Arbejdstilsynet

Evaluering af arbejdsmiljøreformen

Arbejdspapir. Delundersøgelse 4A

September 2008

COWI

i samarbejde med

JobLiv Danmark as

team arbejdsliv

COWI A/S

Parallelvej 2
2800 Kongens Lyngby

Telefon 45 97 22 11
Telefax 45 97 22 12
www.cowi.dk

Arbejdstilsynet

Evaluering af arbejdsmiljøreformen

Arbejdspapir. Delundersøgelse 4A

September 2008

Dokumentnr.	Arbejdspapir 4A
Version	01
Udgivelsesdato	23. sep. 2008
Udarbejdet	HC; LW; HJL
Kontrolleret	PEA; RVAN
Godkendt	PEA

Indholdsfortegnelse

1	**Forord**	**3**
2	**Resumé**	**5**
3	**Indledning**	**8**
3.1	Baggrund	8
3.2	Formål	9
3.3	Metode	9
4	**Datamateriale**	**10**
4.1	Population	10
4.2	Stikprøven	12
4.3	Kontakt til virksomhederne	12
4.4	Undersøgelsespopulationen – 30 cases	13
4.5	30 cases – kort fortalt	18
5	**Resultater**	**44**
5.1	Virksomhedens forberedelse til screening og vurdering af screeningens forløb	44
5.2	Handlede påbuddet om væsentlige problemer på virksomheden?	46
5.3	Samarbejdet mellem autoriseret arbejdsmiljø-rådgiver og virksomhed	49
5.4	Er arbejdsmiljøproblemet løst?	60
5.5	Er arbejdsmiljøet blevet bedre?	62
5.6	Er arbejdsmiljøarbejdet blevet bedre?	67
5.7	Har påbuddet/påbuddene fået effekt på andre dele af virksomheden end der, hvor påbuddet er givet?	70
5.8	Virksomhedernes erfaringer generelt	70
6	**Konklusion**	**72**

Bilagsfortegnelse

Bilag 1: Guide virksomhedsinterview
Bilag 2: Skema til interviewerens vurdering
Bilag 3: Guide rådgiverinterview

1 Forord

VK-regeringen indgik den 4. februar 2004 en aftale om en ny arbejdsmiljøreform med Dansk Folkeparti og Det Radikale Venstre. Reformen er efterfølgende udmøntet i nye og ændrede regler i arbejdsmiljølovgivningen.

Arbejdstilsynet har ønsket arbejdsmiljøreformen evalueret. Evalueringen skal bruges til at justere eller forbedre de virkemidler, som reformen omfatter, samt arbejdsmiljøindsatsen i det hele taget, hvis der er behov herfor.

Dette arbejdspapir formidler resultaterne af en af de delundersøgelser, som evalueringen er delt op i. Formålet med delundersøgelse 4A er primært at belyse, hvilken effekt det har på virksomhedernes arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde, at de modtager rådgivning fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

Dataindsamlingen i forbindelse med denne delundersøgelse er foregået i april - maj 2008.

Evalueringen gennemføres af COWI A/S i samarbejde med ALECTIA A/S (tidligere JobLiv Danmark as) og Team Arbejdsliv ApS. Projektledelsen varetages af seniorprojektleder, civilingeniør Per Tybjerg Aldrich, COWI. Projektgruppen består derudover af projektleder, farmaceut, ph.d. Lone Wibroe, ALECTIA og arbejdslivsforsker, cand.techn.soc., ph.d. Hans Jørgen Limborg, Team Arbejdsliv.

ALECTIA A/S har været hovedansvarlig for denne delundersøgelse 4A. Delundersøgelse er gennemført af en arbejdsgruppe bestående af Per Tybjerg Aldrich, Lone Wibroe, Hans Jørgen Limborg og projektchef, cand.scient., ph.d., MPO Hanne Christensen, ALECTIA. Desuden har følgende personer bistået ved dataindsamlingen: Fysioterapeut Claus Bull Andersen, ALECTIA, civilingeniør Jan Holmegaard Hansen, COWI, akademiingeniør Mette E. Larsen, ALECTIA, cand.scient. Gitte Lindhard, ALECTIA, teknikumingeniør Henning Mortensen, COWI, civilingeniør Jan Bach Nielsen, COWI, miljøtekniker Peter Sunesen, ALECTIA og fagleder Jakob Ugelvig Christiansen, ALECTIA.

Rapporten er skrevet af Hanne Christensen, Lone Wibroe og Hans Jørgen Limborg. Den er kvalitetssikret af seniorprojektleder Per Tybjerg Aldrich, COWI.

Delundersøgelsen ville ikke være blevet til noget, hvis ikke deltagerne i interviewundersøgelserne havde taget sig tid til at deltage i interviewet. De takkes derfor for deres indsats.

2 Resumé

VK-regeringen indgik den 4. februar 2004 en aftale om en ny arbejdsmiljøreform med Dansk Folkeparti og Det Radikale Venstre. Reformen er efterfølgende udmøntet i nye og ændrede regler i arbejdsmiljølovgivningen.

Formålet med reformen er at påvirke holdninger hos arbejdsgivere og arbejdstagere, så de i den daglige egenindsats på virksomhederne bliver mere opmærksomme på arbejdsmiljøet og gør, hvad de kan for at sikre et godt arbejdsmiljø. Formålet er også, at den del af arbejdsmiljøindsatsen, som Arbejdstilsynet står for, skal målrettes virksomheder, som ikke kan selv, og måske heller ikke vil sørge for, at deres medarbejdere har et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Arbejdstilsynet har ønsket arbejdsmiljøreformen evalueret. Evalueringen skal bruges til at justere eller forbedre de virkemidler, som reformen omfatter, samt arbejdsmiljøindsatsen i det hele taget, hvis der er behov herfor.

Evalueringen omfatter en række delundersøgelser. Formålet med den aktuelle delundersøgelse, kaldet 4A, er at belyse følgende evalueringsspørgsmål:

> *Hvilken effekt har det på virksomhedernes arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde, at de modtager rådgivning fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver?*

Dette er belyst gennem et casestudie gennemført på 30 virksomheder, hvilket svarer til 7% af samtlige virksomheder, der har fået påbud i perioden april-maj 2007. For hver case er gennemført:

- Studier af skriftligt materiale i form af sagsakter fra Arbejdstilsynets journal.
- Besøg og strukturerede interviews med repræsentanter fra virksomheden. Interviewet er gennemført af en arbejdsmiljøprofessionel med speciale relevant for det pågældende påbud.
- Observationer på virksomheden med efterfølgende vurderinger fra intervieweren.
- Strukturerede telefoninterviews med den autoriserede rådgiver.

Rapportens opbygning

Rapporten er opbygget således, at delundersøgelsens metode og datamateriale først er beskrevet i afsnit 3 og 4. Hver af de 30 virksomheder har fået et påbud om brug af autoriseret rådgiver, men forløbene er i øvrigt unikke. I beskrivelsen af datamaterialet indgår derfor et kort resume af hver af de 30 virksomhedscases, hvor virksomhedernes udtalelse kort er refereret sammen med nogle af deres kommentar til det forløb, de har været igennem. Disse udtalelser efterfølges i hver case af interviewerens og rådgiverens vurdering af aktiviteterne på virksomheden.

Herefter præsenteres undersøgelsens resultater i afsnit 5. Resultaterne afrapporteres samlet for de 4 datasæt for de 30 cases.

Afsnit 6 indeholder konklusionerne på hele delundersøgelse 4A. Disse resumeres kort her.

Delundersøgelsens konklusioner

Forløbene på de 30 virksomheder, hvor undersøgelsen er foregået, peger på nedenstående konklusioner.

Det er virksomheder, der er eller har været tilknyttet en BST, som har størst kendskab til, at der foregår screening. Det betyder dog ikke, at de forbereder sig til dette, selvom virksomheder, der forbereder sig til screening, ser ud til at have en mere positiv oplevelse. Mange virksomheder oplever, at det kan være rimeligt at få påpeget et arbejdsmiljøproblem, men rådgivningspåbuddet opleves derimod urimeligt. I det mindste, fordi der er omkostninger forbundet med det.

Rådgiveren findes enten på baggrund af tidligere kendskab eller helt åbent f.eks. på Internettet. De virksomheder, der har tidligere erfaring med en rådgiver, ser ud til at være bedre til at inddrage rådgiverne i hele forløbet med arbejdet med påbuddet.

Det fremgår, at der kan beskrives flere strategier, som virksomhederne vælger i arbejdet med påbuddet. En strategi er, at virksomhederne bruger påbuddet som en anledning til at løfte deres eget arbejdsmiljø. Det opleves rimeligt og relevant. Virksomheden savnede eventuelt den nødvendige viden og opmærksomhed på problemerne. Det er også typisk for disse cases, at ledelsen går ind og tager et stort ansvar. Men påbuddet bliver en anledning til, at virksomheden får sat fokus på arbejdsmiljøet.

Andre virksomheder anser påbuddene som værende urimelige, men er dog ikke uenige i, at loven skal overholdes. Opgaven bliver for dem at gøre præcis det, som Arbejdstilsynet forlanger. Også i disse cases ser vi, at den øverste ledelse ofte påtager sig ansvaret for at opgaven løses. Men i disse tilfælde undertiden uden, at medarbejderne inddrages i stort omfang. De begrænser derfor også aftalen med rådgiveren til kun at omfatte det nødvendige. Helst vil de løse problemerne selv - billigst muligt.

Endelig er der stadig en gruppe virksomheder, hvor det opleves nødvendigt, at der følges op med vejledning og kontrol. Det er virksomheder, der oplever deres eget arbejdsmiljø i top, selvom det er helt i bund ifølge rådgivere og interviewere. De kan ikke løse problemerne uden, at de gives en hjælpende hånd.

Den opgave rådgiverne inddrages i varierer en del mellem casene. Da papirmængden i forbindelse med påbuddet for mange er et stort problem, anvendes rådgiverne i flere tilfælde til at 'ordne papirarbejdet'.

Omkring halvdelen af case virksomhederne har derefter som udgangspunkt inddraget rådgiveren i et bredere opgaveforløb, der omfatter analyse af påbuddet, planlægning af samarbejdet, kortlægning og analyse af problemet samt udvikling og implementering af løsninger. Mens den anden halvdel søger at begrænse rådgiverens rolle til det nødvendige. Opgaven bliver dog i flere tilfælde udvidet gennem forløbet.

Samarbejdet mellem rådgiverne og virksomheder, der ikke har brugt arbejdsmiljørådgivere før, ser ud til i højere grad at blive etableret med et mere snævert udgangspunkt om, at imødekomme påbuddet, og opgaven begrænses hertil. For nogle virksomheder betyder samarbejdet med rådgiveren dog, at de indgår i en længerevarende tilknytning til rådgiveren efterfølgende

I et flertal af casene er der enighed blandt virksomheden, interviewer og rådgiver om, at de konkrete problemer er løst efter arbejdet med påbuddet, men det er bemærkelsesværdigt, at en tredjedel af interviewerne rapporterer, at de ikke opfatter, at de problemer der ligger til grund for påbuddet, er løst.

En stor del af virksomhederne er tilfredse med den rådgivning de har modtaget, og mener den har medvirket til en god løsning på de problemer, der lå til grund for påbuddet. Kun en lille del er direkte utilfredse, men en del mener de selv kunne have løst problemerne ligeså godt.

Det ser ud til, at arbejdet med påbuddet i mange tilfælde primært styrker virksomhedens fokus på arbejdsmiljøet, og kun i mindre omfang udviklingen af arbejdsmiljøarbejdet. Det vil sige de arbejdsmiljøproblemer, der ligger til grund for påbuddet, bliver fokus i højere grad end selve arbejdsmiljøarbejdet. Arbejdet med påbuddet bliver derfor ikke nødvendigvis inddraget i sikkerhedsorganisationen eller APV.

Mange virksomheder efterlyser mere hjælp og konkret rådgivning fra Arbejdstilsynets side. For eksempel en præcisering af, hvad der skal til for at stille Arbejdstilsynet tilfreds. For kommunale virksomheder opleves påbuddet og arbejdstilsynets besøg ofte, som en hjælp til at argumentere overfor forvaltningen om flere ressourcer til arbejdsmiljøarbejdet.

3 Indledning

3.1 Baggrund

VK-regeringen indgik den 4. februar 2004 en aftale om en ny arbejdsmiljøreform med Dansk Folkeparti og Det Radikale Venstre. Reformen er efterfølgende udmøntet i nye og ændrede regler i arbejdsmiljølovgivningen. Hovedelementerne i aftalen er ifølge Beskæftigelsesministeriet:

- Fokus på den enkelte virksomhed
- Alle virksomheder får screenet arbejdsmiljøet
- Rådgivning til alle virksomheder, der har behov for det
- Arbejdsmiljø-Smiley

Formålet med reformen er at påvirke holdninger hos arbejdsgivere og arbejdstagere, så de i den daglige egenindsats på virksomhederne bliver mere opmærksomme på arbejdsmiljøet og gør, hvad de kan for at sikre et godt arbejdsmiljø.

Formålet er også, at den del af arbejdsmiljøindsatsen, som Arbejdstilsynet står for, skal målrettes virksomheder, som ikke kan selv, og måske heller ikke vil sørge for, at deres medarbejdere har et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

De fleste nye regler, som følger af arbejdsmiljøreformen, er trådt i kraft pr. 1. juli 2004 eller 1. januar 2005.

Partierne bag arbejdsmiljøreformen har gennemført et ”serviceeftersyn” af reformen i efteråret 2006, og dette er udmøntet i en række nye regler, som er trådt i kraft 1. april 2007. De grundlæggende elementer i reformen er dog uændrede.

Arbejdstilsynet har ønsket, at arbejdsmiljøreformen bliver evalueret. Evalueringen skal bruges til at vurdere de virkemidler, som reformen omfatter, og deres indvirkning på arbejdsmiljøindsatsen med henblik på, at virkemidler og indsats kan blive justeret eller forbedret, hvis der er behov for det.

3.2 Formål

Evalueringen omfatter en række delundersøgelser. Formålet med den aktuelle delundersøgelse, kaldet 4A, er at belyse følgende evalueringsspørgsmål:

> *Hvilken effekt har det på virksomhedernes arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde, at de modtager rådgivning fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver?*

Undersøgelsen etablerer således en viden om, hvilke aktiviteter virksomhederne iværksætter på baggrund af påbud om brug af autoriseret rådgivning, og hvordan samarbejdet mellem virksomhed og rådgiver forløber.

3.3 Metode

Spørgsmålene er belyst gennem et casestudie gennemført på 30 virksomheder. Undersøgelsen er gennemført i perioden april-maj 2008. For hver case er gennemført:

- Studier af skriftligt materiale i form af sagsakter fra Arbejdstilsynets journal.
- Besøg og strukturerede interviews med repræsentanter fra virksomheden. Interviewet er gennemført af en arbejdsmiljøprofessionel med speciale relevant for det pågældende påbud.
- Observationer på virksomheden med efterfølgende vurderinger fra intervieweren
- Strukturerede telefoninterviews med den autoriserede rådgiver.

4 Datamateriale

Formålet med undersøgelsen er at få en kvalitativ afdækning af, hvilken effekt rådgivningspåbud har på virksomhedernes arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde. Jf. Bkdt. nr. 259 af 20. marts 2007 om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere (rådgivningspåbud) gives disse inden for flg. typer:

- Rådgivningspåbud ved mange overtrædelser
- Rådgivningspåbud ved komplekse og alvorlige overtrædelser
- Rådgivningspåbud ved gentagne overtrædelse
- Rådgivningspåbud ved undersøgelser af psykisk arbejdsmiljø
- Rådgivningspåbud til bygherre ved komplekse og alvorlige overtrædelser

Nærværende undersøgelse vedrører kun de to første kategorier. Undersøgelsens population er virksomheder, der har udstået et påbud om brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver inden for typerne mange overtrædelser og komplekse og alvorlige overtrædelser.

Fordelingen af populationen på påbudstyper, brancher og antal ansatte ses af tabel 1 til 4.

4.1 Population

Arbejdstilsynet har, som baggrund for udvælgelsen af virksomheder, fremsendt regneark med data for virksomheder, som har modtaget et rådgivningspåbud inden for de pågældende typer i perioden 1.5.2007 – 1.10.2007. Perioden er valgt ud fra, at påbuddene er givet efter revisionen af arbejdsmiljøreformen er trådt i kraft, og virksomhederne har haft minimum ½ år til at efterkomme påbuddet inden interviewundersøgelsen finder sted. Virksomheder med 0 ansatte er sorteret fra.

Tabel 1 Fordeling af påbudstyper i hele populationen.

Påbudstype	**Antal påbud**	**Antal virksomheder**
Komplekse og alvorlige	456	374
Mange	Ukendt	137
I alt	**Ukendt**	**449**

Samme virksomhed kan både have flere komplekse påbud og påbud for mange overtrædelser. I tabel 1 er antallet af virksomheder, der i alt har fået påbud (449) derfor mindre end summen af de to ovenstående. Samme påbud kan endvidere tælle flere gange, hvis det samtidig indgår i et tripel ulykkes- eller ergonomipåbud. Antallet af påbuddet er derfor væsentlig højere end antallet af virksomheder. Samtlige påbud er givet på i alt 449 virksomheder.
Der er foretaget interviews på 30 virksomheder, hvilket svarer til 7% af samtlige virksomheder, der har fået påbud i den udvalgte periode.

De komplekse påbud fordeler sig på følgende typer:

Tabel 2 Fordeling af problemtyper blandt de komplekse påbud i hele populationen.

Påbudstype	**Antal påbud**
Ergonomisk arbejdsmiljø	76
Indeklima	28
Kemiske og biologiske belastninger	97
Psykisk arbejdsmiljø	18
Støj	18
Ulykkesrisici	173
Tripel ulykker	35
Tripel ergo	11
I alt	**456**

4.2 Stikprøven

Fra den samlede population blev der udtaget en stikprøve på 30 virksomheder.

4.2.1 Udvælgelse af virksomheder

Ud fra ovenstående data er udvalgt en bruttostikprøve på 105 påbud. Stikprøven blev udvalgt i forhold til brancher (fordeling efter branche, offentlige/privat, BST-pligt/ ikke BST-pligt), antal ansatte, påbudstype og geografi. Der blev tilstræbt maksimal variation i stikprøven. I forhold til psykisk arbejdsmiljø blev bevidst udvalgt en relativt større andel. Inden for de enkelte grupperinger blev virksomhederne udvalgt tilfældigt.

Arbejdstilsynet har herefter via eget journalsystem verificeret, at påbuddet er registreret som efterkommet. Dette var tilfældet for 49 påbud ud af de 105.

4.3 Kontakt til virksomhederne

39 virksomheder blev herefter kontaktet med henblik på at opnå interview. Kontakten forløb på følgende måde:

- Virksomheder er fordelt på interviewerne, så dennes faglighed har matchet det arbejdsmiljøproblem, der er baggrund for påbuddet og dermed interviewet. I alt deltog ni fagkonsulenter fra de to autoriserede rådgivere, der udfører evalueringen. Virksomhederne blev fordelt, så intervieweren ikke var ansat ved den autoriserede arbejdsmiljørådgiver, som havde udført rådgivningen på den pågældende virksomhed.

- Intervieweren har telefonisk kontaktet en ledelsesrepræsentant på virksomheden for aftale om interview. Det har været ønsket – men ikke en forudsætning for interviewet – at en sikkerhedsrepræsentant også deltog.

- Når virksomheden har sagt ja til deltagelse er samtlige sagsakter fra Arbejdstilsynet fremsendt til intervieweren.

- Såfremt virksomheden har ønsket det, har intervieweren fremsendt et aftalebrev eller yderligere information om undersøgelsen.

4.4 Undersøgelsespopulationen – 30 cases

4.4.1 Bortfald

39 virksomheder blev kontaktet for at opnå 30 interviews. Seks virksomheder ønskede ikke at deltage i undersøgelsen, de fleste på grund af travlhed. En virksomhed skulle flytte og havde derfor fået udsat fristen for påbuddet. To virksomheder ville gerne deltage, men havde først tid efter dataindsamlingens afslutning. En virksomhed meldte afbud på grund af sygdom, og der blev fundet en erstatningscase.

4.4.2 Indsamling af data

Der er således gennemført dataindsamling på 30 virksomheder.

I hver case er dataindsamlingen forløbet på nedenstående måde.

- Intervieweren har besøgt virksomheden og gennemført et struktureret interview ud fra interviewguiden vist i bilag 1. Hvis det har været muligt, har intervieweren fået en rundvisning på hele virksomheden og set den funktion, som er aktuel for påbuddet. Interviewene er foregået i perioden 9. april 2008 – 13. maj 2008.

- Interviewet er afrapporteret på en skabelon svarende til interviewguiden.

- Intervieweren har i umiddelbar forlængelse af interviewet udfyldt et skema med egen vurdering inden for forskellige spørgsmål (bilag 2).

- Som en del af virksomhedsinterviewet er virksomheden blevet spurgt om, hvilken autoriseret arbejdsmiljørådgiver, der har været anvendt, og om virksomheden tillader, at denne interviewes som en del af undersøgelsen. Disse oplysninger er videregivet til Team Arbejdsliv, som herefter har kontaktet rådgiveren.

For hver case eksisterer der således principielt fire sæt data:

1 Sagsakter fra Arbejdstilsynets journal.

2 Referat fra interview med virksomhed.

3 Interviewerens vurderinger ud fra interview og observationer.

4 Interview med den autoriserede rådgiver.

4.4.3 Fordeling af casevirksomhederne

Stikprøven blev etableret ud fra Arbejdstilsynets data. Fordelingen af virksomheder er derfor ikke repræsentativt for alle branchegrupper og virksomheder, men afhængig af Arbejdstilsynets aktiviteter i perioden inden for de forskellige områder.

Fordeling på brancher

De 30 cases er fordelt på 17 brancher. I tabel 3 ses fordelingen af cases på de forskellige brancher. De branchegrupper, der fremgår af tabellen, er identiske med Arbejdstilsynets opdeling i de fremsendte regneark.

Casene repræsenterer offentlige såvel som private brancher. Både brancher, der har haft BST-pligt og aldrig har været BST-pligtige, er repræsenteret.

Fordeling påbudstype

Fordelingen af påbudstype ses af tabel 3.

Tabel 3 Branchegruppefordeling og fordeling af påbudstype

Branchegruppe-navn og nr. (db07_36)	**man ge**	**psy-kisk**	**ergo nomi tripel**	**er-gono mi**	**ulyk-ker tripel**	**ulyk-ker**	**kemi**	**in-dekli ma**	**støj**	**i alt**
01 Anlægsarbejde						1				**1**
02 Opførelse og nedrivning					1					**1**
03 Færdiggørelse af byggeri						1				**1**
04 Butikker										
05 Engros	2		1		1					**4**
06 Elektronik										
07 Energi og råstoffer										
08 Installation/reparation af maskiner										
09 Kemi og medicin										
10 Metal og maskiner							1			**1**
11 Plast, glas og beton	1				1					**2**
12 Tekstil og papir										
13 Transportmidler										
14 Træ og møbler				1			1			**2**
17 Kontor						1		1		**2**
19 Slagterier										
20 Nærings- og nydelsesmidler									1	**1**
21 Politi, beredskab og fængsler										
22 Religiøse inst. og begravelsesvæ-sen										
23 Vand, kloak og affald							1			**1**
24 Frisører og anden personlig pleje										
26 Kultur og sport			1		1					**2**
27 Rengøring	1			1						**2**
28 Restauranter og barer										
29 Transport af gods				1		1				**2**
30 Transport af passagerer		1								**1**
31 Daginstitutioner									1	**1**
32 Døgninstitutioner og hjemmepleje						1				**1**
33 Hospitaler										
34 Læger, tandlæger og dyrlæger										
35 Undervisning	2	2							1	**5**
I alt	6	3	2	3	4	5	3	1	3	30

Da næsten alle virksomheder havde mere end 1 påbud, er der i realiteten interviewet om en væsentlig større mængde påbud inden for de enkelte typer.

Fordeling på antal ansatte

I tabel 4 ses fordelingen af produktionsenheders størrelse. I tabellen er både angivet fordelingen efter oplysningerne fra CVR-registeret og virksomhedernes egne oplysninger ved interviewet. Der ses at være god overensstemmelse.

Tabel 4. Fordeling antal ansatte ifølge CVR-registeret

Antal ansatte	I flg. CVR-registeret	I flg. Interview
1-9	8	6
10-19	3	2
20-49	8	10
50 eller flere	11	12
I alt	**30**	**30**

4.4.4 Arbejdstilsynets besøg

For 14 virksomheder er rådgivningspåbuddet givet ved et Tilpasset Tilsyn. For 20 cases er påbuddene givet ved et detailtilsyn, opfølgningstilsyn for eksempel i forbindelse med arbejdsbetinget lidelse eller arbejdsulykke. Intentionen med udvælgelse af casene var, at samtlige virksomheder efter 1.4.2007 skulle have gennemløbet hele forløbet fra screening over Tilpasset Tilsyn til efterkommet rådgivningspåbud. Dette kunne dog ikke lade sig realisere på grund af den begrænsede mængde rådgivningspåbud afgivet i perioden.

4.4.5 Organisering af arbejdsmiljøarbejdet i casevirksomhederne

Som indledning til interviewet blev virksomhedernes formelle organisering af arbejdsmiljøarbejde kortlagt. Der blev spurgt til organiseringen på interviewtidspunktet og evt. ændringer for nylig.

Tabel 5. Organisering af sikkerhedsarbejdet i de 30 casevirksomheder

Antal ansatte	Antal virksomheder	Sikkerhedsorganisationen
1-9	6	Alle uformelt organiseret
10-19	2	Begge med sikkerhedsgrupper (eller tilsvarende) den ene med sikkerhedsudvalg
20-49	9	Alle med sikkerhedsgrupper (eller tilsvarende) 5 af disse med sikkerhedsudvalg (eller tilsvarende) og 4 uden sikkerhedsudvalg
50 og derover	13	Alle med sikkerhedsgrupper (eller tilsvarende) 11 af disse med sikkerhedsudvalg (eller tilsvarende) og 2 uden sikkerhedsudvalg

Der er således seks virksomheder over 20 ansatte, der ikke har etableret det lovpligtige sikkerhedsudvalg eller tilsvarende.

