

Evaluering af forsøg med anmeldelse af tilsyn

For Arbejdstilsynet, december 2017



Evaluering af forsøg med anmeldelse af tilsyn

Om Lauritzen Consulting

Lauritzen Consulting er etableret ultimo 2015. Vi tilbyder analyser – såvel til strategiske overvejelser og beslutninger som til implementering. Vi laver både kvalitative analyser (fx survey-baserede) og kvantitative analyser (effektanalyser, tidsrækkeanalyser, databaseanalyser mv.).

Arbejdsopgaverne afspejler de udfordringer, som stifteren Finn Lauritzen har beskæftiget sig med. De vigtigste er:

- Internationalt samarbejde
- Erhvervsforhold og erhvervs politik
- Konkurrence- og udbudsforhold
- Professionel og kritisk evaluering af initiativer og projekter.

Lauritzen Consulting
C. F. Richs Vej 5
DK-2000 Frederiksberg
+45) 20 44 03 25
fl@flauritzen.dk
www.flauritzen.dk

Om Oxford Research

Knowledge for a better society

Oxford Research er en specialiseret videnvirksomhed med fokus på velfærdsområderne og erhvervs- og regionaludvikling.

Oxford Research gennemfører skræddersyede analyser, implementeringsevalueringer og effektevalueringer for offentlige myndigheder, fonde og organisationer i civilsamfundet. Vi rådgiver også om strategiudvikling, faciliterer udviklingsprocesser og formidler vores viden på undervisningsforløb og seminarer. Vi kombinerer akademisk fordybelse, strategisk forståelse og god kommunikation – på den måde skaber vi anvendelsesorienteret viden, der kan gøre en forskel.

Oxford Research er grundlagt i 1995 og har selskaber i Danmark, Norge, Sverige og Finland. Oxford Research er en del af Oxford Gruppen.

Oxford Research A/S
Falkoner Allé 20, 4.
DK-2000 Frederiksberg C
(+45) 33 69 13 69
office@oxfordresearch.dk
www.oxfordresearch.dk

Indhold

1.	Resumé	1
1.1	Resultater	1
2.	Baggrund	3
2.1	Overordnet præsentation af design og data	3
2.2	Analysens struktur: før, under og efter tilsyn	5
2.3	Læsevejledning	7
3.	Før tilsynet – forberedelse	9
3.1	Hvordan har virksomhederne forberedt sig til tilsynet?	9
3.2	Har virksomheden sikret sig, at de relevante personer (A- og B-siden) kan deltage i tilsynsbesøget, og hvordan?	12
3.3	Påvirker det virksomhedens opfattelse af ARbejdstilsynet, om tilsynet er anmeldt/uanmeldt?	13
3.4	Hvordan oplever virksomheden den første kontakt med Arbejdstilsynet?	13
3.5	Hvordan er virksomhedens motivation inden tilsynet?	14
3.6	Hvad er virksomhedernes forventninger til tilsynsbesøget, og bliver de indfriet?	15
4.	Under besøget – dialog og afdækning	16
4.1	Hvem deltog ved tilsynsbesøget?	16
4.2	Vurderer A- såvel som B-siden, at de rette personer har været til stede?	18
4.3	Tilsynstypens betydning for forståelsen for, hvorfor arbejdsmiljøproblemer skal løses	19
4.4	Tilsynstypens betydning for dialogen under tilsynet	21
4.5	Tilsynstypens betydning for, om Arbejdstilsynet opleves som medspiller eller modspiller	23
4.6	Oplever tilsynsførende, at virksomhederne var bedre forberedte?	24
4.7	Tilsynstypens betydning for muligheden for at afdække arbejdsmiljøet i virksomheden	24
5.	Efter besøget – udbytte og forankring	32
5.1	udbytte og forankring på kort sigt	32
5.2	Udbytte og forankring på længere sigt	36
6.	Tværgående temaer	41
6.1	virksomhedernes størrelse	41
6.2	virksomhedernes økonomi mv.	42
6.3	karakteren og kompleksiteten af arbejdsmiljøproblemerne – kan de skjules ved anmeldte tilsyn?	43
6.4	videndeling mellem virksomhederne	44
6.5	branchespecifikke forhold	45
7.	Analyse af kørsel	53
8.	Konklusion	55

9.	Anbefalinger	59
10.	Metode og datagrundlag	61
10.1	Virksomhederne	61
10.2	Casestudiets indhold	63
10.3	Proces og Kvalitetssikring af data	66
10.4	Udvælgelse af brancher	66
10.5	Design af forsøg; Kvantitativ analyse	67
10.6	Metode – kvantitativ del	69

1. Resumé

Arbejdstilsynet har i perioden juli 2016-juli 2017 gennemført et forsøg, hvor risikobaserede tilsyn anmeldes, således at virksomheden kender dato og starttidspunkt for tilsynets gennemførelse. Forsøget er en del af den politiske aftale fra 2015, 'Aftale om styrket arbejdsmiljøindsats'.

Oxford Research har i samarbejde med Lauritzen Consulting gennemført en kvalitativ evaluering af Arbejdstilsynets forsøg med anmeldelse af risikobaserede tilsyn. I forlængelse af denne evaluering har Oxford og Lauritzen udfærdiget en samlet evaluering baseret på de kvalitative interviews og data fra Arbejdstilsynets brugerundersøgelse og tilsynsdata.

Evalueringen skal vurdere betydningen af, at et tilsyn er anmeldt fremfor varslet. Ved et anmeldt tilsyn kender virksomheden datoen for tilsynet og et tidsinterval på to timer, inden for hvilket tilsynet forventes at starte. Virksomheden kan desuden foretage ombooking af tidspunktet. Ved et varslet tilsyn bliver virksomheden gjort bekendt med, at den inden for de kommende tre måneder vil modtage et tilsyn.

Evalueringen er udarbejdet på baggrund af observation af 63 tilsyn (43 anmeldte og 20 varslede) i andet halvår af 2016 og første halvår af 2017. Ved hvert tilsyn er der efterfølgende gennemført interviews med tilsynsførende samt virksomhedens repræsentanter (A- og B-side). Virksomhedsrepræsentanterne er også interviewet efter 2-6 uger og igen efter 6-10 måneder. Udover det kvalitative datamateriale er der inddraget data fra Arbejdstilsynets brugerundersøgelse samt reaktionsdata fra Arbejdstilsynet.

1.1 RESULTATER

Evalueringen viser, at det at anmelde et tilsyn har en vis indflydelse på tilsynet. Betydningen af, at tilsynet er anmeldt, er ikke stor, men omvendt er ulemperne heller ikke tydelige. Hovedparten af Arbejdstilsynets hypoteser kan hverken af- eller bekræftes, hvilket viser, at trods et metodisk design med en sammenligningsgruppe blandt varslede tilsyn er det vanskeligt at udlede fordele og ulemper, der er generelt gyldige.

Et entydigt positivt resultat er dog, at de rette personer fra virksomheden i signifikant højere grad deltager, når tilsynet er anmeldt, end når det er varslet. Ligeledes er der signifikant færre APV-afgørelser ved anmeldte tilsyn, hvilket tyder på en bedre forberedelse af tilsynet hos virksomhederne.

I tillæg hertil viser Arbejdstilsynets egne data, at anmeldelse af tilsyn fører til væsentligt færre forsøgte besøg, hvor tilsynet ikke gennemføres, og at flere tilsyn kan gennemføres under et besøg.

Der er ikke fundet entydige ulemper ved anmeldte tilsyn i forhold til tilsynets indhold. Dog viser Arbejdstilsynets registreringer, at anmeldte tilsyn fører til længere tids kørsel til tilsynene og et større tidsforbrug ved tilsynene.

Generelt er effekten af anmeldelse beskeden, men selvom det kun er få af evalueringens fund, som har givet entydigt positive resultater, er anbefalingen, at Arbejdstilsynet med fordel kan anmelde flere tilsyn.

1.1.1 Resultater for specifikke virksomheder og brancher

Forskellen mellem anmeldte tilsyn og varslede tilsyn viser sig at have en tydelig sammenhæng med virksomhedens størrelse.

For virksomheder med færre end 35 ansatte viser reaktionsdata, at der træffes signifikant færre APV-afgørelser ved anmeldte tilsyn. Samtidig er repræsentationen af en arbejdsmiljørepræsentant under tilsynet markant højere i mindre virksomheder ved anmeldte tilsyn, men også andelen af ledere repræsenteret er højere. Store virksomheder med over 100 ansatte har derimod ikke en signifikant anderledes repræsentation af ledere og medarbejdere under tilsynet og heller ikke udbytte i form af færre APV-afgørelser.

Brancher med skiftende arbejdstider og mange deltidsansatte – som 'Døgn og hjemmepleje' og 'Detailhandlen' – har stort udbytte af, at tilsynet er anmeldt, og at de på baggrund heraf kan planlægge, at de rette personer er til stede. Det samme gælder for virksomheder i branchen 'Landbrug, skovbrug og fiskeri', hvor arbejdet ofte udføres på forskellige lokationer. Her er sandsynligheden for, at lederen er til stede, signifikant højere ved anmeldte tilsyn.

I analyser, hvor der tages højde for virksomhedsstørrelse og årstid for tilsyn, er der færre påbud, men flere ulykkesafgørelser i butikker.

2. Baggrund

Arbejdstilsynet har i perioden juli 2016-juli 2017 gennemført et forsøg, hvor risikobaserede tilsyn anmeldes, således at virksomheden kender dato og starttidspunkt (inden for et to-timers interval) for tilsynets gennemførelse. Forsøget er en del af den politiske aftale fra 2015, 'Aftale om styrket arbejdsmiljøindsats'.

Ifølge den politiske aftale er formålet "... at få mere detaljeret viden om, hvilken betydning anmeldelse af det risikobaserede tilsyn har for virksomhedernes forberedelse og udbytte af tilsynet samt Arbejdstilsynets muligheder for fx at afdække arbejdsmiljøproblemer og gennemføre selve tilsynet"¹.

Forsøget er gennemført i udvalgte brancher, ved at de virksomheder, for hvilke der var planlagt et almindeligt, risikobaseret tilsyn, i stedet for varsling fik et anmeldebrev med tid og dato for tilsynets gennemførelse. Kontrolvirksomhederne var så de virksomheder inden for samme branche og størrelsesgruppe, som havde modtaget et varslet tilsyn. Dette gav i alt 2.471 virksomheder med anmeldt tilsyn og 8.315 kontrolvirksomheder.

Forskellen på varslet og anmeldt tilsyn er, at mens virksomheden kender datoen ved anmeldte tilsyn, oplyses den ved varsling alene om, at Arbejdstilsynet kommer på tilsyn inden for de kommende tre måneder.

Ved et **anmeldt tilsyn** kender virksomheden datoen for tilsynet og et tidsinterval på to timer, inden for hvilket tilsynet forventes at starte. Virksomheden kan foretage ombooking.

Ved et **varslet tilsyn** bliver virksomheden gjort bekendt med, at den inden for de kommende tre måneder vil modtage et tilsyn.

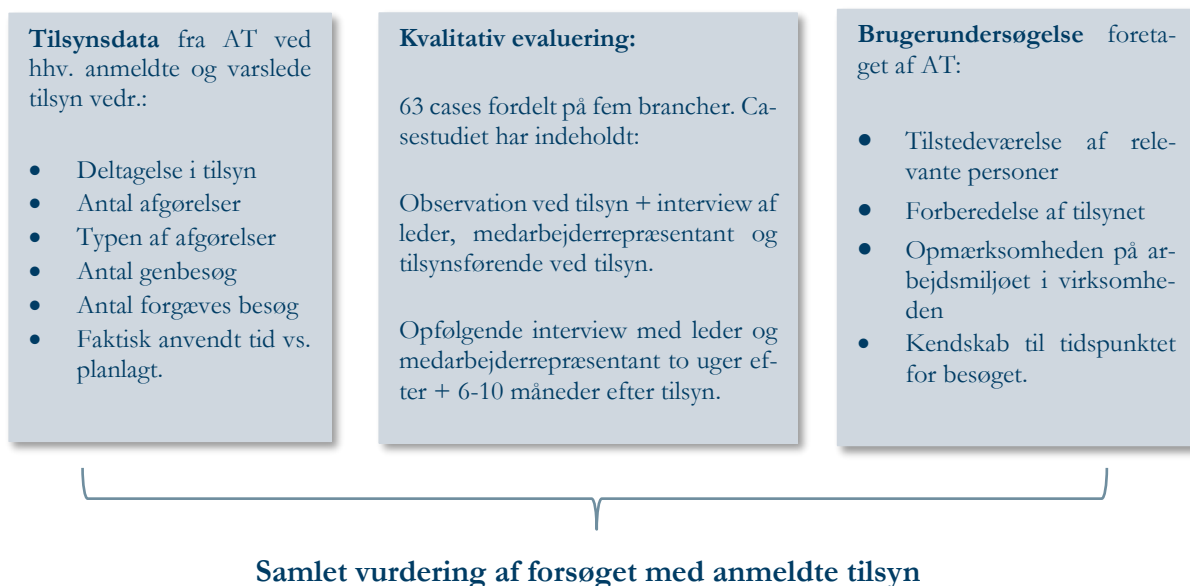
Samlet består evalueringen af forsøget af tre selvstændige analytiske kilder, der i nærværende rapport er samlet i én dybdegående vurdering af forsøgets resultater. Den samlede evaluering har fulgt forsøgsperioden fra juli 2016 og er afsluttet i december 2017. Nærværende samlede afrapportering er udfærdiget af Oxford Research i samarbejde med Lauritzen Consulting.

2.1 OVERORDNET PRÆSENTATION AF DESIGN OG DATA

Forsøget er fulgt med indhentelse af både kvalitative og kvantitative data via tre analytiske kilder.

¹ <http://bm.dk/da/Aktuelt/Politiske%20aftaler/Styrket-arbejdsmiljoeindsats.aspx>

Figur 2.1. De tre analytiske kilder til rapporten



Arbejdstilsynet har selv indsamlet kvantitative data i to undersøgelser. Dels om antal og typer af afgørelser afgivet i de to tilsynsformer i perioden samt antallet af forgæves besøg og den anvendte tid. Tabel 2.1. viser fordelingen af anmeldte og varslede tilsyn i brancher for denne undersøgelse. Dels en brugerundersøgelse blandt en stikprøve af de udvalgte virksomheder. Tabel 2.2. viser datagrundlaget for brugerundersøgelsen.

Tabel 2.1. Besøg opdelt på branche

	Anmeldte tilsyn	Kontrolgruppe
Butikker	472 (19 %)	2.551 (31 %)
Daginstitutioner	427 (17 %)	1.488 (18 %)
Døgninstitutioner og hjemmepleje	380 (15 %)	795 (10 %)
Landbrug, skovbrug og fiskeri	473 (19 %)	1.553 (19 %)
Metal og maskiner	364 (15 %)	1.261 (15 %)
Transportmidler	355 (14 %)	667 (8 %)
Total	2.471 (100 %)	8.315 (100 %)

Kilde: Arbejdstilsynets registre

Tabel 2.2. Brugerundersøgelsens datagrundlag

Anmeldte tilsyn/antal besvarelser	
Brugerundersøgelse 2017	126
Brugerundersøgelse 2016	131

Kilde: Arbejdstilsynets registre

Herudover har Oxford Research i samarbejde med Lauritzen Consulting gennemført en kvalitativ evaluering baseret på 63 casestudier af gennemførte tilsyn. I tabel 2.3 har vi opstillet en oversigt over casestudierne. Som det fremgår af tabellen, er tre af disse casestudier gennemført som pilotstudier i evalueringens opstart. Pilotstudierne førte ikke til store ændringer i det metodiske setup, hvorfor de tre pilotcases indgår som en del af det samlede datamateriale.

Tabel 2.3. Oversigt over gennemførte casebesøg (+ pilot-casebesøg)

	1-9 ansatte	10-34 ansatte	35+ ansatte	1-9 ansatte	10-34 ansatte	35+ ansatte	I alt
	Anmeldte			Varslede			
Butikker	2	2	2 (+1)	0	2	2	11
Daginstitution	4	5 **	1	2 *	0	0	12
Transportmidler	6 (+1) *	1	4	2	0	1	15
Landbrug	6	1	1	4	0	0	12
Døgninstitutioner og hjemmepleje	2	2	2	1 (+1)	1 *	4	13
I alt	21	11	11	10	3	7	60 (+3)

*Note: Én virksomhed var lukket, da tilsynsførende ankom. I én virksomhed havde arbejdspladsen ikke modtaget anmeldelsen og havde pædagogisk dag med eksternt oplægsholder. I én virksomhed var de ansatte ikke til stede. I én virksomhed var der ingen ansatte. I én virksomhed dukkede tilsynsførende ikke op.

Ud af de i alt 63 gennemførte casebesøg er tilsynet ikke gennemført i fem tilfælde. Der er dermed indholdsmæssige data fra 58 tilsyn.

2.2 ANALYSENS STRUKTUR: FØR, UNDER OG EFTER TILSYN

Arbejdstilsynet har opstillet fem temaer med tilhørende underspørgsmål. Temaerne forholder sig til forskellige faser i processen: før, under og efter tilsynet. Underspørgsmålene udgør strukturen for hvert kapitel, mens temaerne er følgende:

Tema 1: Hvilken betydning har det for virksomhedens forberedelse af det risikobaserede tilsyn, at tilsynet er anmeldt i forhold til ikke-anmeldt?

Tema 2: Hvordan virksomheden og den tilsynsførende oplever tilsynsbesøget, herunder oplevelsen af dialogen, når tilsynet er anmeldt i forhold til ikke-anmeldt.

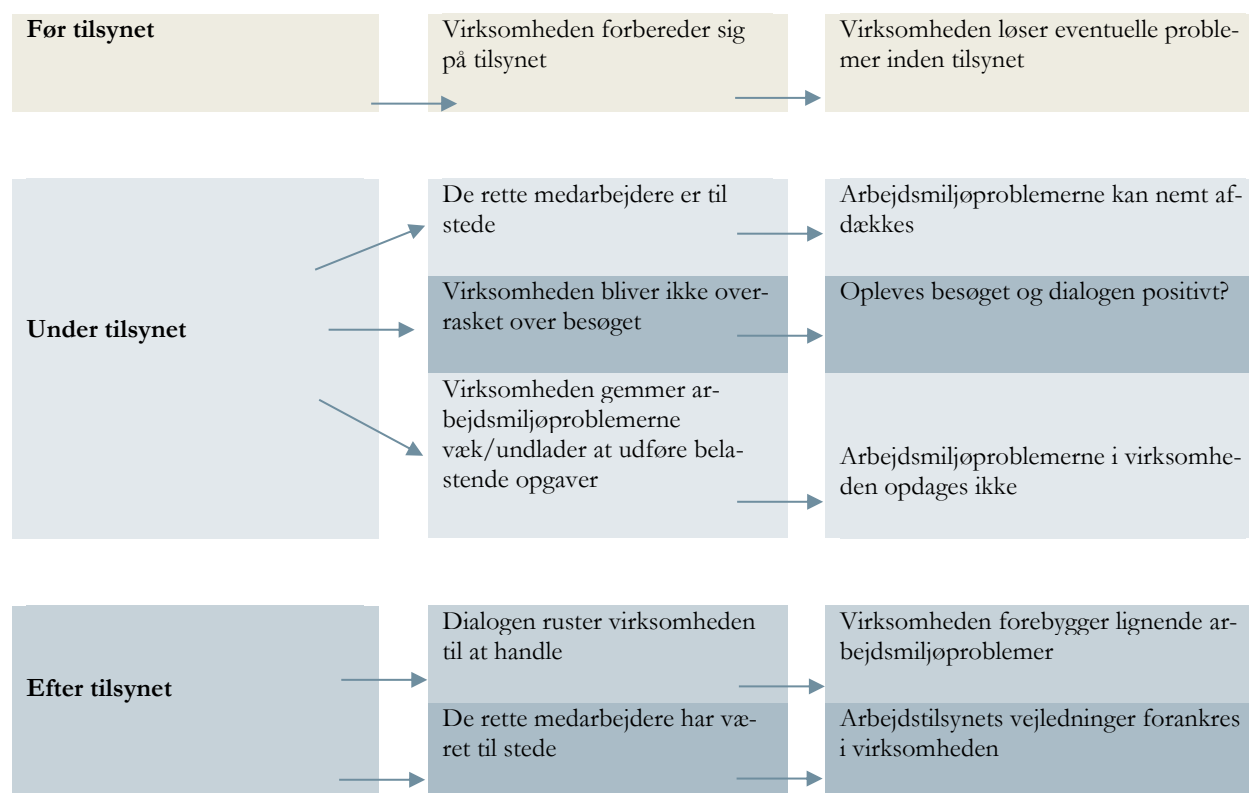
Tema 3: Hvilken betydning har det for Arbejdstilsynets mulighed for at afdække arbejdsmiljøet på virksomheden, at tilsynet er anmeldt i forhold til ikke-anmeldt?

Tema 4: Hvad er de umiddelbare virkninger af besøget på arbejdsmiljøet, når tilsynet er anmeldt i forhold til ikke-anmeldt?

Tema 5: Hvad er virksomhedens udbytte af besøget 6-10 måneder efter tilsynet, når tilsynet er anmeldt i forhold til ikke-anmeldt?

Nedenfor gengives Arbejdstilsynets forandringsteori for forsøget med anmeldte tilsyn. Forandringsteorien forholder sig ligesom de fem temaer til faserne før, under og efter selve tilsynet.

Figur 2.2. Arbejdstilsynets forandringsteori for det anmeldte tilsyn (fremlagt i udbudsmaterialet)



Forandringsteorien illustrerer en række hypoteser om de anmeldte tilsyns virkning. Disse fremlægges i prosaform nedenfor:

H1: Hvis virksomheden kender tidspunktet for, hvornår Arbejdstilsynet kommer på besøg, vil den igangsætte mulige tiltag til forbedring af arbejdsmiljøet forud for besøget for at imødegå mulige påtaler.

H2: Anmeldelse betyder, at virksomheden sikrer sig, at de rette personer kan deltage i besøget, da der er lagt vægt på dette i anmeldebrevet.

H3: Hvis virksomheden oplever, at den har indflydelse på, hvornår Arbejdstilsynets besøg finder sted, og tidspunktet kendes, vil AT opleves som en medspiller.

H4: Når tilsynet er anmeldt, og de rette personer derfor er til stede, er det nemmere for Arbejdstilsynet at indhente oplysninger fra både ledelse og medarbejderside samtidig og dermed nemmere at afdække evt. arbejdsmiljøproblemer.

H5: Når besøget er anmeldt frem for uanmeldt, er der større sandsynlighed for, at der har været en god dialog, og at virksomheder føler sig hjulpet videre af Arbejdstilsynet og dermed rustet til handling.

H6: Når både A- og B-side har været til stede under besøget, er der opnået en fælles forståelse for arbejdsmiljøproblemerne, og hvad der skal gøres, og de kan tage dialogen og samarbejdet med hinanden, fordi de har den samme viden og en fælles forståelse for evt. problemer.

I den empiriske og analytiske test af ovenstående forandringsteori inkluderes en række kontekstfaktorer, som forventes at have betydning:

- Branche
- Virksomhedens størrelse
- Samarbejdet i virksomheden
- Karakteren af arbejdsmiljøproblemer
- Økonomiske og personalemæssige forhold i virksomheden
- Videndeling mellem virksomheder.

Kontekstfaktorerne inddrages løbende i analysen, som er struktureret ud fra de underspørgsmål, Arbejdstilsynet ønsker svar på, under hvert enkelt tema.

2.3 LÆSEVEJLEDNING

Strukturen i afrapporteringen tager udgangspunkt i analysens struktur, som beskrevet ovenfor.

I kapitel 3 analyseres betydningen af tilsynsform i forhold til tiden før tilsynet, dvs. forberedelse, den første kontakt mv.

Kapitel 4 omhandler selve tilsynet, herunder bl.a. dialogen og afdækningen af arbejdsmiljøproblemer.

I kapitel 5 analyseres tilsynenes efterfølgende betydning, dvs. udbytte og forankring. Kapitlet er opdelt, så der først ses på de kortsigtede virkninger (afsnit 5.1) og herefter på de langsigtede virkninger (afsnit 5.2).

Kapitel 6 vurderer forskellige kontekstfaktorers betydning via tværgående temaer såsom branche og virksomhedernes størrelse.

Kapitel 7 samler op på analyserne og konkluderer, mens de udledte anbefalinger findes i kapitel 8. I kapitel 9 beskrives dataindsamlings- og analysemetoder.

3. Før tilsynet – forberedelse

Som forandringsteorien illustrerer, forventes det anmeldte tilsyn at påvirke virksomhederne allerede inden selve tilsynet. Således forventes det, at kendskab til, hvilken dato Arbejdstilsynet besøger virksomheden, giver anledning til, at virksomheden forbereder sig. I dette kapitel analyseres tema 1: Hvilken betydning det har for virksomhedens forberedelse af det risikobaserede tilsyn, at tilsynet er anmeldt i forhold til ikke-anmeldt. Analysen struktureres efter de evalueringsspørgsmål, Arbejdstilsynet har opstillet.

