

Overvågning af arbejdsmiljø og arbejdsmiljøindsats

Særlige fokusområder:

Arbejdsulykker

Psykisk arbejdsmiljø

Muskel- og skeletbelastninger

Støj i arbejdsmiljøet



Overvågningsrapport 2006



Overvågning af Arbejds miljø og Arbejds miljøindsats i Danmark 2006-2010

2006

Førord

I 2003 blev det besluttet, at den særlige temaorienterede overvågning, der var sat i gang for at følge udviklingen i Handlingsprogram for et rent arbejdsmiljø år 2005, skulle efterfølges af en overvågning af hele arbejdsmiljøspektret og dets betydning for befolkningens helbred og erhvervsevne.

Formålet med denne generelle overvågning af arbejdsmiljøet er at give politikere, myndigheder, virksomheder, arbejdsmiljøprofessionelle m.fl. overblik over og viden om det aktuelle arbejdsmiljø, arten og omfanget af virksomhedernes forebyggende aktiviteter relateret til deres arbejdsmiljø samt om udviklingen i arbejdsmiljø og aktiviteter over tid. Overvågningen skal med andre ord give mulighed for en overordnet vurdering af udviklingen, således at der kan foretages en videnbaseret prioritering af forebyggende tiltag.

Med vedtagelsen af den af regeringen opstillede plan for prioriteret arbejdsmiljøindsats frem til 2010, den såkaldte P2010-plan, skulle den generelle overvågning suppleres med fokuseret overvågning af de temaer i arbejdsmiljøet, der er omhandlet af P2010. For disse temaer er der besluttet *konkrete mål* for, hvad der skal nås inden for planperioden.

For at holde omfanget af hvert års rapport på et overkommeligt niveau vil overvågningsrapporterne frem til planperiodens udløb ved udgangen af 2010 tage udgangspunkt i et eller nogle få temaer.

Nærværende rapport indeholder to temaer, nemlig en oversigt over virksomhedernes forebyggende aktiviteter i 2006 og en opgørelse af Arbejdstilsynets og branchearbejdsmiljørådenes aktiviteter. De sidstnævnte opgørelser vil blive gentaget i overvågningsrapporterne for de følgende år.

I 2006 gennemførte Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø en undersøgelse af virksomhedernes forebyggende aktiviteter, som skal udgøre sammenligningsgrundlaget for fremtidige undersøgelser af den art. En opfølgning på undersøgelsen er planlagt til at foregå i 2011 umiddelbart efter planperiodens udløb, således at man vil kunne se, om de fastsatte mål blev nået.

Rapporten er omfangsmæssigt forsøgt holdt på et overkommeligt sideantal. Indledningsvis bringes et sammendrag af de væsentligste resultater fra undersøgelsen af virksomhedernes forebyggende aktiviteter i 2006 for de fire prioriterede områder i P2010. Mere detaljerede oplysninger gives i de efterfølgende kapitler i rapporten. Tabeller og figurer findes i et separat bilagsbind til rapporten. Metoden til undersøgelsen af virksomhedernes forebyggende aktiviteter, som er forestået af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, indgår i centrets rapport til Arbejdstilsynet. Rapporten er i sin helhed gengivet i bilagsbindet som bilag 11.

Arbejdstilsynet
København, februar 2008

Indholdsfortegnelse

SAMMENFATNING	- 7 -
ARBEJDSULYKKER	- 7 -
PSYKOSOCIALE RISIKOFAKTORER.....	- 8 -
ERGONOMISKE RISIKOFAKTORER (FOREBYGGELSE AF MUSKEL-SKELETBESVÆR)	- 9 -
STØJ	- 10 -
CERTIFICERING.....	- 11 -
VIDEN OM ARBEJDSMILJØ.....	- 12 -
HOLDNINGER TIL ARBEJDSMILJØ.....	- 12 -
KONKLUSION.....	- 12 -
1 ARBEJDSULYKKER	- 13 -
1.1 VIRKSOMHEDERNES AKTIVITETER I RELATION TIL FOREBYGGELSE AF ARBEJDSULYKKER.....	- 13 -
1.2 ARBEJDSSTILSYNETS OG BRANCHEARBEJDSMILJØRÅDENE AKTIVITETER	- 15 -
1.2.1 Arbejdstilsynets aktiviteter	- 16 -
1.2.2 Branchearbejds miljørådenes projekter	- 16 -
1.3 FORSKNING.....	- 17 -
1.4 FORHOLDET MELLEM SELVRAPPORTEREDE AKTIVITETER OG ARBEJDSSTILSYNETS REAKTIONER	- 17 -
2 PSYKOSOCIALE RISIKOFAKTORER I ARBEJDSMILJØET	- 19 -
2.1 VIRKSOMHEDERNES AKTIVITETER I RELATION TIL PSYKOSOCIALE RISIKOFAKTORER.....	- 19 -
2.2 ARBEJDSSTILSYNETS OG BRANCHEARBEJDSMILJØRÅDENE AKTIVITETER	- 21 -
2.2.1 Arbejdstilsynets aktiviteter	- 21 -
2.2.2 Branchearbejds miljørådenes projekter	- 23 -
2.3 FORSKNING.....	- 23 -
3 ERGONOMISKE RISIKOFAKTORER I ARBEJDSMILJØET.....	- 25 -
3.1 VIRKSOMHEDERNES AKTIVITETER I RELATION TIL FOREBYGGELSE AF MUSKEL-SKELETBESVÆR	- 25 -
3.2 ARBEJDSSTILSYNETS OG BRANCHEARBEJDSMILJØRÅDENE AKTIVITETER	- 27 -
3.2.1 Arbejdstilsynets aktiviteter	- 27 -
3.2.2 Branchearbejds miljørådenes projekter	- 28 -
3.3 FORSKNING.....	- 29 -
4 STØJ I ARBEJDSMILJØET.....	- 31 -
4.1 VIRKSOMHEDERNES FOREBYGGENDE AKTIVITETER I RELATION TIL STØJ PÅ ARBEJDSPLADSEN.....	- 31 -
4.2 ARBEJDSSTILSYNETS OG BRANCHEARBEJDSMILJØRÅDENE AKTIVITETER	- 33 -
4.2.1 Arbejdstilsynets aktiviteter	- 33 -
4.2.2 Branchearbejds miljørådenes projekter	- 34 -
4.3 FORSKNING.....	- 34 -
5 ANDRE RISIKOFAKTORER I ARBEJDSMILJØET.....	- 35 -
5.1 VIRKSOMHEDERNES FOREBYGGENDE AKTIVITETER	- 35 -
5.1.1 Kemiske risikofaktorer	- 35 -
5.1.2 Indeklima.....	- 36 -
5.2 ARBEJDSSTILSYNETS OG BRANCHEARBEJDSMILJØRÅDENE AKTIVITETER	- 37 -
5.2.1 Arbejdstilsynets aktiviteter	- 37 -
5.2.2 Branchearbejds miljørådenes projekter uden for de prioriterede områder	- 38 -
6 ARBEJDSPLADSVURDERING, SIKKERHEDSORGANISATION OG CERTIFICERING.....	- 41 -
6.1 ARBEJDSPLADSVURDERING	- 41 -
6.2 SIKKERHEDSORGANISATION	- 41 -
6.3 ARBEJDSSTILSYNETS OG BRANCHEARBEJDSMILJØRÅDENE AKTIVITETER	- 42 -
6.3.1 Arbejdstilsynets aktiviteter	- 42 -
6.3.2 Branchearbejds miljørådenes projekter	- 43 -
6.4 FORHOLDET MELLEM VIRKSOMHEDERNES SELVRAPPORTEREDE ARBEJDSPLADSVURDERING OG ARBEJDSSTILSYNETS REAKTIONER.....	- 43 -
6.5 CERTIFICERING	- 44 -
7 VIDEN OM ARBEJDSMILJØ.....	- 47 -

8 HOLDNING TIL ARBEJDSMILJØ	- 49 -
9 VIRKSOMHEDERNE OG ÆLDRE MEDARBEJDERE	- 51 -
10 ARBEJDSSTILSYNETS REGULERING OG INFORMATIONSMATERIALER.....	- 53 -

Sammenfatning

I 2003 blev det besluttet, at den særlige temaorienterede overvågning, der var sat i gang for at følge udviklingen i Handlingsprogram for et rent arbejdsmiljø år 2005, skulle efterfølges af en overvågning af hele arbejdsmiljøspektret og dets betydning for befolkningens helbred og erhvervsevne.

Med vedtagelsen af den af regeringen opstillede plan for prioriteret arbejdsmiljøindsats frem til 2010, den såkaldte P2010-plan, skulle den generelle overvågning suppleres med fokuseret overvågning af de temaer i arbejdsmiljøet, der er omhandlet af P2010.

Arbejdsulykker

I den prioriterede arbejdsmiljøindsats frem til 2010 blev sat som mål, at forekomsten af alvorlige arbejdsulykker skal falde markant fra 2005 til 2010. Det er målet at nedbringe antallet af arbejdsulykker, der har medført mén eller erhvervsevnetab med 20 pct., ligesom det er målet, at antallet af arbejdsulykker, der medfører sygefravær over 14 dage, skal mindskes med 20 pct. Desuden er det målet, at der i løbet af perioden sker en markant stigning i virksomhedernes forebyggende aktiviteter i relation til forebyggelse af arbejdsulykker.

Med henblik på at skaffe data, der kan danne reference for status i 2011 har Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø i 2006 undersøgt virksomhedernes forebyggende aktiviteter ved hjælp af en spørgeskemaundersøgelse til et repræsentativt udsnit af virksomhederne i Danmark.

Virksomhedernes aktiviteter

Afhængigt af størrelse oplyser mellem ca. 60 og ca. 80 pct. af virksomhederne, at de har fokus på forebyggelse af arbejdsulykker i deres arbejdspladsvurdering, men kun mellem ca. 25 og ca. 45 pct. har en skriftlig handlingsplan for, hvordan de vil undgå arbejdsulykker på deres arbejdsplads. Både det at have ulykkestemaet med i arbejdspladsvurdering og det at have en skriftlig handlingsplan forekommer oftere på større virksomheder end på små.

I forhold til specifikke handlinger rettet mod at undgå arbejdsulykker blev virksomhederne stillet en række spørgsmål om, hvad de har gjort ved deres maskiner, håndværktøj, risikoen for at snuble, glide, styrte ned eller for at komme til skade i trafikken, hver med et betydeligt sæt svarmuligheder. Svarene på disse spørgsmål blev oparbejdet til et samlet "handlingsindeks" for forebyggelse af arbejdsulykker. Jo højere indeksværdi, desto flere handlinger af de i spørgeskemaet oplistede, havde virksomhederne gjort.

Der var statistisk signifikant forskel mellem virksomheder med 1-9 ansatte, 10-19 ansatte og virksomheder med 20+ ansatte: jo større virksomhed, jo flere forebyggende handlinger oplyste virksomhederne. Der var desuden forskel mellem branchegrupperne.

Endelig kunne konstateres en mindre men dog statistisk signifikant forskel i besvarelserne mellem ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter, idet ledelses-

repræsentanterne oftere angav at have gennemført en forebyggende handling end medarbejderrepræsentanterne.

Arbejdstilsynet og branchearbejdsmiljørådene

Arbejdstilsynet afgav i alt 9.466 reaktioner i 2006 relateret til ulykkesforebyggelse, hvilket svarer til ca. 23 pct. af alle materielle reaktioner, som Arbejdstilsynet afgav i 2006. Mange reaktioner vedrørende ulykkesforebyggelse angår ”mangler ved tekniske hjælpemidler”, ”faldrisici” og ”mangler ved færdselsveje”. De tre emner udgør tilsammen tre fjerdedele af alle materielle reaktioner relateret til ulykkesrisici.

I 2006 er der i alt bevilget ca. 20 millioner kroner til forebyggende arbejde rettet mod arbejdsulykker fordelt på de 11 branchearbejdsmiljøråd. Arbejdet med forebyggelse af arbejdsulykker indgår det år i større eller mindre omfang i 89 af branchearbejdsmiljørådernes projekter.

Forskning

Til forskning vedrørende arbejdsulykker uddelte Arbejdsmiljøforskningsfonden ingen midler i 2006 som følge af, at der ikke var opslag om emnet og derfor ingen ansøgninger.

Psykosociale risikofaktorer

Med vedtagelsen af regeringens prioriterede arbejdsmiljøindsats frem til 2010 blev sat som mål, at det psykiske arbejdsmiljø skal forbedres, og at sygefravær på grund af psykosociale risikofaktorer skal falde med 10 pct. fra 2005 til 2010. Desuden er det målet, at der i løbet af perioden sker en markant stigning i virksomhedernes handlinger i relation til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø.

Med henblik på at skaffe data, der kan danne reference for status i 2011 har Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø i 2006 undersøgt virksomhedernes forebyggende aktiviteter ved hjælp af en spørgeskemaundersøgelse til et repræsentativt udsnit af virksomhederne i Danmark.

Virksomhedernes aktiviteter

Godt halvdelen af virksomhederne oplyser, at de har fokus på psykosociale risikofaktorer i deres arbejdspladsvurdering. De større virksomheder oplyser signifikant oftere, at de har fokus på psykosociale risikofaktorer i arbejdsmiljøet end de små. Cirka 20 pct. af virksomhederne, der har inkluderet psykisk arbejdsmiljø i deres arbejdspladsvurdering, oplyser videre, at de har en skriftlig handlingsplan for alle eller en del af virksomhedens problemer i relation til psykosociale risikofaktorer. Cirka 5 pct. oplyser, at de har løst deres psykiske arbejdsmiljøproblemer, og ca. 60 pct., at de ingen planer har med hensyn til løsning af psykiske arbejdsmiljøproblemer. Der var i den forbindelse ingen forskel af betydning mellem de tre størrelser virksomheder.

I forhold til at reducere de ansattes udsættelse for skadelige psykosociale påvirkninger i arbejdsmiljøet blev virksomhederne stillet en række specifikke handlingsorienterede spørgsmål, hvert med et betydeligt sæt svarmuligheder. Spørgsmålene har drejet sig om medarbejdernes udviklingsmuligheder, medarbejdernes indflydelse på egen arbejds-situation, konflikter og samarbejdsvanskeligheder, mobning, og vold eller trusler.

Svarene på disse spørgsmål blev oparbejdet til et samlet "handlingsindeks" for forebyggelse af psykiske eller psykosomatiske reaktioner. Jo højere indekssværdi, desto flere handlinger af de i spørgeskemaet oplistede, havde virksomhederne gjort.

Der var signifikant forskel mellem virksomheder med 1-9 ansatte, 10-19 ansatte og virksomheder med 20 eller flere ansatte med hensyn til, hvor mange forskellige forebyggende aktiviteter, de gjorde: jo større virksomhed, jo flere forebyggende handlinger. Der var desuden forskel mellem branchegrupperne.

Også i forhold til forebyggelsen af skadelige psykosociale påvirkninger kunne konstateres signifikant forskel i besvarelserne mellem ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter, idet ledelsesrepræsentanterne angav oftere at have gennemført en forebyggende handling end medarbejderrepræsentanterne.

