Status på besvarelser af spørgeskemaundersøgelsen



Note: N = 9.930. Figuren viser, hvor mange arbejdspladser, der helt, delvist eller slet ikke har besvaret spørgeskemaundersøgelsen.

Tabel 5-5 viser, hvordan besvarelserne og svarprocenterne fordeler sig på brancher og størrelsen af arbejdspladserne.

Tabel 5-5: Svarprocenter og antal besvarelser pr. branche og arbejdspladsstørrelse

Branche	5-9 ansatte	10-34 ansatte	35-99 ansatte	100+ ansatte
Opførelse og nedrivning af byggeri	432 (23%)	277 (29%)	39 (34%)	9 (39%)
Metal og maskiner	190 (40%)	259 (40%)	95 (53%)	36 (47%)
Kontor	252 (33%)	188 (43%)	63 (58%)	40 (54%)
Restaurant og barer	181 (18%)	249 (24%)	22 (17%)	5 (83%)
Døgninstitutioner og hjemmepleje	54 (50%)	176 (62%)	182 (71%)	58 (64%)
Hospitaler	9 (45%)	34 (49%)	20 (35%)	49 (52%)
Undervisning	71 (41%)	196 (64%)	237 (62%)	70 (65%)

Note: Tabellen viser svarprocenterne og antallet af besvarelser i parentes for hver arbejdspladsstørrelse for de enkelte brancher og samlet tværs af brancher.

Figur 5-4 viser, hvor mange af de arbejdspladser, der har gennemført spørgeskemaet, som har haft tilsynsbesøg fra Arbejdstilsynet i 2024. Her kan det ses, at 42 pct. (1.478) af arbejdspladserne har haft tilsynsbesøg i 2024, mens 58 pct. (2.015) af arbejdspladserne ikke har.

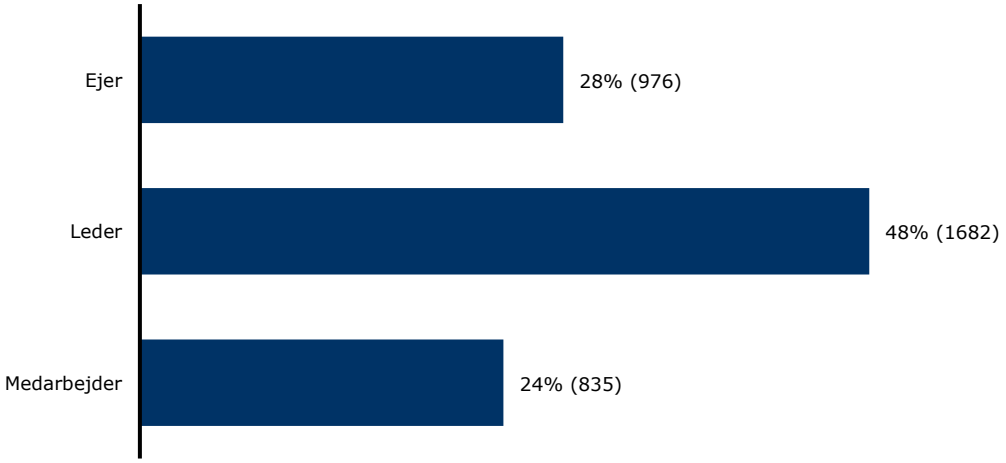
Figur 5-4: Tilsynsbesøg i 2024



Note: Figuren viser, om de arbejdspladser, der har gennemført spørgeskemaet, har haft tilsynsbesøg fra Arbejdstilsynet i 2024 eller 2025. Figuren er baseret på data fra Arbejdstilsynet.

Figur 5-5 viser, hvilke roller de repræsentanter, der har gennemført spørgeskemaet på vegne af arbejdspladsen, har. Her kan det ses, at der er flest repræsentanter (48 pct.), der er ledere på arbejdspladsen, som har besvaret spørgeskemaet. Dertil er 28 pct. af repræsentanterne ejere, mens 24 pct. er medarbejdere. Denne fordeling giver mening i lyset af distributionsmetoden, hvor spørgeskemaet er sendt til arbejdspladsernes CVR-enhed med henblik på at blive besvaret af en repræsentant fra hver arbejdsplads. Det er dog væsentligt at være opmærksom på denne fordeling af roller blandt respondenterne, idet størstedelen af besvarelserne (76 pct.) er udtryk for et ejer- eller lederperspektiv.