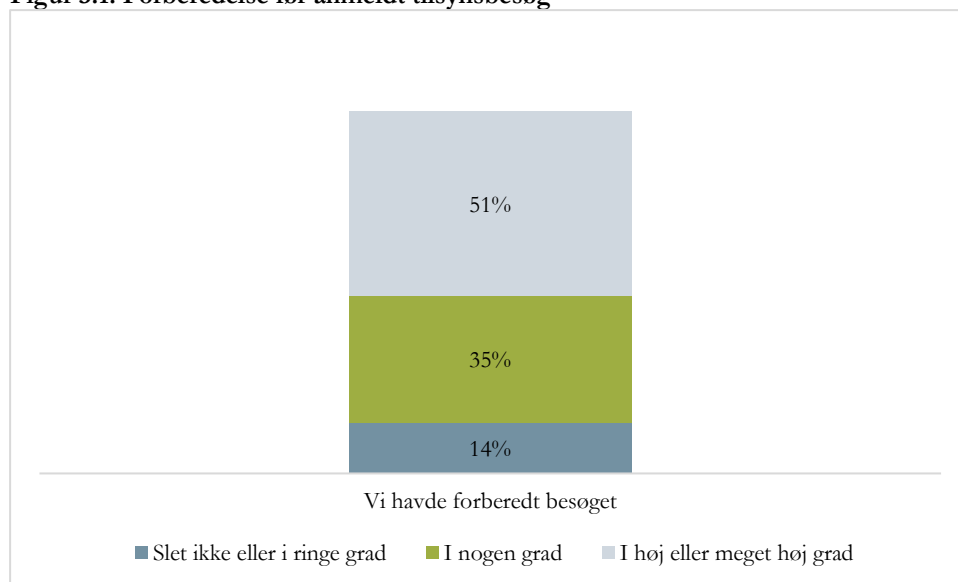
3.1 HVORDAN HAR VIRKSOMHEDERNE FORBEREDT SIG TIL TILSYNET?

Virksomhedernes forberedelse er både afdækket ved at spørge til tilsynsførendes vurdering, efter at tilsynet er gennemført, via konsulentteamets observationer under tilsynet og Arbejdstilsynets brugerundersøgelse. Herudover er virksomhedsrepræsentanterne i de opfølgende interviews blevet bedt om at vurdere deres forberedelse.

Arbejdstilsynets bagvedliggende hypotese er, at hvis virksomheden kender tidspunktet for, hvornår Arbejdstilsynet kommer på besøg, vil den igangsætte mulige tiltag til forbedring af arbejdsmiljøet forud for besøget for at imødegå mulige påtaler.

I Arbejdstilsynets brugerundersøgelse fra 2016 angiver 51 pct. af virksomhederne med anmeldte tilsyn, at de i 'høj grad' havde forberedt besøget, mens 35 pct. angiver 'i nogen grad' og 14 pct., at de 'slet ikke eller i ringe grad' havde forberedt sig til tilsynsbesøget.

Figur 3.1. Forberedelse før anmeldt tilsynsbesøg



Kilde: Arbejdstilsynets brugerundersøgelse fra 2016

Vores vurdering under tilsynet bekræfter denne fordeling i virksomhedernes egen opfattelse af at være forberedte. I vores vurdering som ekstern observatør ved de konkrete tilsyn vurderer vi imidlertid, at det er en lavere andel af virksomhederne, der er godt forberedt.

Vi vurderer, at knap halvdelen af virksomhederne med de anmeldte tilsyn i nogen grad havde forberedt sig, mens dette kun var tilfældet for cirka en tredjedel af virksomhederne med varslede tilsyn. I tolkningen er det værd at erindre, at også virksomhederne med varslede tilsyn har mulighed for at forberede sig og få taget hånd om materielle arbejdsmiljøproblemer, idet de også er ”advaret” om et snarligt tilsyn.

Vi ser dermed den forventede forskel. Forskellen bliver endnu mere tydelig, når vi ser på de virksomheder, hvor vi vurderer, at der slet ikke er sket nogen form for forberedelse. Dette gælder for en tredjedel af de varslede tilsyn, mens kun cirka hver tiende virksomhed med anmeldte tilsyn vurderes at være helt uforberedte.

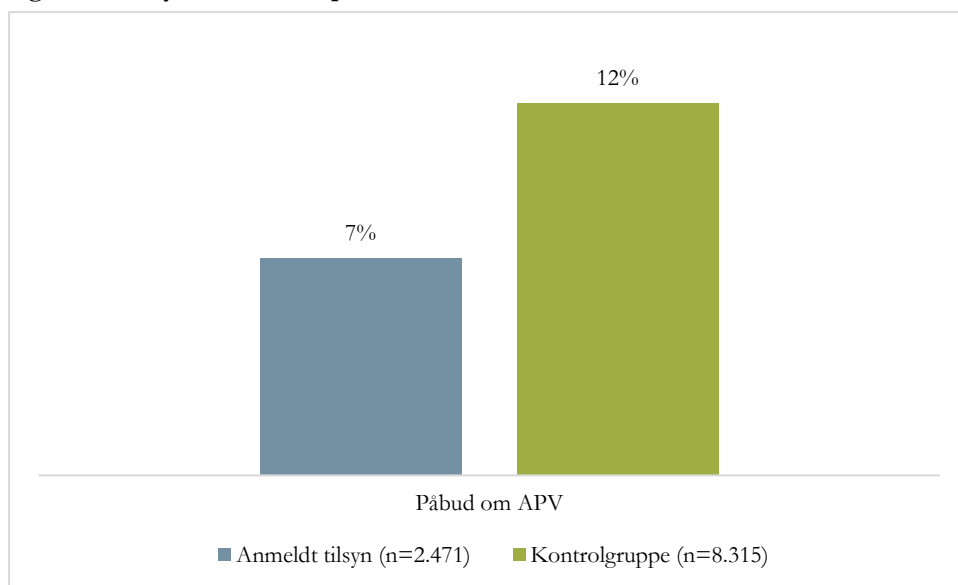
Der, hvor der er sket forberedelse, er der imidlertid stor forskel på, i hvilken grad virksomhederne har forberedt sig. Vores generelle vurdering er, at hovedparten er forberedte ved at have et mødelokale klar samt ved, at de rette personer er til stede.

”De havde ikke gjort noget særligt. Udover at de havde fået gjort rent” (tilsynsførende v. anmeldt tilsyn).

Når vi går mere i dybden i forhold til, hvori forberedelsen består, er det for begge tilsynsformer oftest en gennemgang af APV'en. Dette kan både være blot at tjekke op på, at APV'en er fuldstændig, eller at få klaret eventuelle ”hængepartier”. Der er ikke mange, der iværksætter materielle ændringer eller gennemgår specifikke arbejdsgange (under hver femte for begge tilsynsformer). En gennemgang af APV'en som forberedelse gælder for under halvdelen af de anmeldte tilsyn. Ved de varslede tilsyn har virksomhederne typisk gennemgået deres papirer, da de fik varslingsbrevet. Andelen af virksomheder i det kvalitative materiale, der forbereder sig på de varslede tilsyn, er i samme størrelsesorden som ved de anmeldte tilsyn. Forskellen er, at det ved de anmeldte tilsyn står mere friskt i erindringen hos virksomhederne.

Den kvalitative vurdering af APV'en som nærliggende fokus for forberedelsen af tilsynet understøttes af, at der gives signifikant færre påbud om APV i de anmeldte tilsyn. Det fremgår af figur 3.2 nedenfor, og forskellen er statistisk signifikant.

Figur 3.2. Tilsynsforløb med påbud om APV



Kilde: Arbejdstilsynets registre

Der ses således en vis grad af øget forberedelse i de anmeldte tilsyn – centreret omkring APV'en – men både ud fra vores eksterne vurdering og virksomhedernes egen vurdering er der stadig et uudnyttet potentiale. Det uudnyttede potentiale ligger dels i, at det ikke er alle virksomheder, der forbereder sig, og dels i at nogle kun forbereder sig ved at sørge for at være til stede. Det er kun få virksomheder, der har gennemgået deres arbejdsmiljø forud for tilsynet.

Der er selvfølgelig eksempler på en høj grad af forberedelse – men dette er særtilfælde. Det mest exceptionelle eksempel, vi har mødt, er beskrevet i tekstboksen.

Der, hvor forberedelsen i sit indhold afviger mest afhængigt af tilsynsformen, er ved, at kun én ud af ti virksomheder med varslet tilsyn afholder et forberedende møde, mens dette er tilfældet for fire ud af ti virksomheder med anmeldt tilsyn.

Samlet finder vi, at virksomheder med anmeldte tilsyn forbereder sig i højere grad end virksomheder med varslede tilsyn, men at denne forberedelse er begrænset.

Indholdsmæssigt går forberedelsen hovedsageligt på at tjekke op på APV'en og for de

Tekstboks 1: Observation ved anmeldt tilsyn

På en stor transportvirksomhed står leder, AMR og en repræsentant fra hovedkontorets HR-afdeling klar. Der er forberedt en PowerPoint-præsentation af virksomhedens AMO-arbejde, ulykkesstatistik og sygefravær.

Virksomheden tager dermed teten og sætter dagsordenen. Den arbejder utvivlsomt systematisk og seriøst med sit arbejdsmiljø og får det formidlet.

Denne forberedelse ændrer rollerne i tilsynet, hvor tilsynsførende bliver den lyttende gæst. I et efterfølgende interview med den tilsynsførende vurderer han selv sin rolle som tilbagetrukket. Han påpeger, at han ville have kunnet påtale få fejl, men begrundet sit fravalg af at gøre dette med, at den begejstrede og anerkendende rolle motiverer virksomheden til at fortsætte det gode arbejde.

anmeldte tilsyn specifikt at afholde et forberedende møde. Til trods for den øgede forberedelse blandt anmeldte tilsyn er det stadig kun knap halvdelen af virksomhederne med anmeldt tilsyn, der har forberedt sig forud for tilsynet.

I forlængelse heraf er det netop forberedelsen, de tilsynsførende nævner, når spørgsmålet går på, hvad der efter deres vurdering kunne have gjort tilsynet bedre. De tilsynsførende giver dermed udtryk for, at en bedre forberedelse giver et bedre tilsyn, bl.a. når APV'en er bragt med til mødet, så der er noget konkret at tale ud fra.

"Hvis de havde forberedt sig lidt mere, kunne det være blevet et bedre tilsyn" (tilsynsførende v. anmeldt tilsyn).

I de opfølgende interviews med repræsentanter fra virksomheder 2-6 uger efter tilsynet vurderer to ud af ti virksomhedsrepræsentanter (både A- og B-side) ved anmeldte besøg, at de kunne have forberedt sig bedre. Deres egen oplevelse af forberedelsen er dermed noget mere positiv, end både vi og tilsynsførende oplever det, hvilket også ses i brugerundersøgelsen, hvor de i graden af forberedelse har en højere vurdering, end vi har.

Vores generelle vurdering er, at virksomhederne med anmeldte tilsyn (såvel som varslede) ikke udnytter mulighederne for forberedelse i særlig høj grad.

3.2 HAR VIRKSOMHEDEN SIKRET SIG, AT DE RELEVANTE PERSONER (A- OG B-SIDEN) KAN DELTAGE I TILSYNSBESØGET, OG HVORDAN?

Når vi har spurgt såvel A som B-siden om, hvilken betydning det har, at tilsynet er hhv. anmeldt/varslet, har hovedparten blandt de anmeldte påpeget muligheden for at kunne planlægge det sådan, at de rette personer har kunnet deltage.

Det er lederne, der har modtaget anmeldebrevet, og derfor også lederne, der har gjort sig mere udtalte overvejelser om deltagerkredsen. I nedenstående citat fortæller en leder, at virksomheden har benyttet sig af muligheden for at ombooke tidspunktet, således at de rette personer har kunnet være til stede.

"Nej, vi har ikke gjort noget andet, end at de rette var til stede. Vi fik rykket mødet, så det passede bedre til os" (leder v. anmeldt tilsyn).

På et botilbud med anmeldt tilsyn har lederen gjort sig den overvejelse, at han ønsker alle faggrupper repræsenteret ved tilsynet.

"Jeg havde bedt om, at de forskellige faggrupper var repræsenteret" (leder v. anmeldt besøg, botilbud).

Som beskrevet i tekstboks 1 er der også enkelte steder, hvor der har deltaget repræsentanter fra hovedorganisationen, fx forvaltningen.

"Det er lettere, at også områdelederen stiller op" (leder v. anmeldt besøg).

Også blandt medarbejderne oplever vi, at muligheden for at planlægge, hvem der deltager i tilsynet, vægter højt.

”Altså ellers havde vi jo ikke været med” (medarbejder v. anmeldt besøg).

I nedenstående citat påpeger en AMR derudover det positive i den samlede repræsentation ved tilsynet.

”Vi kunne jo være ude at handle med en beboer. Og det er jo ikke altid, at jeg som AMR er på arbejde. Det er fint, at vi også kunne have leder og forvaltning med, men vi kunne nu godt have klaret det selv” (AMR v. anmeldt besøg).

Det er vores generelle opfattelse, at hovedparten af virksomhederne har gjort sig overvejelser om, hvem der skal deltage i de anmeldte tilsyn. Det overordnede billede dækker over variationer, hvor der også er anmeldte tilsyn, hvori der ikke har deltaget en medarbejderrepræsentant, og hvor lederen heller ikke finder det nødvendigt.

3.3 PÅVIRKER DET VIRKSOMHEDENS OPFATTELSE AF ARBEJDSILSYNET, OM TILSYNET ER ANMELDT/UANMELDT?

Evalueringen kan ikke i data vedrørende tiden forud for tilsynet spore de store forskelle i opfattelsen af Arbejdstilsynet, afhængigt af om tilsynet er anmeldt eller varslet. Alle giver udtryk for accept af Arbejdstilsynets rolle og dermed tilsynsvirksomheden. Det er et fåtal, der har gennemført ombooking, hvilket gør det vanskeligt at vurdere hypotesen om, at virksomhedernes indflydelse på tidspunktet ændrer opfattelsen af Arbejdstilsynet.

3.4 HVORDAN OPLEVER VIRKSOMHEDEN DEN FØRSTE KONTAKT MED ARBEJDSILSYNET?

Vurderingen af den første kontakt med Arbejdstilsynet handler om selve anmeldebrevet. De fleste af de steder, Arbejdstilsynet møder op til et anmeldt tilsyn, er virksomheden godt klar over, at der er anmeldt et tilsyn. Hovedparten af virksomhederne har således læst anmeldebrevet og noteret sig dato og tidspunktet for tilsynet. Der er dog også en række problemer i tilknytning til anmeldebrevet.

Først og fremmest er det værd at notere, at enkelte steder har arbejdspladsen ikke været bekendt med tilsynet, selvom det var anmeldt. Dette er fundet i enkelte offentlige såvel som store private virksomheder, hvor anmeldebrevet er gået til en hovedpostkasse og ikke er kommet ud til den konkrete arbejdsplads. I modsatte ende konstaterede en enkelt landmand i en lille virksomhed lakonisk, at e-Boks ikke var noget, han brugte.

Tekstboks 2: Observation ved anmeldt tilsyn

På én offentlig arbejdsplads mødte tilsynsførende og vores konsulent frem, mens hele institutionen havde pædagogisk dag med ekstern oplægsholder. De havde ingen anelse om, at der var anmeldt et tilsyn. Tilsynsførende valgte at udsætte tilsynet og vurderede, at anmeldelsen formentlig var strandet i en fælles mailboks i forvaltningen.

Anmeldebrevet har vi oplevet som forvirrende for virksomhederne. Flere steder har virksomhederne opfattet angivelsen af tidsintervallet som det forventede tidsrum for tilsynet (fx kl. 10-12). De har således ikke forstået, at det angivne tidsinterval omhandler Arbejdstilsynets ankomsttidspunkt. På disse steder er tilsynet startet med en kritisk stemning over for tilsynsførende.

”Mødetidspunktet gør, at man er lidt bagud på point. De tror, at man kommer tidligere. Den største ulempe med anmeldte tilsyn er, at det er uklart med tidspunktet” (tilsynsførende v. anmeldt tilsyn).

Utydelig kommunikation kommer herved til at overskygge den service, anmeldelsen er tænkt som, hvilket må kunne ændres enten med mere klar kommunikation og/eller ved, at ankomsttidspunktet ligger mere fast.

”[Det er] meget upraktisk, at vi ikke må ringe dagen før og sige nøjagtigt, hvornår vi kommer” (tilsynsførende v. anmeldt tilsyn).

Der er ingen, der beskriver anmeldebrevet som informativt. Mange informanter har i forbindelse med spørgsmål om deres forberedelse påpeget, at de ikke vidste, hvad de skulle forberede sig på, og at de har efterspurgt nogle spørgsmål eller punkter til forberedelse.

Intentionen om, at anmeldelsen skal give en bedre oplevelse af den første kontakt fra Arbejdstilsynet, kan ikke bekræftes, men det er samtidig langt hovedparten, der adspurgt helst ser tilsynet anmeldt af hensyn til deres muligheder for at afsætte tid og planlægge, at de rette personer deltager.

3.5 HVORDAN ER VIRKSOMHEDENS MOTIVATION INDEN TILSYNET?

Virksomhedernes motivation er vurderet både ud fra virksomhedsrepræsentanternes egen vurdering og ud fra tilsynsførendes vurdering.

I Arbejdstilsynets brugerundersøgelse fra 2016 angiver 79 pct. af virksomhederne, at de ’i høj grad’ var motiverede, mens 18 pct. svarer ’i nogen grad’ og 4 pct. ’slet ikke’. Brugerundersøgelsen sammenholder ikke dette med andre typer af tilsyn.

Blandt virksomhedsrepræsentanterne i de kvalitative data finder vi ikke væsentlige forskelle på motivationen på baggrund af tilsynsform. Mellem hver fjerde og hver femte virksomhedsrepræsentant

finder anmeldelsen/varslingen motiverende, hvilket efterlader en betragtelig andel, der ikke finder det motiverende, uanset om tilsynet er varslet/anmeldt.

Mens vi ikke finder en forskel på baggrund af tilsynsform, finder vi en lille forskel på A- og B-sidens besvarelser. Både varsling og anmeldelse tegner til at virke mere motiverende på medarbejderne end på lederne.

Når spørgsmålet om motivation rettes til de tilsynsførende, finder vi en klar forskel i opfattelsen afhængigt af tilsynsform.

I ét ud af ti tilfælde oplever tilsynsførende virksomhederne som motiverede ved varslede tilsyn, mens dette gælder halvdelen af virksomhederne ved anmeldte tilsyn.

3.6 HVAD ER VIRKSOMHEDERNES FORVENTNINGER TIL TILSYNSBESØGET, OG BLIVER DE INDFRIET?

I Arbejdstilsynets brugerundersøgelse fra 2016 angiver hele 93 pct. af virksomhederne ved anmeldte tilsyn, at de 'i høj grad' forventer at indgå i en konstruktiv dialog. Dette billede genfinder vi ikke umiddelbart i de kvalitative data, når vi spørger til virksomhedsrepræsentanternes forventninger, men vi oplever, at der oftest er en konstruktiv dialog på tilsynene uanset tilsynsform.

I brugerundersøgelsen er virksomhedsrepræsentanterne blevet spurgt om, hvorvidt de forventer at indgå i en konstruktiv dialog, mens vi i det kvalitative mere åbent har spurgt til deres forventninger.

Generelt er virksomhedernes forventningerne til tilsynene – uanset tilsynsform – meget uklare for virksomhedsrepræsentanterne. Virksomhederne svarer undvigende med svar som "de skal jo komme" og "det er fint nok". De kvalitative data viser dermed, at når virksomhedsrepræsentanterne ikke støttes med specifikke spørgsmål, er forventningerne noget mere upræcise. Derfor er der også i det kvalitative materiale spurgt uddybende til forskellige typer af forventninger.

Der er en forventning om, at tilsynsførende skal kende virksomhedens generelle vilkår. Denne forventning imødekommes. Der er generelt en oplevelse af, at tilsynsførende kender virksomhedens vilkår og er tilstrækkeligt forberedt på virksomhedens forhold. Det er et fåtal, der oplever, at dette ikke er tilfældet, og disse oplevelser er uafhængige af tilsynsformen.

Vi har umiddelbart efter tilsynet spurgt virksomhedsrepræsentanterne om, hvorvidt der er områder, som er relevante for deres arbejdsmiljø, som tilsynet ikke har berørt. Her er der ved de anmeldte tilsyn lidt flere, der peger på områder, som tilsynet ikke berørte, end det er tilfældet for de varslede tilsyn. Dette tolker vi som, at virksomhedsrepræsentanterne ved de anmeldte tilsyn mentalt er forberedte på, hvilke forhold tilsynet kan indeholde, og dermed (individuel eller i fællesskab) har overvejet, hvad de kan forvente bliver bragt op. I vores tolkning kobler vi dermed udsagnene til de observerede forberedelser i virksomhederne eksempelvis med formøder.

4. Under besøget – dialog og afdækning

Evalueringen har sit andet analytiske nedslag under selve tilsynet. Vi har observeret og analyseret dialogen under tilsynet, samt hvilke arbejdsmiljøproblemer der er blevet afdækket. Vi har således haft øje for den tilsynsførendes og virksomhedsrepræsentanternes ageren under besøget samt i særlig grad dialogen.

I dette afsnit belyses to af de temaer, Arbejdstilsynet ønsker afdækket:

Tema 2: Hvordan virksomheden og den tilsynsførende oplever tilsynsbesøget, herunder oplevelsen af dialogen, når tilsynet er anmeldt i forhold til ikke-anmeldt.

Tema 3: Hvilken betydning det har for Arbejdstilsynets mulighed for at afdække arbejdsmiljøet på virksomheden, at tilsynet er anmeldt i forhold til ikke-anmeldt.

For de to temaer er der opstillet en række undersøgelsesspørgsmål, som besvares i det følgende.

4.1 HVEM DELTOG VED TILSYNSBESØGET?

Det er en væsentlig antagelse, at de anmeldte tilsyn giver mulighed for, at de relevante personer er til stede.

Data fra Arbejdstilsynets registreringer viser, at de relevante personer, forstået som arbejdsmiljørepræsentanten og en ledelsesrepræsentant, oftere er til stede ved anmeldte tilsyn end ved tilsyn, der ikke er anmeldt.

Tabel 4.1. Tilstedeværelse af relevante personer

		Anmeldte tilsyn	Kontrolgruppe
Ledelse	Ikke til stede	292 (12 %)	1.744 (21 %)
	Til stede	2.179 (88 %)	6.571 (79 %)
Arbejdsmiljørepræsentant	Ikke til stede	1.638 (66 %)	6.559 (79 %)
	Til stede	833 (33 %)	1.756 (21 %)

Kilde: Arbejdstilsynets registre

Tabel 4.1 viser en forskel på 9 procentpoint i forhold til, om ledelsen deltager, når tilsynet er anmeldt, sammenlignet med kontrolgruppen, hvor tilsynet ikke er anmeldt. Der deltager således 9 procentpoint flere ledere i de anmeldte besøg end blandt kontrolgruppen. For arbejdsmiljørepræsentanterne gælder det, at der ved anmeldte tilsyn er 11 procentpoint højere deltagelse end ved ikke-anmeldte tilsyn.

Det samme gør sig gældende for arbejdsmiljørepræsentanten, hvor forskellen er hele 12 procentpoint, svarende til at der ved anmeldte tilsyn er hele 57 pct. højere sandsynlighed for, at arbejdsmiljørepræsentanten deltager, end ved ikke-anmeldte tilsyn.

Sammenhængen mellem tilsynstype og hvorvidt de relevante personer er til stede, finder vi også i de gennemførte casestudier. Kvalitativt har vi valgt at notere, hvorvidt A- og B-siden er repræsenteret ved tilsynet, herunder hvorvidt B-sidens repræsentant er arbejdsmiljørepræsentant (AMR).

I de 63 gennemførte cases var der 38 steder, hvor der ved tilsynet var både en ledelsesrepræsentant og mindst én medarbejderrepræsentant til stede. Syv af ti af de virksomheder, hvor tilsynet var anmeldt, havde sikret sig, at de rette personer var til stede. Ved de varslede tilsyn var de rette personer kun til stede i fire ud af ti tilfælde.

Der, hvor medarbejderrepræsentanterne oftest ikke deltager, er ved varslede tilsyn i landbrugsbranchen og transportbranchen, hvilket giver logisk mening, da medarbejderne her ofte er ”ude af huset”. Omvendt er det i døgn- og hjemmeplejen sådan, at det er lederen, der har vanskeligt ved at være til stede ved de varslede tilsyn.

Vi har som ovenfor nævnt fundet det relevant også at sondre mellem, hvorvidt den deltagende arbejdstager er arbejdsmiljørepræsentant (AMR) eller ej. Årsagen er, at vi med en AMR må forvente, at vedkommende er bekendt med arbejdsmiljøforholdene og -reglerne, hvilket formodes at give en mere kvalificeret dialog under tilsynet. Ligeledes formodes det, at tilsynets virkning på arbejdspladsen øges ved, at den arbejdsmiljøorganisation, der skal arbejde videre med arbejdsmiljøet på stedet, deltager.