Arbejdstilsynet og branchearbejdsmiljørådene

I 2006 afgav Arbejdstilsynet i alt 1.768 reaktioner relateret til det psykosociale område svarende til godt 4 pct. af det samlede antal afgivne materielle reaktioner. Der er tale om en væsentlig forøgelse på dette område i forhold til 2003, hvor antallet af materielle reaktioner vedrørende psykosociale risikofaktorer udgjorde 784 svarende til knap 3 pct. af samtlige materielle reaktioner.

I 2006 er der i alt bevilget ca. 20 millioner kroner til forebyggende arbejde med psykisk arbejdsmiljø fordelt på de 11 branchearbejdsmiljøråd. Arbejdet med psykosociale risikofaktorer indgår i varierende omfang i 62 projekter støttet af branchearbejdsmiljørådene.

Forskning

Til forskning i psykisk arbejdsmiljø uddelte Arbejds miljøforskningsfonden i 2006 i alt ca. 28 millioner kroner.

Ergonomiske risikofaktorer (forebyggelse af muskel-skeletbesvær)

Med vedtagelsen af regeringens prioriterede arbejdsmiljøindsats frem til 2010 blev sat som mål, at sygefravær på grund af muskel- og skeletbelastninger (ergonomiske risikofaktorer) skulle falde med 10 pct. fra 2005 til 2010. Endvidere blev det sat som mål at udvikle virksomhedernes forebyggende handlinger i relation til muskel- og skeletbesvær.

I denne rapport indgår alene resultater fra 2006 vedrørende virksomhedernes forebyggende handlinger, som skal danne reference for resultaterne af en tilsvarende undersøgelse planlagt til at blive gennemført i 2011, efter prioriteringsplanens udløb.

Virksomhedernes aktiviteter

Afhængigt af størrelse oplyser mellem 60 og 85 pct. af virksomhederne, at de har fokus på ergonomiske problemer i deres arbejdspladsvurdering. Der er statistisk signifikant forskel mellem de forskellige størrelser virksomheder. Sjældnest oplyser virksomheder med 1-9 ansatte og hyppigst virksomheder med 20 eller flere ansatte, at de har fokus på den ergonomiske side af arbejdsmiljøet. Mellem 25 og 55 pct. af virksomhederne oplyser,

at de har en skriftlig handlingsplan for alle eller en del af de problemer, de har i relation til "ergonomiske" problemer på virksomheden

I forhold til at undgå udsættelse for skadelige ergonomiske påvirkninger i arbejdsmiljøet blev virksomhederne stillet en række specifikke handlingsorienterede spørgsmål vedrørende deres håndtering af problemer som tunge løft, ensidigt arbejde, stillestående arbejde eller arbejde i problematiske arbejdsstillinger hvert med et betydeligt antal svarmuligheder. Svarene på disse spørgsmål blev oparbejdet til et samlet "handlingsindeks" for forebyggelse af skader på muskler og skelet. Jo højere indekssværdi, desto flere handlinger af de i spørgeskemaet oplyste, havde virksomhederne gjort. Der var signifikant forskel mellem virksomheder med 1-9 ansatte, 10-19 ansatte og virksomheder med 20 eller flere ansatte: jo større virksomhed, jo flere forebyggende handlinger. Der var desuden forskel mellem branchegrupperne.

Også her kunne konstateres en mindre men dog signifikant forskel i besvarelserne mellem ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter, idet ledelsesrepræsentanterne angav oftere at have gennemført en forebyggende handling end medarbejderrepræsentanterne.

Arbejdstilsynet og branchearbejdsmiljørådene

Arbejdstilsynet afgav i 2006 i alt 7.073 reaktioner relateret til ergonomiske risikofaktorer, især løft, træk og skub og arbejdsstillinger og -bevægelser. Det svarer til ca. 17 pct. af det samlede antal afgivne reaktioner. Der er tale om en væsentlig forøgelse af antallet af reaktioner siden 2003, mens den forholdsmæssige andel er på næsten samme niveau.

I 2006 er der bevilget i alt ca. 14 millioner kroner til projekter med fokus helt eller delvist på forebyggelse af muskel- og skeletbelastninger i branchearbejdsmiljørådenes regi. I alt blev 19 pct. af bevillingerne til alle branchearbejdsmiljørådenes projekter i 2006 rettet mod forebyggelse af ergonomiske risikofaktorer.

Forskning

Til forskning ergonomiske risikofaktorer uddelte Arbejdsmiljøforskningsfonden i 2006 i alt godt 9 millioner kroner.

Støj

Med vedtagelsen af regeringens prioriterede arbejdsmiljøindsats frem til 2010 blev sat som mål, at antallet af beskæftigede udsat for høreskadelig støj i støjbelastede brancher skal falde med 15 pct. fra 2005 til 2010. Desuden er det et mål at nedbringe antallet af beskæftigede, der er udsat for generende støj med 10 pct.

I denne rapport indgår alene resultater fra 2006 vedrørende virksomhedernes forebyggende handlinger, som skal danne reference for resultaterne af en tilsvarende undersøgelse, der er planlagt gennemført i 2011, efter prioriteringsplanens udløb.

Virksomhedernes aktiviteter

Cirka to af hver tre virksomheder oplyser, at de har fokus på støj på arbejdspladsen i deres arbejdspladsvurdering, men kun ca. 20 pct. af dem angiver, at de har en skriftlig handlingsplan for, hvordan de vil løse deres støjproblemer.

I forhold til at undgå støj i arbejdsmiljøet blev virksomhederne stillet en række specifikke handlingsorienterede spørgsmål om deres forebyggende aktiviteter vedrørende støj fra maskiner, håndværktøj, ventilationsanlæg, andre menneskers samtale m.m. Disse handlingsorienterede delspørgsmål er blevet analyseret samlet med henblik på beregning af et "handlingsindeks" for støj i arbejdsmiljøet. Jo højere indekssværdi, desto flere handlinger af de i spørgeskemaet oplistede, havde virksomhederne gjort.

Der var statistisk signifikant forskel mellem virksomheder med 1-9 ansatte, 10-19 ansatte og virksomheder med 20 eller flere ansatte: jo større virksomhed, jo flere forebyggende handlinger mod støj i arbejdsmiljøet. Der var desuden forskel mellem branchegrupperne.

Endelig kunne konstateres statistisk signifikant forskel i besvarelserne mellem ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter, idet ledelsesrepræsentanterne oftere angav at have gennemført en støjforebyggende handling end medarbejderrepræsentanterne.

Arbejdstilsynet og branchearbejds miljørådene

I 2006 afgav Arbejdstilsynet i alt 1.120 reaktioner vedrørende støj og akustik, hvilket var ca. 3 pct. af det samlede antal reaktioner. Såvel høreskadelig støj, som unødigt støj og/eller dårlige akustiske forhold har givet anledning til reaktioner.

I 2006 blev i alt i branchearbejds miljørådenes regi bevilget ca. 8 millioner kroner til projekter rettet mod forebyggelse af støjbelastninger, svarende til 11 pct. af de samlede bevillinger til alle branchearbejds miljørådenes projekter i 2006. Arbejdet med forebyggelse af støjbelastninger indgår i varierende omfang i 52 af branchearbejds miljørådenes projekter.

Forskning

Til forskning vedrørende støj i arbejdsmiljøet uddelte Arbejds miljøforskningsfonden ingen midler i 2006, som følge af at der ikke var opslag om emnet og derfor ingen ansøgninger.

Certificering

Ved udgangen af 2005 var der i Danmark i alt 1.264 arbejdsmiljøcertificerede produktionsenheder med i alt 71.135 ansatte. I løbet af 2006 steg antallet af certificerede virksomheder med 439 og antallet af ansatte, der arbejder i certificerede virksomheder, med 19.132 til i alt 90.267.

Viden om arbejdsmiljø

Cirka 70 pct. af virksomhederne oplyser, at de har søgt information om arbejdsmiljø inden for de seneste tre år – enten gennem deres brancheforening, branchearbejdsmiljørådene, Arbejdstilsynet, bedriftssundhedstjenesten eller andre arbejdsmiljørådgivere. Internettet benyttes af mellem 25 og 50 pct. af virksomhederne, afhængigt af størrelse. Folkebibliotekerne bruges stort set ikke af virksomhederne til at søge viden om arbejdsmiljø.

Med hensyn til viden om arbejdsmiljø på egen virksomhed fandtes signifikant forskel mellem virksomheder med henholdsvis 1-9 ansatte, 10-19 ansatte og 20 eller flere ansatte: jo større virksomhed, jo mere udbredte er undersøgelser af trivslen på arbejdspladsen og jo mere udbredte er medarbejderudviklingssamtaler på arbejdspladsen.

Holdninger til arbejdsmiljø

Holdningen i virksomhederne til arbejdsmiljø og forebyggelse er baseret på virksomhedernes grad af enighed i følgende to udsagn: ”den typiske holdning på arbejdspladsen er, at arbejdsmiljøet helst skal være bedre end reglerne kræver” og ”arbejdspladsen prioriterer forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer højt”. Svarerne på disse spørgsmål er samlet i et holdningsindeks, der viser, at virksomheder med 1-9 ansatte har signifikant bedre holdning til arbejdsmiljø end virksomheder med 10-19 ansatte og virksomheder med 20 eller flere ansatte..

Fra 2001 til 2006 er der sket en stigning i antallet af virksomheder med færre end 20 ansatte, der erklærer sig enige i, at arbejdsmiljøet helst skal være bedre end reglerne kræver. For virksomheder med 20 eller flere ansatte er der ingen ændring sket.

Konklusion

På tværs af de fire prioriterede områder må det konstateres, at jo større en virksomhed er, jo flere forebyggende handlinger oplyser virksomhederne at have gennemført, og jo mere viden om arbejdsmiljø søger de. Det er værd at notere, at de mindste virksomheder har de mest positive holdninger til arbejdsmiljø, i hvert fald når holdningen er ”beregnet” som ovenfor beskrevet.

Det er desuden værd at bemærke, at der er forskel i besvarelserne mellem ledelsessiden og medarbejdersiden, således at forstå at ledelsessiden i højere grad oplyser, at virksomheden har gjort det eller det for at opnå et sikrere og sundere arbejdsmiljø. Forskellen bliver statistisk signifikant på det foreliggende grundlag, men forventes at kunne være blevet stærkere, hvis de udsendte spørgeskemaer ikke så ofte var blevet udfyldt i fællesskab mellem ledelse og medarbejderrepræsentant, som det er blevet oplyst fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

1 Arbejdsulykker

Med vedtagelsen af regeringens prioriterede arbejdsmiljøindsats frem til 2010 blev sat som mål, at forekomsten af alvorlige arbejdsulykker skal falde markant fra 2005 til 2010. Det er målet at nedbringe antallet af arbejdsulykker, der har medført mén eller erhvervsevnetab med 20 pct., ligesom det er målet, at antallet af arbejdsulykker, der medfører sygefravær over 14 dage, skal mindskes med 20 pct. Desuden er det målet, at der i løbet af perioden sker en markant stigning i virksomhedernes handlinger i relation til forebyggelse af arbejdsulykker. For at nå det nævnte mål vil det bl.a. være nødvendigt, at der sker en markant stigning i virksomhedernes forebyggende handlinger i relation til arbejdsulykker.

1.1 Virksomhedernes aktiviteter i relation til forebyggelse af arbejdsulykker

I 2010-planen er der i relation til arbejdsulykker valgt følgende specifikke områder til overvågning af udviklingen:

- regelmæssig sikkerhedsgennemgang
- anskaffelse og vedligeholdelse af maskiner og brugsanvisninger
- anskaffelse og vedligeholdelse af håndværktøj og brugsanvisninger
- snublen og gliden
- ryddelighed
- nedstyrtning
- sikkerhedsforhold ved intern transport
- sikkerhedsudstyr.

2006 blev valgt som referenceår, dvs. til at være det år som fremtidige resultater på området skal sammenlignes med. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø spurgte derfor det år virksomhederne om, hvordan de håndterer disse forhold. Alle spørgsmål i denne sektion er stillet med reference til de seneste tre år i forhold til besvarelsedagen. Yderligere detaljer om undersøgelsens metode fremgår af bilagene 11, 12, 14 og 15.

Arbejdsulykker og arbejdspladsvurdering (apv)

Afhængigt af størrelse oplyser mellem ca. 60 og ca. 80 pct. af virksomhederne, at de har fokus på forebyggelse af arbejdsulykker i deres arbejdspladsvurdering, men kun mellem ca. 25 og ca. 45 pct. har en skriftlig handlingsplan for, hvordan de vil undgå arbejdsulykker på deres arbejdsplads. Både det at have ulykkestemaet med i arbejdspladsvurdering og det at have en skriftlig handlingsplan forekommer oftest på større virksomheder end på små. Den detaljerede fordeling fremgår af bilagstabellerne 1-1-1 til 1-1-2.

Regelmæssig sikkerhedsgennemgang

To af hver tre virksomheder oplyser, at de regelmæssigt gennemfører sikkerhedsgennemgange på arbejdspladsen. Regelmæssig gennemgang af sikkerheden på arbejdspladsen er mere udbredt på større virksomheder end på små. Detaljerne fremgår af bilagstabel 1-1-3.

Forebyggelse af arbejdsulykker ved arbejde med maskiner

Spørgsmålet inklusive underspørgsmål er besvaret af de 4.176 virksomheder, der har svaret bekræftende på, at der arbejdes med maskiner på virksomheden. Heraf oplyser ca. 40 pct., at de anvender brugsanvisninger til deres maskiner. Cirka 55 pct. af arbejdspladserne oplyser, at de har sikkerhedsudstyr på alle deres maskiner, hvor det er lov-befalet, og ca. 45 pct., at sikkerhedsudstyret vedligeholdes regelmæssigt. Cirka 50 pct. oplyser, at de har forsøgt at undgå arbejdsulykker med maskiner ved at give grundig instruktion, og ca. 10 pct., at de har undgået tidspres for at undgå arbejdsulykker. Afhængigt af størrelse oplyser ca. 10 pct. af virksomhederne, at de intet har gjort for at forebygge arbejdsulykker med maskiner. Yderligere detaljer fremgår af bilagstabellerne 1-1-5 til 1-1-11.

Forebyggelse af arbejdsulykker med håndværktøj

I alt 4.195 af de adspurgte virksomheder oplyser, at der benyttes håndværktøj på deres arbejdspladser. I relation til håndværktøj er brugen af brugsanvisninger og sikkerhedsudstyr lavere end for maskiner, idet ca. 35 pct. af de relevante arbejdspladser angiver, at de bruger brugsanvisningerne til håndværktøjet, mens ca. 40 pct. oplyser, at de har sikkerhedsudstyr på alt håndværktøj, hvor det er lovbe-falet. Cirka 30 pct. angiver, at de regelmæssigt vedligeholder sikkerhedsudstyret på håndværktøjet. Cirka 35 pct. angiver, at de har sørget for at have det ryddeligt på arbejdspladsen, og ca. 45 pct. oplyser, at de har forsøgt at undgå arbejdsulykker med håndværktøj ved at give grundig instruktion. Cirka 10 pct. af virksomhederne oplyser, at de har forsøgt at undgå tidspres for ad den vej at forebygge arbejdsulykker med håndværktøj. Cirka hver femte af virksomhederne angiver, at de intet har foretaget sig for at forebygge arbejdsulykker med håndværktøj. Yderligere detaljer fremgår af bilagstabellerne 1-1-13 til 1-1-20.

