

Undersøgelse af kendskab til refusionsordning for arbejdsmiljørådgivning

Notat

team arbejdsliv

Udarbejdet af: Flemming Pedersen, Hans Jørgen Limborg og
Maya Flensborg Jensen

Januar 2011

INDHOLD

Indhold	3
Forord	5
1 Konklusion og resultater	6
2 Hvem har besvaret spørgeskemaet?	11
2.1 Virksomhedstype	11
2.2 Organisatorisk placering	11
2.3 Virksomhedens størrelse	12
2.4 Regional placering	13
3 Kendskab til refusionsordningen for arbejdsmiljørådgivning	14
3.1 Kendskab til ordningen	14
3.2 Tidspunktet for respondenternes kendskab til ordningen	15
3.3 Kilder til information om ordningen	16
3.4 Informationskanalen	17
4 Aktørernes videreformidling af refusionsordningen	19
4.1 Antallet af respondenter der har videreformidlet oplysningerne	19
4.2 Hvem er blevet informeret?	19
4.3 Informationskanal for videreformidling	20
4.4 Hvordan modtog kollegaerne informationerne om ordningen?	21
5 Ansøgning af støtte fra refusionsordningen	22
5.1 Ansøgning af ordningen	22
5.2 Resultatet af ansøgningen	23
5.3 Initiativtageren til ansøgningen	23
5.4 Baggrund for initiativet	24
5.5 Respondentens rolle i ansøgningsprocessen	25
5.6 Ansøgningsprocedurerne	26
5.7 Barrierer i forbindelse med ansøgningen	26
6 Baggrund for at refusionsordningen ikke er blevet søgt	28
6.1 Virksomhedernes overvejelser om at søge ordningen	28
6.2 Manglende interesse og behov for refusionsordningen?	29
6.3 Krav om ekstern autoriseret arbejdsmiljørådgiver	30
6.4 Økonomiske barrierer	30
6.5 Ansøgningsrelaterede barrierer	31
7 Et øget kendskab til refusionsordningen – og Kommende ordninger	33
7.1 anbefalinger til den fremtidige indsats	33
8 Metode	34

FORORD

Dette notat bygger på en undersøgelse af, hvordan kendskabet til refusionsordningen om arbejdsmiljørådgivning er blevet spredt. Refusionsordningen er vedtaget i forbindelse med kvalitetsreformen i 2007, hvor regeringen, KL, Danske Regioner, LO og AC indgik en politisk aftale om at indføre en refusionsordning til arbejdsmiljørådgivning. Refusionsordningen indebærer at offentlige virksomheder og institutioner, der frivilligt indgår aftale med en autoriseret arbejdsmiljørådgiver om at løse et arbejdsmiljøproblem, kan ansøge om at få refunderet 50 % af deres udgifter til rådgivningen.

Undersøgelsen af kendskabet til refusionsordningen indgår i en samlet evaluering af ordningen, der afleveres i medio april. Arbejdstilsynets og parterne har imidlertid haft en særlig undren over, hvorfor der på det seneste er sket en nedgang i antallet af ansøgninger til ordningen. Derfor er det aftalt, at nærværende notat skulle udarbejdes hurtigst muligt sådan, at resultaterne kan bruges af parterne og Arbejdstilsynet i en eventuelt revitalisering af ordningen.

Undersøgelsens primære formål har været at finde ud af, hvordan kendskabet til ordningen er blevet spredt. Et sekundært formål har desuden været, at bidrage til at sprede kendskabet til ordningen.

Undersøgelsen bygger på to former for empiri. Dels på en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse der blev udført i perioden 8-12-2010 til 11-01-2011. Og dels på en række kvalitative interviews med aftaleparterne og Arbejdstilsynet der administrerer ordningen, samt fire autoriserede rådgivningsfirmaer og brancheforeningen Arbejdsmiljørådgiverne.

I forbindelse med undersøgelsen er der blevet udarbejdet et orienteringsbrev til respondenterne om ordningen og de hidtidige erfaringer der har været med ordningen.

Notatet er udarbejdet af Maya Flensborg Jensen, Hans Jørgen Limborg og Flemming Pedersen, TeamArbejdsliv.

TeamArbejdsliv Januar 2011

Man kan dermed konkludere, at der er et uopdyrket marked for at markedsføre ordningen i staten, og på de selvejende institutioner der udfører offentligt finansierede opgaver. Baggrunden for, at der eksisterer dette uopdyrkede marked kan, udover en manglende markedsføring, være, at refusionsordningen er oprettet i kølvandet på nedlæggelsen af BST². Det kan yderligere være relevant at overveje, hvordan kendskabet kan spredes på virksomheder med færre end 1000 medarbejdere, da disse virksomheder typisk vil have færre ressourcer til rådighed. Man må dog antage at virksomheder med færre en 1000 ansatte primært vil findes indenfor de to kategorier, der i forvejen har et lavt kendskab (Statslige og selvejende institutioner).

Tidspunktet for det første kendskab til ordningen.

Undersøgelsen viser endvidere, at flertallet, af de der kender ordningen (78 %), fik deres første kendskab til ordningen i det første halvandet år af ordningens eksistens.

Staten skiller sig dog ud fra det samlede billede, da de primært blev opmærksomme på ordningen i perioden januar-juni 2009 og i perioden juli-december 2010³.

Resultaterne viser dermed, at kommunerne og regioner (der stort set alle kender ordningen) fik deres viden om ordningen på et tidligt tidspunkt – og set i det perspektiv er der stort set ikke et kendskabsproblem i forhold til denne målgruppe.

Vi har ikke spurgt kommunerne, regionerne og staten om de løbende er blevet 'påmindet' om ordningen. Erfaringen er dog, at en sådan påmindelse kan være afgørende i en hektisk hverdag, hvor det kan være svært at sætte tid af til andet end kerneopgaven. De kvalitative interviews med parterne viser dog, at en sådan påmindelse kun er fundet sted i et relativt begrænset omfang.

Hvor har ansøgerne fået deres kendskab fra? – og hvordan vil de foretrække at få formidlet budskabet?

Vi har spurgt de respondenter, der kender ordningen om, hvem der informerede dem om ordningen første gang. De to største informationskilder har været Arbejdstilsynet (32 %) og de autoriserede arbejdsmiljørådgivere (29 %). De resterende informationskilder nævnes i meget begrænset omfang.

Selvom der er spurgt til respondenternes første informationskilde, og man derfor ikke kan ekstrapolere direkte mellem første kendskabet til ordningen, og hvor de siden har fået information fra, er det særlig interessant, at aftaleparterne ser ud til kun i meget beskeden grad at have været kilde til udbredelsen af information. En undtagelse er dog KL og Danske Regioner. Den kvalitative undersøgelse underbygger, at aftaleparterne kun i begrænset omfang har bidraget til informationsarbejdet, da de fleste aftaleparter fortæller, at der ikke er gjort noget eller nok for at udbrede kendskabet til ordningen. Arbejdsmiljørådgiverne fremhæver, at de ofte møder potentielle ansøgere som ikke har hørt om ordningen. Der er ligeledes stor forskel på, hvor meget de autoriserede arbejdsmiljørådgivere har gjort for selv at lave en systematisk information af potentielle ansøgere.

Respondenterne er også blevet spurgt om, ad hvilken 'kanal' de blev gjort opmærksom på ordningen, første gang de hørte om den. Den primære informationskanal har været mund-

² BST's primære kunder var kommunerne og regionerne

³ Den numeriske svarprocent på de selvejende institutioner er så lav, at denne gruppes besvarelser ikke er beskrevet selvstændigt i notatet.

Hvem og hvor mange, med kendskab til ordningen, har søgt?

Halvdelen (52 %) af de respondenter, der har kendskab til ordningen, har søgt den én eller flere gange. Ingen af de selvejende institutioner har søgt ordningen, og kun få respondenter fra staten har søgt (20 %). Når man kigger på den regionale placering har 88 % fra Region Nordjylland søgt ordningen. 75 % af virksomhederne med over 10.000 medarbejdere har desuden søgt refusion. Langt de fleste respondenter (93 %) har fået tilsagn til mindst én af deres ansøgninger, hvilket kan forklare, at relativ mange (32 %) har søgt ordningen mere end én gang.