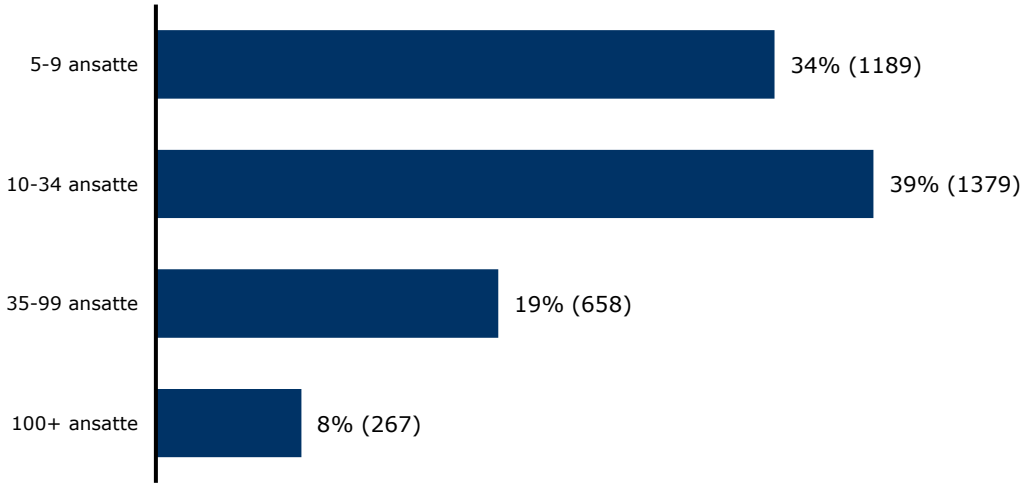
Figur 5-5: Respondenternes rolle på arbejdspladsen



Note: Figuren viser, hvilken rolle respondenter, der har gennemført spørgeskemaet, har på deres arbejdsplads. Spørgsmålsformulering: ”Hvilken betegnelse beskriver bedst din rolle på din arbejdsplads? Hvis du har flere roller, vælg din primære rolle.”

Endelig viser Figur 5-6 størrelsen på de arbejdspladser, der har gennemført spørgeskemaet. Her er der flest (39 pct.) arbejdspladser med 10-34 ansatte, efterfulgt af arbejdspladser med 5-9 ansatte (34 pct.) og med 35-99 ansatte (19 pct.). Der er færrest arbejdspladser med over 100 ansatte (8 pct.).

Figur 5-6: Arbejdspladsernes størrelse



Note: Figuren viser fordelingen af, hvor mange ansatte der er på de arbejdspladser, der har gennemført spørgeskemaet. Figuren er baseret på data fra Arbejdstilsynet.

5.2 Bilag: Overblik over de enkeltes branchers oplevelser og vurderinger samt behov og ønsker

Evalueringen viser, at psykisk arbejdsmiljø ikke har samme fokus i alle brancher, og at forskelle i fokus, opfattelse og erfaring med arbejdet med psykisk arbejdsmiljø kan have betydning for både brugen og udbyttet af Arbejdstilsynets indsats og deres forskellige aktiviteter. Ligeledes kan Arbejdstilsynets valgte fokus inden for de forskellige aktiviteter have en betydning for resultaterne.

Opførelse og nedrivning af byggeri

Oplevelse og vurdering af Arbejdstilsynets indsats	
Vejledningsaktiviteter	
Anvendelse:	
• Generel info på hjemmesiden	32%
• Værktøjer på hjemmesiden	15%
• AT-vejledninger	15%
• Callcenter	2%
• Hotline for krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane	0%
• Hotline for ledere om psykisk arbejdsmiljø	1%
Hyppigste årsager til at bruge vejledningsaktiviteter:	• For at få idéer/inspiration til, hvordan man kan skabe et godt psykisk arbejdsmiljø (67%) • For at få viden om lovning og regler (59%)
Hyppigst oplevede udbytte af hjemmesiden (inkl. info, værktøjer, AT-vejledninger):	• Mere viden om psykisk arbejdsmiljø (35%) • Inspiration og idéer til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø (33%)
Kommunikationsaktiviteter	
Kendskab/deltagelse:	
• Temamøder	4%
• Nyhedsbreve	17%
• Kampagner	8%
Hyppigste årsager for deltagelse i temamøde:	• For at få idéer/inspiration til, hvordan man skabe et godt psykisk arbejdsmiljø (73%) • For at få idéer/inspiration til et møde i arbejdsmiljøorganisationen/samarbejdsudvalget (30%)
Hyppigste årsager for tilmelding til nyhedsbrev:	• For at få inspiration og/eller ny viden om psykisk arbejdsmiljø (68%) • For at holde sig orienteret om nyheder og ændringer i lovgivning om psykisk arbejdsmiljø (61%)
Hyppigste sted/kanal, hvor kampagnen er set:	• På sociale medier (51%) • På Arbejdstilsynets hjemmeside (40%)
Hyppigste oplevede udbytte af temamøder (af dem med kendskab):	• Inspiration og idéer til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø (53%) • Mere viden om psykisk arbejdsmiljø (40%)
Hyppigst oplevede udbytte af nyhedsbrevet (af dem med kendskab):	• Formidlet på en letforståelig måde (41%) • Mere viden om psykisk arbejdsmiljø (39%)
Hyppigst oplevede udbytte af kampagner (af dem med kendskab):	• Formidlet på en letforståelig måde (38%) • Mere motivation til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø (29%)
Tilsyn	
Overordnet tilfredshed (af dem, der har talt om psykisk arbejdsmiljø ifm. tilsynsbesøg):	62%