Forebyggelse af snuble- og glideulykker på arbejdspladsen

Cirka 50 pct. af samtlige adspurgte virksomheder angiver, at de har søgt at forebygge snuble- og glideulykker ved at have det ryddeligt og ca. 35 pct., at de regelmæssigt vedligeholder gulve og gangarealer m.m. Cirka 10 pct. af de adspurgte virksomheder oplyser, at de har givet grundig instruktion i sikker færden. Cirka 5 pct. af virksomhederne oplyser, at de har undgået tidspres for at undgå snuble- og glideulykker. En af hver tre virksomheder oplyser, at de intet har gjort for at undgå snuble og glideulykker. Yderligere detaljer fremgår af bilagstabellerne 1-1-21 til 1-1-25.

Forebyggelse af nedstyrtningsulykker under arbejdet

I alt 1.748 af de adspurgte virksomheder oplyser, at de har medarbejdere, der er i risiko for nedstyrtning fra højder. Cirka 35 pct. heraf oplyser, at de har søgt at forebygge nedstyrtningsulykker ved at have det ryddeligt, og ca. 40 pct., at de regelmæssigt vedligeholder deres sikkerhedsudstyr og tilsvarende angiver at have givet grundig instruktion. Cirka 60 pct. af virksomhederne oplyser, at de har sørget for, at deres stiger og stilladser er i forsvarlig stand og en tilsvarende andel, at de kræver korrekt brug af stiger og stilladser. Cirka 45 pct. af virksomhederne kræver sikkerhedsudstyret brugt; ca. 10 pct. af virksomhederne oplyser, at de har undgået tidspres for at forebygge nedstyrtningsulykker. Afhængigt af størrelse oplyser mellem 5 og 10 pct., at de ikke har foretaget sig noget for at undgå nedstyrtningsulykker. Yderligere detaljer fremgår af bilagstabellerne 1-1-27 til 1-1-34.

Forebyggelse af arbejdsulykker under intern transport

I alt 3.094 af de adspurgte virksomheder oplyser, at der arbejdes med mobile maskiner eller andre transportmidler på arbejdspladsen. Cirka 60 pct. heraf angiver, at de for at undgå ulykker under intern transport har givet grundig instruktion; ca. 10 pct. har adskilt gående og kørende trafik, og 10 pct. har sat hastighedsgrænser for kørende trafik. Cirka 15 pct. har afmærket de forskellige færdselsveje. Cirka hver fjerde virksomhed oplyser, at de intet har foretaget sig for at forebygge ulykker under intern transport. Yderligere detaljer fremgår af bilagstabellerne 1-1-36 til 1-1-41.

Forebyggelse af arbejdsulykker i trafikken

Spørgsmålene er besvaret af de 2.259 virksomheder, der har svaret bekræftende på, at de har ansatte, der færdes i trafikken under arbejdet. Afhængigt af størrelse oplyser ca. 60 pct., at de vedligeholder deres køretøjer, ca. 30 pct., at de overholder hviletidsbestemmelserne. Cirka 25 pct. af virksomhederne oplyser, at de har en politik for medarbejdernes færden i trafikken, og ca. 35 pct. oplyser, at virksomheden har en alkoholpolitik. Hver femte virksomhed, der har medarbejdere, der færdes i trafikken, oplyser, at de intet har foretaget sig for at undgå ulykker i trafikken. Yderligere detaljer fremgår af bilagstabellerne 1-1-43 til 1-1-48.

Samlet "handlingsindeks" relateret til forebyggelse af arbejdsulykker

Samtlige ovennævnte handlingsorienterede delspørgsmål er blevet analyseret samlet for tilstedeværelsen af, hvad der kan kaldes en fælles underliggende handlingsfaktor, hvorefter der er beregnet en fælles indekssværdi baseret på de delspørgsmål, for hvilke der kunne findes en fælles dimension (se bilag 14 og 15 for yderligere detaljer).

Der var statistisk signifikant forskel mellem virksomheder med 1-9 ansatte, 10-19 ansatte og virksomheder med 20 eller flere ansatte: jo større virksomhed, jo flere forebyggende handlinger (bilagstabel 1-1-49).

Der var desuden forskel mellem branchegrupperne. Den detaljerede fordeling for alle 49 branchegrupper fremgår af bilagstabel 1-1-50.

Endelig kunne konstateres en mindre men dog statistisk signifikant forskel i besvarelserne mellem ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter, idet ledelsesrepræsentanterne oftere angav at have gennemført en forebyggende handling end medarbejderrepræsentanterne. Yderligere detaljer fremgår af bilag 12.

1.2 Arbejdstilsynets og branchearbejdsmiljørådenes aktiviteter

I dette afsnit beskrives Arbejdstilsynets aktiviteter og branchearbejdsmiljørådenes projekter knyttet til ulykkesforebyggelse. For Arbejdstilsynet drejer det sig om reaktioner ved tilsynsbesøg, regulering og information. For branchearbejdsmiljørådene drejer det sig om projekter målrettet mod forebyggelse af arbejdsulykker. Yderligere detaljer og tabeller findes i bilag 1 om Arbejdsulykker.

1.2.1 Arbejdstilsynets aktiviteter

Reaktioner, emner og reaktionstyper

I forbindelse med tilsyn afgiver Arbejdstilsynet materielle reaktioner om ulykkesrisici, fysiske, kemiske og psykosociale arbejdsmiljøproblemer og formelle reaktioner om arbejdspladsvurdering, sikkerhedsorganisation, brugsanvisninger, uddannelse etc. Der er i alt afgivet 9.466 materielle reaktioner i 2006 med relation til ulykkesforebyggelse, hvilket svarer til ca. 23 pct. af det samlede antal reaktioner afgivet af Arbejdstilsynet. Det er en stigning i antal, men forholdsmæssigt mindre end i 2003, hvor andelen udgjorde næsten 28 pct. Ulykkesforebyggelsen har i hele perioden været højt prioriteret område.

Mange reaktioner angår ”mangler ved tekniske hjælpemidler”, ”faldrisici” og ”mangler ved færdselsveje”. De tre emner udgør tilsammen tre fjerdedele af alle materielle reaktioner vedrørende ulykkesrisici.

Blandt de formelle arbejdsmiljøkrav er der krav af betydning for ulykkesforebyggelsen. Det gælder fx 425 reaktioner i 2006 vedrørende ”brugsanvisninger, maskiner og tekniske hjælpemidler”. Disse reaktioner er især givet inden for branchegrupperne ”transport af gods”, ”engroshandel” og ”hotel og restauration”.

En fordeling på type af reaktionerne vedrørende ulykkesforebyggelse i 2006 viser, at næsten 3.700 (40 pct.) er forbud eller strakspåbud, ca. 3.000 (32 pct.) er påbud med frist, mens resten er vejledninger mm.

Tilsyn og brancher

Arbejdstilsynet besøgte i 2006 ca. 39.000 virksomheder, deraf næsten 8.000 inden for branchegruppen ”hotel og restauration”, ca. 4.200 inden for ”kontor og administration”, ca. 3.300 praktiserende læger, tandlæger, fysioterapeuter, religiøse institutioner mv., ca. 2.050 inden for ”engroshandel”, ca. 1.500 butikker, ca. 1.450 dag- og døgninstitutioner for børn og unge samt ca. 1.850 inden for branchegruppen ”undervisning og forskning”.

Antallet af reaktioner vedrørende ulykkesrisici er højest i branchegrupperne ”hotel og restauration” (1.544), ”murer-, snedker- og tømrerforretninger” (1.024), ”jord-, beton- og belægning” (983) samt ”træ- og møbelindustri” (640). I forhold til antal besøgte virksomheder har træ- og møbelindustrien modtaget flest tilsynsreaktioner pr. virksomhed.

Regler og information

Arbejdstilsynets arbejde med regulering og information behandles mere detaljeret i kapitel 10, og en skematisk oversigt over arbejdet findes i bilag 10.

1.2.2 Branchearbejdsmiljørådenes projekter

De 11 branchearbejdsmiljøråd (BAR) kortlægger branchernes særlige arbejdsmiljøproblemer og støtter virksomhederne ved blandt andet at udgive informationsmaterialer, afholde temamøder, tilbyde uddannelse og gennemføre kampagner. Branchearbejdsmiljørådenes projekter finansieres over finansloven med en løbende bevilling.

Projekter, der er bevilget støtte i 2006 inden for temaet arbejdsulykker, beskrives nedenfor. I bilag 13 er der en samlet oversigt over alle 11 branchearbejdsmiljøråds projekter.

I 2006 er der i alt bevilget ca. 20 millioner kroner til forebyggende arbejde rettet mod arbejdsulykker fordelt på de 11 branchearbejdsmiljøråd. I alt var 28 pct. af bevillingerne til branchearbejdsmiljørådernes projekter i 2006 rettet mod forebyggelse af arbejdsulykker.

Arbejdet med forebyggelse af arbejdsulykker indgår i varierende omfang i 89 projekter. Det enkelte projekt kan omfatte arbejdet med et eller flere arbejdsmiljøproblemer. De 89 projekter fik bevilget i alt 40 millioner kroner, og arbejdet med forebyggelse af arbejdsulykker udgør dermed ca. 50 pct. af de aktuelle projekters samlede budget. De resterende ca. 50 pct. af de 89 projekters samlede budget var rettet mod forebyggelse af andre arbejdsmiljøproblemer.

BAR-Transport og engros og BAR-Industri har tilsammen fået over halvdelen af bevillingerne (ca. 12 millioner kroner) til ulykkesforebyggende arbejde. Det er en større andel end de to branchearbejdsmiljøråds andel af de samlede BAR-bevillinger, som udgør ca. en tredjedel (ca. 28 millioner kroner ud af ca. 75 millioner kroner).

De tre branchearbejdsmiljøråd, der procentuelt har brugt mest af deres bevillinger på projekter rettet mod arbejdsulykker, er BAR-Industri (46 pct.), BAR-Transport og engros (44 pct.) og BAR-Grafisk (37 pct.).

Projekter rettet mod information, vejledning og oplysning udgør tilsammen 75 pct. af samtlige projekter.

1.3 Forskning

Til forskning vedrørende arbejdsulykker uddelte Arbejdsmiljøforskningsfonden ingen midler i 2006 som følge af, at der ikke var opslag om emnet og derfor ingen ansøgninger.

1.4 Forholdet mellem selvrapporterede aktiviteter og Arbejdstilsynets reaktioner

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's undersøgelse af virksomhedernes forebyggende arbejdsmiljøaktiviteter viser, at virksomhederne har flest aktiviteter rettet mod forebyggelse af arbejdsulykker sammenholdt med de øvrige prioriterede områder. Afhængigt af størrelse svarer mellem ca. 30 og ca. 60 pct. af de deltagende virksomheder, at de har forebyggende tiltag rettet mod konkrete arbejdsmiljøforhold, jf. afsnit 1.1. Set i lyset af, at virksomhederne kun har svaret på de for dem relevante spørgsmål, virker det umiddelbart lavt, at kun lidt over halvdelen af virksomhederne oplyser, at de har fokus rettet mod konkrete ulykkesrisici, som når for eksempel 55 pct. af arbejdspladserne oplyser, at de har sikkerhedsudstyr på alle deres maskiner, hvor det er lovbestemt.

Af Arbejdstilsynets reaktioner vedrørende ulykkesrisici drejer mere end en tredjedel sig om mangler ved tekniske hjælpemidler, og over 20 pct. af reaktionerne vedrørende ulykkesrisici vedrører sikring af faldrisici.

Det er ikke muligt på foreliggende datagrundlag at lave en kausalforklaring, der kan underbygge en sammenhæng mellem resultaterne af ovennævnte undersøgelse og Arbejdstilsynets reaktioner relateret til arbejdsulykker.

2 Psykosociale risikofaktorer i arbejdsmiljøet

Med vedtagelsen af regeringens prioriterede arbejdsmiljøindsats frem til 2010 blev sat som mål, at det psykiske arbejdsmiljø skal forbedres, og at sygefravær på grund af psykosociale risikofaktorer skal falde med 10 pct. fra 2005 til 2010. Desuden er det målet, at der i løbet af perioden sker en markant stigning i virksomhedernes handlinger i relation til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø. For at nå dette mål vil det bl.a. være nødvendigt, at der sker en markant stigning i virksomhedernes forebyggende handlinger i relation til psykisk arbejdsmiljø.

2.1 Virksomhedernes aktiviteter i relation til psykosociale risikofaktorer

I 2010-planen er der i relation til psykosociale risikofaktorer i arbejdsmiljøet udpeget følgende områder til overvågning af udviklingen:

- inddragelse af psykisk arbejdsmiljø i arbejdspladsvurdering
- handlingsplan for løsning af eventuelle problemer i det psykiske arbejdsmiljø
- medarbejdernes udviklingsmuligheder
- medarbejdernes indflydelse på egen arbejdssituation
- forebyggelse af konflikter og samarbejdsvanskeligheder
- forebyggelse af mobning
- forebyggelse af vold og trusler om vold.

2006 blev valgt som referenceår, dvs. til at være det år som fremtidige resultater på området skal sammenlignes med. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø spurgte derfor det år virksomhederne om, hvordan de håndterer disse forhold. Kun de virksomheder, for hvem spørgsmålene er relevante, har skullet tage stilling, hvorfor procentgrundlaget varierer fra tema til tema. Alle spørgsmål i denne sektion er stillet med reference til de seneste tre år forud for besvarelsesdagen.

Psykosociale risikofaktorer og arbejdspladsvurdering (apv)

Cirka 55 pct. af virksomhederne angiver, at de har fokus på psykosociale risikofaktorer i deres arbejdspladsvurdering. Der var statistisk signifikant forskel mellem de forskellige størrelser virksomheder. Sjældnest angav virksomheder med 1-9 ansatte og hyppigst virksomheder med 20 eller flere ansatte at have fokus på psykosociale risikofaktorer i arbejdsmiljøet (bilagstabel 2-1-1). Cirka 20 pct. af virksomhederne angiver, at de har en skriftlig handlingsplan for alle eller en del af virksomhedens problemer i relation til psykosociale risikofaktorer (bilagstabel 2-1-2). Cirka 5 pct. af virksomhederne oplyser, at de har løst deres psykiske arbejdsmiljøproblemer, og ca. 60 pct., at de ingen planer har med hensyn til løsning af psykiske arbejdsmiljøproblemer. Der var i den forbindelse ingen forskel af betydning mellem de tre størrelser virksomheder.

Medarbejdernes udviklingsmuligheder

Cirka 20 pct. af virksomhederne oplyser, at de intet har foretaget sig for at øge medarbejdernes udviklingsmuligheder i arbejdet. Ikke at foretage sig noget for medarbejdernes udviklingsmuligheder er mest udbredt blandt virksomheder med færre end 20 ansatte. Cirka 35 pct. af virksomhederne angiver, at de har givet mulighed for varieret

arbejde, og ca. 40 pct., at de har givet medarbejderne mulighed for at lære nyt gennem arbejdet. Ligeledes ca. 40 pct. angiver, at det har sikret, at deres medarbejdere udnytter deres kunnen og viden, og ca. 45 til ca. 65 pct., at de har tilbudt deres medarbejdere efteruddannelse. Afhængigt af størrelse har ca. 25 til ca. 50 pct. af virksomhederne tilbudt deres ledere efteruddannelse. Ca. 50 pct. af alle virksomheder oplyser, at de inden for de seneste tre år har gennemført medarbejderudviklingssamtaler. Medarbejderudviklingssamtaler forekommer næste dobbelt så ofte på arbejdspladser med 20 eller flere ansatte end på arbejdspladser med færre end 10 ansatte. De detaljerede fordelinger fremgår af bilagstabellerne 2-1-3 til 2-1-8).

