

Jill Mehlbye og Janne Rützou

Overvågning af fremdriften i arbejds miljøarbejdet i virksomhederne 2004

Visionsrapport - Børn og unge

Juni 2005

Jill Mehlbye og Janne Rützou

Overvågning af fremdriften i arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne 2004

Visionsrapport - Børn og unge

Juni 2005

Dokument nr. Visionsrapport- børn og unge
Revision nr. 03Final
Udgivelsesdato 1. juni 2005

Udarbejdet JM, JR
Kontrolleret JR, JM
Godkendt PEA

Indholdsfortegnelse

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Forord | 4 |
| 2 | Resumé | 6 |
| 2.1 | Metode og datamateriale | 6 |
| 2.2 | Resultater | 6 |
| 2.3 | Konklusion | 10 |
| 3 | Indledning | 12 |
| 3.1 | Handlingsprogrammet for et rent arbejdsmiljøår 2005 | 12 |
| 3.2 | Overvågningen af fremdriften i forhold til Handlingsprogrammet | 13 |
| 3.3 | Virksomhedsovervågningen 2004 | 14 |
| 3.4 | Særlige metodiske forhold i børn og unge-visionen | 17 |
| 4 | Datamateriale | 18 |
| 4.1 | Indledning | 18 |
| 4.2 | Branchegrupper omfattet af visionen | 18 |
| 4.3 | Udtræk af arbejdssteder | 19 |
| 4.4 | Interviewundersøgelsen | 20 |
| 4.5 | Arbejdsstedsbesøgene | 25 |
| 4.6 | Vurdering af datamaterialet | 27 |
| 4.7 | Præsentation af datamaterialet i rapporten | 28 |
| 5 | Organiseringen og det almene arbejdsmiljøarbejde | 30 |
| 5.1 | Indledning | 30 |
| 5.2 | Organisering af arbejdsmiljøarbejdet | 30 |
| 5.3 | BST-tilknytning | 32 |
| 5.4 | Arbejdsmiljøpolitik | 33 |
| 5.5 | Arbejdspladsvurdering | 34 |
| 5.6 | Sammenfattende om APV-arbejdet | 44 |
| 5.7 | Holdningen til arbejdsmiljø | 46 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 5.8 | Sammenfatning | 49 |
| 6 | Behovet for forebyggende foranstaltninger | 52 |
| 6.1 | Indledning | 52 |
| 6.2 | Alenearbejde | 52 |
| 6.3 | Tunge løft | 53 |
| 6.4 | Arbejde ved maskiner | 57 |
| 6.5 | Arbejde med faremærkede kemiske produkter | 59 |
| 6.6 | Støj | 62 |
| 6.7 | Andre problemer | 64 |
| 6.8 | Sammenfatning | 68 |
| 7 | Forudsætninger for de forebyggende foranstaltninger | 71 |
| 7.1 | Indledning | 71 |
| 7.2 | Skriftlige ansættelseskontrakter | 71 |
| 7.3 | Orientering af forældre | 72 |
| 7.4 | Kendskab til skriftlige kilder | 73 |
| 7.5 | Brug af skriftlige kilder | 75 |
| 7.6 | Brug af konsulenter | 78 |
| 7.7 | Holdninger til love og regler | 80 |
| 7.8 | Deltagelse i kurser/møder | 81 |
| 7.9 | Undersøgelser | 83 |
| 7.10 | Vurderinger af indsatser | 86 |
| 7.11 | Medarbejderinddragelse | 89 |
| 7.12 | Politikker, strategi og målsætninger | 91 |
| 7.13 | Sammenfatning | 92 |
| 8 | Forebyggende foranstaltninger | 95 |
| 8.1 | Indledning | 95 |
| 8.2 | Instruktion i sikkerhedsforanstaltninger | 95 |
| 8.3 | Instruktion i arbejdsopgaver | 98 |
| 8.4 | Arbejdstider | 101 |
| 8.5 | Trivsel | 103 |
| 8.6 | Instruktion og brug af personlige værnemidler | 105 |
| 8.7 | Røveri og voldsforebyggelse | 108 |
| 8.8 | Tekniske hjælpemidler | 111 |
| 8.9 | Kontaktperson | 113 |
| 8.10 | Andre initiativer | 115 |
| 8.11 | Sammenfatning | 116 |

| | | |
|-----------|--------------------------------|------------|
| 9 | Opsamling og diskussion | 119 |
| 10 | Konklusion | 124 |
| 11 | Referencer | 126 |

Bilagsrapport

- Bilag A. Uddybet metodebeskrivelse
- Bilag B. Afgrænsning af branchegrupperne
- Bilag C. Spørgeskema til telefoninterview
- Bilag D. Frekvenstabeller for alle spørgsmål i telefoninterviewet
- Bilag E. Krydstabuleringer
- Bilag F. Interviewguide til arbejdsstedsbesøg

1 Forord

I 1996 fremlagde regeringen Handlingsprogrammet for et rent arbejdsmiljø år 2005. Hovedvisionen i programmet er, at

Alle danske virksomheder bør udgøre en sikker, sund og udviklende ramme for kreativitet, kvalitet og produktivitet som konkurrencemæssigt udgangspunkt for en bæredygtig udvikling med mennesket i centrum.

For at opnå perspektiv og dynamik i udviklingen af arbejdsmiljøet indeholder Handlingsprogrammet desuden syv tværgående visioner for arbejdsmiljøet år 2005.

Kort efter, at regeringen havde fremlagt Handlingsprogrammet, nedsatte Arbejdsmiljørådet en arbejdsgruppe, der fik til formål at overvåge fremdriften i de syv visioner i Handlingsprogrammet. Arbejdsgruppen fik desuden til formål at udvikle metoder til overvågningen. Arbejdstilsynet blev tilknyttet det såkaldte overvågningsudvalg som sekretariat.

Overvågningsprogrammet, som overvågningsudvalget har etableret, omfatter følgende tre søjler:

- 1 En overvågning af risikofaktorer og helbredsforhold/-skader på baggrund af eksisterende datakilder.
- 2 En overvågning af fremdriften i de forebyggende aktiviteter på virksomhederne.
- 3 En overvågning af de øvrige arbejdsmiljøaktørers forebyggende aktiviteter.

Overvågningen i den første søjle har været etableret længe før Handlingsprogrammets vedtagelse. Den bygger først og fremmest på Arbejdstilsynets registre over anmeldte arbejdsulykker og anmeldte arbejdsbetingede lidelser samt Arbejdsmiljøinstituttets nationale arbejdsmiljøkohorte (NAK), tidligere kaldet Lønmodtagerundersøgelsen.

Overvågningen i den anden søjle begyndte i 2001 med den første runde af den såkaldte virksomhedsovervågning (VOV I).

Overvågningen i den tredje søjle omfatter for tiden Arbejdstilsynets aktiviteter samt BAR'enes aktiviteter finansieret af den såkaldte 80 procent-pulje.

Denne rapport er en del af formidlingen af resultaterne fra den anden runde af virksomhedsovervågningen (VOV II). Dataindsamlingen i forbindelse med VOV II er gennemført i første halvår af 2004. Dataindsamlingen består af en telefoninterviewundersøgelse blandt et stort antal arbejdssteder og arbejdsstedsbesøg på et mindre antal arbejdssteder. Rapporten formidler resultaterne inden for børn & unge-visionen. Formidlingen består derudover af syv andre visionsrapporter, en sammenfattende rapport samt Arbejdstilsynets overvågningsrapport om udviklingstendenser i arbejdsmiljøet for de syv visioner i Handlingsprogrammet om et rent arbejdsmiljø år 2005.

VOV II er gennemført for Arbejdstilsynet og Overvågningsudvalget af et konsortium bestående af COWI A/S, Teknologisk Institut og AKF under COWI's ledelse.

DMA/Research, BST Sjælland, BST job + miljø, CRECEA Horsens afd. (tidligere: Horsens BST-Center), WorkLife Partners (tidligere: BST Varde) og CRECEA Næstved afd. (tidligere: BST Storstrøm) har medvirket som underleverandører i forbindelse med dataindsamlingen. DMA/Research har bidraget til telefoninterviewundersøgelsen, og de øvrige har bidraget til arbejdsstedsbesøgene.

Konsortiets styregruppe for projektet består af afdelingschef Torben Bruun Hansen, COWI, (formand), centerleder Kaj Olesen, Teknologisk Institut (frem til marts 2004), konstitueret centerleder Annemarie Holsbo, Teknologisk Institut (fra marts 2004), og docent Olaf Rieper, AKF.

Projektledelsen er varetaget af seniorprojektleder Per Tybjerg Aldrich, COWI, i samarbejde med konsulent Marchen Vinding Petersen, COWI, (metodeudvikling), konsulent Pernille Forchhammer, Teknologisk Institut, (træningskoordinator) og seniorkonsulent Gitte Holm, Teknologisk Institut, (dataindsamlingskoordinator). Konsulent Henrik Holm Jensen, COWI, er statistik- og databaseansvarlig.

Cand. Psych. Janne Rützou, Teknologisk Institut, er ansvarlig for børn & unge-visionen i samarbejde med Cand. Psych. Jill Mehlbye, AKF. Desuden har Michael Bendix Hansen, WorkLife Partners, Hanne Berggreen, WorkLife Partners, og Pia Thomsen, CRECEA, Næstved afd. medvirket som arbejdsstedsbesøgere på visionen.

VOV II ville ikke være blevet til noget, hvis ikke arbejdsstederne og interviewpersonerne på disse havde medvirket i forbindelse med dataindsamlingen. De takkes derfor for at have stillet sig til rådighed ved at deltage i telefoninterview og arbejdsstedsbesøg.

2 Resumé

2.1 Metode og datamateriale

Anden runde af overvågningen af fremdriften i arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne (VOV II) er gennemført i foråret 2004. Dataindsamlingen i forbindelse med overvågningen er baseret dels på en telefoninterviewundersøgelse, dels på arbejdsstedsbesøg, som omfatter face-to-face interview og observationer.

I denne rapport fremlægges resultaterne for den del af overvågningen, som vedrører børn og unge-visionen.

Resultaterne er baseret på telefoninterview med sædvanligvis både en ledelses- og en medarbejderrepræsentant på 375 arbejdssteder inden for følgende fem branchegrupper: Transport af gods, butikker, supermarkeder og varehuse, hoteller med restauration og brød, tobak, chokolade og sukkervarer. 50 af de interviewede arbejdssteder er desuden blevet besøgt af en uvildig, professionel arbejdsmiljøspecialist med henblik på at samle data, der kunne bruges til at uddybe og fortolke resultaterne fra telefoninterviewundersøgelsen.

De indsamlede data tegner et billede af arbejdsstedernes forebyggende aktiviteter i relation til børn og unge-visionen anno 2004. I forhold til evalueringen af første runde af overvågningen er der udviklet en ny metode til udtræk af arbejdssteder og nye dataindsamlingsinstrumenter. Det er derfor ikke muligt på visionsområdet "Børn og unges arbejdsmiljø" at beskrive udviklingen fra 2001 til 2004. Til gengæld er der etableret et datagrundlag, som kan fungere som baseline for eventuelle fremtidige runder af overvågningen.

Metoden er mere uddybende beskrevet i afsnit 3.3 samt i bilag A. Datamaterialet er mere uddybende beskrevet i kapitel 4.

2.2 Resultater

Børn og unge-visionen adskiller sig fra mange af de andre visioner ved ikke at have fokus på et særligt område inden for arbejdsmiljøet, men ved i stedet at fokusere på en særlig gruppe af medarbejdere – de unge ansatte under 18 år i fritidsjob. Visionens arbejdsmiljø er derfor reguleret både af de almindelige bestemmelser i arbejdsmiljølovgivningen og af de særlige bestemmelser, der gæl-

der unge ansatte under 18 år både med hensyn til **arbejds miljøkrav** og **arbejdstidsbestemmelser**.

Undersøgelsen er baseret på resultater fra telefoninterview og arbejdsstedsbesøg inden for 5 forskellige branchegrupper, som især må forventes at beskæftige unge under 18 år i fritidsjobs. Undersøgelsen fokuserer på arbejdsstedernes organisering og almene arbejdsmiljøarbejde (kapitel 5), på behovet for forebyggende foranstaltninger inden for visionens område (kapitel 6), på hvilke forudsætninger for de forebyggende foranstaltninger, der dels er til stede (kapitel 7) og dels er sat i værk for at forbedre unge under 18 års arbejdsmiljø (kapitel 8). Resultaterne sammenfattes og diskuteres i kapitel 9, og i kapitel 10 drages konklusioner på baggrund af undersøgelsen. Kapitel 1-4 beskriver baggrunden for undersøgelsen og redegør for de anvendte metoder og undersøgelsens datagrundlag.

Undersøgelsen viser generelt et billede af arbejdsstedernes arbejdsmiljøarbejde for de unge under 18 år, hvor der i stor udstrækning tages hånd om og drages omsorg for de unge medarbejdere. Trivslen har næsten alle steder et stort fokus, og mange steder inddrages de unge positivt i arbejdsstedernes aktiviteter på lige fod med de voksne. Der signaleres ligeværdighed med tilsvarende forventninger om, at de lever op til krav om at passe deres arbejde ansvarligt og selvstændigt, og flere steder ser og forstår man at udnytte de unges særlige ressourcer. Arbejdsstederne ser sig til dels i en opdragerrolle i forhold til at lære de unge at begå sig på arbejdsmarkedet.

Resultaterne af undersøgelsen tyder på, at langt de fleste på A-siden har kendskab til **arbejdstidsbestemmelserne**, og mener ikke, at der er særlige problemer med arbejdstiderne. Derimod angiver B-siden knapt så stort et kendskab til lovgivning og arbejdstidsbestemmelser. Langt de fleste arbejdssteder venter med at ansætte de unge, til de er fyldt 15 år – noget der mange steder går fint i spænd med arbejdsstedernes krav om en vis modenhed og selvstændighed hos de unge, mens man andre steder ikke er enig i lovgivningen om, hvor meget de unge under 15 år må arbejde. Skelnen mellem skolepligtige eller ej virker ikke udbredt. Arbejdsstedsbesøgene viser også, at der i stor udstrækning tages højde for, at arbejdstiderne skal passes ind i forhold til de unges mange fritidsinteresser, og mange steder er de unge selv med til at planlægge og har indflydelse på vagtplanlægningen. Det tyder derfor på, at den ugentlige arbejdstid i stor udstrækning overholdes.

I **kapitel 5** viser resultaterne af undersøgelsen, at flertallet af arbejdssteder har en lav grad af organisering og formalisering af arbejdsmiljøarbejdet. Undersøgelsens resultater fra det generelle arbejdsmiljøarbejde viser i mange tilfælde, at arbejdsmiljøarbejdet er kendetegnet ved ikke at have et selvstændigt fokus og ved en manglende systematik.

Det ser dog ud til, at arbejdet med APV er slået igennem på flertallet af arbejdsstederne, og at den foreligger skriftligt på de arbejdssteder, hvor den er gennemført, hvilket må siges at være et stort skridt frem for det systematiske arbejdsmiljøarbejde. De fleste steder er man dog endnu ikke nået til at behandle de unge under 18 år som en særlig gruppe, hvad angår påvirkninger og belast-

ninger. Der er dermed en risiko for, at man på de enkelte arbejdssteder ikke får taget de særlige hensyn, der kan være nødvendige i forhold til unge under 18 års manglende arbejdsmarkedserfaring, manglende bevidsthed om risici og det forhold, at de endnu ikke er fuldt udviklede. Endvidere er der den risiko, at belastningerne - eksempelvis ved tunge løft - "omfordeles" og koncentrerer på de voksne medarbejdere eller ledere, i stedet for at belastninger og påvirkninger forebygges.

Den fremherskende holdning til arbejdsmiljøet blandt både ledere og medarbejdere er, at arbejdsmiljøet skal være bedre, end hvad reglerne kræver, og at arbejdsstedet prioriterer forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer højt. Kun en mindre del mener, at arbejdsstedet skal presses til at foretage forbedringer, men samtidig fremhæves det, at arbejdsmiljølovgivningen giver meget unødvendigt arbejde. Disse holdninger svarer meget godt overens med den praksis, der har vist sig ved arbejdsstedsbesøgene, hvor der mange steder tages fat på de problemer, der umiddelbart opleves, mens der lægges mindre vægt på, om arbejdet foregår i overensstemmelse med regler og lovgivning.

I **kapitel 6** udgør antallet af arbejdssteder, der mener, at der er visionsspecifikke arbejdsmiljøproblemer og behov for forebyggende foranstaltninger, under en tredjedel af visionens arbejdssteder. Dette gælder for arbejdet ved maskiner og forekomsten af tunge løft over 12 kg, hvor der også er foretaget flest forebyggende foranstaltninger.

Arbejdsstedsbesøgene understøtter billedet af, at der mange steder arbejdes hensigtsmæssigt med forebyggelse af de visionsspecifikke arbejdsmiljøproblemer. Det angiveligt lave antal skader tyder på en god effekt af de forebyggende foranstaltninger, men kan også være et udtryk for manglende fokus på konsekvenserne af risici og belastninger hos den del af arbejdsstederne inden for visionens område, der ikke har gjort noget.

Arbejdsstedsbesøgene viser også en gruppe arbejdssteder, der ikke forholder sig til de visionsspecifikke arbejdsmiljøproblemer og belastninger, unge udsættes for, herunder unges arbejdstider, hvor der stadig er behov for en udvikling af arbejdsmiljøindsatsen.

I **kapitel 7** viser undersøgelsen, at de generelle forudsætninger heller ikke er til stede i form af viden og kendskab til lovgivning og problematikker inden for visionens arbejdsmiljømæssige forhold. Det manglende selvstændige fokus på arbejdsmiljøet medfører, at man ikke er opmærksom på mulighederne for at søge rådgivning udefra, hvilket afspejler sig i den lave tilslutning til BST og i det hele taget i et meget lille forbrug af konsulenter og af indhentning af viden udefra.

Samlet set må det på det foreliggende grundlag konkluderes, at der kun på få arbejdssteder gøres et særligt arbejde omkring de unges arbejdsmiljø, og at der heller ikke synes at være den store viden på området. Der er ikke de store forskelle mellem de små og store arbejdssteder. Derimod giver ledelsesrepræsentanterne et mere positivt billede end medarbejderrepræsentanterne af arbejdsstedernes arbejde med de unges arbejdsmiljø.

Dog kan det i **kapitel 8** konstateres, at ca. halvdelen af arbejdsstederne har gjort en del for at forbedre arbejdsmiljøet inden for de sidste tre år, og dette har ifølge arbejdsstederne givet positive resultater. Det er især med hensyn til instruktioner i sikkerhedsforanstaltninger, informationer om nye arbejdsopgaver, sikring af de unges trivsel på arbejdspladsen, instruktioner omkring vold og røveri, samt støtte til de unge fra en voksen i starten af deres ansættelse, at der er sket forbedringer på arbejdspladserne.

Undersøgelsen viser, at de arbejdssteder, der arbejder systematisk med arbejdsmiljøet og har forudsætningerne i orden, også sørger for ordentlig instruktion i sikkerhedsforanstaltningerne, og dermed gennemfører forebyggende foranstaltninger. Men det samme foregår også på et stort antal arbejdssteder uden formel organisering, og hvor forudsætningerne for forebyggelse ikke er til stede. Det betyder, at inden for visionens område kan den formelle organisering og tilstedeværelsen af forudsætninger for forebyggelse ikke siges at være afgørende for, om et arbejdssted gennemfører forebyggende foranstaltninger, og om arbejdsstedet dermed kan siges i praksis at gøre noget for at forbedre arbejdsmiljøet. Arbejdsstedsbesøgene viser tilsvarende, at der en del steder er foretaget handlinger til forbedring af arbejdsmiljøet, trods manglende organisering, formalisering og forudsætninger for forebyggelse.

Dette forholdsvist positive billede, der tegner sig, kan dels ses på baggrund af det generelt store fokus på de unges trivsel. Dels er de visionsspecifikke brancher ikke kendetegnede ved store risici, belastninger og påvirkninger, der kræver udstrakt brug af personlige værnemidler. Og dels er der på mange af branchernes arbejdssteder i forbindelse med APV-arbejdet gjort indsatser på væsentlige områder som tunge løft, forebyggelse af voldrisiko og hudpåvirkninger, hvor tjeklister og branchespecifikke APV-skemaer har medvirket til at skabe viden og bevidsthed om påvirkninger og belastninger i branchen, så relevant forebyggelse er foretaget med god effekt. Det er meget små tal, der fortæller om arbejds-skader som følge af belastninger eller ulykker.

Endelig kan der være sammenfald mellem bortfaldet af de arbejdssteder, som har store arbejdsmiljøproblemer. Man kan tænke sig, at der blandt de arbejdssteder, der har valgt ikke at ville deltage i undersøgelsen, er en overrepræsentation af den gruppe arbejdssteder, der hverken kan eller vil forholde sig til, om arbejdsmiljøet generelt - og herunder børn og unges arbejdsmiljø - er i orden. Og at de arbejdssteder, der har stillet sig til rådighed for telefoninterview og arbejdsstedsbesøg, i stor udstrækning er dem, der synes, at de gør det, så godt de kan inden for deres egen subjektive risikoforståelse.

Specielt kan man hæfte sig ved det markante bortfald inden for transport af gods, som gør, at branchen er underrepræsenteret i undersøgelsen. Fra bortfaldet på arbejdsstedsbesøgene ved vi, at der blandt de mange, der ikke vil afse tid også er en modvilje mod at deltage i undersøgelsen. Om der er en sammenhæng mellem denne modvilje og holdning til og praksis i det forebyggende arbejdsmiljøarbejde, er ikke belyst, men man kan antage, at der i bortfaldet kan gemme sig flere eksempler på ringe forebyggende arbejdsmiljøarbejde, og at undersøgelsens resultater fremtræder mere positivt, end der er belæg for.

I resultaterne må der også tages forbehold for, at der er relativt flere besvarelser fra A-siden end fra B-siden, hvilket også gælder arbejdsstedsbesøgene, hvor B-siden ofte ikke kunne være til stede. Og der er et særligt forbehold i, at undersøgelsesdesignet slet ikke har inddraget de unge selv. Den manglende organisering af og manglende systematik i arbejdsmiljøarbejdet på over halvdelen af visionens arbejdssteder kan være videreført i udvælgelsen af den interviewede medarbejder, som i en tredjedel af tilfældene ikke er medarbejderrepræsentant eller specielt arbejdsmiljøkyndig, men udvalgt af lederen efter kriterier, der er uafhængige af undersøgelsen.

Børn og unges arbejdsmiljø er reguleret af mange regler for begrænsninger i arbejdstiden, både dagligt og ugentligt. Samtidig gælder mange undtagelser afhængigt af alder, undervisningspligt og branche, hvilket gør det vanskeligt at stille spørgsmål, der besvarer, om disse regler bliver overholdt. Og dels er det vanskeligt at forestille sig, at folk vil svare oprigtigt på, at reglerne omgås, i en undersøgelse, der foretages for Arbejdstilsynet.

Samlet set må det på det foreliggende grundlag konkluderes, at der kun på få arbejdssteder gøres et særligt arbejde omkring de unges arbejdsmiljø, og at der heller ikke synes at være den store viden på området. Der er ikke de store forskelle mellem de små og store arbejdssteder. Derimod giver ledelsesrepræsentanterne et mere positivt billede end medarbejderrepræsentanterne af arbejdsstedernes arbejde med de unges arbejdsmiljø.

2.3 Konklusion

Det kan på basis af undersøgelsen konkluderes, at der i virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde for de unge under 18 år i stor udstrækning tages hånd om og drages omsorg for de unge medarbejdere. Trivslen har næsten alle steder et stort fokus, og mange steder inddrages de unge positivt i arbejdsstedernes aktiviteter på lige fod med de voksne. Der signaleres ligeværdighed med tilsvarende forventninger om, at de lever op til krav om at passe deres arbejde ansvarligt og selvstændigt, og flere steder ser og forstår man at udnytte de unges særlige ressourcer.

Det visionsspecifikke arbejde med de unges arbejdsmiljø adskiller sig ikke fra måden at arbejde med det generelle arbejdsmiljø inden for visionens område.

Brancherne, hvor unge under 18 år er beskæftigede, er kendetegnede ved mange små og mellemstore arbejdssteder, og af at flertallet af arbejdssteder har en lav grad af organisering og formalisering af arbejdsmiljøarbejdet.

Undersøgelsens resultater fra det generelle arbejdsmiljøarbejde viser, at arbejdsmiljøarbejdet ofte er kendetegnet ved et manglende selvstændigt fokus, og at det foregår ret usystematisk. De generelle forudsætninger er heller ikke til stede i form af viden og kendskab til lovgivning og problematikker inden for visionens arbejdsmiljømæssige forhold.

De fleste steder er man heller ikke nået til at behandle de unge under 18 år som en særlig gruppe, hvad angår påvirkninger og belastninger. Der er dermed en risiko for, at man på de enkelte arbejdssteder ikke får taget de særlige hensyn, der kan være nødvendige i forhold til unge under 18 års manglende arbejdsmarkedserfaring, manglende bevidsthed om risici og det forhold, at de endnu ikke er fuldt udviklede.

Hos størstedelen af arbejdsstederne eksisterer en positiv indstilling til, at arbejdsmiljøet skal være i orden, side om side med en opfattelse af, at arbejdsmiljølovgivningen skaber meget unødvendigt arbejde. Dette svarer meget godt til, at der på mange arbejdssteder i praksis tages fat på de problemer, der umiddelbart opleves, mens der lægges mindre vægt på, om arbejdet foregår i overensstemmelse med regler og lovgivning.

Ca. halvdelen af arbejdsstederne har angivet, at de har gjort en del for at forbedre arbejdsmiljøet inden for de sidste tre år, hvilket ifølge arbejdsstederne har givet positive resultater. Det er især med hensyn til instruktioner i sikkerhedsforanstaltninger, informationer om nye arbejdsopgaver, sikring af de unges trivsel på arbejdspladsen, instruktioner omkring vold og røveri, samt støtte til de unge fra en voksen i starten af deres ansættelse, at der er sket forbedringer på arbejdspladserne.

Undersøgelsen viser, at den formelle organisering og tilstedeværelsen af forudsætninger for forebyggelse ikke kan siges at være afgørende for, om et arbejdssted gennemfører forebyggende foranstaltninger. Arbejdsstedsbesøgene viser tilsvarende, at der på mange arbejdssteder er foretaget handlinger til forbedring af arbejdsmiljøet trods manglende organisering og formalisering af arbejdsmiljøarbejdet og manglende forudsætninger for forebyggelse. En stor del af arbejdet for at forbedre arbejdsmiljøet inden for børn og unge-visionens område må dermed siges at foregå uformelt.

3 Indledning

3.1 Handlingsprogrammet for et rent arbejdsmiljøår 2005

I 1996 fremlagde regeringen Handlingsprogrammet for et rent arbejdsmiljøår 2005. Hovedvisionen i programmet er, at

Alle danske virksomheder bør udgøre en sikker, sund og udviklende ramme for kreativitet, kvalitet og produktivitet som konkurrencemæssigt udgangspunkt for en bæredygtig udvikling med mennesket i centrum.

For at opnå perspektiv og dynamik i udviklingen af arbejdsmiljøet indeholder Handlingsprogrammet desuden følgende syv tværgående visioner for arbejdsmiljøet år 2005:

- 1 At reducere mest muligt/helt undgå dødsulykker som følge af arbejdsmiljøforhold.
- 2 At reducere mest muligt/helt undgå arbejdsbetinget udsættelse for kræftfremkaldende kemiske stoffer og arbejdsbetingede hjerneskader på grund af udsættelse for organiske opløsningsmidler eller tungmetaller.
- 3 At reducere mest muligt/helt undgå skader blandt børn og unge i forbindelse med arbejde.
- 4 At reducere mest muligt/helt undgå skader som følge af tunge løft og arbejdsbetingede lidelser som følge af ensidigt, gentaget arbejde.
- 5 At reducere mest muligt/helt undgå helbredsskader på grund af psykosociale risikofaktorer på arbejdet.
- 6 At reducere mest muligt/helt undgå sygdomme eller alvorlige gener på grund af dårligt indeklima på arbejdspladsen.
- 7 At reducere mest muligt/helt undgå høreskader som følge af støjende arbejde.

Siden fremlæggelsen af Handlingsprogrammet har det været retningsgivende for aktiviteter blandt mange arbejdsmiljøaktører lige fra sikkerhedsorganisationerne i virksomhederne til regeringen.

3.2 Overvågningen af fremdriften i forhold til Handlingsprogrammet

Kort efter, at regeringen havde fremlagt Handlingsprogrammet, nedsatte Arbejdsmiljørådet en arbejdsgruppe, der fik til formål at overvåge fremdriften i de syv visioner i Handlingsprogrammet. Arbejdsgruppen fik desuden til formål at udvikle metoder til overvågningen. Arbejdstilsynet blev tilknyttet det såkaldte overvågningsudvalg som sekretariat.

Overvågningsprogrammet, som overvågningsudvalget har etableret, omfatter følgende tre søjler:

- 1 En overvågning af risikofaktorer og helbredsforhold/-skader på baggrund af eksisterende datakilder.
- 2 En overvågning af fremdriften i de forebyggende aktiviteter på virksomhederne.
- 3 En overvågning af de øvrige arbejdsmiljøaktørers forebyggende aktiviteter.

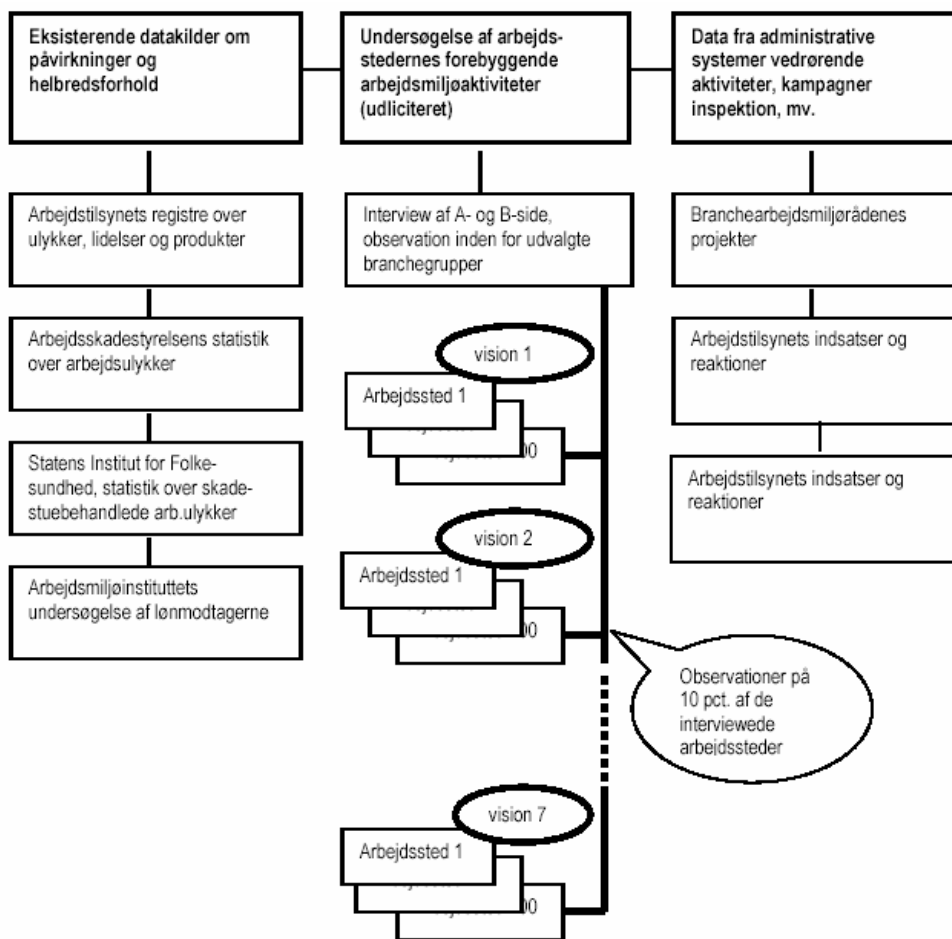
Arbejdstilsynet illustrerer overvågningsprogrammet som vist i figur 3.1.

Overvågningen i den første søjle har været etableret længe før Handlingsprogrammets vedtagelse. Den bygger først og fremmest på Arbejdstilsynets registre over anmeldte arbejdsulykker og anmeldte arbejdsbetingede lidelser samt Arbejdsmiljøinstituttets nationale arbejdsmiljøkohorte (NAK), tidligere kaldet Lønmodtagerundersøgelsen.

Overvågningen i den anden søjle begyndte i 2001 med den såkaldte virksomhedsovervågning (VOV).

Overvågningen i den tredje søjle omfatter for tiden Arbejdstilsynets aktiviteter samt BAR'enes aktiviteter finansieret af den såkaldte 80 procent-pulje.

Ideen bag overvågningsprogrammets tre søjler er, at man følger realiseringen af Handlingsprogrammets visioner gennem de forskellige led i implementeringskæden: Arbejdsmiljøaktørerne gennemfører en række aktiviteter i forlængelse af Handlingsprogrammet. Disse aktiviteter fremmer og understøtter virksomhedernes aktiviteter, så de medvirker til at realisere visionerne. I takt med at virksomhederne gennemfører forebyggende aktiviteter, forbedres statistikkerne over risikofaktorer og helbredsforhold/-skader.



Figur 3.1. De tre søjler i overvågningen af fremdriften i de syv visioner i "Handlingsprogrammet for et rent arbejdsmiljø år 2005" ifølge Arbejdstilsynet. (Fra: "Overvågning. Rapport 2002. Udviklingstendenser i arbejdsmiljøet for de syv visioner i Handlingsprogrammet om et rent arbejdsmiljø 2005. Del 1". Arbejdstilsynet, maj 2004.)

3.3 Virksomhedsovervågningen 2004

Opgaven med at udvikle metoder til at overvåge fremdriften i de forebyggende aktiviteter på virksomhederne samt at gennemføre første runde af overvågningen (VOV I) i 2001 blev løst for Arbejdstilsynet og Overvågningsudvalget af et konsortium bestående af Arbejdstiljøinstituttet og CASA (Arbejdstilsynet 2002).

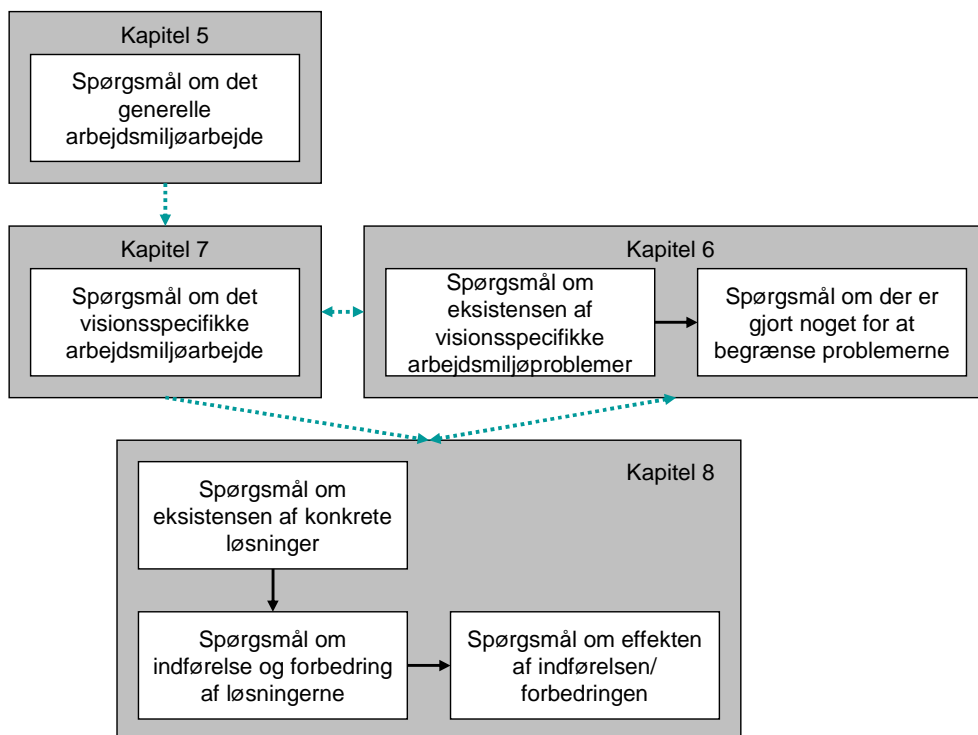
Anden runde (VOV II) i 2004 er løst for Arbejdstilsynet og Overvågningsudvalget af et konsortium bestående af COWI A/S, Teknologisk Institut og AKF. Forud for anden runde bad Arbejdstilsynet og Overvågningsudvalget konsortiet om at gennemføre en evaluering af første runde med henblik på, dels at sikre en tilpasning af design og metoder til VOV II, dels at vurdere i hvilken grad VOV I opfyldte sit formål. Evalueringen er gennemført af AKF.

Evalueringen af første runde af virksomhedsovervågningen konkluderer, at det grundlæggende design af VOV er hensigtsmæssigt, men at der bør foretages en række justeringer og udvikling af udtræksprocedurer og dataindsamlingsinstrumenter, selv om dette vil begrænse muligheden for at sammenligne VOV I med fremtidige virksomhedsovervågninger (Rieper & Eskelinen, 2005). Det vurderes desuden, at mulighederne for at bruge VOV I som basis (reference) for fremtidige undersøgelser af virksomhedernes forebyggende aktiviteter er begrænsede på grund af mangler ved dokumentation af datagrundlaget og det faktiske datagrundlag, metodernes egnethed til at måle forebyggende aktiviteter, gennemførelsen af dataindsamlingen og mangler ved analyserne af datamaterialet.

På denne baggrund besluttede Arbejdstilsynet at bibeholde det overordnede design for virksomhedsovervågningen, men at lade konsortiet bestående af COWI, Teknologisk Institut og AKF foretage en gennemgribende justering af metoderne og dataindsamlingsinstrumenterne. I praksis var der tale om at udvikle nye instrumenter ud fra en række modsatrettede hensyn: Så meget som muligt af de eksisterende instrumenter skulle genanvendes ud fra ønsket om at kunne måle udviklingen fra 2001 til 2004, hvilket som nævnt ovenfor ikke var mulig i den foreliggende undersøgelse, da designet ændredes radikalt.. Samtidig skulle evalueringen tages til følge, hvilket lagde op til en omfattende nyudvikling af hensyn til det overordnede formål med overvågningen: At måle udviklingen i det visionsrettede, forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomhederne.

Da det overordnede design er bibeholdt, er overvågningen af fremdriften i de forebyggende aktiviteter på virksomhederne således baseret på en kombination af telefoninterview ved hjælp af spørgeskemaer og arbejdsstedsbesøg bestående af face-to-face-interview og observation med udgangspunkt i interviewguider.

