



Overvågning af virksomhedernes forebyggende arbejdsmiljøarbejde (VOV)

Thomas Fløcke, Hans Sønderstrup-Andersen, Christian Roepstorff, Kim Lyngby Mikkelsen



DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER
FOR ARBEJDSMILJØ

OVERVÅGNING AF VIRKSOMHEDERNES FOREBYGGENDE ARBEJDSMILJØARBEJDE (VOV)

**- VIRKSOMHEDERNES ARBEJDE MED APV OG
PRÆSENTATION AF EN SKALA, DER BESKRIVER
AKTIVITETS-, VIDENS-, HOLDNINGS- OG HANDLINGS-
NIVEAU**

Thomas Fløcke
Hans Sønderstrup-Andersen
Christian Roepstorff
Kim Lyngby Mikkelsen

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, København 2008

NFA-rapport

Overvågning af virksomhedernes forebyggende arbejdsmiljøarbejde (VOV)
- Virksomhedernes arbejde med APV og præsentation af en skala, der beskriver aktivitets-,
videns-, holdnings- og handlingsniveau Titel

Thomas Fløkke
Hans Sønderstrup-Andersen
Christian Røepstorff
Kim Lyngby Mikkelsen

ISBN: 978-87-7904-186-8
København 2008

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
Lersø Parkalle 105
2100 København Ø
Tlf.: 39165200
Fax: 39165201
e-post: nfa@arbejdsmiljoforskning.dk
Hjemmeside: www.arbejdsmiljoforskning.dk

FORORD

I 2005 fremlagde regeringen en prioritering af indsatsen på arbejdsmiljøområdet frem til 2010. I denne forbindelse blev der bl.a. lagt vægt på, at virksomhedernes arbejdsmiljøindsats er afgørende for, om der sker forbedringer på området.

I 2006/2007 gennemførte Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø undersøgelsen af det forebyggende arbejdsmiljøarbejde på de danske virksomheder, også kaldet Virksomheds-
overvågningen (VOV). Undersøgelsen vil blive gentaget efter 3-4 år og gør det muligt at følge udviklingen i virksomhedernes forebyggende arbejdsmiljøarbejde.

I denne rapport samles der op på hovedresultaterne af undersøgelsen og der præsenteres bl.a. et mål for virksomhedernes forebyggende aktivitetsniveau. På www.arbejdsmiljoforskning.dk vil det være muligt at få et detaljeret indblik i data.

Rapporten er udarbejdet af akademisk medarbejder Thomas Fløkke, seniorrådgiver Hans H. K. Sønderstrup-Andersen, datamanager Christian Roepstorff og seniorforsker Kim Lyngby Mikkelsen.

April 2008

Direktør, Palle Ørbæk

INDHOLDSFORTEGNELSE

Indledning	1
Konklusion	3
Baggrund	5
Tidligere undersøgelser	5
Design.....	5
Opbygning af spørgeskema	6
Kontaktprocedure.....	7
Svarprocenter	7
Resultater	9
Almene arbejdsmiljøorganisatoriske indikatorer – (spørgsmål vedr. APV)....	9
Handlinger.....	11
Viden.....	15
Holdninger.....	18
Bilag 1	19

INDLEDNING

Denne rapport fremstiller udvalgte og bearbejdede resultater af undersøgelsen af virksomhedernes arbejde med sikkerhed og sundhed (virksomhedsovervågningen - VOV).

Det primære formål med undersøgelsen er at følge udviklingen i danske virksomheders forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Viden om det forebyggende arbejde gør det muligt for virksomhederne, arbejdsmarkedets parter og regeringen at forbedre og øge arbejdsmiljøindsatsen.

Virksomhedsovervågningen er et af elementerne i Beskæftigelsesministeriets overvågningsprogram. Overvågningsprogrammet omfatter følgende tre områder:

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

Overvågning af fremdriften i de forebyggende aktiviteter på virksomhederne begyndte i 2001 med den første runde, og anden runde blev gennemført i 2004.

Yderligere oplysninger om undersøgelsen findes i særskilt metoderapport, og data er tilgængelige på www.arbejdsmiljoforskning.dk.

Resultater fra undersøgelsen vil, sammen med andre overvågningsdata, endvidere blive præsenteret i Arbejdstilsynets Overvågningsrapport.

KONKLUSION

Generelt viser undersøgelsen, at jo større virksomhed, jo flere positive svar gives der på spørgsmål i forhold til det forebyggende arbejdsmiljøarbejde.

De fleste deltagende virksomheder svarer, at de laver APV, og af dem der laver APV har langt de fleste svaret, at den er skriftlig, ligesom et stort flertal angiver, at de har lavet den indenfor de seneste tre år.

Omkring halvdelen af de deltagende virksomheder svarer, at de er blevet opmærksomme på problemer i arbejdsmiljøet (indenfor de seneste 3 år). Af disse virksomheder har et stort flertal svaret, at arten, alvoren og omfanget af problemerne er blevet vurderet. Ligeledes svarer et flertal, at de har lavet en skriftlig handlingsplan for, hvordan problemerne (eller nogle af problemerne) skal løses.

Den konstruerede skala for virksomhedernes *forebyggende handlinger i relation til områderne ulykker, psykisk arbejdsmiljø, fysisk belastende arbejde, indeklime, støj og kemikalier* giver et overblik over virksomhedernes aktivitetsniveau. På tværs af emneområderne er aktivitetsniveauet størst på de store virksomheder. De mellemstore virksomheder ligger endvidere bedre end de små.

På skalaen omhandlende virksomhedernes *arbejdsmiljømæssige viden* placerer de store virksomheder sig højest og de små virksomheder sig lavest på skalaen. De mellemstore virksomheder ligger mellem de to andre grupper.

På skalaen der viser virksomhedernes *holdning til arbejdsmiljøarbejde* er det de små virksomheder der ligger bedst placeret.

Arbejdet med dataanalyserne, specielt i forbindelse med konstruktion af skalaerne, har vist, at der i flere tilfælde er et behov for videreudvikling for bedre at kunne beskrive de ønskede forhold.

Det er vigtigt at pointere, at resultaterne fra nærværende undersøgelse ikke bør ses isoleret fra resultaterne fra andre arbejdsmiljøovervågningsaktiviteter. I AT's overvågningsrapport kan man således finde opgørelser over overvågningen af risikofaktorer og helbredsforhold/-skader samt overvågningen af de øvrige arbejdsmiljøaktørers (typisk rådgivere og arbejdsmedicinske klinikker) forebyggende aktiviteter.

