



NOTAT

Sag  
20185000149

Enhed  
Analyse og Metode

Ansvarlig:  
Malene Møller Berg

14-01-2020  
Side 1/6

## Præsentation AMO evalueringen og de tre delundersøgelser

Dette notat indeholder en præsentation af de tre delundersøgelser i AMO-evalueringen, herunder en kort opstilling af de væsentligste resultater fra de tre delundersøgelser om AMO-reglerne. Evalueringen skal undersøge, om AMO-reglerne følges med særlig fokus på de elementer, der blev indført med reformen i 2010.

Evalueringen af AMO-reglerne har baggrund dels i den politiske aftale fra 2015 dels i ekspertudvalget om udredning af arbejdsmiljøindsatsen. Det fremgår af ekspertudvalgets rapport (september 2018), at undersøgelserne skal være en del af grundlaget for at drøfte AMO-reglerne og potentialet for et forbedret AMO-system. I aftalen fra 2015 indgik et mål om at øge udbredelsen af den årlige drøftelse og den supplerende uddannelse. Dette havde bl.a. baggrund i resultater fra Arbejdstilsynets evaluering af AMO udarbejdet af Oxford Research i 2013.

Evalueringen af AMO består af to eksterne rapporter udarbejdet af Rambøll (kvantitativ) og Cowi/Team Arbejdsliv (kvalitativ) samt en intern analyse af Arbejdstilsynets håndhævelse af reglerne om årlig drøftelse og supplerende uddannelse. Det er en del af opdraget fra 2015-aftalen, at evalueringen skal vurdere udviklingen med hensyn til den årlige drøftelse og den supplerende uddannelse. Disse aspekter indgår i den kvantitative rapport og bruger også NFA's undersøgelse "virksomhedernes arbejdsmiljøindsats" (VAI).

Den praktiske tilrettelæggelse af evalueringen er sket i samarbejde mellem en arbejdsgruppe under Arbejdsmiljørådet og Arbejdstilsynet. Der var enighed om, at evalueringen skulle berøre følgende fire hovedtemaer:

- Organisering af AMO
- Styrkelse af samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet
- Arbejdsmiljø som strategisk element
- Kompetenceudvikling.

Der skal indledningsvis knyttes bemærkninger til de eksterne undersøgelser. Til den kvantitative rapport er data indsamlet på CVR-enheder og produktionsenheder, som er opdelt i seks grupper, *jf. bilag A*. I alle grupper er der bedt om et svar fra hhv. leder og medarbejderside. Fra de fleste enheder er kun kommet svar fra arbejdsgiver eller arbejdsleder, sådan at det i høj grad er ledernes vurderinger, der ses i rapportens tabeller. Se desuden bilag B til dette notat for oversigt over udtag og optællingsprincipper, der er brugt i rapporten.

Den kvalitative rapport baserer sig på interviews på forskellige niveauer i 12 virksomheder i alle sektorer, og det er ikke muligt at foretage kvantitative generaliseringer fra rapporten. Den kvalitative rapport viser, hvordan elementerne i AMO-reglerne fungerer i casevirksomhedens samlede organisation, og giver casevirksomheders forklaringer på de valg, de har taget.

