



Overvågning Rapport 2004

*Udviklingstendenser i
arbejdsmiljøet for
de syv visioner i
handlingsprogrammet om
et rent arbejdsmiljø 2005*

*Virksomhedernes forebyggende
aktiviteter*

Overvågning Rapport 2004

*Udviklingstendenser i
arbejdsmiljøet for
de syv visioner i
handlingsprogrammet om
et rent arbejdsmiljø 2005*

*Virksomhedernes forebyggende
aktiviteter*

Arbejdstilsynet
Februar 2006

Forord

I forbindelse med vedtagelsen i 1995 af regeringens og Folketingets ”Handlingsprogram for et rent arbejdsmiljø 2005” nedsatte Arbejdsmiljørådet en arbejdsgruppe til at forestå arbejdet med at dokumentere udviklingen inden for syv visionsområder. Efterfølgende er arbejdsgruppen blevet til et permanent overvågningsudvalg under Arbejdsmiljørådet.

Overvågningsudvalget har sammen med Arbejdstilsynet sammensat overvågning af arbejdsmiljøudviklingen. Overvågningen sker på basis af forskellige eksisterende data-kilder og på en særlig til formålet etableret undersøgelse af virksomhederne forebyggende arbejdsmiljøaktiviteter.

Nærværende rapport er nummer seks i rækken og indeholder resultater fra anden runde af undersøgelsen af udviklingen i virksomhedernes interne forebyggende arbejdsmiljøaktiviteter. Denne undersøgelse er gennemført for Arbejdstilsynet af et konsortium bestående af COWI A/S, AKF Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut og Teknologisk Institut.

Nærværende rapport, der er udarbejdet af Arbejdstilsynet, indeholder efter omfattende redigering udvalgte resultater fra det rapport- og bilagsmateriale, som konsortiet har udarbejdet. Der er lagt vægt på at beskrive virksomhedernes aktiviteter i forhold til deres størrelse. Fokus er dels på arbejdspladsvurdering, dels på brug af skriftlig information om arbejdsmiljørisici og forebyggelse og dels på de handlinger, virksomhederne foretager sig, som kan medvirke til at formindske risikoen for helbredsskader hos de ansatte. Rapporten indeholder også resultater, der belyser udviklingen i nogle af disse aktiviteter mellem 2001 og 2004.

Arbejdstilsynet, København
Februar 2006

Indholdsfortegnelse

1 Indledning	3	
1.1 Læsevejledning	5	
2 Arbejdsulykker	6	
2.1 Arbejdspladsvurdering	6	
2.2 Brug af skriftlige materialer	8	
2.3 Arbejdsstedernes handlinger	8	
3 Psykisk arbejdsmiljø	12	
3.1 Arbejdspladsvurdering	12	
3.2 Brug af skriftlige materialer	14	
3.3 Arbejdsstedernes handlinger	15	
4 Tunge løft	18	
4.1 Arbejdspladsvurdering	18	
4.2 Brug af skriftlige materialer	20	
4.3 Arbejdsstedernes handlinger	20	
5 Ensidigt, gentaget arbejde		24
5.1 Arbejdspladsvurdering	24	
5.2 Brug af skriftlige materialer	26	
5.3 Arbejdsstedernes handlinger	26	
6 Støj	30	
6.1 Arbejdspladsvurdering	30	
6.2 Brug af skriftlige materialer	32	
6.3 Arbejdsstedernes handlinger	32	
7 Kemi	35	
7.1 Arbejdspladsvurdering	35	
7.2 Brug af skriftlige materialer	37	
7.3 Arbejdsstedernes handlinger	38	
8 Indeklima	42	
8.1 Arbejdspladsvurdering	42	
8.2 Brug af skriftlige materialer	44	
8.3 Arbejdsstedernes handlinger	44	
9 Børn og unge	49	
9.1 Arbejdspladsvurdering	49	
9.2 Brug af skriftlige materialer	51	
9.3 Arbejdsstedernes handlinger	51	
Bilag A		
Panelundersøgelse af virksomhedernes forebyggende arbejdsmiljøaktiviteter	54	

1 Indledning

Handlingsprogrammet for et rent arbejdsmiljø 2005 blev sat i gang med henblik på at forbedre arbejdsmiljøet inden for en række udvalgte områder. Programmet omfatter syv visionsområder:

- Arbejdsulykker
- Kræftfremkaldende stoffer og organiske opløsningsmidler og tungmetaller
- Børn og unges arbejdsmiljøforhold
- Tunge løft og ensidigt, gentaget arbejde
- Psykisk arbejdsmiljø
- Indeklima
- Høreskadelig støj.

Sammen med Arbejdstilsynet har Arbejdsmiljørådets overvågningsudvalg etableret en model for, hvordan udviklingen kan beskrives. Modellen indeholder overordnet set tre hovedtyper af information, nemlig:

- Data fra eksisterende kilder om påvirkninger og helbredsforhold i arbejdsmiljøet (venstre søjle i figur 1)
- Data fra en særlig til formålet etableret undersøgelse af virksomhedernes forebyggende arbejdsmiljøaktiviteter (midterste søjle i figur 1)
- Data fra administrative systemer vedrørende aktiviteter, kampagner, inspektion mv. (højre søjle i figur 1).

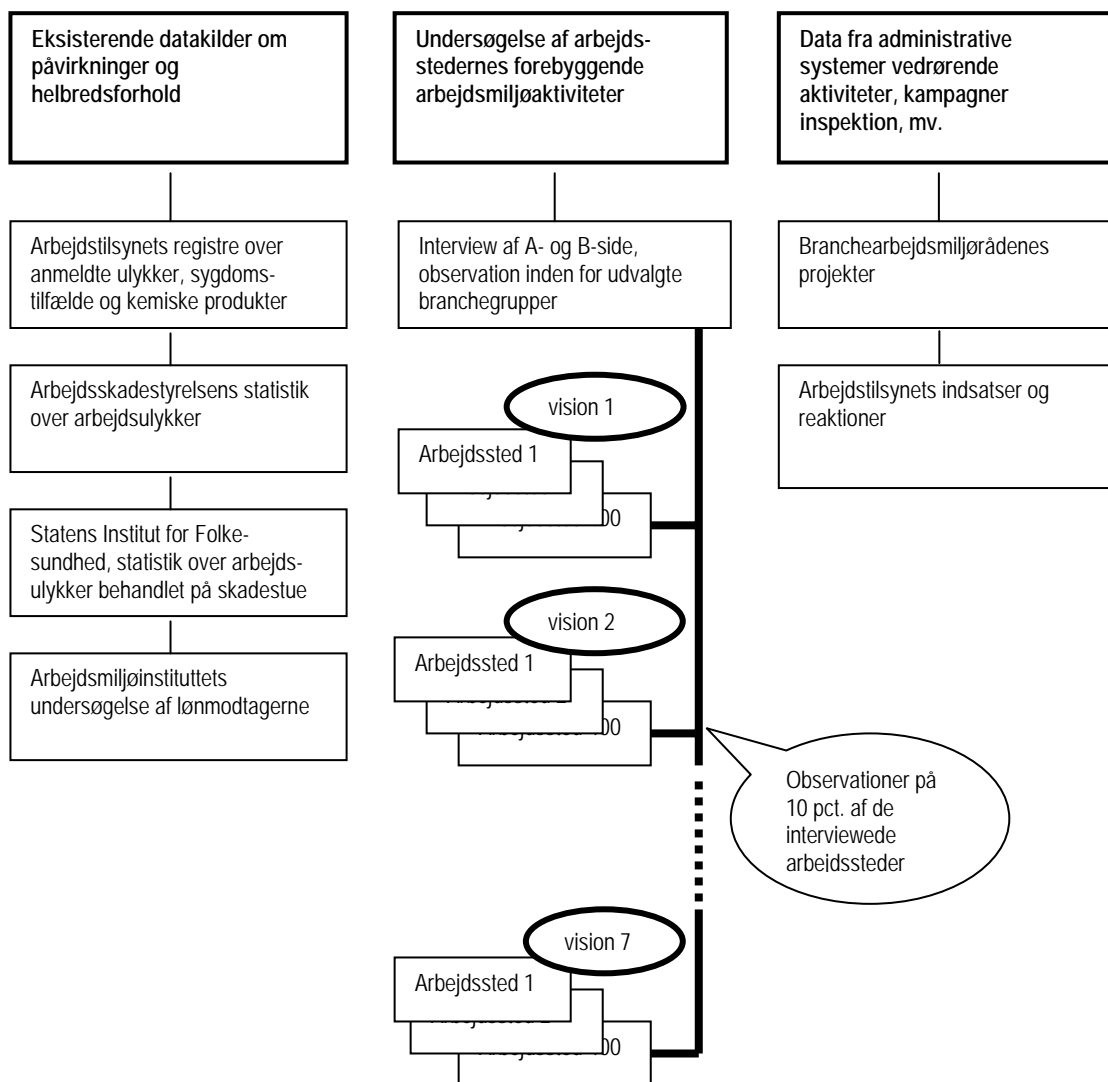
Denne rapport indeholder kun resultater fra undersøgelsen af virksomhedernes forebyggende arbejdsmiljøaktiviteter, som indtil videre er kortlagt i 2001 og 2004 inden for de syv visionsområder.

Undersøgelsen er baseret på en kombination af telefoninterview og observation af i alt ca. 3.400 arbejdssteder¹. Den hviler på i alt otte stikprøver af arbejdssteder, én stikprøve for hvert visionsområde, idet det ergonomiske område i anden runde er baseret på separate stikprøver for ensidigt, gentaget arbejde og tunge løft. Det betyder, at der reelt er tale om otte separate undersøgelser med hvert sit interviewskema og observationsskema. Hver stikprøve er sammensat af arbejdssteder fra de branchegrupper, der ud fra tilgængelig statistik og faglig erfaring især har vist sig at have de arbejdsmiljøproblemer, som de respektive visionsområder omhandler. Denne fremgangsmåde er valgt, fordi den talmæssigt indebærer at have mest muligt "at tage af", således at en udvikling på mindst 10-15 pct. pr. enkeltspørgsmål fra 2001 til 2006 skulle kunne påvises. Det overordnede undersøgelsesdesign er således valgt at være *tema-repræsentativt* og ikke landsrepræsentativt.

¹ Ved arbejdssted forstås en organisatorisk og geografisk afgrænset del af en virksomhed, der er beliggende på én adresse og overvejende producerer én slags varer eller tjenesteydelser. En virksomhed kan således bestå af flere arbejdssteder.

Der er i undersøgelsen stilet efter, at hvert visionsområde som udgangspunkt skulle kunne beskrives ud fra interview af ca. 400 arbejdssteder og observationsbesøg på ca. 10 pct. af hver stikprøve. Disse observationsbesøg skulle foretages af en uvildig arbejdsmiljøspecialist med henblik på at vurdere arbejdsmiljøarbejdet på virksomheden, herunder forhold, der kun vanskeligt lader sig belyse ved interview.

Figur 1 Oversigt over kilder til beskrivelse af udviklingen i arbejdsmiljøet som følge af Handlingsprogram for et rent arbejdsmiljø 2005



For hvert visionsområde er der stillet spørgsmål om organisering af arbejdsmiljøarbejdet på virksomheden, virksomhedens forudsætninger for at løse fundne problemer samt virksomhedens forebyggende aktiviteter, hvilket indebærer, at nogle spørgsmål er fælles, mens andre er tilpasset de enkelte visionsområder.

Anden runde af undersøgelsen har, hvad angår etablering af interview- og observationskemaer, dataindsamling og rapportering, været udbudt i licitation. COWI A/S, AKF Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut og Teknologisk Institut har i samarbejde udarbejdet de benyttede interviewskemaer samt udformet interview- og observationsvejledninger. Telefoninterviewene er gennemført af DMA/Research, mens observationsdelen er forestået af Teknologisk Institut.

Metode og materiale fra første runde af undersøgelsen af virksomhedernes forebyggende aktiviteter har i 2003 gennemgået evaluering, hvor der blev påpeget væsentlige problemer med hensyn til undersøgelsens dækning inden for de udpegede branchegrupper og arbejdsstedsstørrelser og i relation til entydigheden af flere af de stillede spørgsmål. I anden runde har det derfor været nødvendigt at foretage ændringer i formuleringen af en række spørgsmål i telefoninterviewene og at ændre fokus for flere spørgsmål. Derfor er der ikke så mange muligheder for at følge *udviklingen* fra 2001 til 2004 som oprindeligt planlagt. Der er også valgt en anden metode i anden runde i forbindelse med observationer på arbejdsstederne, hvilket også vanskeliggør en beskrivelse af udviklingen i perioden. For de spørgsmål, hvor det indholdsmæssigt er muligt at lave en sammenligning, er resultaterne fra første runde vægtet med hensyn til branchegruppe og størrelseskategori for at gøre sammenligningen mulig. Vægtingen er foretaget på basis af fordelingerne i anden runde.

1.1 Læsevejledning

I det følgende anvendes betegnelsen ”små arbejdssteder” om arbejdssteder med 1-4 ansatte, ”mellemstore arbejdssteder” om arbejdssteder med 5-19 ansatte og ”store arbejdssteder” om arbejdssteder med 20 eller flere ansatte.

Resultaterne, der beskrives i denne rapport, er fremkommet ved gennemgang af de tabeller, som konsortiet har offentliggjort i otte rapporter, én for hvert visionsområde. I en række tilfælde er der i disse tabeller statistisk signifikante forskelle i besvarelserne mellem ledelse (A-siden) og medarbejdere (B-siden) eller mellem de forskellige størrelseskategorier. Da statistisk signifikans både er påvirkelig af talmæssige forskelle mellem grupper og af gruppestørrelsen i de pågældende grupper, kan der i det følgende forekomme procentuelle forskelle, der er signifikante i nogle tilfælde, mens de i andre tilfælde ikke er det. Derfor kan der i teksten fx forekomme en andelsangivelse på 30-50 pct. af arbejdsstederne ét sted (uden signifikant forskel mellem grupperne), mens det et andet sted kan være sådan, at fx 40 pct. af de små arbejdssteder har en given aktivitet, og 50 pct. af de mellemstore og store arbejdssteder har det (med signifikant forskel mellem de nævnte størrelsesgrupper).

Især i forbindelse med analyser baseret på betingede spørgsmål kan der være tale om gruppestørrelser på under 20 arbejdssteder. I de tilfælde er resultaterne udeladt af denne rapport, da de anses for at være for usikre.

2 Arbejdsulykker

I alt var udtrukket 1.023 arbejdssteder til telefoninterview, hvoraf 612 deltog svarende til 60 pct. Fordelt på arbejdsstedsstørrelse var deltagelsen 56 pct. for arbejdssteder med 1-4 ansatte, 54 pct. for arbejdssteder med 5-19 ansatte og 67 pct. for arbejdssteder med 20 eller flere ansatte. Nedenfor er de udvalgte branchegrupperes procentuelle bidrag til helheden angivet i parentes:

- Fremstilling af transportmidler (7 pct.)
- Jern- og metalvareindustrien (8 pct.)
- Maskinindustrien (9 pct.)
- Jord-, beton- og belægningsindustrien (7 pct.)
- Murer-, snedker- og tømrerområdet (8 pct.)
- Isolering og installation ((10 pct.)
- Godstransport (9 pct.)
- Træ- og møbelindustrien (7 pct.)
- Plast-, gummi-, asfalt- og mineralolieindustrien (8 pct.)
- Sten-, ler- og glasindustrien (9 pct.)
- Fjerkræslagterier, fiske- og foderstofindustrien (5 pct.)
- Mejeriprodukter og margarineindustrien (4 pct.)
- Landbruget (9 pct.).

Arbejdssteder med 1-4 ansatte udgør 20 pct. af de interviewede virksomheder, arbejdssteder med 5-19 ansatte 33 pct. og arbejdssteder med 20 eller flere ansatte 47 pct. af de interviewede virksomheder. For yderligere detaljer vedrørende materialets sammensætning henvises til bilag A.

Der blev aflagt besøg af uvildige observatører på 49 af de 612 interviewede arbejdssteder. Besøgene fordelte sig med 12 på de små arbejdssteder, 19 på de mellemstore og 18 på de store arbejdssteder.

2.1 Arbejdspladsvurdering

Ifølge At-meddelelse nr. 4.00.1 af november 1998 skal enhver virksomhed med ansatte mindst hvert 3. år gennemføre en skriftlig arbejdspladsvurdering. Den skal omfatte identifikation af, hvilke problemer der måtte være i arbejdsmiljøet på den pågældende arbejdsplads, hvad årsagen er til disse problemer, en handlingsplan for, hvordan og hvornår problemerne skal løses, og en opfølgning på, om løsningerne har den tiltænkte effekt.

Gennemførelse af arbejdspladsvurdering er mere udbredt på store arbejdssteder end på mellemstore og små arbejdssteder. Omkring 50 pct. af de små arbejdssteder svarer i telefoninterviewet, at de har gennemført arbejdspladsvurdering, mens ca. 75 pct. af de mellemstore og ca. 95 pct. af de store arbejdssteder oplyser, at de har gjort det. Af de arbejdssteder, der angiver, at de har udarbejdet en arbejdspladsvurdering, oplyser ca. 90 pct. uanset arbejdsstedsstørrelse at have en *skriftlig* arbejdspladsvurdering.

Andelen, der oplyser at have gennemført arbejdspladsvurdering, er på små og mellemstore arbejdssteder steget fra 2001 til 2004 med ca. 15-20 procentpoint. På de store arbejdssteder er der ingen nævneværdig ændring sket. Ifølge B-sidens svar er der sket et fald i antallet af både mellemstore og store arbejdssteder, som svarer, at deres seneste arbejdspladsvurdering var *skriftlig*. I 2001 svarer henholdsvis 98 pct. og 97 pct. fra B-siden, at der er udarbejdet en skriftlig arbejdspladsvurdering, mens henholdsvis 88 pct. og 92 pct. bekræfter udsagnet i 2004.

Arbejdsstedsbesøgene bekræfter, at der generelt er kendskab til kravet om arbejdspladsvurdering, men at man ikke nødvendigvis har udført den på skrift. Flere arbejdssteder giver udtryk for, at man behandler arbejdsmiljøet på møder, men at man ikke skriver noget ned. Arbejdsstedsbesøgene bekræfter, at der er stor forskel på kvaliteten af arbejdspladsvurdering på de store og mellemstore arbejdssteder i forhold til de små. På de store arbejdssteder er der typisk gennemført et større og systematisk kortlægningsarbejde, fx har et arbejdssted kortlagt og vurderet 150 forskellige processer. På de små arbejdssteder er det mere sjældent, at der findes skriftlige arbejdspladsvurderinger, der kan vises frem. Arbejdssteder med skriftlige arbejdspladsvurderinger benytter ofte hjælperedskaber fra brancheforeninger eller får konsulenthjælp, først og fremmest fra bedriftssundhedstjenesten, til at igangsætte processen med arbejdspladsvurdering.

Opmærksomhed på problemer i arbejdsmiljøet

Arbejdsstederne er blevet spurgt, om de inden for de sidste tre år, fx ved en kortlægning, er blevet opmærksom på problemer i arbejdsmiljøet på arbejdsstedet. Ca. 15 pct. af de små arbejdssteder, ca. 35 pct. af de mellemstore arbejdssteder og ca. 65 pct. af de store arbejdssteder svarer i telefoninterviewet, at de er blevet opmærksom på problemer i arbejdsmiljøet inden for de seneste tre år. Flere fra A-siden end fra B-siden på de mellemstore og store arbejdssteder svarer, at man er blevet opmærksom på problemer.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at kortlægningen først og fremmest er foregået ved henvendelse til de ansatte i form af spørgeskema eller interview, og at kortlægningen i vid udstrækning er foregået i et samarbejde med bedriftssundhedstjenesten.

Mindre end 20 små arbejdssteder med 1-4 ansatte er blevet opmærksom på problemer i arbejdsmiljøet på arbejdsstedet inden for de seneste tre år, hvorfor deres besvarelser på grund af usikkerhed på resultaterne er udeladt i det følgende afsnit om handlingsplaner.

Handlingsplaner

Af de arbejdssteder, der har fundet arbejdsmiljøproblemer, angiver færre mellemstore (ca. 55 pct.) end store arbejdssteder (ca. 75 pct.) i telefoninterviewet, at de har udarbejdet skriftlige *handlingsplaner*. Færre fra B-siden end fra A-siden mener, at sådanne er udarbejdet.

Af de arbejdssteder, der har fundet arbejdsmiljøproblemer, angiver omkring 65-75 pct. af arbejdsstederne i telefoninterviewet, at de har sat *tidsfrister* for, hvornår problemerne skal være løst. Færre på B-siden end på A-siden på de store arbejdssteder mener, at dette er gjort.

Af de arbejdssteder, der har fundet arbejdsmiljøproblemer, angiver næsten alle (ca. 90 pct.) i telefoninterviewet, at de har *udpeget en person, som har ansvar for*, at problemerne bliver løst.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at godt halvdelen af arbejdsstederne har skriftlige handlingsplaner. Flere tilkendegiver, at planlægningen og opfølgningen foregår gennem mødeaktivitet og sikkerhedsinspektioner, men uden skriftlighed. Blandt de besøgte arbejdssteder, der har udarbejdet handlingsplaner, har halvdelen udpeget en ansvarlig person for løsninger af samtlige problemer, mens andre arbejdssteder kun har udpeget en ansvarlig person for løsningen af nogle af de listede problemer. De arbejdssteder, der har computerbaserede værktøjer til arbejdspladsvurdering, giver udtryk for, at der i systemet er indbygget krav om handlingsplaner og angivelse af navne på ansvarlige personer. Besøgene viser videre, at handlingsplanerne bl.a. etableres på baggrund af tjekskemaer eller lister fra brancheforeninger, bedriftssundhedstjenesten eller Arbejdstilsynet. Flere arbejdssteder, der ikke har handlingsplaner, giver udtryk for, at de allerede har løst problemerne.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at man generelt prioriterer løsning af et problem ud fra, hvor alvorligt det er, hvor mange der er berørt af problemet samt ud fra økonomien. Flere arbejdssteder tilkendegiver, at risici for ulykker har højeste prioritet ved tilrettelæggelsen af arbejdsmiljøindsatsen. Nogle arbejdssteder siger under besøget, at der ikke findes kriterier for prioriteringen.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at der blandt de arbejdssteder, der har skriftlige handlingsplaner, er sat tidsfrister på løsningerne for omkring halvdelen af arbejdsmiljøforholdene. Flere arbejdssteder giver udtryk for, at næste sikkerhedsmøde vil være fristen for løsning af de fundne arbejdsmiljøproblemer.

2.2 Brug af skriftlige materialer

Ca. en tredjedel af de små og mellemstore arbejdssteder oplyser i telefoninterviewet, at de bruger Arbejdstilsynets *arbejdsmiljøvejvisere*, der omhandler de væsentligste arbejdsmiljøproblemer i branchegrupperne. Knap halvdelen af store arbejdssteder svarer, at de bruger dem.

Omkring 10 pct. af de små og mellemstore arbejdssteder og 25 pct. af de store arbejdssteder svarer, at de bruger Arbejdstilsynets publikation "Nul arbejdsulykker", der indeholder 32 forslag til forebyggelse af arbejdsulykker.

Omkring 20 pct. af de små, 40 pct. af de mellemstore og 60 pct. af de store arbejdssteder svarer, at de bruger andet eksternt materiale i arbejdet med ulykkesforebyggelse.

2.3 Arbejdsstedernes handlinger i relation til arbejdsulykker

Risikoen for arbejdsulykker menes at kunne reduceres på forskellige måder bl.a. ved sikkerhedsudstyr på maskiner og håndværktøj, kontrol og vedligeholdelse af maskiner og sikkerhedsudstyr, brugsanvisninger til maskiner og sikkerhedsudstyr, faldsikring ved arbejde i højden, adskillelse af transportveje, skridsikkerhed, oprydning og rengøring, personligt sikkerhedsudstyr og instruktion om, hvordan man minimerer risiko.

Kontrol og vedligeholdelse af sikkerhedsudstyr på maskiner

Omkring 90 pct. af arbejdsstederne uanset størrelse oplyser i telefoninterviewet, at de sikrer kontrol og vedligeholdelse af maskiner og redskaber og eventuelt sikkerhedsudstyr.

Omkring 95 pct. af arbejdsstederne oplyser i telefoninterviewet, at de har det sikkerhedsudstyr, der er påkrævet. Af dem, der oplyser, at de har sikkerhedsudstyr, svarer ca. 70 pct. af de store arbejdssteder, at de har sat sikkerhedsudstyr op eller forbedret det, de havde, inden for de seneste tre år, mens ca. halvdelen af de små og mellemstore arbejdssteder har gjort det inden for de seneste tre år.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at hovedparten ikke har en skriftlig rutine, som sikrer en jævnlig kontrol af sikkerhedsforanstaltningerne, men at mange har en mundtlig rutine, som efterleves. På en del af de besøgte arbejdssteder påhviler det den enkelte medarbejder at kontrollere, at sikkerhedsforanstaltningerne er i orden.

Kontrol og vedligeholdelse af håndværktøj

Omkring 75 pct. af arbejdsstederne uanset størrelse svarer i telefoninterviewet, at arbejdsstedet kontrollerer og vedligeholder deres håndværktøj. Relativt flere store (ca. 55 pct.) end små og mellemstore arbejdssteder (ca. 35 pct.) svarer, at kontrollen med håndværktøj er blevet forbedret inden for de seneste tre år.

Arbejdsstedsbesøgene bekræfter, at de fleste arbejdssteder har kontrol med håndværktøj. Det er ofte den enkelte medarbejder, som er ansvarlig for, at defekt håndværktøj udskiftes eller repareres.

