

A27330 - Åpen

Rapport

NHO-bedrifiers erfaringer med Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet

Forfattere

Thale Kvernberg Andersen
Anniken Solem



Rapport

NHO-bedrifiers erfaringer med Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet

VERSJON

Siste

DATO

2015-11-19

FORFATTERE

Thale Kvernberg Andersen

Anniken Solem

OPPDRAGSGIVER

NHO

OPPDRAGSGIVERS REF.

Ann-Torill Benonisen Indreeide

PROSJEKTNR

102008527

ANTALL SIDER:

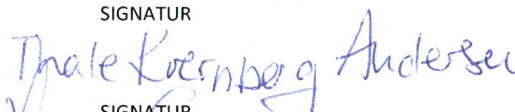
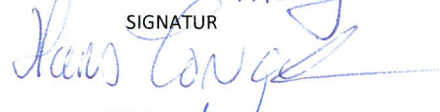
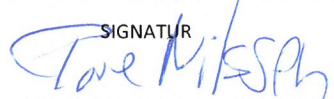
142

SAMMENDRAG

Dette er et prosjekt finansiert av NHOs Arbeidsmiljøfond. Denne rapporten samler resultatene fra henholdsvis et arkivstudie, casestudier i bedrift, intervjuer med ledere i Direktoratet for Arbeidstilsynet og på et regionskontor, intervjuer med inspektører, observasjon på tilsyn, og en spørreundersøkelse distribuert til NHOs medlemsbedrifter. Den søker å svare på hvordan NHO-bedriftene opplever møtet med Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet i forhold til egen læring, utvikling og forbedring av HMS-arbeid og HMS-tilstand i egen bedrift, samt hvordan dette står seg i forhold til Arbeidstilsynets uttalte målsettinger om det samme. Funnene viser at mange er fornøyde med og håndterer møtene med Arbeidstilsynet på en god måte. Likevel sier nesten 1 av 2 at de lærer lite nytt gjennom tilsyn, og 1 av 3 at det er dårlig bruk av bedriftens tid. Innspillene fra bedriftene viser at i stedet for kontroll og det en del kjenner på som mistenkeligjøring har de behov for mer veiledning, dialog, og samarbeid – ikke i form av generelle lovparagrafer og presentasjoner, men gjerne innenfor rammen av tilsyn og når de tar kontakt på eget initiativ. Å utvikle Arbeidstilsynets tilsynsmetodikk til å være bedre tilpasset det HMS-nivået mange norske bedrifter befinner seg på i dag, samt fortsatt å bruke kontrollverktøyet i forhold til useriøse aktører, vil styrke både effektiviteten og effekten av Arbeidstilsynets arbeid, og påvirke Arbeidstilsynets omdømme og legitimitet positivt.

UTARBEIDET AV

Thale Kvernberg Andersen

SIGNATUR
SIGNATUR

SIGNATUR
**KONTROLLERT AV**

Hans Torvatn

GODKJENT AV

Tore Nilssen

RAPPORTNR

A27330

ISBN

978-82-14-05989-2

GRADERING

Åpen

GRADERING DENNE SIDE

Åpen

Innholdsfortegnelse

1	Innledning og bakgrunn for rapporten.....	4
2	Metode	8
2.1	Arkivstudien	8
2.2	Kvalitativ datainnsamling og analyse	8
2.3	Kvantitativ datainnsamling og analyse	8
3	Oppsummering av arkivstudien	10
3.1	Hva er "Arbeidstilsynet"?	10
3.2	Tilsyn	13
3.2.1	Tilsynsstrategi	13
3.2.2	Ordinært tilsyn.....	14
3.2.3	Gjennomføring av tilsyn – kvalitet og metodikk.....	16
3.3	Veilednings- og informasjonsarbeid	17
3.3.1	Hva går veiledning ut på?	18
3.4	Premissgiving og kunnskapsutvikling.....	19
3.4.1	Strategiske satsninger.....	19
3.5	Samarbeid med andre.....	20
4	Funn fra kvalitativ datainnsamling	22
4.1	Bedriftene	22
4.1.1	Arbeidstilsynets omdømme.....	22
4.1.2	Erfaringer fra tilsyn	22
4.1.3	Inspektørens kompetanse	23
4.1.4	Kontroll vs. rådgiving	23
4.1.5	Kontakt med Arbeidstilsynet	24
4.2	Arbeidstilsynet	24
4.2.1	Arbeidstilsynets arbeidsoppgaver og rammebetingelser.....	24
4.2.2	Tanker om tilsyn	25
4.2.3	Veiledning av bedrifter	25
4.2.4	Opplæring og kompetanse	26
4.3	Dilemmaer.....	26
5	Kort sammendrag av de kvantitative resultatene	28
6	Resultater fra kvantitativ datainnsamling.....	32
6.1	Valg av bransjer, tema og satsninger	33
6.1.1	Kompetansegrunnlag.....	37

6.1.2	Satsningenes relevans	41
6.2	Effektmåling	45
6.3	Samarbeid mellom Arbeidstilsyn og bransjer	49
6.4	Om tilsyn – start, gjennomføring og avslutning	53
6.4.1	Forhåndsavklaringer	53
6.4.2	Oppstart av tilsyn	57
6.4.3	Tilsynets fokus og innhold	61
6.4.4	Relevansen av tilsyn	65
6.4.5	Gjennomføringen av tilsyn	69
6.4.6	Inspektøren(e)s fokus og kompetanse	74
6.4.7	Bransjekunnskap og kommunikasjon i tilsyn	78
6.4.8	Avslutning av tilsyn	82
6.4.9	Tilsynsrapporten	87
6.5	Bedriftenes inntrykk av Arbeidstilsynets inspektører	91
6.6	Svartjenesten	96
6.6.1	Generelt om svartjenesten	96
6.6.2	Praktisk nytteverdi av svar fra svartjenesten	101
6.7	Direkte kontakt med Arbeidstilsynet på telefon, e-post, eller lignende	105
6.7.1	Generelt om direkte kontakt mellom bedrifter og Arbeidstilsynet	105
6.7.2	Praktisk nytteverdi av direkte kontakt	110
6.8	Deltakelse på seminar/forum i regi av Arbeidstilsynet	114
6.9	Arbeidstilsynets nettsider	119
7	Diskusjon	124
7.1	Hvem rettes kritikken mot?	126
7.2	Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet i praksis – proaktiv kontroll og reaktiv veiledning?	127
7.3	Arbeidstilsynets tilsynsmetodikk – kvantitet eller kvalitet?	129
8	NHOs medlemsbedrifters egne forslag til forbedringer	132
8.1	Generelt om dialog og samarbeid mellom Arbeidstilsynet og bedrifter	132
8.2	Prioritering av tilsynsobjekter	134
8.3	På tilsyn	134
8.4	Etter tilsyn	137
8.5	Hver enkelt inspektør	138
9	Avsluttende kommentar – å tette gapet mellom ideal og virkelighet	140
	Referanseliste	142

1 Innledning og bakgrunn for rapporten

NHO har over lengre tid fått rapporter fra sine medlemsbedrifter om negative erfaringer med Arbeidstilsynet, særlig med tanke på tilsynsvirksomhetens formål og hvordan den utøves. Erfaringene som rapporteres tegner et annet bilde enn det etaten i sitt materiell beskriver at de skal gjøre. For å kunne si noe mer om hva som er årsaken til dette spriket – enten det er medlemsbedriftene som har misforstått Arbeidstilsynets mandat, eller om det er mandatet og utøvelsen av det som bør diskuteres – ønsket NHO å få bedre kunnskap om hvordan bedriftene opplever utøvelsen og konsekvensene av Arbeidstilsynets tilsynspraksis samt annen pålagt virksomhet. Dette er ikke minst et spørsmål om enhetlig praksis og om NHOs medlemsbedrifter opplever en forbedring og læring etter å ha hatt inspeksjoner og tilsyn fra Arbeidstilsynet, eller etter kontakt med etaten på andre måter. Basert på dette var prosjektets hovedmålsetting todelt:

- 1) Å frambringe ny kunnskap om hvordan Arbeidstilsynets virkemidler fungerer i praksis, både med tanke på hva Arbeidstilsynet sier de ønsker å oppnå, og hva bedriftene mener de faktisk har behov for.
- 2) Å diskutere betydningen av disse funnene for effekt og effektivitet av Arbeidstilsynet tilsynsvirksomhet, og hvordan bedriftene mener at Arbeidstilsynet best kan bidra til en mest mulig positiv, langsiktig virkning på bedriftenes evne til læring, utvikling og forbedring av HMS.

Arbeidstilsynet har en viktig rolle i norsk arbeidsliv, og dette er noe alle parter er enige om. Arbeidstilsynet er en statlig etat, underlagt Arbeids- og sosialdepartementet, og etatens oppgave er å føre tilsyn med at bedriftene underlagt arbeidsmiljølovens krav følger disse. Arbeidstilsynet utfører ulike typer tilsyn, som varslet og ikke-varslet (uannmeldt) tilsyn, revisjoner, verifikasjoner, markedskontroll, prosjekt og aksjoner, samt tilsyn ved ulykker. Et tilsyn er knyttet til et eller flere tema, for eksempel å påse at det jobbes sikkert, å hindre at arbeidstakere blir utsatt for farlige og giftige kjemikalier, å unngå for lange arbeidsdager og å unngå feilbelastninger og sykdom som følge av dårlige ergonomiske forhold. Det er ikke en disputt om at disse temaene er viktige, men det stilles spørsmål ved hvordan de blir behandlet. Det er altså ikke mandatet til Arbeidstilsynet det stilles spørsmålsteget ved, det er utøvelsen av det.

Denne rapporten vil først og fremst gi et bilde av NHOs medlemsbedrifters oppfatning av situasjonen. Vi har intervjuet representanter fra fire casebedrifter i fire ulike bransjer om deres opplevelser, og sendt ut en spørreundersøkelse som fikk over 1500 svar fra bedrifter. I tillegg har vi gjort en arkivstudie av tilgjengelig materiale om Arbeidstilsynet, samt intervjuet tre ledere i direktoratet og regionskontor, og to inspektører. Vi var også med inspektørene ut på ulike former for tilsyn. Dette har gitt oss et innblikk i måten Arbeidstilsynet jobber på. Vi håper denne rapporten vil være nyttig for Arbeidstilsynet ved at den gir et bilde av hvordan etaten oppfattes fra "utsiden".

Innspillene som NHO har fått peker først og fremst på at bedriftene opplever at tilsynet og tilsynsformen ikke rettes mot dem eller det som etter deres mening er viktigst. NHOs medlemsbedrifter sier at tilsyn rettes mot å oppdage feil og mangler og gi pålegg, ikke å bidra til at hver enkelt bedrift blir bedre til å korrigere seg selv eller få et forbedret HMS-arbeid. Medlemsbedriftene mener også at tilsyn i alt for stor grad brukes til å påpeke feil og mangler hos relativt velfungerende bedrifter, noe som i ettertid binder opp mye tid hos dem for å rette opp "småpirk", og at Arbeidstilsynet heller burde gå til noen av de useriøse aktørene med store feil og mangler. De mener videre at Arbeidstilsynet kunne brukt tiden hos de flinke bedriftene til å hjelpe til i utarbeidelsen av gode HMS-system, mens de fortsatt bør ha kontroller hos de useriøse bedriftene.

Arbeidstilsynets egen beskrivelse av sine oppgaver, og utsagn fra representanter i Arbeidstilsynet vi har snakket med, viser at den utøvende delen av Arbeidstilsynet ser ut til å oppfatte sin hovedoppgave som kontrollør av om lovverket etterfølges, og at veiledning og opplæring blir sekundært eller indirekte.

NHO har fått mange rapporter fra sine medlemsbedrifter og deres bransje- og interesseorganisasjoner om negative opplevelser av måten Arbeidstilsynet utøver sin tilsynsvirksomhet på. Spørsmålene som medlemsbedriftene stiller, og forbedringsforslagene som kommer fra dem, oppfatter vi er gjort i beste mening, og med et ønske om at Arbeidstilsynet skal ha en størst mulig effekt for et godt og sikkert arbeidsliv.

Innspillene og forslagene fra medlemsbedriftene tyder på at de og Arbeidstilsynet har ulike oppfatninger av hvordan og på hva Arbeidstilsynet best kan bruke sin tid. Arbeidstilsynets beskrivelse av sin oppgave legger hovedvekten på kontroll av at Arbeidsmiljøloven overholdes, det vil si tilsyn, mens mange av forslagene fra medlemsbedriftene er rettet mot veiledning og hjelp til bedriftene. Det påpekes blant annet at godt HMS-arbeid innebærer kartlegginger av for eksempel "kjent gjentakende risiko", og at dette ikke kan føres tilsyn med gjennom kontroll, men via systemtilsyn/revisjoner. Arbeidstilsynet beskriver målet med tilsyn som "å kontrollere etterlevelse av regelverk slik at læring, utvikling og forbedring fremmes og gjør virksomhetene til gode HMS-virksomheter". NHOs medlemsbedrifters møte med Arbeidstilsynet er først og fremst gjennom tilsyn. Kritikken vi har fått innsyn i, har for en stor del handlet om åtte hovedpunkter:

- At det "bare" utføres kontroller og gis pålegg, og ikke gis tilsyn og hjelp som er relevant for bedriftenes langsiktige HMS-arbeid
- At noen inspektører har en atferd vis-à-vis bedriftene som beskrives som forutinntatt og forhåndsdømmende, med en nedlatende holdning
- At inspektørenes praksis ikke er enhetlig
- At det for mange er mest behov for systemrevisjon heller enn detaljtilsyn
- At Arbeidstilsynet ikke alltid følger forventede etiske retningslinjer
- At temaene for kampanjer og satsninger er gjentakende og at det er de samme bransjene og virksomhetene som velges ut gang på gang
- At antatt tidkrevende virksomheter unngås, for eksempel knyttet til sosial dumping, og at de som ikke driver lovlig dermed slipper unna

Dette står i kontrast til det som står i Arbeidstilsynets tilsynsstrategi, der det å "Prioritere aktiviteter som bidrar til at arbeidsgiver ivaretar sitt ansvar for systematisk HMS-arbeid" er ett av i alt fem viktige punkter. I tillegg legges det vekt på samarbeidet mellom inspektør og bedrift, at tilsynspraksis skal være enhetlig, og at kampanjer og satsninger skal legges der risikoen er størst. Det finnes flere tilleggsinnsigelser i det som kommuniseres fra NHOs medlemmer, blant annet at Arbeidstilsynet heller burde måles på effekt av tilsyn enn antall tilsyn.