I 21 tilfælde fra det kvalitative materiale har den medarbejder, der har deltaget i tilsynet, været arbejdsmiljørepræsentant, dvs. i halvdelen af de gennemførte cases med anmeldte tilsyn. For de varslede tilsyn er der kun i fire tilfælde en arbejdsmiljørepræsentant til stede, hvilket svarer til hver femte af de varslede tilsyn i evalueringen.

Dette understreger fordelene ved de anmeldte tilsyn i forhold til deltagerkredsen. Betydningen heraf for selve tilsynet behandles i næste kapitel.

I enkelte tilfælde har der herudover været en repræsentant fra en arbejdsmiljøgruppe, ligesom der enkelte steder har deltaget en arbejdsmiljøkonsulent fra forvaltningen i offentlige virksomheder eller en repræsentant fra en HR-afdeling fra hovedkontoret i private virksomheder.

De kvalitative data viser en forskel på store og små virksomheder. I de store virksomheder har vi observeret, at arbejdsmiljørepræsentanten har deltaget ved de anmeldte tilsyn. Dette har i mindre grad været tilfældet ved de varslede tilsyn, men her har en anden medarbejderrepræsentant deltaget, når arbejdsmiljørepræsentanten ikke har været til stede. Kun i fem tilfælde har der ikke deltaget en medarbejder i et tilsyn i en virksomhed med over 9 ansatte.

I de små, ejer-ledede virksomheder har ejeren deltaget i tilsynet, uanset om det har været anmeldt eller varslet. I de besøgte virksomheder har ejeren været en del af den daglige drift og har derfor også været til stede. I de små virksomheder, der ikke er ejer-ledede, men offentlige, er det forskelligt, hvem der har deltaget i tilsynet. Der er både eksempler på, at det kun er den daglige leder, og også eksempler på, at det har været en enkelt medarbejder, der har deltaget i tilsynet. Disse tilfælde har været i brancherne daginstitutioner og døgn- og hjemmepleje.

Hypotesen om, at anmeldelsen af tilsynet betyder, at virksomhederne sikrer sig, at de rette personer er til stede, kan dermed bekræftes af såvel det kvantitative som det kvalitative datamateriale. A- og B-siden er i højere grad repræsenteret, end det er tilfældet i de varslede tilsyn, og der er ligeledes i højere grad en arbejdsmiljørepræsentant til stede ved de anmeldte tilsyn.

4.2 VURDERER A- SÅVEL SOM B-SIDEN, AT DE RETTE PERSONER HAR VÆRET TIL STEDE?

Vi har i de opfølgende interviews spurgt både ledere og medarbejdere, om de efterfølgende er kommet i tanke om personer, der med fordel kunne have deltaget. Her finder vi kun én, der kan pege på en ønskværdig deltager, som ikke var til stede. Vedkommende ønsker sig, at driftslederne havde deltaget. Som citatet nedenfor viser, henviser den pågældende informant til såvel afdækningen med indgående kendskab til arbejdsgange og ejerskabet ved opfølgningen, hvor deltagelse af driftslederne kunne have skabt en bedre forståelse for efterfølgende tiltag.

”Måske kunne driftslederne være til stede, da de kender til de specifikke arbejdsgange. Vi har tidligere oplevet, at de er blevet kaldt ind til tilsynet” (medarbejder v. anmeldt tilsyn).

Flere informanter gør sig efterfølgende overvejelser om, hvor mange der skal deltage i et tilsyn, og her er meningene delte, hvilket også er et udtryk for, at erfaringsgrundlaget er forskelligt. Nedenstående citater er fra virksomheder med arbejdsmiljøgrupper. I det første eksempel deltog repræsentanter fra alle arbejdsmiljøgrupper i virksomheden, hvilket lederen oplever som positivt.

”Det har haft en positiv virkning, at alle fra AMO kunne deltage” (leder v. anmeldt tilsyn).

I det andet eksempel deltog alene AMR uden repræsentation fra arbejdsmiljøgrupperne, og det oplever denne lederen som positivt.

”Det var fint, og nej, det ville have været for meget, hvis der var flere AMO-repræsentanter til stede” (leder v. anmeldt tilsyn).

På et tilsyn i det kvalitative materiale sidder der en leder og otte medarbejderrepræsentanter ved selve tilsynet, hvilket får lederen til at gøre sig følgende overvejelse efterfølgende:

”Altså, vi var jo mange. Jeg er faktisk blevet lidt i tvivl, om det var godt eller skidt. Det blev jo meget mig – som den der ved mindst – der førte ordet. Så måske var vi for mange, til at folk turde gå aktivt ind i dialogen” (leder v. anmeldt tilsyn).

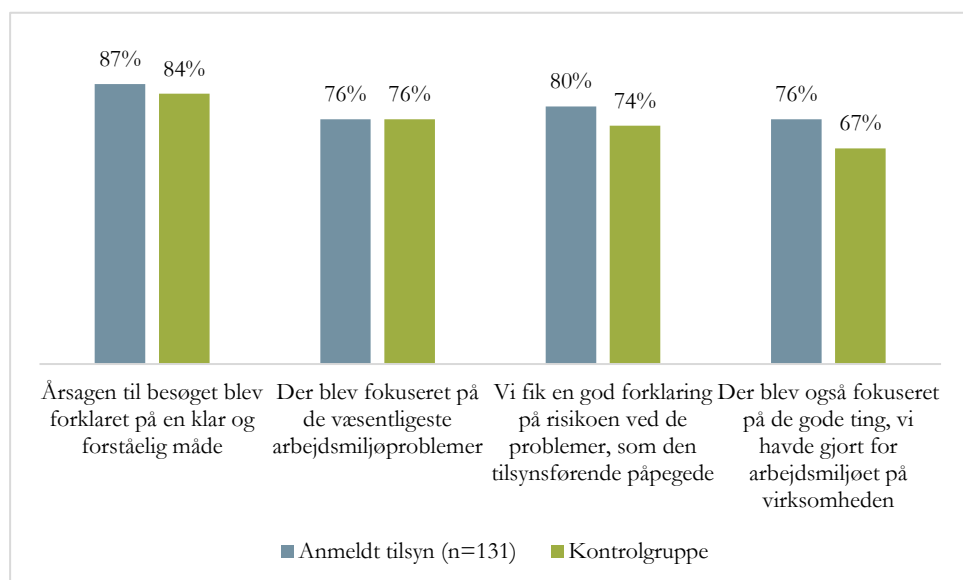
Det samlede billede er, at både A- og B-siden oplever, at anmeldelsen af tilsynet gør, at de rette personer er til stede. Det fremgår dels af, at det er det konkrete forhold, informanterne fremhæver ved betydningen af anmeldelse, dels er der stort set ingen, der udpeger personer, som de vurderer burde have været til stede, men ikke var det.

4.3 TILSYNSTYPPENS BETYDNING FOR FORSTÅElsen FOR, HVORFOR ARBEJDSMILJØPROBLEMER SKAL LØSES

Arbejdstilsynet har en hypotese om, at hvis virksomhederne kender tidspunktet for, hvornår Arbejdstilsynet kommer på besøg, vil de igangsætte mulige tiltag til forbedring af arbejdsmiljøet forud for besøget for at imødegå mulige påtaler. Denne hypotese er delvist bekræftet i afsnit 3, og på den baggrund antager vi, at virksomheden gør sig overvejelser om, hvilke forhold i virksomheden der potentielt kan udgøre et arbejdsmiljøproblem. Forventningen er på den baggrund, at virksomhederne vil have større forståelse for, hvilke arbejdsmiljøproblemer der skal løses. Herudover er der en forventning om, at det anmeldte tilsyn skaber et bedre grundlag for en god dialog og dermed øget forståelse. Det kan ligeledes tilføjes, at de rette personers tilstedeværelse også øger mulighederne for forståelse.

I figur 4.1 herunder, som er baseret på data fra Arbejdstilsynets brugerundersøgelse, ses det, at tre procentpoint flere af virksomhederne med anmeldte tilsyn end øvrige vurderer, at årsagen til besøget blev forklaret ordentligt (forskellen er signifikant). Virksomhederne med anmeldte tilsyn vurderer herudover i højere grad, at de har fået en god forklaring på risikoen ved de arbejdsmiljøproblemer, den tilsynsførende påpeger (forskellen er signifikant).

Figur 4.1. Oplevelse af tilsynsbesøget fra Arbejdstilsynet



Note: Figuren sammenligner positive svar (i høj grad enig eller i meget høj grad enig) fra anmeldte tilsyn mod kontrolgruppen
 Kilde: Arbejdstilsynets brugerundersøgelse fra 2016

Ud af de 63 gennemførte observationer krævede to tredjedele af tilsynene opfølgning fra virksomhedens side. Tilsynstypen havde ikke betydning for, om Arbejdstilsynet krævede opfølgning. En analyse af virksomhedernes modtagelse af Arbejdstilsynets reaktioner viser, at tilsynstypen overordnet set ikke er afgørende for, om virksomheden har forståelse for problemstillingen. Analysen af virksomhedsrepræsentanternes udsagn i det kvalitative datamateriale viser faktisk, at langt de fleste virksomheder har forståelse for Arbejdstilsynets reaktioner. De kan godt se sammenhængen mellem, at de problemer, tilsynet med lovgivningen i hånden udpeger, også udgør risici i virksomhedens arbejdsmiljø. Dette kvalitative fund understøttes af Arbejdstilsynets brugerundersøgelse, hvor vi i figur 4.1 også kan se, at oplevelsen af, at det var de væsentligste arbejdsmiljøproblemer, der blev fokuseret på, ligger på 76 pct. uanset tilsynsform.

Det er et tegn på, at de tilsynsførende formår at få forklaret deres påbud og oversat lovgivningen til virksomhedens kontekst. I nedenstående eksempel fra en mindre virksomhed har både medarbejder og leder en forståelse af Arbejdstilsynets reaktion:

”Vi skal have sat skærm på vores afbalanceringsmaskine. Fordi vi har fået en påtale om, at det er lovpligtigt at få sat på, og at jeg godt kan se, at det er farligt” (leder, transportmidler, anmeldt tilsyn).

”Vi skal have fulgt op på det med skærmen, fordi det åbenbart [forstået som oplagt] er farligt” (medarbejder, transportmidler, anmeldt tilsyn).

Der er på den anden side også enkeltstående eksempler fra casestudierne på, at virksomheden oplever en problemstilling som urimelig. To af disse ligger inden for landbrugsbranchen. En landmand sætter ord på sin utilfredshed:

”Vi vil følge alle påbuddene. Men påbuddet om ”trykvagt” er helt urimeligt – mange andre landmænd har slet ikke udsugning overhovedet!” (leder, landbrug, varslet tilsyn).

En anden landmand stemmer i:

”Vi skal have ordnet recirkulationen. Jeg synes ikke, at det giver mening, da det kun er fem uger om året, vi bruger det. Jeg er med på, at gylletanken skal laves, da der kan falde nogen i” (leder, landbrug, anmeldt tilsyn).

Af det sidste citat fremgår det, at landmanden har foretaget sin egen vurdering af risiciene på arbejdspladsen og ganske enkelt er uenig med Arbejdstilsynet. Landbrugsbranchen er særlig i den henseende, at arbejdsmiljøet og de risici, det indeholder, er knyttet til mange forskellige funktioner og arbejdsstationer. Det indeholder samtidig en masse grænseflader mellem, hvad der er arbejdsplads, og hvad der er privat hjem.

I andre brancher er der en klarere opdeling af, hvad der er arbejdsplads, og hvad der er relevante arbejdsituationer. Her har vi ikke på samme måde oplevet skepsis over for, om et problem på arbejdspladsen er relevant eller irrelevant. Der er dog flere steder eksempler på, at virksomhederne er uenige med Arbejdstilsynet om, hvorvidt en arbejdsproces er problematisk eller ej. Det kan fx være et løft eller andre bevægelser, der kan have en MSB-problemstilling i sig. Af citatet herunder fremgår

det, hvordan der skelnes mellem forebyggelse af MSB og ulykkesforebyggelse. Det fremstår tydeligt, at arbejdslederen går mest op i ulykkesforebyggelse:

”Jeg synes, det er bøvlet at skulle håndtere batterierne anderledes. Til gengæld var det godt at få noget viden om, hvordan drejebanken skal afskærmes efter de nye regler. Det er fint at få gået tingene igennem” (leder, transportmidler, anmeldt tilsyn).

I tilfældet ovenfor ville en større forståelse kræve, at arbejdslederen anså håndteringen af batterierne (som vejer omkring tyve kilo) for en reel risiko i arbejdsmiljøet. Det gør arbejdslederen imidlertid ikke.

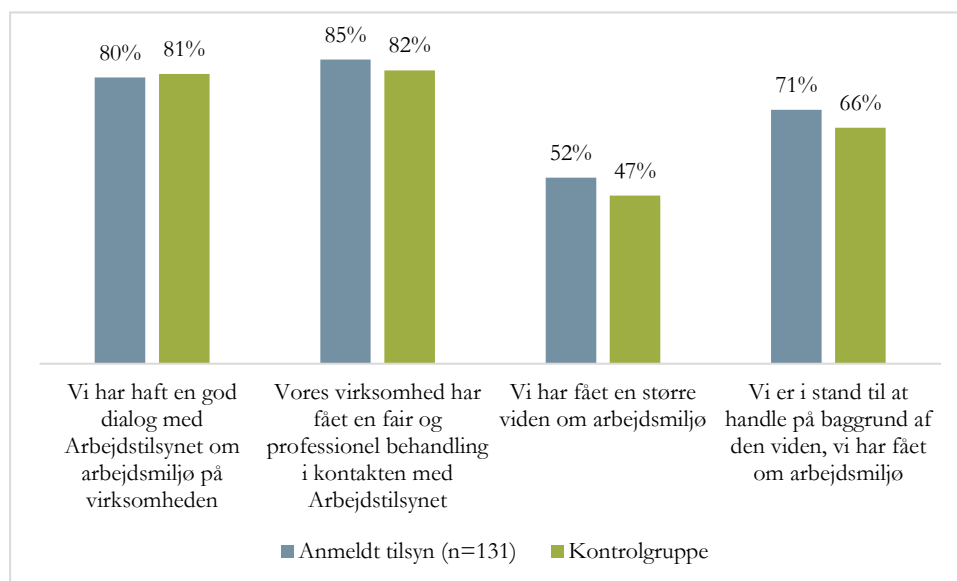
Der er fundet branchemæssige forskelle på, hvad der opleves som arbejdsmiljøproblemer, mens betydningen af tilsynsform ikke fremstår entydig. Mens brugerundersøgelsen viser positive forskelle, kan disse ikke genfindes i det kvalitative materiale.

4.4 TILSYNSTYPERNS BETYDNING FOR DIALOGEN UNDER TILSYNET

Det har været evaluators forventning (jf. forandringsteorien beskrevet i kapitel 2), at anmeldelse af et tilsyn har en positiv betydning for dialogen under tilsynet.

Arbejdstilsynets brugerundersøgelse viser, at tilsynstypen umiddelbart ikke har nogen betydning for dialogen under tilsynet. Det kan aflæses i figur 4.2 herunder, hvor hhv. 80 pct. og 81 pct. af virksomhederne ved anmeldte og ikke-anmeldte tilsyn har haft en god dialog med Arbejdstilsynet. Figuren viser dog samtidig, at virksomheder med anmeldt tilsyn oftere oplever at få øget viden om arbejdsmiljø og er bedre i stand til at handle på den viden, de har fået. Dette kan givetvis føres tilbage til indholdet af den dialog, der har været under tilsynet.

Figur 4.2. Samlet vurdering af kontakten med AT



Note: Figuren sammenligner positive svar (i høj grad enig eller i meget høj grad enig) fra anmeldte tilsyn mod kontrolgruppen
Kilde: Arbejdstilsynets brugerundersøgelse fra 2016

Under de tilsyn, evaluatør har deltaget i som observatør, har dialogen mellem tilsynsførende og virksomhedernes repræsentanter generelt været god og konstruktiv. Nogle få steder har tilsynsformen haft betydning for dialogen, men evaluatør oplever i højere grad andre faktorer som betydende for dialogen. Vores vurdering beror på vores observationer og informanternes vurderinger, når de er blevet spurgt om betydningen af anmeldelse/varsling ift. dialogen.

"Umiddelbart tænker jeg 'ingen betydning', men det kan nu godt være, at vi ville have været lidt stressede, hvis I bare var kommet uanmeldt. Så det kan faktisk godt give en anden dialog" (ledelsesrepræsentant, daginstitution).

"Det har ikke betydet noget" (medarbejderrepræsentant, døgn- og hjemmepleje).

Der, hvor tilsynstypen har haft betydning for dialogen, har der været en positiv betydning (som forventet) af at anmelde tilsyn. Den positive betydning knytter sig i de tilfælde til to faktorer, der i højere grad vedrører planlægning end indhold i dialogen: De rette personer er til stede, og tiden er afsat, så deltagerne kan være reelt og uforstyrret til stede.

For det første opleves de rette personers tilstedeværelse af flere af de tilsynsførende som en fordel for dialogen, hvilket nedenstående to citater er udtryk for.

"Når de rette personer er til stede, kan jeg netop gå i dialog med de ansvarlige" (tilsynsførende v. anmeldt tilsyn).

"Det giver en bedre struktur på tilsynet, når de rette personer er til stede, og de i øvrigt er velorganiseret i deres arbejds- miljøarbejde" (tilsynsførende v. anmeldt tilsyn).

Citaterne understreger, at tilsynsførende oplever, at dialogen giver et bedre udbytte, fordi de tilstedeværende også er dem, der har ansvaret for arbejdsmiljøet. Det er en udtalt holdning blandt tilsynsførende, at netop de rette personers tilstedeværelse er nyttig for deres arbejde.

Holdningen deles af flere af virksomhedsrepræsentanterne fra såvel A- som B-siden, hvor det særligt understreges, at begge parter har fået samme viden. Nedenstående citater er fra to forskellige virksomheder:

"At alle fik den nødvendige viden" (leder v. anmeldt tilsyn).

"Vi har hørt det samme" (AMR v. anmeldt tilsyn).

For det andet er det vigtigt, at der er sat tid af til tilsynet, hvilket giver et godt afsæt for en god dialog. Især ved de tilsyn, der varer mere end et par timer, er det en fordel, at virksomheden kan planlægge efter det.

”Vi var ikke gået med til så langt et tilsyn (4 timer), hvis det ikke havde været anmeldt” (leder, transportmidler, anmeldt tilsyn).

Med de nævnte forhold taget i betragtning er det vores vurdering, at tilsynstypen ikke direkte har afgørende betydning for tilsynsførendes rolle, stemningen eller indholdet i dialogen under tilsynet, men at et anmeldt tilsyn indirekte giver et bedre afsæt til en dialog.

4.5 TILSYNSTYPERNS BETYDNING FOR, OM ARBEJDS- TILSYNET OPLEVES SOM MEDSPILLER ELLER MODSPILLER

Arbejdstilsynet har en hypotese om, at hvis virksomheden har indflydelse på, hvornår Arbejdstilsynets besøg finder sted, og tidspunktet kendes, vil Arbejdstilsynet opleves som en medspiller.

Vi har undersøgt hypotesen og kan overordnet set afkræfte den. Der er dog eksempler i data på, at opstarten af et tilsyn kan være påvirket af, om tilsynet er anmeldt eller uanmeldt. Når først tilsynet er kommet i gang, og de deltagende virksomhedsrepræsentanter er taget ud af driften, kan vi ikke konstatere en forskel på, om tilsynet er anmeldt eller uanmeldt.

De tilsynsførende bliver generelt taget godt imod ved tilsynene uanset tilsynsform. Der er dog eksempler på, at både varslede og anmeldte tilsyn kan få en skæv start.

For de varslede tilsyn gælder det, at nogle virksomheder har svært ved at udsætte eller gøre ophold i

Tekstboks 3: Observation fra et anmeldt tilsyn:

På et bosted for mennesker med udviklingshæmning bliver tilsynsførende og evaluator modtaget af en af beboerne. Den kvindelige beboer viser os beredvilligt hen til et mødelokale.

Medarbejderne fortæller os under tilsynet, at denne beboer netop har ”hjemmedag” på denne ugedag. Derfor har det været vigtigt for dem, at hun kunne adviseres, så hun ikke forstyrrede mødet i utålmodighed over, hvornår de skal i banken.

deres arbejde for at deltage i et tilsyn. Det gælder især de små virksomheder og virksomheder, der arbejder med sårbare borgere. Evaluatoren har eksempler på, at der ikke har været nogen til stede i virksomheden, samt på andre forhold, der har gjort det umuligt at gennemføre tilsynet både ved anmeldte og varslede tilsyn.

Der er også eksempler på, at virksomheden har bedt om at få udsat tilsynet, da det ellers ville lægge produktionen ned. Problematikken knytter sig til virksomheder med få ansatte – eksempelvis en butik, hvor der kun var én medarbejder til stede.

I døgn- og hjemmeplejen kan et varslet tilsyn også være problematisk, da det kan forstyrre dagsrytmen for de borgere, døgn- og hjemmeplejen har som sin målgruppe. For nogle målgrupper kan det være meget forstyrrende, at der træder en fremmed, uventet gæst ind ad døren. Dette understøttes af, at det modsatte fremhæves ved anmeldte tilsyn i døgn- og hjemmeplejen, hvilket er beskrevet i tekstboksen.

For de anmeldte tilsyn gælder det, at de fleste virksomheder har forberedt sig på at få besøg af Arbejdstilsynet. Flere steder har der været gjort klar til et møde, og den tilsynsførende (og evaluator) er blevet modtaget som gæst(er) i virksomhederne. Selve anmeldepraksissen, hvor der angives et tidsrum fremfor et klokkeslæt for tilsynet, har givet anledning til frustration i nogle virksomheder, og det har givet en dårlig start på tilsynene flere steder.

”AT må gerne planlægge tilsynet mere præcist ift. tiden – giv et præcist klokkeslæt eller en halv times margin. 2 timer er for meget” (leder v. anmeldt tilsyn).

De steder, hvor virksomheden har vist irritation over at få Arbejdstilsynet på besøg, har de tilsynsførende dog efter et stykke tid været i stand til at etablere en konstruktiv dialog.

Med de nævnte nuancer in mente er det evaluators vurdering, at tilsynstypen generelt ikke har betydning for, om Arbejdstilsynet opleves som en med- eller modspiller.

4.6 OPLEVER TILSYNSFØRENDE, AT VIRKSOMHEDERNE VAR BEDRE FORBEREDTE?

Arbejdstilsynet har opstillet en hypotese om, at anmeldelse af et tilsyn fører til, at den besøgte virksomhed er bedre forberedt. Denne hypotese er undersøgt detaljeret i kapitel 3. På baggrund af analyserne i kapitel 3 tegnes der et billede af, at virksomhederne ved anmeldte tilsyn forbereder sig mere, end når tilsynet alene er varslet, og at denne vurdering er særligt udpræget blandt tilsynsførende. Når dette er sagt, er forberedelsen dog beskeden.

De tilsynsførende vurderer i det kvalitative materiale stort set samstemmende og uanset tilsynstype, at de oplever virksomhedsrepræsentanterne som åbne og motiverede, samt at der er en god stemning under selve tilsynet. I 28 tilsyn vurderer tilsynsførende virksomheden som ’velforberedt’. Dette viser dog en væsentlig forskel mellem tilsynsformerne, hvor ca. 1/2 af de anmeldte tilsyn vurderes som ’velforberedte’, mens det alene er tilfældet for 1/3 af de varslede.

Hertil kan føjes, at tilsynsførende samtidig oplever, at virksomheder, hvor både A- og B-siden er repræsenteret ved tilsynet, er bedre forberedte, end når der alene deltager én af parterne.

Spørgsmålet om, hvorvidt tilsynsførende oplever virksomhederne som bedre forberedte ved anmeldte tilsyn, kan dermed besvares bekræftende.

