

Resumé af Virksomhedernes Arbejdsmiljøindsats 2017 (VAI2017)

Det Nationale
Forskningscenter
for Arbejdsmiljø
Lersø Parkalle 105
2100 København Ø

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har gennemført spørgeskemaundersøgelsen ”Virksomhedernes arbejdsmiljøindsats 2017” (VAI2017). Data er indsamlet i fjerde kvartal af 2017 og i første kvartal af 2018. NFA har tidligere gennemført VAI-undersøgelser i hhv. 2012 og 2014. Spørgeskemaet blev for 2017-runden suppleret med nye spørgsmål især om barrierer for arbejdsmiljøarbejdet. For de spørgsmål, der er gennemgående i de tre runder, er tidsudviklingen beskrevet i det følgende.

17. september 2018

Side 1/8

Arbejdspladserne er opdelt i 36 brancher og tre størrelsesgrupper: 1-9 ansatte, 10-34 ansatte og mindst 35 ansatte (små, mellemstore og store arbejdspladser). Når der nævnes forskelle mellem størrelsesgrupper, er det baseret på VAI2017. Når der nævnes tidsudviklinger, er de baseret på sammenligninger mellem VAI2012 og VAI2017. Forskelle, som nævnes i resuméet, er alle statistisk signifikante på mindst 5 % niveau.

Forskellige brancher har fokus på forskellige dele af arbejdsmiljøet, og fokus afhænger i høj grad af det arbejde, der er karakteristisk for branchen. Derfor resumeres udvalgte resultater for brancherne under et efter hvert emne.

Arbejdspladsvurdering (APV)

Blandt små arbejdspladser har ca. 73 % gennemført en APV. Blandt mellemstore arbejdspladser har ca. 90 % gennemført en APV, mens andelen blandt store arbejdspladser er 96 %. Der er ingen væsentlige ændringer i tidsudviklingen.

Blandt store arbejdspladser dækker APV'en i høj grad alle de tre prioriterede områder (psykisk arbejdsmiljø, fysiske krav i arbejdet samt sikkerhed og ulykkesforebyggelse), mens små arbejdspladser i højere grad dækker fysiske krav og ulykkesforebyggelse og i mindre grad det psykiske arbejdsmiljø.

Andelen af arbejdspladser, hvor sygefraværet blev inddraget i den seneste APV, er mindst blandt små arbejdspladser og størst blandt store arbejdspladser. I alt angiver 34 % af små arbejdspladser, 51 % af mellemstore arbejdspladser og 68 % af store arbejdspladser, at sygefraværet blev inddraget i den seneste APV.

Det er i høj grad brancherne ’Slagterier’ og ’Hospitaller’, der har udarbejdet en APV inden for de seneste tre år, mens brancherne ’IT og telekommunikation’ og ’Frisører og anden personlig pleje’ i mindre grad har udarbejdet en APV.

Prioritering af arbejdsmiljø

I de tre størrelsesgrupper er niveauet for arbejdsmiljøet skal være bedre end reglerne kræver nogenlunde ens. Mellemstore og store arbejdspladser angiver dog i stigende grad, at arbejdsmiljøet skal være bedre. Der er ingen ændring for små arbejdspladser.

I perioden 2012-2017 ses en stigende grad af medarbejderinvolvering i beslutninger om eget arbejdsmiljø på mellemstore arbejdspladser. Der er ingen ændring for små og store arbejdspladser i samme periode.

Godt halvdelen (51 %) af små arbejdspladser har afholdt en årlig arbejdsmiljødrøftelse med repræsentanter fra medarbejdere og ledelsen. For mellemstore arbejdspladser er det 75 %, mens det for store arbejdspladser er 89 %.

35 % af de små arbejdspladser har fastlagt mål for det kommende års arbejdsmiljøarbejde. For mellemstore arbejdspladser er det 60 %, og for store arbejdspladser er det 79 %.