Hvad karakteriserer ansøgningsforløbet i de virksomheder der har søgt?

Resultaterne viser, at det er respondenterne selv, lederne og andre kollegaer fra HR- eller arbejdsmiljøafdelingen i virksomheden, der har taget initiativ til at ansøge. Det har enten været det økonomiske incitament eller et konkret arbejdsmiljøproblem, der har været motivationen for at søge. Langt de fleste af respondenterne fra HR- og arbejdsmiljøafdelingerne tilkendegiver, at de desuden har haft en rolle i ansøgningsprocessen. De har primært haft opgaven med at udfylde og skrive ansøgningen. Nogle har dog også bidraget med rådgivning og information, og i visse tilfælde har de haft en koordinerende eller projektledende rolle.

Hovedparten af respondenterne (78 %) tilkendegiver, at de ikke har oplevet eller hørt om vanskeligheder i forbindelse med ansøgningen af ordningen. Der er fx stor tilfredshed med ansøgningsprocedurerne. De fleste (83-89 %) mener, det er nemt at finde spørgeskemaet og informationen om ordningen, samt at dokumentationskravene og udfyldelsen af spørgeskemaet er overkommelig og nem. Der er mest utilfredshed med dokumentationskravene, da 16 % slet ikke eller i ringe grad mener, at disse er overkommelige. Men 16 % må dog betragtes som en relativ lille procentdel.

Hvorfor har de, der kender ordningen, ikke søgt?

Undersøgelsen viser, at hovedparten (71 %) af de der kender ordningen, men ikke har søgt, har overvejet at ansøge. 42 % af disse respondenter har dog været langt fra at ansøge og 29 % tæt på. De respondenter der er ansat i Region Sjælland, skiller sig ud ved, at de i mindre grad (43 %) har overvejet at søge. Virksomheder med mellem 5.000-9.999 medarbejdere skiller sig ligeledes ud ved, at 92 % har overvejet at søge ordningen.

Resultaterne viser, at barriererne for at søge ordningen kan fremstilles i følgende prioriterede rækkefølge:

- Egenfinansering (67 %⁷)
- En manglende interesse og opsøgende adfærd i virksomheden (58 %)
- Et manglende arbejdsmiljøproblem (57 %)
- Uoverkommelige dokumentationskrav (53 %)
- At kravet om autoriserede rådgivere ikke stemte overens med de interne konsulenter (44 %)
- Først til mølle-princippet (risikoen for at spilde tid på ansøgningen) (39 %)
- Et besværligt spørgeskema (36 %)
- Bekymring for de følgeudgifter rådgivningen kunne resulterer i (33 %)
- At kravet om autoriserede rådgivere ikke stemte overens med de eksisterende aftaler med eksterne rådgivere (19 %)

⁷ Procenterne i parentes angiver andelen af de der mener, at det nævnte parameter i høj grad, eller nogen grad, har været en barriere for at ansøge.

2 HVEM HAR BESVARET SPØRGESKEMAET?

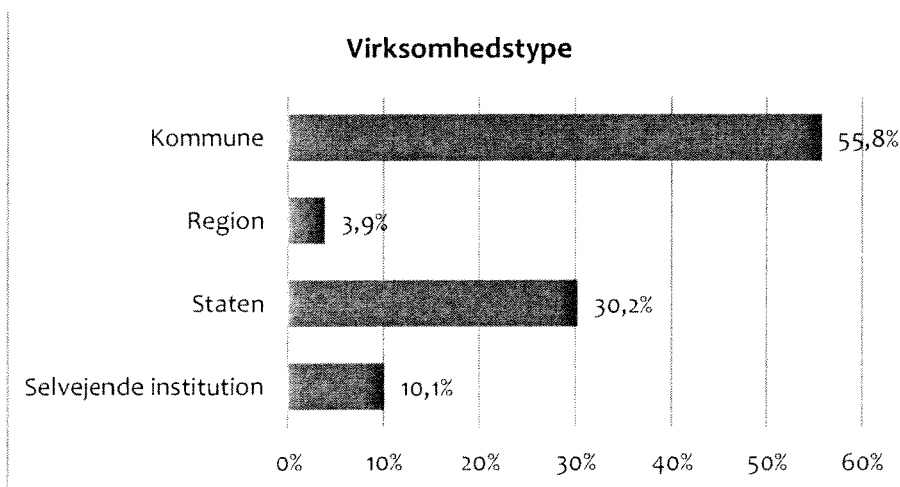
I dette kapitel præsenteres baggrundsdata for de respondenter, der har besvaret det elektroniske spørgeskema. Disse baggrundsdata er interessante, fordi de kan forklare eventuelle mønstre i respondenternes besvarelser.

2.1 Virksomhedstype

Respondenterne i denne undersøgelse er blevet udvalgt på baggrund af den virksomhedstype de tilhører. Svarfordelingen afspejler dermed, den mulighed vi har haft for at indsamle data i de forskellige virksomheder. I metoden er en udfoldet forklaring af, at vi har måttet benytte os af to forskellige indsamlingsprocedurer, ved indsamlingen af empirien.

Kommunerne tegner sig for 74 % af besvarelserne, som det fremgår af nedenstående figur svarer det til, at 56 % af de samlede besvarelser stammer fra kommunerne. Figuren illustrerer også, at selvom svarprocenten for regionerne er 100 %, så svarer deres samlede besvarelser kun til 3,9 % af de samlede besvarelser. Svarprocenten for staten og de selvejende institutioner er samlet set 41 %. Ikke desto mindre viser figuren, at 30,2 % af de samlede svar stammer fra staten, mens de selvejende institutioner kun tegner sig for 10,1 % af besvarelserne.

Grundet disse forhold vil kommunerne komme til, at dominere den samlede svarprocent. Vi har derfor valgt at synliggøre forskellen i besvarelserne i en række af figurerne i dette notat. Dog kun i de tilfælde, hvor fordelingen på virksomhedstyper er interessant, og hvor der samtidigt vurderes at være tilstrækkelige besvarelser af spørgsmålet.



2.2 Organisatorisk placering

Respondenterne er blevet spurgt om, hvilken type af afdeling, de er tilknyttet på de virksomheder, hvor de er ansat. Fordelingen er vist i figuren neden for. Af figuren fremgår det, at 50,4 % af respondenterne er ansat i HR-afdelinger. 25,6 % er ansat i en arbejdsmiljøafdeling under HR, mens 8,5 % er ansat i en selvstændig arbejdsmiljøafdeling. Vi mener, det er interessant at undersøge, om de respondenter, der sidder i specialiserede arbejdsmiljøafdelinger, ved mere om ordningen, end de der er ansat i HR-afdelingerne. Det vil vi løbende vende tilbage til. Figuren viser endvidere, at 15,5 % har svaret 'andet'. Af tekstsvarene fremgår det, at de der har besvaret i denne kategori har følgende organisatorisk placering:

- Administrations- og personaleafdelinger (4 personer)
- HR-afdelinger med tilhørende arbejdsmiljøafdelinger (4 personer)

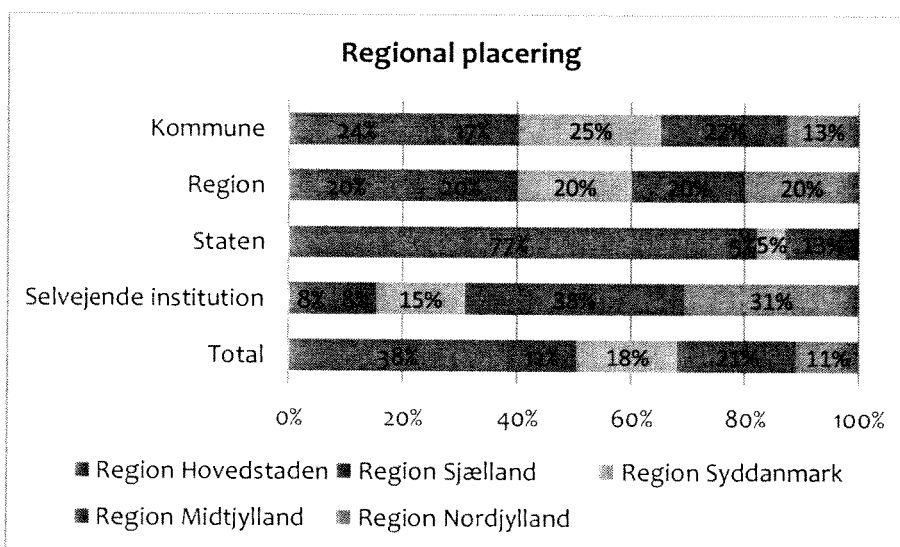
2.4 Regional placering

Den sidste baggrundsoplysning vi har undersøgt, er respondenternes regionale placering.

