



Jr.nr.
20100005629
Mboz

BILAG 1

Arbejdstilsynets opgavebeskrivelse og krav, herunder resultatmål

INDHOLDSFORTEGNELSE

A. BAGGRUND	3
B. BESKRIVELSE AF INITIATIVET ”DIALOG MED VIRKSOMHEDER OM ARBEJDSULYKKER”	4
C. DE AF KONTRAKTEN OMHANDLEDE OPGAVER	7
C.1. FORMÅL FOR UDBUDSOPGAVEN	7
C.2. KRAV TIL EFFEKTDESIGNET	7
C.3. RAMMERNE FOR EVALUERINGSDESIGN	10
D. MÅLGRUPPE	11
E. FORM	11
F. TID	11
G. ØKONOMI	11
G. 1. RETNINGSLINJER FOR VEDERLAG, JF. KONTRAKTEN PUNKT 6.2 OG 6.3.	11

A. Baggrund

Arbejdstilsynet sætter i 2010 særligt fokus på forebyggelse af arbejdsulykker ved at lancere en række nye initiativer, der har til formål at nedbringe arbejdsulykker. Et af disse tiltag er målrettet mod de virksomheder, der har anmeldt flest arbejdsulykker (over 100 ulykker) i 2008.

Det overordnede mål med initiativet ”Dialog med virksomheder om arbejdsulykker” er, at skabe en reduktion i antallet af arbejdsulykker på mindst 20 % i 2010 set i forhold til niveauet i 2008 på de virksomheder, der har anmeldt over 100 arbejdsulykker i 2008.

Profil af målgruppen

Der er 54 virksomheder, der har anmeldt over 100 arbejdsulykker i 2008. Disse virksomheder er meget store virksomheder (cvr.nr.) med mange selvstændige og forskellige produktionsenheder under sig. Målgruppen er ofte kommuner, regioner eller private virksomheder (ofte landsdækkende), jf. Annex 1. liste over de 54 virksomheder. Også virksomheder med arbejdsmiljøcertifikat indgår i målgruppen, der får tilbudt dialogmøder.

De 54 virksomheder er typisk karakteriseret ved:

- At de er store virksomheder eller koncerner med mange ansatte
- At de i kraft af deres størrelse påvirker det samlede ulykkesbillede afgørende, men ligger ikke nødvendigvis over landsgennemsnittet, hvad angår ulykker pr. beskæftiget. En del af virksomheder ligger endda under landsgennemsnittet.
- At de råder over mange ressourcer og derfor magter at bidrage til at løfte de samfundsmæssige mål på ulykkesområdet.
- At de ofte har en særlig arbejdsmiljøafdeling eller -ansvarlige, der i forvejen har fokus på forebyggelse af ulykker, og at de kan have etableret en systematik herfor med intern overvågning af udviklingen.
- At de formodes at være motiveret for systematisk ulykkesforebyggelse og har en erkendt egeninteresse i at begrænse antallet af ulykker og sygefravær. De har fx ofte en erklæret politik for arbejdsmiljøet eller har kvalitetssikring, miljøstyring eller en politik for fastholdelse af medarbejdere, hvoraf forebyggelse af ulykker er en del.
- At de forventes fortsat at have et forbedringspotentiale på ulykkesområdet, fx ved at få hjælp til at fokusere på produktionsenheder/områder i virksomheden med et større antal ulykker som kan forebygges.

Arbejdstilsynet fokuserer på disse virksomheder, fordi, det er holdningen, at der er meget at hente på disse virksomheder. De mange ulykker på virksomhederne kombineret med virksomhedernes størrelse betyder, at der er et stort potentiale for at en systematisk indsats samlet set kommer mange ansatte til gode og giver derved et stort fald i antallet af anmeldte arbejdsulykker.

Det overordnede mål med initiativet ”Dialog med virksomhederne om arbejdsulykker” er at Arbejdstilsynet gennem dialog vil motivere virksomhederne til yderligere at fokusere på den forebyggende ulykkesindsats, herunder evt. også at flytte fokus fra de enkelte alvorlige ulykker til alle virksomhedens ulykker.

B. Beskrivelse af initiativet ”Dialog med virksomheder om arbejdsulykker”

Arbejdstilsynet har fra december 2009 tilbudt topledelsen i de udvalgte virksomheder et indledende møde.