Telefoninterviewundersøgelsen er den primære undersøgelse i forbindelse med fremdriftsmålingen. Spørgeskemaerne er således det primære dataindsamlingsinstrument. Spørgeskemaerne er bygget op efter modellen illustreret i figur 3.2.



Figur 3.2. Model for opbygningen af spørgeskemaer til telefoninterviewundersøgelsen. Hvert spørgeskema indeholder en række spørgsmål inden for de områder, som er nævnt i de hvide kasser. Spørgsmålene er tematisk samlet som angivet med de større grå kasser. De sorte pile angiver rækkefølgen af spørgsmål inden for hvert tema. De stiplede grå pile angiver sammenhængen mellem temaerne. Modellen angiver endelig, hvordan de fire temaer afrapporteres i denne rapport's kapitel 5-8.

Undersøgelsen hviler på otte stikprøver af arbejdssteder; én stikprøve for hver vision, idet handlingsplanens vision om tunge løft og EGA i forbindelse med VOV II er splittet op i to efter Arbejdstilsynets ønske. Hver stikprøve er sammensat af arbejdssteder fra de branchegrupper, som Arbejdstilsynet m.fl. på grundlag af statistikker og faglig erfaring har identificeret som særligt belastede i forhold til de arbejdsmiljøproblemer, som de respektive visionsområder omhandler. Stikprøverne er etableret, så det inden for hvert visionsområde er muligt at analysere udvikling over tid, så ændringer på 10-15 procentpoint bliver statistisk signifikante på 95 % signifikansniveau med en styrke på 80 %. Det betyder, at hver stikprøve som minimum omfatter 300 arbejdssteder. Stikprøverne er balanceret med hensyn til branchegrupper og med hensyn til arbejdsstedets størrelse. Dvs. at hver stikprøve omfatter lige mange arbejdssteder fra hver af de omfattede branchegrupper og lige mange arbejdssteder fra hver af følgende tre størrelseskategorier: Små arbejdssteder (1-4 ansatte). Mellemløse arbejdssteder (5-19 ansatte). Store arbejdssteder (20 eller flere ansatte). Udtrækket af arbejdssteder er sket på grundlag af CVR-data fra Det Centrale Virksomhedsregister (CVR), og arbejdssteder er defineret som produktionsenheder. Antallet af ansatte på et arbejdssted er opgjort som "antal hoveder", dvs. uden omregning til fuldtidsstillinger. De data, CVR har leveret, stammer fra virksomhedernes indberetninger til Told & Skat i 2001.

På hvert af arbejdsstederne i stikprøverne er der gennemført et telefoninterview med en repræsentant for ledelsen (A-siden) og en repræsentant for medarbejderne (B-siden). Bortfald betyder dog, at der kun er gennemført interview med den ene af repræsentanterne på en mindre del af arbejdsstederne.

50 af de interviewede arbejdssteder inden for hver vision er desuden besøgt af en uvildig, professionel arbejdsmiljøspecialist med henblik på gennem personlige interview og observation at indhente data, der kunne bruges til at fortolke og uddybe de data, der er indhentet via telefoninterview. Arbejdsstederne er udvalgt balanceret med hensyn til branchegrupper og arbejdsstedsstørrelse, og så de er geografisk fordelt over hele landet.

En uddybet metodebeskrivelse findes i bilag A.

3.4 Særlige metodiske forhold i børn og unge-visionen

Inden for børn og unge-visionen er det ikke muligt at foretage fremdriftsmålninger ved at drage sammenligninger med VOV I, da metoden til udvælgelsen af arbejdssteder i VOV II adskiller sig fundamentalt fra den metode, der blev brugt i VOV I. Her baserede udvælgelsen sig på en spørgeskemaundersøgelse blandt en repræsentativ stikprøve af 1.300 børn på klassetrinene 7.-11. Herefter fik man adgang til arbejdsgivernes navn og adresse. I VOV II er arbejdsstederne udvalgt gennem CVR-registeret på lige fod med de øvrige visioner, idet undersøgelsens formål er at belyse arbejdsstedernes arbejdsmiljøarbejde og som udgangspunkt derfor fokuserer på, hvordan sikkerhedsorganisationen varetager det visionsspecifikke arbejde med børn og unges arbejdsmiljø.

4 Datamateriale

4.1 Indledning

I dette kapitel redegøres der for det datamateriale, der ligger til grund for de resultater, som præsenteres i de følgende kapitler. Mere konkret redegøres der for, hvordan stikprøven til undersøgelsen er etableret, og hvilket bortfald der har været samt årsagerne til dette. Desuden vurderes det, hvilke konsekvenser bortfaldet har for resultaterne. Der sondres mellem telefoninterviewundersøgelsen og arbejdsstedsbesøgene. Afslutningsvis forklares det i afsnit 4.7, hvordan data præsenteres i de følgende kapitler.

4.2 Branchegrupper omfattet af visionen

Arbejdstilsynet og Overvågningsudvalget har i forbindelse med overvågningen udpeget en række branchegrupper som værende særlig relevante i forbindelse med visionen. Udpegningen er sket på grundlag af statistikker og faglig viden, og omfatter branchegrupper, hvor de arbejdsmiljøproblemer, som visionen omhandler, er særlig udbredte.

I forbindelse med VOV II indgår følgende branchegrupper i børn og unge-visionen:

- Transport af gods
- Butikker
- Supermarkeder og varehuse
- Hoteller med restauration
- Brød, tobak, chokolade og sukkervarer

Af bilag B fremgår, hvilke DB03-branche-koder ovennævnte branchegrupper omfatter. Disse kan ikke sammenlignes med de øvrige branchegrupper, da kun enkelte brancher indgår.

4.3 Udtræk af arbejdssteder

Tabel 4.1 viser, hvor mange arbejdssteder der ifølge tal fra Arbejdstilsynet findes i populationen, som afgrænses af ovennævnte branchegrupper, og hvor mange arbejdssteder der er bestilt til stikprøven hos CVR. Arbejdstilsynets tal er baseret på Danmarks Statistiks statistik vedrørende erhvervsbeskæftigelsen og vedrører år 2000.

Tabel 4.1. Antal arbejdssteder i populationen og antal arbejdssteder bestilt hos CVR til undersøgelsen.

| Branchegruppe | Population | | | | Fra CVR | | | |
|---------------------------------------|------------|--------|-------|-------|---------|--------|-------|-------|
| | Små | Mellem | Store | I alt | Små | Mellem | Store | I alt |
| Transport af gods | 61 | 53 | 45 | 159 | 61 | 53 | 45 | 159 |
| Butikker | 1425 | 2335 | 202 | 3962 | 100 | 100 | 100 | 300 |
| Supermarkeder og varehuse | 508 | 1835 | 715 | 3058 | 100 | 100 | 100 | 300 |
| Hoteller med restauration | 1744 | 2173 | 813 | 4730 | 100 | 100 | 100 | 300 |
| Brød, tobak, chokolade og sukkervarer | 132 | 747 | 187 | 1066 | 100 | 100 | 100 | 300 |
| I alt | 3870 | 7143 | 1962 | 12975 | 461 | 453 | 445 | 1359 |

Der er bestilt ca. 5 gange så mange arbejdssteder i CVR, som der skal indgå i den endelige stikprøve, for at gøre det muligt at kompensere for bortfald. Dvs. den endelige stikprøve er planlagt til at se ud som vist i tabel 4.2.

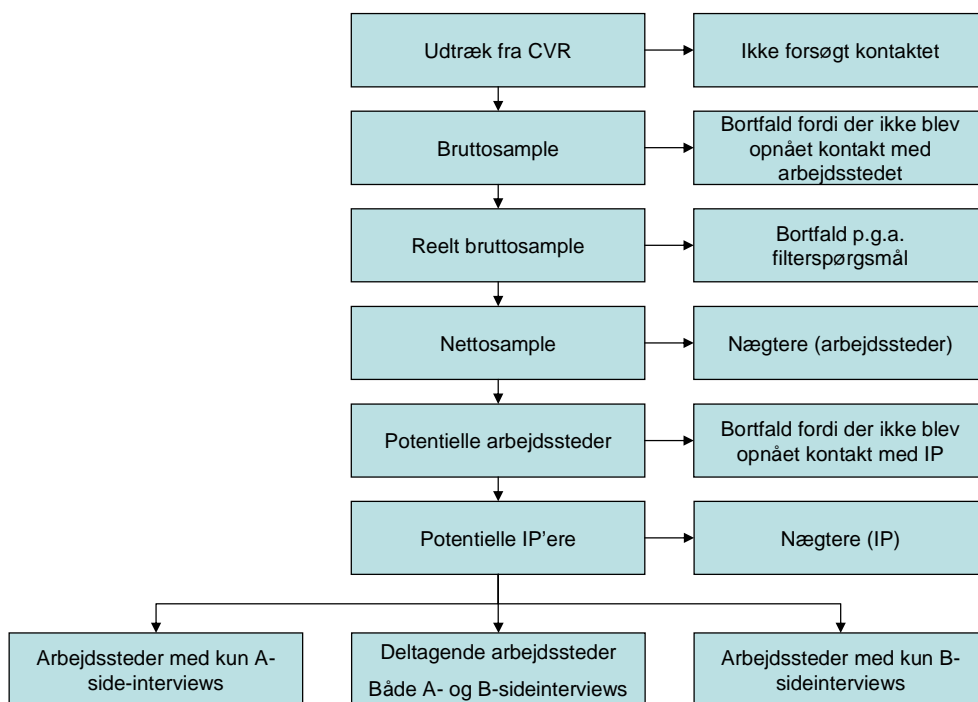
Tabel 4.2. Antal arbejdssteder i den planlagte stikprøve til telefoninterviewundersøgelsen.

| Branchegruppe | Stikprøve | | | |
|---------------------------------------|-----------|--------|-------|-------|
| | Små | Mellem | Store | I alt |
| Transport af gods | 20 | 20 | 20 | 60 |
| Butikker | 20 | 20 | 20 | 60 |
| Supermarkeder og varehuse | 20 | 20 | 20 | 60 |
| Hoteller med restauration | 20 | 20 | 20 | 60 |
| Brød, tobak, chokolade og sukkervarer | 20 | 20 | 20 | 60 |
| I alt | 100 | 100 | 100 | 300 |

Stikprøven angiver antallet af arbejdssteder, hvor der forventes gennemført to interview; ét med en ledelsesrepræsentant og ét med en medarbejderrepræsentant.

4.4 Interviewundersøgelsen

Interviewundersøgelsen er gennemført i uge 10-12 (marts) 2004. Interviewundersøgelsen er foretaget blandt arbejdsstederne i nettosamplet. Nettosamplet er de arbejdssteder, der er tilbage, efter at der i forhold til de arbejdssteder, som CVR har leveret, er sket et bortfald af forskellige tekniske årsager. Dvs. nettosamplet består af de arbejdssteder, hvor der reelt var en mulighed for at interviewe en ledelses- og en medarbejderrepræsentant, jf. figur 4.1.



Figur 4.1. Den samlede bortfaldsproces i forbindelse med telefoninterviewundersøgelsen. Det ses, at der kan ske bortfald af forskellige tekniske årsager, fordi arbejdsstedet som sådan nægter at medvirke, eller fordi interviewpersoner nægter at medvirke.

Figur 4.1 viser ligeledes, hvordan der i forhold til nettosamplet kan ske yderligere bortfald af forskellige årsager, herunder fordi enten arbejdsstedet som sådan eller interviewpersonen ikke ønsker at medvirke i undersøgelsen.

CVR leverede færre brugbare adresser end bestilt. Udtrækket fra CVR blev således ikke fem gange større end den planlagte stikprøve. Hertil kommer et ikke ubetydeligt bortfald af de forskellige tekniske årsager. Tabel 4.3 viser, hvordan arbejdsstederne udtrukket fra CVR er reduceret til nettosamplet.

Tabel 4.3. Antal arbejdssteder leveret fra CVR og i nettosamplet samt trinene mellem disse to grupper.

| Branchegrupper | Arbejds- steds- størrelse (antal an- satte) | Antal arbejdssteder | | | | | | |
|--|---|---------------------|-----------------------------------|------------------|--------------------------------------|---------------------------|------------------------------------|-----------------|
| | | Udtræk fra CVR | Ikke forsøgt kontak- tet | Brutto- sampe | Bortfald - ikke opnået kontakt | Reelt brutto- sampe | Bortfald - filter- spørgsmål | Netto- sampe |
| Transport af gods | 1-4 | 92 | 0 | 92 | 8 | 84 | 76 | 8 |
| | 5-19 | 37 | 0 | 37 | 1 | 36 | 32 | 4 |
| | ≥ 20 | 23 | 0 | 23 | 5 | 18 | 13 | 5 |
| | Total | 152 | 0 | 152 | 14 | 138 | 121 | 17 |
| Butikker | 1-4 | 89 | 0 | 89 | 4 | 85 | 66 | 19 |
| | 5-19 | 97 | 0 | 97 | 5 | 92 | 48 | 44 |
| | ≥ 20 | 98 | 0 | 98 | 4 | 94 | 47 | 47 |
| | Total | 284 | 0 | 284 | 13 | 271 | 161 | 110 |
| Supermarkeder og varehuse | 1-4 | 93 | 0 | 93 | 11 | 82 | 56 | 26 |
| | 5-19 | 96 | 0 | 96 | 11 | 85 | 19 | 66 |
| | ≥ 20 | 97 | 0 | 97 | 13 | 84 | 8 | 76 |
| | Total | 286 | 0 | 286 | 35 | 251 | 83 | 168 |
| Hoteller med restau- ration | 1-4 | 93 | 0 | 93 | 8 | 85 | 57 | 28 |
| | 5-19 | 94 | 0 | 94 | 11 | 83 | 50 | 33 |
| | ≥ 20 | 93 | 0 | 93 | 5 | 88 | 34 | 54 |
| | Total | 280 | 0 | 280 | 24 | 256 | 141 | 115 |
| Brød, tobak, choko- lade og sukkerverer | 1-4 | 95 | 0 | 95 | 12 | 83 | 44 | 39 |
| | 5-19 | 95 | 0 | 95 | 11 | 84 | 19 | 65 |
| | ≥ 20 | 91 | 0 | 91 | 16 | 75 | 8 | 67 |
| | Total | 281 | 0 | 281 | 39 | 242 | 71 | 171 |
| Hele visionen | 1-4 | 462 | 0 | 462 | 43 | 419 | 299 | 120 |
| | 5-19 | 419 | 0 | 419 | 39 | 380 | 168 | 212 |
| | ≥ 20 | 402 | 0 | 402 | 43 | 359 | 110 | 249 |
| | Total | 1283 | 0 | 1283 | 125 | 1158 | 577 | 581 |

Bortfaldet, der skyldes, at der ikke blev opnået kontakt med arbejdsstedet, og bortfaldet som følge af filterspørgsmål er belyst mere detaljeret i tabel 4.4 og 4.5.

Tabel 4.4 viser for visionen som helhed, hvordan bortfald, fordi der ikke blev opnået kontakt med arbejdsstedet, dækker over forskellige årsager.

Tabel 4.4. Bortfald, fordi der ikke blev opnået kontakt med arbejdsstedet, fordelt på forskellige årsager.

| Årsag | Antal arbejdssteder |
|-------------------------|---------------------|
| Umuligt at opnå kontakt | 68 |
| Fejlnummer | 36 |
| Ubekendt på adressen | 21 |
| I alt | 125 |

De udtrukne brancher er for en stor del kendetegnet ved mindre arbejdssteder, som for norges vedkommende arbejder på skæve eller uregelmæssige tidspunkter, eller af hurtigt skiftende ejerforhold, hvilket kan være nogle af årsagerne til, at der ikke er opnået kontakt.

Tabel 4.5 viser for visionen som helhed, hvordan bortfald på grund af filterspørgsmål dækker over forskellige årsager.

Tabel 4.5. Bortfald på grund af filterspørgsmål fordelt på de enkelte filterspørgsmål.

| Årsag | Antal arbejdssteder |
|--|---------------------|
| Arbejdssted eksisterer ikke mere | 36 |
| Ingen ansatte | 92 |
| Arbejdssted har ikke eksisteret i mere end 6 måneder | 10 |
| Forkert branche | 5 |
| Ingen børn eller unge under 18 i fritidsjob | 376 |
| Andet | 58 |
| I alt | 577 |

Kommentarer til tabellen:

Der er mange frafald under kategorien 'ingen børn og unge ansatte i fritidsjob'. Forklaringerne på dette er for eksempel:

- Arbejdsstederne har tidligere haft børn og unge ansat, men har ikke mere.
- De har kun ansat børn og unge på bestemte tider af året (ofte sommer) og det er ikke muligt at kontakte disse nu/ de har ikke været ansat i 6 måneder.
- Nogle steder er det kun muligt at interviewe 13-14-årige. I disse tilfælde er arbejdsgiverne bliver spurgt, om det giver mening at interviewe, og ofte er dette ikke tilfældet.

- Nogle kæder (for eksempel Shell og Aldi) har en generel politik om ikke at ansætte børn og unge under 18 år. Det betyder, at alle udtrukne fra disse kæder ryger ud. For Shell og Aldi tilsammen giver dette 46 bortfald.
- Arbejdsstederne har kun frivillige hjælpere under 18 år og ingen ansatte som sådan.
- Desuden er nogle af disse steder enkeltmandsvirksomheder, som heller ikke har folk over 18 år ansat som kan interviewes.

I forhold til nettosamplet kunne der, jf. figur 4.1, også ske et bortfald. Tabel 4.6 viser, hvordan bortfaldet i forhold til nettosamplet fordeler sig på de tre hovedårsager.

Tabel 4.6. *Bortfald i forhold til nettosamplet fordelt på forskellige årsager.*

| Årsag | Antal arbejdssteder |
|---|---------------------|
| Arbejdsstedet nægter at medvirke | 167 |
| Ikke opnået kontakt med interviewpersonen | 0 |
| Interviewpersonen nægter at medvirke | 39 |
| I alt | 206 |

Tabel 4.7 viser, hvordan bortfaldet i forhold til nettosamplet fordeler sig på de forskellige strata i undersøgelsen (branchegruppe og arbejdsstedsstørrelse).

Tabel 4.7. *Bortfald af arbejdssteder i den planlagte stikprøve til telefoninterviewundersøgelsen, fordelt på de enkelte strata.*

| Branchegruppe | Bortfald | | | |
|---------------------------------------|----------|--------|-------|-------|
| | Små | Mellem | Store | I alt |
| Transport af gods | 4 | 1 | 0 | 5 |
| Butikker | 9 | 18 | 12 | 39 |
| Supermarkeder og varehuse | 10 | 15 | 23 | 48 |
| Hoteller med restauration | 18 | 19 | 22 | 59 |
| Brød, tobak, chokolade og sukkervarer | 15 | 20 | 20 | 55 |
| I alt | 56 | 73 | 77 | 206 |

Tabel 4.8 viser, hvor mange arbejdssteder der indgik i nettosamplet, hvor mange arbejdssteder der er blevet interviewet, og hvad svarprocenten, dvs. forholdet mellem antal interviewede arbejdssteder og nettosamplet, er.

Tabel 4.8. Antal arbejdssteder i nettosamplet og antal arbejdssteder, hvor der er gennemført telefoninterview med både en A- og en B-siderepræsentant, kun en A-siderepræsentant og kun en B-siderepræsentant, samt svarprocenter beregnet på grundlag af nettosamplet og antal arbejdssteder, hvor der er gennemført telefoninterview. Svarprocenten for A-side omfatter de arbejdssteder, hvor både A- og B-siden er interviewet, samt de arbejdssteder, hvor kun A-siden er interviewet. Tilsvarende for svarprocenten for B-siden. Svarprocenten i alt omfatter de arbejdssteder, hvor en eller begge parter er interviewet.

| Branchegruppe | Arbejds- steds- størrelse (antal an- satte) | Antal arbejdssteder | | | | | Svarprocent | | |
|---|---|---------------------|------------------------------------|------------------------------|------------------------------|--|-------------|------------|-------|
| | | Netto- sample | Både A- og B-side- interview | Kun A- side- interview | Kun B- side- interview | Interviewede arbejdssteder i alt | A- side | B- side | I alt |
| Transport af gods | 1-4 | 8 | 4 | 0 | 0 | 4 | 50 | 50 | 50 |
| | 5-19 | 4 | 3 | 0 | 0 | 3 | 75 | 75 | 75 |
| | ≥ 20 | 5 | 3 | 2 | 0 | 5 | 60 | 40 | 100 |
| | Total | 17 | 10 | 2 | 0 | 12 | 71 | 59 | 71 |
| Butikker | 1-4 | 19 | 9 | 1 | 0 | 10 | 53 | 47 | 53 |
| | 5-19 | 44 | 24 | 1 | 1 | 26 | 57 | 57 | 59 |
| | ≥ 20 | 47 | 33 | 1 | 1 | 35 | 72 | 72 | 74 |
| | Total | 110 | 66 | 3 | 2 | 71 | 63 | 62 | 65 |
| Supermarkeder og varehuse | 1-4 | 26 | 14 | 2 | 0 | 16 | 62 | 54 | 62 |
| | 5-19 | 66 | 46 | 5 | 0 | 51 | 77 | 70 | 77 |
| | ≥ 20 | 76 | 43 | 9 | 1 | 53 | 68 | 58 | 70 |
| | Total | 168 | 103 | 16 | 1 | 120 | 71 | 62 | 71 |
| Hoteller med restauration | 1-4 | 28 | 8 | 2 | 0 | 10 | 36 | 29 | 36 |
| | 5-19 | 33 | 11 | 3 | 0 | 14 | 42 | 33 | 42 |
| | ≥ 20 | 54 | 29 | 2 | 1 | 32 | 57 | 56 | 59 |
| | Total | 115 | 48 | 7 | 1 | 56 | 48 | 43 | 49 |
| Brød, tobak, cho- kolade og sukker- varer | 1-4 | 39 | 21 | 3 | 0 | 24 | 62 | 54 | 62 |
| | 5-19 | 65 | 39 | 4 | 2 | 45 | 66 | 63 | 69 |
| | ≥ 20 | 67 | 40 | 7 | 0 | 47 | 70 | 60 | 70 |
| | Total | 171 | 100 | 10 | 2 | 116 | 64 | 60 | 68 |
| Hele visionen | 1-4 | 120 | 56 | 8 | 0 | 64 | 53 | 47 | 53 |
| | 5-19 | 212 | 123 | 13 | 3 | 139 | 64 | 59 | 66 |
| | ≥ 20 | 249 | 148 | 21 | 3 | 172 | 68 | 61 | 69 |
| | Total | 581 | 327 | 42 | 6 | 375 | 64 | 57 | 65 |

Tabel 4.9 viser for visionen som helhed, hvilken funktion interviewpersonerne har på arbejdsstedet.

Tabel 4.9. Interviewpersonernes fordeling på funktioner på arbejdsstedet (spørgsmål 2).

| Funktion | N | % |
|--|-----|-------|
| Sikkerhedsrepræsentant | 90 | 12,8 |
| Tillidsrepræsentant | 4 | 0,6 % |
| Medarbejder uden disse tillidshverv | 231 | 32,9 |
| Øverste leder og formand for sikkerhedsudvalget | 77 | 11,0 |
| Øverste leder | 261 | 37,2 |
| Ledelsesrepræsentant og formand for sikkerhedsudvalget | 2 | 0,3 |
| Ledelsesrepræsentant | 23 | 3,3 |
| Daglig sikkerhedsleder | 2 | 0,3 |
| Andet | 12 | 1,7 |
| Total | 702 | 100,0 |

4.5 Arbejdsstedsbesøgene

Ud fra en stratificeret liste over de arbejdssteder, hvor der var gennemført telefoninterview af både A- og B-siden, blev der udvalgt 50 arbejdssteder til besøg. Der blev så vidt muligt udvalgt omtrent lige mange arbejdssteder fra hvert stratum (branchegruppe og arbejdsstedsstørrelse). Inden for hvert stratum foregik udvælgelsen tilfældigt. Det blev dog tilstræbt, at de udvalgte arbejdssteder var geografisk lokaliseret over hele landet.

Grundet bortfald var det i visse tilfælde nødvendigt at udvælge supplerende arbejdssteder for at opnå 50 arbejdsstedsbesøg i alt. Det blev tilstræbt, at den supplerende udvælgelse skete i de strata, hvor der var bortfald.

Tabel 4.10 viser antallet af interviewede arbejdssteder, antallet af udvalgte arbejdssteder, bortfaldet og det besøgte antal arbejdssteder fordelt på branche-grupper og arbejdsstedsstørrelse samt for hele visionen.

Tabel 4.10. Antal arbejdssteder, som er besøgt med henblik på personlige interview og observation i forbindelse med virksomhedsovervågningen, samt antallet af arbejdssteder, som er henholdsvis telefoninterviewet og udvalgt til arbejdsstedsbesøg samt faldet bort af forskellige årsager, fordelt på branchegrupper og arbejdsstedsstørrelse.

| Branchegruppe | Arbejdsstedsstørrelse | Antal arbejdssteder | | | |
|---------------------------------------|-----------------------|---------------------|----------|----------|---------|
| | | Interviewede i alt | Udvalgte | Bortfald | Besøgte |
| Transport af gods | 1-4 ansatte | 4 | 0 | 0 | 0 |
| | 5-19 ansatte | 3 | 5* | 4 | 1 |
| | ≥ 20 ansatte | 5 | 6* | 4 | 2 |
| | Total | 12 | 11 | 8 | 3 |
| Butikker | 1-4 ansatte | 10 | 6 | 3 | 3 |
| | 5-19 ansatte | 26 | 8 | 5 | 4 |
| | ≥ 20 ansatte | 35 | 9 | 2 | 7 |
| | Total | 71 | 23 | 9 | 14 |
| Supermarkeder og varehuse | 1-4 ansatte | 16 | 7 | 4 | 3 |
| | 5-19 ansatte | 51 | 13 | 8 | 5 |
| | ≥ 20 ansatte | 53 | 9 | 5 | 4 |
| | Total | 120 | 29 | 17 | 12 |
| Hoteller med restauration | 1-4 ansatte | 10 | 3 | 2 | 1 |
| | 5-19 ansatte | 14 | 10 | 4 | 6 |
| | ≥ 20 ansatte | 32 | 9 | 3 | 6 |
| | Total | 56 | 22 | 9 | 13 |
| Brød, tobak, chokolade og sukkervarer | 1-4 ansatte | 24 | 4 | 3 | 1 |
| | 5-19 ansatte | 45 | 10 | 4 | 6 |
| | ≥ 20 ansatte | 47 | 10 | 9 | 1 |
| | Total | 116 | 24 | 16 | 8 |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 64 | 20 | 12 | 8 |
| | 5-19 ansatte | 139 | 46 | 24 | 22 |
| | ≥ 20 ansatte | 172 | 43 | 23 | 20 |
| | Total | 375 | 109 | 59 | 50 |

* Uoverensstemmelser i tabellen mellem antallet af foretagne interview og udvalgte/besøgte arbejdssteder fordelt på arbejdssteds kategorier skyldes inkonsistens mellem arbejdssteds kategorier og antal ansatte på arbejdsstederne.

Tabel 4.11 viser, hvordan bortfaldet fordeler sig på forskellige årsager for hele visionen totalt.

Tabel 4.11. Bortfald i forbindelse med arbejdsstedsbesøg fordelt på forskellige årsager.

| Årsag | Antal arbejdssteder |
|---|---------------------|
| Travlhed – kan ikke afse tid i forbindelse med påske/højsæson | 17 |
| Arbejdsstedet har ingen unge under 18 år ansat for tiden | 2 |
| Afvikler ferie/restferie | 3 |
| Modvilje mod at deltage – har allerede brugt tid på interview | 11 |
| Andet | 3 |
| Udvalgt men ikke kontakt | 23 |
| I alt | 59 |

4.6 Vurdering af datamaterialet

Der er meget få interview inden for branchen 'Transport af gods'. De helt store årsager til bortfald i denne branche er begrundelsen 'ingen børn og unge ansat i fritidsjob' samt 'ingen ansatte' generelt. Det lader til at være et generelt træk for denne branche, at de ikke ansætter børn og unge. Udtrækket har til trods for afgrænsningen til den branche, der omfatter kurertjeneste og udbringning af dagblade, kun i mindre grad omfattet arbejdssteder, der beskæftiger unge under 18 år i fritidsjobs. De interviewede arbejdssteder har også i stor udstrækning takket nej til arbejdsstedsbesøg, og branchen må dermed siges at være underrepræsenteret i undersøgelsen.

Det bemærkes, at CVR ikke leverede det antal brugbare arbejdssteder, som blev bestilt. Der har derfor været færre arbejdssteder at tage af for at kompensere for bortfald end planlagt. Resultatet er, at den endelige stikprøve ikke blev som planlagt. Den endelige stikprøve er totalt set lidt mindre end planlagt, men den er nogenlunde balanceret både med hensyn til arbejdsstedsstørrelser og branchegrupper. Undtagelsen er branchegruppen transport af gods, hvor der er overvægt af de små arbejdssteder i forhold til mellemstore og store.

For arbejdsstedsbesøgene gør det sig gældende, at der skulle mere end et dobbelt udtræk til for at kunne gennemføre de planlagte 50 besøg. De små arbejdssteder er mindre repræsenteret end de mellemstore og store, mens fordelingen på branchegrupper og geografi balancerer nogenlunde som planlagt. Bortfaldet inden for transport af gods har haft indflydelse på besøgsdelen af undersøgelsen, der som udgangspunkt ikke har haft tilstrækkeligt andel af arbejdssteder til udvælgelsen af besøg inden for denne branche.

Det markante bortfald inden for transport af gods kan sammen med de mange, der melder fra på grund af modvilje, medvirke til, at undersøgelsens resultater fremtræder mere positivt, end der er belæg for. Denne antagelse kan understøttes af den relativt store andel af nægttere i telefoninterviewdelen af undersøgelsen. Fra bortfaldet på arbejdsstedsbesøgene ved vi, at der blandt de mange, der ikke vil afse tid også er en modvilje mod at deltage i undersøgelsen. Om der er en sammenhæng mellem denne modvilje og holdning til og praksis i arbejds-

miljøarbejde er ikke belyst, men man kan antage, at der i bortfaldet kan gemme sig flere eksempler på lav fremdrift i det forebyggende arbejdsmiljøarbejde.

4.7 Præsentation af datamaterialet i rapporten

I de følgende kapitler fremlægges resultaterne af virksomhedsovervågningen. Resultaterne fremlægges indikator for indikator, dvs. spørgsmål for spørgsmål.

Resultaterne i forbindelse med den enkelte indikator fremlægges efter følgende disposition: Først præsenteres indikatoren. Dernæst fremlægges hovedresultatet kort. Det vil typisk sige, hvad er værdien af indikatoren i 2004 for visionen som helhed. Og hvilken udvikling for visionen som helhed er der sket siden 2001. Sidstnævnte resultat fremlægges naturligvis kun, hvis der findes en sammenlignelig indikator fra VOV I. Inden for børn og unge-visionen har det ikke været muligt at drage sammenligninger mellem VOV I og VOV II, da udtræk af stikprøven af arbejdssteder har været grundlæggende forskellig i de to undersøgelser, jf. afsnit 3.4.

Herefter fremlægges resultaterne mere detaljeret. Det sker først og fremmest i form af en tabel. Tabellen indeholder værdier for hele visionen totalt og fordelt på de tre arbejdsstedsstørrelser (1-4 ansatte, 5-19 ansatte og 20 eller flere ansatte). Tabellen indeholder værdier dels for A-siden, dels for B-siden på arbejdsstederne. Med N angives, hvor mange interviewpersoner der har fået stillet det pågældende spørgsmål. Med % angives typisk, hvor stor en andel i procent af interviewpersonerne der har svaret bekræftende på spørgsmålet. Tabelteksten vil forklare, hvad det er for svar, der afrapporteres i tabellen. Feltet øverst til venstre i tabellen vil gengive spørgsmålet ordret. Bilag C gengiver spørgeskemaet i sin helhed.

I kolonnen "Si" angives sikkerhedsintervallet. Sikkerhedsintervallet angiver i procent den øvre og nedre grænse, inden for hvilke den sande værdi af indikatoren med 95 procents sandsynlighed ligger. Det vil eksempelvis sige, at hvis værdien af en indikator er angivet til 31 %, og Si er angivet til 18-45, så er der 95 procents sandsynlighed for, at den sande værdi af indikatoren ligger mellem 18 % og 45 %. Eller med andre ord: Der er kun 2,5 procents sandsynlighed for, at værdien af indikatoren er lavere end 18 % og kun 2,5 procents sandsynlighed for, at værdien er højere end 45 %.

Hvis antallet af interviewpersoner, der har fået stillet et konkret spørgsmål, er mindre end 30 for visionen totalt, dvs. hvis $N_{\text{Total}} < 30$, giver det ingen mening at beregne et sikkerhedsinterval. I disse tilfælde er tallene i kolonnen "Si" derfor erstattet med et punktum.

Tabellerne indeholder desuden en kolonne, der hedder "Forskell". I de tabeller, der kun indeholder værdier for 2004, angiver kolonnen den beregnede difference mellem A-sidens og B-sidens svar. Hvis den beregnede difference er statistisk signifikant, er værdien markeret med en asterisk (*).

At en værdi er statistisk signifikant vil sige, at den beregnede difference med 95 procents sandsynlighed er reel og ikke udtryk for en tilfældighed. (Statistisk er der tale om, at $p < 0,05$.)

Tabellerne indeholder som anført kun værdier for hele visionen totalt og opdelt på de tre arbejdsstedsstørrelser. Bilag D indeholder tabeller, hvor værdierne fordelt på de enkelte branche grupper - totalt og opdelt på de tre arbejdsstedsstørrelser - også opgives.

Efter hver tabel præsenteres resultaterne i ord. Der lægges vægt på at beskrive, hvad indikatoren fortæller om arbejdsstedernes forebyggende aktiviteter i 2004. Dels for hele visionen totalt. Dels for de enkelte arbejdsstedsstørrelser inden for hele visionen. Hvis der er statistisk signifikante forskelle mellem arbejdsstedsstørrelserne kommenteres dette.¹ Der lægges også vægt på at beskrive, hvis der er statistisk signifikant forskel på det billede, som A-sidens svar tegner, og det billede, som B-sidens svar tegner.

Frem til dette punkt er det kun resultaterne fra telefoninterviewundersøgelsen, der er fremlagt. Men herefter følger typisk resultater fra arbejdsstedsbesøgene. Sådanne resultater anvendes til at uddybe og fortolke de fremlagte resultater fra telefoninterviewundersøgelsen. Bilag F gengiver den interview- og observationsguide, der er brugt i forbindelse med arbejdsstedsbesøgene.

Resultaterne fra virksomhedsovervågningen fremlægges som anført indikator for indikator. De kan derved nemt fremstå meget fragmentariske. For at modvirke dette, afsluttes hvert af de følgende kapitler med en sammenfatning. Desuden rummer kapitel 9 både en sammenfatning og en samlet diskussion af resultaterne.

¹ Forskellen mellem arbejdsstedsstørrelserne er ikke beregnet. Om der er statistisk signifikant forskel mellem to arbejdsstedsstørrelser er afgjort ved at sammenligne de beregnede sikkerhedsintervaller. Hvis sikkerhedsintervallerne ikke overlapper, siges der at være en statistisk signifikant forskel mellem de to arbejdsstedsstørrelser.

5 Organiseringen og det almene arbejdsmiljøarbejde

5.1 Indledning

I dette kapitel fremlægges resultaterne af analysen af arbejdsstedernes organisering af arbejdsmiljøarbejdet, herunder arbejdet med APV. Desuden fremlægges analysen af de fremherskende holdninger på arbejdsstedet til arbejdsmiljøregler og arbejdsmiljøarbejde.

5.2 Organisering af arbejdsmiljøarbejdet

| | |
|----------------|---|
| Indikatoren B4 | En hensigtsmæssig organisering af arbejdsmiljøarbejdet anses for en forudsætning for et effektivt arbejdsmiljøarbejde. Interviewpersonerne er derfor blevet spurgt, hvordan arbejdsmiljøarbejdet er organiseret. |
| Hovedresultat | Inden for børn og unge-visionen har over halvdelen af arbejdsstederne ingen formel organisering af arbejdsmiljøarbejdet. Inden for den resterende gruppe af arbejdssteder er den mest almindeligt forekommende form for organisering omtrent ligeligt fordelt mellem sikkerhedsgrupper og sikkerhedsudvalg. |
| Resultater | Tabel 5.1 formidler resultatet for hele visionen og fordelt på arbejdsstedsstørrelse. |

Tabel 5.1. *Organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet fordelt på arbejdsstedsstørrelse ifølge A- og B-siden (Spørgsmål B4).*

| | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|--------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| 3. Hvordan er arbejdsmiljøarbejdet organiseret? (Mulighed for flere svar) | | | | | | | | |
| Hele visionen: | 1-4 ansatte | 64 | 5 | 0-10 | 56 | 5 | 0-11 | 1 |
| Der er sikkerhedsgrupper på arbejdsstedet | 5-19 ansatte | 136 | 17 | 11-23 | 126 | 14 | 8-20 | 3 |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 36 | 29-43 | 151 | 32 | 25-40 | 4 |
| | Total | 369 | 24 | 19-28 | 333 | 21 | 17-25 | 3 |
| Hele visionen: | 1-4 ansatte | 64 | 5 | 0-10 | 56 | 2 | 0-5 | 3 |
| Der er sikkerhedsudvalg, som dækker arbejdsstedet | 5-19 ansatte | 136 | 18 | 12-25 | 126 | 17 | 11-24 | 1 |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 32 | 25-39 | 151 | 32 | 25-40 | 0 |
| | Total | 369 | 22 | 18-26 | 333 | 22 | 17-26 | 1 |
| Hele visionen: | 1-4 ansatte | 64 | 0 | . | 56 | 0 | . | 0 |
| Der er SiSu-, MED- eller MiO-udvalg, som dækker arbejdsstedet | 5-19 ansatte | 136 | 3 | 0-6 | 126 | 6 | 2-10 | 3 |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 5 | 1-8 | 151 | 2 | 0-4 | 3 |
| | Total | 369 | 3 | 1-5 | 333 | 3 | 1-5 | 0 |
| Hele visionen: | 1-4 ansatte | 64 | 88 | 79-96 | 56 | 82 | 72-92 | 5 |
| Der er ingen formel organisering af sikkerhedsarbejdet på arbejdsstedet | 5-19 ansatte | 136 | 67 | 59-75 | 126 | 61 | 52-70 | 6 |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 34 | 27-41 | 151 | 37 | 29-45 | 3 |
| | Total | 369 | 55 | 50-60 | 333 | 54 | 48-59 | 2 |
| Hele visionen: | 1-4 ansatte | 64 | 2 | 0-5 | 56 | 2 | 0-5 | 0 |
| Andet | 5-19 ansatte | 136 | 5 | 1-9 | 126 | 3 | 0-6 | 2 |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 9 | 5-14 | 151 | 7 | 3-11 | 3 |
| | Total | 369 | 7 | 4-9 | 333 | 5 | 2-7 | 2 |

Kommentarer til resultaterne

Godt halvdelen af besvarelserne angiver, at der ikke findes nogen formel organisering af sikkerhedsarbejdet. En femtedel af arbejdsstederne angiver, at der findes et sikkerhedsudvalg, og en tilsvarende andel angiver, at der er sikkerhedsgrupper på arbejdsstedet. Kun en meget lille del af arbejdsstederne har MED-udvalg og lignende, der dækker arbejdsstedet, og næsten lige så få angiver andre typer af organisering.