## I forlængelse af ovenstående forbehold kan følgende resultater ses i undersøgelserne:

Side 2/6

- Det fremgår af COWI/TeamArbejdslivs undersøgelse (kap. 3), at virksomheder, der udnytter de fleksible muligheder for at organisere sin AMO, finder, at det har en positiv betydning for arbejdsmiljøarbejdet. Undersøgelsen viser videre, at de løbende tilpasser AMO til deres organisationsstruktur.
- Omkring halvdelen af de private eller statslige virksomheder med over 35 ansatte svarer i spørgeskemaundersøgelsen, at de har organiseret sig med et arbejdsmiljøudvalg og kun en arbejdsmiljøgruppe (Rambøll kap.3). I de kvalitative interviews ses også eksempler på, at niveauerne i AMO slås sammen i praksis (COWI/TeamArbejdsliv kap. 3).
- Den årlige drøftelse bliver gennemført i stort set alle virksomheder med over 35 ansatte i både privat og offentlige sektorer, og de inddrager i høj grad også de lokale arbejdsmiljøgrupper i den årlige drøftelse (Rambøll kap. 4 og COWI/TeamArbejdsliv kap. 5).
- Over halvdelen af de private virksomheder med under 35 ansatte afholder ikke den årlige drøftelse af arbejdsmiljøarbejdet (Rambøll kap. 4). Case-eksemplerne viser, at det kan hænge sammen med, at de generelt ikke foretager langsigtet planlægning (COWI/TeamArbejdsliv kap.5).
- NFA's løbende undersøgelse af virksomhedernes arbejdsmiljøinitiativer viser, at andelen, der gennemfører den årlige drøftelse, har været faldende i de helt små virksomheder med under 10 ansatte mellem 2012 og 2017 (gengivet i Rambøll, bilagstabel 2-1).
- I både privat og offentlige sektorer gør det sig gældende for virksomheder med over 35 ansatte, der har gennemført den årlige drøftelse, at størstedelen af AMO-medlemmerne vurderer, at samarbejdet styrkes og fører til prioritering af arbejdsmiljøet (Rambøll kap. 5 og bilagstabellerne 2.11-2.15).
- De trin, som er angivet i reglerne om den årlige drøftelse, bliver i store træk fulgt af de fleste virksomheder (Rambøll, kap. 4 og bilagstabel 2.3). Dog er der mange virksomheder, der ikke har udarbejdet en kompetenceudviklingsplan, hvilket især gør sig gældende for arbejdsmiljøudvalgene på virksomheder med over 35 ansatte (Rambøll kap. 6).
- COWI/ TeamArbejdsliv kap. 4 beskriver, at mange større virksomheder har generelle "kursuskataloger, som kan ses som en kompetenceplan", men også, at der i flere virksomheder ikke er nogen kompetenceplan for AMO-medlemmer. Det er i flere cases det enkelte AMO-medlem, der skal tage initiativ til deltagelse.
- AMO-medlemmernes kompetencer skal løbende opdateres i form af et årligt tilbud om supplerende uddannelse. Langt de fleste deltagere i den supplerende uddannelse vurderer, at de aktivt har kunnet bruge det, de har lært (Rambøll kap.6 og bilagstabellerne 4.9-4.13).
- Den kvantitative undersøgelse viser, at mellem 71 pct. og 93 pct. af AMO-medlemmerne har fået tilbud om den supplerende arbejdsmiljøuddannelse (Rambøll kap. 6 og bilagstabel 4.0). Den faktiske deltagelse er højest, over 80 pct., i kommuner og regioner (Rambøll kap. 6).
- I Rambøll-rapporten ses ikke noget tydeligt mønster i de virksomheder, der ikke tilbyder uddannelsen, eller for de AMO-medlemmer, der selv har takket nej. COWI/TeamArbejdsliv referer flere virksomheder med den opfattelse, at det ikke altid er relevant med ny viden, fordi AMO år efter år arbejder med de samme problemstillinger. COWI/TeamArbejdsliv (kap. 1, kap. 4.3) finder desuden eksempler på, at det kan være en barriere for deltagelse i den supplerende uddannelse, hvis der ikke lokalt er afsat ressourcer (bevilling og arbejdstid) til deltagelse.

