

VIRKEMIDLER I ARBEJDSMILJØARBEJDET



En oversigt over litteratur der beskriver virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet.
Forprojekt udarbejdet til Beskæftigelsesministeriet

April 2010

Virkemidler i Arbejdsmiljøarbejdet

Rapporten er udarbejdet af:

Hans Jørgen Limborg

Troels Godt Mathiesen

TeamArbejdsliv, april 2010

Projektet er et udredningsprojekt, som er finansieret af Beskæftigelsesministeriets pulje til beskæftigelsespolitisk forsøgs- og udredningsvirksomhed mv.

Tak til; Anikka Snarre, Bente Elkjær, Brian Knudsen, Flemming Pedersen, Hans Hvenegaard, Jacob Rendtorff, Jens Albæk, Karen Bredegaard, Karin Buhmann, Klaus T. Nielsen, Liv Starheim, Mette Mønsted, Olaf Riber, Per Christensen, Per Langaa, Per Tybjerg Aldrich, Sisse Grøn, Steen Erik Navrbjerg, Thomas Troglauer, Per Lunde Jensen, Anette Lerche, Chris Bahne, Charlotte Martin, Nannette Juhler Hansen, Trine Fonnesbæk Fritzbøger, Torben Grønnebæk og Per Malmros. Endelig en særlig tak til Elizabeth Bengtsen for god rådgivning og bistand til udførelse af litteratursøgninger.

Tegningerne i rapporten er udført af Jens Voxtrup Pedersen

Denne rapport er udarbejdet på opdrag fra Beskæftigelsesministeriets pulje til beskæftigelsespolitiske forsøgs- og udredningsvirksomhed mv. Rapporten er udarbejdet af TeamArbejdsliv på baggrund af interview, litteratursøgning, seminar og analyser. Rapportens synspunkter og konklusioner er alene TeamArbejdsliv. Rapportens samlede opdrag kan læses i bilag 6.

Sammenfatning

Det overordnede formål med denne rapport er at skabe overblik de virkemidler, der anvendes i arbejdsmiljøarbejdet og de sammenhænge, der er mellem virkemidlerne og de aktører der anvender dem, udsættes for dem eller forsker i deres virkning. Projektet er et forprojekt for en evt. mere dybtgående undersøgelse. Målet er at skabe grundlag for en grundigere diskussion af, hvordan man kan kortlægge og nærmere definere, hvad virkemidler er, og hvordan de benyttes og kvalitetsvurderes på forskellige samfundsmæssige niveauer. Først og fremmest i forhold til arbejdsmiljøarbejdet, men også med et øje på andre sektorer, hvis anvendelse af og erfaring med virkemidler kan inspirere og udfordre arbejdsmiljøverdenen. Udredningen er lavet på opdrag af Beskæftigelsesministeriet, med Arbejdsmiljøforskningsfonden som den umiddelbare målgruppe.

Begrebet virkemidler anvendes i mange sammenhænge og tillægges mange forskellige betydninger. Det har derfor været en stor udfordring at nå frem til en brugbar definition af begrebet. Det var i første omgang nødvendigt at have en operationel definition for at kunne gennemføre en litteratursøgning efter relevant internationalt videnskabeligt litteratur om virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet. Det ledte til en opdeling af begrebet i en række underpunkter, der igen kunne omsættes til søgeord. Litteratursøgningen gav et meget stort antal referencer, og det var derfor nødvendigt at afgrænse søgningen til reviewartikler. Der fremkom på denne baggrund 66 relevante artikler. Blandt dem var dog ingen danske kilder. Litteratursøgningen blev derfor suppleret med en række danske kilder, der omhandler forskellige virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet eller drøfter mere overordnede temaer. Kilderne omfatter en bred vifte af udredningsrapporter, evalueringer, artikler og andre udgivelser. Endelig fandt vi relevante data ved at gennemgå materiale fra en række danske og europæiske kilder, der i forskellige sammenhæng har opsamlet erfaringer med konkrete virkemidler.

I anden omgang var det nødvendigt at søge en definition af begrebet, der kunne give os en struktur på gennemgangen af den litteratur og de kilder, der blev fundet. Den blev i første omgang søgt ved at interviewe en række aktører fra arbejdsmiljøverdenen og fra andre sektorer med erfaring i brug af eller forskning i virkemidler. En række af de samme aktører deltog ved projektets afslutning i et seminar, hvor resultaterne blev drøftet. Dernæst inddrog vi enkelte mere teoretiske kilder, der hver især bidrog til at opstille modeller for fremherskende opfattelser af virkemidler, og bidrog med alternative bud på, hvordan man kan afdække sammenhængen mellem virkemidler og arbejdsmiljøarbejdet.

Hovedrapporten er struktureret efter de fire hovedspørgsmål, der lå bag forprojektet. En mere omfattende gennemgang af de kilder, der ligger bag projektets konklusioner, kan findes i bilagene.

Det første spørgsmål retter sig mod begrebet virkemidler, hvordan det defineres og hvordan det bruges. Samt hvordan det defineres i forhold til forskellige samfundsmæssige niveauer.

Virkemidler opfattes og defineres i de fleste kilder på baggrund af de relationer der eksisterer mellem en afsender, der ønsker at påvirke en modtager via et virkemiddel. Virkemidler undersøges derfor som en kombination af et konkret middel (som f.eks. lovgivning, oplysningskampagne eller kortlægningsværktøj) og en afsender, der har et ønske om, at det skal virke på en modtager, på en bestemt måde, samt en modtager, der reagerer positivt eller negativt på virkemidlet og intensionen. En grundopfattelse af et virkemiddel er altså en konkret aktivitet, rettet mod konkrete aktører, anvendt af en afsender, der har en bestemt intension med at anvende virkemidlet. I en undersøgelse af virkemidler, er det derfor ikke tilstrækkeligt at fokusere på virkemidlet i sig selv.

Der er identificeret tre typer af afsendere af virkemidler; afsendere på samfundsniveau (f.eks. Arbejdstilsynet), på organisationsniveau (f.eks. arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer) og på virksomhedsniveau (f.eks. Arbejdsmiljøudvalget). De aktører som modtager påvirkning fra afsender og virkemiddel, er i denne sammenhæng alle aktører, der arbejder med arbejdsmiljø, og de kan i udgangspunktet befinde sig indenfor, såvel som udenfor virksomheden. I sidste ende er disse sammenhænge nødt til at blive identificeret i en empirisk sammenhæng, derfor er der udviklet mange forskellige forslag til klassificeringer.

Det er som udgangspunkt umuligt at finde en universel klassificering for virkemidler. Gennem brugen af to empiriske studier, som opstiller lister af begreber i arbejdsmiljøarbejdet, såvel som egen generering af en typologi vha. en brainstorm blandt fagpersoner, interview med fageksperter og gennemlæsning af litteratur, er vi kommet frem til en liste med 14 kategorier. Disse 14 kategorier illustrerer det spænd virkemidler anvendes indenfor. Virkemidler kan også klassificeres ud fra de forskellige måder de virker på – eller den programteori der ligger bag. Med en udbredt metafor for en sådan opdeling;

omtales tre typer af virkemidler som "gulerødder", der virker via incitamenter, som "pisk" via kontrol og straf eller som "prædiken" via oplysning og viden. Denne opdeling af virkemidler kan identificeres på alle samfundsniveauer. De 14 kategorier af virkemidler der indgår i den klassificering, som er anvendt i denne rapport spænder fra reguleringsindsatser på samfundsniveau over organisationers brug af kampagner eller uddannelse til virksomhedsinterne ledelsessystemer og sundhedsfremmeindsatser på individniveau.

De 14 kategorier er udgangspunkt for gennemgangen af internationale review, relevant dansk litteratur og for afholdelsen af et seminar for fageksperter fra både arbejdsmiljøverdenen og fra andre fagdiscipliner. De samfunds og organisations rettede virkemidler havde i lidt mindre grad end de virksomhedsinterne virkemidler været underlagt undersøgelser. Blandt alle kategorierne er der fundet anbefalinger til videre udvikling af og forståelse af virkemidler. Nogle fokuserer på manglende undersøgelser, andre på tilpasning til særlige forhold og andre igen lægger vægt på at udvide forståelsen af virkemidlernes virkningsmekanismer.

Det kan konkluderes, at virkemidler med rimelighed kan opdeles i kategorier i forhold til, hvem og med hvilket formål de anvendes. Denne rapports opdeling af virkemidlerne i 14 forskellige kategorier, illustrerer de mange og meget forskellige perspektiver på virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet. Der peges i litteraturen på, at udover at opnå et overblik over omfanget af virkemidler, er der stort behov for en større indsigt i de forskellige 'sammenhængskræfter', der afgør om virkemidlerne opnår deres mål.

Det andet spørgsmål drejer sig om, hvorvidt der kan konstateres en sammenhæng mellem bestemte aktører, samfundsniveauer og virkemidler. Det er ikke muligt at lave en entydig placering af virkemidler efter hvilket samfundsmæssigt niveau de anvendes på. Men på baggrund af de kilder, der er gennemgået, foretages en overordnet scoring af sammenhængen mellem de fjorten kategorier af virkemidler og aktører på samfundsniveau, organisationsniveau og på virksomhedsniveau. Den afdækker et billede af, at der forekommer en tydelig sammenhæng mellem de tre niveauer, hvor samfundet forstået som myndighederne er de hyppigste afsender af de reguleringsorienterede virkemidler, en række andre samfundsaktører som Organisationerne, BAR og andre vidensformidlere er de hyppigste anvendere af oplysende, formidlende og uddannende virkemidler, mens virksomhederne selv benytter sig mest af de metode- og indsatsorienterede virkemidler. Det er ikke overraskende, men peger på, at der måske kan opnås nye erkendelser gennem forskning, der bringer nye virkemidler i spil hos aktører, der traditionelt tænker anderledes, samt gennem undersøgelser af samspillet mellem de forskellige aktørers brug af virkemidler.

Det tredje spørgsmål drejer sig om hvilken grad af dokumentation, der kan findes for anvendelsen af virkemidler og for vurdering af virkemidlernes effekt. I den internationale forskning lægges stor vægt på, at der kan gennemføres evidens-baserede undersøgelser for at dokumentere et virkemiddels effekt. Det anbefales derfor ofte, at virkemidlernes effekt måles på baggrund af, hvordan de påvirker enkeltindivider eller grupper. Kilderne er samtidigt overraskende enige om at udtrykke et grundlæggende forbehold overfor mulighederne for evidens-baserede analyser af virkemidlernes effekt og virkning. Det anbefales derfor generelt, at sådanne målinger altid suppleres med en større viden om betydningen af de organisatoriske og sociale forhold. Det optræder imidlertid typisk som en afsluttende anbefaling evt. koblet med en række antagelser, men sådanne analyser er sjældent gennemført.

Forståelsen af et virkemiddel alene ud fra afsenderens intensioner og modtagerens reaktioner, er for simpel. Derfor efterlyser mange kilder evalueringer og viden om de sammenhænge virkemidlerne indgår i. I de danske kilder efterlyses primært større viden om betydningen af den kontekst virkemidlerne anvendes i og den synergi, der optræder mellem flere virkemidler. Der peges derfor på, at der er et stort behov for at udvikle såvel metoderne som den tankegang, der ligger bag ønsker om at måle og vurdere virkemidlernes effekt og virkning. Da det fremgår at en egentlig effekt kun kan måles i et meget begrænset omfang, er det vigtigt at opnå større indsigt i virkningsmekanismerne, og opnå viden om de resultater, der kan opnås ved at anvende forskellige virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet.

I forhold til at skabe en større erfaring med og viden om virkemidlernes anvendelse og virkningsmekanismer foreslås det, at der udvikles forsknings- og evalueringsmetoder, der kan afdække betydningen af virkemidlernes kontekst, den synergi der kan optræde mellem flere virkemidler og ikke mindst metoder der kan afdække virkemidlernes flow, dvs. det tidsmæssige forløb og samspillet med de aktører, der berøres af virkemidlet.

Det fjerde spørgsmål drejer sig om overførbareheden af virkemidler fra andre fagområder til arbejdsmiljøområdet. På baggrund af interview og det afholdte seminar søger dette afsnit at svare på, hvad an-

dre fagområder kan tilføre virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet. Fra trafikforskning kan hentes erfaringer med kombinationen af regulering og oplysningskampagner og evaluering af disse. Arbejdsmarkedsforskningen kan inspirere med teori og metode til studier, der søger at afdække de politiske processer og forløb (flow), der indgår i forandring og udvikling på arbejdsmarkedet. Herunder de enkelte aktørers roller og betydning. Retssociologien har udviklet metoder til evaluering af reguleringssystemer, der kan berige analyserne af arbejdsmiljøreguleringen, bl.a. i forhold til forståelsen af målgruppen. Læringsteorier er ikke ukendte i arbejdsmiljødiskussionen, men der kan fortsat hentes inspiration til nærmere undersøgelser af, hvordan viden, information og erfaring omsættes til konkrete handlinger på arbejdspladsniveau. Hvor hentes drivkræfterne og grundlaget for arbejdsmiljøarbejdet? Miljøforskningen er udfordrende for arbejdsmiljøreguleringen fordi miljølovgivning kan inspirere med afdækning af sammenhænge mellem holdning og handling i forhold til, at opnå engagement og resultater, samt med viden om forholdet mellem tilsyn og den kultur, der eksisterer blandt de arbejdspladser der føres tilsyn overfor. Derudover er der viden om netværkssamarbejde og selvregulering hos virksomhederne. Kommunikationsforskningen har en række relevante bud på udvikling af evalueringsmetodik og teori, i forhold til nye veje til afdækning af virkning. Endelig kan bidrag fra forskning i etik bidrage med en øget indsigt i de bevæggrunde, der ligger bag et aktivt arbejdsmiljøarbejde. Bevæggrunde der supplerer de økonomiske og teknisk rationelle argumenter, der er fremtrædende i arbejdsmiljøet.

Indhold

1	Indledning.....	6
2	Hvad er "virkemidler"?	9
3	Sammenhæng mellem bestemte aktører, samfunds niveauer og virkemidler	28
4	Virkemidlernes anvendelse og 'effekt'	32
5	Overførbareheden af virkemidler fra andre fagområder	40
6	Perspektivering – nye veje i arbejdsmiljøforskning	44
7	Litteratur	47
8	Bilag 1 - Design og Metode	58
9	Bilag 2 - Litteraturgennemgang af internationale reviews om virkemidler	62
10	Bilag 3 - Erfaringer med virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet fra danske kilder..	82
11	Bilag 4 - Seks aktørers prioritering af virkemidler	89
12	Bilag 5 – virkemiddelseminar	98
13	Bilag 6 – projektbeskrivelse	101

1 Indledning

Virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet har i de senere år tiltrukket stigende opmærksomhed, som et begreb for alt det, der kan flytte noget i arbejdsmiljøet og udvikle arbejdsmiljøindsatsen. Som en del af denne proces er flere aktører nu begyndt at stoppe op og stille spørgsmålstejn ved, om det betyder noget, hvilke virkemidler der vælges, og i hvilket omfang effekten afhænger af valget af virkemidler. LO har af DTU og RUC i 2003 fået udarbejdet en rapport om virkemidlerne i arbejdsmiljøreguleringen, der fokuserer på de regulerende instansers påvirkning af virksomhedernes arbejdsmiljø (Hasle m. fl.: "En analyse af virkemidler i arbejdsmiljøreguleringen", 2003). Rapporten satte fokus på virkemidlernes betydning i arbejdsmiljødebatten og diskussionen om reformforslaget fra 2003. Hvilke virkemidler findes og hvordan virker de? I kølvandet på denne og andre diskussioner er virkemidler blevet et politisk håndgreb, der bruges i forsøg på at gøre debatten om, hvad man kan og bør gøre mere konkret og til at øge fokus på indsatser, der virker.

I dag findes der en lang række institutioner, der benytter virkemiddel begrebet aktivt i tilrettelæggelsen af deres arbejde med arbejdsmiljø. Arbejdsmiljørådet arbejder med begrebet som et diskussionsgrundlag mellem arbejdsmarkedets parter. Arbejdsmiljøforskningsfonden bruger begrebet som en tematik til at sætte ord på ønsket om ny forskning, der kortlægger og analyserer forskellige virkemidler. Det bliver brugt i mange forskningssammenhænge som et begreb, der favner mange forskelligartede indsatser. Det bliver brugt i BAR'ene til formidling af god arbejdsmiljøpraksis. Særligt har begrebet betydning i forhold til politiske planer som f.eks. den kommende plan for arbejdsmiljøindsatsen frem mod 2020. Men jo mere begrebet bliver brugt, desto mere synes det at blive et for bredt og diffust udtryk, som kan anvendes i mange sammenhænge, men som det er svært at definere entydigt.

I forlængelse heraf opstår der en diskrepans mellem anvendelsen af virkemidler og den mere grundlæggende forståelse af virkemidler. Virkemidler anvendes i mange forskellige politiske, forskningsmæssige og erhvervsmæssige sammenhænge, men der mangler en grundforståelse af, hvad begrebet kan indeholder. Nærværende udredning er et forprojekt lavet på opdrag af Beskæftigelsesministeriet, med Arbejdsmiljøforskningsfonden som den umiddelbare målgruppe. Det omfatter en "systematisk" belysning af en problemstilling ud fra tilgængelige kilder og foreliggende forskning, for at kunne bidrage til diskussionen af hvilke vidensbehov, der kan udpeges i politisk, administrativ eller forskningsmæssig sammenhæng.

Projektets formål er at undersøge virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet. *Et centralt og væsentligt område for Arbejdsmiljøforskningsfondens aktiviteter er støtten til forskning vedr. virkemidler. Imidlertid hersker der stor uklarhed om en relevant definition af området ligesom der er stor uklarhed om hvor der er tilstrækkelig forskningsbaseret viden om virkemidler og hvor der er mangler på viden. Forskningsfonden har derfor et stort behov for at få kortlagt området så der etableres et bedre grundlag for fondens fremtidige strategi på dette område. (projektbeskrivelsen, bilag 6)*

Rapporten er udarbejdet med det mål at beskrive og præcisere begrebet virkemidler, både kvalitativt og kvantitativt, i forhold til forskellige niveauer og områder. Målet er at skabe et kvalificeret grundlag for at diskutere forskningsbehovet inden for området virkemidler. Målsætningen er 1) at finde eksisterende detaljerede beskrivelser af virkemidler som et teoretisk begreb, der kan forbedre forståelsen af anvendeligheden i relation til forskellige problemstillinger og målsætninger. 2) at kortlægge omfanget af forskning omkring virkemidler og 3) vurdere kvaliteten på et generelt plan i forhold til de enkelte områder eller niveauer. Vurderingen vil endvidere fokusere på en afdækning af, hvor forskningen er omfattende og hvor der er forskningsmæssige mangler.

Projektet kan anvendes som grundlag for Arbejdsmiljøforskningsfonden i forbindelse med fastlæggelse af forskningsbehovene inden for virkemiddelsområdet. Resultatet forventes desuden at kunne indgå i Arbejdstilsynets og andre relevante myndigheders overvejelser vedr. anvendelse af forskellige virkemidler. Endelig vil arbejdsmarkedets parter kunne anvende resultatet i forbindelse med drøftelse af forskellige virkemidlers relevans og hensigtsmæssighed. (Projektbeskrivelsen, bilag 6)

I opdraget til udredningen er formuleret fire spørgsmål som udredning skal søge at belyse:

Hvad er virkemidler og kan de defineres i forhold til forskellige samfunds niveauer?

Dette spørgsmål søges belyst gennem udarbejdelse af en klassificering af relevante virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet, samt gennem en litteraturanalyse af reviews af international forskning og en gennemgang af væsentlige danske erfaringer.

Om der er en sammenhæng mellem bestemte aktører og virkemidler?

Dette spørgsmål belyses ved at inddrage en række danske aktørers erfaringer, som peger på, at samspillet mellem aktører og virkemidler er af væsentlig betydning for virkemidlernes mulighed for at påvirke arbejdsmiljøet. Der bliver inddraget overvejelser om betydningen af den kontekst virkemidlerne udfoldes i, hvilken betydning virkemidlets tidsmæssige forløb har og om der kan findes en synergi mellem flere forskellige virkemidler.

Hvilken grad af dokumentation der er for anvendelsen og effektmålinger?

Effekt vurdering spiller en stor rolle i vurderingen af virkemidler. Der er meget fokus på mulighederne for at måle effekten af det enkelte virkemiddel. Det ligger ikke inden for denne udredningsramme at vurdere effekten af konkrete virkemidler, men i stedet at belyse på hvilken måde diskussionen om effekt udfoldes. Dette spørgsmål belyses på baggrund af de udvalgte litteraturreferencers inddragelse af effektvurderinger.

Kan der overføres erfaringer fra andre områder til arbejdsmiljøet?

Indenfor en lang række sektorer bruges begrebet virkemiddel, eller lignende begreber til virkemidler, f.eks. indenfor trafikregulering, retssociologi og kommunikation. Andre sektorer som uddannelse og læring benytter sig af begreber, der kan forstås som virkemidlers modpol, hvor virkning reduceres frem for at udvikles. Kan erfaringer fra sådanne sektorer bidrage til at udvide forståelsen af virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet?

Læsevejledning

For at belyse disse spørgsmål er rapporten opbygget i fire kapitler, der svarer på hvert spørgsmål enkeltvis. Det er i forhold til virkemidlers kompleksitet ikke konstruktivt at prøve at operationalisere virkemidler gennem korte definitioner. Derfor vil vi igennem de enkelte kapitler udfolde et begrebs sæt gennem teoretiske og erfaringsbaserede tilgange.

I hovedrapporten har vi holdt fokus på de mest centrale aspekter af forståelsen af virkemidler. Derfor er metodediskussion og en grundig gennemgang af litteraturen placeret i bilagene 1-5. Der er undervejs i hovedrapporten refereret til bilagene, og det er her muligt at finde beskrivelser af de enkelte kilder og en udfoldelse af de diskussioner, der ligger bag rapportens gennemgang af de fire spørgsmål.

Vores datagrundlag er primært en større litteratursøgning af internationalt publicerede review artikler (bilag 2), der er indsamlet centrale artikler fra dansk arbejdsmiljø forskning og praksis (bilag 3) og der er lavet en sammenligning af 6 aktørers (NFA, LO, AMFF, Europæiske arbejdsmiljøagentur, Forebyggelsesfonden og International Social Security Association) brug af virkemidler i konkrete forsknings- og udviklings sammenhæng (bilag 4). Desuden har vi anvendt data fra 15 interview og afholdelse af et virkemiddelseminar, hvor deltagerne har været med til at definere og komme med kritik af forståelsen af virkemidler.

Kapitel 2 - Hvad er virkemidler? Dette kapitel diskuterer eksisterende forståelser af virkemidler. Først diskuteres det, hvordan virkemidler kan forstås som begreb og der opstilles en begrebsramme med en række illustrationer, for at give en generel introduktion til den forståelse af virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet, der anvendes i denne rapport. Begrebsrammen er en diskussion af den proces et virkemiddel virker i og en beskrivelse af virkemidlets grundlæggende virkningsmekanisme. Dernæst bliver der lavet to klassificeringer af virkemidler. En teoretisk forankret klassifikation, der forklarer hvordan virkemidler kan virke på forskellige måder og en empirisk klassifikation, der opstiller det, som samtidig er rapportens bud på en klassificering af virkemidler i 14 forskellige kategorier. Til sidst gennemgås kort de enkelte kategorier i forhold til de konklusioner, der er udledt fra gennemlæsning af litteraturen. Denne gennemgang beskriver hvor meget litteratur der findes, hvad der er undersøgt og anbefalinger til hvordan de forskellige typer af virkemidler skal undersøges yderligere.

Kapitel 3 – Sammenhængen mellem bestemte aktører, samfundsniveauer og virkemidler. Kapitlet kobler rapportens kategorisering af virkemidler med et forsøg på at identificere særlige sammenhænge med bestemte aktører eller bestemte samfundsniveauer.

Kapitel 4 – Virkemidlernes anvendelse og effekt. Kapitlet diskuterer, hvordan man kan undersøge, hvordan virkemidler virker. Det er først en diskussion om muligheden for at vurdere effekt – hvordan kan effekt forstås og hvilken dokumentation er der i forhold til at iagttage, hvad der virker? Derudover udfoldes virkemiddelbegrebet på baggrund af kildernes mange anbefalinger. Det gøres ved at se på virkemidlers virkningsmekanisme som mere end enkelte grundlæggende dynamikker, men som større sammenhænge, der komplicerer billedet af, hvad virkemidler er og hvordan de virker. Her introduceres begreberne kontekst, flow og synergi.

Kapitel 5 – Overførbarheden af virkemidler fra andre fagområder til arbejdsmiljøområdet. På baggrund af interview og det afholdte seminar søger dette afsnit at svare på, hvad andre fagområder kan tilføre virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet. Det gælder både på et erkendelsesteoretisk plan, såvel som ved konkrete forslag til studier eller metoder, der kan være en gevinst for arbejdsmiljøverdenen.

Kapitel 6 – Sammenfatning og perspektivering. De fire ovenstående kapitler, som samtidig er rapportens fire undersøgelsesspørgsmål, danner rammen om udredningen. Svarene skal være med til at belyse idéer til den videre forskning og udvikling af de virkemidler, der virker og dem, som endnu ikke er udviklet tilstrækkeligt. Disse svar søges opsamlet og perspektiveret i dette kapitel.

2 Hvad er ”virkemidler”?

Det første spørgsmål der stilles retter sig mod begrebet virkemidler, hvordan det defineres, hvordan det bruges samt hvordan det defineres i forhold til forskellige samfundsmæssige niveauer.

Vejen til at svare på disse spørgsmål omfattede flere aktiviteter. Først og fremmest gennemførtes en litteraturundersøgelse, som ledte til en gennemgang af 66 internationale review artikler. Disse er gennemgået i bilag 2. For at kunne gennemføre litteratur søgningen var det nødvendigt at definere begrebet nærmere. Som det fremgår af beskrivelsen af design og søgemetode i bilag 1, måtte vi splitte begrebet op i mange underbegreber for at søge litteratur. Målet er dog at indkredse begrebet som det bruges i den danske arbejdsmiljøverden. Derfor har vi suppleret med en række forskellige kilder fra den danske arbejdsmiljølitteratur (gennemgået i bilag 3) og interview med en række danske forskere, som sammen med andre også bidrog gennem deltagelse i et seminar afholdt som led i undersøgelsen. (Beskrevet i bilag 5).

I den danske arbejdsmiljølitteratur bliver begrebet 'virkemidler' brugt i et utal af sammenhænge, men kun sjældent forsøges begrebet defineret. Søger man således en definition af begrebet ud fra den måde det anvendes på er det flertydigt, hvad der menes med virkemidler.

2.1 Virkemidler og arbejdsmiljøarbejde

Virkemidler er i retskrivningsordbogen defineret således: *Virke-middel, et. middel, hvorved der virkes, frembringes en virkning.* Fra 'Ordbog over det danske sprog' på 'ordnet.dk'. *Virkemiddel sb. itk. middel som man anvender for at opnå en bestemt virkning, ofte af æstetisk art; jf effekt.*

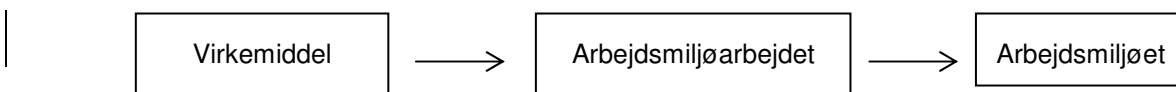
Denne sproglige definition af begrebet virkemiddel laver en opbrydning af ordet i virke og middel. Det ene er et statisk forhold som er *midlet*. Den anden del af begrebet: *virke* er dynamisk og fokuserer mod, at midlet indgår aktivt i en forandring, og at anvendelsen vil have en virkning på dem eller det midlet er anvendt overfor.

Holder vi fast i den sproglige definition, kan vi fastslå, at når begrebet virkemidler bruges, vil der indgå forestillingen en om en afsender og en modtager af det pågældende virkemiddel. Denne definition lægger op til at forstå virkemidler som led i en kommunikation mellem afsenderen og modtageren. En forståelse der også genfindes i meget af den litteratur, der gennemgås i rapporten. Den kommunikationsteoretiske tilgang tages især som udgangspunkt for at lægge stor vægt på forståelsen af modtageren (målgruppen) for at kunne vælge det rigtige virkemiddel. Det fremgår dog også i de fleste sammenhænge at en sådan fortolkning er for snæver til, komme nærmere en analyse af virkemidlers funktion, virkningsmåder og resultater. Er målet således at inddrage virkningen i definitionen af et virkemiddel, kan man ikke adskille en definition af et virkemiddel fra de forhold og den kontekst det skal 'virke' i forhold til, da de omfatter mere end en afsender og en modtager. I vores tilfælde er det opdraget at undersøge virkemidler, der har en virkning på arbejdsmiljøet eller på arbejdsmiljøarbejdet. Begrebet *Arbejdsmiljøarbejdet* er heller ikke entydigt defineret. Vores opfattelse af begrebet dækker over de handlinger, der foretages indenfor rammerne af en given organisation, med det formål at forbedre arbejdsmiljøet ved at begrænse eksisterende belastninger eller forebygge mulige belastninger i arbejdet. Med ordet handlinger menes identifikation af eksisterende arbejdsmiljøproblemer, gennemførelse af afhjælpende eller forebyggende tiltag, samt vedligeholdelse og udvikling af den organisation som udfører arbejdsmiljøarbejdet.

Det er i den sammenhæng vigtigt at understrege, at der er en vigtig afgrænsning mellem virkemidler, der retter sig mod forhold indenfor virksomheden, hvor afsender er udenfor virksomheden, og virkemidler, hvor afsenderen selv befinder sig indenfor virksomheden. Begrebsmæssigt optræder denne opdeling ved at begrebet *arbejdsmiljøarbejdet*, anvendes om aktiviteter, der alene foregår indenfor virksomhedens rammer og udføres af aktører indenfor virksomheden, eller som virksomheden har foranlediget er kommet indenfor. Eksterne aktørers initiativer, der retter sig mod en eller flere arbejdspladser omtales heroverfor som *arbejdsmiljøindsatser*. I forhold til diskussionen om virkemidler har vi fundet det vanskeligt at opretholde den skelnen helt. I det følgende anvender vi begge begreber, men hvor adskillelsen er uklar anvender vi begrebet 'arbejdsmiljøarbejdet' som en *fællesbetegnelse* for bå-

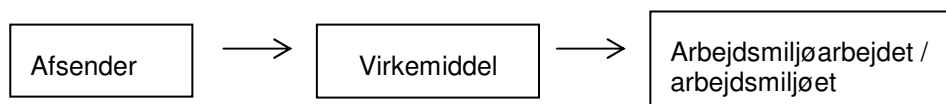
de eksterne og internes aktørers aktiviteter, så længe målet er at forbedre arbejdsmiljøet på arbejdspladser.

Grundlaget for at vurdere virkemidler er derfor en relation mellem virkemidlet og det virkningsfelt - i dette tilfælde arbejdsmiljøarbejdet og arbejdsmiljøet - det har en virkning på. Denne relation medvirker til at definere virkemidlet. Det kan illustreres på følgende måde:



Figur 1: Virkemidler og virkningsfeltet

Virkemidlet bringes i spil, fordi der er en forventning om et positivt resultat på arbejdsmiljøet og en forestilling om den virkning virkemidlet forventes at have. Når et virkemiddel tages i brug – og der dermed forventes en virkning - har 'nogen' identificeret et problem eller en mulighed i arbejdsmiljøet og herefter defineret en målsætning for, hvilket resultat, der kan eller skal opnås ved at tage virkemidlet i brug. I vurderingen af et specifikt virkemiddel vil det derfor være relevant at fokusere på afsenderen, der vælger at 'bruge' virkemidlet aktivt for at skabe en forandring på arbejdsmiljøarbejdet. Den ovenstående model udvides derfor med en afsender, illustreret nedenfor.



Figur 2: Virkemiddel i relation til afsender og virkningsfelt

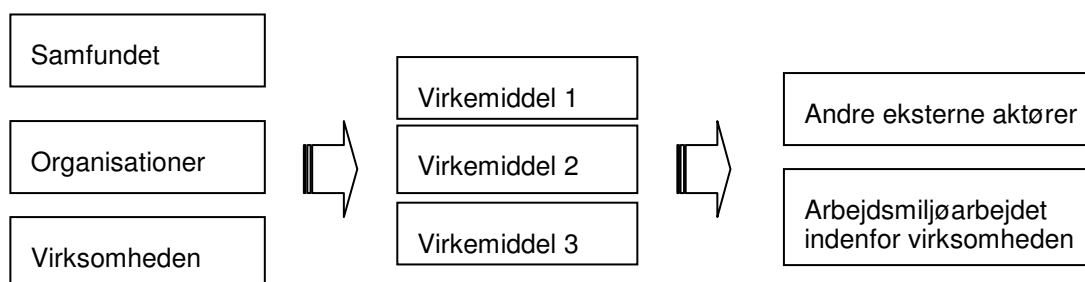
Vi er på den måde nået frem til en forståelse af virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet, der omfatter tre forhold, *en afsender*, som 'bruger' et *virkemiddel* for at opnå en virkning i *arbejdsmiljøarbejdet*. Arbejdsmiljøarbejdets formål er at påvirke arbejdsmiljøet, som det også er nævnt ovenfor, Arbejdsmiljøarbejdet kan derfor tilsvarende omfatte en afsender/aktør, der anvender et virkemiddel for at opnå en virkning på arbejdsmiljøet. I forhold til denne rapport's formål, at skabe et overblik over virkemidler der anvendes i arbejdsmiljøarbejdet, vil vi igennem resten af rapporten anvende betegnelsen arbejdsmiljøarbejdet til at beskrive det virkningsfelt virkemidlerne skal anvendes overfor. Når det er relevant vil vi skelne mellem arbejdsmiljøarbejde og arbejdsmiljø, samt i visse tilfælde arbejdsmiljøets konsekvenser i form af sygdom, fravær, udvikling mm. Men ellers anvendes arbejdsmiljøarbejdet som en betegnelse for hele feltet.

Virkemidler har forskellige afsendere og modtagere

Virkemidler omtales og indholdsdefineres i de fleste tilfælde af afsenderen, den der 'bruger' virkemidlet, til at opnå en effekt hos en modtager. Afsenderen har et mål, en forestilling om hvem målet vedrører, en ide om hvad der virker ift. at nå målet, og træffer på dette grundlag et valg om brug af virkemiddel eller virkemidler.

Afsenderen er i arbejdsmiljøsammenhæng på ingen måde en entydig størrelse. I forhold til denne opgave har det især betydning, at afsendere – forstået som en aktører, der ønsker at påvirke arbejdsmiljøarbejdet – optræder på flere samfundsmæssige niveauer. Det forekommer naturligt at opdele virkemidlerne efter afsenderens samfundsmæssige niveau. Der kan laves en hovedopdeling efter om det er på samfundsniveau, som f.eks. regulering, lovgivning og brede uddannelsesinitiativer at afsenderen findes, om det er på brancheniveau at initiativet forankres f.eks. gennem BAR vejledninger og kampanjer, eller om der er tale om virkemidler, der anvendes på den enkelte virksomhed, hvor man kan betragte ledelsen, SiO eller konkrete aktører som afsender af f.eks. en APV eller en sundhedsfremme indsats, og gruppen af medarbejdere som modtagere.

Modellen kan derfor udvides på følgende måde:



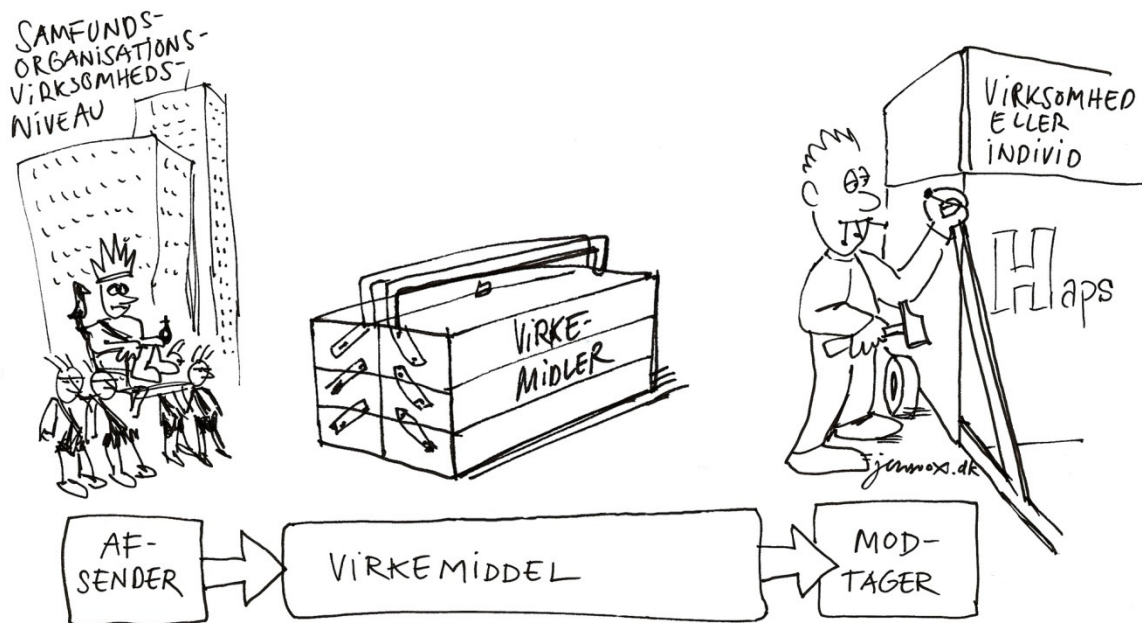
Figur 3: Aktører og virkemidler

Denne model illustrerer spørgsmålet om, hvilken sammenhæng der er mellem afsender-niveauerne og valget af virkemidler. Det vil vi undersøge ved, ud fra de danske kilder, at vurdere omfanget af virkemiddelstyper, der anvendes på de forskellige aktørniveauer.

Modellen peger på et spørgsmål om hvor grænsen går mellem afsender og modtager. Er det rimeligt at betragte virksomheden som anvender og afsender af virkemidler, når det netop er virksomhederne, der er den primære målgruppe for mange af de virkemidler, som anvendes af de samfundsmæssige aktører? Da vi har fundet mange virkemidler, der både finder anvendelse som led i den samfundsmæssige indsats og på arbejdspladsniveau har vi valgt at fastholde virksomheden som både afsender og modtager. Man kan diskutere, om man bør definere virksomhedsinterne virkemidler som metoder eller "værktøjer", som også er udbredte begreber i arbejdsmiljøarbejdet. Men eftersom vi senere vil lægge vægt på sammenhængen mellem de samfundsmæssige virkemidler og de virksomhedsinterne, og faktisk anser metoder og værktøjer som en type af virkemidler fastholder vi, at der findes virkemidler udenfor virksomheden og virkemidler indenfor virksomheden.

Vores udgangspunkt er, at der kan fastlægges en oversigt over forskellige typer af virkemidler, som anvendes for at fremme arbejdsmiljøarbejdet, samt at der kan laves en fordeling af hvem der anvender visse hovedtyper af virkemidler.

Næste skridt er at afdække sammenhængen mellem virkemidlet og modtageren. Indtil nu har vi kun talt om arbejdsmiljøarbejdet som modtager enten indenfor virksomheden eller som eksterne aktører. Arbejdsmiljøarbejdet omfatter en lang række aktører, som alle er potentielle modtagere af virkemidlet. Der er naturligvis også en tæt sammenhæng mellem virkemidlet og modtageren, en sammenhæng det er yderst vigtigt at være opmærksom på, hvis man ønsker at vurdere virkemidlernes effekt eller virkning. Evalueringsforskning og teorier om læring og kommunikation har lært os, at kendskab til målgruppen er afgørende for at vælge de rigtige virkemidler. Arbejdsmiljøarbejdet befolkes af brancher, virksomheder, SiO og MED-udvalg, arbejdsmiljøansvarlige og ledere og medarbejdere. De kan alle – alene eller i kombination – optræde som modtagere af virkemidler.



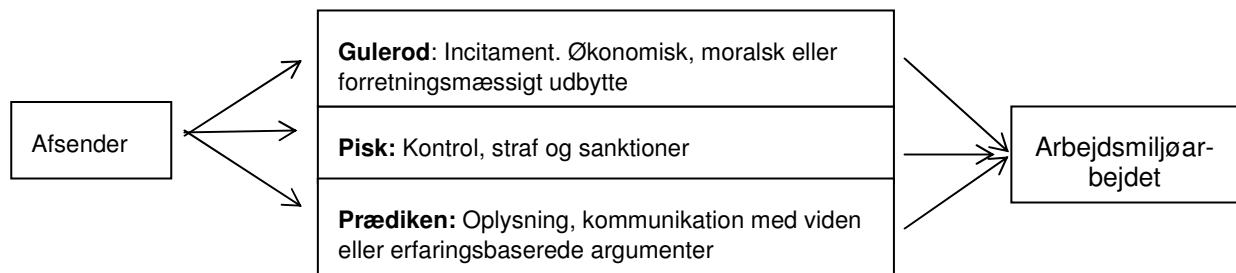
Figur 4: Virkemidlers virkning i arbejdsmiljøarbejdet – en kombination af afsender, virkemiddel og modtager

Som vi senere skal argumentere for, er det væsentligt for at øge vores viden om virkemidler, at dykke dybere ned i de sammenhænge, der er mellem virkemidlerne og den kontekst de modtages i.

Målet med denne forundersøgelse er imidlertid primært at forsøge at etablere et overblik. Derfor fastholder vi et bredt blik på virkemidler, der anvendes med det mål at påvirke arbejdsmiljøarbejdet. Med det udgangspunkt har vi undersøgt eksisterende kategoriseringer af virkemidler og kombineret disse til endnu et bud på en kategorisering, ikke med det mål at foregive at den er bedre end andre, men for at skabe et hensigtsmæssigt udgangspunkt for at systematisere de kilder vi har fundet.

2.2 På jagt efter en klassificering af virkemidler

Med baggrund i de ovenstående overvejelser ville det således være hjælpsomt, om der fandtes en teori om virkemidler. En sådan har vi dog ikke fundet. Det nærmeste vi er kommet en sammenhængende gennemgang af virkemidler i den offentlige styring er antologien: "Carrots, Sticks and Sermons" (Vedung 1998). Den har som mål at udvikle et begrebssæt om "Policy Instruments". Antologien gennemgår en række forskellige forsøg på at lave typologier eller klassificeringer. Klassificeringerne opdeles efter, hvad der tages som udgangspunkt, hvad enten det er målet, virkningsteori, målgruppen eller en erfaringsbaseret opstilling af afprøvede virkemidler. Vedung slår fra starten fast, at en bredt dækkende klassificering eller typologi ikke findes, og næppe heller udvikles. *Nowhere in the international literature on policy analysis and public administration is to be found a uniform, generally embraced classification of policy instruments (Vedung 1998).* Endda hævder han, at forsøg på at lave en sådan vil være nytteløse eller i værste fald føre til forkerte antagelser. Man er nødt til at anvende flere parallelle typologier alt efter det formål man har. Antologien foreslår dog selv en overordnet kategorisering efter forestillingen om, hvad der er *virkningsmidlets virkningsteori eller programteori*. Det fører til en tredeling, der som antydnet i titlen opdeler "policy instruments" efter carrots, sticks and sermons, Gulerod, pisk eller prædiken, som illustreret i den følgende figur.