Resultaterne viser, at der er signifikant forskel på besvarelserne fra de forskellige kategorier inden for arbejdsstedsstørrelse. De små og mellemstore virksomheder skiller sig yderligere ud fra de store virksomheder ved en høj angivelse af, at der ikke er formel organisering. Tilsvarende tendens kan ses for de arbejdssteder, der har organiseret arbejdsmiljøarbejdet i sikkerhedsgrupper eller sikkerhedsudvalg. Også her vokser forekomsten med virksomhedsstørrelsen.

Der er stor grad af overensstemmelse mellem A- og B-siden i besvarelsen af dette spørgsmål.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene

En ofte nævnt begrundelse for den manglende, formelle organisering er, at man på arbejdsstedet løser problemerne hen ad vejen, når de opstår. De små arbejdssteder er kendetegnede ved uformelle relationer mellem leder og medarbejdere. De er ikke flere end, at man snakker om tingene, hvis der er noget. En formel struktur eller møder opfattes som en unødvendig foranstaltning, der vil hæmme den umiddelbare og åbne kommunikationsform, og som bare vil medvirke til at forsinke løsningen af problemerne.

En anden begrundelse er, at arbejdsmiljøspørgsmål tages op på personalemøder sammen med andre driftsmæssige forhold. Møderne har ofte en uformel karakter uden dagsorden, hvor alle har mulighed for at tage noget op.

På de arbejdssteder, der indgår i en koncern, franchise eller kæde, er arbejdsmiljøarbejdet ofte organiseret på centralt niveau, og den lokale organisering af arbejdsmiljøarbejdet understøttes centralt fra med krav om etablering af sikkerhedsgrupper og -udvalg, materiale og krav om gennemførelse af APV. Her oplever arbejdsstederne ind imellem vanskeligheder med at få valgt sikkerhedsrepræsentanter, hvilket betyder, at på flere arbejdssteder er sikkerhedsgruppen eller -udvalget ikke sammensat helt efter bekendtgørelsen om virksomhedernes sikkerhedsarbejde. Det lokale, ledelsesmæssige ansvar for arbejdsmiljøet fastholdes centralt fra gennem målinger og opfølgning på den lokale leder, hvorimod der på nogle arbejdssteder er vanskeligheder med medarbejderinvolveringen.

På arbejdssteder med mellem 5-10 ansatte svarer den helt overvejende del nej til, at de har haft en sikkerhedsrepræsentant inden for de sidste 3 år. Ingen angiver, at de ikke mere har en sikkerhedsrepræsentant, fordi lovgivningen er ændret. Kun en enkelt angiver, at de har haft en, men at ingen vil være det mere, mens en enkelt anden angiver, at de har haft en, mens de var flere end 10 ansatte.

5.3 BST-tilknytning

Indikatoren B5

Inden for visse brancher er virksomhederne forpligtede til at være tilknyttet en bedriftssundhedstjeneste (BST). Andre virksomheder kan oprette eller tilslutte sig en BST frivilligt for at have adgang til rådgivning om arbejdsmiljø. Interviewpersonerne er derfor blevet spurgt, om arbejdsstedet er tilknyttet en BST.

Hovedresultat Inden for visionens område som helhed angiver lidt under halvdelen af A-siden og kun en fjerdedel af B-siden, at de er tilknyttede en BST. Der er statistisk signifikant forskel på A- og B-sidens besvarelse af dette spørgsmål.

Resultater Tabel 5.2 formidler resultatet for hele visionen og fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 5.2. Arbejdssteder med tilknytning til BST fordelt på arbejdsstedsstørrelse ifølge A- og B-siden (Spørgsmål B5).

| | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|---------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| 5. Er arbejdsstedet tilknyttet en BST? | Hele visionen | | | | | | | |
| | 1-4 ansatte | 64 | 23 | 13-34 | 56 | 9 | 1-17 | 15* |
| | 5-19 ansatte | 136 | 39 | 31-47 | 126 | 21 | 13-28 | 18* |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 56 | 48-63 | 151 | 37 | 29-45 | 19* |
| | Total | 369 | 44 | 39-49 | 333 | 26 | 21-31 | 18* |

Kommentarer til resultaterne

A-siden angiver i langt højere grad end B-siden, at arbejdsstedet er tilknyttet en BST. Forskellen er statistisk signifikant for alle virksomhedsstørrelser.

Samtidig er der statistisk signifikant forskel på besvarelserne i forhold til arbejdsstedsstørrelse, hvor de små og mellemstore virksomheder som gruppe adskiller sig fra de store virksomheder. Både ledere og medarbejdere fra de store virksomheder angiver i højere grad end de mindre, at arbejdsstedet er tilknyttet en BST.

Børn og unge-visionen dækker såvel BST-pligtige, som ikke-BST-pligtige brancher. Det er ikke opgjort, hvor mange BST-pligtige og hvor mange ikke-BST-pligtige arbejdssteder, der har deltager i undersøgelsen. Tallene siger derfor ikke noget om, hvorvidt virksomhederne overholder deres BST-pligt. For de arbejdssteder, der er tilsluttede en BST, men som ikke aktivt har gjort brug af BST's rådgivning, vil medarbejdersiden ikke nødvendigvis være orienteret om, at arbejdsstedet er tilknyttet en BST.

5.4 Arbejdsmiljøpolitik

Indikatoren B6

Eksistensen af en eksplicit arbejdsmiljøpolitik er en indikation på, at arbejdsstedet har et systematisk arbejdsmiljøarbejde. Interviewpersonerne er derfor blevet spurgt, om arbejdsstedet har en skriftlig arbejdsmiljøpolitik.

Hovedresultat

Lidt under halvdelen af arbejdsstederne inden for visionen som helhed har en skriftlig arbejdsmiljøpolitik i 2004. En skriftlig arbejdsmiljøpolitik er mere ud-

bredt på mellemstore og store arbejdssteder end blandt små. Forskellen er statistisk signifikant.

Resultater

Tabel 5.3 formidler resultatet for hele visionen og fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 5.3. Arbejdssteder med en skriftlig arbejdsmiljøpolitik i 2004 fordelt på arbejdsstedsstørrelse ifølge A- og B-siden (Spørgsmål B6).

| | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|---------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| 6. Har I en skriftlig arbejdsmiljøpolitik? | Hele visionen | | | | | | | |
| | 1-4 ansatte | 64 | 23 | 13-34 | 56 | 16 | 6-26 | 7 |
| | 5-19 ansatte | 136 | 49 | 40-57 | 126 | 44 | 35-52 | 5 |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 59 | 51-66 | 151 | 63 | 55-71 | 4 |
| | Total | 369 | 49 | 44-54 | 333 | 48 | 42-53 | 1 |

Kommentarer til resultaterne

Generelt adskiller de små virksomheder sig fra de øvrige virksomheder ved at være mindre tilbøjelige til at have en skriftlig arbejdsmiljøpolitik. Inden for B-sidens besvarelser er der signifikant forskel også mellem de mellemstore og de store virksomheder, hvor henholdsvis godt fire tiendedele og godt seks tiendedele angiver, at der findes en skriftlig arbejdsmiljøpolitik. Inden for A-sidens besvarelser er forskellen mellem de mellemstore og de store virksomheder ikke signifikant – men de adskiller sig som samlet gruppe fra de små virksomheder (hhv. fem-seks tiendedele i forhold til godt to tiendedele).

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene

Ud fra arbejdsstedsbesøgene ser udbredelsen af en arbejdsmiljøpolitik ud til at være ganske lille. Det der benævnes som 'arbejdsmiljøpolitik', viser sig at være alt fra en overordnet personalepolitik til en introduktionsmappe med oplysninger om løn og ansættelsesforhold. En egentlig arbejdsmiljøpolitik optræder i undersøgelsen kun i enkelte tilfælde, og er som regel udarbejdet på centralt niveau for de arbejdssteder, der indgår i en koncern eller kæde.

5.5 Arbejdspladsvurdering

Indikatoren B7

Alle virksomheder er forpligtede til at foretage en arbejdspladsvurdering (APV), som opfylder visse formkrav. En APV anses som en forudsætning for et systematisk arbejdsmiljøarbejde. Interviewpersonerne er derfor blevet spurgt, om der på arbejdsstedet er gennemført en APV.

Hovedresultat

To tredjedele af lederne og to femtedele af medarbejderne angiver, at der er gennemført en APV inden for visionen. Der er generelt en væsentligt større andel af de mellemstore og store virksomheder, der har gennemført en APV, end

blandt de små virksomheder. Der er statistisk signifikant forskel både mellem A- og B-sidens besvarelser og mellem arbejdsstedsstørrelser.

Resultater

Tabel 5.4 formidler resultatet for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse

Tabel 5.4. Arbejdssteder, der har gennemført en APV, fordelt på arbejdsstedsstørrelse ifølge A- og B-siden (Spørgsmål B7).

| | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|---------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| 7, Har I gennemført arbejdspladsvurderinger - også kaldet APV - på arbejdsstedet? | Hele visionen | | | | | | | |
| | 1-4 ansatte | 64 | 23 | 13-34 | 56 | 16 | 6-26 | 7 |
| | 5-19 ansatte | 136 | 64 | 56-72 | 126 | 37 | 28-45 | 27* |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 82 | 76-88 | 151 | 56 | 48-64 | 25* |
| | Total | 369 | 65 | 60-70 | 333 | 42 | 37-47 | 23* |

Kommentarer til resultaterne

Der er statistisk signifikant forskel på besvarelserne mellem kategorierne for arbejdsstedsstørrelse. Andelen af både A- og B-sidens besvarelser - der angiver, at vi har at gøre med et arbejdssted, der har gennemført en APV - stiger således med arbejdsstedsstørrelsen.

Under en fjerdedel af både ledere og medarbejdere på de små arbejdssteder angiver at have gennemført en APV. På de mellemstore arbejdssteder angiver ca. to tredjedele af lederne men kun godt en tredjedel af medarbejderne, at APV er gennemført. Hele otte ud af ti på A-siden, men kun godt halvdelen på B-siden angiver, at der er gennemført en APV på de store arbejdssteder. Der er statistisk signifikant forskel på A- og B-sidens besvarelser på de mellemstore og store arbejdssteder.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene

Arbejdsstedsbesøgene underbygger et billede af, at godt halvdelen af arbejdsstederne har gennemført APV. Nogle arbejdssteder gennemfører årlige APV-runder, og der arbejdes ofte på baggrund af tjeklister fra centralt niveau og fra arbejdsgiver- og brancheorganisationer.

Men de viser samtidig et billede af arbejdssteder, hvor APV'en ikke er et aktivt redskab i det daglige. Den står ofte på en fjern hylde, hvor de ikke kan finde den, eller der har været udskiftning i ledelsen, hvor den nye ledelse ikke har fået sat sig ind materialet. ”De lavede en APV for 3-4 år siden, hvor der var så meget ballade. Han kan ikke huske hvordan, og hvilke materialer de brugte - det var ret uoverskueligt. Han kan heller ikke finde den.” (Afrapportering af arbejdsstedsbesøg, Børn og Unge, 2004).

På en del af arbejdsstederne har det foreviste APV-materiale været kendetegnet ved, at kun kortlægningen er blevet gennemført, og at der mangler handlingsplaner og ansvarlige for opfølgning.

Medarbejderinddragelse i APV'en spænder lige fra interviewrunder med alle medarbejdere eller personalemøder til individuel udfyldelse af tjeklister og skemaer. På nogle arbejdssteder har sikkerhedsgruppen stået for APV'en, eller lederen har udfyldt tjeklisterne alene. Manglende medarbejderinddragelse kan være en mulig forklaring på den statistisk signifikante forskel mellem A- og B-siden i de mellemstore og store virksomheder.

Flere på de små arbejdssteder, der ikke har gennemført APV, mener, at der ikke er noget krav om APV, og at det ikke er nødvendigt, så de vil ikke bruge tid på det. Eller de er i tvivl om de skal, fordi: *"Der har været så meget snak frem og tilbage."* (Afrapportering af arbejdsstedsbesøg, Børn og Unge, 2004).

| | |
|----------------|---|
| Indikatoren B9 | En APV skal gennemføres mindst hvert tredje år. Interviewpersonerne, der i det foregående spørgsmål har svaret ja til, at der er gennemført en APV på arbejdsstedet, er derfor blevet spurgt om, hvornår der sidst er gennemført en APV på arbejdsstedet. |
| Hovedresultat | Inden for visionen angiver godt ni tiendedele fra A-siden og knap otte tiendedele fra B-siden af dem, der har svaret ja til, at de har gennemført en APV, at dette er sket inden for de seneste 3 år. |
| Resultater | Tabel 5.5 formidler resultatet for hele visionen, fordelt på arbejdsstedsstørrelse og på årstal. |

Tabel 5.5. Årstal for gennemførelsen af den sidste APV på arbejdsstedet, fordelt på arbejdsstedsstørrelse ifølge A- og B-siden (Spørgsmål B9).

| 7. Hvornår har I sidst gennemført APV på arbejdsstedet? | 1995 | | 1996 | | 1997 | | 1998 | | 1999 | | 2000 | | 2001 | | 2002 | | 2003 | | 2004 | |
|---|--------------|---|------|---|------|---|------|---|------|---|------|---|------|----|------|----|------|----|------|----|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Hele visionen: A-siden | 1-4 ansatte | . | . | . | . | . | . | . | . | . | 1 | 7 | 3 | 20 | . | . | 9 | 60 | 2 | 13 |
| | 5-19 ansatte | . | . | . | . | . | 1 | 1 | . | . | 2 | 2 | 10 | 11 | 13 | 15 | 53 | 61 | 5 | 6 |
| | ≥ 20 ansatte | . | . | . | . | . | . | . | 2 | 1 | 3 | 2 | 5 | 4 | 33 | 24 | 81 | 59 | 9 | 7 |
| | Total | . | . | . | . | . | 1 | 0 | 2 | 1 | 6 | 3 | 18 | 8 | 46 | 19 | 143 | 60 | 16 | 7 |
| Hele visionen: B-siden | 1-4 ansatte | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | 4 | 44 | 2 | 22 |
| | 5-19 ansatte | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | 6 | 13 | 9 | 20 | 18 | 39 | 5 | 11 |
| | ≥ 20 ansatte | . | . | . | . | . | . | . | . | . | 2 | 2 | 5 | 6 | 16 | 19 | 33 | 39 | 10 | 12 |
| | Total | . | . | . | . | . | . | . | . | . | 2 | 1 | 11 | 8 | 25 | 18 | 55 | 39 | 17 | 12 |

| | |
|------------------------------|--|
| Kommentarer til resultaterne | Størstedelen af både ledere og medarbejdere angiver, at arbejdsstedet har gennemført APV inden for de seneste tre år. |
| Indikatoren B10 | Det er et krav i lovgivningen, at APV'en skal være skriftlig. De interviewpersoner, der har svaret ja til, at der er gennemført en APV, er derfor blevet spurgt, om den sidste APV, som blev gennemført på arbejdsstedet, var skriftlig. |
| Hovedresultat | Ud af gruppen af ledere og medarbejdere, der angiver, at der er gennemført en APV, angiver ni tiendedele af lederne og otte tiendedele af medarbejderne for den overordnede vision, at den sidst gennemførte APV var skriftlig. Forskellen mellem A- og B-siden er statistisk signifikant. |
| Resultater | Tabel 5.6 formidler resultatet for hele visionen, fordelt på arbejdsstedsstørrelse. |

Tabel 5.6. Arbejdssteder, hvor den sidste APV var skriftlig, fordelt på arbejdsstedsstørrelse ifølge A- og B-siden (Spørgsmål B10).

| | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|--------|---------|
| | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| 10. Var den sidste APV i gennemførte skriftlig? | | | | | | | |
| Hele visionen | | | | | | | |
| 1-4 ansatte | 15 | 87 | 67-100 | 9 | 67 | 28-100 | 20 |
| 5-19 ansatte | 87 | 89 | 82-95 | 46 | 78 | 66-91 | 10 |
| ≥ 20 ansatte | 138 | 93 | 88-97 | 85 | 80 | 71-89 | 13* |
| Total | 240 | 91 | 87-95 | 140 | 79 | 72-85 | 12* |

| | |
|-------------------------------------|---|
| Kommentarer til resultaterne | Der er statistisk signifikant forskel på A- og B-sidens besvarelser for visionen som helhed. Dette gælder også for de store arbejdssteder. |
| Resultater fra arbejdsstedsbesøgene | Arbejdsstedsbesøgene understøtter, at langt de fleste, der angiver at have gennemført en APV, har gjort det skriftligt, hyppigst ved at udfylde tjeklister eller skemaer. Kun nogle af de små arbejdssteder har angiveligt ikke lavet en skriftlig APV. Flere steder har det dog ikke været muligt at finde APV'en. |
| Indikatoren B11 | En af forudsætningerne for at løse problemer i arbejdsmiljøet er, at man på arbejdsstedet er opmærksom på eventuelle problemer. Interviewpersonerne er derfor blevet spurgt, om man inden for de sidste tre år er blevet opmærksom på nogen problemer i arbejdsmiljøet på arbejdsstedet, f.eks. ved en kortlægning. |
| Hovedresultat | Mellem en fjerde- og en femtedel af respondenterne angiver, at de ved en kortlægning er blevet opmærksomme på problemer i arbejdsmiljøet. |
| Resultater | Tabel 5.7 formidler resultatet for hele visionen, fordelt på arbejdsstedsstørrelse. |

Tabel 5.7. Arbejdssteder, hvor man, f.eks. ved en kortlægning, inden for de sidste tre år er blevet opmærksom på problemer i arbejdsmiljøet fordelt på arbejdsstedsstørrelse ifølge A- og B-siden (Spørgsmål B11).

| 11, Er I inden for de sidste tre år, f.eks. ved en kortlægning, blevet opmærksomme på nogen problemer i arbejdsmiljøet på arbejdsstedet? | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|--------|------|-------|--------|------|-------|---------|
| | 2004 | 2004 | Si | 2004 | 2004 | Si | % |
| | N | % | | N | % | | |
| Hele visionen 1-4 ansatte | 64 | 9 | 2-17 | 56 | 13 | 4-21 | 3 |
| 5-19 ansatte | 136 | 13 | 7-19 | 126 | 10 | 4-15 | 4 |
| ≥ 20 ansatte | 169 | 41 | 34-49 | 151 | 31 | 24-39 | 10 |
| Total | 369 | 25 | 21-30 | 333 | 20 | 16-24 | 6 |

Kommentarer til resultaterne

For både A- og B-siden gælder, at man i større grad er blevet opmærksom på problemer i arbejdsmiljøet på de store arbejdssteder (mellem tre og fire tiendedele) end på de mindre (ca. én tiendedel). Der er statistisk signifikant forskel på de små og mellemstore arbejdssteder som gruppe i forhold til de store.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene

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

Indikatoren B12

Hvis man på et arbejdssted ikke kan løse alle sine arbejdsmiljøproblemer straks, anbefales det i vejledningen om APV, at man vurderer arten, alvoren og omfanget af problemerne, så man kan vurdere, hvilke der skal løses først. De interviewpersoner, der har svaret ja til, at man inden for de sidste tre år er blevet opmærksom på nogle arbejdsmiljøproblemer, er derfor blevet spurgt, om hvorvidt arten, alvoren og omfanget af disse arbejdsmiljøproblemer er blevet vurderet.

Hovedresultat

Omkring tre fjerdedele af ledere og medarbejdere angiver, at man i høj eller i nogen grad har vurderet arten, alvoren og omfanget af de arbejdsmiljøproblemer, der er konstateret.

Resultater

Tabel 5.8 formidler resultatet for hele visionen, fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 5.8. Arbejdssteder, hvor man i høj eller nogen grad har vurderet arten, alvoren og omfanget af arbejdsmiljøproblemerne på arbejdsstedet fordelt på arbejdsstedsstørrelse ifølge A- og B-siden (Spørgsmål B12).

| | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|---------------------------|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| 12. Er arten, alvoren og omfanget af disse problemer blevet vurderet? | Hele visionen 1-4 ansatte | 6 | 83 | 40-100 | 7 | 57 | 8-100 | 26 |
| | 5-19 ansatte | 18 | 83 | 64-100 | 12 | 67 | 35-98 | 17 |
| | ≥ 20 ansatte | 70 | 74 | 64-85 | 47 | 74 | 62-87 | 0 |
| | Total | 94 | 77 | 68-85 | 66 | 71 | 60-82 | 5 |

Indikatoren B13

Som optakt til det næste spørgsmål er de interviewpersoner, der har svaret ja til, at man inden for de sidste tre år er blevet opmærksom på nogle arbejdsmiljøproblemer på arbejdsstedet, blevet spurgt, om der er tale om flere separate problemer, der skal løses ved separate indsatser.

Hovedresultat

Godt halvdelen af A- og B-siden har svaret ja til, at der er tale om flere separate arbejdsmiljøproblemer, der skal løses ved separate indsatser.

Resultater

Tabel 5.9 formidler resultatet for hele visionen, fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 5.9. Arbejdssteder med flere separate arbejdsmiljøproblemer, der skal løses ved separate indsatser, fordelt på arbejdsstedsstørrelse ifølge A- og B-siden (Spørgsmål B13).

| | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|---------------------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| 13. Er der tale om flere separate problemer, der skal løses ved separate indsatser? | Hele visionen 1-4 ansatte | 6 | 17 | 0-60 | 7 | 43 | 0-92 | 26 |
| | 5-19 ansatte | 18 | 50 | 24-76 | 12 | 58 | 26-91 | 8 |
| | ≥ 20 ansatte | 70 | 57 | 45-69 | 47 | 57 | 43-72 | 0 |
| | Total | 94 | 53 | 43-63 | 66 | 56 | 44-68 | 3 |

Indikatoren B14

De interviewpersoner, der har svaret ja til, at der på arbejdsstedet er flere separate arbejdsmiljøproblemer, der skal løses ved separate indsatser, er blevet spurgt, om det er prioriteret, i hvilken rækkefølge problemerne skal løses.

Hovedresultat Inden for visionen angiver syv tiendedele af A-siden og lidt under seks tiendedele af B-siden, at det er blevet prioriteret, i hvilken rækkefølge arbejdsmiljøproblemerne skal løses.

Resultater Tabel 5.10 formidler resultatet for hele visionen, fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 5.10. Arbejdssteder med flere arbejdsmiljøproblemer, der har prioriteret, i hvilken rækkefølge problemerne skal løses, fordelt på arbejdsstedsstørrelse ifølge A- og B-siden (Spørgsmål B14).

| 14. Er det blevet prioriteret, i hvilken rækkefølge jeres arbejdsmiljøproblemer skal løses? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|--------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 1 | 100 | . | 3 | 67 | 0-100 | 33 |
| | 5-19 ansatte | 9 | 44 | 4-85 | 7 | 57 | 8-100 | 13 |
| | ≥ 20 ansatte | 40 | 75 | 61-89 | 27 | 52 | 32-72 | 23* |
| Total | | 50 | 70 | 57-83 | 37 | 54 | 37-71 | 16 |

Kommentarer til resultaterne

Forskellen mellem A- og B-siden på de store arbejdssteder er statistisk signifikant. Tre fjerdedele af A-siden på de store virksomheder angiver, at der er foretaget en prioritering af, i hvilken rækkefølge arbejdsmiljøproblemerne skal løses, mens kun godt halvdelen af medarbejderne på disse arbejdssteder mener, at der er prioriteret.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene

Fra hovedparten af arbejdsstedsbesøgene tegnes et billede af, at der ikke er foretaget nogen prioritering af den rækkefølge, hvori de kortlagte arbejdsmiljøproblemer skal løses. På en stor del af arbejdsstederne nævnes det, at der ikke er klare kriterier for prioritering, og når det kommer til handlinger, er der en tendens til at gå i gang med at løse problemerne, når de opstår.

Enkelte arbejdssteder er afhængige af en central prioritering i koncernen for at gennemføre økonomisk omkostningstunge løsninger af arbejdsmiljøproblemer, hvilket kan være en mulig forklaring på, at en stor del af A-siden i de store virksomheder angiver, at der foretages en prioritering. Og en mulig forklaring på den signifikante forskel til B-sidens opfattelse af, at der i mindre grad prioriteres, kan være, at prioriteringerne foretages på centralt niveau, fjernt fra medarbejderne på det enkelte arbejdssted.

Endelig er der arbejdsmiljøproblemer, der ikke bare kan løses, og som derfor udgår af handlingsplanen, eller som løses med det samme, bare fordi det er let at gøre noget ved dem.

Indikatoren B15 Skriftlige handlingsplaner for løsningen af arbejdsmiljøproblemer anses som en af forudsætningerne for et effektivt arbejdsmiljøarbejde. De interviewpersoner, der har svaret ja til, at man inden for de sidste tre år er blevet opmærksom på nogle arbejdsmiljøproblemer på arbejdsstedet, er derfor blevet spurgt, om der er udarbejdet skriftlige handlingsplaner for, hvordan arbejdsmiljøproblemerne skal løses.

Hovedresultat Ca. seks tiendedele af de adspurgte ledere og ca. fem tiendedele af medarbejderne angiver, at der er udarbejdet skriftlige handlingsplaner for, hvordan arbejdsmiljøproblemerne skal løses.

Resultater Tabel 5.11 formidler resultatet for hele visionen, fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 5.11. Arbejdssteder, hvor der er udarbejdet skriftlige handlingsplaner for, hvordan arbejdsmiljøproblemerne skal løses, fordelt på arbejdsstedsstørrelse ifølge A- og B-siden (Spørgsmål B15).

| 15. Er der udarbejdet skriftlige handlingsplaner for, hvordan arbejdsmiljøproblemerne skal løses? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|--------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 6 | 50 | 0-100 | 7 | 14 | 0-49 | 36 |
| | 5-19 ansatte | 18 | 56 | 30-81 | 12 | 33 | 2-65 | 22 |
| | ≥ 20 ansatte | 70 | 64 | 53-76 | 47 | 55 | 41-70 | 9 |
| Total | | 94 | 62 | 52-72 | 66 | 47 | 35-59 | 15 |

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene Arbejdsstedsbesøgene viser, at de arbejdssteder, der har en skriftlig handlingsplan, giver mulighed for, at alle problemerne tages alvorligt. På nogle af de store arbejdssteder fungerer handlingsplanerne som styringsredskab med deadlines og ansvarlige. Men nogle handlingsplaner er ikke udfyldte og tjener ikke som værktøj til et systematisk arbejdsmiljøarbejde, idet man typisk alligevel går i gang med at løse alle problemerne med det samme. ”Alle opgaver løses så hurtigt som muligt. Ni tiendedele løses inden for 1-2 måneder efter APV'ens gennemførelse”. (Afrapportering af arbejdsstedsbesøg, Børn og Unge 2004)

Indikatoren B16 Tidsfrister for, hvornår arbejdsmiljøproblemerne skal være løst, anses som en af forudsætningerne for et effektivt arbejdsmiljøarbejde. De interviewpersoner, der har svaret ja til, at man inden for de sidste tre år er blevet opmærksom på nogle arbejdsmiljøproblemer på arbejdsstedet, er derfor blevet spurgt, om der er sat tidsfrister for, hvornår problemerne skal være løst.

Hovedresultat For visionen som helhed har lidt under tre fjerdedele af de ledere, der har været spurgt om, der er sat tidsfrister for, hvornår problemerne skal være løst, svaret

ja, mens kun halvdelen af medarbejderne har svaret ja til det samme. Forskellen er statistisk signifikant.

Resultater

Tabel 5.12 formidler resultatet for hele visionen, fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 5.12. Arbejdssteder, hvor der er sat tidsfrister for, hvornår arbejdsmiljøproblemerne skal være løst, fordelt på arbejdsstedsstørrelse ifølge A- og B-siden (Spørgsmål B16).

| | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|--------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| 16. Er der blevet sat tidsfrister for, hvornår arbejdsmiljøproblemerne skal være løst? | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 6 | 33 | 0-88 | 7 | 14 | 0-49 | 19 |
| | 5-19 ansatte | 18 | 67 | 43-91 | 12 | 25 | 0-54 | 42* |
| | ≥ 20 ansatte | 70 | 76 | 65-86 | 47 | 62 | 47-76 | 14 |
| | Total | 94 | 71 | 62-81 | 66 | 50 | 38-62 | 21* |

Kommentarer til resultaterne

Der kan noteres den samme statistisk signifikante forskel mellem A- og B-side besvarelser for mellemstore virksomheder som for visionen som helhed.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene

Som ovenfor, B15

Indikatoren B17

Udpegningen af en person, der er ansvarlig for, at arbejdsmiljøproblemerne bliver løst, anses for en af forudsætningerne for et effektivt arbejdsmiljøarbejde. De interviewpersoner, der har svaret ja til, at man inden for de sidste tre år er blevet opmærksom på nogle arbejdsmiljøproblemer på arbejdsstedet, er derfor blevet spurgt, om der er udpeget nogen, der har ansvaret for, at problemerne bliver løst.

Hovedresultat

Der er statistisk signifikant forskel på A- og B-sidens besvarelser af dette spørgsmål for visionen som helhed hvor 9 ud af 10 ledere angiver, at der er udpeget en ansvarlig for, at arbejdsmiljøproblemerne bliver løst. Kun 7 ud af 10 medarbejdere svarer, at der er udpeget en ansvarlig.

Resultater

Tabel 5.13 formidler resultatet for hele visionen, fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 5.13. *Arbejdssteder, hvor der er udpeget nogen, der har ansvaret for, at arbejdsmiljøproblemerne bliver løst, fordelt på arbejdsstedsstørrelse ifølge A- og B-siden (Spørgsmål B17).*

| 17. Er der udpeget nogen, som har ansvaret for at arbejdsmiljøproblemerne bliver løst? | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|-------|---------|
| | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen 1-4 ansatte | 6 | 50 | 0-100 | 7 | 57 | 8-100 | 7 |
| 5-19 ansatte | 18 | 94 | 83-100 | 12 | 67 | 35-98 | 28* |
| ≥ 20 ansatte | 70 | 91 | 85-98 | 47 | 77 | 64-89 | 15* |
| Total | 94 | 89 | 83-96 | 66 | 73 | 62-84 | 17* |

Kommentarer til resultaterne

Den statistisk signifikante forskel mellem A- og B-siden for visionen som helhed gælder også for mellemstore og store virksomheder.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene

Billedet fra arbejdsstedsbesøgene understøtter, at der på en del arbejdssteder er udpeget en ansvarlig person for at sikre løsningen af arbejdsmiljøproblemerne, eller, at ansvaret ligger hos sikkerhedsudvalget, der gennemgår APV-handleplanen på møderne, samt at der gennemføres regelmæssige arbejdsmiljøgennemgange. Men billedet fortæller også, at på en del arbejdssteder forventes problemerne at være løst, hvis der ikke indløber klager, og at der ikke foregår en systematisk opfølgning på, om arbejdsmiljøproblemerne bliver løst. Dette kan være en mulig forklaring på den statistisk signifikante forskel på A- og B-siden i dette spørgsmål.

Indikatoren B18

Opfølgning på, om arbejdsmiljøproblemerne bliver løst som planlagt, anses for en af forudsætningerne for et effektivt arbejdsmiljøarbejde. De interviewpersoner, der har svaret ja til, at man inden for de sidste tre år er blevet opmærksom på nogle arbejdsmiljøproblemer på arbejdsstedet, er derfor blevet spurgt, om man på arbejdsstedet løbende følger op på, om arbejdsmiljøproblemerne bliver løst som planlagt.

Hovedresultat

En stor andel af arbejdsstederne (omkring otte tiendedele) følger løbende op på, om de kortlagte arbejdsmiljøproblemer bliver løst som planlagt.

Resultater

Tabel 5.14 formidler resultatet for hele visionen, fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 5.14. Arbejdssteder, hvor man løbende følger op på, om arbejdsmiljøproblemerne bliver løst som planlagt, fordelt på arbejdsstedsstørrelse ifølge A- og B-siden (Spørgsmål B18).

| | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|---------------|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| 18. Følger I løbende op på, om arbejdsmiljøproblemerne bliver løst som planlagt? | Hele visionen | | | | | | | |
| | 1-4 ansatte | 6 | 67 | 12-100 | 7 | 57 | 8-100 | 10 |
| | 5-19 ansatte | 18 | 72 | 49-95 | 12 | 67 | 35-98 | 6 |
| | ≥ 20 ansatte | 70 | 89 | 81-96 | 47 | 81 | 69-93 | 8 |
| | Total | 94 | 84 | 77-92 | 66 | 76 | 65-86 | 8 |

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene

I arbejdsstedsbesøgene viser der sig en tendens på mange af arbejdsstederne til, at der ikke forekommer systematisk opfølgning eller systematisk vurdering af løsningerne. Nogle steder snakker man om det hen ad vejen. Vurderingerne baseres typisk på, om der ikke klages mere, eller at der klages mindre over problemerne.

På nogle arbejdssteder følges der op gennem interview af de berørte på problemet, eller det tages i det daglige uformelt op på korte morgenmøder eller på personalemøder med hensyn til, om løsningerne virker efter hensigten. Andre steder foretages der arbejdsmiljøgennemgange, hvor løsningerne vurderes på ad hoc møder i sikkerhedsgruppen.

5.6 Sammenfattende om APV-arbejdet

Samlet viser undersøgelsen, at der inden for børn og unge-visionen er arbejdet systematisk med arbejdsmiljøet gennem APV på mellem to tredjedele og halvdelen af arbejdsstederne, og at APV'en i hovedparten af tilfældene er skriftlig. Relativt flest store arbejdssteder angiver, at de har gennemført APV, mens tendensen er faldende for de mellemstore og små arbejdssteder. Der er tale om statistisk signifikante forskelle mellem arbejdsstedsstørrelserne. Og der er signifikant flere blandt lederne end medarbejderne, der bekræfter dette billede.

Hovedparten af APV-arbejdet er foregået inden for de seneste 3 år, og er således formelt i overensstemmelse med lovens krav. Arbejdsstedsbesøgene viser supplerende, at der flere steder foretages APV-runder årligt på baggrund af tjeklister og skemaer fra centralt hold, fra BST eller fra arbejdsgiver- eller brancheorganisationer, og at der også reelt foregår et aktivt arbejde for at danne sig et overblik over arbejdsmiljøet. Samtidig viser besøgene også arbejdssteder, hvor APV ikke er et aktivt redskab i det daglige, men står på en fjern hylde og samler støv.

Flere små arbejdssteder har ikke gennemført APV, fordi de er i tvivl om, eller ikke mener, at der er noget krav om APV, eller de mener, at det ikke er nødvendigt, så de vil ikke bruge tid på det.

Kun mellem en fjerdedel og en femtedel mener, at de gennem kortlægningen er blevet opmærksomme på problemer i arbejdsmiljøet, hvilket i høj grad tillægges kortlægningen på baggrund af tjeklister eller skemaer. Sikkerhedsrundgange foretaget af sikkerhedsgruppen/SiU, hjælp fra BST eller andre eksterne konsulenter, og dialog på personalemøder har bidraget til inddragelsen af relevante arbejdsmiljøemner. Omkring tre fjerdele af ledere og medarbejdere er enige om, at problemerne er blevet vurderet med hensyn til art, alvor og omfang.

Af disse mener godt halvdelen af ledere og medarbejdere, at der er tale om flere separate problemer, der skal løses ved separate indsatser, og her hører enigheden så op, idet lederne i noget højere grad end medarbejderne mener, at der er foretaget prioriteringer af den rækkefølge, som problemer skal løses i. Fra en stor del af arbejdsstedsbesøgene nævnes det, at der ikke er klare kriterier for prioritering, og der er en tendens til at gå i gang med at løse problemerne, når de opstår. Omvendt er økonomisk omkostningstunge løsninger nogle steder afhængige af centrale prioriteringer på koncernniveau, hvor medarbejderne ikke involveres, hvilket kan være en mulig forklaring på, at lederne i højere grad end medarbejderne mener, at der prioriteres.

Tilsvarende er tendensen, at nogle flere ledere end medarbejdere mener, at der er udarbejdet skriftlige handlingsplaner for, hvordan arbejdsmiljøproblemerne skal løses, og at der er sat tidsfrister og udpeget ansvarlige for, at problemerne bliver løst. A-siden svarer generelt mere positivt end B-siden på disse spørgsmål. De skriftlige handlingsplaner giver mulighed for, at problemerne tages alvorligt, og især på nogle af de store arbejdssteder fungerer disse som styringsredskaber. Der er udpeget ansvarlige, eller ansvaret er forankret i sikkerhedsorganisationen. Men andre steder er de ikke udfyldt og tjener ikke som værktøj til et systematisk arbejdsmiljøarbejde, og problemerne forventes at være løst, hvis der ikke indløber klager. Dette kan være en mulig forklaring på forskellen på A- og B-siden i disse spørgsmål.

På en stor del af arbejdsstederne sker en løbende opfølgning på, om arbejdsmiljøproblemerne bliver løst som planlagt. Her er der ikke signifikante forskelle på små, mellemstore og store arbejdssteder. Opfølgningen kan enten foregå gennem arbejdsmiljøgennemgange foretaget af sikkerhedsgruppen, gennem interview med dem, der er berørt af problemet, eller det tages op på morgen- eller personalemøder, om løsningerne virker efter hensigten.

Generelt må APV-arbejdet inden for børn og unge-visionen vurderes at spille en positiv rolle i det forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Selvom det i systematik og gennemførelse stadig lader noget stå tilbage, vurderes det alligevel at have stor betydning for at skærpe opmærksomheden og sætte fokus på de relevante arbejdsmiljøproblemer inden for visionens område.