Det kunne f.eks. være interessant at sammenligne denne undersøgelses tal med Arbejdstilsynets data/erfaringer fra screeningen af de danske virksomheder. I den forbindelse bør det nævnes, at NFA i samarbejde med AT i 2007 har igangsat et projekt, der netop fokuserer på en sådan komparativ analyse af VOV-data (fra tidligere undersøgelser) med ATIS (AT's registersystem). Resultaterne af denne analyse forventes at ligge klar sidst i 2008. Det kunne også have været interessant at sammenligne resultaterne fra nærværende undersøgelse med de virksomhedsbesøgsdata, der er indsamlet i de tidligere VOV-undersøgelser. De to datasæt er dog ikke umiddelbart sammenlignelige. Imidlertid har NFA, som led i ovennævnte projekt, sammen med AT igangsat yderligere analyser med specifik fokus på en systematisk vurdering af kvaliteten af VOV-spørgeskemagerede tal. Ved disse analyser benyttes resultater fra virksomhedsbesøgene foretaget i forbindelse med 2004-undersøgelsen. Resultaterne fra disse forventes også klar sidst i 2008. Vi har derfor valgt i nærværende rapport ikke yderligere at gå ind i en diskussion af disse aspekter.

BAGGRUND

Tidligere undersøgelser

Den første undersøgelse af de forebyggende arbejdsmiljøaktiviteter på virksomhederne blev udført i 2001. Projektet bestod af et metodeudviklingsarbejde og gennemførelse af dataindsamling, afrapportering mv. Forud for anden runde af VOV blev der foretaget en evaluering af den første undersøgelse bl.a. med henblik på at tilpasse metode og design. Tilpasning af metode og design samt gennemførelse blev foretaget i 2004.

De to tidligere undersøgelser tog, ligesom resten af overvågningsprogrammet, udgangspunkt i visioner, der fokuserede på forbedring af arbejdsmiljøet inden for en række områder. De to første undersøgelsesrunder var designet som interviewundersøgelser kombineret med virksomhedsbesøg på et udvalg af de deltagende virksomheder.

Rapporter fra de tidligere undersøgelser findes på www.arbejdsmiljoforskning.dk og www.at.dk. Se endvidere Arbejdstilsynets Overvågningsrapporter (ligeledes www.at.dk).

Design

VOV2006 skal bidrage til den generelle overvågning af det forebyggende arbejdsmiljøarbejde på virksomhederne. Der er i undersøgelsen gjort brug af det udviklingsarbejde og de erfaringer, der er gjort i de to første runder af VOV.

Sammenlignet med de to første runder er der, af hensyn til ressourcer og udbytte, tale om et tilpasset design. Dette betyder, at undersøgelsen er designet som en spørgeskemaundersøgelse (postomdelt og internetbaseret suppleret med en telefonisk rykkerrunde) uden virksomhedsbesøg.

Spørgeskemaerne indeholder spørgsmål rettet mod generelle forebyggende arbejdsmiljøaktiviteter på virksomhederne, spørgsmål der, så vidt muligt, gør det muligt at identificere viden-, holdning- og handlingsaspekter i det forebyggende arbejdsmiljøarbejde og spørgsmål der kan afdække de forebyggende aktiviteter, der er knyttet til fokusområderne i 2010-handlingsplanen.

Som foreskrevet i Overvågningsstrategien¹ indgår samtlige 49 branchegrupper i VOV2006. I VOVI og VOVII målrettede man undersøgelsen de særligt belastede branchegrupper inden for hver af de syv visioner, hvilket betød, at 14 branchegrupper ikke deltog i undersøgelsen. Dette betyder, at der ikke umiddelbart kan laves sammenligninger mellem resultaterne af VOV2006 og de tidligere undersøgelser.

I samarbejde med Beskæftigelsesministeriets embedsmandsgruppe for koordinering og udvikling af arbejdsmiljøovervågningen/Arbejdstilsynet blev det besluttet, at undersøgelsens design tager udgangspunkt i virksomhedernes lovmæssige arbejde med APV og de emner, der kan være beskrevet i APV'en. Det skal endvidere, som tidligere nævnt, sikres, at undersøgelsen belyser de indikatorer, der er givet i 2010-handlingsplanen.

¹ Strategi udarbejdet af Beskæftigelsesministeriets embedsmandsgruppe vedr. koordinering og udvikling af arbejdsmiljøovervågningen. Gruppen er sammensat af fagekspertter fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Arbejdsskadestyrelsen og Arbejdstilsynet.

Spørgeskemaet blev sendt i pilottest i april 2006 til 200 virksomheder – dvs. der var 400 potentielle respondenter. Spørgeskema samt dataindsamlingsmetode blev herefter justeret. Bl.a. blev der indført en telefonisk rykkerprocedure med mulighed for telefoninterviews.

Der blev derefter udsendt spørgeskemaer (papir/elektroniske) til omkring 10.000 virksomheder. Der blev interviewet en leder- og arbejdstagerrepræsentant på hver virksomhed, således at der i alt blev udsendt omkring 20.000 spørgeskemaer. Respondenterne havde mulighed for internetbesvarelse og endelig, i forbindelse med rykkerproceduren, kunne der blive tale om telefoninterview. Spørgeskemaet er designet således, at virksomhederne så vidt muligt er blevet filtreret uden om irrelevante spørgsmål. Danmarks Statistik har forestået udtræk af virksomheder og dele af dataindsamlingen.

Der findes en nærmere beskrivelse af stikprøven i særskilt metoderapport.

Opbygning af spørgeskema

Indledningsvis stilles der spørgsmål til overordnet identifikation af virksomheden og respondenter samt generelle spørgsmål relateret til virksomhedens organisering af arbejdsmiljøarbejdet og arbejdet med APV. Yderligere blev der stillet spørgsmål vedr. fastholdelse af ældre medarbejdere og virksomhedens håndtering af informationsindsamling.

Herefter stilles der spørgsmål relateret til konkrete handlinger inden for emneområderne;

- Ulykker
- Psykisk arbejdsmiljø
- Fysisk belastende arbejde
- Støj
- Indeklima
- Kemikalier

Emnerne er blevet udvalgt og prioriteret i samarbejde med Beskæftigelsesministeriets embedsmandsgruppe for koordinering og udvikling af arbejdsmiljøovervågningen/Arbejdstilsynet. Arbejdstilsynets vejledning D.1.1 om arbejdspladsvurdering, hvor typiske påvirkninger og farer i arbejdsmiljøet bliver præsenteret, er anvendt som inspiration, og det er blevet vurderet, hvilke af de aspekter vejledningen præsenterer, der egner sig til en generel undersøgelse af virksomhedernes forebyggende arbejdsmiljøarbejde, herunder måling af 2010-emnerne (de fire førstnævnte punkter i ovenstående liste).