Af figuren neden for fremgår det, at respondenterne primært er fra Region Hovedstaden (38 %), at henholdsvis 18 % og 21 % af respondenterne er fra virksomheder i Region Syddanmark og Midtjylland, mens færrest af respondenterne henholdsvis 11 % og 12 % er ansat virksomheder i Region Nordjylland og i Region Sjælland.

Det fremgår af figuren, at der er en klar overvægt af respondenterne fra staten i Region Hovedstaden (77%), samt at der er en overrepræsentation af respondenterne fra de selvejende institutioner i Region Midtjylland (38 %) og Region Nordjylland (38 %).

Især den høje andel af respondenter fra staten i Region Hovedstaden gør, at det bliver upræcist at krydse resultaterne i undersøgelsen med baggrundsvariablen region fordi virksomhedstyperne ikke er jævnt fordelt på regioner.



at 61 kommuner kender ordningen (svarende til 74 %), kan vi dermed estimere, at mindst 79 kommuner reelt kender ordningen, hvilket svare til 80 % af samtlige kommunerne.

Med hensyn til de selvejende institutioner og staten er tallene dog mere usikre, fordi svarprocenten er så lav, at vi ikke kan være sikre på, at tallene siger noget generelt om de to virksomhedstypers kendskab til ordningen.

3.1.1 Virksomhedstype

Når man kigger på baggrundsdata om respondenternes organisatoriske placering, viser resultaterne, at 42 % af de, der er ansat i HR-afdelinger, svarer, at de kender ordningen. 94 % af de der er ansat i en arbejdsmiljøafdeling under HR svarer, at de kender ordningen, mens 64 % af dem, der arbejder i en selvstændig arbejdsmiljøafdeling, kender ordningen. Disse tal giver en indikation om, at det især er de informanter der arbejder med arbejdsmiljø i en relativ særskilt enhed der har været opmærksomme på ordningen.

3.1.2 Virksomhedens størrelse

Baggrundsdata om virksomhedernes størrelse er ligeledes interessante. De viser, at virksomheder med over 1000 medarbejdere har et langt større kendskab til ordningen end virksomheder med under 1000 medarbejdere. 85 % af virksomhedskategorierne med over 1000 ansatte svarer, at de kender ordningen, mens 16 % af virksomhedskategorierne med under 1000 medarbejdere svarer, at de kender ordningen.

3.1.3 Regionale placering

Den regionale placering viser også en række forskelle. Region Syddanmark skiller sig ud ved, at 83 % kender ordningen. I Region Nordjylland, Midtjylland og Sjælland kender henholdsvis 64 %, 67 % og 69 % ordningen. Region Hovedstaden skiller sig ligeledes ud ved, at kun 43 % kender ordningen. Det begrænsede kendskab til ordningen i Region Hovedstaten kan forklares med, at kendskabet til ordningen i staten er så lav.

3.2 Tidspunktet for respondenternes kendskab til ordningen

Arbejdstilsynet lagde i slutningen af april 2008 information om refusionsordningen og et ansøgningsskema op på deres hjemmeside. Dermed blev ordningen officielt åbnet for ansøgninger. Nedenstående figur viser, i hvilken periode respondenterne fik kendskab til ordningen. Figuren illustrerer, at næsten halvdelen af respondenterne (48 %) blev opmærksomme på ordningen i 2008, 38 % blev opmærksomme på ordningen i 2009 og 14 % blev opmærksomme på ordningen i 2010.

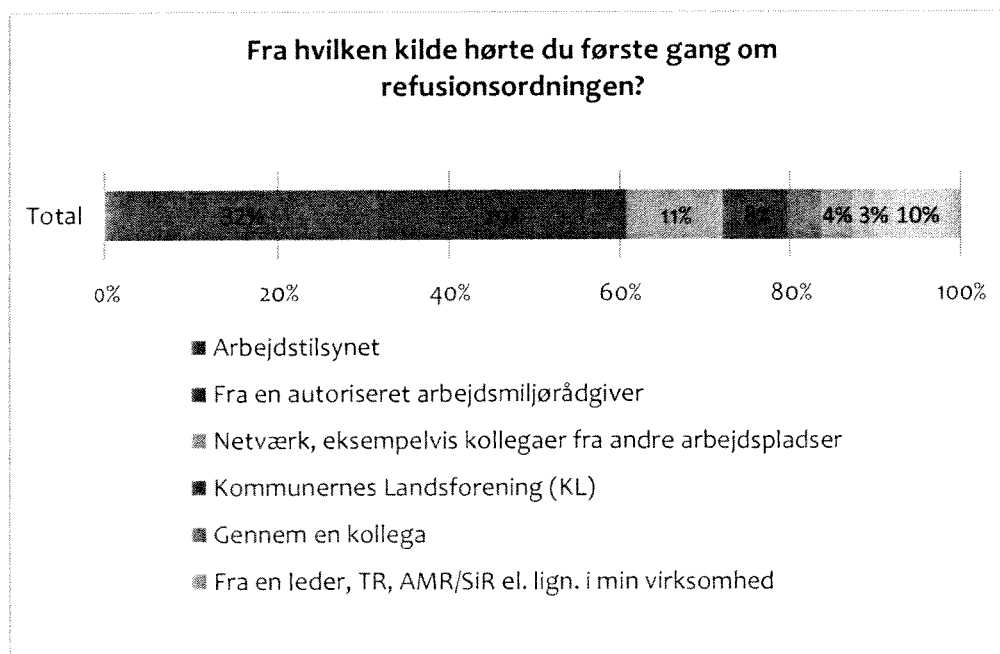
Tallene viser, at hovedparten (78 %) af respondenterne blev opmærksomme på refusionsordningen i det første halvandet år efter åbningen af ordningen. Det er således kun 22 %, af de der kender ordningen i dag, som er blevet opmærksomme på dens eksistens det seneste halvandet år.

kvalitative undersøgelse underbygger, at aftaleparterne kun i begrænset omfang har bidraget til informationsarbejdet, da de fleste aftaleparter anerkender, at der ikke er gjort noget eller nok for at udbrede kendskabet til ordningen. Arbejdsmiljørådgiverne fremhæver ligeledes, at de ofte møder interessenter som ikke har hørt om ordningen. Der er også stor forskel på, hvor meget de autoriserede rådgivere har gjort for selv at lave en systematisk information af potentielle kunder (Bilag A).

10 % nævner 'andet' som informationskilde. Deres besvarelser viser dog ingen særlig 'glemt' informationskilde, da de fleste skriver 'ved ikke'.

Når vi kigger på fordelingen på virksomhedstyper tegner der sig et broget billede. Kommunerne afspejler igen stort set det samlede billede. Det kan dog undre, at kun 10 % har fået deres information om ordningen fra KL, da KL oplyser, at de har informeret om ordningen både før og efter ordningen blev midlertidigt lukket for ansøgninger. Dette kan dog hænge sammen med, at der er spurgt til den første kilde (Bilag A). Det samme gør sig gældende med regionerne, hvor 40 % svarer, at de har fået oplysningen fra Danske Regioner og hvor Danske Regioner oplyser, at de sendte en mail ud til arbejdsmiljøcheferne, da ordningen blev startet op (Bilag A). Resultaterne viser dermed at der enten er nogle, som ikke har været opmærksom på mailen fra Danske Regioner, eller har fået oplysningen fra en anden kilde først. I staten ser det overraskende ud til, at den primære informationskilde er andre ansatte i virksomheden: ledere, TR og AMR.