5.7 Holdningen til arbejdsmiljø

Det er en almindelig antagelse, at holdninger spiller en stor rolle for det arbejdsmiljøarbejde, der gennemføres på arbejdsstederne. Det er også almindeligt kendt, at der på det samme arbejdssted kan være flere forskellige holdninger til arbejdsmiljø. I et forsøg på at afdække nogle af de holdninger til arbejdsmiljø, som præger arbejdsmiljøarbejdet på arbejdsstederne, er interviewpersonerne blevet bedt om at tage stilling til en række udsagn om den fremherskende holdning på arbejdsstedet.

| | |
|-----------------|---|
| Indikatoren B19 | Interviewpersonerne er blevet bedt om at tage stilling til følgende udsagn: "Arbejdsmiljøet bliver som regel kun forbedret, hvis arbejdsstedet bliver presset til det." |
| Hovedresultat | Inden for visionen som helhed erklærer kun ca. en fjerdedel af ledere og medarbejdere sig enige i udsagnet om, at arbejdsmiljøet som regel kun bliver forbedret, hvis arbejdsstedet bliver presset til det. |
| Resultater | Tabel 5.15 formidler resultatet for dem, der erklærer sig helt eller overvejende enige i udsagnet inden for hele visionen, fordelt på arbejdsstedsstørrelse. |

Tabel 5.15. Arbejdssteder, der erklærer sig helt eller overvejende enige i udsagnet "Arbejdsmiljøet bliver som regel kun forbedret, hvis arbejdsstedet bliver presset til det", fordelt på arbejdsstedsstørrelse (Spørgsmål B19).

| 19. "Arbejdsmiljøet bliver som regel kun forbedret, hvis arbejdsstedet bliver presset til det" | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|--------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 64 | 25 | 14-36 | 56 | 20 | 9-30 | 5 |
| | 5-19 ansatte | 136 | 24 | 17-32 | 126 | 31 | 23-39 | 7 |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 20 | 13-26 | 151 | 29 | 22-36 | 10* |
| Total | | 369 | 22 | 18-26 | 333 | 28 | 23-33 | 6 |

| | |
|------------------------------|---|
| Kommentarer til resultaterne | På de store arbejdssteder er der signifikant forskel mellem lederes og medarbejders svarafgivelse. Henholdsvis to tiendedele af lederne og tre tiendedele af medarbejderne er enige i udsagnet. |
| Indikatoren B20 | Interviewpersonerne er blevet bedt om at tage stilling til følgende udsagn: "Den fremherskende holdning på arbejdsstedet er, at arbejdsmiljøet helst skal være bedre end det, reglerne kræver." |
| Hovedresultat | Omkring 8 ud af 10 ledere og medarbejdere for hele visionen mener, at den fremherskende holdning på arbejdsstedet er, at arbejdsmiljøet skal være bedre, end hvad reglerne kræver. |

Resultater Tabel 5.16 formidler resultatet for dem, der erklærer sig helt eller overvejende enige i udsagnet inden for hele visionen, fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 5.16. Arbejdssteder, der erklærer sig helt eller overvejende enige i udsagnet "Den fremherskende holdning på arbejdsstedet er, at arbejdsmiljøet helst skal være bedre end det, reglerne kræver", fordelt på arbejdsstedsstørrelse (Spørgsmål B20).

| 20. "Den fremherskende holdning på arbejdsstedet er, at arbejdsmiljøet helst skal være bedre end det, reglerne kræver" | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|--------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 64 | 72 | 61-83 | 56 | 77 | 65-88 | 5 |
| | 5-19 ansatte | 136 | 81 | 74-88 | 126 | 83 | 76-89 | 2 |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 76 | 70-83 | 151 | 85 | 80-91 | 9* |
| | Total | 369 | 77 | 73-82 | 333 | 83 | 79-87 | 6 |

Kommentarer til resultaterne På de store arbejdssteder er der signifikant forskel mellem lederes og medarbejderes svarafgivelse. Medarbejderne er mere tilbøjelige til at erklære sig enige i udsagnet end lederne.

Indikatoren B21 Interviewpersonerne er blevet bedt om at tage stilling til følgende udsagn: "Arbejdsstedet prioriterer forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer højt."

Hovedresultat Langt størstedelen af de interviewede ledere og medarbejdere (ca. ni tiendedele) er helt eller delvist enige i, at arbejdsstedet prioriterer forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer højt.

Resultater Tabel 5.17 formidler resultatet for dem, der erklærer sig helt eller overvejende enige i udsagnet inden for hele visionen, fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 5.17. Arbejdssteder, der erklærer sig helt eller overvejende enige i udsagnet "Arbejdsstedet prioriterer forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer højt", fordelt på arbejdsstedsstørrelse (Spørgsmål B21).

| | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|--------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| 21. "Arbejdsstedet prioriterer forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer højt" | | | | | | | | |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 64 | 86 | 77-95 | 56 | 80 | 70-91 | 6 |
| | 5-19 ansatte | 136 | 92 | 87-97 | 126 | 86 | 80-92 | 6 |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 95 | 91-98 | 151 | 93 | 89-97 | 2 |
| | Total | 369 | 92 | 89-95 | 333 | 88 | 84-91 | 4 |

Indikatoren B22

Interviewpersonerne er blevet bedt om at tage stilling til følgende udsagn: "Den fremherskende holdning på arbejdsstedet er, at arbejdsmiljølovgivningen giver meget unødvendigt arbejde."

Hovedresultat

Fire tiendedele af lederne og tre tiendedele af medarbejderne for visionen som helhed er helt eller overvejende enige i, at holdningen på arbejdsstedet er, at arbejdsmiljølovgivningen giver meget unødvendigt arbejde. Forskellen på leder- og medarbejderbesvarelsen er statistisk signifikant for visionen som helhed.

Resultater

Tabel 5.18 formidler resultatet for dem, der erklærer sig helt eller overvejende enige i udsagnet inden for hele visionen, fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 5.18. Arbejdssteder, der erklærer sig helt eller overvejende enige i udsagnet "den fremherskende holdning på arbejdsstedet er, at arbejdsmiljølovgivningen giver meget unødvendigt arbejde", fordelt på arbejdsstedsstørrelse (Spørgsmål B22).

| | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|--------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| 22. "den fremherskende holdning på arbejdsstedet er, at arbejdsmiljølovgivningen giver meget unødvendigt arbejde" | | | | | | | | |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 64 | 42 | 30-55 | 56 | 21 | 10-33 | 21* |
| | 5-19 ansatte | 136 | 39 | 31-47 | 126 | 29 | 21-37 | 10 |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 40 | 33-48 | 151 | 34 | 27-42 | 6 |
| | Total | 369 | 40 | 35-45 | 333 | 30 | 25-35 | 10* |

Kommentarer til resultaterne

Forskellen mellem leder- og medarbejderbesvarelser er – ligesom for visionen som helhed – også statistisk signifikant for små virksomheder, hvor to ud af fem ledere men kun en ud af fem medarbejdere erklærer sig enige i udsagnet.

5.8 Sammenfatning

Inden for børn og unge-visionen har godt to femtedele af arbejdsstederne sikkerhedsudvalg eller sikkerhedsgrupper, og lever dermed op til kravene i bekendtgørelsen om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde. At denne organisering i praksis ikke altid følger bekendtgørelsen - fordi det eksempelvis kan være svært at få valgt en sikkerhedsrepræsentant - ændrer ikke ved, at organiseringen på mange arbejdssteder modsvarer et reelt stykke arbejde for at forbedre arbejdsmiljøet.

Over halvdelen af arbejdsstederne har ingen formel organisering af arbejdsmiljøarbejdet. Dette gælder ikke overraskende især de små virksomheder, der ordner tingene hen ad vejen, og som generelt hverken har eller ønsker en meget formaliseret måde at arbejde med arbejdsmiljøet på. Det betyder dog ikke altid, at problemerne ikke håndteres - det er der mange gode eksempler på, at de gør alligevel - men at der ofte tages fat inden for den subjektive risikoforståelse, der er på det enkelte arbejdssted, hvilket kan medføre, at væsentlige belastninger overses.

Tilsvarende er kun lidt under halvdelen af arbejdsstederne tilsluttet en BST, ifølge lederne, og kun en fjerdedel ifølge medarbejderne. Visionens brancher er ikke alle BST-pligtige, hvilket kan være noget af forklaringen på den lave grad af BST-tilslutning.

Lidt under halvdelen af arbejdsstederne inden for visionen som helhed har en skriftlig arbejdsmiljøpolitik. Denne er mere udbredt blandt de store arbejdssteder end blandt de små. Ud fra arbejdsstedsbesøgene ser udbredelsen af en egentlig arbejdsmiljøpolitik dog ud til at være ganske lille. Det der benævnes som 'arbejdsmiljøpolitik' viser sig at være alt fra en overordnet personalepolitik til en introduktionsmappe med oplysninger om løn- og ansættelsesforhold. For de arbejdssteder, der har en egentlig arbejdsmiljøpolitik, er denne som oftest udarbejdet på koncernniveau, og kun i enkelte tilfælde indgår børn og unges arbejdsmiljø som en del af denne.

Inden for børn og unge-visionen er der arbejdet systematisk med arbejdsmiljøet gennem APV på mellem to tredjedele og halvdelen af arbejdsstederne, og APV'en er i langt hovedparten af tilfældene skriftlig. Der er relativt flest blandt de store arbejdssteder, der har gennemført APV, med en statistisk signifikant faldende tendens for de mellemstore og små arbejdssteder.

Den store del af APV'erne er gennemført inden for de seneste 3 år, og er formelt i overensstemmelse med lovens krav. Arbejdsstedsbesøgene viser, at der flere steder foretages årlige APV-runder, og at der også reelt foregår et mere aktivt arbejde for at forbedre arbejdsmiljøet, end loven kræver. Men samtidig

viser besøgene også arbejdssteder, hvor APV ikke er et aktivt redskab i det daglige, men står på en fjern hylde og samler støv.

Flere små arbejdssteder har ikke gennemført APV, fordi de er i tvivl om, eller ikke mener, at der er noget krav om APV, eller de mener, at det ikke er nødvendigt, så de vil ikke bruge tid på det.

Kun en mindre gruppe på omkring en fjerdedel mener, at de gennem arbejdet med APV er blevet opmærksomme på problemer i arbejdsmiljøet. I denne gruppe mener de fleste ledere og medarbejdere, at problemerne er blevet vurderet med hensyn til art, alvor og omfang. Derefter deler gruppen sig i to næsten lige store grupper på spørgsmålet om, hvorvidt der er tale om flere separate problemer, der skal løses ved separate indsatser.

Enigheden mellem ledere og medarbejdere hører derefter op, idet lederne i noget højere grad end medarbejderne mener, at der er foretaget prioriteringer af den rækkefølge, som problemer skal løses i. Fra en stor del af arbejdsstedsbesøgene nævnes det, at der ikke er klare kriterier for prioritering, og der er en tendens til at gå i gang med at løse problemerne, når de opstår. Omvendt er økonomisk omkostningstunge løsninger nogle steder afhængige af centrale prioriteringer på koncernniveau, hvor medarbejderne ikke involveres, hvilket kan være en mulig forklaring på, at lederne i højere grad end medarbejderne mener, at der prioriteres.

Tilsvarende er tendensen, at nogle flere ledere end medarbejdere mener, at der er udarbejdet skriftlige handlingsplaner for, hvordan arbejdsmiljøproblemerne skal løses, og at der er sat tidsfrister og udpeget ansvarlige for, at problemerne bliver løst. De skriftlige handlingsplaner giver mulighed for, at problemerne tages alvorligt, og især på nogle af de store arbejdssteder fungerer disse som styringsredskaber. Der er udpeget ansvarlige, eller ansvaret er forankret i sikkerhedsorganisationen. Men andre steder er de ikke udfyldt og tjener ikke som værktøj til et systematisk arbejdsmiljøarbejde, og problemerne forventes at være løst, hvis der ikke indløber klager. Dette kan være en mulig forklaring på forskellen på A- og B-siden i disse spørgsmål. Generelt må lederne siges at have et mere positivt billede end medarbejderne af, at APV-arbejdet fungerer gennem alle faserne.

På en stor del af arbejdsstederne sker en løbende opfølgning på, om arbejdsmiljøproblemerne bliver løst som planlagt. Her er der ikke signifikante forskelle mellem store, mellemstore og små arbejdssteder. Opfølgningen kan enten foregå gennem arbejdsmiljøgennemgange foretaget af sikkerhedsgruppen, gennem interview med dem, der er berørte af problemet, eller det tages op på morgen- eller personalemøder, om løsningerne virker efter hensigten.

Generelt må APV-arbejdet inden for børn og unge-visionen vurderes at spille en positiv rolle i det forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Især kortlægningen ved hjælp af tjeklister og skemaer medvirker til at sætte fokus på de relevante arbejdsmiljøproblemstillinger og bringer de enkelte arbejdssteder ud over den subjektive risikoforståelse, der præger en del af de repræsenterede brancher. Selvom APV-arbejdet i systematik og gennemførelse stadig lader noget tilbage,

hvad angår faserne prioritering, udarbejdelse af handleplaner, udpegning af ansvarlige, tidsfrister og opfølgning, som viser et meget broget billede, må det alligevel vurderes at have stor betydning, at to tredjedele af arbejdsstederne skærper opmærksomheden og sætter fokus på de relevante arbejdsmiljøproblemer inden for visionens område.

Ved vurderingen af holdningen til arbejdsmiljøet mener omkring 8 ud af 10 ledere og medarbejdere, at den fremherskende holdning på arbejdsstedet er, at arbejdsmiljøet skal være bedre, end hvad reglerne kræver, og omkring 9 ud af 10 mener tilsvarende, at arbejdsstedet prioriterer forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer højt. Kun en fjerdedel mener, at arbejdsstedet skal presses til at foretage forbedringer, mens fire tiendedele af lederne og tre tiendedele af medarbejderne dog finder, at arbejdsmiljølovgivningen giver meget unødvendigt arbejde. Der er således en positiv indstilling til, at arbejdsmiljøet skal være i orden, men på den anden side er der hos en forholdsvist stor gruppe en opfattelse af, at arbejdsmiljølovgivningen skaber unødvendigt arbejde. For alle holdningsspørgsmålene findes der ikke statistisk signifikante forskelle mellem arbejdsstedsstørrelserne.

Inden for børn og unge-visionen viser undersøgelsen sammenfattende, at det almene arbejdsmiljøarbejde er organiseret på lidt under halvdelen af arbejdsstederne, der også er tilsluttet en BST. Halvdelen af arbejdsstederne har en arbejdsmiljøpolitik, mens der på ca. to tredjedele af arbejdsstederne foregår et systematisk arbejdsmiljøarbejde i form af APV. Arbejdsmiljøarbejdet kan derfor vurderes ud fra, om de formelle krav til organisering og APV-arbejde er opfyldt, hvilket gælder for omkring halvdelen af visionens arbejdssteder. Men arbejdsmiljøarbejdet kan ikke udelukkende vurderes ud fra, om det i praksis lever op til bekendtgørelsernes krav, idet en del arbejdsmiljøarbejde foregår uformelt, hvilket også underbygges af den generelt meget positive holdning til arbejdsmiljøet. Samtidig kan det, at arbejdsmiljøarbejdet på en del arbejdssteder ikke er i overensstemmelse med bekendtgørelsen, måske forstås set i lyset af holdningen hos en relativt stor gruppe til, at arbejdsmiljølovgivningen skaber unødvendigt arbejde.

Der er derfor stadig behov for at videreudvikle og kvalificere det systematiske arbejdsmiljøarbejde, og for at styrke organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, herunder behov for at udvikle og konkretisere en arbejdsmiljøpolitik. Dette er især relevant for de store og mellemstore arbejdssteder, men det kan virke som et overbudskrav, hvis arbejdsstedet er en pølsevogn. Der er samtidig behov for en fortsat udvikling af metoder og organisationsformer, som er tilpasset arbejdsstedsstørrelser, så arbejdsmiljøarbejdet ikke afvises som unødvendigt bureaukratisk – en tendens der især gør sig gældende på de mindre arbejdssteder – hvorved belastninger risikerer at blive overset som følge af den uformelle karakter og udgangspunkt i en subjektiv risikoforståelse, som arbejdsmiljøarbejdet antager på det enkelte arbejdssted. Og endelig er der en gruppe arbejdssteder, der nødt til forholder sig til arbejdsmiljøet, medmindre de bliver presset til det, og hvor der stadig vil være behov for en indsats udefra.

6 Behovet for forebyggende foranstaltninger

6.1 Indledning

I dette kapitel fremlægges resultaterne af analysen af svarene på spørgsmålene om, hvorvidt der eksisterer definerede visionspecifikke arbejdsmiljøproblemer på arbejdsstederne, herunder spørgsmålene om, hvorvidt arbejdsstedet har gjort noget for at undgå eller afhjælpe problemerne. Der skal understreges, at det *ikke* er en kortlægning af arbejdsmiljøet, dvs. en undersøgelse af hvilke belastninger arbejdstagerne er udsat for, som afrapporteres i dette kapitel. Resultaterne belyser derimod, om arbejdsstederne ifølge interviewpersonerne har eller har haft grundlag - i form af nogle visionspecifikke arbejdsmiljøproblemer - for at indføre eller forbedre nogle forebyggende foranstaltninger.

6.2 Alenearbejde

Indikatoren B40

Som hovedregel skal der føres effektivt tilsyn af en person over 18 år med de unges arbejde, og de må ikke arbejde alene uden for de almindelige arbejdstider, eller hvis der er risiko for røveri og andre former for vold. For at belyse behovet for forebyggende foranstaltninger, er arbejdsstederne derfor blevet spurgt, om de unge arbejder alene.

Hovedresultat

Inden for visionens område angiver kun ca. en sjettedel fra A-siden og B-siden, at det forekommer, at unge en del af eller hele arbejdstiden arbejder alene.

Resultater

Tabel 6.1 formidler resultatet for hele visionen og fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 6.1. Arbejdsstedernes svar fordelt på arbejdsstedsstørrelse på spørgsmålet om, hvorvidt det sker, at unge ansatte under 18 år arbejder alene. (Spørgsmål B40). Spørgsmålet tjener til at belyse, om arbejdsstedet har grund til at indføre eller forbedre nogle forebyggende foranstaltninger. Der er ikke tale om en kortlægning af arbejdsmiljøet.

| | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|--------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| 40. Sker det at unge ansatte under 18 år arbejder alene? | | | | | | | | |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 64 | 22 | 11-32 | 56 | 27 | 15-39 | 5 |
| | 5-19 ansatte | 136 | 18 | 12-25 | 126 | 13 | 7-20 | 5 |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 11 | 6-15 | 151 | 7 | 3-11 | 3 |
| | Total | 369 | 15 | 12-19 | 333 | 13 | 9-17 | 3 |

Kommentarer til resultaterne

Der lader til at være en tendens til, at svarene afviger, når man kigger på arbejdsstedsstørrelsen. Forskellen mellem små og store arbejdssteder er statistisk signifikant i medarbejdernes besvarelser. Når man betragter A-sidens besvarelser, er der overlap mellem sikkerhedsintervallerne, men en tendens til en gruppering hvor de små og mellemstore arbejdssteder skiller sig ud fra de store. I begge tilfælde er tendensen, at der er flere, der angiver, at der er unge under 18 der arbejder alene.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene

Arbejdsstedsbesøgene viser, at alenearbejde sjældent forekommer, og specielt på de arbejdssteder, hvor der har været konkrete røveri- eller voldsepisoder på arbejdsstedet eller i nabolaget, har man truffet foranstaltninger til at forebygge, at situationen gentager sig. Foranstaltningerne kan være videoovervågning, forældreinddragelse ved lukketid og regler om altid at være to til at lukke, eller der bliver sørget for, at de unge aldrig går alene hjem. På mange af arbejdsstederne er man bevidst om at sikre, at de unge altid arbejder sammen med en voksen eller med flere unge. Der tages højde for, at det sker gennem vagtplanlægningen.

Ingen af arbejdsstedsbesøgene viser, at de unge arbejder alene på tidspunkter, der er i strid med reglerne.

6.3 Tunge løft

Indikatoren B41

Som hovedregel skal det i videst muligt omfang undgås, at unge løfter eller bærer byrder over 12 kg. For at vurdere om arbejdsstedet har haft problemer med for tunge løft, der skaber behov for forebyggende foranstaltninger, er arbejdsstederne blevet spurgt, om der er nogle unge, der løfter mere end 12 kg.

Hovedresultat Ca. en tredjedel af lederne mod kun en fjerdedel af medarbejderne i visionen angiver, at der er unge under 18 år, der i deres arbejde løfter mere end 12 kg. Forskellen er statistisk signifikant for visionen som helhed.

Resultater Tabel 6.2 formidler resultatet for hele visionen og fordelt på arbejdsstedsstørrelse

Tabel 6.2. Arbejdsstedernes svar på spørgsmålet om, hvorvidt der er nogen unge ansatte under 18 år, der i deres arbejde løfter eller bærer byrder eller ting, der vejer over 12 kg ? (Spørgsmål B41). Spørgsmålet tjener til at belyse, om arbejdsstedet har grund til at indføre eller forbedre nogle forebyggende foranstaltninger. Der er ikke tale om en kortlægning af arbejdsmiljøet.

| 41. Er der nogen unge ansatte under 18 år, der i deres arbejde løfter eller bærer byrder eller ting, der vejer over 12 kg ? | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 64 | 30 | 18-41 | 56 | 20 | 9-30 | 10 |
| 1-4 ansatte | | | | | | | |
| 5-19 ansatte | 136 | 31 | 23-39 | 126 | 25 | 18-33 | 5 |
| ≥ 20 ansatte | 169 | 34 | 27-42 | 151 | 28 | 21-35 | 7 |
| Total | 369 | 32 | 27-37 | 333 | 26 | 21-30 | 7* |

Kommentarer til resultaterne Ca. hver tredje leder angiver enslydende på tværs af arbejdsstedsstørrelser, at unge under 18 år i deres arbejde løfter mere end 12 kg.

Den signifikante forskel mellem A- og B-siden for visionen som helhed genfindes ikke på de enkelte kategorier for virksomhedsstørrelse.

Indikatoren B42 Det gennemsnitlige antal anmeldte arbejdsulykker udgør 18 om året for perioden 1993-2001. Sammen med antallet af anmeldte bevægeapparatlidelser udgør det samlede antal anmeldelser, der vedrører ergonomiske eksponeringer hos unge under 18 år, godt 30 tilfælde pr. år (AT, Overvågning 2001, 6.12). De interviewede, der har svaret ja til, at unge under 18 år løfter over 12 kg., er derfor blevet spurgt, om nogen unge er kommet til skade ved arbejdet med tunge løft.

Hovedresultat Stort set ingen ledere og ingen medarbejdere angiver, at unge under 18 år er kommet til skade ved arbejde med tunge løft.

Resultater Tabel 6.3 formidler resultatet for hele visionen og fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 6.3. Arbejdsstedernes svar fordelt efter arbejdsstedsstørrelse på spørgsmålet om, hvorvidt der er nogen unge ansatte under 18 år, der er kommet til skade ved arbejde med tunge løft? (Spørgsmål B42). Spørgsmålet tjener til at belyse, om arbejdsstedet har grund til at indføre eller forbedre nogle forebyggende foranstaltninger. Der er ikke tale om en kortlægning af arbejdsmiljøet.

| 42. Er der nogen unge ansatte under 18 år, der er kommet til skade ved arbejde med tunge løft? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|--------------|-----------|-----------|-----|-----------|-----------|----|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 19 | 0 | . | 11 | 0 | . | 0 |
| | 5-19 ansatte | 42 | 2 | 0-7 | 32 | 0 | . | 2 |
| | ≥ 20 ansatte | 58 | 2 | 0-5 | 42 | 0 | . | 2 |
| | Total | 119 | 2 | 0-4 | 85 | 0 | . | 2 |

Kommentarer til resultaterne

Forekomsten af skader i forbindelse med tunge løft ligger ifølge A-siden lige-
ligt fordelt på de mellemstore og store arbejdssteder. B-siden har ikke kendskab
til arbejdsskader som følge af tunge løft.

Indikatoren B43

For at belyse, om de, der har svaret ja til, at unge under 18 år løfter mere end 12
kg., har iværksat nogen forebyggende foranstaltninger, er arbejdsstederne ble-
vet spurgt, om der er gjort noget for at forhindre, at de unge løfter ting, der ve-
jer mere end 12 kg.

Hovedresultat

Over halvdelen af ledere og medarbejdere (seks tiendedele og fem tiendedele)
angiver, at der er gjort noget for at forhindre, at de unge løfter ting, der vejer
over 12 kg.

Resultater

Tabel 6.4 formidler resultatet for hele visionen og fordelt på arbejdsstedsstør-
relse.

Tabel 6.4. Arbejdsstedernes svar fordelt efter arbejdsstedsstørrelse på spørgsmålet om, hvorvidt der er gjort noget for at forhindre, at unge ansatte under 18 år løfter ting, der vejer over 12 kg? (Spørgsmål B43). Spørgsmålet tjener til at belyse, om arbejdsstedet har grund til at indføre eller forbedre nogle forebyggende foranstaltninger. Der er ikke tale om en kortlægning af arbejdsmiljøet.

| 43. Er der gjort noget for at forhindre, at unge ansatte under 18 år løfter ting der vejer over 12 kg? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|--------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 19 | 63 | 39-87 | 11 | 55 | 19-90 | 9 |
| | 5-19 ansatte | 42 | 57 | 42-73 | 32 | 56 | 38-74 | 1 |
| | ≥ 20 ansatte | 58 | 60 | 47-73 | 42 | 48 | 32-63 | 13 |
| | Total | 119 | 60 | 51-69 | 85 | 52 | 41-63 | 8 |

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene

Arbejdsstedsbesøgene uddyber, at der er foretaget mange forskellige former for forebyggende foranstaltninger for at forhindre de unge i at løfte for tungt. Der er anskaffet mange tekniske hjælpemidler såsom palleløfter, sækkevogne, plader med hjul til transport af kasser, rullevogn til opfyldning på hylder og løftebord. Enkelte steder har de bedt om at få ændret emballagestørrelsen og pakningen fra leverandøren, så vægten kommer ned under de 12 kg, og der er tænkt i doseringsanlæg som erstatning for flydende sæbe i 25 liters dunke ved udskiftning af maskinen. På nogle arbejdssteder har man holdt kursus og giver instruktion i løfteteknik, og der er lavet regler for, at de unge kun må løfte f.eks. 16 tallerkener eller 2 dejbakker ad gangen. Nogle steder påtaler lederen eller sikkerhedsrepræsentanten det, hvis de unge ikke retter sig efter reglerne, men der er også eksempler på, at det kan være svært at få de unge til at rette sig efter instruktionerne.

Besøgene viser også, at mange arbejdssteder er præget af trange pladsforhold, rod og dårlig indretning, der kan besværliggøre korrekte arbejdsstillinger i forbindelse med løft, og som også kan gøre det vanskeligt for de unge at anvende hjælpemidlerne, selvom disse er til rådighed.

Flere steder får de unge at vide, at det tunge arbejde skal overlades til de voksne, enten medarbejdere eller lederen. *"Hun vil ikke have, at de flytter tunge ting. Når der skal løftes tunge ting, får de ejerens mand til at løfte de tunge ting, f.eks. sandsække. Når han ikke kan, klarer hun det selv."* (Afrapportering af arbejdsstedsbesøg, 2004).

Enkelte steder mener man, at foranstaltninger er overflødige, fordi reglerne kun gælder for unge under 15 år, eller fordi de skal lære at tænke selv.

6.4 Arbejde ved maskiner

Indikatoren B44 Unge under 18 år må ikke arbejde med bestemte tekniske hjælpemidler, anlæg eller arbejdsprocesser, der kan være farlige for deres sikkerhed og sundhed. For at vurdere om arbejdsstedet har unge under 18, der er beskæftigede med denne type arbejde, og dermed har behov for forebyggende foranstaltninger, er arbejdsstederne blevet spurgt, om der er nogle unge, der arbejder med maskiner eller redskaber, der stempler, skærer, hakker eller presser.

Hovedresultat For visionen som helhed angiver ca. en femtedel af ledere og medarbejdere, at der er unge under 18 år, der er beskæftigede ved maskiner eller redskaber, der stempler, skærer, hakker eller presser.

Resultater Tabel 6.5 formidler resultatet for hele visionen og fordelt på arbejdsstedsstørrelse

Tabel 6.5. Arbejdsstedernes svar fordelt efter arbejdsstedsstørrelse på spørgsmålet om, hvorvidt der er nogen unge ansatte under 18 år, der arbejder med maskiner eller redskaber, der stempler, skærer, hakker eller presser? (Spørgsmål B44). Spørgsmålet tjener til at belyse, om arbejdsstedet har grund til at indføre eller forbedre nogle forebyggende foranstaltninger. Der er ikke tale om en kortlægning af arbejdsmiljøet.

| 44. Er der nogen unge ansatte under 18 år, der arbejder med maskiner eller redskaber, der stempler, skærer, hakker eller presser? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|--------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 64 | 14 | 5-23 | 56 | 13 | 4-21 | 2 |
| | 5-19 ansatte | 136 | 20 | 13-27 | 126 | 23 | 16-30 | 3 |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 20 | 13-26 | 151 | 25 | 18-32 | 6 |
| | Total | 369 | 19 | 15-23 | 333 | 22 | 18-27 | 4 |

Indikatoren B45 Unge under 18 år er i en særlig risiko for at komme til skade i arbejdet på grund af deres manglende erfaring, manglende bevidsthed om risici og det, at de endnu ikke er fuldt udviklede. For at belyse dette, er de interviewpersoner, der har svaret ja til, at unge under 18 år arbejder med maskiner eller redskaber, blevet spurgt, om nogen unge er kommet til skade ved arbejdet med disse maskiner.

Hovedresultat Næsten ingen fra A- og B-siden angiver, at nogen unge under 18 år er kommet til skade i arbejdet ved maskiner eller redskaber.

Resultater Tabel 6.6 formidler resultatet for hele visionen og fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 6.6. Arbejdsstedernes svar fordelt på arbejdsstedsstørrelse på spørgsmålet om, hvorvidt der er nogen unge ansatte under 18 år, der er kommet til skade ved arbejde med disse maskiner? (Spørgsmål B45). Spørgsmålet tjener til at belyse, om arbejdsstedet har grund til at indføre eller forbedre nogle forebyggende foranstaltninger. Der er ikke tale om en kortlægning af arbejdsmiljøet.

| 45. Er der nogen unge ansatte under 18 år, der er kommet til skade ved arbejde med disse maskiner? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|--------------|-----------|-----------|-----|-----------|-----------|------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 9 | 0 | . | 7 | 14 | 0-49 | 14 |
| | 5-19 ansatte | 27 | 0 | . | 29 | 0 | . | 0 |
| | ≥ 20 ansatte | 33 | 3 | 0-9 | 38 | 0 | . | 3 |
| | Total | 69 | 1 | 0-4 | 74 | 1 | 0-4 | 0 |

Kommentarer til resultaterne

Der er ikke statistisk signifikante forskelle hverken mellem A- og B-sidens besvarelser eller mellem kategorierne for arbejdsstedsstørrelse i besvarelserne til dette spørgsmål.

Indikatoren B46

For at belyse om de, der har svaret ja til, at unge under 18 år arbejder med maskiner der stempler, skærer, hakker eller presser, har iværksat nogen forebyggende foranstaltninger, er interviewpersonerne blevet spurgt, om der er gjort noget for at undgå, at unge kommer til skade ved arbejdet med disse maskiner.

Hovedresultat

Tre fjerdedele af A-siden og to tredjedele af B-siden for hele visionen mener, at der er iværksat forebyggende foranstaltninger for at undgå, at de unge under 18 år kommer til skade ved arbejdet med maskiner.

Resultater

Tabel 6.7 formidler resultatet for hele visionen og fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 6.7. Arbejdsstedernes svar på spørgsmålet om, hvorvidt der er gjort noget for at undgå, at unge ansatte under 18 år kommer til skade ved arbejdet med disse maskiner i 2004 fordelt på arbejdsstedsstørrelse (Spørgsmål B46).

| 46. Er der gjort noget for at undgå, at unge ansatte under 18 år kommer til skade ved arbejdet med disse maskiner ? | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|-------|---------|
| | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen 1-4 ansatte | 9 | 78 | 44-100 | 7 | 57 | 8-100 | 21 |
| 5-19 ansatte | 27 | 74 | 56-92 | 29 | 59 | 40-78 | 15 |
| ≥ 20 ansatte | 33 | 76 | 60-91 | 38 | 74 | 59-88 | 2 |
| Total | 69 | 75 | 65-86 | 74 | 66 | 55-77 | 9 |

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene

Arbejdsstedsbesøgene viser, at der på mange arbejdssteder er foretaget forskellige former for forebyggende foranstaltninger for at undgå, at de unge kommer til skade. Der er sørget for, at de lovpligtige sikkerhedsforanstaltninger er i orden, såsom afskærmning og automatisk stop på brødkæremaskine og pålægs-maskine, nødstop på flaskeautomat, og skiltning med forbud mod at bruge pålæggsskærer, pappresse og el-stabler. Andre forebyggende foranstaltninger er grundig instruktion og uddannelse i at bruge maskineri som pølsevarmer, koge-flader og friture.

6.5 Arbejde med færemærkede kemiske produkter

Indikatoren B47

Unge under 18 år må som hovedregel ikke arbejde med eller udsættes for på-virkninger fra færemærkede, kemiske produkter. Især ved direkte hudkontakt med våde produkter eller arbejde med hænderne i vand gennem længere tid er der eksemrisiko. Allergiske hudlidelser udgør halvdelen af de anmeldte lidelser blandt unge under 18 år i perioden 1993-2001 (AT, Overvågningsrapport 2001, 6.12). For at vurdere om arbejdsstedet har unge under 18, der er beskæftigede med denne type arbejde og dermed har behov for forebyggende foranstaltninger, er interviewpersonerne blevet spurgt, om der er nogen unge, der arbejder med den type produkter, som f.eks. maling eller rengøringsmidler.

Hovedresultat

For hele visionen angiver kun en tyvendedel af ledere og medarbejdere, at unge under 18 år arbejder med færemærkede, kemiske produkter.

Resultater

Tabel 6.8 formidler resultatet for hele visionen og fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 6.8. Arbejdsstedernes svar på spørgsmålet om, hvorvidt der er nogen unge ansatte under 18 år, der arbejder med færemærkede, kemiske produkter i 2004 fordelt på arbejdsstedsstørrelse (Spørgsmål B47). Spørgsmålet tjener til at belyse, om arbejdsstedet har grund til at indføre eller forbedre nogle forebyggende foranstaltninger. Der er ikke tale om en kortlægning af arbejdsmiljøet.

| 47. Nogle kemiske produkter, f.eks. maling og rengøringsmidler, kan være mærket med orange færemærker. Er der nogen unge ansatte under 18 år, der arbejder med færemærkede, kemiske produkter? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|--------------|-----------|-----------|------|-----------|-----------|------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 64 | 2 | 0-5 | 56 | 2 | 0-5 | 0 |
| | 5-19 ansatte | 136 | 7 | 2-11 | 126 | 5 | 1-9 | 2 |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 5 | 2-9 | 151 | 7 | 3-11 | 2 |
| | Total | 369 | 5 | 3-7 | 333 | 5 | 3-8 | 0 |

Indikatoren B48

De interviewpersoner, der har svaret ja til, at unge under 18 år arbejder med færemærkede, kemiske produkter, er blevet spurgt, om der er nogen unge, der er kommet til skade i dette arbejde.

Hovedresultat

Resultatet viser, at ingen på hverken A- eller B-siden mener, at unge under 18 år er kommet til skade ved arbejdet med færemærkede, kemiske produkter.

Resultater

Tabel 6.9 formidler resultatet for hele visionen og fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 6.9. Arbejdsstedernes svar på spørgsmålet om, hvorvidt der er nogen unge ansatte, der er kommet til skade ved arbejde med færemærkede, kemiske produkter? i 2004 fordelt på arbejdsstedsstørrelse (Spørgsmål B48). Spørgsmålet tjener til at belyse, om arbejdsstedet har grund til at indføre eller forbedre nogle forebyggende foranstaltninger. Der er ikke tale om en kortlægning af arbejdsmiljøet.

| 48. Er der nogen unge ansatte, der er kommet til skade ved arbejde med færemærkede kemiske produkter? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|--------------|-----------|-----------|----|-----------|-----------|----|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 1 | 0 | . | 1 | 0 | . | 0 |
| | 5-19 ansatte | 9 | 0 | . | 6 | 0 | . | 0 |
| | ≥ 20 ansatte | 9 | 0 | . | 11 | 0 | . | 0 |
| | Total | 19 | 0 | . | 18 | 0 | . | 0 |

Indikatoren B49 For at belyse om der er iværksat nogen forebyggende foranstaltninger, er de samme interviewpersoner blevet spurgt, om der er gjort noget for at undgå, at de unge under 18 år kommer til skade.

Hovedresultat Omkring to femtedele fra A- og B-siden angiver, at der er gjort noget for at undgå, at de unge under 18 år kommer til skade i arbejdet med færemærkede, kemiske produkter.

Resultater Tabel 6.10 formidler resultatet for hele visionen og fordelt på arbejdsstedsstørrelse

Tabel 6.10. Arbejdsstedernes svar på spørgsmålet om, hvorvidt der er gjort noget på arbejdsstedet for at forhindre, at unge ansatte arbejder med færemærkede, kemiske produkter i 2004 fordelt på arbejdsstedsstørrelse (Spørgsmål B49).

| 49. Er der gjort noget for at forhindre, at unge ansatte arbejder med færemærkede kemiske produkter? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|--------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 1 | 0 | . | 1 | 0 | . | 0 |
| | 5-19 ansatte | 9 | 33 | 0-72 | 6 | 33 | 0-88 | 0 |
| | ≥ 20 ansatte | 9 | 56 | 15-96 | 11 | 45 | 10-81 | 10 |
| | Total | 19 | 42 | 18-67 | 18 | 39 | 14-64 | 3 |

Kommentarer til resultaterne Vi har igen her at gøre med et filterspørgsmål, og et meget lille udsnit af respondentgruppen.(5% fra spm. 47).

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene Arbejdsstedsbesøgene viser, at der mange steder er foretaget forebyggende foranstaltninger i forhold til rengøringsarbejde. De har valgt at substituere, så de kun bruger de mildeste produkter, hvor både miljø og arbejdsmiljø tilgodeses, og flere steder opfordres de unge til at bruge handsker. Et sted kom et ønske frem i forbindelse med APV om stærkere rengøringsmidler, men den dårlige kvalitet i rengøringen viste sig i analysen at være et problem med overdosering, som blev løst med indførelse af et doseringsapparat. Flere steder giver man instruktion i dosering. Et enkelt sted bruger man fiberklude til rengøring.

Flere steder har man indført doseringsapparat på opvaskemaskinen, der gør, at de unge ikke kommer i berøring med opvaskemidlerne.

På enkelte arbejdssteder er der kommet styr på rengørings- og opvaskemidler i forbindelse med krav om egenkontrol og hygiejnekrav, hvor det er blevet en

fast procedure på arbejdsstedet, at arbejdsmiljøkrav tænkes sammen med krav fra andre lovområder.

På nogle arbejdssteder er man ikke så bevidst om risici ved at udsætte unge under 18 år for påvirkninger fra færemærkede, kemiske produkter. Der anvendes almindelige rengøringsmidler uden overvejelser over indhold af parfume etc., og enkelte steder bruger de unge Klorin i fortyndet blanding til afvaskning af vaser o.l.

