



TALE

Beskæftigelsesministerens talepapir til samråd den 6. december 2016 om Arbejdstilsynets trivselsundersøgelse

Spørgsmål W

En trivselsundersøgelse foretaget af Epinion for Beskæftigelsesministeriet blandt tilsynets medarbejdere viser, at der er alvorlige problemer med arbejdsmiljøet i Arbejdstilsynet. 59,5 pct. af medarbejderne føler "aldrig" eller kun "sjældent", at deres arbejde bliver påskønnet og anerkendt af Arbejdstilsynets øverste ledelse. Over 50 pct. af medarbejderne mener, at Arbejdstilsynets øverste ledelse i "meget ringe grad" eller i "ringe grad" håndterer omstruktureringer og forandringer i organisationen på en konstruktiv måde. Desuden svarer over 43 pct. af de 548 medarbejdere i undersøgelsen, at de kun i "meget ringe" eller "ringe grad" har tillid til de udmeldinger, der kommer fra ledelsen.

Ministeren bedes på denne baggrund hurtigst muligt redegøre for følgende spørgsmål:

- Hvad mener ministeren er årsagen til de alvorlige arbejdsmiljømæssige problemer i Arbejdstilsynet?*
- Hvad mener ministeren om ledelsens håndtering af dens opgaver?*
- Hvilke krav mener ministeren, at Arbejdstilsynet bør stille, hvis de laver tilsyn i en virksomhed med samme problemer som Arbejdstilsynet?*
- Hvordan mener ministeren, at personaleflugten fra Arbejdstilsynet kan stoppes?*
- Hvordan mener ministeren, at medarbejdernes tillid til ledelsen kan genetableres?*
- Hvilke initiativer vil ministeren tage for at genetablere forholdene i Arbejdstilsynet, så de kan løse de opgaver, ministeren og Folketinget forventer løst?*
- Hvor hurtigt mener ministeren, at dette kan ske?*

Indledning

Tak for invitationen til dette samråd om Arbejdstilsynets seneste trivselsmåling.

Indledningsvist vil jeg gerne understrege, at jeg som øverste ansvarlig for hele Beskæftigelsesministeriet er optaget af, at det er et veldrevet og velfungerende ministerium med fagligt dygtige medarbejdere og chefer, der er motiverede for at løse de vigtige opgaver, vi står overfor. Det gælder også Arbejdstilsynet.

Det er derfor vigtigt, at der er god trivsel i alle dele af Beskæftigelsesministeriet – både i Arbejdstilsynet og i andre dele af ministeriet.

Ansvar for, at der er god trivsel, ligger hos direktøren for Arbejdstilsynet. Det er hans ansvar at sikre, at Arbejdstilsynet er en velfungerende arbejdsplads, hvor medarbejderne trives.

Jeg har som nytiltrådt minister endnu ikke haft lejlighed til at mødes med Arbejdstilsynets direktør om denne sag. Men jeg har bedt om et møde, hvor jeg skal høre om Arbejdstilsynets opgaver og møde tilsynets ledelse. Her vil jeg selvfølgelig spørge ind til trivselsundersøgelsen og opfølgningen herpå.

Jeg vil i det følgende besvare spørgsmålene samlet og starte med kort at redegøre for trivselsundersøgelsen.

Om trivselsundersøgelsen

Der er i efteråret 2016 blevet gennemført en trivselsundersøgelse i hele Beskæftigelsesministeriet. Samlet set er otte ud af ti medarbejdere tilfredse eller meget tilfredse med deres job. Det er positivt. Overordnet ligger resultaterne stabilt i forhold til den seneste undersøgelse, som blev gennemført for tre år siden.

Ser man specifikt på resultaterne for Arbejdstilsynet, er resultaterne mere blandede.

På den positive side kan det nævnes, at der på tværs af hele Arbejdstilsynet gives udtryk for, at der er et godt samarbejde mellem kollegaer, og at tilsynet yder en meget vigtig arbejdsindsats.

90 pct. giver udtryk for, at de meget ofte samarbejder med kollegaerne om at løse problemer og om at opnå de bedste resultater. Næsten 7 ud af 10 medarbejdere er tilfredse eller meget tilfredse med deres arbejde.

På den negative side kan det nævnes, at trivselsundersøgelsen viser, at der er udfordringer i forhold til den øverste ledelse i Arbejdstilsynet.

Set på tværs af Arbejdstilsynet oplever godt 50 pct., at de forandringer, som tilsynet har været igennem på det seneste, ikke har været håndteret konstruktivt.

Og næsten 44 pct. har ringe eller meget ringe tillid til udmeldinger fra den øverste ledelse. Det er i undersøgelsen tydeligt, at den manglende tillid fylder mest blandt tilsynsførende i tilsynssystemet.

Arbejdstilsynets ledelse har klart tilkendegivet, at resultaterne af undersøgelsen bliver taget meget alvorligt.

Det har blandt andet været fremme, at der skulle være sket en personaleflugt fra Arbejdstilsynet. Jeg har fået oplyst, at det ikke kan bekræftes. Når man fratrækker andelen af afskedigede medarbejdere, har personaleomsætningen i Arbejdstilsynet de seneste 12 måneder været på 14 pct. Det vil sige, at Arbejdstilsynets personaleomsætning ligger tæt på det statslige gennemsnit på 13,3 pct.