De autoriserede arbejdsmiljørådgivere ser ud til primært at have informeret kommunerne om ordningen. Det underbygges af den kvalitative undersøgelse. Rådgiverne har dog haft en meget forskellig strategi, hvad angår deres måde at udbrede kendskabet til ordningen. Nogle rådgivere har lavet en decideret marketingsstrategi til udbredelsen af ordningen, mens andre har haft en mere ad hoc præget strategi (se mere om disse strategier i bilag A).



3.4 Informationskanalen

Respondenterne er ligeledes blevet spurgt om, ad hvilken 'kanal' de blev gjort opmærksom på ordningen, første gang de hørte om den. Som det fremgår af den nedenstående figur,

4 AKTØRERNES VIDEREFORMIDLING AF REFUSIONSORDNINGEN

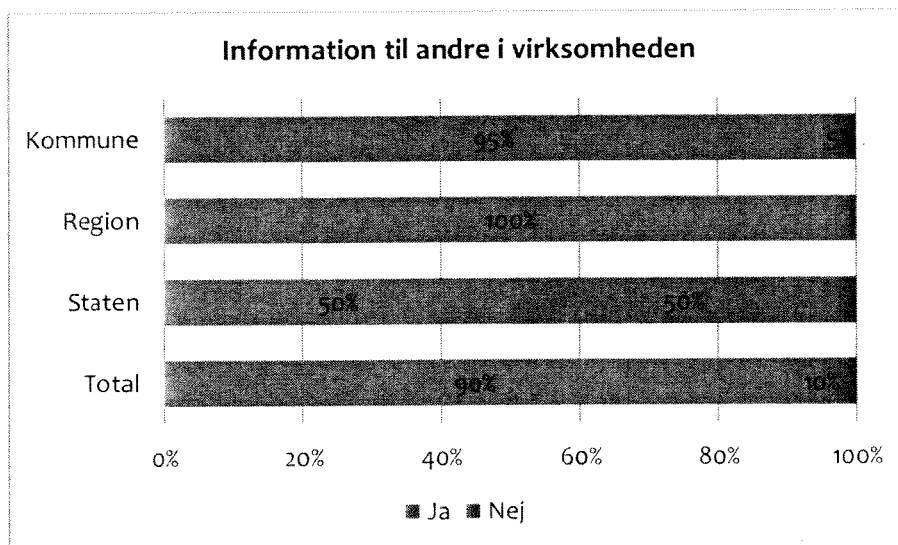
For at finde ud af om informationerne om ordningen er spredt til de personer, der kunne have gavn af informationen, har vi spurgt respondenterne, der kender ordningen om, hvordan de har videreformidlet deres eget kendskab til ordningen, resultatet udfoldes i afsnit 4.1. I afsnit 4,2-4,4 udfoldes, hvordan og til hvem kendskabet er spredt.

4.1 Antallet af respondenter der har videreformidlet oplysningerne

Respondenterne er blevet spurgt om de, eller deres kollegaer i HR- eller arbejdsmiljøgruppen, har informeret andre i virksomheden om refusionsordningen. Besvarelserne fremgår af nedenstående figur. Figuren viser, at 87 % har videreformidlet budskabet.

Når man kigger på virksomhedstyper viser det sig, at stort set alle i kommunerne og regionerne har videreformidlet kendskabet til ordningen, mens det kun gælder for 50 % af respondenterne i staten.

De 13 %, der ikke har videreformidlet budskabet om ordningen, er blevet spurgt om, hvorfor dette ikke er sket. Fire respondenter fremhæver, at de ikke oplever, at der er et behov for rådgivning på arbejdspladsen, eller at de har en politik om ikke at modtage ekstern rådgivning. To svarer, at de venter på den rette lejlighed til at sprede informationen, og to andre at det ikke er dem, der har ansvaret for at sprede informationerne til resten af virksomheden.



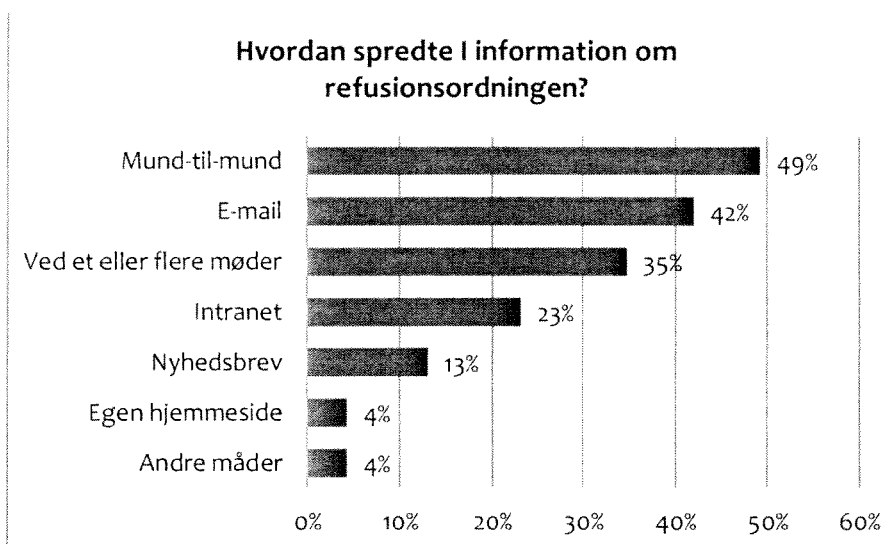
4.2 Hvem er blevet informeret?

Respondenterne er blevet spurgt om, hvem de har informeret om ordningen. De har haft mulighed for at give flere svar.

Af figuren neden for fremgår det, at over halvdelen af respondenterne (59 %) har videreformidlet til ledere i virksomheden. Omkring halvdelen henholdsvis 51 % og 52 % har informeret de strategiske arbejdsmiljøorganer som MED, MIO og arbejdsmiljøgrupperne og lidt færre 42 % har informeret arbejdsmiljøudvalgene. Omkring halvdelen (49 %) af respondenterne har informeret deres kollegaer i HR- eller arbejdsmiljøafdelingen om ordningen. Tillidsrepræsentanterne og politikerne er blevet orienteret i meget begrænset omfang, dog betydeligt flere tillidsrepræsentanter (13 %) end politikere (1 %).

Ikke overraskende er det især ledere og de strategiske arbejdsmiljøorganer respondenterne har videreformidlet deres viden om ordningen til. Det kan dog vække undren, at så få politi-

Det kunne være interessant at undersøge yderligere i vores kommende kontakt med de ansøgere der har søgt ordningen. Ligeledes kunne det være værd at undersøge, hvad afsenderen har haft af tanker om, hvem der var relevante, og om der er blevet informeret 'strategisk' (fx specifikke henvendelser til dele af virksomheder, hvor der eksisterede problemer) eller mere tilfældigt.



Når man betragter virksomhedstypens betydning, er det især regionerne der skiller sig ud. De bruger i langt højere grad de elektroniske informationskanaler som hjemmesiden (20%), intranet (40%) og e-mail (100%) end de andre virksomhedstyper. Til gengæld har de i mere begrænset omfang benyttet mund-til-mund metoden (20%).

4.4 Hvordan modtog kollegaerne informationerne om ordningen?

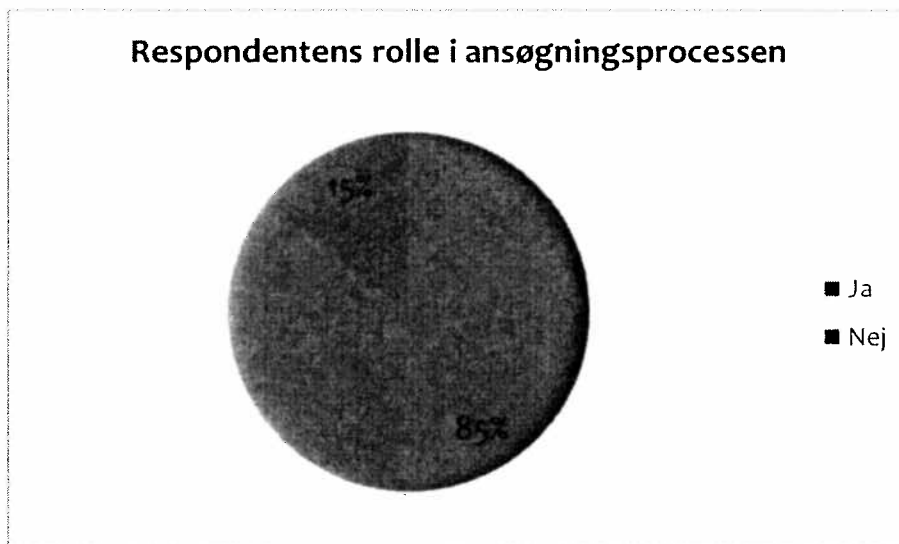
Respondenterne har haft mulighed for at informere om, hvordan deres kollegaer modtog informationen om ordningen.