Umiddelbart er det blevet vurderet af Beskæftigelsesministeriets embedsmandsgruppe for koordinering og udvikling af arbejdsmiljøovervågningen/Arbejdstilsynet og NFA, at den information der er ønskelig vedr. virksomhedernes handlinger i høj grad drejer sig om at få afdækket, hvorvidt virksomhederne rent faktisk foretager sig nogle forebyggende handlinger inden for de i branchen relevante områder. Med andre ord, er virksomhederne aktive eller passive i forhold til det forebyggende arbejdsmiljøarbejde?

Spørgeskemaet er således udarbejdet med en række handlingsspørgsmål inden for hvert af de ovennævnte 6 emneområder, så aktiviteterne inden for hvert område kan afdækkes. Svarmulighederne (de forebyggende handlinger) inden for hvert emneområde er udarbejdet i samarbejde med Arbejdstilsynets fagpersoner, således at der så vidt muligt er tale om en ”komplet/udtømmende” svarliste. Dvs. de fleste relevante forebyggelsesinitiativer burde forefindes inden for hvert emneområde.

Respondenterne har haft mulighed for at afkrydse hvorvidt arbejdsmiljøproblemstillingen indenfor det givne emneområde er irrelevante for den pågældende virksomhed, og er i så fald blevet bedt om at undlade at svare på, om virksomheden har forebyggende aktiviteter indenfor området.

Under emneområdet ulykker stilles der, ud over handlingsspørgsmål, også spørgsmål til afdækning af virksomhedens holdning til det forebyggende arbejdsmiljøarbejde.

Der spørges afslutningsvis efter hvert emne til virksomhedens vurdering af tilfredshed med den forebyggende indsats indenfor emneområdet.

Spørgeskema samt følge- og rykkerbrev findes i bilag på www.arbejdsmiljoforskning.dk.

Kontaktprocedure

De udtrukne virksomheder havde mulighed for at blive kontaktet flere gange for at opnå svar:

1. *Udsendelse af skema.* Der blev udsendt to breve til hver virksomhed; ét brev stilet til virksomhedens sikkerhedsansvarlige/øverste leder og ét til sikkerhedsrepræsentanten/anden medarbejder. Hvert brev indeholdt ét spørgeskema, ét følgebrev og én frankeret svarkuvert. Der blev opfordret til internetbesvarelse i følgebrevet, hvor der var oplyst link og adgangskode. Spørgeskemaerne til hhv. A- og B-siden havde forskellige forsider for at lette håndteringen.
2. *Telefonisk kontakt.* Såfremt der ikke blev opnået svar via 1. blev der telefonisk spurgt efter navne på respondenter. Der blev opfordret til internetbesvarelse eller besvarelse af tidligere fremsendt papirskema.
3. Der blev evt. udsendt *nye skemaer* til navngivne personer.
4. *Telefoninterview.* Der blev fulgt op på tidligere indgået aftale (pkt. 2) om telefoninterview.

Det var i alle tilfælde målet at opnå interview via brev, internet eller telefon, med både A- og B-side. På virksomheder med 1-4 ansatte blev der dog ikke rykket når der var opnået én besvarelse, idet DST's erfaringer viser, at der er store problemer med at opnå svar fra begge sider, og det ville derfor kræve forholdsmæssigt store ressourcer at opnå to svar i denne størrelsesgruppe. Hensynet til at opnå en generelt højere deltagelse af antallet af virksomheder har således vægtes højere end at opnå svar fra både A- og B-siden.

Indkomne svar, samt "nægttere," fejladresserede skemaer mv. (på papirskema og internet) blev løbende registreret af hhv. DST og NFA, og de tilhørende referencenumre trukket ud af kontaktdatabasen.

Svarprocenter

Nettopopulationen udgjorde efter bortfald (virksomheden ophørt, flyttet - uden ny adresse - i en del tilfælde reelt ophørt -, uden ansatte eller uden for branche) 16.950 potentielle respondenter samlet for de 2 grupper (A- og B-side).

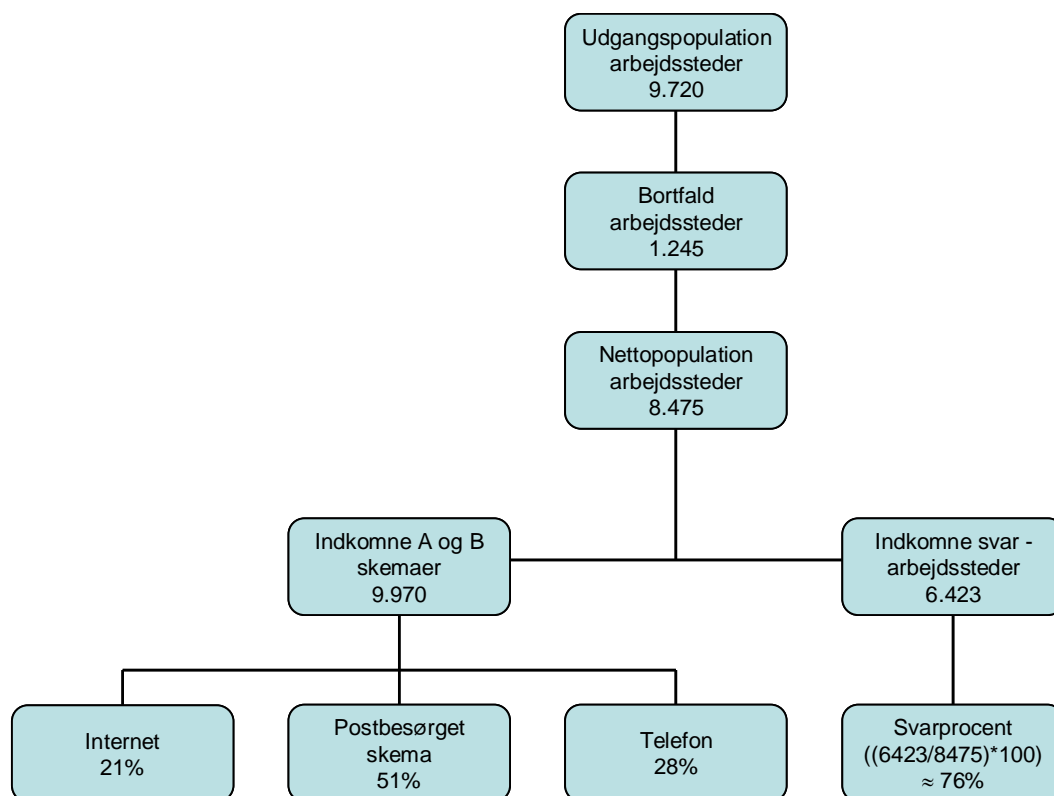
Overordnet set vurderer DST, at der er tale om meget tilfredsstillende svarprocenter. Samlet er der mindst én besvarelse fra næsten 76 % af virksomhederne i nettopopulationen. Der er svar fra ca. 55 % på B-siden og ca. 59 % på A-siden.