- Et stort flertal af AMO (mere end 85 pct.) medlemmerne vurderer, at de anvender ”den tid, der er nødvendig” for deres arbejdsmiljøarbejde (Rambøll kap.5). Samtidig svarer 20 pct. til 30 pct., varierende med virksomhedsgruppen, at de bruger en del af deres fritid på arbejdsmiljøarbejdet (Rambøll bilagstabel 3.8a).
- Analysen af Arbejdstilsynets håndhævelse af reglerne om årlig drøftelse og supplerende uddannelse viser to hovedforklaringer på det relativt lille antal påbud om disse emner: For det første, at de fleste tilsyn sker på produktionsenheder, der ikke samtidig er virksomhedens juridiske enhed, og at det kun er ved tilsyn på den juridiske enhed, der kan gives påbud. Det gælder i byggebrancherne og i øvrige brancher, hvor den juridiske enhed ofte er placeret i ”kontor” brancherne (f. eks. råd-huse, private hovedkvarterer). For det andet, at AMO-området oftest håndteres via dialog og vejledning, fordi Arbejdstilsynets prioritering ligger på de materielle arbejdsmiljøproblemer.

## Bilag A. Delundersøgelserne og deres metode

Side 4/6

- Virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation - surveyundersøgelse (Rambøll A/S)
  - Dataindsamlingen er gennemført af Danmarks Statistik i august-september 2019. Den indeholder svar fra 5.600 virksomheder og 7.400 personer, med en samlet svarprocent på ca. 50 pct. af virksomhederne. Den skriftlige henvendelse er sket til CVR-enhedens e-boks.
  - Virksomhederne er segmenteret i seks grupper efter størrelse, og i virksomheder med over 35 ansatte er der forsøgt at få data både fra centralt AMU (MED) niveau og fra lokale arbejdsmiljøgrupper. Spørgsmål til arbejdsmiljøudvalg i CVR-enheder med over 35 ansatte er sendt til den produktionsenhed, der har samme adresse som den juridiske enhed, ud fra den forventning, at AMU har adresse her. De er bedt om at svare for hele virksomheden.
  - Data om de lokale arbejdsmiljøgrupper er indsamlet ved at der er foretaget en tilfældig lodtrækning af produktionsenheder som samtidig indgår i en virksomhed, kommune eller region med over 35 ansatte).
  - I grupperne med 1-9 ansatte og 10-34 ansatte indgår kun virksomheder, hvor den juridiske enhed er lig med produktionsenheden.
- Evaluering af AMO – kvalitativ analyse (Cowi A/S og Tema Arbejdsliv).
  - Den er gennemført august til oktober 2019, og har svar fra 12 casevirksomheder af forskellig branche og størrelse. Der er indsamlet data fra centralt (AMU/MED) niveau og fra lokale arbejdspladser (arbejdsmiljøgrupper), op til seks interviews pr. virksomhed.
- Kvalitativ evaluering af Arbejdstilsynets håndhævelse af AMO-reglerne.
  - Gennemført af Arbejdstilsynets arbejdsmiljøfaglige center ved interviews med 28 tilsynsførende fordelt på alle fire tilsynsgrupper fra hvert af de tre tilsynscentre.

## Bilag B. Udtag og optællingsprincipper i Rambøll-rapporten.

Dette bilag redigeret af Arbejdstilsynet på grundlag af et notat fra Rambøll. Bilaget er kontrolleret af Rambøll.

Side 5/6

### Organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet

Vedrører i Rambøll-rapporten kapitel 3. Tabeller vedrører AMO i sin helhed. Der benyttes primært ledelses svar. Hvis der et lønmodtagersvar, men intet ledessvar, benyttes lønmodtagerens svar.

	Besvarelser fra	svær	Flest svar fra	Summen tæller
<b>Tabel 3-1 til 3-8</b>	AMU i virksomheder med mindst end 10 ansatte MED i kommuner og regioner med over 35 ansatte	1 svar pr CVR-enhed	ledere/ arbejdsgivere	CVR-enheder
<b>Tabel 3-6</b>	AMU i virksomheder der har svaret "ja" til ansatte på eks-terne arbejdssteder	1 svar pr CVR-enhed	ledere/ arbejdsgivere	CVR-enheder

Hovedprincippet gælder også for Rambøll-rapportens bilag 1.