Figur 5: Virkemidler - opdelt i gulerod, pisk og prædiken – i sammenhæng med afsender og arbejdsmiljøarbejdet

I antologien redegøres der for, at der grundlæggende findes fire måder, efter hvilke forfatterne har valgt at klassificere politiske virkemidler på. De fordeler sig igen på to grupper. De to første tager udgangspunkt i afsenderens vilkår for vælge virkemidlet:

- En opdeling efter de muligheder en aktør har for at vælge et virkemiddel
- En opdeling efter de ressourcer, aktøren har til rådighed.

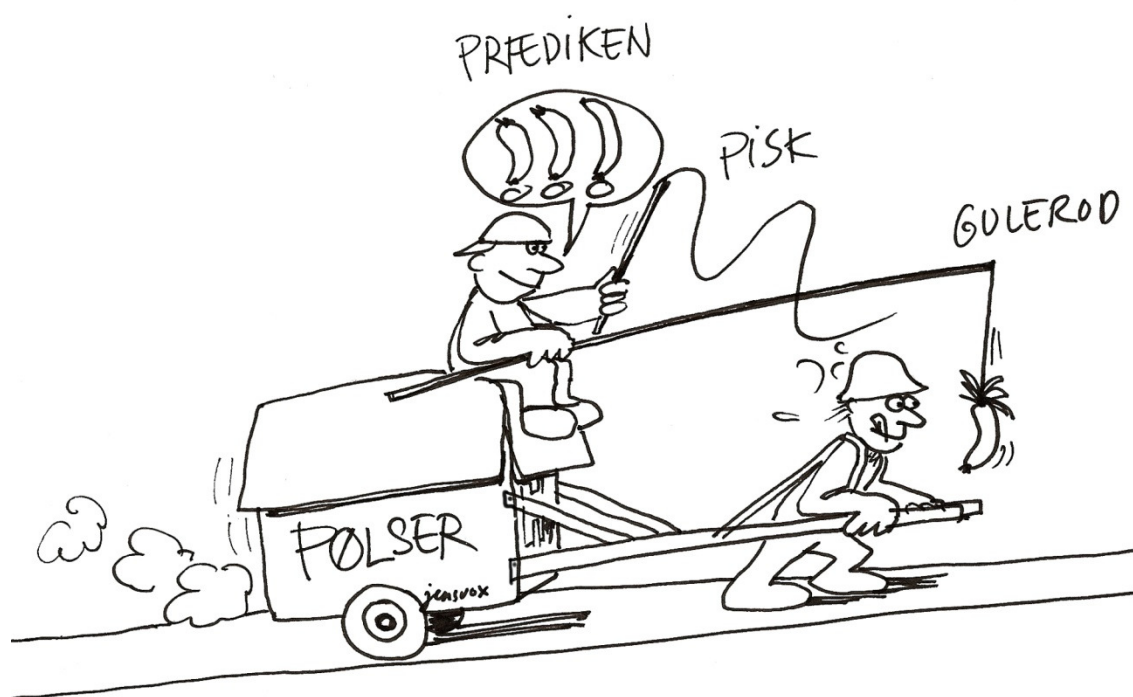
De to andre baserer sig grundlæggende på at opregne alle de virkemidler, der erfaringsmæssigt er blevet anvendt, og så søge en logik, der gør det mulig at opdele dem:

- Enten ved at opliste det maksimale antal, der findes, eller
- Ved at finde så få hovedkategorier som muligt.

Når man opdeler virkemidler efter de muligheder eller ressourcer afsenderen har til rådighed, når man ifølge Vedung frem til forskellige former for opdeling indenfor de tre kategorier: Incitament, regulering eller åbne tilbud om viden information eller støtte: Gulerod, pisk eller prædiken. Denne opdeling kan altså med rimelighed anses for en generel hovedopdeling af virkemidler. Hvis man forsøger at af-dække hvilke virkemidler der findes og deres omfang, kan vi altså ikke opdele dem efter en grundlæggende klassificering, men er henvist til at tage udgangspunkt i, hvad der findes af oplysninger. Og her vælge imellem det store – men ustrukturerede overblik – eller den begrænsede model, der muliggør en strukturel opdeling af virkemidler som f.eks. gulerod, pisk og prædiken giver. Målet om at finde en universel klassificering har vi afstået fra.

Vi har i denne indledende søgen efter, hvad virkemidler er, opstillet to 'udsagn', der på hver sin måde forsøger at beskrive virkemidlers grundlæggende dynamik. Den ene er forståelsen af virkemidlets 'grundelementer' som en afsender, et virkemiddel og en modtager.

Derudover har vi fundet, at der findes en meget overordnet opdeling af de tre forskellige måder på hvilke en afsender at betegne virkemidler på - som pisk, gulerod eller prædiken.



Figur 6: Vedungs opdeling af virkemidlers (policy instruments) forskellige måder at virke på

Med dette udgangspunkt vil vi søge at skabe et overblik over virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet.

At forsøge at lave en kategorisering af virkemidler bringer os i det dilemma, at virkemidler altid udspiller sig i en dynamisk proces, hvor afsendere af virkemidler samtidigt kan være modtagere af andre virkemidler. Dette sker typisk i samspillet mellem de virkemidler aktører anvender, som f.eks. BAR'ene, der anvender virkemidler overfor virksomheder, der udsat for disse, selv anvender virkemidler rettet mod det interne arbejdsmiljøarbejde. Vi vil derfor med det samme tage det forbehold, at kategoriseringen af virkemidlerne ikke kan reduceres til en model, hvor en afsender anvender et virkemiddel, der herefter virker på en modtager. Modtageren har sin egen forståelse af denne proces, og sin egen fortolkning af den påvirkning og de budskaber som både afsender, virkemiddel, formidlingskanalen, konkrete erfaringer og omverdenen tillægger virkemidlet og det arbejdsmiljø det skal påvirke. Virkemidler udfoldes altså i relationen mellem mange aktører – det vender vi tilbage til i kapitel 3 og 4 – men som et første skridt er det nødvendigt at skabe overblik over, hvad virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet omfatter og hvad der findes af viden om dem.

Eksisterende erfaringsbaserede klassifikationer

Arbejdsmiljølitteraturens forslag til erfaringsbaserede klassifikationer af virkemidler er relativt begrænsede. De optræder primært i sammenhæng med analyser eller kortlægninger af erfaringer med indsatser og virkemidler indenfor afgrænsede områder. Et konkret eksempel er et ret nyt review udført for den engelske pendant til Arbejdstilsynet og NfA, 'Health and Safety Executive (HSE) med titlen: *"What works in delivering improved health and safety outcomes"*. (Cox et al. 2008).¹ Rapporten gennemgår en række virkemidler på baggrund af tilgængelig 'seriøs' litteratur om virkemidlernes anvendelse og virkning en større intern undersøgelse ud fra spørgsmålet: "What works"?

Den systematisering Cox et al. når frem til i deres gennemgang af litteraturen omfatter:

- Regulering
- Inspektion af virksomheder (herunder kontrol og tilsyn)
- Ansigt til ansigt formidling med det mål at øge opmærksomheden
- Oplysningskampagner
- Arbejdsmiljø temadage
- Vejledning
- Udarbejdelse af standarder for arbejdsmiljøet
- Værktøjer til risikovurdering, egenvurdering og evaluering(APV)
- Bedriftssundhedstjeneste (sundhedsfokuseret)
- Medarbejderinddragelse
- Incitament, f.eks. i form økonomiske fordele
- Anerkendelses programmer, som f.eks. akkreditering eller indplacering på best practice lister.

Der foretages ikke nogen argumentation for, at opdelingen skulle repræsentere en teoretisk baseret systematisering af virkemidler, den beskrives alene som en systematisering af de indsamlede kilder.

I Danmark har vi fundet en enkelt undersøgelse, der har det direkte formål, at give et overblik over anvendte virkemidler. LO udgav i 2003 rapporten: *Virkemidler i arbejdsmiljø-reguleringen* (Hasle m.fl. 2003).

Her foretages en opdeling af virkemidler efter, hvor og af hvem de anvendes. Der lægges i denne undersøgelse især vægt på virkemidler, der styrker virksomhedernes egenindsats. Her medtages:

- Legale virkemidler (lovgivning og regulering)
- Økonomiske virkemidler (økonomiske incitament i form af forbedret økonomi)
- Normdannelse og legitimitet (normer der anerkendes og overholdes indenfor brancher og netværk)
- Sikkerhedsorganisationen (herunder konkrete aktiviteter)
- Arbejdspladsvurdering

¹ 'What Works in delivering improved health and safety outcomes' er et review fra 2008 som primært er forankret i interne undersøgelser fra HSE men også undersøger udvalgt litteratur fra området. Man har undersøgt en lang række virkemidler som f.eks. kampagner og inspektioner for at finde ud af, 'hvad der virker', når man som myndighed skal forbedre sundhed og sikkerhed.

- Arbejdsmiljøledelse
- Certificering
- BST
- Arbejdstilsynet
- Aftaler

Disse to kategoriseringer er begge maksimaliststrategier, der går ud på at opregne alle de virkemidler, der erfaringsmæssigt er blevet anvendt i indsatsen for et bedre arbejdsmiljø. I analysen forholder rapporterne sig i et vist omfang til, om det er muligt at kategorisere dem f.eks. ud fra gulerod, pisk og prædiken terminologien eller udfra det samfundsmæssige niveau de anvendes på, men begge afstår fra at gøre det, da opdelingen ikke kan foretages entydigt.

Begge rapporter er baseret på udvalgt videnskabelig litteratur og på publicerede praksiserfaringer, som man efterfølgende har opdelt i de viste funktionelle hovedgrupper. I det første tilfælde har målet været at pege på udviklingsområder for Health and Safety Executive i UK. I det andet har målet været at skabe et fagligt fundament for LO's politikudvikling i forbindelse med implementeringen af arbejdsmiljøreformen.

Disse to kategoriseringer er imidlertid ikke udviklet med det samme formål som dette forprojekt. Derfor valgte vi i første omgang at supplere de ovenstående lister, ved selv at arbejde ud fra en maksimaliststrategi. Med det mål indledte vi denne opgave med først selv at samle en lille gruppe personer med lang og forskelligartet erfaring fra arbejdsmiljøarbejdet. Efterfølgende lavede vi telefoninterview med en række personer fra såvel arbejdsmiljøsektoren som fra andre sektorer (se bilag 1). Det førte os frem til endnu en erfaringsbaseret liste over typer af relevante virkemidler i arbejdsmiljøindsatsen. I første omgang var der over 20 kategorier medtaget. Disse blev efterfølgende reduceret til den nedenstående liste på 14 typer af virkemidler.

Herunder følger en kort introduktion til hver af de 14 virkemiddel kategorier. At foretage en opdeling i kategorier vil altid kræve kompromiser og sammenstillinger, og der kan altid argumenteres for og imod flere af kategorierne. Vi har, som vi demonstrerer efterfølgende, dog fundet denne liste funktionel i forhold til denne opgave.

I det følgende skema er de to ovenfor omtalte kategoriseringer opstillet i et skema med de 14 virkemiddel kategorier. Vi har desuden, for en yderligere sammenligning, inddraget listen over virkemidler, der er nævnt i arbejdsmiljøforskningsfondens beskrivelse af virkemidler, i det opslag der anvendes som vejledning til ansøgning om støtte til forskning i virkemidler.

I den fjerde kolonne har vi opstillet listen over 14 hovedtyper af virkemidler, som vi selv har valgt at bruge som grundlag for forprojektet.

Virkemidler medtaget i 'What works'	Virkemidler medtaget i LO's analyse af virkemidler:	Arbejdsmiljøforskningsfondens opslag om virkemiddelprojekter	Dette projekts 14 hovedtyper
Regulering Inspektion/tilsyn og kontrol Standarder	Legale virkemidler Arbejdstilsynet	Retlige virkemidler: Det kan f.eks. være lovgivning og anden regulering om forbud/påbud, APV, SIO, tilsyn	<i>Regulering</i>
	Aftaler	"Soft law", herunder forskel-	<i>Aftaler</i>

Virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet

		lige former for partsaftaler	
Incitamenter	Økonomiske incitamen- ter: Argumentation for at et godt AM giver god øko- nomi	Arbejdsmiljø-regnskaber Arbejdsmiljøøkonomi, inci- tamente som fx økonomisk belønning og straf	<i>Økonomiske incitamen- ter</i>
Anerkendelsespro- grammer (best prac- tise lister)	Certificering	Markedsrelaterede virke- midler (f.eks. krav og øn- sker fra kun- der/konkurrenter/leverandør er, rådgivere og andre sa- marbejds-partnere). Arbejdsmiljøcertificering som konkurrenceparamete- ter,	<i>Markedsfremmende til- tag</i>
			<i>Overvågning, forskning og intervention</i>
Vejledning	BST Sundhedstjeneste	Rådgivere og konsulenter	<i>Rådgivning og forebyg- gende behandling</i>
Oplysningskam- pagner Ansigt til ansigt – formidling (opsøgen- de indsatser)		Virkninger af forskellige me- toder og typer af informati- on og vejledning, herunder kampagner mv. Formidling til særlige grup- per	<i>Kommunikation</i>
Uddannelse		Uddannelse	<i>Uddannelse og træning</i>
	Normdannelse og legiti- mitet	Benchmarking	<i>Netværk</i>
Medarbejder- inddragelse	Sikkerheds- organisationen Arbejdsmiljøledelse	Arbejdsmiljø som strategisk element Corporate social responsi- bility	<i>Virksomhedsintern or- ganisering</i>
Risikohåndtering	Arbejdspladsvurdering		<i>Værktøjer og metoder</i>

Risikoanalyse og håndtering			
Selvevaluering			
Udarbejdelse af standarder for arbejdsmiljøet			<i>Arbejdets indretning og udførelse af arbejdet</i>
		Virksomhedskultur og normer m.v.	<i>Påvirkning af kultur, adfærd og sociale normer</i>
			<i>Påvirkning af individuel adfærd.</i>

Figur 7 – Fire erfaringsbaserede tilgang til at kategorisere virkemidler

Det fremgår, at der er et rimeligt overlap mellem de fire lister. Vores egen erfaringsbaserede liste er den mest omfattende og tilføjer i forhold til de to andre rapporter følgende temaer: Overvågning og interventionsforskning, påvirkning af virksomhedskultur og social adfærd og normer samt individrettede tiltag med fokus på påvirkning af den enkeltes adfærd.

Overvågning og interventionsforskning er en betegnelse for generering af ny viden. Kategorien omfatter en voksende tendens til at anvende nationale kortlægninger til at fastlægge standarder for, hvad der er et acceptabelt niveau af belastninger eller hvilke brancher, der har et højere belastningsniveau end andre, som det f.eks. gøres gennem spørgeskemakortlægninger der bygger på en sammenligning af resultaterne med et nationalt benchmark. Desuden er der i Danmark et stigende omfang af udviklingsorienteret forskning, der i flere tilfælde kan betegnes som virkemidler i forhold til at skabe nye erfaringer f.eks. med "hvad der kan gøres" indenfor en branche. Kulturpåvirkning er et noget upræcist begreb, men er medtaget da det omfatter en række tiltag, der ikke umiddelbart falder ind under de øvrige. Kulturpåvirkninger er f.eks. forsøg på at ændre den måde medarbejdere omgås hinanden på eller de normer der er fastlagt for risikoadfærd på en given arbejdsplads. De kan f.eks. omfatte, at der formuleres "gode leveregler" eller uddannes interne ambassadører eller instruktører, som gennem anvisninger og eget gode eksempel skal påvirke kollegers arbejdsadfærd. Endelig har vi medtaget individrettede tiltag. Det er en kategori der er defineret ud fra målgruppen, og falder således i virkeligheden udenfor en afgrænsning af forhold der alene vedrører arbejdsmiljøarbejde. Man kan også argumentere for, at mange kampagner og kommunikationsindsatser retter sig mod individer, men vi har valgt at tage kategorien med da arbejdsmiljøarbejdet i dansk sammenhæng i stigende omfang omfatter sundhedsfremmetiltag, krisehjælp eller individuel supervision. Virkemidler der har som mål at styrke den enkelte medarbejders evne til at håndtere eller 'cope' med belastninger i arbejdet eller fremme individets egen sundhedstilstand.

Beskrivelse af de fjorten kategorier af virkemidler

Denne klassificering af virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet har således udgjort grundlaget for systematiseringen af de kilder som vores litteratursøgning frembragte. På de følgende sider har vi opstillet klassificeringen, udbygget med konkrete eksempler og med en uddybet beskrivelse, således som vi har anvendt den og som den er blevet konkretiseret gennem arbejdet med kilderne.

Virkemiddeltipe	Typiske eksempler	Beskrivelse
<i>Regulering</i>	Lovgivning og regler Grænseværdier Inspektion og kontrol	Udgangspunktet for denne kategori er de reguleringsindsatser, som skabes på samfunds niveau som f.eks. lovgivning, tilsyn, kontrol, bøder og vejledning som snævert knyttet til at forstå og efterkomme lovkrav.

Virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet

	Bøder og andre sanktioner Vejledning knyttet til kontrol	
<i>Aftaler</i>	Brancheaftaler om f.eks. psykisk arbejdsmiljø	Her er fokus på partsaftaler, overenskomst, brancheaftaler mv., som er aftaler mellem politiske aktører til forbedring af arbejdsmiljøsystemet eller arbejdsmiljøarbejdet.
<i>Økonomiske incitamenter</i>	Pris og leverandøraftaler Regnskaber med fokus på økonomisk gevinst Forsikringssystemer Forebyggelsesfonden	Her er fokus på sammenhængen mellem økonomiske incitamenter, produktion, progressive forsikringssystemer og andre forhold, som har indflydelse på virksomhedens bundlinje. Midler der bygger på betydningen af at have et godt/dårligt arbejdsmiljø, eller at lave indsatser der fremmer arbejdsmiljøet, og disses virkninger på virksomhedens drift og økonomi. Samt ordninger, der giver direkte tilskud til arbejdsmiljøindsatsen som f.eks. Forebyggelsesfonden
<i>Markedsfremmende tiltag</i>	Certificerings og akkreditering "Top ti" lister over god praksis Bygherrekrav	Denne kategori inkluderer tiltag på arbejdsmiljøområdet, og institutioner, som gennem deres tilstedeværelse i systemet fungerer som et virkemiddel. Her tænkes bl.a. på Certificeringsordninger og kontrollen heraf og benchmarking, der fremmer image og markedsplacering,
<i>Overvågning, forskning og intervention</i>	Virksomhedsovervågning Interventionsforskning og udviklingsprojekter	Denne kategori opstod først sent i litteraturgennemgangen. Den er dannet på baggrund af et tomrum mellem flere af de andre samfundsbaseerede kategorier. Indsamlingen af data, skabelsen af resultater og generering af ny viden og overblik er udgangspunktet for denne kategori.
<i>Rådgivning og forebyggende behandling</i>	Autoriserede arbejdsmiljørådgivere Konsulenter Interne konsulenter Arbejdsmedicinske enheder	Fokus er på den eksterne rådgivning og behandling, som kan tilbydes virksomheder. Det er ydelser som tilbydes af f. eks. af autoriserede rådgivere, konsulentfirmaer, læger, psykologer, coaches, og lignende.
<i>Kommunikation</i>	Skriftlig information Hjemmesider Temamøder Opsøgende virksomhed	Kommunikation foregår både som virksomhedsintern, på branche og samfunds niveau rettet mod virksomheder og individer. Denne kategori tager fat i kommunikationens betydning som virkemiddel. Med kommunikation kan blandt andet forstås kampagner generelt, videndeling, brug af internettet og hjemmesider, sociale medier etc.
<i>Uddannelse og træning</i>	Arbejdsmiljøuddannelsen Virksomhedsintern uddannelse	Uddannelseskategorien er forankret i den uddannelse, som foregår både i de etablerede offentlige og private uddannelsessystemer, såvel som den virksomhedsinterne uddannelse og oplæring af f.eks. ledere, sikkerhedsrepræsentanter og medarbejdere.
<i>Netværk</i>	Lokale netværker	Meget af det arbejdsmiljøarbejde, der etableres mellem

	Brancheforeninger Tværgående projekter	virksomheder, brancher og politiske organisationer foregår i netværkslignede konstruktioner af både formel og i uformel karakter. Denne kategori kigger på netværks virke på arbejdsmiljøarbejdet.
<i>Virksomhedsintern organisering</i>	AM organisationen MED systemet Interne AM konsulenter	Her er det den overordnede organisering af virksomheden der tages udgangspunkt i. Hvilken betydning har virksomhedens organisering, eller den måde den omorganiserer sig på, på arbejdsmiljøet. Med organisering menes her både den strategiske organisering af virksomheden som helhed, men også på et niveau som omfatter sikkerhedsorganisationen, MED/MIO, HR/særlige afdelinger, fleksibel joborganisering etc.
<i>Værktøjer og metoder i arbejdsmiljøarbejdet</i>	APV Kortlægningsmetoder Dialogorienterede metoder	Med værktøjer menes indsatser virksomheden kan sætte i gang for at styre, kontrollere eller evaluere arbejdsmiljøarbejdet. Det afgrænser sig fra at være konkrete indsatser der retter sig mod indretning af arbejdspladsen eller udførsel af arbejdet. Ligesom det heller ikke omfatter de individrettede indsatser. Værktøjerne kan være arbejdsmiljøledelsessystemer, APV og trivselsmålinger, arbejdsmiljøregnskaber, certificering, dialogbaserede udviklingsprocesser, generelle arbejdsmiljøpolitikker etc.
<i>Arbejdets indretning og udførelse af arbejdet</i>	Tekniske forskrifter Vejledninger i god praksis	Denne kategori omhandler de virkemidler, der retter sig mod at ændre det konkrete arbejde på arbejdspladsen. Herunder udførelsen af arbejdet og virkemidlerne, der understøtter dette, f.eks. være hjælpemidler, arbejdsteknikker, arbejdsplanlægning etc.
<i>Påvirkning af kultur, adfærd og sociale normer</i>	Adfærdsnormer og leve-regler Udvikling og påvirkning af fagkulturer Interne "ambassadør"- eller instruktørordninger	Med kultur forstås de værdier og normer der hersker på arbejdspladsen, den adfærd der vises i det konkrete arbejde og i de relationer der er mellem individer og grupper på arbejdspladsen. Kultur som virkemiddel kan derfor forstås som f.eks. sikkerhedskulturen på arbejdspladsen, relationen mellem kollegaer i forhold til samarbejde eller ledelsens måde at kommunikere og beslutte på og medarbejdernes oplevelse disse.
<i>Påvirkning af individuel adfærd.</i>	Sundhedsfremme tiltag Krisehjælp Supervision	Denne kategori fokuserer på de indsatser, der specifikt er rettet mod det enkelte individ på arbejdspladsen. Vægt-tabsprogrammer, helbredstjek, krisehjælp, ect.

Figur 8 – Beskrivelse af rapportens 14 virkemiddelkategorier

I dette kapitel har vi udviklet et bud på en erfaringsbaseret klassificering af virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet. Indenfor rammerne af denne har vi gennem en række meget forskellige kilder søgt at nå en definition af, hvad virkemidler er og hvad der findes af viden om disse. Kilderne er internationale reviews, en række danske publikationer, rapporter mm., eksempler fra seks 'samfundsaktørers' konkrete virke, formidling og brug af virkemidler, telefoninterview med udvalgte aktører og ved afholdelse af et seminar med repræsentanter fra både arbejdsmiljøverdenen og eksperter fra andre faglige discipliner. Disse kilder er alle dokumenteret nøjere i bilag 2 – 5. I det følgende prøver vi at sammenfatte, hvad der er undersøgt om de enkelte virkemidler indenfor den klassifikation vi har opstillet.

2.3 Virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet – på baggrund af udvalgte kilder

Gennemgangen af forskningen viser, at der er meget litteratur på området, men at denne litteratur klumper sig sammen omkring bestemte områder. Litteraturen dækker emner lige fra betydning af regulering for et godt arbejdsmiljø over globale diskussioner af tendenser omkring grænseløst arbejde til konkrete individfokuserede tiltag som sundhedsfremme og selvhjælpsmetoder. Gennemgangen er således kun et fragmenteret billede af de aktuelle forsknings tendenser og måder at iagttage virkemidler og arbejdsmiljøarbejdet på, som kan fortælle os, hvordan vi får endnu større viden omkring dette arbejde.

Afsnittet uddyber hver af de fjorten virkemiddelskategorier. Hver af kategorierne og hver af de gennemgåede referencer er beskrevet yderligere i bilag 2 (litteraturgennemgang af internationale review), bilag 3 (Erfaringer med virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet fra danske kilder) og bilag 4 (seks aktørers prioritering af virkemidler). Man kan således via referencerne i bilagene finde en uddybning af, hvad de enkelte tekster bidrager med. Afsnittet er opbygget, så pointer fra litteraturen kort fremhæves ift. de muligheder, såvel som manglende virkning eller manglende dokumentation, der er for virkemidlerne. Derefter henvises til hvilke referencer der er benyttet i bilagene 2-4. Da virkemidler fra starten er forsøgt afdækket meget bredt, har det ikke været muligt at dykke detaljeret ned i de enkelte kategorier, og finde meget litteratur om disse. Metoden for søgestrategien kan læses i bilag 1.

Regulering

Der er fundet flere artikler der beskriver forskning omkring regulering af arbejdsmiljøområdet (Cox 2008, Kamp og Nielsen 2008, Kogi 2002, Schulte 2003). En række kilder påpeger vigtigheden af at kombinere forskellige former af regulering, da der er tegn på at kombinationen kan skabe forbedrede resultater. Men ingen undersøgelser er ifølge vores kortlægning gået så langt, at de har påvist at særlige kombinationer vil have en bestemt virkning på arbejdsmiljøet. Der mangler også undersøgelser af, hvorfor virksomhederne agerer som de gør i forhold til arbejdsmiljøarbejdet og på hvordan man får dem til at handle proaktivt i stedet for reaktivt.

Der er flere eksempler på, at det er svært at vurdere, hvordan reguleringen faktisk virker. Det er dog enkelte studier, der viser, at tilsyn har en begrænset virkning i forhold til forbedring af arbejdsmiljøet, mens påbud og bøder har en større virkning på både skaders frekvens og størrelse på den enkelte arbejdsplads. Samtidigt påpeges det, at sådanne effektmålinger er svære at sammenligne (Tomba 2009). I en dansk sammenhæng udfører Arbejdstilsynet en meget udførlig evaluering af egne tilsynsformer i form af f.eks. særlige tilsyn, screeningstilsyn og smileyordningen (www.arbejdstilsynet.dk).

Den danske litteratur har en tradition for at opstille reguleringen som enten reaktiv eller proaktiv, eller som enten blød eller hård. Ifølge en reference mangler undersøgelserne dog at fokusere på, hvordan forskellige virksomheder opfatter forskellige reguleringsformer og hvilke motiver de har for at reagere på forskellige reguleringsindsatser (Hasle 2003).

Det er en klar konklusion på baggrund af kilderne, at der er behov for at få en bedre forståelse for de relationer, der eksisterer mellem de aktører, der udøver myndighedsrollen og de aktører på virksomhederne, der har ansvaret for arbejdsmiljøarbejdet. Feltet er utrolig komplekst, da der er lang vej fra lovgivning til konkret fortolkning og udøvelse på den enkelte arbejdsplads. Udøvelsen af den konkrete tilsynsopgave påvirkes af såvel den faglige baggrund, de aktører der udfører den har, som af de fordringer instrukser og anvisninger lægger på dem. (Black 2001). Flere studier påpeger sammenhængen mellem regulering og informationsspredning, kulturelle forskelle, forskellige managementsystemer, forskellige typer af virksomheder, og et stort hul i den eksisterende viden i forhold til, hvordan man kan opnå en optimal regulering og samarbejde med arbejdsmarkedets parter på området (Cox 2008, Kabel 2008, Kamp og Nielsen 2008, Knave 2002, Kogi 2002, Schulte 2003, Tomba 2009).

Der er i alt anvendt syv review fra bilag 2 (DeRoo 2000, Etherthon 2007, Jardine 2003, Knave 2002, Kogi 2002, Schulte 2003, Tomba 2007), som beskriver forhold omkring reguleringen. Fra bilag 3 og 4 er der fundet ni publikationer (Cockburn 2009, Cox 2008, Elsler 2005, Hasle m.fl. 2003, Hasle og Langaa 2005, (ISSA 2009 konference proceeding - se bilag 4 - Robson), Kabel 2008, Kamp og Nielsen 2008, Kristensen 2001), som analyserer feltet.

Aftaler

Vores litteraturgennemgang har vist at der kun i meget begrænset omfang er lavet undersøgelser om indgåelse af aftalers betydning for arbejdsmiljøet. I Danmark har der været stort fokus på aftalesystemet, og muligheden for at anvende aftaler til at skabe et bedre grundlag for arbejdsmiljøindsatsen, men studier af aftalernes betydning mangler. Ifølge litteraturen er det vigtigt at undersøge betydningen af aftaler nøjere, men også at se på, hvorfor aftaler som virkemidler er blevet brugt i så begrænset et omfang (Hasle 2003, Limborg 2002).

Der er ikke relevante referencer fra bilag 2, mens der fra bilag 3 er fundet tre referencer (Hasle et al 2003, Hasle et al 2004, Limborg 2002).

Økonomiske incitamenter

Økonomiske incitamenter i forhold til arbejdsmiljøarbejdet er ikke et veldokumenteret felt, men især inden for de sidste år er der lavet analyser, der fokuserer på sammenhængen mellem økonomi og et godt arbejdsmiljø.

I litteraturen er der flere perspektiver på, hvordan man skal fokusere på relationen mellem økonomi og arbejdsmiljø. Der er perspektiver på, at det økonomiske afkast i sig selv er godt, målt i forhold til Return On Investment (ROI), i forhold til sygefravær, produktiviteten eller tabt arbejdsfortjeneste.

Flere studier har påvist, at arbejdsmiljø management programmer er økonomisk fordelagtige i forhold til enten det økonomiske afkast eller produktiviteten i virksomheder (Kristensen 2009, Pelletier 2009, Punnett 2009, Riedle 2001, Tompa 2007, Tompa 2009). Der er dog også et misforhold imellem økonomi og arbejdsmiljø, som vanskeliggør en sammenligning, da der ofte er en forskel mellem de økonomiske beregninger og de arbejdsmiljødata som de økonomiske beregninger skal sammenlignes med. Derfor anbefaler flere, at indtænke økonomiske analyser i forhold til arbejdsmiljøet på den enkelte arbejdsplads, f.eks. gennem et samarbejde mellem arbejdsmiljøaktører og arbejdsgivere og brancheorganisationer således der kan udvikles bedre analyser på området (Pelletier 2009, Riedle 2001, Tompa 2009, Verbeek 2009).

Der er udarbejdet business cases som en måde at studere økonomiske incitamenter på, som mere konkret undersøger hvorledes indsatser virker på en virksomhed. Derudover er der anbefalinger til at udvikle best practice business cases som arbejdspladser kan bruge til at forstå og implementere sammenhæng mellem økonomiske incitamenter og arbejdsmiljø (Verbeek 2009).

Der er i alt fundet seks review artikler fra bilag (Pelletier 2009, Punnett 2009, Riedle 2001, Tompa 2007, Tompa 2009, Verbeek 2009), der er relevante for denne kategori og ni publikationer fra bilag 3 og bilag 4 (Boesby 2008, COWI 2005, De Greef og Van den Broek 2004, (ISSA 2009 conference proceeding – se bilag 4 – Ottati, Richardson-Owen, Bödeker, Köpker, Oldenburg), Kristensen 2009, LO 2007, Mossink 2002, Møller og Hasle 2007, Westergård-Nielsen et al 2008).

Markedsfremmende tiltag

Markedsfremmende tiltag er et område, hvor der findes meget lidt forskning. Af nuværende referencer er der netop udarbejdet et studie af revisorers rolle som rådgivere i forhold til at skabe bedre produktionsforhold omkring arbejdsmiljøet (Bager 2010). Derudover er det ved at blive undersøgt, hvilke rolle certificering har for den enkelte virksomhed i forhold til de markedsforhold virksomheder agere under.

Der findes en lang række arbejdsmiljøpriser, som fokuserer på at forbedre image eller positionen for de virksomheder, der gør en særlig indsats. Der findes beskrivelser af disse tiltag men ingen gennemgribende analyser af, hvordan de virker for de virksomheder som modtager disse (ISSA 2009).

Litteraturen om markedsfremmende tiltag udgjorde ingen artikler fra bilag 2, mens der er fundet to referencer fra bilag 3 og bilag 4 (Bager m.fl. 2010, (ISSA 2009 conference proceeding - se bilag 4 - Walker, Schwarzwälder)).

Overvågning, forskning og intervention

Studier viser, at overvågningsmetoder er udbredte og veldokumenterede i forhold til at skabe et grundlag for beslutningstagere og forskere (Couser 2008, Salerno 2002, Tabanelli 2008). Der er samtidig en stor metodediskussion af, hvordan man kan generere ny viden. Flere kilder tager denne diskussion op (Azaroff 2002, Murta 2005, Tabanelli 2008). Overvågning kræver dog mulighed for adgang til valide data, hvilket vi i Danmark har stor tradition for gennem f.eks. folkeregister, Danmarks statistik og NAK. Der rejses kritik af, at mange af sådanne registre spørger til de traditionelle arbejdsmiljøområder, men glemmer at inkludere andre perspektiver som socioøkonomiske, teknologiske og kommercielle forhold i arbejdet. Disse undersøgelser lægger vægt på vigtigheden af at tænke andre områder ind i analyser af arbejdsmiljøarbejdet (Salerno 2002, Tabanelli 2008).

Der er brugt seks review artikler fra bilag 1 (Azaroff 2002, Couser 2008, Knave 2002, Murta 2007, Salerno 2002, Tabanelli 2008), mens der fra bilag 2 og bilag 3 er fundet syv publikationer (Advice 2005, Brun 2007, COWI 2006, (ISSA 2009 conference proceeding - se bilag 4 – Flaspöler), Mikkelsen et al 2009, Rial-González et al 2005, Smulders 2003).

Rådgivning og forebyggende behandling

Der findes nogen forskning i, hvilken betydning rådgivning og behandling har for arbejdsmiljøarbejdet. I Danmark er der lavet enkelte studier af disse sammenhænge.

Flere studier viser hvordan rådgivning, både i form af sundhedsfaglig rådgivning og behandling og som generel arbejdsmiljøekspertise og konsulentbistand, er et vigtigt virkemiddel i mange arbejdspladsindsatser (De Boer 2009, Jones 2003, Porru 2006).

I Danmark er der lavet analyser af BST systemet (Limborg og Voxtrup 2006), mens der endnu ikke er lavet undersøgelser af det store kommercielle konsulentmarked, som er et resultat af udfasningen af BST rådgivningen. I forhold til det voksende konsulentmarked, mangler der analyser af, hvilken rolle relationen mellem konsulent og virksomhed spiller. Derudover er der mange virksomheder der trækker kompetencer inhouse, således at ekspertisen og viden genereringen ligger inde i virksomheden, men der mangler viden om hvad det betyder for forståelsen af arbejdsmiljøarbejdet og for en anden type rådgivning.

Der er brugt syv review artikler fra bilag 2 (Chan 2000, De Boer 2009, Jones 2003, Knave 2002, Martin 2009, Macfarlane 2007, Porru 2006) mens der fra bilag 3 og bilag 4 er fundet fire relevante publikationer (Advice 2005, (ISSA 2009 conference proceeding - se bilag 4 – Winterfield), Limborg og Voxtrup 2006, LO 2004, Teknologisk Institut 2003a, Teknologisk Institut 2003b).

Kommunikation (kampagner, information og bred formidling)

I forhold til den store viden, der findes omkring kommunikation, er der forsket forholdsvis lidt i formidling og informationssprednings betydning for arbejdsmiljøet. En stor del af litteraturen er konkrete anvisninger og metoder til, hvordan man spreder informationer og rammer den rette målgruppe.

Ifølge litteraturen er det vigtigt at forstå, at information ikke er et spørgsmål om at sende faktuelle budskaber af sted, men kommunikere målrettede informationer om f.eks. risiko, som samtidig er forståelig og anvendelige for modtageren, og som gør disse i stand til at træffe beslutninger. Det er ifølge litteraturen modtagerens forudsætninger for at modtage budskabet og afsenderes forståelse af dette, der er altafgørende for at skabe den gode formidling. (Nicholson 2000) Det har ifølge litteraturen samtidig vist sig som en successtrategi at lave kampagner, som både indeholder informationsspredning kombineret med enten tilsyn eller rådgivning og uddannelse af forskellig karakter (Couser 2008).

Generelt er der den forståelse af kommunikation som virkemiddel, at det har en effekt, men denne kan ikke bevises, da det er svært at udlede kommunikationseffekten fra de andre sammenhænge arbejdsmiljøet indgår i. Der argumenteres derfor også for, at informationerne skal følges tæt, for at se hvornår de opnår en virkning, frem for at lave studier af effekterne efterfølgende (Schulte 2003).

Fra bilag 2 er der fundet tre relevante artikler (Couser 2008, Nicholson 2000, Schulte 2003) mens der fra bilag 3 og bilag 4 er fundet to publikationer (Advice 2008, (ISSA 2009 conference proceeding - se bilag 4 – Paridon, Davillerd, Schmitz-Felden, Taskan-Karamürsel)).

Uddannelse og træning

Studierne viser, at uddannelse er afgørende for at kunne varetage arbejdsmiljøarbejdet og for at medarbejdere kan begå sig på arbejdspladsen i forhold til gældende sikkerhedsregler og forstå og forebygge uønskede effekter i arbejdet. Det er essentielt, at der er en forståelse hos den enkelte medarbejder, for arbejdet og de risikomomenter der er indlejret heri (Alper 2009). Litteraturen påpeger, at det er mest effektivt når uddannelsen i arbejdsmiljø inddrages i starten af en oplæring, når man er ny på arbejdspladsen eller mens der er en konkret arbejdsskade hos den enkelte (Brown 2004, Dionne 2001). Hvis der ikke opnås en grundlæggende viden, vil dårlig adfærd hurtigt indfinde sig, og uddannelse i sig selv vil herefter have vanskeligt ved at skabe påvirkninger af det enkelte individs adfærd.

Hvis man skal flytte uddannelsesniveaut endnu mere er der ifølge litteraturen to forhold, der skal indtænkes i alle uddannelsessammenhænge. Dels skal uddannelse forankres i individet og relateres til den enkeltes arbejdsituation. Der er flere referencer til, at dette kan gøres gennem empowerment, hvor individet bringes ind i den enkelte uddannelsessituation, og selv (med)vælger de relevante veje i uddannelsen (Burke 2006, McQuiston 2000). Det andet perspektiv er at skabe synergi ved at formidle viden om de traditionelle arbejdsmiljøproblemer, samtidig med at der etableres en forståelse for, hvordan sikkerhedskulturen, karakteren af arbejde og de organisatoriske sammenhænge skaber rammerne for, hvordan arbejdsmiljøproblemer opstår og hvordan de kan afhjælpes og forebygges (Burke 2006).

Status på det danske uddannelsessystem er ifølge en undersøgelse fra Danmarks Evalueringsinstitut, at over 90 % af deltagerne på arbejdsmiljøuddannelserne er tilfredse med deres uddannelse, og føler sig godt klædt på til arbejdsmiljøarbejdet (Dansk Evalueringsinstitut 2008).

Fra bilag 2 er der anvendt 8 review artikler (Alper 2009, Brown 2004, Burke 2006, Dionne 2001, Hlobil 2005, McQuiston 2000, Waddell 2001, Yamada 2002). Der er fundet tre publikationer fra bilag 3 og bilag 4 (Dansk Evalueringsinstitut 2006, EASHW 2010, (ISSA 2009 conference proceeding - se bilag 4 – Montagnon, Wolff, Bollmann))

Netværk

Studier omkring netværksorganisering og betydningen af formelle og uformelle netværk er ud fra vores søgninger meget begrænsede.

Ifølge de få danske referencer ligger der et stort potentiale i at undersøge, hvorledes netværk kan vise nye veje i forståelsen af arbejdsmiljøarbejdet, som ser udover de klassiske effektmålinger, eller ønsket om, gennem enkelte midler, at kortlægge, hvad der virker (Kamp og Nielsen 2008).

Det er ikke lykkedes at identificere relevante artikler fra bilag 2, mens der er fundet tre publikationer fra bilag 3 og bilag 4 ((ISSA 2009 conference proceeding - se bilag 4 – Montagnon, Zieschang), Kamp og Nielsen 2008, Mortensen et al 2007).

Virksomhedens interne organisering

Ifølge litteraturen har organisationer, der formår at koble et bredere fokus på individet med selve arbejdet og på de rammer som organisationen giver, et fortrin. De har langt større forudsætninger for at sikre et godt arbejdsmiljø, end hvis der kun tages udgangspunkt i en af delene, eller hvis der arbejdes med disse isoleret (Alper 2009, Egan 2007). En større fleksibilitet og øget samarbejde er ifølge litteraturen en stærk medvirkende faktor til, at arbejdsmiljøet forbedres. Mange af studierne påtaler vigtigheden og de forbedringer det giver, hvis medarbejderinvolvering indtænkes som et centralt element i arbejdsmiljøarbejdet, og virksomheden lader nøglepersoner styre arbejdsprocessen (Couser 2008, Egan 2007, Hignett 2005, Knauth 2003, Punnett 2009, Waddell 2001). Flere studier har allerede undersøgt temasamarbejde, medarbejderinvolvering, selvledelse og andre samarbejdsformer.

I den danske arbejdsmiljødiskussion er Sikkerhedsorganisationens placering af mange beskrevet som en sidevognsfunktion, som ikke er en integreret del af virksomhedens strategiske satsning. Resultaterne viser at en sådan prioritering vil smitte af på det konkrete arbejdsmiljøarbejde (Bottrup 2002, Hasle 2001). Der er ikke lavet studier af, hvorledes man får arbejdsmiljøarbejdet med ind i linjeorgani-

sationen. Derudover er der kun et eksempel på, at der er prøvet alternative organiseringsformer til sikkerhedsorganisationen, uden at det dog har resulteret i forbedrede måder at organisere arbejdsmiljøarbejdet på (Mathiesen 2008).

Der er fundet syv relevante reviewartikler fra bilag 2 (Alper 2009, Couser 2008, Egan 2007, Hignett 2005, Knauth 2003, Punnett 2009, Waddell 2001) og tretten publikationer fra bilag 3 og bilag 4 (Bottrup 2002, Clausen 2007, De Beeck 2002, Dyreborg 2006, Fløcke 2008, Goudswaard 2002, Hasle 2001, Holten 2007, (ISSA 2009 conference proceeding - se bilag 4 – Vainio), LO 2002a, LO 2002b, Mathiesen 2008, Nielsen og Kamp 2007, Teknologisk Institut 2006)

Værktøjer og metoder i arbejdsmiljøarbejdet

Der er en stor afdækning af værktøjer og metoder i litteraturen. Men feltet er også stort og varierende, så det er svært at få et overblik over dette felt.

Kortlægningen har vist, at der findes en lang række værktøjer, som har en høj kvalitet, også hvis man kigger isoleret på danske forhold, hvor BAR'ene og AT har mange forskellige værktøjsmæssige tilgange til arbejdsmiljøarbejdet (Thoft 1999, Nielsen, K. 2008). Den største udfordring for denne type af arbejdsmiljøarbejde er at kunne manøvrere mellem de mange tilbud.

Litteraturen konkluderer, at de 'gode' værktøjer integrerer et fokus både på individ, organisation og arbejdets udførsel (Joy 2004, Landsbergis 2003, MacEachen 2006, Punnett 2009, Waddell 2001). Samtidig er det også illustreret, at løsrevne interventioner har en kortsigtet effekt, som gør at det er svære at forankre indsatsen i organisationen (Landsberger 2003).