Medarbejdernes indflydelse på egen arbejdssituation

Mellem ca. 15 og ca. 25 pct. af virksomhederne, afhængigt af størrelse, har intet foretaget sig i relation til at øge medarbejdernes indflydelse på egen arbejdssituation. Cirka 20 pct. af virksomhederne oplyser, at de har givet indflydelse på, hvem man vil arbejde sammen med, ca. 60 pct. har givet større selvstændigt ansvar for arbejdsopgaverne til medarbejderne, ca. 20 pct. oplyser, at de har givet indflydelse på arbejdsomkostningen, og ca. 30 pct. oplyser, at de har givet indflydelse på valget af arbejdsopgaver. Afhængigt af størrelse oplyser mellem ca. 10 og ca. 25 pct., at de giver mulighed for, at medarbejderen arbejder hjemme, og mellem ca. 20 og 40 pct. oplyser, at de har forbedret kommunikationen på virksomheden, og ca. 10 til ca. 15 pct. af virksomhederne oplyser, at de har indført flekstid med henblik på at øge medarbejdernes indflydelse på egen arbejdssituation. De detaljerede fordelinger fremgår af bilagstabellerne 2-1-9 til 2-1-17).

Forebyggelse af mobning på arbejdspladsen

Mellem ca. 55 og ca. 75 pct. af virksomhederne, afhængigt af størrelse, oplyser, at de intet har foretaget sig for at undgå mobning på arbejdspladsen. Virksomheder med færre end 20 ansatte har kun sjældent udarbejdet en politik for mobning, mens ca. 10 pct. af virksomhederne med flere ansatte oplyser, at de har en politik til forebyggelse af mobning. Tilsvarende gælder for at have inddraget mobningsaspektet i virksomhedens arbejdspladsvurdering, og for at have efteruddannet både ledere og øvrige ansatte med henblik på at undgå mobning. Mellem ca. 5 og ca. 15 pct. af virksomhederne oplyser, at de har etableret "simple retningslinjer" vedrørende mobning. De detaljerede fordelinger fremgår af bilagstabellerne 2-1-18 til 2-1-25).

Forebyggelse af vold og trusler på arbejdspladsen

Spørgsmålet er kun besvaret af de virksomheder, der har anført, at de har problemer med vold eller trusler på arbejdspladsen. Cirka 10 pct. af virksomhederne oplyser, at de intet har gjort for at undgå vold eller trusler på arbejdspladsen. Afhængigt af størrelse oplyser mellem ca. 50 og ca. 60 pct., at de støtter, at der kan tales åbent og trygt om at være udsat for vold eller trusler. Cirka 30 til ca. 40 pct. af virksomhederne oplyser, at de har udarbejdet en voldspolitik for arbejdspladsen, og mellem ca. 20 og ca. 40 pct., at de har etableret instruktion eller træning af personalet for at undgå vold eller trusler. Omkring 10 pct. af virksomhederne uafhængigt af størrelse oplyser, at de har ændret arbejdets organisering for at undgå vold eller trusler, og ca. 15 til ca. 20 pct., at de har ændret på arbejdspladsens indretning. Tilsvarende andele af virksomhederne oplyser, at de har forbedret deres tekniske sikkerhedsforanstaltninger. Mellem ca. 15 og ca. 30 pct. af virksomhederne har efteruddannet deres ledere og mellem ca. 20 og ca. 40 pct. deres medarbejdere i øvrigt for at forebygge vold og trusler på arbejdspladsen. De detaljerede fordelinger fremgår af bilagstabellerne 2-1-26 til 2-1-38).

Forebyggelse af konflikter og samarbejdsvanskeligheder på arbejdspladsen

Afhængigt af virksomhedens størrelse har mellem ca. 30 og ca. 55 pct. intet foretaget sig for at undgå konflikter og samarbejdsvanskeligheder på arbejdspladsen. Mellem ca. 5 og ca. 15 pct. angiver, at de har ændret den måde, som arbejdet er organiseret på, ca. 30 til ca. 50 pct. oplyser, at de har forbedret kommunikationen på virksomheden, og ca. 5 til ca. 15 pct. har oplyst, at de har udarbejdet en politik for medarbejdernes trivsel. Cirka 5 til ca. 25 pct. angiver, at de har efteruddannet deres ledere og tilsvarende, at de har efteruddannet deres medarbejdere i øvrigt. De detaljerede fordelinger fremgår af bilagstabellerne 2-1-39 til 2-1-45).

Udbredelse af trivselsundersøgelser på arbejdspladserne

På landsplan har ca. hver tredje virksomhed oplyst, at de har gennemført en undersøgelse af trivselen på deres arbejdsplads. Undersøgelser af denne art forekommer dobbelt så ofte på arbejdspladser med 20 eller flere ansatte som på arbejdspladser med færre end 10 ansatte.

Samlet "handlingsindeks" relateret til psykosociale risikofaktorer i arbejdsmiljøet

Samtlige ovennævnte handlingsorienterede delspørgsmål er blevet analyseret samlet for tilstedeværelsen af, hvad der kan kaldes en fælles underliggende handlingsfaktor, hvorefter der er beregnet en fælles indeksværdi baseret på de delspørgsmål, for hvilke der kunne findes en fælles dimension (se bilag 14 og 15 for yderligere detaljer).

Der var statistisk signifikant forskel mellem virksomheder med 1-9 ansatte, 10-19 ansatte og virksomheder med 20 eller flere ansatte: jo større virksomhed, jo flere forebyggende handlinger. Den detaljerede fordeling fremgår af bilagstabel 2-1-46.

Der var desuden forskel mellem branchegrupperne. Den detaljerede fordeling fremgår af bilagstabel 2-1-47.

Endelig kunne konstateres statistisk signifikant forskel i besvarelserne mellem ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter, idet ledelsesrepræsentanterne angav oftere at have gennemført en forebyggende handling end medarbejderrepræsentanterne. Yderligere detaljer fremgår af bilag 12.

2.2 Arbejdstilsynets og branchearbejdsmiljørådenes aktiviteter

I dette afsnit beskrives Arbejdstilsynets aktiviteter og branchearbejdsmiljørådenes projekter knyttet til psykisk arbejdsmiljø. For Arbejdstilsynet drejer det sig om reaktioner ved tilsynsbesøg, regulering og information. For branchearbejdsmiljørådene drejer det sig om projekter målrettet det psykosociale område. Yderligere detaljer og tabeller findes i bilag 2 om psykosociale risikofaktorer.

2.2.1 Arbejdstilsynets aktiviteter

Forebyggelse af psykosociale risikofaktorer har været et fokusområde i mange af Arbejdstilsynets aktiviteter i 2006. Siden Prioriteringsudvalgets udpeging i 2002 af de fire prioriterede områder har psykisk arbejdsmiljø indgået i mange af Arbejdstilsynets

tilsynsbesøg, ligesom psykisk arbejdsmiljø har været i fokus for reguleringstiltag og information til virksomhederne.

Reaktioner, emner og reaktionstyper

I forbindelse med tilsyn afgiver Arbejdstilsynet reaktioner om materielle forhold, dvs. om bl.a. psykosociale arbejdsmiljøproblemer og formelle reaktioner om arbejdsplads-vurdering, sikkerhedsorganisation, brugsanvisninger, uddannelse etc. I 2006 blev i alt afgivet 1.768 materielle reaktioner inden for det psykosociale område svarende til 4,3 pct. af det samlede antal afgivne reaktioner. Der er tale om en væsentlig forøgelse på dette område i forhold til 2003, hvor antallet af materielle reaktioner vedrørende psykosociale risikofaktorer udgjorde 784 svarende til ca. 2,8 pct. af samtlige materielle reaktioner.

”Vold og traumatiske begivenheder” er det psykosociale arbejdsmiljøproblem, som i 2006 har givet anledning til flest reaktioner med 775 reaktioner (44 pct.). Som nummer to følger ”stor arbejdsmængde og tidspres” med 365 reaktioner (21 pct.).

Reaktioner fra 2006 fordelt på reaktionstype og arbejdsmiljøproblem viser, at der er afgivet meget få reaktioner uden frist. ”Øvrigt problem”/”vejledninger” er langt den hyppigste reaktion i relation til psykosociale risikofaktorer (1.527 reaktioner), mens påbud/reaktioner med frist i 2006 udgjorde 236.

Tilsyn og brancher

Arbejdstilsynet besøgte i 2006 ca. 39.000 virksomheder, deraf næsten 8.000 inden for branchegruppen ”hotel og restauration”, ca. 4.200 inden for ”kontor og administration”, ca. 3.300 praktiserende læger, tandlæger, fysioterapeuter mv., ca. 2.050 inden for engroshandel, ca. 1.500 butikker, ca. 1.450 dag- og døgninstitutioner for børn og unge samt ca. 1.850 inden for branchegruppen ”undervisning og forskning”.

I 2003 påbegyndte Arbejdstilsynet opfølgningen på Prioriteringsudvalgets anbefalinger, og i 2005 intensiveredes tilsynet med et stort antal screeningsbesøg. Der blev generelt sat stærkere fokus på psykisk arbejdsmiljø ved tilpasset tilsyn og ved detailtilsyn. En del af stigningen i antallet af reaktioner i 2006 kan være givet ved opfølgningsbesøg på screeningsbesøg foretaget i slutningen af 2005.

Branchegrupperne ”hotel og restauration”, ”kontor og administration”, ”undervisning og forskning” samt ”hjemmepleje og døgninstitutioner for voksne” og ”dag- og døgninstitutioner for børn og unge” har fået flest reaktioner relateret til psykosociale risikofaktorer i 2006. I forhold til antal besøgte virksomheder har branchegrupperne ”militær og politi” samt ”hjemmepleje og døgninstitutioner mv. for voksne” fået flest reaktioner pr. virksomhed. For så vidt angår ”militær og politi” skal det bemærkes, at Arbejdstilsynet siden 2003 har gennemført en tilsynsindsats rettet mod fængselsfunktionærernes psykiske arbejdsmiljø, og at der i forbindelse med denne tilsynsindsats blev afgivet en del reaktioner i 2006.

Regler og information

I 2006 blev det besluttet, at Arbejdstilsynets arbejdsmiljøvejvisere alle skulle indeholde et afsnit om psykosociale risikofaktorer. Samme år blev emnet indarbejdet i de syv arbejdsmiljøvejvisere, der blev færdiggjort i 2006.

Arbejdstilsynets arbejde med regulering og information behandles mere detaljeret i kapitel 10, og en skematisk oversigt over arbejdet findes i bilag 10.

2.2.2 Branchearbejdsmiljørådenes projekter

De 11 branchearbejdsmiljøråd (BAR) kortlægger branchernes særlige arbejdsmiljøproblemer og støtter virksomhederne ved blandt andet at udgive informationsmaterialer, afholde temamøder, tilbyde uddannelse og gennemføre kampagner. Branchearbejdsmiljørådenes projekter finansieres over finansloven med en løbende bevilling.

Projekter, der er bevilget støtte i 2006 inden for temaet psykisk arbejdsmiljø, beskrives nedenfor. I bilag 13 er der en samlet oversigt over alle 11 branchearbejdsmiljøråds projekter.

I 2006 er der i alt bevilget ca. 20 millioner kroner til forebyggende arbejde med psykisk arbejdsmiljø fordelt på de 11 branchearbejdsmiljøråd. I alt var 28 pct. af bevillingerne til alle branchearbejdsmiljørådenes projekter i 2006 rettet mod projekter omhandlende psykosociale risikofaktorer. Arbejdet med psykosociale risikofaktorer indgår i varierende omfang i 62 projekter.

Det enkelte projekt kan omfatte arbejdet med et eller flere arbejdsmiljøproblemer. De 62 projekter fik bevilget i alt 35 millioner kroner, og arbejdet med psykisk arbejdsmiljø udgør dermed i underkanten af 60 pct. af de aktuelle projekters samlede budget. De resterende 40 pct. af de 62 projekters samlede budget fordeler sig på andre arbejdsmiljøproblemer.

De to branchearbejdsmiljøråd, der har brugt flest midler på psykisk arbejdsmiljø, er BAR-Social og sundhed og BAR-Transport og engros med tilsammen lidt over ti millioner kroner ud af de samlede bevillinger til projekter med psykisk arbejdsmiljø på ca. 20 millioner kroner.

De tre branchearbejdsmiljøråd, der procentuelt har brugt mest af deres bevillinger på projekter rettet mod psykosociale risikofaktorer, er BAR-Finans, offentlig kontor og administration (72 pct.), BAR-Undervisning og forskning (58 pct.) og BAR-Social og sundhed (51 pct.).

Information, vejledning og oplysning er de tre hyppigste projekttyper med tilsammen 70 pct. af samtlige projekttypeangivelser.

2.3 Forskning

Til forskning i psykisk arbejdsmiljø uddelte Arbejdsmiljøforskningsfonden i 2006 i alt ca. 28 millioner kroner.

3 Ergonomiske risikofaktorer i arbejdsmiljøet

Med vedtagelsen af regeringens prioriterede arbejdsmiljøindsats frem til 2010 blev sat som mål, at sygefravær på grund af muskel- og skeletbelastninger (ergonomiske risikofaktorer) skulle falde med 10 pct. fra 2005 til 2010. Endvidere blev det sat som mål, at udvikle virksomhedernes forebyggende handlinger i relation til muskel- og skeletbesvær. For at nå dette mål vil det bl.a. være nødvendigt, at der sker en markant stigning i virksomhedernes forebyggende handlinger i relation til ergonomiske risikofaktorer.

3.1 Virksomhedernes aktiviteter i relation til forebyggelse af muskel-skeletbesvær

I 2010-planen er der i relation til forebyggelse af ergonomiske risikofaktorer udpeget følgende områder, der skal følges i planperioden:

- inddragelse af belastning af muskler og skelet i arbejdspladsvurdering
- handlingsplan for løsning af eventuelle fysiske belastninger af muskler og skelet
- tunge løft
- ensidigt arbejde
- fysisk krævende arbejde
- arbejdsstillinger
- stillesiddende arbejde.

2006 blev valgt som referenceår, dvs. til at være det år som fremtidige resultater på området skal sammenlignes med. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø spurgte derfor det år virksomhederne om, hvordan de håndterer disse forhold. Kun de virksomheder, for hvem spørgsmålene er relevante, har skullet tage stilling, hvorfor procentgrundlaget varierer fra tema til tema. Alle spørgsmål i denne sektion er stillet med reference til de seneste tre år forud for besvarelsesdagen.