Samtidig har det været fremme, at der skulle være et meget højt sygefravær i Arbejdstilsynet. Det ikke er tilfældet. Sygefraværet i Arbejdstilsynet opgjort over de seneste 12 mæ-

der er 7,4 dage pr. årsværk. Dette er under statens gennemsnit, der i samme periode var på 8,3 dage pr. årsværk.

Om resultaterne

Arbejdstilsynet har oplyst, at trivselsundersøgelsen ikke viser noget entydigt om årsagen til de alvorlige arbejdsmiljømæssige problemer. Formentlig er der flere forskellige forhold, som spiller ind.

Der er sket en række store forandringer for Arbejdstilsynet i de senere år. I arbejdsmiljøforligskredsen har vi besluttet, at tilsynsindsatsen i højere grad skal risikobaseres. Samtidig er der på finansloven sket udløb af bevillinger til midlertidige tilsynsindsatser, samtidig med at Arbejdstilsynet er blevet pålagt effektiviseringer af blandt andet kørselsordningerne.

Det har selvfølgelig medført forandringer i Arbejdstilsynet. Forandringer, der kan have påvirket trivslen. Det har ledelsen ansvaret for at håndtere.

Forandringer er et vilkår i politisk styrede organisationer. Som offentlig organisation vil der løbende være politiske krav til omstillinger og tilpasningerne af organisationen. Det er derfor en ledelsesopgave at tage hånd om forandringerne på en sådan måde, at de påvirker medarbejdernes trivsel og arbejdsmiljø mindst muligt.

Det gælder også i Arbejdstilsynet. Det er min klare forventning, at ledelsen i Arbejdstilsynet håndterer forandringer målrettet og effektivt – i dialog med medarbejderne.

Ledelsen på den enkelte virksomhed har ansvaret for, at arbejdsmiljøet er i orden. Det gælder alle virksomheder. Uden undtagelse. Og ligesom jeg forventer, at Arbejdstilsynets ledelse tager hånd om arbejdsmiljøet i Arbejdstilsynet, så forventer jeg også, at ledelsen på alle andre virksomheder tager ansvar for arbejdsmiljøet på deres virksomheder.

Initiativer til at styrke trivslen

Jeg har fra Arbejdstilsynets direktør fået oplyst, at både han selv og den øvrige direktion naturligvis tager trivselsundersøgelsens resultater meget alvorligt.

Både han og den øvrige direktion er derfor med det samme gået i gang med at styrke tilliden og trivslen i Arbejdstilsynet. Det sker gennem en målrettet indsats på alle niveauer af organisationen.

Arbejdstilsynet har oplyst, at direktionen umiddelbart efter trivselsundersøgelsen igangsatte en række initiativer:

- Der blev indkaldt til møder med tillidsrepræsentanterne i tilsynets lokale samarbejdsudvalg,
- I slutningen af oktober blev der afholdt møde i Arbejdstilsynets hovedsamarbejdsudvalg,
- I begyndelsen af november blev der på stormøder med direktøren og alle medarbejdere i de enkelte centre i Arbejdstilsynet drøftet, hvad der skal til for at få trivslen forbedret
- På et seminar den 14. november for alle tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og chefer blev der arbejdet med konkrete handlinger for at forbedre tillid og trivsel
- Input fra dette seminar blev den 15. november drøftet på møde i Arbejdstilsynets hovedsamarbejdsudvalg og er grundlaget for den række af handlinger, som direktionen i Arbejdstilsynet nu iværksætter.

Konkret vil direktionen blandt andet arbejde på at styrke den ledelsesmæssige kommunikation og dialogen med medarbejderne i forbindelse fastlæggelse af mål og strategi samt forandringsprocesser. I forandringsprocesserne vil ledelsen konkret gøre rede for omfanget af medarbejderinddragelse.

Arbejdstilsynets direktør har oplyst, at det er hans forventning, at de igangsatte initiativer vil bidrage til at forbedre medarbejdernes trivsel.

Samtidig har jeg fået oplyst, at Arbejdstilsynet vil følge udviklingen tæt og løbende følge op på, at der sker forbedringer på de områder, hvor der har været problemer.

Jeg kan forstå, at trivselsproblemerne ikke har medført, at Arbejdstilsynets opgaver ikke er blevet løst.

Arbejdstilsynet har fx gennemført alle de risikobaserede tilsyn, som vi har aftalt i forligskredsen. Derfor har vi i dag et Arbejdstilsyn, som arbejder mere målrettet med de virksomheder, hvor arbejdsmiljøproblemerne er størst.

Arbejdstilsynet har det seneste år sikret en vellykket implementering af de 15 initiativer i aftalen om en styrket arbejdsmiljøindsats fra marts 2015, som vi har besluttet i forligskredsen. Det betyder, at der nu bliver gennemført flere tilsyn med virksomheder med størst risiko for arbejdsmiljøproblemer samtidig med at virksomheder, som groft overtræder arbejdsmiljøloven, kan straffes hårdere.

Jeg har derfor tillid til, at Arbejdstilsynet løser de opgaver, som vi politisk har besluttet.

Afslutningsvis vil jeg gerne gentage, at jeg er meget optaget af, at der er et godt arbejdsmiljø i Arbejdstilsynet og resten af Beskæftigelsesministeriet. Det er vigtigt for mig, at vi har nogle velfungerende institutioner, hvor medarbejderne trives.

Jeg henholder mig til, at ledelsen prioriterer en tæt og konsekvent opfølgning på trivselsundersøgelsen.

Som minister vil jeg følge området tæt.

Tak for ordet.