Hyppigst oplevede udbytte af tilsynsbesøg:	• Bedre dialog om psykisk arbejdsmiljø (34%) • Mere viden om psykisk arbejdsmiljø (30%)
Samlet indsats	
Vurdering af Arbejdstilsynets samlede indsats	• ...er gode til at støtte arbejdspladser i at sætte fokus på psykisk arbejdsmiljø (22%) • …er en relevant samarbejdspartner for min arbejdsplads/...tilpasser viden og vejledning til vores branche og arbejdsforhold (20%)
Andel, der 'ikke har viden om'-udsagn om Arbejdstilsynets samlede indsats	31-37%
Fokus, behov og ønsker til Arbejdstilsynets fremtidige indsats	
Ønsker og behov til viden, inspiration og formater	
Arbejdstilsynets bør fokusere mest på:	• At vejlede om værktøjer og god praksis (35%) • At skabe fokus på arbejdsmiljøarbejdet (34%)
Mest relevante støtteformer:	• Eksempler på god praksis (32%) • Konkrete værktøjer (32%)
Hyppigst anvendte kommunikationskanaler til viden og inspiration:	• Fagligt netværk eller konferencer (30%) • Andre arbejdspladser i branchen (30%)
Hyppigst fortrukne formater:	• Kortfattet, skriftlig vejledning (46%) • Tjeklister og værktøjer (35%)
Vigtige temaer og gevinster	
Psykisk arbejdsmiljø forbindes mest med:	• Trivsel (36%) • Samarbejde (27%)
Største problemer i forbindelse med psykisk arbejdsmiljø er:	• Travlhed og arbejdspres (18%) • Konflikter og omgangstone (14%)
Opfattet som mest fremmende for et godt psykisk arbejdsmiljø:	• Tillid, tryghed og samarbejde mellem kolleger (88%) • Mulighed for indflydelse i arbejdet (57%)
Største barriere ved at arbejde med psykisk arbejdsmiljø er:	• Oplever ikke væsentlige udfordringer (50%) • Manglende tid/ressourcer (29%)
Største gevinster ved et godt psykisk arbejdsmiljø er:	• Øget trivsel (96%) • Bedre fastholdelse af medarbejdere (93%)



Metal og maskiner

Oplevelse og vurdering af Arbejdstilsynets indsats	
Vejledningsaktiviteter	
Anvendelse:	
• Generel info på hjemmesiden	38%
• Værktøjer på hjemmesiden	16%
• AT-vejledninger	17%
• Callcenter	1%
• Hotline for krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane	0%
• Hotline for ledere om psykisk arbejdsmiljø	0%
Hyppigste årsager til at bruge vejledningsaktiviteter:	• For at få idéer/inspiration til, hvordan man kan skabe et godt psykisk arbejdsmiljø (68%) • For at få viden om lovning og regler (52%)
Hyppigst oplevede udbytte af hjemmesiden (inkl. info, værktøjer, AT-vejledninger):	• Mere viden om psykisk arbejdsmiljø (32%) • Inspiration og idéer til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø (25%)
Kommunikationsaktiviteter	
Kendskab/deltagelse:	
• Temamøder	3%
• Nyhedsbreve	21%
• Kampagner	10%
Hyppigste årsager for deltagelse i temamøde:	• For at få idéer/inspiration til, hvordan man skabe et godt psykisk arbejdsmiljø (85%) • For at få idéer/inspiration til et møde i arbejdsmiljøorganisationen/samarbejdsudvalget (50%)
Hyppigste årsager for tilmelding til nyhedsbrev:	• For at få inspiration og/eller ny viden om psykisk arbejdsmiljø (69%) • For at holde sig orienteret om nyheder og ændringer i lovgivning om psykisk arbejdsmiljø (56%)
Hyppigste sted/kanal, hvor kampagnen er set:	• På Arbejdstilsynets hjemmeside (50%) • På sociale medier (33%)
Hyppigste oplevede udbytte af temamøder (af dem med kendskab):	• Inspiration og idéer til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø (50%) • Mere viden om psykisk arbejdsmiljø (50%)
Hyppigst oplevede udbytte af nyhedsbrevet (af dem med kendskab):	• Formidlet på en letforståelig måde (47%) • Mere viden om psykisk arbejdsmiljø (37%)
Hyppigst oplevede udbytte af kampagner (af dem med kendskab):	• Formidlet på en letforståelig måde (40%) • Var relevante for arbejdspladsens arbejde med psykisk arbejdsmiljø (24%)
Tilsyn	
Overordnet tilfredshed (af dem, der har talt om psykisk arbejdsmiljø i forbindelse med tilsynsbesøg):	71%