14 review artikler fra bilag 1 er anvendt i forhold til denne kategori (David 2005, De Boer 2009, Jones 2003, Joy 2004, Knauth 2003, Landsbergis 2003, MacEachen 2006, McFarlane 2007, Punnett 2009, Rick 2000, Ruotsalainen 2008, Serra 2007, Tveito 2004, Waddell 2001). Der er fundet 18 publikationer fra bilag 2 og (bilag 3 (Andersen 2007, Aust 2009, Boesby 2008, EASHW 2008, Gallup 2008, Gensby 2007 og 2008, Hasle m.fl. 2008, Holten 2008, Kines 2006, Langaa m.fl. 2009, Lisner 2009, Nielsen, K. 2008, Nielsen, K.M. 2008, Rasmussen 2010, Spangenberg 2000, Thoft 1999, Zwetsloot 2004).

Arbejdspladsens indretning og arbejdets udførsel

Kategorien omfatter så specifikke virkemidler som f.eks. formen på pauser i arbejdet og sikkerhedsdatablad men er også et fokus generelt på arbejdsredskaber og på design af arbejdspladsen.

I forhold til sikkerhedsregler er det vigtigt, at man inddrager medarbejdererfaringer for at få tilpasset organiseringen til de forhold som de skal virke på – medarbejderne (Alper 2009). Det er samtidig vist, at enkelte tekniske virkemidler har en effekt på forebyggelse af skader og nedslidning i arbejdet (Boocock 2007, Tveito 2004).

Fra bilag 2 er der benyttet seks review (Alper 2009, Boocock 2007, DeRoo 2000, Nicol 2008, Taylor 2005, Tveito 2004), der omtaler indretning og udførsel af arbejdet. Der er fundet fem publikationer fra bilag 3 og bilag 4 (Broberg m.fl. 2009, Nielsen, T.W. 2008, Pedersen og Hoppe 2008, Podniece 2008, Skotte 2008).

Påvirkning af kultur, adfærd og sociale normer

Status for denne kategori er, at der kun i mindre grad er lavet studier, der fokuserer på virkemidler, der påvirker kultur, adfærd og sociale normer.

Der er i litteraturen enighed om, at kulturpåvirkning er et vigtigt element til at skabe succesfulde ændringer i arbejdsmiljøarbejdet (Etherton 2007, Nielsen, K. 2008). Forhold, der flere steder fremhæves som vigtige, er ledelsesengagement og medarbejderinvolvering for at skabe den rette kultur (Fernandez-Muniz 2007, Woods 2005). Samtidig efterlyser litteraturen undersøgelser for sammenhænge mellem kultur og adfærd og påvirkning af arbejdsmiljøet (Boocock 2007).

Der har i forebyggelsesfonden vist sig en stor udbredelse af tilgange til at uddanne specielle nøglepersoner, der blandt andet varetager 'ambassadør' og 'vejlederroller', hvor den primære opgave er at 'vise den rette vej' i arbejdsmiljøarbejdet (bilag 3 og 4). Der eksisterer, så vidt vores litteratur har dokumenteret, ingen viden om virkning i forhold til disse indsatser.

Der er benyttet fire review artikler fra bilag 2 (Boocock 2007, Etherthon 2007, Fernandez-Muniz 2007, Woods 2005). Derudover er der fundet tre publikationer, der fokuserer på kulturpåvirkning fra bilag 3 og bilag 4 (Kamp og Nielsen 2008, Munch-Hansen 2008, Nielsen, K. 2008).

Påvirkning af individuel adfærd

Man kan dele individrettede virkemidler op i to underkategorier. Dem, der specifikt fokuserer på personlige forhold som f.eks. væggtab, rygning og Work Life Balance (Benedict 2008, Chan 2000, Knauth 2003, Kuoppala 2008, Martins 2009, Smedslund 2004) og dem, der fokuserer på arbejds-specifikke indsatser som f.eks. øvelser i arbejdet og selvhjælpsmetoder (Boocock 2007, Couser 2008, Mimura 2003, Ruotsalainen 2008, Verhagen 2007). Der er kommet mere fokus på sundhedsfremme på arbejdspladsen, og der er også lavet mange studier af enkeltindsatser, men det er vores vurdering, at der mangler informationer omkring sammenhænge mellem sundhedsfremmeindsatser og arbejdspladsrelaterede indsatser og andre forhold på og uden for arbejdspladsen, og betydningen af disse sammenhænge i forhold til arbejdsmiljøet.

Der er i Danmark igennem en årrække udviklet en stadig større tradition for at fokusere på sundhedsfremmeindsatser målrettet individet. Dette kan blandt andet ses i form af indsatserne fra forebyggelsesfonden. Disse fokuserer for størstedelen på individuelle indsatser, hvorimod den vej som de generelle anbefalinger fra litteraturen, om at integrere det med et generelt arbejdsmiljøperspektiv og med en organisatorisk tænkning, ikke syntes at være til stede.

Der er i alt anvendt elleve artikler fra bilag 2 (Benedict 2008, Boocock 2007, Chan 2000, Couser 2008, Knauth 2003, Kuoppala 2008, Martin 2009, Mimura 2003, Ruotsalainen 2008, Smedslund 2004, Verhagen 2007) og fire publikationer fra bilag 3 og bilag 4 (Blangsted 2006, Christensen et al 2009, Strøyer Andersen 2007, Svensson 2009).

2.4 Opsamling

Dette kapitel har taget udgangspunkt i spørgsmålet, hvad er virkemidler?

I en undersøgelse af virkemidler, er det ikke tilstrækkeligt at fokusere på virkemidlet i sig selv, da der findes tre led i virkemidlets virkningsmekanisme. Virkemidler defineres som udgangspunkt i litteraturen på baggrund af de relationer der eksisterer mellem en afsender, der ønsker at påvirke en modtager via et virkemiddel. Virkemidlet forstås derfor som en kombination af et konkret middel (som f.eks. lovgivning, oplysningskampagne eller kortlægningsværktøj) og en afsender, der har et ønske om at det skal virke på en modtager, på en bestemt måde, samt en modtager der reagerer positivt eller negativt på midlet og intensjonen.

Der er identificeret tre typer af afsendere af virkemidler; afsendere på samfundsniveau (f.eks. Arbejdstilsynet), på organisationsniveau (f.eks. arbejdsgiver og arbejdstager) og på virksomhedsniveau (den enkelte virksomhed). De aktører som modtager påvirkning fra afsender og virkemiddel, er i denne sammenhæng alle aktører, der arbejder med arbejdsmiljø, og de kan i udgangspunktet befinde sig indenfor, såvel som udenfor virksomheden. I sidste ende er disse sammenhænge nødt til at blive identificeret i en empirisk sammenhæng, hvorfor der er udviklet forslag til forskellige klassificeringer.

Det er som udgangspunkt umuligt at finde en universel klassificering for virkemidler. Gennem brugen af to empiriske studier som opstiller lister af begreber i arbejdsmiljøarbejdet, såvel som egen generering af en typologi vha. en brainstorm blandt fagpersoner, interview med fageksperter og gennemlæsning af litteratur, er vi kommet frem til en liste med 14 kategorier. Disse 14 kategorier illustrerer det spænd virkemidler anvendes indenfor. Virkemidler kan også klassificeres ud fra de forskellige måder de virker på – eller den programteori der ligger bag. Med en udbredt metafor for en sådan opdeling; omtales tre typer som "gulerødder" der virker via incitamenter, som "pisk" via kontrol og straf eller som "prædiken" via oplysning og viden. Denne opdeling af virkemidler kan identificeres på alle samfundsniveauer. Undersøgelsen af virkemidler i de 14 kategorier spænder fra reguleringsindsatser på sam-

funds niveau over organisationers brug af kampagner til virksomhedsinterne ledelsessystemer og sundhedsfremmeindsatser på individniveau.

De 14 kategorier blev herefter undersøgt i forhold til internationale review, relevant dansk litteratur og gennem afholdelsen af et seminar for fageksperter fra både arbejdsmiljøverdenen og fra andre fagdiscipliner. De 14 kategorier viste sig at knytte sig forskelligt til afsenderniveauerne. De samfunds og organisations rettede virkemidler havde i mindre grad end de virksomhedsinterne virkemidler været underlagt undersøgelser. Blandt alle kategorierne er der fundet opmærksomhedspunkter. Nogle i manglen af undersøgelser, andre i forhold til anbefalinger fra litteraturen og andre igen gennem modsigende forhold.

Det kan konkluderes at virkemidler med rimelighed kan opdeles i kategorier i forhold af hvem og med hvilket formål de anvendes. Denne rapport har opdelt virkemidlerne i 14 forskellige, som illustrerer de mange og meget forskellige perspektiver på virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet. Kilderne er overraskende enige om, at udtrykke et grundlæggende forbehold for en dybere forståelse af virkemidlernes effekt og virkning. De påpeger en manglende indsigt i de forskellige 'sammenhængskræfter' der afgør om virkemidlerne opnår deres mål. Der peges på behovet for nærmere undersøgelse af den forståelse aktørerne har af de andre involverede aktører såvel i forhold til afsender, virkemiddel og modtager. Mange undersøgelser lægger stor vægt på samspillet mellem forskellige virkemidler og dette samspils betydning for resultatet og endelig påpeger mange kilder, at forståelsen af virkemidlet alene ud fra afsenderens intensioner og modtagerens reaktioner, er for simpel, da der altid sker en påvirkning af hele virkningsmekanismen gennem den kontekst virkemidlet anvendes i. I de næste tre kapitler vil disse sammenhænge blive diskuteret. I dette kapitel er der givet et overblik over, hvad virkemidler er, hvordan de med fordel kan opdeles og en beskrivelse af nogle af de muligheder og nye opmærksomhedspunkter de enkelte kategorier indeholder.

3 Sammenhæng mellem bestemte aktører, samfunds niveauer og virkemidler

Det andet spørgsmål som ligger bag dette forprojekt drejer sig om, hvorvidt der kan konstateres en sammenhæng mellem bestemte aktører, samfunds niveauer og anvendelsen af virkemidler. For at finde en sådan sammenhæng, vil det være væsentligt at vide, hvorfor de enkelte aktører beslutter sig for at anvende et virkemiddel frem for et andet, og hvem der vælger hvilke virkemidler. Evert Vedung (Vedung 1998) fremsætter den antagelse, at aktørerne vil søge argumenter for valget i den erfaringspulje de har adgang til. Med erfaringspulje mener han de erfaringer, som aktøren har opnået gennem sit virke, og således også den opfattelse denne har af, hvad der virker. En myndighed vil derfor typisk udarbejde love og regler og kontrolsystemer, brancheorganisationer vil vejlede deres medlemmer og virksomhedsaktører vil søge praktiske løsninger. Målet med at anvende virkemidler indenfor arbejdsmiljøet er i de fleste tilfælde formuleret i forhold til, at de skal opnå en effekt. Det kan være på individniveau, ved at medarbejdere udsættes for en mindre belastning eller risiko, at deres sundhed og arbejdsglæde fremmes eller at deres sygefravær reduceres. Eller det kan formuleres på organisationsniveau som en ønskelig effekt i form af forandringer i egenskaberne ved en arbejdsplads, som f.eks. støjniveauet, sikkerheds foranstaltningers tilstedeværelse, omfanget af ensidigt gentaget arbejde, valg af teknologi eller virksomhedens samlede trivsel.

Når et forventet eller dokumenteret resultat af et virkemiddel beskrives, tales ofte om dets effekt. Som vi senere skal komme ind på, er det vigtigt at holde sig for øje, at en egentlig effekt kun kan dokumenteres, hvis der kan gennemføres kontrollerede forsøg, hvor et virkemiddels virkning kan sammenlignes med tilsvarende arbejdspladser, der ikke udsættes for virkemidlet. Dette gøres kun i meget begrænset omfang. Vi vil derfor fremover anvende begrebet virkning om det resultater / ændringer som kan tilskrives et specifikt virkemiddel. Vi vil ikke selekttere virkemidler efter om de har en videnskabeligt dokumenteret effekt eller ikke, da det vil udelukke en meget stor del, af de virkemidler, der er anvendt i arbejdsmiljøarbejdet.

Ifølge Vedung bygger valget af virkemidler altså primært på den eksisterende erfaring og de herskende forestillinger om, hvilken virkning der kan forventes. Forestillingen om en forventet virkning skabes ifølge både Vedung 1998 og Cox et al 2008 primært af erfaringerne med virkemidlets vej til modtageren, og dets evne til at nå denne – her er altså mere fokus på en forståelse af processen end på virkemidlets indre virkningslogik. De forskellige modtageraktører, afsenderens kendskab til dem og forventninger om, hvordan de vil lade sig påvirke af virkemidlet, er således afgørende for valget af virkemidler. Et tredje element der har betydning for afsenderens valg er – igen ifølge Vedung - de muligheder og ressourcer, der er til rådighed. Den økonomiske prioritering indenfor de rammer, der er til rådighed, kan man antage først og fremmest afgør omfanget af indsatsen. Valget af virkemiddelstype afgøres dog også ud fra en faglig ressource betragtning. En vurdering af hvilke ressourcer, i form af konkrete aktører og systemer, der er til rådighed. Arbejdstilsynet vil således ikke udvikle nye tilsynsformer uden, at de bygger på antallet af tilsynsførende og de kompetencer de tilsynsførende allerede råder over. På samme måde vælger virksomheder virkemidler med hensyntagen til deres interne arbejdsmiljøkompetencer eller inspireret af forskellige former for samarbejde med eksterne aktører.

Vi har ikke fundet kilder, der yder væsentlige bidrag til forståelsen af, hvorfor de forskellige aktører vælger det ene virkemiddel frem for det andet. I de kilder vi har anvendt som grundlag for denne rapport, er de sammenhænge mellem aktører og virkemidler, der optræder, som udgangspunkt taget for givet. Således opfattes opgaven med at udforme regulering og lovgivning, samt at implementere og kontrollere, at den overholdes, som udgangspunkt som en myndighedsopgave i den internationale litteratur. Selvom arbejdsmarkedets parter i forbindelse med lovforberedende arbejde spiller en vigtig rolle – i hvert fald i Skandinavisk sammenhæng – bliver ansvaret for såvel udformning af regler, som sikring af deres efterlevelse og de virkemidler, der anvendes hertil typisk tillagt myndigheden.

Tilsvarende betragtes kommunikation, information, uddannelse og oplysning om risici, regler og forebyggelse som virkemidler der anvendes af et bredere segment af samfundsaktører som f.eks. Arbejdstilsynet, arbejdsmarkedetsorganisationer, forskningsinstitutioner, ekspertorganisationer og brancheorganisationerne. Endelig er det en grundforestilling, at ansvaret for at handle og agere i forhold til

at skabe konkrete ændringer ligger på virksomhedsniveau hos ledelse og de relevante indflydelsesorganer.

Det er derfor ikke muligt, på baggrund af kilderne, at lave nærmere analyser af, hvorfor visse virkemidler anvendes af bestemte aktører og bestemte samfundsniveauer. Men vi kan etablere en oversigt over, hvilke sammenhænge der beskrives. I det følgende skema har vi søgt at illustrere, med hvilken vægt de 14 typer af virkemidler sammenkædes med de tre samfundsmæssige aktørniveauer i den litteratur vi har gennemgået. Der er ikke tale om en systematisk optælling, da vi i mange måtte foretage kvalificerede skøn. Vi har foretaget en scoring på baggrund af gennemlæsningen af de internationale og de danske kilder (bilag 2 og bilag 3). Tre kryds angiver, at vi har fundet denne sammenhæng i et stort antal af de samlede kilder. To kryds angiver, at virkemidlet optræder i en mindre del af kilderne. Et kryds refererer til, at vi er stødt på sammenhængen i få tilfælde og ingen krydser betyder, at vi ikke har mødt denne sammenhæng.

Type af virkemiddel	Samfundet som afsender	Organisationer som afsender	Virksomheden som afsender
Regulering	+++	++	
Aftaler	++	+++	+
Økonomiske incitamenter	++		
Økonomiske tilskud og markedsfremmende tiltag	+++		
Rådgivning og behandling	++	++	+
Forskning, Intervention og overvågning	+++	++	+
Kommunikation og information	++	+++	+
Uddannelse	++	+++	+
Netværk	+	+++	++
Virksomhedsintern organisering / ledelse	+	+	+++
Værktøjer og metoder	+	+	+++
Indretning og udførelse af arbejdet		+	+++
Påvirkning af kultur, adfærd og sociale normer		+	+++
Påvirkning af individuel adfærd.	++	+	+++

Figur 9 – Anvendelsen af virkemidler i forhold til forskellige samfundsniveauer

Tabellen illustrerer for det første, at det ikke er muligt at lave en entydig placering af virkemidler efter hvilket samfundsmæssigt niveau de anvendes på. Den illustrerer dog samtidigt, at der er en tendens til, at nogle typer af virkemidler primært anvendes på et samfundsmæssigt niveau og for det meste også er udviklet til dette formål. Samtidigt anvendes andre typer af virkemidler på – og er udviklet til – et virksomhedsniveau mens andre igen primært anvendes af organisationer og andre samfundsaktører.

Vi har identificeret, at der forekommer en "naturlig" sammenhæng mellem de tre niveauer, hvor samfundet forstået som Myndighederne er hyppigste afsender af de reguleringsorienterede virkemidler, en række andre samfundsaktører (F.eks. Organisationerne, BAR, Videnformidlere og herunder også Arbejdstilsynet) er de hyppigste anvendere af oplysende, formidlende og uddannende virkemidler, mens virksomhederne selv benytter sig mest af de metode- og indsatsorienterede virkemidler. Det er næppe overraskende, men peger på, at der måske savnes forskning, som vover at udfordre denne "naturlighed". Forsøg der bringer virkemidler i spil hos aktører, der traditionelt tænker anderledes.

Vi har i kildematerialet fundet en række af sådanne udfordringer. De består i hovedtræk i, at der påpeges nogle sammenhænge mellem de tre niveauer, som, hvis de tænkes sammen med de mål for arbejdsmiljøarbejdet som arbejdsmiljøforskere og praktikere ønsker at opnå, kan udfordre forståelsen af hvilke virkemidler, der er de rette at bringe i spil. Her følger eksempler på sådanne fremtrædende sammenhænge samt forslag til, hvordan en yderligere belysning af disse kunne udfordre arbejdsmiljøarbejdet i Danmark.

- Regulering og kontrol er et effektivt virkemiddel, men der er også en række begrænsninger. Reguleringen er afhængig af, at forskning og overvågningsbaseret dokumentation har skabt et validt grundlag for, at myndigheden kan gribe ind overfor virksomhederne. På den anden side er myndigheden afhængig af, at der foretages oplysning og informationsformidling således, at aktørerne på virksomhedsniveau kender den gældende lovgivning og baggrunden for denne. Hvem der skal løfte ansvaret for denne formidlingsindsats diskuteres i flere af kilderne. Forestillingen om myndighedens egen rolle svinger meget. I dansk sammenhæng har brancheorganisationerne og parterne bl.a. gennem BAR systemet i vidt omfang fået og påtaget sig denne opgave. Hvorimod man i UK har valgt en anden strategi ved at integrere disse aktiviteter under Health and Safety Executive (Cox et al. 2008).
- I en række kilder fremhæves den øgede betydning af reguleringsmekanismer, der fungerer på samfundsniveau, men med udgangspunkt i markedsorienterede mekanismer og incitamenter frem for kontrolsystemer. Det gælder f.eks. certificeringsorganer, forsikringsinstitutioner og markedsregulerende aktører som institutioner, der fastlægger ranglister over arbejdsmiljøvilkår og socialt ansvar og uddeler priser for bedste praksis. Det påpeges, at relationen mellem disse aktører og myndighederne er afgørende for deres betydning. Der er en tæt sammenhæng mellem krav til arbejdsskadesforsikringer og forsikringsselskabernes muligheder for at anvende, f.eks. progressive forsikringssystemer som et relevant virkemiddel. Men mulighederne for at udnytte disse yderligere har ikke haft stor vægt i dansk sammenhæng.
- Indgåelse af aftaler om arbejdsmiljøforhold tillægges i flere af de danske kilder stor betydning, og arbejdsmarkedets parter forventes i mange sammenhænge, at kunne styrke deres rolle i reguleringen gennem sådanne aftaler. Det er dog et ubesvaret spørgsmål, hvorfor der er indgået relativt få aftaler, og betydningen af dem der er indgået, er kun dokumenteret i begrænset omfang.
- I forhold til konkrete brancher, særlige fagområder eller specifikke problemfelter, optræder en række professionelle aktører, der tilbyder viden og rådgivning til virksomheder. I den internationale litteratur er der stor vægt på brugen af den sundhedsfaglige og arbejdsmedicinske ekspertise. Arbejdspladsen ses som en væsentlig arena for individuelt rettede virkemidler som sundhedsfremme. Virksomheder har selv en aktiv rolle, primært i større virksomheder, som

anvender af behandlende, sundhedsfremmende og trivselsfremmende virkemidler. I en dansk sammenhæng er den behandlende tilgang meget lidt fremtrædende, eftersom den lægefaglige ekspertise i arbejdsmiljøet har haft en meget lidt fremtrædende rolle. Ikke desto mindre er der i Danmark stor fokus på virkemidler, der sigter mod sundhedsfremme på arbejdspladserne. Internationale erfaringer med kvalitetsvurdering af sådanne virkemidler og en bredere diskussion af muligheder og begrænsninger, ville være frugtbar at bringe ind i den danske praksis.

- Eksterne eksperter, der fungerer som rådgivere, vejledere eller på anden måde som støtte for den lokale arbejdsmiljøindsats, har i mange af referencerne en central betydning. Rammerne under hvilke der tilbydes ekspertstøtte varierer dog meget. Der synes at være en tendens til, i de internationale referencer, at fokusere på betydningen af at integrere medicinsk viden med teknisk, socioøkonomisk og psykosocial ekspertise. Diskussionen om betydningen af ekstern rådgivning ser derimod ud til at være relativt begrænset i Danmark, efter BST ordningen er udfaset.
- En erfaring, der bekræftes både i den internationale og den danske litteratur er, at medarbejderne er afgørende aktører i forhold til alle virkemidler. Aktiv medarbejderinddragelse er et element, som i forbindelse med et hvilket som helst virkemiddel, der har arbejdspladsen som målgruppe, anses for at have en afgørende sammenhæng med virkemidlets effekt. Medarbejderinddragelsen beskrives dog typisk ved at fremhæve de formelle samarbejdsorganers rolle. Mange virkemidler der anvendes på virksomhedsniveau har imidlertid et større eller mindre element af direkte inddragelse af de berørte medarbejdere. F.eks. i form af dialogbaserede kortlægningsmetoder, inddragelse i udviklingsprojekter og innovation samt gennem nye roller i arbejdsmiljøarbejdet, som f.eks. forflytningsvejledere, stressambassadører mm. Medarbejderinddragelsen indgår ofte som et, i sig selv, positivt element når det knyttes til et virkemiddel. Betydningen af medarbejderinddragelsen og dens forskellige former, savnes der dog mere viden om.

4 Virkemidlernes anvendelse og 'effekt'

4.1 Graden af dokumentation for anvendelsen og effektmålinger af virkemidler?

Det tredje spørgsmål drejer sig om hvilken grad af dokumentation, der kan findes for anvendelsen af virkemidler og for vurdering af virkemidlernes effekt. Vi vil indlede med at se på den anvendte litteraturs bidrag til, hvordan det kan vurderes hvilken effekt virkemidler kan have på arbejdsmiljøarbejdet.

I de internationale reviewartikler anvendes begrebet effekt hyppigt. Det indgår ofte som et udvælgelseskriterium eller som kvalitetsparameter, at de artikler der medtages i et review bygger på forskning, der har gennemført evidens-baserede effektevalueringer. De typer projekter, som er i stand til at gennemføre effektvurderinger ud fra et sådant krav om evidens, anvender f.eks. case – kontrol metodik, dobbelt blindede eller prospektive studier. De handler for det meste om indsatser, der søger at reducere enkelte påvirkninger, hvis konsekvenser kan måles i en given målgruppe og evt. i en tilsvarende kontrolgruppe. I den litteratur, der er gennemgået i dette projekt optræder:

- Individrelaterede forhold som vægttab, sundhedstilstand, depression, angst, fysiske skader og smerter
- Arbejdsrelaterede forhold som brud på sikkerhedsprocedurer og præstation
- Organisations/virksomhedsorienterede forhold som økonomi og produktivitet

Der måles således både fysiske, psykiske og tekniske/økonomiske parametre alt efter, hvad ønsket for evalueringen er. Projekter, der gennemfører vellykkede effekt mål findes ifølge reviewartiklerne primært indenfor de individrelaterede undersøgelser. I en stor del af reviewartiklerne konstateres det, at når det drejer sig om at vurdere selve virkemiddel, og dettes måde at 'virke' på, er det vanskeligt at opfylde kravet om en evidens-baseret effekt måling. Det leder til to typer af konklusioner:

a) I det første tilfælde fører det til en konstatering af, at resultaterne på trods af at være interessante ikke er evidensbaserede og der bør derfor laves et bedre forskningsdesign.

b) En anden udbredt konklusion er, at der ved siden af den undersøgte påvirkning, optræder en lang række andre forhold, som har betydning for resultatet. Derfor skal der laves yderligere forskning som medtager disse forhold. Anbefalingerne, der går igen i et stort antal artikler, er at sammenkæde de arbejdsmiljøforhold, der undersøges med socioøkonomiske, organisatoriske, kulturelle, demografiske og teknologiske forhold. Herved ser man en mulighed for at kunne nuancere de konstaterede effekter.

I dele af den internationale litteratur, og i en stor del af de danske kilder, er der mindre fokus på kravet om evidensbaseret effektmåling. Der stilles i mindre grad krav om egentlig effektvurdering – selvom begrebet effekt ofte anvendes - men derimod om evaluering af virkningen og betydningen af de pågældende virkemidler.

Denne type af evaluering anvender andre metodikker end de evidensfokuserede, som f.eks. proces-evalueringer, brugerevaluering og målevaluering. Der føres dog ikke den samme diskussion om deres validitet som det er tilfældet i de reviews, der har fokus på effektevaluering. I de danske kilder anvendes effektevaluering kun i begrænset omfang, og primært når undersøgelser af virkemidler kobles med data fra større kortlægnings eller overvågningsprojekter. Der bruges ofte kvalitative evalueringsmetoder som f.eks. i mange BAR evalueringer, eller kombinationer som det ofte anvendes i Arbejdstilsynets evalueringer.

Det er altså vigtigt at være opmærksom på, at evalueringen af virkemidlernes evne til at skabe forandring, afhænger af den evalueringsmetodik man har anvendt. Peter Dahler-Larsen (2003) introducerer begrebet virkningsevaluering som et metodisk bidrag til, hvordan interventioners virkning kan vurderes. Dahler-Larsen beskriver, at der i evalueringslitteraturen også er en forståelse for, at man aldrig kan måle sandheden 100 %. Valget står herefter imellem, hvilken vej man ønsker at gå for at nå frem til resultatet, og hvilken type sandhed man ønsker at lede efter. En virkningsevaluering tager udgangspunkt i, at man ikke kun bør vurdere slutresultat af en intervention, men at man også skal vurdere selve processen omkring interventionen og den kontekst den indgår i.

En effektmåling er et forsøg på at isolere få variable og udlede et målbart resultat. Effektmåling er for størstedelens tilfælde løsrevet fra konteksten, som i vores nuancering af virkemiddelsforståelsen er en naturlig del af virkningsmekanismen. Derfor er der også en konflikt mellem at se på effekt isoleret eller at se på virkning som mere end en effekt i forhold til at studere virkningen af virkemidler. Virkningsevaluering muliggør et forsøg på at iagttage selve indsatsen og evaluere, om denne er god og samtidig få en nuancering af, hvorfor den er god eller hvorfor den skal forbedres. Skal man følge de anbefalinger som en stor del af reviewartiklerne opsummerer, nemlig, at det er vigtigt at inddrage organisatoriske, sociale og økonomi forhold, er det således vigtigt at udvikle evalueringsmetodikken.

I flere af de interview vi gennemførte ved starten af denne opgave, bekræftede interviewpersonerne, at det netop er sammenhængen mellem aktører, virkemiddel og virkning, der mangler belysning. I interviewene pegede man særligt på, at tre forhold har betydning for at øge vores forståelse af virkemidler. Det er først og fremmest den sociale og praktiske kontekst virkemidlerne udtænkes og anvendes i. For det andet det flow og de relationer, der eksisterer mellem den oprindelige afsender, de mange mellemstationer og den endelige modtager, og for det tredje muligheden for at skabe synergi mellem flere virkemidler, således at summen overstiger værdien af de enkelte virkemidler.

En konklusion på spørgsmålet om hvilken dokumentation, der findes for effekten af virkemidler er således, at der i de tilfælde, hvor specifikke virkemidler anvendes overfor enkelte og ikke komplekse problemer, kan gennemføres egentlige effektmålinger baseret f.eks. på case-kontrol metodik. De øger vores viden, den pågældende sammenhæng mellem virkemidlet og den konkrete problemstilling. Men denne type undersøgelser kan kun, med en række forbehold, anvendes til at vurdere den generelle værdi af et bestemt virkemiddel, og kun nogle af disse. Hvis en evaluering skal anvendes til at vurdere virkemidlets virkning, bør evalueringen udover effekten på en specifik målgruppe også omfatte:

- resultatet af interventionen på hele organisationen (de forandringer der er afstedkommet)
- den strategi der er lagt for at få interventionen ud til undersøgelsesfeltet (interventionsprocessen)
- hvilken rolle de aktører, der er med til at forankre interventionen, spiller (f.eks. forsker, konsulent eller tilsynsførende)
- andre reaktioner hos den målgruppe, der berøres af interventionen (f.eks. organisation eller individer).

Sagt på en anden måde er der et stort behov for at øge forståelsen for, hvordan virkemidlerne 'virker' og hvordan de spiller sammen med andre virkemidler, den kontekst de indgår i, og det flow de gennemløber i samspil med de aktører der anvender eller berøres af virkemidlet. Disse tre forhold vil vi se nærmere på i det følgende afsnit.

4.2 Anvendelsen af virkemidler og deres måde at virke på

Få af de kilder vi har gennemgået opstiller konkrete forslag til, hvordan en virkningsevaluering bør gennemføres. Anbefalingerne optræder typisk ved, at artiklerne i de afsluttende diskussioner om effekt konkluderer, at resultatet af en konkret indsats i mange tilfælde opstår på baggrund af en synergi eller en multifaktoriel påvirkning af arbejdspladser og arbejdsmiljøet. (Referencerne der bidrager til denne erfaring er gennemgået i bilag 2's sidste afsnit). Der omtales en række af sådanne multifaktorielle virkninger, og forhold man skal være opmærksom på, når man arbejder med sådanne indsatser:

- Det enkelte individs reaktioner er afhængig af de organisatoriske rammer under hvilke der arbejdes. En stor del af de undersøgelser der 'måler' virkemidlers påvirkninger af enkeltindivider inddrager denne konstatering i deres konklusion
- Vurderinger af enkeltpersoners arbejdsevne, herunder muligheder for fastholdelse, overser ofte betydningen af samspillet mellem individets evner og det konkrete arbejdes natur og vilkår.
- En meget stor del af de analyser, der undersøger virkemidler anvendt overfor ergonomiske og arbejdsfysiologiske problemstillinger, peger på betydningen af de psyko-sociale og de arbejdsorganisatoriske forholds betydning.

- Når der anvendes virkemidler, der retter sig mod enkeltindviders sundhed og helbred, skal aktørerne være meget opmærksomme på, at de individer der indgår, opfattes som medarbejdere og inkluderes i arbejdet og ikke som passive patienter, da det kan reducere virkemidlets effekt.
- Ledelsens opbakning har afgørende betydning for ethvert virkemiddels mulighed for at opnå resultater.

Disse multifaktorielle erfaringer opleves ikke overraskende i en dansk kontekst. Hovedessensen omkring sådanne multifaktorielle sammenhænge er, at når virkemidler anvendes med enkeltindivider som målgruppe, er det afgørende at de ikke kun fokuserer på en enkelt påvirkning eller et enkelt virkemiddel som f.eks. programmer for rygestop, kost og motion, men også medtænker betydningen af de organisatoriske og sociale forhold. Det interessante er, at denne erkendelse optræder så massivt i den medicinske forskningstradition, hvor individet har været i fokus. I den danske tradition for arbejdsmiljøforskning, har der været en større vægt på netop de teknologiske, organisatoriske og sociale forhold, og i mindre grad på de individrelaterede (Se gennemgangen af danske kilder i bilag 3).

Det betyder dog ikke, at anbefalinger fra den internationale litteratur ikke er relevante i en dansk sammenhæng. Tværtimod vil et fokus på, hvilken betydning arbejdsmiljøindsatsen har på individniveau, få en øget betydning af, at der på arbejdspladsniveau forekommer et øget omfang af individrettede indsatser og dermed virkemidler, som f.eks. sundhedsfremme, stress coping mm. De danske kilder fremhæver at relationen mellem afsenderen af virkemidlet og modtageren er af afgørende betydning, og at betydningen af denne relation, ofte overses når virkemidlernes virkning vurderes. Vurderes virkemidler primært på baggrund af deres virkningsmekanisme, som både afsender – modtager modellen og "pisk, gulerod prædiken" metaforen lægger op til, er der en risiko for at reducere en evaluering til et spørgsmål om, hvorvidt afsenderen har valgt det rette virkemiddel og brugt det hensigtsmæssigt. Modtagerens forståelse af virkemidlet og betydningen af samspillet mellem modtageren og virkemidlets udfoldelse, herunder modtagerens muligheder for at påvirke og "omfortolke" virkemidlet, er ifølge flere danske kilder af stor betydning, men er en underbelyst problemstilling.

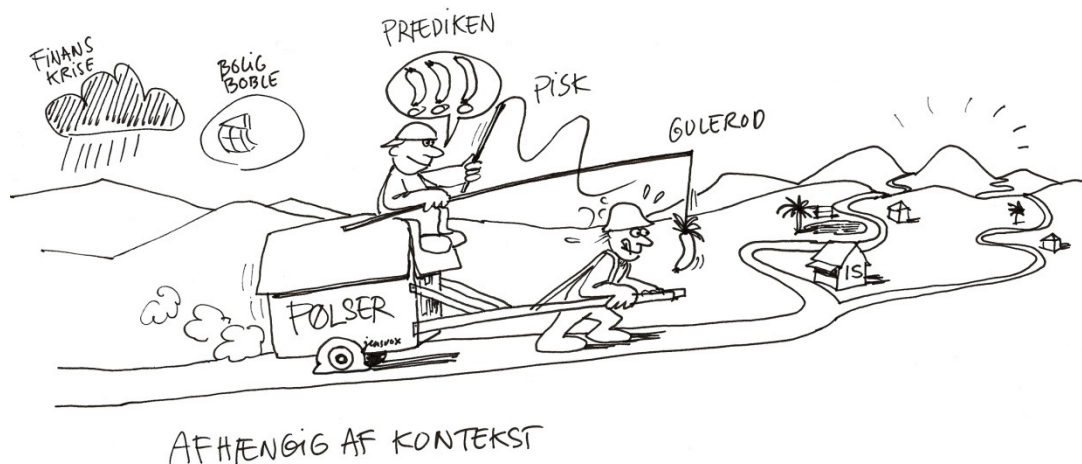
I forhold til denne bredere diskussion af virkemidlers anvendelse, resultater og virkning opsamler vi de mange forskellige anbefalinger om, at fremme en bredere forståelse af virkemidlerne i tre temaer. Det første er betydningen af den kontekst (organisation, branche, mm.), som virkemidlerne indgår i. Det andet er det flow som virkemidlerne gennemgår fra afsender til modtager og den betydning de medvirkende aktører spiller og det tredje er den synergi, der kan opnås når flere virkemidler virker i sammenhæng.

Virkemidler skal iagttages ud fra den *kontekst* de indgår i

En anbefaling, der gentages af mange kilder i forbindelse med forslag til videre forskning, er at øge forståelse af den kontekst de konkrete virkemidler anvendes eller bringes i spil. Anbefalingen sammenkædes med en kritik af, at valget af virkemidler foretages på baggrund af et for ensidigt fokus på virkemidlernes virkningslogik. En kritik, der ofte fremføres, er at mange arbejdsmiljø-virkemidler fokuserer for snævert på de forhold, der gælder på en traditionel mellemstor produktionsvirksomhed. Arbejdsmarkedet i dag er langt mere komplekst, og mange af de væsentligste arbejdsmiljøproblemer knytter sig f.eks. til arbejde, der er grænseløst i tid og sted, kombinerer videnarbejde og manuelt arbejde, og stiller store krav til at indgå i personlige relationer.

Metaforerne for virkningslogik: Pisk, gulerod og prædiken bygger på en forestilling om en "afsender" – en 'kusk' har forskellige værktøjer at vælge imellem, overtalelse, piskan eller guleroden, for at få "modtageren" – en hest der trækker en vogn - til at bevæge sig. Kender man blot hesten og dens vaner og præferencer burde valget af virkemiddel være enkelt. Som allerede antydnet af Evert Vedung har valget dog også meget at gøre med den erfaring 'kusken' har. Derfor bruger myndigheder typisk pisk og organisationer vælger overtalelse i forsøget på at forbedre arbejdsmiljøet. Pointen fra vores kilder og især mange af dem vi interviewede er, at det, ud fra denne logik alene, slet ikke er muligt at forstå, hvorfor vognen overhovedet begynder at køre og endnu mindre at kunne sige noget om, hvor den kører hen. For at kunne gøre det, er der en lang række af forhold, man må have kendskab til. Er hesten stærk nok til at trække vognen, er vognen velegnet til at køre – er hjulene smurt, hvordan er vejens beskaffenhed, kender kusken vejen, er en hestevogn velegnet til at tilbagelægge den rute man ønsker osv. Dette kan illustreres med en analyse af en oplysningskampagne, der skal få små virksomheder indenfor grafisk industri til at undlade, at rense deres maskiner i opløsningsmidler. Hvordan vurderes

det om kampagnen har en virkning? Hvordan skal den vurderes? I forhold til om der er færre hjerne-skader, om de har læst brochuren eller om de udtrykker et reelt ønske om at ændre deres praksis? Hvordan kan man vurdere om kampagnen har været årsagen til de konstaterede resultater, fandtes der alternativer, var de tilgængelige, var de økonomisk rentable, virkede de ligeså godt, tog det længe-re tid at rengøre maskinerne, krævede det en anden måde at arbejde på? Vil producenterne udvikle nye og bedre produkter og markedsføre dem, er de sundhedsmæssigt forsvarlige, dur de i alle tilfælde eller kun nogen gange osv.?



Figur 10: Virkemidlets virkning under påvirkning af kontekst

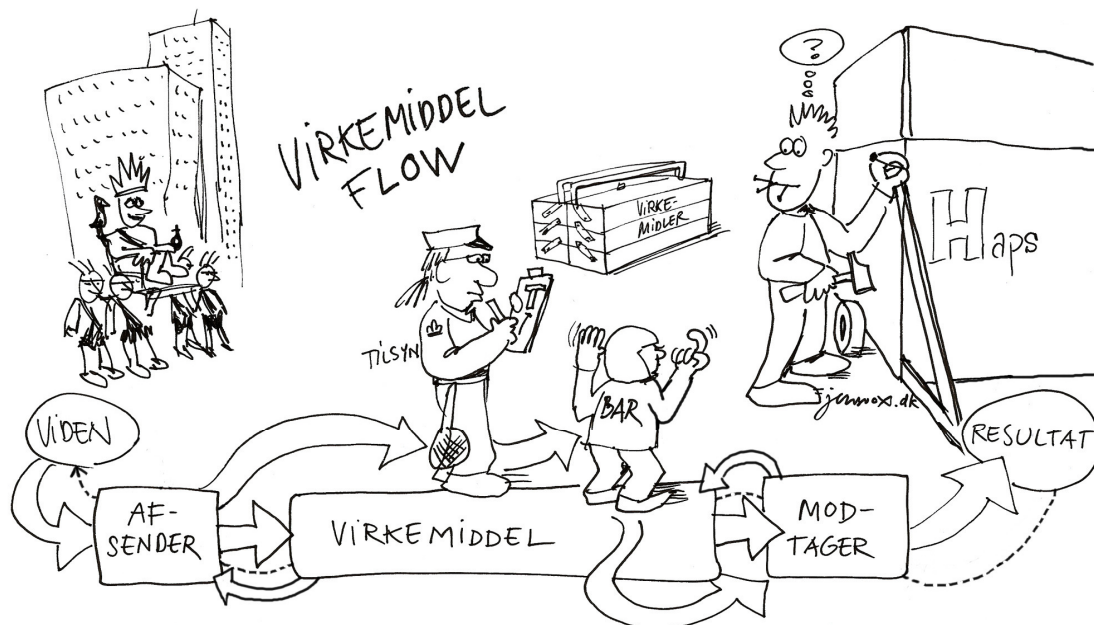
Som eksemplet illustrerer, er virkemidlets mekanisme altid kun en meget lille del af en meget kompleks sammenhæng af årsager og muligheder. En forestilling om, at man kan afdække alle disse sammenhænge, er naturligvis naiv, men eksemplet illustrerer at forestillingen om, at brugen af virke-midler kan planlægges og evalueres ud fra forestillingen om enkle årsagsforløb, heller ikke giver me-ning, og overser vigtigheden af at vide noget om de mekanismer, der indgår. Vi kan konkludere, at der vil være behov for at udvikle nye måder at betragte og vurdere virkemidler på; anskuelser som forsø-ger at inddrage de væsentlige dele af den kontekst, et virkemiddel skal anvendes i.

Anbefalingen er derfor, at evalueringer skal rette langt større fokus på den kontekst det enkelte virke-middel indgår i for at kunne forstå og vurdere en eventuel virkning. Ligeledes bør der i udvikling af vir-kemidler fokuseres mere på tilpasning til den konkrete kontekst frem for en fokusering på virkemidlet i sig selv.

For at fremme denne forståelse af konteksten peges der på, at samarbejdet mellem forskere, der kan afdække konteksten, og de aktører, der udvikler og anvender virkemidlerne skal styrkes og øges.

Virkemidler virker i et *virkemiddelflow*

Et andet forhold, der påpeges i interviewene er, at der i diskussionen af virkemidler ofte mangler forståelse for, hvordan virkemidler udvikler sig og indgår i en kæde af relationer mellem de aktører og aktørniveauer som virkemidlet udspiller sig i. Også i denne sammenhæng formuleres en kritik af, hvad der anses som en udbredt forestilling; at afsendere af virkemidler alt for ofte udvikler deres egen forestilling om, hvordan det pågældende virkemiddel vil virke og dermed hvordan modtagere vil reagere på virkemidlet. Eller sagt på en anden måde, afsenderen forestiller sig, at virkemidlets egen logik, også vil afspejles i den måde, det bliver modtaget på og den måde det vil fungere på. Sådan forholder det sig ikke, fremhæver flere i interviewene. Et virkemiddel forstås forskelligt af de aktører, der berøres, og vil derfor blive omdefinert på hvert trin i dets 'virkemiddelflow'. Indenfor den forskningstradition, der omtales som 'governmentality'², benytter man begrebet 'storyline' for en afdækning af, hvordan en politisk vedtagelse om at iværksætte konkrete virkemidler udvikler sig fra politik til praksis. Et eksempel er, at det med Arbejdsmiljøreformen 2003 blev besluttet, at Arbejdstilsynet skulle gennemføre tilsyn med alle virksomheder indenfor en periode af syv år. Første skridt var, at Arbejdstilsynet udviklede tilsynsformen screening. Næste skridt var at finde "alle virksomheder" og planlægge hvordan man kan nå ud til dem. Samtidigt opbyggedes den nødvendige organisation i Arbejdstilsynet til at gennemføre screeningsindførelsen indenfor 7 år. Organisationer på både A og B side påtog sig sideløbende den rolle at forberede og støtte virksomheder i at møde dette nye virkemiddel fra myndigheden på den bedste måde. I denne proces omdefineres virkemidlet, til at være enten en trussel om kontrol eller en mulighed for, at få sat fokus på arbejdsmiljøet. På den enkelte virksomhed sker der igen en nyfortolkning af virkemidlet. De tilsynsførende, som her er den konkrete formidler af virkemidlet, udvikler en konkret praksis for, hvordan et screeningsbesøg gennemføres, og der vil være tilpasninger alt efter hvilken branche, det anvendes overfor, hvilken faglig baggrund den tilsynsførende har osv. Tilsvarende vil virksomhederne reagere meget forskelligt på screeningsbesøget alt efter deres forudsætninger, tradition for arbejdsmiljøarbejde mm. Det er således vanskeligt at afdække en enkelt virkning af et sådant virkemiddel.