16 af respondenterne nævner, at der blev taget positivt imod informationen. De beskriver, at ordningen blev modtaget med glæde, og at folk betragtede ordningen som en god mulighed. Tre respondenter fremhæver imidlertid, at folk var mere tøvende og afventende, som én skriver 'Budskabet blev taget til efterretning uden større og ukontrollerede glædesudbrud' og en anden 'fint hvis vi får brug for ordningen'. Fire respondenter fremhæver, at folk var skeptiske, og at der var bekymring for, om det ville blive for dyrt, at finansiere de sidste 50% af rådgivningsbudgettet.

Interviewene med KL og arbejdsmiljørådgiverne tegner også et billede af, at ordningen blev modtaget på overordnet to forskellige måder. Nogle af de interviewede personer ligger vægt på at finanskrisen sætter en stopper for, at virksomhederne benytter ordningen, fordi de ikke kan finansiere de resterende 50%. Mens andre ligger vægt på, at finanskrisen omvendt gør ordningen attraktiv, fordi der er behov for tilskud til at løse de mange arbejdsmiljøproblemer (Bilag A).

5.5 Respondentens rolle i ansøgningsprocessen

Respondenten er også blevet spurgt om, hvorvidt hun eller han havde en rolle i ansøgningsprocessen. Resultaterne i figuren nedenfor viser, at 85 % svarer ja til dette spørgsmål. Det resultat illustrerer, at HR- og arbejdsmiljøafdelingerne har spillet en væsentlig rolle, både som initiativtager (jf. afsnit 5.3), men også ved udarbejdelsen af ansøgningen.



Respondenterne har kunnet udfolde, på hvilken måde de har haft en rolle i et tekstsvaer. Besvarelserne viser, at deres rolle primært har været at udfylde og skrive ansøgningskemaet (14 respondenter nævner det). Fem respondenter nævner også, at de har bidraget med rådgivning og information om ordningen, og endnu seks angiver, at de enten har haft en koordinerende- eller decideret projektlederrolle. Én enkelt respondent nævner, at han eller hun har bidraget i forbindelse med afrapporteringen.

Respondenterne har også kunne begrunde, hvorfor de ikke havde en rolle i ansøgningsprocessen. To respondenter nævner, at rådgiveren har stået for ansøgningerne, mens to andre fremhæver, at ansøgningen blev udarbejdet lokalt på arbejdspladserne.

eller til enkeltstående projekter. En anden fremhæver, at det har været svært at forstå, hvad der skulle til for at få godkendt ansøgningen. Endelig peger den sidste på, at det har været svært at gennemskue, hvilke år man kunne søge hvad.



frygt for følgeomkostningerne) og en oplevelse af, at det er for besværligt at søge i forhold til udbyttet.

De der har svaret, at de slet ikke har overvejet at søge fremhæver, at:

- arbejdsmiljøproblemerne løses 'in house' af egne konsulenter
- systemet virker tungt og
- de ikke har oplevet et behov for rådgivning.

6.1.1 Organisatorisk placering

Respondenternes organisatoriske placering viser ligeledes et interessant mønster i besvarelserne. Undersøgelsen viser nemlig, at 23 % af de der arbejder i en arbejdsmiljøafdeling under HR har været tæt på at søge, mens 40 % af dem der arbejder i selve HR-afdelingen har været tæt på at søge. Det omvendte mønster viser sig, når vi betragter, de der har været langt fra at søge. 54 % af de der arbejder i arbejdsmiljøafdelingerne har været langt fra at søge, mens det kun gælder for 33 % af respondenterne fra HR-afdelingerne.

6.1.2 Regional fordeling

Undersøgelsen af baggrundsdata for regionale tilhørsforhold viser, at Region Sjælland skiller sig ud ved i mindre grad (43 %) at have overvejet at søge end de andre regioner.

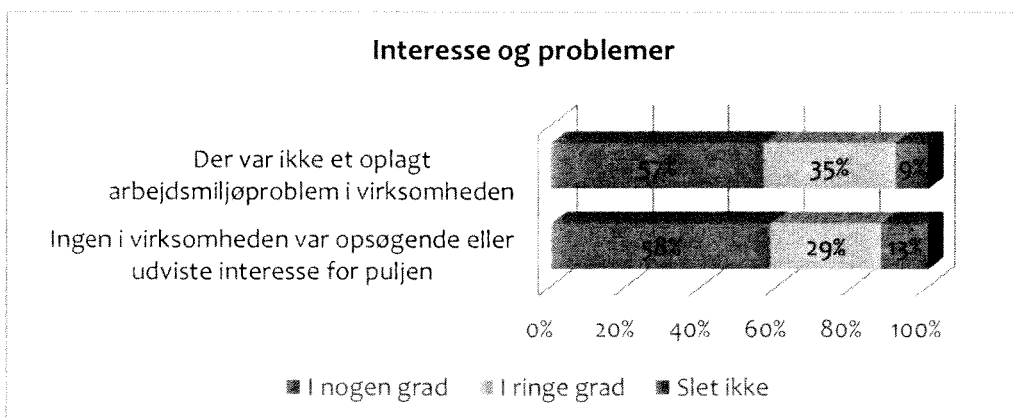
6.1.3 Virksomhedens størrelse

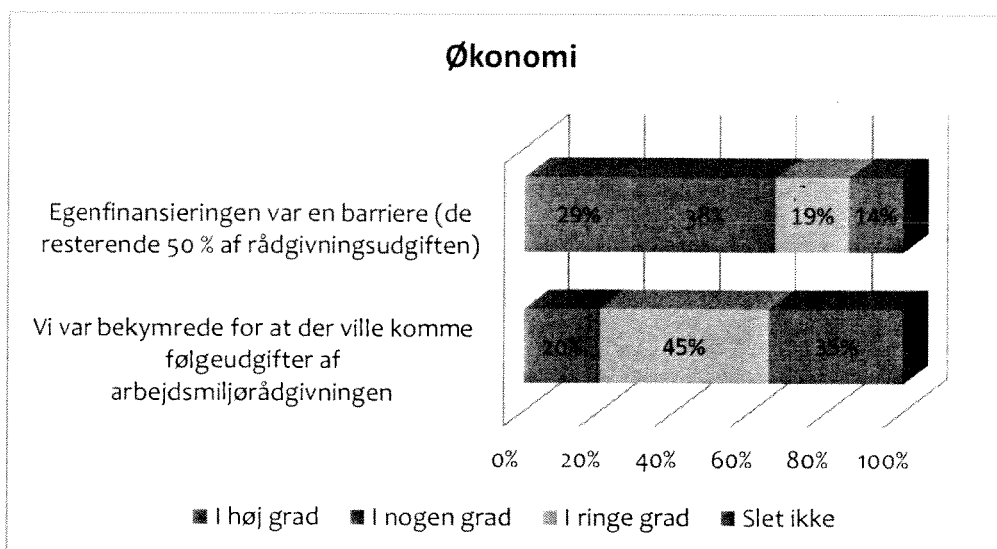
Endelig er virksomhedernes størrelse også interessant. Her skiller virksomheder med mellem 5.000-9.999 medarbejdere sig ud, ved at hele 92 % har overvejet at søge. Igen en indikator på, at de større virksomheder har bedre kapacitet til at overveje at søge end de mindre (jf. afsnit 5.1).

6.2 Manglende interesse og behov for refusionsordningen?

De respondenter, der har overvejet at søge ordningen, er blevet spurgt om, i hvilken grad fraværet af arbejdsmiljøproblemer har været årsag til, at de ikke har søgt ordningen. Cirka halvdelen (44 %) mener enten slet ikke, eller i ringe grad, at et manglende problem kan forklare, at de ikke har søgt, mens lidt over halvdelen mener, at det i nogen grad har bidraget til en manglende ansøgning. 15 % svarer 'ved ikke' på spørgsmålet.