Store arbejdspladser har i 2017 en mindre grad af særlig vejledning og instruktion af nyansatte end små arbejdspladser. I perioden 2012-2017 ses ingen ændringer i graden af særlig vejledning og instruktion til nyansatte.

Sammenlignet med små arbejdspladser angiver store arbejdspladser en mindre indsats for at give unge medarbejdere en særlig vejledning og instruktion i sikker og sundhedsmæssig forsvarlig udførelse af arbejdet. I perioden 2012-2017 ses en stigning i store arbejdspladsers indsats.

Store arbejdspladser har en mindre indsats end små arbejdspladser mht. indsatser for at fastholde ældre medarbejdere. I perioden 2012-2017 ses en markant stigning for små og store arbejdspladser i graden af indsatser for at fastholde ældre medarbejdere. Stigningen er særlig markant for små arbejdspladser.

Store arbejdspladser angiver en højere indsats end små arbejdspladser i 2017 for at støtte medarbejdere tilbagevenden efter langtidssygefravær. I perioden 2012-2017 ses en stigning i store arbejdspladsers indsatser for at støtte tilbagevenden.

Med hensyn til arbejdspladsernes vejledning og instruktion i, hvordan arbejdet udføres sikkert og sundhedsmæssigt forsvarligt, er der ingen forskel på arbejdspladsernes størrelse eller undersøgelsesår. Det samme gælder for arbejdspladsernes opfølgning på, om medarbejderne udfører deres arbejde sikkert og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Blandt de brancher, der prioriterer arbejdsmiljøet højt, er 'Læger, tandlæger og dyrlæger', 'Døgninstitutioner og hjemmepleje', 'Religiøse institutioner og begravelsesvæsen'. 'Film, presse og bøger' og 'Transport af gods' ligger relativt lavt.

Når det gælder særlig instruktion af unge og nyansatte, så ligger 'Frisører og anden personlig pleje', 'Installation og reparation af maskiner og udstyr', 'Færdiggørelse af byggeri' samt 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' højt. Omvendt ligger brancherne 'Film, presse og bøger', 'Hospitaller', 'Landbrug, skovbrug og fiskeri' samt 'Butikker' relativt lavt.

Psykisk arbejdsmiljø

Store arbejdspladser angiver i mindre grad at give medarbejderne indflydelse på løsning af opgaverne, sammenlignet med små arbejdspladser. I perioden 2012-2017 ses ingen stigning i graden af medarbejderindflydelse mht. løsning af opgaverne.

Små arbejdspladser ligger højere end store arbejdspladser i graden af at have god intern kommunikation på arbejdspladsen. I perioden 2012-2017 ses en stigning blandt store arbejdspladser i graden af at have god intern kommunikation.

Små arbejdspladser angiver i højere grad end store arbejdspladser en indsats for forebyggelse af stor arbejdsmængde og tidspres. I perioden 2012-2017 ses en stigning for mellemstore og store arbejdspladser.

Der er ingen forskel på store og små arbejdspladseres indsats, når det gælder forebyggelse og håndtering af mobning. I perioden 2012-2017 ses en stigning i forebyggelse og håndtering af mobning for alle tre størrelsesgrupper.

I 2017 er der ingen forskel på små og store arbejdspladseres indsats for at forebygge og håndtere konflikter og skænderier. I perioden 2012-2017 ses en stigning i den gennemsnitlige score for konkrete indsatser blandt små og store arbejdspladser.

I 2017 ses, at små arbejdspladser i højere grad end store arbejdspladser angiver, at de prioriterer at fordele arbejdsopgaverne for at forebygge overbelastning. I perioden 2012-2017 ses, at mellemstore og store arbejdspladser i stigende grad har prioriteret at fordele arbejdsopgaverne for at forebygge overbelastning.