Processen for de virksomheder der tager imod tilbuddet vil være som følger:

- Arbejdstilsynet holder et indledende møde med topledelsen og/eller andre ansatte for virksomheden, det kan f.eks. være HR-chef, Økonomichefen, arbejdsmiljøansvarlige, sikkerhedsrepræsentant, repræsentant fra B-siden i HU m.v.
- Mødet starter med at virksomheden præsenterer deres ulykkesarbejde og deres ulykkesstatistik, Arbejdstilsynet har på forhånd udarbejdet en ulykkesprofil for hver virksomhed. Den pågældende virksomheds ulykkesprofil præsenteres mhp at få en fælles forståelse af ulykkesforekomster i virksomheden. Herudover drøftes virksomhedens typiske udfordringer ift. ulykkesforebyggelse. Efterfølgende drøftes mulighederne for, at Arbejdstilsynet evt. kan understøtte virksomhedens fremadrettede samarbejde afhængig af virksomhedens situation og behov.
- Mødet afsluttes enten med aftale om det videre samarbejde eller at virksomheden vender tilbage med bud på, hvordan Arbejdstilsynet kan understøtte virksomhedens forebyggende arbejde.

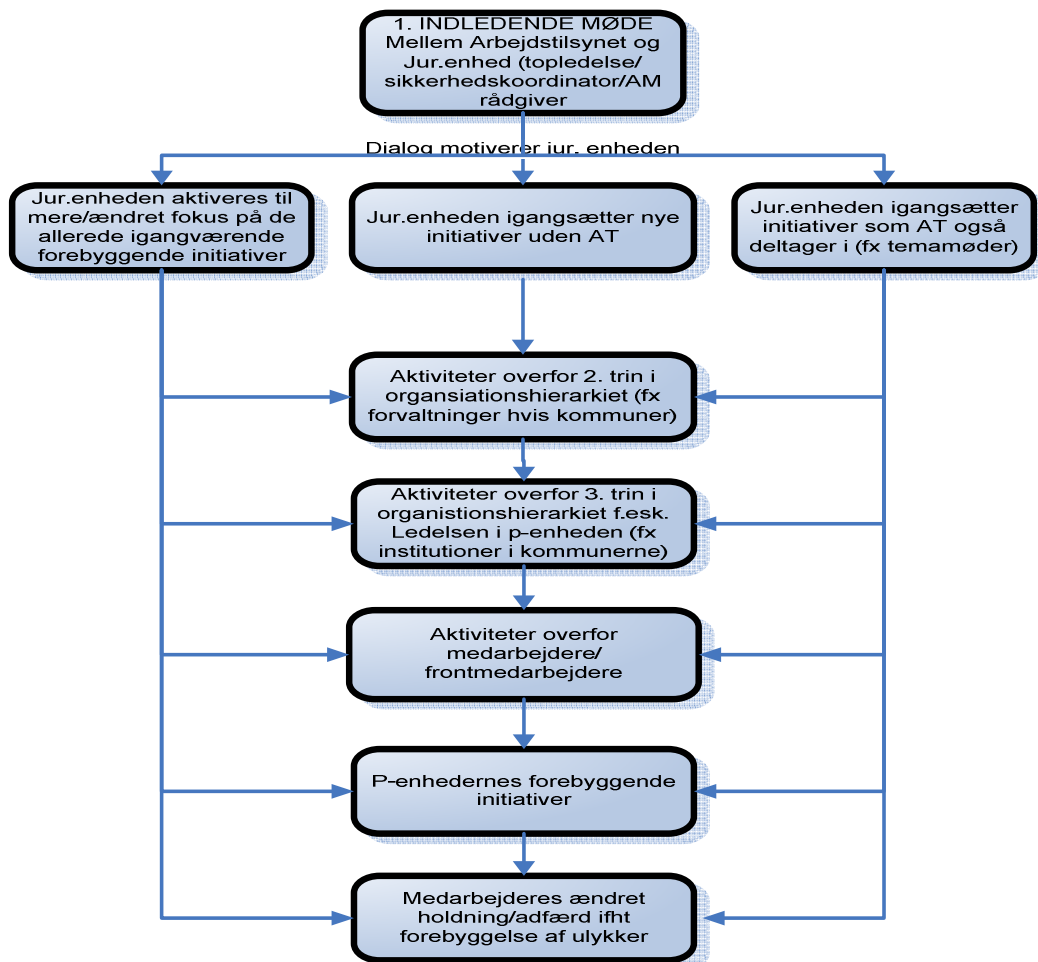
Målet med det indledende møde er således, at dialogen drejer fokus over på en systematik som begynder med, at topledelsen/Hovedudvalget (HU)/Sikkerheds Organisationen (SiO) melder ud, at de gerne vil engagere sig i et større fokus på det forebyggende ulykkesarbejde. Målet er endvidere virksomheden efterfølgende styrker det igangværende arbejde eller starter en indsats for fx holdningsbearbejdelse af medarbejderne og ibrugtagning af metoder til styrket forebyggelse af arbejdsulykker.