Nogenlunde det samme mønster viser sig, når man spørger respondenterne om en manglende intern interesse på virksomheden for puljen kan forklare, at de ikke har søgt. 58 % mener i nogen grad, at en manglende interesse kan forklare, at der ikke er søgt, mens 42 % i ringe grad, eller slet ikke, mener, det kan forklare den manglende ansøgning. 11 % svarer 'ved ikke' på spørgsmålet.





6.5 Ansøgningsrelaterede barrierer

Respondenter der har overvejet at søge, er blevet spurgt om, hvorvidt ansøgningsprocedurerne har udgjort en barriere for dem. Overordnet nævner respondenterne især dokumentationskravene og først-til-mølle princippet som en barriere.

I forhold til de ansøgningsrelaterede barrierer har relativt mange respondenter svaret 'ved ikke', hvorfor de er trukket ud af de procentberegninger, der er vist i den nedenstående figur. Det drejer sig især om spørgsmålet vedrørende dokumentationskravet (37%), udfyldningen af ansøgningskemaet (59%) og lukningen for tilmeldinger (52%). De høje svarprocenter på 'ved ikke' indikerer, enten at HR- eller arbejdsmiljøkonsulenterne ikke har været inddraget i ansøgningsprocessen, eller at virksomheden aldrig er nået så langt i deres overvejelser, at de har kigget på de konkrete ansøgningsprocedurer. Eller en kombination af begge forklaringer. 'Ved ikke' kategorien er derfor taget ud af figuren.

Meget få (16 %) nævner den midlertidige nedlukning af refusionsordningen som en barriere for, ikke at søge ordningen. Der er dog, 52 % der svarer 'ved ikke' på dette spørgsmål.

33 % mener, at adgangen til information på Arbejdstilsynets hjemmeside i nogen grad har bidraget til, at de ikke har søgt, 67 % mener dog, at de kun i ringe grad, eller slet, ikke har udgjort en barriere. 22 % har svaret 'ved ikke' på dette spørgsmål.

36 % mener, at det i nogen grad kan have udgjort en barriere, at ansøgningskemaet har været svært at udfylde. 63 % mener dog slet ikke, eller kun i ringe grad, at det har været tilfældet.

39 % vurderer, at først-til-mølle-princippet, og dermed risikoen for at spilde arbejdet med ansøgningen, i høj grad, eller nogen grad, har udgjort en barriere for at søge ordningen. 60 % mener dog kun i ringe grad, eller slet ikke, at princippet har udgjort en barriere..

Endelig mener 53 % i nogen grad, at dokumentationskravene har udgjort en barriere for, at de ikke har søgt. 48 % angiver dog omvendt, at kravene kun i ringe grad eller slet ikke har udgjort en barriere.

7 ET ØGET KENDSKAB TIL REFUSIONSORDNINGEN – OG KOMMENDE ORDNINGER

Respondenterne er blevet spurgt om, hvordan de ville foretrække at få informationer om refusionsordningen og lignende ordninger i fremtiden.

7.1 Anbefalinger til den fremtidige indsats

Figuren neden for viser fordelingen af, hvordan respondenterne ønsker, at de bliver informeret om refusionsordningen, eller lignende ordninger, i fremtiden. Respondenterne har kunnet give flere svar.

Som det fremgår af figuren ønsker langt de fleste (87 %), at modtage informationen pr. e-mail, mens halvdelen ønsker, at modtage informationen via et nyhedsbrev.

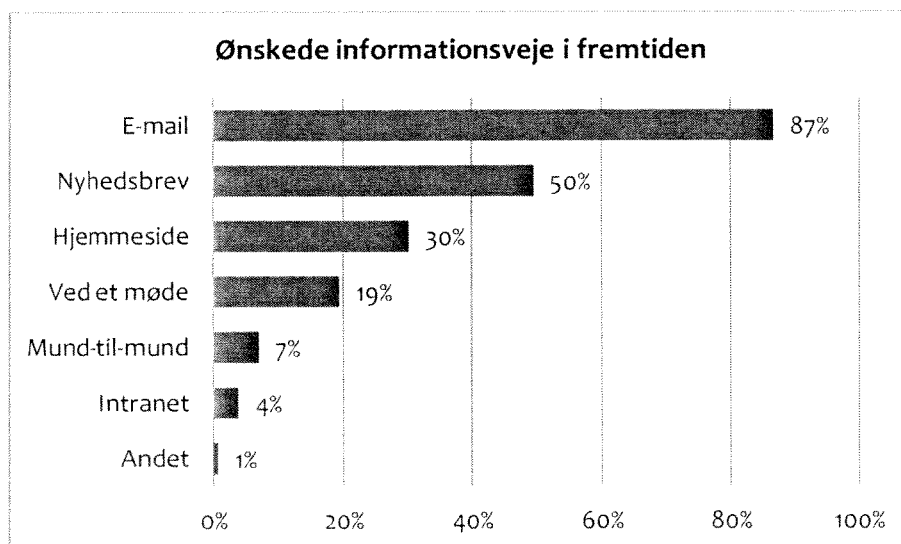
Der er også nogen respondenter, der gerne vil have informationen via en hjemmeside (30 %) eller via et møde (19 %).

Meget få henholdsvis 7 % og 4 % ønsker, at modtage informationen mund-til-mund eller via intranettet.

Disse informationer er meget interessante. Især når man sammenligner med resultaterne fra afsnit 3.3 om, hvordan respondenterne rent faktisk modtog information om ordningen. Af dette afsnit fremgår det, at kun 12 procent har modtaget informationen via e-mail, selvom det er den kanal respondenterne tilsyneladende foretrækker som informationskanal. Sammenligningen viser yderligere, at selvom kun 7 % ville foretrække, at informationen kom ved mund-til-mund metoden, er det den kanal som flest af informanterne (40 %) har modtaget informationerne igennem.

Endelig viser sammenligningen at 22 % har fået information om ordningen via nyhedsbreve. Det er positivt, fordi det jf. nedenstående figur er en af de kanaler, de helst vil have information igennem.

Samlet set ville stort set alle kunne stilles tilfreds med information via e-mail. Et problem i denne forbindelse kan dog være, at der ikke eksisterer vedligeholdte databaser med e-mails på relevante arbejdsmiljøpersoner i offentlige virksomheder.



Vi har taget telefonisk kontakt til samtlige respondenter der ikke havde besvaret spørgeskemaet pr. 16.12.2010. Resultatet af henvendelserne fremgår af nedenstående tabel.

Antal	Henvendelsens resultat
7	Er blevet kontaktet hvorefter det oprindeligt udsendte spørgeskema er blevet udfyldt
25	Fik genudsendt mailen til samme mailadresse igen
6	Fik genudsendt mailen til en ny mailadresse
16	Respondenter anbefalede, at vi genudsendte mailen til en anden navngiven person i afdelingen, hvorefter dette blev gjort
17	Afslog at deltage i undersøgelsen
0	Ønskede at vi gennemgik spørgeskemaet med dem telefonisk
32	Er blevet kontaktet mere end 3 gange, uden at vi har fået kontakt med respondenteren
103	Total

8.1.2 Procedurere for udsendelsen til de kommunale medarbejdere

I KL ønskede man selv at stå for udsendelsen af spørgeskemaerne. Procedurere har været, at KL har sendt mailen ud til samtlige HR-afdelinger i de 98 kommuner. KL har suppleret teksten i mailen ved at fremhæve, at KL er aftalepartner og derfor gerne ser spørgeskemaet besvaret. Teamarbejdsliv har derfor ikke kendskab til eventuelle frafaldsmønstre. En gennemgang af de kommuner, der har søgt refusionsordningen, viser dog, at 18 af de 26 kommuner der ikke har besvaret spørgeskemaet, har søgt refusionsordningen, mens de resterende 8 ikke har søgt ordningen. Dermed kan de manglende besvarelser ikke udelukkende forklares med manglende viden om ordningen.

Forløb dataindsamling – kommunerne
08-12-2010: Spørgeskema udsendes.
03-01-2011: Rykker udsendes ved en svarprocent på 47.
11-01-2011: Indsamlingen af data indstilles med en svarprocent på 74.