Det er enighet om at tilsyn er viktig og at oppgaven selvsagt skal opprettholdes, men det er uenighet om hvem som har mest behov for tilsyn og hva slags tilsyn som skal utføres. I "Innspill fra Arbeidsgruppe arbeidsgiverne" til Arbeidstilsynets satsninger for 2015-2016, er et overordnet poeng at det er viktigst å prioritere tilsyn på området organisatorisk arbeidsmiljø. De lister opp flere tema som de mener er sentrale innenfor organisatorisk arbeidsmiljø:

- Omstillinger – arbeidslivet vil alltid preges av omstillinger og globalisering er kommet for å bli. Hvilke arbeidsmiljøutfordringer møter virksomhetene, og hvordan håndteres dette?
- Klare linjer, strukturer, roller og ansvar, og oppgaver i HMS-arbeidet i bedriften (ledelse og ansattes representanter)

- Partssamarbeid og medvirkning – (også i betydningen å ha noen å spille på/med). Inkluderende.no er relevant verktøy.
- Forebyggende HMS-arbeid

Gruppen peker videre på tre forhold som de mener er ekstra viktige fremover: 1) tilsynsmetodikk, 2) bedre bransjekunnskap/sektorkunnskap og 3) globalisering og "sosial dumping"

Det er ikke bare denne gruppen som har sett dette behovet. I tilbakemeldingene NHO har fått fra flere interesseorganisasjoner, fagforeninger og medlemsbedrifter, sier de at de mener Arbeidstilsynet har, og bør være interessert i å ta, en mulighet til å påvirke arbeidsforhold ut over det de gjør i dag. Både globalisering og sosial dumping er nevnt som stikkord i tilknytning til dette.

Hva Arbeidstilsynet gjør er også gitt av hva de blir målt på og må svare for overfor politikerne. Fra interesseorganisasjoner, fagforeninger og medlemsbedrifter etterspørres det særlig at effekten av tilsyn må være resultatmålet for etaten, og ikke bare antall tilsyn og antall pålegg. De ønsker at resultatmålene knyttes direkte til Arbeidstilsynets innsats. Videre argumenteres det for at ved å ha fokus på resultatmål av effekten, blir ansvaret for måloppnåelse et reelt trepartssamarbeid, og arbeidsgivere og arbeidstakere blir medansvarlige.

Et annet moment som bringes inn er at Arbeidstilsynet ikke har god nok kjennskap til bransjen når de setter i gang satsninger eller prosjekter. Tilbakemeldingene fra aktører som befinner seg på innsiden av bransjen er at satsningene ikke er godt nok gjennomtenkt eller har feil fokus. Denne kritikken rettes ofte mot inspektørene og den jobben de gjør ute på tilsyn, naturlig nok, siden det er disse bedriftene møter. I tillegg er en kritikk at mange bedrifter og bransjer opplever at Arbeidstilsynet har kampanjer og satsninger i de samme bransjene år etter år, som fokuserer på lite nytt fra gang til gang (se også Torvatn, 2001).

2 Metode

Metodetriangulering – det å bruke minst to ulike metoder for å belyse et fenomen, gir mulighet til å få en dypere forståelse av fenomenet det forskes på. I denne studien ble det laget en design som inkluderte tre ulike metoder for kunnskapsinnhenting. Først gjennomførte vi en arkivstudie for å få innsikt i hva Arbeidstilsynets oppgaver er. Deretter brukte vi intervjuer og casestudier for å få dybdekunnskap om Arbeidstilsynets praksiser, og for å etablere et godt utgangspunkt for å lage et relevant spørreskjema. Til slutt utarbeidet vi spørreskjemaet i tett dialog med flere ulike bransjeorganisasjoner, til en nettbasert spørreundersøkelse administrert av NHO, som ga oss informasjon om utbredelse og omfang av NHO-bedrifteres opplevelser med Arbeidstilsynets tilsynspraksis og andre kontaktpunkt. Formålet med denne metodetrianguleringen var å avdekke forskjellen mellom søndagsteori – det man sier at man gjør, og hverdagsteori – det man sier at man skal gjøre. Selv om antallet gjennomførte intervjuer ikke er veldig høyt gir disse viktig bakgrunnsinformasjon.

2.1 Arkivstudien

Formålet med arkivstudien var å se nærmere på hva som er Arbeidstilsynets egen beskrivelse av sine arbeidsoppgaver, og spesielt tilsynsoppgaven. Vi har sett på formelle dokumenter, som tildelingsbrev, årsrapporter og strategisk plan, samt hvordan Arbeidstilsynet presenterer seg på hjemmesiden og gjennom andre presentasjoner, for å få et mer detaljert bilde av Arbeidstilsynets tilsynsstrategi og "ansikt utad". I tillegg har vi sett på hvordan Arbeidstilsynets arbeid er blitt beskrevet i tidligere forsknings- og evalueringsrapporter. Denne oppsummeringen presenteres i kapittel 4.

2.2 Kvalitativ datainnsamling og analyse

Vi gjennomførte intervjuer med representanter for NHOs medlemsbedrifter i ulike bransjer og med ansatte i Arbeidstilsynet. Som en del av informasjonsinnhenting i forkant av utforming av spørreundersøkelsen, gjennomførte vi intervjuer med representanter for fire ulike bransjer. De fire bransjene er 1) renhold, 2) service, 3) helse, og 4) bygg- og anlegg. Vi ytret ønske om å ha med daglig leder, HMS- leder, verneombud og tillitsvalgt i intervjuene, og dette ble imøtekommet ut fra hva som var hensiktsmessig i hver bedrift. Totalt snakket vi med ni personer om deres erfaringer med tilsyn og annen kontakt med Arbeidstilsynet.

For å få en balansert forståelse av tilsynsprosessen, ønsket vi også å prate med noen fra Arbeidstilsynet. Totalt fem ansatte stilte velvillig opp til intervju, derav to direktører, en mellomleder og to inspektører. Vi fikk også bli med de to inspektørene ut på tilsyn. Vi deltok på både varslet og uanmeldt tilsyn, innenfor to ulike bransjer. Oppsummeringen av disse intervjuene presenteres i kapittel 5.

2.3 Kvantitativ datainnsamling og analyse

Før den endelige utforming av spørreundersøkelsen gjennomførte vi, i tillegg til den kvalitative datainnsamlingen, et dialogmøte med bransjeorganisasjonene i NHO for å kvalitetssikre at våre funn fra casestudiene ble oppfattet som relevante. På dialogmøtet la vi frem foreløpige funn, og fikk kommentarer og refleksjoner fra deltakerne. For ytterligere å sikre relevansen, ble et utkast til spørreskjema distribuert internt i NHO og til bransjerelaterte HMS-rådgivere. Disse ble bedt om å prøve ut spørreundersøkelsen på nett, og komme med forslag til forbedringer før utsendelse. Vi fikk svært mange innspill, som vi brukte i utarbeidelsen av den endelige undersøkelsen.

Utsendelse av spørreundersøkelsen og datainnhenting ble gjennomført av NHO. Undersøkelsen ble sendt til samtlige medlemmer i de landsforeningene som erfaringsmessig har kontakt med Arbeidstilsynet. Totalt

gjelder dette over 13.000 medlemsbedrifter. Undersøkelsen er dermed kun rettet mot bedrifter som er organisert i NHO. Dette er den største og bredeste interesseorganisasjonen for bedrifter i Norge. Organisasjonen har ca. 24.000 medlemsbedrifter, som spenner fra små familieeide bedrifter til multinasjonale selskaper i ulike bransjer, næringer og regioner. De 1532 bedriftene som har svart på denne undersøkelsen utgjør et representativt utvalg av NHOs medlemsbedrifter. Dette er en lav svarprosent totalt, men forventet. Spredningen i utvalget som vi satt igjen med er god sett i kraft av fordeling på bransjer og fylker.

I e-posten fra NHO fikk bedriftene/de som skulle besvare undersøkelsen valget mellom to lenker. Én for de som hadde hatt befattning med Arbeidstilsynet, og én for de som ikke hadde hatt befattning med Arbeidstilsynet. Det var kun de som hadde hatt befattning med Arbeidstilsynet som fikk tilgang til undersøkelsen.

Totalt svarte som sagt 1532 bedrifter ja på spørsmål om de har personlig erfaring med Arbeidstilsynet i forbindelse med tilsyn eller annen kontakt. Vi fikk svar fra bedrifter i alle fylker. De tre største gruppene av bransjer som svarte var bygg og anlegg (33 %), industri (18 %) og service (12 %). Bredden i bedriftsstørrelse ble også dekket, se tabell 1.

Bedriftsstørrelse	Prosent
Under 10 ansatte	31
10-25	28
26-75	23
76-150	8
Flere enn 150 ansatte	10

Tabell 1. De som svarte fordelt på bedriftsstørrelse.

Det var flest daglige ledere og/eller administrerende direktører som svarte. Se tabell 2 for en fordeling på rolle i bedriften blant de som svarte.

Rolle/stilling	Prosent
Daglig leder/Adm.dir.	77
Leder innenfor HMS/HR	12
Driftsansvarlig	5
Mellomleder	3
Verneombud	1
Ansatt uten lederansvar	1
Annet	1

Tabell 2. De som svarte fordelt på rolle/stilling i bedriften.

3 Oppsummering av arkivstudien

Formålet med arkivstudien var å se nærmere på hva som er Arbeidstilsynets egen beskrivelse og tolkning av sine arbeidsoppgaver, og spesielt tilsynsoppgaven de har fått tildelt. Arkivstudien har i hovedsak vært konsentrert rundt formelle dokumenter som beskriver Arbeidstilsynets virksomhet, slik som tildelingsbrev, årsrapporter, strategisk plan og beskrivelse av satsninger. I tillegg er materiale fra Arbeidstilsynets nettsider og egne presentasjoner brukt. Vi har også til en viss grad sett på hvordan Arbeidstilsynets arbeid er blitt beskrevet i tidligere evalueringsrapporter av kampanjer og satsninger som Arbeidstilsynet har gjennomført. I dette kapitlet gir vi en beskrivelse av Arbeidstilsynet basert på informasjonen vi har innhentet.

3.1 Hva er "Arbeidstilsynet"?

Arbeidstilsynet er en statlig etat underlagt Arbeids- og sosialdepartementet, og organisert i avdelinger. Se tabell 3 for en oversikt over disse og deres ansvarsområder.

Avdelinger	Avdelingen har ansvaret for
Styring og samordning	<ul style="list-style-type: none"> • Samordning mellom etat og departementet • Plan, økonomi og rapportering • Overordnet ansvar for etatens prosjekter • Samordning av etatens tilsynsvirksomhet. • Samordning av Arbeidstilsynets koordinerende rolle ift de andre HMS-etatene
Lover og regelverk	<ul style="list-style-type: none"> • Etatens nasjonale og internasjonale regelverksarbeid • Fortolkning og videre utvikling av regelverket • Samarbeid med andre myndigheter med ansvar på tilgrensende områder • Juridisk saksbehandling • Klagebehandling
Organisasjon	<ul style="list-style-type: none"> • At etaten har velfungerende systemer for internt arbeid med HMS • Å være pådriver for- og kvalitetssikrer av organisasjonsutvikling, etatens program for ledelsesutvikling, overordnet personalforvaltning, systemer som sikrer at etaten til enhver tid har riktig kompetanse • Å drifte fora for medbestemmelse på etatsnivå • Administrative støttefunksjoner som IKT, dokumentensenter, sentralbord og lønn/regnskap
Dokumentasjon og analyse	<ul style="list-style-type: none"> • Å innhente og analysere kunnskap om arbeidsmiljøspørsmål • Overvåke utviklingen av arbeidsmiljøet • Ivareta etatens rolle som faglig premissleverandør • Arbeid med interne kompetansenettverk
Kommunikasjon	<ul style="list-style-type: none"> • Å utvikle og gjennomføre etatens strategier for informasjon og kunnskapsformidling • Å profilere og synliggjøre etaten • Å koordinere større informasjonstiltak • Kunnskapsformidling • Redaksjonelt ansvar for Arbeidstilsynets nettsted, fagbladet Arbeidervern og interne informasjonskanaler • Arbeidstilsynets svartjeneste

Tabell 3. En oversikt over avdelinger og oppgaver i Direktoratet for Arbeidstilsynet.

Direktoratet for Arbeidstilsynet er etatens overordnede organ med ansvar for strategi, planer og kommunikasjon. Direktoratet er lokalisert i Trondheim, og har fem avdelinger: Dokumentasjon og analyse, Styring og samordning, Kommunikasjon, Lov og regelverk og Organisasjon. Tabell 3 gir en oversikt over oppgavene til de ulike avdelingene i direktoratet.

Regionskontorene har ansvar for tilsyn i bedrifter innenfor regionen. Direktoratet er klageinstans for vedtak som fattes i regionene. Regionskontorene har også ansvar for å gi veiledning og informasjon i sitt geografiske område. I tillegg har regionskontorene fått ansvar for å gi veiledning og informasjon om ulike nasjonale fagområder, på tvers av regionene. Norge er delt inn i syv regioner, med tilhørende regionskontor, tilsynskontor og fagområder. Tabell 4 viser en oversikt over Arbeidstilsynets regionskontorer.

Arbeidsdelingen mellom direktorat og regionskontor beskrives slik på Arbeidstilsynets hjemmeside: "Direktoratet har ansvar for blant annet overordnede strategier, planer, regelverksutvikling og kommunikasjon med sentrale samarbeidspartnere. Regionskontorene gir veiledning og informasjon regionalt, og fører tilsyn med den enkelte virksomheten." Det vil med andre ord si at bedriftene i NHO stort sett vil være i befattning med ansatte på regionskontorene. Direktoratet er viktig som premissgiver, men for bedriftene bare på en indirekte måte, via sine bransje- og interesseorganisasjoner, og gjennom de føringer direktoratet legger for sine regionskontorer.

Regioner	Regionskontor	Tilsynskontor	Nasjonalt fagområde
Oslo	Oslo		Markedskontroll av kjemikalier Sosial dumping
Østfold og Akershus	Moss	Lillestrøm	Byggesaksbehandling
Indre Østland (Buskerud, Oppland og Hedmark)	Hamar	Drammen, Gjøvik og Lillehammer	
Sør-Norge (Vestfold, Telemark og Agder-fylkene)	Skien	Tønsberg og Kristiansand	Storulykker
Vestlandet (Rogaland, Hordaland og Sogn og Fjordane)	Bergen	Stavanger, Haugesund og Førde	Arbeid i tanker Dykking, røyk- og åndedrettsvern Eksplorative atmosfærer (ATEX)
Midt-Norge (Møre og Romsdal og Trøndelag-fylkene)	Trondheim	Ålesund og Kristiansund	Markedskontroll personlig verneutstyr (PVU) Markedstilsyn maskiner og arbeidsutstyr Tekniske godkjenninger
Nord-Norge (Nordland, Troms, Finnmark og Svalbard)	Finnsnes	Tromsø, Bodø, Alta, Sortland og Mosjøen	Arbeidstid

Tabell 4. En oversikt over Arbeidstilsynets regioner, regionskontorer, tilsynskontorer, og fagområder.

Organisering av strategiske prosjekter og satsinger

Arbeidstilsynet utarbeider en strategisk plan for en fireårsperiode, som bygger på de politiske føringene som gjelder Arbeidstilsynets område, og trekker opp linjene for etatens prioriteringer og innsats i perioden. Nåværende strategiske plan gjelder for 2013 - 2016.