Hyppigst oplevede udbytte af tilsynsbesøg:	• Bedre dialog om psykisk arbejdsmiljø (20%) • Mere viden om psykisk arbejdsmiljø/inspiration og idéer (19%)
Samlet indsats	
Vurdering af Arbejdstilsynets samlede indsats	• …er gode til at støtte arbejdspladser i at sætte fokus på psykisk arbejdsmiljø (22%) • …er en relevant samarbejdspartner for min arbejdsplads/...tilpasser viden og vejledning til vores branche og arbejdsforhold (20%)
Andel, der 'ikke har viden om' -udsagn om Arbejdstilsynets samlede indsats	26-35%
Fokus, behov og ønsker til Arbejdstilsynets fremtidige indsats	
Ønsker og behov til viden, inspiration og formater	
Arbejdstilsynet bør fokusere mest på:	• At vejlede om værktøjer og god praksis (45%) • At skabe fokus på arbejdsmiljøarbejdet (41%)
Mest relevante støtteformer:	• Eksempler på god praksis (37%) • Konkrete værktøjer (37%)
Hyppigst anvendte kommunikationskanaler til viden og inspiration:	• Arbejdstilsynet (34%) • Faglige netværk eller konferencer (30%)
Hyppigst fortrukne formater:	• Kortfattet, skriftlig vejledning (51%) • Tjeklister og værktøjer (40%)
Vigtige temaer og gevinster	
Psykisk arbejdsmiljø forbindes mest med:	• Trivsel (40%) • Samarbejde (29%)
Største problemer i forbindelse med psykisk arbejdsmiljø er:	• Travlhed og arbejdspres (22%) • Konflikter og omgangstone/uklarhed om forventninger, opgaver og ansvar (15%)
Opfattet som mest fremmende for et godt psykisk arbejdsmiljø:	• Tillid, tryghed og samarbejde mellem kolleger (82%) • Mulighed for indflydelse i arbejdet (59%)
Største barriere ved at arbejde med psykisk arbejdsmiljø er:	• Oplever ikke væsentlige udfordringer (44%) • Manglende tid/ressourcer (32%)
Største gevinster ved et godt psykisk arbejdsmiljø er:	• Øget trivsel (96%) • Bedre fastholdelse af medarbejdere (90%)

Kontor

Oplevelse og vurdering af Arbejdstilsynets indsats	
Vejledningsaktiviteter	
Anvendelse:	
• Generel info på hjemmesiden	39%
• Værktøjer på hjemmesiden	22%
• AT-vejledninger	27%
• Callcenter	4%
• Hotline for krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane	1%
• Hotline for ledere om psykisk arbejdsmiljø	1%
Hyppigste årsager til at bruge vejledningsaktiviteter:	• For at få idéer/inspiration til, hvordan man kan skabe et godt psykisk arbejdsmiljø (66%) • For at få viden om lovning og regler (60%)
Hyppigst oplevede udbytte af hjemmesiden (inkl. info, værktøjer, AT-vejledninger):	• Mere viden om psykisk arbejdsmiljø (42%) • Inspiration og idéer til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø (39%)
Kommunikationsaktiviteter	
Kendskab/deltagelse:	
• Temamøder	7%
• Nyhedsbreve	21%
• Kampagner	8%
Hyppigste årsager for deltagelse i temamøde:	• For at få idéer/inspiration til, hvordan man skabe et godt psykisk arbejdsmiljø (87%) • For at få viden om lovgivning og regler (44%)
Hyppigste årsager for tilmelding til nyhedsbrev:	• For at få inspiration og/eller ny viden om psykisk arbejdsmiljø (75%) • For at holde sig orienteret om nyheder og ændringer i lovgivning om psykisk arbejdsmiljø (65%)
Hyppigste sted/kanal, hvor kampagnen er set:	• På Arbejdstilsynets hjemmeside (56%) • På sociale medier (44%)
Hyppigste oplevede udbytte af temamøder (af dem med kendskab):	• Inspiration og idéer til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø (62%) • Mere viden om psykisk arbejdsmiljø (56%)
Hyppigst oplevede udbytte af nyhedsbrevet (af dem med kendskab):	• Formidlet på en letforståelig måde (75%) • Konkret inspiration til arbejdet med psykisk arbejdsmiljø (57%)
Hyppigst oplevede udbytte af kampagner (af dem med kendskab):	• Formidlet på en letforståelig måde (60%) • Gav konkret inspiration til arbejdet med psykisk arbejdsmiljø (51%)
Tilsyn	
Overordnet tilfredshed (af dem, der har talt om psykisk arbejdsmiljø i forbindelse med tilsynsbesøg):	73%