Ergonomiske risikofaktorer og arbejdspladsvurdering (apv)

Afhængigt af størrelse angiver mellem 60 og 85 pct. af virksomhederne, at de har fokus på "ergonomiske" problemer i deres arbejdspladsvurdering. Der er statistisk signifikant forskel mellem de forskellige størrelser virksomheder. Sjældnest angav virksomheder med 1-9 ansatte og hyppigst virksomheder med 20 eller flere ansatte, at de havde fokus på den ergonomiske side af arbejdsmiljøet. Mellem 25 og 55 pct. af virksomhederne oplyser, at de har en skriftlig handlingsplan for alle eller en del af de problemer, de har i relation til "ergonomiske" problemer på virksomheden. Den detaljerede fordeling fremgår af bilagstabellerne 3-1-1 til 3-1-2.

Tunge løft

Cirka 45 pct. af virksomhederne oplyser, at de har medarbejdere, der udfører tunge løft. Heraf oplyser ca. 10 pct., at de intet har foretaget sig for at undgå tunge løft inden for de seneste tre år, selv om stort set ingen oplyser, at de savner viden på området. Cirka 15 pct. oplyser, at de har automatiseret hele eller dele af produktionen for at undgå tunge løft, ca. 35 pct., at de har instrueret deres personale i løfteteknik. Cirka 20 pct. oplyser, at de har indført mere variation i arbejdet for at begrænse udsættelsen for tunge løft, ca. 20 pct., at de har ændret på arbejdsgange eller rutiner, mens ca. 5 pct. uafhængigt af

størrelse har indlagt flere pauser i løbet af arbejdsdagen. Cirka 65 pct. af virksomhederne, der har angivet, at der udføres tunge løft på deres arbejdsplads, har anskaffet hjælpemidler i form af løftborde, personlifte eller lignende, og ca. 20 pct. oplyser, at de har ændret på indretningen på arbejdspladsen for at undgå tunge løft. Meget få oplyser, at de har lagt produktion ud til underleverandører for at undgå tunge løft. De detaljerede fordelinger fremgår af bilagstabellerne 3-1-3 til 3-1-13.

Ensidigt arbejde

Cirka hver tredje virksomhed oplyser, at de har medarbejdere, der udfører ensidigt arbejde som fx computerarbejde, pakkearbejde m.m. Heraf oplyser ca. 15 pct., at de intet har gjort for at undgå det ensidige arbejde til trods for, at stort set ingen af de adspurgte virksomheder oplyser, at de savner viden om, hvordan man undgå ensidigt arbejde. Cirka 40 pct. oplyser, at de har anskaffet hjælpemidler og ca. 15 pct., at de har automatiseret arbejdsprocessen for at undgå ensidigt arbejde. Cirka 5 pct. uafhængigt af størrelse oplyser, at de har indlagt flere pauser i løbet af arbejdsdagen, mens ca. 40 pct. oplyser, at de har skabt mere variation i arbejdet, og ca. 25 pct., at de har ændret på arbejdsgange og arbejdsrutiner for at undgå det ensidige arbejde. Hver tredje af virksomhederne oplyser, at de har ændret på indretningen af arbejdspladsen, og kun ganske få virksomheder angiver, at de har lagt produktion ud til underleverandører for at undgå ensidigt arbejde. De detaljerede fordelinger fremgår af bilagstabellerne 3-1-14 til 3-1-23.

Fysisk krævende arbejde

Cirka 40 pct. af virksomhederne oplyser, at de har medarbejdere, der udfører fysisk krævende arbejde. Heraf oplyser ca. 20 pct., at de intet har foretaget sig inden for de seneste tre år for at undgå problemer med fysisk krævende arbejde. Stort set ingen virksomheder oplyser, at de savner viden for at kunne forebygge problemer med fysisk krævende arbejde. Cirka 60 pct. oplyser, at de har anskaffet hjælpemidler for at undgå fysisk krævende arbejde, ca. 30 pct. oplyser, at de har ændret på arbejdsgange eller arbejdsrutiner, og ca. 20 pct., at de har ændret på indretningen af arbejdspladsen for at undgå problemer med fysisk krævende arbejde. Uafhængigt af størrelse oplyser ca. 5 pct., at de har indlagt flere pauser i løbet af arbejdsdagen, og ca. 25 pct., at de har tilrettelagt arbejdet, så det giver mere variation. De detaljerede fordelinger fremgår af bilagstabellerne 3-1-24 til 3-1-31.

Arbejdsstillinger

Alle på en virksomhed er omfattet af temaet "arbejdsstilling". Afhængigt af størrelse angiver ca. 15 til ca. 40 pct. af virksomhederne – især de mindste – at de intet har foretaget sig for at undgå problematiske arbejdsstillinger som fx arbejde med bøjet eller vredet ryg, arbejde med armen løftet over skulderhøjde, knæliggende arbejde m.m. Kun ganske få af virksomhederne oplyser, at de savner viden for at kunne forebygge problematiske arbejdsstillinger. Cirka 40 pct. oplyser, at de har anskaffet hjælpemidler, og ca. 20 pct., at de har ændret på arbejdsgange. Fem pct. uafhængigt af størrelse oplyser, at de har indlagt flere pauser i løbet af arbejdsdagen. Cirka 25 pct. oplyser, at de har ændret på indretningen af arbejdspladsen for at undgå problematiske arbejdsstillinger, mens ca. 20 pct. angiver, at de med henblik på at undgå problematiske arbejdsstillinger har tilrettelagt arbejdet, så det giver større variation. De detaljerede fordelinger fremgår af bilagstabellerne 3-1-32 til 3-1-38.

Stillesiddende arbejde

Cirka hver anden af de adspurgte virksomheder oplyser, at de har medarbejdere, der har stillesiddende arbejde. Heraf oplyser ca. hver fjerde, at de inden for de seneste tre år intet har gjort for at undgå vedvarende stillesiddende arbejde. Kun ganske få virksomheder oplyser, at de savner viden om, hvordan man kan undgå vedvarende stillesiddende arbejde. Cirka 40 pct. angiver, at de har ændret indretningen på arbejdspladsen. Uafhængigt af størrelse oplyser ca. 20 pct., at de har ændret på arbejds gange eller arbejdsrutiner, ca. 10 pct. har indlagt fysisk aktive pauser i løbet af arbejdsdagen, og ca. 25 pct. oplyser, at de har tilrettelagt arbejdet, så det giver større variation. De detaljerede fordelinger fremgår af bilagstabellerne 3-1-39 til 3-1-45.

Samlet "handlingsindeks" relateret til ergonomiske risikofaktorer i arbejdsmiljøet

Samtlige ovennævnte handlingsorienterede delspørgsmål er blevet analyseret samlet for tilstedeværelsen af, hvad der kan kaldes en fælles underliggende handlingsfaktor, hvorefter der er beregnet en fælles indekssværdi baseret på de delspørgsmål, for hvilke der kunne findes en fælles dimension (se bilag 14 og 15 for yderligere detaljer).

Der var statistisk signifikant forskel mellem virksomheder med 1-9 ansatte, 10-19 ansatte og virksomheder med 20 eller flere ansatte: jo større virksomhed, jo flere forebyggende handlinger (bilagstabel 3-1-46).

Der var desuden forskel mellem branchegrupperne. Den detaljerede fordeling fremgår af bilagstabel 3-1-47.

Endelig kunne konstateres en mindre men dog statistisk signifikant forskel i besvarelsenerne mellem ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter, idet ledelsesrepræsentanterne angav oftere at have gennemført en forebyggende handling end medarbejderrepræsentanterne. Yderligere detaljer fremgår af bilag 12.

3.2 Arbejdstilsynets og branchearbejdsmiljørådenes aktiviteter

I dette afsnit beskrives Arbejdstilsynets aktiviteter og branchearbejdsmiljørådenes projekter knyttet til muskel- og skeletbelastninger. For Arbejdstilsynet drejer det sig om reaktioner ved tilsynsbesøg, regulering og information. For branchearbejdsmiljørådene drejer det sig om projekter målrettet mod forebyggelsen af muskel- og skeletbelastninger. Yderligere detaljer og tabeller findes i bilag 3 om ergonomiske risikofaktorer i arbejdsmiljøet..

3.2.1 Arbejdstilsynets aktiviteter

Reaktioner, emner og reaktionstyper

I forbindelse med tilsyn afgiver Arbejdstilsynet reaktioner om materielle forhold i arbejdsmiljøet, dvs. om bl.a. fysiske og psykosociale arbejdsmiljøproblemer, og formelle reaktioner om arbejdspladsvurdering, sikkerhedsorganisation, brugsanvisninger, uddannelse etc. Fysiske arbejdsmiljøproblemer omhandler her de påvirkninger i arbejdsmiljøet, der tidligere blev benævnt "bevægeapparatbelastninger", som nu i overensstemmelse med international praksis kaldes muskel- og skeletbelastninger eller ergonomiske risikofaktorer.

Arbejdstilsynet afgav i 2006 i alt 7.073 reaktioner relateret til ergonomiske risikofaktorer, især løft, træk og skub og arbejdsstillinger og -bevægelser. Det svarer til ca. 17 pct. af det samlede antal afgivne reaktioner. Der er tale om en væsentlig forøgelse af antallet af reaktioner siden 2003, mens den forholdsmæssige andel er på næsten samme niveau. I 2003 påbegyndte Arbejdstilsynet opfølgningen på Prioriteringsudvalgets anbefalinger med bl.a. særlig fokus på tunge løft og ensidigt, gentaget arbejde, og i 2005 intensiveredes tilsynet ved et stort antal screeningsbesøg. Løft, træk og skub samt dårlige arbejdsstillinger blev et højt prioriteret område fra 2006.

En fordeling på type af reaktionerne vedrørende ergonomiske risikofaktorer i 2006 viser, at antallet af "vejledning/øvrigt problem" topper med 4.740 reaktioner, svarende til godt to tredjedele af alle reaktioner relateret til forebyggelse af muskel- og skeletbelastninger. I 187 tilfælde (under 3 pct.) blev afgivet straks påbud eller forbud, mens de resterende 2.146 reaktioner (ca. 30 pct.) var reaktioner med frist.

Tilsyn og brancher

Arbejdstilsynet besøgte i 2006 ca. 39.000 virksomheder, deraf næsten 8.000 inden for branchegruppen "hotel og restauration", ca. 4.200 inden for "kontor og administration", ca. 3.300 praktiserende læger, tandlæger, fysioterapeuter, religiøse institutioner mv., ca. 2.050 inden for engroshandel, ca. 1.500 butikker, ca. 1.450 dag- og døgninstitutioner for børn og unge samt ca. 1.850 inden for branchegruppen "undervisning og forskning".

Branchegrupperne "hotel og restauration" og "praktiserende læger, tandlæger, fysioterapeuter, religiøse institutioner mv." har fået flest reaktioner i relation til ergonomiske risikofaktorer i 2006. Tilsammen bliver det næsten halvdelen af samtlige reaktioner på muskel- og skeletområdet. I forhold til antal besøgte virksomheder har branchegrupperne "supermarkeder og varehuse", "hotel og restauration" samt "praktiserende læger, tandlæger, fysioterapeuter, religiøse institutioner mv." modtaget flest reaktioner vedrørende ergonomiske risikofaktorer pr. virksomhed, dvs. i gennemsnit 0,3 til 0,4 reaktioner pr. besøgt virksomhed.

Regler og information

I 2006 blev det besluttet, at alle Arbejdstilsynets arbejdsmiljøvejvisere skulle indeholde et afsnit om muskel- og skeletbelastninger. Emnet blev derfor indarbejdet i de syv arbejdsmiljøvejvisere, der blev færdiggjort i 2006.

Arbejdstilsynets arbejde med regulering og information behandles mere detaljeret i kapitel 10, og en skematisk oversigt over arbejdet findes i bilag 10.

3.2.2 Branchearbejdsmiljørådenes projekter

De 11 branchearbejdsmiljøråd (BAR) kortlægger branchernes særlige arbejdsmiljøproblemer og støtter virksomhederne ved blandt andet at udgive informationsmaterialer, afholde temamøder, tilbyde uddannelse og gennemføre kampagner. Branchearbejdsmiljørådenes projekter finansieres over finansloven med en løbende bevilling.

Projekter, der er bevilget støtte i 2006 indenfor temaet muskel- og skeletbelastning, beskrives nedenfor. I bilag 13 er der en samlet oversigt over alle 11 branchearbejdsmiljøråds projekter.

I 2006 er der bevilget i alt ca. 14 millioner kroner til projekter med fokus helt eller delvist på forebyggelse af muskel- og skeletbelastninger i branchearbejdsmiljørådenes regi. I alt blev 19 pct. af bevillingerne til alle branchearbejdsmiljørådenes projekter i 2006 rettet mod forebyggelse af ergonomiske risikofaktorer.

Arbejdet med forebyggelse af muskel- og skeletbesvær indgår i varierende omfang i 64 projekter. Det enkelte projekt kan omfatte arbejdet med et eller flere arbejdsmiljøproblemer. De 64 projekter fik i alt bevilget 33 millioner kroner, og arbejdet med muskel- og skeletbelastning udgjorde dermed godt 40 pct. af de aktuelle projekters samlede budget. De resterende 60 pct. af de 64 projekters samlede budget fordeler sig på andre arbejdsmiljøproblemer.

De to branchearbejdsmiljøråd, der i 2006 anvendte flest midler på forebyggelse af muskel- og skeletbelastning, var BAR-Social og sundhed og BAR-Bygge og anlæg med tilsammen lidt over fem millioner kroner.

De tre branchearbejdsmiljøråd, der procentuelt brugte mest af deres bevillinger på projekter rettet mod forebyggelse af muskel- og skeletbelastninger, var BAR-Handel (49 pct.), BAR-Privat kontor og administration (49 pct.) og BAR-Social og sundhed (25 pct.).

Information, vejledning og oplysning er de tre hyppigste projekttyper med tilsammen 75 pct. af samtlige projekttypeangivelse.

3.3 Forskning

Til forskning ergonomiske risikofaktorer uddelte Arbejdsmiljøforskningsfonden i 2006 i alt godt 9 millioner kroner.

4 Støj i arbejdsmiljøet

Med vedtagelsen af regeringens prioriterede arbejdsmiljøindsats frem til 2010 blev sat som mål, at antallet af beskæftigede udsat for høreskadelig støj i støjbelastede brancher skal falde med 15 pct. fra 2005 til 2010. Desuden er det et mål at nedbringe antallet af beskæftigede, der er udsat for generende støj med 10 pct. For at nå ovennævnte mål er det bl.a. nødvendigt, at der sker en markant stigning i virksomhedernes forebyggende handlinger i relation til støj på arbejdspladsen.

4.1 Virksomhedernes forebyggende aktiviteter i relation til støj på arbejdspladsen

I 2010-planen er der i relation til forebyggelse af støjbelastning udpeget følgende områder, der skal følges i planperioden:

- høreskadelig støj
- støjdæmpning fra maskiner og håndværktøj
- akustik
- brug af høreværn
- indførelse af mere støjsvage maskiner og værktøj
- generende støj.

2006 blev valgt som referenceår, dvs. til at være det år som fremtidige resultater på området skal sammenlignes med. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø spurgte derfor det år virksomhederne om, hvordan de håndterer disse forhold. Kun de virksomheder, for hvem spørgsmålene er relevante, har skullet tage stilling, hvorfor procentgrundlaget varierer fra tema til tema. Alle spørgsmål i denne sektion er stillet med reference til de seneste tre år forud for besvarelsesdagen.