Der er ingen forskel på små og store arbejdspladseres indsats i 2017 i graden af støtte til medarbejdere med følelsesmæssigt belastende arbejde. I perioden 2012-2017 ses en stigning for alle tre størrelsesgrupper.

I 2017 ses, at store arbejdspladser i højere grad end små arbejdspladser har konkrete indsatser for at forebygge og håndtere vold eller trusler om vold. I perioden 2012-2017 ses en stigning i store arbejdspladseres indsats mht. konkrete indsatser for at forebygge vold eller trusler.

Store arbejdspladser i 2017 har en højere grad af indsats end små arbejdspladser for, at ledere med personaleansvar bliver uddannet i at håndtere det psykiske arbejdsmiljø. I perioden 2012-2017 ses en stigning i små og store arbejdspladseres indsats for, at ledere bliver uddannet i at håndtere det psykiske arbejdsmiljø.

I 2017 har 28 % af de små arbejdspladser en politik eller retningslinjer om stress, 30 % har om mobning, og 38 % har om vold og trusler om vold. Tilsvarende har 64 % af de store arbejdspladser en politik eller retningslinjer om stress, 61 % har om mobning, og 66 % har om vold og trusler om vold.

Generelt er der en stor forskel mellem brancherne med de største og mindste andele, når det gælder at udarbejde politik eller retningslinjer for stress, mobning samt vold og trusler om vold. 'Hospitaller' ligger højest med 81 %, og 'Transport af gods' ligger lavest med 25 % mht. politik mv. om stress. 'Hospitaller' ligger højest med 79 % og 'Installation og reparation af maskiner og udstyr' ligger lavest med 23 % mht. politik mv. om mobning. 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' ligger højest med 95 %, og 'Installation og reparation af maskiner og udstyr' ligger lavest med 27 % mht. politik mv. om vold og trusler.

For mange spørgsmål om prioritering af det psykiske arbejdsmiljø ligger branchen 'Frisører og anden personlig pleje' i top. Andre brancher med stor fokus på det psykiske arbejdsmiljø er 'Døgninstitutioner og hjemmepleje', 'Hospitaller' og 'Læger, tandlæger og dyrlæger'. Brancher der derimod ligger relativt lavt er 'Politik, beredskab og fængsler', 'Træ og møbel', 'Transport af passagerer', 'Film, presse og bøger', 'Transport af gods' samt 'Installation og reparation af maskiner og udstyr'.

Fysiske krav

Der er ingen forskel på små og store arbejdspladser mht. konkrete indsatser for at forebygge overbelastninger pga. tunge løft. I perioden 2012-2017 ses en stigning i graden af konkrete indsatser for at forebygge overbelastninger pga. tunge løft for alle tre størrelsesgrupper.

I 2017 er der ingen forskel på små og store arbejdspladseres konkrete indsatser for at forebygge overbelastninger pga. træk eller skub. I perioden 2012-2017 ses en stigning i graden af konkrete indsatser blandt mellemstore og store arbejdspladser.

I 2017 er der ingen forskel på små og store arbejdspladser mht. konkrete indsatser for at forebygge overbelastninger pga. ensidigt arbejde. I perioden 2012-2017 ses

en stigning for store og mellemstore arbejdspladser i graden af konkrete indsatser for at forebygge overbelastninger pga. ensidigt arbejde.

I 2017 er der ingen forskel på små og store arbejdspladsers indsats for at forebygge problemer med arbejdsstillinger. I perioden 2012-2017 ses en stigning i mellemstore arbejdspladsers indsats for at forebygge problemer med arbejdsstillinger.

I 2017 ligger store arbejdspladser lavere end små arbejdspladser mht. inddragelse af medarbejdere i planlægningen og tilrettelæggelsen af deres arbejdsopgaver. I perioden 2012-2017 ses en stigning i store arbejdspladsers inddragelse af medarbejdere.