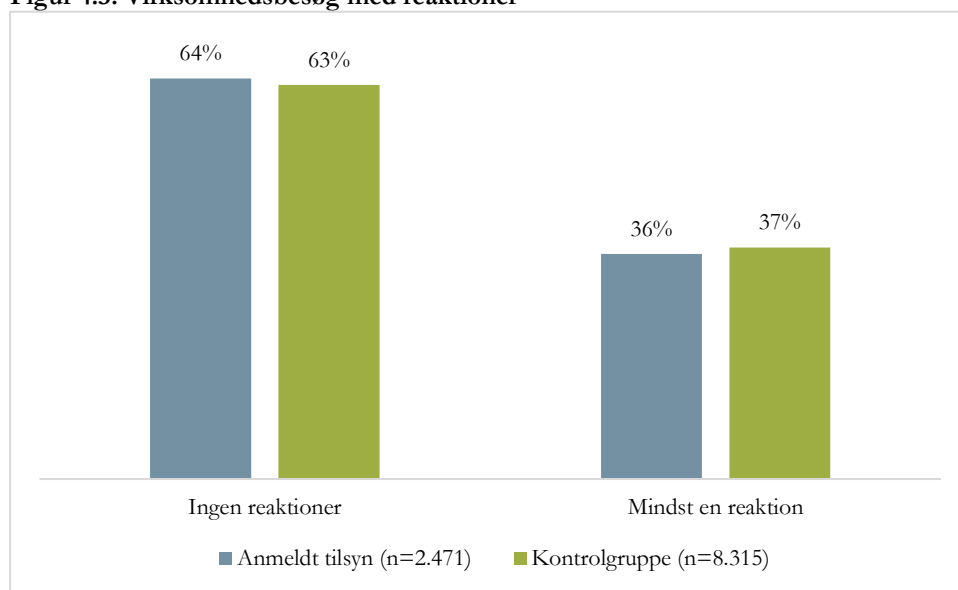
4.7 TILSYNSTYPPENS BETYDNING FOR MULIGHEDEN FOR AT AFDÆKKE ARBEJDSMILJØET I VIRKSOMHEDEN

En anmeldelse af et tilsyn giver virksomhederne mulighed for både at præsentere arbejdsmiljøproblemer og løsninger på disse for den tilsynsførende. På den anden side giver det også virksomheden en mulighed for at skjule materielle overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdstilsynet har en hypotese om, at det er lettere ved anmeldte tilsyn at afdække arbejdsmiljøproblemer, der kræver en dialog med ledere og medarbejdere for at blive afdækket. Omvendt er det ligeledes en hypotese, at

hvis virksomheden kender tidspunktet for besøget, er der en række arbejdsmiljørisici, som bevidst ikke optræder eller dermed ikke opdages.

En analyse af Arbejdstilsynets registreringer af reaktioner afgivet ved henholdsvis anmeldte og ikke-anmeldte tilsyn viser imidlertid, at anmeldelse overordnet set ikke har betydning for, om Arbejdstilsynet afgiver mindst én reaktion. Dvs. at hverken hypotesen om bedre muligheder for afdækning eller ringere muligheder for afdækning af arbejdsmiljøet kan bekræftes.

Figur 4.3. Virksomhedsbesøg med reaktioner



Kilde: Arbejdstilsynets registreringer

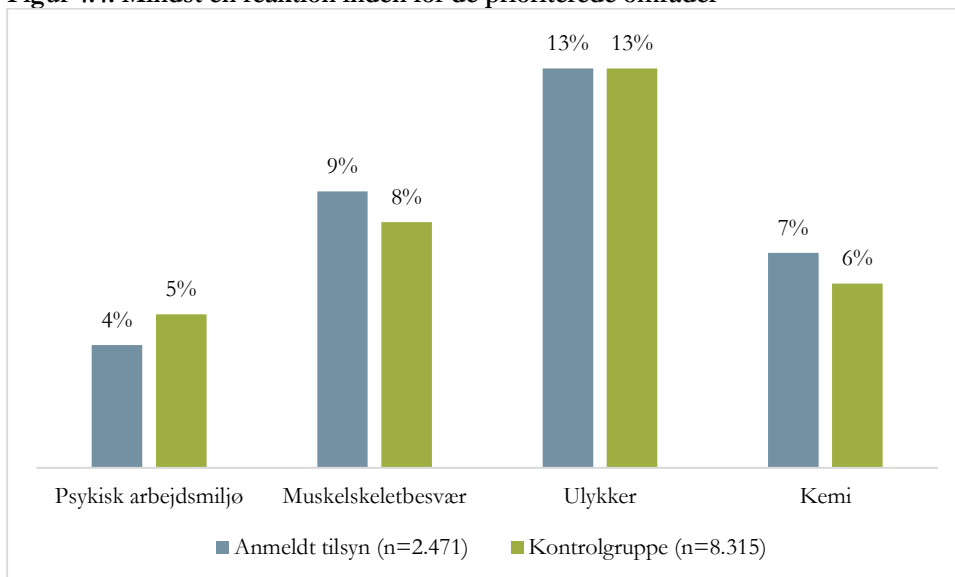
Som det kan aflæses i ovenstående figur, er der ikke nogen forskel på, om der afgives mindst én reaktion, afhængigt af om tilsynet er anmeldt eller varslet. Det skal dog bemærkes, at datamaterialet ikke siger noget om, hvorvidt der afgives flere eller færre reaktioner ved anmeldte tilsyn.

4.7.1 Er der forskel på, hvilke arbejdsmiljøproblemer (psykisk arbejdsmiljø, MSB og ulykker) som kan afdækkes/ikke afdækkes ved hhv. anmeldte og varslede besøg?

Ved hjælp af Arbejdstilsynets registreringer kan vi afsøge, om der afgives reaktioner vedrørende en række forskellige arbejdsmiljøproblemer. Når data fra anmeldte tilsyn sammenlignes med data fra ikke-anmeldte tilsyn, fremgår det, at anmeldelse heller ikke har betydning for, hvilke arbejdsmiljøproblemer der gives reaktioner på.

De registrerede forskelle er så små, at de ikke er statistisk signifikante. Dette understøtter det ovenstående fund om, at anmeldelse ikke har betydning for muligheden for at afdække forskellige arbejdsmiljøproblemer.

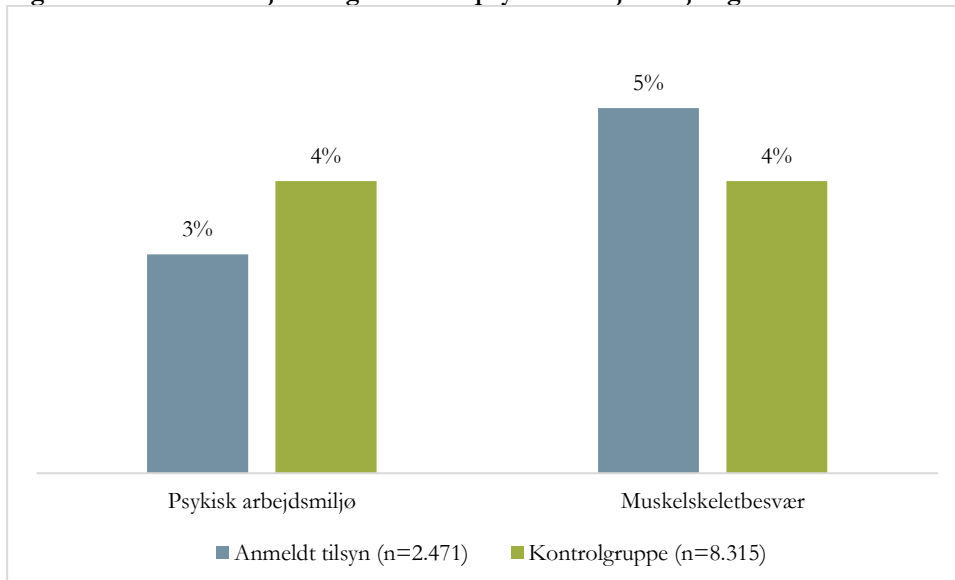
Figur 4.4. Mindst én reaktion inden for de prioriterede områder



Kilde: Arbejdstilsynets registre

Når der udelukkende ses på, om Arbejdstilsynet har givet vejledning inden for psykisk arbejdsmiljø eller muskelskeletbesvær, kan der heller ikke statistisk konstateres nogen forskel mellem de forskellige tilsynstyper. Som ved påbuddene skal det bemærkes, at statistikken ikke tager højde for antallet af vejledninger udover den første.

Figur 4.5. Mindst én vejledning inden for psykisk arbejdsmiljø og muskelskeletbesvær



Kilde: Arbejdstilsynets registre

Billedet er overordnet set det samme i det kvalitative datamateriale. Dog kan der tilføjes en række nuancer til konklusionen om, at der ikke er væsentlige forskelle mellem de anmeldte og ikke-anmeldte tilsyn.

I de observerede tilsyn har der kun været mindre forskelle på, hvad de tilsynsførende har kunnet afdække ved et anmeldt kontra et varslet besøg. Efter hvert tilsyn har vi spurgt de tilsynsførende, om der er arbejdsmiljøforhold, de fornemmer ikke at have fået indblik i. Der er på dette spørgsmål ikke nogen af de tilsynsførende på varslede tilsyn, der henviser til, at de kunne have fået en dybere indsigt ved et anmeldt besøg.

Vi har derimod få eksempler fra anmeldte tilsyn. Vi har set eksempler – i detailhandelsvirksomheder og i autobranschen – hvor arbejdet var indstillet ved anmeldte besøg fra Arbejdstilsynet. I disse tilfælde tilkendegiver virksomhederne ikke, at dette sker for at skjule arbejdsmiljøproblemer, selv om det kunne være naturligt at have mistanke om dette. Principielt kan baggrunden for at indstille arbejdet også være at have ”tid” til besøget – men da det påfører virksomhederne et tab at ligge stille, kan en sådan forklaring undre. En tilsynsførende opsummerer et anmeldt besøg på et autoværksted således:

”Det positive ved anmeldt tilsyn er, at de er forberedte på besøget. Fx har de gjort rent, og han vil gerne snakke med mig. Det negative er, at de har muligheden for at gemme noget væk, og at der ikke er kunder, når jeg kommer. Det er en mulighed, man har blandt autoværksteder, så de synes naturligvis, at det her med anmeldte besøg er en rigtig god idé” (tilsynsførende v. anmeldt tilsyn).

Generelt er det imidlertid vores vurdering, at det er meget få arbejdsmiljøproblemer, som virksomhederne skjuler, når besøgene er anmeldte – i forhold til, når besøgene er varslede. Dette hænger sammen med flere forhold, men først og fremmest arbejdsmiljøproblemernes karakter.

Også under og efter de anmeldte tilsynsbesøg, som vi har deltaget i, er der således givet påbud. En stor del af påbuddene hænger sammen med fysiske forhold, som er næsten umulige at skjule for erfarne tilsynsførende, fx manglende afskærmning af maskiner, manglende personlige værnemidler, mangel på sikre stiger til at nå højt placerede varer, manglende gelændere, manglende udluftning mv. Disse forhold kan ikke skjules for tilsynet, blot fordi besøget er anmeldt.

En anden gruppe af arbejdsmiljøproblemer kan (i et vist omfang) skjules *både* ved anmeldte og ved varslede besøg, fordi de er adfærdsafhængige. Det gælder fx ensidigt, gentaget arbejde, samlebandsarbejde med et (urimeligt) højt tempo eller tunge løft. Det er dog forskelligt, hvor opmærksomme virksomhederne er på at skjule eventuelle problemer, hvilket observationen i tekstboksen er udtryk for.

Tekstboks 4: Observation fra et anmeldt tilsyn:

Tæt på tilsynets afslutning gør vi ophold ved en trappe i butikken. Den tilsynsførende gennemgår regler om brug af stiger, da en medarbejder kommer gående ned ad trappen med et sofabord på nakken.

Arbejdslederen og arbejdsmiljørepræsentanten ser ikke videre tilfredse ud, men kan alligevel ikke lade være med at trække på smilebåndet, da den tilsynsførende konstaterer, at han er nødt til at reagere på det, han lige har set.

En tredje gruppe af arbejdsmiljøproblemer kan være svære at afdække *både* ved anmeldte og ved varslede besøg. Til denne gruppe hører først og fremmest psykiske arbejdsmiljøproblemer. Afdækningen af disse problemer kræver en god dialog og en høj grad af tillid, ikke bare i forhold til den tilsynsførende, men også mellem de forskellige ledelses- og medarbejderrepræsentanter, der er til stede under tilsynsbesøget.

En mulig hypotese – som det ikke har været muligt for os at af- eller bekræfte – kunne være, at muligheden for at afdække og drøfte psykiske arbejdsmiljøproblemer er størst ved anmeldte besøg, fordi disse besøg i en del tilfælde fører til, at virksomheden eller afdelingen på et internt møde drøfter det kommende tilsynsbesøg, og at problemer med det psykiske arbejdsmiljø i nogle tilfælde tages op på sådanne møder. Under alle omstændigheder vil medarbejderne have en chance for at forbedre sig på tilsynet og bruge det aktivt til at lufte problemer i det psykiske arbejdsmiljø, hvilket observationen i tekstboksen er et eksempel på.

Tekstboks 5: Observation fra et anmeldt tilsyn:

På et dagtilbud for sindslidende deltager AMR og en repræsentant fra arbejdsmiljøgruppen sammen med lederen.

Det bliver tydeligt for evaluatoren, at medarbejderne forud har besluttet at benytte tilsynet til at få fokus på deres psykiske arbejdsmiljø og behovet for supervision.

Også ved de opfølgende interviews fremhæver medarbejderrepræsentanterne, at de med tilsynet har fået opbakning til deres ønske og legitimering af deres behov.

Vi vurderer, at et anmeldt tilsyn i nogle tilfælde kan være med til at øge muligheden for at afdække relevante arbejdsmiljøproblemer. Det gælder i de tilfælde, hvor afdækningen af et arbejdsmiljøproblem er afhængigt af bestemte personers tilstedeværelse, fordi problemet er adfærdsaftængigt. Dvs. at det er problemer, der vedrører det psykiske arbejdsmiljø eller bestemte arbejdsprocesser, hvilket ofte kan have en betydning for MSB. På den anden side mindsker et anmeldt tilsyn muligheden for at afdække materielle forhold i det fysiske arbejdsmiljø. Det kan fx være opbevaring og håndtering af farlige kemikalier.

4.7.2 Er det lettere at afdække arbejdsmiljøproblemer inden for psykisk arbejdsmiljø og muskel- og skeletbesvær, når besøget er anmeldt i forhold til uanmeldt, og hvorfor/hvorfor ikke?

I analysen af data kan vi se, at den store forskel på de anmeldte og de varslede tilsyn ligger i, hvilke papirer virksomheden har fundet frem, samt hvem der er til stede i virksomheden. Da det er begrænset, hvor meget information virksomheden får om tilsynet, samt hvor meget information Arbejdstilsynet har om virksomheden, kan det være svært at anvende anmeldelsen aktivt i afdækningen af arbejdsmiljøproblemer.

Virksomheden kan således kun forberede sig på problemstillinger, den i forvejen er sporet ind på, og som man må forvente, at virksomheden allerede har blik for at løse. Hvis anmeldelsen af tilsynet indeholdt nogle specifikke opmærksomhedspunkter kunne det givetvis ruste virksomheden bedre i

forhold til at bidrage til at afdække arbejdsmiljøproblemer. Dette gælder særligt på det psykiske område, hvor en afdækning af et arbejdsmiljøproblem kan kræve en forberedende analyse. Den forberedende analyse er nogle steder blevet påbegyndt, når et tilsyn har været anmeldt. Det gælder blandt andet på en daginstitution med få ansatte:

”Først var vi bekymrede, for vi vidste, at vi manglede en APV. På den anden side var det fint at kunne forberede sig. Jeg tænkte også, at det var en mulighed for os medarbejdere at kunne bruge det mod ledelsen, da det er vores arbejdsforhold og arbejdsmiljø, det handler om. Vi har før besøget snakket vores arbejdsmiljø igennem” (medarbejder v. anmeldt tilsyn).

For så vidt angår MSB, er det ikke nødvendigt med forberedende analyser, men en afdækning af problemer relateret til MSB kræver, at de arbejdsprocesser, der kan give problemer, også udføres under tilsynet.

I døgn- og hjemmeplejen forekommer de forskellige arbejdsprocesser som regel i en fast rytme hen over døgnet. Det vil sige, at nogle arbejdsituationer kun forekommer på nogle specifikke tidspunkter. Fx foretages forflytninger på bestemte tidspunkter, bl.a. i forbindelse med måltider. Dette tager anmeldelse imidlertid ikke højde for. I virksomheder i brancher, hvor det fysiske arbejdsmiljø fylder meget, kan anmeldelse mindske muligheden for at afdække fx tunge løft, da disse kan udsættes til et andet tidspunkt.

Den samme risiko kan der være i forhold til ulykker og ulykkesforebyggelse. En hel banal pointe i forhold til ulykker er, at der som regel er ryddet pænt op i de virksomheder, hvor tilsynene har været anmeldt. Dette kan dog anskues som en nyttig forberedelse, hvor et arbejdsmiljøproblem afhjælpes. I afsnit 4.7.4 uddybes denne pointe yderligere.

Det er vores vurdering, at tilsynstypen i den nuværende form kun har en lille betydning for muligheden for at afdække arbejdsmiljøproblemer. Det vurderes, at der er en positiv betydning af anmeldelser, når det gælder det psykiske arbejdsmiljø – uden at dette dog slår igennem på reaktionsdata. For MSB er der ingen betydning fundet i data, mens der i forhold til ulykkesforebyggelse er en negativ betydning, eftersom nogle virksomheder har valgt at skjule arbejdsmiljøproblemer.

4.7.3 Hvordan vurderer A- og B-siden Arbejdstilsynets mulighed for at afdække arbejdsmiljøproblemer ved et anmeldt kontra ikke-anmeldt tilsyn?

Umiddelbart kunne man tro, at A-siden i virksomhederne ville være positive over for anmeldepraksissen, da den giver mulighed for planlægning og forberedelse samt for at eliminere eventuelle kilder til reaktioner. Denne holdning kan også findes blandt de besøgte virksomheder:

”Det er en fordel, at det er anmeldt. For han kunne måske have set flere ting. Det er også godt ift. planlægning af arbejdsdagen. Det er også godt i forhold til det dialogbaserede, og det skærper. Vi tager påbud rimeligt roligt. Vi tager det til os, og vi løser det, vi skal” (leder v. anmeldt tilsyn).

Data viser dog, at denne antagelse ikke altid holder stik. Nogle ledere og arbejdsgivere giver udtryk for, at de gerne vil have, at tilsynet sker i den daglige drift.

"Jeg synes, det er helt fint, at AT kommer, når man er i almindelig drift, så det synes jeg er helt fint, at de ser tingene, som de er. Jeg tager det som en vejledning – det synes jeg, det er. Jeg vil gerne have, at alle kommer hjem i ét stykke" (leder, v. varslet tilsyn).

For medarbejderne kan der både være en interesse i, at tilsynet er anmeldt, og i, at det blot er varslet. En anmeldelse giver medarbejderne mulighed for at deltage i tilsynet og forberede sig på det. På den anden side kan problemer være mere synlige ved en varsling. I data er begge holdninger repræsenteret. Der synes at være en forskel på brancherne. For de brancher, hvor det fysiske arbejdsmiljø fylder meget, ser nogle af de interviewede medarbejdere en fordel i, at tilsynet ikke er anmeldt. Det gælder i brancherne butikker og transportmidler. Tendensen er kraftigst på store arbejdspladser. Citatet herunder stammer fra en medarbejderrepræsentant i en stor butik, som er en del af en stor kæde.

Tekstboks 6: Observation fra et anmeldt tilsyn:

Det viste sig jo efterfølgende, at virksomheden havde skjult ulovlige kemikalier, men det vides ikke, hvor meget mere, de havde skjult. Medarbejderen virkede, som om der var mere, men han sagde det ikke.

Det vurderes, at havde tilsynet ikke været anmeldt, så havde tilsynsførende fundet kritiske forhold, og det formodes at have ændret dialogen.

"Det er godt, at de kommer i hverdagen, så det ikke er et glansbillede" (medarbejder v. varslet tilsyn).

Synspunktet om, at Arbejdstilsynet bør komme uanmeldt, kan også findes blandt ledere. Det er ud fra en logik om, at kontrolfunktionen er den vigtigste i Arbejdstilsynets tilsynsindsats.

"Det er noget pjat at anmelde det! Man skal komme helt uanmeldt og uvarslet – ligesom Fødevarekontrollen – så man ikke kan nå at skjule noget. Tilsyn er rigtig godt, og det skal være så effektivt som muligt" (leder v. anmeldt tilsyn).

I brancherne daginstitutioner og døgn- og hjemmepleje giver medarbejderne udtryk for, at det er en fordel, at tilsynene er anmeldte.

"Det gør, at man specifikt gør sig nogle tanker om, hvordan ens arbejdsliv ser ud. Vi har ikke talt meget forud for tilsynet. Denne procedure havde vi ikke helt styr på" (medarbejder v. anmeldt tilsyn).

4.7.4 Er der arbejdsmiljøproblemer/arbejdsprocesser, som ikke kommer frem i lyset, fordi tidspunktet for tilsyn er kendt? Hvis AT ikke har givet nogen reaktioner, er det så, fordi virksomheden har forberedt sig på besøget, eller fordi arbejdsmiljøproblemer er gemt væk?

I data er der et enkelt eksempel på, at virksomheden bevidst og bevisligt har skjult arbejdsmiljøproblemer for Arbejdstilsynet. Eksemplet, hvor virksomheden skjulte problemer, stammer fra branchen "Transportmidler". Virksomheden havde skjult farlige kemikalier.

Udover ovenstående eksempel i tekstboks 7 er der tilfælde, hvor virksomheden har ageret mistænkeligt, dog uden at virksomheden over for evaluator har tilkendegivet, at man har skjult noget. Et af

disse mistænkelige tilfælde er også fra branchen Transportmidler, hvor den tilsynsførende og evaluator ved et anmeldt tilsyn mødte op til en tom virksomhed med et skilt i døren, hvor der stod 'lukket på grund af sygdom'. Vi kan ikke afvise, at alle ansatte har været syge den dag, men vi synes, at det er en anelse mistænkeligt, også selvom der var tale om en mindre virksomhed med få ansatte.

I de øvrige brancher er der på samme måde eksempler på, at arbejdsmiljøproblemer er blevet pakket væk. I butiksbranchen er der flere eksempler på, at der er blevet ryddet særligt godt op, op til tilsynet. Det er der naturligvis ikke noget galt i. En oprydning er ikke at skjule et eventuelt problem, men derimod at løse det. Når vi alligevel nævner det her, er det fordi, at anmeldepraksissen kan give et forkert billede af, hvordan virksomheden ser ud i den daglige drift.

Tekstboks 7: Observation fra et anmeldt tilsyn:

I en mindre detailhandel deltager der ingen medarbejder under selve tilsynet. Da evaluator beder om at kunne tale med én, spørger medarbejderen (da chefen er uden for rækkevidde), om vi kan tage interviewet over telefon.

I telefoninterviewet fortæller hun bl.a., at de var blevet instrueret om ikke at henlede opmærksomheden på kælderen. Hun ønsker generelt, at vi også ved de opfølgende interviews kontakter hende på hendes private mobil på hendes ugentlige fridag.

"Det ser pænere ud i butikken, end der ellers gør, og vi gør nok generelt en ekstra indsats for at fremstå i et godt lys" (medarbejder, butik, anmeldt tilsyn).

Vi kan konstatere, at vi har observeret, at der er to af brancherne, hvor anmeldepraksissen har haft en negativ betydning for Arbejdstilsynets mulighed for at afdække arbejdsmiljøproblemer. I de tre øvrige brancher, daginstitutioner, døgn- og hjemmepleje samt landbrug, har vi ikke oplevet, at anmeldepraksissen har givet anledning til, at problemer er blevet gemt af vejen.

5. Efter besøget – udbytte og forankring

Forandringsteorien fremhæver to forhold med forventet betydning i tiden efter tilsynet: dialogen under tilsynet, og at de rette personer er til stede. Disse forhold forventes at føre til, at virksomheden dels forankrer den vejledning, den har modtaget ved tilsynet, og efterfølgende overfører den opnåede viden til forebyggelse af lignende arbejdsmiljøproblemer.

Vurderingen af udbyttet efter tilsynet sker på såvel kort (2-6 uger efter) som langt sigt (6-10 måneder efter). Vi har valgt at opdele kapitlet efter udbyttet på hhv. kort og langt sigt. Udbyttet på kort sigt afspejles i tema 4: Der ønskes i evalueringen svar på, hvad de umiddelbare virkninger af besøget på arbejdsmiljøet er, når tilsynet er anmeldt i forhold til ikke-anmeldt. Hertil er der opstillet en række konkrete spørgsmål, som evalueringen skal besvare.

Ligeledes ønskes en vurdering af udbyttet på længere sigt i tema 5: Der ønskes i evalueringen svar på, hvad virksomhedens udbytte af besøget er 6-10 måneder efter tilsynet, når tilsynet er anmeldt hhv. ikke-anmeldt.

I det følgende gennemgås de enkelte underspørgsmål, der hører under de to temaer. Kapitlet bliver underopdelt, således at 5.1 handler om tema 4, mens 5.2 handler om tema 5.