På hjemmesiden til Arbeidstilsynet presenteres strategiene de har valgt for perioden 2013-2016 slik:

- Satsinger i utsatte næringer: renhold, helse- og sosial, bygg- og anlegg, overnatting og servering og transport. Næringene er valgt på bakgrunn av at deler av næringene har alvorlige og sammensatte arbeidsmiljøutfordringer.
- Styrke samarbeidet med partene: Arbeidstilsynet skal jobbe for å utvikle samarbeidet med arbeidslivets parter, både sentralt og regionalt. Arbeidstilsynet ønsker et mer operativt samarbeid basert på tydelig ansvarsdeling mellom etaten og partene.
- Spre kunnskap til unge arbeidstakere og nyetablerte virksomheter: For unge arbeidstakere legger kunnskap om HMS grunnlag for en god start i arbeidslivet. Og for nye virksomheter er kunnskap nødvendig for å etablere gode HMS-rutiner.
- Aktiv oppfølging av tips og meldinger: Tips fra verneombud og tillitsvalgte skal prioriteres.
- Utadrettet aktivitet basert på årlige prioriteringer: årlige risikovurderinger legges til grunn for ytterligere aktiviteter.

Nasjonale prosjekter/satsinger i perioden 2013 – 2016 er disse:

- Tilsyn i renholdsbransjen
- Tilsyn i helse- og sosial
- Unge arbeidstakere og nye virksomheter
- Bygg og anlegg
- Transport
- Overnatting og servering

I tillegg til nasjonale prosjekter, gjennomfører regionskontorene også regionale og lokale prosjekter.

I Strategisk plan 2013-2016 presenteres Arbeidstilsynets hovedstrategi for denne planperioden. Innsatsen vil rettes mot satsinger i utsatte næringer som renhold, helse- og sosial, bygg- og anlegg, overnatting og servering og transport, styrke samarbeidet med arbeidslivets parter, spre kunnskap til unge arbeidstakere og nyetablerte virksomheter, samt følge opp tips og meldinger aktivt og prioritere tips fra verneombud og tillitsvalgte. I tillegg gjennomfører Arbeidstilsynet årlige risikovurderinger som legges til grunn for ytterligere utadrettet aktivitet.

Arbeidstilsynets virkemidler

Arbeidstilsynet har fire virkemidler (vi har kalt dem oppgaver) for å oppnå sine målsettinger. Disse er 1) tilsyn, 2) veilednings- og informasjonsarbeid overfor virksomhetene og samfunnet, 3) premissgiving og 4) samarbeid med andre, både etater og interesseorganisasjoner. Figur 1 er en reproduksjon av Arbeidstilsynets egen framstilling av virkemidlene, funnet i en presentasjon "Tilsyn fra A til Å", som ble holdt på "Seminar for kunnskapsdeling og samarbeid mellom Arbeidstilsynet og partene i arbeidslivet" den 30. januar 2014.



Figur 1. Arbeidstilsynets presentasjon av sine virkemidler.

3.2 Tilsyn

I Arbeidstilsynets tildelingsbrev for 2014 står det en beskrivelse av de prioriteringene, målene og rapporteringskravene som Arbeids- og sosialdepartementet gir. Det listes opp en lang rekke punkter som skal besvares i årsrapporten. Disse punktene handler i stor grad om tilsynsoppgaven, slik som antall tilsyn, ressursbruk fordelt på tilsynsaktivitet, andel tilsyn med reaksjoner, antall vedtak med pålegg i ulike former og fordelingen av disse på ressurser og næringer. Vi kan litt populistisk si at det er mye fokus på "tellekanter" når det gjelder tilsyn.

Tilsynsansvaret omfatter ca. 180.000 virksomheter i privat og offentlig sektor, og ca. 60.000 enheter i landbruket (Arbeidstilsynets hjemmeside). Som tabell 5 viser, gjennomfører Arbeidstilsynet omtrent 15.000 tilsyn i året. For å være målrettet i tilsynsarbeidet velger Arbeidstilsynet ut ulike satsninger på bakgrunn av en analyse og vurdering av arbeidsmiljøtilstanden (se Kunnskapsunderlag for strategisk plan, Kompass Tema nr. 3/2012).

3.2.1 Tilsynsstrategi

Arbeidstilsynet har utarbeidet en tilsynsstrategi som skal være retningsgivende for de ansatte, og som skal bidra til mer enhetlig tilsyn og oppfølging av tilsynene. I presentasjonen "Tilsyn fra A til Å", som ble holdt på "Seminar for kunnskapsdeling og samarbeid mellom Arbeidstilsynet og partene i arbeidslivet" den 30. januar 2014, står det at tilsynsstrategien skal være et rammeverk som gir etatens ansatte spillerom til å bruke sin kompetanse. Videre forklares Arbeidstilsynets tilsynsstrategi på denne måten:

- Virksomhetene skal møte ETT Arbeidstilsyn som opptrer kompetent, solid og synlig i alle utadrettede aktiviteter
- Bruke de virkemidlene som gir best varig effekt på arbeidsmiljøet
- Rette innsatsen mot bransjer og virksomheter med størst risiko for arbeidsrelatert ulykke, sykdom og skade

- Prioritere aktiviteter som bidrar til at arbeidsgiver ivaretar sitt ansvar for systematisk HMS-arbeid
- Være enhetlig i budskap, fremtreden og reaksjonsbruk
- Være synlig i arbeidslivet.

Arbeidstilsynet sier også at de ønsker å vise at tilsynsstrategien har en rød tråd fra strategisk plan til praktisk tilsynsarbeid, og at disse fem punktene synliggjør det.

Som bedrift er det først og fremst hjemmesiden til Arbeidstilsynet som er informasjonskanal, og det som møter bedrifter der, i form av det som kalles Arbeidstilsynets serviceerklæring, er at det er forvaltning av lovverket som er det mest fremtredende:

Arbeidstilsynet er en statlig etat, underlagt Arbeids- og sosialdepartementet. Arbeidstilsynet består av et overordnet direktorat og sju regionkontor med underliggende tilsynskontor. Etaten har forvaltnings-, tilsyns- og informasjonsoppgaver knyttet til arbeidsmiljøloven med forskrifter. I tillegg hører enkelte andre lover inn under arbeidsområdet til Arbeidstilsynet. Disse lovene er: Ferieloven, lov om 1. og 17. mai som høytidsdager og deler av tobakkskadeloven (røykeloven). Etter Lov om universitet og høyskoler samt folkehøgskoleloven skal Arbeidstilsynet også føre tilsyn med studentenes læringsmiljø. Utlendingsloven og allmenngjøringsloven gir Arbeidstilsynet ansvar og myndighet i forhold til tilsyn med lønns- og arbeidsvilkår for utenlandske arbeidstakere.

I beskrivelsen av seg selv legges det altså stor vekt på lovverket, og å henvise til hvilke lover Arbeidstilsynet skal forholde seg til. Dette tydeliggjør at Arbeidstilsynet er en kontrollinstans overfor bedriftene. I tildelingsbrevet til Arbeidstilsynet for 2014 legges det også vekt på at Arbeidstilsynets hovedoppgave er å bidra til at arbeidsmiljølovens bestemmelser blir fulgt opp i virksomhetene, men videre står det at tilsynet skal gjennomføres med det formål å oppnå forbedring i virksomheten; at målsetting og reaksjoner skal tilpasses alvorlighetsgraden i saken; at tips og meldinger eventuelt skal følges opp etter en risikovurdering av henvendelsen; samt at Arbeidstilsynet skal samarbeide med partene i arbeidslivet og andre aktører på HMS-området (Tildelingsbrev 2014).

Det kan tenkes at direktoratets vektlegging i tilsynsstrategien på å *Prioritere aktiviteter som bidrar til at arbeidsgiver ivaretar sitt ansvar for systematisk HMS-arbeid* tolkes som at det innebærer hjelp til langsiktig HMS-arbeid av bedriftene, men at det i praktisk utførelse i handler om kontroll av at lovverket følges. Det er uenighet om *hvordan* dette best gjøres.

3.2.2 Ordinært tilsyn

Arbeidstilsynet har kampanjer og satsninger som én del av tilsynsaktiviteten, men dette er på siden av ordinær tilsynsaktivitet. Ordinært tilsyn er den arbeidsoppgaven som Arbeidstilsynet bruker mest ressurser på. Beskrivelsen av "Tilsyn" på Arbeidstilsynets hjemmeside er inndelt i to overskrifter: Kontroll og reaksjoner. Som nevnt under punktet om tilsynsstrategi, har informasjonen på hjemmesiden et sterkere fokus på kontroll og lovverk enn det vi får inntrykk av gjennom direktoratets presentasjoner.

Kontroller utført av Arbeidstilsynet gjennomføres som varslet tilsyn, ikke-varslet tilsyn, revisjon, verifikasjon, markedskontroll jfr EØS-avtalen, kampanjer og aksjoner, samt tilsyn i forbindelse med ulykker. Dersom det oppdages avvik ved tilsyn får bedriften reaksjoner i form av pålegg, tvangsmulkt, stans av arbeidet, politianmeldelse og/eller overtredelsesgebyr (alt Arbeidstilsynets hjemmeside).

Under overskriften "kontroll" beskrives de ulike formene for tilsyn:

- *Varsla tilsyn - Verksemda vert varsla før inspeksjonen via brev. Brevet informerer om kva Arbeidstilsynet ønskjer å sjå på, og kva for dokumentasjon bedrifta bør ha klar før inspeksjonen. Arbeidstilsynet vitjar verksemda, og møter dagleg leiar og verneombod, og gjennomfører ei synfaring med fokus på område som Arbeidstilsynet ønskjer å sjå på. Inspeksjonen vert avslutta med eit møte kor ein går gjennom det tilsynet har avdekt. Dersom det er manglar hjå verksemda vil Arbeidstilsynet gjere reie for dette. Mål: Når Arbeidstilsynet forlet verksemda skal verksemda ha fått viktig og relevant kunnskap om retningslinjer og forskrifter. Eit varsla tilsyn varer vanlegvis i 2-4 timar.*
- *Ikkje-varsla tilsyn - Ikkje-varsla inspeksjoner vert nytta til dømes for å undersøkje tilhøve på arbeidsplassen knytta til sosial dumping og teknisk tryggleik. Ikkje-varsla tilsyn kan kome i stand etter tips frå anonyme tipsarar, frå politiet eller andre.*
- *Revisjon - I revisjonar ser Arbeidstilsynet etter korleis verksemda arbeider systematisk med arbeidsmiljøet. Det inneber at ein går gjennom verksemda si internkontroll, for å avdekkje om regelverk og prosedyrer vert følgde. Arbeidstilsynet vil be om å få tilsend dokumentasjon på internkontrollen i verksemda på førehand.*
- *I eit formøte med leiinga og verneombod, og eventuelt bedriftshelseteneste og tillitsvalte, gjer Arbeidstilsynet greie for korleis revisjonen gjennomførast. Arbeidstilsynet går gjennom dokumentasjonen frå verksemda, og vel ut personar til intervju. Ein revisjon kan ta 3-4 dagar. Revisjonen vert avslutta med eit sluttmøte, der ein oppsummerar eventuelle avvik som Arbeidstilsynet meiner verksemda må rette opp.*
- *Verifikasjon - Ved verifikasjonar ber Arbeidstilsynet verksemda leggje fram dokumentasjon på at visse spesifiserte krav er oppfylde. Verifikasjonar kan vere ein del av revisjonar, inspeksjonar og marknadskontroll. Verifikasjonar kan nyttast som stikkprøver for å sjekke om internkontrollen fungerer i praksis og at aktivitetane i verksemda oppfyller lova sine krav.*
- *Marknadskontroll - Arbeidstilsynet fører kontroll for å sikre at visse produkt oppfyller krav til helse og tryggleik i forskriftene og EØS-avtalen. Døme på produkt som Arbeidstilsynet fører marknadskontroll med er maskiner, verneutstyr og kjemikalie. Marknadskontrollen skjer dels gjennom den vanlege inspeksjonsverksemda i Arbeidstilsynet, og dels gjennom kontrolltiltak i omsetningskjeda.*
- *Prosjekt og aksjonar - Arbeidstilsynet organiserer ein del av si verksemd i prosjekt, der ein gjennomfører eigne inspeksjonar med særskilte arbeidsmiljøfaglege tema eller i spesifikke bransjar.*
- *Tilsyn i samband med ulukker - Alle alvorlege arbeidsulukker vert granska av Arbeidstilsynet. Dersom arbeidstakarar vert ramma av ei alvorleg arbeidsulukke, skal arbeidsgjevaren straks varsle næraste politi og Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet vil vurdere å inspisere ulukkestaden. Arbeidstilsynet samarbeider med politiet i etterforskning av ulukker. Etterforskinga vil undersøkje om det har vore brot på lov- og regelverk.*

Under overskriften Reaksjoner beskrives de ulike sanksjonsmulighetene til Arbeidstilsynet overfor bedriftene:

- *Pålegg - Arbeidstilsynet vil påleggje verksemda å utbetre tilhøve som ikkje tilfredsstillar krav i regelverket. Arbeidstilsynet varslar verksemda skriftleg om manglar som vert avdekt i tilsynet. Så*

sant manglane ikkje er så alvorlege at dei fører til umiddelbar stansing, vil verksemda få ein tidsfrist til å gjennomføre dei naudsynte utbetringane. Viss verksemda vil klage på merknader gitt av Arbeidstilsynet, er det ein frist på 3 veker til å gjere dette.

- *Tvangsmulkt - Viss ei verksemd ikkje gjennomfører Arbeidstilsynet sine pålegg, kan Arbeidstilsynet ileggje verksemda tvangsmulkt. Verksemda kan be om utsetjing i høve til fristane som Arbeidstilsynet set, dersom verksemda har ein fornuftig grunn.*
- *Stansing - Ved overhengande fare kan Arbeidstilsynet stanse arbeidet. Ved stansing må verksemda utbetre mangelen før arbeidet kan starte opp igjen.*
- *Politimelding - Viss Arbeidstilsynet meiner kontrollen avdekkjer straffbare tilhøve, vil desse verte politimeldte. Det er då politiet som etterforskar saka vidare, og påtalemyndigheita som avgjer om det skal reisast tiltale mot dei ansvarlege.*
- *Overtredingsgebyr - Arbeidstilsynet kan gje verksemd eit gebyr for brot på reglar som Arbeidstilsynet handhevar. Slike gebyr vert i praksis bruka ved alvorlege og gjentakande brot på arbeidsmiljøregelverket.*
- *I praksis vil overtredingsgebyret bli gitt ved alvorlege og gjentatte brot på arbeidsmiljølovgivninga. Overtredingsgebyret kan ikkje setjast høgare enn 15 gongar grunnbeløpet i folketrygda.*

En viktig del av jobben til Arbeidstilsynet er å utføre tilsyn og komme med reaksjoner dersom de oppdager avvik, og å følge opp disse.

Tabell 5 viser at Arbeidstilsynet har gitt en eller annen form for reaksjon i 65 % av tilsynene, og at disse først og fremst har vært i form av pålegg og eventuelt gebyr. Pålegg betyr at Arbeidstilsynet gir virksomheten skriftlig beskjed om å utbedre forhold som ikke tilfredsstillter kravene i regelverket.

Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet i perioden 2009 - 2013					
År	2009	2010	2011	2012	2013
Antall tilsyn	15 280	14 834	14 208	15 168	15 964
Reaksjonsprosent	60 %	61 %	60 %	61 %	65 %
Vedtak om tvangsmulkt	1 222	1 636	1 517	1 389	2 362
Antall stansinger	774	632	465	474	388
Antall anmeldelser	68	46	67	141	154

Tabell 5. Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet 2009-2013.