6.6 Støj

Indikatoren B52

Unge under 18 år må ikke udsættes for støj eller vibrationer, der kan bringe deres sundhed i fare. Støj kan også være en stressfaktor og medvirke til somatiske stresssymptomer. For at vurdere om arbejdsstedet har unge under 18, der er udsatte for skadelige støjpåvirkninger og dermed har behov for forebyggende foranstaltninger, er interviewpersonerne blevet spurgt, om der er nogen unge under 18 år, der arbejder på steder med så meget støj, at man må hæve stemmen for at tale sammen.

Hovedresultat

Kun omkring en tiendedel af arbejdsstederne inden for visionen angiver, at der er unge under 18 år, der arbejder på steder med så meget støj, at man må hæve stemmen for at tale sammen.

Resultater

Tabel 6.11 formidler resultatet for hele visionen og fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 6.11. Arbejdsstedernes svar på spørgsmålet om, hvorvidt der på arbejdsstedet er nogen unge ansatte under 18 år, der arbejder på steder med så meget støj, at man må hæve stemmen for at tale sammen? (Spørgsmål B52). Spørgsmålet tjener til at belyse, om arbejdsstedet har grund til at indføre eller forbedre nogle forebyggende foranstaltninger. Der er ikke tale om en kortlægning af arbejdsmiljøet.

| 52. Er der nogen unge ansatte under 18 år, der arbejder på steder med så meget støj, at man må hæve stemmen for at tale sammen? | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|-----------|-----------|------|-----------|-----------|------|---------|
| | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 64 | 8 | 1-15 | 56 | 11 | 2-19 | 3 |
| 1-4 ansatte | | | | | | | |
| 5-19 ansatte | 136 | 7 | 2-11 | 126 | 6 | 2-11 | 0 |
| ≥ 20 ansatte | 169 | 11 | 6-16 | 151 | 15 | 9-21 | 4 |
| Total | 369 | 9 | 6-12 | 333 | 11 | 8-15 | 2 |

Indikatoren B53

De interviewpersoner, der har svaret ja til, om unge under 18 år er udsat for støjpåvirkninger, er blevet spurgt, om de unge ansatte klager over hovedpine eller træthed på grund af støjen.

Hovedresultat Ingen fra A-siden og kun under en tiendedel fra B-siden angiver, at unge under 18 år klager over hovedpine eller træthed, fordi de arbejder på steder med meget støj. Forskellen er ikke statistisk signifikant.

Resultater Tabel 6.12 formidler resultatet for hele visionen og fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 6.12. Arbejdsstedernes svar på spørgsmålet om, hvorvidt der på arbejdsstedet er nogen unge ansatte, der gentagne gange har klaget over hovedpine eller træthed, fordi de arbejder på steder med meget støj? (Spørgsmål B53). Spørgsmålet tjener til at belyse, om arbejdsstedet har grund til at indføre eller forbedre nogle forebyggende foranstaltninger. Der er ikke tale om en kortlægning af arbejdsmiljøet.

| 53. Er der nogen unge ansatte, der gentagne gange har klaget over hovedpine eller træthed, fordi de arbejder på steder med meget støj? | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|-----------|-----------|----|-----------|-----------|------|---------|
| | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 5 | 0 | . | 6 | 33 | 0-88 | 33 |
| 1-4 ansatte | | | | | | | |
| 5-19 ansatte | 9 | 0 | . | 8 | 0 | . | 0 |
| ≥ 20 ansatte | 19 | 0 | . | 23 | 4 | 0-13 | 4 |
| Total | 33 | 0 | . | 37 | 8 | 0-17 | 8 |

Indikatoren B54 De interviewpersoner, der har svaret ja til, om unge under 18 år er udsat for støjpåvirkninger, er også blevet spurgt, om der på arbejdsstedet er gjort noget for at forhindre, at unge ansatte arbejder på steder med meget støj.

Hovedresultat Inden for visionen angiver omkring en fjerdedel af disse ledere og medarbejdere, at der er gjort noget for at forhindre, at unge under 18 år arbejder på steder med meget støj.

Resultater Tabel 6.13 formidler resultatet for hele visionen og fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 6.13. Arbejdsstedernes svar på spørgsmålet om, hvorvidt der på arbejdsstedet er gjort noget for at forhindre, at unge ansatte arbejder på steder med meget støj? (Spørgsmål B54).

| 54. Er der på arbejdsstedet gjort noget for at forhindre, at unge ansatte arbejder på steder med meget støj? | A-side | | | B-side | | | Forskel | |
|--|--------------|------|----|--------|------|----|---------|----|
| | 2004 | 2004 | Si | 2004 | 2004 | Si | % | |
| | N | % | | N | % | | | |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 5 | 0 | . | 6 | 33 | 0-88 | 33 |
| | 5-19 ansatte | 9 | 44 | 4-85 | 8 | 13 | 0-42 | 32 |
| | ≥ 20 ansatte | 19 | 21 | 1-41 | 23 | 30 | 10-51 | 9 |
| | Total | 33 | 24 | 9-40 | 37 | 27 | 12-42 | 3 |

Kommentarer til resultaterne

Tabellen udtrykker kun resultaterne for de ca. 10 % af den samlede population, der har svaret ja, i høj grad eller i nogen grad til spørgsmål 52.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene

Arbejdsstedsbesøgene tegner et entydigt billede af, at unge under 18 år ikke udsættes for skadelige eller generende støjpåvirkninger de steder, hvor de arbejder. Der nævnes ikke andre støjkilder end radioen. Et enkelt sted har de haft et problem med støj i forbindelse med en kultur for, at folk smed med gryderne. Men problemet blev løst, da de tog det op.

6.7 Andre problemer

Indikatoren B50

For at afdække om der er andre arbejdsmiljøproblemer, der kan afstedkomme behov for forebyggende foranstaltninger, er interviewpersonerne blev spurgt, om unge under 18 år er kommet til skade ved andre typer arbejde.

Hovedresultat

Lidt under en tiendedel af arbejdsstederne angiver, at unge under 18 år er kommet til skade ved andre typer af arbejde end arbejde ved maskiner, tunge løft eller kemiske produkter.

Resultater

Tabel 6.14 formidler resultatet for hele visionen og fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 6.14. Arbejdsstedernes svar på spørgsmålet om, hvorvidt der er nogen unge ansatte under 18 år, der er kommet til skade ved andre typer arbejde, end ved arbejde med maskiner, tunge løft eller kemiske produkter ? (Spørgsmål B50). Spørgsmålet tjener til at belyse, om arbejdsstedet har grund til at indføre eller forbedre nogle forebyggende foranstaltninger. Der er ikke tale om en kortlægning af arbejdsmiljøet.

| 50. Er der nogen unge ansatte under 18 år, der er kommet til skade ved andre typer arbejde, end ved arbejde med maskiner, tunge løft eller kemiske produkter ? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|--------------|-----------|-----------|------|-----------|-----------|------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 64 | 6 | 0-12 | 56 | 7 | 0-14 | 1 |
| | 5-19 ansatte | 136 | 9 | 4-14 | 126 | 5 | 1-9 | 4 |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 10 | 5-15 | 151 | 8 | 4-12 | 2 |
| | Total | 369 | 9 | 6-12 | 333 | 7 | 4-9 | 2 |

Indikatoren B51

For at belyse, om der er iværksat andre forebyggende tiltag, er interviewpersonerne blevet spurgt, om der er gjort noget for at forhindre, at unge under 18 år kommer til skade ved andre typer af arbejde.

Hovedresultat

Inden for visionen angiver næsten halvdelen af både A- og B-siden, at der er gjort noget for at undgå, at unge under 18 år kommer til skade ved andre typer arbejde.

Resultater

Tabel 6.15 formidler resultatet for hele visionen og fordelt på arbejdsstedsstørrelse

Tabel 6.15. Arbejdsstedernes svar på spørgsmålet om, hvorvidt der er gjort noget for at forhindre, at unge ansatte kommer til skade ved andre typer arbejde, end ved arbejde med maskiner, tunge løft eller kemiske produkter? (Spørgsmål B51).

| 51. Er der gjort noget for at forhindre, at unge ansatte kommer til skade ved andre typer arbejde, end ved arbejde med maskiner, tunge løft eller kemiske produkter? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|--------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 64 | 33 | 21-45 | 56 | 30 | 18-43 | 2 |
| | 5-19 ansatte | 136 | 42 | 34-50 | 126 | 33 | 24-41 | 9 |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 52 | 44-60 | 151 | 57 | 49-65 | 5 |
| | Total | 369 | 45 | 40-50 | 333 | 43 | 38-49 | 2 |

Kommentarer til resultaterne For både A- og B-siden er tendensen til, at der er gjort noget for at undgå, at de unge under 18 år kommer til skade ved andre typer af arbejde, stigende med arbejdsstedsstørrelsen. Der er dog kun statistisk signifikante forskelle at notere mellem de små og de store arbejdssteder – men det gælder for både A- og B-sidens svarafgivelser.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene Arbejdsstedsbesøgene viser, at der er gjort mange forskellige tiltag til at forebygge skader, om end der mest nævnes konkrete tiltag i forbindelse med småskader eller gener.

I forhold til sårskader på knive og glasskår, er der på et arbejdssted opstillet regler for, hvordan flaskedrengene modtager flasker fra kunderne for at forhindre, at de skærer sig. De må ikke tage flaskerne op af folks poser, da man risikerer at der er glasskår i posen, og kunderne skal derfor selv tage flaskerne op. På andre arbejdssteder får de instruktion om, at de ikke skal tage de store knive, og de får vist, hvordan de skal behandle dem. På nogle arbejdssteder er der regler for, at man skal være over 18 år for at arbejde med knive, f.eks. i 'slagteren', 'delikatessen' eller 'fisken'.

Indikatoren B55 For at afdække om andre arbejdsmiljøproblemer kan begrunde et behov for forebyggende foranstaltninger, er interviewpersonerne blev spurgt, om unge under 18 år har andre arbejdsmiljøproblemer.

Hovedresultat Stort set ingen ledere og medarbejdere angiver for visionen som helhed, at de unge under 18 år har andre arbejdsmiljøproblemer end de allerede nævnte.

Resultater Tabel 6.16 formidler resultatet for visionen totalt og fordelt på arbejdsstedsstørrelse

Tabel 6.16. Arbejdsstedernes svar på spørgsmålet om, hvorvidt der er nogen unge ansatte under 18 år, der har andre arbejdsmiljøproblemer end dem, der allerede er nævnt ? (Spørgsmål B55). Spørgsmålet tjener til at belyse, om arbejdsstedet har grund til at indføre eller forbedre nogle forebyggende foranstaltninger. Der er ikke tale om en kortlægning af arbejdsmiljøet.

| 55. Er der nogen unge ansatte under 18 år, der har andre arbejdsmiljøproblemer end dem, jeg allerede har nævnt ? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|--------------|-----------|-----------|-----|-----------|-----------|-----|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 64 | 0 | . | 56 | 0 | . | 0 |
| | 5-19 ansatte | 136 | 1 | 0-2 | 126 | 0 | . | 1 |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 4 | 1-7 | 151 | 1 | 0-3 | 3 |
| | Total | 369 | 2 | 1-4 | 333 | 1 | 0-1 | 2 |

Indikatoren B56 For at belyse, om der er iværksat forebyggende tiltag, er de interviewpersoner, som har svaret, at unge over 18 år har andre arbejdsmiljøproblemer, blevet spurgt, om der er gjort noget på arbejdsstedet for at begrænse disse arbejdsmiljøproblemer.

Hovedresultat Da stort set ingen angiver, at de unge under 18 år har andre arbejdsmiljøproblemer end de allerede nævnte, er der kun henholdsvis 8 og 2 interviewpersoner på henholdsvis A-siden og B-siden, der er blevet stillet spørgsmålet. Af disse svarer de fleste, at der er gjort noget for at begrænse disse arbejdsmiljøproblemer.

Resultater Tabel 6.17 formidler resultatet for visionen totalt og fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 6.17. Arbejdsstedernes svar på spørgsmålet om, hvorvidt der er gjort noget på arbejdsstedet, for at begrænse disse arbejdsmiljøproblemer? (Spørgsmål B56).

| | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|--------------|-----------|-----------|----|-----------|-----------|----|---------|
| 56. Er der gjort noget for at begrænse disse arbejdsmiljøproblemer? | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 0 | . | . | 0 | . | . | . |
| | 5-19 ansatte | 1 | 0 | . | 0 | . | . | . |
| | ≥ 20 ansatte | 7 | 86 | . | 2 | 100 | . | . |
| | Total | 8 | 75 | . | 2 | 100 | . | . |

Kommentarer til resultaterne Det er ledere og medarbejdere på de store arbejdssteder, der angiver, at de unge under 18 år har andre arbejdsmiljøproblemer end de ovenfor nævnte.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene Arbejdsstedsbesøgene peger i retning af, at der er flere arbejdssteder, der har ”andre arbejdsmiljøproblemer” end angivet i telefoninterviewene. Der nævnes således forholdsvis flere eksempler i besøgsrunden.

På et arbejdssted har de eksempelvis problemer med indeklimaet, hvor det om vinteren bliver meget koldt og om sommeren meget varmt. På arbejdsstedet ønskede man et airconditionanlæg, men fik i stedet sat en koldt-vandsautomat op.

Et arbejdssted bekæmper støv ved at have anskaffet en vaskemaskine, og andre arbejdssteder har udskiftet melet med majsmelet, fordi det støver mindre.

På nogle steder har man ændret arbejdsmetoder ved rengøring, så vandforbruget og de glatte gulve reduceres, og man har ændret arbejdstilrettelæggelsen, så de flytter og slæber mindst muligt, eller der er foretaget nyindkøb af en disk

med henblik på at forbedre pladsforholdene, så påvirkninger og belastninger mindskes eller fjernes.

På flere arbejdssteder lærer de unge, hvordan de skal håndtere stress ved kassen som følge af kø eller utilfredse kunder. Lederen eller andre voksne medarbejdere siger: ”Vi skal nok nå det”, selvom der er kø ved kassen, og de instrueres i, hvordan man takler utilfredse eller ubehagelige kunder. I den forbindelse gør de på mange af arbejdsstederne meget ud af, at de unge ikke arbejder alene og altid har en voksen kontaktperson i nærheden.

På nogle arbejdssteder er man opmærksom på det vigtige i at skabe variation i arbejdet og at give de unge indflydelse, blandt andet på vagtplanerne, så ”*de får det som de vil have det*”. (Butik, over 20 ansatte, afrapportering af arbejdsstedsbesøg, Børn og Unge, 2004).

6.8 Sammenfatning

Alenearbejde forekommer angiveligt på ca. en sjettedel af arbejdsstederne inden for visionen, og først og fremmest på de små arbejdssteder. Forekomsten af alenearbejde virker ikke udbredt, og arbejdsstedsbesøgene viser ingen eksempler på, at unge arbejder alene på tidspunkter, der er i strid med reglerne. Tværtimod er de fleste meget bevidste om, at der altid er en voksen kontaktperson, eller den unge arbejder sammen med andre unge. Især de steder, hvor der har været episoder på arbejdsstedet eller i nabolaget, er de meget opmærksomme på at forebygge risici for røveri og vold i arbejdstiden eller ved lukketid f.eks. gennem forældreinddragelse eller tilstedeværelse af en ansvarlig voksen.

Der vil stadig være behov for forebyggelse de steder, hvor alenearbejdet forekommer.

Tunge løft over 12 kg forekommer angiveligt på mellem en tredjedel og en fjerdedel af arbejdsstederne. Flere ledere end medarbejdere mener, at det forekommer. Derimod meldes der ikke om skader som følge af tunge løft, og på over halvdelen af arbejdsstederne er der foretaget forebyggende foranstaltninger for at forhindre, at de unge løfter over 12 kg. Gennem arbejdsstedsbesøgene uddybes de forebyggende foranstaltninger, som kan antage mange forskellige former: der er anskaffet tekniske hjælpemidler som palleløftere og sækkevogne, og der er arbejdet med at ændre emballagestørrelsen og indførelse af doseringsanlæg. Der er afholdt kurser i løfteteknik og sikkerhedsgruppen har løbende fokus på, at der løftes efter reglerne. Og på nogle arbejdssteder undgår man tunge løft blandt de unge ved at overlade det til de voksne.

På den anden side viser arbejdsstedsbesøgene mange eksempler på, at trange pladsforhold, rod eller dårlig indretning kan gøre det vanskeligt at overholde den givne instruktion i korrekte arbejdsstillinger i forbindelse med løft eller at anvende de tekniske hjælpemidler, selvom disse er til rådighed. Og der optræder også arbejdssteder, hvor lederen har svært at få de unge til at følge de givne instruktioner.

Arbejdsstedsbesøgene viser også, at der findes arbejdssteder uden opmærksomhed på belastninger for unge ved tunge løft. Her mener man, at foranstaltninger er overflødige, fordi reglerne kun gælder for unge under 15 år, eller at de skal lære at tænke selv. Det lave antal skader tyder på en god effekt af de forebyggende foranstaltninger, men kan også være et udtryk for et manglende fokus på konsekvenserne af belastningerne hos den del af arbejdsstederne inden for visionens område, der ikke har gjort noget.

Inden for visionen arbejder omkring en femtedel af de unge **med maskiner** eller redskaber, der stempler, skærer, hakker eller presser. Dette forekommer i lidt mindre grad på de små virksomheder. Heraf melder kun ganske få om, at unge er kommet til skade ved dette arbejde, og på mellem tre fjerdedele og to tredjedele af arbejdsstederne er der foretaget forebyggende foranstaltninger for at undgå, at de unge kommer til skade. Arbejdsstedsbesøgene viser, at de lovpligtige sikkerhedsforanstaltninger såsom afskærmning, nødstop og skiltning er i orden, og der foretages grundig instruktion i at bruge maskineriet.

Arbejde med faremærkede, kemiske produkter udgør en meget lille del af det arbejde, de unge udfører inden for visionens område, og ingen angives at være kommet til skade som følge af dette arbejde. På to femtedele af arbejdsstederne er der foretaget forebyggende foranstaltninger, og arbejdsstedsbesøgene viser, at det især gælder rengøringsarbejdet. Her har mange valgt at substituere, nogle har valgt at ændre metoderne, og nogle steder gives der instruktion i brug af værnemidler.

På nogle arbejdssteder er man ikke så bevidst om risici ved at udsætte unge for påvirkninger, men samlet tyder resultatet på, at unge ikke udsættes for store påvirkninger gennem arbejde med faremærkede, kemiske produkter.

Kun en tiendedel af arbejdsstederne angiver, at unge arbejder på steder med så meget **støj**, at man må hæve stemmen for at tale sammen. På disse arbejdssteder mener medarbejderne, at ca. en tiendedel af de unge klager over hovedpine og træthed på grund af støjen, mens lederne ikke har registreret dette. På en fjerdedel af de berørte arbejdssteder har man foretaget forebyggende foranstaltninger. Dette billede varierer med arbejdsstedsstørrelse, hvor kun medarbejderne på de små arbejdssteder mener, at der er gjort noget, mens lederne på de mellemstore arbejdssteder i højere grad end medarbejderne mener, at der er gjort noget. På de store arbejdssteder angiver omkring en fjerdedel af ledere og medarbejdere, at der er foretaget forebyggende foranstaltninger. Det skiftende billede skal ses på baggrund af, at der her er tale om meget små tal.

På baggrund af arbejdsstedsbesøgene er det ikke muligt at konstatere, at unge udsættes for nogen former for skadelige eller generende støjpåvirkninger de steder, hvor de arbejder. Det ser derfor ud til, at belastninger i forbindelse med støj og dermed behovet for forebyggende foranstaltninger over for støjpåvirkninger udgør et mindre område inden for visionen.

Lidt under en tiendedel af arbejdsstederne angiver, at unge **kommer til skade ved andre typer af arbejde** end de allerede nævnte. Og halvdelen af disse har foretaget forebyggende foranstaltninger for at undgå dette. Arbejdsstedsbesø-

gene uddyber, at det i høj grad drejer sig om småskader eller gener, såsom sårskader på knive og glasskår. Nogle arbejdssteder har forsøgt at håndtere dette gennem forebyggende foranstaltninger som at opstille regler for, hvordan man skal modtage flasker, og forbud mod at unge under 18 år arbejder med knive eller instruktion i håndtering af disse.

Kun en meget lille del inden for visionen som helhed angiver, at de unge har **andre arbejdsmiljøproblemer** end de nævnte. Der er i næsten alle tilfælde gjort noget for at forebygge eller begrænse disse arbejdsmiljøproblemer. Fra arbejdsstedsbesøgene nævnes problemer som støv, indeklima, glatte gulve, trange pladsforhold, stress ved kassen og utilfredse eller ubehagelige kunder. Disse er afhjulpet eller begrænset gennem forskellige foranstaltninger.

Sammenfattende udgør antallet af arbejdssteder, der mener, at der er visionsspecifikke arbejdsmiljøproblemer og behov for forebyggende foranstaltninger inden for Børn og unge-visionen, højst omkring to og tre tiendedele af visionens arbejdssteder. Dette gælder for arbejdet ved maskiner og forekomsten af tunge løft over 12 kg, hvor der også er foretaget flest forebyggende foranstaltninger. Herefter er der en jævnt faldende tendens med hensyn til, i hvor stor udstrækning arbejdsstederne oplever de øvrige visionsspecifikke arbejdsmiljøproblemer, og dermed har foretaget forebyggende foranstaltninger.

Arbejdsstedsbesøgene understøtter billedet af, at der mange steder arbejdes hensigtsmæssigt med forebyggelse af de visionsspecifikke arbejdsmiljøproblemer. Det angiveligt lave antal skader tyder på en god effekt af de forebyggende foranstaltninger, men kan også være et udtryk for manglende fokus på konsekvenserne af risici og belastninger hos den del af arbejdsstederne inden for visionens område, der ikke har gjort noget.

Og samtidig viser arbejdsstedsbesøgene også en gruppe arbejdssteder, der ikke forholder sig til de visionsspecifikke arbejdsmiljøproblemer og belastninger, unge udsættes for, herunder unges arbejdstider, hvor der stadig er behov for en udvikling af arbejdsmiljøindsatsen.

7 Forudsætninger for de forebyggende foranstaltninger

7.1 Indledning

I dette kapitel fremlægges resultaterne af analysen af svarene på spørgsmålene om arbejdsstedernes forudsætninger for arbejdsmiljøarbejde omkring børn og unge. Herunder spørgsmålet om arbejdsstedernes kendskab til og brug af de forskellige regler og vejledninger

7.2 Skriftlige ansættelseskontrakter

Ifølge lovgivningen skal der udarbejdes ansættelseskontrakt for den unge. Derfor blev arbejdsstedet spurgt, hvorvidt de har udarbejdet en skriftlig ansættelseskontrakt for alle unge ansatte under 18 år.

Indikatoren B23

Arbejdsstedet blev spurgt, om der udarbejdes skriftlige ansættelseskontrakter for alle unge under 18 år.

Hovedresultat

Det viser sig, at stort set alle arbejdssteder har udarbejdet en skriftlig ansættelseskontrakt for alle unge under 18 år. Det gælder ifølge arbejdsgiverne for fire femtedele af arbejdsstederne for hele visionen og ifølge medarbejderrepræsentanterne for tre fjerdedele af arbejdsstederne. Dette betyder altså, at der er stor forskel mellem arbejdsgivernes og arbejdstagernes svar på spørgsmålet. Forskellene er statistisk signifikante.

Resultater

Tabel 7.1 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 7.1. Er der udarbejdet skriftlige ansættelseskontrakter for alle unge ansatte under 18 år? (Spørgsmål B23).

| | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|---------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| 23. Er der udarbejdet skriftlige ansættelseskontrakter for alle unge ansatte under 18 år? | Hele visionen | | | | | | | |
| | 1-4 ansatte | 64 | 66 | 54-78 | 56 | 54 | 40-67 | 12 |
| | 5-19 ansatte | 136 | 84 | 78-90 | 126 | 70 | 62-78 | 14* |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 88 | 83-93 | 151 | 77 | 71-84 | 11* |
| | Total | 369 | 83 | 79-87 | 333 | 71 | 66-75 | 12* |

Kommentarer til resultaterne

Der er signifikante forskelle mellem, i hvor vid udstrækning små arbejdssteder udarbejder skriftlige ansættelseskontrakter i forhold til de store arbejdssteder.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene

Nogle af de besøgte arbejdssteder har udarbejdet ansættelseskontrakter for alle ansatte børn og unge under 18 år. Der er tale om kontrakter, der indeholder en beskrivelse af arbejdsopgaver, arbejdstider, løn og vilkår. Typisk foreligger der, eller anvendes der, standardkontrakter til de ansatte børn og unge. På spørgsmål om kontrakterne bliver overholdt, svarer alle, der har angivet, at de har en sådan, at det gør de.

Andre arbejdssteder, hvor der ikke er udarbejdet en ansættelseskontrakt, er argumentet, at det ikke er nødvendigt; der er for meget administrativt arbejde forbundet med det, eller det er et lille samfund, så det er ikke nødvendigt, fordi de kender hinanden. De, der ikke har udarbejdet en skriftlig kontrakt for de unge, synes heller ikke, det er et problem, at de ikke har det. Det er typisk fordi, man kender hinanden så godt, og måske har private relationer.

7.3 Orientering af forældre

Ifølge lovgivningen skal arbejdssteder med unge ansatte under 15 år eller unge omfattet af undervisningspligten orientere de unges forældre om indholdet i de unges arbejde, deres arbejdstider m.m. Det hedder således, at ” *Arbejdsgiveren skal ved beskæftigelse af unge, der er under 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, gøre de unges forældre eller væрге bekendt med beskæftigelsen, herunder arbejdstidens længde, samt med de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med arbejdet, og de foranstaltninger, der er truffet vedrørende sikkerhed og sundhed*” (jf. § 34 i Arbejdsministeriets Bekendtgørelse nr. 516 af 14. juni 1996).

Indikatoren B30

Arbejdsstederne er i den foreliggende undersøgelse blevet spurgt, hvorvidt forældrene til unge under 18 år er orienterede med hensyn til, hvad de unges arbejde består i, da nogle unge kan være både 16 og 17 år, inden de har afsluttet deres undervisningspligt med 9 klasse.

Hovedresultat To tredjedele af arbejdsstederne samlet set har ifølge ledelsesrepræsentanterne orienteret forældrene. Derimod angiver medarbejdsrepræsentanterne det i noget mindre omfang, nemlig halvdelen. Der er statistiske forskelle mellem ledelsesrepræsentanternes og medarbejderrepræsentanternes svar. Det samme gælder også, når vi ser på de store og de mellemstore virksomheder.

Resultater Tabel 7.2 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 7.2. Orienterer arbejdsstedet forældrene til unge ansatte under 18 år og unge omfattet af undervisningspligten om, hvad de unges arbejde består i? (Spørgsmål B30).

| 30. Orienteres forældrene til unge ansatte under 18 år om, hvad de unges arbejde består i? | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|--------|------|-------|--------|------|-------|---------|
| | 2004 | 2004 | Si | 2004 | 2004 | Si | % |
| | N | % | | N | % | | |
| Hele visionen 1-4 ansatte | 64 | 61 | 49-73 | 56 | 55 | 42-69 | 6 |
| 5-19 ansatte | 136 | 69 | 61-77 | 126 | 56 | 47-64 | 14* |
| ≥ 20 ansatte | 169 | 59 | 52-67 | 151 | 47 | 39-55 | 12* |
| Total | 369 | 63 | 58-68 | 333 | 52 | 46-57 | 11* |

Kommentarer til resultaterne Der er ingen forskelle med hensyn til omfang af orientering til forældrene, når vi ser på små og store arbejdssteder.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene Det er meget forskelligt i hvor vid udstrækning man har orienteret forældrene ved ansættelse af unge under 18 år på de besøgte arbejdssteder. Svarene er vidt forskellige. Nogle arbejdssteder siger: ”Nogle gange gør vi det”, hvis de bor uden for byen. Andre fortæller, at forældrene er med ved ansættelsessamtalen og også under rundvisningen på arbejdsstedet. Andre igen siger, at der i ansættelseskontrakten står, at de unge skal vise forældrene en pjece om unges arbejde, som de får udleveret sammen med ansættelseskontrakten. Det bliver dog ikke undersøgt, om de unge også reelt giver forældrene pjecen. Blandt de arbejdssteder, der ikke orienterer forældrene, oplyser de, at det skyldes, at de kender forældrene, forældrene er kunder i butikken, og at det også kan være forældrene, der skriver under på ansættelseskontrakten.

7.4 Kendskab til skriftlige kilder

Forudsætningen for at kunne arbejde med arbejdsmiljøet for børn og unge er også, at man har kendskab til love og regler samt viden om vigtige forhold omkring børn og unges arbejdsmiljø. Derfor blev arbejdsgiverne spurgt, om de har kendskab til de dele af arbejdsmiljølovgivningen, der vedrører børn og unge ansatte under 18 år i fritidsjob.

Indikatoren B24 Arbejdsstederne blev spurgt, om arbejdsstedet har kendskab til de dele af arbejdsmiljølovgivningen, der vedrører unge ansatte under 18 år i fritidsjob.

Hovedresultat Langt de fleste ledelsesrepræsentanter, nemlig tre fjerdedele, angiver, at de har kendskab til de dele af arbejdsmiljølovgivningen, der vedrører børn og unge ansatte under 18 år i fritidsjob. Derimod siger kun lidt over halvdelen af medarbejderrepræsentanterne, at de på arbejdsstedet har kendskab til de relevante dele af arbejdsmiljølovgivningen. Forskellene er statistisk signifikante mellem A- og B-siden.

Resultater Tabel 7.3 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 7.3. Har I på arbejdsstedet kendskab til de dele af arbejdsmiljølovgivningen, der vedrører unge ansatte under 18 år i fritidsjob? (Spørgsmål B24).

| 24. Har I på arbejdsstedet kendskab til de dele af arbejdsmiljølovgivningen, som vedrører unge ansatte under 18 år i fritidsjob? | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen 1-4 ansatte | 64 | 66 | 54-78 | 56 | 43 | 29-56 | 23* |
| 5-19 ansatte | 136 | 71 | 64-79 | 126 | 60 | 52-69 | 11 |
| ≥ 20 ansatte | 169 | 82 | 76-88 | 151 | 65 | 57-73 | 17* |
| Total | 369 | 75 | 71-80 | 333 | 59 | 54-65 | 16* |

Kommentarer til resultaterne Det generelle billede er, at der er signifikante forskelle mellem omfanget af ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter, der har kendskab til de relevante dele af arbejdsmiljølovgivningen, der vedrører børn og unge ansatte under 18 år.

Arbejdsstederne er spurgt, om de har kendskab til arbejdstilsynsbekendtgørelsen om unges arbejde fra marts 1999.

Hovedresultat Til dette svarer lidt over halvdelen af ledelsesrepræsentanterne, at det har de. Noget færre medarbejderrepræsentanter svarer, at de har kendskab til AT's bekendtgørelse om unges arbejde. Forskellene mellem arbejdsgiversvarene og medarbejderrepræsentanternes svar er statistisk signifikante.

Resultater Tabel 7.4 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse

Tabel 7.4. Har I på arbejdsstedet kendskab til Arbejdstilsynets bekendtgørelse om unges arbejde fra marts 1999? (Spørgsmål B25).

| 25. Har I på arbejdsstedet kendskab til Arbejdstilsynets bekendtgørelse om unges arbejde fra marts 1999? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|--------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 64 | 44 | 31-56 | 56 | 29 | 16-41 | 15 |
| | 5-19 ansatte | 136 | 52 | 44-61 | 126 | 48 | 39-56 | 5 |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 64 | 57-72 | 151 | 48 | 40-56 | 16* |
| | Total | 369 | 56 | 51-61 | 333 | 45 | 39-50 | 12* |

Kommentarer til resultaterne

Hvad angår de store arbejdssteder med 20 medarbejdere og derover, angiver to tredjedele af ledelsesrepræsentanterne, at de har kendskab til lovgivningen mod halvdelen af medarbejderrepræsentanterne for de store virksomheder. Forskellene er statistisk signifikante.

7.5 Brug af skriftlige kilder

Indikatoren B33

Arbejdsstederne blev spurgt, om de bruger Arbejdstilsynets meddelelse om unges arbejde.

Hovedresultat

Dette er kun i mindre grad tilfældet, idet omkring lidt over en fjerdedel af arbejdsstederne angiver, at de bruger AT's meddelelse om unges arbejde.

Resultater

Tabel 7.5 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 7.5. Bruger I Arbejdstilsynets meddelelse om unges arbejde? (Spørgsmål B33).

| 33. Bruger I Arbejdstilsynets meddelelse om unges arbejde? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|--------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 64 | 25 | 14-36 | 56 | 18 | 8-28 | 7 |
| | 5-19 ansatte | 136 | 31 | 23-39 | 126 | 29 | 21-37 | 2 |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 33 | 25-40 | 151 | 30 | 22-37 | 3 |
| | Total | 369 | 31 | 26-35 | 333 | 27 | 23-32 | 3 |

Kommentarer til resultaterne Der ses ingen andre signifikante forskelle.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene Når arbejdsstederne bliver spurgt om baggrunden for, at de ikke bruger AT's meddelelse om unges arbejde, er det typiske svar, at de ikke har kendskab til materialet.

Indikatoren B34 Arbejdsstederne blev spurgt, om de bruger Arbejdstilsynets arbejdsmiljøvejvisere i deres arbejde med arbejdsmiljø for unge ansatte under 18 år.

Hovedresultat Til dette svarer kun omkring en fjerdedel af de spurgte arbejdssteder, at de bruger Arbejdstilsynets arbejdsmiljøvejviser i arbejdet med arbejdsmiljø for unge ansatte under 18 år.

Resultater Tabel 7.6 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse

Tabel 7.6. *Bruger I Arbejdstilsynets arbejdsmiljøvejvisere i jeres arbejde med arbejdsmiljø for unge ansatte under 18 år ? (Spørgsmål B34).*

| 34. Bruger I Arbejdstilsynets arbejdsmiljøvejvisere i jeres arbejde med arbejdsmiljø for unge ansatte under 18 år? | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen 1-4 ansatte | 64 | 9 | 2-17 | 56 | 23 | 12-35 | 14* |
| 5-19 ansatte | 136 | 21 | 14-28 | 126 | 25 | 18-33 | 4 |
| ≥ 20 ansatte | 169 | 30 | 23-37 | 151 | 30 | 22-37 | 0 |
| Total | 369 | 23 | 19-27 | 333 | 27 | 22-32 | 4 |

Kommentarer til resultaterne Der er statistisk signifikante forskelle mellem de små arbejdssteders kendskab til og brug af Arbejdstilsynets arbejdsmiljøvejvisere i arbejdet med arbejdsmiljø, idet kun en tiendedel af ledelsesrepræsentanterne kender og bruger arbejdsmiljøvejviserne, mens det samme gælder for en fjerdedel af medarbejderrepræsentanterne.

Indikatoren B35 Arbejdsstederne blev spurgt, om de bruger andet materiale fra f.eks. Arbejdstilsynet, BST, branchearbejdsmiljørådene eller -organisationerne i deres arbejde med unge under 18 år.

Hovedresultat Til dette svarer en tredjedel af ledelsesrepræsentanterne, at arbejdsstedet bruger andet materiale. Derimod svarer kun en femtedel af medarbejderrepræsentanterne det samme. Der er statistiske forskelle mellem ledelsesrepræsentanternes svar og medarbejderrepræsentanternes svar.

Resultater Tabel 7.7 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 7.7. Bruger I andet materiale fra f.eks. Arbejdstilsynet, BST, branchearbejdsmiljørådene eller organisationerne i jeres arbejde med unge ansatte under 18 års arbejdsmiljø? (Spørgsmål B35).

| 35. Bruger I andet materiale fra f.eks. Arbejdstilsynet, BST, branchearbejdsmiljørådene eller organisationerne i jeres arbejde med unge ansatte under 18 års arbejdsmiljø? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|--------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 64 | 22 | 11-32 | 56 | 13 | 4-21 | 9 |
| | 5-19 ansatte | 136 | 31 | 23-39 | 126 | 18 | 11-25 | 13* |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 41 | 33-48 | 151 | 22 | 15-29 | 19* |
| | Total | 369 | 34 | 29-39 | 333 | 19 | 15-23 | 15* |

Kommentarer til resultaterne

På alle arbejdspladser med mere end 5 ansatte og derover er det især ledelsesrepræsentanterne, der har kendskab til og bruger andet materiale, f.eks. fra Arbejdstilsynet, BST og branchearbejdsmiljøorganisationer m.m.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene

Arbejdsstederne blev spurgt, hvorfor de ikke bruger andre informationskilder kilder, f.eks. BST. De besøgte arbejdssteder angiver, at de ikke kender materialet, derfor bruger de det ikke.

Indikatoren B36

Arbejdsstederne er blevet spurgt, hvorvidt de bruger Internettet til at skaffe information om arbejdsmiljøforhold for unge ansatte under 18 år.

Hovedresultat

Meget få steder bruges Internettet til at skaffe information om arbejdsmiljøforhold for unge ansatte, idet det kun er en tiendedel af såvel A- som B-siden, der angiver dette.

Resultater

Tabel 7.8 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 7.8. Har I brugt Internettet til at skaffe information om arbejdsmiljøforhold for unge ansatte under 18 år? (Spørgsmål B36).

| 36. Har I brugt Internettet til at skaffe information om arbejdsmiljøforhold for unge ansatte under 18 år? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|--------------|-----------|-----------|------|-----------|-----------|------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 64 | 5 | 0-10 | 56 | 20 | 9-30 | 15* |
| | 5-19 ansatte | 136 | 7 | 3-12 | 126 | 9 | 4-14 | 1 |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 14 | 9-20 | 151 | 13 | 8-19 | 1 |
| | Total | 369 | 10 | 7-13 | 333 | 13 | 9-16 | 3 |

Kommentarer til resultaterne Der er ingen statistiske forskelle mellem store og små arbejdssteder og deres brug af Internettet.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene Arbejdsstederne oplyser, at de godt nok får nogle forskellige materialer, men at de ikke har tid til at læse dem. De synes ikke, de har brug for det. De har ikke følt behov for at sætte sig yderligere ind i arbejdsmiljøspørgsmål. De har ikke sat sig ind i materialerne, selv om de har dem. Det er kedeligt. Omvendt siger nogle, at de har fod på det, uden at de nødvendigvis behøver at læse materialerne. Blandt dem, der har sat sig ind i materialet, oplyses det, at de bruger det som generel baggrundsviden. Det er typisk medlemmer af sikkerhedsorganisationen, der kender materialet og bruger det.

7.6 Brug af konsulenter

Indikatoren B37 Arbejdsstederne er blevet spurgt, hvorvidt de bruger eksterne konsulenter, f.eks. fra BST eller andre rådgivere, i deres arbejde med arbejdsmiljø for unge ansatte under 18 år.