Brugsanvisninger for CE-mærkede maskiner

Omkring 75 pct. af arbejdsstederne uanset størrelse svarer i telefoninterviewet, at man har brugsanvisninger for arbejdsstedets CE-mærkede maskiner og redskaber. Heraf har ca. 50 pct. af de store arbejdssteder og ca. 30 pct. af de mellemstore og små arbejdssteder forbedret omgangen med brugsanvisninger inden for de seneste tre år.

Arbejdsstedsbesøgene bekræfter resultaterne fra telefoninterviewet, idet så at sige alle arbejdssteder har brugsanvisninger for større maskiner, der er CE-mærket. Der er lidt færre arbejdssteder, som har brugsanvisninger for håndværktøj, men hovedparten har. En del arbejdssteder har gamle maskiner uden brugsanvisninger. Af de arbejdssteder, som svarer nej til, at der findes brugsanvisninger, begrundes dette med, at der ikke er krav om brugsanvisning til maskinerne, fordi de er for gamle. Enkelte arbejdssteder er ikke klar over, at der skal være brugsanvisninger, og enkelte mener, at brugsanvisninger er unødvendige, da medarbejderne godt ved, hvordan maskinen skal betjenes. En del af de besøgte arbejdssteder har et system til vedligeholdelse af brugsanvisninger. Flere arbejdssteder opbevarer brugsanvisningerne ved de maskiner, de hører til. Hos de resterende er brugsanvisningerne placeret hos arbejdslederen.

Faldsikring

Knap halvdelen af arbejdsstederne oplyser i telefoninterviewet, at de har ansatte, der skal udføre arbejde fra højder. Heraf angiver ca. 75 pct., at de har *regler* for opsætning af rækværker eller anden form for faldsikring. Næsten alle (ca. 90 pct.) oplyser, at de *sætter* rækværker op eller etablerer anden form for faldsikring, og ca. 60 pct. af dem angiver, at de har forbedret sikkerhedsudstyret inden for de seneste tre år.

Adskillelse af transportveje

Omkring 70 pct. af arbejdsstederne oplyser i telefoninterviewet, at der forekommer transport med kørende materiel på arbejdspladsen – mest på de store arbejdssteder. Ca. 25 pct. af arbejdsstederne med intern transport oplyser, at de har *adskilt* kørende og gående trafik. På arbejdssteder uden adskillelse angiver ca. 30 pct. af de større

arbejdssteder, at de har *afmærkede* færdselsveje, noget færre på de mindre arbejdssteder. Ca. 30 pct. af arbejdsstederne med intern transport angiver, at de har *regler* for, hvordan færdselsvejene sikres, og ca. 30 pct. angiver, at de har forbedret sikringen af færdselsvejene inden for de seneste tre år.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at der er gjort mindre for at sikre færdselsvejene, end telefoninterviewene viser.

Skridsikkerhed

Ca. 40 pct. af arbejdsstederne oplyser i telefoninterviewet, at der udføres arbejdsprocesser, der giver våde, fedtede eller glatte gulve eller arbejdsunderlag. Ca. 50-60 pct. af arbejdssteder med våde, fedtede eller glatte gulve oplyser i telefoninterviewet, at de har skridsikre gulve eller arbejdsunderlag. På sådanne arbejdssteder angiver ca. halvdelen, at de inden for de seneste tre år har forbedret skridsikkerheden.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at nogle har forbedret skridsikkerheden ved at give instruks om at rengøre eller strø savsmuld på olierede gulve, eller de har forbedret arbejdsunderlaget eller indkøbt skridsikre sikkerhedssko.

Oprydning og rengøring

Omkring 65 pct. af arbejdsstederne oplyser i telefoninterviewet, at oprydnings- og rengøringsniveauet på arbejdsstedet er rigtig godt eller godt. Heraf oplyser ca. 75 pct. af de store arbejdssteder og ca. 50 pct. af de små og mellemstore arbejdssteder, at de har *regler* for oprydning og rengøring. Ca. halvdelen af arbejdsstederne angiver, at de har forbedret oprydnings- og rengøringsniveauet inden for de seneste tre år. Der er relativt flere store arbejdssteder end små og mellemstore, der svarer, at de har forbedret oprydnings- og rengøringsniveauet.

Personligt sikkerhedsudstyr

Stort set alle arbejdssteder (ca. 95 pct.) svarer i telefoninterviewet, at arbejdsstedet stiller alt nødvendigt sikkerhedsudstyr til rådighed. Næsten alle svarer, at sikkerhedsudstyret bliver brugt i høj eller i nogen grad. Af de arbejdssteder, som siger, at de stiller alt nødvendigt sikkerhedsudstyr til rådighed, svarer ca. 30 pct. af de små arbejdssteder, ca. 50 pct. af de mellemstore og ca. 70 pct. af de store arbejdssteder, at de har gjort en særlig indsats for at forbedre brugen af sikkerhedsudstyret inden for de seneste tre år.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at knap halvdelen af de besøgte arbejdssteder har forbedret sikkerhedsudstyret. Hovedparten af forbedringerne drejer sig om afskærmning af maskiner eller udskiftning af maskiner, mens enkelte har forbedret arbejdsstedets personlige værnemidler.

Sikkerhedsrunder

Ca. 30 pct. af de små arbejdssteder angiver i telefoninterviewet, at de regelmæssigt gennemfører sikkerhedsrunder. Omkring 40 pct. af de mellemstore og ca. 65 pct. af de store arbejdssteder oplyser, at de regelmæssigt gennemfører sikkerhedsrunder.

Arbejdsstedsbesøgene viser at ca. halvdelen af arbejdsstederne gennemfører sikkerhedsrunder. Gennemgangen sker ofte ved uformelle runder af ejeren, mesteren, den daglige sikkerhedsleder eller sikkerhedsrepræsentanten. De arbejdssteder, som ikke gennemfører sikkerhedsrunder, begrundet det med, at man ikke finder behov for det på arbejdsstedet.

Instruktion

Omkring 90 pct. af arbejdsstederne uanset størrelse svarer i telefoninterviewet, at medarbejderne får instruktion om de sikkerhedsrisici, der kan være forbundet med arbejdet. På spørgsmålet, om instruktionen er blevet forbedret inden for de seneste tre år, svarer ca. 40 pct. af de små og mellemstore arbejdssteder og ca. 65 pct. af de store arbejdssteder bekræftende herpå.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at en væsentlig del af nye medarbejdere på arbejdsstederne får en form for instruktion om de sikkerhedsrisici, der kan være forbundet med deres arbejde. Instruktionen foregår i langt de fleste tilfælde som sidemandsoplæring både på små, mellemstore og store arbejdssteder. På nogle arbejdssteder suppleres sidemandsoplæringen med skriftlig instruktion. På enkelte store arbejdssteder består instruktionen i et introduktionskursus for nye medarbejdere.

Referencer

Jensen E, Laustsen S. Overvågning af fremdriften i arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne 2004. Visionsrapport – Ulykker. København: COWI, Teknologisk Institut og AKF 2005, kapitel 5, 7 og 8.

3 Psykisk arbejdsmiljø

I alt var udtrukket 635 arbejdssteder til denne undersøgelsesdel, hvoraf deltog 496 svarende til 78 pct. Fordelt på arbejdsstedsstørrelse var deltagelsen 67 pct. for arbejdssteder med 1-4 ansatte, 73 pct. for arbejdssteder med 5-19 ansatte og 85 pct. for arbejdssteder med 20 eller flere ansatte. Nedenfor er de udvalgte branchegrupperes procentuelle bidrag til helheden angivet i parentes:

- El- og elektronikindustrien (11 pct.)
- Godstransport (11 pct.)
- Passagertransport (9 pct.)
- Kontor og administration (12 pct.)
- Militær, politi m.m. (11 pct.)
- Fjerkræslagterier, fiske- og foderstofindustrien (9 pct.)
- Sygehuse (11 pct.)
- Hjemmepleje og døgninstitutioner (12 pct.)
- Undervisning og forskning (14 pct.).

Arbejdssteder med 1-4 ansatte udgør 12 pct. af de interviewede virksomheder, arbejdssteder med 5-19 ansatte 35 pct. og arbejdssteder med 20 eller flere ansatte 53 pct. af de interviewede virksomheder. For yderligere detaljer vedrørende materialets sammensætning henvises til bilag A.

Der blev aflagt besøg af uvildige observatører på 50 af de 496 interviewede arbejdssteder. Besøgene fordelte sig med 3 på de små arbejdssteder, 21 af de mellemstore og 26 på de store arbejdssteder.

3.1 Arbejdspladsvurdering

Ifølge AT-meddelelse nr. 4.00.1 af november 1998 skal enhver virksomhed med ansatte mindst hvert 3. år gennemføre en skriftlig arbejdspladsvurdering. Den skal omfatte, identifikation af, hvilke problemer der måtte være i arbejdsmiljøet på den pågældende arbejdsplads, hvad årsagen er til disse problemer, en handlingsplan for, hvordan og hvornår problemerne skal løses, og en opfølgning på, om løsningerne har den tiltænkte effekt.

Flere store end små og mellemstore arbejdssteder har gennemført arbejdspladsvurdering. Ca. 95 pct. af de store arbejdssteder oplyser i telefoninterviewet, at de har gennemført arbejdspladsvurdering, mens ca. 50-70 pct. af de små og mellemstore arbejdssteder oplyser, at de har. På de små arbejdssteder med 1-4 ansatte er der ifølge A-siden flere i 2004 end i 2001, der siger, at de har gennemført arbejdspladsvurdering, mens andelen på B-siden er uændret. På de mellemstore og store virksomheder er der ingen ændring sket i forhold til 2001.

Af de arbejdssteder, der i telefoninterviewet i 2004 angiver at have gennemført arbejdspladsvurdering, angiver ca. 95 pct. uanset arbejdsstedsstørrelse, at de har gennemført en skriftlig arbejdspladsvurdering, hvilket er uændret i forhold til 2001.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at indholdet i arbejdspladsvurderingerne er meget svingende såvel i indhold som omfang og primært drejer sig om fysiske forhold. Kun ganske få indeholder oplysninger om psykisk arbejdsmiljø. Nogle steder har andre metoder end arbejdspladsvurdering været anvendt til at belyse det psykiske arbejdsmiljø. Det har bl.a. været spørgeskemaer og dialogbaserede vurderinger af det psykiske arbejdsmiljø. Nogle arbejdssteder har gjort brug af materiale fra deres faglige organisationer eller fra bedriftssundhedstjenesten.

De arbejdssteder, som ikke har en skriftlig arbejdspladsvurdering, giver forskellige begrundelser for, at de ikke har. Flere angiver, at de ikke behøver at lave en skriftlig arbejdspladsvurdering på grund af arbejdsstedets størrelse, idet der er tale om små arbejdssteder. Andre angiver, at det er tilstrækkeligt at drøfte arbejdsmiljø på personalemøder eller i forbindelse med uformelle møder. Enkelte giver udtryk for, at udarbejdelse af skriftlig arbejdspladsvurdering er vanskelig og tidskrævende, og at de finder, at det må være fyldestgørende, at arbejdsmiljøet bliver drøftet uformelt. Andre giver udtryk for, at de er så optaget af produktionen på arbejdsstedet, fx fordi der er tale om et nystartet firma, at de endnu ikke er nået til at tage arbejdsmiljø og arbejdspladsvurdering op som et tema.

Opmærksomhed på problemer i arbejdsmiljøet

Arbejdsstederne er i telefoninterviewet blevet spurgt, om de inden for de sidste tre år, fx ved en kortlægning, er blevet opmærksom på problemer i arbejdsmiljøet. Andelen af arbejdssteder, der i telefoninterviewet angiver, at de er blevet opmærksom på problemer i arbejdsmiljøet inden for de sidste tre år, er stigende med størrelsen af arbejdsstedet, idet ca. 30 pct. af de små arbejdssteder, 50 pct. af de mellemstore og 75 pct. af de store arbejdssteder oplyser, at de er blevet opmærksom på problemer i arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

Ved arbejdsstedsbesøgene fortæller nogle af de interviewede om andre indsatser end arbejdspladsvurdering, som har henledt opmærksomheden på arbejdsmiljøet, og nævner trivselsundersøgelser, spørgeskemaundersøgelser og andet vedrørende psykisk arbejdsmiljø. Disse undersøgelsesformer forbindes ikke umiddelbart med en arbejdspladsvurdering på de besøgte arbejdssteder. Nogle af de besøgte arbejdssteder angiver, at medarbejdersamtaler også anvendes som en slags arbejdspladsvurdering.

Mindre end 20 små arbejdssteder med 1-4 ansatte er blevet opmærksom på problemer i arbejdsmiljøet på arbejdsstedet inden for de seneste tre år, hvorfor deres besvarelser på grund af usikkerhed på resultaterne er udeladt i det følgende afsnit om handlingsplaner.

Handlingsplaner

Af de arbejdssteder, der i telefoninterviewet oplyser, at de har fundet problemer i arbejdsmiljøet, siger ca. 55-70 pct., at de har udarbejdet skriftlige *handlingsplaner*.

Af de arbejdssteder, der i telefoninterviewet angiver, at de har fundet problemer i arbejdsmiljøet, oplyser flere store (75 pct.) end mellemstore arbejdssteder (55 pct.) ifølge A-siden, at de har sat *tidsfrister* for, hvornår problemerne skal være løst. Ifølge B-siden har færre gjort det, idet kun ca. 55 pct. uanset arbejdsstedets størrelse har sat tidsfrister for, hvornår problemerne skal være løst.

Af de arbejdssteder, der i telefoninterviewet har oplyst, at de har fundet problemer i arbejdsmiljøet, oplyser ca. 90 pct. ifølge A-siden og ca. 80 pct. ifølge B-siden, at der er udpeget *en person, som har ansvar for*, at problemerne bliver løst.

Af arbejdsstedsbesøgene fremgår det, at nogle har udfærdiget en skriftlig handlingsplan. Nogle af de arbejdssteder, som ikke har en handlingsplan, siger, at de bruger mundtlige aftaler i stedet for. Andre anvender en central sikkerhedsorganisation, som tager vare på handlingsplanerne, andre igen fortæller, at de ikke har fundet problemer, eller at de blot udfører handlingerne, straks efter at problemet er afdækket, og derfor ikke behøver en skriftlig handlingsplan.

De skriftlige handlingsplaner omhandler primært det fysiske arbejdsmiljø. Når handlingsplanerne omfatter psykisk arbejdsmiljø, har de mere karakter af hensigts-erklæringer.

Flere arbejdssteder angiver arten, alvoren og omfanget af de kortlagte arbejdsmiljøproblemer. Dette gør sig dog primært gældende for det fysiske arbejdsmiljø, mens det psykiske arbejdsmiljø opfattes som vanskeligt at vurdere. I nogle tilfælde har arbejdsstederne gjort brug af eksterne eksperter fra Arbejdstilsynet, bedriftssundhedstjenesten eller faglige organisationer til at afdække alvor og omfang.

Besøgene viser, at nogle arbejdssteder ikke har lavet en handlingsplan, selv om de har kortlagt, hvilke problemer de har. Andre af de besøgte arbejdssteder gennemgår handlingsplanen ved deres sikkerhedsmøder, mens andre igen udfører ændringerne ad hoc, uden en særlig prioriteringsrækkefølge. I de tilfælde, hvor der foretages en egentlig prioritering af de kortlagte arbejdsmiljøproblemer, fortæller de interviewede, at prioriteringen først og fremmest foretages med baggrund i alvorligheden af problemet, dernæst i, hvor mange der er berørt. Endelig har økonomien også stor betydning.

Besøgene bekræfter, at en del arbejdssteder har anført tidsfrister for, hvornår de skal have løst deres arbejdsmiljøproblemer. En del af de interviewede siger, at de løser problemerne ad hoc, og at tidsfristerne er mundtlige.

Ved arbejdsstedsbesøgene bekræftes det, at der nogle steder er udpeget personer, der er ansvarlige for løsning af arbejdsmiljøproblemerne. Disse personer er fortrinsvis sikkerhedsrepræsentanter eller ledelsesrepræsentanter.

3.2 Brug af skriftlige materialer

Knap 10 pct. af de små og ca. 15 pct. af de mellemstore arbejdssteder oplyser i telefoninterviewet, at de bruger Arbejdstilsynets *håndbog* om psykisk arbejdsmiljø, mens lidt flere af de store arbejdssteder, ca. 25 pct. svarer, at de bruger den.

Brugen af Arbejdstilsynets *arbejdsmiljøvejvisere* i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø er ifølge telefoninterviewene ligeledes mere udbredt på store arbejdssteder end på små og mellemstore arbejdssteder, idet ca. 30 pct. af de store og ca. 10-15 pct. af de små og mellemstore arbejdssteder svarer, at de bruger disse vejvisere.

Ca. 20-25 pct. af de små og mellemstore arbejdssteder og ca. 50 pct. af de store arbejdssteder oplyser i telefoninterviewet, at de bruger andet skriftligt materiale end det allerede nævnte i arbejdet.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at kun få kender til Arbejdstilsynets *håndbog* om psykisk arbejdsmiljø, og at det især er de personer, der på arbejdsstedet sidder centralt i

sikkerhedsudvalget, der kender den. Det er endnu færre arbejdssteder, der har anvendt den som udgangspunkt for egen kortlægning. Det er især større private arbejdssteder, der anvender og kender håndbogen. De offentlige arbejdssteder har ofte deres eget materiale.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at arbejdsmiljøvejviserne ikke bruges ret meget. Blandt nogle af de arbejdssteder, som ikke kender Arbejdstilsynets materiale, viser flere interesse for at få nærmere kendskab til det. Andre siger, at de ikke synes, at de har behov for informationen, enten fordi de har deres eget materiale, eller de ikke finder at de har brug for materiale om et emne, de alligevel ikke beskæftiger sig ret meget med.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at der er en del arbejdssteder, der hverken bruger materiale fra Arbejdstilsynet, bedriftssundhedstjenesten, branchearbejdsmiljørådene eller organisationerne. Nogle har udviklet deres eget materiale.

3.3 Arbejdsstedernes handlinger for reduktion af psykosociale risikofaktorer

En række organisatoriske forhold er sat i forbindelse med at kunne reducere psykosocial belastning af medarbejderne, bl.a. gennem forbedret bemanning, ændringer i arbejdets organisering, medstyrende grupper, faglig udvikling, forbedret kommunikation, tekniske og fysiske ændringer samt udvikling af arbejdsstedets ledelseskompetence.

Bemanning

Ca. 40 pct. af arbejdsstederne uanset størrelse oplyser i telefoninterviewet, at de har forbedret bemanningen på "særligt udsatte eller belastede tidspunkter". I ca. 80 pct. af tilfældene er det sket inden for de seneste tre år.

På store arbejdssteder mener ca. 85 pct., at forbedring af bemanningen har haft en positiv indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø på arbejdsstedet. På de mellemstore mener ca. 70 pct. på A-siden og ca. 90 pct. på B-siden, at det har haft en positiv indflydelse. Da der kun er meget få små arbejdssteder, der har indført forbedring af bemanningen inden for de seneste tre år, er der for stor usikkerhed på resultaterne til, at der her skal bringes mål for virkningen i denne størrelsesgruppe.

Medstyrende grupper

Flere på A-siden end på B-siden angiver i telefoninterviewet, at de har medstyrende grupper, idet henholdsvis ca. 20 pct. og ca. 15 pct. på de små arbejdssteder, ca. 35 pct. og ca. 25 pct. på de mellemstore og ca. 60 pct. og ca. 50 pct. på de store arbejdssteder oplyser, at de har medstyrende grupper. På de arbejdssteder, der har medstyrende grupper, oplyser ca. 65 pct., at de har indført eller ændret på disse inden for de seneste tre år. Ca. 75 pct. af arbejdsstederne angiver, at de mener, at indførelsen af selvstyrende grupper har forbedret det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at det især er på folkeskoler og større private arbejdssteder, der er indført medstyrende grupper.

Arbejdsorganisatoriske forhold ud over medstyrende grupper

Store arbejdssteder har oftere gennemført ændringer i arbejdets organisering (ud over indførelse af medstyrende grupper) end små og mellemstore arbejdssteder. Der er dog forskel i opfattelsen på de store arbejdssteder mellem A-siden og B-siden. På de store arbejdssteder oplyser ca. 70 pct. på A-siden i telefoninterviewet, at man har foretaget

ændringer, mens det kun er ca. 50 pct. på B-siden, der har samme opfattelse. De mindre arbejdssteder oplyser i telefoninterviewet, at man har ændret på arbejdets organisering på ca. 40 pct. af dem, og dér er der ingen forskel mellem A-siden og B-siden. Ca. 80 pct. af de arbejdssteder, der oplyser, at de har foretaget ændringer i arbejdets organisering, oplyser, at de har gjort det inden for de seneste tre år, og heraf angiver ca. 70 pct., at det har betydet en forbedring af det psykiske arbejdsmiljø.

Faglig udvikling

Omkring 50 pct. af arbejdsstederne uanset størrelse oplyser i telefoninterviewet, at de har forbedret medarbejdernes muligheder for faglig udvikling gennem bl.a. efter- og videreuddannelse, supervisorsordninger m.m. Der er forskel i opfattelsen mellem A-siden og B-siden inden for alle tre størrelseskategorier af arbejdssteder, således at der er betydeligt flere på A-siden end på B-siden, der mener, at der er indført sådanne ordninger. På ca. 75 pct. af arbejdsstederne er mulighederne for udvikling på det faglige felt ifølge telefoninterviewene sket inden for de seneste tre år. Dog er der flere på A-siden end på B-siden, der giver udtryk for, at mulighederne for faglig udvikling er sket inden for de seneste tre år. Af de arbejdssteder, der har oplyst, at der er sket en forbedring af mulighederne for faglig udvikling inden for de seneste tre år, mener ca. 70 pct. uanset størrelse, at de forbedrede muligheder for faglig udvikling har ført til et bedre psykisk arbejdsmiljø på arbejdsstedet.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at det især er lederudvikling, der er på tale og ikke faglig udvikling for de enkelte medarbejdere.

Kommunikation

På de små og mellemstore arbejdssteder giver ca. 50 pct. i telefoninterviewet udtryk for, at man har forbedret kommunikationen. På store arbejdssteder har man forskellig opfattelse på A-siden og B-siden, idet ca. 75 pct. på A-siden og ca. 65 pct. på B-siden mener, at man har forbedret kommunikationen. Hvor det er oplyst, at der er sket en forbedring af kommunikationen, er den for ca. 90 pct. vedkommende sket inden for de seneste tre år. På arbejdssteder, hvor forbedringen er gennemført inden for de seneste tre år, oplyser ca. 80 pct., at den forbedrede kommunikation har ført til en forbedring af det psykiske arbejdsmiljø.

Fysiske og tekniske ændringer

Omkring 50 pct. af de små og mellemstore arbejdssteder har gennemført fysiske eller tekniske ændringer i form af ændringer af lokaler, alarmer eller andre sikkerhedsforanstaltninger m.m. På de store arbejdssteder er sådanne forandringer i telefoninterviewet rapporteret af ca. 60 pct. Næsten alle arbejdsstederne oplyser, at de har gennemført sådanne ændringer inden for de seneste tre år. Af de arbejdssteder, der har gennemført fysiske eller tekniske ændringer inden for de seneste tre år, mener ca. 75 pct., at ændringerne har gavnet det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdsstedsbesøgene kan ikke bekræfte ovenstående, idet kun få af de besøgte arbejdssteder har gennemført tekniske og fysiske ændringer, der af konsulenterne vurderes at være af betydning.

Lederudvikling

Arbejdsstederne er blevet spurgt, om lederne på arbejdsstedet har fået særlig uddannelse i personaleledelse, psykisk arbejdsmiljø, kommunikation eller konfliktløsning.

Ifølge telefoninterviewene med A-siden stiger andelen af arbejdssteder, hvor lederne har deltaget i et lederudviklingsforløb, med størrelsen på arbejdsstedet. Henholdsvis ca. 30 pct. af de små, ca. 50 pct. af de mellemstore og ca. 65 pct. af de store arbejdssteder svarer, at lederne har fået særlig uddannelse i personaleledelse, psykisk arbejdsmiljø, kommunikation eller konfliktløsning.

Arbejdsstedsbesøgene bekræfter, at det især er på de store arbejdssteder, at ledelsen har deltaget i særlig lederuddannelse, men der er kun et enkelt eksempel på, at en leder har deltaget i en uddannelse om psykisk arbejdsmiljø.

Referencer

Mehlbye J, Degnegaard D. Overvågning af fremdriften i arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne 2004. Visionsrapport – Psykosociale risikofaktorer. København: COWI, Teknologisk Institut og AKF 2005, kapitel 5, 7 og 8.

4 Tunge løft, skub og træk

I alt var udtrukket 672 arbejdssteder til denne undersøgelsesdel, heraf deltog 476 arbejdssteder svarende til 71 pct. Fordelt på arbejdsstedsstørrelse var deltagelsesprocenten 63 pct. for arbejdssteder med 1-4 ansatte henholdsvis 5-19 ansatte og 78 pct. for arbejdssteder med 20 eller flere ansatte. Nedenfor er de enkelte branchegrupperes procentuelle bidrag til helheden angivet i parentes:

- Jord-, beton- og belægningsindustrien (11 pct.)
- Papir- og papvarer samt bogbinding (9 pct.)
- Brandvæsen og redningskorps (12 pct.)
- Træ- og møbelindustrien (9 pct.)
- Rengøring, vaskerier og rensierier (11 pct.)
- Svine- og kreaturslagterier (8 pct.)
- Fjerkræslagterier, fiske- og foderstofindustrien (6 pct.)
- Konserves og drikkevareindustrien (8 pct.)
- Sygehuse (13 pct.)
- Hjemmepleje og døgninstitutioner (13 pct.).