3.2.3 Gjennomføring av tilsyn – kvalitet og metodikk

I tildelingsbrevet for 2014 står det at Riksrevisjonene har merknader til kvaliteten på Arbeidstilsynets tilsyn, og at departementet understreker at disse forholdene må prioriteres og utbedres. Arbeidstilsynet får derfor i oppgave å videreutvikle systemer og rutiner som sikrer enhetlig opptreden, videreutvikle kunnskap om metodevalg, samt utvikle metodikk for effektmåling av tilsynsvirksomheten. Det er med andre ord et forbedringspotensial når det gjelder tilsynspraksis. De samme forbedringspunktene som nevnes i tildelingsbrevet for 2014, ble påpekt i en rapport fra 2003, der Nordlandsforskning evaluerer Arbeidstilsynets kampanje Rett hjem, som hadde fokus på bedre arbeidsmiljø i hjemmetjenesten (Trygstad et al., 2003). Også

den gang ble det pekt på at selve gjennomføringen av tilsynsmøtene og om møtene ble oppfattet som gode og nyttige eller ikke, hang sammen med den enkelte inspektørs kompetanse, og at det var til dels stor variasjon i rapportskrivning, påleggsutforming, detaljeringsgrad i påleggene og hvem påleggene ble stilet til (Trygstad et al., 2003, s. 8).

Den kritikken vi har mottatt fra medlemsbedriftene, og som ligger til grunn for dette prosjektet, viser at disse temaene fremdeles er gyldige i dag. Kritikken handler blant annet om regionale forskjeller i utøvelsen av tilsyn, økt byråkratisering, standardiserte sjekklister som ikke gir rom for skjønn og pålegg basert på sjekklister heller enn tilstanden i bedriften.

I tillegg har medlemsbedriftene meldt om langvarig irritasjon over at Arbeidstilsynet og bedriftene har ulik forståelse av problemstillinger, konsekvenser og tiltak knyttet til HMS-arbeid på arbeidsplassen. Kritikken bygger på det som oppleves som urimelige og irrelevante krav fra Arbeidstilsynet, og at inspektørene ikke tar høyde for bedriftens spesifikke situasjon. Lover og forskrifter må selvsagt være generelle og gjelde for alle, men som et ledd i enhetlig tilsynsstrategi ser det ut til at Arbeidstilsynet har operasjonalisert lovverk i sjekklister (kalt "tilsynspakker" internt i Arbeidstilsynet) som inspektørene skal bruke når de er på tilsyn. Bedriftene har opplevd at inspektørene gir pålegg basert på punkter i sjekklisten som ikke oppfattes som relevante for deres kontekst.

Å sikre enhetlig opptreden overfor virksomhetene i betydningen at det ikke skjer urettferdig forskjellsbehandling, er viktig. Samtidig kan enhetlig opptreden bety at man ikke bruker skjønn, det vil si ikke ser konteksten som virksomhetene har.

Spekter er en av aktørene som la press for at en evaluering av Arbeidstilsynet og tilsynsmetodikken måtte inkluderes i budsjettet for 2015.

Arbeidstilsynets tilsynsstrategi er at "Aktivitene våre skal innrettes slik at vi oppnår best mulig effekt ute i virksomhetene. Med effekt menes varig forbedring av arbeidsmiljøet" (fra presentasjon på Arbeidstilsynets seminar 30.januar 2014, med overskriften "Innspill fra arbeidsgruppen for arbeidsgiverne").

Tilsynsmetodikken er ifølge Arbeidstilsynet selv fokusert rundt indikatorer og detaljtilsyn, og man skal skape forståelse for hvorfor tilsyn, i tillegg til å ha fokus på veiledning, samt reflektere rundt hva virksomhetene lærer og oppnår fra tilsyn.

I skriftlig materiale som planer og presentasjoner ser det ikke ut som at det er stort sprik mellom det Arbeidstilsynet, partene og NHOs medlemsbedrifter ønsker. En andel av NHOs medlemsbedrifter er likevel ikke fornøyde, og det tyder på at det er et sprik mellom planene Arbeidstilsynet lager og måten de iverksettes på i praksis. Dette betyr ikke at det er inspektørene som nødvendigvis gjør en dårlig jobb. Inspektørene utfører jobben innenfor de rammebetingelsene de har, og mest sannsynlig etter beste evne.

3.3 Veilednings- og informasjonsarbeid

I tildelingsbrevet for 2014 bes Arbeidstilsynet å rapportere status for strategier og planer for å spre og øke kunnskap, inkludert status for pågående veiledningsaktiviteter. Veiledning er den aktiviteten, i tillegg til tilsyn, der Arbeidstilsynet og bedriftene er i direkte kontakt med hverandre. Veiledning- og informasjonsarbeid er derfor en aktivitet som har mye å si for Arbeidstilsynets omdømme ute i bedriftene.

3.3.1 Hva går veiledning ut på?

Veilednings- og informasjonsarbeid er en naturlig forlengelse av arbeidsoppgavene "kunnskapsutvikling" og "premissgiving", men er mer direkte knyttet til virksomhetene. Arbeidstilsynet utarbeider informasjonsmaterieill i ulike former, som brosjyrer, lover, forskrifter og veiledninger, som enten kan lastes ned fra hjemmesiden eller bestilles i papirformat. Denne typen informasjon er generell og skal passe for alle typer virksomheter. I tillegg har Arbeidstilsynet en svartjeneste i form av en informasjonstelefon som svarer på generelle spørsmål om rettigheter og plikter knyttet til lovverket, og det er mulig å sende e-post og få svar innen tre uker (Arbeidstilsynets hjemmeside).

I et notat skrevet av Nordlandsforskning (Sollund & Magnussen, 2005) som omhandler Arbeidstilsynets svartjeneste, sies det at svartjenesten skal være en nøytral instans som opplyser om lover og regelverk, innbefattet retten til å klage og til å melde tilbake på pålegg. Det sies videre at hovedmålet for svartjenesten er å ha publikum i fokus og at de har to stikkord for sin virksomhet: Tilgjengelighet og kvalitet. I Arbeidstilsynets Serviceerklæring, som står beskrevet på hjemmesiden, står det at de som er i kontakt med Arbeidstilsynet har rett til:

- Å få forklart innholdet i de lover og forskrifter som Arbeidstilsynet forvalter
- Å få forklart innholdet i tilsynsrapporter
- En objektiv og rettferdig behandling av de forhold som angår deg
- Å få innsyn i de dokumenter som gjelder din sak
- Å få vite eventuelle reaksjoner som Arbeidstilsynet kan iverksette

Gjennom beskrivelsene som gis i rapporten fra Nordlandsforskning og i Arbeidstilsynets Serviceerklæring, kan det virke som om svartjenesten først og fremst er ment å fange opp de som har private spørsmål eller vil melde fra om farlige forhold, og ikke er opprettet for spørsmål og hjelp til langsiktig HMS-arbeid. De ansatte i svartjenesten befinner seg et godt stykke unna selve bedriften og den spesifikke konteksten som spørsmål stilles i, og kan vanskelig veilede om annet enn lover og forskrifter.

Å få forklart innholdet i lover eller tilsynsrapporter kan være tilstrekkelig hjelp i noen tilfeller, men sikkert ikke alltid, og særlig ikke for bedrifter som ønsker hjelp til å videreutvikle sitt HMS-arbeid. Det er mulig det ligger mer inngående veiledning av hva dette betyr for virksomheten som har tatt kontakt enn det fremkommer av begrepet *å få forklart innholdet*, uten at det tydelig fremkommer av hjemmesiden og det andre materialet vi har tilgang på. Det vi derimot vet, er at medlemsbedriftene har behov for mer hjelp når det gjelder å forstå hva Arbeidstilsynet legger i begrepet HMS-tilstand og at de ønsker å lære mer om hvordan de kan forbedre sitt langsiktige HMS-arbeid. Det samme ser vi når det gjelder internkontrollforskriften (forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid). En god del kritikk har blitt rettet mot internkontrollforskriften, som handler om at bedriftene må forholde seg til ulike lover og forskrifter og at det er krevende å tilfredsstille alle disse kravene, som noen ganger også er motstridene. Det er i slike tilfeller ikke tilstrekkelig å henvise til lovverk, forskrifter eller veiledninger, fordi det bedriftene trenger er noen som ser hva dette betyr for akkurat dem i deres situasjon, med hjelp til å tilpasse seg slik at de oppfyller kravene. Det er med andre ord oversettelse fra lover til praktisk gjennomføring i egen kontekst som etterspørres.

Arbeidstilsynet selv, i en artikkel i *Ukeavisen Ledelse* (26.3.2014

<http://www.ukeavisenedelse.no/synspunkt/trenger-vi-arbeidstilsyn-i-sykehusene>) om tilsyn ved sykehusene, forfattet av direktør i Direktoratet for Arbeidstilsynet, Ingrid Finboe Svendsen, peker på at de ønsker å bidra med sin kompetanse men sier samtidig at de ikke selv skal bistå virksomhetene, her sykehusene, i å finne de

konkrete løsningene for å skape et godt arbeidsmiljø. Arbeidstilsynet sier tvert imot at de ikke skal blande seg inn i sykehusenes eget arbeid. I artikkel står det blant annet:

Her vil jeg understreke at det vi kan bidra med er vår kunnskap om hva som er viktige faktorer for å få til et godt arbeidsmiljø. Arbeidstilsynets oppgave er naturligvis ikke å "lære" opp sykehusene i sitt eget arbeid. Det kan de selv best. Vårt bidrag er med den kompetansen vi har å peke på hva som kan endres for å styrke arbeidet for et godt arbeidsmiljø. (...) Vi skal se på hvordan ledelse, verneombud og tillitsvalgte samarbeider for å sikre forsvarlig arbeidsmiljø. Poenget er at ledelsen og de ansattes representanter samarbeider om å identifisere problemene og å finne gode løsninger

Veilednings- og informasjonsarbeid har begrenset nytte for bedriftene dersom det bare går ut på å gjengi lover og forskrifter. Når det er sagt, så jobber Arbeidstilsynet også med veiledning og informasjon på andre måter, men dette er først og fremst i prosjekter organisert på siden av daglig drift (se mer i kapittel 4.4.1.)

3.4 Premissgiving og kunnskapsutvikling

På nasjonalt plan og overfor departementet er det premissgiving og kunnskapsutvikling som er Arbeidstilsynets virkemidler. Et av Arbeidstilsynets hovedmål er å utvikle ny kunnskap om arbeidsmiljø, arbeidshelse og sikkerhet (Tildelingsbrev 2014). For å oppnå dette skal Arbeidstilsynet sørge for å ha oversikt over HMS-utfordringene som finnes i norsk arbeidsliv, og sammenstille og tilrettelegge relevante FOU-resultater og kunnskapsoversikter basert på etatens eget arbeid. Departementet gir Arbeidstilsynet følgende styringsparametere og rapporteringskrav innenfor kunnskapsutvikling:

- Gi status for strategier og planer for å bidra til å spre og øke kunnskap, inkludert status for pågående veiledningsaktiviteter.
- Gi status for strategier og planer for å systematisere og videreutvikle metoder og tilsynspraksis, og utvikle gode metoder for veiledning og holdningsskapende arbeid.

Formålet med informasjonsinnhenting og kunnskapsutvikling er også å sørge for at det eksisterer nødvendig kunnskap for politikktutforming og forvaltning på arbeidsmiljøområdet. I strategisk plan står det at Arbeidstilsynet skal bidra til å utvikle arbeidsmiljøregelverket og legge premisser for arbeidsmiljøstandarden. Kunnskapsutvikling brukes også som underlag for strategisk plan og satsninger som Arbeidstilsynet iverksetter. De strategiske satsningene er omdiskuterte blant annet blant NHOs bransjeorganisasjoner.

3.4.1 Strategiske satsninger

Kunnskapsutvikling og premissgiving påvirker altså bedriftene stort sett indirekte, men også direkte dersom de er i en bransje som blir valgt ut for strategisk satsning. Noen titler/tema for kampanjene som har vært er: Arbeidsinnvandring, Inkluderende arbeidsliv (IA), Førre var, Med skolen som arbeidsplass, God vakt! Arbeidsmiljø på sykehus, 3-2-1 Sammen for et godt arbeidsmiljø, Rett belastning, Trygg kriminalomsorg, Rett hjem, Jobbing uten mobbing, Kjemisk helsefare, Nærings- og nytelsesmiddelindustrien, Arbeidsmiljø i bakerier, Bygg og anlegg, Poliiti- og lensmannsetaten, Transport og lager, og Verkstedindustrien.

I perioden 2001 til 2003 gjennomførte Arbeidstilsynet en kampanje i næringsmiddelindustrien, som ble evaluert av SINTEF (Andersen et al., 2006). Formålet ved kampanjen var å endre holdninger og atferd innen HMS gjennom kontroll og veiledning, og derigjennom heve standarden på det systematiske HMS-arbeidet i bransjen. Evalueringen viser at i løpet av kampanjeperioden har den fysiske-kjemiske og psykososiale arbeidsmiljøtilstanden blitt forverret eller i beste fall stått på stedet hvil. En av årsakene som forskerne peker

på, er at fokus for kampanjen og påleggene nesten utlukkende er systemisk. Med systemisk menes det at det som det spørres etter er rutiner, dokumenter, planer, kartlegginger og lignende. Forbedringstiltakene som kreves er at virksomhetene selv, gjennom analyse og systematisk arbeid med et arbeidsmiljøproblem, skal identifisere, prioritere og gjennomføre tiltak. Dette er en meget krevende arbeidsform for virksomhetene. Forskerne konkluderer med at det kanskje burde vært mer fokus på konkrete tiltak, feks "bruk av hørselvern" eller "opplæring innen ergonomi", enn det er i dag. Dette foreslår de ikke bare basert på funnene i denne evalueringen, men også basert på en effektiv vurdering av kampanjer som arbeidsform. Forskerne sier de mener kampanjen var en nødvendig, men ikke tilstrekkelig, forutsetning for å lykkes, fordi virksomheten selv også måtte gjøre endringer og grep, men at det ikke er sikkert at disse ble gjort. Videre stiller de spørsmål ved om vi begynner å nærme oss grensene for hva som kan oppnås ved å legge vekt på systemsidene ved HMS-arbeid, det vil si ved kampanjer som skal påvirke og pålegge virksomhetene å lage planer. Det kan være mange bedrifter som kommer til kort i arbeidet med å selv oversette planene til konkrete tiltak og handlinger. Dette handler for øvrig også om tilsynsmetodikk.