Hovedresultat Meget få af de interviewede arbejdssteder anvender eksterne konsulenter, nemlig omkring en tiendedel af de interviewede både på A- og B-siden.

Resultater Tabel 7.9 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 7.9. Brugere af eksterne konsulenter, f.eks. fra BST eller andre rådgivere, i jeres arbejde med arbejdsmiljøet for unge ansatte under 18 år? (Spørgsmål B37).

| 37. Brugere af eksterne konsulenter, f.eks. BST eller andre rådgivere, i jeres arbejde med arbejdsmiljøet for unge ansatte under 18 år? | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|--------|------|-------|--------|------|------|---------|
| | 2004 | 2004 | Si | 2004 | 2004 | Si | % |
| | N | % | | N | % | | |
| Hele visionen | | | | | | | |
| 1-4 ansatte | 64 | 2 | 0-5 | 56 | 2 | 0-5 | 0 |
| 5-19 ansatte | 136 | 8 | 3-13 | 126 | 4 | 1-7 | 4 |
| ≥ 20 ansatte | 169 | 19 | 13-25 | 151 | 13 | 8-19 | 6 |
| Total | 369 | 12 | 9-15 | 333 | 8 | 5-11 | 4 |

Kommentarer til resultaterne Eksterne konsulenter bruges mindre på de små arbejdssteder i forhold til de store. Det er især de store arbejdssteder, der bruger konsulenter. Der er statistisk signifikante forskelle mellem de små og de store arbejdssteder.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene Blandt de besøgte arbejdssteder, der ikke bruger eksterne konsulenter, angiver de som hyppigste grund, at de ikke synes, de har haft behov for det, alternativt,

at de selv har den fornødne ekspertise. Derudover er årsagerne, at de selv synes, de kan klare tingene, at de har ikke tid, eller at de får intern sparring i egen organisation. De besøgte arbejdssteder, der har anvendt eksterne konsulenter, oplyser følgende: De har brugt konsulenter fra BST, de faglige organisationer og private konsulentfirmaer. De har brugt de eksterne konsulenter til kortlægning af arbejdsmiljøproblemer, udarbejdelse af handlingsplan for arbejdsmiljøproblemer, løsning af specifikke arbejdsmiljøproblemer samt sparring og proceskonsultation. Derudover er de blevet brugt til specifik undervisning i arbejdsmiljø, udarbejdelse af APV, og på særlige temadage.

Indikatoren B38

Arbejdsstederne er blevet spurgt, hvorvidt de bruger interne eksperter eller medarbejdere med særlige kvalifikationer i deres arbejde med arbejdsmiljøet for unge ansatte under 18 år.

Hovedresultat

Omkring en femtedel af arbejdsgiverne for hele visionen angiver, at de har nogle interne eksperter eller medarbejdere med særlige kvalifikationer på området arbejdsmiljø for unge ansatte under 18 år. Langt flere på A-siden i forhold til B-siden angiver, at de bruger interne eksperter i forhold til medarbejderrepræsentanterne. Der er statistisk signifikante forskelle.

Resultater

Tabel 7.10 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 7.10. Har I nogen interne eksperter eller medarbejdere med særlige kvalifikationer, som I bruger i jeres arbejde med arbejdsmiljøet for unge ansatte under 18 år? (Spørgsmål B38).

| 38. Har I nogen interne eksperter eller medarbejdere med særlige kvalifikationer, som I bruger i jeres arbejde med arbejdsmiljøet for unge ansatte under 18 år? | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|--------|------|-------|--------|------|-------|---------|
| | 2004 | 2004 | Si | 2004 | 2004 | Si | % |
| | N | % | | N | % | | |
| Hele visionen | | | | | | | |
| 1-4 ansatte | 64 | 5 | 0-10 | 56 | 5 | 0-11 | 1 |
| 5-19 ansatte | 136 | 23 | 16-30 | 126 | 13 | 7-20 | 9* |
| ≥ 20 ansatte | 169 | 28 | 22-35 | 151 | 20 | 13-26 | 9 |
| Total | 369 | 22 | 18-26 | 333 | 15 | 11-19 | 7* |

Kommentarer til resultaterne

Der er statistiske forskelle mellem små og store arbejdssteder. På de små arbejdssteder er det kun 5 %, der angiver, at de har interne eksperter mod omkring en femtedel til en fjerdedel af de store arbejdssteder med 20 medarbejdere og derover.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene

Nogle af de besøgte arbejdssteder har interne eksperter eller medarbejdere med særlige kvalifikationer på området børn og unges arbejdsmiljø. Blandt de arbejdssteder, der ikke har det, oplyses det, at de ikke har haft behovet. Derefter angives, at man ikke har nogen med de nødvendige kvalifikationer. Derudover

forklares det, at de unges arbejdsopgaver er tydelige og meget veldefinerede, så der ikke er brug for det. Blandt dem, der har interne eksperter, er det typisk sikkerhedsledelsen, sikkerhedsrepræsentanten eller en medarbejder fra arbejdsmiljøafdelingen, BST, der har den særlige viden og kvalifikationer. Men det kan også være en særlig medarbejder på arbejdsstedet, eller det kan være mester selv, der har nogle gode, faglige kvalifikationer at trække på. På et par enkelte arbejdssteder har man en sikkerhedsansvarlig ansat på fuld tid, der også tager sig af børn og unges arbejdsmiljø. De interne eksperter bliver især brugt til kortlægning af arbejdsmiljøproblemer, sparring og tovholderfunktion samt løsning af specifikke arbejdsmiljøproblemer.

7.7 Holdninger til love og regler

Indikatoren B26

Arbejdsstederne er blevet spurgt, om de kender de nuværende love og regler, og om hvorvidt de mener, at de nuværende regler for børn og unge ansatte under 18 år i fritidsjob overvejende er for stramme, passende eller ikke stramme nok.

Hovedresultat

Omkring en fjerdedel af ledelsesrepræsentanterne angiver, at de nuværende regler er for stramme. Det gælder lidt over en fjerdedel på ledelsesrepræsentantsiden og en tiendedel på medarbejderrepræsentantsiden. Det vil sige, at der er signifikante forskelle mellem ledelsesrepræsentanternes svar og medarbejderrepræsentanternes.

Resultater

Tabel 7.11 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 7.11. Mener du at de nuværende love og regler der gælder for unge ansatte under 18 år i fritidsjob, overvejende er for stramme, passende eller ikke stramme nok? (Spørgsmål B26).

| 26. Mener du, at de nuværende love og regler der gælder for unge ansatte under 18 år i fritidsjob, overvejende er for stramme, passende eller ikke stramme nok? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|--------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 64 | 14 | 5-23 | 56 | 13 | 4-21 | 2 |
| | 5-19 ansatte | 136 | 29 | 21-36 | 126 | 13 | 7-20 | 15* |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 36 | 28-43 | 151 | 14 | 8-19 | 22* |
| | Total | 369 | 29 | 25-34 | 333 | 14 | 10-17 | 16* |

Kommentarer til resultaterne

På de mellemstore og de helt store virksomheder er der også signifikante forskelle mellem andelen af arbejdsgiverne, der angiver, at de nuværende love og regler er for stramme, og andelen af medarbejderrepræsentanterne, der angiver, at reglerne er for stramme.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene

Det viste sig ved arbejdsstedsbesøgene, at der er eksempler på arbejdssteder, der ikke kender reglerne for unges arbejde. Derfor har de heller ingen holdning til, hvorvidt reglerne er for stramme, passende eller ikke stramme nok. Blandt dem, der synes, at de er passende, nævnes det, at arbejdstiderne for unge under 18 år er acceptable, også fordi de er udformet, så unge ikke skal udnyttes. Blandt de arbejdssteder, hvor de synes, at reglerne er for stramme, påpeger de især, at det er et problem, at unge under 15 år ikke må arbejde (de må gerne arbejde to timer dagligt). De så hellere, at man begrænsede antallet af dage, hvor de unge må arbejde. De mener også, at reglerne er for stramme for de 16-årige med hensyn til at løfte ting, fordi de unge ofte har en god fysik. Det er især arbejdstiderne og reglerne omkring tunge løft, der omtales på arbejdsstederne.

7.8 Deltagelse i kurser/møder

Indikatoren B31

Arbejdsstederne er spurgt, hvorvidt de inden for de sidste tre år har afholdt nogle kurser, møder eller lignende arrangementer på arbejdsstedet, hvor unge ansatte under 18 år var et af emnerne.

Hovedresultat

Resultaterne viser, at det er meget få arbejdssteder, der har afholdt kurser, møder eller lignende på arbejdsstedet, hvor arbejdsmiljøet for unge under 18 år var et af emnerne. Det gælder for omkring en tiendedel af arbejdspladserne.

Resultater

Tabel 7.12 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 7.12. Har I inden for de sidste 3 år afholdt nogen kurser, møder, eller lignende arrangementer på arbejdsstedet, hvor arbejdsmiljø for unge ansatte under 18 år var et af emnerne? (Spørgsmål B31).

| 31. Har I inden for de sidste 3 år afholdt nogle kurser, møder eller lignende arrangementer på arbejdsstedet, hvor arbejdsmiljø for unge ansatte under 18 år var et af emnerne? | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|-----------|-----------|------|-----------|-----------|------|---------|
| | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 64 | 2 | 0-5 | 56 | 5 | 0-11 | 4 |
| 1-4 ansatte | 136 | 11 | 6-16 | 126 | 8 | 3-13 | 3 |
| 5-19 ansatte | 169 | 11 | 6-16 | 151 | 15 | 9-21 | 4 |
| ≥ 20 ansatte | 369 | 9 | 6-12 | 333 | 11 | 7-14 | 1 |
| Total | | | | | | | |

Kommentarer til resultaterne

Der er signifikante forskelle mellem store og små arbejdssteder. De helt små arbejdssteder med 4 ansatte og derunder har kun i et par procent af tilfældene afholdt kurser og møder eller lignende arrangementer.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene

Blandt de besøgte arbejdssteder er det også forholdsvis få, der har afholdt nogen kurser, møder eller lignende. Blandt dem, der har svaret, at de ikke har gjort det, mener de ikke, det har været nødvendigt, ligesom det også har været

manglende prioritering fra ledelsen, mange medarbejdere samt manglende tid. I øvrigt påpeges det, at man ikke synes, det er nødvendigt, fordi man dagligt taler sammen, der er ikke tid til det, eller børn og unge betragtes på lige fod med andre ansatte, hvorfor der ikke gøres noget særligt ud af dem som gruppe. Blandt dem, der har afholdt et internt kursus eller lignende, oplyses det, at temaet har været emner såsom håndtering af ubehagelige og berusede kunder, håndtering af vold og røveri med krisehjælp, kursus i førstehjælp, kundeservice og betjening samt unges arbejdsforhold generelt. I øvrigt oplyses det, at kurser og møder typisk har været for alle medarbejdere på stedet. Men også i nogle tilfælde alene sikkerheds- eller medarbejderudvalgsmedlemmer.

Indikatoren B32

Arbejdsstederne er blevet spurgt, hvorvidt de inden for de sidste tre år har haft medarbejdere af sted på eksterne kurser og lignende, hvor arbejdsmiljøet for unge ansatte under 18 år var et af emnerne.

Hovedresultat

Dette gælder meget få arbejdssteder, nemlig omkring 3-4 %.

Resultater

Tabel 7.13 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 7.13. Er der i samme periode nogen fra arbejdsstedet, der har været på eksterne kurser eller lignende, hvor arbejdsmiljø for unge ansatte under 18 år var et af emnerne? (Spørgsmål B32).

| 32. Er der i samme periode nogen fra arbejdsstedet, der har været på eksterne kurser eller lignende, hvor arbejdsmiljø for unge ansatte under 18 år var et af emnerne? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|--------------|-----------|-----------|------|-----------|-----------|------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 64 | 0 | . | 56 | 0 | . | 0 |
| | 5-19 ansatte | 136 | 3 | 0-6 | 126 | 5 | 1-9 | -2 |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 7 | 3-11 | 151 | 6 | 2-10 | 1 |
| Total | | 369 | 4 | 2-6 | 333 | 5 | 2-7 | -0 |

Kommentarer til resultaterne

Som nævnt ovenfor har meget få af arbejdsstederne haft medarbejdere af sted på eksterne kurser eller lignende om børn og unges arbejdsmiljø, eller hvor dette emne indgik som en del af kurset. Blandt de helt små arbejdssteder med op til fire ansatte har slet ingen været af sted på kursus.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene

Blandt de besøgte arbejdssteder er det meget få, der har haft medarbejdere eller ledere af sted på kursus. Årsagen til, at der ikke har været nogen på kursus, er, at man ikke mener, det er nødvendigt eller manglende prioritering på arbejdsstedet. Endvidere at man ikke har haft tiden til det, eller at det ikke har været så relevant, fordi de har meget få unge i arbejde, eller at de unge, der er i arbejde, kun arbejder lidt. Blandt de arbejdssteder, hvor der har været medarbejdere af sted på kursus, hvor unges arbejdsmiljø var et af emnerne, nævnes følgende

temaer for kurset: Førstehjælp, børn og unges arbejdstid, sikkerhed omkring børn og unge og AT's materialer om børn og unge. I øvrigt nævnes det, at kurset ikke kun var for og om unge, men for alle medarbejdere. Blandt dem, der har været af sted, kan det være alle på arbejdsstedet, eller kun virksomhedslederen eller sikkerhedsudvalgets medlemmer. Blandt de kursusmuligheder, der har været tale om, nævnes private konsulentfirmaer, faglige organisationer og arbejdsgiverorganisationer. Kurserne har haft en varighed fra nogle få timer til op til en uge. Noget klart billede er der ikke.

7.9 Undersøgelser

| | |
|----------------|---|
| Indikatoren B8 | Arbejdsstederne er blevet spurgt, hvorvidt arbejdsmiljøet for de ansatte unge under 18 år er blevet vurderet i arbejdsstedets APV. |
| Hovedresultat | Dette svarer lidt over halvdelen af arbejdsstederne bekræftende på. Det gælder både på A-siden og B-siden. Der er således ingen signifikante forskelle mellem B-siden og A-siden. |
| Resultater | Tabel 7.14 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse |

Tabel 7.14. Er arbejdsmiljøet for ansatte unge under 18 år blevet vurderet i jeres APV? (Spørgsmål B8).

| | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|---------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| 8. Er arbejdsmiljøet for ansatte unge under 18 år blevet vurderet i jeres APV? | Hele visionen | | | | | | | |
| | 1-4 ansatte | 15 | 27 | 1-52 | 9 | 33 | 0-72 | 7 |
| | 5-19 ansatte | 87 | 53 | 42-64 | 46 | 52 | 37-67 | 1 |
| | ≥ 20 ansatte | 138 | 61 | 53-69 | 85 | 56 | 46-67 | 4 |
| | Total | 240 | 56 | 50-62 | 140 | 54 | 45-62 | 2 |

| | |
|------------------------------|--|
| Kommentarer til resultaterne | Der er heller ingen forskelle mellem arbejdsstedernes størrelse, og hvorvidt arbejdsmiljøet for unge ansatte under 18 år er blevet vurderet i arbejdsstedets APV. |
| Indikatoren B27 | Arbejdsstederne er spurgt, hvorvidt der inden for de sidste tre år er foretaget en særlig undersøgelse af arbejdsmiljøet for unge ansatte under 18. |
| Hovedresultat | Dette svarer ca. en femtedel af ledelsesrepræsentanterne bekræftende på, mens det er lidt færre af medarbejderrepræsentanterne, der angiver, at dette har været tilfældet. Der er statistiske forskelle mellem ledelsesrepræsentanternes og medarbejderrepræsentanternes svar. |

Resultater Tabel 7.15 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 7.15. Er der inden for de sidste 3 år foretaget en undersøgelse af arbejdsmiljøet for unge ansatte under 18 år på arbejdsstedet? (Spørgsmål B27).

| 27. Er der inden for de sidste 3 år foretaget en undersøgelse af arbejdsmiljøet for unge ansatte under 18 år på arbejdsstedet? | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|--------|------|-------|--------|------|-------|---------|
| | 2004 | 2004 | Si | 2004 | 2004 | Si | % |
| | N | % | | N | % | | |
| Hele visionen 1-4 ansatte | 64 | 11 | 3-19 | 56 | 14 | 5-24 | 3 |
| 5-19 ansatte | 136 | 18 | 11-24 | 126 | 13 | 7-19 | 5 |
| ≥ 20 ansatte | 169 | 30 | 23-37 | 151 | 18 | 12-24 | 12* |
| Total | 369 | 22 | 18-26 | 333 | 15 | 11-19 | 7* |

Kommentarer til resultaterne

Der er ingen statistiske forskelle mellem store og små arbejdssteder med hensyn til, hvorvidt der er foretaget en undersøgelse af arbejdsmiljøet for unge ansatte under 18 år inden for de sidste tre år.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene

Kun et par af arbejdsstederne har gennemført en undersøgelse af arbejdsmiljøet for unge ansatte under 18 år inden for de sidste tre år. Det ene arbejdssted har foretaget en undersøgelse ved rundgang og observationer foretaget af sikkerhedsorganisationen, det andet arbejdssted ved hjælp af temamøder.

Indikatoren B28

Arbejdsstederne er blevet spurgt, hvorvidt det fysiske arbejdsmiljø for unge ansatte under 18 år drøftes på møder, hvor både medarbejdere og ledere er repræsenteret, f.eks. i sikkerhedsorganisationen, samarbejdsudvalg eller andet formelt forum.

Hovedresultat

Resultaterne viser, at lidt over to femtedele har drøftet det fysiske arbejdsmiljø på møder, hvor både medarbejdere og ledere var repræsenteret.

Resultater

Tabel 7.16 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse

Tabel 7.16. Drøfter I det fysiske arbejdsmiljø for unge ansatte under 18 år på møder, hvor både medarbejdere og ledere er repræsenterede, f.eks. i sikkerhedsorganisationen, samarbejdsudvalget eller andet formelt forum? (Spørgsmål B28).

| 28. Drøfter I det fysiske arbejdsmiljø for unge ansatte under 18 år på møder, hvor både medarbejdere og ledere er repræsenteret, f.eks. i sikkerhedsorganisationen, samarbejdsudvalget eller andet formelt forum? | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen 1-4 ansatte | 64 | 33 | 21-45 | 56 | 30 | 18-43 | 2 |
| 5-19 ansatte | 136 | 46 | 37-54 | 126 | 37 | 28-45 | 9 |
| ≥ 20 ansatte | 169 | 48 | 40-56 | 151 | 46 | 38-54 | 2 |
| Total | 369 | 44 | 39-50 | 333 | 40 | 34-45 | 5 |

Kommentarer til resultaterne

Der er ingen øvrige signifikante forskelle.

Indikatoren B29

Arbejdsstederne er derefter spurgt, hvorvidt de har drøftet det psykiske arbejdsmiljø for unge under 18 år på møder, hvor både medarbejdere og ledelse har været repræsenterede, f.eks. sikkerhedsorganisationen, samarbejdsudvalget eller andet formelt forum.

Hovedresultat

I forhold til omfanget af arbejdssteder, hvor man har drøftet eller drøfter det fysiske arbejdsmiljø på møder med både medarbejdere og ledere repræsenterede, har lidt færre arbejdssteder, nemlig omkring en tredjedel, drøftet eller drøfter det psykiske arbejdsmiljø for unge ansatte under 18 år.

Resultater

Tabel 7.17 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 7.17. *Drøfter I det psykiske arbejdsmiljø for unge ansatte under 18 år på møder, hvor både medarbejdere og ledere er repræsenterede, f.eks. i sikkerhedsorganisationen, samarbejdsudvalget eller andet formelt forum? (Spørgsmål B29).*

| 29. Drøfter I det psykiske arbejdsmiljø for unge ansatte under 18 år på møder, hvor både medarbejdere og ledere er repræsenteret, f.eks. i sikkerhedsorganisationen, samarbejdsudvalget eller andet formelt forum? | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 64 | 20 | 10-30 | 56 | 27 | 15-39 | 6 |
| 1-4 ansatte | | | | | | | |
| 5-19 ansatte | 136 | 32 | 24-40 | 126 | 27 | 19-35 | 5 |
| ≥ 20 ansatte | 169 | 42 | 34-50 | 151 | 38 | 30-46 | 4 |
| Total | 369 | 35 | 30-40 | 333 | 32 | 27-37 | 3 |

Kommentarer til resultaterne

Dog er der statistisk signifikante forskelle mellem de helt små arbejdssteder og de helt store, nemlig på dem under fire ansatte og dem med mere end 20 ansatte, idet det især er på de store arbejdssteder, at man drøfter det psykiske arbejdsmiljø på møder.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene

Det viser sig, at børn og unges psykiske og fysiske arbejdsmiljø primært drøftes på møder, hvor man også drøfter mange andre ting, og hvor unges psykiske arbejdsmiljø behandles på lige fod med de øvrige ansattes arbejdsmiljø. Der er altså intet særligt direkte fokus på de unge ansatte på arbejdsstedet.

7.10 Vurderinger af indsatser

Indikatoren B83

Arbejdsstederne er spurgt, hvorvidt der inden for de sidste tre år er foretaget en systematisk vurdering af effekten af en eller flere af indsatserne på arbejdsstedet for at forbedre arbejdsmiljøet for unge ansatte under 18 år.

Hovedresultat

Dette gælder meget få steder. Ifølge ledelsesrepræsentanterne er dette sket på en femtedel af arbejdsstederne, ifølge medarbejderrepræsentanterne på en tiendedel af arbejdsstederne. Forskellene mellem arbejdsgiver- og medarbejderrepræsentantsvarene er statistisk signifikant forskellige.

Resultater

Tabel 7.18 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 7.18. Er der inden for de sidste 3 år foretaget en systematisk vurdering af effekten af en eller flere af jeres indsatser for at forbedre arbejdsmiljøet for unge ansatte under 18 år? (Spørgsmål B83).

| 83. Er der inden for de sidste 3 år foretaget en systematisk vurdering af effekten af en eller flere af jeres indsatser for at forbedre arbejdsmiljøet for unge ansatte under 18 år? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|--------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 64 | 5 | 0-10 | 56 | 0 | . | 5 |
| | 5-19 ansatte | 136 | 18 | 11-24 | 126 | 11 | 6-17 | 7 |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 24 | 17-30 | 151 | 13 | 8-19 | 10* |
| | Total | 369 | 18 | 14-22 | 333 | 10 | 7-13 | 8* |

Kommentarer til resultaterne

Det viser sig, at der er statistisk signifikante forskelle mellem andelen af små og store arbejdssteder, hvor der inden for de sidste tre år er foretaget en systematisk vurdering af effekten af en eller flere af indsatserne for at forbedre arbejdsmiljøet for unge ansatte under 18 år. Ifølge ledelsesrepræsentanterne på de helt små arbejdssteder med 4 ansatte eller derunder gælder det kun for 5 % af arbejdsstederne. Hvad angår medarbejderrepræsentanterne for de helt små arbejdssteder angiver ingen, at der er gennemført sådanne systematiske vurderinger af effekten af indsatser.

Indikatoren B84.1-9

Arbejdsstederne er derefter spurgt, hvilke typer af undersøgelser, statistikker eller lignende, undersøgelsen af effekten er baseret på.

Hovedresultat

Arbejdsstederne har især anvendt udsagn fra de unge ansatte på møder, hvilket omkring to tredjedele af arbejdsstederne angiver som metode i den systematiske vurdering.

Resultater

Tabel 7.19 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 7.19. Hvilke undersøgelser, statistikker eller lignende er vurderingen baseret på? (Spørgsmål B84.1-9).

| 84.1-9. Hvilke undersøgelser, statistikker eller lignende er vurderingen baseret på? (Mulighed for flere svar) | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|--------------|-----------|-----------|------|-----------|-----------|----|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen: Målinger | 1-4 ansatte | 3 | 0 | . | 0 | . | . | . |
| | 5-19 ansatte | 24 | 4 | 0-13 | 14 | 0 | . | 4 |
| | ≥ 20 ansatte | 40 | 8 | 0-16 | 20 | 0 | . | 8 |
| | Total | 67 | 6 | 0-12 | 34 | 0 | . | 6 |

| 84.1-9. Hvilke undersøgelser, statistikker eller lignende er vurderingen baseret på? (Mulighed for flere svar) | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|--------------|--------|------|-------|--------|------|-------|---------|
| | | 2004 | 2004 | | 2004 | 2004 | | |
| | | N | % | Si | N | % | Si | % |
| Hele visionen: Spørgeskemaundersøgelse blandt de unge ansatte | 1-4 ansatte | 3 | 0 | . | 0 | . | . | . |
| | 5-19 ansatte | 24 | 0 | . | 14 | 7 | 0-23 | 7 |
| | ≥ 20 ansatte | 40 | 28 | 13-42 | 20 | 10 | 0-24 | 18 |
| | Total | 67 | 16 | 7-26 | 34 | 9 | 0-19 | 8 |
| Hele visionen: Interview af de unge ansatte | 1-4 ansatte | 3 | 0 | . | 0 | . | . | . |
| | 5-19 ansatte | 24 | 29 | 10-49 | 14 | 21 | 0-46 | 8 |
| | ≥ 20 ansatte | 40 | 5 | 0-12 | 20 | 10 | 0-24 | 5 |
| | Total | 67 | 13 | 5-22 | 34 | 15 | 2-27 | 1 |
| Hele visionen: Fraværstatistik | 1-4 ansatte | 3 | 0 | . | 0 | . | . | . |
| | 5-19 ansatte | 24 | 4 | 0-13 | 14 | 0 | . | 4 |
| | ≥ 20 ansatte | 40 | 3 | 0-8 | 20 | 5 | 0-15 | 3 |
| | Total | 67 | 3 | 0-7 | 34 | 3 | 0-9 | 0 |
| Hele visionen: Ulykkesstatistik | 1-4 ansatte | 3 | 0 | . | 0 | . | . | . |
| | 5-19 ansatte | 24 | 13 | 0-27 | 14 | 0 | . | 13 |
| | ≥ 20 ansatte | 40 | 0 | . | 20 | 0 | . | 0 |
| | Total | 67 | 4 | 0-10 | 34 | 0 | . | 4 |
| Hele visionen: Andre statistikker | 1-4 ansatte | 3 | 0 | . | 0 | . | . | . |
| | 5-19 ansatte | 24 | 0 | . | 14 | 0 | . | 0 |
| | ≥ 20 ansatte | 40 | 8 | 0-16 | 20 | 0 | . | 8 |
| | Total | 67 | 4 | 0-10 | 34 | 0 | . | 4 |
| Hele visionen: Udsagn fra de unge ansatte på møder | 1-4 ansatte | 3 | 100 | . | 0 | . | . | . |
| | 5-19 ansatte | 24 | 71 | 51-90 | 14 | 64 | 36-93 | 7 |
| | ≥ 20 ansatte | 40 | 53 | 36-69 | 20 | 70 | 48-92 | 17 |
| | Total | 67 | 61 | 49-73 | 34 | 68 | 51-84 | 6 |

| 84.1-9. Hvilke undersøgelser, statistikker eller lignende er vurderingen baseret på? (Mulighed for flere svar) | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|--------------|--------|----|-------|--------|----|-------|---------|
| | | 2004 | | Si | 2004 | | Si | % |
| | | N | % | | N | % | | |
| Hele visionen: | 1-4 ansatte | 3 | 67 | 0-100 | 0 | . | . | . |
| Udsagn fra andre ansatte på personalemøder eller lign. møder | 5-19 ansatte | 24 | 46 | 24-67 | 14 | 50 | 20-80 | 4 |
| | ≥ 20 ansatte | 40 | 35 | 20-50 | 20 | 35 | 12-58 | 0 |
| | Total | 67 | 40 | 28-52 | 34 | 41 | 24-59 | 1 |
| Hele visionen: | 1-4 ansatte | 3 | 0 | . | 0 | . | . | . |
| Andet | 5-19 ansatte | 24 | 21 | 3-38 | 14 | 14 | 0-35 | 7 |
| | ≥ 20 ansatte | 40 | 13 | 2-23 | 20 | 10 | 0-24 | 3 |
| | Total | 67 | 15 | 6-24 | 34 | 12 | 0-23 | 3 |

Kommentarer til resultaterne

Næsthøypigst efter udsagn fra de unge selv på møder, er udsagn fra andre ansatte på personalemøder eller lignende, nemlig på omkring lidt under halvdelen af arbejdsstederne. Dernæst er anvendt spørgeskemaundersøgelser blandt de unge ansatte og interview med unge ansatte i et noget mindre omfang eller udsagn på personalemøder eller lignende.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene

Det er kun på fire af de besøgte 50 arbejdssteder, at man har gennemført en systematisk vurdering af effekten af arbejdsmiljøindsatsen i forhold til børn og unge. Dette er gjort ved arbejdsstatistik, ulykkesstatistik, udsagn fra de unge ansatte på møder og udsagn fra andre ansatte på møder eller lignende. Blandt dem, der ikke har udført en systematisk vurdering, er de blevet spurgt, hvorvidt de har overvejet eller planer om at gennemføre en sådan evaluering. Dette svarer kun et enkelt arbejdssted ja til. Og kun måske.

7.11 Medarbejderinddragelse

Indikatoren B80

Arbejdsstederne blev spurgt, hvorvidt der tages særlige hensyn til unge under 18 år, når der skal indkøbes nyt udstyr til arbejdsstedet.

Hovedresultat

Det viser sig, at det kun er meget få steder, hvor man tager særligt hensyn til unge under 18 år ved indkøb af udstyr til arbejdsstedet. Det gælder nemlig kun for en femtedel af arbejdsstederne.

Resultater

Tabel 7.20 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 7.20. *Bliver der taget særlige hensyn til unge ansatte under 18 år, når der skal indkøbes nyt udstyr til arbejdsstedet? (Spørgsmål B80).*

| 80. Bliver der taget særlige hensyn til unge ansatte under 18 år, når der skal indkøbes nyt udstyr til arbejdsstedet? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|--------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 64 | 14 | 5-23 | 56 | 20 | 9-30 | 6 |
| | 5-19 ansatte | 136 | 21 | 14-28 | 126 | 14 | 8-20 | 7 |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 15 | 10-21 | 151 | 17 | 11-23 | 2 |
| | Total | 369 | 17 | 13-21 | 333 | 17 | 13-21 | 1 |

Kommentarer til resultaterne

Der er ingen øvrige signifikante forskelle.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene

Nogle arbejdssteder svarer benægtende på, at der tages særligt hensyn til de unge ved indkøb af nye materialer. De mener ikke, det er relevant. Der er ikke noget udstyr, der er mere relevant for de unge end for de øvrige medarbejdere. Der tages generelt hensyn til alle. Der tages ikke hensyn til de unge direkte, men man bruger deres ideer. Blandt de besøgte arbejdssteder, der giver udtryk for, at der tages særligt hensyn til de unge ansatte, gives følgende eksempler: ”Ja, vi har netop indkøbt et rullebord til transport af service for de unge”. ”Ja, f.eks. en ny flaskeautomat”.

Indikatoren B81

Arbejdsstederne er blevet spurgt, hvorvidt de unge ansatte eller repræsentanter for de unge ansatte har været inddraget i undersøgelser eller løsning af problemer med de unge ansattes arbejdsmiljø.

Hovedresultat

Til dette svarer meget få af arbejdsstederne, at dette har været tilfældet. En femtedel af ledelsesrepræsentanterne angiver, at de unge har været inddraget i undersøgelser eller løsninger af problemer med de unge ansattes arbejdsmiljø mod en tiendedel af medarbejderrepræsentanterne. Forskellen mellem ledelsesrepræsentantsiden og medarbejderrepræsentantsiden er signifikant forskellig.

Resultater

Tabel 7.31. viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 7.31. Har de unge ansatte, eller repræsentanter for de unge ansatte, været inddraget i undersøgelser eller løsninger af problemer med de unge ansattes arbejdsmiljø? (Spørgsmål B81).

| 81. Har de unge ansatte eller repræsentanter for de unge ansatte, været inddraget i undersøgelser eller løsninger af problemer med de unge ansattes arbejdsmiljø? | A-side | | | B-side | | | Forskel | |
|---|--------------|------|----|--------|------|----|---------|----|
| | 2004 | 2004 | Si | 2004 | 2004 | Si | % | |
| | N | % | | N | % | | | |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 64 | 8 | 1-15 | 56 | 7 | 0-14 | 1 |
| | 5-19 ansatte | 136 | 17 | 11-23 | 126 | 10 | 4-15 | 7 |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 23 | 17-29 | 151 | 14 | 8-19 | 9* |
| | Total | 369 | 18 | 14-22 | 333 | 11 | 8-15 | 7* |

Kommentarer til resultaterne

På de store arbejdssteder er der store forskelle mellem A- og B-sidens svar, idet en fjerdedel af ledelsesrepræsentanterne her angiver, at de unge har været inddraget i undersøgelser eller løsninger af problemer, mod noget færre af medarbejderrepræsentanterne. Forskellene er statistisk signifikante.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene

Det er kun på 8 af de 50 arbejdssteder, at medarbejderrepræsentanter for de unge har været inddraget i undersøgelser eller løsninger af problemer omkring børn og unges arbejdsmiljø på arbejdsstedet. Som årsager til, at unge ansatte eller repræsentanter for de unge ikke har været inddraget, svarer langt de fleste, at der ikke har været foretaget nogen undersøgelser, eller at der ikke har været nogen problemer på arbejdsstedet. Derudover svares der, at det er noget, der ordnes uformelt, hvis der er problemer. Det er noget, der løses på lederplan. Eller hvis det er et problem, der vedrører en bestemt ung medarbejder, så inddrages alene denne unge medarbejder. Blandt de arbejdssteder, der ikke svarer bekræftende på, at unge ansatte eller repræsentanter for de unge har været inddraget i undersøgelser eller løsninger af problemerne omkring unges arbejdsmiljø, har det i stedet været sikkerhedsgruppen, der har løst opgaven, eller løsningen er drøftet med de pågældende medarbejdere selv, eller medarbejderne har selv løst problemet. Blandt de arbejdssteder, hvor man har inddraget de unge ansatte selv eller repræsentanter for de unge ansatte, er der spurgt om, hvordan de har været inddraget i undersøgelsen eller løsningen. Dette har de svært ved at svare på, idet det typisk foregår meget uformelt på et personalemøde eller ved snak i dagligdagen.

7.12 Politikker, strategi og målsætninger

Indikatoren B39

Arbejdsstederne er spurgt, hvorvidt de har en skriftlig etik, strategi eller målsætning omkring arbejdsmiljøet for unge ansatte under 18 år.

Hovedresultat

Dette svarer knap en tredjedel af arbejdsstederne bekræftende på.

Resultater

Tabel 7.32 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 7.32. Har I en skriftlig politik, strategi eller målsætning om arbejdsmiljøet for unge ansatte under 18 år? (Spørgsmål B39).

| 39. Har I en skriftlig politik, strategi eller målsætning om arbejdsmiljøet for unge ansatte under 18 år? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|--------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 64 | 8 | 1-15 | 56 | 18 | 8-28 | 10 |
| | 5-19 ansatte | 136 | 35 | 26-43 | 126 | 29 | 21-37 | 5 |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 35 | 28-42 | 151 | 36 | 28-43 | 1 |
| | Total | 369 | 30 | 25-35 | 333 | 30 | 25-35 | 0 |

Kommentarer til resultaterne

Det er især de små arbejdssteder med 4 ansatte og derunder, der ikke har en skriftlig politik eller målsætning for unge ansatte under 18 år. Forskellen set i forhold til de større arbejdssteder på 5 ansatte eller derover er statistisk signifikant.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene

Blandt de få arbejdssteder, der oplyser, at de har en skriftlig arbejdsmiljøpolitik, -strategi eller lignende, nævnes det, at der kun er tale om en overordnet hensigtserklæring eller særlige politikker omkring specifikke problemer, såsom sygefravær. Men det er også tydeligt, at såfremt der er svaret bekræftende på, at man har en skriftlig politik eller strategi, er det en politik, strategi eller målsætning, der indgår i den almindelige politik og strategi for arbejdsstedet som helhed og for alle ansatte, og ikke særskilt for de unge under 18 år.

7.13 Sammenfatning

Ifølge interviewundersøgelsen har de fleste arbejdssteder udarbejdet skriftlige ansættelseskontrakter for de unge, men omkring en fjerdedel har ikke gjort det. Det gælder især de små arbejdssteder. Langt de fleste orienterer også på forskellig vis forældrene om de unges arbejde, men omkring en tredjedel gør det ikke. Ifølge medarbejderrepræsentantensvarene drejer det sig dog om noget flere. Der er her ikke de store forskelle mellem store og små arbejdssteder.

Ifølge arbejdsstedsbesøgene synes man på de arbejdssteder, hvor man ikke har ansættelseskontrakter og/eller ikke orienterer forældrene, blandt andet ikke, at det er nødvendigt, fordi der er tale om en lille virksomhed i et område, hvor alle kender alle.

Ifølge interviewundersøgelsen kender langt de fleste arbejdssteder ifølge ledelsesrepræsentanterne arbejdsmiljølovgivningen om børn og unges arbejde. Derimod angiver kun lidt over halvdelen af medarbejderrepræsentanterne, at dette er tilfældet. Der ses ingen forskelle mellem store og små arbejdssteder.

Med hensyn til lovgivningen på området synes omkring en fjerdedel af ledelsesrepræsentanter og noget færre af medarbejderrepræsentanterne, at de er for stramme. Ifølge arbejdsstedsbesøgene især fordi de unge i den skolepligtige alder kun må arbejde få timer om ugen. Derfor angiver flere arbejdssteder, at de ikke er interesserede i at ansætte unge i den skolepligtige alder.

Ifølge interviewundersøgelsen er der med hensyn til øvrige skriftlige kilder om unges arbejde ikke på arbejdsstederne det store kendskab til og brug af skriftlige kilder. Det gælder AT's bekendtgørelse om unges arbejde, hvor omkring halvdelen af arbejdsstederne kender den. Det gælder AT's meddelelse om unges arbejde, hvor lidt over en fjerdedel af arbejdsstederne bruger den. Det samme billede ses hvad angår AT's arbejdsmiljøvejvisere, samt andet materiale fra AT, BST m.m. Internettet bliver kun brugt meget få steder. Der er ikke de store forskelle mellem store og små arbejdssteder, udover at AT's meddelelse om unges arbejde især bruges på de store arbejdssteder.

Ekstern konsulentbistand til kurser, møder m.m. bruges kun meget lidt, nemlig på omkring en tiendedel af arbejdsstederne. Det er også kun få arbejdssteder, der angiver, at de har egne interne eksperter på området.

Ved arbejdsstedsbesøgene angives årsagerne hertil især at være, at de ikke finder det nødvendigt, fordi de unges arbejdsopgaver er tydelige, eller fordi man på arbejdsstedet ikke har personale med de nødvendige kvalifikationer.