Arbejdssteder med 1-4 ansatte udgør 12 pct. af de interviewede virksomheder, arbejdssteder med 5-19 ansatte 31 pct. og arbejdssteder med 20 eller flere ansatte 57 pct. af de interviewede virksomheder. For yderligere detaljer vedrørende materialets sammensætning henvises til bilag A.

Der blev som planlagt aflagt besøg af uvildige observatører på 50 af de 476 interviewede arbejdssteder. Besøgene fordelte sig med 12 på små arbejdssteder, 16 på mellemstore arbejdssteder og 22 på store arbejdssteder.

4.1 Arbejdspladsvurdering

Ifølge At-meddelelse nr. 4.00.1 af november 1998 skal enhver virksomhed med ansatte mindst hvert 3. år gennemføre en skriftlig arbejdspladsvurdering. Den skal omfatte, identifikation af, hvilke problemer der måtte være i arbejdsmiljøet på den pågældende arbejdsplads, hvad årsagen er til disse problemer, en handlingsplan for, hvordan og hvornår problemerne skal løses, og en opfølgning på, om løsningerne har den tiltænkte effekt.

Andelen af arbejdssteder, der har gennemført arbejdspladsvurdering, er stigende med størrelsen af arbejdsstedet. Ca. 95 pct. af de store arbejdssteder svarer i telefoninterviewet i 2004, at de har gennemført arbejdspladsvurdering, mens ca. 75 pct. af de mellemstore arbejdssteder og omkring 45 pct. af de små arbejdssteder siger, at de har.

Blandt de store og mellemstore arbejdssteder er der på A-siden flere arbejdssteder i 2004 end i 2001, der oplyser, at de har gennemført arbejdspladsvurdering. På B-siden gælder dette kun for de store arbejdssteder. Af de arbejdssteder, der angiver at have gennemført

arbejdspladsvurdering, har ca. 90 pct. uanset arbejdsstedsstørrelse en skriftlig arbejdspladsvurdering, hvilket er uændret i forhold til 2001.

Arbejdsstedsbesøgene bekræfter, at en stor del af arbejdsstederne har gennemført arbejdspladsvurdering, og at de fleste har gjort det skriftligt. Det mest almindelige er, at arbejdsstederne gennemfører arbejdspladsvurdering hvert tredje år. Der er dog også nogle arbejdssteder, der gør det oftere, bl.a. via elektroniske spørgeskemaer.

Opmærksomhed på problemer i arbejdsmiljøet

Arbejdsstederne er blevet spurgt, om de inden for de sidste tre år, fx ved en kortlægning, er blevet opmærksom på problemer i arbejdsmiljøet på arbejdsstedet. Flere store end mellemstore og små arbejdssteder svarer i telefoninterviewet, at de er blevet opmærksom på problemer med arbejdsmiljøet inden for de sidste tre år. Ca. 70 pct. af de store og ca. 40 pct. af de små og mellemstore arbejdssteder siger, at de har fundet problemer i arbejdsmiljøet inden for de sidste tre år.

Ved besøgene giver især de store arbejdssteder udtryk for, at de via arbejdspladsvurderingen oftest bliver opmærksom på problemer, de ikke kendte til i forvejen.

Mindre end 20 små arbejdssteder med 1-4 ansatte er blevet opmærksom på problemer i arbejdsmiljøet på arbejdsstedet inden for de seneste tre år, hvorfor deres besvarelser på grund af usikkerhed på resultaterne er udeladt i det følgende afsnit om handlingsplaner.

Handlingsplaner

Af de arbejdssteder, der har fundet arbejdsmiljøproblemer, oplyser færre mellemstore (ca. 60 pct.) end store arbejdssteder (ca. 80 pct.) i telefoninterviewet, at de har udarbejdet skriftlige *handlingsplaner*, og færre fra B-siden end fra A-siden mener, at sådanne er udarbejdet.

Af de arbejdssteder, der har fundet arbejdsmiljøproblemer, oplyser omkring 80 pct. af de store og 60 pct. af de mellemstore arbejdssteder i telefoninterviewet, at de har sat *tidsfrister* for, hvornår problemerne skal være løst. På de store arbejdssteder er der flere på A-siden, der angiver, at der er sat tidsfrister.

Af de arbejdssteder, der har fundet arbejdsmiljøproblemer, oplyser næsten alle (ca. 95 pct.) af de store og ca. 80 pct. af de mellemstore arbejdssteder i telefoninterviewet, at de har *udpeget en person, som har ansvar for*, at problemerne bliver løst. Der er flere på A-siden end på B-siden på de store arbejdssteder, der mener, at man har udpeget en ansvarlig person.

Arbejdsstedsbesøgene viser ikke noget om omfang og kvalitet af de handlingsplaner, som arbejdsstederne måtte have udarbejdet som led i deres arbejdspladsvurdering.

Når arbejdssteder skal prioritere, hvilke arbejdsmiljøproblemer de først skal løse, kan det have indflydelse på prioriteringen, hvor alvorligt problemet er, og hvilke konsekvenser problemet kan have for medarbejderne. Økonomien spiller også en rolle for prioriteringen, idet dyre løsninger måske bliver nødt til at vente, eller det kan tage flere år at realisere dem.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at de, der har udarbejdet handlingsplaner, ofte har sat tidsfrister på løsningerne for, hvornår en løsning skal være gennemført.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at de arbejdssteder, som har en handlingsplan, i de fleste tilfælde har angivet, at der er udpeget en person, der er ansvarlig for løsningen af problemet.

Arbejdsstedsbesøgene viser ikke noget om, i hvilket omfang der følges op på handlingsplanen, og om eventuelt gennemførte løsninger har afhjulpet problemerne.

4.2 Brug af skriftlige materialer

Ca. 20 pct. af de små og mellemstore arbejdssteder svarer i telefoninterviewet, at de bruger Arbejdstilsynets *bekendtgørelse* om manuel håndtering, mens flere af de store arbejdssteder, ca. 50 pct., svarer, at de bruger den.

Flere store end små og mellemstore arbejdssteder oplyser i telefoninterviewet, at de bruger Arbejdstilsynets *vejledning* om løft, skub og træk, idet ca. 15 pct. af de små og mellemstore arbejdssteder oplyser, at de bruger vejledningen, og ca. 35 pct. af de store arbejdssteder bruger den.

Brugen af Arbejdstilsynets *arbejds miljøvejvisere* er ligeledes mere udbredt på store arbejdssteder end på små og mellemstore arbejdssteder. Ca. 45. pct. af de store og ca. 20 pct. af de små og mellemstore arbejdssteder svarer i telefoninterviewet, at de bruger dem.

Ca. 50 pct. af de store arbejdssteder svarer, at de bruger skriftligt materiale ud over det nævnte i arbejdet med at forebygge tunge løft og ulykker, mens der er ca. 20 pct. af de mellemstore og små arbejdssteder, der oplyser, at de bruger andet materiale.

4.3 Arbejdsstedernes handlinger for reduktion af tunge løft, skub og træk

Risikoen for helbredsskader ved tunge løft menes at kunne reduceres på forskellig måde, bl.a. ved tekniske hjælpemidler, arbejdspladsens indretning, arbejdets organisering og hensigtsmæssige arbejdsmetoder.

Hjælpemidler

Ca. 90 pct. af de store arbejdssteder oplyser i telefoninterviewet, at de anvender hjælpemidler i form af fx kraner, lifte eller løfteborde, mens 65-70 pct. af de små og mellemstore arbejdssteder oplyser, at de anvender tilsvarende hjælpemidler. Af de arbejdssteder, der anvender hjælpemidler til løft, oplyser ca. 80 pct. af de store arbejdssteder i telefoninterviewet, at de har anskaffet nye inden for de seneste tre år, mens den tilsvarende andel for de små arbejdssteder er ca. 55 pct. og for de mellemstore arbejdssteder ca. 65 pct. Ca. 75 pct. mener, at de nyanskaffede hjælpemidler har reduceret tunge løft.

Arbejdsstedsbesøgene understøtter resultatet af telefoninterviewene. Det drejer sig om hjælpemidler til såvel løftearbejde som til transport. Der sker en væsentlig udvikling med hensyn til forbedring og nyudvikling af hjælpemidler. Et særkende er også, at mange hjælpemidler er tilpasset eller konstrueret ud fra branchespecifikke behov. På nogle arbejdssteder synes hjælpemidlerne at fungere og blive brugt efter hensigten, og vedligeholdelsen er sat i system, herunder hvem der har ansvaret for den. En del steder

er vedligeholdelsen af hjælpemidlerne ikke i orden, idet den ikke er sat i system og først bliver sat i værk, når noget ikke virker.

På de arbejdssteder, hvor der ikke er indført tekniske hjælpemidler, mener de fleste, at der enten ikke er behov for hjælpemidler, at man ikke kender hjælpemidler, der kan løse problemet, eller at man mener, at der ikke findes hjælpemidler, der kan afhjælpe problemet.

Automatisering

Lidt mere end halvdelen af de store arbejdssteder oplyser i telefoninterviewet, at de helt eller delvis har automatiseret nogle af de arbejdsopgaver, der tidligere indebar tunge løft. På de små og mellemstore arbejdssteder oplyser ca. 35 pct., at de har automatiseret sådanne opgaver. På langt hovedparten af disse arbejdssteder oplyser man, at denne automatisering er indført inden for de seneste tre år, og på ca. 90-95 pct. vurderer man, at automatiseringen har mindsket belastningen og sundhedsrisikoen for de ansatte.

Arbejdsstedsbesøgene bekræfter delvis resultatet af telefoninterviewene, idet en del af de besøgte arbejdssteder har fjernet eller reduceret tunge løft og manuelle håndteringer ved hel eller delvis automatisering. På nogle arbejdssteder drejer det sig om fuld-automatisering af hele produktionslinjer, hvor alt arbejde tidligere foregik manuelt, kombineret med delvis automatisering af funktioner ved lager- og forsendelsesarbejde. På andre arbejdssteder er automatiseringsprojekterne mere simple. Som eksempler herpå kan nævnes automatisk kipning af gryder, og små gravemaskiner, der overtager manuelt gravearbejde.

I nogle tilfælde er de tunge løft, som blev fjernet, blevet til tungt skubbe- og trækkearbejde og/eller har medført intensivning af højrepetitivt ensidigt, gentaget arbejde. På arbejdssteder, hvor der ikke er automatiseret, har begrundelserne først og fremmest været, at man finder automatisering irrelevant, eller at man ikke kender automatiseringsløsninger, som menes at kunne løse problemet.

Indretning af arbejdspladsen

Telefoninterviewene viser, at store arbejdssteder oftere forebygger belastning ved tunge løft via indretningsmæssige tiltag (ca. 80 pct.) end mindre og små arbejdssteder, hvor ca. 60 pct. forebygger belastning ved tunge løft via indretning på arbejdspladsen. Ca. 40 pct. af de små arbejdssteder og ca. 70 pct. af de mellemstore og store arbejdssteder oplyser, at de inden for de seneste tre år har forbedret indretningen af arbejdsstedet med henblik på at forebygge løfteskader. Ca. 90 pct. af de arbejdssteder, der har forbedret indretningen, vurderer, at det har betydet en reduktion af belastningen ved tunge løft.

Resultaterne fra arbejdsstedsbesøgene understøtter, at man på mange arbejdssteder har gjort en indsats for at fjerne eller reducere belastningen ved tunge løft og manuelle håndteringer. De arbejdssteder, der har ændret indretningen af arbejdspladsen, har haft meget fokus på, at god plads er en vigtig forudsætning for at bruge hjælpemidler og hensigtsmæssig arbejdsteknik, og der er en række eksempler på, at pladsforhold er vægtet højt ved ombygning og nybyggeri. Der er også fokus på underlag – både ved stående arbejde og ved intern transport med vogne, bærer, kar etc.

Arbejdsstedsbesøgene har imidlertid også vist, at der på arbejdsstederne er behov for at nå endnu længere med indretningen af arbejdspladserne – også på arbejdspladser, hvor man ikke selv mener at have behov herfor.

Arbejdets organisering

Forholdsvis flere af de store arbejdssteder oplyser i telefoninterviewet, at de har indført forskellige former for arbejdsorganisatoriske tiltag (fx jobrotation eller lignende) for at begrænse belastningen ved tunge løft, end mellemstore og små arbejdssteder (ca. 40 pct.). På de store arbejdssteder oplyser ca. halvdelen, at de har ændret på arbejdsorganiseringen inden for de seneste tre år, mens det drejer sig om ca. 35 pct. hos de små eller mellemstore arbejdssteder. Uanset størrelse mener ca. 75 pct. af arbejdsstederne, der har indført arbejdsorganisatoriske ændringer med henblik på begrænsning af belastningen ved tunge løft, at disse tiltag har haft en positiv indvirkning.

Arbejdsstedsbesøgene bekræfter, at de arbejdssteder, der ved telefoninterviewet har svaret, at de har gruppeorganisering, jobrotation eller lignende, også har det i en eller anden form. I de tilfælde, hvor jobbene er blevet udviklet, eller der er indført rotationsordninger, har det resulteret i, at tunge løft er blevet fordelt på flere personer.

Flere steder har motivet for ændringer i arbejdsorganiseringen været et ønske om variation i arbejdet og behov for fleksibilitet i planlægningen, uden at der dermed har været tænkt på forebyggelse af belastningen ved tunge løft og manuelle håndteringer. Disse arbejdssteder har ikke på samme måde udviklet jobbene og har derfor ikke på tilsvarende måde fået fordelt belastningerne og dermed opnået en forebyggende effekt. På en række arbejdssteder med jobrotation, specielt ved produktionslinjer, vurderes jobrotationen ikke at have haft nogen forebyggende værdi.

Arbejdsmetoder

Halvdelen af de store arbejdssteder oplyser i telefoninterviewet, at de har ændret på deres arbejdsmetoder eller emballage. For de små og mellemstore arbejdssteder drejer det sig om ca. 30 pct. Ca. 90 pct. af arbejdsstederne oplyser at have foretaget sådanne ændringer inden for de seneste tre år, og ca. 80 pct. af dem, der har foretaget disse ændringer i den periode vurderer, at det har ført til en reduktion af belastningen ved tunge løft.

Oplæring og instruktion i brugen af tekniske hjælpemidler

Omkring 80 pct. af de store arbejdssteder svarer i telefoninterviewet, at medarbejdere, der udfører tunge løft eller manuelle håndteringer, får oplæring og instruktion i brug af tekniske hjælpemidler på arbejdsstedet. Kun ca. 50 pct. af de små og mellemstore arbejdssteder oplyser, at de giver instruktion og oplæring i brugen af disse.

På en stor del af de arbejdssteder, hvor der foregår personforflytning, viser arbejdsstedsbesøgene, at nyansatte får et kursus eller en særlig introduktion i brugen af tekniske hjælpemidler. Flere steder bliver der afholdt kurser for hele personalet, fx hvis der er anskaffet nyt løftegrej. Når det gælder instruktion og oplæring i produktionsvirksomheder, er det ofte leverandørerne, der instruerer i brugen af de anskaffede hjælpemidler. Mange arbejdssteder anser det ikke for nødvendigt at oplære eller instruere i brugen af hjælpemidler eller i arbejdsteknik. Nogle arbejdssteder oplærer og instruerer medarbejderne ved sidemandsoplæring.

Oplæring og instruktion i arbejdsteknik

Arbejdsteknik anses ikke længere for en løsningsmulighed i forhold til tunge løft eller manuelle håndteringer. I det omfang der forekommer instruktion i arbejdsteknik, er det som regel sammen med løftegrej, brug af kraner eller andre former for hjælpemidler.

Forflytningsteknikker

Ca. 35 pct. af de store arbejdssteder og ca. 20 pct. af de mellemstore og små arbejdssteder har medarbejdere, der løfter eller forflytter personer på arbejdsstedet.

Da små arbejdssteder herved kun bliver repræsenteret med under 20 arbejdssteder, og der derfor er stor statistisk usikkerhed på disse tal, indgår de ikke i opgørelsen for, om der anvendes særlige teknikker og forflytningsvejlederordninger i forbindelse med at løfte eller forflytte personer på arbejdsstedet.

Ca. 80 pct. af de store og mellemstore arbejdssteder, der har medarbejdere, der forflytter personer, oplyser i telefoninterviewet, at de anvender særlige forflytningsteknikker, og ca. 60 pct. er blevet indført eller forbedret inden for de sidste tre år. Størstedelen (ca. 95 pct.) af de store arbejdssteder mener, at disse forbedringer i forflytningsteknikker har ført til mindre belastning for medarbejdere, der udfører personhåndteringer.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at man på nogle arbejdssteder anvender forflytningsteknikker, og det har betydet, at ingen eller meget få medarbejdere løfter personer. Imidlertid er der arbejdssteder, som ikke anvender forflytningsteknikker. Her løftes personer stadig uden anvendelse af hjælpemidler og uden brug af arbejdsteknik. Eksempelvis er der stadig enkelte steder tradition for at tilkalde det mandlige personale, når en person skal løftes.

Indkøb af udstyr og maskiner

Næsten alle de store arbejdssteder (ca. 90 pct.) og ca. 70 pct. af de små og mellemstore arbejdssteder oplyser i telefoninterviewet, at de tager hensyn til tunge løft og manuelle håndteringer ved indkøb af nyt udstyr.

De fleste af arbejdsstederne mener, at det godt kan betale sig at tage hensyn til arbejdsmiljøet, herunder konsekvenserne af tunge løft og manuelle håndteringer, når der købes nyt udstyr m.m. Mange ser derfor efter, om fx de palleløftere, de anskaffer, kan justeres automatisk i højden og dermed tilpasses den enkelte medarbejder, så de løft eller skub/træk, der foregår, kan ske i en god arbejdshøjde. Der er også bevidsthed om, at fx automatiske pakkelinjer kan reducere eller fjerne løft. På samme måde ved man, at indkøb af rumlifte i plejesektoren kan fjerne belastninger for personalet i forhold til forflytninger af personer.

De arbejdssteder, der ikke tager hensyn til tunge løft, skub og træk ved indkøb, mangler generelt fokus på arbejdsmiljø. Som regel har disse arbejdssteder for lidt viden om tunge løft. For nogle er det et spørgsmål om, at økonomien på arbejdsstedet er så anstrengt, at der ikke er råd til at investere i hjælpemidler, der kan reducere eller fjerne tunge løft.

Referencer

Rasmussen GH, Saaby A. Overvågning af fremdriften i arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne 2004. Visionsrapport – Tunge løft. København: COWI, Teknologisk Institut og AKF 2005, kapitel 5, 7 og 8.

5 Ensigt, gentaget arbejde

I alt var udtrukket 475 arbejdssteder til denne undersøgelsesdel, hvoraf deltog 277 svarende til 58 pct. Fordelt på arbejdsstedsstørrelse var deltagelsen 41 pct. for arbejdssteder med 1-4 ansatte, 53 pct. for arbejdssteder med 5-19 ansatte og 67 pct. for arbejdssteder med 20 eller flere ansatte. Nedenfor er de udvalgte branchegrupperes procentuelle bidrag til helheden angivet i parentes:

- Papir- og papvarer samt bogbinding (15 pct.)
- Træ- og møbelindustrien (13 pct.)
- Medicinalvarer og farmaceutiske råvarer (12 pct.)
- Rengøring, vaskerier og renserier (15 pct.)
- Svine- og kreaturslagterier (11 pct.)
- Fjerkræslagterier, fiske- og foderstofindustrien (10 pct.)
- Konserves og drikkevareindustrien (14 pct.)
- Mejeriprodukter og margarineindustrien (10 pct.).

Arbejdssteder med 1-4 ansatte udgør 11 pct. af de interviewede virksomheder, arbejdssteder med 5-19 ansatte 33 pct. og arbejdssteder med 20 eller flere ansatte 56 pct. af de interviewede virksomheder. For yderligere detaljer vedrørende materialets sammensætning henvises til bilag A.

Der blev som planlagt aflagt besøg af uvildige observatører på 50 af de 277 interviewede arbejdssteder. Besøgene fordelte sig med 5 på små arbejdssteder, 16 på mellemstore og 29 på store arbejdssteder.

5.1 Arbejdspladsvurdering

Ifølge At-meddelelse nr. 4.00.1 af november 1998 skal enhver virksomhed med ansatte mindst hvert 3. år gennemføre en skriftlig arbejdspladsvurdering. Den skal omfatte identifikation af, hvilke problemer der måtte være i arbejdsmiljøet på den pågældende arbejdsplads, hvad årsagen er til disse problemer, en handlingsplan for, hvordan og hvornår problemerne skal løses, og en opfølgning på, om løsningerne har den tiltænkte effekt.

Flere store end små og mellemstore arbejdssteder har gennemført arbejdspladsvurdering. Ca. 95 pct. af de store arbejdssteder oplyser i telefoninterviewet, at de har gennemført arbejdspladsvurdering, mens ca. 70 pct. af de små og mellemstore arbejdssteder siger, at de har.

Blandt de små og mellemstore arbejdssteder er der på A-siden flere arbejdssteder i 2004 end i 2001, der oplyser, at de har gennemført arbejdspladsvurdering. Af de arbejdssteder, der angiver at have gennemført arbejdspladsvurdering, oplyser ca. 95 pct. uanset arbejdsstedsstørrelse, at de har en skriftlig arbejdspladsvurdering, hvilket er uændret i forhold til 2001.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at størstedelen af arbejdsstederne har udarbejdet en skriftlig arbejdspladsvurdering, og at arbejdspladsvurderingerne dækker de relevante arbejdsmiljøforhold for de brancher, som arbejdsstederne tilhører. Flere – især de store arbejdssteder – har ofte i samarbejde med deres respektive bedriftssundhedstjenester udviklet arbejdspladsvurderinger.

Besøgene viser videre, at den skriftlige arbejdspladsvurdering langt de fleste steder er gennemført som spørgeskemaundersøgelse eller interview af medarbejderne eventuelt kombineret med, at sikkerhedsgruppen har foretaget en rundgang i produktionen.

Der er ikke rapporteret, hvor mange arbejdssteder der ved besøg kan fremvise en skriftlig arbejdspladsvurdering. De arbejdssteder, der ikke har en skriftlig arbejdspladsvurdering, prioriterer ikke det formelle arbejdsmiljøarbejde særligt højt. Flere er af den opfattelse, at man ikke behøver en skriftlig arbejdspladsvurdering på mindre arbejdssteder. Andre mener, at det er tilstrækkeligt at drøfte arbejdsmiljø på personalemøder eller i forbindelse med kaffemøder. Enkelte giver udtryk for, at papirarbejdet er vanskeligt for dem og giver det som begrundelse for, at deres arbejdspladsvurdering ikke er skriftlig. Der er også eksempler på arbejdssteder, hvor opfattelsen er, at det er spild af tid at foretage en arbejdspladsvurdering.

Flere af dem, der ikke kan fremvise en arbejdspladsvurdering, siger, at de har foretaget den, men at den er blevet væk.

Opmærksomhed på problemer i arbejdsmiljøet

Arbejdsstederne er blevet spurgt, om de inden for de sidste tre år, fx ved en kortlægning, er blevet opmærksom på problemer i arbejdsmiljøet på arbejdsstedet. Flere store end mellemstore og små arbejdssteder svarer i telefoninterviewet, at de er blevet opmærksom på problemer med arbejdsmiljøet inden for de sidste tre år. Ca. 60 pct. af de store og ca. 35 pct. af de små og mellemstore arbejdssteder angiver at have fundet problemer i arbejdsmiljøet inden for de sidste tre år.

Mindre end 20 små arbejdssteder med 1-4 ansatte er blevet opmærksom på problemer i arbejdsmiljøet på arbejdsstedet inden for de seneste tre år, hvorfor deres besvarelser på grund af usikkerhed på resultaterne er udeladt i det følgende afsnit om handlingsplaner.

Handlingsplaner

Af de arbejdssteder, der har fundet arbejdsmiljøproblemer, oplyser ca. 70 pct. i telefoninterviewet, at de har udarbejdet skriftlige *handlingsplaner*.

Af de arbejdssteder, der har fundet arbejdsmiljøproblemer, oplyser omkring 80 pct. i telefoninterviewet, at de har sat *tidsfrister* for, hvornår problemerne skal være løst.

Af de arbejdssteder, der har fundet arbejdsmiljøproblemer, oplyser næsten alle i telefoninterviewet (ca. 95 pct.), at de har *udpeget en person, som har ansvar for*, at problemerne bliver løst.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at der er enkelte arbejdssteder, som har gennemført en kortlægning af problemerne, men ikke har opstillet en handlingsplan.

Arbejdsstedsbesøgene viser videre, at der de fleste steder foretages en prioritering af, i hvilken rækkefølge arbejdsmiljøproblemer skal løses, dog således at der på de små og mellemstore arbejdssteder ikke altid er klare kriterier for prioriteringen. Til grund for

prioriteringen ligger oftest problemets alvorlighed, hvor mange medarbejdere der er berørt, eller virksomhedens økonomi. Ved besøgene er der set flere eksempler på, at arbejdsstederne har kendskab til teknologiske løsninger, der kan reducere mængden af ensidigt, gentaget arbejde, men investeringerne er for store for virksomheden. Derfor vælger man i stedet at gennemføre mindre forbedringer, fx af arbejdspladsindretningen, for på den måde at reducere belastningen. Blandt de besøgte arbejdssteder er der flere eksempler på, at mindre og mellemstore arbejdssteder, der er økonomisk trængte på grund af konkurrencesituationen, ikke har mulighed for at gennemføre aflastende foranstaltninger eller forbedringer.

Gennemgangen af de skriftlige arbejdspladsvurderinger ved arbejdsstedsbesøgene viste, at nogle arbejdssteder angiver tidsfrister for, hvornår de fundne problemer skal være løst. Der er dog mange, som ikke fastsætter tidsfrister, fordi de løser problemerne, efterhånden som de opstår – ofte i forbindelse med den daglige drift. Andre oplyser, at det kan være vanskeligt at sætte en realistisk tidsfrist i forhold til bl.a. større investeringer.