Arbeidstilsynet prøvde en ny tilnæringsmåte i kampanjen God vakt!, der bruken av fokusgrupper i virksomhetene stod sentralt. Den nye metodikken ble gjenstand for en evaluering, og i rapporten fra Arbeidsforskningsinstituttet (Forsberg et.al., 2007) står det at virksomhetene som fikk tilsyn hadde overveiende positive oppfatninger av metoden. Det forklares at fokusgrupper ble valgt som et tilskudd til vanlige tilsynsaktiviteter fordi metoden er velegnet til å belyse sammensatte forhold der både emosjonelle og kognitive sider ved erfaringer er viktig å få frem. Rent praktisk er det snakk om en gruppesamtale der gruppe medlemmene diskuterer utvalgte tema innenfor en gitt tidsperiode. Gjennom diskusjonene får Arbeidstilsynet tilgang på den felles forståelsen gruppe medlemmene har av en arbeidsmiljøutfordring og hvordan denne preger dagligliv og samhandling. Metoden innebærer imidlertid at inspektørene, som blir de som leder prosessen i gruppen, må skoles i den metodiske tilnærmingen og i bearbeiding av materiale som fremkommer i diskusjonene, til bruk i et tilbakemeldingsmøte i virksomheten. I rapporten står det at "*Vekten skyves over fra bruken av mer eller mindre konkrete pålegg som kan hjemles i lover og forskrifter – til en mer veiledende tilsynsrolle hvor prosess og langsiktighet i relasjonen til virksomheten blir av stor betydning. (...) Læring hos virksomhetene og utøvelse av skjønn fra inspektørens side blir mer sentralt.*" (Forsberg et al., s. 11). Denne kampanjen rettet seg mot sykehus, som er en annen type virksomhet enn NHOs medlemsbedrifter. Å oppnå en langsiktig relasjon vil antageligvis være enklere overfor en statlig institusjon, men behovet for en veiledende tilsynsrolle er trolig ikke private bedrifter – heller tvert imot.

3.5 Samarbeid med andre

Arbeidstilsynet har ansvar for å koordinere og bidra til en god og samordnet innsats på HMS-området, det vil si å samarbeide med andre tilsynsetater, Arbeids- og Velferdsetaten, samt sørge for trepartssamarbeid. Samarbeidet skal ta sikte på å utvikle felles forståelse for hvor og hvordan innsatsen for et godt arbeidsliv skal rettes, og skal hovedsakelig gjennomføres i Rådet for Arbeidstilsynet og Regelverksforum (Tildelingsbrev 2014). Når det gjelder trepartssamarbeid, er det med andre ord ikke tenkt at Arbeidstilsynet skal bidra til trepartssamarbeid i hver enkelt bedrift, men at samarbeidet skal skje på et overordnet, strategisk nivå.

I prosjektet "3-2-1 Sammen for et godt arbeidsmiljø" var derimot formålet å bruke veiledet trepartssamarbeid som en metode for å bedre arbeidsmiljøet (Utaaker & Hegdal, 2011). Det ble opprettet prosjektgrupper i hver pilotvirksomhet med representanter fra ledelse, tillitsvalgte og verneombud. Prosjektgruppene ble veiledet i sitt arbeid av veiledere fra NAV Arbeidslivssenter og Arbeidstilsynet, som hadde som oppgave å bidra til å drive prosessene fremover og gi opplæring i HMS- og IA-arbeid, konflikthåndtering, og lov- og regelverk.

En av konklusjonene i prosjektet er at etatens veilederrolle har vært avgjørende for suksessen, gjennom at Arbeidstilsynet har vært mer informerende og veiledende, og at inspektørrollen har fått utvidet innhold gjennom at inspektørene har fått utøve flere roller og brukt mer av sin kompetanse (Utaaker & Hegdal, 2011).

4 Funn fra kvalitativ datainnsamling

Dette er en oppsummering av intervjuene som ble gjennomført som en del av grunnlaget for utarbeidelse av spørreskjemaet. Først presenteres oppsummeringen av intervjuene med representanter for NHOs medlemsbedrifter i ulike bransjer. Deretter kommer oppsummeringen av intervjuer med ansatte i Arbeidstilsynet, inkludert observasjoner og dialog fra vår deltakelse på tilsyn med to inspektører.

4.1 Bedriftene

Vi gjennomførte intervjuer i fire NHO-bedrifter innen ulike bransjer; renhold, service, helse, og bygg- og anlegg. Denne oppsummeringen er basert på erfaringene til de ni personene vi snakket med, og kategorisert etter tema som fremstod som viktige.

4.1.1 Arbeidstilsynets omdømme

Arbeidstilsynet har på prinsippnivå et godt omdømme blant dem vi intervjuet. Alle sa at de er fornøyde med at Arbeidstilsynet eksisterer. Dette ble begrunnet i at Arbeidstilsynet gjør en viktig jobb for samfunnet, og at det er behov for en etat med en slik funksjon. Det var særlig behovet for å kontrollere useriøse aktører som ble trukket frem som viktig i denne forbindelsen.

Representantene for bedriftene vi var på besøk hos – som var valgt ut av NHOs regionskontorer, mente alle at de jobbet for en seriøs bedrift innenfor sin bransje. De sa at de derfor ikke var redde for å få tilsyn. Det kom likevel frem at for noen aktører kunne Arbeidstilsynet bli oppfattet som en trussel, særlig knyttet til sosial dumping. Selv om den generelle oppfatningen blant de som ble intervjuet var at det er viktig at Arbeidstilsynet finnes, opplevde de ikke måten Arbeidstilsynet jobbet på som en hjelp for sin bedrift – uavhengig av bransje. Arbeidstilsynet burde heller jobbe for å heve standarden i hele bransjen i stedet for å gå etter "pirk" i hver enkelt bedrift. Med det mente de at i stedet for å bruke ressurser på å finne og korrigere de useriøse aktørene, bruker Arbeidstilsynet tid og krefter på å kontrollere seriøse aktører og "forstyrre" dem i deres arbeid. I tilknytning til dette stilte noen av informantene spørsmål ved hva Arbeidstilsynets regionskontorer blir målt på "oppover i systemet", og om det de blir målt på er forenlig med å bidra til drøfting og refleksjon i bedriftene. Når regionskontorene måles på kvantitet av heller enn kvalitet i tilsyn kan det å registrere mange tilsyn bli viktig, og dermed at de flinke bedriftene som har ting på stell får flere besøk enn de useriøse aktørene fordi det tar mindre tid.

Når det gjelder å få tatt de useriøse aktørene, sa bedriftsrepresentantene at det er håpløst for Arbeidstilsynet å jobbe i "vanlig åpningstid", det vil si fra kl. 8-16, fordi det ikke er da de opererer. De etterlyste tilsyn på andre tidspunkt, men så samtidig at det representerer andre utfordringer for Arbeidstilsynet og Arbeidstilsynets inspektører.

4.1.2 Erfaringer fra tilsyn

Erfaringene med tilsyn hos bedriftsrepresentantene varierte. Noen hadde bare opplevd uanmeldt tilsyn, andre både uanmeldt og varslet, andre igjen bare tilsyn i etterkant av ulykke. Opplevelsene er ulike, og ser ut til å avhenge av formen for tilsyn.

Bedriftsrepresentantene ble bedt om å beskrive de tilsynene de hadde opplevd. Hos tre av fire bedrifter hadde de opplevd uanmeldt tilsyn. De som hadde opplevd uanmeldte tilsyn beskrev dem som ufokuserte og lite forberedt, og én sa uproft; blant annet hadde en inspektør en gang lurt på om det kanskje var noen jobbmulighet der for noen utenlandske venninner. Generelle årsaker bedriftsrepresentantene oppga var at inspektørene ikke var tydelige nok på hva som var formålet med besøket og hva som skulle foregå. Dette må

nok også sees i sammenheng med at tilsynet var uanmeldt, og at bedriftene ble overrasket. De sa i tillegg at det virket som om inspektørene hadde forventninger til hva de skulle finne, og at inspektørene ble forundret da det ikke var slik. Noen sa at de opplevde at spørsmålene på tilsynet bunnet i en mistro fra inspektørene sin side da de ikke fant det de hadde forventet. Ingen opplevde tilsynet som en hjelp, bare som kontroll og heft.

Hos en av bedriftene hadde daglig leder opplevd både varslet og uanmeldt tilsyn. Det varslede tilsynet de hadde hatt ble opplevd som en hjelp fordi de gikk gjennom prosedyrer i forbindelse med arbeidsmiljøloven. Denne formen for tilsyn ble opplevd som positiv, til tross for at det var uklarerheter knyttet til tolkningen av loven. Det ble også fortalt at Arbeidstilsynet i Oslo og Trondheim hadde konkludert ulikt i akkurat denne saken hos to ulike filialer, og at det derfor var vanskelig å vite hva de skulle forholde seg til. Likevel var altså opplevelsen av det varslede tilsynet i sum positiv.

Én av bedriftene hadde bare hatt befatning med Arbeidstilsynet i forbindelse med ulykker. De hadde opplevd inspektøren og oppfølgingen som ordentlig og strukturert i tilknytning til den situasjonen, men kommenterte at det ideelle selvsagt hadde vært å lære av Arbeidstilsynet gjennom tilsyn, i stedet for å få dem på besøk etter ulykker. Én negativ side ved det tilsynet etter ulykke som de hadde hatt var at de syntes det tok lang tid å få lukket saken som ble en belastning for de øvrige berørte på arbeidsplassen.

4.1.3 Inspektørenes kompetanse

Når det gjelder Arbeidstilsynets kompetanse, var også det et område der casebedriftene hadde tydelige meninger. Hos den ene bedriften stilte de spørsmål ved om Arbeidstilsynet har god nok faglig kompetanse på det de skal vurdere, eller om de henger etter faglig sett. To bedrifter mente at det inspektørene har kompetanse på stort sett er lovverket, men ikke bransjen. Hos bedriften som hadde fått dispensasjon fra arbeidsmiljøloven, opplevde de at betingelsene som ble satt av Arbeidstilsynet var kunstige og unaturlige. De opplevde dermed tydelig at Arbeidstilsynet ikke skjønnte det spesielle arbeidsfeltet denne bedriften har.

4.1.4 Kontroll vs. rådgiving

De som hadde henvendt seg til Arbeidstilsynet med spørsmål, for eksempel etter pålegg eller i forbindelse med søknad om dispensasjon, var skuffet over at de stort sett fikk henvisninger til lovverk og forskrifter. De opplevde ikke å få særlig hjelp i sitt konkrete tilfelle. De ønsket å ha Arbeidstilsynet som en diskusjonspartner, slik at de kunne fungere som en rådgiver for bedriftene. De ønsket seg jevnlig kontakt, og flere påpekte at det aller beste hadde vært å ha en fast kontaktperson å diskutere med, slik at de kunne få hjelp til langsiktige strategier.

De ble også sagt at de ønsket seg mer diskusjon om generelle utfordringer i bransjen, også for å heve inspektørenes kompetanse om feltet de skal vurdere. Én bransjeintern utfordring som ble nevnt, utover HMS generelt, var timelisteføring for analfabeter i renholdsbransjen. Timelister er et krav fra Arbeidstilsynet, samtidig som det er utfordrende for bedriften å få til dette.

I tillegg ble det sagt at Arbeidstilsynet burde bruke tid på å være til nytte for nyoppstartede gründerbedrifter, i stedet for å gå inn og kontrollere dem for alt de ikke har fått opplæring i. Det vil oppleves som mer logisk med tilsyn for disse bedriftene etter at Arbeidstilsynet har bidratt til opplæring og hatt en dialog med dem først.

4.1.5 Kontakt med Arbeidstilsynet

Utover tilsynsbesøk, har det vært lite kontakt mellom bedriftene og Arbeidstilsynet. Flere av dem vi snakket med sa at de ikke opplevde det som nyttig å kontakte Arbeidstilsynet, og én sa at han hadde prøvd, men opplevde å bli avvist.

For én bransje er kontakten med Arbeidstilsynet litt anstrengt, på grunn av mange uanmeldte tilsyn. De vi snakket med derfra sa at de ikke ser på Arbeidstilsynet som en etat det er naturlig for dem å kontakte, heller ikke angående nøytral informasjon. De ønsker å ha minst mulig kontakt med dem. Én daglig leder sa at hun hadde brukt regelhjelp.no i stedet for å kontakte Arbeidstilsynet, fordi hun mente det fungerer minst like bra for å finne ut ting hun lurer på. En annen bedrift har vært i kontakt med Arbeidstilsynet i forbindelse med dispensasjon. Det har de fått, men de har samtidig fått beskjed om at de må søke på nytt hvert år. Sammen med godkjenning av søknaden i 2014 fikk bedriften tilbakemelding om at de ikke kunne gjenbruke teksten fra søknaden året før. Dette var de forundret over, siden begrunnelsen er den samme fra år til år. For dem virker det dermed som at Arbeidstilsynet har manglende kunnskap om og forståelse for deres arbeidshverdag. I intervjuet kom de selv fram til at ledelsen burde be om et møte med Arbeidstilsynet, slik at de kunne få forklart bedriftens og bransjens særpreg for dem.

Å ta kontakt med Arbeidstilsynet har HMS-lederen i den ene bedriften vi snakket med forsøkt. HMS-lederen hadde fått kontakt med en ansatt i Arbeidstilsynet gjennom eget nettverk, og tok blant annet kontakt for hjelp i forbindelse med én spesifikk sak som de ønsket å få drøftet. HMS-lederen sa at han ønsket å bruke saken til å bli bedre kjent med de generelle reglene som gjelder på området, og å få en sjekk på om den løsningen de har valgt for å imøtekomme lovens krav er tilstrekkelig. Han sa videre at de ikke opplevde at dette var noe Arbeidstilsynet kunne eller ønsket å bruke tid på. Hans tolkning av dette var at Arbeidstilsynet er nølende til å si for mye utover lovverk og forskrifter i slike saker, og spekulerte i om det var fordi de var redde for å bli stilt til ansvar.

Når det gjelder svartjenesten, sa én informant tørt at mail er den dårligste kommunikasjonsformen som finnes. Det stilles også spørsmål om tre ukers svartid, og om det er fordi svartjenesten hele tiden ligger tre uker på etterskudd i stedet for å ta unna henvendelser etter som de kommer inn.

4.2 Arbeidstilsynet

Vi gjennomførte intervjuer med i alt fem personer i Arbeidstilsynet. Disse var ansatt både i direktoratet for Arbeidstilsynet og regionskontor Midt-Norge (Møre og Romsdal, Sør-Trøndelag og Nord-Trøndelag). To var toppledere, én var mellomleder og to var inspektører. Vi fikk også følge med to inspektører på tilsyn, både varslet tilsyn innen elektrobransjen og uanmeldte tilsyn på byggeplasser.

4.2.1 Arbeidstilsynets arbeidsoppgaver og rammebetingelser

Arbeidstilsynet får føringer på hvilke områder de skal prioritere fra Rådet for Arbeidstilsynet og gjennom tildelingsbrevet fra departementet.

Det ble sagt i ett av intervjuene at den nye regjeringen ønsker økt fokus på de useriøse aktørene, og dermed flere uanmeldte tilsyn for å kontrollere virksomheter. Videre ble det sagt at signalene fra NHO også er at de ønsker at useriøse aktører skal tas, og ledelsen i Arbeidstilsynet opplevde derfor ikke at det nødvendigvis var en motsetning her. I tillegg beskrev de vi snakket med at departementet har en forventning om en stadig økning i antall tilsyn, uten at det tildeles mer ressurser. Arbeidstilsynet må derfor innrette seg slik at de oppfyller kravene fra departement, samtidig som de også skal være uavhengig. Som etat er det deres oppgave

å gjøre en avveining av hvor de skal bruke ressursene, og dersom ressursene i stor grad brukes på å kontrollere om det utføres ulovlig arbeid, vil det bli mindre oppfølging av om for eksempel ansatte på sykehus er utslitte etter lange arbeidsdager. I intervjuene ble det presisert at Arbeidstilsynet har et like stort ansvar for begge deler.