Tabel 6. BST - tilknytning

Hele virksomheden er tilsluttet frivilligt	8
En del af virksomheden er tilsluttet frivilligt	2
Hele virksomheden er tilsluttet af pligt	1
BST bruges ad hoc, men uden formel tilslutning	3
Ingen tilknytning	16
I alt	**30**

Ca. halvdelen af virksomhederne har således en eller anden form for tilknytning til en BST (eller autoriseret rådgiver), halvdelen af disse på frivillig basis.

4.4.6 Interview af involverede rådgivere

De 30 cases, der blev interviewet, blev alle spurgt, om de kunne acceptere, at vi henvendte os til rådgiveren og interviewede denne. Det accepteredes i alle tilfælde. Der blev i alt gennemført 29 interviews med rådgivere. Frafaldet på den ene case skyldtes, at rådgiveren ikke ønskede at deltage i interviewet. Interviewet blev gennemført som et telefoninterview, og fulgte den udarbejdede interviewguide, som er givet i bilag 3. Intervieweren havde på forhånd kendskab til sagen ved at have sat sig ind i referatet fra besøgsinterviewet.

4.5 30 cases – kort fortalt

4.5.1 Indledning

I dette kapitel præsenteres de enkelte cases, som er undersøgt i undersøgelsen. Formålet er at formidle et levende, sammenhængende og detaljeret indblik i de enkelte virksomheders historie, og at danne baggrund for den analyse, der præsenteres i næste kapitel.

Casene præsenteres efter størrelse, således at den mindste virksomhed præsenteres først.

Hver casehistorie indledes med at præsentere typen af det rådgivningspåbud, på baggrund af hvilket, virksomheden er blevet udvalgt til undersøgelsen. Virksomhedens samlede påbudspakke præsenteres herefter. Såfremt rådgivningspåbuddet ikke er givet ved et Tilpasset Tilsyn anføres dette.

Herefter refereres kort virksomhedens historie, således som denne er fortalt til intervieweren.

Dernæst følger i kursiv et eller flere citater fra de interviewede virksomhedsrepræsentanter. Flere af citaterne sætter fokus på Arbejdstilsynets tilsynsførende. Da evalueringen ikke har til formål at vurdere de tilsynsførende, har vi ikke spurgt eksplicit til disse forhold, men virksomhederne har selvfølgelig haft lov til at udtale sig også om dette.

Efter beskrivelsen ud fra interviewene følger evaluators/interviewerens vurdering af væsentligheden af det arbejdsmiljøforhold, der har givet anledning til rådgivningspåbuddet og den udvikling, der er sket af virksomhedens arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde gennem arbejdet med påbuddet.

Til sidst bringes rådgiverens vurdering af det tilsvarende, samt beskrivelse af egen rolle i forbindelse med samarbejdet med virksomheden.

Casehistorierne er anonymiseret, så hverken virksomhed, virksomhedsrepræsentanter eller rådgiver skulle kunne identificeres af andre end dem, der har deltaget i det enkelte casestudie.

4.5.2 Case-historier

Lille virksomhed indenfor anlægsarbejde. Case 1
Virksomheden har fået rådgivningspåbuddet på grund af et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem indenfor ulykkesrisici. Herudover har virksomheden fået tre strakspåbud vedrørende ulykkesrisici.

Rådgivningspåbuddet er givet ved et separat tilsyn uden forbindelse med screening eller tilpasset tilsyn. Arbejdstilsynet kom uanmeldt på byggeriet. De konkrete påbud var rimelige. Den rådgiver, der var geografisk nærmest, blev kontaktet, og der blev lavet en aftale om 'mindst mulig rådgivning', da virksomhe-

den vurderede, at de kunne selv. Virksomheden opfatter rådgivningskravet, som en skjult bøde. Arbejdspladsvurdering er ikke indgået i rådgivningen: ”*Arbejdspladsvurdering er for svært at bruge for os – og så skilte vi os jo desuden af med de fleste ansatte i stedet. Så var reglerne jo i praksis ikke så vigtige for os længere”.* Arbejdsmiljøet vurderes, at være blevet bedre og arbejdsmiljøarbejdet er løst ved, at der ikke er nogen at have ansvar overfor. Der er ikke udarbejdet tilbagemelding til Arbejdstilsynet.

Vi er trætte af at have ansatte, der ikke gør, som vi siger, og at kontrollere dem. Vi har derfor fyret alle undtagen 2½ person. Nu bruger vi underleverandører – firmaer, som vi så instruerer og kontrollerer i starten og lidt senere. Så må firmaerne, som er underleverandører, selv tage deres ansvar for arbejdsmiljøet. I vores forstand hører påbud om ulykkesrisiko ikke til ”komplekse og vanskellige problemstillinger”. Der skulle være et klippekort som i færdsel, og hvorfor fik byggekoordinatoren, der har hovedansvaret på byggepladsen, ikke en besøgsrapport?

Intervieweren vurderer, at problemerne måske nok er løst på et administrativt plan ved afskedigelser, men at der ikke er rørt ved sikkerhedskulturen, som er det væsentlige problem. Intervieweren mener ikke, at arbejdsmiljøarbejdet er forbedret.

Rådgiveren fandt, at det var væsentlige problemer, der blev givet påbud om. Rådgiveren blev alene bedt om at godkende de løsninger virksomheden selv havde lavet. Bidrog dog med lidt viden om arbejdspladsvurdering. Mener at problemer er løst OK, og at virksomheden har fået øjnene op for, at det er uhensigtsmæssigt ikke at opfylde reglerne. Ikke mindst er de blevet klar over betydningen af at have en arbejdspladsvurdering.

Lille vaskeri. Case 2
Virksomheden har fået rådgivningspåbuddet på grund af mange arbejdsmiljøproblemer indenfor det materielle arbejdsmiljø. Desuden er givet fire strakspåbud. Virksomheden har ingen tilknytning til BST.
Virksomheden var ikke opmærksom på, at der ville komme en screening, så de har ikke forberedt sig. Selve screeningen opleves som ”total mangelfuld”. Der blev ikke sagt noget og virksomheden fik ikke nogen tilbagemelding. Virksomheden forberedte sig ikke til tilpasset tilsyn, idet de ikke troede, der var problemer. Det tilpassede tilsyn startede hyggeligt, men endte med at ejer bad Arbejdstilsynet om at gå. Virksomheden vurderer, at nogle af strakspåbuddene er OK, men resten af påbuddene er spild af tid og penge.

Så var der en, der lige skulle rulle fem viskestykker, og så flippede Arbejdstilsynet helt ud over trækgener. Vandindtrængen gennem tag blev ligeledes gjort til et problem. Der står normalt en spand på gulvet til opsamling.

Der blev valgt en rådgiver, som naboen kendte. Rådgiver er kommet med løsningsforslag til to påbud, men disse blev ikke fulgt, da de var for dyre. Virksomhedens ejer fandt selv løsningerne sammen med den lokale blikkenslager. For nogle af løsningerne mener de ansatte, at forholdene nu er værre end før. Ventilationsløsningen giver for eksempel træk. Virksomheden anerkender, at

løsningerne måske var blevet bedre, hvis man havde fulgt rådgivers råd, idet nogle af løsningerne er lavet som protest mod Arbejdstilsynet. Virksomheden oplyser, at rådgiver har godkendt løsningerne. Der findes ingen underskrevne tilbagemeldinger eller redegørelser på virksomheden eller i sagsakterne. Arbejdstilsynet har gennemført kontrolbesøg, hvor ventilationsløsningen er godkendt og sagen lukket. Virksomheden vurderer ikke, at deres arbejdsmiljø er blevet bedre, det var til 13 både før og efter påbuddene. Samtidig vurderer virksomheden, at arbejdsmiljøarbejdet er blevet dårligere.

Vi vurderer, at strakspåbud er OK "Alt andet giver ingen mening, det er spild af tid og penge". Medarbejderne oplever hele indsatsen overflødig, og de gør grin med Arbejdstilsynet og arbejdsmiljøet.

Intervieweren vurderer, at påbuddene var de væsentligste problemer. Arbejdet har betydet både en forbedring og en forringelse af det materielle arbejdsmiljø. Intervieweren mener ikke, at et af de underliggende påbud, og dermed selve rådgivningspåbuddet, er løst. Intervieweren vurderer ikke, at arbejdsmiljøarbejdet er blevet bedre efter arbejdet med påbuddene. Der er ikke sket nogen ændring eller holdningsforandring.

Rådgiveren mener, at påbuddene i og for sig er væsentlige, men at der også kunne være givet påbud om andre ting for eksempel psykisk arbejdsmiljø. Virksomheden har brug for hjælp til at forstå situationen og til at styre hele indsatsen. Rådgiver kom efter egen vurdering hele virksomheden igennem, og har inddraget kolleger i tekniske ventilationsløsninger. Der er rådgivet om løsninger og lavet opfølgning. Samtidigt er der rådgivet om arbejdsmiljøarbejdet og arbejdspladsvurdering. Virksomheden er dog ikke færdig med implementeringen. Rådgiver mener, at virksomheden er blevet mere positive overfor arbejdsmiljø og for at samarbejde med rådgiveren gennem forløbet. Men de vil forblive på en rent "overholdelsesniveau".

Lille virksomhed indenfor kontor. Case 3

Virksomheden har fået rådgivningspåbud på grund af alvorlige og komplekse arbejdsmiljøproblemer indenfor kemi. Herudover er der givet seks rådgivningspåbud (fire komplekse og alvorlige, et for tre ulykkesrisici og et for mange overtrædelser). Virksomheden har ingen tilknytning til BST.

Virksomheden vidste, at der ville komme screening, men de forberedte sig ikke særligt, da deres arbejdspladsvurdering var ajour, og de ikke var så store, at de skulle have en sikkerhedsrepræsentant. De var overbevist om, at alt var OK. Virksomheden havde en oplevelse af, at screeningen blev gennemført med holdninger af mistillid. På virksomheden forsøgte man at indkøbe udstyr, som kunne rette op på problemerne fra screeningen, men man oplevede, at det var svært at forberede sig til det tilpassede tilsyn, da man ikke kendte kravene til det, der skulle gøres. Virksomhedens oplevelse af det tilpassede tilsyn var bedre, da der var dialog og bedre anvisninger på, hvordan ændringerne konkret skulle gøres. Påbuddene blev efter det nye kendskab til reglerne vurderet som rimelige. Virksomheden brugte Trotters og fik herfra anbefalet en arbejdsmiljørådgiver. Rådgiveren har gennemgået områderne, klargjort gældende krav,

holdt møder med ejer og medarbejdere, og kommet med løsningsforslag. Alle tiltag blev indarbejdet i handlingsplan for arbejdspladsvurderingen. Virksomheden er meget tilfreds med samarbejdet, og vurderer ikke, at påbuddene kunne være løst uden rådgiver. Virksomheden deler arbejdsmiljø op i to: det fysiske og det almindelige arbejdsmiljø/ arbejdsklima. Virksomheden vurderer ikke, at deres almindelige arbejdsmiljø er blevet bedre, for de synes faktisk, at det var OK i forvejen. Det fysiske arbejdsmiljø gives et løft fra karakteren 6 til 11 på grund af arbejdet med påbuddene. Der er blevet mere plads og bedre indretning. Ejeren har fået større opmærksomhed omkring nye regler.

Faktisk var jeg før påbuddene af den opfattelse, at jeg havde godt styr på min virksomhed, og at alt var efter reglerne. Årsagen hertil er hovedsageligt manglende kendskab til reglerne fra min side. Det er jo ikke en bevidst udeladelse i arbejdspladsvurderingen, og der har jo heller ikke været nogen af mine medarbejdere, der har set det som et problem.

Intervieweren vurderer, at påbuddet er et væsentligt problem, som nu er løst. Det fysiske arbejdsmiljø er blevet bedre. Derimod vurderer intervieweren, at det ikke har fået nogen betydning for arbejdsmiljøarbejdet, at virksomheden har arbejdet med påbuddene.

Rådgiver mener ikke, at det er de vigtigste problemer, der er givet påbud om. Virksomheden ønskede, at rådgiveren skulle tage hånd om hele forløbet. Rådgiver vurderede problemet, fandt en leverandør af en mulig løsning, vurderede implementeringen og rapporterede til Arbejdstilsynet. De problemer, der var omfattet af påbuddet, blev herved løst fuldt ud. Virksomheden har fået en viden om forhold de næppe igen får brug for at vide noget om, men det har næppe påvirket deres arbejdsmiljøarbejde.

Lille virksomhed indenfor træ og møbel-branchen. Case 4
Virksomheden har fået rådgiverpåbuddet på grund af et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem indenfor kemiske og biologiske belastninger. Herudover to påbud med frist – det ene arbejdspladsvurdering. Virksomheden har ingen tilknytning til BST.

Virksomheden vidste ikke, at der ville komme screening. Lederen kan ikke huske, at der har været screening, men mener, at der kun har været besøg én gang, hvor påbuddet blev givet. Besøget forløb helt fint. Påbuddene blev vurderet som rimelige. Virksomheden forsøgte at få hjælp fra leverandøren af anlægget, men dette lykkedes ikke. Rådgiveren henvendte sig selv, da de havde set 'et eller andet sted', at virksomheden havde fået påbuddet. Virksomheden synes ikke de fik meget hjælp fra rådgiveren, der ikke vidste så meget om problemet. Virksomheden fandt selv en ny leverandør, og vurderer, at de selv har løst det hele og selv fik løsningen godkendt ved kontakt til den tilsynsførende. Arbejdsmiljøet vurderes at være blevet bedre, og de ansatte kommer med mere om arbejdsmiljø nu.

Besøget fra Arbejdstilsynet var helt fint. Hun var flink. Tingene skal jo være i orden, og de ting hun påpegede var jo ikke i orden, selv om jeg troede at udsugningen med pose var OK. Egentlig utroligt, at et firma kan køre i fem år

uden besøg fra en myndighed. Det er ikke OK, at leverandørerne oplyser, at det hele er OK, når det ikke er det. Fremover får vi leverandøren til at skrive under på, at arbejdsmiljøet er i orden. Ellers vil jeg ikke betale. Det virker skidegodt.

Intervieweren vurderer, at påbuddet var et væsentligt problem, der dog stadig ikke er løst. Intervieweren vurderer, at lederen er blevet mere bevist om arbejdsmiljø ved indkøb og har fået større viden.

Rådgiveren mener, at ventilationspåbuddet var i orden, men at de øvrige var skudt over målet. Der blev aldrig lavet en fast aftale om opgaven. Rapporten var håndskreven, og der blev primært givet mundtlige råd til, hvad virksomheden skulle gøre. Rådgiveren var ikke så stolt over indsatsen. Rådgiveren ved ikke om rådene blev fulgt, og mener ikke, at virksomheden har ændret holdning til arbejdsmiljø.

Lille murer-, snedker- og tømrerforretning. Case 5
Virksomheden fik rådgivningspåbud på grund af tre ulykkespåbud. På virksomheden kan man kun erindre, der har været ét besøg. Ved dette besøg fik virksomheden i alt påbud for 10 overtrædelser inden for både det formelle og det materielle arbejdsmiljø, to af disse var rådgivningspåbud. Herudover blev givet rådgivningspåbud vedrørende tre ulykkesrisici og mange overtrædelser. Hele virksomheden er frivilligt tilsluttet BST.

Virksomheden har hørt noget om Arbejdstilsynets besøg i medierne, men har ikke forberedt sig til besøget. Virksomheden synes, at det tilpassede tilsyn besøg gik udmærket. De synes, at påbuddene er rimelige på nær et par stykker. Som rådgiver brugte man den BST, man i forvejen var tilsluttet. Rådgiveren har foretaget kortlægning, fundet løsninger og lavet arbejdspladsvurdering. Virksomheden vurderer, at arbejdsmiljøet er det samme som før påbuddene, og at arbejdsmiljøarbejdet ikke er blevet bedre ved at arbejde med påbuddene.

Jeg kan ikke forstå, at jeg skulle have lavet en støjkortlægning og betale rådgiveren ekstra for det. På mange maskiner står, at vi skal bruge høreværn, og da hallen er så lille, er det, uanset hvor i hallen man befinder sig, at vi skal anvende høreværn, når maskinerne anvendes. Og vi har altid brugt høreværn, så hvad skal jeg bruge kortlægningen til? Unødig udgift.

Intervieweren vurderer, at påbuddene handler om væsentlige problemer, der er blevet løst. Risikoen for ulykker er væsentligt reduceret. Arbejdsmiljøarbejdet er ikke blevet forbedret, og det er uvist, hvad det frivillige medlemskab bruges til.

Rådgiveren mener, at påbuddene formelt set er rigtige, men nok lidt skudt over målet. Virksomheden lagde opgaven i hænderne på rådgiveren, og ønskede at blive hjulpet hele vejen igennem. Rådgiveren gennemgik virksomheden grundigt og udarbejdede en plan for, hvorledes problemerne kunne løses. Der er tale om en lille virksomhed, så rådgiveren tilstræbte løsninger, der passede til virksomhedens formåen. Problemerne blev løst, men det var ikke gået, uden at rådgiveren havde båret processen igennem. Det kan derfor være svært at sige, hvad

de har lært. Men de er opmærksomme på, at det er besværligt at få et påbud, og bedre at undgå det.

Lille privat virksomhed indenfor transport af passagerer. Case 6
Virksomheden har fået rådgivningspåbud på grund af et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem inden for psykisk arbejdsmiljø. Påbuddet er givet ved et detailtilsyn efter en vilje evne høring. Virksomheden er screenet og haft tilpasset tilsyn ca. 1 år før detailtilsynet, og de troede egentligt, at alt var OK efter screeningen. Virksomheden er ikke tilknyttet en BST.

Virksomheden vurderer, at påbuddet om autoriseret rådgivning er urimeligt. Området er vigtigt, men ikke et problem. Der er ingen væsentlige arbejdsmiljøproblemer på virksomheden. Som rådgiver efterspurgte virksomheden en bestemt person fra deres tidligere BST. Personen var nu hos en anden rådgiver, som derfor blev valgt. Rådgiveren har holdt møde med alle medarbejdere, skrevet en voldspolitik og instrueret alle ansatte. Virksomheden synes løsningen er OK, men de synes ikke de er blevet klogere. Virksomheden vurderer ikke, at arbejdsmiljøet eller arbejdsmiljøarbejdet er blevet bedre efter arbejdet på påbuddet.

Rådgiveren har snakket med personalet og lavet en voldspolitik for os. Vi vidste selv det hele i forvejen, rådgiveren sagde ikke noget nyt, men nu er det som Arbejdstilsynet vil have det.
AT var flinke og høflige, men de ved godt, at det er dem der bestemmer.

Intervieweren vurderer, at påbuddet var et væsentligt problem, men vurderer, at ressourcerne ville være brugt bedre til at få 'orden' i det daglige arbejdsmiljøarbejde. Arbejdsmiljø er ikke indenfor virksomhedens forståelsesramme, og arbejdet med dette har "ikke flyttet sig en meter".

Rådgiveren finder, at påbuddene er noget skudt over målet. De fokuserede meget på den tekniske løsning. Rådgivningsforløbet fik derimod fokus på instruktion og opbygning af en ny adfærd blandt medarbejderne. Rådgiverens opgave blev at støtte virksomheden i at gennemføre processen, men også at yde direkte støtte i implementeringen, for eksempel gennem arbejde med konflikthåndtering.

Der er kommet mere fokus på arbejdsmiljøet, og løsningen har hævet forebyggelsesniveauet. Det kan være svært at vurdere, om de fremover kan anvende den øgede viden.

Mellemstor kommunal daginstitution. Case 7
Institutionen har fået rådgivningspåbud på grund af komplekse og alvorlige arbejdsmiljøproblemer inden for støj. Herudover er givet ét påbud. Kommunen er frivilligt tilsluttet BST, og har indgået aftale med to arbejdsmiljørådgivere, der anvendes afhængig af fagområde.

Kommunen var opmærksom på screening, og havde forberedt sig ved at samle daginstitutionerne og fortælle om screeningen, og hvad det indebar. Inden screeningen havde institutionen arbejdet ihærdigt med arbejdspladsvurdering.

Selve screeningen opleves som OK, men de var overraskede over, at Arbejdstilsynet ville komme igen for at genvurdere arbejdsmiljøet. Institutionen syntes, de var i gang med at arbejde med de problemer, der blev påpeget under screeningen. Forberedelsen til tilpasset tilsyn var i form af at aftale, hvem der deltog, og hvorledes proceduren skulle være. Det tilpassede tilsyn forløb meget godt. Virksomheden vurderer, at påbuddene var reelle nok og væsentlige. Institutionen valgte én af de rådgivere, de i forvejen havde en allianceaftale med. Der har været holdt møder, og rådgiveren foretog målinger og kom med løsningsforslag, som kommunens egne teknikere også var nået frem til. Virksomheden mener, at de selv kunne have løst påbuddet. Virksomheden vurderer, at deres arbejdsmiljø er blevet bedre, og at deres arbejdsmiljøarbejde nu tages mere seriøst.

Det tilpassede tilsyn forløb meget godt, specielt hvis man sammenligner med andre tilfælde, hvor vores medarbejdere ikke blev misbrugt til at give påbud, men med en gensidig tillid og forståelse om processen. Vi var overrasket over at få påbuddene, fordi vi jo arbejdede med sager i vores arbejdspladsvurdering. Under screeningen troede vi, at de tidsfrister vi arbejdede med skulle indgå som et senere kontrolbesøg uden at vi fik påbuddet.

Intervieweren vurderer, at påbuddet var væsentligt, og at problemet er løst. Intervieweren vurderer ikke, at arbejdsmiljøarbejdet er forbedret efter arbejdet med påbuddene.

Rådgiveren har svært ved at vurdere påbuddenes væsentlighed på grund af et ringe kendskab til virksomheden. Opgaven rådgiveren fik, var at vurdere belastningens omfang for at afgøre, om reglerne var opfyldt, samt i fald de ikke var, at udtænke en løsning. Rådgivningen omfattede målinger, forslag til løsninger og udarbejdelse af redegørelsen. Problemet er løst, dog uden at der er tale om en optimal løsning. Der skal stadig anvendes personlige høreværn, men det er OK i dag. Virksomheden har lært en del af forløbet, men det har næppe ændret deres måde at håndtere arbejdsmiljøet på.

Mellemstor virksomhed indenfor nærings og nydelsesmidler. Case 8
Virksomheden har fået rådgivningspåbud på grund af komplekse og alvorlige arbejdsmiljøproblemer inden for ergonomi. Herudover er der givet rådgivningspåbud om støj. Påbuddene er givet ved et opfølgningsbesøg. Virksomheden er screenet for to år siden uden påbud. Virksomheden har ingen tilknytning til BST.

Det aktuelle tilsyn blev beskrevet som OK, men der var desværre ingen mulighed for at komme i dialog om løsninger. Virksomheden vurderer, at påbuddene var i orden, selv om de ikke var klar over, der var problemer. Virksomheden søgte rådgiver på Internettet ud fra det kriterium, at de skulle være lokale. Rådgiveren har lavet en ergonomisk gennemgang af forholdene i produktionen, foretaget støjprøver og rådgivet om arbejdspladsvurdering-metode. På løsningssiden er rådgiveren kommet med de samme forslag, som virksomheden oprindeligt selv havde. Virksomheden har været meget tilfreds med rådgiveren.

Virksomheden vurderer, at deres arbejdsmiljø ikke er blevet væsentlig bedre. De er blevet opmærksomme på nye regler, men deres arbejdsmiljøarbejde er ikke ændret.

Det afhænger alt for meget af den enkelte tilsynsperson om, hvor meget dialog der bliver ved besøget. Der var ingen mulighed for virksomheden til at komme med løsninger under gennemgangen på tilpasset tilsyn. Eksempelvis kunne det i praksis være muligt straks at omlægge produktionen fra 20 kg sække til 10 kg sække, men det ønskede den tilsynsførende ikke at se.

Intervieweren vurderer, at påbuddene var væsentlige og problemerne er løst, men vurderer, at arbejdsmiljøarbejdet er uændret efter arbejdet med påbuddene.

Rådgiver finder, at påbuddene omhandler væsentlige problemer. Opgaven var bredt formuleret: fra kortlægning til løsning. Der blev lavet målinger, vejledning, instruktion og arbejdspladsvurdering og arbejdspladsbrugsanvisning. Det er primært de ergonomiske problemer som er løst, andre problemer mangler endnu implementering. Virksomheden har fået øjnene op for arbejdsmiljøet, og de er blevet bedre til at sætte sig ind i regler og lovgivning.

Stor virksomhed indenfor kultur. Case 9
Virksomheden har fået rådgivningspåbuddet på grund af et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem med mindst tre påbud inden for ergonomi. Herudover har virksomheden fået rådgivningspåbud for mange påbud inden for både det formelle og materielle arbejdsmiljø.

Virksomheden har ingen tilknytning til BST. Man havde hørt om screening via pressen, men ikke forberedt sig. Screeningsbesøget oplevedes som stille og roligt. Manglende arbejdspladsvurdering blev udpeget som problem, og virksomheden forberedte sig til det tilpassede tilsyn ved at lave arbejdspladsvurdering kortlægning. De daværende medlemmer af sikkerhedsorganisationen var ikke godt rustet til arbejdsmiljøarbejde og egentlig ikke interesseret i dette. Det tilpassede tilsyn forløb efter virksomhedens vurdering OK. Der blev igen påpeget arbejdspladsvurdering, idet der kun var lavet kortlægning. Virksomheden vurderer, at de fleste af påbuddene er væsentlige. De mener dog, at nogle af de påpegede problemer var små, hvorimod de selv betragter psykisk arbejdsmiljø, som et væsentligt problem, der ikke blev påpeget af Arbejdstilsynet: ”*Set i bakspejlet ville vi hellere have brugt pengene fra hæve-sænkeborde på arbejde med det psykiske arbejdsmiljø”.* Virksomheden valgte rådgiver ud fra den der lå tættest på, og de har været tilfredse med rådgivningen. De synes, de har fået løst problemerne på en god måde. Rådgivningen foregik ved flere møder og bestod i hjælp til SiU-arbejde og arbejdspladsvurdering handlingsplan, diskussion og godkendelse af virksomhedens egne ergonomiske løsninger, instruktion i indstilling af borde og stole, løsningsforslag, som virksomheden dog ikke synes fungerer optimalt.