Arbejdsstedsbesøgene understøtter, at der for det meste er udpeget personer, der er ansvarlige for løsning af de fundne arbejdsmiljøproblemer.

5.2 Brug af skriftlige materialer

Ca. 10-15 pct. af de små og mellemstore arbejdssteder svarer i telefoninterviewet, at de bruger Arbejdstilsynets *vejledning* om ensidigt, gentaget arbejde, mens flere af de store arbejdssteder, ca. 50 pct., svarer, at de bruger den.

Brugen af Arbejdstilsynets *arbejdsmiljøvejvisere* er ligeledes mere udbredt på store arbejdssteder end på små og mellemstore arbejdssteder, idet ca. 45. pct. af de store og ca. 10-15 pct. af de små og mellemstore arbejdssteder i telefoninterviewet svarer, at de bruger disse vejvisere.

Ca. 50 pct. af de store arbejdssteder svarer i telefoninterviewet, at de bruger andet skriftligt materiale end det nævnte i arbejdet med at forebygge ensidigt, gentaget arbejde, mens kun ca. 10-15 pct. af de mellemstore og små arbejdssteder oplyser, at de bruger andet materiale.

5.3 Arbejdsstedernes handlinger for reduktion af ensidigt, gentaget arbejde

Risikoen for helbredsskader som følge af ensidigt, gentaget arbejde menes at kunne reduceres på forskellig måde, bl.a. ved automatisering af arbejdsprocessen, jobrotation, selvstyrende grupper, ændring af arbejdsgange, ændringer i indretningen af arbejdspladsen, oplæring og instruktion i arbejdsmetode og anskaffelse af nyt udstyr.

Anvendelse af automatisering

Ca. 65 pct. af de store og mellemstore arbejdssteder oplyser i telefoninterviewet, at de har automatiseret dele af produktionen. For de små arbejdssteder med 1-4 ansatte er det kun ca. 30 pct., der oplyser, at de har automatiseret. Hvor der er indført en sådan automatisering, angiver ca. 75 pct., at det er sket inden for de seneste tre år. På ca. 75 pct. af de arbejdssteder, der har automatiseret, mener man, at automatiseringen har mindsket den samlede belastning for de medarbejdere, der har ensidigt, gentaget arbejde.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at en større del af arbejdsstederne har automatiseret dele af produktionen inden for de seneste tre år. Automatisering har for en stor del af arbejdsstederne ført til reduktion af den samlede belastning af medarbejdere med ensidigt, gentaget arbejde. Det skyldes først og fremmest, at manuelle arbejdsprocesser er reduceret eller afskaffet, at u hensigtsmæssige arbejdsstillinger er forebygget, at der anvendes mindre kraft i arbejdet, eller at løftarbejde er reduceret. De arbejdssteder, der ikke har automatiseret for at reducere forekomsten af ensidigt, gentaget arbejde, begrundes det især med, at de mener, at de ikke har behov for det, fx fordi de allerede har gennemført mindre automatiseringer flere år tilbage.

Jobrotation

Jobrotation er ifølge telefoninterviewene udbredt på ca. 80 pct. af de store arbejdssteder, mens det er noget sjældnere (40-60 pct.) på de små og mellemstore arbejdssteder. På ca. halvdelen af de arbejdssteder, der har oplyst, at de har jobrotation, oplyses man videre, at den er indført eller udvidet inden for de seneste tre år. Af de arbejdssteder, der har jobrotation, vurderes ca. 75 pct., at jobrotation har medført reduktion i den samlede belastning som følge af ensidigt, gentaget arbejde.

Arbejdsstedsbesøgene bekræfter, at en væsentlig del af arbejdsstederne har jobrotation eller skift mellem forskellige jobfunktioner på arbejdsstedet. Det gennemgående indtryk fra arbejdsstedsbesøgene er dog, at jobrotation kun i mindre grad fører til reduktion af den samlede belastning som følge af ensidigt, gentaget arbejde. En del arbejdssteder har den opfattelse, at rotation i sig selv kan fjerne ensidigt, gentaget arbejde, når der roteres mellem arbejdsfunktioner med forskellige former for ensidigt, gentaget arbejde.

Arbejdsstedsbesøgene viser endvidere, at medarbejderne ofte selv styrer skiftene, mens man nogle steder har skriftlige planer for rotationen. Der er mange eksempler på, at skiftene er planlagt, så den enkelte medarbejder bliver belastet forskelligt fra skift til skift. Nogle steder er det vanskeligt at finde arbejdsfunktioner, der ikke indeholder ensidigt, gentaget arbejde, som kan indgå i en rotationsordning.

For en mindre del af arbejdsstederne viser arbejdsstedsbesøgene, at der ikke er skift mellem forskellige jobfunktioner. Det skyldes, at man ikke mener at have behov for det, eller at medarbejderne ikke er interesserede i jobrotation – eksempelvis fordi det vil føre til en reduktion i deres bonusaf lønning eller ud fra et ønske om at opretholde 'faste' pladser på grund af den rutine og tryk, det indebærer.

Selvstyrende grupper

Det oplyses i telefoninterviewet, at selvstyrende grupper eller lignende findes på ca. 40 pct. af de store arbejdssteder og noget sjældnere på de mellemstore arbejdssteder, mens kun enkelte små arbejdssteder har selvstyrende grupper. Ca. 50 pct. af de store arbejdssteder med selvstyrende grupper oplyser, at de har indført dem inden for de seneste tre år. Omkring 45 pct. af de store arbejdssteder vurderes, at indførelsen af selvstyrende grupper har haft en gavnlig indvirkning på de samlede belastninger som følge af ensidigt, gentaget arbejde. Resultater gengives ikke for små og mellemstore arbejdssteder, da der er for få af dem, der har selvstyrende jobgrupper, hvorved det statistiske grundlag bliver for spinkelt til at udlede noget nærmere om virkningerne for disse arbejdsstedsstørrelser.

Besøgene viser, at kun en mindre del af arbejdsstederne har indført selvstyrende grupper. Det gennemgående indtryk fra besøgene på disse arbejdssteder er, at indførelse af selvstyrende grupper kun i meget begrænset omfang fører til reduktion i antallet af

medarbejdere med ensidigt, gentaget arbejde, og kun i mindre grad til en reduktion i den samlede belastning for medarbejdere med ensidigt, gentaget arbejde. Årsagen er, at der ved oprettelsen af selvstyrende grupper som regel ikke er tilført tilstrækkeligt med planlægnings- og kontrolfunktioner, eller andre arbejdsfunktioner uden ensidigt, gentaget arbejde.

Størstedelen af de besøgte arbejdssteder har ikke indført selvstyrende grupper og oplever ikke at have behov for at indføre sådanne som led i at begrænse ensidigt, gentaget arbejde. Nogle arbejdssteder uden selvstyrende grupper giver udtryk for, at de ikke mener, at selvstyrende grupper vil kunne afhjælpe deres problemer med ensidigt, gentaget arbejde.

Ændringer i arbejdsgange

Ca. 70 pct. af de store arbejdssteder oplyser i telefoninterviewet, at de har ændret på arbejdsgangene inden for de seneste tre år. Der er flere på A-siden end på B-siden, som giver udtryk for, at der er sket ændringer i arbejdsgangene. På de mellemstore og de små arbejdssteder angiver ca. 40 pct., at de har ændret på arbejdsgangene inden for de seneste tre år. Ca. halvdelen af de arbejdssteder, der har gennemført ændringer, vurderer, at det har betydet et fald i den samlede belastning som følge af ensidigt, gentaget arbejde.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at de fleste af arbejdsstederne ikke har ændret på arbejdsgangene. Den væsentligste årsag hertil er, at de mener, at de ikke har behov for sådanne ændringer. Af andre årsager nævnes, at det eksisterende produktionsanlæg er en hindring, eller at de mener, at ændringer af arbejdsgangene ikke vil kunne afhjælpe problemerne med ensidigt, gentaget arbejde.

Indretning af arbejdspladsen

Små og mellemstore arbejdssteder oplyser i telefoninterviewet for ca. 40 pct. vedkommende, at de har foretaget ændringer af indretningen på de arbejdspladser, hvor der udføres ensidigt, gentaget arbejde. På store arbejdssteder oplyser ca. 70 pct., at de har foretaget ændringer af indretningen. Den samlede belastning ved ensidigt, gentaget arbejde vurderes af arbejdsstederne at være faldet på ca. 70 pct. af de store og mellemstore arbejdssteder, hvor der er foretaget ændringer i arbejdspladsindretningen.

Arbejdsstedsbesøgene bekræfter, at en stor del af arbejdsstederne har gennemført ændringer i indretningen af de arbejdspladser, hvor der udføres ensidigt, gentaget arbejde. Ændringerne af indretningen har ført til reduktion af især belastende arbejdsstillinger og i et vist omfang af, hvor meget kraftanvendelse der skal bruges ved arbejdets udførelse. Mange arbejdssteder har bl.a. indkøbt løfteborde, sakseborde, paralleløftere m.m., der kan indstilles i højden og tilpasses den enkelte medarbejders arbejdshøjde. Desuden er der gjort en individuel indsats for at forbedre arbejdspladserne, fx ved at tilpasse arbejdshøjder, mindske rækkeafstande, fjerne vridninger i ryggen med særlige platforme ved produktionslinjer, som også har gjort det muligt at skifte mellem siddende og stående arbejde. Det vurderes, at der på arbejdspladserne er sat mange kræfter ind på at fjerne tunge løft i forbindelse med ensidigt, gentaget arbejde.

Oplæring og instruktion

Ifølge B-siden svarer flere store arbejdssteder (ca. 55 pct.) end små og mellemstore (ca. 30 pct.) i telefoninterviewet, at medarbejderne får oplæring og instruktion i arbejdsmetoder, der kan begrænse belastningen ved mange gentagne bevægelser.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at der på en væsentlig del af arbejdsstederne tilbydes oplæring og instruktion i arbejdsmetoder til medarbejdere med ensidigt, gentaget arbejde med henblik på at begrænse belastningerne ved denne form for arbejde – oftest i form af sidemandsoplæring.

På den del af arbejdsstederne, der ikke giver oplæring og instruktion i arbejdsmetoder med henblik på begrænsning af belastningerne ved ensidigt, gentaget arbejde, forklarer nogle det med, at de enten ikke mener, at der forekommer ensidigt, gentaget arbejde på arbejdspladsen, eller at de ikke ser ensidigt, gentaget arbejde som et problem.

Anskaffelse af nyt udstyr

Ca. 70 pct. af alle arbejdssteder uanset størrelse oplyser i telefoninterviewet, at de tager hensyn til ensidigt, gentaget arbejde ved anskaffelse af nyt udstyr.

Referencer

Rasmussen GH, Johansen LW., Degnegaard D. Overvågning af fremdriften i arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne 2004. Visionsrapport – EGA. København: COWI, Teknologisk Institut og AKF 2005, kapitel 5, 7 og 8.

6 Støj

I alt var udtrukket 523 arbejdssteder til telefoninterview, hvoraf 349 deltog svarende til 67 pct. Fordelt på arbejdsstedsstørrelse var deltagelsen 65 pct. for arbejdssteder med 1-4 ansatte, 68 pct. for arbejdssteder med 5-19 ansatte og 67 pct. for arbejdssteder med 20 eller flere ansatte. Nedenfor er de udvalgte branchegrupperes procentuelle bidrag til helheden angivet i parentes:

- Skibsværfter (3 pct.)
- Jern- og metalvareindustrien (16 pct.)
- Maskinindustrien (17 pct.)
- Jord-, beton- og belægningsindustrien (17 pct.)
- Murer-, snedker- og tømrerforretninger (16 pct.)
- Træ- og møbelindustrien (15 pct.)
- Landbruget (16 pct.).

Arbejdssteder med 1-4 ansatte udgør 20 pct. af de interviewede virksomheder, arbejdssteder med 5-19 ansatte 40 pct. og arbejdssteder med 20 eller flere ansatte 40 pct. af de interviewede virksomheder. For yderligere detaljer vedrørende materialets sammensætning henvises til bilag A.

Der blev som planlagt aflagt besøg af uvildige observatører på 50 af de 349 interviewede arbejdssteder. Besøgene fordelte sig med 12 på små arbejdssteder, 17 på mellemstore og 21 på store arbejdssteder.

6.1 Arbejdspladsvurdering

Ifølge At-meddelelse nr. 4.00.1 af november 1998 skal enhver virksomhed med ansatte mindst hvert 3. år gennemføre en skriftlig arbejdspladsvurdering. Den skal omfatte, hvilke problemer der måtte være i arbejdsmiljøet på den pågældende arbejdsplads, hvad årsagen er til disse problemer, hvordan og hvornår problemerne skal løses, og om løsningerne har den tiltænkte effekt.

Færre små arbejdssteder end mellemstore og store arbejdssteder angiver i telefoninterviewet, at de har gennemført arbejdspladsvurdering. Ca. 50 pct. af de små arbejdssteder har gennemført arbejdspladsvurdering, mens ca. 80-90 pct. af de mellemstore og store arbejdssteder har. Der er flere små og mellemstore arbejdssteder i 2004 end i 2001, der angiver at have gennemført arbejdspladsvurdering. For de små arbejdssteders vedkommende udarbejder ca. 55 pct. arbejdspladsvurdering i 2004 mod 25 pct. i 2001. På de mellemstore arbejdssteder er de tilsvarende procenter ca. 85 i 2004 mod ca. 60 i 2001. På de store arbejdssteder er der ingen ændring sket i forhold til 2001.

Af de arbejdssteder, der angiver at have gennemført arbejdspladsvurdering, oplyser ca. 90 pct. uanset arbejdsstedsstørrelse, at de har en skriftlig arbejdspladsvurdering, hvilket er uændret i forhold til 2001.

Ved arbejdsstedsbesøgene er det ikke alle arbejdssteder, som er i stand til at fremvise en skriftlig arbejdspladsvurdering, selv om de havde givet udtryk for at have en ved telefon-

interviewet. Kvaliteten af de fremviste arbejdspladsvurderinger er svingende, og observatørerne har i mange tilfælde undret sig over, så få problemer arbejdsstederne har registreret og beskrevet. Mange har fx ikke registreret problemer med støj. Har man fået hjælp udefra, er der i reglen også beskrevet flere emner, og der er lagt planer for løsning af problemer m.m. Mange af arbejdsstederne har fået hjælp fra bedriftssundhedstjenesten til at lave deres arbejdspladsvurdering.

Opmærksomhed på problemer i arbejdsmiljøet

Arbejdsstederne er i telefoninterviewet blevet spurgt, om de inden for de sidste tre år er blevet opmærksom på problemer i arbejdsmiljøet på arbejdsstedet. Andelen af arbejdssteder, der er blevet opmærksom på problemer inden for de sidste tre år, er stigende med størrelsen på arbejdsstedet. På små arbejdssteder er det ca. 10 pct., for de mellemstore ca. 30 pct. og for de store arbejdssteder er det ca. 55 pct., der angiver at have fundet problemer med arbejdsmiljøet inden for de seneste tre år.

Besøgene viser, at arbejdsstederne generelt opfatter arbejdspladsvurdering som en kortlægning af problemer i arbejdsmiljøet. Besøgene tyder dog på, at der ikke har været specielt fokus på støjproblematikken. Arbejdspladsvurderingen kan være baseret på skemaer, som ofte er hentet hos arbejdsgiverorganisationer, bedriftssundhedstjenesten og mere sjældent fra branchearbejdsmiljørådene, andre samler information ind via stormøder eller spørger arbejdslederne i forventning om, at de har overblik i deres område. Skemaerne til arbejdspladsvurdering er generelt af god kvalitet i relation til opbygning og indhold.

Mindre end 20 små arbejdssteder med 1-4 ansatte er blevet opmærksom på problemer i arbejdsmiljøet på arbejdsstedet inden for de seneste tre år, hvorfor deres besvarelser på grund af usikkerhed på resultaterne er udeladt i det følgende afsnit om handlingsplaner

Handlingsplaner

Af de mellemstore og store arbejdssteder, der har fundet arbejdsmiljøproblemer, angiver ca. 70 pct. i telefoninterviewet, at de har udarbejdet skriftlige *handlingsplaner* for, hvordan problemerne skal løses.

Af de arbejdssteder, der har fundet arbejdsmiljøproblemer, oplyser ca. 70-75 pct. af de mellemstore og store arbejdssteder ifølge A-siden i telefoninterviewet, at der er sat *tidsfrister* for, hvornår problemerne skal være løst. Ifølge B-siden skal kun ca. 65 pct. have gjort det.

Af de arbejdssteder, der har fundet arbejdsmiljøproblemer, oplyser ca. 80-95 pct. af de mellemstore eller store arbejdssteder i telefoninterviewet ifølge A-siden og ca. 80 pct. ifølge B-siden, at de har *udpeget en person, som har ansvar for*, at problemerne bliver løst.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at nogle arbejdssteder har udarbejdet skriftlige handlingsplaner. Arbejdsstedsbesøgene viser også, at de vigtigste kriterier for prioritering er antal berørte og problemets alvor. Der er dog også en del, der ikke har prioriteret rækkefølgen af problemerne. En mindre del af de besøgte arbejdssteder giver udtryk for, at de løser problemerne, når de opstår, hvis det ligger lige for at løse dem. Dette er typisk for de små og mellemstore arbejdssteder, hvor indehaveren er direkte involveret i det daglige arbejde.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at når der er lavet en arbejdspladsvurdering og en handlingsplan, har nogle sat tidsfrister for løsning af alle de listede problemer, mens andre kun har sat tidsfrister for nogle af de listede problemer. Arbejdsstedsbesøgene viser videre, at nogle af de besøgte arbejdssteder har udpeget ansvarlige personer for løsning af problemerne.

6.2 Brug af skriftlige materialer

Ca. 5 pct. af de små og ca. 15-20 pct. af de mellemstore og store arbejdssteder svarer ved telefoninterviewene, at de bruger Arbejdstilsynets *vejledning* "Et støjsvagt arbejdsmiljø".

Brugen af Arbejdstilsynets *arbejds miljøvejvisere* er ligeledes mere udbredt på mellemstore og store arbejdssteder, idet ca. 10 pct. af de små og ca. 20-35 pct. af de mellemstore og store arbejdssteder ved telefoninterview svarer, at de bruger disse vejvisere.

Ca. 10 pct. af de små arbejdssteder svarer i telefoninterviewet, at de bruger andet skriftligt materiale end det allerede nævnte i arbejdet med støjproblemer på arbejdsstedet, mens andet materiale på mellemstore og store arbejdssteder ifølge A-siden benyttes af ca. 35-50 pct. og ifølge B-siden af 20-25 pct.

Hovedindtrykket fra arbejdsstedsbesøgene er, at Arbejdstilsynets vejledning "Et støjsvagt arbejdsmiljø" sjældent anvendes. Arbejdstilsynets arbejds miljøvejvisere anvendes lidt hyppigere, bl.a. fordi nogle bruger dem i forbindelse med arbejdspladsvurdering. Arbejdsstederne anvender dog oftere andet materiale.

6.3 Arbejdsstedernes handlinger for reduktion af støj

Støjbelastning på arbejdspladserne kan bl.a. reduceres via støj dæmpning af stationære maskiner, håndværktøj og transportmidler, hensigtsmæssig håndtering og transport af materialer, regulering af akustikken i arbejdslokalerne, instruktion til medarbejderne om støjbegrænsende adfærd og anskaffelse af nyt og bedre støj dæmpet udstyr.

Stationære maskiner

Små og mellemstore arbejdssteder indkapsler sjældnere stationære maskiner end store arbejdssteder. Således angiver ca. 25 pct. af de små og mellemstore arbejdssteder i telefoninterviewet, at de har indkapslet deres stationære maskiner, mens ca. 50 pct. af de store arbejdssteder har gjort det. Af de arbejdssteder, der siger, at de har indkapslet stationære maskiner, siger ca. 60 pct. af dem, at de har gjort det inden for de seneste tre år. Heraf mener ca. 80 pct., at det har dæmpet støjen.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at nogle af de besøgte arbejdssteder har stationære maskiner, som er indkapslede, fx ved at være placeret i støj huse.

Omkring 25 pct. af arbejdsstederne uanset størrelse angiver i telefoninterviewet at have begrænset støjen på anden måde, fx ved støj dæmpede operatørrum eller flytning af støjkilden ud af arbejdslokalet. Ca. 60 pct. heraf angiver at have gjort det inden for de seneste tre år. Næsten alle (ca. 90 pct.) mener, at det har forbedret støjforholdene.

Ingen af de besøgte arbejdssteder har forsøgt at begrænse støjen fra stationære maskiner ved at etablere støjdæmpede operatørrum, flytning af støjkloder ud af arbejdslokaler eller lignende.

Håndværktøj

Ca. 25 pct. af arbejdsstederne uanset størrelse angiver i telefoninterviewet, at de arbejder med støjdæmpet håndværktøj, og ca. 65 pct. deraf angiver, at støjen fra håndværktøj er blevet begrænset inden for de seneste tre år – enten ved støjdæmpning af eksisterende håndværktøj eller ved udskiftning. Ca. 70 pct. af disse arbejdssteder angiver, at støjdæmpningen eller udskiftningen har forbedret støjforholdene på arbejdsstedet.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at ingen af de 50 besøgte arbejdssteder har støjdæmpet eksisterende håndværktøj, men nogle har indkøbt nyt støjsvagt håndværktøj. Arbejdsstedsbesøgenes indtryk er generelt, at fremskridtene på dette område har været små, og at der på arbejdsstederne ikke er sket meget inden for de seneste tre år.

Transportmidler

Omkring 40 pct. uanset størrelse af de arbejdssteder, der har interne transportmidler og kørende maskiner, angiver i telefoninterviewet, at de har støjdæmpning af disse. Ca. 35 pct. af disse arbejdssteder siger, at de har forbedret støjdæmpningen af transportmidlerne inden for de seneste tre år. Inden for samme periode angiver ca. 50 pct., at de har udskiftet eksisterende transportmidler til mere støjsvage. Arbejdsstedernes vurdering af, om støjdæmpningen eller udskiftningen til mere støjsvage transportmidler har forbedret støjforholdene, er udeladt i denne rapport, da kun meget få arbejdssteder har foretaget støjdæmpning på denne måde og usikkerheden på tallene derfor bliver for stor.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at udskiftning af transportmidler sjældent sker med det formål at reducere støjen.

Håndtering af materialer

Arbejdsstederne uanset størrelse angiver i telefoninterviewet for ca. 70 pct. vedkommende, at de forsøger at formindske støjen ved håndteringen af materialer. Ca. 15 pct. deraf siger, at de har formindsket støjen ved håndtering inden for de seneste tre år. Da der er tale om få arbejdssteder, der har formindsket støjen ved håndtering inden for de seneste tre år, vurderes der at være for stor usikkerhed på tallene til, at deres bedømmelse af effekten gengives i denne rapport.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at få af de besøgte arbejdssteder har foretaget sig noget for at begrænse støjen fra håndtering af materialer.

Akustik

Omkring 30 pct. af arbejdsstederne uanset størrelse angiver i telefoninterviewet, at man i alle eller flere produktionslokaler har akustisk regulering i form af akustikloft, baffler, vægbeklædning, støjskærme eller lignende. På ca. 50 pct. deraf er den akustiske regulering sket inden for de seneste tre år.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at der er arbejdssteder, der gennemfører forebyggende aktiviteter på dette område. Den positive udvikling går dog meget langsomt, og der tages fortsat ofte nye produktionslokaler i brug, hvor dette aspekt ikke har været overvejet. Indtrykket er derfor, at der stadig er problemer med kendskabet til, hvordan akustikken

kan forbedres ved opførelse og indretning af nye lokaler – ikke kun på arbejdsstederne selv, men også hos deres rådgivere.

Instruktion

På de små arbejdssteder angiver ca. 15 pct. i telefoninterviewet, at de instruerer medarbejderne i støjsvag adfærd på arbejdspladsen. På de mellemstore og store arbejdsstederne siger ca. 30 pct., at de giver sådan instruktion.

Konsulenternes rapport indeholder ingen oplysninger fra de besøgte arbejdssteder om instruktion af personalet i relation til støjbekæmpelse.

Nybygning, ombygning og indkøb af nyt materiel

Når det gælder inddragelse af akustiske forhold ved nybygning eller ombygning eller ved ændringer i arbejdslokalernes indretning, angiver ca. 20 pct. af de små og mellemstore arbejdssteder i telefoninterviewet, at de vil tage sådanne hensyn. På de store arbejdssteder angiver ca. 40 pct. på A-siden og ca. 30 pct. på B-siden, at man vil inddrage de nævnte forhold. Omkring 50 pct. af de små og mellemstore arbejdssteder inddrager støjaspektet ved indkøb af nyt materiel. På de store arbejdssteder gør ca. 70 pct. det.

Konsulenternes rapport indeholder ingen oplysninger fra de besøgte arbejdssteder om, hvorvidt støjaspektet inddrages ved indkøb af nyt materiel eller nybygning, ombygning eller ændring i arbejdslokalernes indretning i relation til støjbekæmpelse.

Høreværn

Godt 5 pct. af arbejdsstederne uanset størrelse angiver i telefoninterviewet, at de inden for de seneste tre år har dæmpet støjen så meget, at de har kunnet ophæve et påbud om høreværn på hele eller dele af arbejdspladsen.

Konsulenternes rapport indeholder ingen oplysninger fra de besøgte arbejdssteder om ophævelse af påbud om høreværn til personalet i relation til støjbekæmpelse.

Referencer

Porse G, Fog CL. Overvågning af fremdriften i arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne 2004. Visionsrapport – Støj. København: COWI, Teknologisk Institut og AKF 2005, kapitel 5, 7 og 8.