De brancher, der i højeste grad prioriterer indsatser for at mindske de fysiske krav, er 'Døgninstitutioner og hjemmepleje', 'Anlægsarbejde', 'Slagterier', 'Frisører og anden personlig pleje' samt 'Læger, tandlæger og dyrlæger'. Brancherne 'IT og telekommunikation', 'Daginstitutioner', 'Transport af passagerer' samt 'Film, presse og bøger' ligger relativt lavt.

Støj og indeklima

I 2017 er der ingen forskel mellem indsatsen i de forskellige størrelsesgrupper, når det gælder konkrete indsatser for at undgå høreskadende støj. I perioden 2012-2017 ses en stigning hos små og store arbejdspladser i forekomsten af konkrete indsatser for at undgå høreskadende støj.

I 2017 ligger store arbejdspladser højere end små arbejdspladser mht. konkrete indsatser for at mindske genererende støj. I perioden 2012-2017 ses en stigning i indsatser for alle tre størrelsesgrupper.

I 2017 ligger store arbejdspladser højere end små arbejdspladser mht. konkrete indsatser for at mindske problemer med varme, kulde eller træk. I perioden 2012-2017 ses en stigning hos små og store arbejdspladser i forekomsten af konkrete indsatser for at mindske problemer med varme, kulde eller træk.

I 2017 ligger store arbejdspladser højere end små arbejdspladser mht. konkrete indsatser for at forbedre luftkvaliteten. I perioden 2012-2017 ses en stigning i konkrete indsatser for alle tre størrelsesgrupper

Indsatser for at undgå støj sker i høj grad i brancherne 'Anlægsarbejde' og 'Plast, glas og beton' og i mindre grad i brancherne 'Døgninstitutioner og hjemmepleje' og i 'Transport af passagerer'.

Indsatser med henblik på at forbedre indeklimaet forekommer i høj grad i brancherne 'Læger, tandlæger og dyrlæger' og 'Frisører og anden personlig pleje', mens branchen 'Landbrug, skovbrug og fiskeri' ikke overraskende ligger relativt lavt.

Sikkerhed og forebyggelse af ulykker

I 2017 har store arbejdspladser sammenlignet med små arbejdspladser en højere forekomst af konkrete indsatser i forebyggelse af arbejdsulykker.

Store arbejdspladser ligger i 2017 højere end små arbejdspladser mht. at gennemføre sikkerhedsgennemgange. I perioden 2012-2017 ses en stigning i store arbejdspladsers indsats mht. at gennemføre sikkerhedsgennemgange.

Store arbejdspladser ligger højere end små arbejdspladser i 2017 mht. eftersyn og vedligeholdelse af lokaler, inventar og maskiner. I perioden 2012-2017 ses en stigning i hvor ofte, der foretages eftersyn og vedligeholdelse af lokaler, inventar og maskiner på arbejdspladsen i alle tre størrelsesgrupper.

Små arbejdspladser ligger højere end store arbejdspladser i 2017 mht. hvor ofte arbejdspladsernes holdes rydelige. I perioden 2012-2017 er der ingen ændringer for arbejdspladserne.

I 2017 ligger små arbejdspladser højere end store arbejdspladser for, hvor ofte arbejdspladserne vurderer risikoen for ulykker, når der skal indføres nye arbejds gange, maskiner eller materialer. I perioden 2012-2017 er der ingen ændringer for arbejdspladserne.

Alle arbejdspladser har en gennemsnitlig vurdering, der svarer til, at de 'Ofte' har undersøgt sikkerheden, hvis en ulykke har været ved at ske. I perioden 2012-2017 ses en stigning for mellemstore og store arbejdspladser i deres vurdering af, hvor ofte de har undersøgt sikkerheden ved nær-ved-ulykker for.