8.2 Interviewene

Der er blevet gennemført i alt 17 semistrukturerede og uformelle telefoninterview med en repræsentant fra henholdsvis Arbejdstilsynet, aftaleparterne (herunder i visse tilfælde de decentrale fagforbund), fire autoriserede arbejdsmiljørådgivere og brancheforeningen Arbejdsmiljørådgiverne. Målet med interviewene har været, at finde ud af om, og hvordan, aktørerne har spredt kendskabet til ordningen, og hvilke umiddelbare erfaringer de har haft med det.

BILAG A: KVALITATIV UNDERSØGELSE AF UDBREDELSEN AF INFORMATION

Teamarbejdsliv har ringet rundt til samtlige aftaleparter, Arbejdstilsynet samt fire af de mest benyttede autoriserede arbejdsmiljørådgivere samt brancheforeningen Arbejdsmiljørådgiverne. Vi har bedt dem orientere om, hvad de har gjort for at sprede kendskabet til ordningen. Resultaterne viser, at der overordnet er gjort en meget begrænset indsats for at sprede kendskabet fra især aftaleparternes side. Særligt har informationen om genåbningen af ordningen været yderst begrænset. I det nedenstående vil vi først redegøre for Arbejdstilsynets og aftaleparternes indsats og derefter rådgivernes.

Aftaleparternes og Arbejdstilsynets orientering om refusionsordningen

I Arbejdstilsynet blev der lavet en hjemmeside, der orienterede om ordningen samt udsendt en orientering til kommunerne og regionerne i 2008. Efter ordningens genåbning blev der desuden afholdt et møde med repræsentanter for KL og Arbejdsmiljørådgiverne.

I KL har man efter mødet i Arbejdstilsynet (genåbningen af ordningen) sendt et uformelt nyhedsbrev til fortrinsvis – men ikke udelukkende – kommunale 'arbejdsmiljøfolk'. Det drejer sig om en liste på cirka et par hundrede sikkerhedsledere, sikkerhedskoordinatorer, arbejdsmiljørepræsentanter mm.. I forbindelse med et projekt for BAR SoSu vedrørende støj på daginstitutioner er der også blevet spredt information om ordningen. I KL har man to antagelser om baggrunden for de relativt få ansøgninger. Dels mener man, at selvfinansieringen på 50 % kan være svær for institutionerne, selv når det handler om små beløb. Dels mener man, at man ofte først sætter fokus på arbejdsmiljøproblemerne, når skaden er sket – dvs. når der er blevet afgivet et påbud.

I Danske Regioner blev der ved ordningens påbegyndelse sendt en mail om initiativet til arbejdsmiljøkontaktgruppen, som består af arbejdsmiljøcheferne i regionerne.

I Personalestyrelsen er der lidt usikkerhed om, hvorvidt der er gjort noget eller ej. Nogle mener, at der har været en nyhed på perst.dk, men nyheden har under alle omstændigheder ikke henvist direkte til ordningen i overskriften, og er dermed sandsynligvis blevet 'markedsført' i forbindelse med et mere overordnet arbejdsmiljøtema.

I Akademikernes Centralorganisation har man intet gjort pga. at ansvaret for ordningen ikke har været klart placeret.

I FTF har man intet gjort fra central side. Vi har taget kontakt til nogle af de største forbund under FTF for at spørge til deres eventuelle initiativer. BUPL vidste ikke at ordningen eksisterede og har derfor ikke informeret om den. I DLF har man ved ordningens start informeret sikkerhedsrepræsentanterne i et nyhedsbrev. I DSR har de ikke orienteret om ordningen det sidste halvandet år, men det vides ikke om der er gjort noget før det.

I LO er der intet gjort fra central side. Vi har kontaktet nogle af de største forbund under LO for at spørge til deres eventuelle initiativer. I SL udsendte de et nyhedsbrev til alle tillidsrepræsentanter og ledere, da ordningen startede, SL vidste dog ikke at ordningen var genåbnet. FOA har ligeledes ved opstarten af ordningen informeret deres lokale netværk dvs. lokalafdelingerne om muligheden. Det formodes, at orienteringen er sket gennem nyhedsbreve og medlemsmøder. FOA havde dog opfattelsen af, at ordningen var 'overrendt'. I HK Stat har man ikke gjort noget og i HK Kommunal har man valgt ikke at orientere om ordningen, da holdningen er, at Arbejdsmiljørådgiverne er 'partiske'.

serede, men det overordnede indtryk er, at økonomisk pressede institutioner ikke bliver mindre pressede af at få tilskud, fordi udgifter, uanset størrelsen, er en belastning. Fx betragtes 5000 kr. i en børnehave som et stort beløb.

CRECEA har lavet en målrettet indsats for at oplyse om ordningen. Følgende tiltag er blevet sat i værk:

- Nyhedsbreve
- Eksisterende kunder er blevet gjort opmærksomme på ordningen
- Muligheden er blevet promoveret på hjemmesiden og ved messer

Informationen er primært udbredt med henblik på, at motivere eksisterende kunder til at investere i nye projekter. Erfaringen er, at informationerne helt klart har resulteret i en række projekter der ellers ikke var blevet udført.

Orbicon har ligeledes brugt ordningen aktivt 'som et salgsinstrument'. Reklamen for refusionsordningen er især sket i forbindelse med kampagner, hvor der er rettet henvendelse til både gamle og nye kunder om, hvad Orbicon kan tilbyde. Ved kampagnerne er refusionsordningen typisk blevet præsenteret som en af flere muligheder for at få tilskud til arbejdsmiljørådgivning på lige fod med fx forebyggelsesfonden. Orbicons opfattelse er, at meget få af deres kunder har haft kendskab til ordningen. De oplever generelt et 'umættet behov' for rådgivning i arbejdsmiljø i kommunerne. Den dårlige økonomiske situation i kommunerne har derfor betydet, at de fleste kommuner har været meget interesserede i ordningen – især dem der havde penge afsat i forvejen. Konkret har præsentationen af muligheden for at få refusion resulteret i, at projekter der ellers ikke var blevet til noget er blevet gennemført og projekter der ellers ville have været mindre omfattende er blevet større. Konklusionen fra Orbicon er at ordningen dækker et behov for arbejdsmiljørådgivning.

• LO	<input type="checkbox"/>	7
• Gennem en kollega	<input type="checkbox"/>	8
• Netværk fx kollegaer fra andre arbejdspladser	<input type="checkbox"/>	9
• Fra en leder, TR, AR etc. i min virksomhed	<input type="checkbox"/>	10
• Fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver	<input type="checkbox"/>	11
• Andet, skriv: _____	<input type="checkbox"/>	12

4. Gennem hvilken kanal blev du første gang opmærksom på refusionsordningen?
 Du skal tage udgangspunkt i dit svar i forrige spørgsmål og fortælle hvilken kommunikationskanal, som blev anvendt

(Sæt kun ét kryds)		
• E-mail	<input type="checkbox"/>	1
• Intranet	<input type="checkbox"/>	2
• Internet	<input type="checkbox"/>	3
• Nyhedsbrev	<input type="checkbox"/>	4
• Artikel/magasin	<input type="checkbox"/>	5
• Mund-til mund	<input type="checkbox"/>	6
• Anden, skriv: _____	<input type="checkbox"/>	7

<pagebreak>

Din videreformidling om refusionsordningen

5. Har du eller andre i HR- eller arbejdsmiljøafdelingen informeret andre i virksomheden om refusionsordningen?

(Sæt kun ét kryds)		
• Ja	<input type="checkbox"/>	1
• Nej	<input type="checkbox"/>	2

6. Hvis nej, hvorfor ikke?

7. Hvem er blevet informeret om refusionsordningen?

Ansøgning af støtte fra refusionsordningen

10. Har din virksomhed søgt refusionsordningen?

(Sæt kun ét kryds)	
• Ja, én enkelt gang	<input type="checkbox"/> 1
• Ja, mere end én gang	<input type="checkbox"/> 2
• Nej	<input type="checkbox"/> 3

<pagebreak>

11. Har din virksomhed:

(Mulighed for flere svar)	
• Fået tilsagn	<input type="checkbox"/> 1
• Fået afslag	<input type="checkbox"/> 1
• Trukket ansøgningen tilbage	<input type="checkbox"/> 1
• Afventer svar	<input type="checkbox"/> 1

12. Hvem tog initiativ til at ansøge?

(Mulighed for flere svar)	
• Dig selv	<input type="checkbox"/> 1
• Politikere	<input type="checkbox"/> 1
• En fra HR eller arbejdsmiljøafdelingen	<input type="checkbox"/> 1
• En leder i virksomheden	<input type="checkbox"/> 1
• En tillidsrepræsentant	<input type="checkbox"/> 1
• En ørepræsentant/sikkerhedsrepræsentant	<input type="checkbox"/> 1
• Andre, skriv hvem: _____	<input type="checkbox"/> 1

13. Hvad tror du var baggrunden for, at der blev taget initiativ til at søge?

17. Havde du selv en rolle i en eller flere af ansøgningsprocesserne?

(Sæt kun ét kryds)	
• Ja	<input type="checkbox"/> 1
• Nej	<input type="checkbox"/> 2

18. Kommentar til: Havde du en rolle i ansøgningsprocessen?

Hvis ja, på hvilken måde?