7 Kemi

I alt var udtrukket 731 arbejdssteder til denne undersøgelsesdel, hvoraf deltog 470 svarende til 64 pct. Fordelt på arbejdsstedsstørrelse var deltagelsen 56 pct. for arbejdssteder med 1-4 ansatte, 58 pct. for arbejdssteder med 5-19 ansatte og 73 pct. for arbejdssteder med 20 eller flere ansatte. Nedenfor er de udvalgte branchegrupperes procentuelle bidrag til helheden angivet i parentes:

- Metal-, stålværker og støberier (11 pct.)
- Fremstilling af transportmidler (11 pct.)
- Sskibsværfter (2 pct.)
- Jern- og metalvarefabrikker (12 pct.)
- Autobranschen (12 pct.)
- Træ- og møbelindustrien (10 pct.)
- Plast-, gummi-, asfalt- og mineralolieindustrien (12 pct.)
- Sten-, ler- og glasindustrien (11 pct.)
- Kemisk industri (12 pct.)
- Medicinalvareindustrien (7 pct.).

Arbejdssteder med 1-4 ansatte udgør 15 pct. af de interviewede virksomheder, arbejdssteder med 5-19 ansatte 33 pct. og arbejdssteder med 20 eller flere ansatte 52 pct. af de interviewede virksomheder. For yderligere detaljer vedrørende materialets sammensætning henvises til bilag A.

Der blev som planlagt aflagt besøg af uvildige observatører på 50 af de 470 interviewede arbejdssteder. Besøgene fordelte sig med 16 på de små arbejdssteder, 18 på de mellemstore og 16 på de store arbejdssteder.

7.1 Arbejdspladsvurdering

Ifølge At-meddelelse nr. 4.00.1 af november 1998 skal enhver virksomhed med ansatte mindst hvert 3. år gennemføre en skriftlig arbejdspladsvurdering. Den skal omfatte, identifikation af, hvilke problemer der måtte være i arbejdsmiljøet på den pågældende arbejdsplads, hvad årsagen er til disse problemer, en handlingsplan for, hvordan og hvornår problemerne skal løses, og en opfølgning på, om løsningerne har den tiltænkte effekt.

Færre små arbejdssteder end mellemstore og store arbejdssteder angiver i telefoninterviewet, at de har gennemført arbejdspladsvurdering. Ca. 70 pct. af de små arbejdssteder har gennemført arbejdspladsvurdering, mens ca. 95 pct. af de mellemstore og store arbejdssteder ifølge A-siden har gennemført arbejdspladsvurdering. Ifølge B-siden er der færre mellemstore arbejdssteder, nemlig ca. 75 pct., der har gennemført arbejdspladsvurdering.

Der er flere små og mellemstore arbejdssteder i 2004 end i 2001, der angiver at have gennemført arbejdspladsvurdering. For de små arbejdssteders vedkommende udarbejder

ca. 70 pct. arbejdspladsvurdering i 2004 imod 25-40 pct. i 2001. På de mellemstore arbejdssteder er de tilsvarende procenter ifølge A-siden ca. 90 i 2004 mod ca. 75 i 2001. Ifølge B-siden har ca. 80 pct. af de mellemstore arbejdssteder i 2004 og ca. 65 pct. i 2001 udarbejdet arbejdspladsvurdering. På de store arbejdssteder er der ingen ændring sket i forhold til 2001.

Af de arbejdssteder, der angiver at have gennemført arbejdspladsvurdering, har ca. 95 pct. uanset arbejdsstedsstørrelse en skriftlig arbejdspladsvurdering, hvilket ifølge A-siden er uændret i forhold til 2001, mens det ifølge B-siden er lidt flere end i 2001.

Ved arbejdsstedsbesøgene er der flere eksempler på, at en arbejdspladsvurdering ikke kan fremvises, selv om arbejdsstedet i telefoninterviewet har svaret, at de har udarbejdet en sådan. Besøgene viser, at af de arbejdssteder, der har udarbejdet arbejdspladsvurdering, er der ikke mange, der behandler det kemiske arbejdsmiljø i detaljer. Selv om arbejdsstedsbesøgene viser, at arbejdspladsvurderingen er skriftlig, er der eksempler på, at den ikke indeholder en handlingsplan. Problemerne bliver i disse tilfælde ofte afhjulpet i praksis og kommer sjældent ind i en egentlig handlingsplan.

Opmærksomhed på problemer i arbejdsmiljøet

Arbejdsstederne er i telefoninterviewet blevet spurgt, om de inden for de seneste tre år er blevet opmærksom på problemer i deres arbejdsmiljø. Flere store end små og mellemstore arbejdssteder er blevet opmærksom på problemer i deres arbejdsmiljø inden for de seneste tre år. På de små og mellemstore arbejdssteder er det ca. 20-35 pct., og for de store arbejdssteder er det ca. 60 pct., der angiver, at de har fundet problemer med arbejdsmiljøet inden for de sidste tre år.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at man mange steder først identificerer et problem, når nogle oplever gener i forbindelse med brugen af kemikalier. I flere tilfælde er det arbejdsstedsbesøgenes vurdering, at det kniber med at få tilkendegivelser fra medarbejderne om kemiske arbejdsmiljøproblemer. Når der inden for de seneste tre år er konstateret problemer, er de ofte blevet "løst" ved at rokere medarbejdere eller ved øget brug af værnemidler.

Mindre end 20 små arbejdssteder med 1-4 ansatte er blevet opmærksom på problemer i arbejdsmiljøet på arbejdsstedet inden for de seneste tre år, hvorfor deres besvarelser på grund af usikkerhed på resultaterne er udeladt i det følgende afsnit om handlingsplaner.

Handlingsplaner

Af de mellemstore og store arbejdssteder, der har fundet arbejdsmiljøproblemer, angiver ca. 65-80 pct. i telefoninterviewet, at de har udarbejdet *handlingsplaner* for, hvordan problemerne skal løses.

Af de arbejdssteder, der har fundet arbejdsmiljøproblemer, oplyser ca. 85 pct. ifølge A-siden og ca. 75 pct. ifølge B-siden, at der er sat *tidsfrister* for, hvornår problemerne skal være løst.

Af de arbejdssteder, der har fundet arbejdsmiljøproblemer, oplyser ca. 75-95 pct. i telefoninterviewet, at de har *udpeget en person, som har ansvar for løsning af problemerne*.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at handlingsplanerne i flere tilfælde er ufuldstændige, og at arbejdsstederne har vanskeligt ved at vurdere arten, alvoren og omfanget af et problem i

deres kemiske arbejdsmiljø. Besøgene viser videre, at en del af arbejdsstederne løser problemerne, før de får dem prioriteret. Er der tale om meget omkostningstunge løsninger, er det ofte økonomien, der bestemmer den egentlige prioritering. Der er ved arbejdsstedsbesøgene observeret eksempler på arbejdssteder, hvis arbejde med arbejdsmiljøet må siges at være af dårlig kvalitet. Arbejdsstedsbesøgene viser også, at kun en mindre del af arbejdsstederne reelt har udpeget personer, der er ansvarlige for løsning af problemerne. De arbejdssteder, der har udpeget personer, der er ansvarlige for løsning af de fundne arbejdsmiljøproblemer, er ofte arbejdssteder med certificerede systemer til ledelse af enten arbejdsmiljø (OHSAS 18001) og/eller miljøledelse (ISO 14001).

7.2 Brug af skriftlige materialer

Ca. 40-65 pct. af arbejdsstederne uanset størrelse svarer i telefoninterviewene, at de bruger Arbejdstilsynets *vejledning* om "leverandørbrugsanvisninger".

Brugen af Arbejdstilsynets *arbejdsmiljøvejvisere* er mere udbredt på mellemstore og store arbejdssteder end på små, idet ca. 30 pct. af de små og ca. 35-50 pct. af de mellemstore og store arbejdssteder ved telefoninterview svarer, at de bruger disse vejvisere.

Ca. 15-30 pct. af arbejdsstederne uanset størrelse svarer ved telefoninterview, at de bruger opslagsværket "*Kemikalier og sikkerhed*".

Brugen af andet skriftligt materiale end det ovenfor nævnte stiger med arbejdsstedsstørrelse. Ca. 15 pct. ifølge B-siden og 30 pct. ifølge A-siden på de små arbejdssteder svarer i telefoninterviewet, at de bruger andet skriftligt materiale end det allerede nævnte i arbejdet med det kemiske arbejdsmiljø, mens ca. 30 pct. af de mellemstore og 50 pct. af de store arbejdssteder svarer, at de bruger andet materiale.

Resultaterne fra arbejdsstedsbesøgene viser, at en del af arbejdsstederne kender til relevante regler og love, herunder Arbejdstilsynets vejledning om leverandørbrugsanvisninger, men det er indtrykket, at den ikke blev brugt særlig meget. Ved arbejdsstedsbesøgene er der kun et enkelt arbejdssted, der specifikt bekræfter, at de bruger Arbejdstilsynets arbejdsmiljøvejvisere. Noget tyder på, at brugen af disse ikke er så udbredt, som telefoninterviewene viser. Arbejdsstedsbesøgene viser videre, at kun ét arbejdssted brugte opslagsværket "*Kemikalier og sikkerhed*".

På 40 af de 50 besøgte arbejdssteder kunne det konstateres, at man bruger forskellige former for informationsmaterialer. Besøgene tyder således på, at man i højere grad bruger informationsmateriale, end resultaterne fra telefoninterviewene viser. En stor del omfattede nyhedsbreve og andet materiale fra bedriftssundhedstjenesten. Nogle oplyser, at de får materiale fra deres faglige organisation, og få nævnte, at de har et ABF-abonnement. En del arbejdssteder havde abonnement på Arbejdstilsynets udgivelser. Kun få brugte de elektroniske muligheder. Informationerne synes primært at komme fra bedriftssundhedstjeneste og Arbejdstilsynet, hvorimod branchearbejdsmiljøråd, serviceinstitutter og andre er meget lidt brugt. En stor del af dem, der oplyser, at de har fået materiale fra bedriftssundhedstjenesten, oplyser, at dette primært omhandler opstilling af en arbejdspladsvurdering og ikke specifikt handler om kemisk arbejdsmiljø.

7.3 Arbejdsstedernes handlinger for reduktion af kemiske risikofaktorer

En række forhold er sat i forbindelse med reduktion af den kemiske belastning for medarbejderne. Det kan bl.a. være instruktion af medarbejderne, indførelse af kemikaliestyling, anvendelse af sikkerhedsdatablade og arbejdspladsbrugsanvisninger, indkapsling og ventilation, værnemidler samt substitution (dvs. erstatning af farlige kemikalier med mindre farlige).

Instruktion af medarbejdere

Ca. 80 pct. af arbejdsstederne uanset størrelse oplyser i telefoninterviewet, at de instruerer medarbejderne i, hvordan de skal omgås faremærkede kemikalier. Ca. 30 pct. af de mindste arbejdssteder og ca. 50 pct. af de mellemstore og store arbejdssteder, der instruerer medarbejderne, oplyser, at de har forbedret instruktionen inden for de seneste tre år, og af disse mener ca. 65 pct., at den forbedrede instruktion har betydet en forbedring af det kemiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at instruktion og oplæring i hensigtsmæssig omgang med kemikalier generelt ikke er særlig omfattende. På et enkelt større arbejdssted blev der set et eksempel på systematisk introduktion ved ansættelse og en gennemgang af arbejdspladsbrugsanvisninger ved skift til nye opgaver. På andre arbejdssteder blev der ikke gjort noget som helst. Nogle steder fik medarbejdere en kort orientering om, hvad man plejer at gøre. Hvor der gives instruktion og oplæring i hensigtsmæssig omgang med kemikalier, finder den primært sted som sidemandsoplæring.

I telefoninterviewet oplyser ca. 80 pct. af arbejdsstederne, at de i høj grad eller i nogen grad har kontrol med, om medarbejderne *følger sikkerhedsinstruktionerne* på arbejdspladsen. Der er ingen forskelle mellem de tre størrelseskategorier og A-siden og B-siden.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at det er relativt få arbejdssteder, der gennemfører aktiv kontrol med, om medarbejderne følger sikkerhedsinstruktionerne.

Omkring 20 pct. af arbejdsstederne angiver i telefoninterviewet, at de ved, at der er lovkrav, som skal være opfyldt, for at medarbejdere må arbejde med kræftfremkaldende stoffer. Det skal her bemærkes, at kun ca. 30 pct. af de interviewede arbejdssteder har oplyst, at de bruger kræftfremkaldende stoffer.

Kemikaliestyling

Ca. 15 pct. af de små og mellemstore arbejdssteder oplyser i telefoninterviewet, at de har kemikaliestyling. Af de store arbejdssteder oplyser ca. 40 pct., at de har kemikaliestyling på arbejdspladsen.

Arbejdsstedsbesøgene viser imidlertid, at arbejdsstederne generelt ikke har viden om begrebet kemikaliestyling og elementerne heri. Derfor vurderes andelen af arbejdssteder, der har reel kemikaliestyling, at være yderst begrænset. Der er således ikke et eneste arbejdssted, der i forbindelse med et tilsyn vil være i stand til at fremlægge en fortegnelse over, hvilke farlige kemiske stoffer og materialer der anvendes på arbejdsstedet.

Sikkerhedsdatablade (leverandørbrugsanvisninger)

Mellem 80 og 90 pct. af arbejdsstederne uanset størrelse oplyser i telefoninterviewet, at de i høj grad, i nogen grad eller i mindre grad har sikkerhedsdatablade fra leverandørerne for de færemærkede kemikalier, der anvendes på arbejdspladsen. Næsten alle, der har oplyst, at de har sikkerhedsdatablade fra leverandørerne, har dem på dansk.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at mange arbejdssteder har sikkerhedsdatablade på dansk, men at de ikke er opdaterede. Mange af de sikkerhedsdatablade, som blev fremlagt ved besøgene, er mere end tre år gamle og i nogle tilfælde op til 8 til 10 år gamle (lovgivningen kræver opdatering hvert år). På nogle arbejdssteder, der har sikkerhedsdatablade, var disse ikke tilgængelige ved de arbejdspladser, hvor der blev arbejdet med kemikalierne.

Arbejdspladsbrugsanvisninger

Ca. 50 pct. af de små og mellemstore arbejdssteder og ca. 75 pct. af de store arbejdssteder angiver i telefoninterviewet, at de har udarbejdet arbejdspladsbrugsanvisninger for alle eller nogle af de færemærkede kemikalier, der anvendes på arbejdspladsen. På de arbejdssteder, der har udarbejdet arbejdspladsbrugsanvisninger, siger ca. 50 pct., at de har forbedret systemet vedrørende udarbejdelsen af brugsanvisningerne inden for de seneste tre år.

Omkring 65 pct. siger uanset arbejdsstedets størrelse, at medarbejderne, der arbejder med de færemærkede kemikalier, eller deres repræsentanter, i høj grad eller i nogen grad har været medinddraget i udarbejdelsen.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at der er stor variation i arbejdsstedernes arbejde med arbejdspladsbrugsanvisninger lige fra god formidling til meget mangelfuld viden om forskellen på sikkerhedsdatablad (tidligere leverandørbrugsanvisning) og arbejdspladsbrugsanvisning. Flere arbejdsstedsbesøg viser, at der er arbejdssteder, der anvender forældet materiale ved udarbejdelsen af arbejdspladsbrugsanvisninger. Enkelte arbejdssteder har udlagt opgaven med udarbejdelse af arbejdspladsbrugsanvisninger til konsulenter eller bedriftssundhedstjenesten. Arbejdsstedsbesøgene viser videre, at det er de færreste arbejdssteder, der har et egentligt system til styring af deres sikkerhedsdatablade og arbejdspladsbrugsanvisninger.

Ventilation, lukkede systemer

På de små og mellemstore arbejdssteder oplyser ca. 20 pct., at de anvender lukkede systemer, mens ca. 40 pct. på de store arbejdssteder oplyser, at de anvender sådanne. På ca. 60 pct. deraf er systemerne blevet forbedret inden for de seneste tre år. Ca. 85 pct. af de store arbejdssteder, der har foretaget forbedring af deres lukkede systemer, vurderer, at det har forbedret det kemiske arbejdsmiljø. Der er få små og mellemstore arbejdssteder, der kan vurdere dette, hvorfor usikkerheden på tallene bliver for stor til, at resultaterne skal gengives i denne rapport.

Ved arbejdsstedsbesøgene blev der kun set lukkede systemer på få arbejdssteder – primært på de større arbejdssteder. Arbejdsstedsbesøgene tyder på, at den reelle andel af arbejdssteder med lukkede systemer er en del lavere end oplyst ved telefoninterviewene. Det var indtrykket, at de lukkede systemer, der blev set på arbejdsstedsbesøgene, også blev passet og vedligeholdt.

Lokal udsugning

Ca. 75 pct. af arbejdsstederne uanset størrelse angiver i telefoninterviewene, at de har etableret lokal udsugning på nogle eller alle steder, hvor der *arbejdes* med faremærkede kemikalier på arbejdspladsen. På ca. 50-70 pct. deraf er disse systemer blevet forbedret inden for de seneste tre år. Ca. 75 pct. af arbejdsstederne vurderer, at det har forbedret det kemiske arbejdsmiljø.

Arbejdsstedsbesøgene bekræfter, at der er lokal udsugning på en del arbejdssteder, men at den i nogle tilfælde er meget mangelfuld. Arbejdsstedsbesøgene viser også, at der på en del arbejdssteder løbende sker forbedring af den lokale udsugning.

Ca. 50 pct. af arbejdsstederne oplyser i telefoninterviewet, at de har lokal udsugning på nogle eller alle de steder, hvor der *opbevares* faremærkede kemikalier. Heraf oplyser 35-50 pct. af arbejdsstederne, at det er sket inden for de seneste tre år.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at udsugningen i kemikalieopbevaringsrum ikke altid bliver benyttet hensigtsmæssigt.

Værnemidler

Stort set alle interviewede arbejdssteder oplyser, at de stiller de værnemidler til rådighed, der er anført i brugsanvisningerne for kemikalierne.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at der kan være stor variation i adgangen til værnemidler, samt i værnemidlernes kvalitet og brugen af dem på arbejdsstederne. Ofte har arbejdsstederne ingen procedure for at holde sig informeret om, hvad der er relevant. Enkelte anvender bedriftssundhedstjenesten som rådgiver på området. Mange medarbejdere har fået udleveret et sæt beskyttelsesudstyr og må så selv holde orden på det. På nogle især mindre arbejdssteder er det set, at handsker og briller opbevares sammen med forurenede klude, oliebotter og lignende. Nogle er ikke klar over, at beskyttelseshandsker skal udskiftes med jævne mellemrum.

Substitution

Ca. 65 pct. af arbejdsstederne svarer i telefoninterviewet, at de i større eller mindre grad erstatter faremærkede kemikalier på arbejdsstedet med mindre farlige.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at der kan være stor forskel på arbejdsstedernes arbejde med substitution lige fra ikke at kende til begrebet til at have procedurer for substitution. Arbejdsstedsbesøgene viser videre, at der er betydelig mangel på viden om de elektroniske værktøjer, der kan anvendes til at udpege de mest uønskede kemikalier. Besøgene viser også, at arbejdsstederne har godt kendskab til MAL-kodesystemet (Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 301, 1993), men ringe kendskab til reglerne for klassificering og mærkning (Miljøministeriets bekendtgørelse nr. 329, 2002) samt listen over farlige stoffer (Miljøministeriets bekendtgørelse nr. 439, 2002).

Indkøb af kemikalier og nyt udstyr

Når det gælder inddragelse af kemikaliers farlighed ved indkøb, angiver ca. 70-80 pct. på A-siden og 55-75 pct. på B-siden i telefoninterviewet, at de tager sådanne hensyn.

Ca. 55 pct. af arbejdsstederne uanset størrelse oplyser i telefoninterviewene, at de *inddrager medarbejderne* ved indkøb og vurdering af nye kemikalier.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at arbejdsstederne primært anvender MAL-kodesystemet til denne vurdering, og at medarbejderne inddrages på forskellig vis.

Flere store end små og mellemstore arbejdssteder oplyser ved telefoninterview, at de inddrager medarbejderne i forbindelse *med løsninger* af problemer med faremærkede kemikalier. Ca. 30 pct. af de små og mellemstore og ca. 45 pct. af de store arbejdssteder oplyser ifølge A-siden, at de inddrager medarbejderne, mens færre gør det ifølge B-siden, nemlig henholdsvis ca. 20 pct. og ca. 35 pct.

Ved ændringer i produktionen eller *indkøb af nyt udstyr* oplyser ca. 70 pct. af arbejdsstederne i telefoninterviewet, at de tager hensyn til, at udsættelsen for kemikalier bliver mindst mulig.

Referencer

Havelund S, Pommer K. Overvågning af fremdriften i arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne 2004. Visionsrapport – Kemi. København: COWI, Teknologisk Institut og AKF 2005, kapitel 5, 7 og 8.

8 Indeklima

I alt var udtrukket 454 arbejdssteder til telefoninterview, hvoraf 366 deltog svarende til 81 pct. Fordelt på arbejdsstedsstørrelse var deltagelsen 58 pct. for arbejdssteder med 1-4 ansatte, 83 pct. for arbejdssteder med 5-19 ansatte og 88 pct. for arbejdssteder med 20 eller flere ansatte. Nedenfor er de udvalgte branchegrupperes procentuelle bidrag til helheden angivet i parentes:

- Kontor og administration (22 pct.)
- Hjemmepleje og døgninstitutioner for voksne (25 pct.)
- Dag- og døgninstitutioner for børn og unge (26 pct.)
- Undervisning og forskning (27 pct.).

Arbejdssteder med 1-4 ansatte udgør 13 pct. af de interviewede virksomheder, arbejdssteder med 5-19 ansatte 40 pct. og arbejdssteder med 20 eller flere ansatte 47 pct. af de interviewede virksomheder. For yderligere detaljer vedrørende materialets sammensætning henvises til bilag A.

Der blev aflagt besøg af uvildige observatører på 50 af de 366 interviewede arbejdssteder. Besøgene fordelte sig med 10 på små arbejdssteder, 22 på mellemstore og 18 på store arbejdssteder.

8.1 Arbejdspladsvurdering

Ifølge At-meddelelse nr. 4.00.1 af november 1998 skal enhver virksomhed med ansatte mindst hvert 3. år gennemføre en skriftlig arbejdspladsvurdering. Den skal omfatte, hvilke problemer der måtte være i arbejdsmiljøet på den pågældende arbejdsplads, hvad årsagen er til disse problemer, hvordan og hvornår problemerne skal løses, og om løsningerne har den tiltænkte effekt.

Ca. 55 pct. af de små, 75 pct. af de mellemstore og 95 pct. af de store arbejdssteder angiver i telefoninterviewet, at de har gennemført arbejdspladsvurdering. Der er ingen ændringer sket i forhold til 2001.

Af de arbejdssteder, der angiver at have gennemført arbejdspladsvurdering, oplyser ca. 95 pct. uanset arbejdsstedsstørrelse, at den sidste arbejdspladsvurdering var skriftlig, hvilket ligeledes er uændret i forhold til 2001.

Arbejdsstedsbesøgene bekræfter, at de fleste arbejdssteder har gennemført en arbejdspladsvurdering. Der er dog en del små og mellemstore arbejdssteder, der ikke kan fremvise den ved besøget. Forklaringen kan bl.a. være, at arbejdspladsvurderingen er gennemført fra centralt hold, fx via den tilhørende forvaltning, og at resultaterne deri ikke er formidlet videre til arbejdsstedet. Besøgene viser også eksempler på, at selv om der ikke er gennemført en skriftlig arbejdspladsvurdering, kan arbejdsmiljøarbejdet være dokumenteret i form af skriftlige referater fra interne møder. De små arbejdssteder giver udtryk for, at de løser problemerne, når de opstår, og at de opfatter arbejdsplads-

vurderingen som overflødig. Besøgene viser, at hvor der er gennemført en arbejdspladsvurdering, er det generelt relevante arbejdsmiljøemner, der er medtaget i den.

Arbejdspladsvurderingen er baseret på skemaer, som ofte enten er indhentet fra bedriftssundhedstjenesten, de faglige organisationer, branchearbejdsmiljørådene, via samarbejde med andre virksomheder (fx andre kommuner) eller fra Arbejdstilsynets hjemmeside. Skemaerne er generelt af god kvalitet i relation til opbygning og indhold. På flere arbejdssteder er skemaerne udfyldt kollektivt. Dette har bevirket, at man har fået diskuteret spørgsmålene, inden man har svaret.

Opmærksomhed på problemer i arbejdsmiljøet

Arbejdsstederne er i telefoninterviewet blevet spurgt, om de inden for de sidste tre år er blevet opmærksom på problemer i deres arbejdsmiljø. Der er færre små end mellemstore og store arbejdssteder, der er blevet opmærksom på problemer med arbejdsmiljøet inden for de seneste tre år. På de små arbejdssteder gælder det for ca. 40 pct., for de mellemstore og store arbejdssteder gælder det ca. 55-70 pct.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at arbejdsstederne generelt opfatter arbejdspladsvurderingen som en kortlægning af problemer i arbejdsmiljøet. Det er bl.a. via denne, at de er blevet opmærksom på problemer i indeklimaet – oftest med varme, kulde og træk. Problemer med luftkvalitet og støj er andre områder, der hyppigt nævnes.

Mindre end 20 små arbejdssteder med 1-4 ansatte er blevet opmærksom på problemer i arbejdsmiljøet på arbejdsstedet inden for de seneste tre år, hvorfor deres besvarelser på grund af usikkerhed på resultaterne er udeladt i det følgende afsnit om handlingsplaner.

Handlingsplaner

Af de mellemstore og store arbejdssteder, der har fundet arbejdsmiljøproblemer, angiver ca. 60-75 pct. i telefoninterviewene, at de har udarbejdet *skriftlige planer* for, hvordan problemerne skal løses.