Som det fremgår af Figur 1 er omkring halvdelen af svarene indkommet på papirskemaer, mens der er kommet lidt flere svar ind pr. telefon (28 %) end via internettet (21 %).

Specielt den telefoniske rykkerprocedure var central i denne arbejdsgang. Før denne var der indkommet ca. 3.700 besvarelser, men efter telefonkontakten kom der ca. 3.350 besvarelser via postskema og internet samt yderligere ca. 2.700 besvarelser direkte via interviews.

Resultaterne præsenteres på virksomhedsniveau. De steder, hvor der er opnået 2 besvarelser anvendes A-sidens svar. Der er således tale om, at omkring 80 % af besvarelserne på virksomhedsniveau kommer fra A-siden og 20 % fra B-siden. Der er foretaget en sammenlignende analyse af forskellen mellem A- og B-side-besvarelserne. Der er tale om en mindre, men signifikant forskel i svar mellem A- og B-side. A-siden svarer en smule mere positivt inden for alle områder (se endvidere bilag).

I nedenstående Figur 1 ses fordelingen af svar.



Figur 1 Svarprocent og fordelingen af svar

RESULTATER

Nedenfor præsenteres centrale resultater fra undersøgelsen.

- Først præsenteres almene, arbejdsmiljøforbyggende indikatorer – primært knyttet til arbejdet med APV.
- Dernæst præsenteres en skala (eller indeks) for hhv. virksomhedernes viden (forudsætninger for), holdninger og deres handlinger.

Resultaterne er fordelt på 3 størrelsesgrupper (1-9 ansatte, 10-19 ansatte og 20+ ansatte) efter Arbejdstilsynets anvisning. Resultater fra undersøgelsen fordelt på størrelses- og branchegrupper findes på www.arbejdsmiljoforskning.dk.

Der er foretaget test for statistisk sikkerhed på resultaterne. Hvor intet andet er nævnt, er der statistisk signifikant forskel på fordelingen af ”bekræftende” svar i de tre forskellige virksomhedsstørrelsesgrupper.

I bilag findes oversigt over konfidensintervaller.

Totaltallene er vægtede, så de afspejler den faktiske forekomst af virksomheder i Danmark i 2005.

Som tidligere nævnt er spørgeskemaet designet således at virksomhederne, så vidt muligt, er blevet filtreret bort fra irrelevante spørgsmål – typisk branchespecifikke spørgsmål.

Almene arbejdsmiljøorganisatoriske indikatorer – (spørgsmål vedr. APV)

Nedenfor præsenteres indikatorer, der belyser de deltagende virksomheders arbejde med den lovpligtige arbejdspladsvurdering. Spørgsmålene er udvalgt fordi de giver et generelt billede af virksomhedernes forebyggende arbejdsmiljøarbejde.

Det drejer sig om følgende spørgsmål:

4. Har I lavet en formel arbejdspladsvurdering, også kaldet APV, på arbejdspladsen?
5. Hvornår har I sidst gennemført en APV på arbejdspladsen?
6. Var den sidste APV I gennemførte skriftlig?
8. Er I indenfor de sidste 3 år, f.eks. i forbindelse med APV, blevet opmærksomme på problemer i arbejdsmiljøet på arbejdspladsen?
9. Er arten, alvoren og omfanget af disse problemer blevet vurderet?
10. Er der lavet en skriftlig handlingsplan for, hvordan problemerne skal løses?
12. Drøfter I jeres arbejdsmiljøforhold på møder, hvor både medarbejdere og ledere er til stede?)

Tabel 1

Antal ansatte	4. Virksomheder, der har lavet en formel arbejdspladsvurdering, også kaldet APV?	Total
1-9 ansatte	78 %	3.380
10-19 ansatte	88 %	799
20+ ansatte	96 %	2.184
Vægtet total	82 %	6.363

Af Tabel 1 fremgår det, at flertallet af de deltagende virksomheder har lavet en APV. Næsten alle (96 %) de store virksomheder (20+) har lavet APV. Mens andelen er mindre blandt de mellemstore (88 %) og små (78 %) virksomheder.

Tabel 2

Antal ansatte	5. Hvornår har I sidst gennemført en APV på arbejdspladsen?							Total
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	
1-9 ansatte	1 %	1 %	2 %	4 %	11 %	30 %	51 %	2.480
10-19 ansatte	0 %	1 %	2 %	5 %	13 %	31 %	48 %	662
20+ ansatte	0 %	1 %	1 %	5 %	14 %	30 %	49 %	2.023
Vægtet total	1 %	1 %	2 %	5 %	12 %	30 %	50 %	5.165

Af de virksomheder, der har gennemført en APV, jf. Tabel 2, har et stort flertal angivet, at de har gennemført den indenfor de seneste 3 år. Dette gælder alle virksomheder uanset størrelse. Undersøgelsen blev gennemført ultimo 2006, så virksomhederne skal have gennemført eller revideret deres APV i 2003 eller senere, og kun samlet set 4 % har gjort det før 2003.

Tabel 3

Antal ansatte	6. Var den sidste APV I gennemførte skriftlig?	Total
1-9 ansatte	92 %	2.666
10-19 ansatte	95 %	701
20+ ansatte	97 %	2.096
Vægtet total	93 %	5.463

Tabel 3 viser, at langt størstedelen af de deltagende virksomheder der har lavet en APV, jf. Tabel 1, har lavet den skriftligt. Dette gælder både for de store (97 %), de mellemstore (95 %) og de små (92 %) virksomheder.

Tabel 4

Antal ansatte	8. Er I indenfor de sidste 3 år, f.eks. i forbindelse med APV, blevet opmærksomme på problemer i arbejdsmiljøet på arbejdspladsen?	Total
1-9 ansatte	40 %	3.372
10-19 ansatte	52 %	798
20+ ansatte	78 %	2.186
Vægtet total	47 %	6.356

Tabel 5

Antal ansatte	9. Er arten, alvoren og omfanget af disse problemer blevet vurderet?	Total
1-9 ansatte	85 %	1.520
10-19 ansatte	89 %	431
20+ ansatte	93 %	1.726
Vægtet total	88 %	3.677

Tabel 6

Antal ansatte	10. Er der lavet en skriftlig handlingsplan for, hvordan problemerne skal løses?				Total
	Ja, for alle	Ja, for nogle	Nej	Ved ikke	
1-9 ansatte	50 %	21 %	26 %	2 %	1.540
10-19 ansatte	54 %	27 %	18 %	1 %	426
20+ ansatte	55 %	38 %	7 %	1 %	1.729
Vægtet total	52 %	25 %	21 %	2 %	3.695

Tabel 4 viser, at næsten halvdelen af de deltagende virksomheder angiver, at de er blevet opmærksomme på problemer i arbejdsmiljøet inden for de seneste 3 år. Omkring 8 ud af 10 af de store virksomheder svarer ”ja”, mens andelen er noget lavere blandt de mellemstore (52 %) og de små (40 %) virksomheder. Blandt de virksomheder, der blevet opmærksomme på problemer i arbejdsmiljøet, har næsten 9 ud 10 vurderet arten, alvoren og omfanget af problemerne (Tabel 5). De store virksomheder svarer en smule mere positivt end resten. 21 % svarer, at de ikke har lavet en handlingsplan for, hvordan problemerne, som de er blevet opmærksomme på, skal løses (Tabel 6). 26 % af de små virksomheder og 18 % af de mellemstore svarer, at de ikke har lavet en handlingsplan. Over halvdelen svarer, at de har lavet en skriftlig plan for, hvordan alle problemerne skal løses - uanset virksomhedsstørrelse.