Virksomheden vurderer, at både arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet er blevet bedre efter arbejdet med påbuddene. De giver sig selv karakteren 5 før og 9-10 efter Arbejdstilsynets besøg: *Fokus er flyttet, folk har fået øjnene op for, at der er noget der hedder arbejdsmiljø”. ”Mødeaktiviteten er øget”.* Efter Ar-

bejdstilsynets besøg er samtlige medlemmer af sikkerhedsorganisationen udskiftet.
.
Det var nogle stille og rolige mennesker fra Arbejdstilsynet, men man kunne ikke forhandle om noget. Direktøren havde en forestilling om, at når vi sagde, at de ting vi var i gang med at løse, så kunne man snakke sig ud af det, men det kunne vi ikke. Det var vores egen skyld, at tingene ikke var i orden.
Det at få et påbud om autoriseret rådgivning er en form for bøde. Det er en principiel diskussion, at staten giver "en bøde" om, at vi skal gå til en privat virksomhed og give dem penge.

Intervieweren vurderer, at påbuddene er væsentlige problemer. Intervieweren vurderer, at både arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet er blevet bedre efter arbejdet med påbuddene.

Rådgiveren vurderer også, at påbuddene er om væsentlige problemer. Rådgiveren blev alene bedt om at vurdere virksomhedens forslag til løsninger, som de selv ville udføre. Senere udførte rådgiver dog også undervisning i løfteteknik og bidrog med teknisk ekspertise. Rådgiveren finder, at problemer blev løst, og at virksomheden har fået større viden om arbejdsmiljø og har fået udviklet sit arbejdsmiljøarbejde.

Stor virksomhed indenfor en gros handel. Case 10
Virksomheden har fået rådgivningspåbud på grund af mange arbejdsmiljøproblemer. To af de underliggende påbud er rådgivningspåbud, de øvrige påbud med frist inden for både det formelle og materielle arbejdsmiljø. Virksomheden er tilsluttet BST. Virksomheden var opmærksom på, at der ville komme en screening, via deres BST og pressen, så de gennemgik deres arbejdspladsvurdering og deres mappe med dokumentation fra diverse årlige eftersyn.

Selve screeningen opleves overordnet som OK. Virksomheden forberedte sig til det tilpassede tilsyn ud fra de forhold, der var blevet nævnt under screeningen. De kunne dog godt tænke sig mere rådgivning fra Arbejdstilsynets side. Virksomheden fik påbud for samme overtrædelse ved det tilpassede tilsyn, som i øvrigt vurderes af virksomheden som OK. De ville dog gerne have haft mere dialog under tilsynet og bud på løsninger. Virksomheden vurderer, at de fleste af påbuddene var OK, men ikke alle. Der blev valgt den BST rådgiver virksomheden havde i forvejen. Rådgiveren kom med forslagene til løsning af to af påbuddene og samarbejdet var godt. Virksomheden synes løsningerne er OK, men vurderer ikke, at deres arbejdsmiljø er blevet bedre. Deres arbejdsmiljøarbejde er heller ikke forandret efter arbejdet med påbuddene.

Vi kunne godt have tænkt os, at Arbejdstilsynets medarbejdere havde en mere rådgivende rolle, når de kommer på besøg. Vi ville gerne have haft en snak med Arbejdstilsynet allerede på screeningsbesøget, om de løsninger de kunne foreslå til vores problemer. Det kunne forbedre Arbejdstilsynets image. Vi oplever, at Arbejdstilsynet kommer "som små konger", og at Arbejdstilsynets medarbejdere har for lidt viden om virksomhedens arbejde før de kommer. Den faglige kompetence skal forbedres hos medarbejderne fra Arbejdstilsynet.

Intervieweren vurderer, at påbuddene var de væsentligste problemer, og at det har betydet, at arbejdsmiljøet er blevet bedre. Intervieweren vurderer ikke, at arbejdsmiljøarbejdet er blevet bedre efter arbejdet med påbuddene.

Rådgiver vurderer påbuddene som meget væsentlige. I aftalen blev der lagt vægt på at finde en helhedsorienteret løsning, som også inddrog andre faktorer, end de der var fokus på i påbuddene. Rådgiverne lagde vægt på, at det var et princip, man altid rådgav efter. Der blev gennemført en kortlægning, som grundlag for indsatsen. Rådgiver varetog også opgaven med afrapportering, herunder redegørelsen til Arbejdstilsynet. Rådgiver finder, at problemerne er løst og mener, at virksomheden i dag er meget mere opmærksom på arbejdsmiljøet. Det har de i og for sig altid været, der var blot en række ting de ikke var opmærksomme på. De har lært meget af forløbet.

Stor privat skole. Case 11
Skolen har fået rådgivningspåbud på grund af et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem inden for støj. Herudover er givet to påbud vedrørende materielt arbejdsmiljø. Skolen har efter eget udsagn også fået påbud vedrørende psykisk arbejdsmiljø, som dog ikke fremgår af sagsakterne. Skolen har ingen tilknytning til BST.

Skolen vidste, at der ville komme screening, og de forberedte sig ved, at sikkerhedsrepræsentanten og ledelsen gennemgik alle lokaler med henblik på at finde eventuelle væsentlige arbejdsmiljøproblemer. De vurderer dog ikke, at forberedelserne havde nogen effekt på screeningen, som de ikke syntes forløb optimalt. Skolen forberedte sig på tilpasset tilsyn, ved at sætte fokus på det psykiske arbejdsmiljø, og de vurderer, at besøget var OK, men alt for kort. Rådgivningspåbuddet opleves ikke som rimeligt, idet ingen har følt sig generet af støj. De andre påbud var OK. Rådgiveren blev fundet på Internettet. Rådgiveren har foretaget målinger. Skolen vurderer, at det var for dyrt, og at de selv har fundet løsningen, som dog ikke er implementeret endnu. Skolen oplyser, at rådgiveren synes skolens løsning var god. Rådgiveren har overfor virksomheden oplyst, at der skal udarbejdes en redegørelse. Skolen vurderer, at deres arbejdsmiljø er blevet bedre vedrørende det psykiske arbejdsmiljø, men ikke vedrørende rådgiverpåbuddet om støj. Arbejdsmiljøarbejde er uændret.

Vi kunne ikke selv have lavet støjmålingerne og beregningerne. Det var pedellen som fandt løsningen Han foreslog en løsning med nedhængte baller i loftet. Rådgiveren synes, løsningen er god, og kunne anbefale den.
Vi er blevet mere kvalitetsbevidste omkring skolens arbejdsmiljø, og vi ønsker fremover at udføre forbedringerne, så vi ikke får problemer med Arbejdstilsynet. Vi er glade for, at der er kommet fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Vi er ikke tilfredse med påbuddet om støj.

Intervieweren vurderer, at påbuddet om støj handler om et væsentligt problem, som ikke er blevet løst. De øvrige påbud er derimod blevet løst.

Skolen har selv underskrevet og indsendt tilbagemeldingen til Arbejdstilsynet. Det er dog et andet påbud, der er tilbagemeldt på rådgivningspåbuddets blanket.

Rådgiveren mener, at problemet nok er væsentligt, men udelukker ikke, at andre problemer er mere relevante at fokusere på. Rådgiveren fik en perifer rolle. Skolen valgte, at der ikke skal laves en redegørelse. Sagen er således ikke afsluttet.

Stor produktionsvirksomhed. Case 12
Virksomheden har fået rådgivningspåbuddet, som et resultat af mange arbejdsmiljøproblemer, i alt seks problemer vedrørende både det formelle og materielle arbejdsmiljø. Rådgivningspåbuddet er givet ved et opfølgningstilsyn uden forbindelse med screening eller tilpasset tilsyn. En del af virksomheden er frivilligt tilsluttet BST.

Arbejdstilsynets besøg forløb OK, som det skulle. Virksomheden mener, at påbuddene var rimelige, og de valgte at samarbejde med den BST, som de var medlem af. Rådgiveren har fremsendt generelle eksempler på, hvordan brugsanvisninger for maskiner kan udfyldes. Virksomheden vurderer, at de i øvrigt ikke fik nogen råd af rådgiveren, at der ikke har været et egentligt samarbejde, og at de selv løste påbuddene. De er stolte af, at de selv klarede det hele, og er meget tilfredse med alle løsningerne. Deres arbejdsmiljø er blevet bedre, og der er mere opmærksomhed på arbejdsmiljø nu.

Besøget satte en masse gode ting i gang omkring virksomhedens arbejdsmiljø. Spændende i dag at arbejde med arbejdspladsvurdering`erne. Folk finder sig ikke længere i hvad som helst. Vi fik lidt spin-off af arbejdet via kemikaliesanering. Var ikke med i arbejdspladsvurdering´en, men kom frem efter deltagelse i et §9-kursus.

Intervieweren vurderer, at påbuddene handler om væsentlige problemer, der er blevet løst godt. Intervieweren beskriver casen, som en succeshistorie, hvor besøget fra Arbejdstilsynet har sat dem selv i gang med efterfølgende klare forbedringer på det materielle arbejdsmiljø og styrket medarbejderinvolvering og tilfredshed.

Rådgiveren ønskede ikke at blive interviewet.

Stort privat fritidscenter. Case 13
Virksomheden har fået rådgivningspåbud vedrørende komplekse og alvorlige arbejdsmiljøproblemer inden for ulykkesrisici. Herudover påbud inden for ergonomi. Virksomheden har ingen tilknytning til BST.

Virksomheden vidste fra medier og branchesamarbejde, at der ville komme screening, men der var ingen forberedelse. Arbejdstilsynet vejledte en del under screeningen, og virksomheden vurderer, at screeningens forløb var OK. Mellem screening og tilpasset tilsyn kontaktede virksomheden deres maskinleverandør, som ikke kunne forstå problemet. Virksomheden vurderer ikke påbuddene som væsentlige *"risikomomenterne de fandt, var noget hypotetiske og overdrevne, men OK - lov er lov"*. Rådgiveren blev valgt, fordi de var lokale og havde erfaringer med de specifikke maskiner. Rådgiveren har deltaget i SiU-møder, været på anlægget og holdt møde med leverandøren af maskinen. Rådgiveren har oversat og tolket danske regler for den svenske leverandør, og sammen med

virksomheden og leverandøren fundet løsningen. *"Rådgiveren har faktisk bidraget for sin løn. Vi var meget skeptiske inden – men er positive nu"*. Virksomheden vurderer, at arbejdsmiljøet kun er blevet marginalt bedre, fordi risikoen var hypotetisk, og det hele nu er blevet mere besværligt. Arbejdet med påbuddene har måske betydet, at de er mere skeptiske ved nyindkøb.

Arbejdstilsynet var hjælpsomme og flinke nok. Vi tror, at vi fik tilpasset tilsyn, fordi de ikke kunne gennemskue om anlægget var sikkert nok. Hvorfor går de ikke i stedet efter leverandørerne? I denne branche skulle det være nemt - kun to leverer disse anlæg.

Intervieweren vurderer, at påbuddene handler om væsentlige problemer, men at der er en del andre væsentlige problemer, der ikke er givet påbud om. Problemet er blevet løst, selv om der stadig er visse små mangler. Virksomheden har forbedret deres arbejdsmiljø, men det ikke har haft nogen betydning for deres arbejdsmiljøarbejde.

Rådgiver fandt påbuddene rimelige, med undtagelse af et af dem, der blev set som en overreaktion. Rådgiveren varetog samarbejdet med leverandøren af de vigtigste maskiner, og fik herigennem afklaret, hvordan problemet kunne løses. Der mangler stadig lidt før problemerne er løst fuldt ud, men man er på rette vej. Virksomheden har lært noget om betydningen af at have arbejdsmiljøet i orden, men deres arbejdsmiljøarbejde er næppe blevet bedre.

Stor virksomhed indenfor vand, kloak og affald. Case 14
Virksomheden har fået rådgivningspåbud på grund af et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem inden for kemiske og biologiske belastninger. Påbuddet er givet i forbindelse med et detailtilsyn. Herudover er ved samme besøg givet påbud om arbejdspladsvurdering. Hele virksomheden er frivilligt tilsluttet BST.

Virksomheden vurderer ikke påbuddene som væsentlige. Arbejdspladsvurdering var udarbejdet, men mapperne befandt sig på en anden adresse. Rådgiverpåbuddet var unødvendigt. Derimod synes virksomheden, at de har væsentlige arbejdsmiljøproblemer vedrørende ulykkesrisici og det psykiske arbejdsmiljø. Virksomheden valgte den rådgiver, de kendte i forvejen. Rådgiveren har foreslået løsningen, men virksomheden mener selv, de kunne have løst problemet. Virksomheden vurderer ikke, at deres arbejdsmiljø er blevet bedre. Deres arbejdsmiljøarbejde er derimod forbedret. Der er mere fokus og mere opmærksomhed om arbejdsmiljøproblemer nu.

Arbejdstilsynet var på screeningsbesøg i 2-3 timer. De oplyste, da de tog af sted, at de ville komme igen på et tilpasset tilsyn. Vi har dog aldrig hørt mere fra tilsynet, om dette tilpassede tilsyn. Vi har fået en besøgsrapport, hvori der står, at arbejdstilsynet vil komme igen på et tilpasset tilsyn. Det er meget frustrerende, at vi ikke har hørt fra Arbejdstilsynet endnu. De medarbejdere, der kommer fra Arbejdstilsynet er OK, men de får ikke øje på virksomhedens specifikke problemer.

Intervieweren vurderer, at rådgivningspåbuddet er et væsentligt problem, som nu er løst. Intervieweren vurderer, at både arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet er blevet bedre efter arbejdet med påbuddene.

Rådgiver finder problemet relevant, men ved ikke, om det er det væsentligste på virksomheden. Rådgiveren blev alene bedt om at foreslå løsninger og lave redegørelse. Rådgiveren gennemgik arbejdet, fandt frem til en løsning, og skulle efterfølgende afprøve dens virkning. Problemet opfattes efterfølgende som løst, og virksomheden har øget forebyggelsesniveauet. De har ikke ændret praksis, da de i forvejen havde godt styr på arbejdsmiljøet.

Stor engros virksomhed. Case 15
Virksomheden har fået rådgivningspåbuddet på grund af tre eller flere ulykkesrisici. Herudover har virksomheden et rådgiverpåbud for mange overtrædelser, et rådgiverpåbud om ergonomi, to rådgiverpåbud om ulykkesrisici og fem påbud med frist vedrørende både det formelle og materielle arbejdsmiljø. Virksomheden bruger BST ad-hoc uden formel tilslutning.

Den nuværende direktør, sikkerleder og sikkerhedsrepræsentant er ansat efter det tilpassede tilsyn, og har derfor ingen viden om dette eller tiden inden. De synes, at påbuddene var rimelige bortset fra to. Det ene forhold var ordnet inden Arbejdstilsynet var færdigt med besøget, det andet opleves som latterligt i forhold til, hvad der accepteres i andre brancher. Virksomheden sendte påbuddet til tre rådgivningsfirmaer, og bad dem give et prisoverslag til løsning af påbuddet, og den billigste blev valgt. Det var samtidig den rådgiver, man havde tidligere erfaringer med. Rådgiveren har afventet de forslag virksomheden/medarbejderne selv havde, og sagt god for dem. Herudover har rådgiveren leveret et IT-system til arbejdspladsbrugsanvisninger. Virksomheden har selv skrevet redegørelsen. Virksomheden er tilfreds med den rådgivning, de har fået, men synes ikke, at arbejdsmiljøet eller arbejdsmiljøarbejdet er blevet væsentlig bedre.

Påbuddet er i orden, men latterligt i forhold til det, jeg har set i andre brancher. Jeg kommer selv fra trævareindustrien, og her så vi sådanne forhold mange gange. Men hvor jeg har lavet screeninger med AT, er det aldrig blevet påtalt. Jeg kan kun se, at der er stor forskel på, hvordan AT tackler ens situationer i forskellige brancher og forskellige regioner i landet.

Intervieweren vurderer, at påbuddene handler om væsentlige problemer, der er blevet løst. Arbejdsmiljøarbejdet er blevet bedre på grund af nye folk på posterne.

Rådgiveren fandt påbuddene i orden. Aftalen omfattede det højst nødvendige: vurdering af påbud, vurdering af løsninger og implementering og udarbejdelse af redegørelse. Det blev dog også aftalt, at se på arbejdspladsvurdering og arbejdspladsbrugsanvisning. Da der var mange påbud, blev der lavet en langsigtet plan, der løber frem til april 2009. De enkelte problemer afrapporteres efterhånden som de løses. Rådgiveren blev reelt inddraget til også at hjælpe sikkerhedsleder med at styre processen. Desuden inddrog man andre rådgivere med

særlige ekspertiser. Alle problemer er ikke løst endnu, men processen er forløbet godt. På tidspunktet for interviewet havde man løst de akutte sager, og var i gang med at implementere arbejdspladsvurdering og nye arbejdsprocedurer. Den nye sikkerhedsleder tog opgaven meget seriøst og udviklede et godt grundlag for det fremtidige sikkerhedsarbejde.

Stor virksomhed indenfor færdiggørelse af byggeri. Case 16
Virksomheden har fået rådgivningspåbuddet på grund af et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem inden for ulykkesrisici. Rådgivningspåbuddet og et strakspåbud er givet ved et separat tilsyn uden forbindelse med screening eller tilpasset tilsyn. Virksomheden er frivilligt tilsluttet BST.

Virksomheden havde en formodning om, at der ville komme screening, da nabovirksomheder og andre virksomheder i branchen fik en screening. Virksomheden lavede nogle småforbedringer, men nåede langt fra, hvad de gerne ville. Screeningen forløb godt og betegnes som fremadrettet. Virksomheden forberedte sig på tilpasset tilsyn ved at udføre en koncentreret indsats på arbejdspladsvurdering, kemikalie- og brugsanvisninger, medarbejderhåndbog mm. Der blev holdt 5-6 møder med deres arbejdsmiljø rådgiver. Virksomheden er ovenud tilfredse med det tilpassede tilsyn, og der blev ikke givet påbud her.

Påbuddene, givet ved detailtilsyn ½ år senere, vurderer virksomheden som væsentlige men ærgerlige, da det handlede om en forglemmelse. Rådgiveren var den rådgiver virksomheden allerede havde en kontrakt med. Påbuddet er løst ved instruktion og opstramning på rutiner og konsekvenser af forglemmelser. Virksomheden har selv gennemført dette. Virksomheden vurderer, at deres arbejdsmiljø er bedre, idet reglerne nu efterleves. Deres arbejdsmiljøarbejde er blevet bedre.

Der kom to fra Arbejdstilsynet til screeningen, der begge var flinke, sympatiske og virkede som medspillere. Det gavnede processen, og vi blev motiverede. Vi fik et fremadrettet møde og screeningsforløb med dem. Personen fra AT (ved detailtilsyn) var arrogant, og talte ikke pænt til personalet. Det fik os til at stejle og tilbagesatte processen i stedet for at være medspiller, som de to under screeningen og TT.

Intervieweren vurderer, at påbuddet er væsentligt, og at både det materielle arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejdet er blevet bedre på virksomheden efter arbejdet med påbuddet.

Virksomheden lagde meget vægt på medarbejdernes holdning, som årsag til et af problemerne, og som et væsentligt sted at sætte ind. Rådgiveren udarbejdede forslag til nye procedurer, som virksomheden selv søgte at implementere. Problemer blev løst, og man har opnået et større fokus på arbejdsmiljø. Rådgiveren er dog bekymret for, at effekten kun er kortvarig, og at virksomheden ikke på længere sigt er i stand til at ændre noget.

Stor virksomhed indenfor engros og handel. Case 17
Virksomheden har fået rådgivningspåbuddet på grund af mange arbejdsmiljøproblemer både inden for det formelle og materielle arbejdsmiljø. I alt har virk-

somheden fået tre komplekse påbud inden for ergonomi og intern færdsel, et mangepåbud og et tripelpåbud inden for ulykker – i alt ni påbud, hvoraf de fem er rådgivningspåbud. Virksomheden har ingen tilknytning til BST.

Virksomheden var ikke opmærksom på, at der ville komme en screening. Selve screeningen opleves som relevant men med begrænset tilbagemelding, så man troede ikke, der var mange problemer. Der blev ikke foretaget nogen forberedelser til tilpasset tilsyn. Det tilpassede tilsyn vurderes som grundigt, og virksomheden vurderer, at påbuddene er relevante og rimelige. De interviewede ved ikke, hvorledes rådgiver blev fundet. Rådgiveren skulle efterse, at alle løsninger levede op til gældende regler og evt. indgå i løsninger, hvis der var behov for dette. Rådgivningen har været meget overordnet og generel. Rådgiveren har konkret vurderet og godkendt de udførte løsninger. Herudover har rådgiveren afholdt et kursus i løfteteknik. Rådgiveren opleves som inaktiv, overfladisk og alt for dyr. Virksomheden er tilfreds med løsningerne og vurderer, at deres arbejdsmiljø er blevet bedre. Der er mere fokus på sikkerhed generelt, og arbejdsmiljøarbejdet er ligeledes blevet bedre ved indførsel af arbejdspladsvurdering og systematik i sikkerhedsarbejdet. Tidligere blev der ikke arbejdet med arbejdsmiljø

Intervieweren vurderer, at påbuddene var de væsentligste problemer, og at det materielle arbejdsmiljø er blevet bedre. Arbejdsmiljøarbejdet er ligeledes blevet bedre gennem opbygning af sikkerhedsorganisation, uddannelse og arbejdspladsvurdering.

Rådgiveren fandt påbuddene relevante. Opgaven var indledningsvis at hjælpe virksomheden med at forstå påbuddene. Rådgiveren bistod med løsning af et par tekniske opgaver og gennemførte herefter undervisning i løfte- og arbejdsteknik. Siden blev løsninger kontrolleret. Trods en lidt modstræbende virksomhed blev de aftalte aktiviteter gennemført. Problemerne er teknisk set løst, men rådgiver mener ikke, at virksomheden tager arbejdsmiljø seriøst nok. Direktøren blev inddraget, og har fået øget opmærksomhed på og viden om arbejdsmiljø. Ligesom hele sikkerhedsorganisationen har været på kursus, og er blevet mere bevidst om opgaven.

Stor offentlig skole. Case 18
Skolen har fået rådgivningspåbud på grund af et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem inden for psykisk arbejdsmiljø. Påbuddet er givet ved detailtilsyn. Forløbet er startet ved screening ca. 1½ før. Skolen har tilknytning til BST gennem kommunen, som de valgte at bruge. Rådgiveren kortlagde problemstillingen og gik aktivt ind i processen med at løse problemerne. Skolen er meget tilfreds med den rådgivning, de har fået, og at de ikke selv kunne have løst problemet så godt. Skolen vurderer, at arbejdsmiljøet er blevet bedre. Arbejdsmiljøarbejdet er ændret med etablering af en ny sikkerhedsgruppe, og der er mere disciplin med at få holdt møder.

Rådgiveren gik op i det med liv og sjæl, og meget professionelt. Hun var god til at kommunikere. Ros til AT, - de er der for at hjælpe. De får en til at sætte fokus på arbejdsmiljøet, og det har for os givet en anledning til en grundig struktursnak og nogle mere faste rammer for arbejdsmiljøarbejdet.

Intervieweren vurderer, at påbuddet var et væsentligt problem, der nu er løst. Både arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde er blevet væsentligt bedre efter arbejdet med påbuddene.

Rådgiveren fandt, at der var tale om et væsentligt påbud omkring et reelt problem, men anførte, at skolen intet kunne gøre, uden at forvaltningen prioriterede at løse problemet. Måske var dette det reelle problem.

Opgaven blev fastlagt i fællesskab. Fokus var på arbejdstid og arbejdspres. Rådgiveren kunne ikke medvirke til ændring af vilkårene, men kunne skabe øget forståelse for problemstillingen og foreslå små ændringer. En ergoterapeut blev inddraget i forbindelse med rygproblemer. Der blev ændret en smule, rådgiveren vurderer, at man kom så langt som det er muligt. Finder dog, at skolen er blevet bedre til at håndtere den type problemer.

Stor virksomhed indenfor rengørings-, vaskeri- og renseribranchen. Case 19

Virksomheden har fået rådgivningspåbuddet på grund af et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem med mindst tre påbud inden for ergonomi, og herudover et almindeligt påbud vedrørende ulykkesrisiko.

Hele virksomheden er tilsluttet BST af pligt. Virksomheden var ikke opmærksom på, at der ville komme screening. Ved screeningen blev påpeget de problemer, der senere gav påbud. Screeningsbesøget oplevedes ikke som OK på grund af de tilsynsførendes opførsel. Virksomheden havde ikke megen forberedelse til det tilpassede tilsyn. Besøget oplevedes som OK i starten, men det endte med, at den tilsynsførende blev afvisende. *Den ene tilsynsførende var arrogant, ikke imødekommende. Det betød, at vi gik i forsvarsposition. Den anden tilsynsførende var behagelig at snakke med.*
Virksomheden vurderer, at de tre påbud er væsentlige, mens det ene påbud er direkte forkert. Virksomheden er medlem hos en rådgiver (BST), og valgte dem til at hjælpe med påbuddet. Der har været tre besøg og telefonisk kontakt. Rådgiveren har styret papirarbejdet, diskuteret og godkendt virksomhedens løsningsforslag. Rådgiveren har stillet nogle forslag, som virksomheden har valgt ikke at følge. For det problem virksomheden var uenig i, har rådgiveren foretaget en kortlægning, som viste, der ikke var noget problem, så påbuddet blev - med virksomhedens ord - ”afvist”. Samarbejdet har været fint, men de mener de selv kunne have løst problemerne. Arbejdsmiljøet vurderes at være blevet bedre på de steder, hvor påbuddene blev givet ellers ikke. Arbejdsmiljøarbejdet vurderes til ikke at være blevet bedre.