Af de arbejdssteder, der har fundet arbejdsmiljøproblemer, oplyser ca. 60-75 pct. af de mellemstore og store arbejdssteder i telefoninterviewet ifølge A-siden, at der er sat *tidsfrister* for, hvornår problemerne skal være løst. Ifølge B-siden har færre sat tidsfrister (ca. 45-60 pct.).

Af de arbejdssteder, der har fundet arbejdsmiljøproblemer, oplyser ca. 85-95 pct. i telefoninterviewet, at de har *udpeget en person, som har ansvar for*, at problemerne bliver løst.

Arbejdsstedsbesøgene bekræfter billedet fra telefoninterviewet med hensyn til udarbejdelse af handlingsplaner. Når arbejdsstederne ikke har udarbejdet handlingsplaner, er det ofte, fordi de ikke har kompetence eller økonomisk råderum til at igangsætte handlinger. Nogle af de besøgte arbejdssteder er endvidere ikke selv i besiddelse af resultatet af arbejdspladsvurderingen, da den ifølge det oplyste behandles længere oppe i organisationen. Det gælder fx for nogle af de besøgte kommunale institutioner.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at de vigtigste kriterier for prioritering er antallet af berørte medarbejdere og problemets alvor. Der er dog også en del, der ikke har prioriteret rækkefølgen af problemerne.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at der ikke er sat tidsfrister for alle problemer. Det forklarer arbejdsstederne med, at nogle løsninger er meget bekostelige, og derfor træffes beslutningen på et højere sted i organisationen. En anden forklaring er, at resultatet af arbejdspladsvurderingen ikke behandles lokalt på arbejdsstedet.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at ca. to tredjedele af arbejdsstederne har udpeget ansvarlige for løsning af problemerne. Hvor der ikke er udpeget en ansvarlig for løsning af problemerne, er forklaringen den, at beslutninger træffes højere oppe i organisationen og ikke lokalt på arbejdsstedet. Det er sjældent, at arbejdsstederne udpeger en person, der er ansvarlig for at følge op på, om løsningerne har den tilsigtede virkning.

8.2 Brug af skriftlige materialer

Ca. 15 pct. af de små og mellemstore arbejdssteder svarer i telefoninterviewene, at de bruger Arbejdstilsynets *vejledning* om de hyppigste årsager til indeklimagener, mens flere store arbejdssteder, ca. 40 pct., oplyser, at de bruger vejledningen.

Hovedindtrykket fra arbejdsstedsbesøgene er, at arbejdsstederne sjældent anvender Arbejdstilsynets vejledning om de hyppigste årsager til indeklimagener eller har kendskab til denne. Det er primært hos enkelte store arbejdssteder, at skriftlige materialer bruges aktivt. Det er fx set på skoler og større kontorarbejdspladser.

Brugen af Arbejdstilsynets *arbejds miljøvejvisere* er ligeledes mere udbredt på store arbejdssteder, idet ca. 15 pct. af de små og mellemstore arbejdssteder og ca. 30-35 pct. af de store arbejdssteder i telefoninterviewene svarer, at de bruger disse vejvisere.

Besøgene på de store arbejdssteder viser, at det ofte er B-side-repræsentanter, der arbejder med indeklimaforholdene i det daglige, hvorimod A-siden primært deltager i overordnede beslutninger.

Ca. 15-25 pct. af de små og mellemstore arbejdssteder svarer i telefoninterviewet, at de bruger andet skriftligt materiale end det allerede nævnte i arbejdet med indeklimaproblemer på arbejdsstedet. Omkring 45 pct. af de store arbejdssteder oplyser, at de bruger andet materiale.

Erfaringerne fra arbejdsstedsbesøgene er, at der sjældent anvendes skriftligt materiale i arbejdet med indeklima på arbejdsstedet. Ofte sker løsningerne lidt tilfældigt på formodning om årsager til problemerne og ud fra vurderinger fra egne teknikere eller fra firmaer, der servicerer ventilationsanlæg.

8.3 Arbejdsstedernes handlinger for reduktion af indeklimagener

Indeklimagener på arbejdspladserne kan bl.a. reduceres via solafskærmning, mekanisk ventilation, velfungerende varmeanlæg, god belysning, støjforebyggelse, god rengøringskvalitet, anbringelse af kopimaskiner i separate rum, vedligeholdelse af tekniske installationer, instruktion til medarbejderne om brugen af tekniske installationer og inddragelse af indeklimahensyn ved anskaffelse af nye maskiner.

Udvendig solafskærmning

Små og mellemstore arbejdssteder har sjældnere udvendig solafskærmning end store arbejdssteder. I telefoninterviewet angiver ca. 15 pct. af de små og mellemstore arbejdssteder at have solafskærmning, mens ca. 45 pct. af de store arbejdssteder siger, at de har det. Af de arbejdssteder, der oplyser, at de har solafskærmning, siger ca. 30 pct. af de mellemstore og store arbejdssteder, at de har installeret den inden for de seneste tre år. Heraf mener ca. 80 pct. af de store arbejdssteder, at det har forbedret indeklimaet. Der er for få små og mellemstore arbejdssteder, der kan besvare dette, hvorfor usikkerheden på tallene bliver for stor til, at resultaterne skal gengives i denne rapport.

Arbejdsstedsbesøgene bekræfter, at nogle af arbejdsstederne har installeret eller forbedret den udvendige solafskærmning. Besøgene viser, at på de fleste arbejdssteder er forbedringen sket ved indvendig solafskærmning i form af gardiner eller persiener – og altså reelt ikke udvendig solafskærmning. Der er også arbejdssteder, som har uløste problemer i relation til solindfald.

Mekanisk ventilation

Små og mellemstore arbejdssteder har sjældnere mekanisk ventilation end store arbejdssteder. I telefoninterviewet angiver ca. 60-70 pct. af de små og mellemstore arbejdssteder, at de har mekanisk ventilation, mens ca. 85 pct. af de store arbejdssteder har det. Ca. 20-45 pct. af dem, der har mekanisk ventilation, har indført eller forbedret den inden for de seneste tre år, og ca. 75 pct. deraf angiver, at det har forbedret indeklimaet.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at en del arbejdssteder har installeret eller forbedret den mekaniske ventilation inden for de sidste tre år. Forbedringerne spænder fra installation af et nyt ventilationsanlæg til øget ventilationsmængde og udskiftning af filtre. Andre eksempler er etablering af udsugning fra kopi- og printerrum samt instruktion af medarbejderne i brugen af anlægget.

Varmeanlæg

Omkring 20-30 pct. af arbejdsstederne uanset størrelse har installeret eller forbedret varmeanlægget inden for de seneste tre år. Heraf mener ca. 55-70 pct., at det har forbedret indeklimaet på arbejdsstedet.

Besøgene viser, at der generelt ikke er sket de store ændringer med varmeanlæggene. De ændringer, der er sket, drejer sig typisk om opsætning af radiatorer for at undgå træk eller kuldenedfald eller en generel udskiftning af radiatorer.

Belysning

Færre små og mellemstore arbejdssteder angiver i telefoninterviewet, at de har forbedret belysningen inden for de seneste tre år. Ca. 35-50 pct. af de små og mellemstore arbejdssteder og ca. 60 pct. af de store oplyser, at de har forbedret belysningen. Ca. 70 pct. af de mellemstore og store arbejdssteder mener, at dette har forbedret indeklimaet på arbejdsstedet. Der er for få små arbejdssteder, der kan besvare dette, hvorfor usikkerheden på tallene bliver for stor til, at resultaterne skal gengives i denne rapport.

Besøgene viser flere eksempler på, at især kontorarbejdspladser har installeret ny belysning eller forbedret den eksisterende belysning. Det kan fx være ændring fra direkte til indirekte belysning og indførelse af lavenergipærer. En række af tiltagene på belysningsområdet kan således også være indført af energisparehensyn.

Støjforebyggelse

Omkring 35-55 pct. af arbejdsstederne uanset størrelse angiver i telefoninterviewet, at de har støjforebyggende foranstaltninger, fx akustiklofter eller støjsvagt udstyr. På ca. 50 pct. deraf er de støjforebyggende foranstaltninger indført eller forbedret inden for de seneste tre år. Heraf mener ca. 80 pct. af de mellemstore og store arbejdssteder, at det har forbedret indeklimaet. Der er for få små arbejdssteder, der kan besvare dette, hvorfor usikkerheden på tallene bliver for stor til, at resultaterne skal gengives i denne rapport.

Besøgene viser, at de støjforebyggende foranstaltninger dækker over flere forskellige typer foranstaltninger. På dag- og døgninstitutioner for børn og unge samt arbejdssteder inden for branchegruppen undervisning og forskning kan der være tale om montering af filtdupper på stole, indførelse af bløde kurve til legetøj m.m., så brug af stole m.m. støjer mindre. Der kan også være tale om at ændre på indretningen af rummene, således at brugerne tvinges til en mindre støjende adfærd. Foranstaltningerne kan også bestå i en mere direkte påvirkning af holdninger og adfærd gennem dialog om problemer med støjende adfærd. Inden for kontor og administration knytter støjproblemerne sig især til storrumskontorer. Her består foranstaltningerne typisk i akustikregulerende materialer og afskærmning samt fælles spilleregler for adfærd. Andre tiltag er placering af kontor-maskiner og printere i separate rum.

Rengøring

Ca. 50 pct. af arbejdsstederne uanset størrelse angiver i telefoninterviewene, at de har formuleret krav til rengøringskvaliteten på arbejdsstedet, ifølge B-siden på de små arbejdssteder er det dog kun 20 pct., der mener, at man stiller sådanne krav. Af dem, der har formuleret krav til rengøringskvalitet, oplyser ca. 35 pct., at det er gjort inden for de seneste tre år, og deraf mener ca. 70 pct., at det har medført et forbedret indeklima.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at B-side-repræsentanterne på de små arbejdssteder ikke altid har kendskab til de overordnede forhold i virksomheden som fx aftaler, der vedrører rengøringen. Ingen af de besøgte arbejdssteder har stillet krav i henhold til den nordiske standard for rengøring DS/INSTA 800:2000 /DS, 2000. De kommunale arbejdssteder har ofte stillet krav til indholdsstoffer i rengøringsmidler.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at der hos de besøgte arbejdssteder generelt kan observeres en god rengøringskvalitet. Det er dog ikke muligt på baggrund af besøgene at vurdere, om kvaliteten er forbedret, eller om den hele tiden har været på samme niveau.

Kopimaskiner og printere

I telefoninterviewene er der færre små end store arbejdssteder, der angiver at have placeret kopimaskiner og printere i separate rum, idet ca. 50 pct. af de små arbejdssteder og ca. 80 pct. af de store arbejdssteder angiver at have gjort det. De mellemstore arbejdssteder angiver at have gjort det hos ca. 70 pct. Ca. 30 pct. af dem, der har placeret kopimaskiner og printere i separate rum, har gjort det inden for de seneste tre år, og ca. 35-60 pct. deraf mener, at det har forbedret indeklimaet på arbejdspladsen.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at færre af de små arbejdssteder har kopimaskiner og printere i separate rum. På de små arbejdssteder, bl.a. daginstitutioner, ses ofte, at kopimaskine og printer er placeret i lederens kontor. Ofte er der samtidig tale om et begrænset forbrug, hvorfor der sjældent er problemer.

Vedligeholdelse af tekniske installationer og bygninger

Ca. 40-60 pct. af de små og mellemstore arbejdssteder oplyser i telefoninterviewet, at de har en systematisk vedligeholdelse af *tekniske installationer*, mens ca. 80 pct. af de store arbejdssteder har det ifølge A-siden og ca. 70 pct. ifølge B-siden. Ca. 20 pct. deraf oplyser, at de har indført den inden for de seneste tre år. I forhold til 2001 er der flere arbejdssteder, der systematisk vedligeholder tekniske installationer i 2004. Stigningen er på ca. 20 procentpoint.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at den systematiske vedligeholdelse af de tekniske installationer især drejer sig om serviceaftaler på ventilationsanlæg. Det gælder især arbejdssteder, der er del af større organisationer.

Når det gælder vedligeholdelse af *bygninger*, oplyser ca. 45-65 pct. af arbejdsstederne uanset størrelse i telefoninterviewet, at de vedligeholder bygningerne. Ifølge B-siden er det dog færre af de store arbejdssteder, der gør det. I forhold til 2001 er der ingen ændring sket på dette punkt.

Arbejdsstedsbesøgene bekræfter, at der ofte foregår en systematisk gennemgang af bygningerne, uanset om der er tale om institutioner, kontorer eller undervisningsområdet. Besøgene kan ikke vise, om gennemgangen er tilstrækkelig.

Instruktion

I telefoninterviewene angiver ca. 25 pct. af arbejdsstederne uanset størrelse, at de instruerer medarbejderne i brug af solafskærmning og varme- og ventilationsanlæg. For både de mellemstore og store arbejdssteder viser undersøgelsen ifølge A-siden en tilbagegang i forhold til 2001 i antallet af arbejdssteder, der angiver at give en sådan instruktion (fra ca. 40 pct. til ca. 25 pct.).

Arbejdsstedsbesøgene viser, at det er forholdsvis få, der er instrueret i brugen af solafskærmning, varme- eller ventilationsanlæg. Begrundelserne er ofte, at det er indlysende, hvordan de skal betjenes. Ved besøgene kunne det imidlertid ofte konstateres, at ventilation og solafskærmning ikke bruges hensigtsmæssigt. Eksempelvis ses ofte, at den udvendige solafskærmning ikke benyttes i tilstrækkelig grad. Ventilationen er ofte ikke tilsluttet i fx værksteder i daginstitutioner for børn og unge. Andre steder er al ventilation afbrudt på grund af støj fra anlægget. Det ses ofte, at radiatortermostater er forkert indstillet.

Indkøb af nyt materiel og nybygning eller ombygning

Store arbejdssteder inddrager oftere indeklimateforhold ved indkøb af *nyt udstyr* end små og mellemstore, idet ca. 40-50 pct. af de små og mellemstore arbejdssteder i telefoninterviewene oplyser, at de tager sådanne hensyn, mens ca. 70 pct. af de store arbejdssteder oplyser, at de gør det. For både de mellemstore og store arbejdssteder viser undersøgelsen ifølge A-siden en tilbagegang i forhold til 2001, ifølge B-siden gælder dette kun for de mellemstore arbejdssteder.

Konsulenternes rapport indeholder ingen oplysninger fra de besøgte arbejdssteder om, hvorvidt indeklimateforhold inddrages ved indkøb af nyt materiel.

Ca. 55-70 pct. af arbejdsstederne uanset størrelse angiver i telefoninterview, at de inddrager indeklimateforhold ved *ny- eller ombygning*. For både mellemstore og store arbejdssteder viser undersøgelsen ifølge A-siden tilbagegang i forhold til 2001; ifølge B-siden gælder dette kun for de mellemstore arbejdssteder.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at der ikke er dokumentation på arbejdsstederne for, at de tager hensyn til indeklimaforhold ved nybygning eller ombygning. Der er heller ikke set eksempler på, at der er stillet krav om indeklimamærkede materialer. Det skal dog bemærkes, at der kun er set ombygning eller nybygning hos meget få af de besøgte arbejdssteder. Et enkelt arbejdssted planlægger i forbindelse med en forestående renovering at stille krav til indeklimaet, eksempelvis krav til trinstøj fra gulvbelægning.

Referencer

Abildgaard A, Eggert T. Overvågning af fremdriften i arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne 2004. Visionsrapport – Indeklima. København: COWI, Teknologisk Institut og AKF 2005, kapitel 5, 7 og 8.

9 Børn og unge

I alt var udtrukket 581 arbejdssteder til telefoninterview, hvoraf 375 deltog svarende til 65 pct. Fordelt på arbejdsstedsstørrelse var deltagelsen 53 pct. for arbejdssteder med 1-4 ansatte, 66 pct. for arbejdssteder med 5-19 ansatte og 69 pct. for arbejdssteder med 20 eller flere ansatte. Nedenfor er de udvalgte branchegrupperes procentuelle bidrag til helheden angivet i parentes:

- Godstransport (3 pct.)
- Butikker (19 pct.)
- Supermarkeder og varehuse (32 pct.)
- Hotel og restauration (15 pct.)
- Brød, tobak, chokolade og sukkervarer (31 pct.).

Arbejdssteder med 1-4 ansatte udgør 17 pct. af de interviewede virksomheder, arbejdssteder med 5-19 ansatte 37 pct. og arbejdssteder med 20 eller flere ansatte 46 pct. af de interviewede virksomheder. For yderligere detaljer vedrørende materialets sammensætning henvises til bilag A.

Der blev aflagt besøg af uvildige observatører på 50 af de 375 interviewede arbejdssteder. Besøgene fordelte sig med 8 på små arbejdssteder, 22 på mellemstore og 20 på store arbejdssteder.

9.1 Arbejdspladsvurdering

Ifølge At-meddelelse nr. 4.00.1 af november 1998 skal enhver virksomhed med ansatte mindst hvert 3. år gennemføre en skriftlig arbejdspladsvurdering. Den skal omfatte, hvilke problemer der måtte være i arbejdsmiljøet på den pågældende arbejdsplads, hvad årsagen er til disse problemer, hvordan og hvornår problemerne skal løses, og om løsningerne har den tiltænkte effekt.

Andelen af arbejdssteder, der ved telefoninterview oplyser, at de har gennemført arbejdspladsvurdering, stiger med størrelsen på arbejdsstedet. Ca. 20 pct. af de små, ca. 65 pct. af de mellemstore og ca. 80 pct. af de store arbejdssteder oplyser ifølge A-siden, at de har gennemført arbejdspladsvurdering. Færre har lavet arbejdspladsvurdering ifølge B-siden, hvor de tilsvarende procenter er henholdsvis ca. 15, 35 og 55 pct.

Af de arbejdssteder, der angiver at have gennemført arbejdspladsvurdering, oplyser ca. 90 pct. af de mellemstore og store arbejdssteder, at deres sidste arbejdspladsvurdering var skriftlig. Der er for få små arbejdssteder, der kan besvare dette, hvorfor usikkerheden på tallene bliver for stor til, at resultaterne skal gengives i denne rapport.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at godt halvdelen af arbejdsstederne har gennemført arbejdspladsvurdering, og nogle arbejdssteder gennemfører den årligt. Arbejdspladsvurderingerne er ofte blevet til på baggrund af tjeklister fra centralt niveau eller fra

arbejdsgiver- eller brancheorganisationer. Der ses dog også en række arbejdssteder, hvor arbejdspladsvurderingen ikke benyttes som et aktivt redskab.

Arbejdsstedsbesøgene viser videre, at kun kortlægningsdelen er gennemført på en del af arbejdsstederne, og at de mangler handlingsplaner og udpegning af ansvarlige for problemløsning og opfølgning. Medarbejderinddragelse spænder lige fra interviewrunder med alle medarbejdere eller personalemøder til individuel udfyldelse af tjeklister og skemaer. På nogle arbejdssteder har sikkerhedsgruppen stået for arbejdspladsvurderingen, eller lederen har udfyldt tjeklisterne alene. Flere små arbejdssteder, der ikke har gennemført arbejdspladsvurdering, mener enten, at der ikke er noget krav om arbejdspladsvurdering, eller de er i tvivl, om der er krav, så de vil ikke bruge tid på det.

Opmærksomhed på problemer i arbejdsmiljøet

Arbejdsstederne er i telefoninterviewet blevet spurgt, om de inden for de seneste tre år er blevet opmærksom på problemer i arbejdsmiljøet på arbejdsstedet. Færre små og mellemstore arbejdssteder end store arbejdssteder er blevet opmærksom på problemer med arbejdsmiljøet inden for de seneste tre år. På de små og mellemstore arbejdssteder er det ca. 10 pct., og for de store arbejdssteder er det ca. 30-40 pct., der angiver at have fundet problemer med arbejdsmiljøet inden for de seneste tre år.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at især brugen af tjeklister fra arbejdsgiver- og brancheorganisationer og bedriftssundhedstjenesten spiller en central rolle for, at ledere og medarbejdere bliver opmærksom på problemer i arbejdsmiljøet, og for at sikre inddragelsen af relevante arbejdsmiljøemner. Nogle arbejdssteder har afholdt temamøder og personalemøder, hvor man har diskuteret på baggrund af tjeklisterne. På andre arbejdssteder har der været sikkerhedsrundgange, foretaget af sikkerhedsgruppen eller sikkerhedsudvalget, og enkelte har fået hjælp af bedriftssundhedstjenesten eller et andet eksternt konsulentfirma.

Mindre end 20 små og mellemstore arbejdssteder er blevet opmærksom på problemer i arbejdsmiljøet på arbejdsstedet inden for de seneste tre år, hvorfor deres besvarelser på grund af usikkerhed på resultaterne er udeladt i det følgende afsnit om handlingsplaner.

Handlingsplaner

Af de store arbejdssteder, der har fundet arbejdsmiljøproblemer, angiver ca. 60 pct. i telefoninterviewet, at de har udarbejdet *skriftlige planer* for, hvordan problemerne skal løses. Af de arbejdssteder, der har fundet arbejdsmiljøproblemer, oplyser ca. 60-75 pct. af de store arbejdssteder, at der er sat *tidsfrister* for, hvornår problemerne skal være løst, og af de arbejdssteder, der har fundet arbejdsmiljøproblemer, oplyser ca. 90 pct. i telefoninterviewet ifølge A-siden og ca. 75 pct. ifølge B-siden, at de har *udpeget en person, som har ansvar for*, at problemerne bliver løst.

Hovedparten af arbejdsstedsbesøgene viser, at der ikke er foretaget nogen prioritering af den rækkefølge, hvori de kortlagte arbejdsmiljøproblemer skal løses. På en stor del af arbejdsstederne er der ikke klare kriterier for prioritering, bl.a. fordi man løser problemerne, når de opstår. Enkelte arbejdssteder er afhængige af en central prioritering i koncernen for at gennemføre omkostningstunge løsninger af arbejdsmiljøproblemer.

Arbejdsstedsbesøgene viser videre, at der på en del arbejdssteder er udpeget ansvarlige personer, eventuelt hele sikkerhedsudvalget, med henblik på at løse de fundne arbejdsmiljøproblemer. På nogle arbejdssteder følges der op på arbejdspladsvurderingen gennem samtale med de berørte personer, eller det tages uformelt op på korte møder, om

løsningerne virker efter hensigten. Andre steder foretages der arbejdsmiljøgennemgange, hvor løsningerne vurderes på ad hoc møder i sikkerhedsgruppen. På en del arbejdssteder foregår der ingen systematisk opfølgning på, om arbejdsmiljøproblemerne bliver løst, idet de regner problemerne for løst, hvis der ikke indløber klager.

9.2 Brug af skriftlige materialer

Ca. 20-30 pct. af arbejdsstederne uanset størrelse oplyser i telefoninterviewet, at de bruger Arbejdstilsynets *meddelelse* om unges arbejdsmiljø. Vedrørende Arbejdstilsynets *arbejdsmiljøvejvisere* oplyser 20-30 pct. af arbejdsstederne uanset størrelse i telefoninterviewet, at de bruger dem i arbejdet med unge ansattes arbejdsmiljø.

Ca. 20-30 pct. af de små og mellemstore og 40 pct. af de store arbejdssteder oplyser ifølge A-siden i telefoninterviewet, at de bruger andet skriftligt materiale end det allerede nævnte i arbejdet med unge ansatte under 18 år. Ifølge B-siden er der færre, der anvender sådant materiale (15-20 pct.).

Arbejdsstedsbesøgene viser, at baggrunden for, at man ikke bruger Arbejdstilsynets *meddelelse* om unges arbejde, typisk er, at man ikke har kendskab til materialet, og at man heller ikke har kendskab til andet informationsmateriale.

Arbejdsstederne oplyser ved besøgene, at de godt nok modtager forskelligt materiale, men at de ikke har tid til at læse det eller ikke har brug for det. De, der har sat sig ind i materialet, oplyser, at de bruger det som generel baggrundsviden. Det er typisk medlemmer af sikkerhedsorganisationen, der kender materialet og bruger det.

9.3 Arbejdsstedernes handlinger i relation til unge ansatte under 18 år

Forebyggende handlinger i relation til arbejdsmiljøet for unge ansatte under 18 år kan bl.a. være via instruktion om arbejdsopgaver, om sikkerhedsforanstaltninger, om brug af tekniske hjælpemidler, om forholdsregler i tilfælde af vold eller røveri og arbejdstidens placering i døgnet.

Instruktion om sikkerhedsforanstaltninger

Ca. 60-80 pct. af arbejdsstederne uanset størrelse oplyser i telefoninterviewet, at de giver instruktion til de unge under 18 år i sikkerhedsforanstaltningerne på arbejdsstedet. Af de arbejdssteder, der oplyser, at de instruerer i sikkerhedsforanstaltninger, siger ca. 30-40 pct., at de har forbedret instruktionen inden for de seneste tre år.

De fleste besøgte arbejdssteder instruerer de unge i sikkerhedsforanstaltninger, men det er af meget varierende omfang afhængigt af, hvilken type arbejdsplads der er tale om. På de steder, hvor man ikke giver instruktion, angives grunden at være, at man ikke finder det nødvendigt.

Instruktion i arbejdsopgaver

Omkring 90 pct. af arbejdsstederne uanset størrelse angiver i telefoninterviewet, at de giver de unge under 18 år instruktion i forbindelse med nye arbejdsopgaver. Af de arbejdssteder, der oplyser, at de instruerer om nye arbejdsopgaver, siger ca. 30-45 pct., at de har forbedret instruktionen inden for de seneste tre år. Heraf mener ca. 70-80 pct. af de mellemstore og store arbejdssteder, at det har forbedret arbejdsmiljøet for deres

unge ansatte under 18 år. Der er for få små arbejdssteder, der kan besvare dette, hvorfor usikkerheden på tallene bliver for stor til, at resultaterne skal gengives i denne rapport.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at på de arbejdssteder, hvor de unge bliver instrueret eller oplært i nye arbejdsopgaver, er det meget forskelligt, hvor struktureret instruktionen gennemføres. Den højeste grad af struktur er på de store arbejdssteder, og den mest uformelle orientering og information ses på de små arbejdssteder.