Handlinger

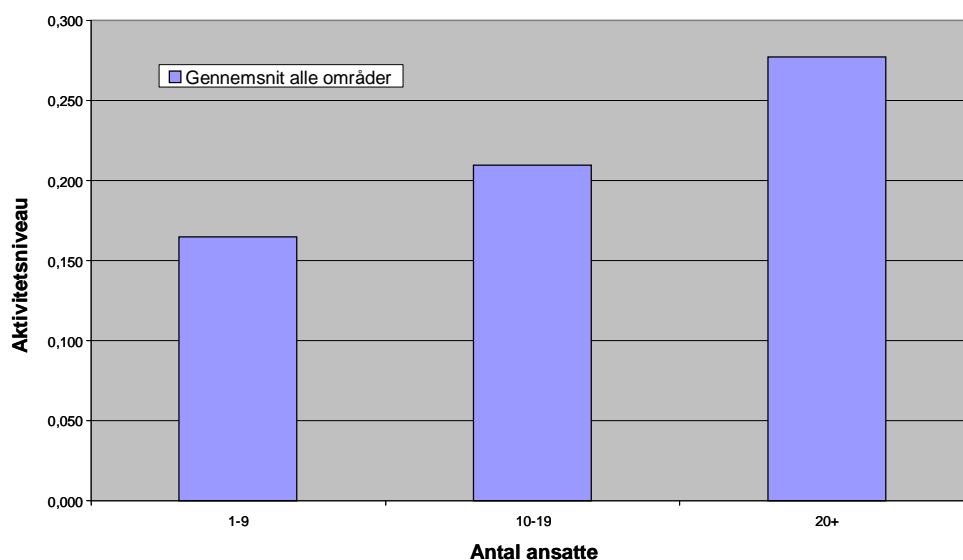
For at give et overblik over virksomhedernes handlinger, er der udarbejdet et en skala (et indeks) for hvert emneområde (ulykker, psykisk arbejdsmiljø, fysisk belastende arbejde, indeklima, støj og kemikalier), således at der på en enkel og overskuelig måde kan skabes et overblik over aktivitetsniveauet (handling) på tværs af brancher og virksomhedsstørrelser. Dette indeks er et tal mellem 0 og 1. Indekset muliggør at vi, når undersøgelsen gentages, kan komme med et enkelt mål for udviklingen på områderne opgjort på branche og virksomhedsstørrelse.

Indekset er beregnet på følgende måde: Indenfor hvert af de 6 ovennævnte emneområder, er der i spørgeskemaet en lang række spørgsmål, der hver for sig giver udtryk for, om en given forebyggende aktivitet er iværksat på virksomheden. For de emneområder, der er relevante for virksomheden, har respondenterne skullet angive hvilke aktiviteter virksomheden har iværksat. Det vil sige, at der i indekset kun indgår de aktiviteter, der er relevante at angive for den enkelte virksomhed. I bilag 1 er vist, hvordan indekset er konstrueret.

For at sikre, at det giver mening at summere forskellige aktiviteter til en samlet indeksscore indenfor et givet emneområde, er det nødvendigt at alle spørgsmålene forståelsesmæssigt handler om samme emne, dvs. at der er endimensionalitet i den dannede skala. Dette er undersøgt med en såkaldt faktoranalyse, og spørgsmål inden for emnegruppen, der ikke viste sig at bidrage til skalaen er blevet udeladt. Herudover er skalaens reliabilitet, eller målenøjagtighed, blevet undersøgt med Cronbachs alfa. Reliabilitet refererer til graden af stabilitet ved måleresultater.

Jo mere pålidelig en skala er, des færre tilfældige fejl vil den indeholde. Et aspekt ved reliabilitet er således at opnå samme resultater ved gentagne målinger (test-retest-reliabilitet). En hyppigt anvendt standard for acceptabel reliabilitet er 0,70 eller derover.

Det er naturligvis vanskeligt at afgøre hvad en ”god” og ”dårlig” score er i denne sammenhæng. Man får dog et indtryk af, hvordan de enkelte størrelsesgrupper placerer sig i forhold til hinanden, og på hvilke områder virksomhederne er mere eller mindre aktive i forhold til forebyggende handlinger.



Figur 2. Gennemsnittet for alle indsatsområder fordelt på antal ansatte

Som Figur 2 viser, er der forskel med hensyn til graden af aktivitet mellem de forskellige virksomhedsgrupperinger for samtlige handlingsområder. De store virksomheder er mest aktive, mens de små virksomheder scorer lavest på skalaen. De mellemstore virksomheder placerer sig midt mellem de to andre grupperinger. Der er tale om en ”baseline”, og det vil naturligvis være interessant at følge udviklingen på skalaen ved næste måling.

For at kvalificere ovenstående resultat er der foretaget en analyse af svar fra de adspurgte, der på handlingsspørgsmålene svarer, at ”de ikke har gjort noget” for at forebygge et relevant problem. Analysen viser, at der er færrest af de store virksomheder der svarer, at ”de ikke har gjort noget”, flere af de mellemstore virksomheder og flest af de små virksomheder der svarer, at ”de ikke har gjort noget” for at forebygge. Dette underbygger resultaterne præsenteret i Figur 2.

Der er endvidere foretaget en opgørelse af det samlede aktivitetsniveau fordelt på branchegrupper (br49). Som eksempel vises de fire branchegrupper, der samlet set har det højeste og de fire med det laveste aktivitetsniveau (indeksværdi angivet i parentes).