Sikkerhedsrepræsentant udtaler: ”*Sikkerhedsarbejde er stort set ikke eksisterende, der bliver ikke lavet noget. Selv om vi vidste vi havde vand på gulvet, og der var et problem, havde vi sikkert aldrig fået det løst, hvis ikke AT havde givet os et påbud”.*
Det er svært at overskue det hele, svært at finde ud a,f hvad man skal, derfor fik vi ikke klaget over det ene påbud.

Intervieweren vurderer, at nogle af påbuddene er væsentlige problemer, mens andre ikke er. Intervieweren vurderer, at arbejdsmiljøet er blevet bedre, men at arbejdsmiljøarbejdet ikke er blevet bedre efter arbejdet med påbuddene.

Rådgiveren vurderede også, at nogle af påbuddene var forkerte, et blev senere underkendt, som rådgiveren udtrykker det. Rådgiveren vurderede, at andre problemer var blevet overset. Rådgiveren brugte en stor del af sin tid på at dokumentere, at et af de påbudte problemer ikke var reelt eksisterende. Rådgiver vurderer dog, at virksomheden efterfølgende har fået en større viden om arbejdsmiljø, og at deres arbejdsmiljøindsats er forbedret. Blandt andet i kraft af, at de har indset værdien af en arbejdspladsvurdering.

Stor virksomhed indenfor kontor og administration. Case 20
Virksomheden har fået rådgivningspåbuddet på grund af et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem inden for indeklima. Der er ikke givet andre påbud.

Påbuddet er givet ved et separat tilsyn uden forbindelse til screening eller tilpasset tilsyn. Virksomheden mener, at påbuddet var rimeligt, og de var klar over det ifølge deres arbejdspladsvurdering. Virksomheden bruger BST ad-hoc, men uden formel tilslutning. I første omgang forsøgte den tekniske chef at få påbuddet trukket tilbage ”*da en ny afdeling med færre personer flytter ind i samme kontorområde. Punkt for punkt har Arbejdstilsynet afvist at imødekomme anmodningen, et meget stærkt gensvar”.* Rådgiveren blev valgt efter udtræk fra Arbejdstilsynet hjemmeside og tilbud fra fire rådgivere. De valgte den rådgiver, der ville udføre den løsning virksomheden selv ønskede. Rådgiveren deltog på møder, gennemgik ventilation (som viste sig at være helt slukket), solafskærmning og rengøring, kom med tekniske løsninger og instruerede de ansatte. Virksomheden er tilfreds med løsningen. Arbejdsmiljøet vurderes at være blevet bedre (fra karakteren 5 til 11 efter arbejdet med påbuddet), mens arbejdsmiljøarbejdet vurderes til ikke at være blevet bedre.

Intervieweren vurderer, at påbuddet er et væsentligt problem, og at indeklimaet er blevet forbedret på kontorområderne. Intervieweren vurderer ligeledes, at arbejdsmiljøarbejdet er blevet bedre, idet der er blevet mere fokus på arbejdsmiljøarbejdet.

Rådgiveren mente, at det psykiske arbejdsmiljø var en væsentligere problemstilling end det påbuddene handlede om. Rådgiveren blev som udgangspunkt bedt om at sørge for, at virksomheden kunne imødekomme påbuddet. Der blev dog lavet en grundig gennemgang af arbejdsplads, og rådgiveren inddrog såvel SiGr som medarbejderne i at vurdere og implementere de konkrete løsninger. Problemerne er ikke løst endnu, men virksomheden er på rette vej. Virksomheden har fået udviklet sit arbejdsmiljøarbejde og fået større indsigt i relevante arbejdsmiljøproblemer.

Stor virksomhed indenfor Træ- og møbelindustrien. Case 21
Virksomheden har fået rådgivningspåbuddet, som et resultat af et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem inden for ergonomi. Påbuddet er givet ved et detailtilsyn. Herudover havde virksomheden to påbud inden for kemi og ergono-

mi. Alle påbud var oprindeligt givet ved Tilpasset Tilsyn et år før. Hele virksomheden er frivilligt tilsluttet BST.

Virksomheden vidste, at der ville komme screening, men de forberedte sig ikke. De vidste, de havde styr på papirerne, og der sikkert var nogle ting i det materielle arbejdsmiljø der manglede. Ved screeningen lavede Arbejdstilsynet stort set ingenting, men sagde de ville komme igen på tilpasset tilsyn. Virksomheden forberedte sig ikke i den mellemliggende periode, og der blev givet tre påbud ved det tilpassede tilsyn, hvoraf de to blev løst hurtigt. Det tredje påbud blev ikke løst, idet nogle flytteplaner blev lavet om, og virksomhedens bestyrelse ikke ønskede at løse påbuddet. Efter et år kom der detailtilsyn, hvor det uløste påbud blev ændret til et rådgivningspåbud, hvilket ledelsen syntes var helt rimeligt. Påbuddene var efter virksomhedens vurdering væsentlige. De valgte, at deres nuværende BST skulle hjælpe med at løse påbuddene. BST har kortlagt problemet sammen med de ansatte, holdt møder med ledelsen og sikkerhedsrepræsentant. Løsningen er fundet i fællesskab. Desuden har BST undervist i ergonomi og løfteteknik. Virksomheden synes, at samarbejdet har været godt, arbejdsmiljøet er blevet bedre, men vurderer ikke, at arbejdsmiljøarbejdet er blevet bedre efter arbejdet med påbuddene.

Vi havde bedt en fra Dansk Industri om at deltage i tilpasset tilsyn, og vi tror, at Arbejdstilsynet var lidt mere rolig, fordi vi havde ham med. Det var et behageligt besøg, synes at Arbejdstilsynet var meget dæmpede i deres reaktioner, de kunne sagtens have fundet mere, vi er en gammel virksomhed. Godt at vi fik påbuddet, ellers havde vi aldrig løst det.

Intervieweren vurderer, at påbuddene handler om væsentlige problemer, der er blevet løst, og at virksomheden har forbedret arbejdsmiljøet, men at det ikke har fået nogen betydning for arbejdsmiljøarbejdet.

Rådgiveren fandt påbuddet væsentligt, men mente, at der også var andre væsentlige problemer, der ikke var medtaget. Rådgiveren blev inddraget fra starten og medvirkede til at få kortlagt problemet og udarbejdelsen af de konkrete løsninger. Rådgiveren bidrog desuden med undervisning og faglig støtte.
Den tekniske løsning er på plads, men rådgiveren ved ikke, om den bliver anvendt. Generelt har det løftet arbejdsmiljøet og virksomhedens evne til at varetage arbejdsmiljøarbejdet.

Stor virksomhed indenfor branchen transport af gods. Case 22
Virksomheden har fået rådgivningspåbuddet på grund af et komplekst og alvorligt ulykkesarbejdsmiljøproblem. Virksomheden har ingen tilknytning til BST.

Virksomheden havde haft screening og tilpasset tilsyn 2 år før, hvor der overvejende var blevet arbejdet med arbejdspladsvurdering. Rådgivningspåbuddet er givet uafhængigt af dette ved et detailtilsyn på en byggeplads, hvor en af virksomhedens medarbejdere arbejdede. Virksomheden vurderer, at det givne påbud er et væsentlige arbejdsmiljøproblem, men det er et særtilfælde. Rådgiveren blev fundet helt tilfældigt på Arbejdstilsynets hjemmeside. Der har været holdt et par møder, og rådgiveren er kommet med forslag til procedurer til en håndbog. Virksomheden vurderer, at arbejdsmiljøet ikke er blevet bedre, og

arbejdsmiljøarbejdet er heller ikke blevet bedre efter arbejdet med påbuddet. Dog er det nyt, at man udleverer en velkomstpakke til nye medarbejdere.

Fra ledelsens side regner vi med, at håndbogen kan løse tilsvarende problemer, hvis de kommer på tale fremover.

Intervieweren vurderer, at påbuddet ikke afspejler de sædvanlige arbejdsopgaver for medarbejderne i firmaet. Arbejdsmiljøet vurderes ikke at være blevet bedre, og det konkrete rådgiverpåbud har ikke forbedret arbejdsmiljøarbejdet.

Rådgiver vurderer, at påbuddene ikke vedrører de væsentligste problemer. De tilsynsførende havde ikke været på værkstedet, hvor der var en del problemer blandt andet med svejseudstyr. I stedet rettede de fokus på en enkelte medarbejders adfærd i forbindelse med en meget speciel handling. Desuden omfattede påbuddene meget omfattende færdselsregler på en plads, hvor meget få mennesker færdedes. Rådgiver blev bedt om at medvirke til at lave en samlet handlingsplan. Problemerne blev gennemgået et for et, og der blev udarbejdet en håndbog for det videre arbejde. Rådgiver tror ikke alle problemerne er løst endnu. Virksomheden har ikke udvist det store engagement. De har lavet de tekniske løsninger, men der bliver ikke fulgt op. Arbejdsmiljøarbejdet er ikke blevet bedre, og de har næppe større viden om arbejdsmiljø i dag.

Stor skole. Case 23
Virksomheden har fået rådgivningspåbuddet på grund af mange arbejdsmiljøproblemer, både inden for det formelle og materielle arbejdsmiljø. Rådgivningspåbuddet er givet ved et opfølgningstilsyn uden forbindelse med screening eller tilpasset tilsyn. Virksomheden har ingen tilknytning til BST.

Tilsynet forløb utilfredsstillende. *"vi fortalte i god tro om vores mindre gode sider af arbejdsmiljøet og viste frem. Hvis vi havde vidst, at der kom et dyrt rådgiverpåbud ud af det – så havde vi nok grebet det anderledes an".* Cirka 1/3 af påbuddene blev vurderet som væsentlige, nogle forhold var ligegyldige. Samtidig var der væsentlige problemer med psykisk arbejdsmiljø og velfærdsforanstaltninger, der ikke blev påtalt. Rådgiveren blev den lokale tidligere BST. Desuden inddrog man en leverandør til at vejlede indenfor akustik. Den aftale der blev indgået var den mindst mulige for at på løst påbuddet. Rådgiveren har deltaget i møder, foretaget beregninger og opstillet kravspecifikationer til leverandør samt foretaget kontrolmålinger, og herudover anvist metode til udarbejdelse af arbejdspladsbrugsanvisning. Der var lidt uenighed om nødvendigheden af nødstop på en maskine. Akustikforholdene kunne skolen ikke selv have løst, men de øvrige påbud kunne de godt selv have stået for. Skolen vurderer, at et enkelt påbud har medført bedre arbejdsmiljø, mens resten er småting og formalia. Skolen vurderer ikke, at arbejdsmiljøarbejde er blevet bedre.

Vi mangler at se den samlende idé i Arbejdstilsynets indsats- samt 'proportionerne' i påbudsindhold/emner. Det var som om de ledte efter også små ting - der ku´ være løst på stedet, hvis vi havde kendt konsekvenserne. De gik efter ca. en halv dag og uden at have berørt psykisk arbejdsmiljø, som jo er vældig vigtigt og relevant for os - og er blevet endnu mere relevant efter kommunesammenlægningen, hvor vi har fået mange 'udad-reagerende' børn.

Intervieweren vurderer, at det ene påbud er væsentligt, men vurderer, at det alvorligste og hyppigste problem - det psykiske arbejdsmiljø - ikke har været i fokus.

Rådgiveren mener, at påbuddene var udtryk for en slags standard reaktion overfor skoler, men undrede sig over, at der ikke var inddraget psykisk arbejdsmiljø. Virksomheden ønskede ikke rådgiverens deltagelse og mente, at de kunne klare problemerne selv. Men rådgiveren blev dog efterfølgende involveret i flere delopgaver, herunder udarbejdelse af arbejdspladsvurdering og arbejdspladsbrugsanvisning, samt ergonomisk rådgivning. De har lært en del om arbejdsmiljøforhold, og har også fået forbedret deres opmærksomhed på problemerne med for eksempel brugen af kemikalier i naturfagslokaler.

Stor virksomhed indenfor jern og metalvareindustri. Case 24
Virksomheden har fået rådgivningspåbud på grund af komplekse og alvorlige arbejdsmiljøproblemer inden for kemiske og biologiske belastninger. Herudover er yderligere givet et rådgivningspåbud og et påbud med frist. Påbuddene er givet ved et opfølgningsbesøg, og der er ikke foretaget screening eller tilpasset tilsyn. Hele virksomheden er tilsluttet BST.

Virksomheden var gennem deres BST og medierne opmærksom på, at der ville komme en screening, men de har ikke forberedt sig. Virksomheden oplevede, at forløbet og resultatet af tilsynsbesøget overordnet var OK, - de var klar over de havde en række problemerne. Virksomheden vurderer, at det ene påbud er væsentligt, de to andre undrer man sig over eller synes er urimelige. Der blev valgt en rådgiver, som virksomheden kendte i forvejen og havde gode erfaringer med. Virksomheden havde selv løsningerne parate. Rådgiveren har været behjælpelig med at finde løsninger til det ene problem og anvise målefirma. Samarbejdet med rådgiveren var godt, men virksomheden vurderer, at de godt selv kunne have løst påbuddet. Virksomheden vurderer, at arbejdsmiljøet er blevet væsentlig bedre, men arbejdsmiljøarbejdet er uændret efter arbejdet med påbuddene.

De oplever, at det er spild af mange af pengene til rådgiveren. Alligevel siger de overordnet, at ressourcer/penge er givet godt ud, da de gennem AT's påbud nu er blevet "tvungne" til at få løst deres problemer. De har haft kendskab til problemerne i mange år, men ikke fået gjort noget ved det grundet økonomiske problemer og så er løsning af arbejdsmiljøproblemerne blevet nedprioriteret.

Intervieweren vurderer, at påbuddene var de væsentligste problemer, og at arbejdsmiljøet er blevet bedre efter løsningen. Intervieweren vurderer ikke, at arbejdsmiljøarbejdet er blevet bedre efter arbejdet med påbuddene.

Rådgiveren mener, at det er rigtigt, at prioritere de problemer påbuddene omhandlede, men på denne virksomhed forekommer de kun i begrænset omfang. Arbejdstilsynet hæftede sig desuden kun ved nogle af de funktioner, der er berørt, og de vurderede de situationer, der kun forekommer sjældent.

Rådgiveren medvirkede til at finde den rigtige løsning, hvilket var vigtigt, da der var tale om en stor investering. Problemerne er løst, efter at investeringen er gennemført, der er desuden tale om en holdbar løsning med stor forebyggelsesgrad. Det har ikke ændret grundlæggende på arbejdsmiljøarbejdet, det var godt i forvejen., og de havde den nødvendige viden om arbejdsmiljø.

Stor kommunal skole. Case 25
Virksomheden har fået rådgivningspåbud på grund af et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem inden for psykisk arbejdsmiljø. Herudover to strakspåbud inden for samme område. Påbuddene er givet ved detailtilsyn uafhængigt af screening og tilpasset tilsyn. Virksomheden har ingen tilknytning til BST.

Skolen vurderer, at alle påbuddene var rimelige og væsentlige arbejdsmiljøproblemer. Skolen valgte at bruge deres tidligere BST, som autoriseret rådgiver. Der er blevet holdt møde, men skolen vidste selv mere end rådgiveren. Det er planlagt, at rådgiveren skal dokumentere løsningen. Udover BST har skolen brugt to andre rådgivere, som man vurderede vidste mere om løsning af den konkrete problemstilling. Skolen vurderede, at arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet er blevet bedre efter arbejdet på påbuddet. De ansatte tænker meget på, hvordan de organiserer arbejdet og har nu en politik at styre efter.

Vi har også i en lang periode "anmeldt" det til forvaltningen, for at forvaltningen skulle gøre noget, dog uden at det er lykkedes. Problemerne har vel stået på i fem år. Vi har rost Arbejdstilsynet. Og lærerne har følt sig beskyttet ved, at man har skullet arbejde med påbuddet. Arbejdstilsynet talte virkelig vores sag. Det åbnede op til ledelsen og pengekassen.

Intervieweren vurderer, at påbuddet var et væsentligt problem, der er løst. Arbejdsmiljøet er blevet bedre, og arbejdsmiljøarbejdet er blevet væsentlig bedre gennem en opstramning af sikkerhedsorganisationen og udarbejdelse af arbejdsmiljøpolitik.

Rådgiveren kan ikke vurdere problemets væsentlighed på grund af begrænset kendskab. Opgaven var alene at klargøre, hvad Arbejdstilsynet ønskede. Det foregik primært ved møde med sikkerhedsleder og sikkerhedsrepræsentant. Opgaven er endnu ikke afsluttet.

Stor virksomhed indenfor engros branchen. Case 26
Virksomheden har fået rådgivningspåbuddet på grund af et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem med tre påbud inden for ergonomi. Derudover seks ulykkespåbud, hvoraf de to er strakspåbud og påbud om etablering af SiU, udarbejdelse af arbejdspladsvurdering, rådgivningspåbud for mindst fem arbejdsmiljøproblemer samt for mindst tre ulykkesrisici. Virksomheden har ingen tilknytning til BST.

Virksomheden var ikke opmærksom på, at Arbejdstilsynet ville komme på screeningsbesøg, hvorfor de heller ikke havde forberedt sig. Screeningsbesøget blev oplevet som OK. I perioden mellem screeningen og det tilpassede tilsyn flyttede virksomheden, og her tænkte de indretning for kunder og eget arbejdsmiljø blandt andet intern transport og afmærkning. Under det tilpassede tilsyn

blev først givet to strakspåbud, som oplevedes som hysteri fra virksomhedens side. Direktøren blev nødt til at forlade rundgangen, for ikke at komme til at sige noget forkert. Rådgiveren har haft forskellige roller i de forskellige påbud. For de fleste påbud er virksomheden kommet med forslag til løsninger, som rådgiveren har vurderet og godkendt. Nogle problemer har rådgiveren kortlagt, og virksomheden er blevet understøttet i, at der ikke var noget problem, for andre har rådgiver foreslået løsninger sammen med de ansatte. Virksomheden er tilfreds med samarbejdet. For de fleste påbud vurderer de, at de selv kunne have løst opgaven, men for et enkelt ville de have taget kontakt til rådgiver, uanset om dette var påbudt. Virksomheden vurderer, at man har fået nogle gode løsninger og arbejdsmiljøet er blevet bedre. Arbejdsmiljøarbejde er blevet bedre med oprettelse af ny SiU, og medarbejderne har været inddraget i løsningsdelen på den nye arbejdspladsvurdering, hvilket vurderes som rigtigt godt. Der laves nu sikkerhedsrunderinger og erfaringerne vil blive brugt i en anden afdeling.

Vi troede vi havde en ny butik, der var helt up-to-date og levede op til lovgivningen. Vi er noget fortørnede over, at man ikke kan spørge Arbejdstilsynet, om de ideer man har, er OK, hvorfor kan man ikke få rådgivning fra Arbejdstilsynet. Der er alt for mange papirer med krydsreferencer. Det samme påbud går igen flere gange. For eksempel et påbud er både på et bilag som alm. påbud, så er det på den med mindst tre ergonomiske og så også på den med mindst fem i alt. Det giver alt for mange papirer og det er svært at overskue, hvad det egentlig er man skal forholde sig til. Vi synes, det er konkurrenceforvridende, at AT ikke giver påbud ved vores konkurrenter.

Intervieweren vurderer, at nogle af påbuddene er væsentlige mens andre vurderes som mindre væsentlige. Arbejdsmiljøet vurderes at være blevet bedre, og arbejdsmiljøarbejdet vurderes til at være blevet meget bedre efter arbejdet med påbuddene.

Rådgiveren mener ligeledes, at nogle af påbuddene retter sig mod meget væsentlige problemer, som er specifikke for branchen, mens andre er rene petitesser. Rådgiver blev inddraget i at forstå påbuddene. Brugte selv to timer. Derefter blev der lavet en plan. Da der var tale om forskellige problemtyper blev to andre rådgiverkolleger inddraget. Der blev udarbejdet håndbøger og tjeklister, og virksomhedens aktører blev undervist i relevante forhold. Problemerne er løst og virksomheden har fået et meget bedre fungerende SiU. Virksomhedens viden og opmærksomhed på arbejdsmiljø er desuden øget væsentligt. En skærpelse af ansvarsfordelingen har styrket virksomhedens forpligtelse på at fastholde indsatsen.

Stor skole. Case 27

Virksomheden har fået rådgivningspåbuddet på grund af mange arbejdsmiljøproblemer, i alt seks problemer inden for både det formelle og det materielle arbejdsmiljø. Et af de underliggende påbud var herudover givet som et rådgiverpåbud. En del af virksomheden er frivilligt tilsluttet BST.

Virksomheden vidste, at der ville komme screening, og man forberedte sig ved at ansætte ny daglig sikkerhedsleder og teknisk chef, som løbende har forbedret sikkerhedsarbejdet. Man havde via Arbejdstilsynets hjemmeside undersøgt kra-

vene og benyttet sig af Arbejdsmiljøvejviserne, vejledningerne og tjeklisterne. Skolen vurderer, at screeningen forløb rimeligt og som forventet. I forberedelsen til tilpasset tilsyn blev arbejdspladsvurderingen forbedret lidt mere, og tilpasset tilsyn var rimeligt nok. Cirka 2/3 af påbuddene var OK, de øvrige var "lidt tynde". Til gengæld vurderer virksomheden, at der var væsentlige arbejdsmiljøproblemer, der ikke blev påtalt. Virksomheden valgte sin BST som rådgivere. Løsninger var allerede givet under det tilpassede tilsyn. Skolen vurderer, at rådgiveren løste en tredjedel, mens skolen selv løste resten, og hvis de ikke havde haft en rådgiver var løsningen blevet det samme. Rådgiverens primære rolle har været at afhjælpe de proceduremæssige ting, såsom tilbagemelding. Skolen vurderer, at arbejdsmiljøet er blevet bedre ved, at der er sat mere fokus på det, og at bevidstheden om arbejdsmiljø er blevet forøget.

Tilpasset tilsyn var lidt kejtet fra Arbejdstilsynets side på grund af de nye regler. Der var en lidt spændt atmosfære. Der blev "leget" find fem fejl. Der kunne lige så godt være fundet fem andre fejl.

Intervieweren vurderer, at påbuddene var væsentlige, og at skolen har forbedret deres arbejdsmiljø og deres arbejdsmiljøarbejde. Der blev ikke givet påbud om psykisk arbejdsmiljø, men skolen har selv haft fokus på dette, hvilket har betydet, at der er dannet et netværk af lærere til værn mod forældreklager.

Rådgiveren fandt påbuddene absolut relevante, men vanskelige at efterkomme på grund af de gamle bygninger. Rådgiveren var inddraget i hele forløbet. Først blev påbuddene gransket, og der blev lavet en plan. Rådgiveren bidrog også til at styrke sikkerhedsorganisationen. Virksomheden fandt selv frem til flere af løsningerne, men rådgiveren bidrog til implementeringen. De tekniske problemer er løst, men der mangler stadig lidt omkring arbejdspladsvurdering. Virksomheden har primært fået en bedre forståelse for arbejdsmiljøarbejdet og sikkerhedsorganisationen er i dag bedre rustet.

Stor institution indenfor døgn- og hjemmepleje. Case 28
Virksomheden har fået rådgivningspåbuddet på grund af tre ulykkespåbud. Herudover er givet et rådgivningspåbud om mange overtrædelser. I alt er givet otte påbud inden for både det formelle og materielle arbejdsmiljø. Fire af disse er strakspåbud. Alle påbud er givet ved et opfølgningsbesøg. Virksomheden har en fast, frivillig ordning med BST.

Virksomheden var på forhånd opmærksom på screening, men havde på grund af nylig tiltræden af sikkerhedslederen ikke haft tid til at foretage sig noget. Virksomheden synes, man fik flere påbud end fortjent ved Arbejdstilsynets besøg, specielt i køkkenet, der var midlertidigt. Kort efter kom Arbejdstilsynet igen på anmeldt besøg. Virksomheden var da gået i gang med at løse strakspåbuddene, men havde i øvrigt ikke forberedt sig. Påbuddene vurderer virksomheden som væsentlige. Virksomheden mener dog selv, at der er andre væsentlige problemer i form af behandlernes psykiske arbejdsmiljø og personalets stress. Virksomheden valgte at løse påbuddene med den rådgiver, man havde haft samarbejde med før. Der blev lavet en 1-årig aftale om bistand, som indeholdt samarbejde om løsningsforslag, kontrol af løsninger, kontakt til Arbejdstilsynet, hjælp til sikkerhedsgrupper, sikkerhedsrunderinger og valg af metode

og hjælp til gennemførelse af arbejdspladsvurdering. Virksomheden oplever, at løsningen er blevet bedre, end hvis de selv havde løst det. Virksomheden vurderer, at arbejdsmiljøet er blevet bedre, men vurderer ikke, at arbejdsmiljøarbejdet er blevet bedre efter arbejdet med påbuddene.

Når man får en leverandør til at komme og opstille en køle- og frostcontainer, så forventer man den lever op til loven, og ikke er en som Arbejdstilsynet vil give påbud om. Vi ved godt det er vores ansvar men alligevel. Det samme med opvaskemaskinen.

Nu har vi fået nyt køkken, så ja, det er blevet bedre, men det var jo allerede i gang inden vi fik påbuddene.

Især det, at vi har fået lavet arbejdspladsvurdering har været godt. Det at vi kan tage tingene nedefra i stedet for andre, der påbyder os det.

Intervieweren vurderer, at påbuddene kun handler om væsentlige problemer for en lille del af virksomheden, men ikke generelt på virksomheden. Intervieweren vurderer, at arbejdsmiljøet er blevet bedre, men at de fleste forbedringer var sket alligevel med ombygningens færdiggørelse to mdr. senere. Arbejdsmiljøarbejdet vurderes at være blevet bedre, idet der nu arbejdes aktivt med arbejdspladsvurdering.

Rådgiveren finder, at påbuddene er relevante, om end nogle påbud er givet flere gange blot fordi de optræder i forskellige rum. Rådgiveren blev bedt om at udrede problemerne grundigt. Herunder også en gennemgang af andre områder end dem Arbejdstilsynet havde fokuseret på. Påbuddene blev derefter løst et af gangen. Der blev aftalt en plan for samarbejdet med rådgiver for de næste to år. De væsentlige påbud er efterkommet, og rådgiver vurderer, at virksomheden har fået et meget bedre arbejdsmiljøarbejde. Man har fået meget større viden og kan i dag selv varetage de fleste problemer.