Figur 11: Virkemidlets resultat gennem et flow af virkninger

² En sammenhængende definition af denne tilgang findes f.eks. i Kamp og Nielsen: Nye horisonter i arbejdsmiljøreguleringen, RUC 2008.

Netop i forhold til tilsyn og kontrol med arbejdspladser har Julia Black (Black 2001) i sit paper "Managing discretion" gennemgået, hvordan de tilsynsførende bliver en afgørende formidler af den reguleringspraksis som myndigheden har fastlagt på baggrund af lovgivningen. Den tilsynsførende er en aktør, der uanset tilsynsreglernes klarhed udøver en række skøn gennem sin praksis. Skøn, der baseres på den tilsynsførendes faglige viden, erfaring, egne performance mål og etableringen af den konkrete relation mellem virksomhed og tilsynsførende. Black's analyse er et godt eksempel på, hvor komplekst det er at beskrive og forstå en sådan "anvendelse af et virkemiddel i praksis". Hendes pointe er, at afvejningen mellem om man bør foretrække en "gulerodsstrategi" vælge "pisken" eller fokusere på at "prædike", ikke kan afgøres på forhånd, men må afgøres i de specifikke situationer, der opstår. Det er i mange tilfælde en afgørelse, der udvikles gennem den konkrete interaktion og relation mellem tilsynsførende og virksomhed. Myndigheden vil derfor ofte være i en konstant dialog med sig selv og med omverdenen om vægtningen mellem kontrol-straf tankegangen og hjælp til selvhjælp strategier. Dialog bør derfor heller ikke tolkes som uklarhed, men som en nødvendig løbende undersøgelse og justering af de valgte virkemidler og forståelsen mellem tilsynsførende og virksomhed.

I flere af de interviews, som vi foretog, lagde de interviewede netop vægt på, at viden om 'effekt' eller resultat næppe er det vigtigste for at forstå et virkemiddels betydning. Men ved at se på et virkemiddelflow - eller storyline - kan man øge erkendelsen af, hvordan virkemidlet formår at ændre karakter i et konstant samspil med omverdenen, gennem de stadige nyfortolkninger og forhandlinger mellem de aktører, der bærer virkemidlet.

I mange tilfælde vil der eksistere evalueringer på forskellige niveauer, projektplaner osv., der - hvis det suppleres med relevante interview omkring og analyser af 'flowets' udvikling over tid - ville kunne sammenstykes til en mere sammenhængende analyse af et virkemiddel, end der ellers er tradition for at udføre. Denne type undersøgelser er der dog endnu kun få eksempler på indenfor arbejdsmiljøet.

Virkemidlernes flow fra politiske beslutninger til arbejdspladsnær praksis, fremhæves i både interview og litteratur som et forhold, det er nødvendigt at kende nærmere for at kunne vurdere virkemidlernes mulige virkning. Der er forskellige bud på, hvordan sådanne flow kan forstås og beskrives. Politologiske analyser vil hæfte sig ved de politiske beslutningsprocesser og de magtinteresser, der ligger til grund for udviklingen af et virkemiddel. Governance teorier giver bud på, hvordan holdninger og praksis udvikles gennem netværk af forskellige aktører, der hver især udnytter og fortolker virkemidlet i forhold til deres eget ståsted. Nyere bidrag findes fra mere psykodynamiske eller kommunikative forståelser af, hvordan konkrete vejledninger og anbefalinger om god praksis og interpersonelle relationer konstant omfortolkes og nydefineres i det konkrete sociale samspil, som virkemidlerne indgår i. De kan dermed give et bidrag til forståelsen af, hvorfor nogle virkemidler får gennemslag og andre afvises.

Virkemidler i synergi

Flere af interviewepersonerne hæfter sig ved, at der i bestræbelserne på at måle og dokumentere virkningen af konkrete virkemidler bliver fokuseret meget på det enkelte virkemiddel. F.eks. gennem evaluering af særlige tilsynsmetoder, af konkrete kampagner og lignende. Effektevalueringer fordrer, som nævnt, kendskab til de mulige årsagssammenhænge mellem det konkrete virkemiddel og de mulige effekter. Effektevalueringer vil derfor søge at udelukke andre påvirkninger. Dette forhold kan sløre betydningen af såvel den kontekst virkemidlet anvendes i, som beskrevet ovenfor, samt opmærksomheden på, at virkemidler ofte opnår en virkning ved at supplere hinanden - ved at skabe synergi.

Sådanne synergier er der behov for at kaste mere lys over. I en rapport, der undersøger 'virkningen' af to BAR'ers kampagner overfor små virksomheder, konkluderes det, at når oplysningskampagnerne - tilrettelagt med skriftlig information, fyraftensmøder og hjemmesider - lykkedes med at påvirke målgruppen, skyldes det at kampagnerne var planlagt i tilknytning til at Arbejdstilsynet gennemførte screeninger af brancherne. Forventningen om den forstående screening skabte således en motivation, blandt virksomhederne, for at modtage kampagnens budskab. (Rye Andersen m.fl., 2010). Der gives andre tilsvarende eksempler i interviewene. Bl.a. inddrages erfaringer med, at arbejdsmiljøregulering med fokus på et særligt problem - i kombination med produktudvikling indenfor de brancher, der kan levere løsningen - kan være en væsentlig drivkraft for at fremme en positiv udvikling af arbejdsmiljøet. (Der nævnes eksempler med vandbaseret maling og cement med nedsat allergirisiko som udvikling, hvor producenters udvikling og påvirkning har skabt forandringer af lovgivningen).



Figur 12: Synergieffekten mellem forskellige virkemidler

Denne erfaring bekræftes i flere kilder, og analyser af sådanne forløb antages at kunne fremme forståelsen af, hvad der kan skabe en sådan synergi, og om det i en given sag vil være muligt anvende synergieffekten i strategisk øjemed.

Synergi problematikken fremtræder mest tydeligt gennem de mange kilder, der anbefaler, at regulering, tilsyn og kontrol altid skal følges med bred information, oplysning og videndeling. Det fordrer i sig selv et samarbejde mellem f.eks. myndighed og organisationer og det private marked for rådgivere, undervisere og vidensformidlere. I denne sammenhæng kan det være væsentligt at adskille synergi fra en multifaktor virkning. Synergi er samspillet mellem to eller flere virkemidler, der medfører et resultat som ingen af de enkelte virkemidler i sig selv ville kunne opnå, hvor en multifaktoriel brug er virkemidler er anvendelse af flere virkemidler samtidigt. Det kan f.eks. være kombinationen af nye regler og oplysningskampagner uden at de to virkemidler gensidigt påvirker hinanden. Synergi er således ikke en teknisk egenskab ved virkemidlerne, men opstår ved at modtageren reagerer anderledes på kombinationen af de virkemidler han møder, end på de enkelte. Tilsvarende styrkes synergieffekten tilsyneladende af, at de aktører der anvender virkemidlerne, forholder sig til et fælles mål.

På det mere konkrete plan påpeger flere af de internationale reviews, at der er stort behov for at sammenkæde de individrettede virkemidler, som f.eks. sundhedsfremme eller sundhedsovervågning, med arbejdsplads- og organisationsrettede indsatser, som sigter mod at forebygge og reducere de belastninger, der kan skabe usundhed.

I forhold til stressreducerende og trivselsfremmende interventioner fremføres den samme anbefaling om at koble de individrettede virkemidler med virkemidler, der retter sig mod ændringer i organisation,

ledelse og kompetence. Der ser ud til at være dokumenteret erfaring med begge typer virkemidler, men begrænset viden om effekten af at integrere dem.

En sammenhæng, der medtages i et stort antal af referencerne, er synergien mellem ledelse og arbejdsmiljø. Ledelsen anses, i et meget stort antal af kilderne, som den centrale aktør i det lokale arbejdsmiljøarbejde. Synergien fremhæves særligt i to forhold. Det ene er udviklingen af et systematisk arbejdsmiljøarbejde, der kan integreres med systematisk driftsledelse og systematik i produktionstilrettelæggelsen. Der optræder en række virkemidler der har dette sigte. Det gælder en række risikovurderingsmetoder, arbejdsmiljøledelsessystemer mm. Det andet forhold er sammenhængen mellem høj trivsel og godt psykisk arbejdsmiljø og en anerkendende og støttende ledelse. Mange virkemidler, der har arbejdspladsudvikling og trivsel som mål, bygger på, at der, gennem ledelsesudvikling og fremme af en anerkendende arbejdspladskultur, kan opnås forbedringer af arbejdsmiljøet.

4.3 Opsamling

På spørgsmålet om hvilken grad af dokumentation, der kan findes for anvendelsen af virkemidler og for vurdering af virkemidlernes effekt, kan opsamlende konstatere, at der i den internationale forskning lægges stor vægt på, at der kan gennemføres case kontrol undersøgelser for at dokumentere et virkemiddels effekt. Denne type evalueringer er værdifulde i forhold til at afdække effekten af en konkret intervention. Men de rummer en begrænset mulighed for, at skabe viden om det pågældende virkemiddels virkning i en bredere sammenhæng. Derfor efterlyser mange kilder evalueringer og viden om de sammenhænge virkemidlerne indgår i. I de internationale kilder anbefales det især, at virkemidlernes effekt, målt på baggrund af hvordan de påvirker enkeltindivider eller grupper, suppleres med viden om betydningen af de organisatoriske og sociale forhold. I de danske kilder efterlyser primært større viden om betydningen af den kontekst virkemidlerne anvendes i og den synergi, der optræder mellem flere virkemidler.

I forhold til at skabe en større erfaring med og viden om virkemidlernes anvendelse foreslås det således, at der udvikles forsknings- og evalueringsmetoder, der kan afdække betydningen af virkemidlernes kontekst, den synergi der kan optræde mellem flere virkemidler og ikke mindst metoder der kan afdække virkemidlernes tidsmæssige forløb og samspillet med de aktører der berøres af virkemidlet.

5 Overførbarheden af virkemidler fra andre fagområder

Dette afsnit er udarbejdet på baggrund af 15 interview, og et seminar, som blev afholdt i forbindelse med udarbejdelse af denne rapport. I seminariet og interviewene deltog både arbejdsmiljøfolk og personer fra andre fagområder. I processen med interview og seminar er perspektiver i forhold til lærings-teori, sikkerhedsforskning, kommunikationsteori, retssociologi, arbejdsmarkedspolitik, ledelse, miljø-forskning og etik bragt på banen. Målet med dette har blandt andet været at finde frem til, om andre fagområder kan tilbyde nye perspektiver til forskningen og udviklingen af virkemidler. Der er refereret til kilder fra de personer, som har udtalt sig om området. Der er forsøgt indhentet de nøjagtige referencer, men det er i enkelte tilfælde ikke lykkedes, hvorfor disse ikke er gengivet med kildehenvisning.

Trafiksikkerhed

Der er inden for feltet lang tradition for, at lovgivningen og reguleringen af trafiksikkerheden er præget af en kontrol og sanktionsorienteret tankegang. Derudover er der en lang tradition for løbende at supplere med kampanjer målrettet særlige problemstillinger og specifikke målgrupper. En vedholdende indsats, som der ikke er samme tradition for i den danske arbejdsmiljøindsats. Der er lavet et stort antal kampanjer af Rådet for Sikker Trafik, og der er lavet store kampanjer som kombinerer politikontrol og bøder med store oplysningskampanjer, f.eks. i konkrete indsatser omkring alkohol og trafik.

Der er lavet en undersøgelse af godschauffører, der afdækkede hvorledes risikoopfattelsen påvirkes, af de forskellige samfundsmæssige diskurser chaufførerne møder. De oplevede, at i forhold deres arbejde, som er tungt og omfatter mange uhensigtsmæssige løft, var alle ligeglade med deres sikkerhed. Hvorimod de, når de så kom ud i trafikken, blev tillagt rollen som skurkene i forhold til de svage trafikanter sikkerhed. Man kan lære rigtig meget af at sammentænke forskellige sektorer, hvor aktører går ind og ud af fælles arenaer og få en forståelse for den kompleksitet og de påvirkninger som dette medfører. (personlig information fra Thomas Troglauer)

Der er mulighed for at hente viden omkring regulerings indsatser og kommunikationskampanjer, og ikke mindst i en kombination af disse. I forhold til arbejdsmiljøarbejdet er der umiddelbart en større tradition indenfor trafikforskning for at lave reguleringsindsatser i kombination med oplysningskampanjer samt forskning i disse.

Arbejdsmarkedspolitik

Udgangspunktet for forskning i arbejdsmarkedsspørgsmål er studier af forhandlinger, partsaftaler og politiske processer mellem myndigheder organisationer, virksomheder og relevante aktører som SU, MED- udvalg og Tillidsmænd. Der foreligger mange undersøgelser af politiske processer og indgåelse af partsaftaler i danske sammenhænge. Den danske arbejdsmarkedetsmodel er udgangspunktet for den særlige danske tradition for, hvorledes myndighed og arbejdsmarkedets parter i samarbejde indgår i reguleringen af arbejdsmiljøet. Der er en tradition for, at arbejdsmarkedetsforskningen udfører historiske analyser, hvor det er udviklingen i relationerne mellem de enkelte aktører, der er det bærende punkt i sådanne analyser, som kan give en nuanceret beskrivelse af de politiske processer og påvirkningen af arbejdsmarkedet. En sådan analyse findes f.eks. i rapporten 'Fra storkonflikt til barselsfond – den danske model under afvikling eller fornyelse' (Due 2006). Indenfor arbejdsmiljøfeltet er der lavet enkelte historiske fortællinger, som f.eks.: "Fra engagement til styring" (Kabel et al 2008). Men arbejdsmiljøet kunne savne mere specifikke udredninger af de centrale aktørers rolle og de politiske processer bag.

Retssociologi

Dette fagområde er præget af mange samfundsanalyser, som kigger på lovgivning i form af, forbud, restriktioner, bøder, fængsling og anden straf. Derudover forsker der i blødere indsatser som nabo-

hjælp og forældrevagter. Der er en lang tradition for at analysere, hvordan reguleringen virker i form af undersøgelser af interventioner med kontrolgrupper. Der er især viden at hente omkring, hvordan forskellige aktører påvirker det enkelte individ gennem forskellige reguleringsformer. Der er primært lavet undersøgelser omkring "pisk og gulerods effekter", men bla. også lavet en svensk analyse omkring nabohjælp fra Brottsoförebygganda rådet, (Information fra Anikka Snarer) hvor engagement var en afgørende faktor. En relevant oversigts publikation, der viser omfanget af retssociologien virke er Ungdomskommissionens arbejde fra 2009, (Justitsministeriet 2009) hvis mål var at afdække virkemidler, der virker.

Med retssociologien er det mulig at hente inspiration til, hvordan man tænker omkring reguleringsmekanismer i forhold til evalueringsmetoder og til at iagttage reguleringen i forhold til forskellige aktørers påvirkning gennem regulering.

Læringsteorier

Den forskningstradition, der ligger bag læringsfeltet, udfordrer på mange måder den forståelse af virkemidler, og i den forbindelse også af arbejdsmiljøarbejdet, som har været udgangspunkt for størstedelen af de kilder denne undersøgelse bygger på. Læringsforskningen tilbyder en grundlæggende forståelse af, hvordan udvikling foregår. Læring er et åbent begreb, der ikke kigger på, hvad der virker, men bygger en forståelse op omkring f.eks. narrativer afdækket gennem observation og indsamling af konkrete hverdagsfortællinger. Narrativer skabes i et dynamisk samspil mellem aktører, der har forskellige tilgange til et givent område, og i deres møde skaber et læringsrum. Læringsteoriens åbne tilgang, hvor alt i princippet er et muligt læringsrum, er anderledes end forskningstraditionen inden for arbejdsmiljøet, hvor der søges efter svar på, hvilke virkemidler der virker og ikke så meget på, hvordan processen forløber og virkemidlet anvendes. Læringsteoriene udfordrer under alle omstændigheder kravet om at virkemidlers effekt og virkning skal måles gennem evidensbaseret viden og kontrolstudier.

Et forskningsmæssigt udgangspunkt hentet fra læringsteorien vil kunne bidrage til en anden forståelse for, hvordan udvikling af arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladsen sker. Essensen heraf er, at det giver mulighed for at se på processen omkring arbejdsmiljøarbejdet frem for resultatet, hvilket kan give en ny forståelse af, hvordan virkemidler virker. Læring er i enkelte tilfælde brugt som udgangspunkt for arbejdsmiljøstudier, som f.eks. Bottrup 2002, om den lærende sikkerhedsorganisation.

Miljøforskning

Inden for miljøarbejdet er der større erfaring med konsekvent regulering, der i større omfang anvender en "pisk tilgang" i form af bøder, sanktioner og forbud, sammenlignet med arbejdsmiljøområdet. Desuden er miljøregulering baseret på, at aktørerne skal opnå tilladelser, modsat arbejdsmiljøreguleringen, der er baseret på at aktørerne skal undlade at foretage handlinger, der ligger ud over det tilladte. På miljøområdet er der viden at hente omkring reguleringsforhold og brugen af pisk i den konkrete udøvelse, som kan give viden omkring brugen af regulering, og på nye og andre måder at regulere på.

- Der findes bla relevante evalueringer på Miljøstyrelsens hjemmeside.
- Derudover er der lavet en rapport omkring miljøstyring og miljørevision i danske virksomheder fra 1997 (Information fra Per Christensen)

Udover en større erfaring med anvendelsen af sanktioner i reguleringen, har det på miljøområdet også været meget udbredt med en netværksorganiseret og selvregulerende tilgang gennem de sidste 15 år. Denne tilgang forudsætter, at virksomhederne kan klædes på til selv at løse problemerne. I forbindelse med implementering af miljøregulering har sektoren nogle konkrete anvisninger på, hvordan faktisk viden kan realiseres og omsættes til praksis, en slags implementeringstricks man kan bruge;

- Policy design – klare regler contra råderum
- Øget adgang til beslutningsarenaer (korporativisme/netværk)
- Større transparens på beslutningsarenaer

- Professionalisering
- Markarbejderadfærd sensibiliseres (fornuft og råderum). Påvirke tilsynsstrategier
- Påvirke målgruppeadfærd

En betydningsfuld ændring på miljøområdet er den holdningsændring hos befolkningen, der er sket overfor miljøet. Holdningsændringer i forhold til fokus på økologi, bæredygtighed og socialt ansvar. Forståelse for hvorfor denne holdningsændring er sket kunne man i højere grad undersøge og forsøge at implementere i arbejdsmiljøverdenen, med baggrund i de erfaringer, der er fra studier og strategier på miljøområdet. Hvorfor er det, at kulturen omkring produkterne og produktionen har ændret sig, og hvilke virkemidler har været med til at fremme denne holdningsændring? Det er f.eks. interessant at se på de roller, der er udviklet i forbindelse med at føre tilsyn. Handler det i sidste ende om en kulturændring, som grundlaget for sådanne forandringer, og på at skabe en forandring og en forståelse igennem hele reguleringssystemet, eller er det andre forhold der gør sig gældende?

Ledelse

Ledelse er et meget bredt begreb, som meget ofte inddrages i arbejdsmiljøarbejdet. I forhold til management traditionen snakker man ofte om værktøjer (tools), når man snakker om ledelse. Det er metoder der kan mobilisere folk og udøve en bestemt form for ledelse, med et bestemt fokus på at styre organisationen. Litteraturen gennemgået i denne rapport viser, at der i arbejdsmiljøet er fokus på risk management, safety management og stress management som ledelsesprogrammer, der kan styrke arbejdsmiljøarbejdet. Derudover er hele certificeringsbølgen, selvledelse, teamledelse og socialt ansvar ledelsestilgange, der optræder som bud på, hvordan arbejdsmiljøhensyn – i bred forstand – kan integreres i ledelsesopgaven.

- I forhold til ledelsestraditionen, kunne et område som 'collaborative management', der fokuserer på at få individer og grupper til at arbejde sammen på tværs, være et 'ledelsesprogram', som passer ind i den nuværende forskningstradition for arbejdsmiljøområdet.
- Et andet perspektiv i forhold til arbejdsmiljøarbejdet er at fokusere endnu mere på at integrere arbejdsmiljø i ledelsesuddannelsen. Gennem et tværfagligt løft af ledere under uddannelse kunne fokuseres endnu mere på områder som personaleledelse og psykisk arbejdsmiljø, og fremme at det blev elementer i den almene ledelsestilgang. Målet er dobbelt, både at åbne dem der laver lederuddannelser og lederens øjne for arbejdsmiljøets betydning, men også at øge arbejdsmiljøets aktørers opmærksomhed på lederuddannelsernes normdannende betydning.

Kommunikation

Virkemidler inden for kommunikationsverdenen er bl.a. konkrete metoder, der anvendes til at forme budskabet i kommunikationen og kommunikations form efter dets indholds betydning for målgruppen. Kommunikation er et felt, som generelt er kendetegnet ved megen og grundig evaluering af indsatser. Især måling af resultatet (effekt) er et vigtigt og udbredt element.

- Af konkrete eksempler med en succesfuld kommunikationskampagne omkring arbejdsmiljø er f.eks. kampagner gennemført under byggeprojekterne for Øresund og TV - byen, som resulterede i et lavere ulykkestal end tidligere byggerier af samme størrelse,.
- Derudover kan der hentes inspiration til kampagner og budskaber fra fagpriserne fra International Advertising Association og Columbus ægget, som er den offentlige sektors kåring af de bedste kommunikations initiativer.

Det er svært at vurdere, hvor meget kommunikationsforskningen kan tilføre arbejdsmiljøkampagner af ny viden, men det er en tradition, der er praktisk anlagt, med et stort metodeapparat, konkrete metodiske løsninger til indsatser og ikke mindst en udviklet evalueringstradition.

Etik

Inden for forskning i etik undersøger man en række relevante dilemmaer – som man ønsker at åbne for bredere diskussioner, der inddrager de relevante aktører. Hvis man arbejder med etik i forhold til arbejdsmiljøarbejdet, vil man vælge at iagttage arbejdsmiljøproblemer ud fra ”medarbejdernes etiske formuleringskompetencer”. Det vil udpege en række interessante dilemmaer i arbejdsmiljøarbejdet, hvad gør man, hvad gør man ikke og hvorfor er situationen sådan - men der findes kun i begrænset omfang litteratur der afdækker eksisterende forskning i klassiske arbejdsmiljø problemstillinger. Indenfor den arbejdsmedicinske forskning kan der derimod hentes inspiration (Se f.eks.: Westerholm et al.2004). Det vil være meget relevant at tænke etik ind i arbejdsmiljøforskningen.

Samlet vurderet virker de enkelte områder til at kunne bidrage med nye perspektiver til arbejdsmiljøarbejdet. Det er svært at vurdere i hvilket omfang erfaringer fra andre sektorer kan implementeres, men der eksisterer mange nye forskningsvinkler, der kan bidrage til at styrke både den enkelte indsats såvel som forståelsen af de sammenhænge vi igennem de sidste kapitler har argumenteret for, er en uundgåelig del af forståelsen af arbejdsmiljøarbejdet.

I forhold til denne gennemgang, kunne man endvidere have benyttet bidrag fra andre fagområder som f.eks. viden(delning), kulturteori, teknologi og produktion, sundhed, økonomi og design, der kunne bidrage med endnu flere forskningsperspektiver og mulige tværfaglige samarbejdsrelationer.

6 Perspektivering – nye veje i arbejdsmiljøforskning

Konkrete anbefalinger til forståelse af virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet

Denne rapport har gennemgået en række studier af virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet. I den sammenhæng er der afdækket anbefalinger fra forskere og andre aktører om, hvor de finder, der mangler viden, og områder det vil være værdifuldt at undersøge nærmere. Det drejer sig om såvel konkrete virkemidler, som om teorier og metoder og forskningsdesign. Nogle af de anbefalinger, der er refereret handler om at gå andre veje end dem, der traditionelt følges i arbejdsmiljøforskningen.

Indenfor de 14 kategorier af virkemidler som vi har anvendt, er der i kilderne peget på mange konkrete forhold ved specifikke virkemidler, der med stor værdi kunne undersøges og udvikles nærmere.

Det anbefales, at der forskes mere i at forstå sammenhængen imellem, på den ene side de valgte *reguleringsformer (kontrol og incitamenter)*, og på den anden de aktører, der konkret medvirker og de målgrupper man ønsker at påvirke. Det er komplekse sammenhænge, da der er lang vej fra lovgivning til konkret fortolkning og udøvelse på den enkelte arbejdsplads. Ud fra et sociologisk perspektiv anbefales det at undersøge betydningen af, at arbejdsmiljøregulering udfoldes gennem et samarbejde med arbejdsmarkedets parter på området. Ud fra et mere antropologisk perspektiv efterlyses en større viden om de forskellige tilsynsformers og tilsynsaktørers mulighed for at påvirke virksomhedernes indstilling til arbejdsmiljø. Et arbejdsmarkedsorienteret blik på reguleringen efterlyser en forståelse af, hvorfor *aftaler* som virkemidler er blevet brugt i et så begrænset omfang, på trods af den opmærksomhed de er blevet givet. I forhold til incitamenters betydning mangler der i høj grad analyser af, hvordan arbejdsmiljøpriser og andre *imagestyrkende indsatser* har betydning for virksomheders arbejdsmiljøopfattelse og om de i realiteten på én gang kan fremme virksomhedernes markedsposition og styrke arbejdsmiljøindsatsen.

Fra trafikforskning kan hentes erfaringer med kombinationen af *regulering og oplysningskampagner* og evaluering af disse. Arbejdsmarkedsforskningen kan inspirere med teori og metoder til studier, der søger at afdække de politiske processer og forløb (i denne rapport kaldet flow), der indgår i forandring og udvikling på arbejdsmarkedet. Herunder de enkelte aktørers roller og betydning. Retssociologien har udviklet metoder til evaluering af reguleringssystemer, der kan berige analyserne af arbejdsmiljøreguleringen, bl.a. i forhold til forståelsen af målgruppen, og læringsteorier kan inspirere til en nærmere undersøgelse af, hvordan viden, information og erfaring omsættes til konkrete handlinger på arbejdspladsniveau.

I forhold til den måde, der opbygges viden og data i arbejdsmiljøforskningen gennem *overvågning og kortlægningsprojekter*, rejses det forbehold, at mange af de "registerundersøgelser", der medvirker til at etablere "vores viden om arbejdsmiljøets tilstand" er for begrænsede i deres fokus på de traditionelle arbejdsmiljøområder. De kunne styrkes ved at inkludere andre perspektiver som socioøkonomiske, teknologiske og kommercielle forhold i arbejdet. Denne udfordring kan bl.a. imødekommes, ved at de "store" kortlægninger suppleres af mindre branche- og jobspecifikke undersøgelser, der kan medtage sådanne socioøkonomiske perspektiver.

I forhold til det forandrede og hastigt voksende *konsulent- og rådgivermarked* savnes der analyser af, hvilken rolle relationen mellem konsulent og virksomhed spiller. Mange virksomheder vælger i dag at opbygge ekspertise og viden internt, men de vil stadig have behov for at kunne inddrage eksterne eksperter og proceskonsulenter. Et initiativ som Forebyggelsesfonden er medvirkende til, at der skabes nye rammer for samarbejdet mellem rådgivere og arbejdspladser. Rådgiverne opbygger i sig selv en meget omfattende erfaringspulje baseret på praktisk arbejdsmiljøarbejde, og virksomheder opbygger nye erfaringer med at udvikle arbejdsmiljøarbejdet i samspil med eksterne. Dette omfattende praksisfelt kan med fordel gøres til genstand for forskningsbaseret og systematisk erfaringsopsamling, både af konkrete vellykkede løsningsstrategier, og erfaringer med at udvikle forskellige relationer mellem rådgivere og virksomheder.

En relativ ny tilgang til at afdække de processer, der ligger bag arbejdsmiljøforbedringer indenfor et specifikt fagområde demonstrerer, at der ligger der et stort potentiale i at undersøge, hvorledes *netværk* kan kortlægges og anvise nye veje i forståelsen af arbejdsmiljøarbejdet. Netværksteori er et godt

eksempel på, hvordan teorier fra andre forskningstraditioner kan supplere arbejdsmiljøverdenens traditionelle forestillinger om sammenhænge og analyser af intervention, effekt og virkning.

Kilder, der har fokuseret på det virksomhedsnære arbejdsmiljøarbejde, fremhæver betydningen af at få *arbejdsmiljøorganisationen* til at bevæge sig fra den sidevognsplacering, den ofte er beskrevet at have, til at blive integreret i linjeorganisationen. Der savnes dog flere interventionsstudier af, hvorledes man gør dette i praksis. Derudover er der endnu kun et mindre antal beskrivelser af, at der er afprøvet alternative organiseringsformer til den klassiske sikkerhedsorganisation, et meget aktuelt tema i en dansk kontekst i kraft af reformen af lovgivningen.

Mulighederne for at påvirke *arbejdspladskultur og sikkerhedsadfærd* i positiv retning er temaer der efterlyses mere viden om, for at kunne forstå virkemidlers betydning på arbejdspladsniveau. Eksempler på indsatser med disse mål finder man bl.a. i mange projekter støttet af Forebyggelsesfonden. Blandt dem har der vist sig at være en stor udbredelse af "en ny" arbejdsmiljøaktør - specielle nøglepersoner, der varetager en 'ambassadør' eller 'vejlederrolle' overfor kollegerne, hvor den primære opgave er at 'vise den rette vej' i arbejdsmiljøarbejdet. Der findes en undersøgelse af forflytningsinstruktører, men der savnes større viden om betydningen af anvende denne type nøglepersoner i arbejdsmiljøarbejdet.

Der er stort fokus på *sundhedsfremme* på arbejdspladsen, og der er beskrevet en del studier af enkelte sundhedsfremmeindsatser. Flere kilder peger på betydningen af at kunne integrere en sundhedsfremmeindsats med en arbejdsmiljøindsats. Men der ser ud til at mangle indsigt i sammenhængene mellem sundhedsfremmeindsatser og arbejdspladsrelaterede indsatser, og hvilken betydning de mange sundhedsfremmende initiativer har for arbejdsmiljøet.

Teoretiske bidrag til forståelsen af virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet

I denne udredning er der peget på, at det er vanskeligt at nå frem til en entydig definition af begrebet virkemidler. De definitioner vi er stødt på, er koblet til konkrete interventionsprojekter, casestudier eller evalueringer. I rapportens diskussion af begrebet, er der peget på at forståelse af virkemidlernes betydning forudsætter et kendskab til den kontekst de anvendes i, og det fremhæves at virkningen ofte afhænger af, at flere virkemidler indgår i synergi med hinanden. Endelig er der peget på, at mekanismerne bag virkemidler kan afdækkes ved at kortlægge "virkemiddel flowet", hvor afsender, virkemiddel og modtager i samspil med en lang række andre aktører, informationer og teknologier, skaber resultatet. At udforske betydningen af flow, synergi og kontekst nærmere, vil kræve tværfaglig forskning, og anvendelse af teorier og metoder fra flere forskningstraditioner.

En bedre forståelse af synergi og kontekst vil bl.a. forudsætte, at forskere evner at inddrage mange relevante interessenter, for at få et overblik over, hvordan f.eks. en beslutning om at gennemføre en oplysningskampagne overfor en udvalgt branche bliver omsat til praksis. Det er ikke nok at se på afsender (tilsynsorganet, kommunikatører og konsulenter) – virkemiddel (reguleringen, kampagnen og de organisatoriske omstruktureringer) – modtageren (interesseorganisationer, virksomheder og individerne på arbejdspladserne) som enkeltdele eller som isolerede indsatser. Man 'tvinges' så at sige til at iagttage konteksten i sin komplekse sammenhæng. Målet er at nå et resultat, der beskriver, hvordan den kombinerede indsats blev en succes eller, hvordan samarbejdet måske blev brudt ned af modstridende politiske interesser, ændrede vilkår i branchen, fejlslagne kampagner, manglende motivation i de enkelte organisationer eller en kombination af alle disse forhold.

Forståelsen af flow – altså afdækningen af de veje, virkemidler følger gennem aktørers konkrete handlinger og omfortolkninger er ligeledes en forskningssynsvinkel, der vil kunne bidrage til forståelsen af arbejdsmiljøindsatsen. Der kan hentes teorier og metoder fra andre områder til inspiration, som f.eks. arbejdsmarkedspolitiske eller læringsorienterede forskningsmiljøer. Aktør Netværks Teorien vil eksempelvis kunne anvendes til at iagttage, hvordan afsendere, virkemidler og modtagere på baggrund af en forløbsbeskrivelse af de konkrete handlingers opståen, udvikling og påvirkning af arbejdsmiljøet. Muligheden ved dette perspektiv er at studere, hvordan et virkemiddel påvirker - og selv påvirkes - af afsender og modtager og af de forhold, der udgør det vi omtaler som virkemidlets kontekst.

Metodiske anbefalinger til videre afdækning af virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet

Den litteratursøgning, der blev anvendt i dette projekt til at afdække eksisterende forskning om virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet, viste sig at være sværere at gennemføre end først antaget. Begrebet 'virkemiddel' er meget bredt, og lader sig ikke direkte oversætte til engelsk. Det krævede derfor mange diskussioner af kategorier og begreber, før en endelig søgestrategi var fundet. Virkemiddelbegrebet måtte opbrydes i mange underbegrebet. Først efterfølgende kunne vi opstille de 14 kategorier, der blev anvendt til at strukturere gennemgangen af kilderne. Søgningen har derfor en række væsentlige begrænsninger. Med den valgte strategi blev omfanget af referencer så stort, at det var nødvendigt at afgrænse søgningen til reviewartikler. Der vil derfor antageligt være mange kilder, vi ikke har fundet med denne tilgang.

Fremtidige søgninger i virkemidler kan med fordel udføres ved at søge på de 14 opstillede kategorier hver for sig i kombination med begreber om arbejdsmiljøarbejdet. De 14 kategorier af virkemidler kan derved afdækkes grundigere og dybere. Denne litteratursøgning, de anvendte begreber og de 14 kategorier giver dog et godt udgangspunkt for nye litteratursøgninger, kortlægninger og diskussioner af hvordan virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet kan afgrænses.

7 Litteratur

- Advice. Evaluering af arbejdsmiljøforskningsfonden. 2005. Beskæftigelsesministeriet.
- Advice. Evaluering af videncenter for arbejdsmiljø. 2008. Advice.
- Agervold, M, Christiansen, J. M., and Sørensen, A. Psykosociale ressourcer i arbejdet med mennesker. 2008. AMFF.
- Albertsen K, Borg V, Oldenburg B. A systematic review of the impact of work environment on smoking cessation, relapse and amount smoked. Preventive Medicine 2006; 43 (4):291-305
- Alper SJ, Karsh BT. A systematic review of safety violations in industry. Accident analysis and prevention 2009; 41 (4):739-754
- Andersen, V, Bramming, P, and Nielsen, F. Arbejdsmiljø for fremtiden - nye ledelsesformer. 2007. LO.
- Andersen, V, Hasle, P, Rasmussen, L. B., Grex, S, and Ploughmann, P. Fremtidens arbejdsmiljø - nye problemer, nye muligheder, nye strategier. 2010. LO.
- Aust, B and Finken, A. Arbejdsmiljø sundhedskredse. 2009. AMFF.
- Azaroff LS, Levenstein C, Wegman DH. Occupational injury and illness surveillance: Conceptual filters explain underreporting. American journal of public health 2002; 92 (9):1421-1429
- Bager, B, Noer, J, and Hasle, P. Revisor som ændringsagent i forhold til mindre virksomheders arbejdsmiljøarbejde (RAMA). 2010. Capacent og NFA.
- Benedict MA, Arterburn D. Worksite-Based weight loss programs: A systematic review of recent literature. American Journal of Health Promotion 2008; 22 (6):408-416
- Bennett GG, Glasgow RE. The Delivery of Public Health Interventions via the Internet: Actualizing Their Potential. Annual Review of Public Health 2009; 30:273-292
- Black, J. Managing discretion. 2001. Conference Proceeding
- Blangsted, A. K. and m.fl. Sundhedsfremme på arbejdspladsen. 2006. NFA.
- Bluff L, Gunningham N, Johnstone R. OHS regulation for a changing world, The federation Press. 2004
- Boesby, D, Roepstorff, A, and Granerud, L. CSR og arbejdsmiljø i små virksomheder. 2008. AMFF.
- Boocock MG, McNair PJ, Larmer PJ, Armstrong B, Collier J, Simmonds M, Garrett N. Interventions for the prevention and management of neck/upper extremity musculoskeletal conditions: a systematic review. Occupational and environmental medicine 2007; 64 (5):291-303
- Bottrup, P and m.fl. Den lærende sikkerhedsorganisation. 2002. CASA, DTU og KUBIX.
- Broberg, O, Andersen, V, Seim, R, Binder, T, Banke, P, and Nørskov, E-C. Intervention i teknologiske og Organisatoriske forandringer i tre sektorer: Workspace Design. 2009. AMFF.
- Brown T. Strategies for prevention: occupational contact dermatitis. Occupational Medicine-Oxford 2004; 54 (7):450-457

- Brun, E and Milczarek, M. Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. 2007. European Agency for Safety and Health at Work. (GENERIC)
Ref Type: Report
- Buhai, S., Cottini, E., and Westergård-Nielsen, N. The impact of workplace conditions on firm performance. 1-29. 2008.
- Burke MJ, Sarpy SA, Smith-Crowe K, Chan-Serafin S, Salvador RO, Islam G. Relative effectiveness of worker safety and health training methods. American journal of public health 2006; 96 (2):315-324
- Burton AK, Kendall NAS, Pearce B, Birrell L, Bainbridge LC. Management of work-relevant upper limb disorders: a review. Occupational Medicine-Oxford 2009; 59 (1):44-52
- Capacent. Stikprøvevis effektivvurdering af branchearbejdsmiljørådenes projekter. 2008.
- Caponi S. Old and new risks: in pursuit of other forms of protection. Cadernos de Saude Publica 2007; 23 (1):7-15
- Carter T. The application of the methods of evidence-based practice to occupational health. Occupational Medicine-Oxford 2000; 50 (4):231-236
- Chan G, Tan V, Koh D. Ageing and fitness to work. Occupational Medicine-Oxford 2000; 50 (7):483-491
- Cherrie JW. Reducing occupational exposure to chemical carcinogens. Occupational Medicine-Oxford 2009; 59 (2):96-100
- Christensen, A. I. et al. KRAM-undersøgelsen i tal og billeder. 2009. Statens Institut for Folkesundhed, Syddansk Universitet
- Clausen, T and Borg, V. Ledelse i ældreplejen. 2007. NFA
- Cockburn, W. Labour inspectorates' strategic planning on safety and health at work. 2009. European Agency for Safety and Health at Work.
- Corbiere M, Shen J, Rouleau M, Dewa CS. A systematic review of preventive interventions regarding mental health issues in organizations. Work-A Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation 2009; 33 (1):81-116
- Couser GP. Challenges and opportunities for preventing depression in the workplace: A review of the evidence supporting workplace factors and interventions. Journal of Occupational and Environmental Medicine 2008; 50 (4):411-427
- COWI. Omkostninger ved arbejdsbetingede bevægeapparatskader i Danmark. 2005. LO.
- COWI. Kortlægning og analyse af dansk arbejdsmiljøforskning. 2006. Arbejdsmiljøforskningsfonden.
- Cox, A, O'regan, S, Denvir, A, Broughton, A, Pearmain, D, Tyers, C, and Hillage, J. What works in delivering improved health and safety outcomes. RR654, 1-96. 2008. University of Sussex, Brighton, Crown Copyright. (GENERIC)
Ref Type: Report
- Dahler-Larsen P, Krogstrup HK. Nye veje i evalueringen, Systime academic. 2003
- Dansk Evalueringsinstitut. Arbejdsmiljøuddannelserne - evalueringsrapport. 2006. Dansk Evalueringsinstitut.

- David GC. Ergonomic methods for assessing exposure to risk factors for work-related musculoskeletal disorders. *Occupational Medicine-Oxford* 2005; 55 (3):190-199
- Dawson AP, McLennan SN, Schiller SD, Jull GA, Hodges PW, Stewart S. Interventions to prevent back pain and back injury in nurses: a systematic review. *Occupational and environmental medicine* 2007; 64 (10):642-650
- De Beeck, R and Van Heuverswyn, K. New trends in accident prevention due to the changing world of work. 2002. European Agency for Safety and Health at Work
- De Boer AGEM, Frings-Dresen MHW. Employment and the common cancers: return to work of cancer survivors. *Occupational Medicine-Oxford* 2009; 59 (6):378-380
- De Greef, M and Van den Broek, K. Quality of the working environment and productivity. 2004. European Agency for Safety and Health at Work.
- DeRoo LA, Rautiainen RH. A systematic review of farm safety interventions. *American journal of preventive medicine* 2000; 18 (4):51-62
- Dionne CE, Von Korff M, Koepsell TD, Deyo RA, Barlow WE, Checkoway H. Formal education and back pain: a review. *Journal of epidemiology and community health* 2001; 55 (7):455-468
- Dollard M, Skinner N, Tucket MR, Bailey T. National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview. *Work & Stress* 2007; 21 (1):1-29
- Due J, Madsen JS. Fra storkonflikt til barselsfond – den danske model under afvikling eller fornyelse, DJØF forlag. 2006
- Dyreborg, J. Mellem papiret & virkeligheden - Institutionaliseret af sikkerhed i byggebranchen. 2006. NFA.
- Dyreborg, J. Forebyggelse af alvorlige arbejdsulykker gennem intervention og sikkerhedskultur. 2008. AMFF.
- EASHW. Getting the message across. 2001. European Agency for Safety and Health at Work.
- EASHW. Recognition schemes in occupational safety and health. 2002. European Agency for Safety and Health at Work. (GENERIC)
Ref Type: Report
- EASHW. How to convey OSH information effectively: the case of dangerous substances. 2003. European Agency for Safety and Health at Work. (GENERIC)
Ref Type: Report
- EASHW. The practical prevention of risks from dangerous substances at work. 2003. European Agency for Safety and Health at Work.
- EASHW. Promoting health and safety in European Small and Medium-sized Enterprises (SMEs). 2005. European Agency for Safety and Health at Work
- EASHW. prevention of risk in practice: good practice related to risk assessment. 2008. European Agency for Safety and Health at Work.
- EASHW. Mainstreaming occupational safety and health into education: good practice in school and vocational education. 2010. European Agency for Safety and Health at Work.