Højeste aktivitetsniveau:

- 26 Medicinalvarer og farmaceutiske råvarer (0,262)
- 44 Sygehuse (0,259)
- 4 El- og varmforsyning (0,254)
- 24 Kemisk industri (0,249)

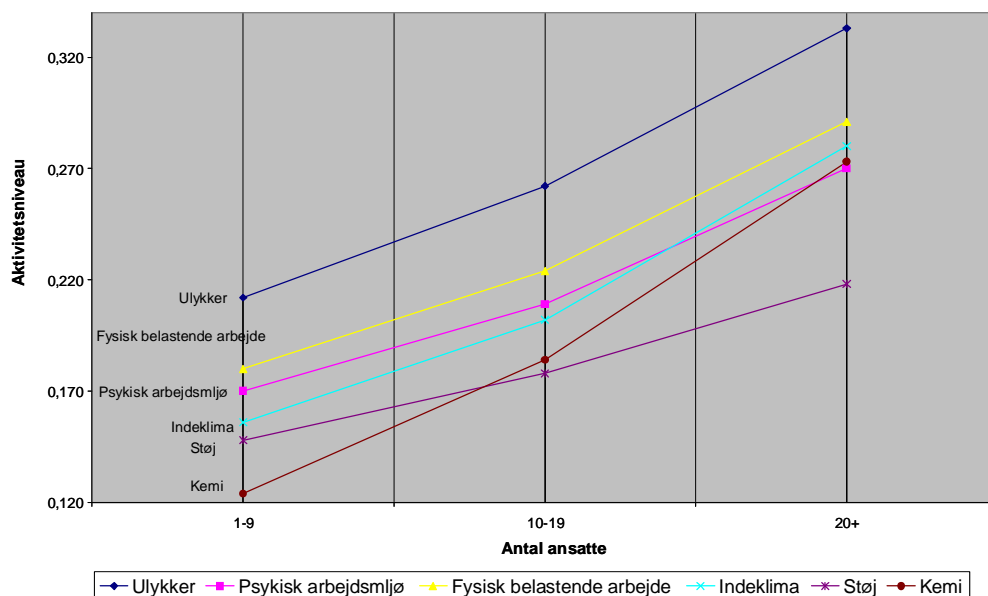
Laveste aktivitetsniveau:

- 28 Butikker (0,108)
- 17 Transport af passagerer (0,114)
- 29 Supermarkeder og varehuse (0,125)
- 16 Transport af gods (0,126)

I bilag (på www.arbejdsmiljoforskning.dk) findes de samlede indekssværdier fordelt på brancher (br49).

Af de branchegrupper, der har det laveste aktivitetsniveau, er over halvdelen (60 %) små virksomheder med 1-9 ansatte.

Af de branchegrupper, der har det højeste aktivitetsniveau, er omkring halvdelen (49 %) store virksomheder med 20 ansatte eller flere.



Figur 3 viser gennemsnitlig indekssværdi for de forskellige virksomhedsstørrelser fordelt på indsatsområder. Bemærk at x-aksen ikke krydser y-aksen ved 0

Som det ses i Figur 3 adskiller de enkelte indsatsområder sig også fra hinanden målt på handlingsskalaen. Således ses det, at virksomhederne er mest aktive på ulykkesområdet, mens støj skiller sig ud som det område, hvor virksomhederne har været mindst aktive. Se Tabel 7, Tabel 8, Tabel 9, Tabel 10, Tabel 11 og Tabel 12 for de eksakte indekssværdier på de enkelte indsatsområder. Også her er der tale om en "baseline" med mulighed for måling af udvikling over tid.

Tabel 7 BEMÆRK: skalaen vedr. kemi indeholder ét spørgsmålsbatteri.

Kemikalier ²				
Antal ansatte	Aktivitetsniveau	N	Nedre konfidensgrænse	Øvre konfidensgrænse
1-9 ansatte	0,118	3.423	0,111	0,124
10-19 ansatte	0,168	801	0,151	0,184
20+ ansatte	0,261	2.199	0,249	0,273

² Skalaen er konstrueret på baggrund af spørgsmål nr. 79. Se spørgeskemaet i bilag til metoderapporten.

Tabel 8

Fysisk belastende arbejde ³				
Antal ansatte	Aktivitetsniveau	N	Nedre konfidensgrænse	Øvre konfidensgrænse
1-9 ansatte	0,175	3.423	0,169	0,180
10-19 ansatte	0,212	801	0,201	0,224
20+ ansatte	0,284	2.199	0,276	0,291

Tabel 9

Ulykker ⁴				
Antal ansatte	Aktivitetsniveau	N	Nedre konfidensgrænse	Øvre konfidensgrænse
1-9 ansatte	0,206	3.423	0,199	0,212
10-19 ansatte	0,249	801	0,236	0,262
20+ ansatte	0,325	2.199	0,316	0,333

Tabel 10

Indeklima ⁵				
Antal ansatte	Aktivitetsniveau	N	Nedre konfidensgrænse	Øvre konfidensgrænse
1-9 ansatte	0,150	3.423	0,145	0,156
10-19 ansatte	0,190	801	0,178	0,202
20+ ansatte	0,272	2.199	0,263	0,280

Tabel 11

Psykisk arbejdsmiljø ⁶				
Antal ansatte	Aktivitetsniveau	N	Nedre konfidensgrænse	Øvre konfidensgrænse
1-9 ansatte	0,165	3.423	0,160	0,170
10-19 ansatte	0,199	801	0,189	0,209
20+ ansatte	0,263	2.199	0,256	0,270

³ Skalaen er konstrueret på baggrund af spørgsmål nr. 49, 51, 52, 54 og 56. Se spørgeskemaet i bilag til metoderapporten.

⁴ Skalaen er konstrueret på baggrund af spørgsmål nr. 21, 23, 24, 26, 28 og 30. Se spørgeskemaet i bilag til metoderapporten.

⁵ Skalaen er konstrueret på baggrund af spørgsmål nr. 59, 60 og 62. Se spørgeskemaet i bilag til metoderapporten.

⁶ Skalaen er konstrueret på baggrund af spørgsmål nr. 40, 41, 42, 44 og 45. Se spørgeskemaet i bilag til metoderapporten.

Tabel 12

Støj ⁷				
Antal ansatte	Aktivitetsniveau	N	Nedre konfidensgrænse	Øvre konfidensgrænse
1-9 ansatte	0,141	1.416	0,134	0,148
10-19 ansatte	0,164	405	0,151	0,178
20+ ansatte	0,210	1.460	0,201	0,218

I bilag (på www.arbejdsmiljoforskning.dk) findes indekxværdier for de seks indsatsområder fordelt på brancher (br49).

Viden

Det er målet i dette afsnit at præsentere en række spørgsmål og udkastet til en skala, som vi mener kan bruges som udgangspunkt for at se på virksomhedernes arbejdsmiljømæssige vidensniveau. Vi mener, at disse spørgsmål kan anvendes (fortolkes), som indikation på, at der eksisterer ”viden”, eller, at der foregår aktiviteter i bestræbelserne på at tilegne sig viden vedr. forebyggende arbejdsmiljøaktiviteter på virksomhederne. Det vil i den sammenhæng være vigtigt at påvise, hvorvidt virksomhederne foretager proaktive handlinger, der kan føre til denne viden, eller om virksomhederne forholder sig passivt.