Det konkrete dialogforløb mellem virksomheden og Arbejdstilsynet afhænger herefter af, hvordan virksomheden vælger at benytte sig af Arbejdstilsynets tilbud om dialogforløb. Arbejdstilsynets tilsynscentre har således metodefrihed til at indgå et individuelt tilrettelagt dialogforløb med hver enkelt virksomhed.

Initiativet er således et supplement til Arbejdstilsynets traditionelle tilsynsformer. Her sætter Arbejdstilsynet et mere overordnet fokus på virksomhedens og ledelsens systematiske arbejde med ulykkesforebyggelse, frem for på den enkelte ulykke. Da der er tale om en dialogbaseret aktivitet, vil der som udgangspunkt ikke blive afgivet påbud. Arbejdstilsynets vil dog reagere, hvis Arbejdstilsynet støder på arbejdsmiljøproblemer, som indebærer en konkret faresituation.

Eksempel på mulige procesforløb som følge af AT's tilbud om dialog med virksomhederne kan se ud som nedenstående figur. Det skal dog påpeges, at de forskellige pile alle er optionelle, fordi

virksomheden kan vælge at følge enten det ene eller det andet trin med eller uden Arbejdstilsynets deltagelse.



De overordnede antagelser og hensigter bag initiativet

Det er Arbejdstilsynets erfaring at systematisk og vedvarende fokus på forebyggelse af arbejdsulykker kan reducere det samlede antal arbejdsulykker i virksomhederne. Den grundlæggende antagelse bag initiativet er således:

Antagelse 1.

Styrket systematisk fokus i virksomhederne på forebyggelse af arbejdsulykker vil reducere disse virksomheders samlede antal arbejdsulykker.

Hensigten med initiativet er derfor, at:

Arbejdstilsynet vil via systematisk og vedvarende fokus på virksomhedernes arbejdsulykker motivere virksomhederne til at forbedre deres arbejdsmiljø og derved reducere deres arbejdsulykker.

Det er Arbejdstilsynets erfaring at topledelsens engagement og involvering i det forebyggende ulykkesarbejde har en stor effekt på reduktion af arbejdsulykker på virksomheden. Antagelser bag det indledende møde er således:

Antagelse 2.

Topledelsens engagement og virksomhedens sikkerhedskultur har stor betydning for, om ulykker undgås på en virksomhed, fordi topledelsen har afgørende indflydelse på ulykkesforebyggende arbejde. Det gælder både hvad angår påvirkning af linjeorganisationen, holdningsændring i organisationen og tilgængeligheden af redskaber til ulykkesforebyggelse.

Hvis der arbejdes målrettet i en virksomhed på at nedsætte antallet af ulykker, og hvis det er klart for alle, at initiativet kommer fra topledelsen er effekten er stor.

Hensigten med det indledende møde er:

Arbejdstilsynet kan henlede topledelsens opmærksomhed på virksomhedens arbejdsulykker, og kan derved motivere virksomheden og dens topledelse/HU/SiO til at igangsætte yderligere initiativer med henblik på at reducere arbejdsulykker.

Med dette initiativ anerkender Arbejdstilsynet virksomhedernes (jur.enhederne) organisatoriske kompleksitet og vil via initiativet møde virksomheden dér, hvor virksomheden er. Antagelse bag det individuelt tilrettelagt dialogforløb er således:

Antagelse 3.

Virksomheder er forskellige og de har forskellige behov for hjælp eller inspiration til at forebygge arbejdsulykker yderligere.