- Egan M, Bambra C, Thomas S, Petticrew M, Whitehead M, Thomson H. The psychosocial and health effects of workplace reorganisation. 1. A systematic review of organisational-level interventions that aim to increase employee control. *Journal of epidemiology and community health* 2007; 61 (11):945-954
- Elsler, D. Protecting workers in hotels, restaurants and catering. 2005. European Agency for Safety and Health at Work.
- Etherton JR. Industrial machine systems risk assessment: A critical review of concepts and methods. *Risk Analysis* 2007; 27 (1):71-82
- European Agency for Safety and Health at Work. Effectiveness of economic incentives to improve occupational safety and health. 2004.
- Fernandez-Muniz B, Montes-Peon JM, Vazquez-Ordas CJ. Safety culture: Analysis of the causal relationships between its key dimensions. *Journal of safety research* 2007; 38 (6):627-641
- Fløcke, T and Andersen, H. S. Overvågning af fremdriften i det forebyggende arbejdsmiljøarbejde på virksomhederne. 2008. NFA.
- Frick K, Langaa Jensen P, Quinlan M, Wilthagen T. Systematic occupational health and safety management, Elsevier Science. 2000
- Gallagher, C, Underhill, E, and Rimmer, M. Occupational health and safety management systems - a review of their effectiveness in securing healthy and safe workplaces. 2001. National occupational health and safety commission, Sidney.
- Gallup. Danske virksomheders brug af APV. 2008. LO.
- Gao X, Sun L. Current status of the occupational health and safety countermeasures in Beijing, China. *Industrial health* 2004; 42 (2):116-123
- Gensby, U, Holten, A, and Nielsen, K. M. Strategier for virksomheders forebyggende indsats til forbedring af det psykosociale arbejdsmiljø - et eksempel fra Storbritannien. 2007. NFA.
- Gensby, U, Holten, A, and Nielsen, K. M. Strategier for virksomheders forebyggende indsats til forbedring af det psykosociale arbejdsmiljø - eksempler fra Tyskland, Irland og Italien. 2008. NFA.
- Gershon RRM, Stone PW, Zeltseri M, Faucett J, Macdavitti K, Chou SS. Organizational climate and nurse health outcomes in the United States: A systematic review. *Industrial health* 2007; 45 (5):622-636
- Goudswaard, A. New forms of contractual relationships and the implications for occupational safety and health. 2002. European Agency for Safety and Health at Work.
- Gray WB, Scholtz J.T. Analyzing the equity and efficiency of OSHA enforcement. *Law & policy* 1991; 13 (3)
- Griffiths A. Designing and managing healthy work for older workers. *Occupational Medicine-Oxford* 2000; 50 (7):473-477
- Gun RT. The role of regulation in the prevention of occupational injury. *Safety science* 1993; 16:47-66
- Gylling Olesen, K, Thoft, E, Hasle, P, and Kristensen, T. S. Virksomhedens sociale kapital. 2008. NFA. (GENERIC)
Ref Type: Report

- Harrison J. Doctors' health and fitness to practise: assessment models. *Occupational Medicine-Oxford* 2008; 58 (5):318-322
- Hasle, P, Nielsen, K, Langaas, P, and Pedersen, S. En analyse af virkemidler i arbejdsmiljøreguleringen. 2003. LO.
- Hasle, P and Langaas, P. Arbejdsmiljø og screening i social og sundhedssektoren. 2005. LO.
- Hasle, P and m.fl. Virksomheders indsats for et bedre psykisk arbejdsmiljø. 2008. AMFF.
- Hasle P. Sikkerhedsorganisationens lange vej. *Tidsskrift for arbejdsliv* 2001;
- Hasle P, Voxtrup Petersen J, Wiegmann I. Partsaftalers rolle i regulering af arbejdsmiljøet. *Tidsskrift for arbejdsliv* 2003; 5 (2):27-41
- Hasle, P., Limborg, H. L., Ledskov, A, and Nalholm, E. Arbejdsmiljøarbejdet i mindre og mellemstore virksomheder - en litteraturanalyse. 2004. DTU, CASA.
- Hasle P, Hansen NJ, Møller N. Agreements between labour unions and employers' associations as a strategy for the prevention of repetitive strain injury. *Economic and industrial democracy* 2004; 2004
- Hignett S, Wilson JR, Morris W. Finding ergonomic solutions - participatory approaches. *Occupational Medicine-Oxford* 2005; 55 (3):200-207
- Hlobil H, Staal JB, Spoelstra M, Ariens GAM, Smid T, van Mechelen W. Effectiveness of a return-to-work intervention for subacute low-back pain. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health* 2005; 31 (4):249-257
- Holten, A and Nielsen, K. M. Ledelsesstil, psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel i ældreplejen. 2007. NFA.
- Holten, A, Gensby, U, and Nielsen, K. M. Strategier for virksomheders forebyggende indsats til forbedring af det psykosociale arbejdsmiljø - eksempler fra Norge, Spanien og Polen. 2008. NFA.
- Hutter BM. Variations in regulatory enforcement styles. *Law & policy* 1989; 11 (2)
- ISSA. Research og the effectiveness of prevention measures at the workplace. 2009. International Social Security Association, conference proceeding.
- Jardine CG, Hrudey SE, Shortreed JH, Craig L, Krewski D, Furgal C, McColl S. Risk management frameworks for human health and environmental risks. *Journal of Toxicology and Environmental Health-Part B-Critical Reviews* 2003; 6 (6):569-+
- Jensen, O. M. Virkemidler til fremme af energibesparelse i bygninger. 2009. Statens byggeforskningsinstitut.
- Johansson B, Frick K, Johansson J. Framtidens arbetsmiljö- och tillsynsarbete, Samfundslitteratur. 2004
- Jones DL, Tanigawa T, Weiss SM. Stress management and workplace disability in the US, Europe and Japan. *Journal of occupational health* 2003; 45 (1):1-7
- Joy J. Occupational safety risk management in Australian mining. *Occupational Medicine-Oxford* 2004; 54 (5):311-315
- Justitsministeriet. Betænkning om indsatsen mod ungdomskriminalitet. 2009. Schultz distribution.

- Kabel A, Limborg HL, Møller N. Fra engagement til styring : arbejdsmiljøarbejdets historie fortalt af dem, der var med, Selskab for arbejdsmiljø. 2008
- Kamp, A and Nielsen, K T. Nye horisonter i arbejdsmiljøreguleringen - Netværksstyring i arbejdsmiljøfeltet. 2008. AMFF.
- Kane RL, Johnson PE, Town RJ, Butler M. A structured review of the effect of economic incentives on consumers' preventive behavior. American journal of preventive medicine 2004; 27 (4):327-352
- Kines, P, Andersen, L. P., and Hasle, P. Ulykkesrelateret langtidsfravær i mindre virksomheder - Ejernes holdninger, handlinger og læring. 2006. AMFF.
- Klitgaard, C and Clausen, T. Kortlægning af positive arbejdsmiljøfaktorer. 2010. NFA.
- Knauth P, Hornberger S. Preventive and compensatory measures for shift workers. Occupational Medicine-Oxford 2003; 53 (2):109-116
- Knave B, Ennals R. International trends in occupational health research and practice. Industrial health 2002; 40 (2):69-73
- Kogi K. Work improvement and occupational safety and health management systems: Common features and research needs. Industrial health 2002; 40 (2):121-133
- Kristensen TS. Arbejdstilsynet - succes eller fiasko? Har arbejdstilsynet ingen effekt på arbejdsmiljøet - eller er det kritikerne der skyder ved siden af? Tidsskrift for arbejdsliv 2001; 3 (2):111-115
- Kristensen, T. S. Trivsel og produktivitet - to sider af samme sag. - En gennemgang af den internationale litteratur om arbejdsmiljø, produktivitet og kvalitet i ydelserne. 2009. HK Danmark.
- Kuoppala J, Lamminpaa A, Husman P. Work Health Promotion, Job Well-Being, and Sickness Absences-A Systematic Review and Meta-Analysis. Journal of Occupational and Environmental Medicine 2008; 50 (11):1216-1227
- Kuoppala J, Lamminpaa A, Liira J, Vainio H. Leadership, job well-being, and health effects - A systematic review and a meta-analysis. Journal of Occupational and Environmental Medicine 2008; 50 (8):904-915
- Ladou J, Teitelbaum DT, Egilman DS, Frank AL, Kramer SN, Huff J. American College of Occupational and Environmental Medicine (ACOEM): A professional association in service to industry. International Journal of Occupational and Environmental Health 2007; 13 (4):404-426
- Lamontagne AD, Keegel T, Louie AM, Ostry A, Landsbergis PA. A systematic review of the job-stress intervention evaluation literature, 1990-2005. International Journal of Occupational and Environmental Health 2007; 13 (3):268-280
- Landsbergis PA. The changing organization of work and the safety and health of working people: A commentary. Journal of Occupational and Environmental Medicine 2003; 45 (1):61-72
- Langaa, P and m.fl. Lean uden stress. 2009. AMFF.
- Limborg, H. J and Voxtrup Petersen, J. Arbejdsmiljørådgivningens fremtid – set i historisk lys. 2006. AMFF
- Limborg, H. L. Arboconvenanten - trepartsaftaler som et instrument til regulering af arbejdsmiljøet - erfaringer fra Holland. 2002. CASA.

- Lisner, L and Schmitz-Felten, E. Assessment, elimination and substantial reduction of occupational risks. 2009. European Agency for Safety and Health at Work.
- LO. Omstilling og arbejdsmiljø i den offentlige sektor. 2002. LO.
- LO. Sikkerhedsorganisation og arbejdsmiljø på små virksomheder. 2002. LO.
- LO. BST's muligheder i et liberaliseret marked for rådgivning om arbejdsmiljø. 2004. LO.
- LO. Arbejdsmiljø smitter - men det kræver en aktiv smitteklide. 2005. LO.
- LO. Dårligt arbejdsmiljø - en stor udgift. 2007. LO.
- Lund, H and Helge, H. Øje på det grænseløse arbejde – LO-medlemmerne i spændingsfeltet mellem industrisamfundets traditionelle lønarbejde og videnssamfundets grænseløse arbejde. 2007. LO.
- Lund, H and Helge, H. Øje på det psykiske arbejdsmiljø i grænseløst arbejde. 2007. LO.
- MacEachen E, Clarke J, Franche RL, Irvin E. Systematic review of the qualitative literature on return to work after injury. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health* 2006; 32 (4):257-269
- Mackay CJ, Cousuns R, Kelly PJ, Lee S, McCaig RH. 'Management standards' and work-related stress in the UK: policy, background and science. *Work & Stress* 2004; 18 (2):91-112
- Martin A, Sanderson K, Cocker F. Meta-analysis of the effects of health promotion intervention in the workplace on depression and anxiety symptoms. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health* 2009; 35 (1):7-18
- Mathiesen, K, Rye Andersen, T, and Limborg, H. L. Fremtidens arbejdsmiljøorganisation. 2008. TeamArbejdsliv.
- McFarlane AC, Bryant RA. Post-traumatic stress disorder in occupational settings: anticipating and managing the risk. *Occupational Medicine-Oxford* 2007; 57 (6):404-410
- McQuiston TH. Empowerment evaluation of worker safety and health education programs. *American journal of industrial medicine* 2000; 38 (5):584-597
- Mikkelsen, K, Pedersen, B, and Sell, L. Vurdering af VOV-spørgeskemaet som måleinstrument. 2009. NFA.
- Mimura C, Griffiths P. The effectiveness of current approaches to workplace stress management in the nursing profession: an evidence based literature review. *Occupational and environmental medicine* 2003; 60 (1):10-15
- Mortensen, O. S, Bang, J, and Ebbehøj, N. Arbejdsfastholdelse gennem øget samarbejde mellem virksomheder, socialforvaltning og læger. 2007. AMFF.
- Mossing, R and m.fl. Den mulige gevinst af forebyggelse af sygefravær og udstødning fra arbejdsmarkedet . 2002. NFA.
- Mossink and J. Inventory of socioeconomic costs of work accidents. 2002. European Agency for Safety and Health at Work.
- Munar, L. Workforce diversity and risk assessment: ensuring everyone is covered. 2009. European Agency for Safety and Health at Work.

- Munch-Hansen, T, Rosenkilde, M, Wieclaw, J, and Bonde, J. P. Primær forebyggelse af sygefravær: det gode arbejdsklima. 2008. AMFF.
- Murta SG, Sanderson K, Oldenburg B. Process evaluation in occupational stress management programs: A systematic review. American Journal of Health Promotion 2007; 21 (4):248-254
- Møller, N and Hasle, P. Bedre arbejdsmiljø og bedre konkurrenceevne. 2007. LO.
- Nicholson PJ. Communicating occupational and environmental issues. Occupational Medicine-Oxford 2000; 50 (4):226-230
- Nicholson PJ, Taylor AJN, Oliver P, Cathcart M. Current best practice for the health surveillance of enzyme workers in the soap and detergent industry. Occupational Medicine-Oxford 2001; 51 (2):81-92
- Nicholson PJ, Cullinan P, Taylor AJN, Burge PS, Boyle C. Evidence based guidelines for the prevention, identification, and management of occupational asthma. Occupational and environmental medicine 2005; 62 (5):290-299
- Nicol AM, Hurrell AC, Wahyuni D, McDowall W, Chu WN. Accuracy, Comprehensibility, and Use of Material Safety Data Sheets: A Review. American journal of industrial medicine 2008; 51 (11):861-876
- Nielsen, K. M. Ledelse af team. 2008. AMFF.
- Nielsen, K. T, HVenegaard, H, Aust, B, Møller, N, and Kristensen, T. S. Metodeudvikling vedrørende behandling af psykisk arbejdsmiljø i APV arbejdet. 2008. DTU, NFA, Alectia, COWI, Team-arbejdsliv Carls Bro.
- Nielsen, K. T. and Kamp, A. Arbejdsmiljøhensyn ved offentlige indkøb. 2007. LO.
- Nielsen, T. W., Paulsen, J, Broberg, O, and Mikkelsen, K. L. Sikkerhed i design og planlægning af produktionssystemer. 2008. AMFF.
- Nilsen P. What makes community based injury prevention work? In search of evidence of effectiveness. Injury Prevention 2004; 10 (5):268-274
- Niven K, McLeod R. Offshore industry: management of health hazards in the upstream petroleum industry. Occupational Medicine-Oxford 2009; 59 (5):304-309
- Nowack KM, Schnall P, Melamed S, Froom P, Fisher J, Belkic K. Screening and management of the workplace for CVD risk. Occupational Medicine-State of the Art Reviews 2000; 15 (1):231-256
- Parry R. Are interventions to enhance communication performance in allied health professionals effective, and how should they be delivered? Direct and indirect evidence. Patient Education and Counseling 2008; 73 (2):186-195
- Pedersen, F and Hoppe Andreasen, M. Evaluering af hjemmeside og håndbog . 2008. Soc Survey.
- Peele PB, Tollerud DJ. Managed care in workers' compensation plans. Annual Review of Public Health 2001; 22:1-13
- Pelletier KR. A Review and Analysis of the Clinical and Cost-Effectiveness Studies of Comprehensive Health Promotion and Disease Management Programs at the Worksite: Update VII 2004-2008. Journal of Occupational and Environmental Medicine 2009; 51 (7):822-837

- Podniece, Z. Prevention of work-related MSDs in practice. 2008. European Agency for Safety and Health at Work.
- Porru S, Placidi D, Carta A, Alessio L. Prevention of injuries at work: the role of the occupational physician. *International archives of occupational and environmental health* 2006; 79 (3):177-192
- Punnett L, Cherniack M, Henning R, Morse T, Faghri P. A Conceptual Framework for Integrating Workplace Health Promotion and Occupational Ergonomics Programs. *Public Health Reports* 2009; 124:16-25
- Quinlan M. Organisational restructuring/downsizing, OHS regulation and worker health and wellbeing. *International journal of law and psychiatry* 2007; 30:385-399
- Rasmussen, L. B. *Interactive Methods - Facilitation of change in organizations communities and networks*. 2010. Polyteknisk Forlag.
- Regel S. Post-trauma support in the workplace: the current status and practice of critical incident stress management (CISM) and psychological debriefing (PD) within organizations in the UK. *Occupational Medicine-Oxford* 2007; 57 (6):411-416
- Rial-González, E, Copsey, S, Paoli, P, and Schneider, E. Priorities for occupational safety and health research in the EU-25. 2005. European Agency for Safety and Health at Work.
- Rick J. Psychosocial risk assessment: problems and prospects. *Occupational Medicine-Oxford* 2000; 50 (5):310-314
- Riedel JE, Lynch W, Baase C, Hymel P, Peterson KW. The effect of disease prevention and health promotion on workplace productivity: A literature review. *American Journal of Health Promotion* 2001; 15 (3):167-+
- Roelofs CF, Barbeau EM, Ellenbecker MJ, Moure-Eraso R. Prevention strategies in industrial hygiene: A critical literature review. *Aiha Journal* 2003; 64 (1):62-67
- Ruotsalainen J, Serra C, Marine A, Verbeek J. Systematic review of interventions for reducing occupational stress in health care workers. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health* 2008; 34 (3):169-178
- Rydlewska-Liszkowska I. Financial Incentives in Workers' Health Management. *Medycyna pracy* 2008; 59 (5):429-434
- Salerno DF, Copley-Merriman C, Taylor TN, Shinogle J, Schulz RM. A review of functional status measures for workers with upper extremity disorders. *Occupational and environmental medicine* 2002; 59 (10):664-670
- Sauter, S. L and m.fl. *The changing Organization og work and the safety and health of working people*. 2002. NIOSH.
- Schmidt, R and Nyholm Miller, N. *PET's virkemidler - PET-kommisionens beretning bind 4*. 2009. Schultz Distribution.
- Schulte PA, Okun A, Stephenson CM, Colligan M, Ahlers H, Gjessing C, Loos G, Niemeier RW, Sweeney MH. Information dissemination and use: Critical components in occupational safety and health. *American journal of industrial medicine* 2003; 44 (5):515-531
- Segui-Gomez M, Miller M. Injury prevention and control: reflections on the state and the direction of the field. *Salud Publica de Mexico* 2008; 50:S101-S111

- Serra C, Rodriguez MC, Delclos GL, Plana M, Lopez LIG, Benavides FG. Criteria and methods used for the assessment of fitness for work: a systematic review. *Occupational and environmental medicine* 2007; 64 (5):304-312
- Skotte, J and Fallentin, N. Patientforflytninger i seng. 2008. NFA.
- Smedslund G, Fisher KJ, Boles SM, Lichtenstein E. The effectiveness of workplace smoking cessation programmes: a meta-analysis of recent studies. *Tobacco Control* 2004; 13 (2):197-204
- Smulders, P. A review and analysis of a selection of OSH monitoring systems. 2003. European Agency for Safety and Health at Work.
- Spangenberg, S, Baarts, C, and Kines, P. Metoder til analyse og forebyggelse af arbejdsulykker. 2000. NFA.
- Strøyer Andersen, J. Physical fitness and low back pain. 2007. NFA.
- Svensson, A. L. Interventionsprojekt med stresshåndtering, fysisk træning og arbejdsteknik på social og sundhedsuddannelserne. 2009. AMFF.
- Tabanelli MC, Depolo M, Cooke RMT, Sarchielli G, Bonfiglioli R, Mattioli S, Violante FS. Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment. *International archives of occupational and environmental health* 2008; 82 (1):1-12
- Taylor WC. Transforming work breaks to promote health. *American journal of preventive medicine* 2005; 29 (5):461-465
- Teknologisk Institut. Virksomhedernes vurdering af BST rådgivningen. 2003. LO.
- Teknologisk Institut. Årsager til, at virksomheder vil melde sig ud af BST, hvis BST-pligten ophæves. 2003. LO.
- Teknologisk Institut. Sikkerhedsorganisationens indflydelse på arbejdsmiljøet. 2006. LO.
- Thoft, E, Hasle, P, Simonsen, J. R., and Olsen, P. B. APV undervejs - om muligheder og barrierer i APV-arbejdet. 1999. Arbejdsmiljørådets Service Center.
- Tompa E, Trevithick S, McLeod C. Systematic review of the prevention mechanisms for occupational incentives of insurance and regulatory health and safety. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health* 2007; 33 (2):85-95
- Tompa E, Dolinschi R, de Oliveira C, Irvin E. A Systematic Review of Occupational Health and Safety Interventions With Economic Analyses. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 2009; 51 (9):1004-1023
- Town R, Kane R, Johnson P, Butler M. Economic incentives and physicians' delivery of preventive care - A systematic review. *American journal of preventive medicine* 2005; 28 (2):234-240
- Tveito TH, Hysing M, Eriksen HR. Low back pain interventions at the workplace: a systematic literature review. *Occupational Medicine-Oxford* 2004; 54 (1):3-13
- Tybjerg Aldrich, P and Petersen, M. V. Arbejdsmiljøforhold ved udlicitering. 2007. AMFF.
- Vedung E, Bemelmans-Videc M-L, Rist R. Carrots, sticks and sermons. In: Anonymous Transaction Publishers. 1998: 21-59

- Verbeek J, Pulliainen M, Kankaanpää E. A systematic review of occupational safety and health business cases. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health* 2009; 35 (6):403-412
- Verhagen AP, Karels C, Bierma-Zeinstra SMA, Feleus A, Dahaghin S, Burdorf A, Koes BW. Exercise proves effective in a systematic review of work-related complaints of the arm, neck, or shoulder. *Journal of clinical epidemiology* 2007; 60 (2):110-117
- Waddell G, Burton AK. Occupational health guidelines for the management of low back pain at work: evidence review. *Occupational Medicine-Oxford* 2001; 51 (2):124-135
- Westergård-Nielsen, N, Cottini, E, and Buhai, S. The impact of workplace health and safety conditions on firm performance. 2008. AMFF.
- Westerholm P, Nilstun T, Øvretveit J. Practical ethics in occupational health, Radcliff Medical Press Ltd. 2004
- Wojtaszczyk P. The Role of Workplace Health Promotion in the Concept for Corporate Social Responsibility. *Medycyna pracy* 2008; 59 (3):255-261
- Woods V. Work-related musculoskeletal health and social support. *Occupational Medicine-Oxford* 2005; 55 (3):177-189
- Yamada Y, Ishizaki M, Tsuritani I. Prevention of weight gain and obesity in occupational populations: A new target of health promotion services at worksites. *Journal of occupational health* 2002; 44 (6):373-384
- Zwetsloot, G and Starren, A. Corporate social responsibility and safety and health at work. 2004. European Agency for Safety and Health at Work.

8 Bilag 1 - Design og Metode

Resultaterne, der præsenteres i dette notat, er bygget op omkring et litteraturstudie af aktuel internationalt publicerede review artikler og dansk litteratur, interview med fageksperter og afholdelse af et seminar på baggrund af projektets delresultater, der tilsammen beskriver den aktuelle viden om virkemidler indenfor arbejdsmiljøarbejdet. Vanskeligheden ved at nå frem til en brugbar definition af begrebet virkemidler til at lave en søgning i international litteratur fordrede, at vi ad forskellige veje nåede frem til brugbare søgekriterier.

8.1 Opstilling af en bruttoliste over typer af virkemidler

Undersøgelsen fulgte derfor følgende forløb. Først undersøgte vi, om der allerede fandtes tilsvarende undersøgelser. Vi fandt her frem til en dansk og en engelsk rapport, der begge tilbød en kategorisering af virkemidler. Disse oversigter supplerede vi efterfølgende ved at samle en lille gruppe personer med lang og forskelligartet erfaring fra arbejdsmiljøarbejdet, for at skabe vores egen forståelse af virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet. Efterfølgende lavede vi telefoninterview med en række personer fra såvel arbejdsmiljøsektoren som fra andre sektorer.

Ud fra disse kvalitative data udarbejdede vi en "erfaringsbaseret liste" over hvad vi anså for relevante typer af virkemidler i arbejdsmiljøindsatsen. I første omgang var der over 20 kategorier medtaget. Disse blev efterfølgende reduceret til den nedenstående liste på 14 typer af virkemidler. I kapitel 4 er disse 14 typer gennemgået, og i et skema er denne liste over virkemidler sammenlignet med de to ovenfor omtalte kategoriseringer. Vi har desuden sammenlignet med den liste over virkemidler, der nævnt i arbejdsmiljøforskningsfondens beskrivelse af virkemidler, i opslaget der anvendes ansøgning om støtte til forskning i virkemidler. Typologien med de 14 kategorier af virkemidler udgjorde herefter grundlaget for at udvikle søgekriterier for litteratursøgningen.

8.2 Metoden i litteratursøgningen

I dette afsnit vil vi diskutere følgende metodiske aktiviteter:

- Rapportens undersøgelsesfelt – hvilken genstand(e) arbejder vi med?
- Opstilling af søgekriterier og indsamling af litteratur
- Brug af database til kategorisering
- Vurdering af litteraturen
- Indhentning af supplerende informationer

Rapportens undersøgelsesfelt

Ønsket med udredninger er at bidrage til en definition af, hvad virkemidler er, og i hvilken kontekst de indgår og kan anvendes. Hvis man bryder rapportens undersøgelsesfelt op i forhold til dette perspektiv, fremtræder der to genstande, der skal undersøges. Hvad er virkemidler i arbejdsmiljøet, For at kunne lave en litteratursøgning på baggrund af analyser af virkemidler må der først laves en form for typologi eller kategorisering af begrebet og hvordan det hænger den sammen med arbejdsmiljøarbejdet. Da begrebet er så mangesidigt og ikke lader sig oversætte direkte til engelsk, var det en omfattende opgave at søge svar på dette spørgsmål. Derfor er første del af kapitel to dedikeret en diskussion af virkemiddelsbegrebet. En diskussion af arbejdsmiljøet mener vi ikke er nødvendig, da arbejdsmiljø er defineret af nogle relativt entydige områder. De vil kort blive omtalt nedenfor, hvor det defineres, hvilke søgekriterier vi har indhentet data på baggrund af, og hvorfor vi har brugt disse.

Opstilling af søgekriterier og indsamling af litteratur

Selve indsamlingen af relevant litteratur er gjort med baggrund i nogle brede søgekriterier. Da virkemidler er et meget åbent begreb og arbejdsmiljøarbejdet dækker mange emner, og indeholder mange underkategorier, valgte vi at lave nogle prøvesøgninger for at finde frem til den bedste struktur for indsamlingen af litteraturen. Strukturen i søgningen bygges op af to søgeparametre, som hver indeholder en lang række søgeord. I den indledende søgestrategi brugte vi i alt 19 søgeord for Arbejdsmiljø og virkemidler 101 søgeord. Derudover valgte vi at den søgte litteratur skulle være fra år 2000 og efterfølgende.

Resultatet af denne indledende og afdækkende søgning, som blev delt op i flere små søgninger pga. den store datamængde, var på 13 lister på over 100.000 artikler, mens fire var under de 100.000 og to af disse var under 30.000 referencer. I forhold til gennemlæsning er sådanne datamængder ikke holdbart, både for gennemlæsning, men også for selve litteratursøgningen i databaserne. Det er dog et nødvendigt skridt, for at måle omfanget af den litteratur vi var gået i gang med at indsamle. Resultatet viste endvidere, at de store søgesæt skabte for meget støj, hvorfor antallet af relevante artikler, ved en stikprøve gennemlæsning, var minimal.

Anden fase var at lave en mere præcis søgestrategi. Der blev herefter defineret færre søgeord til hver kategori, og der blev lagt flere begrænsninger ind. Det blev gjort ved at undersøge, hvilke søgeord der resulterede i relevante artikler og hvilke der kun medførte støj i søgningen. Søgestrategien, med de enkelte søgeord, så herefter således ud:

Arbejdsmiljø: Occupational health, Work* environment, Accident*, Ergonom*, Health hazard, Injur*, Occupational safety, Prevention activity, Work* life, Work* condition*, Workplace. I alt er der brugt 11 søgeord.

Virkemidler: Regulat*, deterence, compliance, Agreement*, Training, Education, Instruction, Economic incentive*, Motivation, Worker* compensation, Safety committee*, Works council*, Human ressource*, Manager, Safety representative, Safety supervisor, Entrusted employee, Key employee, Mapping, Management, Leadership, Corporate social responsibility, Certification, Assessment, Critical incident stress debriefing, Network, Social partners, Communicati*, Personal protective equipment*, Innovation, Development. I alt er der her brugt 32 søgeord.

Yderligere afgrænsning:

Sprog:	Engelsk
Kronologisk:	Litteratur år 2000 og herefter
Geografisk:	Søgning på Skandinavien, UK, Tyskland, Holland, USA og Australien ³
Publikationer:	Tidsskrifter
Databaser:	Web of Science ; Science Citation Index Expanded, Social Sciences Citation Index og Arts & Humanities Citation Index

Med disse søgekriterier kom der i alt 45.000 hits. Et mere overskueligt billede, men stadig for mange. Derfor blev der brugte endnu et kriterium nemlig ved at afgrænse søgningen til Reviews. Artikler der gennemgår eksisterende forskning indenfor et konkret tema og således bygger på andres artikler. Det endelige resultat fra litteratursøgningen var herefter på **430 reviews**.

Brug af database til kategorisering

Databasesøgningerne blev udført i den første del af projektet. Reference Manager er blevet brugt som databaseprogram i det, det opfylder en række vigtige krav i forbindelse med indsamling, sortering og

³ I forhold til denne afgrænsning viste det sig, at det ikke er muligt at søge efter geografiske herkomst, hvorfor dette blev fravalgt som afgrænsning.

kategorisering. Det understøtter de databaser der er søgt i, hvorfor det har været let at samkøre resultaterne til en database. Derudover er programmet fleksibelt og kan tilrettelægges således, at de kategorier eller den særlige data, som skal behandles særskilt fra resten, kan defineres og søges individuelt.

Vurdering af litteraturen

Efter endt litteratursøgning var der 430 reviews tilbage. Disse blev herefter gennemgået på baggrund af titel, nøgleord, og evt. abstract. Efter en gennemgang kom det samlede resultat med på 76 relevante reviews. Relevanssorteringen har altså reduceret litteraturen til 1/5 af den datamængde, den sidste litteratursøgning er et resultat af. Det illustrerer den brede, der er i søgningen, og hvor svært det er at definere så bred en kategori som virkemiddel begrebet. Vi er i løbet af nogle indledende definitioner, tre søgninger og en enkelt screening nået fra et resultat på over 2 millioner kilder til 76 relevante review artikler.

I vores søgning har vi forsøgt, at få et så bredt billede af virkemidler som muligt. Efter udvalget af de 76 referencer er de gennemlæsts og kategoriseret efter vores egen opdeling på 14 kategorier. Denne opdeling gennemgås i kapitel 4.

Under læsningen af de 76 reviews, blev endnu 10 fravalgt. Disse af tre årsager. 3 er på polsk, men med engelsk overskrift og abstract, 1 omhandler kun undersøgelsen af ét arbejdsmiljøproblem uden at undersøge virkemidler, mens 6 beskæftiger sig med virkemidler, men har en anden indgang end den arbejdsmiljømæssige. 66 reviews er således det antal artikler, der danner en *del* af grundlag for denne udredningen om virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet.

I gennemlæsningen af litteraturen er der tre kriterier, der er udgangspunkt for at vurdere kvaliteten af denne:

1) Hvilket meta-perspektiv bruger artiklerne i forhold til virkemidler?

I forhold til diskussionen omkring virkemidler kan man f.eks. iagttage virkemidlet i forhold til motivation for brugen af virkemidlet, i forhold til selve metoden, altså selve virkemidlet, i forhold til effekten på arbejdsmiljøproblemet og i forhold til den kontekst virkemidlet indgår i. I gennemlæsningen af reviews fokuserer størstedelen af litteraturen på effekten af virkemiddelindsatsen – hvilken målbar effekt har denne, og hvilken forskning mangler der for bedre at kunne dokumentere dette. Konsekvensen af dette er, at mange referencer ikke kommer hele vejen rundt om virkemiddeldiskussionen, men fokuserer på effektdelen af denne.

2) Hvordan beskriver litteraturen virkemidler?

Den måde det enkelte review fokuserer, er anderledes end den måde denne udredning ønsker at undersøge virkemidler. I nærværende udredning er fokus på den enkelte kategori af virkemidler, hvilke virkemidler findes, hvordan bruges de, hvordan virker de og i hvilken relationer indgår de. Mange reviews beskæftiger sig med samme fokus, og stiller spørgsmålene om hvordan virkemidler bruges virker. Men de fleste reviews fokuserer på en lang række virkemidler, der går på tværs af de kategorier vi har defineret i stedet for at afdække et bestemt virkemiddel eller en 'kategori' af virkemidler. Artiklernes interesse er ofte på bredere problemstillinger som f.eks. prevention eller assessment der på samme tid kan omfatte virkemidler som uddannelse, rådgivning, organisatoriske restruktureringer, management programmer, produktionsændringer, krisehåndtering og kulturelle forhold. Samtidig er fokus ofte på et konkret arbejdsmiljøproblem som 'back pain', 'risk of accidents' eller et sundhedsproblem som f.eks. 'weight gain'. I forhold til denne udrednings mål, har mange reviews altså fokus på problemet, frem for fokus på virkemidlet. og de fleste reviews opfylder derfor kun delvist vores målsætning, da perspektivet for artiklernes analyser er på virkemidlernes løsning af problemet frem for på virkemidlet i sig selv.

3) Hvilken kategorier beskæftiger litteraturen sig med?

Gennemlæsningen viser også, at der er stor overvægt på en del kategorier, som samler sig om et virksomhedsperspektiv, mens andre temaer kun i mindre omfang er analyseret eller helt mangler. Litteratursøgningen kan derfor anvendes til at udpege, hvilke kategorier af virkemidler, der har været fokus på, og hvilke der kun er begrænset viden om.

Konsekvensen af disse tre iagttagelser er, at det har været nødvendigt at supplere litteratursøgningen med andre typer af informationer, der kan belyse de perspektiver som litteraturen ikke tilføjer virkemiddeldiskussionen. Disse vil blive omtalt i det følgende afsnit. Den positive konsekvens af brugen af reviews er, at der er adgang til en lang række veldokumenterede forskningspublikationer, der er samlet under et review og som derfor giver et veldokumenteret overblik af de kategorier og arbejdsmiljøproblemer som kan findes beskrevet i de tilgængelige referencer. De mangler, som er nævnt ovenfor, er samtidig også med til at vise, hvad fokus i denne 'forskningsdisciplin' er, og er derfor ikke kun et problem, men kan være med til at dokumentere, hvad der fremover skal styrkes i forskningen og den politiske debat.

Indhentning af supplerende kilder

For at styrke perspektivet omkring diskussionen af, hvad virkemidler er, har vi søgt andre veje for at finde kilder der beskæftiger sig med dette tema. Der er lavet en generel internetbaseret søgning på danske referencer, der omtaler virkemidler samtidig med vi har brugt egne referencer. Herved har vi fundet en række kilder, som vi omtaler som den grå litteratur. Desuden er der lavet 15 interview med forskere fra forskningsmiljøer i både arbejdsmiljøet og fra andre tilstødende fagdiscipliner. I forbindelse med interviewene blev der lavet en interviewguide, der er vedlagt som bilag 5. Disse informationer har givet os flere vinkler på at diskutere virkemiddelbegrebet i et større perspektiv, og er en del af udgangspunktet for diskussionen i kapitel 5.

Konklusionen på dataindsamlingen er, at et så bredt undersøgelsesområde som 'virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet' kan undersøges med en litteratursøgning i videnskabelige databaser, men resultatet vil enten resultere i en meget bred og arbejdsmæssig uoverskuelig datamængde eller, som i dette tilfælde, en meget afgrænset del af litteraturen, som skal suppleres med andre informationer. Vores råd til en kommende litteratursøgning vil på baggrund af dette være, at bryde en litteratursøgning endnu mere op, og fokusere på kategorierne, og eventuelt underkategorier, da brede søgninger skaber for meget støj i dataindsamlingen.

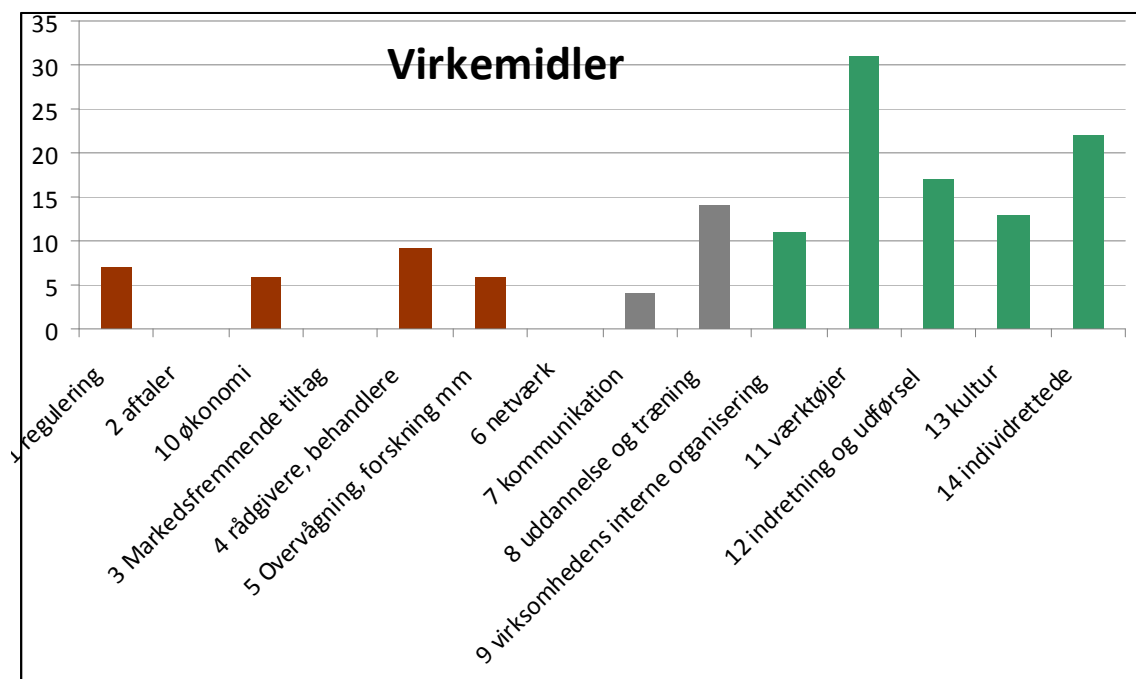
9 Bilag 2 - Litteraturgennemgang af internationale reviews om virkemidler

9.1 Kategorisering af reviews

I dette bilags kortlægning af de akademiske review er målet at undersøge og dokumentere, hvilken forskning og dokumenterede virkninger, der findes indenfor de 14 kategorier af virkemidler. Udgangspunktet er den gennemførte litteratursøgning, der i sidste ende resulterede i 66 reviews.⁴

Udover vores opdeling på de fjorten kategorier har vi også identificeret en tydelig tendens mod en opdeling i to samfundsmæssige dimensioner. Den ene tager udgangspunkt i samfundet som afsender af virkemidler, der retter sig mod primært virksomheder, men også mod individer. Den anden har udgangspunkt i arbejdspladsen som afsender af virkemidler, og fokuserer på forskellige interne forhold i organisationen. Det ene niveau er således inddeling i virkemiddeltipe, hvilken kategori, der er tale om, det andet er en opdeling efter afsenderen af virkemidlet. Er det virksomheden, der benytter virkemidlet til at lave en arbejdsmiljøindsats, eller er det eksternt for virksomhederne, dvs. på samfundsniveau.

Nedenstående figur er en illustration af den måde virkemidlerne fra litteratursøgningen fordeles sig på. Samlet er der 141 virkemidler evalueret i de 66 reviews, hvilke svarer til, at hver artikel behandler ca. 2 kategorier af virkemidler. Mange af review artiklerne fokuserer kun på et virkemiddel, mens nogle gennemgår op til 5 forskellige kategorier af virkemidler. Tabellen er en oversigt over den data, der er tilgængelig og vil i de efterfølgende afsnit blive gennemgået enkeltvis.



I nedenstående tabel er opdelingen samfundsmæssigt tilhørsforhold angivet ved 3 farver; Samfundsniveau, virksomhedsniveau og virkemidler, der er placeret på begge niveauer. Det er påfaldende, at de fordeles sig med så mange reviews omkring arbejdspladsindsatser, mens virkemidler på sam-

⁴ En udførlig gennemgang af udvælgelsen af litteraturen, og overvejelser omkring denne kan læses i metodeafsnittet.

funds niveau kun omfatter 16%. Uddannelse, som placerer sig på begge niveauer, er opgivet i forhold til, at der både findes intern uddannelse og oplæring såvel som eksterne uddannelsessystemer. Ligeledes med kommunikation, som både eksisterer som et produkt af indsatser på samfunds niveau, såvel som interne kommunikationsindsatser i virksomhederne. Hovedvægten af litteraturen omkring kommunikation og uddannelse fokuserer på virksomhedsniveauet.

Niveau	Antal virkemidler	I pct.
Samfunds niveau	22	16%
Virksomheds niveau	101	72%
Begge niveauer	18	12%
N	141	100%

I gennemlæsningen af litteraturen har vi forsøgt at fokusere på om nogle virkemidler var særligt knyttet til bestemte brancher eller aktører. I forhold til den litteratur har det ikke været muligt at identificere specifikke brancherelationer eller koblingen mellem bestemte aktører og virkemidler. Dog har flere af review artiklerne fokuseret på bestemte brancher, men disse kan ikke systematisk kategoriseres således, at der opstår et klart mønster mellem brancher, aktører og virkemidler. Følgende er de branchespecifikke forhold, som har været en del af de enkelte artiklers fokus.

Branche	Antal	I pct. af de 66 review
Industri	5, heraf 1 specifikt på mineindustri og 1 på boreplatforme	7,5
Sundhedsområdet	5, heraf 3 specifikt på sygeplejersker og 1 på læger	7,5
Landbrug	1	1,5
I alt	11	16,5

I mange tilfælde fokuserer den enkelte delundersøgelse, som reviewet behandler, på bestemte brancher i deres undersøgelser af et bestemt arbejdsmiljøproblem, en indsats eller forebyggelsesstrategi. Review artiklerne har dog ikke fokus på betydningen af den branchespecifikke vinkel, men opsummerer blot nogle af de resultater, som kan konkluderes på tværs af de mange studier. Derfor har det heller ikke været muligt at konkludere noget specifikt omkring brancher i forhold til virkemidler, udover at industri og sundhedspersonale er stærkt repræsenteret i forhold til øvrige brancher.

Udover de 11 review artikler, som fokuserer på brancheforhold, er der fire artikler, der fokuserer på en specifik målgruppe. 1 artikel ser på skifteholdsarbejdere, 2 ser på ældre medarbejdere og 1 ser på tidligere kræftramte.

9.2 Gennemgang af de udvalgte review artikler

Fordelen ved review artikler er, at de giver et samlet overblik over meget af den tilgængelige litteratur, således at der på en let måde gives adgang til relevante, gennemanalyserede og sammenlignelige resultater. Nærværende 66 review bygger endvidere enkeltvis på en lang række artikler, som igen er udvalgt i en screeningsproces, hvorfra et meget større antal artikler er valgt fra.

Problematikken omkring reviews, og den måde vi ønsker at analysere dem på, er, at litteraturen primært fokuserer på, hvordan arbejdsmiljøproblemer, som f.eks. muskel-skelet besvær, eksem, over-

vægt eller psykosociale problemer løses, og ikke på virkemidler som f.eks. stress management, træningsøvelser eller uddannelses mulighed for at løse forskellige arbejdsmiljøproblemer. På den måde bliver kortlægningen af virkemidler mere fragmenteret på enkeltproblemer. På den anden side er det muligt at se på flere virkemidlers virkninger på et konkret arbejdsmiljøproblem. I forhold til den måde forskning bedrives, er det mere logisk at tage udgangspunkt i arbejdsmiljøproblemet, men da vi ønsker at kortlægge virkemidler, vil vi beskrive virkemidlerne i de 14 kategorier og derudover tage udgangspunkt i styrker, svagheder og råd til fremtidig forskning, på baggrund af de 66 reviews.