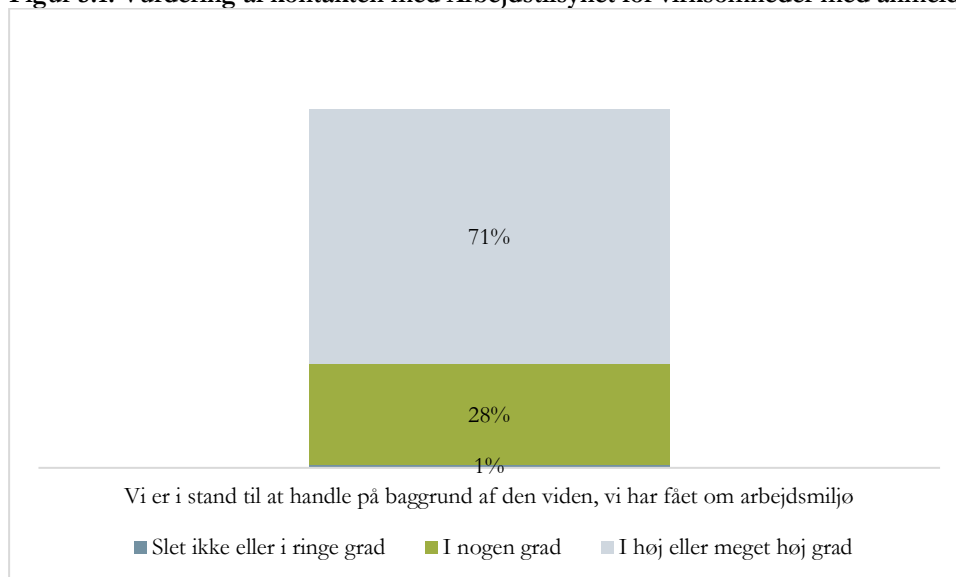
5.1 UDBYTTE OG FORANKRING PÅ KORT SIGT

5.1.1 Oplever virksomheden, at tilsynsbesøget, herunder dialogen og vejledningen, har rustet den til at handle?

Arbejdstilsynet har den hypotese, at anmeldte tilsyn øger sandsynligheden for en god dialog – og at en god dialog betyder, at virksomhederne føler sig hjulpet af tilsynsførende og dermed rustet til handling. Vi har i afsnit 4.4 vurderet, at tilsynsformen ikke har nogen direkte betydning for dialogen under tilsynet, men at de rette personers tilstedeværelse øger kvaliteten af dialogen, hvormed tilsynsformen får indirekte betydning.

I Arbejdstilsynets brugerundersøgelse fra 2016 angiver kun 1 pct. af virksomhederne med anmeldt tilsyn, at de 'slet ikke eller i ringe grad' er i stand til at handle på baggrund af den viden, de har fået om arbejdsmiljø under tilsynet. 71 pct. svarer, at de 'i høj grad', og 28 pct., at de 'i nogen grad' er i stand til at handle på baggrund af tilsynet, hvilket er signifikant mere positivt end vurderingerne fra virksomheder, der har haft risikobaseret tilsyn, der ikke har været anmeldt.

Figur 5.1. Vurdering af kontakten med Arbejdstilsynet for virksomheder med anmeldt tilsynsbesøg



Kilde: Arbejdstilsynets brugerundersøgelse fra 2016

I brugerundersøgelsen er respondenterne også blevet spurgt om, hvorvidt det efter tilsynsbesøget stod klart, hvad de skulle gøre. Til dette svarer 74 pct. 'i høj grad', hvilket er signifikant højere end ved tilsyn, der ikke er anmeldte.

Brugerundersøgelsen bekræfter desuden vores observation af konstruktive dialoger ved tilsynene (jf. figur 4.2 i kapitel 4), idet 80 pct. svarer, at de 'i høj grad' vurderer dialogen som god, og ingen angiver at have haft en dårlig dialog. Herudover viser brugerundersøgelsen, at virksomhederne med anmeldte tilsyn ligeledes vurderer, at de får ny viden, og at de kan handle på baggrund af denne viden. Vurderingen af det anmeldte tilsyn er dermed samlet set positiv, men uden mulighed for at sammenstille med tilsyn i øvrigt er det ikke muligt at tilskrive den positive vurdering, at der er tale om et anmeldt tilsyn.

I det kvalitative materiale kan vi netop sammenstille anmeldte og varslede tilsyn. Her har spørgsmålet om, hvorvidt virksomhederne føler sig "rustede til handling", oftest omhandlet, hvorvidt virksomhederne efter tilsynsbesøget har konkrete forslag til løsninger af de problemer, som besøgene afslører (hvis der har været problemer at påpege); herunder både de konkrete påbud og de gode råd eller vejledninger, der ikke har karakter af påbud.

På tværs af anmeldte og varslede besøg, brancher, virksomhedsstørrelse mv. oplever et klart flertal af virksomhederne, at besøgene i et eller andet omfang har givet dem viden, der har styrket deres handlemuligheder.

Det kvalitative datagrundlag peger ikke på nogen sammenhæng mellem tilsynets karakter (som hhv. anmeldt eller varslet) og de efterfølgende tiltag i virksomheden. Dette skyldes som allerede nævnt hovedsagelig, at vi har observeret konstruktive dialoger ved både anmeldte og varslede tilsyn.

Herudover skyldes den svage sammenhæng mellem dialogen og de efterfølgende handlinger dels, at også der, hvor dialogen har været mindre god, kan den tilsynsførende komme med konkrete og anvendelige råd, dels at vi ved observation af tilsynsbesøg har oplevet, at besøgene er en proces, hvor under karakteren af dialogen eller ”tonen” kan ændre sig undervejs. I en række tilfælde observeres således, at en umiddelbart negativ indstilling hos virksomhederne ved et varslet besøg – præget af en vis overraskelse eller irritation over at måtte ændre dagens program – forsvinder i løbet af kort tid, når den umiddelbare irritation har lagt sig.

Den konstruktive stemning viser sig også ved afgivelse af påbud. Vores observationer viser, at når der gives påbud, er der ofte mellem virksomhedens repræsentanter og tilsynsførende en dialog om, hvordan påbuddet kan udformes. I en del tilfælde gives påbud endvidere med en frist, som virksomheden kan have en vis indflydelse på. Når der i stedet for påbud gives ikke-bindende råd og vejledning, oplever virksomhederne også i nogle tilfælde, at besøgene styrker deres viden og dermed deres handlemuligheder. Vi har imidlertid ikke konstateret nogen sammenhæng mellem disse forhold og spørgsmålet om, hvorvidt tilsynet har været anmeldt.

Generelt vil vi således bekræfte, at virksomhederne oplever, at tilsynet ruster dem til at handle, men evalueringen kan ikke påvise, at dette hænger sammen med, hvorvidt tilsynet er anmeldt eller ej.

5.1.2 Hvad vurderer hhv. A- og B-siden er udbyttet af tilsynsbesøget?

A- og B-sidens opfattelse af udbyttet af tilsynsbesøgene afhænger sjældent af, om besøgene er anmeldte. Opfattelsen af udbytte afhænger ud fra vores observationer og interviewdata i højere grad af virksomhedens tilgang til arbejdsmiljøarbejdet generelt.

Vi har spurgt virksomhedsrepræsentanterne om, hvorvidt de vurderer, at de har lært noget af besøgene. Dette spørgsmål stilles som et af de sidste i interviewene og har derfor karakter af opsamling af de spørgsmål, der er stillet gennem interviewene.

En betydelig gruppe besvarer spørgsmålet om læring negativt – uanset om besøget har været anmeldt eller varslet. I de uddybende begrundelser svarer såvel virksomhedsledere som medarbejderrepræsentanter ofte, at de i forvejen havde stor opmærksomhed på arbejdsmiljøspørgsmål, og/eller at de i forvejen arbejder systematisk med disse spørgsmål, ofte i virksomhedens arbejdsmiljøudvalg.

”Vi har et godt arbejdsmiljø og skal arbejde videre med det. Det er godt at vide, at vi er på rette vej, og det blev vi bekræftet i” (daginstitution, leder, anmeldt besøg).

Spørgsmålet om *udbytte* hænger ikke nødvendigvis kun sammen med spørgsmålet om at få ny viden eller læring. Nogle virksomheder oplever det som nyttigt at ”blive holdt til ilden” gennem tilsynsbesøg og få ”repeteret”, at arbejdsmiljøforholdene er væsentlige.

”Vi fik egentlig ikke ny viden, men et godt los bagi” (mellemstor transportvirksomhed, leder, anmeldt besøg).

”Jeg ved ikke, om vi lærte noget. Men selv om vi har prøvet det mange gange før, er det nok sundt at blive holdt til ilden, når tilsynet kommer igen. Det er med til at sikre, at vi tager det alvorligt” (landbrugsvirksomhed, leder, anmeldt besøg).

Det skal således tilføjes, at udbyttet af tilsyn for virksomhedsrepræsentanterne ikke alene handler om læring, men også om kontrol og motivation. Vores konklusion er, at udbyttet af tilsynene ikke afhænger af, om tilsynene er anmeldte eller varslede.

5.1.3 Har virksomheden planer om at iværksætte (eller har den allerede iværksat) arbejdsmiljøinitiativer som følge af besøget og hvilke?

På kort sigt (2-6 uger efter besøget) koncentrerer virksomhederne i det kvalitative materiale sig om påbuddene og ikke om andre initiativer. Derfor er det begrænset, hvor mange råd eller vejledninger, der *ikke* har karakter af påbud, der er blevet gennemført på dette tidspunkt.

En stor del af de påbud, der er givet under de tilsynsbesøg, vi har været med til, er herudover givet med en tidsfrist på måneder (ofte ca. 3 måneder). Derfor er de ikke nødvendigvis gennemført 2-6 uger efter besøget. Til gengæld har virksomheden som regel taget stilling til, *hvordan* påbud, der endnu ikke er gennemført, skal gennemføres (spørgsmålet om mere gennemgribende ændringer gennemgås i afsnit 5.2, hvor udbytte og forankring efter 8-10 måneder evalueres).

Påbuddene skal selvsagt følges, hvis ikke de påklages, uanset om besøget har været gennemført med god dialog, og uanset om det har været anmeldt.

Virksomhederne kan påklage påbud, hvilket kun er sket i et enkelt tilfælde ud af de 63 besøg, vi har deltaget i – og i dette tilfælde hang klagen ikke sammen med, om besøget var anmeldt eller varslet.² I et enkelt tilfælde opfattede virksomheden et påbud som uretfærdigt, hvilket fik ejeren til at ”udskyde” problemet ved at indmelde problemet som løst, selv om dette ikke var tilfældet.³

Konklusionen er således, at vi ikke kan spore nogen virkning på virksomhedernes planer og initiativer 2-6 uger efter tilsynet, som en følge af om tilsynet har været anmeldt eller varslet.

5.1.4 Vurderer A- og B-siden, at der var relevante emner/områder, som blev behandlet under tilsynet, men som ikke senere er fulgt op?

Virksomhedsrepræsentanterne er i interviews 2-6 uger efter tilsynet blevet spurgt, om der er forhold fra tilsynet, der endnu ikke er blevet fulgt op på. Det korte svar er ’ja’. Virksomhederne koncentrerer

² I den sag, hvor virksomheden påklagede påbuddet, fik virksomheden medhold i klagen, fordi forholdet var gennemgået ved tidligere tilsyn uden påbud.

³ Virksomheden havde opfattet AT på den måde, at tilsynet ville finde sted i det tidsrum på to timer, som AT’s skrivelse til virksomheden havde nævnt. Tilsynet startede 1 time efter det starttidspunkt, virksomheden havde forventet, hvilket gav anledning til irritation hos virksomhedens ejer.

sig om at løse eventuelle påbud, hvoraf nogle også har en længere tidsfrist end på vores interview-tidspunkt. Respondenterne tilkendegiver med andre ord ofte, at der er en række forhold, som de forventer eller har besluttet, at der følges op på senere. Analytisk behandles dette i afsnit 5.2.3, der baserer sig på interviews foretaget 6-10 måneder efter tilsynet.

Opsamlende finder vi ikke, at udbyttet på kort sigt kan kobles tæt sammen med, hvorvidt tilsynene er anmeldte eller ej.

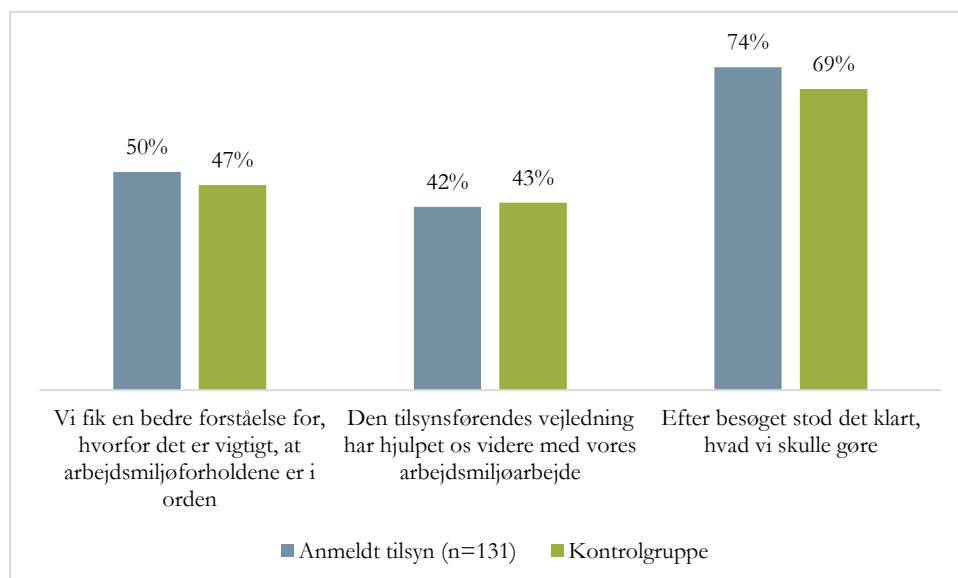
5.2 UDBYTTE OG FORANKRING PÅ LÆNGERE SIGT

5.2.1 Hvad er virksomhedens udbytte af tilsynet, og hvordan er forankringen af den vejledning og læring, som er sket under tilsynet?

Arbejdstilsynets brugerundersøgelse viser ingen signifikante forskelle på, i hvilket omfang hhv. ledelse og medarbejdere øger deres opmærksomhed på arbejdsmiljøet, når tilsynet er anmeldt versus øvrige tilsynsformer.

Af Arbejdstilsynets brugerundersøgelse fremgår det, at 50 pct. angiver, at de 'i høj grad' fik en bedre forståelse, hvilket ikke adskiller sig signifikant fra oplevelsen ved øvrige tilsynstyper. Ligeledes er der ingen signifikant forskel mellem anmeldte og øvrige tilsynstyper, når spørgsmålet omhandler, hvorvidt den tilsynsførendes vejledning hjalp virksomheden videre i sit arbejdsmiljøarbejde. Når spørgsmålet bliver meget konkret i forhold til, hvorvidt det stod klart for virksomhedsrepræsentanterne, hvad de skulle gøre efter tilsynsbesøget, ses imidlertid en signifikant forskel, og en højere andel (74 pct.) svarer 'i høj grad' blandt virksomheder med anmeldte tilsyn kontra øvrige tilsynsformer (69 pct.).

Figur 5.2. Udbytte af tilsynsbesøget fra Arbejdstilsynet



Note: Figuren sammenligner positive svar (i høj grad enig eller i meget høj grad enig) fra anmeldte tilsyn mod kontrolgruppen
 Kilde: Arbejdstilsynets brugerundersøgelse fra 2016

Dette stemmer overens med de kvalitative fund af, at udbyttet af tilsynene i høj grad er de konkrete påbud og vejledninger og i mindre grad langsigtede ændringer fx af processer i arbejdsmiljøarbejdet eller forståelsen heraf.

Vurderingen på baggrund af de kvalitative data er, at forankringen og læringen er større, når de personer, der også efterfølgende har ansvaret for arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden, er til stede under tilsynet.

Dette ses bl.a. i et dagtilbud for psykisk syge, hvor medarbejderne bruger tilsynet som løftestang i deres efterfølgende arbejdsmiljøarbejde.

”Vi har arbejdet videre omkring supervision, hvor vores leder har et andet syn på behovet. Her oplever jeg det som rart, at vi har hørt det samme – deltaget i samme møde – og kan henvise til tilsynsførendes udsagn” (AMR v. anmeldt tilsyn).

Kvalitativt kan delhypotesen bekræftes, i den forstand at forståelsen og forankringen i endnu højere grad end den konkrete gennemførelse af enkeltinitiativer afhænger af, om de rette personer er til stede under tilsynet, og dermed har en sammenhæng med, om besøget har været anmeldt.

Hypotesen om, at de rette personers tilstedeværelse har en positiv betydning for forankringen, synes mest tydeligt bekræftet i den offentlige sektor (daginstitutioner samt døgn- og hjemmepleje mv.) samt i enkelte, større private virksomheder med et velorganiseret arbejdsmiljøarbejde. Her finder vi i en del tilfælde en praksis for, at kommende anmeldte besøg tages op på et møde i arbejdsmiljøudvalget forud for tilsynet, og at der også efter tilsynet vil være en afrapportering i samme forum.

5.2.2 Har virksomheden forståelse for, hvorfor det er vigtigt, at arbejdsmiljøforholdene er i orden, og oplever den, at de arbejdsmiljøproblemer, som AT har påpeget, er væsentlige for arbejdsmiljøet?

Vi så i det foregående afsnit, at forståelsen for vigtigheden af arbejdsmiljøforholdene ikke viste sig signifikant højere blandt respondenter fra anmeldte tilsyn end øvrige tilsyn i Arbejdstilsynets brugerundersøgelse.

På baggrund af det kvalitative materiale er det imidlertid vores vurdering, at de anmeldte tilsyn øger forståelsen for arbejdsmiljøproblemerne, og at dette (igen) hænger sammen med, om begge parter er til stede. Det er imidlertid ikke det samme som, at virksomheder med anmeldte tilsyn har forståelse for, at det er vigtigt, at arbejdsmiljøforholdene er i orden, og at virksomhederne oplever, at tilsynets påpegninger af problemer er væsentlige. Forståelsen bliver bedre, men ud fra forskellige udgangspunkter i virksomhederne.

”Vi fik en større forståelse af prioriteringen. Jeg synes, der er utroligt meget, så hvis man kun læser regler og vejledninger, så bliver man overvældet” (mindre landbrugsvirksomhed, leder, anmeldt besøg).

Generelt finder vi ikke på dette punkt nogen påviselig sammenhæng mellem virksomhedens grundlæggende forståelse af arbejdsmiljøforholdene og spørgsmålet om, hvorvidt tilsynet har været anmeldt.

Der er stor variation i virksomhedernes grundlæggende forståelse for, at arbejdsmiljøspørgsmål er vigtige og hvorfor – og det må ofte antages, at virksomheder angiver at have en sådan forståelse, uanset om dette er tilfældet i praksis. Spørgsmålet om forståelse er endvidere i et vist omfang subjektivt og et gradsspørgsmål.

Vi har mødt mange virksomheder, hvor vi på baggrund af observationer og interviews vurderer, at virksomhederne har en reel forståelse for arbejdsmiljøforholdenes betydning. Denne forståelse gælder både det isolerede hensyn til medarbejdernes helbred, ve og vel og hensynet til virksomheden (omdømme blandt nuværende medarbejdere og over for mulige, fremtidige medarbejdere og kunder samt endelig det forhold, at nogle arbejdsmiljøtiltag kan fremme produktivitet og effektivitet).

En del virksomhedsledere giver således udtryk for forståelse for, at selv om de fleste arbejdsmiljøtiltag medfører omkostninger på kort sigt, så kan de gavne virksomhedernes bundlinje på længere sigt. Til eksempel observerede vi på autoværksteder, at tilsynet pålagde værkstederne at indføre særlige reoler og vogne til opbevaring og transport af dæk. Formålet var at forbedre arbejdsmiljøet (færre tunge løft og vrid) – men værkstedets leder tilkendegav efterfølgende, at investeringen også tjente sig selv hjem via en øget produktivitet.

Det er vores samlede vurdering, at virksomhedernes grundholdning til arbejdsmiljøarbejde som hovedregel er så forankret i virksomhederne, at den er uafhængig af, om det enkelte tilsynsbesøg gennemføres som et anmeldt eller som et varslet tilsyn.

5.2.3 Har virksomhederne uden påbud igangsat arbejdsmiljøaktiviteter?

Spørgsmålet om arbejdsmiljøinitiativer af ”egen drift” kan med fordel opdeles i konkrete initiativer (fysiske tiltag eller konkrete procedureændringer) og ændringer i arbejdsmiljøarbejdets organisering eller tilrettelæggelse.

For så vidt angår konkrete initiativer uden påbud (dvs. initiativer, som virksomheden oplever som frivillige), kan hypotesen i et vist omfang bekræftes.

Vi er stødt på en del eksempler, hvor gode råd – som ikke er påbud – gennemføres, fordi virksomheden betragter dem som gode idéer.

Sådanne ”gode idéer” er dog også i betydeligt omfang fremkommet under vellykkede, varslede tilsyn, men sandsynligheden for, at de gode råd følges op, kan være større, når de personer, der reelt skal følge op (de rette personer), er til stede under tilsynet.

Dertil kommer, at vi i særligt den offentlige sektor har oplevet flere steder (dvs. døgn- og hjemmepleje samt daginstitutioner), hvor der forud for et anmeldt tilsyn er afholdt et forberedende møde

med deltagelse af alle medarbejdere. Det kan lede til, at både ledelse og medarbejdere kan have et mere ”åbent sind” over for forslag og idéer fra Arbejdstilsynet.

For så vidt angår, om tilsynet fører til positive ændringer af arbejdsmiljøarbejdets organisering eller tilrettelæggelse, indeholder det kvalitative materiale nogle få eksempler på dette – både efter anmeldte og efter varslede besøg. På dette punkt vil vi vurdere sammenhængen med, om tilsynet har været anmeldt, som svag eller ikke-eksisterende.

Vi har oplevet virksomheder, som på baggrund af kritik og/eller påbud har søgt at styrke arbejdsmiljøarbejdet ved fx at gøre et direktionsmedlem eller en funktionschef særligt ansvarlig for arbejdsmiljøet. Vi har også oplevet virksomheder, hvor der ikke blev givet påbud, men hvor det er besluttet mere systematisk end før at gøre arbejdsmiljøet til et planlagt, tilbagevendende emne på afdelingsmøder i organisationen.

5.2.4 Hvordan er kvaliteten af og fastholdelsen af løsningen på evt. arbejdsmiljøproblemer?

På baggrund af det kvalitative materiale er det klart vores vurdering, at forankringen styrkes, når både A- og B-siden har været til stede ved tilsynet. Man kan hertil lægge det ekstra forhold, som vi ligeledes vurderer klart har betydning, nemlig om den deltagende medarbejder er arbejdsmiljørepræsentant (AMR) eller ej. Begge dele har som bekendt en sammenhæng med, hvorvidt tilsynet er anmeldt eller ej.

I en del tilfælde betyder et varslet besøg således, at en substitut må deltage i stedet for en AMR. Substituttens kan godt have interesse for arbejdsmiljøspørgsmål, men har normalt ikke deltaget i drøftelser med virksomhedens ledelse om disse spørgsmål og har ofte heller ikke deltaget i kurser på området. Det er herudover ikke vedkommende, der efterfølgende skal følge op på tilsynet i virksomhedens arbejdsmiljøorganisation.

Spørgsmålet om fastholdelse er vanskeligt at vurdere. Vi er ikke gennem vores interviews stødt på eksempler, hvor virksomheder har løst arbejdsmiljøproblemer og herefter, inden for 8-10 måneder, på grund af manglende forankring, har opgivet løsningen eller undladt at fastholde den. I de fleste tilfælde er nye tiltag implementeret så kort tid forinden vores interview, at en fastholdelse næppe kan tolkes som egentlig forankring over længere tid.

Som et ekstra udbytte af tilsynsbesøgene på længere sigt har Arbejdstilsynet den hypotese, at anmeldte tilsyn kan øge muligheden for at overføre løsninger fra ét arbejdsmiljøproblem til andre arbejdsmiljøproblemer. Denne hypotese kan generelt ikke bekræftes – en sådan overførsel forekommer i nogle få tilfælde, men ikke som et forhold, der vurderes at have sammenhæng med, hvorvidt tilsynet har været anmeldt. Der, hvor vi har set det ske, skyldes det den organisering af arbejdsmiljøarbejdet, som virksomheden har forud for tilsynet.

Opsummerende kan evalueringen hverken på kort eller langt sigt dokumentere, at udbyttet og forankringen af anmeldte tilsyn er større end ved øvrige tilsyn. Der er tendenser til, at de rette personers tilstedeværelse har betydning og dermed indirekte afhænger af, om tilsynet er anmeldt. Det er dog

tydeligere, at virksomhedens tilgang til arbejdsmiljøarbejdet i udgangspunktet og dens organisering af arbejdsmiljøarbejdet har betydning, men at dette netop ikke kan tilskrives tilsynet eller spørgsmålet om, hvorvidt tilsynet er anmeldt.

6. Tværgående temaer

De tværgående temaer tager udgangspunkt i en række specifikke forhold i virksomhedernes kontekst, såsom virksomhedens størrelse, økonomi, arbejdsmiljøproblemerne karakter, videndeling samt branchespecifikke forhold. Analyserne af kontekstuelle faktorerers betydning kan særligt være nyttige i forhold til at vurdere, om anmeldte tilsyn er mere hensigtsmæssige nogle steder end andre.