Hensigten med de individuelt tilrettelagt forløb er:

Arbejdstilsynet møder virksomhederne i øjenhøjde og kan tilbyde hjælp der, hvor virksomheden har behov. Det kan f.eks. være ved at deltage i temamøder, præsentere virksomhederne for de forskellige redskaber, videregive gode eksempler til inspiration af virksomheden, facilitere dannelse af erfa-netværk mellem de berørte virksomheders nøglepersoner osv. – eller blot gennem den løbende kontakt om emnet, at fastholde synligt fokus.

”Dialog med virksomhederne om arbejdsulykker” er således et nyt og eksperimenterende virkemiddel for Arbejdstilsynet, idet Arbejdstilsynet ikke tidligere har haft individuelt tilpasset dialogforløb, sådan som det er lagt op til for dette initiativ.

Arbejdstilsynet ønsker derfor en hurtig effektevaluering af initiativet med henblik på at indhente læring om dialog som virkemiddel til at reducere arbejdsulykker på de store virksomheder.

C. De af kontrakten omhandlede opgaver

De af kontrakten omhandlede opgaver "Dialog med virksomhederne om arbejdsulykker" omfatter overordnet betragtet effektevalueringer af Arbejdstilsynets dialog-forløb med de udvalgte virksomheder, herunder kvalitativ/kvantitative undersøgelser blandt en gruppe af de virksomheder (jur.enheder) der indgår i initiativet, herunder kvantitative/kvalitative undersøgelser på udvalgte underenheder/p-enheder og frontmedarbejdere for disse virksomheder.

C.1. Formål for udbudsopgaven

Formålet er, at effektevaluering skal kortlægge og udpege de effektive dialogprocesser på de udvalgte jur. enheder og som sikrer størst udbredelse, handling og effekt på p-enhederne og de medarbejdergrupper, hvor der forekommer flest arbejdsulykker. Med effektive dialogprocesser forstås AT's indsats i bred forstand herunder også mødefrekvens og ressourcebrug.

C.2. Krav til effektdesignet

Det forventes at effektevalueringen designes til gennemførelse i 2 faser:

- Fase 1 forventes afleveret i form af en midtvejsevaluering senest 30. august 2010.
- Fase 2 der udgør den endelige effektevaluering forventes afleveret senest 30. marts 2011.

Evalueringen skal via gennemskuelige, gyldige og pålidelige data samt veldokumenterede metoder vurdere effekten af initiativet "Dialog med virksomhederne om arbejdsulykker". Der stilles følgende krav og resultatmål.

Krav til fase 1. Midtvejsevalueringen

Midtvejsevalueringen forventes at belyse de processer og initiativer, der umiddelbart sættes i gang som resultat af Arbejdstilsynet indledende møde med virksomhederne (jur. enhederne).

Det forventes at følgende punkter indgår i design af evalueringens første fase:

- Et antal virksomheder (jur.enheder) blandt målgruppen skal udvælges til effektevalueringen. Det forventes, at der udvælges ca. 15 jur.enheder.
- Det forventes, at der skabes overblik over hvilke initiativer/aktiviteter virksomhederne har igangsat 2-5 måneder efter det indledende møde. Overblik forventes skabt primært på baggrund af skriftligt materiale fra Arbejdstilsynet. Det kan anbefales, at der tænkes i udarbejdelse af proces-flow over de initiativer/aktiviteter, der igangsættes på de udvalgte virksomheder.
- Kvantitative/kvalitative undersøgelser af de udvalgte virksomheders (jur. enhedens) holdning til initiativet "Dialog med virksomheder" om og i så fald, hvordan dialogen (herunder især det indledende møde) har motiveret virksomhedernes topledelsens engagement.

Evaluerings spørgsmål, der forventes besvaret i midtvejsevalueringen er:

- Har de indledende møder motiveret virksomhederne til at igangsætte yderligere initiativer eller medvirket til at sætte yderligere fokus på de initiativer som virksomhederne har planlagt for 2010 med henblik på at forebygge arbejdsulykker?
- Har de indledende møder eller efterfølgende kontakt til Arbejdstilsynet motiveret topledelsen yderligere til umiddelbart mere fokus på forebyggelse af arbejdsulykker?
- Har de indledende møder eller efterfølgende kontakt til Arbejdstilsynet motiveret andre relevante ansatte, f.eks. sikkerhedsrepræsentanten, arbejdsmiljørådgiveren, HR chefen til umiddelbart mere fokus på forebyggelse af arbejdsulykker?