I tabellen nedenfor er der listet i alt 141 virkemidler. Af disse er dem, som beskriver de tydeligste virkninger, anbefalinger eller konsekvenser beskrevet i gennemgangen. I alt er der lavet 99 henvisninger til artiklerne. Af disse er der specielt refereret til 16 artikler, som kigger på, hvordan man kan bruge virkemidlerne bredere, som et multifaktorielt forhold, hvor det er vigtigt at se på konteksten eller for at opnå synergier i arbejdsmiljøarbejdet.

I alt er der 99 beskrivelser. Nogen artikler er ikke nævnt, nogen er nævnt flere gange, nogen er nævnt i opsamling i multifaktorielle forhold. De vigtigste pointer og de stærkeste påstande omkring virkemidler er taget med i gennemgangen. Nedenfor er illustreret, hvilke virkemiddelkategorier de enkelte review artikler behandler.

Efterhånden som de enkelte artikler bliver anvendt i kortlægningen af virkemiddel kategorierne, vil disse forudsætninger blive beskrevet. Hvis artiklen er anvendt flere gange, vil det være i den første sammenhæng, man kan finde en uddybende forklaring af den.

Virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet

Inddeling af review artikler i virkemiddel kategorier

	Reguleri	Aftaler	Økonomi	Markeds	Rådgivn	Overvåg	Netværk	Kommur	Uddanne	Virksom	Værktøj	Indretnir	Kultur og	Individue
Alper									x	x		x	x	
Åzaroff					x									
Benedict														
Boocock										x	x	x		
Brown								x		x	x	x		
Burke								x						
Burton										x	x	x		
Chan				x						x		x		x
Couser					x		x		x					x
Corbiere									x			x	x	x
Dawson									x		x			
David										x				
DeRoo	x							x			x			
de Boer				x						x	x			x
Dionne								x						
Egan									x					
Etherton	x									x			x	
Fernandez-Muniz										x			x	
Gershon										x	x	x	x	x
Griffith										x	x			
Harrison				x										
Hignett				x					x	x	x			x
Hlobil								x				x	x	x
Jardine	x													
Jones				x						x				
Joy										x				
Knauth								x	x	x			x	x
Knave	x			x	x			x						
Kogi	x													
Kuoppala								x						x
Landisbergis									x	x				x
Lamontagne									x	x				x
MacEachen										x				
Martin				x										x
McFarlane				x						x				x
McQuiston								x						
Mimura										x				x
Murta					x									
Nicholson 2000							x							
Nicholson 2005										x				
Nicol												x		
Niven										x				
Nowack									x	x	x			x
Peele										x				
Pelletier		x								x				
Porru				x										
Punnett		x							x		x	x		x
Regel										x				x
Rick										x				
Riedel		x												
Roelofs										x	x			
Ruotsalainen										x				x
Salerno					x									
Schulte	x						x							
Serra										x				
Smedslund														x
Tabanelli					x									
Taglor												x		
Tompa 2007	x		x											
Tompa 2009		x												
Tveito							x	x			x			
Verbeek		x												
Verhagen														x
Waddell								x	x	x				x
Woods												x		
Yamada								x						x
	7	0	6	0	9	6	0	4	14	11	31	17	13	22

Artiklerne fordelt indenfor de 14 kategorier af virkemidler

I de enkelte kategorier er der stor forskel på det antal af virkemidler, der anvendes. Det skyldes primært søgningen og det antal artikler, der er fundet frem men det er også på baggrund af en udvælgelse af de mest relevante artikler. Således kan der godt være flere artikler, der knytter sig til hver kategori, end der beskrives i dette afsnit. Årsagen er, at det kun er de artikler, der har de mest tydelige udslag omkring virkemidlerne virke, som er taget med i denne gennemgang.

Regulering

To studier kigger på specifikke brancher og på forhold omkring regulerings aktiviteter og sikkerhed og risiko.

DeRoo 2009. Reviewet tager udgangspunkt i 25 studier af sikkerhedsinterventioner i landbruget. Undersøgelsen er foretaget gennem søgning i akademiske tidsskrifter og via kontakt til eksperter. Europæiske studier viser, at miljøændringer og lovgivning inden for landbrug er mere effektive end f.eks. uddannelsesinitiativer, når der skal laves sikkerhedsindsatser på den enkelte arbejdsplads. Argumentationen er, at der i industrien ikke er tid og økonomi til at ændre på forholdene ved egen fri vilje, men at der er behov for at 'tvinge' ændringer igennem.

Etherthon 2007. Studiet er en historisk gennemgang af fakta omkring risici og ulykker ved industrimaskiner, og en undersøgelse af nogle udvalgte risk assessment systemer. I undersøgelsen fokuseres der på, hvilke standarder der sættes for sikkerhed ved industrimaskiner. I forhold til at ændre på risikoforhold, har lovgivningsmæssige standarder nået sit maksimum. Risk Assessment skal bruges til at klargøre de politiske retningslinier og identificere, hvor der kan sættes yderligere ind.

To studier undersøger reguleringens betydning for konkrete assessment og management systemers virkning på arbejdsmiljøet.

Jardine 2003. Udgangspunktet for analysen er en undersøgelse af 80 miljø og arbejdsmiljø institutioner, som tilsammen havde over 100 dokumenter omkring risk management, der blev undersøgt. Studiet undersøger virkningen af risk assessment og risk management. Undersøgelsen kommer frem til, at risk assessment giver risk management systemet informationer. Disse kan i sidste ende maksimalt give brugeren guidelines til selv at handle. Studiet kommer desuden med syv anbefalinger for forhold, der skal indtænkes, når der skal laves interventioner på miljø- og arbejdsmiljøområdet.

Kogi 2002. Dette er et Asiatisk studie, der tager udgangspunkt i 10 fjernøstlige landes audit systemer. Studiet af generelle management safety systemer og den praktisk arbejdsudvikling fra forskellige lande viser, at der er behov for at udvikle lokale risk assessment og kontrol mekanismer, da standardiserede systemer ikke fungerer i andre kulturelle og socioøkonomiske kontekster. For den fremtidige forskning er der behov for, gennem forskellige samfundsindsatser, at studere effektive måder at motivere frivillighed omkring arbejdsmiljøet på arbejdspladsen, til at udvikle lokale initiativer på baggrund af etablerede management systemet og fokus på deltagerinvolverende aktiviteter.

Et studie kigger på sammenhængen mellem regulering og informationer.

Schulte 2003. Denne artikel er et studie af 20 områder af lov og regulering som bemyndiger informationsspredning af arbejdsmiljø. Studiet viser blandt andet, at for at lovgivning og udøvelse skal blive en succes, kræver det udbredelse af informationer, men der kendes meget lidt til virkningerne af sådan spredning. Der er altså behov for helt grundlæggende forskning på arbejdsmiljøområdet, for at finde koblingen mellem, hvordan regulering skal defineres og praktiseres og i den konkrete brug af informationsspredning.

Et studie diskuterer generelle tendenser omkring udviklingen af arbejdsmiljøindsatser.

Knave 2002. Denne artikel trækker på nogle socioøkonomiske og arbejdsmiljø analyser, som kigger på generelle internationale tendenser inden for arbejdsmiljø forskning og praksis. Når der skal lovgives og ændres på arbejdsmiljøforhold, skal konkrete indsatser ses som mere end et medicinsk spørgsmål, selvom der i udgangspunktet er et medicinsk fokus på sundhed. Der skal fokuseres på faglige og kulturelle forskelligheder, på at lære fra hinanden og på at bringe den samlede lokale kontekst i spil, når der skal laves strategier og konkrete indsatser.

Et studie kigger på virksomhedens incitament til at forebygge arbejdsmiljø på baggrund af reguleringsindsatser

Tompa 2007. Studie af forsikringer og regulerings påvirkning af virksomhedens tilskyndelse til at forebygge arbejdsmiljøproblemer, mål på ulykker. Studiets empiriske data tæller både en stor søgning på publiceret litteratur, såvel som indhentning af referencer fra 'grå litteratur'. Artiklen konkluderer at tilsyn har en blandet dokumentation for at få ulykkesfrekvensen til at falde, mens der er stærke beviser for, at bøder og straf får frekvensen og størrelsen på ulykker til at falde. Størstedelen af litteraturen er inkonsistent i forhold til sine konklusioner, hvorfor artiklen anbefaler flere uddybende studier, mens en enkelt artikel har fundet positiv sammenhæng mellem studie af regulering og studiet på virksomhedsniveau.

Generelt kendetegner det de refererede artiklers forskning omkring regulering, at de benytter generelle teoretiske rammer til at forstå, hvordan reguleringen hænger sammen. Et studie anvender andre studier til at undersøge området, mens resten tager udgangspunkt i en bredere diskussion af feltet. Der findes ikke mange undersøgelser omkring virkemidler i reguleringen, og de syv refererede artikler ligger temamæssigt langt fra hinanden i deres undersøgelsesområde, om end de alle diskuterer, hvordan regulering opnår størst virkning. Desuden er det muligt at iagttage, at virkemidler i arbejdsmiljøreguleringen hænger tæt sammen med managementsystemer, informationsspredning, kulturelle forskelle, kobling til virksomhedsniveau mm.

Aftaler

Det har i gennemlæsningen af review artiklerne ikke været muligt at identificere virkemidler, som specifikt har behandlet indgåelse af aftaler eller aftalesystemet som virkemiddel i forhold til arbejdsmiljøet.

Økonomiske incitament

Der er fundet 6 artikler omkring sammenhængen mellem økonomi og arbejdsmiljøarbejdet. Alle 6 er medtaget i beskrivelsen, da fem af de seks artikler udelukkende fokuserede på temaet, mens den sidste har konklusioner i forhold til arbejdsmiljø og økonomi.

De seks studier fokuserer alle på konkrete interventioner eller analyser af arbejdsmiljø indsatser på virksomhedsniveau, som måler det økonomiske afkast af disse. Derudover er der i flere af artiklerne en diskussion af metoden, relevansen og anbefalinger til andre studier.

Pelletier 2009. Fokus for reviewet er healthpromotion og disease management programmer i forhold til økonomisk afkast på arbejdspladsen. Artiklen har inkluderet 16 studier fra 2004 til 2008. De to programmer, healthpromotion og disease management, er begge vurderet med optimisme i forhold til økonomisk afkast og produktivitet – perspektivet for disease management er dog vurderet til at kunne give de bedste resultater. En generel kritik er dog, at undersøgelsesmetoden ikke er fyldestgørende, og ofte misvisende, på programmer med så mange undersøgelsesforhold. Der er brug for flere studier, som laver randomiserede forsøg med kontrolgrupper, for at kunne måle et mere præcist klinisk og økonomisk afkast. Derimod er der en trend, som fokuserer på at udføre innovative-, kvasi-eksperimentelle- og økonometriske studier i arbejdsmiljøarbejdet.

Punnett 2009. Artiklen fokuserer på integration af workplace health promotion og Ergonomics programs. Den refererer til en lang række artikler, som beskriver hvordan og hvilke resultater der kan opnås ved sådanne integrationer. Blandt andet refererer artiklen til en undersøgelse af 42 epidemiologiske studier, der viser at workplace health promotion programmer er omkostnings effektive. Fraværet i de undersøgte studier faldt i gennemsnit med op til 30% og sundhedsomkostninger faldt med 22%. Ud af disse havde 16 studier ROI (?) med, som viste at hver krone investeret, kom 5,7 gange igen.

Riedle 2001. Studie af effekten af disease prevention og health promotion i forhold til produktivitet på arbejdspladsen. Studiet refererer til en lang række generelle og medicinske undersøgelser fra primært Nordamerika. Resultaterne af de studerede indsatser er meget forskellige, da produktivitet grundlæggende defineres som mange forskellige formål. Derudover er det begrænset hvilke resultater, der kan dannes på baggrund af single-focused studier, som størstedelen af artiklens studier fokuserer på, idet sygdom og sundhed er påvirket af mange forhold på og uden for arbejdspladsen. Konklusionen er dog, at man kan opnå bedre produktivitet ved en indsats med de to programmer, men at det er svært at definere nogle generelle forhold for virkningen.

Tompa 2007. Studie af forsikringer og regulerings påvirkning af virksomhedens tilskyndelse til at forebygge arbejdsmiljøproblemer. I forhold til forsikring konkluderer artiklen, at der er moderat dokumentation for, at det økonomiske incitament i forhold til virksomhedens erfarings vurdering får ulykkers alvorlighed til at falde, mens der er mindre dokumentation for at det får ulykkers frekvens til at falde.

Tompa 2009. En økonomisk analyse af arbejdsmiljø interventioner baseret på litteratursøgninger fra videnskabelige databaser, lignende systematiske reviews og anbefalinger fra feltets eksperter. Studiet har analyseret 12 brancher på 5 typer af interventioner i forhold til omkostnings effektivitet. Artiklen har fundet beviser for, at forebyggende interventioner i forhold til muskel-skelet besvær er kost effektive i fremstillings- og lagerindustrien. Derudover er 'Multisector disability management interventions' også omkostningseffektive på tværs af brancher. Studiet er et af de første af sin art, og fandt ofte i sine undersøgelser misforhold mellem arbejdsmiljøanalysen og den økonomiske analyse. Artiklen giver desuden anbefalinger i form af opmærksomhedspunkter til fremtidige studier på området, for bedre at kunne sammenkoble virkningen af arbejdsmiljøindsatser med den økonomiske effekt. Disse kan f.eks. være at indtænke økonomiske analyser i forhold til arbejdsmiljøet på den enkelte arbejdsplads gennem et samarbejde mellem arbejdsmiljøaktører og arbejdsgivere og brancheorganisationer således der kan udvikles bedre analyser på området.

Verbeek 2009. Studie af arbejdsmiljø 'business cases'. Business cases er i denne sammenhæng kortlægningen af, om en konkret intervention er økonomisk rentabel for en virksomhed. Der er undersøgt 3 ex-ante (beskrivelser af) og 23 ex-post (udførte) business cases. Af disse er 19 ex-post kommet ud med et positivt resultat på ROI inden for et år. Der er ingen vurdering af de enkelte interventioners pålidelighed, og der er ingen vurderingen af et immaterielt afkast som f.eks. omdømme eller medarbejder tilfredshed. Artiklen konkluderer, at der er brug for grundlæggende studier, der definerer, hvordan business cases skal konstrueres og om business cases også flytter arbejdsmiljøet i en positiv retning.

Markedsfremmende tiltag

Selvom flere artikler nævner eller refererer til eksterne aktører påvirkning af markedsmekanismer i deres studier, er det i litteratursøgningen i de videnskabelige databaser ikke lykkedes at identificere nogen, som eksplicit kigger på disse påvirkninger.

Rådgivning og behandling

Ni studier fra litteraturgennemgangen beskriver forhold omkring rådgivning og behandling som et virkemiddel i arbejdsmiljøarbejdet. Syv af disse er anvendt i dette afsnit.

Fire studier fokuserer på sundhedsfaglig rådgivning, som en vigtig del af processen, for at løfte niveauet for forebyggelse og afhjælpning af arbejdsmiljøproblemer.

Chan 200. Studiet er en gennemgang af den litteratur, der findes omkring ældre medarbejdere og fitness to work. Der er refereret fra en lang række artikler, fra generelle retningslinier og WHO undersøgelser omkring aldersproblematikken til konkrete studier af interventionsprocesser. En del af ud-

gangspunktet for studiet er på den eksterne læges rolle i forhold til fitness to work. Artiklen definerer lægens rolle som et behov for at have den nødvendige viden omkring kroppens udvikling, jobbets udformning og risici og kunne give klare instrukser i forhold til job redesign og samtidig have mulighed og råderum til at intervenere i forhold til disse faktorer.

De Boer 2009. Studiet undersøger tilbagevenden til arbejdet strategier for kræft kurerede. Der findes ikke mange undersøgelser omkring denne proces. Reviewet tager udgangspunkt i tre studier og inkluderer derudover enkelte artikler om generelle arbejdspladsrelaterede sundhedsforhold for kræftkurerede. Studier viser at tilknytning af rådgivning i form af sygeplejersker, læger eller andre eksterne aktører markant fremmer den psykosociale velbefindende i TTA processen. Derudover mangler der generelt samarbejde imellem eksperterne, som er involveret i tilbagevenden til arbejdet processen.

Jones 2003. Artiklen er en international undersøgelse af viden omkring stress management. Den refererer til 75 publikationer som har undersøgt dette fra forskellige vinkler. En af hovedkonklusionerne omkring systemet er, at psykologer har en nøglerolle for at forankre udvikling af interventioner gennem deres ekspertviden og på den måde sikre stress management programmer som et succesfuldt virkemiddel i arbejdsmiljøarbejdet.

Porru 2006. Forebyggelse af arbejdsskader og arbejdsmedicinerens rolle. Studiet kigger på mange forskellige typer af virkemidler, men fokuserer på arbejdsmedicinerens rolle heri. Studiet refererer fra en bred international mængde artikler. Artiklen fokuserer på, at læger og psykologer har en nøglerolle i forebyggelsen af arbejdsskader. De har ekspertviden og adgang til at intervenere på arbejdspladsen gennem ekspertise. Disse forhold er forudsætningen for en bærende rolle i forhold til forebyggelse. Der er store muligheder for denne rolle, men der findes indtil videre ikke nok forskningsbaseret viden til at kunne komme med konkrete løsningsforslag.

Tre studier beskriver mere generelt, hvordan ekstern rådgivning, konsulentbistand og ekspertise kan løfte processen med at forebygge og forbedre arbejdsmiljøet på arbejdspladserne.

Knave 2002. For at skabe de bedste forudsætninger for det fremtidige arbejdsmiljøarbejde skal der fokuseres på internationalt samarbejde. Forskningen er international, men praksis er national og kulturelt forankret. Det er vigtigt at lære fra forskelle og samle ekspertisen fra praksis hos rådgivere og andre arbejdsmiljøeksperter, for at løfte arbejdsmiljøarbejdet.

Martin 2009. Større undersøgelse af workplace health litteratur fra 1997-2007. Der er i alt brugt 22 studier, med 3409 medarbejdere, med 20 intervention/ kontrol sammenligninger i artiklen. Studiet undersøger rådgivning, coaching og behandling af forskellige former for helbreds indsatser mod depression og angst. Rammerne for indsatstyper er meget brede. Resultatet er vist som små forbedringer for specifikt udsatte grupper med depression og angst (tertiære indsatser), mens der ikke viste sig nogen generelle forbedringer af helbredet ved forebyggende indsatser. Desuden viste anvendelsen af flere metoder sig som en mere effektiv tilgang for at forbedre indsatsen mod depression og angst. Der mangler generelt undersøgelser på et organisatorisk plan, da followup perioden er længere, og kompleksiteten for studierne er større end hidtidige studier har taget højde for.

Mcfarlane 2007. Artiklen undersøger posttraumatisk stress i forhold til at kunne forudsige og håndtere konkrete problemer. Der mangler undersøgelser som har studeret arbejdspladsinterventioner, hvorfor artiklens litteratur har undersøgt et bredere område. På et generelt plan konkluderer artiklen, at forhold, der kan styrke forståelsen af området, er, udbud af multifaglig rådgivning forankret i samtaler og oplæring omkring helbredsadfærd samt overvågning og vurdering af risiko. Der mangler desuden undersøgelser på alle niveauer i forhold til posttraumatisk stress i en organisatorisk sammenhæng.

Den arbejdsmiljøproblematik, der fokuseres på, er forskellig i artiklerne og de metoder, der skal løse denne problematik varierer også fra artikel til artikel. Fællesnævneren er, at ekspertviden og rådgivning kan kvalificere og/eller retfærdiggøre den nødvendige forandring, som skal etableres for at kunne skabe en bedre forebyggende eller forbedre den status arbejdsmiljøet gives i virksomhederne.

Overvågning, forskning og intervention

Der er i alt fundet 6 relevante artikler til denne kategori, hvoraf alle seks er brugt i beskrivelsen af overvågning og forskning som virkemiddel

To studier behandler generelle forskningsbaserede metoder til indsamlingen af ny viden omkring arbejdsmiljøet

Azaroff 2002. Større amerikansk studie omkring overvågning af skader og sygdom. Studiet undersøger forskellige arbejdspladsfaktorer for at lave bedst mulig overvågning og trækker på i alt 116 artikler, som behandler dette område. Det konkluderes at overvågning er essentiel for forebyggelse af arbejdsskader og sygdomme, for at tilegne sig den nødvendige viden omkring problemer og områder for indsatser. Det konkluderes endvidere at overvågningen kræver indsamling af store nationale datamængder, hvilket ikke er tilfældet ved systemet i USA, som er undersøgt.⁵

Tabanelli 2008. Artiklen er et litteratur review af spørgeskemaer og observationsskemaer til at måle faktorer i arbejdsmiljøet. Ifølge artiklen findes der i alt 33 identificerede metoder. Skemaerne er veludviklede og velafprøvede og fokuserer alle i større eller mindre grad på evaluering af multiple stressfaktorer på individ, gruppe og organisationsniveau. Dog konkluderer artiklen også, at der mangler fokus på socioøkonomiske, teknologiske og kommercielle transformationer i arbejdet, som skal indtænkes i videreudvikling af disse skemaer og fremtidige forskningsprojekter.

Tre studier undersøger evalueringsmetoder af konkrete metoder til indsatser i arbejdsmiljøet

Couser 2008. Artiklen fremhæver nøgleartikler, der har studeret forebyggelse af depression på arbejdspladsen. Forfatteren konkluderer, at der eksisterer mange effektive screeningsmetoder og refererer til erfaringer fra USA. Det er samtidig vigtigt at benytte sådanne virkemidler for at få viden og forebygge depressioner.

Murta 2005. Artiklen beskriver fokuspunkter for evalueringer af stress management programmer. Artiklen tager udgangspunkt i 52 interventionsstudier og søger at identificere de mest relevante faktorer for en stress management proces. Artiklen konkluderer, at der ikke findes nok studier til at sige noget om, hvilke evalueringsprocesser der skal fokuseres på for at få det ønskede resultat på en intervention. Dog findes der komponenter, som ifølge forfatternes sammenfatning, er essentielle at tage højde for, for at sikre succesfulde resultater i evalueringsprocessen, hvoraf rekrutteringsprocessen (30%), omfanget af indsats ved den modtagne intervention (22%), deltagernes attitude (19%) og programmets mål (13%) var de vigtigste.

Salerno 2002. Studie af spørgeskemaer til epidemiologiske test af personer med svære ryg- og nakke problemer. Studiet er en litteratursøgning fra 1966-2001 af evidensbaserede interventionsstudier. Der er i alt testet 13 metoder, og af disse er der tre klare anbefalinger af spørgeskemaer, alt efter undersøgelsens formål; Nordic Muskuloskelal Questionnaire, Upper Extremity Questionnaire og Neck and Upper Limb Instrument.. I artiklen konkluderes de dog også, at det er nødvendigt, for fremtidige studier, at indtænke flere psykosociale og jobmæssige faktorer, for at kunne skabe en klar protokol for spørgeskemaer omkring ryg- og nakke problemer – dette mener forfatterne, er en realistisk mulighed.

En artikel diskuterer forskningens betydning for udviklingen af arbejdsmiljøarbejdet

Knave 2002. Artiklen tager en generel diskussion af status på arbejdsmiljøet, og på hvordan f.eks. regulering, som et af mange elementer, kan være med til at sikre fremtidens gode arbejdsmiljø. Fokus er på brugen af forskning, men metoderne til at bruge disse er mangfoldige, til at sikre forankringen af ny viden til arbejdsmiljøsystemet, brancher, organisationer og individer. Giver et indblik i internationalt ar-

⁵ (kommentar) I Danmark er der en langt større tradition for at indsamle data på individer og arbejdspladser, hvorfor der er helt andre forudsætninger for at lave god overvågning. Jf. bla. VOV

bejdsmiljøarbejde og betydningen af nationale forskelle. Artiklen mangler generelt en diskussion af, hvordan dette skal opnås, og der er ingen vurdering af konsekvenserne i de refererede artikler.⁶

Netværk

Det var ikke muligt at identificere relevante reviews omkring netværk, som et virkemiddel i arbejdsmiljøarbejdet.

Kommunikation

Der er fundet fire artikler omkring kommunikation. Af disse er de tre beskrevet i denne kategori omkring kommunikation, kampagner og informationsspredning som virkemiddel.

En af artiklerne refererer til konkrete erfaringer fra en stor oplysningskampagne

Couser 2008. Konkret reference til erfaringer med oplysningskampagner fra et formidlingsprojekt fra Australien, som har fokuseret på at arbejde bredt med oplysning, men derudover også med rådgivning og uddannelse af forskellige karakterer, som støtte til kommunikationsindsatsen. Projektet har ifølge forfatterne været en succes. Der er ingen effektevaluering af dette.

En anden diskuterer virkningen af en metode til at følge kommunikationsindsatser i arbejdsmiljøarbejdet

Schulte 2003. Der er udviklet en proces til at følge informationsspredning, fra afsender af informationerne til de faktiske arbejdsmiljøresultater af disse informationer. Metoden fokuserer på at spore forskning og lovgivning til modtagerne og transformationen til ændringerne i arbejdsmiljøet. Der er generelt behov for at forske mere i hvordan informationer spredes og hvordan de får virkning i forhold til arbejdsmiljøarbejdet. Derudover mangler der konkret informationer til unge og nye på arbejdspladsen, for læse, skrive og regnesvage såvel som for mindre virksomheder.

Den tredje artikel diskuterer generelle betingelser for at kommunikere omkring miljø og arbejdsmiljø

Nicholson 2000. Artiklen er et review af videnskabelige publikationer fra 1995 til 2000, omkring kommunikation af risikoforhold om miljø og arbejdsmiljøforhold. Artiklen diskuterer generelle tendenser omkring kommunikation, der skal igennem til sin modtager. I det perspektiv konkluderer forfatteren, at risiko ikke er et faktuel spørgsmål. Det er i stedet et spørgsmål om, at en population forstår risikoen, og kan træffe beslutninger 'de bedste beslutninger', på baggrund af de kommunikerede informationer. Derudover konkluderer forfatteren, at der er et generelt hul mellem de eksperter der har viden, og de kommunikationsmedier og metoder, der bliver brugt for at formidle denne. Der skal sammentænkes en strategi, hvor afsender(som et samarbejde mellem ekspert og formidler), virkemiddel og modtager bruger og forstår de samme budskaber.

De tre artikler fokuserer på tre meget forskellige perspektiver af kommunikationen som virkemidler i forhold til arbejdsmiljøarbejdet. Det illustrerer samtidig det store spænd, der er i forståelsen af et virkemiddel, at der kan fokuseres så forskelligt. På resultatet af en konkret indsats, på hvordan man følger en kommunikationsproces indtil resultatet, og på nogle generelle tendenser og forståelse af, hvad kommunikation er i forhold til arbejdsmiljøet.

⁶ (kommentar) NFA er i gang med et nordisk samarbejde omkring forskning og teoretisk rammesætning for de nordiske traditioner for arbejdsmiljøarbejdet som løber 2010-2011

Uddannelse og træning

Der er identificeret 14 artikler, der har fokuseret på uddannelse som et virkemiddel. Her er 8 af disse beskrevet.

Syv artikler beskriver resultaterne af forskellige uddannelsesformer, set i forhold til forskellige arbejdsmiljøproblematikker

Alper 2009. Review af sikkerhedsovertrædelser i industriarbejde. Artiklen diskuterer generelt forhold omkring sikkerhedsovertrædelser, men har samtidig reviewet 13 artikler, der undersøger sikkerhedsbrud og mulige indsatser på forskellige områder. Studiet viser blandt andet, at manglende uddannelse og oplæring er hovedårsagen til brud på sikkerhedsreglerne. Dog kan uddannelsen, ifølge studiet, også føre til sikkerhedsbrud, da kendskab til reglerne kan føre til at man omgås disse, hvor dette er 'bedst' for arbejdet.

Brown 2004. Artiklen fokuserer på forskellige perspektiver i forhold til strategier for at forebygge eksem på arbejdspladsen. Den refererer til 109 artikler, der har studeret enten eksem på arbejdspladsen eller forebyggelsesstrategier. Ifølge artiklen kan forebyggelsen af eksem gøres meget effektivt gennem uddannelses initiativer. Studier beskriver at både primære, sekundære og tertiære indsatser har stor virkning for forebyggelsen. Det vigtigste tidspunkt for indsats omkring oplæring/uddannelse er, når medarbejderen er i den begyndende fase i sit fag/profession.

Burke 2006. Artiklen studerer effektiviteten af træning i sikkerheds og sundhedsmetoder. Studiet tager udgangspunkt i 95 kvasi eksperimentelle studier. Artiklen konkluderer, at jo mere involverende en metode er, jo mere effektiv er denne. I studiet er effekten målt til at være op til tre gange så effektiv, hvis der tages udgangspunkt i deltagerne og i aktiverende øvelser, end hvis det f.eks. er traditionel undervisning og videomateriale. Computerbaseret og langdistance undervisning skal på samme måde inkludere involverende øvelser, for at tilegnelse af viden bliver størst. Artiklen efterspørger forskning, som kan dokumentere, hvordan f.eks. sikkerhedsklimaet på arbejdspladsen, typer af arbejde og kultur har betydning for effektiviteten af trænings- og uddannelsesmetoder.

Dionne 2001. Artiklen fokuserer på formel uddannelse og rygsmerter. Studiet inkluderer 64 artikler mellem 1966-2000, der har studeret en forbindelse mellem uddannelse og rygsmerter. Mange studier viser, at uddannelse fører til mindre rygproblemer. Studierne viser også, at effektiviteten ved uddannelse er langt større hos den enkelte medarbejder, hvis der er rygproblemer, eller ved tilbagefald, end ved generel uddannelse om rygproblemer og forebyggelse. Artiklen anbefaler desuden, at der forskes mere i forhold som sociodemografiske, psykologiske forhold og jobkrav. Desuden er der brug for flere artikler, som studerer færre arbejdspladsforhold, men i forhold til bredere organisatoriske og demografiske sammenhænge.

Hlobil 2005. Studiet fokuserer på 'tilbagevenden til arbejdet' interventioner for medarbejdere med ryg- og lændeproblemer. Udgangspunktet er 9 interventionsstudier med kontrolgrupper. Studiet konkluderer at Tilbagevenden til arbejdet strategier er et succesfuldt virkemiddel, som mindst er lige så effektivt, men er i flere tilfælde mere effektive, end sædvanlig behandling. I den proces er uddannelse et vigtigt element i en succesfuld proces.

Waddell 2001. Større engelsk studie af guidelines til behandling af ryg- og lændebesvær. Studiet er et omfattende review af evidensbaseret litteratur, specielt omhandlende de organisatoriske rammer for behandling af ryg- og lændebesvær. Artiklen konkluderer blandt andet, at undervisning omkring ryg- og lændeproblemer har forskellige resultater, alt efter metode. Klassisk medicinsk risikoundervisning har ingen effekt på fremtidige problemer. Undervisning i adfærd og holdninger har derimod mulighed for at rykke ved fremtidige ryg- og lændeproblemer.

Yamada 2002. Japansk studie, der både diskuterer status på og forebyggelse af vægtforøgelse og overvægt på arbejdspladsen. Studiet bruger international litteratur og internationale målsætninger, men diskuterer problematikken i en japansk kontekst. Studiet beskriver, at uddannelse omkring kost og motion er det bedste middel for at vedligeholde sin naturlige kropsvægt. At vedligeholde naturlig kropsvægt er den mest optimale tilgang til indsats for den sunde arbejdsplads, da svært overvægtige personer på arbejdspladsen har brug for ekstern ekspert bistand. Uddannelsen skal derudover ikke stå alene, men må tænkes ind i en større sundhedsfremme program fokuseret både mod individet og hele arbejdspladsen.

En artikel beskriver evalueringsmetoder af uddannelse

McQuiston 2000. Studiet fokuserer på evaluering af sikkerheds og sundheds uddannelsesprogrammer. Artiklen er et teoretisk og metodisk review af empowerment som evalueringsform. Artiklen argumenterer for, at for at gøre evalueringer af uddannelsesprogrammer bedre, er det nødvendigt at indtænke empowerment og deltagerorienterede tilgange i evalueringsprocessen. Kun ved at tage udgangspunkt i deltagernes oplevede resultater af uddannelsen kan man finde de relevante styrker og mangler ved uddannelserne. Argumentet er, at man gør det muligt at identificere deltagernes uddannelsesbehov og det faktiske uddannelsesniveau – og herefter gøre det muligt at skabe mere målrettet uddannelse.

Virksomhedens organisering

10 artikler omhandler virksomhedsintern organisering som virkemiddel. 5 af disse er anvendt i dette afsnit.

2 artikler beskriver fokuspunkter for organisatoriske retningslinier i forhold til at sikre succesfuldt arbejdsmiljøarbejde

Alper 2009. Studiet af overtrædelse af sikkerhedsregler i industriarbejde. Hver gang der laves en overtrædelse, vil det være den enkelte medarbejder, der bryder reglerne. Men fokus skal flyttes fra individet til systemet, for at kunne forstå adfærden omkring en overtrædelse. For at opretholde sikkerheden skal en organisation løbende holde fokus på, om der er et tomrum mellem sikkerhedsreglerne og individuel og organisatorisk praksis. Organisationen skal derfor organiseres således, at arbejdets udførelse og individet er inkluderet i en sammenhængende løbende proces, og medarbejderne ikke bliver 'nødt til' at lave overtrædelser på sikkerhedsreglerne.

Couser 2008. Studie af forebyggelse af depression på arbejdspladsen. Studiet beskriver, at individrettede forebyggelser af depression er mere effektive end organisatoriske ændringer. For at få størst succes af en organisatorisk intervention skal følgende fem forhold være til stede i processen; systematisk fremgang, dækkende risiko analyse, kombination af forhold som er arbejds- og person fokuseret, medarbejderinvolvering og ledelsesstøtte. Fremtidig forskning skal, for at retfærdiggøre det over for virksomheder, fokusere på produktiviteten og det økonomiske afkast i forhold til kort og langsigtet fravær.

5 artikler beskriver forhold omkring medarbejderinvolvering

Egan 2007. Artiklen fokuserer på psykosociale og sundheds effekter ved reorganisering med fokus på medarbejderinvolvering i beslutningsprocesser. Reviewet tager udgangspunkt i 18 kontrolstudier af medarbejderinvolvering i reorganiseringprocessen. Artiklen konkluderer, at der er en vis evidens for at det psykosociale og sundhedstilstanden fremmes når medarbejdernes kontrol øges eller når krav i arbejdet falder. I forhold til de reviewede studier konkluderer artiklen, at der er behov for flere studier, der tager højde for en bredere tilgang til socioøkonomiske problemstillinger.

Hignett 2005. Artiklen er et teoretisk overblik med eksempler fra litteratur omkring deltagerorienterede ergonomiske interventioner. Der gives eksempler på, hvorledes medarbejderinvolvering kan give mere succesfulde løsninger på ergonomiske problemer. Litteraturen er oftest forankret i på et både organisatorisk og individuelt plan. Interventioner har desuden vist sig at have en endnu større forbedring, hvis processen støttes eller styres af eksterne rådgivere/eksperter.

Knauth 2003. Studie omkring forebyggende og kompensationsforhold i skifteholdsarbejde. Studiet tager udgangspunkt i en generel diskussion af skifteholdsarbejde og virkemidler, der kan forbedre psykosociale og fysiske forhold på arbejdspladsen. Artiklen påpeger, at der ikke findes nogen grundige effektevalueringstudier, der dokumenterer effekt af interventioner for skifteholdsarbejde. Forsøg med søvn på arbejde eller ændring af arbejdets varighed viser ingen entydige resultater. Studier viser også, at hvis man ændrer et forhold i den enkelte medarbejders arbejde, vil det få betydning for andre medarbejdere eller andre forhold i eget arbejde. Det vigtigste forhold ved ændringer i arbejdsorganisering

ringen er at lade medarbejderne deltage og 'nøglepersoner' fra både ledelse og medarbejdere styre processen.

Punnett 2009. Artiklen fokuserer på integration af workplace health promotion og Ergonomics programs. Den refererer til en lang række artikler, som beskriver hvordan og hvilke resultater der kan opnås ved denne proces. Artiklen konkluderer at 'empowerment' og 'health self-efficacy', har vist sig at være med til at skabe markante forbedringer af arbejdsmiljøet. Generelt konkluderer artiklen også, at en forbedring af indsatser kan skabes ved at gøre brug af tilgange, der styrker individuel eller gruppeinvolvering. Ved hjælp af de samme tilgange med inddragelse vil man bedre kunne måle virkninger af individer og grupper, i forhold til egne psykiske og materielle behov.

Waddell 2001. Ifølge artiklen findes ingen endegyldige beviser for, at fælles initiativer mellem medarbejdere og ledelse kan reducere antallet af ryg- og lændeproblemer og minimere sygefraværet. Litteraturen omkring afhjælpning af ryg- og lændeproblemer beskriver dog samtidig, at der eksisterer en generel opfattelse af, at sådanne processer giver en større succes, når der skal laves interventioner, men at sammenhængen endnu ikke er dokumenteret.

Værktøjer og metoder

Der er i alt 31 artikler, der har behandlet værktøjer og metoder i deres gennemgang. Af disse er de 14 beskrevet her.

7 artikler undersøger Værktøjer og metoder i forhold til et konkret arbejdsmiljøproblem på arbejdspladsen, en konkret målgruppe eller en konkret branche

David 2005. Studiet tager udgangspunkt i en større litteratursøgning af risk assessment om muskel-skelet besvær fra forskningspublikationer og papers fra konferencer til og med 2005, hvor artiklen er udgivet. Artiklen konkluderer, at relevante metoder for risk assessment skal være lettilgængelige, da der ofte er meget begrænset tid til at lave vurderingen – her er observationsmetoder bedst anvendt. Generelt kigger de undersøgte metoder kun på de fysiologiske forhold og tager ikke højde for de psykosociale og organisatoriske forhold. Der er brug for forskning omkring de to sidste forhold, da det er vigtigt at inkludere disse i en bredere kortlægning af problemerne omkring muskelskelet besvær.

De Boer 2009. Studie af tilbagevenden til arbejdet som en ledelses strategi for tidligere kræftpatienter. Der findes ingen entydige beviser for en tilbagevenden til arbejdet strategi, som virker effektivt. Der er udarbejdet enkelte evalueringer af Tilbagevenden til arbejdet programmer, som giver guidelines for, hvordan man kan sikre en succesfuldt tilbagevenden, men giver ingen dokumenterede beviser for processen. Der er på den baggrund et grundlæggende behov for at studere, hvordan og hvorfor indsatser virker eller ikke virker.

Joy 2004. Artiklen er en kort gennemgang af risk management i den Australske mineindustri. Artiklen beskriver, hvordan risk management igennem de sidste 15 år har været med til at forbedre sikkerheden i mineindustrien markant. Dette system har udviklet sig til et egentligt styringssystem til at styre mange facetter af minearbejdet. Resultaterne har udover reduceret risici også været en forbedring af miljøproblemer og produktion.⁷

Knauth 2003. Artiklen fokuserer på forebyggende og kompenserende forhold omkring arbejdsmiljøproblemer ved skifteholdsarbejde. Den konkluderer, at før det er muligt at forbedre forholdene for skifteholdsarbejdere skal der inkluderes løbende risk assessment og mulighed for health assessment på arbejdspladsen, som kan fange de problemer som skifteholdsarbejde medfører. Der findes ingen entydige svar på at løse problemerne, men da det er en udsat gruppe, er det nødvendigt at inkludere evalueringer af risici i arbejdet og af den enkeltes sundhed.

MacEachen 2006. Artiklen er et studie af litteratur om tilbagevenden til arbejdet strategier. Artiklen tager udgangspunkt i kvalitativ litteratur fra 1990-2003, der har fokuseret på problemer relateret til mu-

⁷ (kommentar) NFA har fået bevilliget penge over en treårig periode fra 2010-2013, til at udføre et studie af risk management i forhold til at nedbringe sygefraværet og minimere psykosociale arbejdsmiljøproblemer

skelskelet eller smerte relaterede lidelser. Studier viser, at 'tilbage til arbejde' strategier er mere end et management system, virksomheden styrer. Udgangspunktet er systemet, men essentielt for en succesfuld tilbagevenden er relationen mellem individet og de mange involverede aktører. Derudover viser resultaterne, at processen er det baseret på goodwill og tillid mellem aktørerne, såvel som eksterne rådgivere kan spille afgørende roller for at facilitere et succesfuld tilbagevenden til arbejdet forløb.

Punnett 2009. Artiklen fokuserer på 'workplace health promotion' og 'Ergonomics programs'. En del af studierne har fokus på at skabe en ramme, som inkluderer arbejdsmiljøprogrammer med generelle sundhedsprogrammer på arbejdspladsen. Studier fra artiklen viser, at hvis det lykkedes at integrere klassiske arbejdsmiljøindsatser med et fokus på sundhedsindsatser, kan det løfte succesraten. Den større succesrate på projekterne skyldes, at fokus er på en kombination af ergonomiske såvel som kulturelle og socioøkonomiske forhold. Der er dog kun begrænset empirisk dokumentation for de potentielle sundhedseffekter af indsatserne.

Ruotsalainen 2008. Review artiklen undersøger interventioner for reduktion af stress hos sundheds-personale. Udgangspunktet er i alt 19 interventioner med kontrolforsøg.

Både individuelle og organisatoriske interventioner med stress management har beviselig succes på nedsættelsen af stress, udbændthed og generelle sundheds symptomer. Dog er beviserne for de organisatoriske interventioner tydeligst. Artiklen argumenterer for, at før der laves studier med større implementering i organisationer, er det nødvendigt at lave bedre forsøg og derudover undersøge udbredelsen af stress management programmer.

1 artikel tager udgangspunkt i et konkret værktøj/ metode som indsats på arbejdspladsen

Jones 2003. Studie af stressmanagement programmer, som kan anvendes som et ledelsesmæssigt koordineringsprogram, som koordinere mange arbejdspladsforhold. Artiklen konkluderer, at der er beviser for, at stressmanagement er et værktøj, som kan reducere de effekter, som stress forårsager. Der er desuden beviser for, at indsatser med udgangspunkt i et stress management program er en kost effektiv intervention på arbejdspladsen.

1 artikel har en generel diskussion af det nye arbejdsliv i forhold til relevante værktøjer og metoder

Landsbergis 2003. Artiklen diskuterer generelle tendenser omkring 'det nye arbejdsliv' og sammenhængen med sikkerhed og sundhed for medarbejderne, ud fra en lang række internationale publikationer. Artiklen diskuterer generelle forhold omkring arbejdsorganiseringen og etableringen af sikre og sunde arbejdspladser. Den konkluderer, at organisationer ikke ændres gennem løsrevne interventioner. Mange forskningsprogrammer har dokumenteret at løsrevne interventioner giver inkonsistente og kortsigtede effekter. Disse strategier kan ikke ændre organisationen, da de manipulerer ved de enkelte dele i organisationen. Artiklen giver et indblik i indsatser, der har undersøgt bredere sammenhænge som f.eks. job-redesign, individuel og worksite health promotion samt tilbage til arbejdet strategier, dog uden at komme frem til nogen endelig konklusioner omkring disse. Artiklen er blandt andet skrevet som supplement til en større udredning fra NIOSH af samme navn (Sauter 2002), og supplerer denne med yderligere 6 fokuspunkter for videre studier af 'det nye arbejdsliv' og sammenhængen med indsatser for sikkerhed og sundhed for medarbejderne.