Stor distributionsvirksomhed. Case 29
Virksomheden har fået rådgiverpåbuddet, som et resultat af et komplekse og alvorlige arbejdsmiljøproblemer inden for ergonomi. Herudover har virksomheden fået endnu et rådgivningspåbud om ergonomi, yderligere to påbud inden for det materielle område, påbud om arbejdspladsvurdering, etablering af sikkerhedsorganisation, rådgivningspåbud på grund af mange påbud, og fire vejledninger om blandt andet proceskonsultation vedrørende psykisk arbejdsmiljø. Virksomheden har aldrig været tilsluttet en BST.

Virksomheden vidste, at der ville komme screening, men de forberedte sig ikke, hvilket de selv anser som dumt. Virksomheden vurderer, at screeningens forløb og resultater nok var meget retfærdigt. Virksomheden gjorde intet for at forberede sig til tilpasset tilsyn. De fleste påbud var OK, men det med ergonomien var der kun én ud af de 200 der udførte. Virksomheden valgte en rådgiver efter tilfældighed ved at søge på Internettet. Rådgiveren har holdt møder med den kommende sikkerhedsorganisation, indgået i løsningen af det ergonomiske problem, introduceret metode til arbejdspladsvurdering, undervist ansatte, godkendt virksomhedens egne løsninger og hjulpet med kommunikationen med

Arbejdstilsynet. Brancheforeningens rådgivere er brugt som supplement. Virksomheden var så tilfreds med rådgivningen, at de overvejer at formalisere et samarbejde fremover. Virksomheden mener, arbejdsmiljøet er blevet bedre. Dog er de nye højdeindstillelige borde en dårligere løsning. Arbejdsmiljøarbejdet er ligeledes blevet bedre, idet der nu er etableret sikkerhedsorganisation og der laves arbejdspladsvurdering.

V*i gjorde os umage for at modtage Arbejdstilsynet positivt og uden konflikter - det synes vi virkede fint - det var et behageligt møde.*

Kun én arbejdede ergonomisk forkert, og det var skidt, at Arbejdstilsynet kasserede medarbejdernes egenudviklede borde. Vi synes selv, det mest nærværende problem er trafiksikkerhed og trusler om og konkret udført vold i alene-arbejdssituationer om natten. Det burde være her fokus lå i påbud – det blev kun til en vejledning (som var nyttig).
Rådgiverne viste sig gode at samarbejde med. De var gode til at komme ind i vores virksomhed og møde os, der hvor vi var.

Intervieweren vurderer, at påbuddene handler om væsentlige problemer, der er blevet løst, og at virksomheden har forbedret arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet.

Rådgiveren fandt påbuddene relevante og oplevede, at virksomheden tog dem alvorligt. Rådgiver gennemgik hele arbejdsgangen og udarbejdede i samarbejde med virksomheden en plan for indsatsen. Der skulle blandt andet etableres en sikkerhedsorganisation. Det blev aftalt, at rådgiver deltager i sikkerhedsorganisationen de næste to år, som særlig sagkyndig. Problemerne blev udbedret og den nye sikkerhedsorganisation er klar til at fungere. Virksomheden lærte meget om at se på arbejdsmiljøet, og tænke forud i forhold til de problemer, der kan opstå. Medarbejderne er ligeledes blevet mere opmærksomme.

Stor virksomhed indenfor branchen plast, glas og beton. Case 30
Virksomheden har fået rådgivningspåbud på grund af et komplekst og alvorligt arbejdsmiljøproblem med tre ulykkespåbud. I alt er givet påbud for fem overtrædelser inden for det materielle arbejdsmiljø. Et af disse er et rådgiverpåbud vedrørende ulykkesrisiko. Herudover er der givet rådgiverpåbud på grund af mange overtrædelser. Påbuddene er givet ved et detailtilsyn. Virksomheden har ikke haft screening eller tilpasset tilsyn endnu. Virksomheden er tilsluttet en BST.

Virksomheden har forberedt sig på en screening ved præaudit med deres BST, og regner med en grøn smiley. Virksomheden synes, at tre af de fem påbud var rimelige, medens to var overdrevet. Virksomheden brugte den BST, man har samarbejdet med gennem lang tid. Til ét problem blev rådgiveren brugt til at komme med løsninger. De øvrige problemer løste virksomheden selv med høj grad af medarbejderinvolvering. Rådgiveren godkendte disse løsninger. Rådgiveren har ordnet papirarbejdet. Til løsning af ét af problemerne blev anvendt et andet konsulentfirma. Virksomheden har brugt rådgiverne som aflastning for eget tidsforbrug. Arbejdsmiljøet vurderes at være blevet bedre for nogle af påbuddene, for andre påbud har tiltagene mest betydet, at det er blevet lovligt

(men også mere besværligt). Arbejdet med påbuddene har ikke påvirket arbejdsmiljøarbejdet.

Vi har regnet på det. Udstyr og konsulenttimer for 500.000,-. Hertil BST timer i massevis + virkeligt mange af vores egne timer.. . . . . Vi ville hellere have købt nogle vacuumlifte til damerne. Det vil være dejligt, hvis man fik en administrativ afmelding. Det tager jo lidt tid inden den røde smiley fjernes. Det var træls, at vi blev hængt ud i Amtsavisen. De havde set, vi havde fået en rød smiley. Det irriterede de ansatte.

Intervieweren vurderer ikke, at rådgivningspåbuddet var et væsentligt problem, men andre af påbuddene var væsentlige. Arbejdsmiljøarbejdet er ikke blevet bedre, men der blev til gengæld gjort meget ud af det på forhånd..

Rådgiver mener påbuddene er rimelige, men at den tilsynsførende har overset nogle ting. Virksomheden aftaler, at rådgiveren skal udvikle løsningen, som de så selv vil implementere. Rådgiver støtter dog processen og gennemgår andre forhold. Problemerne er næsten alle løst på interviewtidspunktet. Rådgiver er dog usikker på, om nye færdselsregler bliver fulgt. De er blevet meget mere opmærksomme på arbejdsmiljøet, og de har ansat en ny sikkerhedsleder, der har fået god indsigt i arbejdsmiljøproblemerne.

5 Resultater

I det følgende afrapporteres resultaterne samlet for de 30 cases. Det fremgår af tekst og tabeller, hvilke datakilder der ligger til grund for resultaterne. I hvert afsnit præsenteres først de analysetemaer afsnittet bearbejder. Herefter præsenteres (ofte i en tabel) de spørgsmål fra de enkelte undersøgelsesdele, der belyser disse temaer. Til sidst præsenteres resultater og konklusion.

5.1 Virksomhedens forberedelse til screening og vurdering af screeningens forløb

Analysetemaer

Her sættes fokus på, hvorledes virksomhederne har forberedt sig på screeningsbesøget fra Arbejdstilsynet, og om dette har haft en indflydelse på forløbet.

Spørgsmål

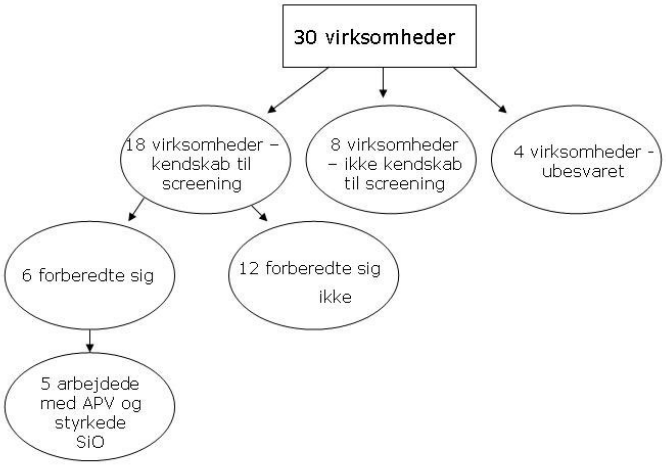
- Var I på forhånd opmærksomme på, at Arbejdstilsynet ville screene virksomheden?
- Gjorde I noget for at forberede jer til screeningen?
- Hvad gjorde I?
- Hvordan vurderer I screeningens forløb og resultatet?

Resultater

Ikke alle 30 virksomheder er blevet screenet. 14 virksomheder af de 30 har været gennem et tilsynsforløb med screening og et efterfølgende tilpasset tilsyn, hvor rådgivningspåbuddet blev givet. De resterende virksomheder har fået deres rådgivningspåbud i forbindelse med et besøg af Arbejdstilsynet, der ikke var en følge af et screeningsforløb. Flere virksomheder refererer flere år tilbage til et screeningsbesøg, når de bliver interviewet om forløbet af screeningen.

22 har svaret på, hvordan de har oplevet forløbet af screeningsbesøget. Blandt disse 22 har 13 oplevet forløbet af screeningsbesøget positivt, to er neutrale og syv har oplevet det negativt.

18 virksomheder havde kendskab til screeningen, og 10 af disse havde én eller anden form for tilknytning til BST, mens otte virksomheder ingen tilknytning til BST havde. Otte virksomheder havde ikke kendskab til screeningen og seks af disse havde ingen tilknytning eller brug af BST, mens to virksomheder havde tilknytning. Der er fire ubesvaret.



Af de seks virksomheder, der forberedte sig, havde fire virksomheder tilknytning til BST. Fire ud af de seks virksomheder, der forberedte sig til screeningen, kommer med positive udtalelser om screeningens forløb, og to vurderer screeningen som en negativ oplevelse.

Af de 12 virksomheder der rapporterer, at de ikke havde forberedt sig til screeningen, giver to virksomheder følgende som begrundelse, mens resten ikke giver en begrundelse:

- Havde hørt om det, men 'det er jo altid naboen der bliver ramt'
- Havde kun en formodning om at det kunne bliver deres tur

For disse virksomheder uden forberedelse til screeningen, blev selve screenings besøget oplevet som OK for fem virksomheder, som neutralt for to virksomheder, som negativ for to virksomheder, og tre virksomheder havde ingen screening.

Konklusion

Blandt virksomhederne har to tredjedele kendskab til, at der foretages screening. Der er flest med tilknytning til BST, der har dette kendskab. Dog oplyser, de ikke BST som kilden til deres viden. De fleste vælger ikke at forberede sig. Blandt de få der vælger at forberede sig, arbejder man overvejende med arbejdspladsvurdering. Lidt over halvdelen af de virksomheder, der har vurderet screeningsforløbet, har svaret, at de oplevede det positivt. Omkring en tredjedel har oplevet det negativt. Det ser således ud til, at en forberedelse til screeningen disponerer til, at screeningsbesøget opleves som positivt.

5.2 Handlede påbuddet om væsentlige problemer på virksomheden?

Analysetemaer

Her sættes fokus på, hvorledes påbuddenes karakter vurderes af virksomhederne, interviewerne og rådgiverne i forhold til arbejdsmiljøet generelt på virksomheden.

5.2.1 Er det væsentlige arbejdsmiljøproblemer?

For at belyse ovenstående, er virksomheden, den konsulent der har besøgt virksomheden, intervieweren, og rådgiveren spurgt:

Spørgsmål

Virksomheden	Intervieweren	Rådgiveren
Hvordan vurderer I påbuddet/påbuddene? Vedrører påbuddet/påbuddene arbejdsmiljøproblemer, som I selv vurderer som væsentlige? Hvis ja, indgår arbejdsmiljøproblemet/-problemerne i jeres arbejdspladsvurdering/handlingsplan? Hvis I ikke vurderer påbuddene som væsentlige, hvilke væsentlige arbejdsmiljøproblemer mener I så, at der er på virksomheden?	Handler påbuddet om et væsentligt arbejdsmiljøproblem på denne virksomhed? Har du observeret væsentlige problemer, der ikke er givet påbud om?	Hvad var efter din mening det/de væsentligste problemer i virksomheden?

Resultater

På spørgsmålet om, hvorledes virksomheden vurderer påbuddet/påbuddene, svarer 16 virksomheder, at alle påbuddene var rimelige, 10 svarer, at nogle af påbuddene var rimelige, og fire virksomheder svarer, at ingen af påbuddene var rimelige.

Nedenstående viser, hvorledes henholdsvis virksomhederne, intervieweren og rådgiveren vurderer væsentligheden af påbuddet/påbuddene.

I fire af de syv tilfælde, hvor rådgiverne mener, at kun nogle af påbuddene omhandler de væsentligste problemer, mener de, at problemer med det psykiske arbejdsmiljø er væsentligere.

Tabel 7. Omhandler påbuddet/påbuddene de væsentligste arbejdsmiljøproblemer?

	Virksomhedens vurdering	Interviewerens vurdering	Rådgiverens vurdering
Alle påbuddene er væsentlige	12	23	16
De fleste påbud er væsentlige	4		
Nogle af påbuddene er væsentlige	7	3	7
Ingen af påbuddene er væsentlige	7	4	2
Ved ikke	0	0	4
I alt	**30**	**30**	**29**

Tabel 8 viser overensstemmelsen mellem virksomhedens og interviewerens vurdering af væsentligheden af de problemer, der lå til grund for påbuddene.

Tabel 8. Overensstemmelse mellem virksomhedens og interviewerens vurdering

Vurdering af om påbuddene var væsentlige	**Intervieweren** Alle påbud væsentlige	**Intervieweren** De fleste påbud væsentlige	**Intervieweren** Nogle af påbuddene er væsentlige	**Intervieweren** Ingen af påbuddene er væsentlige
Virksomheden Alle påbud væsentlige	9	1		2
Virksomheden De fleste påbud væsentlige	3	1		
Virksomheden Nogle af påbuddene er væsentlige	5		1	1
Virksomheden Ingen af påbuddene er væsentlige	3		3	1

For 12 tilfælde er interviewer og virksomheder enige om vurderingen af påbuddenes væsentlighed (de grå felter). Der hvor der er forskellige opfattelser viser det sig, at intervieweren i langt højere grad opfatter problemerne som væsentlige og er dermed enig med Arbejdstilsynets vurdering. Blandt de syv virksom-

heder der finder, at ingen af påbuddene er væsentlige, er det kun i et tilfælde, at intervieweren er enig.

Tabel 9 viser overensstemmelsen mellem virksomhedens og rådgivernes vurdering af væsentligheden af de problemer, der lå til grund for påbuddene.

Tabel 9. Overensstemmelse mellem virksomhedens og rådgiverens vurdering

Vurdering af om påbuddene var væsentlige	**Rådgiver** Alle påbud væsentlige	**Rådgiver** De fleste påbud væsentlige	**Rådgiver** Nogle af påbuddene er væsentlige	**Rådgiver** Ingen af påbuddene er væsentlige	**Rådgiver** Ved ikke	**Rådgiver** Ingen besvarelse
Virksomheden Alle påbud væsentlige	6	1		2	2	1
Virksomheden De fleste eller nogle af påbuddene er væsentlige	1	7		1	1	1
Virksomheden Ingen af påbuddene er væsentlige	3	1		2	1	

For 15 tilfælde er rådgiver og virksomheder enige om vurderingen af påbuddenes væsentlighed (de grå felter). Der hvor der er forskellige opfattelser viser det sig, at virksomheden i langt højere grad opfatter problemerne som væsentlige og er dermed enig med Arbejdstilsynets vurdering. Blandt de syv virksomheder der finder, at ingen af påbuddene er væsentlige, er det dog kun i to tilfælde, at rådgiveren er enig.

For de 16 virksomheder der vurderede, at alle eller de fleste af påbuddene vedrører væsentlige arbejdsmiljøproblemer, rapporterede ni virksomheder, at disse er beskrevet i virksomhedens arbejdspladsvurdering. Seks virksomheder rapporterede, at arbejdsmiljøproblemerne ikke er beskrevet i deres arbejdspladsvurdering, mens en virksomhed ikke vidste dette.

Syv virksomheder vurderede, at de havde andre væsentlige arbejdsmiljøproblemer end de som påbuddene vedrørte. Fire af disse nævner psykisk arbejdsmiljø, en pladsforhold og løft, en støj og ergonomi og en siger fysiske forhold.

Ni af de interviewere, der har været ude på virksomheden, vurderer, at der er væsentlige problemer på virksomheden, der ikke er givet påbud om, tre har ikke vurderet dette, mens de øvrige 18 interviewere vurderer, at det ikke er væsentlige problemer på virksomheden, der ikke er givet påbud om. Intervieweren

har ikke hermed taget stilling til, om problemet har været påbudspligtigt, men udelukkende, at der er væsentlige arbejdsmiljøproblemer på virksomheden, som ligger uden for det påbudte.

16 af rådgiverne vurderer, at det er de rigtige problemer, som er omfattet af påbuddene. I syv tilfælde mente rådgiverne, at enkelte af påbuddene omhandlede problemer, der ikke var relevante eller ikke var store problemer. I kun to tilfælde fandt rådgiverne, at den samlede påbudspakke ikke var rimelig i forhold til e problemer de mente, der var på virksomheden. I det ene tilfælde fandt rådgiveren, at det var urimeligt i forhold til arbejdets meget begrænsede omfang. I det andet tilfælde mente rådgiveren, at problemet var et psykisk arbejdsmiljøproblem, der fejlagtigt blev fortolket som et ergonomisk problem

Både virksomheder, interviewere og rådgivere peger på, at der er væsentlige problemer knyttet til det psykiske arbejdsmiljø, som der ikke gives påbud om.

Konklusion

Lidt over halvdelen af virksomhederne opfatter, at alle eller de fleste af de problemer der ligger til grund for rådgivningspåbuddet, er væsentlige problemer. Interviewerne er mere enige med Arbejdstilsynet og vurderer, at langt de fleste problemer er væsentlige for virksomheden, mens en tredjedel af rådgiverne er uenige med Arbejdstilsynet og vurderer, at kun nogen af problemerne eller ingen er væsentlige. Både virksomheder, interviewere og rådgivere peger på, at der er væsentlige problemer knyttet til det psykiske arbejdsmiljø, som der ikke gives påbud om.

5.3 Samarbejdet mellem autoriseret arbejdsmiljørådgiver og virksomhed

Analysetema

Rådgivernes betydning i forbindelse med opfyldelse af påbuddene, er undersøgt gennem interview med virksomhederne samt med rådgiverne selv. Det er analysens mål, at anskueliggøre samarbejdet mellem rådgiver og virksomhederne samt undersøge, hvad de autoriserede arbejdsmiljørådgivere har bidraget med, og vurdere, om rådgivningen har omfattet andre forhold end de, der indgår i påbuddet. I dette afsnit svares der på følgende spørgsmål:

- Hvordan blev samarbejdet mellem virksomheden og rådgiveren etableret?
- Havde rådgiveren et forudgående kendskab til virksomheden?
- Hvilken rolle fik rådgiveren i det samlede forløb?
- Hvordan blev opgaven formuleret og tilrettelagt?
- Ville virksomheden kunne have fundet løsningen selv uden rådgivning?

5.3.1 Valg af rådgiver

Der er i første omgang undersøgt, hvilke kriterier, der ligger til grund for den rådgiver virksomhederne har valgt.

Valg af rådgiver

Svarene for de 30 *virksomheder*, fordeler sig således:

Tabel 10. Kriterier for valg af rådgiver

Hvordan fandt og valgte virksomheden rådgiver?	Antal
Virksomheden var eksisterende medlem af en BST-enhed /arbejdsmiljørådgiver	10
Havde kendskab til rådgiver fra tidligere	6
Valgte den rådgiver der var geografisk nærmest	2
Fandt rådgiver på Arbejdstilsynets liste	4
Rådgiveren henvendte sig selv	1
Fundet på anden måde	7
I alt	**30**

Godt halvdelen af virksomhederne vælger en arbejdsmiljørådgiver, som de kender i forvejen, enten fordi de er medlem eller har en kontraktaftale, eller fordi de tidligere har haft kontakt med rådgiveren.

Rådgivernes vurdering af virksomhedernes begrundelse for at kontakte dem bekræfter, at de virksomheder der har været BST medlem, fortsat vælger samme rådgiver.

Tabel 11. Rådgivernes angivelse af virksomhedernes begrundelse for at vælge dem

Begrundelse	Antal
De var medlem hos os	12
De fandt os på Arbejdstilsynets liste eller fra anden oversigt	12
Rådgiver henvendte sig (efter rød smiley)	1
Ved ikke	4
I alt	**29**

Konklusion

Virksomheder kan opdeles i to grupper. De virksomheder, der er eller har været medlem af en BST, ser ud til at fortsætte samarbejdet med denne. Blandt de øvrige ser det ud til, at valget af rådgiver er relativt tilfældigt. I et enkelt tilfælde var det rådgiveren, der henvendte sig efter, at have set virksomhedens 'røde smiley' på AT's hjemmeside.

En tredjedel af virksomhederne fortsætter med at samarbejde med en rådgiver på grund af tidligere gode erfaringer, mens mange finder deres rådgiver på Internettet. Meget få indhenter flere tilbud, men hos dem, hvor dette er tilfældet, er det primært prisen der indgår i afgørelsen af, hvilken rådgiver der vælges.

5.3.2 Rådgivernes kendskab til virksomhederne

Kontakten mellem virksomheden og rådgiveren, og den måde opgaven tilrettelægges på, antager vi er meget afhængig af rådgivernes kendskab til virksomhederne. Der er derfor spurgt, om rådgiveren havde kendskab til den konkrete virksomhed i forvejen samt, om de havde kendskab til branchen og dens problemer.

Tabel 12. Rådgivernes kendskab til virksomhederne

Spørgsmål til rådgiverne	Ja	Nej
Havde du et forudgående kendskab til virksomheden	7	22
Kendte du branchen og dens arbejdsmiljøproblemer?	23	6

Blandt de syv rådgivere, der oplyser, at de kendte virksomheden i forvejen, var det i seks tilfælde en virksomhed, som var eller havde været medlem af den BST rådgiveren kom fra.

Selvom 16 af virksomhederne oplyser, at de henvendte sig til en rådgivervirksomheden de kendte på forhånd, er der kun syv af de rådgivere der er interviewet som angiver, at de på forhånd kendte virksomheden. Blandt de 12 cases, hvor der ydes rådgivning til virksomheder, som er eller har været BST-medlemmer, er det således lidt over halvdelen af rådgiverne, der har et forudgående kendskab til virksomhederne. I 22 tilfælde skal der først etableres et samarbejde mellem den enkelte konsulent fra rådgiveren og virksomheden, der ikke på forhånd kender til hinanden. Rådgiverne angiver i 23 tilfælde, at de har kendskab til branchens vilkår og har forudsætning for at rådgive disse virksomheder.

Konklusion

Når virksomheden vælger rådgiver vælges ofte en samarbejdspartner man har gode erfaringer med. Har virksomheden ingen kendskab vælges ofte fra Internettet, et kriterium for valg er ofte geografisk nærhed. Der spørges oftest kun én rådgiver. Tages flere tilbud er prisen den væsentligste faktor. I langt de fleste tilfælde indledes samarbejdet uden, at rådgiverens konsulent og virksomheden kender hinanden.

5.3.3 Rådgiverens rolle

Rådgiverens rolle og konkrete bidrag til efterkommelse af påbuddet og afhjælpning af problemerne er kortlagt med følgende spørgsmål:

Spørgsmål

Virksomhed	Rådgiver
Beskriv opgaveforløbet Hvad har rådgiveren bidraget med og på hvilken måde? Hvordan har samarbejdet været med rådgiveren? Hvem kommunikerede med rådgiveren? Hvem var involveret i løsningen? Aftalte i yderligere konsulent bistand ud over påbuddet?	Hvad blev det konkret aftalt at du skulle levere af rådgivning? Anså du virksomhedens oplæg til opgavebeskrivelse for dækkende set ift AT's påbud? Svarede det til hvad du forslog der skulle gøres? Hvordan formulerede virksomheden opgaven. Var der fokus på påbuddet eller på Arbejdsmiljøproblemet? Hvad var virksomhedens reaktion på dit/Jeres forslag om rådgivning. Hvilke personer på virksomheden har du været i kontakt med?

Aftalerne er naturligvis forskelligt formuleret - i de fleste tilfælde er der skriftlige kontrakter, men i nogle blot mundtlige aftaler. Svarene er derfor baseret på interviewene med virksomhederne og med rådgiverne. Spørgsmålet: "Beskriv hvad rådgiveren konkret har bidraget med og på hvilken måde?" blev stillet delvist åbent. Intervieweren opsamlede svarene i følgende kategorier: hvordan har rådgiver medvirket til at kortlægge, hvordan har rådgiver medvirket til at finde en løsning, hvordan har rådgiver medvirket til at vurdere løsninger og har rådgiveren udelukkende berigtiget løsningen?

I flere tilfælde har det vist sig, at de cases der indgår i undersøgelsen, ikke betragtes som endeligt afsluttet af hverken virksomhed, interviewer eller rådgiver.

Hvad har rådgivningen omfattet?

I tabel 13 er der eksempler på de konkrete svar der viser, hvad virksomhederne udtaler, at rådgiveren har bidraget med. Virksomhederne har ofte angivet mere end en svarkategori.