Helt overordnet betragter vi virksomhedernes arbejdsmiljømæssige viden som⁸:

- Indlejret i den erfaringsmæssige basis i arbejdet med arbejdsmiljøet.
- Indgående i de øvrige forudsætninger og det kendskab og indsigt som leder- og medarbejderrepræsentanter har med hensyn til lovgivning, regulativer og anden gængs praksis på givne områder.
- Faciliteret af den organisatorisk baserede arbejdsmiljømæssige sikkerhedsstruktur.
- Afhængig af indhentning af øvrig tilgængelig arbejdsmiljømæssig information.

Ud fra ovennævnte betragtninger har vi søgt at inddrage nedenstående spørgsmål fra VOV2006-spørgeskemaet i beskrivelsen af virksomhedernes vidensniveau:

- 4. Har I lavet en formel Arbejdspladsvurdering, også kaldet APV, på arbejdspladsen?
- 6. Var den sidste APV I gennemførte skriftlig?
- 8. Er I indenfor de sidste 3 år, f.eks. i forbindelse med APV, blevet opmærksomme på problemer i arbejdsmiljøet på arbejdspladsen?
- 9. Er arten, alvoren og omfanget af disse problemer blevet vurderet?
- 13. Hvordan vil I foretrække at få information om arbejdsmiljø?

⁷ Skalaen er konstrueret på baggrund af spørgsmål nr. 66, 68, 70, 74 og 76. Se spørgeskemaet i bilag til metoderapporten.

⁸ Betragtningerne er bl.a. inspireret af diskussion af begreberne ”intangibles”, ”intellectual capital”, og ”knowledge management.” Se f.eks.:

Blair, M & Wallman, S., ”The Growing Intangibles Reporting Discrepancy” in J. Hand & B. Lev (Eds), Intangible Assets, Values, Measures, and Risks, Oxford, Oxford University Press, pp. 449-468, 2003.

Boisot, Max H., ”Knowledge Assets”, Oxford University Press, Oxford, 1998.

Bukh, P. N., Larsen, H. T. & Mouritsen, J., ”Constructing intellectual capital statements”, Scandinavian Journal of Management, 17, 87-108, 2001

Demarest, M., ”Knowledge Management: An Introduction”, 1997

- 14. Har I inden for de seneste 3 år søgt information om arbejdsmiljø?
- 39.1. Har I gennemført nogle af disse aktiviteter inden for de seneste 3 år?: Medarbejderudviklingsamtaler (MUS)
- 39.2. Har I gennemført nogle af disse aktiviteter inden for de seneste 3 år?: Trivselsundersøgelse

Spørgsmålene beskriver virksomhedernes arbejde med kortlægning af arbejdsmiljøet på virksomhederne. Et stykke (formelt) arbejde, der kræver refleksion, overblik og viden om sammenhænge mellem de arbejdsmiljøforhold der eksisterer på de enkelte virksomheder og de eventuelle risici der er forbundet med arbejdet. Nedenfor argumenterer vi kort for vore antagelser vedrørende de nævnte spørgsmåls hypotetiske egnethed som delaspekter ved konstruktionen af en vidensskala.

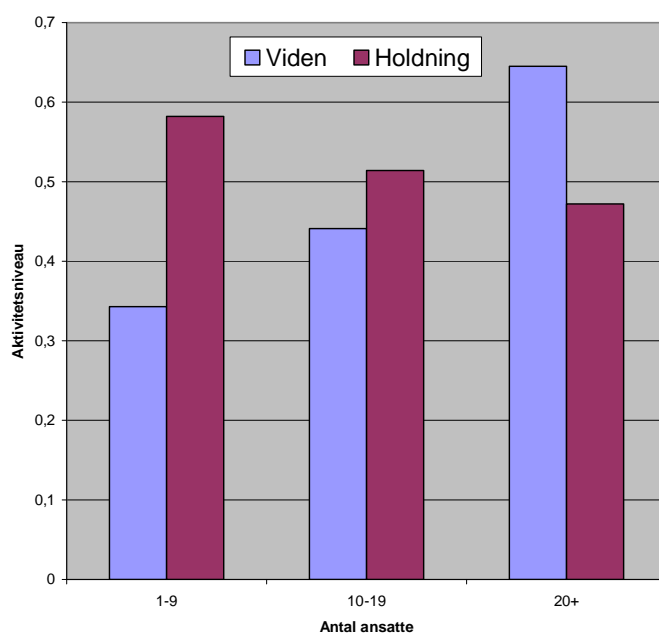
Vi vælger at opfatte arbejdet med det formelle arbejdsmiljøarbejde (udarbejdelsen af APV) som udtryk for virksomhedernes omsætning af viden til formelle handlinger. Det forudsættes, at der skal forefindes en reel viden for at udføre formelt arbejdsmiljøarbejde af kvalitet. Dette aspekt dækkes af spørgsmålene 4 og 6.

Som tidligere nævnt viser Tabel 1 og Tabel 3, at jo større virksomhederne er, jo flere laver APV, og at når der er lavet APV, så svarer de fleste, både store og små, at den er skriftlig. Der er således grundlag for at forvente, at der foregår en refleksion på virksomhederne i forbindelse med det formelle skriftlige arbejde.

Det vigtige i den forbindelse er, at denne viden udfoldes og manifesterer sig i en arbejdsmiljø-mæssig praksis – viden konverteres til handling, manifesteret i konkrete iagttagelser og vurderinger. Dette aspekt dækkes af spørgsmålene 8 og 9.

Der er i Tabel 4 vist, at jo større virksomhederne er, jo flere svarer ”ja” til, at de er blevet opmærksomme på problemer i arbejdsmiljøet, og Tabel 5 viser, at er virksomhederne først blevet opmærksomme på problemerne, så vurderer et stort flertal arten, alvoren og omfanget af disse. Dette giver en indikation af, at der hos de store virksomheder forefindes en viden om, hvorledes problemer spottes og videre, hvordan problemerne efterfølgende håndteres.