3 artikler tager udgangspunkt i et konkret arbejdsmiljøproblem på arbejdspladsen og blandt andet på værktøjer og metoder

Mcfarlane 2007. Artiklen fokuserer på at forudsige og håndtere post traumatisk stress på arbejdspladsen. Artiklen konkluderer, at der mangler grundlæggende forskning omkring, hvad der virker i forhold til at forebygge og håndtere problemet på arbejdspladsen. Der er dog en lang række strategier man kan sætte ind med, som har en formodet effekt i at forebygge problemer. Første skridt er anvendelsen af spørgeskemaer for at afdække forholdene i organisationen, men også etablering af videnbase, der kan bestemme hvor der kan opstå problemer og ved en øget opmærksomhed fra øverste ledelse, kan man sætte fokus på problemet.

Tveito 2004. Studiet undersøger effekten af interventioner for ryg- og lændebesvær på arbejdspladsen. Studiet behandler 28 interventioner, der har studeret problemet. Artiklen konkluderer, at kun fysi-

ske øvelser og omfattende multidisciplinær behandling af ryg- og lændebesvær på arbejdspladsen har en dokumenteret effekt på sygefravær, omkostninger for fraværet og på nye tilfælde af problemet.

Waddell 2001. Artikel forsøger at opsamle guidelines til behandling af ryg og lændebesvær. Der er dokumentation for, at en lang række ledelsesmæssige og metodiske indsatser har en positiv effekt på ryg- og lændeproblemer. 'Tilbagevenden til arbejdet', assessment strategier, genoptræningsprogrammer mm. Derudover er der en række anbefalinger for nye studier, som fokuserer på en kombination af forskellige metoder med fokus på både individ på organisation.

2 artikler kigger på vurderingsmetoder af konkrete indsatser på arbejdspladsen

Rick 2000. Artiklen tager en generel diskussion af psykosocial risk assessment med udgangspunkt i, hvad man skal være opmærksom på og hvordan man kan organisere assessment. Artiklen er fra 2000 og er en kort statusoversigt. Budskabet er, at der eksisterer mange mangler og det er svært at vurdere de psykosociale forhold i vurderinger af arbejdspladsen. Artiklen diskuterer om det er muligt at overføre fysisk risk assessment til psykosociale forhold, men konkluderer samtidig, at der indholdsmæssigt er for store forskelle til at kunne overføres i praksis, om end organisationerne har erfaringer med fysiske vurderinger. Der er et stort behov for at studere, både idéerne bagved de psykosociale vurderingsværktøjer, såvel som de praktiske udformninger af dette.

Serra 2007. Artiklen evaluerer vurderingsmetoder for behovet for 'fitness to work'. Udgangspunktet er 39 rapporter fra 1966-2005. Artiklen konkluderer at evalueringslitteraturen er sparsom, men der er dog beviser for forhold, der er vigtige at inkludere i de undersøgelser der foretages af medarbejderens arbejdsevne, risiko i forhold til arbejdspladsen og etiske, økonomiske og retslige forhold for 'fitness for work' programmer. Der er et stort behov for undersøgelser, som fokuserer på fordele og konsekvenser af brugen af assessment metoder. Derudover er der generelt brug for guidelines til vurderinger af 'fitness to work', for at kunne identificere de relevante assessment behov.

Arbejdspladsens indretning og udførsel

Der er 17 studier der har undersøgt arbejdets indretning, konkrete udførsel, hjælpemidler i arbejdet eller arbejdsredskaber i forhold til arbejdsmiljøet. Her er de 6 mest relevante beskrevet.

2 artikler fokuserer på arbejdets design og indretningen af arbejdet

Alper 2009. overtrædelse af sikkerhedsregler i industriarbejde. I industrielt arbejde vil uhensigtsmæssigt design af arbejdet mange gange føre til overtrædelse på sikkerhedsreglerne for at forbedre arbejdsgangen. Derfor er det vigtigt at tænke medarbejdererfaringer og arbejdets udførsel ind i arbejdets konkrete planlægning og udvikling, hvorved det gøres lettere at undgå sikkerhedsbrud når arbejdsopgaverne skal udføres.

Taylor 2005. Artikel om ændringer af arbejdspauser for at fremme sundhed. Artiklen tager en generel diskussion af pauser som mulighed indsats for sundhed på arbejdspladsen. Artiklen argumenterer for, at pauser i arbejdet bruges til mange sundhedsnedsættende aktiviteter. Ved at ændre sådanne til 'booster breaks' kan man skabe sundhedsfremme på arbejdspladsen gennem forskellige aktiviteter. Der er ingen studier med evaluering, men en konkret guide til, hvordan 'booster breaks' kan udføres.

3 artikler kigger på arbejdsredskaber og hjælpemidler i arbejdet

Boocock 2007. Artikel om evaluering af interventionsstudier af muskelskelet besvær for kontorarbejdere. Der er fundet beviser for, at brugen af noget arbejdsudstyr og ergonomisk udstyr såvel som forskellige fysiske øvelser i arbejdet, for at forebygge og kontrollere muskel-skelet besvær, har været succesfulde og har forbedret de konkrete fysiologiske problemer på arbejdspladsen.

DeRoo 2000. Artiklen om landbrugs sikkerhedsinterventioner. Artiklen konkluderer i forhold til det konkrete arbejde at miljømæssige og sikkerheds arbejdsredskaber skal have større fokus, da det er svært at ændre kulturen for et så selvstændigt erhverv, som landbrugsindustrien er.

Nicol 2008. Artiklen er et studie af relevans, forståelse og brug af sikkerhedsdatablade. Udgangspunktet er en søgning fra 1992-2007, hvor der er fundet 280 artikler og heraf er 24 fundet relevante for undersøgelsen. Reviewet konkluderede at sikkerhedsdatablade har en række store mangler i forhold til usammenhængende, uforståelige og ikke relevante informationer, som er med til at give en generelt meget lav anvendelsesgrad. Konklusionen er, at der er store problemer med brugen af sikkerhedsdatablade som et sikkerheds kommunikations værktøj i det daglige arbejde. Der er en række anbefalinger for reguleringsorganer og arbejdsmiljøaktører til at afhjælpe disse fejl. Blandt andet at fokusere på sundhed som signifikant vigtig opmærksomhedspunkt, bedre forståelse af behovet for informationer og bedre forfattere til at kommunikere disse informationer.

1 artikel undersøger både indretningen af arbejdspladsen og hjælpemidler i arbejdet

Tveito 2004. Fokus på interventioner i forhold til ryg- og lændebesvær. Artiklen konkluderer ud fra en række interventionsstudier, at der er en dokumenteret effekt for at ændre ryg- og lændebesvær ved at integrere øvelser i arbejdet. Derimod har rygbælter, lændestøtte og arbejdsanvisninger ingen dokumenteret virkning på disse problemer.

Påvirkning af kultur, adfærd og sociale normer

Der er i alt 13 artikler, der specifikt behandler eller omtaler kultur som et undersøgelsesområde for indsatser i arbejdsmiljøarbejdet. Heraf er 4 fundet relevante i forhold til specifikt at vise, hvordan kultur påvirker arbejdsmiljøet.

Der er 2 artikler der har en generel diskussion omkring kultur i forhold til et specifikt arbejdsmiljøforhold

Boocock 2007. Artiklen er en evaluering af interventionsstudier fra 1999 til 2004 omhandlende muskelskelet besvær. Artiklen konkluderer tydeligt, at der er manglende evidensbaserede beviser for, at 'kulturelle interventioner' kan ændre på muskelskelet besvær.

Etherton 2007. Artiklen er et kritisk review af risk assessment ved industri maskiner. Artiklen beskriver udover et generelt fokus på risk assessment andre elementer, som har betydning for risiko i arbejdet. Den konkluderer blandt andet, at arbejdspladskultur er et nøgle element for at kunne vurdere (?) uforudsigelige og risikofyldte forhold i arbejdet. Dog kommer den ikke ind på forhold der skal fokuseres på, for at lave indsatser omkring 'rigtig' arbejdspladskultur.

2 artikler har fokuseret specifikt på kultur som et virkemiddel i forhold til arbejdsmiljøet på arbejdspladsen

Fernandez-Muniz 2007. Artiklen fokuserer på sikkerhedskulturens nøgledimensioner som et mål til at reducere ulykker på arbejdspladsen. Resultaterne er opnået gennem brug af eksisterende empiriske studier og udførelsen af eget studie. Artiklen er udgivet i 2007. Artiklen konkluderer bredt, at sikkerhedskulturen på en arbejdsplads er et nøgleelement for at sikre et sundt og sikkert arbejde. Studiet har identificeret tre nøglekomponenter for at skabe succes for dette, lederens engagement, medarbejderinvolvering og et integreret sikkerheds management system. Artiklen uddyber endvidere, at modellen kan give nogle indikationer på hvordan man skal arbejde med sikkerhedskultur, men at der er behov for at studere området yderligere.

Woods 2005. Studiet fokuserer på social støtte og dennes effekt for at forhindre muskelskelet besvær. Der er lavet review på litteratur fra 1985-2003, med en diskussion af social støtte og relationen til sundhed. Artiklen argumenterer for, at der er bevis for, at manglende social støtte er medårsag til større muskelskelet besvær. Mekanismerne for hvordan social støtte påvirker muskelskelet besvær er dog uklare. Der er fundet bevis for, at social støtte kan være med til at forebygge muskelskelet besvær, og derudover at ledelsesstøtte har en større effekt end medarbejderstøtte. Der er også nogen beviser for, at social støtte fungerer som coping strategi ved besvær eller tilbagevenden til arbejdet. Der er brug for studier til at kortlægge den sociale støttes rolle til reduktion/ forebyggelse af muskelskelet besvær.

Individdrettede

Der er i alt 22 artikler fra litteratursøgningen, der har beskæftiget sig med individuelle virkemidler på arbejdspladsen. I denne gennemgang er der anvendt 11 artikler. Disse er opdelt i to områder, virkemidler, der tager udgangspunkt i personlige forhold og virkemidler, der tager udgangspunkt i arbejdets forhold.

6 artikler tager udgangspunkt i individuelle virkemidler, der primært har et omdrejningspunkt omkring personlige forhold på arbejdspladsen

Benedict 2008. Artiklen om væggtabsprogrammer på arbejdspladsen. Studiet er et review af 11 kontrol forsøg. Væggtabsprogrammer har generelt vist sig at have stor succes på kort sigt. Der findes ingen målinger af effekter efter 6 måneder, som har beviselig dokumentation. Derudover er der ikke nogen sammenligninger med sundhedsomkostninger, fravær og nedsat produktivitet på arbejdspladsen, men kun en isoleret iagttagelse af om væggtabsprogrammet har været succesfuldt i forhold til væggtab.

Chan 2000. Studiet fokuserer på ældre medarbejdere og træningsprogrammer. Der er en lang række individuelle træningsforhold, der skal indarbejdes på arbejdspladsen, for ældre mennesker kan bibeholde deres arbejde. Der skal indtænkes både fysisk, mental og sociale kapacitet, da disse ændres med en stigende alder.

Knauth 2003. Artiklen konkluderer at skifteholdarbejde, udover det faktiske arbejde og de organisatoriske forhold, i langt højere grad også involverer individuelle forhold uden for arbejdspladsen, som påvirker arbejdsmiljøet. Transport, søvn, familie og anden social støtte og personlig adfærd er mere ud-talt i sådan arbejde. Der er lavet mange undersøgelser af disse forhold uden, at der er kommet entydige resultater frem om, hvordan man kan forbedre disse. Vigtigst er at indtænke dem i arbejdsmiljøarbejdet, da de har en stor betydning for den individuelle arbejdsmiljø.

Kuoppala 2008. Fokus for artiklen er at studere sundhedsfremme i forhold til jobtilfredshed og sygefravær. Studiet inkluderer 10 kontrolforsøg og 36 tilstødende studier fra 1970-2005. Sundhedsfremme er et program der fokuserer på individets helbred og velbefindende. Studiet konkluderer at motion, livsstilsændringer og ergonomitræning er potentielt effektive, mens generel uddannelse og psykologiske indsatser ikke har vist nogen effekt som individuelle indsatser. Studierne viser at sundhedsfremme forbedrer det mentale velbefindende, men ikke har nogen effekt på det fysiske eller generelle velbefindende. Beviserne for studierne er svage, men der er stærke formodninger om, at sundhedsfremme påvirker medarbejdernes arbejdsevne. Artiklen slutter med at konkludere, at indsatser omkring sundhedsfremme skal fokusere på både fysiske og psykosociale forhold på arbejdet.

Martin 2009. Artiklen undersøger effekten af sundhedsfremme på depression og angst. Der er et stort fokus på individdrettede programmer til håndtering af helbredsmæssige spørgsmål, i forhold til programmer på gruppe, organisations eller mellem disse niveauer. I forhold til undersøgelsen er konklusionen, at der var små forbedringer for grupper udsat for angst eller depression og ingen generelle forbedringer af helbredet.

Smedslund 2004. Studie af effektiviteten ved indsatser for rygestop på arbejdspladsen. Studiet analyserer 19 kontrol forsøg fra 1989-2001. Der er en dokumenteret effekt af rygestop indsatser på arbejdspladsen, både efter 6 måneder og 12 måneder. Dog falder effekten og kan ikke dokumenteres efter 12 måneders perioden. Studierne viser manglende rapportering i forhold til at opstille nøgle faktorer, hvorfor fremtidige studier skal fokusere på disse i forhold til, hvornår medarbejdere stopper og begynder rygning igen.

5 artikler tager udgangspunkt i individuelle virkemidler, der er forankret i forholdene på arbejdspladsen

Boocock 2007. Der er fundet beviser for, at brugen af modificerende interventioner i arbejdet, som f.eks. individuel træning og øvelser i arbejdsudførelse, for at forebygge og kontrollere muskel-skelet besvær, er gode.

Couser 2008. Forebyggelse af depression på arbejdspladsen. Større fokus på selvhjælps metoder er en vigtig indsats, da depression er et stigmatiseret tema, som er svært at italesætte på arbejdspladsen. Brug af internettet er en hjørnesten i dette, da adgang til brug og sammenlignelighed gøres lette-

re. Der er dokumenteret større effekt ved individrettede, end ved organisatoriske indsatser, der forsøger at forebygge depression.

Mimura 2003. Artikel kigger på Stressmanagement interventioner hos sygeplejersker. Artiklen har søgt på to typer af studier: Organisatoriske indsatser og individuelle situationsbestemte indsatser. Der er i alt fundet 11 relevante interventionsprojekter, som er artiklens udgangspunkt. Det konkluderes, at der er større evidens for, at de individuelle indsatser virker positivt på sygeplejerskers arbejdsmiljø, end de organisatoriske gør. Stressens mangesidede natur gør, at der er stor sandsynlighed for at enkeltstående indsatser vil betyde optimal stressmanagement i de konkrete tilfælde. Der er stort behov for studier, der eksperimenterer mellem forskellige typer af indsatser, for bedre at lære sammenhængen mellem individuelt og organisatorisk påvirkning.

Ruotsalainen 2008. I forhold til individ fokuserede interventioner, eller ved en sammenkobling mellem individuelle og arbejdsforhold, hos sundhedsmedarbejdere, er der dokumentation for, at indsatser kan reducere udbændthed, angst og stress, om end dokumentationen kun giver indikationer af, at dette er tilfældet. Det konkluderes, at en aktiv indsats med stress management kan reducere stress, men samtidig efterspørger artiklen flere studier til at dokumentere, hvad der virker.

Verhagen 2007. Reviewet kigger på interventioner for personer med smerter i arm, nakke og skulder. I alt er der inkluderet 26 studier med i alt 30 interventioner. Konklusionen er, at der ikke er nogen stærke beviser for hvilke virkemidler, der virker. Der mangler meget forskning i forhold til at definere, hvad der virker, samtidig med at det skal undersøges, hvordan man sortere mellem arbejdsrelaterede og ikke arbejdsrelaterede skader. Individuelle øvelser målrettet arbejdets udførsel viste sig som det mest positive resultat, dog med begrænset dokumenteret effekt.

Multifaktoriel brug af virkemidler

Igennem læsningen af review artiklerne er der i forhold til opdelingen i kategorier opstået et ekstra niveau i den måde det beskrives, at virkemidlerne virker på. Størstedelen af artiklerne beskriver, udover en til flere konkrete typer af virkemidler, også en sammenhængende virkning mellem flere virkemidler. Ordet multifaktoriel er brugt i en stor del af artiklerne, og stammer fra den medicinske verden, hvor det bruges når der f.eks. er flere årsager til, at en sygdom opstår. På samme måde bruges begrebet omkring flere forhold, der er med til at forbedre interventionen og øge muligheden for at forbedre arbejdsmiljøet. De enkelte kategorier ovenfor er forsøgt adskilt fra hinanden. Det følgende er en lang række eksempler på, hvor mangeartede disse multifaktorielle indsatser kan være, alt efter hvilket problem eller målgruppe man betragter.

Alper 2009. Studiet viser et multifaktoriel billede af sikkerhedsforhold og sammenhængen med overtrædelse af sikkerhedsregler på arbejdspladsen. For at opnå de bedste sikkerhedsforhold, er det nødvendigt både at fokusere på den enkelte medarbejder, organisationens opbygning, arbejdsopgaverne og arbejdspladsens regler. Der er brug for flere komparative studier for at finde større sammenhænge og det er vigtigt at flytte fokus fra den enkelte medarbejder som stedet, hvorfra overtrædelser af sikkerhedsreglerne sker, til også at inkludere det bredere design af sikkerhedssystemet.

Chan 2000. Ældre medarbejdere og træning på arbejdspladsen er en multifaktoriel indsats, hvor både arbejdsevnen for medarbejderen og arbejdets natur skal indtænkes, for at finde frem til den rigtige indsats.

Corbière 2009. Præventive interventioner rettet mod mentalt helbred, der fokuserer på organisatoriske, individuelle og gruppebaserede forhold, har vist positive og betydelige resultater på arbejdet og det mentale helbred blandt medarbejdere.

Couser 2008. I forhold til depression på arbejdspladsen, er det vigtigt at fokusere på samarbejdet mellem individ, virksomhed og sundhedssystem. Mange mennesker bliver efterladt når de går fra at være medarbejder til at være patient. Der skal fokuseres på tidlig identifikation – eks. screening, arbejdsorganisering, selvhjælpsmetoder.

David 2005. I forhold til vurdering af risikoforhold for muskel-skelet besvær, er der i forskningen kun fokuseret på fysiologisk forhold. Der er brug for forskning på psykosociale og organisatoriske områder, da disse har stor indvirkning på risikoforholdene og vurdering af ergonomiske metoder.

Dawson 2007. Studier af litteratur omkring forebyggelse af ryg- og lændebesvær hos sygeplejersker. Studiet tager udgangspunkt i 20 interventioner, 11 kontrolforsøg og 9 uden kontrolgrupper. Det er sandsynliggjort, at en multidimensional tilgang til forebyggelse er mest effektiv, selvom der ikke er nogen sikre beviser. De enkeltstående interventioner har haft skiftende resultater, så som, øvelser, stress management, udstyr og træning omkring nye arbejdsmetoder.

Gershon 2007. Artiklen undersøger det Organisatoriske klimas betydning for sundheden i sygeplejesektoren. I alt er der brugt 14 videnskabelige artikler i undersøgelsen. Artiklen konkluderer, at et fokus på tværfaglige studier viser, at det er nødvendigt at fokusere på både de organisatoriske, de individuelle og arbejdets forhold, for at sundhedstilstanden for sygeplejersker kan forbedres. Der er fundet flere enkeltfaktorer, som giver et bedre arbejdsmiljø, men disse sikrer kun enkeltstående og kortsigtede forbedringer.

Hlobil 2005. En succesfuld tilbagevenden til arbejdet strategi på arbejdspladsen, er et miks af øvelser, uddannelse, adfærdsmæssig behandling, ergonomisk udvikling. Man ved ikke hvad der virker bedst, eller hvad der er det rette miks. Derudover kan det ikke udelukkes at andre forhold spiller ind på succesfuld tilbagevenden til arbejdet.

Jardine 2003. Artiklen beskriver risikoforhold på arbejdspladsen som et multidimensionalt arbejde. Rådgivere og Arbejdsmiljøorganisationer har en vigtig rolle i denne sammenhæng, og skal fokusere på samarbejdende indsatser med virksomhederne.

Jones 2003. Management interventions som et virkemiddel i arbejdsmiljøarbejdet, er mange enkeltdele, men er først og fremmest et multidisciplinær disciplin og har mange komponenter, man er nødt til at inddrage i sin udvikling, mod at forebygge disability på arbejdspladsen.

Knauth 2003. Mange forhold gør sig gældende for et dårligt arbejdsmiljø for skiftarbejdere. Studier viser at guidelines ikke har virkning på ændrede forhold. Man er nødt til at lave indsatser og forske i kombinationen af flere forhold som ledelsessystemer, arbejdsforhold generelt, fokuserer på social støtte og individrettede forhold som søvn, familie, transport og uddannelse.

Knave 2002. Artiklen diskuterer generelle tendenser omkring arbejdsmiljø forskning og praksis. Den konkluderer blandt andet, at man som både forsker og praktiker skal se bredere på systemet arbejdsmiljøarbejdet. Alt skal inkluderes, fra regulering over rådgivere til virksomheder, for at du kan få et system til at fungere.

Lamontagne 2007. Artiklen fokuserer på 'job-stress' interventioner som systemer. Artiklen inkluderer litteratur fra 1990-2005, med i alt 90 interventionsstudier. Individuelt fokuserede interventioner har en positiv påvirkning på individets arbejdsmiljø. Organisations interventioner med fokus på en række organisatoriske interventioner har både positiv påvirkning på individuelle og organisatoriske arbejdsmiljøforhold. Dokumentationen indikerer at tilgange, som har en både individuelt og organisatorisk tilgang, har den største virkning på forebyggelse og nedsættelse af stress på arbejdspladsen.

Martin 2009. Studie af effekten af sundhedsfremme i forhold til depressioner og angst viser, at en bred vifte af interventioner er mest effektiv. Undersøgelser, der fokuserer direkte på symptomer, har givet de samme resultater som undersøgelser, der fokuserer indirekte på risiko faktorer. De kliniske kontrolforsøg har i visse tilfælde vist sig at være deciderede ubrugelige, når man arbejder i komplekse organisationer, hvor mange faktorer skal måles samtidig.

Porru 2006. Forebyggelse af arbejdsskader er en multidisciplinær indsats, der kræver en bred viden for at skabe succesfulde arbejdsforhold, som eksterne rådgivere eller læger besidder. Det er derfor nødvendigt at indtænke forskelligartede indsatser i arbejdsmiljøarbejdet og brugen af ekspertviden som støtte eller kvalificering af indsatsen.

Tveito 2004. Multi dimensionale indsatser mod forebyggelse af ryg- og lændebesvær har ifølge artiklen en dokumenteret effekt, hvorimod andre enkeltstående indsatser som behandling og uddannelse ikke har nogen dokumenteret effekt som enkeltstående interventioner.

10 Bilag 3 - Erfaringer med virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet fra danske kilder

I det følgende suppleres beskrivelsen af de 14 typer af virkemidler, der indgår i vores liste, med erfaringer fra en række nyere danske rapporter og bidrag til evaluering og dokumentation af arbejdsmiljøindsatsen.

Regulering

Myndighedernes kontrol og sanktionering af arbejdspladsernes evne til at efterleve arbejdsmiljølovgivningen er et tema som der har været et relativt stort fokus på i den danske arbejdsmiljøforskning og debat. Diskussionen ser ud til at følge to spor. Det ene handler om at undersøge forholdet mellem myndighedernes regulering og arbejdspladsernes selvregulering, og det andet handler om at vurdere effekten af en given myndighedsindsats.

I rapporten: "Nye horisonter i arbejdsmiljøreguleringen" (Kamp og Nielsen, 2008) gennemgås hvordan reguleringen i stigende omfang præges af "netværksstyring". Denne reguleringsform beskrives som en interaktiv form for regulering, hvor de forskellige aktører og interessenter gennem forhandling og samarbejde selv deltager i hvordan konkrete regler udmøntes og hvordan de overordnede politiske mål nås. Netværksstyring ses som en kontrast til en hierarkisk og kontrol–straf domineret styringsform. Denne modstilling genfindes i litteraturen i mange forskellige fortolkninger alt efter hvilket fokus forskningen har haft. Det omtales som forskellen på blød og hård regulering og der lægges vægt på at der er en forskel på den virkningsmekanisme der forfølges alt efter om man søger at afskrække virksomhederne eller motivere dem til at efterleve reglerne.

En anden opdeling af virkemidler der findes i reguleringslitteraturen er opdelingen mellem de proaktive og de reaktive virkemidler. Der skelnes her imellem de proaktive virkemidler, som anvendes som forebyggende dvs. før problemer er opstået, men rettet mod brancher, arbejdsopgaver, typer af virksomheder mm., hvor man erfaringsmæssigt mener at der kan være problemer. Heroverfor står de reaktive der tages i brug, når problemer der er opstået skal afhjælpes og begrænses. Der er derfor her mere tale om de strategier, der ligger bag brugen af regulerings virkemidler end en opdeling der direkte vedrører virkemidlerne (Hasle et al 2003).

En tredje opdeling som hidrører fra reguleringslitteraturen er opdelingen af virksomhederne i forskellige målgrupper. Før reformen af Arbejdsmiljøloven i 2004 anvendte Arbejdstilsynet en opdeling af virksomhederne i 'dem der kan og vil' som reguleringen grundlæggende kunne overlade til egenkontrol, 'dem der vil men ikke kan' som har et stort behov for retvisning og støtte til konkrete forbedringer og endelig 'dem der hverken vil eller kan' overfor hvilke en mere omfattende kontrol og sanktionering anses for nødvendig. Opdelingen søger således at definere målgruppen efter forhold, der gør forskellige virkemidler relevante. Opdelingen er forladt som specifikt reguleringsinstrument, men eksistere fortsat i forestillinger om, hvordan virksomheder opfatter arbejdsmiljø som sådan og dermed også eksterne interessenters hensigter og virkemidler. (Kabel et al 2008)

Grundlæggende ser der ud til at være en begrænset viden om, hvordan virksomhederne møder og oplever myndigheders kontrol og vejledning. Hasle m. fl. 2003 foreslår en opdeling efter hvilke motiver en virksomhed har for at reagere på myndighedskontrol. Et tvangsmæssigt motiv som afhænger af udsigten til konkrete sanktioner som f.eks. bøder, et økonomisk motiv der kan være enten negativt i form af at undgå bøder eller positivt i form af at overbevise virksomhederne om, at et godt arbejdsmiljø er besparende og endeligt et legitimitetsmotiv, der knytter sig til oplevelsen af omverdenens vurdering af virksomhedens moralske og etiske niveau. Der vil naturligvis være en sammenhæng imellem forskellige virkemidler og deres evne til at 'ramme' de forskellige motiver.

Der findes også forskning, der undersøger hvilken virkning reguleringen kan konstateres at have på arbejdsmiljøet. Men der er ikke entydige resultater på dette spørgsmål. Der forekommer både positive og negative resultater. (Cox et al 2008). Et markant synspunkt i forhold til denne problematik er, at det næppe lader sig gøre at måle effekter på den måde det ofte forsøges. Tage Søndergaard Kristensen

(2001) påpeger f.eks. at opgørelser af effekt i form af omfanget af arbejdsskader og ulykker og andre registerbaserede data er behæftet med meget store fejlkilder.

Reguleringens betydning for arbejdsmiljøet er således et felt der nyder stor bevågenhed, men også et felt med behov for mere forskning og måske forskning med andre vinkler end den eksisterende. Arbejdstilsynet foretager selv en række ret omfattende evalueringer af de virkemidler de anvender. Det drejer sig om en evaluering af arbejdsmiljøreformens virkemidler herunder, screeningstilsyn, påbudt autoriseret rådgivning, smileysordningen mm. Ligeledes evalueres de særlige tilsyn – en tilsynsmetode udviklet i forbindelse med velfærdsforliget - der har fokus på ergonomi og psykisk arbejdsmiljø indenfor en række udvalgte brancher. Nye metoder som f.eks. dialogmøder på byggepladser og lign. evalueres løbende. (www.Arbejdstilsynet.dk)

Der skabes således i disse år en stor datamængde af såvel kvalitativ som kvantitativ karakter, som dokumenterer reguleringen i praksis. Det kan åbne mulighed for en større synergi mellem forskning på området og de mere indsatsvurderingsorienterede egen evalueringer som Arbejdstilsynet selv foretager. Herved kan de ovenstående spørgsmål tiltrække sig forskningsopmærksomhed med et virkemidlets perspektiv. Det gælder især afdækningen af sammenhængen mellem de bløde og de hårde reguleringsvirkemidler. Hvad der får virksomheder til at reagere positivt på tilsyn og kontrol, samt afklare begrænsninger og mulighederne i at søge en vurdering af effekten af virkemidlerne.

Aftaler

Der har i de senere år været meget fokus på betydningen af aftaler indgået mellem arbejdsmarkedets parter, som et virkemiddel, der kunne supplere eller i nogle tilfælde erstatte myndighedsregulering.

Der blev bla. hentet inspiration fra Holland, hvor de såkaldte Arboconvenanten (Limburg 97) anvendtes som en metode til at øge parternes ansvar for arbejdsmiljøet indenfor en række brancher.

I Danmark har to artikler (Hasle et al 2004 og Hasle et al 2003) taget problemstillingen op. Det forventedes at aftaler ville komme til at spille en stor rolle i den fremtidige arbejdsmiljøregulering. Der har været konkrete eksempler, som f.eks. "EGA Handlingsplanen" fra sidst i halvfemserne der var rammen for at Arbejdsministeriet, arbejdstagerorganisationer og arbejdsgiverorganisationer i fællesskab i værksatte en stor samlet indsats overfor et meget udbredt arbejdsmiljøproblem. Aftalen var i den sammenhæng et politisk virkemiddel, der skabte udgangspunkt for en lang række lokale initiativer for at forebygge og reducere EGA. Siden har der gennem lovgivningen været åbnet for at indgåelse af aftaler kunne erstatte myndighedskontrollen. F.eks blev der i 2001 indgået aftale mellem arbejdsmarkedets parter om mobning og seksuel chikane, der førte til at lovens krav og strafsanktionering kunne afløses af en partsaftale, hvorefter sanktionering sker gennem arbejdsretten. Der er dog indtil nu kun indgået ganske få aftaler indenfor disse rammer. Siden er en aftale om "trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø" indgået mellem Dansk Industri og CO industri, og på det kommunale område er der indgået aftale om at udvikle værktøjer til at gennemføre trivselsmålinger.

Der er således et behov for større indsigt i sådanne aftalers betydning, men i måske endnu højere grad viden om hvorfor en mulighed, der fra mange sider har været tillagt stor betydning reelt udnyttes i et så begrænset omfang.

Økonomiske incitamenter

Argumentet, at det kan betale sig for virksomheder at sikre et godt arbejdsmiljø, fremhæves som udgangspunktet for en indsats og virkemidler. Der savnes dog mere solide undersøgelser der på den ene side dokumenterer, at der er en sådan sammenhæng, samt undersøgelser af hvilken betydning dette argument evt. suppleret med forskningsmæssig evidens har på virksomhedernes prioritering. Der er i de senere år kommet et forøget politisk fokus på, at et godt arbejdsmiljø kan medvirke til at reducere fraværet, og dermed reducere de store omkostninger, der er forbundet hermed. Virksomhederne sociale ansvar og ansvar for miljø, energiforbrug mm. har også stor opmærksomhed, og omtales som CSR (Boesby 2008). Arbejdsmiljøet ser dog ud til kun at have en begrænset betydning ift de øvrige temaer.

I forhold til kortlægninger af det psykiske arbejdsmiljø og trivsel er argumentet om at godt samarbejde, høj trivsel eller høj social kapital vil være en økonomisk fordel for virksomheder blevet underbygget (Søndergård)

Der mangler dog stadig modeller, der kan gøre sådanne argumenter og dokumentation for effekten af investeringer i arbejdsmiljøet operationaliserbare på virksomheds/organisationsniveau.

Hasle et al. 2003 fremfører det argument at de økonomiske har en betydning selvom de ikke kan beregnes og kalkuleres. Forestillingen om det økonomiske afkast har i sig selv måske ikke den store effekt, hvorimod den økonomi der ligger i at drive en velanset virksomhed ser ud til at betyde mere.

Forebyggelsesfonden har siden 2008 uddelt midler til en omfattende række af arbejdspladser, der har opnået godkendelse af et konkret forebyggelsesorienteret projekt. Som virkemiddel betragtet er Forebyggelsesfonden således virkemiddel, der helt rent baseres på det økonomisk incitament, der ligger i at opnå tilskud. Der er efterhånden iværksat en stor mængde projekter på denne måde. De bliver hver især evalueret ift deres egne mål. Men betydningen af fonden som sådan er endnu ikke undersøgt. (www.forebyggelsesfonden.dk)

Markedsfremmende tiltag som virkemidler for eksterne aktører

Der er et stigende fokus på eksterne aktører, der ikke er myndighed eller arbejdsmiljøprofessionelle rådgivere. De omfatter bl.a. Certificeringsorganer, forsikringsudbydere, revisorer og private institutioner der laver ranglister over virksomheder.

Sådanne aktører er i høj grad selv 'anvendere' af forskellige virkemidler, men i en samfundsmæssig kontekst kan de også selv anses som virkemidler, i det deres eksistens og virke anses at kunne have en effekt på arbejdsmiljøet. De anses især for at kunne have betydning for, at virksomhederne vil opprioritere arbejdsmiljøet, i kraft af en erkendelse af dets betydning for virksomhedens image og omdømme.

Der kendes ingen samlet undersøgelse af betydningen af sådanne eksterne markedsorienterede aktører.

Enkelte aktører har været eller bliver aktuelt undersøgt gennem forskningsprojekter. Det drejer sig revisorernes rolle som arbejdsmiljøformidler overfor små virksomheder RAMA – projektet _Revisoren som arbejdsmiljøagent, (Bager m.fl. 2010, Capacent) ligesom betydningen af arbejdsmiljøcertificering aktuelt undersøges i projektet CERVA - Hvordan virker certificerede arbejdsmiljøledelsessystemer, (Projektleder Peter Hasle NFA.)

En voksende trend er udarbejdelsen af lister over virksomheder, der udmærker sig frem for andre. Dette anvendes også i forhold til arbejdsmiljøet. Således udpeger Arbejdsmiljørådet hvert år fire virksomheder der modtager en arbejdsmiljøpris indenfor et specifikt problemområde. Et andet eksempel er organisationen Great Place to Work – Denmark, der på baggrund af frivillige kortlægninger udarbejder hitlister over danske arbejdspladser indenfor forskellige kategorier. Sammenhængen mellem disse initiativer og arbejdspladsernes motivation til at fremme arbejdsmiljøet er ikke undersøgt nærmere ligesom udbredelsen heller ikke er dokumenteret.

Det sidste eksempel på eksterne aktører vi har nævnt er forsikringsudbydere. Diskussionen om at anvende progressive forsikringssystemer som et incitamentsvirkemiddel har været drøftet mange gange. Det skyldes ikke mindst, at det i andre lande som f.eks. Tyskland og Frankrig er en bærende del af deres arbejdsmiljøregulering. Der mangler således en viden om, hvorfor det ikke har vist sig hverken økonomisk eller politisk interessant at udvikle denne praksis i Danmark.

Overvågning og interventionsforskning

Forskning og større overvågningsundersøgelser ligger som virkemiddel betragtet ofte langt fra den konkrete indsats på arbejdspladsniveau. En meget stor del af arbejdsmiljøforskningen i Danmark støttes af midler tildelt af Arbejdsmiljøforskningsfonden, og har således gennemgået såvel en faglig kvalitetsvurdering og strategisk relevans vurdering. I en evaluering af Forskningsfonden (Evaluering af Arbejdsmiljøforskningsfonden; Advice 2005) vurderes fonden at opfylde sit formål og gøre det på en god måde. Man forholder sig dog ikke til betydningen af AMforskningsfonden som et virkemiddel i arbejdsmiljøindsatsen. Der udføres en del forskning, som gennemfører interventioner på arbejdspladser f.eks. i form af casestudier. Med arbejdsmiljøforskningsfondens opdeling af forskningsbevillingerne i

forskning og udviklingsprojekter pointeres også ønsket om at forskning skal medvirke direkte til udvikling og afprøvning af virkemidler. Der kan derfor peges på et behov for en større viden om de begrænsninger og muligheder, der er i spillet mellem forskningsprojekter og arbejdspladser eller endda hele brancher. Udfra et ønske om at vurdere om sådanne forskningsindsatser kan iværksættes ud fra en kombination af et strategisk og et erkendelsesmæssigt behov.

Rådgivere og konsulenter

Rådgivningssystemer og konsulentstøtte til virksomheder kan betragtes som et virkemiddel som samfundet benytter til at fremme arbejdsmiljøindsatsen, som det f.eks. forekom med BST systemet og i dag gennem påbudt rådgivning, og brancher kan anvende rådgivning som f.eks. Byggeriets Arbejdsmiljøbus. Rådgivning kan dog også ses som et virkemiddel, som den enkelte virksomhed betjener sig af. I Danmark har diskussionen om rådgivning op til Arbejdsmiljøreformen været koncentreret om BST-systemet. Indenfor rammerne af dette udvikledes en lang række metodebeskrivelser og overvejelser og over rådgivningspraksis og virkningen af denne. Desuden gennemførtes en del evalueringer af systemet. Erfaringerne med BST er bl.a. opsamlet i udviklingsprojektet "Professionel Arbejdsmiljørådgivning set som virkemiddel overfor det lokale arbejdsmiljøarbejde" (Limborg og Voxtrup 2006).

Siden udfasningen af BST har konsulentmarkedet ændret sig radikalt. Der ser ud til at være et stort udbud af mange forskellige typer af konsulenttydelser, der tilbydes virksomhederne på markedsbetingelser. Samtidigt synes større virksomheder at opruste deres interne AM kompetencer. Relationen mellem virksomheder og konsulenter ændres således også. Der ser ikke ud til endnu at være lavet større undersøgelser af denne relation, der indebærer såvel overvejelser over virksomhedernes valg af konsulenter, samarbejde og relationer samt nyttevirkningen af konsulenternes bidrag til arbejdsmiljøarbejdet. (Limborg og Voxtrup 2006). Der vil være behov for undersøgelser knyttet til anvendelsen af påbudt rådgivning og af f.eks. konsulenters rolle og bidrag til de mange projekter der udføres i regi af Forebyggelsesfonden.

Branchearbejdsmiljørådenes virke er afdækket gennem en samlet evaluering (Capacent: Stikprøvevis effektevaluering af Branchearbejdsmiljørådenes projekter, 2008). BAR'ene anvender en række virkemidler i deres indsats som omtales og vurderes i denne evaluering. I rapporten peges primært på BAR'enes formidlings indsats og den effekt de forskellige formidlingsvirkemidler kan opnå. Der peges desuden på en række forhold omkring BAR'ens opbygning, funktion og evne til at udvikle og styre projekter herunder at kunne evaluere deres effekt.

Netværk

Det er en relativ ny tanke at betragte etablering og vedligeholdelse af 'netværk' som et virkemiddel. I forskningsrapporten "Nye horisonter i arbejdsmiljøreguleringen – Netværksstyring i arbejdsmiljøfeltet" (Kamp og Nielsen, 2008) præsenteres en grundig analyse af udviklingen af to 'faglige netværker', nemlig forflytningsindsatsen og sundhedsfremmeindsatsen. Netværkerne opstår som en kombination af en faglig diskurs og en række konkrete aktører. Det har betydning såvel i forhold en national tilgang til de konkrete problemer og den måde netværkerne tilbyder at de håndteres, som de konkrete aktiviteter og rammer der opbygges på den enkelte arbejdsplads. I undersøgelsen betragtes netværkerne ligeledes som et bidrag til den samfundsmæssige regulering af arbejdsmiljøindsatsen. Den nævnte rapport stiller spørgsmålet om hvordan mulighederne for at anvende netværkstanken mere proaktivt og hvordan de kan understøttes bedre, og foreslår, at der udføres flere eksperimenter indenfor dette område.

Kommunikation

Kommunikation som virkemiddel omfatter en meget bred vifte af forskellige aktiviteter. Det handler grundlæggende om at nå ud til arbejdspladserne med et budskab om, at det er nødvendigt, fornuftigt og rentabelt at tage vare på arbejdsmiljøet, samt at formidle konkret viden og konkrete forslag til handlinger. Der er en lang tradition for denne kommunikationsvirksomhed. I Danmark har kerneaktørerne været Arbejdsmiljøfonden i firserne, BST enhederne, forskningsinstitutioner og i dag varetages en omfattende produktion og formidling af arbejdsmiljøviden af BAR'erne og af Videncenter for Arbejdsmiljø.

(Videncenter for Arbejdsmiljø's virksomhed er evalueret og beskrevet i rapporten: Evaluering af Videncenter for Arbejdsmiljø, Advice 2008)

Kerneopgaven i arbejdsmiljøkommunikationen har grundlæggende været fokuseret på, at omsætte forskningsproduceret viden til let tilgængelig viden og information med virksomheden og dens aktører som målgruppe. Der knytter sig en række erfaringer til formidlingsarbejdet, der synes at være alment accepteret.

- Viden er nødvendigt for at skabe handling, derfor er formidling til aktørerne på virksomhedsniveau alt afgørende for at styrke arbejdsmiljøarbejdet.
- Formidling og information skal tilpasses målgruppen og derfor skal formidlerne kende målgruppen. De bør tage mangeartede muligheder i brug (herunder skriftlig information, hjemmesider, video, fyraftensmøder, temadage, TV spots osv. osv.)

En række kampagner og formidlingsindsatser er udført og i nogle tilfælde beskrevet (Capacent 2008) og der eksisterer en del erfaring med og viden om gennemførelsen og resultater. Der er ikke lavet en samlet oversigt over disse erfaringer.

Uddannelse

Uddannelse af aktørerne i arbejdsmiljøarbejdet er et grundlæggende virkemiddel i det danske arbejdsmiljøsystem. Med en del revisioner bag sig står Arbejdsmiljøuddannelsen igen foran en kommende revision i forbindelse med revisionen af hele Sikkerhedsorganisationen. Uddannelsen har meget stor bevågenhed fra parternes side, ikke mindst fordi den er et relativt omkostningskrævende virkemiddel. Der foreligger evalueringer af AM uddannelserne som bl.a. peger på at uddannelserne er for fokuserede på traditionelle arbejdspladser og er vanskelige at tilpasse til det moderne arbejdsliv. (Dansk Evaluerings Institut Eva: Arbejdsmiljøuddannelserne – Evalueringsrapport 2008)

Med den kommende revision lægges der op til en større grad af løbende efteruddannelse samt en højere grad af tilpasning og frivillighed i tilrettelæggelsen af uddannelsernes afholdelse. Der vil derfor være et behov for at følge, hvordan virksomhederne formår at udnytte disse nye muligheder.

Virksomhedens interne organisering

Sikkerhedsorganisationen er i den danske Arbejdsmiljølovgivning kernen i den virksomhedsnære arbejdsmiljøindsats. SiO kan derfor i sig selv betragtes som et politisk virkemiddel. Det er den organisatoriske ramme omkring udvikling og styrkelse af egenindsatsen på den enkelte virksomhed. Samtidigt er Sikkerhedsorganisationen og dens aktører er den måske mest oplagte målgruppe for andre former for virkemidler, der har til formål netop at styrke egenindsatsen på virksomhederne.