Tabel 13. Rådgiverens rolle ifølge virksomhederne

Hvad har rådgiveren rådgivet om	Antal	Eksempler
Alene hjælp til at forstå påbuddet	4	Vi kunne ikke overskue de mange papirer
Rådgiver hjalp med at søge om udsættelse	5	Det var umuligt at nå for os.
Hjælp til at planlægge og styre forløbet	5	Var tovholder for processen fra starten
Gennemførelse af udredning, kortlægning og analyse	15	Deltage i sikkerhedsorganisationen eller møder om opgaven Udførte målinger

Hvad har rådgiveren rådgivet om	Antal	Eksempler
Rådgiver fandt de rigtige løsninger	15	De vidste hvad der kunne gøres.
Rådgiver bidrog til at implementere løsningen	7	F. eks: lave brugsanvisninger, gennemføre temadag, tekniske løsninger, udføre supervision Gennemførte undervisning og supervision
Rådgiver vurderede kvaliteten af løsninger vi selv valgte	12	Vurdere og godkende virksomhedens egne løsninger
Rådgiver udarbejdede alene en tilbagemelding og/eller redegørelse	1	Rådgiver underskrev alene tilbagemelding og lavede redegørelse
Rådgiver bidrog generelt til at styrke arbejdsmiljøarbejdet	2	Vi fik lavet om på vores sikkerhedsorganisation
Rådgiver hjalp til at udarbejde arbejdspladsvurdering	6	Vi fik styr på arbejdspladsvurdering'en samtidig, det havde vi jo ikke.
Fik ingen hjælp fra rådgiver	1	Rådgiver bidrog ikke, vi spurgte andre

I halvdelen af casene har virksomhederne inddraget rådgiveren i et "samlet" opgaveforløb, der indledes med en gennemgang af påbuddene, planlægning af forløbet, nærmere kortlægning og analyse samt udvikling af løsninger og afsluttende rapportering til Arbejdstilsynet. I syv tilfælde bidrog rådgiverne også til implementering af løsningerne. I den anden halvdel af casene har rådgiveren alene været inde i en mindre del af forløbet. I fire tilfælde har rådgiver alene bidraget til at forstå påbuddet og forestå de nødvendige tilbagemeldinger. I 12 tilfælde har rådgiveren vurderet kvaliteten af løsninger, som virksomheden selv fandt. I 6 cases er opgaven blevet udvidet med udarbejdelse af arbejdspladsvurdering, og i to sager har rådgiver medvirket til en justering af arbejdsmiljøorganisationen.

Rådgiverens vurdering af opgaven

Rådgiverne blev bedt om at kategorisere virksomhedernes formulering af opgaven. De blev spurgt, om opgaven fra virksomhedens side blev betragtet som en arbejdsmiljøopgave, der primært havde det mål at få løst de berørte arbejdsmiljøproblemer, eller om de primært anså deres opgave, som alene at sikre, at virksomheden kunne opfylde Arbejdstilsynets krav. Hertil svarede 12 rådgivere, at virksomhederne formulerede opgaven som entydigt rettet mod at efterkomme påbuddet, fire rådgivere svarede, at opgaven havde fokus på arbejdsmiljøet og 13 rådgivere angav både og.

Halvdelen af virksomhederne betragtede således, som udgangspunkt den opgave rådgiveren skulle løse, som primært at skulle imødekomme Arbejdstilsynets påbud. Rådgiverne anførte hertil, at det ofte lykkedes dem at rette fokus på de arbejdsmiljøproblemer der udløste påbuddet. Dette opfattede rådgiverne som positivt.

Rådgiverne blev spurgt om, hvad der indgik i selve opgaveformuleringen. Svarene blev kategoriseres i følgende muligheder: Der blev aldrig lavet en klar opgaveformulering; opgaven omfattede en fortolkning af påbuddene; samlet forløb med udarbejdelse af udredning, analyse, løsning og varetagelse af det formelle; der blev alene bedt om udvikling af løsninger; der blev alene bedt om berigtigelse af virksomhedernes egen løsning; der blev alene udarbejdet en tilbagemelding og redegørelse. Rådgiverne kunne svare ja til flere kategorier.

Tabel 14. Rådgiverens vurdering af opgaven (der kan svares ja til mere end et spørgsmål)

Kategori	Antal	Eksempler på opgavens indhold
Der blev aldrig lavet en klar opgaveformulering	3	Virksomheden tænkte at gøre det selv og holdt os lidt hen
Fortolkning af påbuddene indgik	9	Vi kunne ikke overskue de mange papirer
Gennemførelse af udredning, analyse og udvikling af relevante løsninger	11	Gennemføre arbejdspladsvurdering samt deltage i sikkerhedsudvalg møder. Aktiv processtøtte Gennemføre supervision Analysere påvirkninger indgå i dialog om løsninger Gennemføre målinger Gennemgå og forstå påbuddet i detaljer
Der blev udelukkende bedt om en løsning	6	Gode råd om løsninger Løsning på EGA problemer Tekniske råd for eksempel ventilation Opfylde Arbejdstilsynets krav Vurdere deres egen løsning
Der blev alene bedt om berigtigelse af virksomhedernes egen løsninger	7	Udarbejde dokumentation der tilfredsstiller AT.
Der blev alene bedt om udarbejdelse af tilbagemelding og redegørelse	1	Mente de kunne løse problemet uden BST's bistand. Brugte anden am-rådg., der ikke var autoriseret. Derfor bad de kun om kontakt til AT samt om at skrive redegørelsen

Det fremgår af besvarelserne, at der er en variation i, hvordan virksomhederne inddrager rådgiverne. Rådgiverne bekræfter billedet af, at omkring halvdelen af virksomhederne vælger at inddrage rådgiver fuldt i det samlede forløb. Hvorimod den anden halvdel, som udgangspunkt, ønsker at styre forløbet og de konkrete aktiviteter selv. Rådgiveren kan så inddrages, hvor man finder det nødvendigt. Rådgiverne oplever, at virksomhederne i disse tilfælde vælger dette for at reducere omkostningerne til rådgiveren. Det er dog kun i et tilfælde, at rådgiveren alene anvendes til at opfylde de formelle krav til tilbagemelding og redegørelse ifølge virksomhederne. Der er syv rådgivere der mener, at de alene har været brugt til at berigtige virksomhedernes egne løsninger. Samt en autoriseret rådgiver, der alene berigtigede en uautoriseret rådgivers rådgivning. En rådgiver oplyser, at virksomheden ikke ønskede berigtigelse af en autoriseret rådgiver.

Påbuddene igangsætter et konkret opgaveforløb hos virksomhederne. Det er typisk virksomhederne, der kontakter rådgiverne og ikke omvendt. I første omgang kan det være nødvendigt at få hjælp til at læse og forstå påbuddet. Fire af virksomhederne fremhævede dette, som en væsentlig del af rådgiverens opgave. Endnu flere rådgivere oplyser, at opgaven meget ofte indledtes med en gennemgang af papirerne. I ni tilfælde indgik det direkte i aftalen om opgaven.

Herefter handler virksomhederne på forskellige måder. Omkring halvdelen af virksomhederne vælger at inddrage rådgiverne i hele processen, hvilket indebærer såvel analyse som aktiv deltagelse i udvikling og gennemførelse af løsninger. Lidt under halvdelen vælger primært at anvende rådgiveren, som sparringspartner til vurdering af løsninger de selv udvikler.

Der er fem af virksomhederne, der beder rådgiveren om at foretage planlægning og styring af forløbet, hvilket bekræftes af rådgiverne. Rådgivernes vurdering viser generelt det samme billede, som det, der tegnes af virksomhedernes opfattelse af, hvilke overordnede typer af rådgivning, som de har karakteriseret rådgivningen inden for. Rådgiverne mener, at virksomhedernes ønske om at begrænse rådgivningens omfang ofte skyldes, at virksomhederne ikke ønsker at betale mere end højst nødvendigt.

Sammenholdes disse svar med angivelsen af, om rådgiverne kendte virksomhederne i forvejen, kan der ud fra rådgivernes vurdering af samarbejdet beskrives forskellige strategier for, hvorledes samarbejdsrelationen og dermed opgaveløsningen udvikles. Virksomheder der på forhånd havde kendskab til den rådgivningsenhed de henvendte sig til, søger i højere grad at integrere den autoriserede rådgivning i den eksisterende samarbejdstradition, der for eksempel indebærer udbredt processtøtte. De lægger også vægt på, at integrere støtte til styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet og udarbejdelse af arbejdspladsvurdering, når dette skønnes nødvendigt.

Konklusion

Casevirksomhederne fordeler sig i to grupper. Omkring halvdelen havde som udgangspunkt inddraget rådgiveren i et bredere opgaveforløb, der kunne omfatte analyse af påbuddet, planlægning af samarbejdet, kortlægning og analyse samt udvikling og implementering af løsninger. Mens den anden halvdel søger

at begrænse rådgiverens rolle til det nødvendige. Opgaven bliver dog i flere tilfælde udvidet gennem forløbet.

Samarbejdet mellem rådgiverne og virksomheder, der ikke har brugt arbejdsmiljørådgivere før, ser ud til i højere grad at blive etableret med et mere snævert udgangspunkt om at imødekomme påbuddet og opgaven begrænses hertil.

5.3.4 Omfanget af rådgivning i forhold til påbuddet

Rådgiverne blev spurgt, om der samtidigt eller efterfølgende er rådgivet om problemer, som ikke er medtaget i påbuddet, samt om der er dele af påbuddet, der ikke har rådgivet om.

Tabel 15 Rådgivningsopgaver udover eller mindre end påbuddet ifølge rådgiverne

Spørgsmål	Ja	Nej	Ved ikke
Er der rådgivet om problemer, som ikke er medtaget i påbuddet?	15	13	1
Er der dele af påbuddet der ikke har rådgivet om	8	20	1

I halvdelen af tilfældene oplyste rådgiverne, at opgaven blev udvidet til at omfatte mere end en snæver fortolkning af påbuddet. Som nævnt ovenfor omhandlede dette ofte støtte til at styrke arbejdsmiljøarbejdet og udarbejde arbejdspladsvurdering. I få tilfælde var der tale om konkrete tillægsopgaver, som virksomheden formulerede udover. Blandt de virksomheder, der inddrog rådgiveren i det samlede opgaveforløb angiver rådgiverne oftest, at der aftales yderligere rådgivning.

5.3.5 Hvordan opleves rådgivningen?

Virksomheder blev spurgt til deres opleves af rådgivningen. Her blev der lagt vægt på, om virksomheder fandt, at de selv kunne have løst problemerne uden hjælp fra rådgiveren, om de fulgte rådgivernes anbefalinger, samt hvor tilfredse de generelt var med rådgivningen.

Tabel 16 Rådgivningens betydning for løsningen ifølge virksomhederne

Spørgsmål	Ja	Nej, ikke så godt	Nej, bedre	Ved ikke
Var påbuddet løst på samme måde, hvis I ikke havde haft en rådgiver? Kunne I selv have løst det lige så godt?	15	13	1	1

Seks af de 15 virksomheder der rapporterer, at de selv kunne have løst problemet uden brug af rådgiver, rapporterer ligeledes, at de har et bedre arbejdsmiljøarbejde efter arbejdet med påbuddet, mens de resterende ni virksomheder ikke oplever, at deres arbejdsmiljøarbejde er blevet bedre. De 13 virksomheder der erkender, at de ikke selv kunne havde løst problemet er alle i den gruppe, der angiver at være tilfredse med rådgivningen.

Tabel 17 Virksomhedernes tilfredshed med rådgivningen

Spørgsmål	Ja	Nej	Både og	Ved ikke
Er i tilfredse med den rådgivning I har fået?	21	6	2	1
Vurderer I at ressourcerne var godt brugt?	15	14	0	1

Der er hele 21 af virksomhederne, der er tilfredse med den rådgivning de har fået og kun seks virksomheder angiver at være direkte utilfredse. Omkring halvdelen (10) af de virksomheder der var tilfredse med rådgivningen havde formuleret, at rådgiverens opgave var at hjælpe dem med at løse påbuddet, syv havde formuleret opgaven som både at løse problemerne og påbuddet, mens fire virksomheder havde formuleret opgaven som at løse problemerne.

På spørgsmålet om, hvorledes virksomhederne vurderer om ressourcerne var godt brugt synes dog kun halvdelen, at det var tilfældet, mens den anden halvdel ikke mener, at ressourcerne var godt brugt.

Tabel 18 Blev rådgiverens rådgivning fulgt?

Spørgsmål	Ja	Nej	Ikke besvaret
Fulgte I rådgiverens råd?	20	5	5

Kun fem af virksomhederne siger, at de ikke fulgte rådet, men valgte en anden løsning. Afvisningen af rådgiverens anbefalinger begrundes oftest med tidsforbrug, økonomi og oplevelse af dårlig eller ingen løsning.

Rådgiverne blev spurgt, om de kendte til virksomhedens opfølgning af rådgivningsforløbet.

Tabel 19 Blev der efterfølgende lavet en plan for vedligeholdelse og fulgt op?

Spørgsmål	Ja	Nej	Ved ikke	Ubesvaret
Er det indgået i samarbejdet at virksomheden har lavet en plan for vedligeholdelse af løsningen?	13	10	6	0
Har virksomheden efterfølgende gjort noget for at forbedre arbejdsmiljøet?	11	4	11	3

På lidt under halvdelen af virksomhederne mener rådgiverne, at der er udarbejdet planer for, hvordan løsningerne kan vedligeholdes. På 11 virksomheder er der efterfølgende gjort mere for at forbedre arbejdsmiljøet. Der er dog mange rådgivere, der ikke kan uddybe dette, da samarbejdet ophører efter redegørelsen er udarbejdet.

Konklusion

Samlet er to tredjedele af virksomhederne tilfredse med rådgivningen og mener, at den har medvirket til en god løsning på de problemer, der indgik i påbuddet. Omkring halvdelen mener, at de har fået en bedre løsning ud af at bruge rådgiver, end hvis de selv havde løst problemerne. En mindre gruppe er i tvivl, og lidt under en femtedel er utilfredse med rådgivningen. For to virksomheder betyder et positivt samarbejde med rådgiver, at de har indgået eller overvejer en længerevarende tilknytning til rådgiveren.

To tredjedel af virksomhederne siger, at de fulgte rådgiverens råd og ifølge rådgiverne har næsten halvdelen sikret, at løsningerne vedligeholdes og forankres. En tredjedel af virksomhederne har endvidere ifølge rådgiverne fortsat med at forbedre arbejdsmiljøet. Der er dog en mindre gruppe, der ikke var tilfredse med rådgiverne eller selv besluttede, hvad der skulle gøres. Disse virksomheder vil vi antage betragter de løsninger der etableres, som snævert knyttet til, at opfylde påbuddet.

5.3.6 De involverede aktører

For at få et billede af, hvem der er de aktive aktører på virksomheden i arbejdet med at efterkomme påbuddene, er der stillet følgende spørgsmål:

Spørgsmål

Virksomhed	Rådgiver
Hvem var aktive, og hvem har deltaget i forløbet?	Hvilke personer på virksomheden har været inddraget i samarbejdet?
Hvem tog beslutninger?	Har du haft ønske om, at andre/flere personer på virksomheden skulle inddrages?

Hvem var de aktive aktører?

Virksomhederne angiver i deres svar en række aktører. Disse er i den følgende oversigt over besvarelserne opdelt i hovedgrupper.

Tabel 20 Virksomhedernes aktører i arbejdet med påbuddet

	Virksomhedernes svar Hvem var aktive, og hvem har deltaget i forløbet? (Angivelse af antal virksomheder hvor disse deltog)	**Rådgivernes svar** Hvilke personer på virksomheden har du været i direkte kontakt med?
	30 virksomheder	29 virksomheder
Ejer/leder/topchef/ forvaltningschef/ bestyrelsesmedlem	23	20
Afdelingsleder/souschef el. lign	4	13
Daglig sikkerhedsleder/ Sikkerhedsorganisation	8	7
Sikkerhedsrepræsentant	9	17
Medarbejdere	6	11
Andre	4	3
Eksterne for eksempel Leverandør	3	3
Ikke besvaret	2	0

Det fremgår, at der er mange forskellige aktører involveret. Det er dog kun på et mindre antal virksomheder, at den øverste ledelse ikke er involveret aktivt. På tre af virksomhederne, har det udelukkende været ejer/leder/topchef, som aktiv har deltaget i arbejdet med påbuddet. Halvdelen af virksomhederne oplyser, at medarbejderne eller en sikkerhedsrepræsentant ikke har været inddraget.

Rådgivernes besvarelser viser, at det typiske billede er, at den øverste leder påtager sig ansvaret for aftalen og for forløbet, hvorefter en mellemleder med produktionsansvar og en sikkerheds repræsentant er direkte samarbejdspart til rådgiveren. Medarbejdere inddrages relativt ofte, det er dog primært i forbindelse med kortlægning, instruktion eller information. På skoler inddrages pedellen typisk i arbejdet.

I to tilfælde har en ekstern leverandør været inddraget i arbejdet, og der er udviklet konkrete løsninger på tekniske problemer. I et enkelt tilfælde har Tillidsmanden været inddraget.

Der er en vis afvigelse mellem virksomhedernes angivelser og rådgivernes. Den kan antageligt forklares ved, at rådgiverne redegør for, hvem de selv har ønsket at inddrage og konkret møder i gennem opgaveforløbet og virksomhederne redegør for, hvem der traditionelt varetager arbejdsmiljøet.

Rådgivernes vurdering

Endelig er rådgiverne spurgt, om de savnede andre aktive aktører.

Tabel 21. Rådgiverens ønske om yderligere aktører

	Ja	Nej
Har du haft ønske om, at andre/flere personer på virksomheden skulle inddrages	2 savnede mulighed for at inddrage medarbejder 1 ønskede at lederen var inddraget	26

Konklusion

Arbejdsmiljøopgaver, der igangsættes i kraft af et påbud, ser ud til at have stor opmærksomhed fra ledelsen, der indgår aktivt i langt de fleste tilfælde, samt selv bidrager til at træffe beslutninger om, hvordan rådgivningen skal forløbe. Der er endda cases, hvor virksomhederne angiver, at det alene er ledelsen der deltager.

Rådgivernes vurdering bekræfter oplevelsen af, at ledelserne tager påbuddene meget alvorligt, og ofte selv er aktive i forløbet. Rådgiverne vurderer dog i højere grad end virksomhederne, at sikkerhedsrepræsentanterne og medarbejdere spiller en aktiv rolle.

5.4 Er arbejdsmiljøproblemet løst?

Analysetemaer

Her sættes fokus på de arbejdsmiljøproblemer, der har forårsaget påbud om autoriseret arbejdsmiljørådgivning.

- Er problemet eller problemerne løst?
- Er virksomheden tilfreds med løsningen af problemet?

5.4.1 Er arbejdsmiljøproblemet løst tilfredsstillende?

For at belyse ovenstående er virksomheden, den konsulent der har besøgt virksomheden, intervieweren og rådgiveren spurgt:

Virksomheden	Intervieweren	Rådgiveren
Er I tilfredse med løsningen af påbuddene?	Er påbuddet efter din opfattelse løst?	Er problemerne efter din opfattelse blevet løst?

Resultater

25 af virksomhederne vurderer, at påbuddene er løst tilfredsstillende, en virksomhed mener, at nogle af påbuddene er løst godt, mens andre ikke er, tre virksomheder mener, at påbuddene ikke er løst tilfredsstillende og en virksomhed har ikke svaret på dette.

Nedenstående viser, hvorledes henholdsvis intervieweren og rådgiveren vurderer, at problemet er løst.

Tabel 22. Er arbejdsmiljøproblemet løst?

Løsning af arbejdsmiljøproblemet	**Rådgiveren** Løst	**Rådgiveren** Delvist løst	**Rådgiveren** Ikke løst	**Sagen Ikke afsluttet**
Intervieweren Løst	14	1	2	1
Intervieweren Delvist løst	5	1		1
Intervieweren Ikke løst	3		1	

I omkring halvdelene af casene vurderer både intervieweren og rådgiveren, at arbejdsmiljøproblemet, der ligger til grund for påbuddet, er løst (de grå felter). Rådgiveren vurderer i flere tilfælde, at arbejdsmiljøproblemet er løst, hvor intervieweren enten vurderer, at det kun delvist er løst, eller ikke er løst.

Tabel 23 viser overensstemmelsen mellem virksomhedens og interviewerens vurdering for de 30 virksomheder.

Tabel 23 Overensstemmelse mellem virksomhedens og interviewerens vurdering af om problemet er løst tilfredsstillende

Tilfreds med løsning af arbejdsmiljø-problemet	**Intervieweren** Løst tilfredsstillede	**Intervieweren** Delvist løst	**Intervieweren** Ikke løst
Virksomheden Løst tilfredsstillende	19	3	3
Virksomheden Delvist løst		1	
Virksomheden Ikke løst		2	1
Virksomheden ubesvaret	1		

I 21 tilfælde er virksomheden og intervieweren enige om, i hvilket omfang problemerne er løst (de grå felter). I seks tilfælde, hvor virksomheden mener, at problemerne er løst, mener intervieweren, at problemerne kun er delvist løst eller slet ikke løst.

Tabel 24 Overensstemmelse mellem virksomhedens og rådgiverens vurdering af om problemet er løst tilfredsstillende

Tilfreds med løsning af arbejdsmiljøproblemet	**Rådgiveren** Løst tilfredsstillende	**Rådgiveren** Delvist løst	**Rådgiveren** Ikke løst	Sagen Ikke afsluttet
Virksomheden Løst tilfredsstillende	21	1	2	
Virksomheden Delvist løst				1
Virksomheden Ikke løst	1	1	1	
Virksomheden ubesvaret				1

I 22 tilfælde er virksomheden og rådgiveren enige om, i hvilket omfang problemerne er løst (de grå felter). I tre tilfælde, hvor virksomheden mener, at problemerne er løst, mener rådgiveren, at problemerne kun er delvist løst eller slet ikke løst.

Konklusion

I to tredjedele af casene er interviewer og rådgiver enige om, at problemerne er blevet løst. I en tredjedel mener intervieweren ikke, at problemerne er fuldstændigt løst. En femtedel af casene mener rådgiverne ikke, at problemerne er løst

5.5 Er arbejdsmiljøet blevet bedre?

Alle parter blev også bedt om at vurdere, om indsatsen havde en positiv effekt på arbejdsmiljøet

Analysetemaer

Synes virksomhederne, at deres materielle arbejdsmiljø er blevet bedre gennem arbejdet med påbuddet/påbuddene? Vurderer virksomhederne, at arbejdet med påbuddet/påbuddene har haft virkning på andre dele af virksomheden?

Spørgsmål

• Virksomhed	• Interviewer	• Rådgiver
• Synes I, at arbejdsmiljøet er blevet bedre gennem arbejdet med påbud-det/påbuddene? • Hvis ja, hvor og hvilke virkninger? • Hvis I skal give jeres arbejdsmiljø karakter før og efter I har arbejdet med påbuddet om at bruge autoriseret rådgiver, hvilke 2 karakterer vil I så give?	• Vurderer du, at virksomheden har forbedret sit materielle arbejdsmiljø i forløbet	• Hvilken karakter vil du give virksomhedens arbejdsmiljø, før Arbejdstilsynets påbud og efter?

19 virksomheder synes, at deres arbejdsmiljø er blevet bedre efter deres arbejde med påbuddet/påbuddene, 10 virksomheder synes, at deres arbejdsmiljø er uforandret, og den sidste virksomhed vurderer, at noget af deres arbejdsmiljø er blevet bedre, men andet er blevet dårligere.

De 19 virksomheder der vurderer, at deres arbejdsmiljø er blevet bedre beskriver det således:

- Løfter ikke mere
- Alle bærer sele
- Bedre indeklima
- Folk er mere glade
- Mere ro
- Folk kan mærke det på deres krop
- Mindre fint støv
- Beredskabsplanen er testet og virker
- Der tales mere om det psykiske arbejdsmiljø
- Bedre lydforhold
- Ny arbejdspladsvurdering der er rigtig god
- Ny rengøringsprocedure

Tabel 25 Overensstemmelse mellem virksomheden og interviewerens vurdering af, om arbejdsmiljøet er blevet bedre efter arbejdet med påbuddene.

Vurdering af om arbejdsmiljøet er blevet bedre	**Interviewer**en Ja	**Interviewer**en Både ja og nej	**Interviewer**en Nej	**Interviewer**en Ved ikke
Virksomheden Ja	18			1
Virksomheden Både ja og nej	1			
Virksomheden Nej	5	2	3	

På cirka to ud af tre virksomheder er virksomhederne og interviewerne enige om, at arbejdsmiljøet er blevet bedre efter, at virksomheden har arbejdet med påbuddene, og i tre tilfælde er de ligeledes enige i, at arbejdsmiljøet ikke er blevet bedre. I de situationer, hvor virksomhederne og interviewerne ikke er enige vurderer interviewerne i højere grad, at arbejdsmiljøet er blevet bedre.

På en 13-karakterskala vurderer virksomhederne selv, hvorledes deres arbejdsmiljø var inden Arbejdstilsynets besøg, og hvorledes det er i dag. Karaktergivningen kan inddeles i tre niveauer: Niveau I med karakter på 10 og derover, svarende til et meget fint arbejdsmiljø. Niveau II med karakterer fra 6 til 9, svarende til et middel arbejdsmiljø og endelig Niveau III med karakter fra 0 til 5, svarende til et arbejdsmiljø der er dumpet.

Tabel 26. Virksomhedens karaktergivning af arbejdsmiljøet før og efter arbejdet med påbuddet.

Virksomhedens vurdering **før** arbejdet med påbuddet		**Virksomhedens** vurdering **efte**r arbejdet med påbuddet	
Niveau I 10 og derover	**3**	**3**	**Niveau I** 10 og derover
		1	
		9	
Niveau II 6 til og med 9	**20**	**11**	**Niveau II** 6 til og med 9
		4	
Niveau III 0 til og med 5	**5**		**Niveau IV** 0 til om med 5
Ikke angivet	**2**		**Ikke angivet**

Fem virksomheder vurderede før påbuddet deres eget arbejdsmiljø til dumpekarakter, og alle vurderet arbejdsmiljøet som bestået efter forløbet. To tredjedele af virksomhederne vurderer deres arbejdsmiljø som middel inden forløbet, og

halvdelen af dem vurderer, at deres arbejdsmiljø efter forløbet kan karakteriseres som utroligt flot.

Rådgiverne vurderer ligeledes på en 13-karakterskala, hvorledes virksomhedernes arbejdsmiljø var inden Arbejdstilsynets besøg, og hvorledes det er i dag.

Tabel 27. Rådgiverens karaktergivning af arbejdsmiljøet før og efter arbejdet med påbuddet.

Rådgiverens vurdering **før** arbejdet med påbuddet		**Rådgiverens** vurdering **efter** arbejdet med påbuddet	
Niveau I 10 og derover	**1**	**1** **7** **2**	**Niveau I** 10 og derover
Niveau II 6 til og med 9	**15**	**8** **6**	Niveau II 6 til og med 9
Niveau IV 0 til og med 5	**8**		Niveau IV 0 til og med 5
Ikke angivet	**5**		**Ikke angivet**

Otte rådgivere vurderede før påbuddet virksomhedens arbejdsmiljø til dumpekarakter, og alle vurderet arbejdsmiljøet som bestået efter forløbet, to af dem endda til topkarakter. Lidt over halvdelen af rådgiverne vurderer virksomhedernes arbejdsmiljø som middel inden forløbet, og halvdelen af dem vurderer, at deres arbejdsmiljø efter forløbet kan karakteriseres som utroligt flot.