Med hensyn til interne kurser, møder m.m. om unges arbejdsmiljø, er der ifølge interviewundersøgelsen heller ikke den store aktivitet på dette område. Det er kun omkring en tiendedel af arbejdsstederne, der har haft interne kurser, møder m.m. om unges arbejdsmiljø inden for de sidste tre år. Endnu færre arbejdssteder har haft personale af sted på eksterne kurser, idet det kun gælder omkring en tyvendedel af arbejdsstederne.

Omkring halvdelen af arbejdsstederne angiver, at de har vurderet arbejdsmiljøet for unge ansatte i deres APV. Derimod angiver noget færre arbejdssteder, at de inden for de sidste tre år har gennemført særlige undersøgelser af unges arbejdsmiljø. Det er især ledelsesrepræsentanterne, der angiver, at dette er tilfældet - men der er tale om små tal. Med hensyn til drøftelser på møder med deltagelse både af medarbejdere og ledere angiver omkring en tredjedel af arbejdsstederne, at de drøfter de unges fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Med hensyn til systematiske vurderinger af effekter af indsatser for at forbedre arbejdsmiljøet for de unge ansatte, er der ifølge interviewundersøgelsen kun få arbejdssteder, hvor man har gennemført sådanne vurderinger, nemlig ifølge ledelsesrepræsentanterne på en femtedel af arbejdsstederne, og ifølge medarbejderrepræsentanterne på en tiendedel af arbejdsstederne. Især de store arbejdssteder har gennemført sådanne vurderinger. Vurderingerne er især sket ved anvendelse af de unges egne udsagn samt andre ansattes udsagn på personalemøder og lignede.

Kun meget få arbejdssteder angiver, at de unge har været inddraget i undersøgelser eller løsninger af problemer omkring de unge ansattes arbejdsmiljø, nem-

lig ifølge ledelsesrepræsentanterne på en femtedel af arbejdsstederne og ifølge medarbejderrepræsentanterne en tiendedel. Ved arbejdsstedsbesøgene angives grunden især at være, at der ikke har været foretaget undersøgelser, og/eller man har ikke haft nogen problemer omkring unges arbejdsmiljø.

Ifølge interviewundersøgelsen har kun lidt under en tredjedel af arbejdsstederne en skriftlig politik, strategi eller målsætning for unges arbejdsmiljø. Især de store arbejdssteder har en skriftlig politik, strategi eller målsætning for unges arbejdsmiljø.

Ved arbejdsstedsbesøgene oplyses det, at grunden til, at man på nogle arbejdssteder ikke har en sådan, blandt andet er, at de unges arbejdsmiljø og politik på dette område indgår i den generelle, skriftlige politik, strategi eller målsætning for alle ansatte på arbejdsstedet.

Ifølge interviewundersøgelsen angiver kun få arbejdssteder, at de tager særlige hensyn til de unge ansatte ved indkøb af nyt udstyr på arbejdsstedet, nemlig en femtedel af arbejdsstederne.

Ved arbejdsstedsbesøgene angives grunden at være, at det kun er lidt udstyr, der er mere relevant for de unge at bruge frem for de øvrige medarbejdere. Så der tages et samlet hensyn for alle ansatte.

Samlet set må det på det foreliggende grundlag konkluderes, at det kun er på få arbejdssteder, at der gøres et særligt arbejde omkring de unges arbejdsmiljø, og at der heller ikke synes at være den store viden på området. Der er ikke de store forskelle mellem de små og store arbejdssteder. Derimod giver ledelsesrepræsentantsvarene et mere positivt billede end medarbejderrepræsentantsvarene af arbejdsstedernes arbejde med de unges arbejdsmiljø.

8 Forebyggende foranstaltninger

8.1 Indledning

I dette kapitel fremlægges resultaterne af analysen af svarene på spørgsmålet om, hvilke foranstaltninger arbejdsstederne har, som sigter på at fjerne eller eliminere arbejdsmiljøproblemer omkring børn og unge på arbejdspladsen, herunder spørgsmålet om hvorvidt foranstaltningerne er indført på stedet inden for de sidste tre år, og hvorvidt forbedringerne eller indførelsen af foranstaltningerne har haft nogen positiv effekt på arbejdsmiljøet for børn og unge. Desuden undersøges det, hvorvidt der er en sammenhæng mellem det forebyggende arbejdsmiljøarbejde på den ene side og på den anden side organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, og viden om børns og unges arbejdsmiljø og risikofaktorer i den forbindelse ud fra arbejdsstedets kendskab til og brug af skriftligt materiale samt anvendelse af konsulenter.

8.2 Instruktion i sikkerhedsforanstaltninger

| | |
|-----------------|--|
| Indikatoren B57 | Arbejdsstederne blev spurgt om, hvorvidt de, når de ansætter unge under 18 år, sikrer, at de unge får en instruktion i sikkerhedsforanstaltningerne på arbejdsstedet. |
| Hovedresultat | Det viser sig, at langt de fleste arbejdssteder angiver, at de unge får instruktion i sikkerhedsforanstaltningerne, idet tre fjerdedele af arbejdsstederne bekræfter, at dette sker. |
| Resultater | Tabel 8.1 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse. |

Tabel 8.1. Når I ansætter unge ansatte under 18 år, får de så en instruktion i sikkerhedsforanstaltningerne på arbejdsstedet? (Spørgsmål B57).

| 57. Når I ansætter unge ansatte under 18 år, får de så instruktion i sikkerhedsforanstaltningerne på arbejdsstedet? | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|--------|------|-------|--------|------|-------|---------|
| | 2004 | 2004 | Si | 2004 | 2004 | Si | % |
| | N | % | | N | % | | |
| Hele visionen 1-4 ansatte | 64 | 53 | 41-66 | 56 | 63 | 49-76 | 9 |
| 5-19 ansatte | 136 | 82 | 75-88 | 126 | 75 | 68-83 | 6 |
| ≥ 20 ansatte | 169 | 82 | 76-88 | 151 | 81 | 75-88 | 1 |
| Total | 369 | 77 | 73-81 | 333 | 76 | 71-81 | 1 |

Kommentarer til resultaterne

Det er især på de store arbejdssteder, at man sikrer, at de unge får instruktion i sikkerhedsforanstaltninger. Det gælder således fire femtedele af de store arbejdssteder mod fra lidt over halvdelen til knap to tredjedele af de små arbejdssteder. Forskellen er statistisk signifikant.

Kryds mellem B57 og B4

Der er foretaget et kryds mellem B57 og B4 om organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, jf. bilag E.

Krydset viser, at blandt de arbejdssteder, der har en formel organisering af arbejdsmiljøarbejdet, hvilket gælder lidt under halvdelen af alle arbejdssteder (jf. tabel 5.1), angiver ni tiendedele af arbejdsstederne, at de har instrueret de unge ansatte under 18 år, mens det samme gælder for tre fjerdedele af arbejdssteder uden en formel organisering. Omvendt har tre femtedele af de arbejdssteder, der giver instruktion, ikke organiseret arbejdsmiljøarbejdet. Det betyder, at i forhold til alle de arbejdssteder, der giver de unge instruktion, er det ikke en afgørende faktor, at der eksisterer en formel organisering af arbejdsmiljøarbejdet på arbejdsstedet.

Kryds mellem B57 og B7

Der er ligeledes foretaget et kryds mellem B57 og B7 "Har I gennemført arbejdspladsvurderinger - også kaldet APV - på arbejdsstedet?", jf. bilag E.

Krydset viser, at blandt de arbejdssteder, der har gennemført APV, hvilket ifølge A-siden gælder to tredjedele af arbejdsstederne (jf. tabel 5.4), angiver knapt ni tiendedele, at de instruerer de unge, mens det samme gælder for lidt over halvdelen af dem, der ikke har gennemført APV.

Kryds mellem B57 og henholdsvis B28 og B29

B57 er også blevet krydset med B28 "Drøfter I det fysiske arbejdsmiljø for unge ansatte under 18 år på møder, hvor både medarbejdere og ledere er repræsenteret, f.eks. i sikkerhedsorganisationen, samarbejdsudvalget eller andet formelt forum?" og med B29 "Drøfter I det psykiske arbejdsmiljø for unge ansatte under 18 år på møder, hvor både medarbejdere og ledere er repræsenteret, f.eks. i sikkerhedsorganisationen, samarbejdsudvalget eller andet formelt forum?", jf. bilag E.

Krydsene viser, at blandt de arbejdssteder, hvor man drøfter det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø for unge ansatte under 18 år på møder, hvor både medarbejdere og ledere er repræsenteret, hvilket gælder knapt halvdelen af alle arbejdssteder ifølge A-siden (jf. tabel 7.16 og 7.17), angiver ni tiendedele, at de giver de unge instruktion, mens lidt over to tredjedele blandt dem, der ikke drøfter det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på formelle møder, giver instruktion.

Kryds mellem B57 og B33

B57 er også blevet krydset med B33 "Bruger I Arbejdstilsynets meddelelse om unges arbejde?", jf. bilag E.

Krydset viser, at blandt de arbejdssteder, der bruger Arbejdstilsynets meddelelse om unges arbejde, hvilket gælder knap en tredjedel af alle arbejdssteder (jf. tabel 7.5), angiver knapt ni tiendedele, at de giver de unge instruktion, mens tre fjerdedele af dem der ikke bruger meddelelsen, angiver at de giver de unge instruktion. Omvendt bruger to tredjedele af de arbejdssteder, der giver instruktion, ikke Arbejdstilsynets meddelelse. Det betyder, at i forhold til alle de arbejdssteder, der giver de unge instruktion, er det ikke en afgørende faktor, at arbejdsstedet bruger meddelelsen.

Kryds mellem B57 og B37

Der er desuden lavet et kryds mellem B57 og B37 "Bruger I eksterne konsulenter, f.eks. fra BST eller andre rådgivere, i jeres arbejde med arbejdsmiljøet for unge ansatte under 18 år?", jf. bilag E.

Krydset viser, at blandt de arbejdssteder, der bruger eksterne konsulenter fra BST eller lignende i deres arbejdsmiljøarbejde for unge, hvilket gælder en tiendedel af alle arbejdssteder (jf. tabel 7.9), angiver ni tiendedele af arbejdsstederne, at de giver de unge instruktion, mens tre fjerdedele af de, der ikke bruger eksterne konsulenter, angiver at de giver de unge instruktion. Omvendt bruger ni tiendedele af de arbejdssteder, der giver instruktion, ikke eksterne konsulenter. Det betyder, at i forhold til alle de arbejdssteder, der giver de unge instruktion, er det ikke en afgørende faktor, at arbejdsstedet anvender konsulenter.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene

På de besøgte arbejdssteder instrueres de unge oftest i sikkerhedsforanstaltninger. Blandt de steder, hvor de ikke bliver instrueret, angives grunden at være, at det ikke er nødvendigt, fordi der ikke er nogen foranstaltninger, det er nødvendigt at instruere om, eller fordi de unges arbejdsopgaver og -tider er veldefinerede og fastlagte. Blandt de steder, hvor de unge bliver instrueret, sker dette f.eks. ved, at de unge ved ansættelsen ser en video om, hvordan de skal forholde sig ved røverier. Instruktionen kan ske på første arbejdsdag, på personalemøder og løbende efter behov. Det kan ske ved, at de unge er sammen med en fast voksen person de første to arbejdsdage, hvor de den første dag får at vide, hvad de må og ikke må, eller de unge kommer på introduktionskursus ved ansættelsen. Det er tydeligt ved arbejdsstedsbesøgene, at instruktionen i sikkerhedsforanstaltningerne er mere eller mindre struktureret og mere eller mindre omfattende, også afhængigt af hvilken type arbejdsplads der er tale om.

Indikatoren B58

Arbejdsstederne er blevet spurgt, hvorvidt de inden for de sidste tre år har forbedret den instruktion om sikkerhedsforanstaltninger, som de giver nyansatte under 18 år.

Hovedresultat Dette svarer omkring to femtedele af arbejdsstederne bekræftende på.

Resultater Tabel 8.2 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 8.2. Har I inden for de sidste 3 år forbedret den instruktion om sikkerhedsforanstaltninger, som I giver nyansatte unge ansatte under 18 år? (Spørgsmål B58).

| 58. Har I inden for de sidste 3 år forbedret den instruktion om sikkerhedsforanstaltninger, som I giver nyansatte unge ansatte under 18 år? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|--------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 34 | 26 | 11-42 | 35 | 40 | 23-57 | 14 |
| | 5-19 ansatte | 111 | 36 | 27-45 | 95 | 35 | 25-44 | 1 |
| | ≥ 20 ansatte | 139 | 46 | 38-54 | 123 | 39 | 30-48 | 7 |
| | Total | 284 | 40 | 34-46 | 253 | 38 | 32-44 | 2 |

Kommentarer til resultaterne Der er heller ingen forskelle mellem arbejdsstederne ud fra deres størrelse.

8.3 Instruktion i arbejdsopgaver

Indikatoren B59 Arbejdsstederne er blevet spurgt, hvorvidt de unge ansatte under 18 år får instruktion, når de skal varetage nye arbejdsopgaver.

Hovedresultat Til dette svarer langt de fleste arbejdssteder bekræftende. Det gælder ni tiendedele af arbejdsstederne.

Resultater Tabel 8.3 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 8.3. Får unge ansatte under 18 år en instruktion, når de skal varetage nye arbejdsopgaver? (Spørgsmål B59).

| 59. Får unge ansatte under 18 år en instruktion, når de skal varetage nye arbejdsopgaver? | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|--------|---------|
| | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen 1-4 ansatte | 64 | 81 | 91-56 | 56 | 93 | 86-100 | 12* |
| 5-19 ansatte | 136 | 03 | 89-98 | 126 | 91 | 86-96 | 2 |
| ≥ 20 ansatte | 169 | 93 | 89-97 | 151 | 91 | 86-95 | 2 |
| Total | 369 | 91 | 88-94 | 333 | 91 | 88-94 | 2 |

Kommentarer til resultaterne

På dette punkt er der heller ingen forskelle mellem arbejdsstedsstørrelsen. Det generelle er, at langt de fleste unge ansatte får instruktion, når de skal varetage nye arbejdsopgaver.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene

De besøgte arbejdssteder, der forklarer, at de ikke instruerer de unge i nye arbejdsopgaver, forklarer at årsagen til manglende instruktion er, at de ikke anser det for nødvendigt; dels fordi der sjældent er tale om nye arbejdsopgaver, dels fordi man arbejder i et tæt miljø, hvor de unge ikke kan undgå at se, hvad de voksne laver, og dermed lære de nye arbejdsopgaver via samværet og samarbejdet med de voksne på arbejdsstedet. Med hensyn til de arbejdssteder, hvor man svarer bekræftende på, at de unge bliver instrueret eller oplært i nye arbejdsopgaver, er svarene, at det sker ved sidemandsoplæring, når de starter. Det sker ved, at de ved hver ny opgave får en løbende orientering mundtligt af deres kontaktperson på arbejdsstedet. De unge får en præsentation af de andre medarbejdere, og derefter er det de unge selv, der står for oplæring af nye medarbejdere. Endelig kan det være en anden medarbejder, der oplærer den unge. Det kan også være lederen, alt efter hvor stort et arbejdssted, der er tale om. På de små arbejdssteder er det typisk lederen selv, der instruerer den unge. Men også her er det tydeligt, at på de fleste arbejdssteder er det meget forskelligt, hvor struktureret instruktionen gennemføres. Den højeste grad af struktur er på de store arbejdssteder, og den mest uformelle orientering og information ses på de små arbejdssteder.

Indikatoren B60

Arbejdsstederne er desuden blevet spurgt, hvorvidt de inden for de sidste tre år har forbedret den instruktion, som de giver unge ansatte om nye arbejdsopgaver.

Hovedresultat

Ca. to femtedele af arbejdsstederne har inden for de sidste tre år forbedret instruktionen, som de giver unge ansatte om nye arbejdsopgaver.

Resultater

Tabel 8.4. viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 8.4. Har I inden for de sidste 3 år forbedret den instruktion, som I giver unge ansatte om nye arbejdsopgaver? (Spørgsmål B60).

| 60. Har I inden for de sidste 3 år forbedret den instruktion, som I giver unge ansatte om nye arbejdsopgaver? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|--------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 52 | 29 | 16-42 | 52 | 31 | 18-44 | 2 |
| | 5-19 ansatte | 127 | 40 | 32-49 | 115 | 45 | 36-54 | 5 |
| | ≥ 20 ansatte | 157 | 50 | 42-58 | 137 | 40 | 32-48 | 10 |
| | Total | 336 | 43 | 38-48 | 304 | 40 | 35-46 | 3 |

Kommentarer til resultaterne

Der er i øvrigt ingen statistisk signifikante sammenhænge.

Indikatoren B61

Arbejdsstederne er spurgt om, hvordan den forbedrede instruktion, som de giver unge ansatte, har påvirket arbejdsmiljøet for de unge ansatte.

Hovedresultat

Langt de fleste arbejdssteder vurderer, at den forbedrede instruktion har haft en positiv betydning for arbejdsmiljøet for de unge ansatte. Det gælder for tre fjerdedele af ledelsesrepræsentanterne og for fire femtedele af medarbejderrepræsentanterne, at de svarer bekræftende på dette. Der er således en større andel medarbejderrepræsentanter, der mener, at det har påvirket arbejdsmiljøet for de unge i forhold til ledelsesrepræsentanterne. Forskellene er statistisk signifikante.

Resultater

Tabel 8.5 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 8.5. Hvordan har den forbedrede instruktion, som I giver unge ansatte, påvirket arbejdsmiljøet for de unge ansatte? (Spørgsmål B61).

| 61. Hvordan har den forbedrede instruktion som I giver unge ansatte, påvirket arbejdsmiljøet for de unge ansatte? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|--------------|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|--------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 15 | 93 | 79-100 | 16 | 81 | 60-100 | 12 |
| | 5-19 ansatte | 51 | 75 | 62-87 | 52 | 85 | 74-95 | 10 |
| | ≥ 20 ansatte | 79 | 66 | 55-77 | 55 | 82 | 71-92 | 16* |
| | Total | 145 | 72 | 64-79 | 123 | 83 | 76-90 | 11* |

Kommentarer til resultaterne På A-siden er billedet, at jo større arbejdsstedet er, jo mindre andel af ledelsesrepræsentanterne angiver, at det ikke påvirker arbejdsmiljøet for de unge ansatte.

8.4 Arbejdstider

Indikatoren B62 Arbejdsstederne er spurgt, hvorvidt det sker, at unge ansatte under 18 år arbejder før kl. 6.00 om morgenen og efter kl. 20.00 om aftenen.

Hovedresultat Knap en tredjedel af arbejdsstederne angiver, at de unge arbejder før kl. 6.00 om morgenen og efter kl. 20.00 om aftenen.

Resultater Tabel 8.6 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 8.6. Sker det, at unge ansatte under 18 år arbejder før kl. 6 om morgenen eller efter kl. 20 om aftenen? (Spørgsmål B62).

| 62. Sker det, at unge ansatte under 18 år arbejder før kl. 6.00 om morgenen eller efter kl. 20.00 om aftenen? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|--------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 64 | 22 | 11-32 | 56 | 21 | 10-33 | 0 |
| | 5-19 ansatte | 136 | 22 | 15-29 | 126 | 20 | 13-27 | 2 |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 37 | 29-44 | 151 | 38 | 31-46 | 2 |
| | Total | 369 | 29 | 24-33 | 333 | 29 | 24-33 | 0 |

Kommentarer til resultaterne Der ses ingen signifikante forskelle på dette område mellem store og små arbejdssteder.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene På arbejdsstedsbesøgene er der spurgt til, hvordan børns og unges arbejdstider er. På nogle af de besøgte arbejdssteder ligger de unges arbejdstider efter kl. 6.00 om morgenen og før kl. 20.00 om aftenen. Men der er selvfølgelig afvigelser. Det gælder især inden for butiksbranchen og restaurationsbranchen, hvor de unge også arbejder efter kl. 20.00. Det seneste tidspunkt, der er eksempler på, hvor de unge får fri, er kl. 22.00. Der er ingen steder, hvor de møder meget tidligt om morgenen før kl. 6.00. Arbejdsstederne er også spurgt, hvorvidt der er særlige problemer omkring børns og unges arbejdstider. Kun to arbejdssteder svarer bekræftende på dette ud af de 50 besøgte arbejdssteder. De fleste arbejdssteder har et vist kendskab til reglerne for børns og unges arbejdstider. Som konsekvens af, at reglerne om de 13-15-åriges arbejdstider, og hvad de må lave, opleves som indviklede, har man flere steder besluttet at tilpasse sig reglerne ved kun at ansætte unge over 15 år (om de er skolepligtige eller ej, skelnes der ikke imellem), også selvom man enkelte steder ikke synes, at det virker logisk, når de unge nu gerne vil have arbejde. I de uddybende besvarelser på hvad det

giver af problemer, svares der på arbejdsstederne, at man synes, det er besværligt, at de unge, der er skolepligtige, kun må arbejde to timer på hverdage. Derfor ansætter de ikke skolepligtige unge. Et andet sted svares der, at vagtplanen laves ud fra de unges ønsker, som altid tilgodeses, og at de unge altid arbejder sammen med en over 18 år, så der er ikke nogen problemer for dem. Arbejdsstederne er også spurgt om, hvad de har gjort for at hindre eventuelle problemer omkring arbejdstiderne. Her svarer arbejdsstederne, at de unge altid arbejder sammen med en voksen og aldrig alene, alternativt at de kun ansætter unge, der ikke er skolepligtige. Hertil tilføjer flere, at de unge selv har indflydelse på vagtplanerne. Langt hovedparten synes ikke, at der er særlige problemer med unges arbejdstider. Flere steder er de også meget opmærksomme på voldsrisiko i forbindelse med de sene arbejdstider, og et enkelt sted sørger lederen for selv at køre de unge hjem, når de har fri kl. 22.

Arbejdsstedsbesøgene tegner også et billede af unge, der har mange andre fritidsinteresser ud over fritidsarbejde. Gennem vagtplanlægningen medvirker de unge selv til, at den ugentlige arbejdstid på mange arbejdssteder naturligt holdes inden for de 12 timer, der er fastsat i bekendtgørelsen om unges arbejde.

Enkelte arbejdssteder forholder sig dog ikke til reglerne, og kommer derved til at overskride arbejdstidsbestemmelserne.

Indikatoren B63

Arbejdsstederne er spurgt, hvorvidt de inden for de sidste tre år har truffet beslutning om, at de unge ansatte under 18 år ikke må arbejde tidligt om morgenen eller sent om aftenen.

Hovedresultat

Resultaterne viser, at det er meget få arbejdssteder, hvor dette er tilfældet. Nærlig kun en tyvendel af arbejdsstederne.

Resultater

Tabel 8.7 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 8.7. *Har I inden for de sidste 3 år truffet beslutning om, at de unge ansatte under 18 år ikke må arbejde tidligt om morgenen eller sent om aftenen? (Spørgsmål B63).*

| 63. Har I inden for de sidste 3 år truffet beslutning om, at de unge ansatte under 18 år ikke må arbejde tidligt om morgenen eller sent om aftenen? | A-side | | | B-side | | | Forskel | |
|---|--------------|-----------|----|-----------|-----------|----|---------|---|
| | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % | |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 64 | 5 | 0-10 | 56 | 2 | 0-5 | 3 |
| | 5-19 ansatte | 136 | 3 | 0-6 | 126 | 3 | 0-6 | 0 |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 7 | 3-11 | 151 | 8 | 4-12 | 1 |
| | Total | 369 | 5 | 3-7 | 333 | 5 | 3-7 | 0 |

Kommentarer til resultaterne Det er meget få arbejdssteder, der har truffet beslutning om, at de unge ansatte ikke må arbejde tidligt om morgenen og sent om aftenen, så det er ikke muligt at sige noget meningsfuldt om evt. forskel i arbejdsstedsstørrelse.

Indikatoren B64 Arbejdsstederne er spurgt, hvorvidt denne beslutning har påvirket arbejdsmiljøet for de ansatte.

Hovedresultat Der er meget få arbejdssteder, der har besvaret dette spørgsmål, idet kun 18 arbejdssteder på A-siden og 17 arbejdssteder på B-siden har svaret på spørgsmålet. Dette stemmer godt overens med, at der kun er omkring 17-18 arbejdssteder (jf. tabel 8.7), der har svaret bekræftende på, at der er truffet beslutning om, at de unge ansatte ikke må arbejde tidligt om morgenen og sent om aftenen. Blandt disse få arbejdssteder angiver omkring halvdelen, at det har påvirket arbejdsmiljøet for de unge ansatte, at det er besluttet, at de ikke må arbejde tidligt om morgenen og sent om aftenen.

Resultater Tabel 8.8 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 8.8. Hvordan har denne beslutning påvirket arbejdsmiljøet for de unge ansatte ? (Spørgsmål B64).

| 64. Hvordan har denne beslutning påvirket arbejdsmiljøet for de unge ansatte? | A-side | | | B-side | | | Forskell |
|---|--------|------|----|--------|------|---|----------|
| | 2004 | 2004 | Si | 2004 | 2004 | | % |
| | N | % | | N | % | | |
| Hele visionen 1-4 ansatte | 3 | 33 | . | 1 | 100 | . | . |
| 5-19 ansatte | 4 | 50 | . | 4 | 75 | . | . |
| ≥ 20 ansatte | 12 | 42 | . | 12 | 50 | . | . |
| Total | 19 | 42 | . | 17 | 59 | . | . |

Kommentarer til resultaterne Der er tale om meget små tal på dette spørgsmål, så der skal tages forbehold for tallene, ligesom det heller ikke giver nogen mening at udregne konfidensintervaller.

8.5 Trivsel

Indikatoren B65 Arbejdsstederne er spurgt om, hvorvidt man på arbejdsstedet er særlig opmærksom på, hvordan de unge ansatte under 18 år trives på arbejdsstedet.

Hovedresultat Langt de fleste arbejdssteder svarer bekræftende på dette. Næmlig lidt over 9 ud af 10 arbejdssteder.

Resultater Tabel 8.9 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 8.9. Er I på arbejdsstedet særligt opmærksomme på, hvordan de unge ansatte under 18 år trives på arbejdsstedet? (Spørgsmål B65).

| 65. Er I på arbejdsstedet særligt opmærksomme på, hvordan de unge ansatte under 18 år trives på arbejdsstedet? | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|-------|---------|
| | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen 1-4 ansatte | 64 | 95 | 90-100 | 56 | 88 | 79-96 | 8 |
| 5-19 ansatte | 136 | 96 | 92-99 | 126 | 92 | 87-97 | 4 |
| ≥ 20 ansatte | 169 | 94 | 90-98 | 151 | 92 | 88-96 | 2 |
| Total | 369 | 95 | 93-97 | 333 | 91 | 88-94 | 4 |

Kommentarer til resultaterne

Der er ingen forskelle mellem store og små arbejdssteder på dette punkt.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene

Som nævnt svarer de besøgte arbejdssteder typisk bekræftende på, at de er særligt opmærksomme på, hvordan de unge ansatte under 18 år trives på arbejdsstedet. Arbejdsstederne oplyser, at man drager omsorg for hinanden. ”Vi ta’r os af hinanden”, som man siger et sted. Et andet sted: ”Man kan som regel se, hvis de unge hænger med næbet, og så tager vi os af det”. Eller et tredje sted: ”De unge får at vide, at de kan komme til en voksen, også med personlige problemer; den ansvarlige for de unge er selv en forholdsvist ung medarbejder, som de ansatte under 18 år kan trives med og føle tillid til”. Et fjerde arbejdssted: ”De unge går altid sammen med kokken, han snakker med dem, også hvis det går dårligt derhjemme”.

Indikatoren B66

Arbejdsstederne er spurgt, hvorvidt de inden for de sidste tre år har gjort noget for at forbedre trivslen for de unge ansatte under 18 år.

Hovedresultat

Dette svarer omkring halvdelen af arbejdsstederne bekræftende på.

Resultater

Tabel 8.10 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 8.10. Har I inden for de sidste 3 år gjort noget for at forbedre trivslen for de unge ansatte under 18 år? (Spørgsmål B66).

| 66. Har I inden for de sidste 3 år gjort noget for at forbedre trivslen for de unge ansatte under 18 år? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|--------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 61 | 34 | 22-47 | 49 | 29 | 15-42 | 6 |
| | 5-19 ansatte | 130 | 52 | 43-60 | 116 | 44 | 35-53 | 8 |
| | ≥ 20 ansatte | 159 | 56 | 48-64 | 139 | 50 | 41-58 | 6 |
| | Total | 350 | 51 | 45-56 | 304 | 44 | 38-50 | 6 |

Kommentarer til resultaterne

Der ses ingen signifikante sammenhænge.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene

Ved arbejdsstedsbesøgene fortæller arbejdsstederne, at de har gjort følgende: De har forbedret ansættelsesproceduren, de har involveret forældrene i øget omfang, de har haft fokus på de unges trivsel i det daglige, de holder korte morgenmøder, de unge besøges hjemme på deres fødselsdag og ejeren har inviteret dem til koncert, siger de på et andet arbejdssted. På et tredje arbejdssted oplyses det, at de unge skal deltage i personalemøderne, det er obligatorisk, hvis de vil arbejde i butikken, og de deltager også i fester og julefrokost. Da de unge kommer langvejs fra, og der er hård konkurrence i området om de unge, gøres der en hel del, for at de trives.

8.6 Instruktion og brug af personlige værnemidler

Indikatoren B67

Arbejdsstederne er spurgt, hvorvidt der er unge ansatte under 18 år, der skal bruge personlige værnemidler ved det arbejde, de udfører på arbejdsstedet.

Hovedresultat

Det er meget få arbejdssteder, hvor dette er tilfældet. Det gælder kun et ud af ti arbejdssteder.

Resultater

Tabel 8.11 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 8.11. Er der nogen unge ansatte under 18 år, der skal bruge personlige værnemidler i det arbejde, de udfører for arbejdsstedet? (Spørgsmål B67).

| 67. Er der nogen unge ansatte under 18 år, der skal bruge personlige værnemidler i det arbejde, de udfører for arbejdsstedet? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|--------------|-----------|-----------|------|-----------|-----------|------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 64 | 5 | 0-10 | 56 | 5 | 0-11 | 1 |
| | 5-19 ansatte | 136 | 8 | 3-13 | 126 | 7 | 3-12 | 1 |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 11 | 6-15 | 151 | 15 | 9-21 | 5 |
| | Total | 369 | 9 | 6-12 | 333 | 11 | 7-14 | 2 |

Kommentarer til resultaterne

Der er ingen forskelle mellem store og små arbejdssteder på dette punkt.

Indikatoren B68

Arbejdsstederne blev spurgt, hvorvidt de unge ansatte får en instruktion i, hvordan disse værnemidler skal bruges på de arbejdssteder, hvor de unge skal bruge personlige værnemidler i arbejdet.

Hovedresultat

Dette spørgsmål er kun besvaret af få arbejdssteder, idet 32 arbejdssteder på A-siden og 35 arbejdssteder på B-siden har besvaret spørgsmålet om instruktion af de unge, idet det kun er 33 arbejdssteder (jf. A-siden tabel 8.11), der angiver, at de unge ansatte skal bruge personlige værnemidler i deres arbejde. Blandt de få arbejdssteder, hvor de unge ansatte skal bruge værnemidler, angiver trefjerdele af arbejdsstederne, at de unge ansatte også får instruktion.

Resultater

Tabel 8.12 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 8.12. Får de unge ansatte en instruktion i, hvordan disse værnemidler skal bruges? (Spørgsmål B68).

| 68. Får de unge ansatte en instruktion i, hvordan disse værnemidler skal bruges? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|--------------|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|--------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 3 | 100 | . | 3 | 100 | . | . |
| | 5-19 ansatte | 11 | 64 | 30-98. | 9 | 67 | 28-100 | 3 |
| | ≥ 20 ansatte | 18 | 72 | .49-95 | 23 | 78 | 60-96 | 6 |
| | Total | 32 | 72 | .55-88 | 35 | 77 | 63-92 | 5 |

| | |
|-------------------------------------|--|
| Kommentarer til resultaterne | Der er ingen forskelle statistisk set mellem store og små arbejdssteders instruktion i anvendelsen af værnemidler. Men da der er tale om små tal, må der tages stort forbehold for resultaterne |
| Resultater fra arbejdsstedsbesøgene | På de arbejdssteder, der oplyser, at de ikke giver instruktion, er begrundelsen alene, at de ikke finder det nødvendigt. På de arbejdssteder, hvor de svarer bekræftende på, at de finder en instruktion sted, er de blevet spurgt om, hvordan og hvor ofte de unge instrueres i brugen af personlige værnemidler. Til dette svarer arbejdsstederne følgende: ”De unge skal anvende handsker af hygiejneshensyn, når der laves mad, ikke af arbejdsmiljømæssige årsager”. På et andet arbejdssted bliver de unge opfordret til at anvende handsker i opvasken, da det kan være ulækkert for hænderne, og der har også været snak om smitterisiko. På et tredje arbejdssted får de unge ved ansættelsen sikkerhedssko og instruktion i, hvordan de bruger dem. På et fjerde arbejdssted anbefales de unge at bruge handsker ved udrulning af dej og ved opvaske, men det er op til dem selv, om de vil gøre det. Også på det punkt synes det på arbejdsstederne at være meget forskelligt, hvor struktureret instruktionen er, men også afhængigt af, hvor farlige ting, de unge omgås. |
| Indikatoren B69 | Arbejdsstederne er spurgt, hvorvidt man inden for de sidste tre år har forbedret den instruktion, som de unge ansatte får i brugen af personlige værnemidler. |
| Hovedresultat | Kun få arbejdssteder besvarer dette spørgsmål, idet kun 23 arbejdssteder på A-siden og 27 arbejdssteder på B-siden besvarer spørgsmålet, hvilket hænger sammen med de få arbejdssteder, hvor brug af personlige værnemidler er nødvendige (jf. tabel 8.11). Blandt de få arbejdssteder, der har besvaret spørgsmålet, svarer en femtedel af ledelsesrepræsentanterne og knap en tredjedel af medarbejderrepræsentanterne bekræftende på, at arbejdsstedet inden for de sidste 3 år har forbedret den instruktion, som de giver de unge ansatte om brug af personlige værnemidler. |
| Resultater | Tabel 8.13 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse. |

Tabel 8.13. Har I inden for de sidste 3 år forbedret den instruktion, som I giver unge ansatte om brug af personlige værnemidler? (Spørgsmål B69).

| 69. Har I inden for de sidste 3 år forbedret den instruktion, som I giver unge ansatte om brug af personlige værnemidler? | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|-----------|-----------|----|-----------|-----------|----|---------|
| | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | | | | | | | |
| 1-4 ansatte | 3 | 0 | . | 3 | 0 | . | . |
| 5-19 ansatte | 7 | 14 | . | 6 | 50 | . | . |
| ≥ 20 ansatte | 13 | 31 | . | 18 | 28 | . | . |
| Total | 23 | 22 | . | 27 | 30 | . | . |

| | |
|------------------------------|--|
| Kommentarer til resultaterne | Der er tale om meget små tal, så der er ikke beregnet konfidensintervaller. |
| Indikatoren B70 | Arbejdsstederne er spurgt om, hvordan den forbedrede instruktion i brug af personlige værnemidler har påvirket arbejdsmiljøet for de unge ansatte. |
| Hovedresultat | Kun 5 arbejdssteder på A-siden og 8 arbejdssteder på B-siden besvarer dette spørgsmål (jf. også tabel 8.13). Dette spørgsmål kan derfor ikke besvares. |
| Resultater | Tabel 8.14 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse. |

Tabel 8.14. Hvordan har den forbedrede instruktion i brug af personlige værnemidler påvirket arbejdsmiljøet for de unge ansatte? (Spørgsmål B70).

| 70. Hvordan har den forbedrede instruktion i brug af personlige værnemidler påvirket arbejdsmiljøet for de unge ansatte? | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|--------|------|----|--------|------|----|---------|
| | 2004 | 2004 | Si | 2004 | 2004 | Si | % |
| | N | % | | N | % | | |
| Hele visionen 1-4 ansatte | 0 | . | . | 0 | . | . | . |
| 5-19 ansatte | 1 | 0 | . | 3 | 67 | . | . |
| ≥ 20 ansatte | 4 | 50 | . | 5 | 80 | . | . |
| Total | 5 | 40 | . | 8 | 75 | . | . |

Kommentarer til resultaterne Tallene er meget små, så der er ikke basis for yderligere statistiske analyser.

8.7 Røveri og voldsforebyggelse

| | |
|-----------------|--|
| Indikatoren B71 | Arbejdsstederne er spurgt, hvorvidt de unge under 18 år får instruktion i, hvad de skal gøre i tilfælde af vold og røveri. |
| Hovedresultat | Hertil svarer knap to tredjedele af arbejdsstederne, at dette er tilfældet. |
| Resultater | Tabel 8.15 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse. |

Tabel 8.15. Når I ansætter unge under 18 år, får de så en instruktion i, hvad de skal gøre i tilfælde af røveri og vold? (Spørgsmål B71).

| 71. Når I ansætter unge under 18 år, får de så en instruktion i, hvad de skal gøre i tilfælde af røveri og vold? | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen 1-4 ansatte | 64 | 50 | 37-63 | 56 | 52 | 38-65 | 2 |
| 5-19 ansatte | 136 | 75 | 68-82 | 126 | 60 | 52-69 | 15* |
| ≥ 20 ansatte | 169 | 62 | 54-69 | 151 | 63 | 55-71 | 1 |
| Total | 369 | 64 | 60-69 | 333 | 60 | 55-65 | 4 |

Kommentarer til resultaterne

Især de store arbejdssteder instruerer de unge i, hvad de skal gøre i tilfælde af røveri og vold. Forskellene er statistisk signifikante, idet det gælder for omkring halvdelen af de helt små arbejdssteder mod to tredjedele af de store arbejdssteder, at der sker en instruktion.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene

Arbejdsstederne, der ikke instruerer de unge, er spurgt om, hvorfor de unge ikke er blevet instrueret eller oplært i, hvad de skal gøre i tilfælde af vold og røveri, og hvad baggrunden er herfor. Langt de fleste svarer, at de ikke anser det for nødvendigt. En forklaring er, at der altid er en voksen til stede, dels fordi der ikke er mange penge i kassen, dels fordi det er en lille by, arbejdsstedet er placeret i, hvor alle kender alle, og hvor der ikke sker noget særligt, dels ansætter de kun unge over 18 år, og ikke de helt unge, der ikke kan håndtere det, hvis kunderne brokker sig. Endelig er der steder, hvor man aldrig tænker over det. Der kommer og går så mange mennesker på arbejdsstedet, men man har aldrig overvejet, at der kunne ske alvorlige ting som røveri og vold. Derfor er de unge ikke blevet instrueret i dette. Blandt de arbejdssteder, der svarer bekræftende på, at de unge bliver instrueret eller oplært i, hvad de skal gøre ved vold og røveri, svarer arbejdsstederne, at de nyansatte unge ser video om røveri, eller at de, når de bliver ansat, bliver instrueret i, hvad de skal gøre i tilfælde af vold og røveri, og at de bliver informeret om, at der er en tilkaldeknop til vagtcentralen eller ejeren af butikken, hvis der sker noget. Et sted har de installeret videoovervågning og overfaldsalarm, og de har generelle retningslinier og tilbud om krisehjælp.