Det fortelles videre at hver inspektør har det de kaller en "virksomhetsplan", som er en individuell plan som blant annet spesifiserer antall tilsyn i ulike kategorier som hver inspektør skal gjennomføre i løpet av et år. Inspektørene planlegger arbeidsdagen sin basert på at de må fylle virksomhetsplanen, samtidig som de må ta hensyn til tips som kommer inn og eventuelle ulykker. Noen måneder får de dermed færre av én type tilsyn, og de må øke antallet av denne typen senere for å oppfylle de individuelle kravene.

4.2.2 Tanker om tilsyn

I samtalen med leder i direktoratet fikk vi forklart at "normaltilsynet" har et forebyggende arbeid – både varslet og uanmeldt tilsyn skal ha det, men at også mye tid går med til ren kontroll av HMS-tilstanden i bedrifter. Kontroll utføres ofte basert på tips om forhold som bør sjekkes ut, og dette er noe som må tas med en gang selv om det ikke står i virksomhetsplanen. Et par av de uanmeldte tilsynene vi var med på var basert på tips fra publikum om farlige arbeidsforhold.

I ett av intervjuene fikk vi høre at forventningene til Arbeidstilsynet oppleves å ha gått mer i retning av det å være et mini-politi. Spørsmålet for inspektørene blir da om de skal være pedagog eller politi på tilsyn. Inspektørene sa at de opplevde det som at man ønsket at de skal være begge deler, og at det er en vanskelig forventning å leve opp til. Inspektørene sa at den vanskeligste situasjonen for dem er etterarbeid etter ulykker. Dersom det har skjedd en alvorlig ulykke, opplever de at både arbeidsgivere og pårørende kan forvente at noen blir straffet, og at de lar frustrasjonen over manglende straff eller for sen behandling av saken gå utover inspektøren som fikk tildelt den aktuelle saken.

4.2.3 Veiledning av bedrifter

I intervjuene ble det bekreftet at oppgaven til inspektørene innebærer å veilede på tilsyn, men det fortelles samtidig at hovedmengden av veiledning overfor virksomheter kommer i forbindelse med kampanjer og satsninger. Det arrangeres da samlinger og konferanser for flere bedrifter i samme bransje. Dette effektiviserer informasjons og veiledningsarbeidet for Arbeidstilsynet. Siden de blir målt på antall gjennomførte tilsyn, er det å effektivisere kommunikasjonen med og veiledningen overfor virksomheter et viktig poeng for dem. Hvor mye tid som skal brukes på hvert enkelt tilsyn blir en avveining i forhold til det å få gjennomført flest mulig tilsyn.

I flere av intervjuene ble det presisert at Arbeidstilsynets veiledningsansvar på tilsyn er "veiledning knyttet til lovens krav", noe som henger sammen med at mandatet til Arbeidstilsynet er håndheving av regelverket. Arbeidsmiljøloven er et uttrykk for hvordan myndighetene ønsker at tilstanden i arbeidslivet skal være, og dersom virksomheten oppfyller lovens krav, er arbeidsmiljøet trygt og sikkert.

Muligheten for å gi veiledning utover lovens krav henger også sammen med kompetansen til inspektørene. Inspektørene får opplæring i og har en grunnleggende kompetanse som skal kunne brukes på tvers av bransjer og i ulike situasjoner. Det sies derfor at det ikke alltid vil være like lett for dem å gå inn og veilede i konkrete saker, slik bedriftene ønsker seg. Videre ble det sagt at etter at internkontrollforskriften kom, skal bedriftene selv inneha grunnleggende forståelse og nødvendig ekspertise for HMS-arbeid. Arbeidstilsynets oppgave er å påse at de har den, ikke å lære dem opp. Tilsynet skal altså ha som formål å få virksomhetslederne til å forstå *hvorfor* kravene er nødvendige, ikke bare *hva* de må ha på plass. I intervjuene

fortalte de vi snakket med at selv om bedriftene har et ansvar for å sette seg inn i ting selv, er det mange som ikke har gjort dette, og de vil dermed heller bruke Arbeidstilsynets folk til å hjelpe dem med dette arbeidet. Videre ble det sagt at det kan virke som store virksomheter ønsker å bruke Arbeidstilsynet til revisjon av egne systemer, og at dette ikke er arbeidsoppgaven til Arbeidstilsynet.

Det ble også sagt at et pålegg er ment å være "målrettet veiledning", men at bedriftene ofte opplever et varsel om pålegg som å få riper i lakken. For å bøte på dette er det lagt inn en tidsperiode etter tilsynsbesøk og påleggsvarsel som bedriftene kan bruke på å rette opp forhold slik at de unngår pålegg. Samtidig erkjente de vi pratet med at brevet som sendes ut er utformet slik at det virker litt voldsomt, siden pålegget er begrunnet i lovverket og paragrafer. De sa videre at det kan være ok for noen, men for mange, særlig de som hadde det nesten godt nok, kan føle seg som forbrytere uten at det er meningen. Ordlyden i varsel om pålegg og selve pålegget er standardisert, men med mulighet for å skrive inn ekstra kommentarer eller merknader.

4.2.4 Opplæring og kompetanse

Det ble forklart i intervjuene at inspektørene i Arbeidstilsynet har både en generalistrolle og en spesialistrolle. Alle inspektører som ansettes, uavhengig av fag- og bransjebakgrunn, må gjennom et generelt opplæringsprogram før de sendes ut på tilsyn, og denne basisopplæringen heter "Første år i Arbeidstilsynet". Basisopplæringen har ulike temamoduler som inspektørene deltar på. Ut over denne grunnleggende opplæringen får inspektørene spesifikk prosjektopplæring. Dette er for eksempel opplæring i det aktuelle temaet som det skal settes i gang en kampanje i. Denne ekstra opplæringen gjennomføres for å sikre at inspektørene har en enhetlig forståelse av hva som skal kontrolleres. Noen inspektører kan mer om dette enn andre på grunn av den fagutdanningen de har i bunnen, og disse kan også brukes som spesialister på kontroll av dette området. Det er likevel slik nå, i motsetning til tidligere, at inspektører i hovedsak sees på som generalister som skal være gode på tilsyn generelt. Tidligere hadde inspektørene mer spesialiserte arbeidsområder, og Arbeidstilsynet jobbet også på en annen måte, med pålegg som virksomhetene måtte rette opp i der og da.

4.3 Dilemmaer

På bakgrunn av arkivstudien og erfaringene og tankene som ble tilgjengelige for oss gjennom intervjuene, ble flere dilemmaer i forholdet mellom Arbeidstilsynet og bedriftene avdekket:

- Arbeidstilsynets oppfattelse av mandatet vs. Forventninger fra bedriftene
- Hva som skal løses (oppfylle virksomhetsplan) vs. Hvordan ting skal løses (rådgivning)
- Kontrollør vs. Problemløser/dialogpartner
- Lovtekst vs. Mer tilgjengelig språk
- Lovtekst vs. Kontekstavhengighet
- Kompetanse på lovverk vs. Kompetanse på bransje
- Antall tilsyn vs. Grundighet/innhold i tilsyn

Vi vil se nærmere på de ulike dilemmaene i diskusjonen. Gjennom de refleksjonene som gjøres i diskusjonen vil dilemmaene videreutvikles. De som man ender opp med til slutt er derfor ikke helt like de som står oppført her, men er relatert når det gjelder tematikk og problemstillinger.

5 Kort sammendrag av de kvantitative resultatene

Et hovedfunn er at bildet slett ikke er svart-hvitt. I tråd med funnet i den kvalitative datainnhentingene at alle de fire bedriftene som vi snakket med sier at det er viktig at Arbeidstilsynet som etat eksisterer og i så måte fyller viktige funksjoner, viser de kvantitative dataene det samme. Riktignok viser de kvantitative dataene også at det er en hel del bedrifter som ikke er fornøyd med Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet. Som vi ser av tabell 5 var reaksjonsprosenten i tilsyn 65 prosent. Det blir likevel for enkelt å hevde at det er de som har fått pålegg eller andre reaksjoner som er de negative, da langt mer enn 35 prosent er gjennomgående positive i sine vurderinger av de ulike aspektene som de spørres om i undersøkelsen. En negativ oppfatning kan derfor ikke ukritisk antas å komme fra det at bedriften har fått en eller annen reaksjon i forbindelse med tilsyn. De kvantitative dataene vil oppsummeres i noen sentrale hovedpunkter som innspill til den videre diskusjonen.

Det kvantitative datamaterialet er relativt omfattende, især når vi sammenligner dataene også på bransje-, region- og fylkesnivå. Denne oppsummeringen tar primært for seg resultatene på nasjonalt nivå, fordi de kan sies å være mest representative. Det er en hel del særegne variasjoner å finne på bransje- og fylkes-/regionnivå, og så er det noen gjennomgående tendenser. Mest sannsynlig er årsakene til dette sammensatte og kombinasjoner av ulike faktorer

På bransjenivå er det tydelig at særlig logistikk og transport, energi, og til dels industri jevnt over har høyere skåre enn gjennomsnittet på landsbasis på positive påstander i undersøkelsen og lavere skåre på negative påstander enn øvrige bransjer som er med i denne inndelingen. Handel og håndverk, restaurant og uteliv, reiseliv, og til dels service er bransjer hvor flest bedrifter har lavere skåre på positive påstander i forhold til Arbeidstilsynet enn landsgjennomsnittet, og høyere skåre enn landsgjennomsnittet på negative påstander. Det finnes flere mulige tolkninger av hvorfor vi finner slike forskjeller. Én er at de bransjene som er mer negative til Arbeidstilsynets praksiser enn andre opplever dårlig match mellom Arbeidstilsynets fokus og egne viktige utfordringer. En annen er at gjensidig forutinntatthet skaper dårlig kommunikasjon og dermed dårlige forutsetninger for gjensidig forståelse og samarbeid. En tredje mulighet er at Arbeidstilsynet ikke har en god nok forståelse av disse bransjenes utfordringer og rammebetingelser og hvor deres HMS befinner seg i dette landskapet. En fjerde mulig tolkning er at dette er bransjer som i stor grad må svare på krav fra flere ulike etater, som til dels kan være i konflikt med hverandre. Kanskje er det også slik at disse bransjene i større grad opplever uanmeldte tilsyn enn det andre bransjer gjør og at det oppleves som en større belastning enn det varslede tilsyn gjør. En kryssjekk på bransje og erfaring med uanmeldt tilsyn ligger disse fire bransjene relativt høyt når det gjelder uanmeldt tilsyn, men bygg og anlegg har en langt større andel av uanmeldt tilsyn, og næringsmiddelindustrien har like mange. Det kan derfor ikke være den eneste årsaken, noe som støtter at disse mønstrene antageligvis skyldes en kombinasjon av flere faktorer.

På region-/fylkesnivå er det særlig fire fylker som framstår som mer negativt innstilt jevnt over til de ulike aspektene ved Arbeidstilsynet og Arbeidstilsynets praksiser som det spørres om i undersøkelsen – med noen variasjoner. Disse er fylkene Hedmark, Troms, og til en viss grad Nord-Trøndelag og Aust-Agder. Oslo fylke ligger også gjennomgående enten på eller noe lavere enn landsgjennomsnittet. Fylker hvor bedriftenes vurderinger generelt er mer positive enn landsgjennomsnittet er Sogn og Fjordane, Nordland og Finnmark. Når det er sagt er det selvfølgelig også variasjoner i disse mønstrene. Hva kan så være mulige årsaker til disse mønstrene i fordelingene? En kryssjekk av bransjer og fylker gir ikke noe godt svar – man kunne kanskje tenke seg at fylkene som fremstår som minst positive har en overvekt av bedrifter innenfor bransjene handel og håndverk, restaurant og uteliv, reiseliv, og service, men det er ikke tilfellet. Kan man snakke om en form for fylkeskultur hvor negativitet til overordnet kontroll og ettersyn er iboende? Er dette noe som er kjent innad i Arbeidstilsynet og hvor det er en lang historikk med dårlig kommunikasjon mellom bedriftene i

akkurat disse fylkene og Arbeidstilsynet? Eller kan noe av årsaken ilegges kulturen ved det regionale Arbeidstilsynskontor, eventuelt de inspektørene som har spesielt ansvar for bedriftene i disse fylkene?

Et hovedfunn er at mellom 1 og 2 og 2 av 3 bedrifter mener at de samme bransjene, temaene, og bedriftene går igjen i Arbeidstilsynets satsninger, og at satsningene representerer lite nytt og tar for mye tid fra bedriftens daglige arbeid. I overkant av 1 av 4 mener at disse valgene tas på grunnlag av manglende kompetanse, og 1 av 2 mener at Arbeidstilsynet ikke innhenter relevant kunnskap fra bransjene i forkant av satsninger. I tillegg mener 1 av 2 at de problematiske – og dermed tidkrevende – bedriftene systematisk unngås. Dette støtter opp om en del av den kritikken som har kommet inn til NHOs bransjeorganisasjoner, og tar opp tre viktige tema: 1) Bedriftenes tillit til Arbeidstilsynets mandat og praksis – altså Arbeidstilsynets legitimitet; og 2) Er satsninger gammelt nytt?; og 3) Dersom Arbeidstilsynets virksomhet skal være risikobasert, er det problematisk dersom det er slik at de "vanskeligste" bedriftene – det vil si de bedriftene som kanskje vil forårsake mest konflikt og/eller som krever mest tidsbruk fra inspektørenes side mer eller mindre systematisk velges bort som tilsynsobjekter.

Én måling som Arbeidstilsynet gjør på effekt av tilsyn er i hvilken grad bedrifter som har hatt tilsyn blir bedre på å etterfølge lovverket ved oppfylning av pålegg og senere tilsyn. Det sier derimot lite om hvorvidt HMS-tilstanden i den enkelte bedrift faktisk blir bedre over tid. På landsbasis mener nesten 3 av 4 at "godheten" av Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet burde måles på virkningen den har på bedriftenes langsiktige læring og arbeid med egen HMS-situasjon, og at heller enn kun sjekklister burde Arbeidstilsynet være mer opptatt av hvilke tiltak bedriftene faktisk prioriterer som svar på sine opplevde HMS-utfordringer. 1 av 3 bedrifter opplever at inspektørene er forutinntatte når de kommer på tilsyn og at antall tilsyn virker som å være viktigere enn veiledning. I tillegg mener 1 av 3 at sjekklister er lite relevante og at tilsynsvirksomheten slik den er organisert i dag er dårlig bruk av bedriftens tid. I underkant av 1 av 2 sier at de lærer lite nytt gjennom tilsyn. Arbeidstilsynet måles framfor alt på antall tilsyn. Staten skal nå så mange bedrifter som mulig. Det er klart at effektiviteten i så måte økes med standardiserte sjekklister, i tillegg til at standardiserte sjekklister skal bidra til at like bedrifter møter like krav og enhetlige formuleringer. Spørsmålet som bedriftene stiller er om innholdet i sjekklister er representativt for bedriftenes faktiske utfordringer. I så måte sier 1 av 3 bedrifter at de har inntrykk av at sjekklister blir så styrende at inspektørene ikke er interesserte i å høre om deres faktiske utfordringer, og 1 av 4 sier at de opplever det som at inspektørene er mest interesserte i å krysse av for gjennomført tilsyn. 1 av 2 bedrifter sier at inspektørene har god bransjekunnskap, mens 3 av 4 sier at kommunikasjonen med inspektøren var god og at alt i alt ble tilsynet gjennomført på en god måte.