Både virksomheder og rådgiver ser generelt en fremgang efter arbejdet med påbuddene. Rådgiverne er dog mere forbeholdne i vurderingen af forbedringens størrelse.

Tabel 28. Overensstemmelse for de 22 cases, ud af de 30, hvor både virksomheden og rådgiveren har karaktersat arbejdsmiljøet før arbejdet med påbuddet.

Karakter af arbejdsmiljøet før arbejdet med påbuddet	**Rådgiveren Niveau I**	**Rådgiveren Niveau II**	**Rådgiveren Niveau III**	**Rådgiveren Ubesvaret**
Virksomheden Niveau I		2	1	
Virksomheden Niveau II	1	10	4	5
Virksomheden Niveau III		2	2	1
Virksomheden Ubesvaret		1	1	

I halvdelen af casene, hvor både virksomhed og rådgiver har karaktersat arbejdsmiljøet inden arbejdet med påbuddene, er de enige i, at arbejdsmiljøet er middel, og i to cases er de enige i, at arbejdsmiljøet er til dumpekarakter (de grå felter). I de øvrige vurderinger vurderer virksomhederne deres arbejdsmiljø højere før arbejdet med påbuddene end rådgiverne gør.

Tabel 29. Overensstemmelse for de 22 cases, ud af de 30, hvor både virksomheden og rådgiveren har karaktersat arbejdsmiljøet efter arbejdet med påbuddet

Karakter af arbejdsmiljøet efter arbejdet med påbuddet	**Rådgiveren Niveau I**	**Rådgiveren Niveau II**	**Rådgiveren Niveau III**	**Rådgiveren Ubesvaret**
Virksomheden Niveau I	4	6		2
Virksomheden Niveau II	5	7		4
Virksomheden Niveau III				
Virksomheden Ubesvaret	1	1		

I halvdelen af casene, hvor både virksomhed og rådgiver har karaktersat arbejdsmiljøet efter arbejdet med påbuddene, er de enige i, at arbejdsmiljøet er højt eller middel (de grå felter). I de øvrige vurderinger vurderer halvdelen af

virksomhederne deres arbejdsmiljø højere efter arbejdet med påbuddene end rådgiverne gør, og halvdelen vurderer det lavere.

Konklusion

Generelt vurderer virksomhederne deres arbejdsmiljø til at ligge på et højere niveau end rådgiverne gør før arbejdet med påbuddene er begyndt. Dette er også tilfældet efter arbejdet med påbuddet, men her er der flere rådgivere, der vurderer, at arbejdsmiljøet er blevet bedre end virksomhederne selv vurderer.

5.6 Er arbejdsmiljøarbejdet blevet bedre?

Analysetemaer

Har virksomhederne ændret deres måde at arbejde med arbejdsmiljø på? Gør de noget anderledes for eksempel i form af systematik, procedurer, forebyggelse? Foregår arbejdet i sikkerhedsorganisationen anderledes? Er der sket ændringer i aktivitetsniveauet?

Hvis virksomhederne oplever løft i deres arbejdsmiljøarbejde, vurderer de så samtidig også, at arbejdsmiljøet er blevet bedre?

Spørgsmål

• Virksomhed	• Interviewer	• Rådgiver
• Har arbejdet med påbuddet/påbuddene ændret jeres måde at arbejde med arbejdsmiljø på? • Hvis ja, på hvilken måde? • Ændret procedurer? • Foregår sikkerhedsarbejdet anderledes? • Er der ændringer i de aktører der deltager i arbejdet med arbejdsmiljø?	• Vurderer du, at virksomheden har forbedret sit arbejdsmiljøarbejde i forløbet	• Er virksomheden blevet bedre til selv at løse arbejdsmiljøproblemer? • Tror du virksomheden i dag har større viden om arbejdsmiljø?

Resultater

12 virksomheder udtaler således, at de har ændret deres måde at arbejde med arbejdsmiljø på, mens 18 udtaler, at de ikke har det.

Virksomhederne kan se disse ændringer ved:

- øget aktivitet i sikkerhedsorganisationen
- større inddragelse af medarbejderne
- bruger sikkerhedsorganisationen som samarbejdsorgan
- mere fokus på arbejdsmiljø og lovgivning

- større informationsniveau
- ansvaret for arbejdsmiljøet er flyttet ud til alle
- mere kommunikation om arbejdsmiljøemner på hele virksomheden

Tolv virksomheder oplyser, at de har ændret på nogle af deres procedurer eller sat nogle ting i system. Her nævnes:

- mødeaktiviteten er øget
- mere fokus på holdningsbearbejdning
- udfører sikkerhedsrunderinger
- første faste punkt på sikkerhedsorganisationens møder
- udarbejdet en række nye procedurer
- bruger kun underleverandører
- øget brug af rapporteringssystemer
- arbejdsmiljøovervejelser ind ved nyindkøb
- arbejdspladsvurdering

Fem virksomheder udtaler, at deres arbejdsmiljøarbejde foregår anderledes nu. Her nævnes:

- oprettet ny stilling med arbejdsmiljø som hovedfokus
- opbygget nyt sikkerhedsorganisation
- mere disciplin med hensyn til afholdelse af møder i sikkerhedsgrupperne
- sikkerhedsgrupperne holder møde samtidigt

Seks virksomheder udtaler, at der er sket ændringer med hensyn til, hvem der deltager i arbejdet med arbejdsmiljø. Her nævnes:

- nye medlemmer i sikkerhedsudvalg der er mere interesserede
- ansættelse af en person der har mere kendskab til arbejdsmiljølovgivningen
- flere ansatte bidrager
- tidligere deltog ingen

Tre ud af de tolv virksomheder, der oplever deres sikkerhedsarbejde foregår anderledes nu, har alle givet deres arbejdsmiljø et karakterløft på et karakterpoint, to har givet karakterløft på 2 karakterpoint, mens de øvrige syv har givet et karakterløft på mellem 3 og 5 karakterpoint.

Tabel 30 Overensstemmelse mellem virksomheden og interviewerens vurdering af om arbejdsmiljøarbejdet er blevet bedre efter arbejdet med påbuddene.

Vurdering af om arbejdsmiljøarbejdet er blevet bedre	**Interviewer**en Ja	**Interviewer**en Både ja og nej	**Interviewer**en Nej
Virksomheden Ja	11		1
Virksomheden Både ja og nej			
Virksomheden Nej	3	1	14

I 25 cases (de grå felter) er virksomheden og intervieweren enige om ændringen af arbejdsmiljøarbejdet, således at knap halvdelen mener, at det er tilfældet, mens godt halvdelen mener, at arbejdsmiljøarbejdet ikke er blevet bedre.

Tabel 31 Overensstemmelse mellem virksomheden og rådgiverens vurdering af om arbejdsmiljøarbejdet er blevet bedre efter arbejdet med påbuddene.

Vurdering af om arbejdsmiljø-arbejdet er blevet bedre	**Rådgiver**en Ja	**Rådgiver**en Nej	**Rådgiver**en Kan ikke vurderes	**Rådgiver**en Er ikke besvaret
Virksomheden Ja	7	2	1	2
Virksomheden Nej	9	3	4	2

I en tredjedel af casene er virksomheden og rådgiveren enige om ændringen af arbejdsmiljøarbejdet, således at det i de fleste cases angives, at arbejdsmiljøarbejdet er blevet bedre. Der er en tredjedel af rådgiverne der mener, at virksomhedens arbejdsmiljøarbejde er blevet bedre, mens virksomheden ikke vurderer dette.

På spørgsmålet om virksomheden vurderes at have fået mere viden om arbejdsmiljø, vurderer rådgiverne, at dette er tilfældet på en meget stor del af virksomhederne (23). Den viden der henvises til, er først og fremmest konkret viden om den problemstilling, påbuddet har berørt. Men rådgiverne lægger også vægt på, at virksomhederne i dag ved mere om kravene til arbejdsmiljøet og til arbejdsmiljøarbejdet. Tre virksomheder vurderes til ikke at have fået større viden, mens rådgiverne ikke kan vurdere dette på de sidste tre virksomheder.

Konklusion

Kun lidt over en tredjedel af virksomhederne vurderer, at deres arbejdsmiljø er blevet bedre. Rådgiverne vurderer i lidt over halvdelen af tilfældene, at arbejdsmiljøet er blevet bedre.

5.7 Har påbuddet/påbuddene fået effekt på andre dele af virksomheden end der, hvor påbuddet er givet?

Her sættes fokus på, om erfaringerne fra løsningen af de konkrete problemer, der gav anledning til påbuddet om autoriseret arbejdsmiljørådgivning, giver en overførselsværdi internt til andre dele af virksomheden.

Syv virksomheder vurderer, at løsningen af påbuddet/påbuddene har haft virkninger andre steder i virksomheden, for eksempel løsninger på lignende problemer andre steder i virksomheden. Virkningerne består i, at udover de personer, lokaler eller systemer, der har fået påbuddet/påbuddene, så har virksomhederne valgt at udbrede løsningen til flere personer eller lokaler. 23 virksomheder vurderer, at løsningen ikke har haft virkning andre steder i virksomheden.

15 rådgiverne angiver imidlertid, at de har rådgivet om problemer, der ikke var berørt af påbuddet, og 13 siger modsat, at de ikke har rådgivet ud over påbuddet, mens en ikke kan svare.

Konklusion

Omkring en fjerdedel af virksomhederne vurderer, at påbuddet har fået betydning andre steder på virksomheden, hvorimod over halvdelen af rådgiver angiver, at have ydet rådgivning om andre forhold, end de der indgår i påbuddet.

5.8 Virksomhedernes erfaringer generelt

Virksomhederne blev spurgt: *"Hvad synes I, om det samlede forløb fra screening til I fik løst påbuddene?"*

Hertil svarede 10 virksomheder, at de syntes, de har fået noget positivt ud af arbejdet. Her nævnes følgende temaer:

- Arbejdstilsynets øgede tilsyn har været godt og reelt
- at man har fået løst et problem (flere virksomheder)
- at man har fået mere struktur på arbejdsmiljøarbejdet (flere virksomheder)
- at man har fået større fokus på arbejdsmiljø
- godt image udadtil så nye medarbejdere kan tiltrækkes

Ni virksomheder mener, at processen har været negativ og fire virksomheder mener ikke, de har fået noget ud af processen. Tre virksomheder mener, at processen både har været positiv og negativ, og for fire virksomheder er spørgsmålet enten ikke relevant eller ubesvaret.

For de virksomheder der oplever processen negativt nævnes følgende temaer:

- tingene har trukket ud, hvilket har øget presset i en travl hverdag
- synes ikke problemerne er reelle
- spild af tid
- føler sig forfulgt
- har kritik i forhold til Arbejdstilsynets faglighed (flere virksomheder)
- har kritik i forhold til Arbejdstilsynets form (flere virksomheder)
- overflødigt med rådgiverne

6 Konklusion

Denne delundersøgelse stiller primært spørgsmålet: ”Hvilken effekt har det på virksomhedernes arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde, at de modtager et påbud om at få rådgivning fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver?” Herudover belyses virksomhedernes eventuelle aktiviteter op til tilsynsbesøget, hvor rådgivningspåbuddet blev givet.

Undersøgelsen foregår på 30 virksomheder. Disse 30 virksomheder er udvalgt, så resultaterne kan give oplysninger om effekten af Arbejdstilsynets indsats vedr. rådgivningspåbud efter ”serviceeftersynet” af arbejdsmiljøreformen april 2007. Resultaterne belyser effekten af indsatsen i de brancher og virksomheder, som Arbejdstilsynet har besøgt i perioden op til ½ år efter dette. For at opnå data med så højt som muligt informationsindhold, er der tilstræbt så stor som mulig variation i stikprøven i forhold til populationen. Denne variation er tilstræbt på basis af virksomhedernes branche, størrelse, tilknytning til BST og geografiske beliggenhed. Delundersøgelse 4A skal, udover at belyse temaet kvalitativt, også ses som en udforskning af temaet som opspil til delundersøgelse 4C, som mere kvantitativt belyser det samme emne. Delundersøgelse 4C gennemføres på et senere tidspunkt, og bredden i informationerne fra delundersøgelse 4A er det metodemæssige fundament for opstilling af spørgsmålene i 4C.

Definitionen af populationen og stikprøvens størrelse betyder, at konklusionerne ikke nødvendigvis afspejler forholdene generelt på det danske arbejdsmarked. Branchegrupperne i undersøgelsen er f.eks. koblet til Arbejdstilsynets aktiviteter i brancherne i perioden, og er ikke repræsentative for fordelingen på arbejdsmarkedet.

Forløbene på de 30 virksomheder, hvor undersøgelsen er foregået, peger på nedenstående konklusioner.

De virksomheder, der er tilknyttet en BST, har størst kendskab til, at der foregår screening, selv om de ikke angiver BST som kilden til denne viden. Virksomheder, der har kendskab til screening, forbereder sig generelt ikke til dette. Virksomheder, der forbereder sig til screening, ser ud til at have en mere positiv oplevelse af dette besøg end virksomheder, der ikke forbereder sig.

Mange virksomheder oplever, at det kan være rimeligt at få påpeget et arbejdsmiljøproblem, men det opleves derimod urimeligt, at der er tale om et påbud

om brug af rådgiver. Det hænger sammen med, at virksomhederne skal betale for en rådgivning om problemer de mener, de ligeså godt selv kunne løse. Det ser ud til, at det gør mindre 'ondt', når virksomheden har en tidligere erfaring med en arbejdsmiljørådgiver.

Lidt over halvdelen af virksomhederne opfatter, at alle eller de fleste af de problemer, der ligger til grund for rådgivningspåbuddet, er væsentlige problemer. Interviewerne vurderer, at langt de fleste problemer er væsentlige for virksomhederne. En tredjedel af rådgiverne vurderer derimod problemerne som mindre væsentlige. Både virksomheder, interviewere og rådgivere peger på, at der er væsentlige problemer knyttet til det psykiske arbejdsmiljø, som der ikke gives påbud om.

For kommunale virksomheder opleves påbuddet og Arbejdstilsynets besøg ofte som en hjælp til at argumentere overfor forvaltningen om flere ressourcer til arbejdsmiljøarbejdet.

Mange virksomheder vil gerne have mere hjælp og konkret rådgivning fra Arbejdstilsynets side. I følge virksomhederne burde Arbejdstilsynet være mere vejledende. Det opleves frustrerende ikke at kunne få at vide, præcist hvad det er der skal til for at stille Arbejdstilsynet tilfreds. I de tilfælde, hvor virksomhederne oplever dialog ved tilsynsbesøgene, ser der ud til at være større forståelse og accept af påbuddene fra virksomhedens side.

Når rådgiveren skal vælges, bygges ofte videre på tidligere gode erfaringer mellem virksomhed og rådgiver. Har virksomheden ikke før været tilknyttet en rådgiver, er Internettet en meget brugt kilde til at finde en rådgiver. Virksomheden kontakter for det meste kun én rådgiver, og det lokale er ofte en væsentlig faktor for valg. Tages flere tilbud, er det for det meste det billigste, der bliver valgt.

Den opgave rådgiverne inddrages i varierer en del mellem casene.

Det er fortrinsvis de store virksomheder, der har medlemskaber eller på anden måde er tilknyttet en BST. De virksomheder, der har tidligere erfaring med en rådgiver eller har BST medlemskab, ser ud til at være bedre til at inddrage rådgiverne i hele forløbet med arbejdet med påbuddet. Virksomheder, der ingen tilknytning har til en BST, har større tendens til kun at anvende rådgiveren til det allermest nødvendige for efterkommelse af påbuddet. De små virksomheder under 10 ansatte ser ligeledes ud til kun at bruge rådgiveren i en sådan mindre rolle. Ser man på gruppen små/mellemstore virksomheder i forhold til store virksomheder udligner denne forskel sig dog. I det hele taget skal læseren være opmærksom på, at der er tale om data fra en meget lille mængde virksomheder. Konklusionerne bør derfor efterprøves kvantitativt i den senere undersøgelse 4C.

Rådgiverne oplyser, at papirmængden i forbindelse med påbuddet for mere end hver tredje virksomhed et stort problem og rådgiverne rapporterer da også, at de anvendes til at 'ordne papirarbejdet'.

Næsten 1/3 af rådgiverne oplyser, at de kun har berigtiget og tilbagemeldt påbuddet. En mindre andel af virksomhederne oplyser også dette.

Omkring halvdelen af case virksomhederne har inddraget rådgiveren i et bredere opgaveforløb, der omfatter analyse af påbuddet, planlægning af samarbejdet, kortlægning og analyse af problemet samt udvikling og implementering af løsninger. Mens den anden halvdel søger at begrænse rådgiverens rolle til det nødvendige. Opgaven bliver dog i flere tilfælde udvidet gennem forløbet.

For nogle virksomheder betyder samarbejdet med rådgiveren, at de vælger en længerevarende tilknytning til rådgiveren fremover.

Det ser ud til, at arbejdet med påbuddet i mange tilfælde primært styrker virksomhedens fokus på arbejdsmiljøet, og kun i mindre omfang udviklingen af arbejdsmiljøarbejdet. Det vil sige, de arbejdsmiljøproblemer der ligger til grund for påbuddet sættes i fokus, mere end arbejdsmiljøarbejdet. Arbejdet med påbuddet bliver ikke nødvendigvis inddraget i sikkerhedsorganisationen.

Indsatser der skal ydes for at imødekomme påbuddet får meget ofte ledelsens bevågenhed, men bliver også i mange tilfælde gjort til en særlig begivenhed, der ikke får tæt sammenhæng med det løbende arbejdsmiljøarbejde. F. eks er der flere tilfælde, hvor medarbejderne ikke er inddraget.

I to tredjedele af casene er der enighed om, at de konkrete problemer er løst efter arbejdet med påbuddet, men det er bemærkelsesværdigt, at en tredjedel af interviewerne rapporterer, at de ikke opfatter, at de problemer, der ligger til grund for påbuddet, er løst.

To tredjedele af virksomhederne er tilfredse med den rådgivning de har modtaget, og mener den har medvirket til en god løsning på de problemer, der lå til grund for påbuddet. Halvdelen mener, at løsningen er bedre end, hvis de selv skulle have gennemført forløbet uden støtte fra rådgiveren. Lidt under en femtedel er direkte utilfredse og mener, at de selv havde klaret det bedre.

To tredjedele af virksomheder har fulgt rådgivernes råd, og ud fra rådgivernes vurdering vil omkring halvdelen af virksomhederne være i stand til at forankre og vedligeholde løsningerne.

Både virksomheder og rådgiver giver virksomhedernes arbejdsmiljø et karakterløft efter arbejdet med påbuddene. Rådgiverne vurderer denne udvikling mere positivt end virksomhederne selv. Virksomhederne vurderer generelt deres arbejdsmiljø mere positivt inden påbuddene end rådgiverne gør. Mange virksomheder oplever deres arbejdsmiljø som bestået, på trods af, at de har fået rådgiverpåbud.

Helt overordnet set, ser vi flere strategier anvendt i virksomhedernes arbejde med påbuddet.

En strategi er, at virksomhederne bruger påbuddet som en anledning til at løfte deres eget arbejdsmiljø. Det opleves rimeligt og relevant. På virksomheden

havde de måske blot ikke haft den nødvendige viden og opmærksomhed på problemerne. Det er typisk i disse tilfælde, at ledelsen går ind og tager ansvar. Påbuddet bliver en kickstart til, at virksomheden får sat gang i arbejdsmiljøarbejdet og de får gjort sig selv klart, at det skal være i orden. På virksomheder der anvender denne strateg,i er det ofte også naturligt at inddrage medarbejderne. Eksempler på virksomheder der har anvendt denne strategi er case 26, case 28 og case 30.

Andre virksomheder anvender den strategi, at de grundlæggende set anser påbuddene som værende urimelige eller uvæsentlige, men loven skal jo overholdes. Opgaven handler derfor om at gøre præcis det, som Arbejdstilsynet forlanger. Det begrænser således også aftalen med rådgiveren til kun at omfatte det nødvendige. Helst vil de løse problemerne selv - billigst muligt. Case 14 er et eksempel på anvendelse af denne strategi.

Endelig er der stadig en gruppe virksomheder, hvor det er nødvendigt, at 'bissen skrues på'. Det er virksomheder, der oplever deres eget arbejdsmiljø i top, selvom det er helt i bund ifølge rådgivere og interviewere. De har derudover også brug for en hjælpende hånd til at få det løst. Case 2 er et eksempel på dette.

Interviewguide

i forbindelse med delundersøgelse 4A i evalueringen af arbejdsmiljøreformen (EAR)

Udfyldes før besøget ud fra det fremsendte materiale fra Arbejdstilsynet.

Case nr.	
Case-type. *Casen er udvalgt ud fra ét bestemt rådgiverpåbud. Sæt **ét** kryds ud for de oplysninger du har fået med mailen til casen.*	☐ mange arbejdsmiljøproblemer ☐ komplekse og alvorlige arbejdsmiljøproblemer Indenfor området: □ Ergonomi □ Indeklima □ Kemiske og biologiske belastninger □ Psykisk arbejdsmiljø □ Støj □ Ulykkesrisici □ 3 ulykkespåbud (§19) □ 3 ergonomipåbud (§8)
Virksomhedens P-nummer	
Branche – navn og nummer	
Virksomhedens navn	
Adresse	
Tlf.nr.	
E-mail	
Antal ansatte ifølge Arbejdstilsyn	
Materiale modtaget fra Arbejdstilsynet. *Sæt krydser og beskriv kort hvilke påbud virksomheden har fået udover det aktuelle rådgivningspåbud f.eks. "virksomheden har 7 ulykkespåbud og et påbud om tunge løft udover det aktuelle rådgivningspåbud".*	☐ Screeningsrapport ☐ TT-rapport ☐ Påbud - beskriv hvilke: ☐ Tilbagemelding om færdigt påbud ☐ Andet - Hvad?
Dato for screening ifølge At.	
Dato for Tilpasset Tilsyn (TT) ifølge At.	

Virksomhedsbesøget.

Udfyldes som en del af interviewet på virksomheden.

Dato (åååå-mm-dd)	
Besøgskonsulent	

Virksomhedsrepræsentanter, der har deltaget i interviewet.

Navne, titler/funktioner, eventuelle hverv i forhold til sikkerhedsorganisation, samarbejdsudvalg el.lign. *Interviewet skal omfatte den daglige leder af sikkerhedsarbejdet/den ledelsesrepræsentant, som har deltaget i Arbejdstilsynets TT. mv., og en sikkerhedsrepræsentant/medarbejderrepræsentant, som også har deltaget i TT.*	
Ledelsesrepræsentant/er	
Øvrige deltagere. *Hvis der ikke deltager nogen medarbejdere, begrund da hvorfor.*	

Materiale som du har set under besøget på virksomheden

Sæt krydser og beskriv:
- ☐ Organisationsplan for sikkerhedsorganisationen
- ☐ Arbejdspladsvurdering (APV)
- ☐ Påbud
- ☐ Aftale/kontrakt med arbejdsmiljørådgiver
- ☐ Tilbagemelding til Arbejdstilsynet om indgåelse af aftale med arbejdsmiljørådgiver
- ☐ Redegørelse fra arbejdsmiljørådgiveren til virksomheden
- ☐ Virksomhedens tilbagemelding til Arbejdstilsynet
- ☐ Andet - Hvad?

Rundgang

Følgende dele af virksomheden er set under besøget. *Du bør som minimum se de områder, som påbuddene vedrører, og helst alle de områder, som Arbejdstilsynet har set under screeningen og TT.*	
Følgende dele er ikke set under besøget. Beskriv hvorfor.	

Rådgiver

Rådgiver (firmanavn, kontaktperson, tlf).	
Har virksomheden givet tilladelse til interview med rådgiver?	

Virksomhedens arbejdsmiljøarbejde

Udfyldes med virksomhedens svar på interviewspørgsmålene

1. Hvor mange medarbejdere er der ansat i virksomheden? [Alle ansatte, inkl. midlertidigt ansatte, tælles med]	
2. Hvordan er virksomhedens arbejde med arbejdsmiljø organiseret i dag?	Sæt krydser og beskriv: ☐ Det er uformelt organiseret ☐ Der er sikkerhedsgrupper (eller tilsvarende), men ikke sikkerhedsudvalg (eller tilsvarende) ☐ Der er sikkerhedsgrupper (eller tilsvarende) og sikkerhedsudvalg (eller tilsvarende) ☐ Andet - Hvad?
3a. Er organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet blevet ændret for nylig? 3b. Hvis ja, hvordan var det tidligere? 3c. Hvis ja, hvad var baggrunden for ændringen? 3d. Hvis ja, hænger ændringen sammen med Arbejdstilsynets besøg?	
4. Hvilken tilknytning har virksomheden til BST i dag?	Sæt krydser og beskriv: ☐ Ingen tilknytning ☐ En del af virksomheden er tilsluttet af pligt ☐ Hele virksomheden er tilsluttet af pligt ☐ En del af virksomheden er tilsluttet frivilligt ☐ Hele virksomheden er tilsluttet frivilligt ☐ BST bruges ad hoc, men uden formel tilslutning ☐ Andet - Hvad?
5a. Er tilknytningen til BST blevet ændret for nylig? 5b. Hvis ja, hvordan var den tidligere? 5c. Hvis ja, hvad var baggrunden for ændringen?	

Forberedelse til screening

Her vil vi gerne finde ud af, om virksomheden har forberedt sig på screeningen, og om dette har haft en indflydelse.