I 2017 angiver 5 % af små arbejdspladser, at der inden for det seneste år er sket en arbejdsulykke. I alt angiver 25 % af mellemstore arbejdspladser og 64 % af store arbejdspladser, at der er sket en arbejdsulykke inden for det seneste år. I 2017 ses - ikke overraskende - en større andel af store arbejdspladser, hvor der er sket en arbejdsulykke, sammenlignet med små arbejdspladser.

Andelen af arbejdspladser, der inden for det seneste år har haft en arbejdsulykke og har svaret 'Ja' til, at arbejdsulykken blev anmeldt, ligger mellem 92 % for små arbejdspladser og 98 % for store arbejdspladser.

Ulykkesforebyggelse forekommer i høj grad i brancherne 'Anlægsarbejde', 'Opførelse og nedrivning af byggeri' samt 'Slagterier', mens brancherne 'Frisører og anden personlig pleje', 'IT og telekommunikation' samt 'Kultur og sport' ligger relativt lavt.

Kemikalier, støv og vådt arbejde

Store arbejdspladser har en lavere grad af indsats for forebyggelse af vådt arbejde end små arbejdspladser. Store arbejdspladser har en højere grad af indsats overfor eksponering for dampe og gasser samt kemikalier end små arbejdspladser. Indsatsen for forebyggelse af støv og røg samt for biologisk materiale er af samme størrelsesorden i alle tre størrelsesgrupper.

Her er ingen tidsudvikling, da spørgsmålene er nye i VAI2017.

Organisering af arbejdsmiljøarbejdet

Jo større arbejdspladserne er, desto mere indgår arbejdsmiljø som konkrete elementer i strategi, udviklingsmål, ledelsens efterspørgsel og diverse møder.

Andelen af arbejdspladser med en arbejdsmiljøorganisation (AMO) er større blandt store arbejdspladser end blandt mellemstore arbejdspladser. I alt angiver 69 % af mellemstore arbejdspladser, at de har en AMO på arbejdspladsen, og blandt store arbejdspladser angiver 93 %, at de har en AMO. Små arbejdspladser skal ikke have en AMO.

Andelen af arbejdspladser, som angiver at have haft tilsyn fra Arbejdstilsynet det seneste år, er 30 % for små arbejdspladser, 43 % for mellemstore arbejdspladser og 57 % for store arbejdspladser. I 2017 ses en større andel af store arbejdspladser end små, der har haft tilsyn af Arbejdstilsynet.

For spørgsmålet om ekstern vejledning er andelen 27 % for små arbejdspladser, 43 % for mellemstore arbejdspladser og 64 % for store arbejdspladser. I 2017 ses en større andel af store arbejdspladser end små, der har gjort brug af ekstern vejledning om arbejdsmiljø.

8 % af de små arbejdspladser, 22 % af de mellemstore og 36 % af de store arbejdspladser angiver, at de er omfattet af en arbejdsmiljøcertificering i 2017.

Arbejdspladser i branchen 'Opførelse og nedrivning af byggeri' har den højeste selvrapporteret forekomst i besøg fra Arbejdstilsynet, mens kun relativt få arbejdspladser i branchen 'IT og telekommunikation' angiver at have haft besøg.

Udfordringer for arbejdsmiljøarbejdet

Små arbejdspladser med 1-9 ansatte angiver manglende kendskab samt vanskelige regler og tid, som de største udfordringer i arbejdsmiljøet. Mellemstore arbejdspladser med 10-34 ansatte angiver, at både tid og manglende kendskab til regler er de største udfordringer i arbejdsmiljøet. For store arbejdspladser er det særligt spørgsmålet om manglende tid, der betragtes som den største udfordring.

Særligt for små og mellemstore arbejdspladser ses, at økonomien i gennemsnit angives til at være den mindste udfordring for arbejdsmiljøet.

Faktorerne 'Tid' og 'Viden' viser, at brancherne 'Færdiggørelse af byggeri', 'Restauranter og barer' og 'Transport' i høj grad angiver begge faktorer som udfordringer i arbejdsmiljøet.