6.1 VIRKSOMHEDERNES STØRRELSE

På tværs af brancher har virksomhedens størrelse på mange måder sammenhæng med arbejdsmiljøforholdene, tilgangen til disse og mulighederne for at gennemføre vellykkede tilsyn.

For det første viser Arbejdstilsynets reaktionsdata, at der for alle virksomhedsstørrelser op til 100 medarbejdere er signifikant større tilstedeværelse af en arbejdsmiljørepræsentant, når besøget er anmeldt, end når det er varslet. Også for virksomheder med mere end 100 medarbejdere er der en større andel anmeldte tilsyn med deltagelse af arbejdsmiljørepræsentanten, men her er forskellen ikke signifikant.

Tabel 6.1. Tilstedeværelse af relevante personer ved anmeldte og varslede tilsyn fordelt på virksomhedsstørrelse

		Anmeldte tilsyn		Kontrolgruppe	
1-9 ansatte	Leder *	85 %	77 %		
	AMR *	11 %	7 %		
10-34 ansatte	Leder *	92 %	82 %		
	AMR *	62 %	43 %		
35-99 ansatte	Leder *	96 %	89 %		
	AMR *	80 %	62 %		
Over 100 ansatte	Leder	90 %	85 %		
	AMR	84 %	75 %		

Note: *Signifikant forskel (5 pct.) mellem virksomheder med anmeldt tilsyn og kontrolgruppen med varslet tilsyn efter justering for virksomhedsstørrelse og kvartal for tilsyn

Kilde: Arbejdstilsynets registre

Tilstedeværelsen af de arbejdsmiljøansvarlige fra virksomheden under tilsynet har vi tidligere vurderet som betydende for forankringen af tilsynets vejledning og påbud. Det er dermed af større betydning for mindre virksomheder end for de store, at tilsynet er anmeldt.

Vi ved herudover, at arbejdsmiljøarbejdet i store virksomheder som regel er lagt i mere faste rammer end i mindre virksomheder⁴. Med den øgede formalisering kan et godt tilsyn i en afdeling indebære

⁴ Oxford Research: "Evaluering af AMO" for Arbejdstilsynet 2013

læring og forbedringer, som kan brede sig til hele virksomheden. Dette har vi set enkelte eksempler på i det kvalitative materiale.

”Vi har informeret ud til medarbejderne via ugebrevet, og så er jeg jo leder for andre matrikler, hvor vi kan fortælle, at det er fredeligt, og skabe realistiske forventninger til, hvad de spørger om” (leder, lille døgn- og hjemmeplejeafdeling, anmeldt besøg).

I forlængelse af det mere formaliserede arbejdsmiljøarbejde i de større virksomheder vurderer vi ydermere, at en del viden og holdninger i mindre virksomheder alene ligger ”i ejerens hoved” og ikke er skrevet ned eller formaliseret. Dette behøver ikke nødvendigvis at betyde, at arbejdsmiljøet er dårligere i mindre virksomheder end i større – det afspejler blot, at mindre virksomheder generelt kan have en mindre grad af skriftlighed i deres arbejde og mindre formaliserede arbejdsgange.

Forekomsten af den lovpligtige APV vurderes at være et udtryk for denne forskellighed i forhold til skriftlighed og formalisering af arbejdsmiljøarbejdet i hhv. små og store virksomheder. Arbejdstilsynets reaktionsdata viser, at virksomheder med under ti ansatte får flere påbud om APV – uanset tilsynsform.

Tabel 6.2. APV-afgørelser ved anmeldte og varslede tilsyn fordelt på virksomhedsstørrelse

	Anmeldte tilsyn	Kontrolgruppe
1-9 ansatte *	10 %	18 %
10-34 ansatte *	3 %	10 %
35-99 ansatte	6 %	6 %
Over 100 ansatte	5 %	4 %

Note: *Signifikant forskel (5 pct.) mellem virksomheder med anmeldt tilsyn og kontrolgruppen med varslet tilsyn efter justering for virksomhedsstørrelse og kvartal for tilsyn

Kilde: Arbejdstilsynets registre

For de mindre virksomheder (1-9 ansatte og 10-34 ansatte) er forskellen mellem anmeldte og varslede tilsyn signifikant negativ, dvs. at der er flere APV-afgørelser under de varslede tilsyn end ved de anmeldte tilsyn. For de større virksomheder (35-99 og over 100 ansatte) er der ingen signifikant forskel mellem APV-afgørelser for hhv. anmeldte og varslede tilsyn. Reaktionsdata tyder på, at netop for de mindre virksomheder betyder anmeldelsen, at de får forberedt sig i forhold til APV'en.

Vores samlede konklusion er, at fordelene ved anmeldte tilsyn er større, desto mindre virksomheden er.

6.2 VIRKSOMHEDERNES ØKONOMI MV.

Ved analysens tilrettelæggelse antog vi, at virksomhedens økonomi kunne være en vigtig kontekstfaktor, især fordi en dårlig økonomi kan betyde, at virksomheden ikke vil vurdere at have råd til at gennemføre arbejdsmiljøforbedringer.

Denne antagelse er imidlertid kun blevet bekræftet i et begrænset omfang. Vi er kun i få tilfælde stødt på, at økonomi fremstår som en barriere for virksomhedernes holdning til arbejdsmiljø eller deres vilje til at gennemføre tiltag. Vi er stødt på (få) eksempler, hvor påbud om initiativer er blevet mødt med et suk eller en vis skepsis, men kun i begrænset omfang. Vi vurderer, at dette for det første skyldes, at en del arbejdsmiljøproblemer kan afhjælpes med begrænsede omkostninger, og for det andet, at en del arbejdsmiljøinvesteringer kan påvirke virksomhedens omdømme eller effektivitet.

Det spiller også en rolle, at en stor del af de tilsynsførende udviser forståelse for, at løsningen af arbejdsmiljøproblemer også skal tage hensyn til virksomhedernes økonomi, og i nogle tilfælde giver råd om alternative, billigere måder at løse specifikke problemer på.

”Han tænker nok ikke over, hvor dyrt det er at få skiftet sådan et tag” (lille transportvirksomhed, leder, varslet besøg).

”Vi har efterlevet alle påbuddene, selv om det koster lidt. En del af pengene tror vi på kommer igen. Vedrørende loftet har vi dog kunnet nøjes med at skifte de defekte plader – hele loftet må så vente til en anden god gang” (mellemstor transportvirksomhed, leder, anmeldt besøg).

Mens vi ikke har fundet, at økonomiske forhold har en negativ indflydelse på, hvordan tilsynets påbud, råd og vejledninger modtages, finder vi nogle steder det modsatte. Vi har mødt flere eksempler, hvor en enhed i en større organisation (der oftest har været offentlig) tilkendegiver, at man har set frem til Arbejdstilsynets besøg eller måske endda har håbet på et påbud, fordi dette kunne lægge pres på en overordnet ledelse til at bevilge midler til gennemførelse af arbejdsmiljøforbedringer, som der ikke var plads til i budgettet. Samme holdning er fundet i et enkelt eksempel i en større privat virksomhed.

Samlet er konklusionen imidlertid, at økonomiske forhold ikke har den forventede betydning for tilsynet og ydermere ikke afhænger af tilsynstypen.

6.3 KARAKTEREN OG KOMPLEKSITETEN AF ARBEJDSMILJØPROBLEMERNE – KAN DE SKJULES VED ANMELDTE TILSYN?

Som en del af analysen har vi analyseret, om nogle arbejdsmiljøproblemer er lettere at skjule for tilsynet, når besøgene er anmeldte, end når de er varslede. Også virksomhederne selv (samt de tilsynsførende) er opmærksomme på dette spørgsmål.

Enkelte virksomheder tilkendegiver endda, at de mener, at det er unfair, hvis nogle virksomheder ”nøjes med” anmeldte tilsyn, mens andre virksomheder i samme branche får uanmeldte (dvs. varslede) tilsynsbesøg. Vi har anført en del betragtninger om dette forhold i tidligere kapitler og samler vores vurderinger i dette afsnit.

Generelt er det vores vurdering, at det er meget få arbejdsmiljøproblemer, som virksomhederne skjuler, og at dette i øvrigt er uafhængigt af tilsynsformen. Dette hænger sammen med flere forhold, men først og fremmest med arbejdsmiljøproblemernes karakter (jf. afsnit 4.7).

Også under og efter de anmeldte tilsynsbesøg, som vi har deltaget i, er der således givet påbud. En stor del af påbuddene hænger sammen med fysiske forhold, som ikke kan skjules for tilsynet, fx manglende afskærmning af maskiner, manglende sikkerhedsudstyr og lignende.

Analyserne på baggrund af det kvalitative materiale understøttes af Arbejdstilsynets reaktionsdata, hvor der ikke ses forskelle mellem reaktioner på de prioriterede områder ved hhv. de anmeldte og de varslede tilsyn.

Tabel 6.3. Reaktionen inden for de prioriterede områder

		Anmeldte tilsyn	Kontrolgruppe
Psykisk arbejdsmiljø	Ingen reaktioner	2.374 (96 %)	7.934 (95 %)
	Mindst én reaktion	97 (4 %)	381 (5 %)
Muskelskeletbesvær	Ingen reaktioner	2.250 (91 %)	7.665 (92 %)
	Mindst én reaktion	221 (9 %)	650 (8 %)
Ulykker	Ingen reaktioner	2.148 (87 %)	7.238 (87 %)
	Mindst én reaktion	323 (13 %)	1.077 (13 %)
Kemi	Ingen reaktioner	2.290 (93 %)	7.793 (94 %)
	Mindst én reaktion	181 (7 %)	522 (6 %)

Kilde: Arbejdstilsynets registre

Vores konklusion er, at den eneste kategori af arbejdsmiljøproblemer, som er nemmere at skjule ved anmeldte end ved varslede besøg, er forhold, der hænger sammen med, om der er ryddet ordentligt op, gjort ordentligt rent mv. Og i så fald kan dette anses for at være en nyttig forberedelse, der er ulykkesforebyggende.

6.4 VIDENDELING MELLEM VIRKSOMHEDERNE

Virksomhederne får viden om arbejdsmiljøproblemer og mulige løsninger fra Arbejdstilsynet på flere måder. Det sker gennem tilsynsbesøgene, men også ved anden vidensformidling – fx tilsynets publikationer.

En vigtig kontekstfaktor kan herudover være den vidensformidling, som virksomheder får på anden måde – herunder gennem andre virksomheder i samme branche, netværk, brancheorganisationer, branchefællesskaber (tidl. Branche-arbejdsmiljøråd) mv.

Det kan derfor være relevant at overveje, om og hvordan vidensformidling fra tilsynet til den enkelte virksomhed kan forstærke den læring eller vidensformidling, som virksomheder får fra anden side.

Specielt blandt autoværksteder og i transportbranchen er der flere virksomheder, som i det kvalitative materiale tilkendegiver, at de er forpligtede til ”kontrolbesøg” eller ”audits”, som også kan være helt uvarslede, fra større kunder. Flere af disse virksomheder ser Arbejdstilsynet som ”nemmere” at håndtere end disse audits.

”Vores kunder stiller store krav til virksomheden. Så tilsynet i sig selv bidrager ikke til et bedre arbejdsmiljø”
(større transportvirksomhed, medarbejder, anmeldt besøg).

En del af de arbejdspladser, vi har besøgt, indgår i større virksomheder eller organisationer. Det gælder fx butiksafdelinger, nogle værksteder, nogle daginstitutioner og nogle døgn- og hjemmeplejeinstitutioner. I disse større virksomheder eller organisationer sker der ofte en videndeling, som betyder, at god læring af et tilsyn kommer videre ud.

I begge tilfælde vil disse øvrige påvirkninger af arbejdsmiljøforhold dog kunne forekomme både ved anmeldte og ved varslede tilsyn.

6.5 BRANCHESPECIFIKKE FORHOLD

I de forudgående analyser har vi flere gange peget på de branchespecifikke forhold, som vi har fundet i vores interviews og analyser. Det er derfor relevant at samle op og tilføje de branchemæssige nuancer til det generelle billede af betydningen af anmeldte tilsyn.

Indledningsvis præsenteres tre tabeller, som de branchespecifikke afsnit vil henvise tilbage til. Det drejer sig om opgørelsen af, hvilke personer der har deltaget i tilsynet fra virksomheden, andelen af APV-afgørelser og reaktioner på de prioriterede områder opgjort på brancher.

Tabel 6.4. Tilstedeværelse af relevante personer under anmeldte og varslede tilsyn fordelt på brancher

		Anmeldte tilsyn	Kontrolgruppe
Butikker	Leder *	88 %	78 %
	AMR *	35 %	14 %
Daginstitutioner	Leder *	82 %	76 %
	AMR *	38 %	39 %
Døgninstitutioner og hjemmepleje	Leder *	96 %	80 %
	AMR *	75 %	46 %
Landbrug, skovbrug og fiskeri	Leder *	90 %	82 %
	AMR	6 %	7 %
Metal og maskiner	Leder *	86 %	78 %
	AMR *	44 %	24 %
Transportmidler	Leder *	88 %	82 %
	AMR	8 %	8 %

Note: *Signifikant forskel (5 pct.) mellem virksomheder med anmeldt tilsyn og kontrolgruppen med varslet tilsyn efter justering for virksomhedsstørrelse og kvartal for tilsyn

Kilde: Arbejdstilsynets registre

Tabel 6.5. APV-afgørelser under anmeldte og varslede tilsyn fordelt på brancher

	Anmeldte tilsyn	Kontrolgruppe
Butikker *	6 %	19 %
Daginstitutioner	10 %	8 %
Døgninstitutioner og hjemmepleje	4 %	8 %
Landbrug, skovbrug og fiskeri *	10 %	16 %
Metal og maskiner *	5 %	14 %
Transportmidler *	11 %	20 %

Note: *Signifikant forskel (5 pct.) mellem virksomheder med anmeldt tilsyn og kontrolgruppen med varslet tilsyn efter justering for virksomhedsstørrelse og kvartal for tilsyn

Kilde: Arbejdstilsynets registre

Tabel 6.6. Reaktion på de prioriterede områder under anmeldte og varslede tilsyn, fordelt på brancher

		Psykisk arbejdsmiljø	Muskelskeletbesvær	Ulykker	Kemi
Butikker	Anmeldt	2 % *	18 %	21 % *	4 %
	Varslet	5 % *	15 %	14 % *	4 %
Daginstitutioner	Anmeldt	12 %	8 %	4 %	2 %
	Varslet	17 %	9 %	5 %	3 %
Døgninstitutioner og hjemmepleje	Anmeldt	30 %	20 %	3 %	5 %
	Varslet	32 %	13 %	1 %	6 %
Landbrug, skovbrug og fiskeri	Anmeldt	2 %	7 %	9 %	34 % *
	Varslet	3 %	7 %	6 %	42 % *

Metal og maskiner	Anmeldt	2 %	14 %	14 %	48 %
	Varslet	1 %	12 %	13 %	48 %
Transportmidler	Anmeldt	-	17 %	14 %	28 %
	Varslet	1 %	17 %	16 %	34 %

Note: *Signifikant forskel (5 pct.) mellem virksomheder med anmeldt tilsyn og kontrolgruppen med varslet tilsyn efter justering for virksomhedsstørrelse og kvartal for tilsyn

Kilde: Arbejdstilsynets registre

6.5.1 Landbrug, skovbrug og fiskeri

Inden for branchen landbrug, skovbrug og fiskeri har vi primært besøgt små landbrug med 1-2 ansatte. Vi har dog også besøgt enkelte større landbrugsvirksomheder.

I forhold til de fleste andre brancher er landbruget generelt karakteriseret ved at have flere arbejdsulykker pr. medarbejder. Landbruget hører med andre ord til i ”den farlige ende” af dansk erhvervslev. Det skyldes ikke nødvendigvis en anden tilgang til arbejdsmiljøet end i andre brancher, men snarere, at landbrugsvirksomheder har store, tunge maskiner, store dyr, køretøjer og anlæg.

De fleste landbrugsvirksomheder er godt klar over dette forhold og er derfor indstillet på en stadig indsats for at forbedre arbejdsmiljøforholdene. Dette gælder typisk også, fordi virksomhedens ejer – landmanden selv – typisk udfører de samme fysiske opgaver som virksomhedens ansatte.

I landbrug, skovbrug og fiskeri genfinder vi det generelle billede af, at anmeldte tilsyn i signifikant højere grad fører til, at lederen er til stede ved tilsynet. Mere exceptionelt ses det i tabel 6.4, at der er færre arbejdsmiljørepræsentanter til stede ved anmeldte end ved varslede. Forskellen er dog absolut lille og ikke signifikant. Når det generelle billede herudover tillægges fortolkningen, betragter vi den lille forskel som udtryk for en tilfældighed.

”For at sige det helt præcist: Besøgene skal anmeldes, ellers er det ikke helt sikkert, vi er hjemme. Vi kan alligevel ikke nå at rydde op” (leder, lille landbrugsvirksomhed, anmeldt besøg).

Ved flertallet af de tilsynsbesøg i landbrugsvirksomheder, som vi har observeret, deltog medarbejderne ikke uanset tilsynsform. Dette bekræftes i nogen grad af det kvantitative materiale, som viser, at der kun deltager arbejdsmiljørepræsentanter i 6-7 pct. af besøgene, uanset om dette er anmeldt eller varslet. Dog skal tallene tolkes med det forbehold, at mange af virksomhederne ikke har en størrelse, hvor der er krav om en arbejdsmiljørepræsentant. Ledelsen er derimod til stede ved 96 pct. af de anmeldte besøg og 80 pct. af de varslede besøg.

I tabel 6.5 ser vi herudover, at landbrug, skovbrug og fiskeri ligesom de øvrige brancher har signifikant færre APV-afgørelser ved anmeldte tilsyn end ved varslede. Forskellen på 6 procentpoint ligger i den lave ende i forhold til de øvrige brancher. I en del af de tilsyn hos landbrugsvirksomheder, vi har observeret, forelå der ikke en opdateret APV (arbejdspladsvurdering), men dette skyldtes tydeligvis, at landmanden opfatter APV som ”bureaukrati” – en opfattelse, der er ganske uafhængig af tilsynsformen.

Når vi ud fra det kvalitative materiale vurderer de mere materielle forhold, betragter vi det som betydningsfuldt, at virksomhederne ofte er små, og at der er stor sæsonmæssig variation i, hvornår der er travlt. Dette kan betyde, at arbejdsmiljøhensyn nogle gange viger for hensynet til at få gjort de ting, der hører til sæsonen – især grundlæggende ting som fx at høste.

For nogle landmænd kan det også spille en rolle, at mindre maskiner og udstyr både bruges erhvervmæssigt og privat/hobbymæssigt, hvilket i nogle tilfælde kan betyde, at landmanden oplever det som urimeligt, hvis myndighederne ”blander sig” i indretning, afskærmning, udluftning osv.

De arbejdsmæssige forhold såsom sæsonbetonede spidsbelastninger og mange opgaver i marken betyder, at landbrugene hører til blandt de virksomheder, der sætter størst pris på, at tilsynene anmeldes. Ved flere af de tilsyn, vi observerede, var et anmeldt tilsyn først planlagt til at skulle ske i høstperioden, hvorfor muligheden for at ombooke tilsynet blev tillagt stor værdi.

Specielt for landbruget gælder det, at der ved alle de observerede tilsyn er givet et eller flere påbud. Påbuddene omhandler dog forhold, som ikke er adfærdsbetingede og derfor vanskelige at skjule, uanset om tilsynet har været anmeldt eller varslet.

Der gives endvidere færre strakspåbud, men til gengæld flere vejledninger – og signifikant flere påbud vedr. kemi – ved anmeldte besøg end ved varslede, jf. tabel 6.6. En del af de færre strakspåbud ved anmeldte besøg skyldes formentlig, at der har været tid til at rydde op, så fx snublerisici minimeres.

Fordelen ved anmeldte besøg i landbruget er en større sandsynlighed for, at ejeren/lederen er til stede.

Ulempen ved anmeldte besøg kan være en lidt større sandsynlighed for, at nogle arbejdsmiljøproblemer ikke afdækkes.

6.5.2 Transportbranchen

De besøgte transportvirksomheder er kendetegnet ved, at flertallet heraf er mindre autoværksteder med 5-9 ansatte. Der er dog også enkelte virksomheder med 1-4 ansatte samt enkelte større virksomheder.

Generelt har de transportvirksomheder og autoværksteder, vi har besøgt, en betydelig opmærksomhed på arbejdsmiljøforholdene. De fleste autoværksteder, vi har besøgt, er også karakteriseret ved, at ejeren deltager i arbejdet i værkstedshallen og ikke ”bare” sidder på kontoret.

Reaktionsdata viser, at ledelsen er til stede ved 88 pct. af de anmeldte besøg og 82 pct. af de varslede, og at forskellen er signifikant. Der deltager en arbejdsmiljørepræsentant ved 8 pct. af besøgene, uanset om de er anmeldte eller varslede. Transportbranchen adskiller sig dermed fra de øvrige brancher, ved at tilsynsformen ikke har betydning for AMR’s tilstedeværelse, samt ved at AMR’s deltagelse er ganske lav.

Der gives signifikant færre APV-afgørelser ved anmeldte besøg end ved varslede (9 procentpoint i forskel). Dette tyder på, at virksomhederne har forberedt sig, hvilket understøttes af, at der også generelt gives færre påbud i branchen ved anmeldte tilsyn (60 pct.) end ved de varslede (89 pct.). Det kan ikke afvises, at dette i nogle tilfælde kan hænge sammen med, at farlige eller risikobehæftede arbejdsopgaver eller -funktioner ikke udføres, når tilsynet er på et anmeldt besøg.

Blandt typiske påbud i transportbranchen i det kvalitative datamateriale er krav om udstyr og vogne til at flytte og transportere dæk, krav om anvendelse, opbevaring og brug af farlige stoffer og kemikalier, udluftning og renhold samt tilstedeværelse og anvendelse af personlige værnemidler som sikkerhedssko og høreværn.

Nogle af disse forhold er adfærdsbetingede og således mulige at skjule for Arbejdstilsynet, uanset om besøget er anmeldt eller varslet.

For de lidt større virksomheder, herunder autoriserede værksteder, spiller det også en rolle, at de som regel er vant til ”tilsynsbesøg” i form af audits fra større kunder eller bilproducenter. Nogle af disse tilsyn er helt uanmeldte. For disse værksteder er et varslet, dvs. et delvist uanmeldt besøg af Arbejdstilsynet, ikke nødvendigvis særlig ubehageligt. Det betyder, at effekten på ”den gode dialog” af, om tilsynet er anmeldt eller varslet, ikke gør sig gældende.

”Altså, hver gang Arbejdstilsynet kommer, så bliver niveauet lige højnet igen. Men vi har løst tingene. De store kunder hos os har audit hos os, så det er dem, der er vigtigst for os. Det, de stiller op, som det vi først overholder” (leder, større transportvirksomhed, anmeldt tilsyn).

Fordelen ved anmeldte besøg i transportbranchen er en større sandsynlighed for, at ledelsen er til stede, mens det ingen betydning har for AMR’s deltagelse.

Ulempen ved anmeldte besøg kan være en lidt større sandsynlighed for, at nogle arbejdsmiljøproblemer ikke afdækkes.

6.5.3 Detailhandel

Detailhandelsvirksomhederne varierer fra små virksomheder med ned til 0-1 ansatte til store virksomheder med flere hundrede ansatte. Også her gælder det, at de ansatte, og ofte også lederen, er til stede i virksomheden i en stor del af arbejdstiden. Der kan dog typisk være betydelige variationer i arbejdspresset i løbet af dagen og ugen, hvor der typisk er mere tid til at håndtere varer, rydde op mv. først på dagen og mere travlt med kunder sidst på dagen samt lørdag. En del butiksansatte er endvidere deltidsansatte eller løst ansatte, hvilket kan give særlige udfordringer med hensyn til at sikre sig, at ”de rette” medarbejdere er til stede.

Det kvantitative materiale viser, at ledelsen signifikant oftere er til stede ved anmeldte besøg end ved varslede besøg (forskul på 10 procentpoint). Ledelsens tilstedeværelse er betydeligt højere end arbejdsmiljørepræsentantens. Også her er der dog signifikant oftere arbejdsmiljørepræsentanter til stede ved de anmeldte besøg end ved de varslede besøg (21 procentpoint i forskel).

De anmeldte besøg har endvidere væsentligt færre APV-afgørelser samt færre påbud. Ligesom i de andre brancher har der således været tid til at lave en APV-rapport samt til at rydde op (fx at fjerne tunge eller vanskeligt håndterbare genstande fra høje hylder). Detailhandlen er den branche, hvor forskellen i APV-afgørelser er størst. Til gengæld er der – måske overraskende – signifikant *flere* påbud vedr. ulykker ved anmeldte besøg end ved varslede, jf. tabel 6.6. En mulig årsag kan være, at der netop oftere er medarbejdere repræsenteret ved anmeldte tilsyn.

Detailhandelsvirksomhederne foretrækker også anmeldte besøg, men igen er ønsket mindre udtalt end i landbrugsvirksomheder.