Hyppigst oplevede udbytte af tilsynsbesøg:	• Igangsættelse af tiltag, målrettet psykisk arbejdsmiljø (28%) • Bedre dialog om psykisk arbejdsmiljø (22%)
Samlet indsats	
Vurdering af Arbejdstilsynets samlede indsats	• ...er gode til at støtte arbejdspladser i at sætte fokus på psykisk arbejdsmiljø (28%) • …er en relevant samarbejdspartner for min arbejdsplads (27%)
Andel, der 'ikke har viden om'-udsagn om Arbejdstilsynets samlede indsats	32-45%
Fokus, behov og ønsker til Arbejdstilsynets fremtidige indsats	
Ønsker og behov til viden, inspiration og formater	
Arbejdstilsynet bør fokusere mest på:	• At vejlede om værktøjer og god praksis (60%) • At vejlede om lovgivning og regler (56%)
Mest relevante støtteformer:	• Konkrete værktøjer (49%) • Eksempler på god praksis (48%)
Hyppigst anvendte kommunikationskanaler til viden og inspiration:	• Interne HR-/arbejdsmiljøfunktioner (45%) • Faglige netværk eller konferencer (40%)
Hyppigst fortrukne formater:	• Kortfattet, skriftlig vejledning (50%) • Tjeklister og værktøjer (44%)
Vigtige temaer og gevinster	
Psykisk arbejdsmiljø forbindes mest med:	• Trivsel (41%) • Samarbejde (30%)
Største problemer i forbindelse med psykisk arbejdsmiljø er:	• Travlhed og arbejdspres (33%) • Stress og sygefravær (13%)
Opfattet som mest fremmende for et godt psykisk arbejdsmiljø:	• Tillid, tryghed og samarbejde mellem kolleger (86%) • Mulighed for indflydelse i arbejdet/anerkendelse/balance mellem arbejde og familieliv (52%)
Største barriere ved at arbejde med psykisk arbejdsmiljø er:	• Oplever ikke væsentlige udfordringer (44%) • Manglende tid/ressourcer (38%)
Største gevinster ved et godt psykisk arbejdsmiljø er:	• Øget trivsel (97%) • Bedre fastholdelse af medarbejdere (91%)

Restauranter og barer

Oplevelse og vurdering af Arbejdstilsynets indsats	
Vejledningsaktiviteter	
Anvendelse:	
• Generel info på hjemmesiden	39%
• Værktøjer på hjemmesiden	20%
• AT-vejledninger	14%
• Callcenter	2%
• Hotline for krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane	1%
• Hotline for ledere om psykisk arbejdsmiljø	2%
Hyppigste årsager til at bruge vejledningsaktiviteter:	• For at få idéer/inspiration til, hvordan man kan skabe et godt psykisk arbejdsmiljø (71%) • For at få viden om lovning og regler (54%)
Hyppigst oplevede udbytte af hjemmesiden (inkl. info, værktøjer, AT-vejledninger):	• Mere viden om psykisk arbejdsmiljø (46%) • Inspiration og idéer til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø (43%)
Kommunikationsaktiviteter	
Kendskab/deltagelse:	
• Temamøder	7%
• Nyhedsbreve	14%
• Kampagner	12%
Hyppigste årsager for deltagelse i temamøde:	• For at få idéer/inspiration til, hvordan man skabe et godt psykisk arbejdsmiljø (73%) • For at få viden om lovgivning og regler (42%)
Hyppigste årsager for tilmelding til nyhedsbrev:	• For at få inspiration og/eller ny viden om psykisk arbejdsmiljø (73%) • For at holde sig orienteret om nyheder og ændringer i lovgivning om psykisk arbejdsmiljø (56%)
Hyppigste sted/kanal, hvor kampagnen er set:	• På Arbejdstilsynets hjemmeside (53%) • På sociale medier (47%)
Hyppigste oplevede udbytte af temamøder (af dem med kendskab):	• Inspiration og idéer til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø (61%) • Mere viden om psykisk arbejdsmiljø/bedre dialog om psykisk arbejdsmiljø (55%)
Hyppigst oplevede udbytte af nyhedsbrevet (af dem med kendskab):	• Formidlet på en letforståelig måde (52%) • Mere viden om psykisk arbejdsmiljø (44%)
Hyppigst oplevede udbytte af kampagner (af dem med kendskab):	• Formidlet på en letforståelig måde (56%) • Gav konkret inspiration til arbejdet med psykisk arbejdsmiljø (31%)
Tilsyn	
Overordnet tilfredshed (af dem, der har talt om psykisk arbejdsmiljø i forbindelse med tilsynsbesøg):	69%

Hyppigst oplevede udbytte af tilsynsbesøg:	• Mere viden om psykisk arbejdsmiljø (35%) • Bedre dialog om psykisk arbejdsmiljø (34%)
Samlet indsats	
Vurdering af Arbejdstilsynets samlede indsats	• ...er gode til at støtte arbejdspladser i at sætte fokus på psykisk arbejdsmiljø (32%) • ...er en relevant samarbejdspartner for min arbejdsplads (28%)
Andel, der 'ikke har viden om'-udsagn om Arbejdstilsynets samlede indsats	21-27%
Fokus, behov og ønsker til Arbejdstilsynets fremtidige indsats	
Ønsker og behov til viden, inspiration og formater	
Arbejdstilsynet bør fokusere mest på:	• At øge opmærksomheden på, hvorfor et godt psykisk arbejdsmiljø er vigtigt (45%) • At skabe fokus på psykisk arbejdsmiljø/At vejlede om værktøjer og god praksis (44%)
Mest relevante støtteformer:	• Eksempler på god praksis (38%) • Konkrete værktøjer (36%)
Hyppigst anvendte kommunikationskanaler til viden og inspiration:	• Arbejdstilsynet (38%) • Andre arbejdspladser i branchen (34%)
Hyppigst fortrukne formater:	• Kortfattet, skriftlig vejledning (45%) • Tjeklister og værktøjer (40%)
Vigtige temaer og gevinster	
Psykisk arbejdsmiljø forbindes mest med:	• Samarbejde (35%) • Trivsel (32%)
Største problemer i forbindelse med psykisk arbejdsmiljø er:	• Travlhed og arbejdspres (25%) • Kritik og klager fra kunder, borgere eller pårørende (14%)
Opfattet som mest fremmende for et godt psykisk arbejdsmiljø:	• Tillid, tryghed og samarbejde mellem kolleger (87%) • Anerkendelse (58%)
Største barriere ved at arbejde med psykisk arbejdsmiljø er:	• Oplever ikke væsentlige udfordringer (48%) • Manglende tid/ressourcer (31%)
Største gevinster ved et godt psykisk arbejdsmiljø er:	• Øget trivsel (94%) • Bedre fastholdelse af medarbejdere (90%)