Etter bedriftenes oppfatninger mener i underkant halvparten av de som svarte på undersøkelsen at bransjene får være med å definere utfordringer, å påvirke valg av satsninger, bransjer og tema, og å heve Arbeidstilsynets kompetanse. Involvering er en viktig mekanisme for å utvikle eierskap. Dersom Arbeidstilsynet hadde blitt oppfattet som mer refleksiv og gjensidig i sine møter med bransjer og bedrifter ville kan hende bedriftene oppleve tema for tilsyn som mer relevant og tilsynet i seg selv som en plattform for læring. Rundt 7 av 10 mener at temaene som ble tatt opp i tilsynet var relevante, og omtrent 6 av 10 mener henholdsvis at påleggene påpekte reelle mangler i bedriften og at egen oppfølging av pålegg ga læring og forbedring i deres videre HMS-arbeid.

Når det gjelder det mer formelle rundt tilsyn så sier omtrent 3 av 4 av bedriftene at de ved varslet tilsyn fikk informasjon om hensikten med tilsynet og om hvem som skulle komme fra Arbeidstilsynet. Like mange sier at de fikk god informasjon om hva som var tema for tilsyn og at inspektøren hadde vært tydelig på hvem hun ville snakke med. Mer enn 8 av 10 av bedriftene sier at inspektøren legitimerte seg med en gang, mens drøye

1 av 2 sier at de fikk god informasjon om hvorfor bedriften var valgt. Nesten 6 av 10 av bedriftene som har svart på spørreundersøkelsen sier at like tilfeller vurderes ulikt når det gjelder pålegg og andre reaksjoner. Derimot sier omkring 7 av 10 at de fikk god informasjon om årsaken til pålegg; om hva de måtte gjøre for å oppfylle påleggene; om prosessen fra tilsyn til lukking av pålegg, og 6 av 10 sier at inspektøren informerte dem om at de kunne komme med kommentarer til tilsynsrapporten. Mellom 7 av 10 og 8 av 10 mener at tilsynsrapporten kom i rimelig tid, at den var lett å forstå, og at den ga et riktig bilde av tilsynet. 6 av 10 bedrifter sier at tilsynsrapporten ble sendt bedriften for gjennomsyn.

På mer generell basis sier 8 av 10 bedrifter at inspektørens oppførsel var god under tilsyn, og 7 av 10 mener at inspektøren viste tillit til bedriftens innsats for god HMS. 4 av 10 mener at inspektørene ønsker å dra ut nyttig lærdom av tilsynet.

Undersøkelsen omfattet også andre typer kontakt mellom bedrifter og Arbeidstilsyn; via svartjenesten, via direkte kontakt på telefon/e-post, via seminar/forum, og via nettsidene. Når det gjelder svartjenesten sier omtrent 1 av 2 at den er enkel å bruke og at svarene den gir er lette å forstå, mens nærmere 6 av 10 sier at den gir dem den hjelpen som de trenger, at svarene gir en bedre regelverksforståelse, at svartjenesten gir relevant HSM-påfyll til bedriften, og at den bidrar til læring. I overkant av 1 av 4 sier at svarene er lette å oversette til egen arbeidshverdag. På påstandene om direkte kontakt via telefon/e-post svarer 1 av 2 at det er enkelt å få kontakt og at svarene de får er lette å forstå. Mer eller mindre 6 av 10 mener at denne kommunikasjonen er nyttig, at de får den hjelpen de trenger når de spør, at kontakten gir relevant HMS-påfyll, og at den bidrar til læring. Som med svartjenesten mener i overkant av 1 av 4 bedrifter at svarene de får via telefon og e-post er enkle å oversette til egen arbeidskontekst. Når det gjelder bedriftenes deltakelse på seminar/forum sammen med Arbeidstilsynet sier mer eller mindre 6 av 10 bedrifter at det er nyttig, at det gir læringseffekt i forhold til HMS, at det gir en god dialog, og at det gir en bedre forståelse av Arbeidstilsynet. 4 av 10 bedrifter sier at Arbeidstilsynet stiller på seminar hos bedriftene dersom man ber dem om det. Til slutt, mer eller mindre 7 av 10 bedrifter sier at Arbeidstilsynets nettsider er nyttige, at Regelhjelp.no er nyttig, at de finner den informasjonen de trenger på nettsidene, og at de lærte noe nytt gjennom nettsidene. I overkant av 6 av 10 synes det er lett å bruke informasjonen på nettsidene i egen bedrift. På alle disse påstandene er det også en del av bedriftene som svarer både/og.

6 Resultater fra kvantitativ datainnsamling

Resultatene fra den kvantitative datainnsamlingen speiler NHO-bedrifiers opplevelse og oppfatning av Arbeidstilsynets virke og tilsynspraksis, og er rapportens hoveddel. Totalt svarte 1532 personer – i hovedsak daglig ledere. Disse har vært i kontakt med Arbeidstilsynet på flere forskjellige måter. Det var mulig å krysse av for flere kontaktalternativer, og fordelingen er vist i tabell 6.

Type kontakt	Antall	Prosentvis fordeling
Varslet tilsyn	1078	70
Uanmeldt tilsyn	621	41
Informasjon på Arbeidstilsynets nettsider og regelhjelp.no	333	22
Direkte kontakt (e-post, telefon e.l.)	385	25
Tilsyn i forbindelse med ulykke/uventet hendelse	299	20
Svartjeneste	101	7
Forum/seminar	98	6

Tabell 6. Fordeling av type kontakt.

Presentasjonen av resultatene fra spørreundersøkelsen vil bli presentert kronologisk i tråd med gangen i spørreskjemaet og med en fast struktur. Tematisk inndeling vil være som følger:

- Valg av bransjer, tema, satsninger
- Effektmåling av tilsyn
- Samarbeid mellom Arbeidstilsynet og bransjer
- Tilsynspraksis
- Generelt inntrykk av inspektørene
- Erfaringer med svartjenesten
- Erfaringer med direkte kontakt med Arbeidstilsynet via telefon eller e-post
- Erfaringer med å delta på seminar/forum med Arbeidstilsynet
- Erfaringer med Arbeidstilsynets nettsider

Hvert tema vil være inndelt i henhold til en fast struktur som innebærer 1) overordnede resultater i form av histogrammer som er felles for hele utvalget; 2) resultater fordelt på bransje i form av tabeller; og 3) resultater fordelt på Arbeidstilsynets regionstruktur med tilhørende fylker i form av histogrammer. Mens de overordnede resultatene presenteres i form av blå histogrammer, presenteres de region- og fylkesvise som grønne histogrammer. Alle tall er i prosent av antall respondenter som faktisk svarte på det aktuelle spørsmålet ("valid percent"), og viser en sammenslåing av de som sa seg litt eller helt enig. Fordi det rapporten skal vise er et bilde av NHO-bedrifiers opplevelse har valget falt på å konsentrere seg om de som faktisk er enige i påstandene som presenteres. Det betyr at de som har svart "Vet ikke/Ikke relevant" er lukket ut fra den prosentvise målingen/tellingen – de er altså ikke en del av "valid percent". I den grad den regions- og fylkesvise oversikten følger landsfordelingen og -gjennomsnittet vil det bare kort henvises til den enkelte

figur. Det som vil fokuseres på i gjennomgangen av de bransje- og regionvise oversiktene er primært deres fordelinger relativt til landsgjennomsnittet – det vil si om de er mer positive eller mer negative.

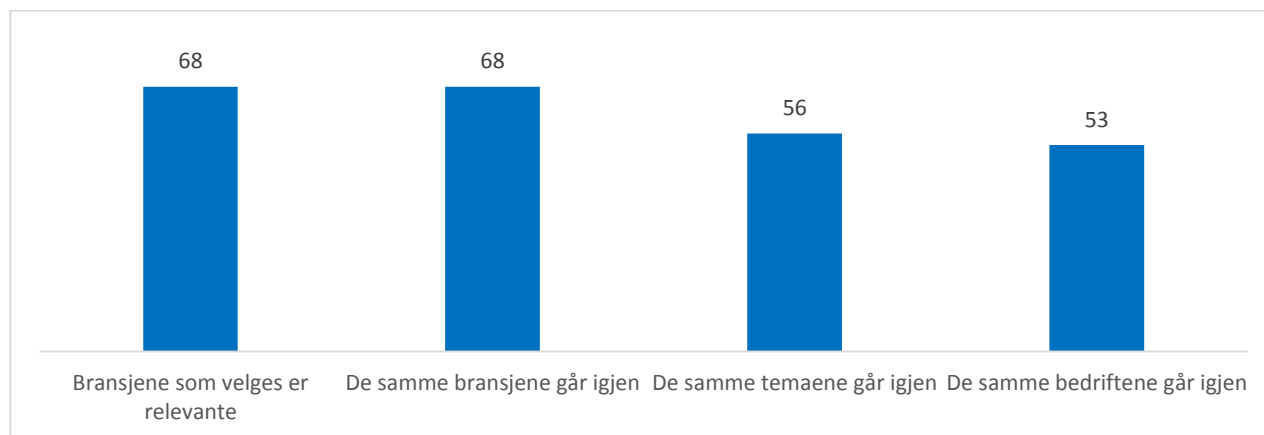
I dette kapitlet vil resultatene presenteres, men ikke i særlig grad diskuteres – kapittel 7 er en diskusjon om hva resultatene faktisk betyr.

6.1 Valg av bransjer, tema og satsninger

Her ble bedriftene spurt om hvordan de opplever relevansen og viktigheten av de valg som tas av Arbeidstilsynet når det gjelder tilsyn, med tanke på bransjer, tema, bedrifter og satsninger:

- Bransjene som velges er relevante
- De samme bransjene går igjen
- De samme temaene går igjen
- De samme bedriftene går igjen

Samtidig som mer enn 2 av 3 spurte bedrifter sier at de er enige i at bransjene som velges ut er relevante, sier like mange at det er de samme bransjene som går igjen. I tillegg mener 1 av 2 at de samme temaene går igjen og at de samme bedriftene går igjen. Spørsmålet er hva dette betyr i praksis; betyr det at Arbeidstilsynets arbeid har liten effekt i forhold til målsettingene, at bedriftene har dårlig hukommelse, eller at dette er bransjer og tema som trenger kontinuerlig fokus på grunn av arbeidsplassenes og arbeidets iboende art. Se figur 2.



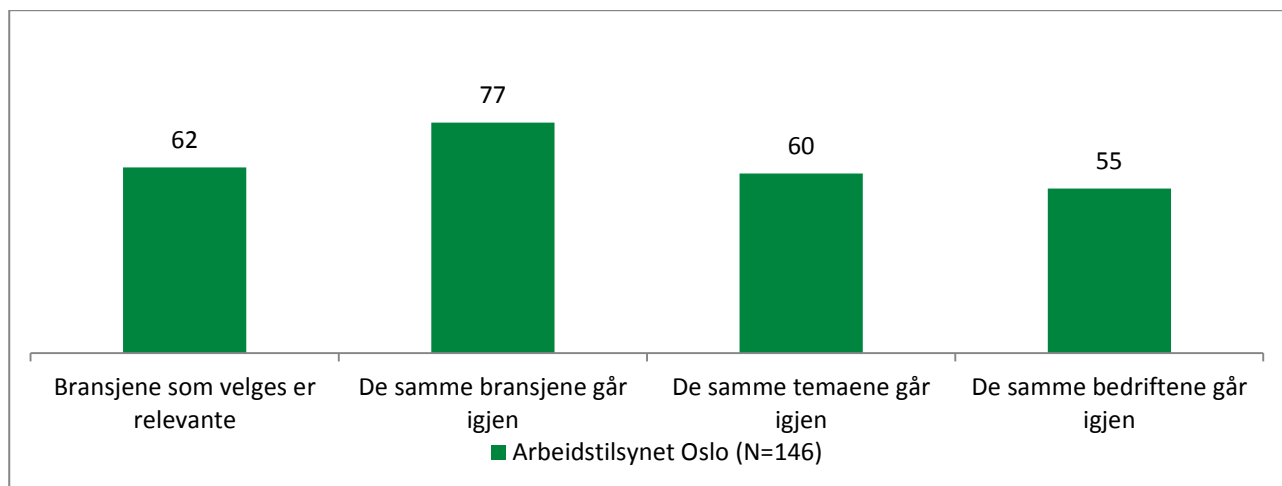
Figur 2. Landsoversikt, valg av bransjer, tema og bedrifter. Alle tall i prosent.

Går man litt dypere inn i datamaterialet og ser på fordelingen av de samme svarene på bransje er det klare variasjoner. Der ser vi blant annet at logistikk og transport, energi, fiskeri og havbruk, samt bygg og anlegg er bransjer hvor 3 av 4 eller flere mener at bransjene som velges er relevante. Energi svarer for øvrig gjennomgående mest positivt, bare i overkant 1 av 10 mener at de samme bedriftene velges til stadighet, mens i handel og håndverk mener nesten 3 av 4 det samme. En god del variasjoner til tross, hovedinntrykket er at mange mener at valg av bransjer, team og bedrifter er mye det samme fra år til år. Én mulig tolkning av denne variasjonen kan være bransjekultur og -holdninger på den ene siden, en annen at Arbeidstilsynet treffer bedre i noen bransjer enn i andre. Se tabell 7.

Påstand	Bransjene som velges er relevante	De samme bransjene går igjen	De samme temaene går igjen	De samme bedriftene går igjen
Bransje				
Bilbransjen	68	71	57	49
Bygg og anlegg	73	70	60	53
Energi	83	47	35	13
Fiskeri og havbruk	80	57	35	43
Handel og håndverk	59	72	53	72
Industri	68	55	42	44
Logistikk og transport	93	77	60	50
Næringsmiddelindustrien	61	46	42	38
Reiseliv	62	74	74	60
Restaurant og uteliv	59	73	57	50
Service	65	72	61	62

Tabell 7. Bransjeoversikt av vurdering av relevans av valgte bransjer, tema, og bedrifter. Alle tall i prosent.