Typiske påbud i detailhandelsvirksomheder kan vedrøre funktioner som tilberedelse af madvarer (bagning mv.), anbringelse/nedtagning af varer på højtplacerede hylder mv.

Fordelen ved anmeldte besøg i detailhandlen er en større sandsynlighed for, at lederen er til stede samt en væsentligt større sandsynlighed for, at en AMR-medarbejder er til stede. Samtidig er der langt færre APV-afgørelser

Ulempen ved anmeldte besøg kan være en lidt større sandsynlighed for, at nogle arbejdsmiljøproblemer ikke afdækkes.

6.5.4 Daginstitutioner

Daginstitutionerne er enten kommunale eller selvejende med en driftsoverenskomst med kommunen. Vi har ikke oplevet nogen forskel mellem disse to typer af institutioner.

I daginstitutionerne er der, ligesom i den anden offentlige branche, som behandles i næste afsnit (døgn- og hjemmepleje), i nogle tilfælde tale om en anden tilgang til Arbejdstilsynets besøg end i den private sektor. Her kan nogle medarbejdere, inkl. afdelingens ledelse, i nogle tilfælde se frem til Arbejdstilsynets besøg som en god lejlighed til at tage arbejdsmiljøforhold op til drøftelse.

Daginstitutionerne har også deres egen dagsrytme, med travlhed om morgenen, når børnene afleveres, og i et vist omfang også om eftermiddagen, når flertallet af børnene hentes. En del pædagoger og medhjælpere er endvidere deltidsansatte, hvilket kan give et problem med at sikre, at arbejds miljørepræsentanten er til stede.

Et yderligere, nyere forhold i daginstitutioner er en tendens til, at flere daginstitutioner kan have en fælles leder. Det øger sandsynligheden for, at denne ikke er til stede, hvis tilsynet er varslet.

Det kvantitative materiale viser, at ledelsen oftere er til stede ved anmeldte besøg – 88 pct. mod 78 pct. tilstedeværelse ved de varslede besøg. Forskellen mellem ledernes tilstedeværelse ved varslede hhv. anmeldte tilsyn er signifikant, men dog mindre end det generelle billede. For arbejdsmiljørepræsentanterne er tilstedeværelsen næsten den samme (1 procentpoint i forskel), men forskellen er dog signifikant.

For daginstitutionerne kan der ikke spores nogen forskel på afgørelser og påbud afhængigt af tilsynstypen. Dette gælder også APV-afgørelserne og adskiller sig hermed fra det generelle billede. Ved ca.

90 pct. af besøgene foreligger der en opdateret APV, uanset om besøget er anmeldt eller varslet. Det kvantitative materiale understøtter vores vurdering på baggrund af vores egne besøg.

Typisk gives der ingen eller få påbud i daginstitutioner, men (i de besøg, vi har været med til) hyppigere råd om løft af mindre børn eller om, hvordan medarbejderne skal forholde sig til fysisk aktive, eller aggressive, større børn. Nogle daginstitutioner kan endvidere have støjproblemer. Medarbejderne kan også være psykisk pressede af vanskelige børn eller af forældre.

En del medarbejdere og ledelser er interesseret i arbejdsmiljøforhold og er bl.a. optaget af muligheder og barrierer for, at medarbejderne kan fortsætte med at arbejde, indtil de når pensionsalderen.

Det er generelt vores vurdering, at mulighederne for at afdække eller drøfte arbejdsmiljøforhold ikke svækkes, når tilsynene er anmeldte.

Fordelen ved anmeldte besøg i daginstitutioner er en større sandsynlighed for, at lederen er til stede.

Vi vurderer ikke, at der er ulemper ved anmeldte besøg i daginstitutioner.

6.5.5 Døgn- og hjemmepleje

Endelig har vi besøgt et antal arbejdspladser i døgn- og hjemmeplejen. Også her gælder det, at medarbejdere og ledelse i nogle tilfælde har set frem til Arbejdstilsynets besøg.

I de fleste virksomheder i denne branche har vi mødt den holdning, at virksomheden af hensyn til de borgere, der modtager pleje eller lignende, i høj grad foretrækker at få tilsynsbesøg på et tidspunkt på dagen, hvor personalet ikke har travlt med pleje eller lignende, og hvor borgernes hverdag – fx måltider – ikke forstyrres. Herudover er der det særlige forhold, at hensynet til beboerne i døgn- og hjemmeplejen er et argument for anmeldte tilsyn. Flere informanter i det kvalitative materiale understreger, at et uventet besøg kan skabe unødigt uro i et døgntilbud, hvor beboerne kan have behov for forudsigelighed og viden om, hvem der er på besøg.

Det kvantitative materiale viser, at ledelsen stort set altid er til stede ved anmeldte besøg. Således deltager 96 pct. af lederne ved anmeldte tilsyn mod kun 80 pct. ved de varslede besøg. Forskellen mellem ledernes deltagelse ved hhv. anmeldte og varslede tilsyn er den største for alle brancher og signifikant. For arbejdsmiljørepræsentanterne er forskellen endnu større: 75 pct. tilstedeværelse ved anmeldte besøg mod 46 pct. ved de varslede besøg. Forskellen er signifikant og overstiger også alle de øvrige branchers.

”Det var godt at vide, hvornår tilsynet kom, så jeg som AMR kunne være med fra start. Jeg har prøvet, hvor jeg blev bidkaldt og kom dumpende ind midt i tilsynet – det var ikke så konstruktivt” (medarbejder, mellemstor institution i døgn- og hjemmeplejen, anmeldt besøg).

Ligesom for daginstitutionerne kan der ikke ses nogen effekt på afgørelser og påbud af, om besøget er anmeldt eller varslet.

I det kvalitative materiale finder vi få eller ingen påbud til denne type virksomheder, men i højere grad gode råd og vejledning. Der kan være psykiske problemer i forbindelse med psykiske diagnoser hos beboerne.

Også for denne branche er det således vores vurdering, at der vil være betydelige fordele ved at gennemføre tilsynene som anmeldte besøg.

Fordelen ved anmeldte besøg i døgn- og hjemmeplejen er en væsentligt større sandsynlighed for, at lederen såvel som AMR er til stede. Samtidig tager anmeldte tilsyn hensyn til beboernes sårbarhed.

Vi vurderer ikke, at der er ulemper ved anmeldte besøg i døgn- og hjemmeplejen.

7. Analyse af kørsel

Med indførelsen af det anmeldte tilsyn blev besøg låst i de tilsynsførendes kalendere 14 dage inden besøget. Dette kan potentielt mindske fleksibiliteten i forhold til at optimere kørslen. Tabel 1 og 2 viser tidsforbrug og afstand ved den planlagte kørsel til Arbejdstilsynets første besøg på virksomheden. Grundet indførelsen af en ny kørselsordning for de tilsynsførende pr. 1. januar 2017 er det nødvendigt at sammenligne afstand og tidsforbrug i hhv. 2016 og 2017.

I både 2016 og 2017 bliver der brugt signifikant længere tid på at køre til besøg på ruter, hvor der er et anmeldt tilsyn, end på ruter, hvor der kun optræder varslede tilsyn. Mens der på ruter uden anmeldte tilsyn blev kørt omkring 45 km og brugt lidt over 40 minutter på transport, blev der på ruter med anmeldte tilsyn kørt omkring 70 km og brugt omkring 66 minutter. Samtidig er ruterne også signifikant længere. Tabellerne viser også, hvor mange besøg der er på ruterne. I 2016 var der i gennemsnit 1,51 besøg på ruter med anmeldte tilsyn, mens der var 1,87 besøg på ruter, der ikke indeholdt anmeldte tilsyn. I 2017 var der 1,68 besøg på ruter med anmeldte tilsyn, mens der på ruter uden anmeldte besøg var 2,09 besøg pr. rute.

Tabel 7.1. Tidsforbrug og afstand i 2016

	Besøg på ruter med anmeldte tilsyn (n=814)	Besøg på ruter uden anmeldte tilsyn (n=1.891)
Afstand	69,83 km	45,48 km
	(65,96-73,70)	(43,50-47,47)
Tidsforbrug	66,10 minutter	42,78 minutter
	(63,05-69,15)	(41,20-44,36)
Gennemsnitligt antal besøg på ruten	1,51	1,87
	(1,46-1,55)	(1,84-1,91)

Anm.: Tidsforbrug og afstand er et gennemsnit for afstanden til de enkelte besøg, der indgår i en rute.

Kilde: Arbejdstilsynets kørselsdata

Tabel 7.2. Tidsforbrug og afstand i 2017

	Besøg på ruter med anmeldte tilsyn (n=799)	Besøg på ruter uden anmeldte tilsyn (n=1.809)
Afstand	72,31 km	44,61 km
	(68,18-76,43)	(42,61-46,60)
Tidsforbrug	66,62 minutter	41,14 minutter
	(63,40-69,83)	(39,71-42,56)
Gennemsnitligt antal besøg på ruten	1,68	2,09
	(1,63-1,74)	(2,04-2,13)

Anm.: Tidsforbrug og afstand er et gennemsnit for afstanden til de enkelte besøg, der indgår i en rute.

Kilde: Arbejdstilsynets kørselsdata

En af grundene til, at der er færre besøg på ruterne med anmeldte tilsyn, kan være, at der bruges længere tid på at føre tilsyn hos virksomheder, hvor tilsynet er anmeldt. Tabel 3 viser, at der ved det første gennemførte besøg hos virksomheder med anmeldt tilsyn i gennemsnit bliver brugt 3,26 timer på tilsynet, mens der ved det første gennemførte besøg hos virksomheder med varslede tilsyn bliver brugt 2,66 timer.

Tabel 7.3. Tid brugt på tilsynsbesøg

	Gennemsnit (95 % konfidensinterval)	Konfidensinterval
Anmeldte tilsyn (n=2.336)	3,26 (3,18-3,33)	3,18-3,33
Varslede tilsyn (n=7.262)	2,66 (2,61-2,70)	2,61-2,70

Anm: Moderbesøg, kun gennemførte

Kilde: Arbejdstilsynets registre

8. Konklusion

Evalueringen viser, at anmeldte tilsyn har en vis indflydelse på gennemførelsen af tilsynet. Betydningen af, at tilsynet er anmeldt, er ikke stor, men omvendt er ulemperne heller ikke tydelige. Tabel 8.1 giver en oversigt over hypoteserne, og hvorvidt de er bekræftede (\checkmark), afkræftede (\div) eller hverken kan af- eller bekræftes (\pm). Tabellen viser, at hovedparten af hypoteserne hverken kan af- eller bekræftes. Konklusionen er dermed ikke entydig, men indeholder en række nuancer, der foldes ud nedenfor.

Tabel 8.1: Oversigt over hypoteser og konklusioner ift. hertil

<i>H1: Hvis virksomheden kender tidspunktet for, hvornår Arbejdstilsynet kommer på besøg, vil den igangsætte mulige tiltag til forbedring af arbejdsmiljøet forud for besøget for at imødegå mulige påtaler.</i>	\pm
<i>H2: Anmeldelse betyder, at virksomheden sikrer sig, at de rette personer kan deltage i besøget, da der er lagt vægt på dette i anmeldebrevet.</i>	\checkmark
<i>H3: Hvis virksomheden oplever, at den har indflydelse på, hvornår Arbejdstilsynets besøg finder sted, og tidspunktet kendes, vil AT opleves som en medspiller.</i>	\div
<i>H4: Når tilsynet er anmeldt, og de rette personer dermed er til stede, er det nemmere for Arbejdstilsynet at indhente oplysninger fra både ledelse og medarbejderside samtidig og dermed nemmere at afdække evt. arbejdsmiljøproblemer.</i>	\pm
<i>H5: Når besøget er anmeldt frem for uanmeldt, er der større sandsynlighed for, at der har været en god dialog, og at virksomheden føler sig hjulpet videre af Arbejdstilsynet og dermed rustet til handling.</i>	\pm
<i>H6: Når både A- og B-side har været til stede under besøget, er der opnået fælles forståelse for arbejdsmiljøproblemerne og hvad der skal gøres og at de kan tage dialogen og samarbejdet med hinanden, fordi de har den samme viden og en fælles forståelse for evt. problemer.</i>	\pm

På samme vis kan evalueringens fund i forhold til reaktioner fremstilles som nedenfor.

Tabel 8.2 Oversigt over reaktioner i relation til anmeldte kontra varslede tilsynsbesøg

<i>De rette personer er til stede</i>	√
<i>Afgørelser</i>	±
<i>Typen af afgørelser</i>	±
<i>Færre forsøgt besøgt</i>	√
<i>Kørsel</i>	÷
<i>Genbesøg</i>	√
<i>Dialog</i>	±
<i>Handling</i>	±
<i>Videre forløb</i>	±

Anmeldte tilsyn fører til, at de rette personer i højere grad er til stede

Den eneste entydigt positive effekt af anmeldte tilsyn er en øget sandsynlighed for, at de rette personer er til stede. Der er signifikant flere anmeldte tilsyn, hvor både ledere og medarbejdere er repræsenteret. Ydermere er der en større sandsynlighed for, at medarbejdersiden er repræsenteret af en arbejdsmiljørepræsentant, når tilsynet er anmeldt.

De rette personers tilstedeværelse er den tydeligste fordel ved anmeldte tilsyn og samtidig det forhold, der i Arbejdstilsynets forandringsteori er forudsætningen for flere af virkekædens øvrige antagelser. De afledte påvirkninger er dog ikke tydelige i en grad, hvor de kan bekræftes. De forventede afledte effekter på afdækning af arbejdsmiljøproblemer og efterfølgende forankring af vejledning (jf Arbejdstilsynets forandringsteori) kan med det kvalitative materiale sandsynliggøres, men ikke dokumenteres.

Grundlæggende betyder de rette personers deltagelse i tilsynet, at tilsynet foretages med virksomhedsrepræsentanter, der har indsigt i arbejdsmiljøforhold generelt på virksomheden samt ansvar og beslutningskompetence i forhold til en forankring i virksomheden af tilsynene.

Anmeldte tilsyn har en højere grad af forberedelse forud for tilsynet

Evalueringen giver samlet et billede af, at virksomhederne ved anmeldte tilsyn forbereder sig mere, end når tilsynet kun er varslet. Når dette er sagt, er forberedelsen dog beskedent. Ved observation

viser forberedelsen sig primært i, at der er et mødelokale klar, at de rette personer er til stede, og at APV er fundet frem. Forberedelsen giver sig hovedsageligt udslag i færre APV-påbud ved anmeldte tilsyn i forhold til varslede.

Anmeldte tilsyn fører ikke til en ændret opfattelse af Arbejdstilsynet eller tilsynet

Anmeldelsen af tilsynet påvirker ikke opfattelsen af Arbejdstilsynet. Mange virksomheder har ikke brugt muligheden for at ombooke, og anmeldebrevet medvirker ikke til en opfattelse af Arbejdstilsynet som mere serviceminded.

I forhold til motivationen forud for tilsynene finder vi en lille forskel mellem medarbejdere og ledere. Medarbejderne er mere motiverede end lederne, men dette er uafhængigt af, om tilsynet er anmeldt eller varslet. Når vi spørger de tilsynsførende, viser deres vurdering en klar forskel på anmeldte og varslede tilsyn. De tilsynsførende oplever en større motivation hos virksomhederne i anmeldte versus varslede tilsyn.

Anmeldte tilsyn fører ikke til en bedre forståelse af arbejdsmiljøproblemer

Evalueringen kan ikke påvise, at anmeldelsen af tilsynet fører til en større forståelse af arbejdsmiljøproblemerne i virksomhederne. Datakilderne viser i forhold hertil forskellige fund. Arbejdstilsynets brugerundersøgelse viser, at der ikke opnås en signifikant større forståelse af vigtigheden af, at arbejdsmiljøforholdene er i orden, hos virksomheder, der har modtaget et anmeldt tilsyn. Brugerundersøgelsen viser imidlertid en signifikant højere andel af virksomheder blandt de anmeldte tilsyn, der ved, hvad de skal gøre efterfølgende, end det er tilfældet ved varslede tilsyn. Arbejdstilsynets brugerundersøgelse peger herudover på, at deltagerne i de anmeldte tilsyn får et bedre udbytte af dialogen.

Dette fund genfindes ikke i det kvalitative materiale. Viden om opfølgende handling viser sig i det kvalitative at være tæt knyttet til påbud og virksomhedens grundlæggende opfattelse og organisering af arbejdsmiljøforhold. Da vi kvalitativt heller ikke kan se, at anmeldte tilsyn fører til en bedre dialog eller en anden rolle for tilsynsførende, tilskriver vi det øgede udbytte af dialogen, at de rette personer deltager i tilsynet. Deltagerne har grundlæggende viden om arbejdsmiljø og kan deltage kvalificeret i dialogen.

Anmeldte tilsyn ændrer ikke betydeligt ved mulighederne for at afdække arbejdsmiljøproblemer

Anmeldte tilsyn gør det – ifølge sagens natur – lettere for virksomhederne at skjule arbejdsmiljøproblemer. Evalueringen viser, at denne risiko i praksis er ganske lille, hvilket viser sig ved, at der ikke er forskelle i reaktioner mellem varslede og anmeldte tilsyn (på nær APV-afgørelser). Det kvalitative materiale understøtter ligeledes, at mulighederne for at afdække arbejdsmiljøproblemer ikke ændrer sig betydeligt ved anmeldelse af tilsynet.

Samtidig ses ingen signifikante forskelle i Arbejdstilsynets reaktionsdata på specifikke afgørelsestyper (psykisk arbejdsmiljø, muskelskeletbesvær, ulykker og kemi) mellem anmeldte tilsyn og øvrige tilsyn.

De rette personers tilstedeværelse øger sandsynligheden for forankring af tilsynets vejledninger

Evalueringen kan ikke påvise flere langtidseffekter af anmeldte tilsyn versus varslede tilsyn. På baggrund af det kvalitative materiale vurderer vi dog, at sandsynligheden for en forankring af tilsynets vejledninger øges, i kraft af at de rette personer har deltaget i tilsynet. I de opfølgende interviews med medarbejderne fremgår det således i en del tilfælde, at de kan anvende tilsynet til at ”presse på” og fastholde et forslag om løsning af arbejdsmiljøproblemer.

Det er vores vurdering, at det spiller en rolle, om den ansvarlige leder selv har været til stede eller blot har fået et referat af tilsynsbesøget. Ligeledes har det betydning, om det er arbejdsmiljørepræsentanten – der kender til arbejdsmiljøproblemer, løsningsmuligheder, regler mv. – som har deltaget i tilsynsbesøget, fremfor en medarbejder, der ikke fast deltager i arbejdsmiljøarbejdet, der har deltaget i besøget, eller der slet ikke har været en medarbejder til stede.

Mindre virksomheder har størst udbytte af, at tilsynet er anmeldt

Forskellen mellem anmeldte tilsyn og varslede tilsyn viser sig tydeligt at have en sammenhæng med virksomhedens størrelse.

For virksomheder med under 35 ansatte viser reaktionsdata desuden, at der er signifikant forskel på APV-afgørelser, hvilket tyder på, at små virksomheder ved anmeldte tilsyn får gennemgået deres APV som en del af deres forberedelse og herved undgår et påbud. Særligt tilstedeværelsen af en arbejdsmiljørepræsentant ved tilsyn i mindre virksomheder er markant større ved anmeldte tilsyn, men også ledelsesrepræsentationen er højere.

Omvendt har store virksomheder med over 100 ansatte ikke en signifikant anderledes repræsentation af ledere og medarbejdere under tilsynet og heller ikke udbytte i form af færre APV-afgørelser.

Virksomheder med opgaver ’ude af huset’ eller skiftende arbejdstider har særlig nytte af, at tilsynet er anmeldt

I branchen ’Landbrug, skovbrug og fiskeri’ viser evalueringen, at lederens tilstedeværelse øges signifikant ved anmeldte tilsyn, hvilket i det kvalitative materiale knyttes tæt til, at arbejdet ofte foregår i marken eller på anden vis ”ude af huset”.

På samme vis ser vi, at virksomheder med skiftende arbejdstider (’Døgn og hjemmepleje har de største forskelle blandt brancherne i tilstedeværelse af ledere og AMR’er ved anmeldte versus varslede tilsyn) og mange deltidsansatte (hvilket også gør sig gældende i detailhandlen) har stort udbytte af at kunne planlægge det sådan, at de rette personer er til stede.

Anmeldte tilsyn fører til øget ressourceforbrug hos Arbejdstilsynet

De indholdsmæssige fordele ved at anmelde tilsyn skal naturligt holdes op imod et øget behov for planlægning og fastlæggelse af de tilsynsførendes tid. Arbejdstilsynets registreringer viser, at de tilsynsførende kører længere (både i tid og km) ved anmeldte tilsyn. Herudover viser registreringerne, at de anmeldte tilsyn også varer længere tid. Dette skal ses i lyset af, at de tilsynsførende på anmeldte besøg sjældnere møder forgæves op, og at tilsynene gennemføres ved første besøg.

9. anbefalinger

Evalueringens konklusioner fører til en række anbefalinger om anvendelsen af anmeldte tilsyn, men vi tillader os samtidig at anbefale nogle mere praktiske justeringer i forhold til anmeldelsen af tilsyn.

Anmeld i højere grad tilsyn

Evalueringens væsentligste fund er, at anmeldte tilsyn fører til, at de rette personer i højere grad er til stede. Dette samt sandsynligheden for de afledte effekter heraf fører til, at vi vurderer, at Arbejdstilsynet med fordel kan gennemføre en væsentlig del af tilsynene som anmeldte tilsyn. Denne konklusion gælder på tværs af brancher, størrelseskategorier mv. Vi betragter fordelene herved som mere tungtvejende end den beskedne merrisiko, der i enkelte tilfælde kan være for, at arbejdsmiljøforhold skjules ved anmeldte besøg.

Hvis Arbejdstilsynet ønsker at differentiere i en eventuel øget anvendelse af anmeldte tilsyn, er det vores anbefaling, at tilsyn i mindre virksomheder i særlig grad anmeldes.

Det er kun 6 af de i alt 38 brancher i Arbejdstilsynets branchenomenklatur, der er indgået i evalueringen. Hvis tilsynsformen skal implementeres på en bredere vifte af brancher, anbefales det, at der gennemføres pilotforsøg, hvor fordele og ulemper evalueres.

Kombinationen af anmeldte og ikke-anmeldte tilsyn er hensigtsmæssig

Evalueringen viser en minimal risiko for, at arbejdsmiljøforhold skjules. Dette kan der tages højde for, ved at der fastholdes en vis ”risiko” for uanmeldte tilsyn.

I de tilfælde, hvor Arbejdstilsynet vurderer, at forhold holdes skjult for tilsynet, vil dette samtidig give mulighed for at følge op ved at angive, at næste tilsyn ikke skal være anmeldt.

Udnyt muligheden for at aftale præcist tidspunkt for tilsynets begyndelse

Kommunikationen vedrørende anmeldte besøg har givet anledning til forvirring hos virksomhederne i en del af de tilsyn, vi har observeret. Forvirringen omhandler tidspunktet for tilsynet. I det brev, der udsendes til virksomhederne, angives et to-timers interval for tilsynets begyndelse. Nogle virksomheder (både ledere og medarbejdere) misforstår kommunikationen, idet de tror, at tilsynet vil finde sted i det angivne to-timers interval. Det kan give anledning til forvirring og irritation.

Også blandt virksomheder, der forstår informationen korrekt, er der et ønske om, at der kan aftales et præcist starttidspunkt for tilsynet – i lighed med de fleste andre aftaler om møder og lignende, virksomhederne normalt har.

Vi er opmærksomme på, at dette kan rejse nogle udfordringer ift. Arbejdstilsynets booking- og logistiksystemer, og at det ofte ikke vil kunne lade sig gøre, når der er tale om besøg nr. 2 eller 3 i løbet

af en dag. Vi vil dog anbefale Arbejdstilsynet at afsøge mulighederne, så flest mulige får den optimale service med et fast starttidspunkt.

Anmeldebrevet kan forbedres

En del virksomheder fremhæver af egen drift, at anmeldebrevet fra Arbejdstilsynet ikke er tilstrækkeligt klart. Det handler dels om angivelsen af tidspunktet, der som nævnt let misforstås, dels hjælper det ikke virksomheden i forhold til, hvad den kan forvente, og hvordan den kan forberede sig på dette inden besøget.

Den udgave af tilsynets standardiserede skrivelse, som vi har set, er på næsten 2 A4-sider med i alt 9 links, som virksomheden kan vælge at klikke ind på. Ingen af de virksomheder, vi har talt med og spurgt herom, er gået ind på mere end 2 eller 3 af disse links, og flere har ikke søgt mere information end den, der fremgår af brevet (dvs. uden at gå ind på nogle af de sites, der henvises til).

Vi vil derfor anbefale tilsynet at ændre henvendelsen. Vores vurdering er, at anmeldebrevet bør gøres væsentligt kortere og indeholde færre links.

Udnyt muligheden for at få virksomhederne til at forberede sig ved anmeldte tilsyn

I forlængelse af ovenstående er det vores vurdering, at der i anmeldebrevet kan opstilles få punkter, som støtter virksomhederne i deres forberedelse.