De besøgte arbejdssteder, der ikke instruerer de unge i nye arbejdsopgaver, forklarer, at de ikke anser det for nødvendigt, enten fordi der sjældent er tale om nye arbejdsopgaver, eller fordi man arbejder i et tæt miljø, hvor de unge ikke kan undgå at se, hvordan de voksne arbejder.

Instruktion i tilfælde af røveri og vold

Ca. 50-70 pct. af arbejdsstederne uanset størrelse angiver i telefoninterviewet, at de ved ansættelse giver de unge under 18 år instruktion i, hvad de skal gøre i tilfælde af vold og røveri. Heraf oplyser ca. 40-55 pct., at de har forbedret instruktionen inden for de seneste tre år, og at det på ca. 60-70 pct. af de mellemstore og store arbejdssteder har forbedret arbejdsmiljøet for de unge. Der er for få små arbejdssteder, der kan besvare dette, hvorfor usikkerheden på tallene bliver for stor til, at resultaterne skal gengives i denne rapport.

Tekniske hjælpemidler

Ca. 30-50 pct. af arbejdsstederne uanset størrelse oplyser i telefoninterviewet, at der på arbejdsstedet findes tekniske hjælpemidler, som de unge bør bruge i deres arbejde. Heraf svarer 30-40 pct. af de mellemstore og store arbejdssteder, at de inden for de seneste tre år har forbedret adgangen til eller brugen af disse. Der er for få små arbejdssteder, der kan besvare dette, hvorfor usikkerheden på tallene bliver for stor til, at resultaterne skal gengives i denne rapport.

Ved arbejdsstedsbesøgene er der eksempler på, at arbejdsstederne ikke har gjort noget for at forbedre børn og unges brug af tekniske hjælpemidler.

Arbejdstider

Ca. 20 pct. af de små og mellemstore arbejdssteder oplyser i telefoninterviewet, at de har unge ansatte, der arbejder før kl. 6 om morgenen og efter kl. 20 om aftenen. For de store arbejdssteder drejer det sig om ca. 35 pct. Kun ca. 5 pct. af arbejdsstederne uanset størrelse oplyser, at de inden for de seneste tre år har truffet beslutning om, at de unge ansatte under 18 år ikke må arbejde tidligt om morgenen eller sent om aftenen. Der er for få arbejdssteder, der kan svare på, om det har forbedret arbejdsmiljøet, hvorfor usikkerheden på tallene bliver for stor til, at resultaterne skal gengives i denne rapport.

Arbejdsstedsbesøgene viser, at det især er inden for butiksbranchen og restaurationsbranchen, at unge arbejder efter kl. 20.00. De fleste arbejdssteder har et vist kendskab til reglerne for børn og unges arbejdstider.

Som konsekvens af, at reglerne for, hvad de 13-15-årige må lave, hvornår på dagen og hvor længe ad gangen, opleves som indviklede, har man flere steder besluttet sig for kun at ansætte unge over 15. Nogle arbejdssteder forholder sig ikke til reglerne og overskrider arbejdstidsbestemmelserne for unge.

Kontaktperson

De fleste arbejdssteder oplyser i telefoninterviewet, at de knytter en voksen kontaktperson til nyansatte unge, så den voksne kan støtte dem i den første tid på arbejdet, idet ca. 80-85 pct. af arbejdsstederne uanset størrelse oplyser, at de gør det. Ca. 35-45 pct. deraf oplyser, at de inden for de seneste tre år har indført, at de unge kan få støtte fra en voksen i deres daglige arbejde. Heraf mener ca. 55-75 pct., at det har forbedret arbejdsmiljøet for de unge.

Referencer

Mehlbye J, Rützou J. Overvågning af fremdriften i arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne 2004. Visionsrapport – Børn og unge. København: COWI, Teknologisk Institut og AKF 2005, kapitel 5, 7 og 8.

Bilag A Panelundersøgelse af virksomhedernes forebyggende arbejdsmiljøaktiviteter

For at kunne vurdere udviklingen på virksomhedsplan inden for de syv visionsområder omfattet af Handlingsprogram for et rent arbejdsmiljø 2005 og de deraf affødte aktiviteter på virksomhedsniveau er det nødvendigt at gennemføre flere ensartede indsamlinger af data på en række indikatorer med nogle års mellemrum. Til dette er valgt en undersøgelse bestående af telefoninterview og observationer på en række tilfældigt udvalgte arbejdssteder.

Til en første kortlægning og fastlæggelse af reference for fremtidige kortlægninger af virksomhedernes interne forebyggende arbejdsmiljøaktiviteter er etableret et sæt parallelle panelundersøgelser – en for hvert visionsområde. Disse panelundersøgelser er *ikke tænkt som landsrepræsentative undersøgelser af arbejdsmiljøet* i form af påvirkninger og helbredsmæssige reaktioner på individplan, idet undersøgelser deraf allerede foreligger, fx Arbejdsmiljøinstituttets undersøgelser af bl.a. lønmodtagernes arbejdsmiljø. Panelundersøgelserne er *alene* tænkt som *en kortlægning af de forebyggende arbejdsmiljøaktiviteter på arbejdsstedsniveau*, dvs. et niveau, hvor *arbejdsstedet er enheden* og ikke den enkelte ansatte.

A.1 Design

A.1.1 Arbejdstilsynets designovervejelser

I den tidligste fase af planlægningen af undersøgelsen overvejedes det, om panelundersøgelsen skulle udføres som en *prospektiv kohorteundersøgelse*, dvs. en undersøgelse, hvortil der, første gang undersøgelsen skulle gennemføres, skulle udtrækkes en stikprøve af arbejdssteder, og derefter følge denne til ét år efter handlingsprogrammets afslutning, dvs. frem til og med år 2006. Med et kohortedesign ville det være muligt at sammenligne hvert deltagende arbejdssted med sig selv og på den måde, alt andet lige, opnå det sikrest opnåelige estimat af udviklingen fra undersøgelsesrunde til undersøgelsesrunde. Et kohortedesign vil imidlertid kunne have en negativ indvirkning på undersøgelsens resultater, idet de virksomheder, der velvilligt deltager, må antages at lære noget blot ved at indgå i et forløb om et emne, mens virksomheder uden for kohorten ikke kan forventes at have samme inspiration og motivation til at ændre på arbejdsmiljøet. En anden negativ indvirkning – som dog også, om end i mindre grad, vil gælde for en tværsnitsundersøgelse (hvor der ikke som i en kohortebaseret undersøgelse kan ske akkumulering af bortfald fra undersøgelsesrunde til undersøgelsesrunde) – er, at de virksomheder, som vælger ikke at deltage i en undersøgelse, kan være de ”dårligste”, her med hensyn til det forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Der vil dermed være risiko for, at resultaterne af en kohortebaseret undersøgelse kommer til at pege på succes for handlingsprogrammet, uden at succesen behøver at være til stede uden for kohorten.

Kohortedesignet blev derfor forladt til fordel for et tværsekventielt design bestående af gentagne *parallelle tværsnitsundersøgelser* for hvert visionsområde og hver bestående af en kombineret interview- og observationsundersøgelse. Hver af de syv visionsspecifikke tværsnitsundersøgelser er stratificeret på branchegruppe, således at kun de branchegrupper indgår, der frem til igangsætningstidspunktet for det samlede overvågningsprojekt især havde vist sig at have problemer inden for de respektive visionsområder, og

som derfor har været de branchegrupper, hvor indsatserne har været koncentreret. Denne udvælgelsesmåde blev valgt frem for en traditionel arbejdsstedsrepræsentativ undersøgelse, fordi den har tema-repræsentativitet, når der skulle konstateres en ændring, og vil dermed øge sandsynligheden for at kunne påvise en statistisk signifikant forandring på 10-20 pct.

For at kunne påvise forandringer på 10-20 pct. vil det være nødvendigt at interviewe ca. 400 arbejdssteder pr. visionsområde, og de branchegrupper, der blev udvalgt til at repræsentere et visionsområde, skulle *være ligeligt fordelt*, for at ingen enkelt branche-gruppe skulle kunne dominere billedet. Derved vil de enkelte branchegrupper have lige stor statistisk styrke over for hinanden og således gøre det muligt at identificere branchegrupper med mindre gunstig udvikling.

Til supplement for telefoninterviewdelen og for at få en så uvildig indikation af forebyggelsesniveauet på virksomhedsplan som muligt skulle der gennemføres observationsbesøg på ca. 10 pct. af de interviewede arbejdssteder.

Udtrækket af arbejdssteder var planlagt til at ske via det centrale virksomhedsregister (CVR). Dette krævede yderligere stratificering på arbejdsstedsstørrelse, da der ellers ville være risiko for, at de visionsspecifikke stikprøver kom til at indeholde en overrepræsentation af mindre arbejdssteder, der er den hyppigst forekommende arbejdsstedsstørrelse i Danmark.

For at opnå en så dækkende karakteristik af virksomhedernes interne forebyggende arbejdsmiljøaktiviteter som muligt skulle undersøgelsen bygge på interview af repræsentanter fra henholdsvis ledelse (A-side) og medarbejdere (B-side). Formålet med at inddrage begge parter skulle være at tilvejebringe en nuanceret beskrivelse af handlingsplanens reelle gennemslag i arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne.

Ledelsessiden (A-siden) skulle tegnes af arbejdsstedernes respektive ejere/direktører eller andre personer i deres sted. *Det skulle være op til de udtrukne arbejdssteder selv at udpege deres repræsentant i forhold til interviewet.*

Medarbejdersiden (B-siden) var oprindeligt planlagt at skulle tegnes af fem ansatte *i branchegruppenspecifikke jobfunktioner* på det udtrukne arbejdssted. Det vil sige, at der fx for træ- og møbelbranchegruppens vedkommende kun skulle indgå personer, hvis job direkte var knyttet til håndteringen af de materialer, der indgår i træ- og møbel-produkterne, for at undgå, at fx kontorister, tekniske tegnere, kantineassistenter mfl., som ud fra en arbejdsmiljømæssig tilgang ikke udfører branchegruppenspecifikke arbejdsopgaver, skulle komme til at besvare spørgsmål vedrørende arbejdsmiljøaktiviteter, som kun perifert eller slet ikke er rettet mod deres jobfunktioner. Udtrækket af svarpersoner blandt medarbejderne var planlagt at ske på basis af personalelister indhentet fra de udtrukne virksomheder umiddelbart forud for gennemførelsen af undersøgelsen.

Da undersøgelsen skulle udbydes i licitation, var der i udbuddet lagt op til, at kontrahenten skulle foretage en fagkyndig vurdering af, om data også skulle omfatte eksponeringsmål, herunder eksponeringsmål i form af egentlige målinger af forekomsten af kemiske stoffer og støj, dvs. på de områder, hvor det er meget vanskeligt at opnå dækkende og valide besvarelser via spørgsmål.

Første runde af undersøgelsen blev kun delvis gennemført efter den ovenfor beskrevne plan, idet ingen af de to kvalificerede tilbudsgivere i deres respektive metodebeskrivelser helt fulgte de i udbuddet skitserede metoder. Den ene væsentlige fravigelse drejer sig om *udtræksmåden for de arbejdssteder*, der skulle indgå i undersøgelsen. Den anden væsentlige fravigelse drejer sig om, *hvorledes medarbejdersiden skulle repræsenteres i projektet*.

A.1.2 Første undersøgelsesrunde (2001)

Undersøgelsen består af syv *parallelle tværsnitsundersøgelser* – en for hvert visionsområde – og hver bestående af en kombineret interview- og observationsundersøgelse. Hver af de syv visionsspecifikke tværsnitsundersøgelser er stratificeret på branche-gruppe, således at kun de branchegrupper indgår, der frem til igangsætningstidspunktet for første runde især havde vist sig at have problemer inden for de respektive visionsområder.

Udtræk af arbejdssteder

Da kontrahenten selv rådede over et adressekartotek etableret som led i hans netop forud for denne undersøgelse gennemførte tredje runde af en interviewundersøgelse af arbejdsmiljøet for lønmodtagere mfl., ønskede han at benytte dette adressekartotek i videst muligt omfang, fordi det formodedes at indeholde mere aktuelle adresser og oplysninger om arbejdsstedernes størrelse end det centrale virksomhedsregister (CVR) på udtrækningstidspunktet, og fordi kontrahenten foreslog en kobling mellem oplysninger om virksomhedernes interne forebyggende arbejdsmiljøaktiviteter og de oplysninger om arbejdsmiljøbelastninger og helbred, der var indsamlet af kontrahenten i hans egen undersøgelse af arbejdsmiljøet for lønmodtagere mfl.

Kontrahenten måtte dog tidligt i projektforløbet konstatere, at når udtrækket af arbejdssteder blev baseret på hans eget adressekartotek, hvor enhederne er *personer* (dvs. baseret på en CPR-stikprøve og ikke på et register, hvor enhederne er *virksomheder* som i CVR), kunne det ikke undgås, at nogle branchegrupper enten slet ikke eller kun i beskedent omfang kunne repræsenteres i undersøgelsen. For at kompensere herfor supplerede kontrahenten sit eget adressekartotek med udtræk fra CVR.

Vedrørende repræsentationen af medarbejdersiden ville kontrahenten, i stedet for fem medarbejdere, som foreslået af Arbejdstilsynet, jf. ovenfor, kun interviewe én medarbejder, som i forvejen var valgt som talerør for medarbejderne, fx en sikkerhedsrepræsentant, en tillidsrepræsentant eller tilsvarende. Kontrahenten mente, at sådanne medarbejdere på grund af deres involvering i arbejdspladsorienterede opgaver ville have bedre forudsætninger for at besvare de stillede spørgsmål. Ved at fravælge interview af medarbejdere i branchegruppespecifikke job opstod en risiko for, at resultaterne af interviewene ville kunne tegne et for ensidigt billede af situationen, samtidig med at man fravalgte sig muligheden for at indsamle spørgsmålsbaserede eksponeringsmål.

A.1.3 Eksponeringsmålinger

Der blev ikke gennemført målinger af eksponeringer for fx kemiske stoffer og støj. Det blev aftalt, at kontrahenten skulle vurdere behov og omkostninger ved direkte målinger. Der blev herefter ikke foretaget målinger, men kun observationer.

A.1.4 Materiale i første undersøgelsesrunde

I alt blev 4.642 arbejdssteder udvalgt til at deltage i undersøgelsen. Det ses af tabel A-1, at i alt 3.287 (71 pct.) af de kontaktede arbejdssteder deltog. Da flere arbejdssteder var relevante i forhold til flere af de syv visionsområder, blev der i alt gennemført 4.199 interview. Inden for nogle visionsområder var deltagelsen meget høj (for indeklimateområdet 91 pct.), mens der for andre visionsområder var en væsentlig lavere deltagelse (63 pct. for visionsområdet "kræft og hjerneskader", 65 pct. for visionsområderne "støj" og "børn og unge").

Fordelingen mellem udtræk via Arbejdsmiljøinstituttets eget adressekartotek (NAK) og det centrale virksomhedsregister (CVR) fremgår af tabel A-2. Kun 43 pct. af de deltagende arbejdssteder kunne udtrækkes via kontrahentens adressekartotek, mens de resterende 57 pct. er udtrukket enten via CVR eller via en særlig rundspørge i skoler (sidstnævnte til dækning af børn-og-unge-området).

Branchegruppernes repræsentation i visionsområderne

Tabel A-2 viser endvidere, hvilke visioner den pågældende branchegruppe repræsenterer. Branchegruppen "05 Jern- og metalvareindustri" dækker visionsområderne "børn og unge", "kemi", "støj" og "ulykker". 12 branchegrupper repræsenterer alene visionsområdet "børn og unge". Blandt disse 12 branchegrupper er nogle repræsenteret ved meget få arbejdssteder, fx er der kun 4 arbejdssteder med fra branchegruppen "19 Tekstil-, beklædnings- og læderindustri". Denne lave repræsentation ses kun for dette visionsområde og skyldes, at udtrækket er foretaget via en spørgeskemaundersøgelse blandt skolesøgende børn uden nogen forud kendt tilknytning til arbejdslivet. Fraset disse 12 branchegrupper ses af tabellen, at undersøgelsen er repræsenteret ved 31 forskellige branchegrupper, hvor mellem 28 ("32 Rengøring, vaskeri og renseri") og 245 ("27 Kontor og administration") arbejdssteder har deltaget inden for de enkelte branchegrupper.

Tabel A-3 viser, hvor mange arbejdssteder der deltog inden for de enkelte visionsområder fordelt på branchegrupper. Det ses, at inden for visionen indeklimate deltog fem branchegrupper med meget uens repræsentation. Betydelige skævheder i repræsentationen ses også for de øvrige visionsområder.

Arbejdsstedernes størrelse

Tabel A-4 viser fordelingen af de deltagende arbejdssteder i forhold til antal ansatte på arbejdsstedet for de involverede branchegrupper og samme fordeling for hele landet. Det ses af tabellen, at arbejdssteder med under 5 ansatte udgjorde 12 pct., arbejdssteder med 5-19 ansatte udgjorde 23 pct., og arbejdssteder med 20 eller flere ansatte udgjorde 65 pct. af arbejdsstederne. Det ses også af tabellen, at for arbejdsstederne i Danmark i de involverede branchegrupper er størrelsesprofilen ifølge Danmarks Statistik den omvendte, idet arbejdssteder med færre end 5 ansatte udgør 51 pct., og arbejdssteder med 20 eller flere ansatte udgør 14 pct. af arbejdsstederne.

I udbuddet for opgaven var anført, at der af hensyn til den statistiske styrke i grupperne skulle ske en stratificering på arbejdsstedsstørrelse. Det fremgår ikke af kontrahentens beskrivelse af materialet, om der er stratificeret, men han har oplyst, at det var relativt sværere at få de mindre arbejdssteder til at deltage. Man skal her endvidere være opmærksom på, at det for visse branchegrupper gælder, at de overvejende består af arbejdssteder med 20 eller flere ansatte, hvorfor en ligelig repræsentation på størrelse ikke kan opnås. Dette gælder fx sygehussektoren.

Skævheden i fordelingen af arbejdsstedsstørrelse har en uheldig virkning på den statistiske styrke for især de små arbejdssteder. Den manglende statistiske styrke viser sig ved meget brede sikkerhedsintervaller, der ofte er så vide, at der ikke kan forventes påvist nogen statistisk signifikant udvikling inden for overvågningsperioden.

Repræsentationen af ledelse og medarbejdere

Tabel A-5 viser deltagelsen separat for ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter for de medvirkende arbejdssteder i de involverede branchegrupper. Det ses af tabellen, at der blandt de arbejdssteder, der deltog i undersøgelsen, i alt var deltagelse af 99 pct. ledelsesrepræsentanter, mens kun 82 pct. arbejdstagerrepræsentanter blev telefoninterviewet. Der var tilstræbt et design med lige mange besvarelser fra ledelsen henholdsvis medarbejderside (balanceret design), men da det første interview med et arbejdssted altid var med en repræsentant for ledelsen, foretrak en del arbejdssteder kun at medvirke med ledelsens besvarelse.

A.2.1 Evaluering af første undersøgelsesrunde

Metode og materiale fra første runde af undersøgelsen af virksomhedernes forebyggende aktiviteter har i 2003 gennemgået evaluering, der har påpeget væsentlige problemer med hensyn til undersøgelsens dækning inden for de udpegede branchegrupper og arbejdsstedsstørrelser og i relation til entydigheden af flere af de stillede spørgsmål (Rieper og Eskelinen 2005). Tolkningen af resultater vedrørende de mindre virksomheder skal som følge heraf ske med forsigtighed. I overvågningsrapport 2001 (Arbejdstilsynet 2003), hvor resultaterne af telefoninterviewene er beskrevet, er overalt anført 95 pct. sikkerhedsintervaller, som indikerer, at de respektive resultater med 95 pct. sandsynlighed vil befinde sig inden for disse yderpunkter. Anvendes disse sikkerhedsintervaller, kan resultaterne anvendes som indikatorer for virksomhedernes interne forebyggende aktiviteter.

A.3.1 Anden undersøgelsesrunde (2004)

Anden runde af undersøgelsen i 2004 er udført af et konsortium bestående af COWI A/S, Teknologisk Institut og AKF Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut efter samme model som første runde.

I anden runde arbejdes dog med otte adskilte stikprøver, idet det ergonomiske visionsområde er delt op på tunge løft henholdsvis ensidigt, gentaget arbejde. Denne separation er sket for at kunne få tilstrækkelig statistisk styrke for hvert af de to visionsområder.

Alle arbejdssteder er i anden runde udtrukket via det centrale virksomhedsregister CVR, og der er stratificeret på branchegruppe og størrelsesgruppe for at modvirke, at enkelte grupper skal blive for små til at kunne bære et resultat. For at have relevante arbejdssteder nok, da der vil være et bortfald på grund af fx virksomhedsophør, overgang til anden branche, ingen visionsrelateret produktion på det udtrukne arbejdssted m.m., er der tilstræbt et overtræk på tre gange det antal arbejdssteder, der var besluttet skulle være minimum (på børneområdet dog fem gange så stort, idet der forventedes et større antal arbejdssteder i udtrukket, som enten ikke nogensinde havde haft børn ansat eller ikke på undersøgelsestidspunktet havde børn ansat). For nogle branchegrupper

eksisterer der ikke så mange arbejdssteder, at det har været muligt at foretage et sådant overtræk, især ikke når størrelsen af arbejdsstedet har skullet tilgodeses.

På grund af kritikken af bl.a. formuleringer af spørgsmål i første runde besluttedes det, at der til anden runde skulle ske en justering af formuleringerne under hensyntagen til, at flest mulige spørgsmål skulle kunne sammenlignes mellem de to runder, og at anden runde skulle fungere som reference for fremtidige målinger.

I anden runde af undersøgelsen er den samlede deltagelse lidt lavere i 2004 (67 pct.) end i 2001 (72 pct.). Detaljer vedrørende de enkelte visionsrelaterede stikprøver fremgår af tabellerne A-1 og A-6.

På grund af det balancerede udtræk i anden runde med stratificering på branchegruppe og arbejdsstedsstørrelse er der gennemført færre interview (3.241) end i første runde (4.199). Tabellerne A-3 og A-7 viser fordelingen på visionsområde og branchegrupper. De 277 interview, der er gennemført på området ensidigt, gentaget arbejde, kunne ved første blik se ud som en forringelse af datagrundlaget, men her skal det erindres, at der i første runde reelt kun var 141 arbejdssteder, der havde ensidigt, gentaget arbejde, og at det til dette visionsområde kun ville være relevant at udtrække arbejdssteder fra otte branchegrupper mod ti branchegrupper til de øvrige visionsområder bortset fra indeklimateområdet.

På trods af det balancerede udtræk af arbejdssteder blev den samlede deltagelse i anden runde af undersøgelsen fordelt på størrelse ikke ensartet. Som tabellerne A-4 og A-8 viser, er det kun størrelsesgruppen 5-19 ansatte, der med 35 pct. udgør den tiltænkte andel af materialet. Arbejdssteder med 1-4 ansatte udgør i 2004 15 pct. mod 12 pct. i 2001, og arbejdssteder med 20 eller flere ansatte udgør 50 pct. i 2004 i modsætning til 65 pct. i 2001.

Årsagen til, at der er færre arbejdssteder med i undersøgelsen i størrelsesgruppen 1-4 ansatte, skyldes bl.a., at en betydelig del af de udtrukne arbejdssteder i den størrelseskategori på undersøgelsestidspunktet ikke havde nogen ansatte og derfor faldt uden for kriterierne for at indgå i undersøgelsen. Dertil kommer, at der i nogle af de omfattede branchegrupper kun findes relativt få arbejdssteder med færre end 5 ansatte, og at der følgelig ikke kunne ske en opfyldning til det ønskede antal.

I 2004 er der sammenlignet med 2001 en mere ensartet deltagelse i undersøgelsen mellem ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter (tabellerne A-5 og A-9), idet der i den seneste runde var 97 pct. deltagelse på ledelsessiden og 92 pct. deltagelse på medarbejdersiden. I 2001 var deltagelsen henholdsvis 99 pct. og 82 pct. for de to grupper.

Table A-1 Deltagelsen i første runde af undersøgelsen (2001) separat for hvert visionsområde. Procent

Visionsområde	Kontakterede interviewpersoner (Arbejdsgiversiden) /arbejdssteder antal	Gennemførte interview (mindst én part) /deltagende arbejdssteder antal	Gennemførte interview (mindst én part) /deltagende arbejdssteder pct.
Arbejdsulykker	1.464	1.031	70
Kræft og CNS-skader	713	450	63
Børn og unges arbejde	747	482	65
Tunge løft og ensidigt, gentaget arbejde	791	557	70
Psykosociale forhold	860	705	82
Indeklima	640	585	91
Støj	598	389	65
I alt antal interviewenheder	5.813	4.199	72
I alt antal arbejdssteder	4.642	3.287	71

Flere arbejdssteder har været relevante for mere end ét visionsområde og har derfor deltaget i mere end ét interview.

Ved en interviewenhed forstås i praksis to interview, ét af arbejdsgiversiden og ét af arbejdstagersiden. I praksis er der dog interviewenheder, hvor kun arbejdsgiversiden er repræsenteret, eller kun arbejdstagersiden er repræsenteret.