Resultatmål

Evalueringsrapporten skal i besvarelse af ovenstående evaluerings spørgsmål omfatte:

- Belysning af hvordan virksomhederne har anvendt Arbejdstilsynets tilbud om dialog-forløb og om de er tilfredse med Arbejdstilsynets indsats på dette område.
- Belysning af om topledelsen deltaget i de indledende møder eller anden form for kontakt med Arbejdstilsynet.
- Vurdering af ændring i topledelsens rolle i ulykkesforebyggelse efter Arbejdstilsynets tilbud om dialog.
- Belysning af om og i så fald, hvordan virksomheden er blevet motiveret til at styrke forebyggende ulykkesindsats på baggrund af dialog med Arbejdstilsynet. Dvs. belysning af ændring i virksomheden arbejde med ulykkesforebyggelse.
- Vurdering af om og i så fald hvilke faktorer, der er afgørende for vedvarende fokus på reduktion af arbejdsulykker på virksomheden. Dette mhp evt. at udpege særlige faktorer, der kan have stor betydning for at have vedvarende fokus på ulykkesforebyggelse.
- En vurdering af Arbejdstilsynets indsats for at coache virksomhederne og imødekomme deres individuelle behov i det ulykkesforebyggende arbejde.

Krav til fase 2. Slutevalueringen

Den anden fase forventes at belyse, om de processer og initiativer der er igangsat efter de indledende møder, er nået ud til produktionsenhederne og frontmedarbejdere, hvor ulykkesforekomsten er størst. Det forventes endvidere, at effektevalueringen konkluderer på om målet om 20 pct. reduktion i det samlede antal ulykker for målgruppen er nået.

Det forventes, at følgende punkter indgår i effektdesignet:

- Et antal underenheder og/eller produktionsenheder under de udvalgte virksomheder i fase 1 udvælges mhp kvantitativ/kvalitative undersøgelser. Det forventes, at der udvælges 3-5 enheder under hver af de udvalgte jur.enheder. Evaluator angiver i bilag 2 det samlede antal p-enheder der udvælges, mens fordelingen af p-enheder, der undersøges, kan foretages på baggrund af erfaringer fra første fase.
- Processen fra det indledende møde mellem topledelsen og Arbejdstilsynets søges kortlagt hele vejen ned til den enkelte medarbejdergruppe(r), hvor der forekommer flest arbejdsulykker.
- Topledelsens rolle og involvering i arbejdet med ulykkesforebyggelse hele vejen fra jur.enheden ned til de medarbejdergrupper, hvor der forekommer flest arbejdsulykker.

Evalueringssspørgsmål, der forventes besvaret i den endelige evaluering er:

- Lykkedes det Arbejdstilsynet via individuelt tilrettelagte dialogforløb at motivere virksomhederne til systematisk og vedvarende fokus på forebyggelse af arbejdsulykker?
- Lykkedes det Arbejdstilsynet at motivere topledelsen/hovedssamarbejdsudvalget (HU)/sikkerhedsorganisationen (SiO) til vedvarende engagement i det forebyggende ulykkesarbejde på virksomhederne.
- Lykkedes det topledelsen/HU/SiO at få budskabet om fokus på arbejdsulykker helt ned til de medarbejdergrupper, der har flest arbejdsulykker? I så fald har det ændret disse medarbejders adfærd hvad angår ulykkesforebyggelse? Hvis ja, kan positivt afgørende faktorer udpeges? Hvis ikke, hvor gik det galt?
- Fik virksomhederne reduceret deres arbejdsulykker yderligere som følge af Arbejdstilsynets dialog med virksomhederne?

Resultatmål

Evalueringsrapporten skal i besvarelsen af ovenstående evalueringssspørgsmål omfatte:

- Belysning af Arbejdstilsynets rolle i processen fra det indledende møde med topledelsen til evt. initiativer overfor medarbejdergrupper der er udsat for flest arbejdsulykker.
- Vurdering af om Arbejdstilsynet var rustet til at fungere som sparringspartner overfor disse virksomheder og i deres arbejde med forebyggelse af arbejdsulykker.
- Belysning af i hvor høj grad virksomhederne tog imod tilbud om vedvarende tæt dialog med Arbejdstilsynet om ulykkesforebyggelse.