Støj og arbejdspladsvurdering (apv)

Cirka to af hver tre virksomheder oplyser, at de har fokus på støj på arbejdspladsen i deres arbejdspladsvurdering, men kun ca. 20 pct. af dem angiver, at de har en skriftlig handlingsplan for, hvordan de vil løse deres støjproblemer. Den detaljerede fordeling fremgår af bilagstabellerne 4-1-1 til 4-1-2.

Høreskadelig støj

Cirka hver fjerde virksomhed oplyser, at de har medarbejdere, der er udsat for støj over 80 dB(A), og ca. 65 pct. heraf oplyser, at de har medarbejdere, der er udsat for høreskadelig støj fra maskiner på arbejdspladsen. Af dem oplyser ca. 10 pct., at de intet har gjort for at undgå den høreskadelige støj. Stort set ingen oplyser, at de savner viden om, hvordan høreskadelig støj kan bekæmpes. Cirka 10 pct. oplyser, at de har reguleret akustikken i arbejdslokalerne, ca. 20 pct., at de har indkapslet maskinerne, og 5 pct., at de har automatiseret de støjende arbejdsprocesser. Cirka 15 pct. angiver, at de har udskiftet støjende maskiner med mere støjsvage, og 10 pct. angiver, at de har forbedret vedligeholdelsen af deres maskiner for at undgå høreskadelig støj fra maskiner på arbejdspladsen. Knap 10 pct. oplyser, at de har adskilt arbejdsprocesser. Cirka 80 pct. af virksomhederne med medarbejdere, der er udsat for høreskadelig støj, oplyser, at de har påbudt høreværn. For yderligere detaljer henvises til bilagstabellerne 4-1-3 til 4-1-13.

Cirka 60 pct. af virksomhederne oplyser, at de har ansatte, der arbejder med støjende *håndværktøj*, som fx vinkelsliber, borehammer, rundsav, trykluftværktøj m.m. Heraf oplyser ganske få procent, at de intet har gjort for at reducere støjbelastningen, og stort set ingen oplyser, at de mangler viden på området. Under 5 pct. oplyser, at de har skiftet til værktøj af mere støjsvag type, eller at de har støjdamper værktøjet, forbedret vedligeholdelsen af værktøjet, forbedret tilrettelæggelsen af arbejdet eller uddannet deres ansatte i korrekt betjening af værktøjet. Cirka 20 pct. oplyser, at de har påbudt deres ansatte at bruge høreværn for at undgå skade på hørelsen. For yderligere detaljer henvises til bilagstabellerne 4-1-14 til 4-1-21.

Generende støj

Hver fjerde virksomhed oplyser, at de har generende støj i arbejdslokalerne. Heraf oplyser ca. 25 pct., at de intet har gjort for at undgå den generende støj. Under 5 pct. oplyser, at de savner viden om, hvordan generende støj på arbejdspladsen kan undgås.

Cirka 20 pct. oplyser, at de har udskiftet computere, ventilationsanlæg m.m. for at undgå generende støj, og ligeledes ca. 20 pct. oplyser, at de for at undgå generende støj har instrueret deres ansatte om støjsvag adfærd.

Ti pct. af virksomhederne, der har oplyst at deres ansatte er udsat for generende støj, angiver, at den generende støj kommer udefra, fx fra trafik eller andre arbejdslokaler. Heraf angiver ca. 65 pct., at man intet har gjort for at undgå den generende støj, til trods for at ingen siger, at de ikke ved, hvordan sådan udefra kommende støj skal undgås. Under 10 pct. oplyser, at de har reguleret akustikken, ændret på ventilationen eller foretaget støjdemper af vinduer og døre med henblik på at undgå sådan støj. Detaljerede fordelinger fremgår af bilagstabellerne 4-1-22 til 4-1-43.

Samlet "handlingsindeks" relateret til forebyggelse af støj på arbejdspladsen

Samtlige ovennævnte handlingsorienterede delspørgsmål er blevet analyseret samlet for tilstedeværelsen af, hvad der kan kaldes en fælles underliggende handlingsfaktor, hvorefter der er beregnet en fælles indekssværdi baseret på de delspørgsmål, for hvilke der kunne findes en fælles dimension (se bilag 14 og 15 for yderligere detaljer).

Der var statistisk signifikant forskel mellem virksomheder med 1-9 ansatte, 10-19 ansatte og virksomheder med 20 eller flere ansatte: jo større virksomhed, jo flere forebyggende handlinger (bilagstabel 4-1-44).

Der var desuden forskel mellem branchegrupperne. Den detaljerede fordeling fremgår af bilagstabel 4-1-45.

Endelig kunne konstateres statistisk signifikant forskel i besvarelserne mellem ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter, idet ledelsesrepræsentanterne angav oftere at have gennemført en støjforebyggende handling end medarbejderrepræsentanterne. Yderligere detaljer fremgår af bilag 12.

4.2 Arbejdstilsynets og branchearbejdsmiljørådernes aktiviteter

I dette afsnit beskrives Arbejdstilsynets aktiviteter og branchearbejdsmiljørådernes projekter knyttet til støj. For Arbejdstilsynet drejer det sig om reaktioner ved tilsynsbesøg, regulering og information. For branchearbejdsmiljørådene drejer det sig om projekter målrettet mod forebyggelse af støj og dårlig akustik. Yderligere oplysninger og tabeller findes i bilag 4 om støj.

4.2.1 Arbejdstilsynets aktiviteter

Reaktioner, emner og reaktionstyper I forbindelse med tilsyn afgiver Arbejdstilsynet reaktioner om materielle forhold i arbejdsmiljøet, dvs. om bl.a. støj og akustik, og formelle reaktioner om arbejdspladsvurdering, sikkerhedsorganisation, brugsanvisninger, uddannelse, etc. I 2006 afgav Arbejdstilsynet i alt 1.120 materielle reaktioner vedrørende støj og akustik, hvilket udgør ca. 2,7 pct. af det samlede antal reaktioner. Det er mere end i både 2004 og 2005, men lavere end i 2003. Såvel høreskadelig støj, som unødigt støj og/eller dårlige akustiske forhold har givet anledning til reaktioner. Støj er fra 2006 højt prioriteret område.

På reaktionstype fordelte Arbejdstilsynets reaktioner sig i 2006 på ca. 600 (54 pct.) påbud "med frist" og ca. 500 (45 pct.) vejledninger med henblik på forebyggelse af høreskadelig og/eller unødigt støj. De få resterende reaktioner var strakspåbud.

Tilsyn og brancher

Arbejdstilsynet besøgte i 2006 ca. 39.000 virksomheder, deraf næsten 8.000 inden for branchegruppen "hotel og restauration", ca. 4.200 inden for "kontor og administration", ca. 3.300 praktiserende læger, tandlæger, fysioterapeuter, religiøse institutioner mv., ca. 2.050 inden for engroshandel, ca. 1.500 butikker, ca. 1.450 dag- og døgninstitutioner for børn og unge, samt ca. 1.850 inden for branchegruppen "undervisning og forskning".

Der blev afgivet mange reaktioner i relation til støjbelastninger i forbindelse med klokkeringning i kirker, og da kirker hører under branchegruppen praktiserende læger, tandlæger, fysioterapeuter, religiøse institutioner mv., er de 370 reaktioner registreret der. Endvidere var der en del reaktioner i branchegrupperne "undervisning og forskning", "dag- og døgninstitutioner for børn og unge" samt "hotel og restauration". I forhold til antal besøgte virksomheder har branchegruppen "papir- og papvarer og bogbinding" modtaget det største antal reaktioner pr. virksomhed.

Regler og information

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 63 af 6. februar 2006 om beskyttelse mod udsættelse for støj i forbindelse med arbejdet er blevet til på baggrund af et nyt direktiv (Rådets direktiv 2003/10/EF af 6. februar 2003 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstageres udsættelse for risici på grund af fysiske agenser (støj). Bekendtgørelsen erstatter i sin helhed den hidtil gældende støjbekendtgørelse. Bekendtgørelsens bestemmelser bliver løbende implementeret. Eksempelvis vil støjkravene i musik- og underholdningsbranchen (koncerter etc.) først blive implementeret i første halvår 2008.

Arbejdstilsynets arbejde med regulering og information behandles mere detaljeret i kapitel 10, og en skematisk oversigt over arbejdet findes i bilag 10.

4.2.2 Branchearbejdsmiljørådenes projekter

De 11 branchearbejdsmiljøråd (BAR) kortlægger branchernes særlige arbejdsmiljøproblemer og støtter virksomhederne ved blandt andet at udgive informationsmaterialer, afholde temamøder, tilbyde uddannelse og gennemføre kampagner. Branchearbejdsmiljørådenes projekter finansieres over finansloven med en løbende bevilling.

Projekter, der er bevilget støtte i 2006 indenfor arbejdsmiljøtemaet forebyggelse af støjbelastninger, beskrives nedenfor. I bilag 13 gives en samlet oversigt over alle 11 branchearbejdsmiljøråds projekter.

I 2006 blev i alt i branchearbejdsmiljørådenes regi bevilget ca. 8 millioner kroner til projekter rettet mod forebyggelse af støjbelastninger, svarende til 11 pct. af de samlede bevillinger til alle branchearbejdsmiljørådenes projekter i 2006.

Arbejdet med forebyggelse af støjbelastninger indgår i varierende omfang i 52 projekter. Det enkelte projekt kan omfatte arbejdet med et eller flere arbejdsmiljøproblemer. De 52 projekter fik samlet bevilget i alt 26 millioner kroner, og arbejdet med forebyggelse af støjbelastninger udgør dermed ca. 30 pct. af de aktuelle projekters samlede budget, hvilket er mindre end for de øvrige prioriterede arbejdsmiljøproblemer. De resterende 70 pct. af de 52 projekters samlede budget fordeler sig på andre arbejdsmiljøproblemer.

De to branchearbejdsmiljøråd, der brugte flest midler på forebyggelse af støj, er BAR-Jord til bord og BAR-Bygge og anlæg med bevillinger på tilsammen lidt under tre millioner kroner.

De tre branchearbejdsmiljøråd, der procentuelt brugte flest af deres bevillinger på støjprojekter, er BAR-Grafisk (29 pct.), BAR-Jord til bord (20 pct.) og BAR-Privat kontor og administration (19 pct.).

Information, vejledning og oplysning er de tre hyppigste projekttyper med tilsammen 75 pct. af samtlige projekttypeangivelse.

4.3 Forskning

Til forskning vedrørende støj i arbejdsmiljøet uddelte Arbejdsmiljøforskningsfonden ingen midler i 2006, som følge af at der ikke var opslag om emnet og derfor ingen ansøgninger.

5 Andre risikofaktorer i arbejdsmiljøet

5.1 Virksomhedernes forebyggende aktiviteter

5.1.1 Kemiske risikofaktorer

Virksomhedernes aktiviteter i relation til kemikalier, dampe, gasser, røg, støv og vand i arbejdsmiljøet er blevet kortlagt sammen med de emner, der indgår i den prioriterede plan for arbejdsmiljøudviklingen frem til 2010.

Kemiske risikofaktorer og arbejdspladsvurdering (apv)

Afhængigt af størrelse angiver mellem 60 og 70 pct. af virksomhederne, at de har fokus på kemiske risikofaktorer i deres arbejdspladsvurdering (bilagstabel 5-1-1).

Forebyggende handlinger

Afhængigt af størrelse angiver mellem ca. 40 og ca. 60 pct. af virksomhederne, at de har medarbejdere, der er udsat for kemikalier, dampe, gasser, røg, støv eller vand på arbejdspladsen (bilagstabel 5-1-2). Heraf angiver mindre end 10 pct., at de intet har foretaget sig for at forebygge problemer med disse kemiske risikofaktorer, og stort set ingen af virksomhederne oplyser, at de mangler viden på dette felt. Mellem ca. 35 og ca. 70 pct. af virksomhederne, afhængigt af størrelse, oplyser, at man anvender arbejdspladsbrugsanvisninger, ca. 45 til ca. 65 pct., at man giver grundig instruktion, og mellem ca. 35 og ca. 55 pct., at de sikrer, at givne sikkerhedsrutiner og -procedurer efterleves. Mellem ca. 30 og ca. 50 pct. af virksomhederne oplyser, at de har udskiftet farlige kemikalier med mindre farlige, mellem ca. 20 til ca. 35 pct., at de foretager hensigtsmæssig rengøring, mellem ca. 35 og ca. 50 pct., at de enten har etableret eller forbedret lokal udsugning, og mellem ca. 20 og ca. 35 pct., at de enten har etableret eller forbedret ventilationen på arbejdspladsen. Mellem ca. 55 og ca. 75 pct. kræver personlige værne-midler anvendt, ca. 45 til ca. 60 pct. stiller egnede redskaber eller beskyttelsescreme til rådighed, så hudkontakt med de kemiske stoffer og materialer undgås. Under ca. 15 pct. oplyser, at de har indkapslet deres kemiske arbejdsprocesser, og under 15 pct. har indført særlige regler for gravide.

Samlet "handlingsindeks" relateret til kemiske risikofaktorer på arbejdspladsen

Samtlige ovennævnte handlingsorienterede delspørgsmål er blevet analyseret samlet for tilstedeværelsen af, hvad der kan kaldes en fælles underliggende handlingsfaktor, hvorefter der er beregnet en fælles indekssværdi baseret på de delspørgsmål, for hvilke der kunne findes en fælles dimension (se bilag 14 og 15 for yderligere detaljer).

Der var statistisk signifikant forskel mellem virksomheder med 1-9 ansatte, 10-19 ansatte og virksomheder med 20 eller flere ansatte: jo større virksomhed, jo flere forebyggende handlinger (bilagstabel 5-1-3).

Der var desuden forskel mellem branchegrupperne. Den detaljerede fordeling fremgår af bilagstabel 5-1-4.

Endelig kunne konstateres en mindre men dog statistisk signifikant forskel i besvarelsenerne mellem ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter, idet ledelsesrepræsentanterne oftere angav at have gennemført en forebyggende handling end medarbejderrepræsentanterne. Yderligere detaljer fremgår af bilag 12.

5.1.2 Indeklima

Der er intet specifikt mål for udviklingen på indeklimaområdet i 2010-planen, men virksomhedernes aktiviteter i relation til indeklima er blevet kortlagt sammen med de emner, der indgår i den prioriterede plan for arbejdsmiljøudviklingen frem til 2010. Indeklimaet på virksomhederne drejer sig her om følgende tre forhold:

- termiske forhold
- luftkvalitet
- lysforhold.

Indeklima og arbejdspladsvurdering (apv)

Afhængigt af størrelse angiver mellem 60 og 80 pct. af virksomhederne, at de har fokus på indeklimaet i deres arbejdspladsvurdering (bilagstabel 5-1-5).

Termiske forhold

Cirka 35 pct. af virksomhederne oplyser, at de har problemer med varme, kulde eller træk på deres arbejdsplads (bilagstabel 5-1-6). Af dem har mellem 15 og 30 pct. intet foretaget sig for at undgå problemerne. Under 5 pct. oplyser, at de savner viden om, hvordan man skal undgå problemer med varme, kulde eller træk. Mellem ca. 30 og ca. 50 pct., afhængigt af størrelse, oplyser, at de har installeret eller forbedret ventilation i virksomheden, ca. 15 til ca. 25 pct., at de har installeret eller forbedret varmeanlæg, solafskærmning eller vedligeholdelsen af deres bygninger.