Døgninstitution og hjemmepleje

Oplevelse og vurdering af Arbejdstilsynets indsats	
Vejledningsaktiviteter	
Anvendelse:	
• Generel info på hjemmesiden	58%
• Værktøjer på hjemmesiden	45%
• AT-vejledninger	37%
• Callcenter	3%
• Hotline for krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane	3%
• Hotline for ledere om psykisk arbejdsmiljø	2%
Hyppigste årsager til at bruge vejledningsaktiviteter:	• For at få idéer/inspiration til, hvordan man kan skabe et godt psykisk arbejdsmiljø (80%) • For at få viden om lovning og regler (52%)
Hyppigst oplevede udbytte af hjemmesiden (inkl. info, værktøjer, AT-vejledninger):	• Fået inspiration og idéer til at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø (53%) • Mere viden om psykisk arbejdsmiljø (48%)
Kommunikationsaktiviteter	
Kendskab/deltagelse:	
• Temamøder	21%
• Nyhedsbreve	24%
• Kampagner	11%
Hyppigste årsager for deltagelse i temamøde:	• For at få idéer/inspiration til, hvordan man skabe et godt psykisk arbejdsmiljø (89%) • For at få viden om lovgivning og regler (43%)
Hyppigste årsager for tilmelding til nyhedsbrev:	• For at få inspiration og/eller ny viden om psykisk arbejdsmiljø (85%) • Som led i mit arbejde med psykisk arbejdsmiljø (76%)
Hyppigste sted/kanal, hvor kampagnen er set:	• På Arbejdstilsynets hjemmeside (54%) • I Arbejdstilsynets nyhedsbreve (44%)
Hyppigste oplevede udbytte af temamøder (af dem med kendskab):	• Inspiration og idéer til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø (67%) • Mere viden om psykisk arbejdsmiljø (58%)
Hyppigst oplevede udbytte af nyhedsbrevet (af dem med kendskab):	• Formidlet på en letforståelig måde (76%) • Giver konkret inspiration til arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø (55%)
Hyppigst oplevede udbytte af kampagner (af dem med kendskab):	• Formidlet på en letforståelig måde (70%) • Relevante for arbejdspladsens arbejde med psykisk arbejdsmiljø (46%)

Tilsyn	
Overordnet tilfredshed (af dem, der har talt om psykisk arbejdsmiljø ifm. tilsynsbesøg):	80%
Hyppigst oplevede udbytte af tilsynsbesøg:	• Igangsat tiltag, målrettet det psykiske arbejdsmiljø (45%) • Bedre dialog om psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen (35%)
Samlet indsats	
Vurdering af Arbejdstilsynets samlede indsats	• ...er en relevant samarbejdspartner for min arbejdsplads (52%) • ...er gode til at støtte arbejdspladser i at sætte fokus på psykisk arbejdsmiljø (50%)
Andel, der 'ikke har viden om'-udsagn om Arbejdstilsynets samlede indsats	11-27%
Fokus, behov og ønsker til Arbejdstilsynets fremtidige indsats	
Ønsker og behov til viden, inspiration og formater	
Arbejdstilsynet bør fokusere mest på:	• At skabe fokus på arbejdsmiljøet blandt medarbejdere (80%) • At vejlede om værktøjer og god praksis i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø (73%)
Mest relevante støtteformer:	• Konkrete værktøjer til at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø (62%) • Eksempler på god praksis i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø/vejledning til, hvordan arbejdspladsen konkret kan arbejde med det psykiske arbejdsmiljø (56%)
Hyppigst anvendte kommunikationskanaler til viden og inspiration:	• Interne HR-/arbejdsmiljøfunktioner (64%) • Faglige netværk eller konferencer (60%)
Hyppigst fortrukne formater:	• Fysiske kurser eller workshops (59%) • Kortfattet, skriftlig vejledning (54%)
Vigtige temaer og gevinster	
Psykisk arbejdsmiljø forbindes mest med:	• Trivsel (40%) • Tryghed (38%)
Største problemer i forbindelse med psykisk arbejdsmiljø er:	• Følelsesmæssigt belastende arbejde (47%) • Travlhed og arbejdspres (25%)
Opfattet som mest fremmende for et godt psykisk arbejdsmiljø:	• Tillid, tryghed og samarbejde mellem kolleger (93%) • Mulighed for indflydelse i arbejdet (58%)
Største barriere ved at arbejde med psykisk arbejdsmiljø er:	• Manglende tid/ressourcer (50%) • Manglende medarbejderengagement (26%)
Største gevinster ved et godt psykisk arbejdsmiljø er:	• Øget trivsel, motivation og arbejdsglæde (99%) • Bedre fastholdelse af medarbejdere (94%)