Indikatoren B72

Arbejdsstederne er blevet spurgt om, hvorvidt de inden for de sidste tre år har forbedret den instruktion, som de giver unge ansatte, i hvad de skal gøre i tilfælde af røveri eller vold.

Hovedresultat

Hertil svarer omkring halvdelen af arbejdsstederne, at der er sket en forbedring af instruktionen i de sidste tre år.

Resultater

Tabel 8.16 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 8.16. Har I inden for de sidste 3 år forbedret den instruktion, som I giver unge ansatte om, hvad de skal gøre i tilfælde af røveri eller vold? (Spørgsmål B72).

| 72. Har I inden for de sidste 3 år forbedret den instruktion, som I giver unge ansatte om, hvad de skal gøre i tilfælde af røveri eller vold? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|--------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 32 | 41 | 23-59 | 29 | 41 | 22-60 | 1 |
| | 5-19 ansatte | 102 | 60 | 50-69 | 76 | 55 | 44-67 | 5 |
| | ≥ 20 ansatte | 104 | 53 | 43-63 | 95 | 53 | 42-63 | 0 |
| | Total | 238 | 54 | 48-61 | 200 | 52 | 45-59 | 2 |

Kommentarer til resultaterne

Der er ingen signifikante forskelle i øvrigt.

Indikatoren B73

Arbejdsstederne blev spurgt om, hvordan den forbedrede instruktion vedrørende røveri og vold har påvirket arbejdsmiljøet for de unge ansatte.

Hovedresultat

Langt de fleste arbejdssteder angiver, at det har forbedret arbejdsmiljøet i positiv retning, idet lidt over halvdelen af arbejdsgiverne svarer bekræftende på det, og tre fjerdedele af medarbejderrepræsentanterne. Der er altså flere medarbejderrepræsentanter, der mener, at det har påvirket arbejdsmiljøet i en positiv retning i forhold til ledelsesrepræsentanter. Forskellene er statistisk signifikante.

Resultater

Tabel 8.17 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 8.17. Hvordan har den forbedrede instruktion vedrørende røveri og vold påvirket arbejdsmiljøet for de unge ansatte? (Spørgsmål B73).

| 73. Hvordan har den forbedrede instruktion vedrørende røveri og vold påvirket arbejdsmiljøet for de unge ansatte? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|--------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|--------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 13 | 62 | 31-92 | 12 | 83 | 59-100 | 22 |
| | 5-19 ansatte | 61 | 67 | 55-79 | 42 | 71 | 57-86 | 4 |
| | ≥ 20 ansatte | 55 | 51 | 37-65 | 50 | 70 | 57-83 | 19* |
| | Total | 129 | 60 | 51-68 | 104 | 72 | 63-81 | 12* |

Kommentarer til resultaterne Hele vejen igennem ses en klar overvægt i retning af, at det overvejende er medarbejderrepræsentanterne, der mener, at den forbedrede instruktion vedrørende røveri og vold har påvirket arbejdsmiljøet i positiv retning. Forskellene er statistisk signifikante for de store arbejdssteder med 20 ansatte og derover.

8.8 Tekniske hjælpemidler

Indikatoren B74 Arbejdsstederne er blevet spurgt, hvorvidt der på arbejdsstedet findes nogen tekniske hjælpemidler, som unge ansatte under 18 år bør bruge i det arbejde, de udfører for arbejdsstedet.

Hovedresultat Dette svarer lidt over to femtedele af arbejdsstederne bekræftende på.

Resultater Tabel 8.18 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 8.18. Findes der på arbejdsstedet nogen tekniske hjælpemidler, som unge ansatte under 18 år bør bruge i det arbejde de udfører for arbejdsstedet? (Spørgsmål B74).

| 74. Findes der på arbejdsstedet nogen tekniske hjælpemidler, som unge ansatte under 18 år bør bruge i det arbejde de udfører for arbejdsstedet? | A-side | | | B-side | | | Forskel | |
|---|--------------|------|----|--------|------|----|---------|---|
| | 2004 | 2004 | Si | 2004 | 2004 | Si | % | |
| | N | % | | N | % | | | |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 64 | 31 | 20-43 | 56 | 29 | 16-41 | 3 |
| | 5-19 ansatte | 136 | 42 | 34-50 | 126 | 42 | 33-51 | 0 |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 51 | 44-59 | 151 | 50 | 42-58 | 2 |
| | Total | 369 | 44 | 39-50 | 333 | 43 | 38-49 | 1 |

Kommentarer til resultaterne Der ses ingen særlige forskelle mellem arbejdsgivernes og medarbejderrepræsentanternes svar, ej heller mellem virksomhedsstørrelser.

Indikatoren B75 Arbejdsstederne er spurgt, hvorvidt de inden for de sidste tre år har gjort noget for at forbedre de unge ansattes adgang til brug af tekniske hjælpemidler.

Hovedresultat Dette svarer omkring en tredjedel af arbejdsstederne bekræftende på.

Resultater Tabel 8.19 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 8.19. Har I inden for de sidste 3 år gjort noget for at forbedre de unge ansattes adgang til eller brug af tekniske hjælpemidler? (Spørgsmål B75).

| 75. Har I inden for de sidste 3 år gjort noget for at forbedre de unge ansattes adgang til eller brug af tekniske hjælpemidler? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|--------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 20 | 30 | 8-52 | 16 | 38 | 11-64 | 8 |
| | 5-19 ansatte | 57 | 37 | 24-50 | 53 | 28 | 16-41 | 9 |
| | ≥ 20 ansatte | 87 | 41 | 31-52 | 75 | 40 | 29-51 | 1 |
| | Total | 164 | 38 | 31-46 | 144 | 35 | 28-43 | 3 |

Kommentarer til resultaterne

Der ses i øvrigt ingen statistiks signifikante forskelle.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene

Ved arbejdsstedsbesøgene er der eksempler på, at arbejdsstederne ikke har gjort noget for at forbedre børns og unges brug af tekniske hjælpemidler. De steder, hvor man har gjort det, nævnes følgende eksempler: Der er indkøbt rullebord til transport af service, der er indkøbt en flaskeautomat, de unge opfordres til at anvende rullefogne, der er købt en vogn, så tingene kommer op i højde med de unge, så de ikke står og bukker sig, og der er indkøbt plader med hjul til transport af mælkekasser.

Indikatoren B76

Arbejdsstederne er spurgt om, hvordan den forbedrede adgang til eller øget fokus på tekniske hjælpemidler har påvirket arbejdsmiljøet for unge ansatte.

Hovedresultat

Langt de fleste arbejdssteder, hvor der findes tekniske hjælpemidler, som de unge under 18 år bør bruge, og hvor man har forbedret adgangen til eller øget fokus på tekniske hjælpemidler, vurderer langt de fleste, nemlig hhv. fire femtedele og ni tiendedele, at det har haft en positiv indvirkning på arbejdsmiljøet..

Resultater

Tabe 8.20 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 8.20. Hvordan har den forbedrede adgang til eller øgede fokus på brug af tekniske hjælpemidler påvirket arbejdsmiljøet for de unge ansatte? (Spørgsmål B76).

| 76. Hvordan har den forbedrede adgang til eller øgede fokus på brug af tekniske hjælpemidler påvirket arbejdsmiljøet for de unge ansatte | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|--------------|-----------|-----------|--------|-----------|-----------|--------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 6 | 67 | 12-100 | 6 | 100 | . | 33 |
| | 5-19 ansatte | 21 | 67 | 45-89 | 15 | 93 | 79-100 | 27* |
| | ≥ 20 ansatte | 36 | 89 | 78-100 | 30 | 83 | 69-97 | 6 |
| | Total | 63 | 79 | 69-90 | 51 | 88 | 79-97 | 9 |

Kommentarer til resultaterne

På de mellemstore arbejdspladser med 5-19 ansatte er der klart signifikante forskelle mellem andelen af ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter, der angiver, at det har haft en positiv forbedring, idet to tredjedele af ledelsesrepræsentanterne over for lidt over ni tiendedele af medarbejderrepræsentanterne svarer bekræftende på dette.

8.9 Kontaktperson

Indikatoren B77

Arbejdsstederne er spurgt til, hvorvidt unge under 18 år får en fast kontaktperson, der kan støtte dem den første tid på arbejdsstedet.

Hovedresultat

Dette svarer stort set alle arbejdssteder bekræftende på. Fra ledelsesrepræsentantsiden svarer ni tiendedele, og i gruppen af medarbejderrepræsentanter svarer fire femtedele bekræftende.

Resultater

Tabel 8.21 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 8.21. Får nyansatte unge under 18 år en fast, voksen kontaktperson, der kan støtte dem i den første tid på arbejdsstedet? (Spørgsmål B77).

| 77. Får nyansatte unge under 18 år en fast, voksen kontaktperson, der kan støtte dem i den første tid på arbejdsstedet? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|--------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 64 | 80 | 70-90 | 56 | 79 | 67-90 | 1 |
| | 5-19 ansatte | 136 | 88 | 82-93 | 126 | 78 | 70-85 | 10* |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 88 | 83-93 | 151 | 79 | 72-85 | 9* |
| | Total | 369 | 86 | 83-90 | 333 | 78 | 74-83 | 8* |

| | |
|-------------------------------------|--|
| Kommentarer til resultaterne | Der er ingen signifikante forskelle på arbejdsgiver- og medarbejderrepræsentantsiden, ej heller på forskellige arbejdspladsstørrelser. |
| Resultater fra arbejdsstedsbesøgene | Der er eksempler på arbejdssteder, hvor de unge har en fast voksenkontaktperson, der kan støtte dem i den første tid på arbejdsstedet. ”Ja, de unge arbejder altid sammen med en voksen over 18 år”. ”De kan altid kontakte chefen”. ”De første arbejdstimer er de sammen med en ansvarlig voksen”. ”De får udpeget en person, der oplærer dem, men derefter får de at vide, at de kan kontakte lederen af afdelingen.” ”Indehaveren er altid til stede, så de arbejder aldrig alene.” På de få steder, hvor man siger nej, uddyber man det med at forklare, at de unge altid, hvis de har lyst til det, kan spørge de andre voksne. |
| Indikatoren B78 | Arbejdsstederne er spurgt, hvorvidt de inden for de sidste tre år har gjort noget for at sikre, at unge ansatte under 18 år får støtte fra en voksen i det daglige arbejde. |
| Hovedresultat | Dette svarer omkring to femtedele af arbejdsstederne bekræftende på. |
| Resultater | Tabel 8.22 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse. |

Tabel 8.22. Har I inden for de sidste 3 år gjort noget for at sikre, at unge ansatte under 18 år kan få støtte fra en voksen i deres daglige arbejde? (Spørgsmål B78).

| 78. Har I inden for de sidste 3 år gjort noget for at sikre, at unge ansatte under 18 år kan få støtte fra en voksen i deres daglige arbejde? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|--------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 64 | 38 | 25-50 | 56 | 34 | 21-47 | 4 |
| | 5-19 ansatte | 136 | 46 | 38-55 | 126 | 40 | 31-48 | 7 |
| | ≥ 20 ansatte | 169 | 35 | 28-42 | 151 | 38 | 31-46 | 3 |
| | Total | 369 | 40 | 35-45 | 333 | 38 | 33-43 | 1 |

| | |
|-------------------------------------|---|
| Kommentarer til resultaterne | Der er ingen forskelle mellem arbejdsgiver- og medarbejderrepræsentanternes svar, ej heller på forskellige typer af virksomhedsstørrelser. |
| Resultater fra arbejdsstedsbesøgene | På spørgsmålet om, hvorvidt der inden for de sidste tre år er gjort noget for at sikre, at de unge kan få støtte fra en voksenperson i deres daglige arbejde, svarer de som ovenfor nævnt, at der altid er en voksen til stede; de unge arbejder aldrig alene, eller at lederen/ejeren altid er på arbejde, og hvis han/hun går et øjeblik, sørges der for, at der er en voksen til stede i forretningen. |

- Indikatoren B79** Arbejdsstederne blev spurgt om, hvordan den forbedrede mulighed for at få støtte fra en voksen påvirker arbejdsmiljøet set ud fra de unge ansatte.
- Hovedresultat** Den overvejende del af arbejdsstederne svarer bekræftende på dette spørgsmål, idet omkring to tredjedele af arbejdsstederne vurderer, at det har forbedret arbejdsmiljøet for de unge ansatte i positiv retning.
- Resultater** Tabel 8.23 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse

Tabel 8.23. Hvordan har den forbedrede mulighed for at få støtte fra en voksen påvirket arbejdsmiljøet for de unge ansatte? (Spørgsmål B79).

| 79. Hvordan har den forbedrede mulighed for at få støtte fra en voksen påvirket arbejdsmiljøet for de unge ansatte? | | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|---|--------------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|---------|
| | | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen | 1-4 ansatte | 24 | 58 | 37-80 | 19 | 53 | 28-77 | 6 |
| | 5-19 ansatte | 63 | 68 | 56-80 | 50 | 72 | 59-85 | 4 |
| | ≥ 20 ansatte | 59 | 71 | 59-83 | 58 | 79 | 69-90 | 8 |
| | Total | 146 | 68 | 60-75 | 127 | 72 | 65-80 | 5 |

- Kommentarer til resultaterne** Der ses ingen særlige forskelle mellem andelen af bekræftende svar på A-siden og medarbejderrepræsentantsiden, ej heller på virksomhedsstørrelse.
- Resultater fra arbejdsstedsbesøgene** Ved arbejdsstedsbesøgene er der ikke mange kommentarer til, hvordan det forbedrer miljøet, andet end at det er blevet bedre, og at man til stadighed er opmærksom på at forbedre det. Et enkelt arbejdssted svarer, at de unge i højere grad føler sig som en del af virksomheden, men at der også er meget stor efterspørgsel fra de unges side til at komme til at arbejde det pågældende sted. Derudover er svaret, at det giver mere tryghed og sikkerhed for de unge.

8.10 Andre initiativer

- Indikatoren B82** Arbejdsstederne er spurgt om, hvorvidt de har taget andre initiativer end de tidligere nævnte, for at forbedre arbejdsmiljøet for unge under 18 år.
- Hovedresultat** Dette svarer meget få arbejdssteder bekræftende på. Knap en femtedel af ledelsesrepræsentanterne svarer ja, mod knap en tiendedel af medarbejderrepræsentanterne. Forskellen er statistisk signifikant.
- Resultater** Tabel 8.24 viser resultaterne for hele visionen fordelt på arbejdsstedsstørrelse.

Tabel 8.24. Har I taget andre initiativer, end dem jeg har nævnt, for at forbedre arbejdsmiljøet for unge ansatte under 18 år? (Spørgsmål B82).

| 82. Har I taget andre initiativer, end dem jeg har nævnt, for at forbedre arbejdsmiljøet for unge ansatte under 18 år? | A-side | | | B-side | | | Forskel |
|--|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|------|---------|
| | 2004 N | 2004 % | Si | 2004 N | 2004 % | Si | % |
| Hele visionen 1-4 ansatte | 64 | 6 | 0-12 | 56 | 9 | 1-17 | 3 |
| 5-19 ansatte | 136 | 11 | 6-16 | 126 | 7 | 3-12 | 4 |
| ≥ 20 ansatte | 169 | 21 | 15-28 | 151 | 9 | 4-13 | 13* |
| Total | 369 | 15 | 11-19 | 333 | 8 | 5-11 | 7* |

Kommentarer til resultaterne

Der er signifikant forskelle mellem arbejdsgiver- og medarbejderrepræsentanternes svar på de store arbejdssteder med mere end 20 ansatte.

Resultater fra arbejdsstedsbesøgene

Ved arbejdsstedsbesøgene er arbejdsstederne spurgt om, hvad de har gjort for at forbedre arbejdsmiljøet. Det er meget få steder, hvor man har taget andre initiativer end de tidligere nævnte. De steder, hvor man har foretaget andre initiativer, svarer man følgende: Man har udarbejdet systematiske arbejdsinstruktioner, man planlægger senere mødetid end kl. 7.00 om lørdagen, der er etableret en overfaldsalarmer og et overvågningskamera, der er planlagt kursus i førstehjælp og brand for at øge trygheden og sikkerheden, ansættelsesproceduren er forbedret. Kort sagt, de ting, der nævnes, er initiativer, der allerede er nævnt under de tidligere punkter.

8.11 Sammenfatning

Ifølge interviewundersøgelsen angiver langt de fleste arbejdssteder, at de unge får **instruktion i sikkerhedsforanstaltninger**, idet tre fjerdedele svarer bekræftende på dette. Omkring to femtedele af arbejdspladserne angiver, at de inden for de sidste tre år har forbedret deres instruktioner i sikkerhedsforanstaltningerne.

Ud fra ønsket om, at finde ud af, hvad der kan være afgørende for, om et arbejdssted giver de unge sikkerhedsinstruktion eller ej, er der set på sammenhængen mellem formel organisering af arbejdsmiljøarbejdet, gennemførelse af APV, møder hvor både ledere og medarbejdere er til stede og hvor det psykiske og fysiske arbejdsmiljø drøftes, brugen af AT's meddelelse om unges arbejde og brug af eksterne konsulenter i arbejdsmiljøarbejdet med unge.

Analyserne viser, at det især er de arbejdssteder, der gennemfører APV, og som drøfter det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, hvor både ledere og medarbejdere er til stede, der giver de unge på arbejdsstedet instruktion i sikkerhedsforanstaltninger. Det samme billede ses ved arbejdssteder, der har en formel organi-

sering af arbejdsmiljøarbejdet. Her gøres brug af AT's meddelelse om unges arbejde samt af eksterne konsulenter i deres arbejdsmiljøarbejde med unge.

Men antalsmæssigt er der langt flere arbejdssteder, uden formel organisering af arbejdsmiljøarbejdet, der ikke bruger AT's meddelelse om unges arbejde, og som ikke bruger eksterne konsulenter, der giver de unge sikkerhedsinstruktioner. Det betyder, at disse forhold ikke er afgørende forudsætninger for, at et arbejdssted giver de unge sikkerhedsinstruktion.

Med hensyn til **instruktion i nye arbejdsopgaver** angiver langt de fleste, at dette sker, og omkring to femtedele af arbejdsstederne har forbedret instruktionerne inden for de sidste tre år. Langt de fleste, nemlig tre fjerdedele på ledelsesrepræsentantsiden og fire femtedele på medarbejderrepræsentantsiden, mener også, at dette har forbedret arbejdsmiljøet for de unge ansatte.

Med hensyn til **de unges arbejdstider** er det kun en tredjedel af arbejdsstederne, der angiver, at de unge arbejder før kl. 6 om morgenen og efter kl. 20 om aftenen. Det gælder især restaurations- og butikbranchen. Det er kun få arbejdssteder, der har taget en beslutning om, at de unge ikke må arbejde før kl. 6 om morgenen og efter kl. 20 om aftenen. Det gælder kun en tyvendedel af arbejdsstederne.

Stort set alle arbejdssteder svarer bekræftende på, at de er særligt opmærksomme på **de unges trivsel**. Det gælder ni ud af ti arbejdssteder. Omkring halvdelen af arbejdsstederne har desuden inden for de sidste tre år gjort noget for at forbedre trivslen blandt de unge ansatte. Ifølge arbejdsstedsbesøgene gælder det blandt andet ansættelsesprocedurer, informationerne til de unge og generel omsorg for de unges trivsel på arbejdspladsen i det daglige.

Det er kun få arbejdssteder, hvor de unge skal bruge **personlige værnemidler** i deres arbejde. Det gælder kun på omkring hvert tiende arbejdssted. På disse arbejdssteder svarer arbejdsstederne også i langt de fleste tilfælde, nemlig på omkring tre fjerdedele af arbejdsstederne, at de instruerer de unge i brugen af værnemidlerne.

To tredjedele af arbejdsstederne har givet de unge instruktion i, hvad de skal gøre i **tilfælde af røveri og vold**. Det gælder især på de store arbejdssteder. Halvdelen af disse arbejdssteder har også forbedret deres instruktioner på dette område inden for de sidste tre år, ligesom det for langt de fleste af disse steder har påvirket arbejdsmiljøet i en positiv retning.

To femtedele af arbejdsstederne angiver, at der på arbejdsstedet findes **tekniske hjælpemidler**, som de unge bør bruge i deres arbejde. Blandt disse arbejdssteder har lidt over en tredjedel af arbejdsstederne forbedret de unges adgang til brug af tekniske hjælpemidler inden for de sidste tre år. Langt de fleste arbejdssteder mener også, at denne forbedring har resulteret i et forbedret arbejdsmiljø. Det gælder for omkring fire ud af fem arbejdssteder. Blandt de arbejdssteder, hvor de unge ansatte under 18 år løfter eller bærer byrder over 12 kg, jf. tabel 6.2, angiver to tredjedele af arbejdsstederne, at de har tekniske hjælpemidler.

Til støtte for de unge har langt de fleste arbejdssteder udpeget en **fast voksen kontaktperson**, der kan støtte de unge i den første tid i deres arbejde. Det gælder på omkring fire ud af fem arbejdssteder.

Ifølge arbejdsstedsbesøgene har de unge på de arbejdssteder, hvor der ikke er en fast voksen kontaktperson, altid mulighed for selv at spørge de voksne på arbejdsstedet.

Ifølge interviewundersøgelsen er der blandt arbejdsstederne ingen sammenhæng mellem arbejdsstedets størrelse, og hvorvidt der er en fast voksen kontaktperson til de unge eller ej. Omkring to femtedele af arbejdsstederne har forbedret voksenstøtten til de unge inden for de sidste tre år, og langt de fleste af disse arbejdssteder, dvs. knap tre fjerdedele, mener også at det har forbedret arbejdsmiljøet for de unge.

Det er kun få arbejdssteder, dvs. omkring en tiendedel, der har taget **andre initiativer** end de ovenfor nævnte, for at forbedre arbejdsmiljøet for de unge.

Samlet set må det på det foreliggende grundlag konkluderes, at en del arbejdssteder har gjort en del for at forbedre arbejdsmiljøet inden for de sidste tre år, og dette har ifølge arbejdsstederne givet positive resultater. Det er især instruktioner i sikkerhedsforanstaltninger, informationer om nye arbejdsopgaver, sikring af de unges trivsel på arbejdspladsen, instruktioner omkring vold og røveri, samt støtte til de unge fra en voksen i starten af deres ansættelse, hvor der er sket forbedringer på arbejdspladserne. Det gælder ca. halvdelen. Det vil omvendt sige, at på halvdelen af arbejdsstederne er der ikke sket forbedringer på disse områder.

9 Opsamling og diskussion

I dette kapitel sammenfattes og drøftes resultaterne, der er fremlagt i de foregående kapitler, og der gennemføres afsluttende en drøftelse af særlige metode-mæssige forhold, der kan have påvirket resultaterne.

Det generelle arbejdsmiljøarbejde

Undersøgelsens resultater om det generelle arbejdsmiljøarbejde viser, at arbejdsmiljøarbejdet på mange arbejdssteder ikke er kendetegnet ved at have et selvstændigt fokus og ved manglende systematik.

Brancherne, der særligt beskæftiger børn og unge, er kendetegnede ved mange små arbejdssteder, og flertallet af arbejdsstederne har en lav grad af organisering og formalisering af arbejdsmiljøarbejdet.

Undersøgelsen viser også, at de generelle forudsætninger heller ikke er til stede i form af viden og kendskab til lovgivning og problematikker inden for visionens arbejdsmiljø-mæssige forhold.

Det manglende selvstændige fokus på arbejdsmiljøet medfører, at arbejdsstedet tilsyneladende ikke er opmærksom på mulighederne for at søge rådgivning udefra, hvilket afspejler sig i den lave tilslutning til BST, og i det hele taget et meget lille forbrug af konsulenter og af indhentning af viden udefra.

Børn og unges arbejdsmiljø

Visionen "Børn og Unge" adskiller sig fra mange af de andre visioner ved, at den ikke har fokus på et særligt område inden for arbejdsmiljøet, men ved i stedet at koncentrere sig om en særlig gruppe af medarbejdere, nemlig de unge ansatte under 18 år i fritidsjob.

Visionens arbejdsmiljø er derfor reguleret både af de almindelige bestemmelser i arbejdsmiljølovgivningen og af de særlige bestemmelser, der gælder unge ansatte under 18 år både med hensyn til **arbejdsmiljøkrav** og **arbejdstidsbestemmelser**.

Undersøgelsen viser generelt et billede af arbejdsstedernes arbejdsmiljøarbejde for de unge under 18 år, hvor der i stor udstrækning tages hånd om og drages omsorg for de unge medarbejdere.

Trivslen har næsten alle steder et stort fokus, og mange steder inddrages de unge positivt i arbejdsstedernes aktiviteter på lige fod med de voksne. Der signaleres ligeværdighed med tilsvarende forventninger om, at de unge lever op til kravene om at passe deres arbejde ansvarligt og selvstændigt, og flere steder ser og forstår man at udnytte de unges særlige ressourcer. Arbejdsstederne ser sig til dels i en opdragerrolle i forhold til at lære de unge at begå sig på arbejdsmarkedet.

Resultaterne af undersøgelsen tyder på, at langt de fleste på A-siden har kendskab til **arbejdstidsbestemmelserne**, og at de ikke mener, at der er særlige problemer med arbejdstiderne. Derimod angiver B-siden knapt så stort et kendskab til lovgivning og arbejdstidsbestemmelser.

Langt de fleste arbejdssteder venter med at ansætte de unge til de er fyldt 15 år – noget der mange steder går fint i spænd med arbejdsstedernes krav om en vis modenhed og selvstændighed hos de unge, mens man andre steder ikke er enige i lovgivningen om, hvor meget de unge under 15 år må arbejde. Skelnen mellem, hvorvidt den unge er i den skolepligtige alder eller ej, virker ikke udbredt.

Arbejdsstedsbesøgene viser også, at der i stor udstrækning tages højde for, at arbejdstiderne skal passes ind i forhold til de unges mange fritidsinteresser, og mange steder er de unge selv med til at planlægge og har indflydelse på vagtplanlægningen. Det tyder derfor på, at den ugentlige arbejdstid i stor udstrækning overholdes.

Samlet set må det dog på det foreliggende grundlag konkluderes, at det kun er på få arbejdssteder, at der gøres et særligt arbejde omkring de unges arbejdsmiljø, og at der heller ikke synes at være den store viden på området. Der er ikke de store forskelle mellem de små og store arbejdssteder. Derimod giver ledelsesrepræsentanterne et mere positivt billede end medarbejderrepræsentanterne af arbejdsstedernes arbejde med de unges arbejdsmiljø.

Det ser ud til, at arbejdet med APV er slået igennem på flertallet af arbejdsstederne, og at den foreligger skriftligt på de arbejdssteder, hvor den er gennemført, hvilket må siges at være et stort skridt frem for det systematiske arbejdsmiljøarbejde og en væsentlig forudsætning for at kunne sætte fokus på særligt unge under 18 års arbejdsmiljø.

På de fleste steder er man dog endnu ikke nået til at behandle de unge under 18 år som en særlig gruppe i APV'en, hvad angår påvirkninger og belastninger. Der er dermed en risiko for, at man på de enkelte arbejdssteder ikke får taget de særlige hensyn, der kan være nødvendige i forhold til unge under 18 års manglende arbejdsmarkedserfaring, manglende bevidsthed om risici og det forhold, at de endnu ikke er fuldt udviklede. Endvidere er der den risiko, at belastningerne - eksempelvis ved tunge løft - 'omfordeles' og koncentrerer på de voksne medarbejdere eller ledere frem for at belastninger og påvirkninger forebygges.

Den fremherskende holdning til det arbejdsmiljøforebyggende arbejde blandt både ledere og medarbejdere er, at arbejdsmiljøet skal være bedre, end reglerne kræver, og at arbejdsstedet prioriterer forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer

højt. Kun en mindre del mener, at arbejdsstedet skal presses til at foretage forbedringer, men samtidig fremhæves det, at arbejdsmiljølovgivningen giver meget unødvendigt arbejde. Der er således en positiv indstilling til, at arbejdsmiljøet skal være i orden, men på den anden side er der hos en forholdsvis stor gruppe en opfattelse af, at arbejdsmiljølovgivningen skaber unødvendigt arbejde.

Disse holdninger svarer meget godt overens med den praksis, der har vist sig ved arbejdsstedsbesøgene, hvor der mange steder tages fat på de problemer, der umiddelbart opleves, mens der lægges mindre vægt på, om arbejdet foregår i overensstemmelse med regler og lovgivning.

Det må da også konstateres, at ca. halvdelen af arbejdsstederne har gjort en del for at forbedre arbejdsmiljøet for de unge ansatte inden for de sidste tre år, og dette har ifølge arbejdsstederne givet positive resultater.

Det er især med hensyn til instruktioner i sikkerhedsforanstaltninger, informationer om nye arbejdsopgaver, sikring af de unges trivsel på arbejdspladsen, instruktioner omkring vold og røveri, samt støtte til de unge fra en voksen i starten af deres ansættelse, at der er sket forbedringer på arbejdspladserne.

Undersøgelsen viser, at de arbejdssteder, der arbejder systematisk med arbejdsmiljøet og har forudsætningerne i orden, også sørger for ordentlig instruktion i sikkerhedsforanstaltningerne og dermed gennemfører forebyggende foranstaltninger. Men det samme foregår også på et stort antal arbejdssteder uden formel organisering og hvor forudsætningerne for forebyggelse ikke er til stede.

Det betyder, at inden for visionen "Børn og unge" kan den formelle organisering og tilstedeværelsen af forudsætninger for forebyggelse ikke siges at være afgørende for, om et arbejdssted gennemfører forebyggende foranstaltninger i forhold til børn og unges arbejdsmiljø, og om arbejdsstedet dermed kan siges at gøre noget for at forbedre arbejdsmiljøet.

Arbejdsstedsbesøgene viser dog, at der er en del steder er foretaget handlinger til forbedring af arbejdsmiljøet, trods manglende organisering, formalisering og forudsætninger for forebyggelse.

Dette forholdsvis positive billede, der tegner sig, kan derfor især ses på baggrund af det generelt store fokus på de unges trivsel. Desuden er de visionsspecifikke brancher, som beskæftiger børn og unge, ikke kendetegnede ved store risici, belastninger og påvirkninger, der kræver udstrakt brug af personlige værnemidler.

Endelig er der på mange af branchernes arbejdssteder i forbindelse med APV-arbejdet gjort indsatser på væsentlige områder som tunge løft, forebyggelse af voldsrisiko og hudpåvirkninger, hvor tjeklister og branchespecifikke APV-skemaer har medvirket til at skabe viden og bevidsthed om påvirkninger og belastninger i branchen, så relevant forebyggelse er foretaget med god effekt, hvilket også inkluderer de unge ansatte. Der er desuden meget få arbejdssteder,

der angiver, at der har været arbejdsskader som følge af belastninger eller ulykker.

Samlet set må det på det foreliggende grundlag konkluderes, at der kun på få arbejdssteder gøres et særligt arbejde omkring de unges arbejdsmiljø, og at der heller ikke synes at være den store viden på området. Der er ikke de store forskelle mellem de små og store arbejdssteder. Derimod giver ledelsesrepræsentanterne et mere positivt billede end medarbejderrepræsentanterne af arbejdsstedernes arbejde med de unges arbejdsmiljø.

Diskussion af metode- og datamæssige forhold

Inden for visionen er der en svarprocent på samlet set 65 %. Der er især en lav svarprocent inden for hotel- og restaurationsbranchen – både på A-siden og B-siden. Desuden er der en lav svarprocent på B-siden inden for branchen transport af gods.

Fra bortfaldet på arbejdsstedsbesøgene synes der blandt de mange arbejdssteder, der ikke vil afse tid, også at være en modvilje mod at deltage i undersøgelsen. Om der er en sammenhæng mellem denne modvilje og holdning til og praksis i det forebyggende arbejdsmiljøarbejde er ikke belyst, men man kunne antage, at der i bortfaldet kan gemme sig flere eksempler på ringe forebyggende arbejdsmiljøarbejde, og at undersøgelsens resultater dermed fremtræder som mere positive end det, der rent faktisk gør sig gældende på arbejdspladserne generelt.

Det kan således ikke udelukkes, at der kan være sammenfald mellem bortfaldet og de arbejdssteder, der har store arbejdsmiljøproblemer. Man kunne forestille sig, at der blandt de arbejdssteder, der har valgt ikke at ville deltage i undersøgelsen, også er en overrepræsentation af arbejdssteder, der hverken kan eller vil forholde sig til det generelle arbejdsmiljøarbejde, eller som prioriterer det lavt herunder også forholdene omkring børn og unges arbejdsmiljø. Det kan derfor heller ikke udelukkes, at de arbejdssteder, der har stillet sig til rådighed for telefoninterview og arbejdsstedsbesøg, i stor udstrækning er dem, der synes, at de gør det så godt, de kan inden for deres egen risikoforståelse.

I resultaterne må der også tages forbehold for, at der er relativt flere besvarelser fra A-siden end fra B-siden, hvilket også gælder arbejdsstedsbesøgene, hvor B-siden ofte ikke kunne være til stede. Der er desuden det særlige forbehold i, at undersøgelsesdesignet slet ikke har inddraget de unge selv, udover hvad der var sporadisk mulighed for på arbejdsstedsbesøgene.

Den manglende organisering af og manglende systematik i arbejdsmiljøarbejdet på over halvdelen af visionens arbejdssteder kan være videreført i udvælgelsen af den interviewede medarbejder, som i en tredjedel af tilfældene ikke er medarbejderrepræsentant eller specielt arbejdsmiljøkyndig, men som er udvalgt af lederen efter kriterier, der er uafhængige af undersøgelsen.

Børn og unges arbejdsmiljø er reguleret af mange regler for begrænsninger i arbejdstiden, både dagligt og ugentligt. Samtidig gælder mange undtagelser af-

hængigt af alder, undervisningspligt, og branche, hvilket gør det vanskeligt at stille spørgsmål, der skal besvares, om disse regler bliver overholdt. Endelig er det vanskeligt at forestille sig, at folk vil svare oprigtigt, hvis de omgås reglerne om børn og unges arbejde i en undersøgelse, der er foretaget for Arbejdstilsynet.

10 Konklusion

I dette kapitel fremlægges konklusionen på diskussionen i det foregående kapitel.

Det kan på basis af undersøgelsen konkluderes, at der i virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde for de unge under 18 år i stor udstrækning tages hånd om og drages omsorg for de unge medarbejdere. Trivslen har næsten alle steder et stort fokus, og mange steder inddrages de unge positivt i arbejdsstedernes aktiviteter på lige fod med de voksne. Der signaleres ligeværdighed med tilsvarende forventninger om, at de lever op til krav om at passe deres arbejde ansvarligt og selvstændigt, og flere steder ser og forstår man at udnytte de unges særlige ressourcer.

Det visionsspecifikke arbejde med de unges arbejdsmiljø adskiller sig ikke fra måden at arbejde med det generelle arbejdsmiljø inden for visionens område.

Brancherne, hvor unge under 18 år er beskæftigede, er kendetegnede ved mange små og mellemstore arbejdssteder, og af at flertallet af arbejdssteder har en lav grad af organisering og formalisering af arbejdsmiljøarbejdet.

Undersøgelsens resultater fra det generelle arbejdsmiljøarbejde viser, at arbejdsmiljøarbejdet ofte er kendetegnet ved et manglende selvstændigt fokus, og at det foregår ret usystematisk. De generelle forudsætninger er heller ikke til stede i form af viden og kendskab til lovgivning og problematikker inden for visionens arbejdsmiljømæssige forhold.

De fleste steder er man heller ikke nået til at behandle de unge under 18 år som en særlig gruppe, hvad angår påvirkninger og belastninger. Der er dermed en risiko for, at man på de enkelte arbejdssteder ikke får taget de særlige hensyn, der kan være nødvendige i forhold til unge under 18 års manglende arbejdsmarkedserfaring, manglende bevidsthed om risici og det forhold, at de endnu ikke er fuldt udviklede.

Hos størstedelen af arbejdsstederne eksisterer en positiv indstilling til, at arbejdsmiljøet skal være i orden, side om side med en opfattelse af, at arbejdsmiljølovgivningen skaber meget unødvendigt arbejde. Dette svarer meget godt til, at der på mange arbejdssteder i praksis tages fat på de problemer, der umiddelbart opleves, mens der lægges mindre vægt på, om arbejdet foregår i overensstemmelse med regler og lovgivning.

Ca. halvdelen af arbejdsstederne har angivet, at de har gjort en del for at forbedre arbejdsmiljøet inden for de sidste tre år, hvilket ifølge arbejdsstederne har givet positive resultater. Det er især med hensyn til instruktioner i sikkerhedsforanstaltninger, informationer om nye arbejdsopgaver, sikring af de unges trivsel på arbejdspladsen, instruktioner omkring vold og røveri, samt støtte til de unge fra en voksen i starten af deres ansættelse, at der er sket forbedringer på arbejdspladserne.

Undersøgelsen viser, at den formelle organisering og tilstedeværelsen af forudsætninger for forebyggelse ikke kan siges at være afgørende for, om et arbejdssted gennemfører forebyggende foranstaltninger, og arbejdsstedsbesøgene viser tilsvarende, at der på mange arbejdssteder er foretaget handlinger til forbedring af arbejdsmiljøet, trods manglende organisering og formalisering af arbejdsmiljøarbejdet og manglende forudsætninger for forebyggelse. En stor del af arbejdet for at forbedre arbejdsmiljøet inden for visionens område må dermed siges at foregå uformelt.

11 Referencer

Arbejdsministeriets Bekendtgørelse nr. 516 af 14. juni 1996).

Arbejdstilsynet (2002): Overvågning 2001. Udviklingstendenser i arbejdsmiljøet for de syv visioner i Handlingsprogrammet om et rent arbejdsmiljø år 2005. Arbejdstilsynet. December 2002.

Arbejdstilsynet (2004): Overvågning. Rapport 2002. Udviklingstendenser i arbejdsmiljøet for de syv visioner i Handlingsprogrammet om et rent arbejdsmiljø år 2005. Del 1. Arbejdstilsynet, maj 2004.

Rieper, O. & Eskelinen, L. (2005): Evaluering af virksomhedsovervågningen. Evaluering af første runde af undersøgelsen af virksomhedernes forebyggende arbejdsmiljøaktiviteter som led i overvågning af fremdriften i handlingsplanen for et rent arbejdsmiljø i år 2005. AKF-forlaget, januar 2005.