### Styrket samarbejde om arbejdsmiljø

Vedrører kapitel 5 i Rambøll rapporten. De fleste tabeller, herunder opgørelse af tid til AMO-arbejdet og oplevelsen af, om man har tilstrækkelig tid, opgøres på AMO-medlemmer på personniveau.

I visse tabeller vises svar på virksomhedsniveau. Her benyttes primært ledelses svar. Hvis der et lønmodtagersvar, men mangler ledessvar, benyttes lønmodtagerens svar.

Tabel	Besvarelser fra	Svar	flest svar fra	Summen tæller
<b>Kapitel 5</b>	AMO Private, 10-34 ansatte Privat/stat AMU, +35 ansat Kommune/region MED AMG 35+ privat/stat AMG 35+ kommune/region	1-2 svar pr. p-enhed	ledere/ arbejdsgivere	Sum af AMO-medlemmer i gruppen eller udvalget
<b>Undtagelser</b>				
<b>Tabel 5-2 s. 26</b>	AMU i Private 10-34 ansat Privat/stat AMU over 35 ansatte; MED i Kommune/region AMG 35+ privat/stat AMG 35+ kommune/region	1 svar pr cvr-enhed  1 svar pr. p-enhed	ledere/ arbejdsgivere	CVR-enheder  Antal p-enheder, der er del af store CVR-enheder
<b>Tabel 5-2b s.28 Tabel 5-3</b>	1-34 ansatte privat	1 svar pr. CVR-enhed	ledere/ arbejdsgivere	CVR-enheder

### Arbejdsmiljø som et strategisk element

Vedrører Rambøll-rapporten kapitel 4. Tabeller viser hovedsageligt svar for AMO i sin helhed, opgjort for CVR-enheder, hvor visse spørgsmål også er stillet på arbejdsmiljø-gruppeniveau (P-enheder).

Der benyttes primært ledelses svar. Hvis der et lønmodtagersvar, men intet ledelsesvar, benyttes lønmodtagerens svar.

Side 6/6

I enkelte tabeller anvendes svar fra arbejdsmiljøgruppeniveau, jf. tabel nedenfor

Tabel	Besvarelser fra	svar	flest svar fra	Svarsummen tæller
<b>Kapitel 4</b>	Private, 1-34 ansatte Privat/stat AMU med over 35 ansat Kommune/region MED	1 svar pr. CVR-enhed	ledere/ arbejdsgivere	CVR-enheder (AMU'er)
	AMG 35+ privat/stat AMG 35+ kommune/region	1 svar pr. p-enhed	ledere/ arbejdsgivere	Antal p-enheder, der er del af store CVR-enheder
<b>Undtagelser:</b>				
<b>Tabel 4-2</b>	35+ private/statslige virksomheder og kommunale/regionale institutioner	1-2 svar pr. enhed	ledere/ arbejdsgivere	Antal AMO-medlemmer i udvalget*
<b>Tabel 4-11</b>	Private, 1-34 ansatte Privat/stat AMU, +35 ansat Kommune/region MED	1-2 svar pr. AMU på CVR-enhed	ledere/ arbejdsgivere	Antal AMO-medlemmer i udvalget/gruppen
	AMG 35+ privat/stat AMG 35+ kommune/region	1-2 svar pr. p-enhed	ledere/ arbejdsgivere	Sum af AMO-medlemmer i gruppen

### Kompetenceudvikling

Vedrører kapitel 6 i Rambøll-rapporten. Alle tabeller, herunder samlenotatets tabel 3 og 4, opgør AMO-medlemmer på personniveau.

Tabel	Besvarelser fra	svar	flest svar fra	Summen tæller
<b>Tabel 6-1 til 6-6</b>	Private, 10-34 ansatte Privat/stat AMU, +35 ansat Kommune/region MED	1-2 svar pr enhed	ledere/ arbejdsgivere	Antal AMO-medlemmer i grupper eller udvalg
	AMG 35+ privat/stat AMG 35+ kommune/region	1-2 svar pr enhed		