Ved at gennemføre aktiviteter som møder hvor arbejdsmiljøet drøftes, medarbejderudviklingsamtaler og/eller trivselsundersøgelser (spørgsmålene 39.1 og 39.2), og gennem indhentning af øvrig tilgængelig information (spørgsmålene 13 og 14) må det forventes, at der enten foreligger viden eller at der etableres viden om sammenhænge mellem arbejde, belastninger og arbejdsmiljørelateret helbred, og at der derved dannes et (viden)grundlag for handling. Disse aktiviteter kan alle ses som et udtryk for processer, hvor viden manifesteres gennem forskellige former for kommunikation. Der er foretaget statistisk afprøvning mhp. etableringen af en skala, hvor spørgsmålene 13, 14, 39.1 og 39.2 indgår (reliabilitetstest og faktoranalyse, se tidligere i afsnittet ”Handlinger”), men kun gennem spørgsmålene 39.1 og 39.2, ser det ud til, at der kan udfældes en fælles underliggende latent variabel. Skalaens indekxsværdier fremgår af Tabel 14.



Figur 4 viser i én graf de 2 skaler på viden- og holdningsområdet. Den ene graf med signaturen "Viden" viser de forskellige virksomhedsstørrelsesgruppers placering i forhold til hinanden på en skala der indeholder spørgsmål om trivselsundersøgelser og medarbejderudviklingssamtaler. Skalaen vil kunne komme til at indgå i en bredere defineret "vidensskala" baseret på flere parametre. Den anden graf med signaturen "Holdning" viser de forskellige virksomhedsstørrelsesgruppers placering i forhold til hinanden på en holdningsskala.

Da kun to af spørgsmålene synes at bidrage til opbygningen af vidensskalaen kan det diskuteres om det er de "rigtige" spørgsmål at stille i praksis til virksomhederne, når vi ønsker at afdække deres vidensniveau? Resultatet kunne tyde på, at vi har brug for at arbejde mere på en nærmere bestemmelse af, hvad arbejdsmiljømessig viden er i en virksomhedskontekst. Vi har også brug for en nærmere udredning af, hvorledes en sådan viden kan omsættes i praksis til konkrete handlinger. Målet må være, at vi på sigt kan blive bedre i stand til at formulere nogle spørgsmål, som er mere sensitive overfor at måle en sådan viden.

Tabel 13

Antal ansatte	14.9 Søgt information om arbejdsmiljø indenfor de seneste 3 år?	Total
1-9 ansatte	66 %	3.423
10-19 ansatte	78 %	801
20+ ansatte	93 %	2.199
Vægtet total	71 %	6.423

Som Tabel 13 viser, har samlet set omkring 30 % af de adspurgte virksomheder *ikke* søgt information indenfor de seneste 3 år. Kun få (7 %) af de store virksomheder har ikke søgt viden, mens 22 % af de mellemstore og 34 % af de små virksomheder svarer, at de ikke har søgt information om arbejdsmiljø.

Tabel 14

Viden (spørgsmål 39.1 og 39.2)				
Antal ansatte	Vidensniveau	N	Nedre konfi- densgrænse	Øvre konfi- densgrænse
1-9 ansatte	0,343	3.187	0,329	0,357
10-19 ansatte	0,441	752	0,413	0,470
20+ ansatte	0,645	2.033	0,629	0,662

Holdninger

I forbindelse med metodeudviklingsprojektet under første runde af VOV, blev der arbejdet med udvikling af en skala til beskrivelse af virksomhedernes holdninger til arbejdsmiljøarbejde i bred forstand. Inspireret af dette arbejde er der forsøgt konstrueret en skala hvor disse fire indikatorer indgår:

33. Arbejdsmiljøet bliver som regel kun forbedret, hvis arbejdspladsen bliver presset til det?
Svar: Helt enig - Delvis enig - Hverken eller - Delvis uenig - Helt uenig
34. Den typiske holdning på arbejdspladsen er, at arbejdsmiljøet helst skal være bedre end det reglerne kræver? Svar: Helt enig - Delvis enig - Hverken eller - Delvis uenig - Helt uenig
35. Arbejdspladsen prioriterer forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer højt? Svar: Helt enig - Delvis enig - Hverken eller - Delvis uenig - Helt uenig
36. Den typiske holdning på arbejdspladsen er, at arbejdsmiljølovgivningen giver meget unødvendigt arbejde? Svar: Helt enig - Delvis enig - Hverken eller - Delvis uenig - Helt uenig

I spørgsmål 33 og 36 gives der ét point ved svaret ”Helt uenig” og i spørgsmål 34 og 35 gives der 1 point ved svaret ”helt enig”.

I forbindelse med statistisk afprøvning af skalaen (reliabilitetstest og faktoranalyse, se tidligere i afsnittet ”Handlinger”) viste det sig, at spørgsmål 33 og 36 ikke hører hjemme i skalaen. Der præsenteres således et indeks for virksomhedernes holdninger til prioritering og ambitionsniveau i forhold til arbejdsmiljøarbejdet baseret på spørgsmål 34 og 35. Vi vælger samlet set at opfatte dette som et udtryk for virksomhedernes holdning til forebyggende arbejdsmiljøarbejde.

Som det ses i Figur 4 (signatur ”Holdning”), er det de små virksomheder, der scorer højest, og dermed mest positivt på holdningsskalaen. De store og mellemstore virksomheder har en lidt mindre positiv holdning til den forebyggende indsats i arbejdsmiljøet. Som det ses i Tabel 15 ligger de små virksomheder dog højere end de to andre grupperinger.

Tabel 15

Holdninger				
Antal ansatte	Holdningsniveau	N	Nedre konfi- densgrænse	Øvre konfi- densgrænse
1-9 ansatte	0,582	3.248	0,560	0,604
10-19 ansatte	0,514	778	0,472	0,557
20+ ansatte	0,472	2.163	0,448	0,497

BILAG 1

Alle handlingsspørgsmålsbatterier indgår. Et eksempel på et handlingsspørgsmålsbatteri er spørgsmål 42: "Hvad har I gjort for at undgå mobning inden for de seneste tre år?" med tilhørende svarkategorier.

Skalaen (indekset) er baseret på følgende algoritme:

$$\mathfrak{R} = \frac{1}{k_i - Q_i} \sum_{j=1}^{k_i} \frac{Z_{ij}}{n_{ij}}$$

Skala (indeks) = R

Antal spm i områdets spm-batteri = k

Antal spm filtreret fra = Q

Svarkategori antal i spm fra i-j = n

Antal af anvendte svarkategorier fra i-j = Z

Spm nr. udtrykt ved i

Kategori nr. udtrykt ved j

Det betyder, at der inden for hvert spørgsmålsbatteri gives ét point for hver handling (der gives ikke point for besvarelserne: "Vi har ikke gjort noget" og "Vi savner information på dette område"). Herefter divideres med antallet af mulige handlinger (f.eks. 9 i spm. 21). Inden for hvert område summeres antallet af point, og der divideres med antallet af besvarede spørgsmål inden for området. (Et spørgsmål optræder ikke i nævneren såfremt man er blevet filtreret væk fra det). Hver virksomhed får således et tal i hver dimension, der udtrykker aktivitetsniveauet i den pågældende dimension.