- Belysning af i hvor høj grad og hvordan Arbejdstilsynets dialog med virksomheden har ført til holdning/prioritering af den forebyggende ulykkesindsats på virksomheden, hvilke initiativer (både formelle og/eller faktiske forebyggende arbejde), der er planlagt, igangsat og/eller taget ifht p-enhederne.
- Vurdering af betydning af, hvem der har ejerskab for ulykkesforebyggelse og reduktion i antal arbejdsulykker på virksomheden Det gælder især belysning af topledelsens rolle i hele forløbet
- Belysning af om det lykkedes virksomhederne at nå ud med budskabet om fokus på ulykkesforebyggelse helt ud til de medarbejdergrupper, hvor der forekommer flest arbejdsulykker. Har de ændret holdning/adfærd?
- Belysning af om virksomhederne samlet set oplevet en reduktion i arbejdsulykker og i så fald, skyldes det systematisk og vedvarende fokus på arbejdsulykker?
- Såfremt det er muligt, udpeges afgørende faktorer/processer eller dialogforløb, der bidrager til størst effekt i form af reduktion arbejdsulykker.

C.3. Rammerne for evalueringsdesign

Evaluator kan forvente følgende rammer for design og gennemførelse af evalueringen:

- Når evaluator har udvalgt de virksomheder der skal evalueres fremsender Arbejdstilsynet afrapporteringer til evaluator. Afrapporteringer afspejler også Arbejdstilsynets umiddelbare indtryk af mødet og hvad der kom ud af mødet. Såfremt det individuelle forløb mellem virksomhederne også indeholder et fælles mødereferat fremsendes dette også.
- Arbejdstilsynet fremsender alt andet relevant skriftlige materiale om møderne med virksomhederne, herunder de ulykkesprofiler, der præsenteres for virksomhederne.
- På tilsvarende vis fremsender Arbejdstilsynet relevant kontaktoplysninger og vil være behjælpelige med kontakt til virksomheden.
- Arbejdstilsynet fremsender ligeledes anmeldte ulykkestal for disse virksomheder mhp endelig effektvurdering og kan, såfremt det er muligt, udtrække de ulykkestal evaluator måtte ønske og være behjælpelig med at forstå Arbejdstilsynets data.

De heri beskrevne krav skal opfattes som minimumskrav. Undersøgelsen skal af tilbudsgiver beskrives som en sammenhængende undersøgelse, der kommer i dybden med emnerne.

Da evalueringresultaterne skal indgå i Arbejdstilsynets fremtidige metode og aktivitetsovervejelser forventes det at evaluator bidrager med anbefalinger og vurderinger til brug ved fremtidige indsatser og tilsyn.

Forslag til yderligere sammenligninger og vinklinger af forbedrende karakter for evalueringen, vil blive opfattet som positivt. Det bør dog fremgå, som et tydeligt supplement i tilbuddet med angivelse af pris.

Evalueringen gennemføres og afrapporteres efter den i kontraktens bilag 2 anførte tidsplan.

Det er vigtigt, at svarene på evalueringsspørgsmålene, herunder konklusioner og anbefalinger fremstår klart og tydeligt i et sprog, som kan forstås også af alle.

D. Målgruppe

Målgruppen for evalueringen er det politiske administrative system, lovgivere, arbejdsmarkedets organisationer og arbejdsmiljøprofessionelle.

E. Form

Effektevalueringen ønskes afrapporteret i to skriftlige rapporter.

F. Tid

Afrapporteringen af midtvejsevalueringen forventes afleveret til Arbejdstilsynet senest 30. august 2010. Afrapportering af slutevalueringen forventes afleveret til Arbejdstilsynet senest 30. marts 2011.

G. Økonomi

Der er afsat i alt max. 1.000.000 kr. til hele udbudsopgaven. Arbejdstilsynet vil på baggrund af de indkomne tilbud give opgaven til det økonomisk mest fordelagtige tilbud.

G. 1. Retningslinjer for vederlag, jf. kontrakten punkt 6.2 og 6.3.

Vederlaget, jf. kontraktens punkt 6.2, andet afsnit, dækker udover "overhead", lønudgifter, lokaler m.v., også alle andre omkostninger af enhver art til realisering af evalueringen som beskrevet i kontraktens bilag 2.