Hospitaler

Oplevelse og vurdering af Arbejdstilsynets indsats	
Vejledningsaktiviteter	
Anvendelse:	
• Generel info på hjemmesiden	66%
• Værktøjer på hjemmesiden	57%
• AT-vejledninger	61%
• Callcenter	13%
• Hotline for krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane	3%
• Hotline for ledere om psykisk arbejdsmiljø	2%
Hyppigste årsager til at bruge vejledningsaktiviteter:	• For at få idéer/inspiration til, hvordan man kan skabe et godt psykisk arbejdsmiljø (72%) • For at få viden om lovning og regler (58%)
Hyppigst oplevede udbytte af hjemmesiden (inkl. info, værktøjer, AT-vejledninger):	• Mere viden om psykisk arbejdsmiljø (55%) • Igangsat tiltag, målrettet det psykiske arbejdsmiljø (48%)
Kommunikationsaktiviteter	
Kendskab/deltagelse:	
• Temamøder	38%
• Nyhedsbreve	41%
• Kampagner	11%
Hyppigste årsager for deltagelse i temamøde:	• For at få idéer/inspiration til, hvordan man skabe et godt psykisk arbejdsmiljø (91%) • For at få viden om lovgivning og regler (58%)
Hyppigste årsager for tilmelding til nyhedsbrev:	• Som led i mit arbejde med psykisk arbejdsmiljø (89%) • For at få inspiration og/eller ny viden om psykisk arbejdsmiljø (85%)
Hyppigste sted/kanal, hvor kampagnen er set:	• I Arbejdstilsynets nyhedsbreve (92%) • På Arbejdstilsynets hjemmeside (50%)
Hyppigste oplevede udbytte af temamøder (af dem med kendskab):	• Mere viden om psykisk arbejdsmiljø (53%) • Inspiration og idéer til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø (53%)
Hyppigst oplevede udbytte af nyhedsbrevet (af dem med kendskab):	• Formidlet på en letforståelig måde (80%) • Får mere viden om psykisk arbejdsmiljø/Giver konkret inspiration til arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø (50%)
Hyppigst oplevede udbytte af kampagner (af dem med kendskab):	• Formidlet på en letforståelig måde (83%)

	• Relevante for arbejdspladsens arbejde med psykisk arbejdsmiljø (42%)
Tilsyn	
Overordnet tilfredshed (af dem, der har talt om psykisk arbejdsmiljø i forbindelse med tilsynsbesøg):	75%
Hyppigst oplevede udbytte af tilsynsbesøg:	• Igangsat tiltag, målrettet det psykiske arbejdsmiljø (60%) • Bedre dialog om psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen (36%)
Samlet indsats	
Vurdering af Arbejdstilsynets samlede indsats	• ...er gode til at støtte arbejdspladser i at sætte fokus på psykisk arbejdsmiljø (52%) • ...er en relevant samarbejdspartner for min arbejdsplads (47%)
Andel, der 'ikke har viden om'-udsagn om Arbejdstilsynets samlede indsats	9-21%
Fokus, behov og ønsker til Arbejdstilsynets fremtidige indsats	
Ønsker og behov til viden, inspiration og formater	
Arbejdstilsynet bør fokusere mest på:	• At skabe fokus på arbejdsmiljøet blandt medarbejdere (72%) • At vejlede om lovgivning og regler for psykisk arbejdsmiljø (72%)
Mest relevante støtteformer:	• Konkrete værktøjer til at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø (71%) • Eksempler på god praksis i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø (62%)
Hyppigst anvendte kommunikationskanaler til viden og inspiration:	• Interne HR-/arbejdsmiljøfunktioner (68%) • Faglige netværk eller konferencer (61%)
Hyppigst fortrukne formater:	• Kortfattet, skriftlig vejledning (66%) • Fysiske kurser eller workshops (59%)
Vigtige temaer og gevinster	
Psykisk arbejdsmiljø forbindes mest med:	• Trivsel (43%) • Samarbejde (29%)
Største problemer i forbindelse med psykisk arbejdsmiljø er:	• Følelsesmæssigt belastende arbejde (47%) • Travlhed og arbejdspres (46%)
Opfattet som mest fremmende for et godt psykisk arbejdsmiljø:	• Tillid, tryghed og samarbejde mellem kolleger (80%) • Mulighed for indflydelse i arbejdet (59%)
Største barriere ved at arbejde med psykisk arbejdsmiljø er:	• Manglende tid/ressourcer (63%) • Manglende kompetence til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø (32%)
Største gevinster ved et godt psykisk arbejdsmiljø er:	• Øget trivsel, motivation og arbejdsglæde (97%) • Bedre fastholdelse af medarbejdere (96%)