Luftkvalitet

Det er ikke oplyst, hvor stor en andel af virksomhederne, der har problemer med luftkvaliteten på arbejdspladsen, men mellem ca. 25 og ca. 45 pct. oplyser, at de intet har foretaget sig for at forbedre luftkvaliteten, og under 5 pct. oplyser, at de savner viden om, hvordan luftkvaliteten på arbejdspladsen kan forbedres. Mellem ca. 10 og ca. 20 pct. oplyser, at de har forbedret rengøringen på virksomheden, og mellem ca. 20 og ca. 40 pct., at de har etableret eller forbedret virksomhedens ventilation. Mellem ca. 20 og ca. 30 pct. oplyser, at de har etableret eller forbedret lokal udsugning, og mellem ca. 15 og ca. 40 pct., at de har indført forbud mod tobaksrygning i virksomhedens arbejdsrum. Mellem ca. 10 og ca. 20 pct. oplyser, at de har indført totalt rygeforbud på virksomheden.

Lysforhold

Afhængigt af størrelse oplyser mellem ca. 10 og ca. 20 pct. af virksomhederne, at der er problemer med lysforholdene på arbejdspladsen (bilagstabel 5-1-7). Heraf oplyser ca. 15 til 20 pct., at de intet har foretaget sig for at undgå problemerne. Under 5 pct. oplyser, at de savner viden om, hvordan problemer med lysforhold på arbejdspladsen skal undgås.

Mellem ca. 35 og ca. 55 pct. oplyser, at de har forbedret belysningen på arbejdspladsen, ca. 15 til ca. 35 pct., at de har etableret eller forbedret solafskærmning, ca. 10 til ca. 25 pct., at de har forhindret lysreflektion.

Samlet "handlingsindeks" relateret til indeklima på arbejdspladsen

Samtlige ovennævnte handlingsorienterede delspørgsmål er blevet analyseret samlet for tilstedeværelsen af, hvad der kan kaldes en fælles underliggende handlingsfaktor, hvorefter der er beregnet en fælles indekssværdi baseret på de delspørgsmål, for hvilke der kunne findes en fælles dimension.

Der var statistisk signifikant forskel mellem virksomheder med 1-9 ansatte, 10-19 ansatte og virksomheder med 20 eller flere ansatte: jo større virksomhed, jo flere forebyggende handlinger (bilagstabel 5-1-8).

Der var desuden forskel mellem branchegrupperne. Den detaljerede fordeling fremgår af bilagstabel 5-1-9.

Endelig kunne konstateres en mindre men dog statistisk signifikant forskel i besvarelsenerne mellem ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter, idet ledelsesrepræsentanterne angav oftere at have gennemført en forebyggende handling end medarbejderrepræsentanterne. Yderligere detaljer fremgår af bilag 12.

5.2 Arbejdstilsynets og branchearbejdsmiljørådenes aktiviteter

I dette afsnit beskrives Arbejdstilsynets aktiviteter knyttet til kemiske risikofaktorer i arbejdsmiljøet og indeklima. Det drejer sig om reaktioner ved tilsynsbesøg, regulering og information. For dette kapitels gennemgang af branchearbejdsmiljørådene er der tale om projekter uden for de fire prioriterede områder. Yderligere oplysninger og tabeller findes i bilag 5 om andre risikofaktorer i arbejdsmiljøet.

5.2.1 Arbejdstilsynets aktiviteter

Reaktioner, emner og reaktionstyper

I forbindelse med tilsyn afgiver Arbejdstilsynet reaktioner om materielle forhold i arbejdsmiljøet, dvs. om bl.a. kemiske og indeklimarelaterede arbejdsmiljøproblemer, og formelle reaktioner om arbejdspladsvurdering, sikkerhedsorganisation, brugsanvisninger, uddannelse etc. Nedenstående omfatter alle reaktioner vedrørende kemiske og biologiske risikofaktorer i arbejdsmiljøet samt indeklima. Hverken kemiske og biologiske risikofaktorer eller indeklima er efter 2003 blandt de prioriterede arbejdsmiljøproblemer.

Der blev i 2006 i alt afgivet ca. 4.900 reaktioner på området kemiske og biologiske risikofaktorer og ca. 2.600 vedrørende indeklimaproblemer, svarende til ca. 12 pct. henholdsvis ca. 6 pct. af det samlede antal reaktioner afgivet af Arbejdstilsynet. Der er tale om en stigning i antal for begge områder fra 2005 til 2006, men forholdsmæssigt om en stigning vedrørende indeklima og et mindre fald for kemiske og biologiske risikofaktorer i forhold til alle typer reaktioner for alle emner.

Luftvejsbelastninger og kræftfremkaldende stoffer tegner sig for langt de fleste kemi-reaktioner. Reaktionen vedrørende biologiske belastninger, herunder infektioner, udgør en lille del (omkring 100) af de ca. 4.900 reaktioner vedrørende kemiske og biologiske risikofaktorer.

Arbejdstilsynets reaktioner i relation til formelle krav vedrørende arbejde med kemiske og biologiske agenser drejer sig bl.a. om ”brugsanvisninger for stoffer og materialer”. På dette område blev i alt afgivet ca. 2.900 reaktioner.

På indeklimateområdet blev flest reaktioner afgivet i relation til ringe luftkvalitet (ca. 55 pct.).

Fordelt på reaktionstype blev for kemiske og biologiske risikofaktorer afgivet omkring 2.800 og for indeklimate ca. 1.100 reaktioner med frist (påbud eller ”væsentligt problem”). Det svarer til ca. 57 pct. for kemiske og biologiske risikofaktorer og ca. 43 pct. for indeklimateområdet. Reaktionen i form af ”vejledning/øvrigt problem” udgør ca. 1.850 henholdsvis ca. 1.450 reaktioner. Forbud og strakspåbud udgør tilsammen 238 reaktioner (ca. 5 pct.) for kemiområdet og syv reaktioner (0,3 pct.) for indeklimateområdet.

Tilsyn og brancher

Arbejdstilsynet besøgte i 2006 ca. 39.000 virksomheder, deraf næsten 8.000 inden for branchegruppen ”hotel og restauration”, ca. 4.200 inden for ”kontor og administration”, ca. 3.300 praktiserende læger, tandlæger, fysioterapeuter, religiøse institutioner mv., ca. 2.050 inden for engroshandel, ca. 1.500 butikker, ca. 1.450 dag- og døgninstitutioner for børn og unge samt ca. 1.850 inden for branchegruppen ”undervisning og forskning”.

Antallet af reaktioner rettet mod kemiske og biologiske risikofaktorer er højest i branchegrupperne ”hotel og restauration”, ”undervisning og forskning”, ”praktiserende læger etc.” samt ”træ- og møbelindustri”. I forhold til antal besøgte virksomheder har branchegrupperne ”træ- og møbelindustri”, ”personlig pleje og anden service”, ”undervisning og forskning” samt ”autobranchen” modtaget flest reaktioner pr. virksomhed. Indeklimareaktionerne knytter sig primært til branchegrupperne ”hotel og restauration”, ”undervisning og forskning”, ”kontor og administration” samt ”dag- og døgninstitutioner for børn og unge”.

Regler og information

Arbejdstilsynets arbejde med regulering og information behandles mere detaljeret i kapitel 10, og en skematisk oversigt over arbejdet findes i bilag 10.

5.2.2 Branchearbejdsmiljørådenes projekter uden for de prioriterede områder

De 11 branchearbejdsmiljøråd (BAR) kortlægger branchernes særlige arbejdsmiljøproblemer og støtter virksomhederne ved blandt andet at udgive informationsmaterialer, afholde temamøder, tilbyde uddannelse og gennemføre kampagner. Branchearbejdsmiljørådenes projekter finansieres over finansloven med en løbende bevilling.

I alt 48 projekter uden for Arbejdstilsynets fire prioriterede områder er bevilget støtte i 2006. I bilag 13 er der en samlet oversigt over alle 11 branchearbejdsmiljøråds projekter, herunder de nævnte 48 projekter. Dog kan der ikke sættes beløbsangivelser på

midlernes anvendelse, idet der ikke er afkrydset emneprioriteringer i branchearbejds-
miljørådenes ansøgningskemaer.

6 Arbejdspladsvurdering, sikkerhedsorganisation og certificering

6.1 Arbejdspladsvurdering

Ifølge arbejdsmiljøloven er der krav om, at alle virksomheder i Danmark med ansatte mindst hvert tredje år gennemfører en skriftlig arbejdspladsvurdering (apv). Til undersøgelsen af virksomhedernes forebyggende arbejdsmiljøaktiviteter i 2006 oplyste 82 pct., at de havde gennemført en formel arbejdspladsvurdering (bilagstabel 6-1-1). Kun en meget lille del af virksomhederne oplyste, at deres arbejdspladsvurdering var ældre end tre år.

Siden 2001 er andelen af virksomheder, der oplyste, at de har lavet arbejdspladsvurdering, steget signifikant i alle tre størrelser virksomhed (bilagstabel 6-1-2), når der tages højde for forskelligt udtræk af virksomheder i 2001, 2004 og 2006.

Af de virksomheder, der oplyste at have lavet arbejdspladsvurdering, oplyste 93 pct., at den var skriftlig (bilagstabel 6-1-3). Siden 2001 ses signifikant stigning i forekomsten af selvrapporterede gennemførte arbejdspladsvurderinger for virksomheder med færre end 10 ansatte (bilagstabel 6-1-4).

Cirka 50 pct. af virksomhederne, der havde gennemført en arbejdspladsvurdering, oplyste, at de derved var blevet opmærksomme på problemer i deres arbejdsmiljø (bilagstabel 6-1-5). Siden 2004 er der tale om signifikant stigning i antallet af virksomheder, der angiver, at de er blevet opmærksomme på problemer i deres arbejdsmiljø (bilagstabel 6-1-6). Heraf angav ca. 90 pct., at de havde vurderet arten, alvoren og omfanget af deres problemer (bilagstabel 6-1-7). Det er et mindre men dog signifikant fald siden 2004 (bilagstabel 6-1-8). Cirka 75 pct. af virksomhederne, der havde opdaget problemer, havde lavet en skriftlig handlingsplan for, hvordan de ville løse problemerne (bilagstabel 6-1-9). Dette er signifikant flere end i 2004 (bilagstabel 6-1-10).

6.2 Sikkerhedsorganisation

Ifølge arbejdsmiljøloven skal der etableres en formel sikkerhedsorganisation på alle virksomheder med 10 eller flere ansatte. Har virksomheden under 20 ansatte, skal der etableres en sikkerhedsgruppe. Er der mere end 20 ansatte på en virksomhed, kræves det, at der skal være et sikkerhedsudvalg på virksomheden. Arbejdsmiljøreguleringen gør det endvidere muligt at etablere et formelt kombineret samarbejds- og sikkerhedsudvalg (MED-udvalg) til behandling af sikkerheds- og sundhedsrelaterede forhold på virksomheden. Knap 10 pct. af virksomhederne oplyser, at de har benyttet sig af muligheden for etablering af kombinerede samarbejds- og sikkerhedsudvalg.

Sikkerhedsgruppe

Cirka 30 pct. af virksomhederne med 10-19 ansatte oplyser, at de ingen formel organisering har af arbejdsmiljøet i deres virksomhed.

Sikkerhedsudvalg

Cirka 5 pct. af virksomhederne med 20 eller flere ansatte oplyser, at de ingen formel organisering af arbejdsmiljøet har i deres virksomhed.

Andre fora, hvor arbejdsmiljøet drøftes mellem ledere og ansatte

Afhængigt af virksomhedens størrelse oplyser mellem 80 og 95 pct., at man drøfter arbejdsmiljøforhold på møder mellem ledere og ansatte. Der er statistisk signifikant forskel mellem alle tre størrelsesgrupper. Oftest sker sådanne drøftelser på virksomheder med 20 eller flere ansatte.

6.3 Arbejdstilsynets og branchearbejdsmiljørådenes aktiviteter

I dette afsnit beskrives Arbejdstilsynets aktiviteter, reaktioner ved tilsynsbesøg, regulering og information vedrørende de såkaldt "formelle krav", dvs. krav til virksomhedernes arbejdspladsvurdering, sikkerhedsorganisation m.m. Desuden omtales branchearbejdsmiljørådenes projekter omhandlende formelle arbejdsmiljøforhold kort. Yderligere oplysninger og tabeller findes i bilag 6 om arbejdspladsvurdering, sikkerhedsorganisation og certificering.

6.3.1 Arbejdstilsynets aktiviteter

Reaktioner, emner og reaktionstyper

I forbindelse med tilsyn afgiver Arbejdstilsynet reaktioner i relation til det materielle arbejdsmiljø (ulykkesrisici, fysiske, kemiske og psykosociale risikofaktorer i arbejdsmiljøet, etc.) og reaktioner i relation til formelle arbejdsmiljøforhold, dvs. om arbejdspladsvurdering, sikkerhedsorganisation, uddannelse, arbejdspladsbrugsanvisninger, etc.).

Især manglende eller mangelfuld arbejdspladsvurdering og manglende arbejdspladsbrugsanvisninger gav anledning til mange reaktioner og udgjorde tilsammen mere end tre fjerdedele af alle formelle reaktioner.

En opgørelse over reaktionerne i 2006 fordelt på reaktionstyper viser, at omkring 8.550 (75 pct.) var reaktioner med frist (påbud eller "væsentligt problem"), ca. 2.800 (24 pct.) var "vejledning/øvrige problemer", mens ca. 100 (mindre end 1 pct.) var reaktioner uden frist (forbud og strakspåbud),

Tilsyn og brancher

Arbejdstilsynet besøgte i 2006 ca. 39.000 virksomheder, deraf næsten 8.000 inden for branchegrupperne "hotel og restauration", ca. 4.200 inden for "kontor og administration", ca. 3.300 praktiserende læger, tandlæger, fysioterapeuter, religiøse institutioner mv., ca. 2.050 inden for engroshandel, ca. 1.500 butikker, ca. 1.450 dag- og døgninstitutioner for børn og unge samt ca. 1.850 inden for branchegruppen "undervisning og forskning".

Arbejdstilsynet afgav mange reaktioner med formelle krav om arbejdspladsvurdering mm. i alle de branchegrupper, hvor der var mange besøgte virksomheder i 2006, dvs. i branchegrupperne "hotel og restauration", "praktiserende læger, tandlæger, fysioterapeuter mv." (herunder kirker), "undervisning og forskning", "kontor og administration"

samt "transport af gods". For branchegruppen "hotel og restauration" er antallet af reaktioner pr. besøgt virksomhed højt.

Regler og information

Arbejdstilsynets arbejde med regulering og information behandles mere detaljeret i kapitel 10, og en skematisk oversigt over arbejdet findes i bilag 10.