Tabel A-2 Deltagende arbejdssteder i første runde af undersøgelsen (2001) fordelt på udtrækningskilde og branchegruppe. Procent

Branchegruppe	Dækkede visionsområder	Udtrukket på baggrund af Arbejds miljø-institutets undersøgelse af bl.a. lønmodtagernes arbejdsmiljø (NAK)	Udtrukket på baggrund af Det Centrale Virksomhedsregister	Udtrukket på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse til skolesøgende under 18 år	Antal arbejdssteder i alt
01 Metal- og stålværker, støberier	K	0	100	0	36
02 Fremstilling af transportmidler	KU	14	86	0	129
03 Skibsværfter	KS	16	84	0	44
05 Jern- og metalvareindustri	BKSU	22	76	1	140
06 Maskinindustri	BSU	56	41	3	137
07 El- og elektronikindustri	BP	98	0	2	51
08 Autobranchen	BK	70	25	5	64
09 Jord-, beton- og belægningsindustri	BESU	26	71	2	136
10 Murer-, snedker- og tømrerområdet	SU	46	54	0	67
12 Isolering og installation	U	52	48	0	82
13 Trykkeri- og udgivervirksomhed	B	0	0	100	51
14 Papir- og papvarer, bogbinding	E	38	62	0	37
15 Engroshandel	B	0	0	100	8
16 Transport af gods	BPSU	36	56	8	180
17 Transport af passagerer	BP	99	0	1	68
18 Brandvæsen og redningskorps	E	0	100	0	36
19 Tekstil-, beklædnings- og læderindustri	B	0	0	100	4
20 Træ- og møbelindustri	BEKSU	20	78	2	222
21 Plast-, gummi-, asfalt- og mineralolieindustri	BKU	20	77	4	112
22 Sten-, ler- og glasindustri	BKU	26	73	1	108
24 Kemisk industri	BK	0	97	3	35
25 Tunge råmaterialer og halvfabrikata	B	0	0	100	1
26 Medicinal- og farmaceutisk industri	K	65	35	0	31
27 Kontor og administration	BIP	93	0	7	245
28 Butiksområdet	B	0	0	100	114
29 Supermarkeder og varehuse	B	0	0	100	41
31 Personlig pleje og anden service	B	0	0	100	5
32 Rengøring, vaskeri og renseri	BE	93	0	7	28
34 Militær, politi, vagttjenester o.lign.	PS	55	45	0	114
35 Hotel- og restaurationsområdet	B	0	0	100	86
36 Kulturområdet	B	0	0	100	12
37 Svine- og kreaturslagterier	BEPSU	30	68	2	60
38 Fjerkræslagterier, fiske- og foderstofindustri	EPU	22	78	0	36
39 Konserves- og drikkevareindustri	BESU	24	73	4	55
40 Brød, tobak, chokolade og sukkervareindustri	B	0	0	100	32
41 Mejeriprodukter og margarineindustri	BU	38	59	3	37
42 Landbrug	BSU	29	59	13	63
44 Sygehuse	EIP	0	100	0	89
45 Hjemmepleje, døgninstitutioner for voksne	BEIP	97	0	3	220
46 Dag- og døgninstitutioner for børn og unge	BISU	99	0	1	83
47 Praktiserende læger og tandlæger	B	0	0	100	9
48 Undervisning og forskning	BIP	98	0	2	138
49 Uoplyst	B	0	0	100	41
I alt		43	42	15	3.287

B: børn og unge, 32 branchegrupper dækket (denne meget brede dækning fremkommer som følge af udtrækningsmåden, der af praktiske grunde ikke kunne være som for de øvrige visionsområder); E: ensidigt, gentaget arbejde og tunge løft, 10 branchegrupper dækket; I: indeklimaområdet, 5 branchegrupper dækket; K: kræft og hjerneskader, 10 branchegrupper dækket; P: psykosociale område, 10 branchegrupper dækket; S: støj, 12 branchegrupper dækket; U: arbejdsulykker, 16 branchegrupper dækket.

Tabel A-3 Deltagende arbejdssteder og interview i første runde af undersøgelsen (2001) fordelt på branchegruppe og visionsområde

Branchegruppe	I alt	I alt	Arbejdsulykker	Kræft og CNS-skader	Børn og unges arbejds	Tunge løft og ensidigt, gentaget arbejde	Psyko-sociale forhold	Indeklima	Støj
	Arbejdssteder	Interview	Interview	Interview	Interview	Interview	Interview	Interview	Interview
01 Metal- og stålværker, støberier	36	36	0	36	0	0	0	0	0
02 Fremstilling af transportmidler	129	129	101	28	0	0	0	0	0
03 Skibsværfter	44	44	0	22	0	0	0	0	22
05 Jern- og metalvareindustri	140	171	52	86	2	0	0	0	31
06 Maskinindustri	137	214	133	0	4	0	0	0	77
07 El- og elektronikindustri	51	51	0	0	1	0	50	0	0
08 Autobranschen	64	64	0	61	3	0	0	0	0
09 Jord-, beton- og belægningsindustri	136	171	103	0	3	30	0	0	35
10 Murer-, snedker- og tømrerområdet	67	98	67	0	0	0	0	0	31
12 Isolering og installation	82	82	82	0	0	0	0	0	0
13 Trykkeri- og udgivervirksomhed	51	51	0	0	51	0	0	0	0
14 Papir- og papvarer, bogbinding	37	37	0	0	0	37	0	0	0
15 Engroshandel	8	8	0	0	8	0	0	0	0
16 Transport af gods	180	182	124	0	14	0	42	0	2
17 Transport af passagerer	68	68	0	0	1	0	67	0	0
18 Brandvæsen og redningskorps	36	36	0	0	0	36	0	0	0
19 Tekstil-, beklædnings- og læderindustri	4	8	0	0	8	0	0	0	0
20 Træ- og møbelindustri	222	266	97	66	4	43	0	0	56
21 Plast-, gummi-, asfalt- og mineralolieindustri	112	112	68	40	4	0	0	0	0
22 Sten-, ler- og glasindustri	108	108	61	46	1	0	0	0	0
24 Kemisk industri	35	34	0	34	0	0	0	0	0
25 Tunge råmaterialer og halvfabrikata	1	0	0	0	0	0	0	0	0
26 Medicinal- og farmaceutisk industri	31	31	0	31	0	0	0	0	0
27 Kontor og administration	245	453	0	0	15	0	209	229	0
28 Butiksområdet	114	108	0	0	108	0	0	0	0
29 Supermarkeder og varehuse	41	41	0	0	41	0	0	0	0
31 Personlig pleje og anden service	5	0	0	0	0	0	0	0	0
32 Rengøring, vaskeri og renseri	28	28	0	0	2	26	0	0	0
34 Militær, politi, vagttjenester o.lign.	114	114	0	0	0	0	45	0	69
35 Hotel- og restaurationsområdet	86	86	0	0	86	0	0	0	0
36 Kulturområdet	12	12	0	0	12	0	0	0	0
37 Svine- og kreaturslagterier	60	85	35	0	1	24	24	0	1
38 Fjerkræslagterier, fiske- og foderstofindustri	36	61	11	0	0	25	25	0	0
39 Konserver- og drikkevareindustri	55	68	20	0	2	33	0	0	13
40 Brød, tobak, chokolade, sukkervareindustri	32	32	0	0	32	0	0	0	0
41 Mejeriprodukter og margarineindustri	37	37	36	0	1	0	0	0	0
42 Landbrug	63	95	38	0	8	0	0	0	49
44 Sygehuse	89	178	0	0	0	89	45	44	0
45 Hjemmepleje, døgninstitutioner for voksne	220	395	0	0	6	214	77	98	0
46 Dag- og døgninstitutioner for børn og unge	83	86	3	0	1	0	0	79	3
47 Praktiserende læger og tandlæger	9	9	0	0	9	0	0	0	0
48 Undervisning og forskning	138	259	0	0	3	0	121	135	0
49 Uoplyst	41	51	0	0	51	0	0	0	0
I alt	3.287	4.199	1.031	450	482	557	705	585	389
Gennemsnitligt (tilsigtet) antal arbejdssteder i de udvalgte branchegrupper			27	40	-	40	40	80	40

Tabel A-4 Deltagende arbejdssteder i første runde af undersøgelsen (2001) fordelt efter antal ansatte og branchegruppe. Procent

Branchegruppe	Under 5 ansatte	5-19 ansatte	20 eller flere ansatte	Antal arbejdssteder i alt
01 Metal- og stålværker, støberier	19	28	53	36
02 Fremstilling af transportmidler	5	30	65	129
03 Skibsværfter	30	35	35	43
05 Jern- og metalvareindustri	12	29	58	139
06 Maskinindustri	5	13	82	136
07 El- og elektronikindustri	0	4	96	51
08 Autobranchen	34	25	41	64
09 Jord-, beton- og belægningsindustri	18	22	60	134
10 Murer-, snedker- og tømrerområdet	25	34	42	65
12 Isolering og installation	13	38	49	82
13 Trykkeri- og udgivervirksomhed	12	18	71	51
14 Papir- og papvarer, bogbinding	8	24	68	37
15 Engroshandel	13	38	50	8
16 Transport af gods	14	22	64	180
17 Transport af passagerer	1	13	85	68
18 Brandvæsen og redningskorps	8	28	64	36
19 Tekstil-, beklædnings- og læderindustri	25	0	75	4
20 Træ- og møbelindustri	15	20	65	222
21 Plast-, gummi-, asfalt- og mineralolieindustri	8	14	77	111
22 Sten-, ler- og glasindustri	7	20	73	107
24 Kemisk industri	9	37	54	35
25 Tunge råmaterialer og halvfabrikata	100	0	0	1
26 Medicinal- og farmaceutisk industri	6	13	81	31
27 Kontor og administration	5	23	73	244
28 Butiksområdet	25	46	29	114
29 Supermarkeder og varehuse	10	27	63	41
31 Personlig pleje og anden service	60	20	20	5
32 Rengøring, vaskeri og renseri	7	21	71	28
34 Militær, politi, vagttjenester o.lign.	9	17	75	114
35 Hotel- og restaurationsområdet	20	36	44	86
36 Kulturområdet	33	33	33	12
37 Svine- og kreaturslagterier	10	17	73	60
38 Fjerkræslagterier, fiske- og foderstofindustri	3	11	86	35
39 Konserves- og drikkevareindustri	9	9	81	54
40 Brød, tobak, chokolade og sukkervareindustri	13	44	44	32
41 Mejeriprodukter og margarineindustri	3	11	86	36
42 Landbrug	74	16	10	62
44 Sygehuse	1	3	96	89
45 Hjemmepleje, døgninstitutioner for voksne	2	11	86	220
46 Dag- og døgninstitutioner for børn og unge	0	64	36	83
47 Praktiserende læger og tandlæger	44	44	11	9
48 Undervisning og forskning	0	14	86	138
49 Uoplyst	29	32	39	41
Uoplyst arbejdsstedsstørrelse				14
I alt	12	23	65	3.287
I alt (hele landet, medtagne branchegrupper)	51	35	14	177.242

Tabel A-5 Deltagende arbejdssteder i første runde af undersøgelsen (2001) fordelt efter interviewpersonernes status på arbejdsstedet og branchegruppe

Branchegruppe	Ledelsesrepræsentant		Arbejdstagerrepræsentant		Antal arbejdssteder
	N	Procent	N	Procent	
01 Metal- og stålværker, støberier	35	97	26	72	36
02 Fremstilling af transportmidler	128	99	106	82	129
03 Skibsværfter	43	98	23	52	44
05 Jern- og metalvareindustri	137	98	117	84	140
06 Maskinindustri	136	99	119	87	137
07 El- og elektronikindustri	50	98	49	96	51
08 Autobranschen	63	98	49	77	64
09 Jord-, beton- og belægningsindustri	134	99	99	73	136
10 Murer-, snedker- og tømrerområdet	65	97	46	69	67
12 Isolering og installation	82	100	70	85	82
13 Trykkeri- og udgivervirksomhed	51	100	47	92	51
14 Papir- og papvarer, bogbinding	37	100	32	86	37
15 Engroshandel	8	100	7	88	8
16 Transport af gods	180	100	138	77	180
17 Transport af passagerer	68	100	61	90	68
18 Brandvæsen og redningskorps	36	100	29	81	36
19 Tekstil-, beklædnings- og læderindustri	4	100	3	75	4
20 Træ- og møbelindustri	220	99	179	81	222
21 Plast-, gummi-, asfalt- og mineralolieindustri	111	99	103	92	112
22 Sten-, ler- og glasindustri	107	99	91	84	108
24 Kemisk industri	35	100	29	83	35
25 Tunge råmaterialer og halvfabrikata	1	100	1	100	1
26 Medicinal- og farmaceutisk industri	30	97	26	84	31
27 Kontor og administration	244	100	217	89	245
28 Butiksområdet	114	100	85	75	114
29 Supermarkeder og varehuse	41	100	35	85	41
31 Personlig pleje og anden service	5	100	2	40	5
32 Rengøring, vaskeri og renseri	28	100	18	64	28
34 Militær, politi, vagttjenester o.lign.	114	100	103	90	114
35 Hotel- og restaurationsområdet	86	100	62	72	86
36 Kulturområdet	12	100	6	50	12
37 Svine- og kreaturslagterier	60	100	52	87	60
38 Fjerkræslagterier, fiske- og foderstofindustri	35	97	29	81	36
39 Konserves- og drikkevareindustri	54	98	46	84	55
40 Brød, tobak, chokolade og sukkervareindustri	31	97	28	88	32
41 Mejeriprodukter og margarineindustri	36	97	34	92	37
42 Landbrug	62	98	27	43	63
44 Sygehuse	89	100	79	89	89
45 Hjemmepleje, døgninstitutioner for voksne	219	100	202	92	220
46 Dag- og døgninstitutioner for børn og unge	83	100	78	94	83
47 Praktiserende læger og tandlæger	9	100	5	56	9
48 Undervisning og forskning	138	100	127	92	138
49 Uoplyst	41	100	24	59	41
I alt	3.262	99	2.709	82	3.287

Tabel A-6 Deltagelsen i anden runde af undersøgelsen (2004) separat for hvert visionsområde. Procent

Visionsområde	Kontaktede interviewpersoner (Arbejdsgiversiden) /arbejdssteder antal	Gennemførte interview (mindst én part) /deltagende arbejdssteder antal	Gennemførte interview (mindst én part) /deltagende arbejdssteder pct.
Arbejdsulykker	1.023	612	60
Kræft og CNS-skader	731	470	64
Børn og unges arbejde	581	375	65
Tunge løft	672	476	71
Ensidigt, gentaget arbejde	475	277	58
Psykosociale forhold	635	496	78
Indeklima	454	366	81
Støj	523	349	67
I alt antal interviewenheder	5.094	3.421	67

Flere arbejdssteder har været relevante for mere end ét visionsområde og har derfor deltaget i mere end ét interview.

Ved en interviewenhed forstås i praksis to interview, ét af arbejdsgiversiden og ét af arbejdstagersiden. I praksis er der dog interviewenheder, hvor kun arbejdsgiversiden er repræsenteret, eller kun arbejdstagersiden er repræsenteret.

Table A-7 Deltagende arbejdssteder og interview i anden runde af undersøgelsen (2004) fordelt på branchegruppe og visionsområde

Branchegruppe	I alt	Arbejdsulykker	Kræft og CNS-skader	Børn og unges arbejds	Tunge løft	Ensidigt, gentaget arbejde	Psyko-sociale forhold	Indeklima	Støj
	Interview	Interview	Interview	Interview	Interview	Interview	Interview	Interview	Interview
01 Metal- og stålværker, støberier	50		50						
02 Fremstilling af transportmidler	92	42	50						
03 Skibsværfter	22		11						11
05 Jern- og metalvareindustri	160	47	57						56
06 Maskinindustri	115	56							59
07 El- og elektronikindustri	57						57		
08 Autobranschen	57		57						
09 Jord-, beton- og belægningsindustri	153	44			51				58
10 Murer-, snedker- og tømrerområdet	106	49							57
12 Isolering og installation	60	60							
13 Trykkeri- og udgivervirksomhed	-								
14 Papir- og papvarer, bogbinding	85				44	41			
15 Engroshandel	-								
16 Transport af gods	117	52		12			53		
17 Transport af passagerer	46						46		
18 Brandvæsen og redningskorps	59				59				
19 Tekstil-, beklædnings- og læderindustri	-								
20 Træ- og møbelindustri	223	43	46		44	37			53
21 Plast-, gummi-, asfalt- og mineralolieindustri	106	48	58						
22 Sten-, ler- og glasindustri	108	57	51						
24 Kemisk industri	55		55						
25 Tunge råmaterialer og halvfabrikata	-								
26 Medicinal- og farmaceutisk industri	68		35			33			
27 Kontor og administration	142						60	82	
28 Butiksområdet	71			71					
29 Supermarkeder og varehuse	120			120					
31 Personlig pleje og anden service	-								
32 Rengøring, vaskeri og renseri	93				52	41			
34 Militær, politi, vagttjenester o.lign.	52						52		
35 Hotel- og restaurationsområdet	56			56					
36 Kulturområdet	-								
37 Svine- og kreaturslagterier	71				40	31			
38 Fjerkræslagterier, fiske- og foderstofindustri	127	29			27	28	43		
39 Konserves- og drikkevareindustri	75				37	38			
40 Brød, tobak, chokolade, sukkervareindustri	116			116					
41 Mejeriprodukter og margarineindustri	55	27				28			
42 Landbrug	113	58							55
44 Sygehuse	118				61		57		
45 Hjemmepleje, døgninstitutioner for voksne	212				61		61	90	
46 Dag- og døgninstitutioner for børn og unge	95							95	
47 Praktiserende læger og tandlæger	-								
48 Undervisning og forskning	166						67	99	
49 Uoplyst	-								
I alt	3.421	612	470	375	476	277	496	366	349

Tabel A-8 Deltagende arbejdssteder i anden runde af undersøgelsen (2004) fordelt efter antal ansatte og branchegruppe. Procent

Branchegruppe	Under 5 ansatte	5-19 ansatte	20 eller flere ansatte	Antal arbejdssteder i alt				
01 Metal- og stålværker, støberier	5	16	29	50				
02 Fremstilling af transportmidler	14	31	47	92				
03 Skibsværfter	6	2	14	22				
05 Jern- og metalvareindustri	29	67	64	160				
06 Maskinindustri	26	44	45	115				
07 El- og elektronikindustri	6	22	29	57				
08 Autobranchen	14	23	20	57				
09 Jord-, beton- og belægningsindustri	31	55	67	153				
10 Murer-, snedker- og tømrerområdet	24	39	43	106				
12 Isolering og installation	16	18	26	60				
13 Trykkeri- og udgivervirksomhed	-	-	-	-				
14 Papir- og papvarer, bogbinding	11	30	44	85				
15 Engroshandel	-	-	-	-				
16 Transport af gods	22	39	57	117				
17 Transport af passagerer	7	12	27	46				
18 Brandvæsen og redningskorps	9	19	31	59				
19 Tekstil-, beklædnings- og læderindustri	-	-	-	-				
20 Træ- og møbelindustri	42	82	99	223				
21 Plast-, gummi-, asfalt- og mineralolieindustri	17	36	53	106				
22 Sten-, ler- og glasindustri	20	34	54	108				
24 Kemisk industri	7	14	34	55				
25 Tunge råmaterialer og halvfabrikata	-	-	-	-				
26 Medicinal- og farmaceutisk industri	4	9	55	68				
27 Kontor og administration	18	58	66	142				
28 Butiksområdet	10	26	35	71				
29 Supermarkeder og varehuse	16	51	53	120				
31 Personlig pleje og anden service	-	-	-	-				
32 Rengøring, vaskeri og renseri	16	36	41	93				
34 Militær, politi, vagttjenester o.lign.	10	18	24	52				
35 Hotel- og restaurationsområdet	10	14	32	56				
36 Kulturområdet	-	-	-	-				
37 Svine- og kreaturslagterier	5	18	48	71				
38 Fjerkræslagterier, fiske- og foderstofindustri	7	47	73	127				
39 Konserves- og drikkevareindustri	4	22	49	75				
40 Brød, tobak, chokolade og sukkervareindustri	24	45	47	116				
41 Mejeriprodukter og margarineindustri	1	13	41	55				
42 Landbrug	27	42	44	113				
44 Sygehuse	6	29	83	118				
45 Hjemmepleje, døgninstitutioner for voksne	25	77	110	212				
46 Dag- og døgninstitutioner for børn og unge	16	43	36	95				
47 Praktiserende læger og tandlæger	-	-	-	-				
48 Undervisning og forskning	21	65	80	166				
49 Uoplyst	-	-	-	-				
Uoplyst arbejdsstedsstørrelse	0	0	0	0				
I alt	526	15 pct.	1.195	35 pct.	1.700	50 pct.	3.421	100 pct.

Tabel A-9 Deltagende arbejdssteder i anden runde af undersøgelsen (2004) fordelt efter interviewpersonernes status på arbejdsstedet og branchegruppe

Branchegruppe	Ledelsesrepræsentant		Arbejdstagerrepræsentant		Antal arbejdssteder
	N	Procent	N	Procent	
01 Metal- og stålværker, støberier	49	98	45	90	50
02 Fremstilling af transportmidler	92	100	87	95	92
03 Skibsværfter	22	100	20	91	22
05 Jern- og metalvareindustri	156	98	150	94	160
06 Maskinindustri	112	97	105	91	115
07 El- og elektronikindustri	55	96	54	95	57
08 Autobranchen	53	93	54	95	57
09 Jord-, beton- og belægningsindustri	148	97	148	97	153
10 Murer-, snedker- og tømrerområdet	103	97	99	93	106
12 Isolering og installation	58	97	57	95	60
13 Trykkeri- og udgivervirksomhed	-	-	-	-	-
14 Papir- og papvarer, bogbinding	82	96	83	98	85
15 Engroshandel	-	-	-	-	-
16 Transport af gods	115	98	106	91	117
17 Transport af passagerer	46	100	43	93	46
18 Brandvæsen og redningskorps	57	97	55	93	59
19 Tekstil-, beklædnings- og læderindustri	-	-	-	-	-
20 Træ- og møbelindustri	218	98	213	96	223
21 Plast-, gummi-, asfalt- og mineralolieindustri	104	98	97	92	106
22 Sten-, ler- og glasindustri	106	98	103	95	108
24 Kemisk industri	54	98	50	91	55
25 Tunge råmaterialer og halvfabrikata	-	-	-	-	-
26 Medicinal- og farmaceutisk industri	61	90	63	93	68
27 Kontor og administration	137	96	136	96	142
28 Butiksområdet	69	97	68	96	71
29 Supermarkeder og varehuse	119	99	104	87	120
31 Personlig pleje og anden service	-	-	-	-	-
32 Rengøring, vaskeri og renseri	92	99	89	96	93
34 Militær, politi, vagttjenester o.lign.	50	96	49	94	52
35 Hotel- og restaurationsområdet	55	98	49	88	56
36 Kulturområdet	-	-	-	-	-
37 Svine- og kreaturslagterier	71	100	66	93	71
38 Fjerkræslagterier, fiske- og foderstofindustri	125	98	120	94	127
39 Konserves- og drikkevareindustri	72	96	73	97	75
40 Brød, tobak, chokolade og sukkervareindustri	110	95	102	88	116
41 Mejeriprodukter og margarineindustri	50	91	52	95	55
42 Landbrug	112	99	101	89	113
44 Sygehuse	112	95	110	93	118
45 Hjemmepleje, døgninstitutioner for voksne	207	98	189	89	212
46 Dag- og døgninstitutioner for børn og unge	94	99	83	87	95
47 Praktiserende læger og tandlæger	-	-	-	-	-
48 Undervisning og forskning	162	98	138	83	166
49 Uoplyst	-	-	-	-	-
I alt	3.334	97	3.161	92	3.421

Referencer

- Abildgaard A, Eggert T. Overvågning af fremdriften i arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne 2004. Visionsrapport – Indeklima. København: COWI, Teknologisk Institut og AKF, 2005.
- Arbejdstilsynet. Arbejdsmiljøovervågning ift. handlingsprogrammet for et rent arbejdsmiljø 2005. Et katalog over indikatorer og målegrundlag. København, maj 1999 (upubliceret).
- Christiansen JM, Ørhede E. Børn og unges erhvervsarbejde (fritidsjob) i 2001. En spørgeskemaundersøgelse baseret på 1278 børn og unge fordelt på 7.-11. klassetrin. Ikke offentliggjort notat, december 2001.
- Havelund S, Pommer K. Overvågning af fremdriften i arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne 2004. Visionsrapport – Kemi. København: COWI, Teknologisk Institut og AKF, 2005.
- Jensen E, Laustsen S. Overvågning af fremdriften i arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne 2004. Visionsrapport – Ulykker. København: COWI, Teknologisk Institut og AKF, 2005.
- Mehlbye J, Degnegaard D. Overvågning af fremdriften i arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne 2004. Visionsrapport – Psykosociale risikofaktorer. København: COWI, Teknologisk Institut og AKF, 2005.
- Mehlbye J, Rützou J. Overvågning af fremdriften i arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne 2004. Visionsrapport – Børn og unge. København: COWI, Teknologisk Institut og AKF, 2005.
- Porse G, Fog CL. Overvågning af fremdriften i arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne 2004. Visionsrapport – Støj. København: COWI, Teknologisk Institut og AKF, 2005.
- Rasmussen GH, Johansen LW, Degnegaard D. Overvågning af fremdriften i arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne 2004. Visionsrapport – EGA. København: COWI, Teknologisk Institut og AKF, 2005.
- Rasmussen GH, Saaby A. Overvågning af fremdriften i arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne 2004. Visionsrapport – Tunge løft. København: COWI, Teknologisk Institut og AKF, 2005.
- Rieper O, Eskelinen L. Evaluering af virksomhedsovervågningen. København: AKF-forlaget, 2005.
- Roepsdorff C. Personlige meddelelser i form af specialtabeller efter ønske. Arbejdsmiljøinstituttet, august-november 2002.