Undervisning

Oplevelse og vurdering af Arbejdstilsynets indsats	
Vejledningsaktiviteter	
Anvendelse:	
• Generel info på hjemmesiden	53%
• Værktøjer på hjemmesiden	40%
• AT-vejledninger	29%
• Callcenter	3%
• Hotline for krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane	1%
• Hotline for ledere om psykisk arbejdsmiljø	1%
Hyppigste årsager til at bruge vejledningsaktiviteter:	• For at få idéer/inspiration til, hvordan man kan skabe et godt psykisk arbejdsmiljø (76%) • For at få viden om lovning og regler (57%)
Hyppigst oplevede udbytte af hjemmesiden (inkl. info, værktøjer, AT-vejledninger):	• Mere viden om psykisk arbejdsmiljø (39%) • Inspiration og idéer til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø (39%)
Kommunikationsaktiviteter	
Kendskab/deltagelse:	
• Temamøder	21%
• Nyhedsbreve	21%
• Kampagner	10%
Hyppigste årsager for deltagelse i temamøde:	• For at få idéer/inspiration til, hvordan man skabe et godt psykisk arbejdsmiljø (76%) • For at få viden om lovgivning og regler (38%)
Hyppigste årsager for tilmelding til nyhedsbrev:	• For at få inspiration og/eller ny viden om psykisk arbejdsmiljø (76%) • Som led i mit arbejde med psykisk arbejdsmiljø (70%)
Hyppigste sted/kanal, hvor kampagnen er set:	• På Arbejdstilsynets hjemmeside (55%) • Gennem min arbejdsplads (38%)
Hyppigste oplevede udbytte af temamøder (af dem med kendskab):	• Mere viden om psykisk arbejdsmiljø (45%) • Inspiration og idéer til at arbejde med psykisk arbejdsmiljø (42%)
Hyppigst oplevede udbytte af nyhedsbrevet (af dem med kendskab):	• Formidlet på en letforståelig måde (70%) • Giver konkret inspiration til arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø (47%)
Hyppigst oplevede udbytte af kampagner (af dem med kendskab):	• Formidlet på en letforståelig måde (60%) • Giver konkret inspiration til arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø (34%)
Tilsyn	

Overordnet tilfredshed (af dem, der har talt om psykisk arbejdsmiljø i forbindelse med tilsynsbesøg):	74%
Hyppigst oplevede udbytte af tilsynsbesøg:	• Igangsat tiltag, målrettet det psykiske arbejdsmiljø, fx for at løse konkrete problemer (37%) • Bedre dialog om psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen (27%)
Samlet indsats	
Vurdering af Arbejdstilsynets samlede indsats	• …er en relevant samarbejdspartner for min arbejdsplads (40%) • …er gode til at støtte arbejdspladser i at sætte fokus på psykisk arbejdsmiljø (39%)
Andel, der 'ikke har viden om'-udsagn om Arbejdstilsynets samlede indsats	16-29%
Fokus, behov og ønsker til Arbejdstilsynets fremtidige indsats	
Ønsker og behov til viden, inspiration og formater	
Arbejdstilsynet bør fokusere mest på:	• At skabe fokus på arbejdsmiljøet blandt medarbejdere (64%) • At vejlede om værktøjer og god praksis i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø (63%)
Mest relevante støtteformer:	• Konkrete værktøjer til at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø (55%) • Eksempler på god praksis i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø (53%)
Hyppigst anvendte kommunikationskanaler til viden og inspiration:	• Faglige netværk eller konferencer (55%) • Interne HR-/arbejdsmiljøfunktioner (47%)
Hyppigst fortrukne formater:	• Fysiske kurser eller workshops (50%) • Kortfattet, skriftlig vejledning (47%)
Vigtige temaer og gevinster	
Psykisk arbejdsmiljø forbindes mest med:	• Trivsel (36%) • Samarbejde (32%)
Største problemer i forbindelse med psykisk arbejdsmiljø er:	• Følelsesmæssigt belastende arbejde (45%) • Travlhed og arbejdspres (35%)
Opfattet som mest fremmende for et godt psykisk arbejdsmiljø:	• Tillid, tryghed og samarbejde mellem kolleger (90%) • Mulighed for indflydelse i arbejdet (65%)
Største barriere ved at arbejde med psykisk arbejdsmiljø er:	• Manglende tid/ressourcer (51%) • Ingen væsentlige udfordringer (34%)
Største gevinster ved et godt psykisk arbejdsmiljø er:	• Øget trivsel, motivation og arbejdsglæde (98%) • Bedre fastholdelse af medarbejdere (86%)

Note: Tabellen viser udvalgte andele og de hyppigst valgte svarmuligheder i alle spørgsmål for hver branche. Andelen pr. branche, som har valgt svarmuligheden, står i parentes. Af hensyn til anonymitet viser tabellen ikke branchernes vurderinger af udbyttet af Arbejdstilsynets callcenter, hotline for krænkende handlinger og hotline for ledere, da der for nogle brancher er færre end 10, der har besvaret spørgsmålet.