6.3.2 Branchearbejdsmiljørådenes projekter

De 11 branchearbejdsmiljøråd (BAR) kortlægger branchernes særlige arbejdsmiljøproblemer og støtter virksomhederne ved bl.a. at udgive informationsmaterialer, afholde temamøder, tilbyde uddannelse og gennemføre kampagner. Branchearbejdsmiljørådenes projekter finansieres over finansloven med en løbende bevilling.

I 2006 omfattede ca. 30 af branchearbejdsmiljørådenes projekter – bedømt ud fra projekttitler – helt eller delvist forebyggelse af formelle arbejdsmiljøproblemer, arbejdspladsvurderinger, sikkerhedsorganisation, arbejdsmiljøuddannelse og brugsanvisninger mv. Det er dog ikke muligt at sætte beløb på denne andel af de samlede bevillinger til branchearbejdsmiljørådenes projekter.

6.4 Forholdet mellem virksomhedernes selvrapporterede arbejdspladsvurdering og Arbejdstilsynets reaktioner

I undersøgelsen af virksomhedernes forebyggende arbejdsmiljøaktiviteter oplyser flertallet af de deltagende virksomheder, at de har lavet en arbejdspladsvurdering. Således angiver 78 pct. af virksomhederne med færre end 10 ansatte, 88 pct. af virksomhederne med 10-19 ansatte og 96 pct. af virksomhederne med 20 eller flere ansatte, at de har udarbejdet en arbejdspladsvurdering. Over 90 procent af de virksomheder (uanset størrelse), der oplyser at de har lavet en arbejdspladsvurdering, angiver samtidig, at deres arbejdspladsvurdering er skriftlig, og at de har lavet den inden for de seneste tre år.

En oversigt over Arbejdstilsynets reaktioner for årene 2003 til 2006 viser, at der totalt set er sket en stigning i antallet af reaktioner relateret til arbejdspladsvurdering i denne periode, en stigning, der må tilskrives et øget antal besøgte virksomheder. Sammenholdes antallet af reaktioner med antallet af besøgte virksomheder i perioden, ses et fald fra gennemsnitligt 0,5 reaktioner relateret til arbejdspladsvurdering pr. besøgt virksomhed i 2003 til gennemsnitligt 0,2 reaktioner i 2006. Årsagen hertil kan være indførelsen af en ny tilsynsmetode fra 2005 (screening)¹.

Sammenholdes virksomhedernes oplysninger med antal reaktioner, som Arbejdstilsynet har givet, er det muligt at drage to forklaringer på, hvordan det forholder sig med arbejdspladsvurdering på virksomhederne. På den ene side er det sandsynligt, at Arbejdstilsynet medvirker til at bevidstgøre virksomhederne om udarbejdelse af arbejdspladsvurdering. Når Arbejdstilsynet kommer på tilsyn og giver påbud om arbejdspladsvurdering, bliver virksomhederne opmærksomme på arbejdspladsvurderingen, og derfor

¹ Har en virksomhed ikke udført den lovpligtige arbejdspladsvurdering, når den får screeningsbesøg fra Arbejdstilsynet, udtages den til såkaldt tilpasset tilsynsbesøg. Det er sandsynligt, at virksomheden udarbejder den manglende arbejdspladsvurdering, inden det tilpassede tilsyn finder sted, hvorved virksomheden undgår et påbud som følge af manglende arbejdspladsvurdering. Medvirkende til den faldende påbudsrate er sandsynligvis også, at screeningsbesøg tager kortere tid, og at Arbejdstilsynet derfor kan nå flere besøg inden for et år.

har flertallet af virksomhederne udarbejdet eller revideret deres arbejdspladsvurdering inden for tre år. På den anden side besøger Arbejdstilsynet flere virksomheder, mens frekvensen af afgivne reaktioner relateret til arbejdspladsvurdering falder. Dette kan underbygge virksomhedernes oplysning om, at de har udarbejdet eller revideret deres arbejdspladsvurdering, og at der derfor er længere mellem virksomhederne, som Arbejdstilsynet giver påbud til om arbejdspladsvurdering. Det er imidlertid Arbejdstilsynets erfaring, at mange arbejdspladsvurderinger ikke lever op til kravene og derfor formelt set ikke er en arbejdspladsvurdering, uanset om virksomhederne selv måtte mene, at de har udarbejdet arbejdspladsvurdering.

Det skal bemærkes, at man her skal være opmærksom på det tidsmæssige aspekt, idet interviewundersøgelserne af virksomhedernes forebyggende aktiviteter ikke nødvendigvis omfatter de virksomheder, som i samme perioder blev besøgt af Arbejdstilsynet. Det er derfor ikke muligt at lave en kausalforklaring, der kan underbygges med data.

På Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø er der igangsat et projekt, hvor intentionen er på virksomhedsniveau at koble virksomhedens svar i interviewundersøgelsen vedrørende deres forebyggende aktiviteter med oplysninger om Arbejdstilsynets reaktioner i forbindelse med et besøg på virksomheden. Derved bliver det muligt at sammenligne virksomhedernes egne oplysninger om deres arbejdspladsvurdering med Arbejdstilsynets eventuelle reaktion herpå, samt at tage hensyn til det ovennævnte forbehold om det tidsmæssige aspekt i sammenstillingen foretaget i denne rapport.

6.5 Certificering

Virksomheder med ansatte, der er omfattet af lov om arbejdsmiljø, har mulighed for at blive arbejdsmiljøcertificeret. Arbejdsmiljøcertifikatet vedrører enten den samlede virksomhed (den juridiske enhed med alle tilhørende produktionsenheder) eller en eller flere produktionsenheder.

Når en virksomhed er arbejdsmiljøcertificeret, kommer Arbejdstilsynet ikke på ordinære screeningsbesøg. I tilfælde af, at der er fremkommet alvorlige klager eller sket en alvorlig arbejdsulykke på virksomheden, kan Arbejdstilsynet gennemføre et detailtilsyn.

Ved udgangen af 2006 var der 1.703 arbejdsmiljøcertificerede produktionsenheder med i alt 90.267 ansatte. I løbet af 2006 steg antallet af certificerede virksomheder med 439. Hermed steg antallet af ansatte, der arbejder i certificerede virksomheder, med 19.132. (bilagstabel 6-5-1).

Virksomheder med arbejdsmiljøcertifikat havde selv mulighed for at få aktiveret en "Grøn smiley" på Arbejdstilsynets hjemmeside i 2006². Antallet af certificerede virksomheder med aktiveret "Grøn smiley" på Arbejdstilsynets hjemmeside var 1.510 ved udgangen af 2006. Således havde omkring 200 af de 1.703 certificerede virksomheder på det tidspunkt ikke anmodet Arbejdstilsynet om at få aktiveret deres "Grøn smiley".

I forbindelse med AES (Arbejdsmarkedets ErhvervssygdomsSikring) skal etableres en såkaldt belønningsordning, hvor virksomheder, der gør en ekstraordinær forebyggende indsats, kan få rabat på bidraget til AES, jvf. Lov om Arbejdsskadesikring, § 58c. AES

² Efter 1. april 2007 har denne heddet "Kronesmiley". Før 1. april 2007 blev "Kronesmiley" kaldt "Grøn smiley", som ikke skal forveksles med den grønne smiley gældende efter 1. april 2007, som betyder, at Arbejdstilsynet har været på besøg uden at afgive påbud.

vil registrere, om den enkelte virksomhed får rabat eller ej – oplysninger, der på sigt kan indgå i overvågningsudvalgets arbejde.

7 Viden om arbejdsmiljø

Viden om arbejdsmiljø på virksomhedsplan omfatter dels virksomhedernes generelle viden om relevante risici og forebyggelse af risici, således som denne viden bl.a. står til rådighed i form af trykte medier, video og databaser på internettet, og dels om virksomhedernes viden om arbejdsmiljøsituationen på egen arbejdsplads, således som denne bl.a. kan indsamles via arbejdspladsvurdering, trivselsundersøgelser eller medarbejderudviklingssamtaler.

Hvor søges viden om arbejdsmiljø?

Cirka 70 pct. af virksomhederne oplyser, at de har søgt information om arbejdsmiljø inden for de seneste tre år (bilagstabel 7-1-1). Afhængigt af størrelse har mellem 20 og 30 pct. af virksomhederne søgt viden gennem deres brancheforening og mellem 5 og 20 pct. fra branchearbejdsmiljørådene. Arbejdstilsynet er blevet brugt som informationskilde af mellem 20 og 50 pct. af virksomhederne og bedriftssundhedstjenesten eller andre arbejdsmiljørådgivere af mellem 30 og 65 pct. Folkebibliotekerne bruges stort set ikke af virksomhederne til at søge viden om arbejdsmiljø. Internettet benyttes af mellem 25 og 50 pct. af virksomhederne til søgning af viden om arbejdsmiljø, hvor Arbejdstilsynet, branchearbejdsmiljørådene m.fl. også publicerer deres informationsmateriale.

Hvordan foretrækker virksomhederne viden om arbejdsmiljø leveret?

Flest virksomheder angiver, at de foretrækker at modtage information om arbejdsmiljø via tryksager. Afhængigt af størrelse drejer det sig om 55 til 65 pct., og mellem 35 og 60 pct. foretrækker at få oplysningerne via internettet. Mundtlig rådgivning ved en konsulent foretrækkes af mellem 20 og 30 pct. af virksomhederne. Ganske få virksomheder foretrækker at få viden om arbejdsmiljø gennem TV, på video eller lignende.

Viden om intern arbejdsmiljøsituation

Samtlige vidensorienterede spørgsmål til virksomhederne er blevet analyseret samlet for tilstedeværelsen af, hvad der kan kaldes en fælles underliggende vilje-til-at-skaffe-sig-viden-faktor (se bilag 14 og 15 for yderligere detaljer), hvorefter der er beregnet en fælles indeksværdi baseret på de delspørgsmål, for hvilke der kunne findes en fælles dimension.

Der var statistisk signifikant forskel mellem virksomheder med 1-9 ansatte, 10-19 ansatte og virksomheder med 20 eller flere ansatte: jo større virksomhed, jo mere udbredte er undersøgelser af trivslen på arbejdspladsen og jo mere udbredte er medarbejderudviklingssamtaler på arbejdspladsen. Den detaljerede fordeling fremgår af bilagstabel 7-2-1.

8 Holdning til arbejdsmiljø

Virksomhedernes holdning til arbejdsmiljø er undersøgt ved at lade dem tage stilling til, hvor enige de er i fire udsagn om arbejdsmiljø. For to af udsagnene er det muligt at vise udviklingen fra 2001.

Cirka 40 pct. af virksomhederne, uanset størrelse, erklærer sig helt enige eller delvis enige i udsagnet ”arbejdsmiljøet bliver som regel kun forbedret, hvis arbejdspladsen bliver presset til det” (bilagstabel 8-1-1). Fra 2001 til 2006 er der sket et fald i antallet af virksomheder, der mener, at arbejdsmiljøet kun forbedres via pres (bilagstabel 8-1-2).

Cirka 30 pct. erklærer sig helt enige eller delvis enige i udsagnet ”den typiske holdning på arbejdspladsen er, at arbejdsmiljøet helst skal være bedre end reglerne kræver” (bilagstabel 8-1-3). Fra 2001 til 2006 er der sket en stigning i antallet af virksomheder med færre end 20 ansatte, der erklærer sig enige i, at arbejdsmiljøet helst skal være bedre, end regler kræver. For virksomheder med 20 eller flere ansatte er der ingen ændring sket (bilagstabel 8-1-4).

Cirka 50 pct. af virksomhederne, uanset størrelse, erklærer sig helt eller delvis enige i udsagnet ”arbejdspladsen prioriterer forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer højt”, og ca. 20 pct. oplyser, at de er helt eller delvis enige i udsagnet ”den typiske holdning på arbejdspladsen er, at arbejdsmiljølovgivningen giver meget unødvendigt arbejde” (bilagstabellerne 8-1-5 til 8-1-6).

Samtlige ovennævnte handlingsorienterede delspørgsmål er blevet analyseret samlet for tilstedeværelsen af, hvad der kan kaldes en fælles underliggende handlingsfaktor, hvorefter der er beregnet en fælles indekssværdi baseret på de delspørgsmål, for hvilke der kunne findes en fælles dimension (se bilag 14 og 15 for yderligere detaljer).

Virksomheder med 1-9 ansatte har signifikant bedre holdning til arbejdsmiljø end virksomheder med 10-19 ansatte og virksomheder med 20 eller flere ansatte. Yderligere detaljer fremgår af bilag 11.

9 Virksomhederne og ældre medarbejdere

Virksomhedernes aktiviteter i relation til fastholdelse af ældre medarbejdere er blevet kortlagt sammen med de emner, der indgår i den prioriterede plan for arbejdsmiljøudviklingen frem til 2010.

Afhængigt af størrelse angiver mellem ca. 20 og ca. 40 pct. af virksomhederne, at de drøfter fastholdelsen af ældre medarbejdere i deres sikkerheds- eller samarbejdsudvalg, og mellem ca. 15 og ca. 30 pct. oplyser, at de har gennemført konkrete aktiviteter for at fastholde ældre medarbejdere, fortrinsvis ved indførelse af fleksibel arbejdstid eller nedsat tid. Yderligere detaljer fremgår af bilagstabellerne 9-1-1 til 9-1-2.

10 Arbejdstilsynets regulering og informationsmaterialer

Regulering (love og bekendtgørelser)

I 2006 producerede Arbejdstilsynet 11 nye bekendtgørelser og love. Heraf var de ti helt nye bekendtgørelser. Kun én af disse ti kan entydigt henføres til et af de fire prioriterede arbejdsmiljøområder. Det drejer sig om Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 63 af 6. februar 2006, der omhandler beskyttelse mod udsættelse for støj i forbindelse med arbejdet. En skematisk oversigt over arbejdet findes i bilag 10.

Informationsmaterialer (At-vejledninger og arbejdsmiljøvejvisere)

Der er i 2006 offentliggjort 21 At-vejledninger, hvoraf ca. halvdelen omhandler virksomhedernes sikkerhedsorganisation.

Med hensyn til de brancherettede arbejdsmiljøvejvisere blev det i 2006 besluttet, at alle vejvisere skulle indeholde et afsnit om psykisk arbejdsmiljø og et afsnit om muskel- og skeletbelastninger, så de fire prioriterede områder i arbejdsmiljøet er dækket i vejviserne. Arbejdsmiljøvejviserne indeholder allerede for langt de flestes vedkommende et afsnit om arbejdsulykker og for ca. tre fjerdedele vedkommende et afsnit om støj. Af den nye "2. generation" arbejdsmiljøvejvisere blev de syv første færdige i 2006 og lagt på Arbejdstilsynets hjemmeside i januar 2007. Fire af de syv arbejdsmiljøvejvisere, der blev færdiggjort i 2006, er rettet mod bygge- og anlægsbranchegrupperne (jord, beton og belægning, murer-, snedker-, og tømrerforretninger, færdiggørelsesarbejde og isolation og installation). De øvrige arbejdsmiljøvejvisere, der blev færdiggjort i 2006, rettede sig mod branchegrupperne træ- og møbelindustri, kontor og administration samt praktiserende læger, tandlæger, fysioterapeuter mv. De resterende 42 branchegrupper har fået opdateret deres arbejdsmiljøvejvisere i 2007.

En liste over udarbejdede informationsmaterialer findes i bilag i kapitel 10.