I anmeldebrevet anmodes virksomhederne om at have APV'en klar, når tilsynet kommer. Hos en del af virksomhederne er dette ønske dog druknet i informationer, og virksomheden har derfor ikke APV'en med til tilsynet.

I punktform kunne man skrive:

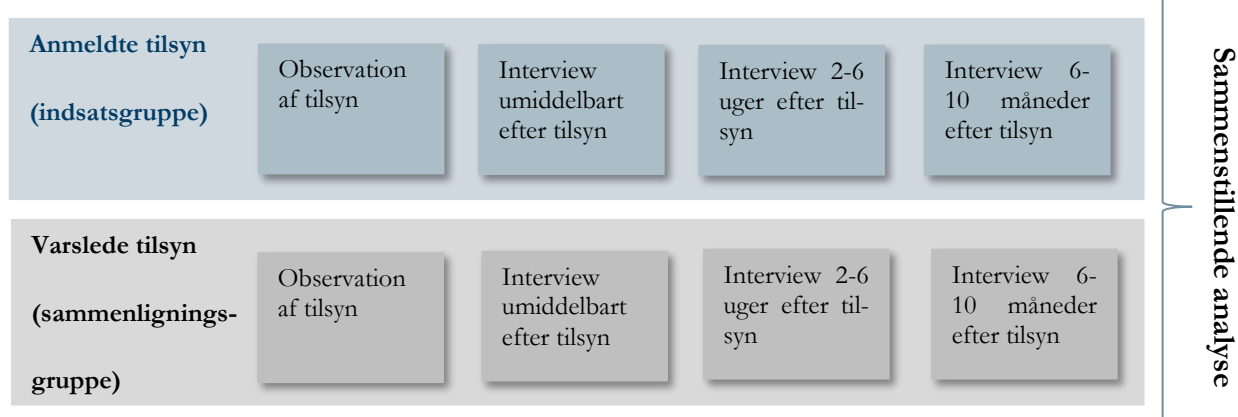
- Det er en fordel at afholde et ”for-møde” i Arbejds miljøorganisationen
- Gennemgå jeres APV (undersøg, om der er hængepartier, I skal have fulgt op på)
- Medbring til tilsynet:
 - APV
 - Referat fra seneste arbejdsmiljødrøftelse
 - Opgørelse over sygefravær.

10. Metode og datagrundlag

Den kvalitative evaluering er en empirisk test af AT's opstillede forandringsteori fra udbudsmaterialet (gengivet i figur 2.2 i nærværende rapport). Med forandringsteorien er der opstillet en række konkrete antagelser om virkningen ved, at tilsynene anmeldes, hvilket den kvalitative evaluering tester ved at gennemføre en række casestudier blandt anmeldte tilsyn og tilsyn, der ikke er anmeldte, men alene varslede. De varslede tilsyn indgår dermed som en sammenligningsgruppe, hvorved det bliver muligt at analysere forskellene mellem de to grupper tilsyn.

Det metodiske design for analysen af de to tilsynsformer er den samme og beskrives i detaljer nedenfor.

Figur 10.1. Overordnet analysedesign i indsats- og sammenligningsgruppe



10.1 VIRKSOMHEDERNE

Forud for evalueringen er 63 virksomheder blevet samlet til casebesøg (hvoraf tre af virksomhederne er pilottests) på baggrund af følgende kriterier: 1) Tilsynsform, således at der er en gruppe virksomheder med anmeldte besøg kontra en gruppe med varslede besøg. 2) Branche: fordeling af virksomheder på baggrund af fem forskellige brancher for at undersøge branchemæssige forskelle. 3) Virksomhedsstørrelse: fordeling af virksomheder på baggrund af størrelse (0-9, 10-34, 35+ ansatte) for at undersøge evt. forskelle ift. virksomhedsstørrelse. 4) Geografi: fordeling af virksomheder geografisk, så evalueringen dækker hele landet. Nedenstående tabel 9.1 giver en oversigt over de indsamlede data fordelt på tilsynsform, branche og virksomhedsstørrelse. Tabellen er en gengivelse af tabel 2.3 i afsnit 2.

Tabel 10.1. Oversigt over gennemførte casebesøg (+ pilot-casebesøg)

	1-9 an- satte	10-34 an- satte	35+ an- satte	1-9 an- satte	10-34 an- satte	35+ an- satte	I alt
	Anmeldte			Varslede			
Butikker	2	2	2 (+1)	0	2	2	11
Daginstitution	4	5 **	1	2 *	0	0	12
Transportmidler	6 (+1) *	1	4	2	0	1	15
Landbrug	6	1	1	4	0	0	12
Døgninstitutioner og hjemmepleje	2	2	2	1 (+1)	1 *	4	13
I alt	21	11	11	10	3	7	60 (+3)

*Note: Én virksomhed var lukket, da tilsynsførende ankom. I én virksomhed havde arbejdspladsen ikke modtaget anmeldelsen og havde pædagogisk dag med ekstern oplægsholder. I én virksomhed var de ansatte ikke til stede. I én virksomhed var der ikke nogen ansatte. I én virksomhed dukkede tilsynsførende ikke op.

Som det fremgår af ovenstående tabel, er der blevet gennemført 63 casebesøg, hvoraf 43 var anmeldte, og 20 var varslede. Af de 63 virksomheder er der 5 casebesøg, hvor tilsynet ikke er blevet gennemført, fordi der enten ikke var nogen ansatte til stede, slet ikke var nogen ansatte i virksomheden, virksomheden var lukket, tilsynsførende ikke dukkede op, eller fordi virksomheden ikke havde modtaget anmeldelsen og havde pædagogisk dag med ekstern oplægsholder. Af disse 5 casebesøg var 3 af dem anmeldt og 2 varslet. Da nogle af tilsynene ikke er blevet gennemført, og det dermed ikke har været muligt at interviewe tilsynsførende og virksomhedsrepræsentanterne, er data fra de kvalitative interviews i indeværende rapport baseret på 58 cases.

Fordelingen på brancher er nogenlunde jævn med 11-15 casebesøg inden for hver af de fem brancher. I forhold til virksomhedernes størrelse er der en lille overvægt af mindre virksomheder med 1-9 ansatte. Disse udgør 50 pct. af casebesøgene, mens virksomheder med 10-34 ansatte udgør ca. 20 pct., og de store virksomheder med over 35 ansatte udgør ca. 30 pct.

Den geografiske placering af virksomhederne er skitseret nedenfor i tabel 9.2. Det ses af tabellen, at virksomhederne er nogenlunde ligeligt fordelt geografisk. Der er en lille overvægt af besøg i Region Hovedstaden (17 virksomheder), mens der er 9-12 besøg for hver af de fire øvrige regioner.

Tabel 10.2 Oversigt over virksomhedernes geografiske placering

	Region Nord	Region Midt	Region Syd	Region Sjælland	Region Hovedstaden	I alt
Anmeldt	7 (16,3 %)	9 (20,9 %)	7 (16,3 %)	6 (14,0 %)	14 (32,6 %)	43 (100,0 %)
Varslet	4 (20,0 %)	1 (5,0 %)	6 (30,0 %)	4 (20,0 %)	5 (25,0 %)	20 (100,0 %)
I alt	11 (17,5 %)	10 (15,9 %)	13 (20,6 %)	10 (15,9 %)	19 (30,2 %)	63 (100,0 %)

10.2 CASESTUDIETS INDHOLD

Som det allerede er fremgået af figur 8.1, anvendes observationer og interviews som dataindsamlingsmetode. Casebesøgene består af observationsstudier, in situ-interviews med den tilsynsførende og centrale medarbejdere fra A- og B-siden umiddelbart efter tilsynsbesøget, samt telefoninterviews med A- og B-siden 2-6 uger efter tilsyn og igen 6-10 måneder efter tilsyn. Evalueringsdesignet indeholder dermed uddybende observationer og beskrivelser af den proces, virksomhederne gennemgår før, under og efter et tilsyn.

10.2.1 Observationsstudier

Observationsstudierne er foretaget med udgangspunkt i en observationsguide, der fastholder fokus på relevante aspekter og skaber overblik over de temaer og hændelser, der skal observeres, men samtidig er tilstrækkeligt åben, så observatøren ikke skærmes for relevante iagttagelser.

Vi er bevidste om, at der i princippet ikke findes neutrale observationer, idet observatørens interesse og teoretiske forståelse styrer, hvad der fokuseres på under observationen. For at sikre flere perspektiver i udarbejdelsen af en brugbar observationsguide samt i analysen har evaluator anvendt et team af 6 observatører med mange og forskelligartede, relevante erfaringer.

Observationsguiden er overordnet udformet efter det princip, at den kan indfange tre typer af informationer:

- **Konkrete hændelser** – Her har observationsguiden bl.a. fokus på følgende spørgsmål: Hvem deltager i tilsynsbesøget? Hvad ser man på under tilsynsbesøget? Bliver rammen for tilsynet beskrevet ved besøgets indledning? Spørger den tilsynsførende til virksomhedens egne løsningsforslag? Hvordan redegøres der for det videre forløb og spørges der til, hvad virksomheden vil gøre umiddelbart efter tilsynet?
- **Det usagte** – Her har observationsguiden bl.a. fokus på følgende spørgsmål: Er stemningen anspændt eller afslappet? Er dialogen præget af åbenhed eller lukkethed? Er dialogen præget af tillid eller mistillid? Virker dialogen ligeværdig, eller dominerer tilsynsførende eller virksomhedens repræsentanter dialogen? Er dialogen præget af nærvær eller 'automatpiloten'?
- **Det uventede** – Observationer har den styrke, at de kan indfange uforudsete situationer. Disse er ifølge sagens natur svære at beskrive på forhånd, men observationsguiden sikrer, at observatøren har noteret uventede hændelser, ikke mindst med henblik på at få beskrevet og forklaret dem i de efterfølgende interviews med tilsynsførende og med arbejdspladsernes repræsentanter.

10.2.2 De kvalitative interviews

De kvalitative interviews består af in situ-interviews med tilsynsførende og virksomhedsrepræsentanter samt telefoninterviews efter besøget med virksomhedsrepræsentanter. In situ-interviews er anvendt for at kvalificere observationsstudierne ved at spørge til konkrete hændelser under tilsynet. In situ-interviews med tilsynsførende giver vigtig viden om tilsynsførendes oplevelser af fordele og

ulemper ved tilsynet samt dennes vurderinger af særlige forhold ved tilsynet, bl.a. om der er mistanke om, at virksomheden har gemt noget væk. Interviews med virksomhedsrepræsentanter in situ afdækker dels deres umiddelbare oplevelse af tilsynet, inden de har haft tid til at reflektere nærmere over tilsynet, dels deres motivation til at handle, inden de eventuelt påvirkes af andre faktorer. Virksomhedsrepræsentanterne er interviewet enkeltvis uden tilstedeværelse af hverken andre virksomhedsrepræsentanter eller tilsynsførende. Vi har garanteret fuld anonymitet over for alle informanter.

Efter tilsynsbesøget er der foretaget telefoninterviews med virksomhedsrepræsentanter fra A-siden og B-siden med to nedslag i tid – 2-6 uger efter tilsyn og 6-10 måneder efter tilsyn. Det første efterinterview har til formål at belyse de umiddelbare virkninger af besøget på arbejdsmiljøet, samt hvilke fremadrettede planer virksomheden har i forhold til opfølgning på tilsynet. Interviewene efter 2-6 uger giver dermed mulighed for at få et mere reflekteret perspektiv på tilsynet end in situ-interviewene.

Når virksomhederne 6-10 måneder efter besøget har haft tid til at reagere og handle på baggrund af tilsynet og få forankret det på arbejdspladsen, er den sidste runde af dybdegående telefoninterviews blevet gennemført. Formålet med disse interviews er dels at afdække det længerevarende udbytte og forankringen af den vejledning og læring, der er foregået på tilsynet, dels at undersøge, om virksomhederne på baggrund af tilsynet (anmeldt/ikke-anmeldt) reelt har iværksat arbejdsmiljøforbedrende tiltag, som forankres på arbejdspladsen, og om tilsynet (anmeldt/ikke-anmeldt) skaber en anden forståelse og prioritering af arbejdsmiljøet.

Antallet af interviewpersoner, både tilsynsførende, ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter, er angivet i tabel 9.3. Antallet af interviewpersoner i de enkelte grupper varierer, da der er forskel på, om der dels har været en ledelsesrepræsentant og dels en medarbejderrepræsentant til stede under tilsynet. Derudover falder antallet af interviews med ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter en lille smule over tid. Årsagerne til dette er dels almindeligt frafald i analyser, dels at nogle af virksomhedsrepræsentanterne er stoppet i mellemtiden.

Tabel 10.3. Oversigt over antal interviewpersoner

	Tilsynsførende	Lige efter tilsyn		2-6 uger		6-10 måneder		I alt
		Ledelse	Medarbejdere	Ledelse	Medarbejdere	Ledelse	Medarbejdere	
Anmeldt	40	38	33	29	28	29	22	218
Varslet	17	14	11	11	5	10	5	73
I alt	57	52	44	40	33	39	27	292

10.2.3 Temaer i evalueringen?

Den kvalitative evaluering har til formål at supplere de kvantitative analysers generaliserbare data ved kvalitativt at kunne dykke ned i, *hvordan* anmeldelse/ikke-anmeldelse påvirker tilsynet og udbyttet heraf. Vi har med de kvalitative metoder mulighed for at analysere processer og relationer samt ikke mindst at inddrage virksomhedernes kontekst som betydningsfulde faktorer.

Tabel 9.4 nedenfor giver et overblik over de overordnede temaer før, under og efter tilsynet samt over, hvordan disse temaer er blevet belyst i den kvalitative evaluering. Eksempelvis er virksomhedens kontekst afdækket gennem både observationsstudier og interviews med tilsynsførende, ledelsesrepræsentant og medarbejderrepræsentant, mens udbyttet af tilsyn belyses gennem observationsstudier og interviews med virksomhedsrepræsentanter.

Tabel 10.4. Overordnede temaer for observation og interviews

		Observation	Tilsynsførende	Ledelsesrepræsentant	Medarbejderrepræsentant
Før tilsynet	Virksomhedens kontekst	✓	✓	✓	✓
	Forud for tilsynet	✓	✓	✓	✓
	Forberedelse	✓	✓	✓	✓
Under tilsyn	Oplevelse af tilsynet (herunder kontakten og dialogen)	✓	✓	✓	✓
	Engagerende og motiverede repræsentanter	✓	✓		
	Det fysiske arbejdsmiljø	✓	✓	✓	✓
	Det psykiske arbejdsmiljø	✓	✓		
	Relevante forhold, der kunne have været inddraget	✓	✓	✓	✓
	Forhold, der ikke reelt blev belyst	✓	✓	✓	✓
	Forudsætninger for et godt tilsyn		✓		
	Betydning af, om tilsynet var anmeldt eller varslet	✓	✓	✓	✓
Efter tilsyn	Opfølgning på tilsyn	✓	✓	✓	✓
	Udbytte af tilsyn	✓		✓	✓
	Ændringer af arbejdsmiljøarbejde			✓	✓
	Fremtidige ønske af tilsynsform			✓	✓

10.3 PROCES OG KVALITETSSIKRING AF DATA

10.3.1 Pilottest

I starten af evalueringsprocessen gennemføres tre pilottests med henblik på at kvalitetssikre dataindsamlingen og kaste lys over eventuelle opmærksomhedspunkter i observationsstudierne og interviewene. Pilottestene gav anledning til enkelte justeringer i de opstillede observations- og interviewguides. En af de ting, der blev klargjort under pilottesten, var, at observationsguiden skulle have særskilt fokus på opstarten af tilsynet og virksomhedens umiddelbare reaktion på AT's besøg.

10.3.2 Systematisering af data

For at højne og sikre kvaliteten af de kvalitative data er dataindsamlingsprocessen blevet systematiseret. Vi har først og fremmest anvendt survey-programmet Enalyzer til systematisk at indtaste vurderinger og referater af observationer og interviews. Vurderingerne er indtastet, umiddelbart efter at de er foretaget, så observationerne og interviewene er i frisk erindring. Anvendelsen af denne metode har udover systematik sikret, at alle relevante temaer og hændelser belyses og noteres uden risiko for recall bias. Derudover har det givet mulighed for efterrefleksion over tilsynet og interviewene.

Brugen af Enalyzer har yderligere bevirket, at dele af evalueringen lettere kan kvantificeres og gøres tællelig. Kvantificeringen af data har dels været brugt til at belyse fordelingen af casebesøg i forhold til tilsynsform, brancher, virksomhedernes størrelse og geografiske placering, dels som et pejlemærke for, hvor der er interessante forskelle i data ved hhv. anmeldte og varslede tilsyn.

For at opnå konsistens og dermed sikre bedre kvalitet af data er evaluatoren for den enkelte case den samme over tid. At evaluatoren er den samme over tid skaber en bedre forståelse for og dybdegående kendskab til den enkelte virksomhed og tilsynet, hvilket videregives og bruges i analysedelen.

Vi har netop derfor udarbejdet analysen på den måde, at vi flere gange i dataindsamlingsprocessen har afholdt teammøder, hvor vi har ”datastormet”. Her udveksles erfaringer fra dataindsamlingen, hvilket både kvalificerer dataindsamlingen løbende og skaber et analytisk afsæt, der modnes i processen og funderes på hele teamets refleksioner.

10.4 UDVÆLGELSE AF BRANCHER

De kriterier, som danner baggrund for udvælgelsen af brancher til forsøget, fremgår af nedenstående punkter.

- a) Udvalget er baseret på branchespecifikke data fra spørgeskemaundersøgelsen Arbejde og Helbred (AH), ulykkesincidensen og tilsynsdata fra Arbejdstilsynet, hvor de brancher, der har størst risiko, er inkluderet, idet der skal være mulighed for at afdække arbejdsmiljøproblemer.

- b) Af hensyn til den statistiske efterbehandling skal branchen have et vist volumen af mulige virksomheder – power-beregninger⁵ viste, at der ca. skal være 300 virksomheder i hver branche-gruppe.
- c) Det skal være muligt at afdække både fordele og ulemper ved anmeldelse frem for varsling. Valget af brancher er foretaget subjektivt ud fra en forventning om, hvor problemer kan gemmes væk.
- d) Forsøget gennemføres hos virksomheder, som i forvejen er udtaget til risikobaseret tilsyn. For at sikre et tilstrækkeligt godt evalueringsgrundlag skal puljen af virksomheder i de forskellige branchegrupper have en vis volumen, så det sikres, at spredningen inden for de enkelte branchegrupper er tilstrækkelig til, at evalueringen kan afdække, for hvilke grupper af virksomheder anmeldelse giver god mening.
- e) Tilsyn i de forskellige brancher er allokeret ud til forskellige tilsynsgrupper. Af hensyn til arbejdsbyrden blev der i inklusionen af brancher taget hensyn til, at de forskellige tilsynsgrupper skulle belastes nogenlunde jævnt.
- f) Forsøget gennemføres ikke i brancher med skiftende og midlertidige arbejdssteder.
- g) Endvidere er der lagt vægt på, at både offentlige og private er inkluderet.

Disse kriterier førte til inklusion af følgende brancher:

2016	2017
<ul style="list-style-type: none"> • Butikker • Transportmidler • Landbrug, skovbrug og fiskeri • Daginstitutioner 	<ul style="list-style-type: none"> • Butikker • Transportmidler • Daginstitutioner • Døgn- og hjemmepleje • Metal og maskiner.

Dertil kommer, at brancher blev fravalgt af praktiske årsager. Branchen barer og restauranter blev eksempelvis ikke inkluderet, da det var vanskeligt at planlægge anmeldte besøg uden for normal arbejdstid, og hospitaler blev fravalgt, da tilsynene kræver to tilsynsførende på én gang og ofte er anmeldte.

10.5 DESIGN AF FORSØG; KVANTITATIV ANALYSE

Indsamling af data til den kvantitative del af evalueringen adskiller sig ikke fra den normale indsamling af data i forbindelse med Arbejdstilsynets aktiviteter i virksomhederne. Data til kvantitativ analyse af fordele og ulemper ved anmeldelse frem for varsling af tilsynsbesøg omfatter data om tilsynsbesøg, reaktioner og de tilsynsførendes kørsel. I afrapporteringen er der blevet lagt vægt på de tre

⁵ Power-beregninger tager udgangspunkt i forekomsten af og risikoen for et givet udfald og beregner på det grundlag, hvor stor en stikprøve der skal til for at identificere ændringer.

prioriterede områder – afgørelser i relation til ulykkesrisici, muskel- og skeletbelastninger samt psykisk arbejdsmiljø.

10.5.1 Data

Analysen er baseret på Arbejdstilsynets egne registreringer af besøg, reaktioner og de tilsynsførendes kørsel. Da tilsyn og kørsel registreres i forskellige datasæt, analyseres disse data separat. De enkelte datakilder bliver beskrevet i det følgende.

10.5.1.1 Besøg og reaktioner

Data om besøg og reaktioner er baseret på Arbejdstilsynets registreringer af tilsyn. Data om besøg indeholder oplysninger om de besøg, der er gennemført eller forsøgt. Sidstnævnte omfatter besøg, hvor Arbejdstilsynet er mødt op på virksomhedens adresse, men ikke har kunnet gennemføre besøget. Data om reaktioner indeholder alle de reaktioner, der er afgivet til virksomheder, der indgår i datagrundlaget.

Datagrundlaget består af en interventionsgruppe (N=2.741), som er de virksomheder, der i forbindelse med forsøget med anmeldt tilsyn har modtaget et anmeldt tilsyn. Forsøgsperioden løb fra 1. juli 2016 til 30. juni 2017. Der er derudover udtaget en kontrolgruppe (N=8.315) blandt de samme brancher, som indgik i forsøget. Kontrolgruppen har modtaget besøg i perioden 1. juli 2015 til 30. juni 2016. For begge grupper gælder det, at der alene er tale om virksomheder udtrukket til risikobaseret tilsyn.

Følgende data indgår i analysen:

- Antal påbud/reaktioner
- Typen af påbud/reaktioner
- Tilstedeværelsen af relevante personer ved tilsynsbesøget (AMO og ledelse)
- Omfanget af forsøgt besøg
- Omfanget af genbesøg/DART.

10.5.1.2 Kørselsdata

Data om kørsel er baseret på de planlagte ruter, Arbejdstilsynets kørselsplanlægning opretter. Data indeholder oplysninger om den kørsel, der er sket fra det foregående besøg eller fra udkørselsstedet til det pågældende besøg. Data dækker forsøgsperioden, dvs. 1. juli 2016-30. juni 2017, og indeholder alle anmeldte tilsyn samt alle risikobaserede tilsyn udtrukket fra indeksmodellen. På baggrund af data har det været muligt at danne samlede ruter de steder, hvor data indeholder samtlige besøg på ruterne. Det er disse ruter, der danner grundlaget for analysen.

Følgende data indgår i analysen:

- Antal besøg pr. tilsynsførende på dage med anmeldt besøg kontra dage uden
- Antal kørte km på dage med anmeldte besøg kontra dage uden.

10.6 METODE – KVANTITATIV DEL

Analyserne er hovedsagelig deskriptive analyser, hvor antallet af fx reaktioner efter et anmeldt tilsyn sammenlignes med samme type reaktioner i forbindelse med et varslet tilsyn.

For tjek af signifikans er der for diskrete variable gennemført Chi Square-tests, mens der for kontinuerte variable er gennemført t-tests. For at tage højde for eventuelle forskelle i virksomhedsstørrelse og tidspunkter for gennemførelse af tilsyn for de to typer tilsyn er der tillige gennemført logistisk regression. Her tages der højde for, om forskellen mellem fx en afgørelse givet på hhv. et anmeldt og et varslet tilsyn kan tilskrives andre faktorer end tilsynsformen. Disse signifikanstests fremgår af de enkelte tabeller, hvor signifikante værdier er fremhævet med en stjerne (*).



DANMARK

Oxford Research A/S
Falkoner Allé 20
2000 Frederiksberg
Danmark
Tel: (+45) 3369 1369
office@oxfordresearch.dk

NORGE

Oxford Research AS
Østre Strandgate 1
4610 Kristiansand
Norge
Tel: (+47) 4000 5793
post@oxford.no

SVERIGE

Oxford Research AB
Norrländsgatan 11
103 93 Stockholm
Sverige
Tel: (+46) 08 240 700
office@oxfordresearch.se

FINLAND

Oxford Research Oy
Helsinki:
Fredrikinkatu 61a, 6krs.
00100 Helsinki, Suomi
www.oxfordresearch.fi
office@oxfordresearch.fi

BRUXELLES

Oxford Research
C/o ENSR
5. Rue Archimède
Box 4, 1000 Brussels
www.oxfordresearch.eu
office@oxfordresearch.eu

LATVIJA

Baltijas Konsultācijas, SIA
Vīlandes iela 6-1
LV-1010, Rīga, Latvija
Tel.: (+371) 67338804
info@balticconsulting.com
www.balticconsulting.com