Sikkerhedsorganisationen har været genstand for en række ændringer siden den blev indført ved lov i starten af 70'erne. Blandt de væsentligste ændringer var muligheden for at integrere SiO med Samarbejdssystemet, skabt gennem aftalen om MED udvalg fra slutningen af 90'erne. Denne udvikling har vundet størst udbredelse indenfor den offentlige sektor. SiO's vilkår og rammer samt mulighederne for at udvikle arbejdet i SiO har været genstand for en lang række undersøgelser. Udbredelsen af SiO er undersøgt i bl.a. Overvågningsprojekterne (Overvågning af fremdriften i arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne 2004 og 2006, Fløck og Andersen 2008). Her kan det konstateres at for virksomheder med over 20 ansatte er SiO på plads på mere end 95 % af virksomheder, for gruppen mellem 10 og 20 ansatte er der SiO på lidt over to tredjedele. SiO's arbejdsmåder og funktion er også undersøgt i flere tilfælde (Hasle 2001, Bottrup 2002) ligesom der er findes en del skandinaviske analyser af det interne sikkerhedsarbejde. Disse undersøgelser hæfter sig især ved SiO vanskeligheder ved at blive en integreret del af virksomhedsorganisationen og dokumenterer arbejdsmiljøets karakter af en "sidevognsproblemstilling". Aktuelt står SiO ligesom uddannelsen af aktørerne i SiO overfor en revision der gennemføres i løbet af 2010. Der vil her blive lagt vægt på at gøre strukturen mere fleksibel, at forbedre samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere samt at styrke og målrette kompetenceudviklingen. Der vil således være et behov for at følge udviklingen af disse ændringer.

Værktøjer – metoder i arbejdsmiljøarbejdet

Et udbredt virkemiddel er at udvikle metoder – værktøjer - der kan anvendes af virksomhederne i deres eget arbejdsmiljøarbejde. Omfanget af tilbud er meget stort og kvaliteten er givet vis meget svingende. Der er dog mange tilbud, der udmærker sig ved at være meget konkrete i forhold til en specifik problemstilling, branche eller arbejdsopgave. Det har ikke været opgaven indenfor denne udredning at skabe en oversigt over sådanne værktøjer. De 12 BAR's hjemmesider giver et indblik i omfanget og diversiteten af de metoder der tilbydes. En meget stor del er bud på en systematisk indsats der omfatter kortlægningsmetoder (såvel kvantitative som kvalitative) og udvikling af handlingsplaner. Ofte er metoder koblet til APV. (Thoft m.fl. Nielsen m.fl.) andre områder. Også Arbejdstilsynet har udarbejdet en række metoder til kortlægning, interviewguide mm. (www.Arbejdstilsynet.dk)

Det kan diskuteres om værktøjer og metoder bør betegnes som virkemidler, eller at man skal fastholde, at det er netop metoder som skal betragtes som værktøjer, der er elementer eller konkretiseringer af et virkemiddel, som når man f.eks. anser APV for et virkemiddel.

Der ser som nævnt ud til at være et meget stort omfang af værktøjer og også af høj kvalitet, og der bruges mange ressourcer og kræfter på at udvikle værktøjer og metoder. Det der savnes er således mere viden om, hvorfor nogle værktøjer ser ud til at have stor gennemslagskraft og opnå bred anvendelse, mens andre efter de er udviklet hurtigt glemmes igen. Samt hvad der får en virksomhed til at vælge at anvende en metode frem for en anden. Herunder virksomhedernes evne til at vurdere brugbarhed og kvalitet af de mange tilbud om værktøjer og metoder. Der findes en række bidrag til opsamling af den store metodediversitet. (Se f.eks. Lauge B. Rasmussen (ed): *Interactive Methods*, Udkommer 2010 på Polyteknisk Forlag, Tidsskrift for Arbejdsliv nr 1 og 2 2010: *Metoder i arbejds*).

Tekniske forskrifter om indretning af arbejdspladsen og udførelse af arbejdet.

Disse udarbejdes ofte af myndigheder eller af BAR'ene i forbindelse med lovgivning og aftaler. De kan omfatte konkrete udlægninger af loven, tegninger og anvisninger. Der er ikke lavet mange undersøgelser, der fokuserer særligt på betydningen af denne type anvisninger, men en evaluering af udbredelsen af "Håndbog for Sikkerhedsgruppen i Bygge anlæg" (Pedersen og Hoppe Andreasen: *Evaluering af hjemmeside og håndbog*, 2008), dokumenterer at denne type let tilgængelig anvisning om vigtige regler og vejledninger har stor udbredelse og opleves meget værdifuld af brugerne.

Aktiv Kulturpåvirkning

Diskussioner af virkemidler afsluttes ofte med en konstatering af, at det som har betydning er om virkemidlerne kan ændre ledelsens og medarbejdernes holdninger, adfærd og kulturen på arbejdspladsen. Det findes også en række metoder, der har som specifikt mål at påvirke kulturen (se f.eks. Nielsen m.fl: *Metodeudvikling vedrørende behandling af psykisk arbejdsmiljø i APV arbejdet - hovedrapport*, 2008).

Et særligt virkemiddel der i denne sammenhæng ser ud til at vinde stor udbredelse er, brugen af interne "ambassadører" eller "vejledere". Der drejer sig om at en gruppe af særligt motiverede medarbejdere uddannes til at varetage en vejlederrolle overfor kollegerne, der udføres som led i det daglige arbejde. Det kendteste eksempel er udvikling af forflytningsinstruktører, som vejleder kolleger i ergonomisk korrekt forflytning af patienter og borgere. En metode der har vundet stor udbredelse indenfor sundheds og omsorgsektoren. Udviklingen af denne metode og det netværk der er koblet til fagligheden omkring opgaven er dokumenteret i Kamp og Nielsen: *Nye horisonter i arbejdsmiljøreguleringen – netværksstyring i arbejdsmiljøfeltet*, RUC 2008.

Metoden ser ud til at brede sig til en række andre områder som f.eks. stresscoaches, sundhedsambassadører og lignende. Den optræder f.eks. i en lang række af projekter støttet af Forebyggelsesfonden (www.Forebyggelsesfonden.dk) Muligheder og begrænsninger i metoden er dog endnu ikke undersøgt.

Individrettede virkemidler

Arbejdspladsen har i mange sammenhænge fået rollen som en meget vigtig arena for at formidle og udbrede budskaber om sundhedsfremmende adfærd i form af rygning, alkoholforbrug, kost og motion. Se f.eks. 'KRAM-undersøgelsen i tal og billeder', udarbejdet af Statens Institut for Folkesundhed, Syddansk Universitet for Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse og TrygFonden udgivet i 2009. Rapporten argumenterer for at denne type indsatser, også kan have en positiv indvirkning på arbejdsmiljøet og på den enkelte medarbejders arbejdsadfærd. Der savnes undersøgelser, der ud fra et arbejdsmiljøperspektiv vurderer betydningen af, at den enkelte medarbejders holdninger og normer udfordres direkte.

11 Bilag 4 - Seks aktørers prioritering af virkemidler

Der er igennem rapporten brugt anvendt forskellige måder at indsamle viden om virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet, både gennem litteratursøgninger, ved interview og ved afholdelse af et seminar. Dette bilags bidrag er et forsøg på at udvælge nogle centrale samfundsaktører og se på, hvad de fokuserer på i deres stræben efter at dokumentere eller udvikle viden om virkemidler. Det er således ikke et forsøg på at dykke ned i flere kilder og finde mere viden og dokumentation, men et forsøg på at skabe et overblik over, hvad større aktører har fokuseret på i deres arbejde.

Vi har taget udgangspunkt i seks forskellige samfundsaktører, der alle forsker i eller spreder viden om virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet. De forskellige aktører er Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), Arbejdsmiljøforskningsfonden (AMFF), Landsorganisationen i Danmark (LO) Forebyggelsesfonden, Det Europæiske arbejdsmiljøagentur (EASHW) og International Social Security Association (ISSA). De arbejder hver især med arbejdsmiljøarbejdet med fokus på at danne ny viden og sprede viden omkring denne viden. Den efterfølgende oversigt er et forsøg på at kortlægge de publikationer, som hver af de seks organisation arbejder med, som specifikt relaterer sig til denne rapport's 14 kategorier af virkemidler. De materialer der anvendes for at kortlægge virkemidlerne er tilgængelige rapporter fra NFAs hjemmeside, færdige rapporter fra AMFF, som er tilgængelige på Arbejdstilsynets hjemmeside, rapporter fra Det Europæiske Arbejdsmiljøagenturs hjemmeside, conferencepaper fra en stor arbejdsmiljøkonference afholdt af ISSA med titlen 'Research on the effectiveness of prevention measures at the workplace', LO's indsats kaldet 'Øje på arbejdsmiljøet', som omfatter en lang række rapporter og til sidst en sammentælling af forebyggelsesfondens tildeling af midler til projekter under formål 1 – forebyggelse af nedslidning. De fem først vil være nævnt i skemaet nedenfor, mens optællingen af forebyggelsesfondens indsatser bliver opgjort efterfølgende.

11.1 Fem aktører der dokumenterer og udvikler viden

I forhold til forskningsrapporter er der udgivet langt flere fra de respektive aktører, end der er nævnt her. Mange af disse fokuserer f.eks. på årsagerne til et arbejdsmiljøproblem, mens der i dette afsnit er fokuseret på at skabe en liste over de publikationer, der specifikt omhandler virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet. Efter tabellen er de enkelte aktører plus referencerne nævnt.

Selve tabellen anvendes ikke i rapporten, men denne er udarbejdet og der ligger en del viden her, som kunne være værd at undersøge nærmere, såvel som inddelingen i de 14 kategorier giver et billede af de fokus der er for de seks aktører. Et af de mest markante billeder på de fem aktører er, at der fokuseres på forskellige kategorier i deres arbejde. Kommunikation og uddannelsen er f.eks. kun et fokus for de udenlandske aktører, mens arbejdspladsens indretning, kulturpåvirkning og individrettede tiltag kun er anvendt af de danske aktører.

Arbejdstilsynet er ikke inkluderet i denne gennemgang, da der, af Arbejdstilsynet, sideløbende med dette projekt er udarbejdet en større rapport omkring fremtidens arbejdsmiljøarbejde med fokus på udvikling og eksisterende viden.

Virkemidler	AMFF	NFA	LO	Europæiske AM agentur	ISSA – conference proceeding 2009
Regulering			++	++	+
Aftaler					
Økonomiske inci-	+		+++		+++++

Virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet

tamenter					
Markeds- og pro- duktionsfremmende tiltag					++
Overvågning og forskning		+		+++	+
Rådgivere og kon- sulenter	+		+++		+
Netværk	++				++
Kommunikation				+++	++++
Uddannelse og træning				+	+++
Virksomhedsintern organisering		+++	++++	++	+
Værktøjer og meto- der	++++++	++++	++	+++	
Indretning af ar- bejdspladsen og udførelse af arbejdet	++	+		+	
Aktiv Kulturpåvirk- ning	++				
Individrettede tiltag	+	++			
Multifaktoriel til- gange til virkemid- ler	+	+	++		++

Arbejdsmiljøforskningsfonden

De projekter AMFF har finansieret er, som kategorien definerer, alle virkemidler. En af de konkrete puljer, der kan søges, er 'viden og handling – virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet', men når man kigger på de forskningsrapporter, der er udarbejdet, indeholder en lang række af puljerne virkemiddels forskningsprojekter. Udover virkemidler, er projekterne taget fra puljer som f.eks. 'ulykkesforebyggelse', 'psykisk arbejdsmiljø', 'Nye teknologier, nye organisations- og ansættelsesformer og arbejdsliv' og 'arbejde med mennesker'. Det illustrerer den bredde som virkemiddelbegrebet har, at virkemidler er mere end effekt og mål og at det er på tværs af mange kategorier af arbejdsmiljøemner, aktører og målgrupper.

Økonomi (Westergård-Nielsen 2008) The impact of workplace health and safety conditions on firm performance

Rådgivere (Limborg 2006) Arbejdsmiljørådgivnings fremtid – set i et historisk lys

Netværk (Kamp 2008) Netværksregulering af arbejdsmiljøet, (Mortensen 2007) Arbejdsfastholdelse gennem øget samarbejde mellem virksomheder, socialforvaltning og læger

Værktøjer (Boesby 2008) Corporate Social Responsibility som virkemiddel i arbejdsmiljøindsatsen rettet mod mindre virksomheder, (Kines 2006) Ulykkesrelateret langtidsfravær i mindre virksomheder - Ejernes holdninger, handlinger og læring, (Hasle 2008) Virksomheders indsats for et bedre psykisk arbejdsmiljø, (Nielsen 2008) Ledelse af team, (Aust 2009) Arbejdsmiljø sundhedskredse, (Langaas 2009) LEAN uden stress - Udvikling af et bæredygtigt produktionskoncept

Indretning (Broberg 2009) Intervention i teknologiske og Organisatoriske forandringer i tre sektorer: Workspace Design, (Nielsen 2008) Sikkerhed i design og planlægning af produktionssystemer

Kultur (Munch-Hansen 2008) Primær forebyggelse af sygefravær: Det gode arbejdsklima, (Dyreborg 2008) Forebyggelse af alvorlige arbejdsulykker gennem intervention i sikkerhed og sikkerhedskultur

Individ (Svensson 2009) Interventionsprojekt med stresshåndtering, fysisk træning og arbejdsteknik på social og sundhedsuddannelserne

Multifaktoriel (Agervold 2008) Psykosociale ressourcer i arbejdet med mennesker

Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

NFA havde en forholdsvis stor mængde af rapporter, der fokuserede på undersøgelser af et arbejdsmiljøproblem, uden at tage udgangspunkt i et virkemiddel. Disse er ikke inkluderet i denne liste. For NFA er traditionen her i større grad, at fokuserer på, hvad status er, eller sammenhængen for arbejdsmiljøproblemer eller muligheder. Det tyder dog på, at der er kommet et større fokus på ledelsesværktøjer og virksomhedsorganisering igennem de sidste år.

Overvågning (Mikkelsen 2009) Vurdering af VOV spørgeskemaet som måleinstrument

Organisering (Clausen 2007) Ledelse i ældreplejen, (Holten 2007) Ledelsesstil, psykosocialt arbejdsmiljø og trivsel i ældreplejen, (Dyreborg 2006) Mellem papiret & virkeligheden - Institutionaliseret af sikkerhed i byggebranchen

Værktøjer (Spangenberg 2000) Metoder til analyse og forebyggelse af arbejdsulykker (Gensby 2007, Gensby 2008, Holten 2008) Strategier for virksomheders forebyggende indsats til forbedring af det psykosociale arbejdsmiljø – eksempler fra Tyskland, Irland, Italien, Storbritannien, Norge, Spanien og Polen

Design (Skotte 2008) Patientforflytninger i sengen

Individ (Strøyer Andersen 2007) Physical fitness and low back pain, (Blangsted 2006) Sundhedsfremme på arbejdspladsen

Multifaktoriel (Klitgaard 2010) Kortlægning af positive arbejdsmiljø faktorer

LO

Regulering (Hasle 2003) En analyse af virkemidler i arbejdsmiljøreguleringen, (Hasle 2005) Arbejdsmiljø og screening i social- og sundhedssektoren

Økonomiske (Møller 2007) Bedre arbejdsmiljø og bedre konkurrenceevne, (COWI 2005) Omkostninger ved arbejdsbetingede bevægeapparatskader i DK, (LO 2007) Dårligt arbejdsmiljø - en stor udgift

Rådgivere (Teknologisk Institut 2003a) Virksomhedernes vurdering af BST rådgivningen, (Teknologisk Institut 2003b) Årsager til, at virksomheder vil melde sig ud af BST, hvis BST-pligten ophæves, (LO 2004) BST's muligheder i et liberaliseret marked for rådgivningen om arbejdsmiljø

Organisering (LO 2002a) Sikkerhedsorganisation og arbejdsmiljø på små virksomheder, (LO 2002b) Omstilling og arbejdsmiljø i den offentlige sektor, (Teknologisk Institut 2006) Sikkerhedsorganisationens indflydelse på arbejdsmiljøet, (Nielsen 2007) Arbejdsmiljøhensyn ved offentlige Indkøb

Værktøjer (Andersen 2007) Arbejdsmiljø for fremtiden – Nye ledelsesformer, nye måder at opfatte arbejde på, (Gallup 2008) Danske virksomheders brug af APV

Multifaktoriel (Andersen 2010) Fremtidens arbejdsmiljø - Nye problemer, nye muligheder, nye strategier, (LO 2005) Arbejdsmiljø smitter - men det kræver en aktiv smittekilde

Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur

Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur har meget fokus på 'good practice' i forhold til virkemidler, og har mange konkrete eksempler, guides og business cases som udgangspunkt for deres undersøgelser.

Regulering (Cockburn 2009) Labour inspectorates' strategic planning on safety and health at work, (Elsler 2005) Protecting workers in hotels, restaurants and catering

Økonomi (Mossink 2002) Inventory of socioeconomic costs of work accidents, (De Greef 2004) Quality of the working environment and productivity

Overvågning (Smulders 2003) A review and analysis of a selection of OSH monitoring systems, (Brun 2007) Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety, (Rial-Gonzales 2005) Priorities for occupational safety and health research in the EU-25

Kommunikation (EASHW 2001) Getting the message across, (EASHW 2003) How to convey OSH information effectively, (EASHW 2005) Promoting health and safety in European Small and Medium-sized Enterprises (SMEs)

Uddannelse (EASHW 2010) Mainstreaming occupational safety and health into education

Organisering (Goudswaard 2002) New forms of contractual relationships and the implications for occupational safety and health, (De Beeck 2002) New trends in accident prevention due to the changing world of work

Værktøjer (Zwetsloot 2004) Corporate social responsibility and safety and health at work, (Lisner 2009) Assessment, elimination and substantial reduction of occupational risks, (EASHW 2008) prevention of risk in practice: good practice related to risk assessment

Indretning (Podniece 2008) Prevention of work-related MSDs in practice

Multifaktoriel (Munar 2009) Workforce diversity and risk assessment: ensuring everyone is covered, (EASHW 2002) Recognition schemes in occupational safety and health

ISSA med titlen 'Research on the effectiveness of prevention measures at the workplace'

ISSA er en sammenslutning af forsikringsselskaber, som fungerer som incitament for virksomhederne til at forbedre deres arbejdsmiljø, samtidig med at de har en fælles interesseorganisation, hvor de erfaringsudveksler, undersøger og støtter udvikling og dokumentation af forebyggelse og udvikling af arbejdsmiljøet. Forsikringssystemer er meget udbredt i andre Europæiske lande, men fungerer ikke som en integreret del i det danske arbejdsmiljøsystem. Proceedings fra konferencen viser, hvilket fokuspunkter denne organisation har. De enkelte bidrag har et fokus på kategorierne de økonomiske og markedsfremmende incitamenter, som formodes at skyldes den incitamentsstruktur som præger disse systemers logik, mens der i mindre grad er fokus på de virksomhedsinterne virkemidler.

Regulering (Robson 2009) OSH management audits: the importance of the measurement properties, *Økonomiske incitamenter* (Ottati 2009) Research into the feasibility of using economic instruments to internalise the cost of health and safety, (Richardson-Owen 2009) Behavioural economics in the context of workplace health and safety, (Bödeker 2009) The costs of work-related diseases for economies and companies – a rationale for investment, (Köpker 2009) Strategic steering of occupational safety and health – examples of different organisational levels, (Oldenburg 2009) Reducing sickness presenteeism: The neglected source of productivity increase?

Markeds- og produktionsfremmende tiltag (Walker 2009) Use of health and safety awards for external marketing, (Schwarzwälder 2009) INQA – Making good prevention visible to costumers – two approaches in the construction and health sector.

Overvågning (Flaspöler 2009) OSH research – improvement of research and development: Quality indicators and criteria for research and development in the field of OSH.

Rådgivere (Winterfield 2009) Long-term study of the effectiveness of the work of safety specialists.

Netværk (Montagnon 2009) Research, assistance, training and consultancy in practice: A virtuous circle, (Zieschang 2009) Network of competencies: Reciprocal action between prevention services.

Kommunikation (Paridon 2009) Information and Communication: Do our message get through?, (Davillerd 2009) The enterprise, ultimate link and essential actor in the long chain of preventive communication, (Schmitz-Felten 2009) Improvement of the quality of OSH information and communication, (Taskan-Karamürsel 2009) Measuring the effectiveness of prevention campaigns.

Uddannelse og træning (Montagnon 2009) general strategy for training, (Wolff 2009) How to ensure transfer in qualification measures in the field of occupational health and safety, (Bollmann 2009) Standard of competence for instructors and trainers in health and safety in Europe.

Organisering (Vainio 2009) Strategic agility – an oxymoron or a necessity for OSH organisations?

Multifaktoriel (Freita 2009) Indicators of the effectiveness of prevention services, (Masse 2009) Work, Risk evaluation, professional training – between prescriptions, activities preformed and activities prevented.

11.2 Den sjette aktør - Forebyggelsesfonden

Forebyggelsesfonden blev etableret som et resultat af velfærdsforliget i 2006. Fonden er i sig selv et statsligt virkemiddel for at fremme forebyggende indsatser i arbejdsmiljøet indenfor særligt udsatte brancher og jobgrupper. Men ved at støtte konkrete projekter er Forebyggelsesfonden også med til at udvikle nye virkemidler, og til at der skabes bred erfaring med konkrete virkemidler, der anses for virksomhedsfulde. Nedenfor har vi lavet en optælling af forebyggelsesfundsprojekter, som er finansieret i 2007-2009. Valget af at undersøge forebyggelsesfonden har to perspektiver. Dels er det en mulighed for at iagttage, hvilke projekter et udvalg af arbejdsmiljøeksperter vælger at tildele midler i forhold til at udvikle arbejdsmiljøet på en arbejdsplads, dels at iagttage, hvilke virkemidler virksomheder og konsulenter vælger at prioritere for at forbedre arbejdsmiljøet, eller til udvikling af nye virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet. Sammenhæng mellem, hvem der vælger projekterne, og hermed også virkemidler, er dog svær at opdele mellem arbejdsmiljøeksperterne fra forebyggelsesfonden og repræsentanter fra virksomhed og konsulenter, der ansøger om projekter. Selve optællingen er udført med to perspektiver, 1) de virkemidler der er brugt til at gennemføre projektet og 2) de virkemidler, der er ønsket udviklet som en del af projektet. De enkelte projekter er ikke nævnt, men de er klumpet i de enkelte virkemiddelkategorier, således det er muligt at skabe et overblik over de overordnede fokusområder for virksomheder, konsulenter og udvalget i forebyggelsesfonden. Optællingen er sket på baggrund af finansierede projektbeskrivelserne, ikke ud fra de konkrete projektsresultater. Det betyder, at optællingen baserer sig på de data som virksomheden/konsulenten har formuleret. Muligheden med denne optælling er altså at se, hvad der bliver set som anvendelige virkemidler i forhold til relevante udviklingsområder for den enkelte private eller offentlige organisation.

Virkemidler	Private organisationer	I procent	Kommunale organisationer	I procent	Stat og regionale organisationer	I procent	Andre organisationer	I procent
Kommunikation								
1) Anvendte kampagner og formidling	10	16%	6	9%	4	13%		
Uddannelse								
1) brug af rådgivning og uddannelse generelt på arbejdspladsen	26	41%	40	63%	12	39%	3	30%
2) uddannelse af specielle nøglepersoner	8	13%	15	23%	4	13%	2	20%
3) uddannelse af leder	6	10%	10	16%	4	13%	2	20%

4) udvikling af nyt undervisnings materiale	4	6%	6	9%				
Virksomhedsintern organisering								
1) Brug af ERFA udveksling og dialog	19	30%	39	61%	16	52%	4	40%
2) Organisatoriske eller jobmæssige ændringer	15	24%	10	16%	6	19%	3	30%
Værktøjer og metoder								
1) Anvendt kortlægningsmetoder	29	46%	25	39%	11	35%	3	30%
2) brug af evaluering/ Benchmark	14	22%	13	20%	8	26%	2	20%
3) Udvikling af nye kortlægningsmetoder	2	3%	2	3%	1	3%		
Indretning af arbejdspladsen og udførelse af arbejdet								
1) Udvikling af ny politik eller handleplaner	14	22%	18	28%	9	29%	2	20%
2) Udvikling af nye hjælpemidler	25	40%	5	8%	8	26%	1	10%
Antal projekter	63		64		31		10	

I forhold til den måde kategorierne er anvendt indtil videre, er der lavet korrektioner i denne gennemgang. Dette er en kort forklaring og gennemgang af de kategorier, der er kommet frem i optællingen.

De virkemidler, der fokuseres på i de i alt 168 forebyggelsesfondsprojekter, er alle virksomhedsrettede indsatser, hvilket også er formålet med midlerne til forebyggelsesfonden. Der er dog en række klare fokuspunkter for de virkemidler, der er identificeret, og på samme måde kan man også identificere områder, der ikke fokuseres på.

- Kampagner og formidling er generelle tiltag om at formidle de tiltage der er, eller skal sættes i værk
- Der fokuseres meget på uddannelse og rådgivning. Generel rådgivning og uddannelse er slået sammen, da det har været svært at vurdere, hvornår der var tale om enten uddannelsesforløb eller rådgivning af medarbejdere. Uddannelse og rådgivning er baseret på den målgruppe på arbejdspladsen, som er tiltænkt en indsats. Mange af indsatserne er i form af ekstern konsulent bistand og oplysning omkring rammerne og indsatserne for projektet, men baserer sig også på coaching og intern uddannelse.
- Uddannelse af specielle nøglepersoner er særlige indsatser, som skal sikre, at den viden som skabes i projektet, er forankret i organisationen. Disse personer kaldes for ambassadører, instruktører, nøglemedarbejdere etc. Derudover er der også fokus på uddannelsen af ledere til at håndtere den nye situation som projektet skal skabe og der er i mindre grad udviklet nye undervisningsmaterialer.

- Brug af ERFA grupper og dialog er en organisering af arbejdsmiljøarbejdet som en fælles platform for medarbejdere og ledere. Dette er blandt andet seminarer eller udviklingsdag, etablering af dialogrum i frokostpausen, eller andre måder at organisere udviklingen af projektet på. Organisatoriske eller jobmæssige ændringer er de strukturelle ændringer, der foregår som et resultat af projektet.
- Værktøjer og metoder skal forstås som de konkrete virkemidler, der bruges til at måle arbejdsmiljøets tilstand.
- Udvikling af nye politikker eller handleplaner er et virkemiddel, som skaber nye retningslinjer for arbejdet, mens udvikling af nye hjælpemidler er IT, maskiner, støtteredskaber som kan lette arbejdsmiljøbelastningen.

Samlet set er der i en stor del af projekterne, ca. 40 %, brugt kortlægning som en del af projektet, men også spredningen af viden gennem undervisning, ERFA grupper eller seminarer har en stor vægtning i projekterne, i alt ca. 50 %. I ca. 20 % af tilfældene er der indtænkt en egentlig systematisk evaluering eller benchmarking af resultaterne, der i ca. 25 % af projekterne indtænkt nye arbejdsbaserede planer eller hjælpemidler, mens der er ca. 20 % af projekterne der blandt andet fokuserer på organisatoriske eller jobmæssige ændringer.

Der er også forhold som det ikke har været muligt at udpege specifikt som virkemidler, men som alligevel har været i en stor del af projektbeskrivelserne:

Arbejdspladskulturen er en vigtig del i mange af projekterne, men det har ikke været en mulighed i de korte projektbeskrivelser at udpege, hvor mange der har fokuseret på en aktiv kulturpåvirkning. Det skal blot konstateres, at der er mange projekter, hvis indsats retter sig mod kulturelle ændringer på arbejdspladsen, blandt andet gennem ERFA grupper og specielle nøglepersoner.

I projektbeskrivelserne er der også fokuseret på den enkeltes trænings- og kompetenceudvikling. Det har dog ikke været muligt at identificere, hvor mange der er specifikt individrettede tiltag som sundhedsfremme og krisehjælp etc. Det indgår dog som en del af projekterne, hvor især de uddannelses og rådgivningsindsatser, der laves, er målrettet disse.

Et tredje forhold, som er værd at pointerer, er, at der for en stor del af projekterne er konsulentbistand med. Det fremgår ikke tydeligt, hvor mange projekter, der er styret eller støttet af konsulenter, men det er en markant del af det samlede antal, som har tilknyttet denne funktion, og derved også indgår en form for rådgivning eller ekspertsamarbejde.

I forhold til forebyggelsesfondens formål, som er udvikling af arbejdspladsrelaterede arbejdsmiljøproblemer, er der også områder, der umiddelbart virker tomme i forhold til mulige indsatsen af forskellige virkemidler.

- Projekterne tager fokus på den interne organisering, men undlader i stor udstrækning at kigge ud over organisationens grænser. Der er rig mulighed for at inkludere flere netværksorienterede løsninger i projektdesign, både i forhold til branchesamarbejde, mellem organisationer med samme arbejde eller i forskellige brancher med lignende arbejdsmiljøforhold.
- Der er også manglende perspektiver af regulering, som en del af det konkrete arbejdsmiljøarbejde i den enkelte organisation. Hvordan kan man gøre klar til, eller skabe en accept eller forståelse for den regulering organisationen vil blive mødt med, i form af tilsyn og påtegninger, men også kommunikation og samarbejde?
- I forhold til optællingen er der få projekter, der fokuserer på konkret udvikling af nye kortlægnings-, undervisnings- eller kommunikationsmetoder. Der kan passende indtænkes flere nye måder at tilrettelægge indsatser på, eller undersøge, hvordan disse metoder kan forbedre arbejdsmiljøet.

En sidste dimension, der er værd at overveje, er inklusionen af anderledes metoder eller nye fagligheder i tilrettelæggelsen af projekter til forbedring af arbejdsmiljøet. Enkelte projekter har fokuseret på nye metoder som marte meo, full engagement og Aikido som nye måder at løse arbejdsmiljøproblemer på, men det er et fåtal af de mange projekter. På samme måde kan der indtænkes nye faglige-

der. Flere projekter fokuserer på anerkendende kommunikation og læring, men næsten ingen bruger erfaringer fra andre faglige områder til at styrke eller indtænke nye måder at forbedre arbejdsmiljøet på.

12 Bilag 5 – virkemiddelseminar

Seminariet blev først gennemgået med henblik på de fem illustrationer (virkemidler, pisk-gulerod-prædiken, kontekst, flow og synergi). Fokus var først at diskutere, hvad virkemidler er for dernæst at diskutere en udfoldelse af begrebet.

Virkemidler

- Selve arbejdsmiljøet bliver virkemidlet – performance bliver målet omkring produktivitet eller det økonomiske incitament

Pisk, gulerod og prædiken

- Virksomheden virker som en black box, som påvirkes af virkemidler
- Forstå den danske værdi: motivation som type af virkemiddel (pisk, gulerod og prædiken)
- Noget mere end pisk, gulerod og prædiken
- Modellen er lidt hierarkisk. Ift. Plakat 2, så ligger viden øverst.

Kontekst

- Kende modtagerens måde at opfatte budskabet på
- tegneserien belyser måske mest den ydre regulering.
- Vi skal også som forskere forsøge at simplificere det. Man skal måske også som virksomhed se på, hvem og hvordan virkemidler varetages, og hvordan der kontrolleres.
- Et godt forskningsfelt til at afdække virkemidler kan være forskning i sygefravær. Det bliver interessant, hvis man i højere grad kigger på kerneaktiviteten i virksomheden, så man ikke kommer til at arbejde så meget rundt om.

Flow

- Konstante budskaber men ikke for meget
- Der mangler en feed back sløjfe
- vi diskuterede samme skelnen mellem de to planer: virksomhed – myndigheder. Det handler om at forstå, at de to som mere samvirkende.
- Det er vigtigt, at de forskningsområder vi har, bliver meget tydelige omkring, hvilke begrænsninger, der ligger i at måle effekt. Det interessante er, hvad der foregår inde i virksomheden, og hvad der foregår uden for. Virksomhedens økonomiske kontekst vil altid være den primære, derfor må det fremgå mere tydeligt i forskningen, at man kun kan have indflydelse på en delmængde af virksomhedens aktiviteter.

Synergi

- Når virkemidler opdeles på forskellige aktører, mindskes synergieffekten
- opdelingen af virkemiddelbegrebet skal i højere grad beskrives som vejen mod mindskning af synergieffekten.
- noget af det nye, vi har set projekter på de seneste år, som ser arbejdsmiljøet som en del af virksomhedens performance.
- det at lave måling af effekter umuliggøres, hvis man anvender den sidste tegning.

Efterfølgende var der en diskussion af, hvad der skal fokuseres på i Arbejdsmiljøforskningen og hvad andre fagdiscipliner kan tilføre arbejdsmiljøverdenen.

- Evaluering af uddannelsessektoren. Mange erfaringer med at evaluere kvalitativt
- Etik prøver at se nogle dilemmaer – åbne for bredere diskussioner, som kan se på værdier mellem mange forhold.
- Trafiksikkerhed – Forskellige opfattelser af arbejdsmiljøet, blandt andet fokus på adfærdsregulering.
- Miljø, fire perspektiver der kan bruges i Arbejdsmiljøforskningen. 1. Meget netværksorganiseret, der tænkes bredere 2. Stor erfaring med selvregulering – et virksomhedsinternt perspektiv 3. Implementering af lovgivning (flow) 4. Arbejder med nye paradigmer – holdningsændringer omkring fx økologi og bæredygtighed som nye veje at gå.
- Arbejdsmiljøloven er forældet, vi lever i reminiscenser – opfattelsen af samfundet er stadig, at vi lever i det industrielle samfund og vi har en industriel tankegang. Der skal rodfæstes en ny tankegang. Tænke implementering ind i både forskning og udvikling, ellers går meget tabt (se på virkningseffekten)
- Fokus på beslutninger – hvis det giver mening for mig så er det rigtigt
- Man kunne overveje, om man kunne lære noget fra uddannelsessektoren ift. Undervisningsministeriets. (eks. Folkeskolen, evaluering og forståelse af pædagogiske processer) Fokus skal være på det kvalitative.
- Der blev lavet en undersøgelse af godschauffører, hvor det viste sig, at dag ud og dag ind, var alle ligeglade med deres sikkerhed. Når de så kom ud i trafikken, så var de skurkene. Man kunne lære rigtig meget af at sammentænke sektorer, hvor mange aktører går ind og ud af arenaer.
- Der er meget stor forskel på vores sektorer. Det ydre miljø er meget netværksorganiseret (kooperationistisk). Selvregulering har vi set meget de sidste 15 år. Vigtigt, at virksomhederne klædes på til selv at løse problemerne. Implementering – hvad er det der sker, når man har en viden, man skal realisere? Der mangler forskning, der beskriver selve denne "story line". Det største ting, der er sket på miljøområdet er holdningsændringen hos befolkningen. Denne proces så miljøforskere gerne være sket en del tidligere. Derfor er det interessant at se på de roller, som der findes i det at føre tilsyn. Langt hen ad vejen handler det om en kulturændring, der skal på plads.
- Hvis man arbejder med etik, så ser jeg en mulighed i at se arbejdsmiljøproblemer med briller på "medarbejdernes etiske formuleringskompetencer". Der må eksistere en masse interessante dilemmaer i arbejdsmiljøarbejdet, men der findes ikke litteraturen til at forske i det. Dilemmaer, der handler om værdier, selvrealisering. Dette er et uudforsket felt. Det bliver interessant at tænke etik ind i arbejdsmiljøforskningen. Der ligger en masse forskning, som måske kan bruges. Eks. Hvordan kan anerkendende ledelse være undertrykkende?
- Utrolig meget af det, vi kender til, er dårligt rodfæstet. Vi ser mange ansøgninger med ideer, der mangler en refleksion der indtænker overvejelser omkring virkningsmekanismer. Dette er en forskningsteoretisk problemstilling. Med AM-loven, lever vi i reminiscensen fra et industrielt samfund. Denne grundforståelse hersker også ift. Virkemidler. Vi applikerer det på industri-virksomheder, men det dur ikke på fagligt arbejde og videnarbejde.
- jeg ser meget, at der er meget at hente i flow-forståelsen. Men jeg tror, at det slet ikke, at det er dét, der foregår ude i virksomhederne. Vi konstruerer værdier, som vi efterlever. Det handler slet ikke om gulerod, prædiken og pisk længere.
- Det der sker i vores verden er "hvis det virker for mig, så er det nok rigtigt"
- Goldschmidt har opfordret til at fokusere på produktionsforskning. Det er interessant at kigge på sammenhængen mellem produktionen og konsulenterne.
- Andre sektorer? Der er lavet undersøgelser på stake holder, som måske kunne give noget ift. effektmåling. Derudover projekt "Måling med omtanke" kunne være relevant. Der findes en masse materiale.
- Måske skulle vi i amf-verdenen være mere ydmyge. Hvis vi kun er i stand til at kigge på vores eget projekt, og ikke er bevidste om, hvor lille betydning, det kan have for virksomheden, fordi deres primære mål stadig er at producere. Der skal derfor være stor tydelighed omkring, hvad

det er for nogle problemer ved at implementere det her, når virksomheden står og skal tage en hurtig beslutning.

- Det bliver da rigtig interessant at sammentænke forskellige projekter, når man vil skabe synergieffekt. Eks. En arbejdsmiljøindsats, der bliver kørt sideløbende med et lean projekt i ledelsen eksempelvis.

13 Bilag 6 – projektbeskrivelse

Baggrund for projektet:

Et centralt og væsentligt område for Arbejdsmiljøforskningsfondens aktiviteter er støtten til forskning vedr. virkemidler. Imidlertid hersker der stor uklarhed om en relevant definition af området ligesom der er stor uklarhed om hvor der er tilstrækkelig forskningsbaseret viden om virkemidler og hvor der er mangler på viden. Forskningsfonden har derfor et stort behov for at få kortlagt området så der etableres et bedre grundlag for den fondens fremtidige strategi på dette område.

Virkemidler er centrale for arbejdsmiljøarbejdet. Man kan tale om virkemidler på flere niveauer, samfundsniveau, brancheniveau og organisationsniveau. Som sådan er området meget vidtfavnende og omfattende og der er ikke klare afgrænsninger og definitioner af området.

Der er stort behov for at lave et projekt hvor vi kan få beskrevet:

1. Definition og afgrænsning af virkemidler i relation til forskellige niveauer herunder samfunds-, branche- og virksomheds-/organisationsniveau.
2. Sammenhængen imellem virkemidler og aktører (myndigheder, brancheorganisationer m.v., virksomheder (ledelse og medarbejdere).
3. Graden af dokumentation der er for anvendelse af virkemidler og deres effekt på forskellige områder.
4. Det vil desuden være relevant at få beskrevet overførbareheden af virkemidler fra andre områder til arbejdsmiljøområdet.

Virkemidler er et meget bredt begreb der omfatter en lang række fagområder. I denne sammenhæng er det relevant at inddrage personer med stor indsigt i forskellige fagområder herunder juridiske, politologiske, sociologiske, organisatoriske, tekniske samt økonomiske områder ligesom der bør indtages arbejdsmiljømæssig kompetence.

Målgruppen for projektet:

Den umiddelbare målgruppe er Arbejdsmiljøforskningsfonden som har behov for et kvalificeret grundlag for vurdering af forskningsbehov inden for virkemiddelsområdet. Derudover er Arbejdstilsynet og andre myndigheder med lignende opgaver målgrupper som kan have nytte af projektet.

Projektets overordnede mål og evt. delmål:

Projektets overordnede mål er at beskrive og præcisere begrebet virkemidler kvalitativt og kvantitativt på forskellige niveauer og områder med udgangspunkt i en kommenteret litteratursøgning. Litteratursøgningen bør være bredt designet og medtage beslægtede relevante områder.

Konkret har Arbejdsmiljøforskningsfonden behov for et kvalificeret grundlag som gør det muligt at

tage stilling til forskningsbehovet inden for området virkemidler. Herudover vurderes projektet at kunne bidrage til Arbejdstilsynets løbende overvejelser om funktion, nytte og effekt af forskellige virkemidler, ligesom projektets resultater vil være nyttige i forbindelse med myndigheders overvejelser vedrørende relevante virkemidler.

Beskrivelsen og definitioner af virkemidler bør være relativt detaljeret. Resultatet af projektet vil være:

1. En teoretisk beskrivelse af virkemidler på forskellige niveauer og den teoretiske anvendelighed af forskellige virkemidler i relation til forskellige problemstillinger og målsætninger.
2. Omfanget af forskning på forskellige niveauer og områder forudsættes beskrevet relativt præcist via litteratursøgningen
3. Vurdering af kvaliteten af undersøgelserne vil blive foretaget på et generelt plan på hvert af ovennævnte niveauer og områder, ligesom forskellige typer af forskning og de anvendte metoder vil blive beskrevet. Projektet vil ikke indeholde en egentlig kvalitetsmæssig vurdering af enkeltstudier, men derimod især afdække hvor der tilsyneladende er en stor mængde af forskning og områder hvor der ikke findes noget forskning.

Projektets aktiviteter og metoder:

1. Projektet indledes med et opstartseminar med det formål at få defineret og præciseret begrebet virkemiddel og samtidig etablere en liste over relevante søgeord som kan benyttes ved litteratursøgningen.
2. I seminaret deltager et antal forskere (ca. 8-12) med indsigt i juridiske, politologiske, organisatoriske, tekniske samt økonomiske discipliner og så vidt muligt alle med kendskab til arbejdsmiljøområdet. Forskerne udvælges i et samarbejde imellem TeamArbejdsliv og Arbejdstilsynet.
3. Der laves litteratur søgninger. De relevante referencer indsamles og gennemgås. Rapporter, undersøgelser og udredninger som er udført af forskellige myndigheder vil også være relevante at inddrage, også evt. ikke publicerede. Indenfor den udarbejdede typologi for virkemidler beskrives den eksisterende viden, dens omfang og de åbenlyse huller
4. Der udarbejdes rapportudkast som sendes til kommentering blandt ovennævnte forskere. Der vil evt. blive afholdt et seminar, hvis det findes relevant.
5. Endelig rapport udarbejdes

Den præcise konkrete tidsplan og det mere detaljerede indhold af de forskellige aktiviteter i projektet aftales konkret imellem TeamArbejdsliv og Arbejdstilsynet.

Projektets anvendelsesmuligheder:

Projektresultatet skal umiddelbart anvendes som grundlag for Arbejdsmiljøforskningsfonden i forbindelse med fastlæggelse af forskningsbehovene inden for virkemiddelområdet. Resultatet forventes desuden at kunne indgå i Arbejdstilsynets og andre relevante myndigheders overvejelser vedr. anvendelse af forskellige virkemidler. Endelig vil arbejdsmarkedets parter kunne anvende resultatet i forbindelse med drøftelse af forskellige virkemidlers relevans og hensigtsmæssighed.

Projektets tidsplan:

Projektet igangsættes september 2009 og forventes afsluttet december 2009/januar 2010.

Informationsaktiviteter publiceringer mm., herunder en eventuel erfarings- og resultatspredning:

Der vil blive udarbejdet en rapport fra projektet som vil blive offentliggjort på Arbejdsmiljøforskningsfondens hjemmeside.

Deltagere i projektet:

Projektet udføres af TeamArbejdsliv. Projektleder er Seniorforsker, ph.d. Hans Jørgen Limborg. Efter aftale med Arbejdstilsynet indgår ca. 8-12 fagpersoner i projektet med faglig sparring.