6. Var I på forhånd opmærksomme på, at Arbejdstilsynet ville screene virksomheden?	
7. Hvis ja, gjorde I noget for at forberede jer til screeningen?	
8. Hvis ja, hvad gjorde I? *Spørg både om der er foretaget konkrete arbejdsmiljøforbedringer og tiltag på egenindsatsen, APV, brugsanvisninger, uddannelse el. lign.*	
9. Hvis ja, hvordan vurderer I jeres forberedelser? [Der ønskes en vurdering af effekten/udbyttet]	

Screeningen

Har til formål at afdække, hvordan screeningen forløb, og hvad der kom ud af den, samt hvordan virksomheden vurderer screeningen

10. Hvornår screenede Arbejdstilsynet virksomheden (åااا-mm-dd)?	
11. Hvis I forberedte jer på screeningen, hvordan influerede jeres forberedelse til screeningen på forløbet og udfaldet af screeningen?	
12. Hvilke problemer påpegede Arbejdstilsynet ved screeningen?	
13. Hvad mener I er årsag til at Arbejdstilsynet valgte at komme på Tilpasset Tilsyn?	
14. Hvordan vurderer I screeningens forløb og resultatet? *Spørg åbent ind til virksomhedsrepræsentanternes subjektive vurdering og mening.*	

Perioden mellem Screening og Tilpasset Tilsyn.

Her vil vi gerne finde ud af, om virksomheden har forberedt sig på det Tilpassede Tilsyn, og om dette har haft en indflydelse på forløbet af dette.

15. Gjorde I noget for at forberede jer til det tilpassede tilsyn?	
16. Hvis ja, hvad gjorde I? Beskriv aktiviteterne. *Spørg både om der er foretaget konkrete arbejdsmiljøforbedringer og tiltag på egenindsatsen, APV, brugsanvisninger, uddannelse el. lign.*	
17. Hvis ja, hvad fik jer til at gøre dette? Hvad ønskede I at opnå?	
18. Hvis ja, hvem i virksomheden var involveret i forberedelserne?	
19a. Hvis ja, inddrog I en arbejdsmiljørådgiver i forberedelserne? 19b. Hvis ja, hvilke arbejdsmiljøproblemer arbejdede I med sammen med rådgiveren inden TT? 19c. Hvis ja, påpegede rådgiveren nogen arbejdsmiljøproblemer, som I ikke gjorde noget ved?	
20. Hvis ja, hvordan vurderer I jeres forberedelser? [Der ønskes en vurdering af effekten/udbyttet i forhold til det efterfølgende tilsyn]	

Det tilpassede tilsyn (TT)

21. Hvornår gennemførte Arbejdstilsynet et Tilpasset Tilsyn (åååå-mm-dd)?	
22. Hvordan forløb det tilpassede tilsyn? *Her vil vi gerne have "historien" om besøget TT. Bed virksomheden give en faktuel og kronologisk beskrivelse fra At kom til de var færdige med tilsynet. Stil uddybende spørgsmål, så vi får en god beskrivelse.*	
23. Hvilke dele af virksomheden så Arbejdstilsynet i forbindelse med tilsynet?	
24. Var der dele, som Arbejdstilsynet ikke så?	
25. Hvilke dokumenter bad Arbejdstilsynet om at se i forbindelse med tilsynet?	
26. Er arbejdsmiljøet her normalt værre eller bedre end den dag, tilsynet blev gennemført?	
27. Hvem deltog i det tilpassede tilsyn fra virksomhedens side?	
28. Hvis I forberedte jer på det tilpassede tilsyn, hvordan influerede jeres forberedelse på forløb og udfald af det tilpassede tilsyn?	
29. Hvordan vurderer I forløbet og resultatet af det tilpassede tilsyn? *Spørg åbent ind til virksomhedsrepræsentanternes subjektive vurdering og mening.*	

Påbuddene.

Virksomheden kan have mange andre påbud end det rådgiverpåbud, de er udvalgt ud fra. Her ønsker vi informationer om den "samlede pakke af påbud".

30. Hvad fik I påbud om? *Beskriv alle de påbud virksomheden nævner. Hvis der ikke er sammenfald med det forhåndsmateriale du har fået, så spørg ind til dette.*	
31. Hvordan vurderer I påbuddet/påbuddene? *Hvilke påbud synes virksomheden f.eks. er rimelige/urimelige?*	
32a. Vedrører påbuddet/påbuddene arbejdsmiljøproblemer, som I selv vurderer som væsentlige? 32b. Hvis ja, indgår arbejdsmiljøproblemet/-problemerne i jeres APV/handlingsplan? *Se evt. APV. Spørg ind til modsætninger mellem påbud og APV.* 32c. Hvis det ikke indgår i APV, hvad kan det skyldes? 32d. Hvis I ikke vurderer påbuddene som væsentlige, hvilke væsentlige arbejdsmiljøproblemer mener I så, at der er på virksomheden? 32e. Er disse væsentlige arbejdsmiljøproblemer med i jeres APV/handlingsplan? 32f. Hvis ikke, hvorfor er de ikke det? 32g. Har I klaget eller overvejet at klage over påbuddet/påbuddene?	
33. Hvem informerede I på virksomheden om påbuddene?	

Løsning af påbuddene

Her ønsker vi dels beskrevet, hvad virksomheden har foretaget sig for at løse det rådgivningspåbud, som den er udvalgt til undersøgelsen ud fra (se mail med fremsendte materiale) + dels de øvrige påbud. Hvad har de selv gjort? Hvad har rådgiveren gjort? Hvad har virksomheden i øvrigt gjort for at følge op på TT. Beskriv hele forløbet, processen incl. selve løsningen.

34. Hvem og hvor mange var berørt af påbuddet/påbuddene?	
35. Hvem besluttede, hvad der skulle ske, da I havde fået påbuddet/påbuddene?	
36. Påbuddet/påbuddene indebar, at I skulle bruge en autoriseret arbejdsmiljørådgiver. Hvordan fandt og valgte I arbejdsmiljørådgiveren?	
37. Hvilken rådgiver valgte I?	
38. Hvad var grunden til, at I valgte netop denne rådgiver?	
39. Hvilken aftale indgik I med arbejdsmiljørådgiveren? *Se kontrakten*	
40a. Beskriv hvad rådgiveren konkret har bidraget med og på hvilken måde? 40b. Hvordan har rådgiveren medvirket til at kortlægge problemet? 40c. Hvordan har rådgiveren medvirket til at finde en løsning? 40d. Hvordan har rådgiveren medvirket til at vurdere løsningen. 40e. Har rådgiveren vurderet en løsning, som I selv havde fundet? Har rådgiveren kun berigtiget løsningen.	
41. Beskriv hvordan har I samarbejdet med rådgiveren?	

42. Hvem kommunikerede med rådgiveren?	
43. Hvordan har I løst påbuddet? *Beskriv selve løsningen.*	
44. Hvem var involveret i løsningen? *Få kortlagt aktørerne indenfor og udenfor virksomheden*	
45. Hvilke råd og løsninger kom rådgiveren med?	
46a. Fulgte I rådgiverens råd? 46b. Hvis nej, hvorfor ikke? 46c. Hvis nej, hvem fandt så løsningen?	
47. Var påbuddet blevet løst på samme måde, hvis I ikke havde haft en rådgiver? Kunne I selv have løst det lige så godt?	
48. Er I tilfredse med den rådgivning I har fået?	
49. Vurderer I at ressourcerne – timerne/pengene – er godt brugt.	
50. Arbejdsmiljørådgiveren har skrevet en redegørelse til jer om løsningen af påbuddet/påbuddene. Må vi se den?	
51a. Hvad synes I om indholdet i redegørelsen? 51b. Er det en rigtig og dækkende beskrivelse af, hvad der er sket hos jer i forbindelse med løsningen af påbuddet/påbuddene? 51c. Har I drøftet redegørelsen med arbejdsmiljørådgiveren? *Hvis du ikke synes redegørelsen dokumenterer at påbuddet er løst, så spørg nærmere ind til dette.*	

52. Hvem i virksomheden har set redegørelsen?	
53. Vi supplerer dette interview med et interview med rådgiveren. Er det ok med jer?	
54a. Hvordan vurderer I jeres løsning? 54b. Er I tilfredse med løsningen? 54c. Hvis ja, hvad er I mest tilfredse med? 54d. Hvis nej, hvad er I utilfredse med?	
55a. Blev Arbejdstilsynets tidsfrist/tidsfrister overholdt? 55b. Hvis nej, hvorfor ikke?	

Vurdering af det materielle arbejdsmiljø

Har til formål at afdække, hvordan virksomheden vurderer effekterne på dens arbejdsmiljø af de påbud, som den har fået. Virksomhedens vurdering af løsningerne.

56. Synes I, at arbejdsmiljøet er blevet bedre gennem arbejdet med påbuddet/påbuddene?	
57. Hvis ja, hvordan kan I se eller registrere, at det er blevet bedre?	
58. De timer og penge I har brugt på løsningen af dette påbud - er de blevet lagt det rigtige sted for at få et bedre arbejdsmiljø hos jer?	
59. Hvis ja, hvor mange medarbejdere har glæde af forbedringen?	
60. Er løsningen langtidsholdbar? Hvordan har I sikret jer, at den samme type problemer ikke opstår igen?	
61a. Har løsningen af påbuddet/påbuddene haft virkninger andre steder i virksomheden, f.eks. løsninger på lignende problemer andre steder i virksomheden? 61b. Hvis ja, hvor og hvilke virkninger? 61c. Hvis ja, hvordan er disse effekter opnået?	
62a. Har løsningen af påbuddet/påbuddene haft virkninger uden for virksomheden? 62b. Hvis ja, hvor og hvilke virkninger? 62c. Hvis ja, hvordan er disse effekter opnået?	

Vurdering af arbejdsmiljøarbejdet – virksomhedens egenindsats

Har til formål at afdække, hvordan virksomheden vurderer effekterne af dens arbejdsmiljøarbejde på de påbud, som den har fået, inklusive dens arbejde med at løse påbuddene.

63. Har arbejdet med påbuddet/påbuddene ændret jeres måde at arbejde med arbejdsmiljø på?	
64. Hvis ja, på hvilken måde?	
65a. Har I ændret nogen procedurer eller arbejdsgange i forbindelse med arbejdsmiljø? 65b. Hvis ja, hvilke og hvordan?	
66a. Har I ændret på jeres organisering af arbejdet med arbejdsmiljø? 66b. Hvis ja, hvordan?	
67a. Er der sket ændringer med hensyn til, hvem der deltager i arbejdet med arbejdsmiljø? Hvem var aktive før og nu. 67b. Hvis ja, hvordan?	

Samlet vurdering

68. Hvis I skulle give jeres arbejdsmiljø en karakter (på den gamle 13-skala) før Arbejdstilsynets besøg og en karakter nu, hvilke to karakterer ville I så give?	
69a. Hvad synes I om det samlede forløb fra screening til I fik løst påbuddene? 69b. Har det sat noget godt/mindre godt i gang her hos jer? *Brug lidt tid på dette spørgsmål.*	
70a. Har I andre kommentarer? 70b. Er der noget I synes, jeg ikke har spurgt om?	

Tak for jeres deltagelse!

ALECTIA COWI

Virksomhedsbesøgerens vurdering

Udfyldes *efter* besøget

71a. Vurderer du, at virksomheden har forbedret sit **materielle arbejdsmiljø** i forløbet (fra forberedelse til screening og til nu)? 71b. Hvis ja, beskriv hvad du synes, de har forbedret? 71c. Hvis nej, hvorfor mener du ikke det?	
72a. Vurderer du, at virksomheden har forbedret sit **arbejdsmiljø-arbejde** i forløbet (egenindsatsen som f.eks.organisering af arbejdsmiljøarbejdet, placering af ansvar, viden om arbejdsmiljø, handleberedskab)? 72b. Hvis ja, beskriv hvad du vurderer de er blevet bedre til, og hvordan du kan se det. 72c. Hvis nej, hvorfor ikke?	
73a. Vurderer du, at påbuddet/påbuddene vedrører virksomhedens væsentlige arbejdsmiljøproblemer? 73b. Hvis ja, beskriv hvad du vurderer dette ud fra: observationer under rundgangen, APV, helhedsindtryk af interviewet? 73c. Hvis nej, hvorfor ikke?	
74a. Vurderer du, at rådgivningspåbuddet og evt. øvrige påbud er løst? 74b. Hvis nej, hvorfor ikke?	
75. Vurderer du, at redegørelsen dokumenterer, at påbuddet/påbuddene er løst?	

76. Vurderer du, at der er en modsætning mellem redegørelsen og virkeligheden?	
77. Har du observeret væsentlige arbejdsmiljøproblemer, som virksomheden ikke har fået påbud om? Beskriv hvilke.	
78. Andre bemærkninger eller vurderinger	

Evaluering af Arbejdsmiljøreformen (EAR) delundersøgelse 4 A, 2008

Interview guide for
Telefoninterview med Rådgivere, der har udført problem eller periodepåbud.
Udføres af TeamArbejdsliv

Baggrund og rammer for interviewene

Denne del af undersøgelsen skal afdække den effekt som den påbudte rådgivning har haft på virksomhedens arbejdsmiljø, arbejdsmiljøarbejde og evne til at varetage arbejdsmiljøet fremover, belyst udfra den påbudte og rekvirerede konsulents vurdering af sagsforløbet.

Der skal foretages interview med konsulenter, der har udført påbudt rådgivning i 30 konkrete sager. Disse sager er udvalgt udfra Arbejdstilsynet registrering af samtlige påbud. De 30 cases er udvalgt blandt virksomheder indenfor følgende to kategorier:

- Virksomheder med rådgivningspåbud på grund af "mange arbejdsmiljøproblemer"
- Virksomheder med rådgivningspåbud på grund af "komplekse og alvorlige arbejdsmiljøproblemer"

Påbuddene er givet i perioden 1. april 2007 til 1. februar 2008

Interviewene skal udføres i perioden fra d. 25. marts til d. 2. maj 2008.
Interview med rådgiver udføres efter at der er gennemført interview og besøg på de 30 virksomheder. Alectia fremsender løbende basisoplysninger på virksomhederne samt udskrift af interview med virksomheden. Sidste materiale fremsendes senest d. 25. april 2008.

Rapport til Arbejdstilsynet udarbejdes i perioden 13.05 til 23.05.2008

Interviewenes formål

Formålet med undersøgelsen er at evaluere effekten af virksomhedernes brug af autoriseret rådgivning med autoriseret rådgivning med følgende spørgsmål:

- Hvilken effekt har det på virksomhedernes arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde at de modtager rådgivning fra autoriseret arbejdsmiljørådgiver?
- Hvilke forhold fremmer henholdsvis hæmmer virkemidlernes effekt på virksomhedernes arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde?
- Er effekterne afhængige af virksomhedsstørrelse, sektor, branche og BST-pligt?
- Er effekterne afhængige af kvaliteten af en virksomheds arbejdsmiljø og/eller arbejdsmiljøarbejde, d.v.s. er effekterne af virkemidlerne afhængige af, hvor godt arbejdsmiljøet og/eller arbejdsmiljøarbejdet er, før virksomheden udsættes for virkemidlerne?
- Hvad har den autoriserede rådgiver konkret bistået med, herunder om rådgivningen har omhandlet andet end de forhold påbuddet/påbuddene vedrørte?
- Har påbuddet/påbuddene fokuseret på virksomhedens væsentligste arbejdsmiljøproblemer?
- Har påbuddet om brug af autoriseret rådgivning ført til et bedre arbejdsmiljø og/eller arbejdsmiljøarbejde?
- Har evt. positive effekter kunnet fastholdes efter pligten om brug af rådgiver er udløbet?

Virkemidler er i denne sammenhæng brugen af en autoriseret rådgiver, samt de indsatser der aftales og gennemføres på virksomheden i samarbejde med denne. Effekten på virksomhedernes arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde vurderes primært i forhold til:

- Konkrete forbedringer
- Etablering og tilpasning af SiO/MED og evt andre organisatoriske rammer om arbejdsmiljøarbejdet
- Opfyldelse af uddannelseskrav
- Øget klarhed over placeringen af ansvaret for arbejdsmiljøet
- Øget viden om relevante arbejdsmiljøforhold
- Øget evne og viden om udførelse af APV og evt. brug af metoder og redskaber i arbejdsmiljøarbejdet.

Interview med rådgiver skal særligt kunne afdække:

- Hvilke forhold har været afgørende for rådgivningsforløbet (påbuddet, kontrakten, økonomi, problemets karakter, tidligere kendskab til virksomhed etc.)
- Hvordan blev rådgivningsopgaven aftalt?
- Foreslog rådgiveren at inddrage andre forhold end dem, der var givet påbud om, og i hvilket omfang blev forslagene accepteret af virksomheden?
- Hvad har den rekvirerede rådgiver konkret bidraget med
- I hvilket omfang har rådgivningen omfattet alle de forhold der er givet påbud om og evt. inddraget andre forhold
- Har rådgivningen omfattet de forhold der opfattes som de væsentligste arbejdsmiljøproblemer af den arbejdsmiljøprofessionelle?
- Hvilken effekt vurderer rådgiveren at rådgivningen har haft eller vil få
- Vil rådgivningens positive effekt kunne fastholdes fremover.
- Kan der påpeges forhold ved rådgivning fra autoriseret rådgiver, der i særlig grad hæmmer eller fremmer en positiv effekt på virksomhedens arbejdsmiljø

Metode.

Undersøgelsen er en kvalitativ undersøgelse af 30 virksomheder, som har afsluttet et påbud om brug af autoriseret rådgivning. Der udvælges kun virksomheder, som har fået disse påbud efter justeringen af arbejdsmiljøreformen.

Forud for interview med rådgiver gennemføres besøg på virksomhederne (COWI 11, Alectia 19). På hver virksomhed gennemføres et interview med en ledelsesrepræsentant/den daglige leder af virksomhedens sikkerhedsarbejde samt en sikkerhedsrepræsentant eller anden medarbejderrepræsentant, hvor der ikke er nogen sikkerhedsrepræsentant.

Virksomhederne har fået et rådgivningspåbud indenfor typerne:

- Mange arbejdsmiljøproblemer
- Komplekse og alvorlige arbejdsmiljøproblemer

Virksomhederne er udvalgt af Alectia på grundlag af data fra Arbejdstilsynet. De er udvalgt så vi får størst mulig variation (branche og størrelse)og dermed flest informationer ud fra de 30 besøg.

Interviewets form

Som hovedregel er der inden dette interview foretages, gennemført et besøg på virksomheden. Interviewer skal således inden interview'et, sætte sig ind i sagen ved at læse AT's fremsendte

sagsakter, samt notat fra interviewbesøg. Ved besøget er virksomheden spurgt om tilladelse til at kontakte rådgiver.
Interviewer skal på baggrund af oplysninger finde frem til den konkrete rådgiver, der har været på sagen. Denne kontaktes i første omgang for at lave en aftale om interview.

Ved interviewet redegøres først for projektet. Rådgivningsinstitutionen kan afgøre at de finder det nødvendigt at spørge virksomheden om lov. Konsulenten/rådgiveren skal orienteres om, at virksomheden har oplyst os om, hvem der er rådgiver, og at virksomheden har givet os mundtligt tilsagn om, at vi må kontakte rådgiveren. Desuden skal konsulenten/rådgiveren oplyses om, at vi kender rådgiveren fra dokumenter, som Arbejdstilsynet har stillet til rådighed. Endelig gives der information om, hvordan vi behandler data fortroligt, og hvordan alt og alle vil optræde anonymt i afrapporteringen til Arbejdstilsynet.

I forbindelse med temaet: *den konkrete rådgivning* kan interviewer vælge at redegøre for forløbet som det er beskrevet af virksomheden og søge dette be- eller afkræftet, *eller* stille de faktuelle spørgsmål. (7 – 14)

BASIS-oplysninger

Modtages fra Alectia inden interview

Case nr.	
Case-type	☐ undersøgelsespåbud om psykiske arbejdsmiljøforhold ☐ mange arbejdsmiljøproblemer ☐ komplekse og alvorlige arbejdsmiljøproblemer Indenfor hvilket område? □ Bygherre □ Ergonomisk Indeklima Kemiske og biologiske belastninger Psykisk arbejdsmiljø Støj ulykkesrisici
Virksomhedens P-nummer	
Branche	
Virksomhedens navn	
Adresse	
Tlf.nr.	
E-mail	
Antal ansatte	
Materiale modtaget fra Arbejdstilsynet	☐ Screeningsrapport ☐ TT-rapport ☐ Påbud - beskriv hvilke: ☐ Andet - Hvad?
Dato for screening	
Dato for Tilpasset Tilsyn (TT)	
Rådgiver (firmanavn, kontaktperson, tlf).	
Eventuel 2. rådgiver involveret	

Har virksomheden givet tilladelse til interview med rådgiver?	

Basisoplysninger udfyldes af TeamArbejdsliv

Case nr.:

Interview udført af:

Dato:

Rådgivervirksomhed:

Rådgiver som er interviewet:
- navn:
- faggruppe:
- antal år i Rådgivningsvirksomhed:

Evt. 2. rådgiver interviewet:

Virksomheden som er rådgivet:

Virksomheden blev besøgt/interviewet af:

Tema		Spørgsmål	Svar:
Hvilke forhold har særlig betydning for rådgivningsforløbet - Baggrunden for henvendelsen og opgaven - Rådgivers forudgående kendskab	1	Hvorfor henvendte virksomheden sig til Jer?	
	2	Hvilke aktiviteter havde AT udført på virksomheden forud for henvendelsen til Jer? -	- Screening: - Genscreening: - Tilpasset Tilsyn: - Andet - hvad?:
	3	Havde I (rådgivningsinstitutionen) et forudgående kendskab til virksomheden?	**Ja: Nej:** **Hvis ja: Hvilket kendskab? Hvorfra? (Medlem af BST? Tidligere rådgivet virksomheden?)**
	4	Kender du (rådgiveren) branchen og dens fremtrædende problemer?	**Ja: Nej:**
Hvad har den rekvirerede rådgiver konkret bidraget med - Problemformulering og opgavens karakter. - Strategien i opgaveløsningen - Den konkrete rådgivnings omfang og karakter **Omfatter opgaven de problemer der opfattes som væsentlige?**	5	Hvordan formulerede virksomheden opgaven (havde virksomheden fokus på Påbuddet eller på AM problemet)	
	6	Blev opgaven formuleret som et ønske om a) udredning – analyse – løsning, b) blev der udelukkende bedt om en løsning eller c) alene om berigtigelse af udført løsning? d) fortolkning af ATs påbud e) kortlægning f) ingen opgaveformulering = virksomheden vil selv og er ikke interesseret i rådgivning og er afventende i forhold til, hvad rådgiveren forsøger at sælge	

	7	Er det de rigtige/vigtigste problemer som Arbejdstilsynet satte fokus på gennem påbuddet ifølge rådgiveren?	
	8	Hvilke problemer opfattede virksomheden selv som det/de væsentligste ifølge rådgiveren?	
	9	Hvad var efter din mening det/de væsentligste problemer i virksomheden?	
	10	Hvad blev der konkret aftalt at du skulle levere af rådgivning?	**Indhold:** **Tid:** **Ressourcer:** **Rådgiverkompetencer:** **Konsulenter (antal mv.):**
	11	Anså du/I virksomhedens oplæg til opgavebeskrivelse for dækkende ?	
	12	Svarede det til hvad du foreslog at der skulle udføres ?	
	13	Hvad var virksomhedens reaktion på dit/Jeres forslag/tilbud om rådgivning. - Indhold - omfang, - pris -	
	14	Hvad er der blevet udført på virksomheden? - problembeskrivelse - analyse/måling/kortlægning - forslag til løsninger - anden rådgivning - berigtigelse af ”anden” aktivitet - udarbejdelse af redegørelse - foreligger anden skriftlig rapport el. dokumentation?	

	15	Hvilke personer på virksomheden har været inddraget i samarbejdet (SIR,SIL, SiO)?	
	16	Har du haft ønske om at andre/flere personer på virksomheden skulle inddrages?	
I hvilket omfang rådgivningen har omfattet alle de forhold der er givet påbud om og evt. inddraget andre forhold ?	17	Har der været en opfølgning på opgaven overfor virksomheden	
	18		
	19	Har du rådgivet om problemer der ikke er medtaget i påbudet?	**Ja: Nej:** **Hvis ja: Hvilke?**
	20	Er der dele af påbuddet du ikke har rådgivet om?	
	21	Er der efter din mening væsentlige problemer, som slet ikke er blevet berørt	
	22	Havde virksomheden i forvejen en APV?	
	23	*hvis Ja:* indgik alle de problemer der er rådgivet om i den? - hvorfor var de ikke løst?	
Hvilken effekt rådgivningen vurderes at have haft eller få	24	Er problemerne efter din opfattelse blevet løst nu? Hvis nej: Hvad mangler? Hvorfor ikke? Hvad er forebyggelsesniveauet i løsningerne?	
	25	Såfremt løsningen skal vedligeholdes for at være virksom fremover, har virksomheden så en plan herfor? På hvilken måde har en plan for vedligeholdelse indgået i dialogen mellem virksomhed og rådgiver?	
Kan rådgivningens positive effekt	26	Er virksomheden blevet bedre til selv at løse arbejdsmiljøproblemer? Hvis ja: På hvilken måde?	

fastholdes fremover.		Hvis nej: Hvorfor ikke?	
	27	Tror du virksomheden i dag har større viden om arbejdsmiljø? Hvis nej: Hvorfor ikke?	
	28	Har virksomheden ændret på hvem der har ansvaret for arbejdsmiljøet? Hvis ja: Hvordan+	
	29	Ved du om virksomheden efterfølgende har gjort mere for at forbedre arbejdsmiljøet/arbejdsmiljøarbejdet? Ved du om virksomheden på egen hånd, imens rådgiveren løste de aftalte opgaver, gjorde andet for at forbedre arbejdsmiljøet og/eller arbejdsmiljøarbejdet end det, som rådgiveren var involveret i?	
Opgaveløsningens form	30	Hvordan blev redegørelsen udformet og hvad indgik der i den	
	31	Indgik der nogen form for kortlægning eller dokumentation i opgaveløsningen 4.	
	32	Har I efterfølgende ydet rådgivning til virksomheden?	
	33	Hvor meget tid er der brugt på opgaven?	
	34	Kan du pege på forhold ved denne rådgivning i den konkrete case der i særlig grad hæmmer eller fremmer en positiv effekt på virksomhedens arbejdsmiljø?	
	35	Kan du pege på andre forhold der vil hæmme eller fremme en positiv effekt af rådgivningen i den konkrete case?	

Tak for din hjælp