Hvis nej, hvorfor ikke?

<pagebreak>

Overvejelser om ansøgning af refusionsordningen

19. Har din virksomhed overvejet at søge refusionsordningen

(Sæt kun ét kryds)	
• Ja, og vi har været tæt på at søge	<input type="checkbox"/> 1
• Ja, men vi har været langt fra at søge	<input type="checkbox"/> 2
• Nej, slet ikke overvejet	<input type="checkbox"/> 3

20. Kommentar til: Har din virksomhed overvejet at søge refusionsordningen?:

Hvis tæt på, hvorfor?

23. I hvor høj grad havde økonomi betydning for, at I ikke søgte refusionsordningen?

(Sæt ét kryds i hver linje)	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke
Egenfinansieringen var en barriere (de resterende 50 % af rådgivningsudgiften)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Vi var bekymrede for at der ville komme følgeudgifter af arbejdsmiljørådgivningen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

24. I hvor høj grad havde Arbejdstilsynet og ansøgningsprocedurerne betydning for, at I ikke søgte refusionsordningen

(Sæt ét kryds i hver linje)	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke
Det var svært at finde information om hvem der kan søge og til hvilke formål på Arbejdstilsynets hjemmeside	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
'Først til mølle'-princippet afholdt os fra at søge, da vi ikke ønskede at risikere at spilde vores arbejde på at ansøge	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Dokumentationskravene blev betragtet som uoverkommelige (forhåndstilsagn, ansøgningsskema, dokumentation for udgifter, evaluering mm.)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Ansøgningsskemaet var besværligt at udfylde	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Der var lukket for tilmeldinger, da vi ønskede at ansøge	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

<pagebreak>

Baggrundsspørgsmål

28. Hvor er du ansat?

(Sæt kun ét kryds)	
• HR-afdeling	<input type="checkbox"/> 1
• Arbejds miljøafdeling under HR	<input type="checkbox"/> 2
• Selvstændig arbejds miljøafdeling	<input type="checkbox"/> 3
• Andet, skriv: _____	<input type="checkbox"/> 4

29. Hvor er du beskæftiget?

Til andre respondenter end kommunerne:

(Sæt kun ét kryds)	
• Kommune	<input type="checkbox"/> 1
• Region	<input type="checkbox"/> 2
• Staten	<input type="checkbox"/> 3
• Selvejende institution	<input type="checkbox"/> 4

Til kommunerne:

I hvilken kommune er du beskæftiget?

Vælg kommune: (rulleliste hvor kommunen udvælges)

30. Hvor stor er virksomheden samlet set?

(Sæt kun ét kryds)	
• Under 50 medarbejdere	<input type="checkbox"/> 1
• Mellem 51- 250 medarbejdere	<input type="checkbox"/> 2
• Mellem 251-1000 medarbejdere	<input type="checkbox"/> 3
• Mellem 1001-5.000 medarbejdere	<input type="checkbox"/> 4
• Mellem 5.001- 10.000 medarbejdere	<input type="checkbox"/> 5
• Over 10.000 medarbejdere	<input type="checkbox"/> 6



BILAG C

Arbejds miljøproblemer kan løses med tilskud fra refusionsordning

50 % refusion af udgifter til autoriseret arbejdsmiljørådgivning

I forbindelse med kvalitetsreformen indgik regeringen, KL, Danske Regioner, LO og AC i 2007 en politisk aftale om at indføre en refusionsordning til arbejdsmiljørådgivning for at styrke indsatsen for et bedre arbejdsmiljø. Ordningen indebærer at offentlige virksomheder og institutioner, der frivilligt indgår aftale med en autoriseret arbejdsmiljørådgiver om at løse et arbejdsmiljøproblem, kan få refunderet 50 % af deres udgifter. Ordningen omfatter også selvejende institutioner, der udfører offentligt finansierede opgaver på linje med offentlige institutioner. Ordningen løber fra 2008-2011, og der er afsat 10 mio. kr. årligt. Refusionsordningen er i folkemunde døbt 50/50 ordningen.

Positive erfaringer med ordningen

Arbejdstilsynet har fået mange positive tilbagemeldinger fra de virksomheder og institutioner der har benyttet ordningen. Der er søgt penge til at løse større og mindre arbejdsmiljøproblemer – og til mange forskellige typer arbejdsmiljøproblemer. Fra klassiske arbejdsmiljøproblemer som støj og farlige kemikalier, over APV og psykisk arbejdsmiljø til arbejdsmiljøcertificering af en stor kommune. Virksomhedernes egne evalueringer viser, at de har draget stor nytte af selv relativt begrænsede midler. Nedenfor er en række eksempler på de resultater refusionen hidtil har bidraget til at muliggøre.

Fokus på kommunikation og samarbejde ved udvidelse skaber større trivsel i børnehaven:

Skamby Børnehaven stod overfor en udvidelse og dermed ansættelser af nye kollegaer. For at de nye kollegaer skulle føle sig godt tilpas og respekteret, valgte børnehaven at søge refusionsordningen, så fokus på trivslen kunne øges. I forløbet arbejdede medarbejderne med deres handlemønstre, forventningsafstemning, deres kommunikationsformer, forebyggelse af misforståelser og med at undgå snakken i krogene. Resultatet er, at medarbejderne har fået en større selvindsigt og er blevet bedre til at give plads til hinanden. Børnehaven oplever, at de har fået hjælp til at igangsætte en proces, de nu selv kan føre videre.

Der er bl.a. givet tilskud til følgende arbejdsmiljøproblemer:

- **Psykisk arbejdsmiljø**
- **APV**
- **Ergonomi**
- **Støj**
- **Indeklima**

Biblioteksansatte bedre rustet til at forebygge og takle uhensigtsmæssig adfærd fra lånerne

På Odense Centralbibliotek valgte de at søge penge til rådgivning i forebyggelse og håndtering af uhensigtsmæssig adfærd fra lånerne. Formålet var at gøre medarbejderne mere trygge på deres arbejdsplads og i arbejdsituationerne. I processen fik medarbejderne en større viden om uhensigtsmæssig adfærd samt værktøjer til at håndtere den. Resultatet har været, at biblioteket i dag har en fælles adfærd overfor uhensigtsmæssig adfærd, et fælles regelsæt at agere efter, når episoderne opstår samt en række arbejdsmiljømentorer der er uddannet i psykologisk førstehjælp, og som dermed kan støtte kollegaer, der har været udsat for uhensigtsmæssig adfærd.

Udvikling af hjælpeværktøjer til APV afvikling er til gavn for hele Herlev Kommune

For at lette sikkerhedsorganisationens arbejde med det systematiske arbejdsmiljøarbejde ønskede Herlev Kommune at udvikle et hjælpeværktøj, der i første omgang havde særlig fokus på forberedelse af APV processen og den efterfølgende kortlægning. Herlev Kommune ønsker en ensartethed i APV arbejdet inden for hvert forvaltningsområde og på tværs af forvaltningerne for på den måde bedre at kunne sammenligne og lave større indsatser på arbejdsmiljøområdet. Hjælpeværktøjet er lagt på Herlev Kommunes intranet.