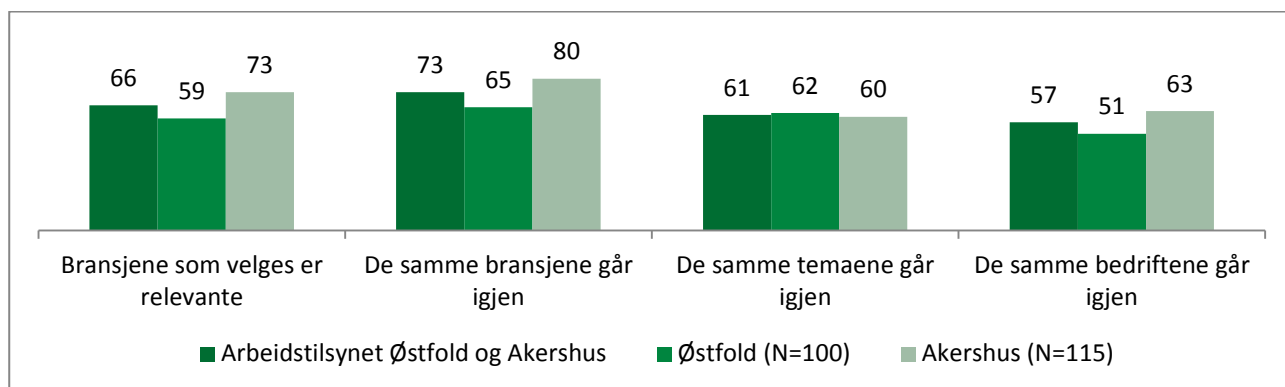
Figurene 3 til 9 gir en oversikt over variasjonen på de samme påstandene fordelt på regioner og deres tilhørende fylker.



Figur 3. Region Arbeidstilsynet Oslo: Valg av bransjer, tema og bedrifter. Alle tall i prosent.

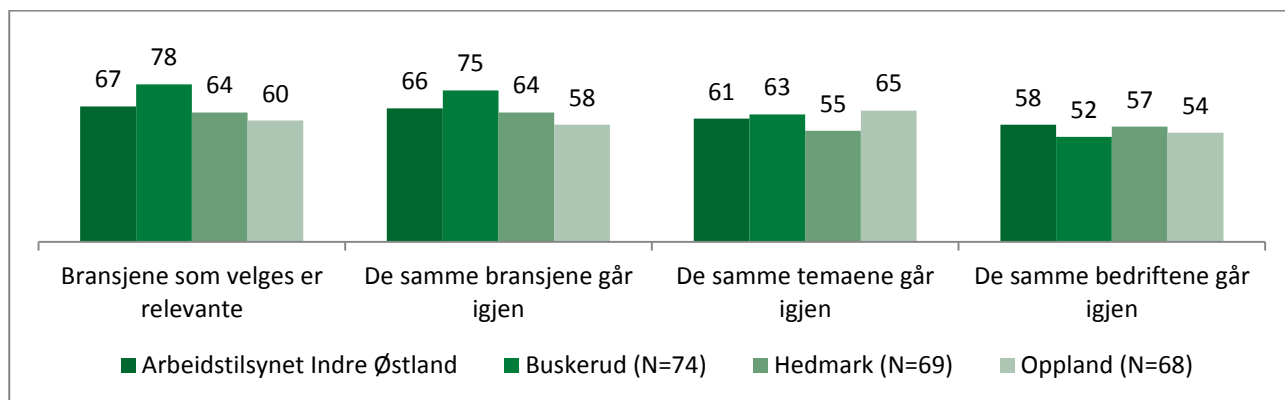
Variasjonene mellom regioner følger i stor grad den overordnede fordelingen som presenteres i figur 2.

Innad i regionene, blant de tilhørende fylkene, er det derimot større variasjoner. I region Arbeidstilsynet Oslo er bedriftene gjennomgående noe mer negative i sine svar på disse påstandene enn det landsgjennomsnittet er, se figur 3. I figur 4 ser vi blant annet at Akershus skårer over gjennomsnittet særlig på påstanden at det er de samme bransjene som går igjen.



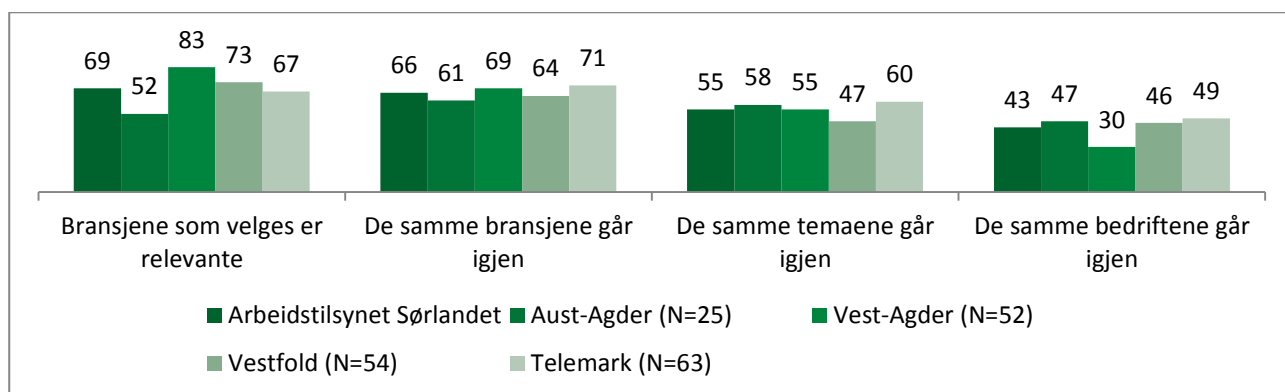
Figur 4. Region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus: Valg av bransjer, tema og bedrifter. Alle tall i prosent.

I region Arbeidstilsynet Indre Østland er det ikke særlig stor variasjon, verken mellom region eller mellom region og fylker, se figur 5.



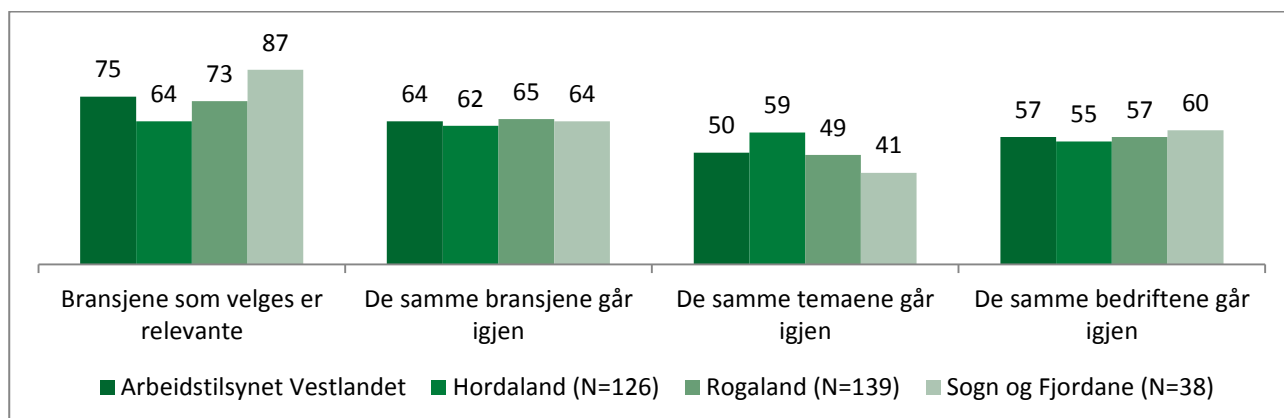
Figur 5. Region Arbeidstilsynet Indre Østland: Valg av bransjer, tema og bedrifter. Alle tall i prosent.

Når det gjelder region Arbeidstilsynet Sørlandet er det større avstand mellom det overordnede gjennomsnittet og noen av fylkene på noen av spørsmålene. Se figur 6.



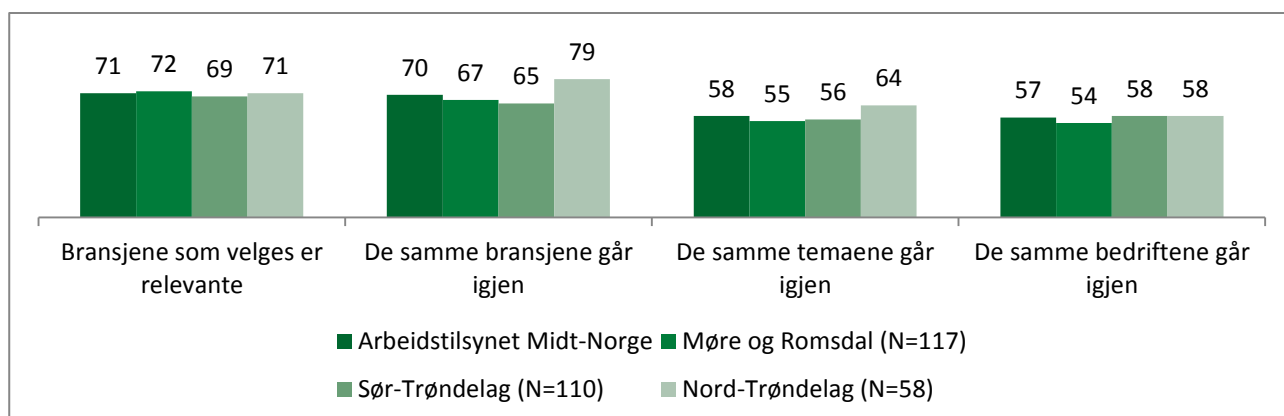
Figur 6. Region Arbeidstilsynet Sørlandet: Valg av bransjer, tema og bedrifter. Alle tall i prosent.

Spesielt gjelder dette Aust-Agder hvor kun 1 av 2 mener at bransjene som velges er relevante – i motsetning til Vest-Agder hvor mer enn 4 av 5 mener det samme, i tillegg til Vestfold hvor kun i underkant av 1 av 3 mener at de samme bedriftene går igjen. Arbeidstilsynet Sørlandet skårer i sin helhet 10 prosent lavere enn det overordnede gjennomsnittet på denne påstanden.



Figur 7. Region Arbeidstilsynet Vestlandet: Valg av bransjer, tema og bedrifter. Alle tall i prosent.

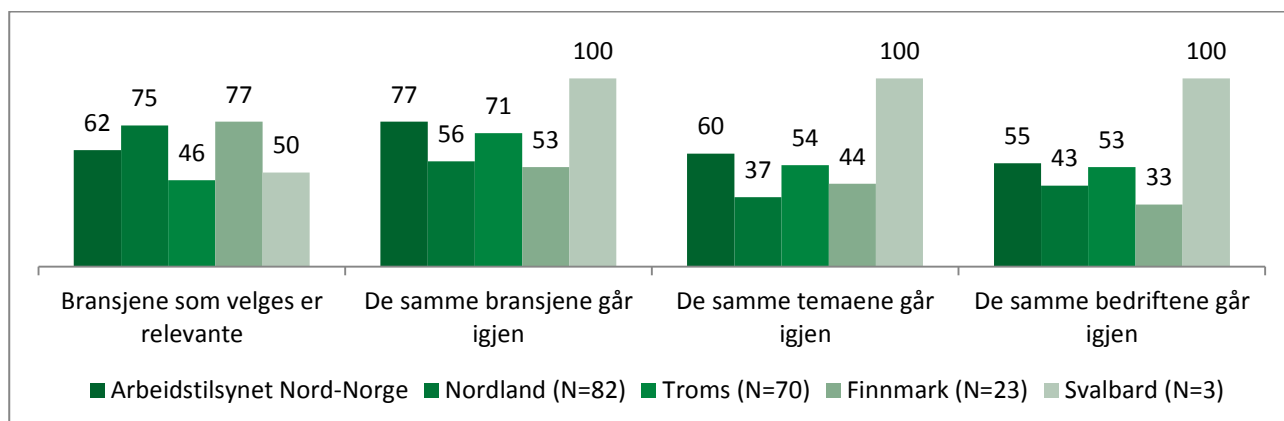
Figur 7 viser fordelingen av disse fire påstandene i Arbeidstilsynet Vestlandet. Det som utmerker seg mest i denne regionen er at flere særlig i Sogn og Fjordane, nesten 9 av 10, mener at bransjene som velges er relevante, enn det landsgjennomsnittet gjør. I tillegg mener færre i Sogn og Fjordane at de samme temaene går igjen – 4 av 10, mens det er flere enn landsgjennomsnittet i dette fylket som mener at de samme bedriftene går igjen – 6 av 10.



Figur 8. Region Arbeidstilsynet Midt-Norge: Valg av bransjer, tema og bedrifter. Alle tall i prosent.

Som det går fram av Figur 8 er det svært lite variasjon i Arbeidstilsynet Midt-Norge, både når det gjelder region og når det gjelder fylker, på dette spørsmålsbatteriet.

Når det gjelder Arbeidstilsynet Nord-Norge er denne regionen i en særstilling når det gjelder utvalg. I tillegg til Nordland, Troms, og Finnmark inkluderer denne regionen også Svalbard, der det naturlig nok var færre respondenter enn i de øvrige fylkene – 3 stykker totalt. Av respondentene fra Svalbard kan henholdsvis 1, 2 eller 3 velge å vurdere en gitt påstand, noe som innebærer at det for Svalbard kan bli bare 5 prosentvise svar; 0, 33, 50, 67, eller 100. Når Svalbard likevel er inkludert er det fordi det sier noe om opplevelsen av tilsyn spesifikt der, som også er en interessant analyse. Det betyr at det regionale gjennomsnittet her må tas med en klype salt, selv om det også til en viss grad jevnes ut av svarene til de øvrige tre fylkene Nordland, Troms og Finnmark. Dette gjelder for alle de regionvise oversiktene over fordelingen av svar for Arbeidstilsynet Nord-Norge. Det er derfor når det gjelder denne regionen mest interessant å kun vurdere på fylkesnivå, hvor det er til dels ganske store variasjoner.



Figur 9. Region Arbeidstilsynet Nord-Norge: Valg av bransjer, tema og bedrifter

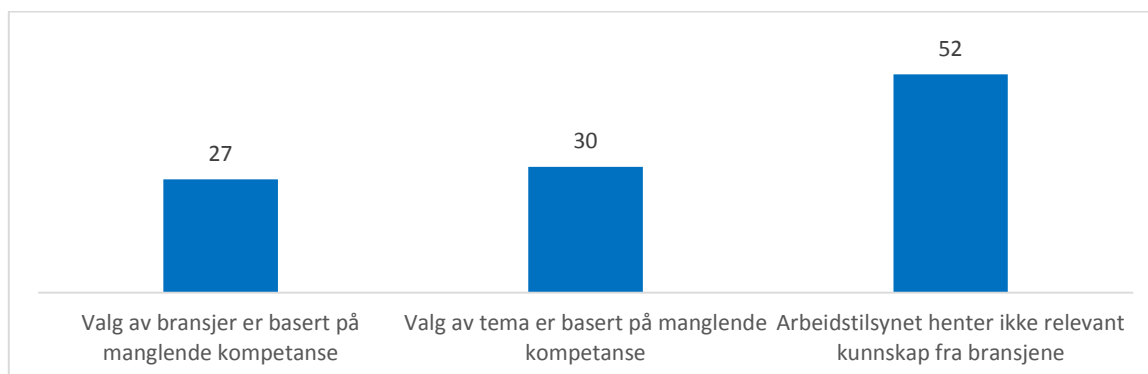
Oversikten for region Arbeidstilsynet Nord-Norge viser at særlig bedriftene i Troms og på Svalbard er mer skeptiske enn landsgjennomsnittet i forhold til om bransjene som velges er relevante. På den annen side mener flertallet av bedriftene i særlig Nordland men også i Finnmark at temaene som velges i mindre grad er gjentakende. I tillegg mener særlig bedriftene i Finnmark, men også til en viss grad i Nordland, at de samme bedriftene går igjen i mindre grad enn det landsgjennomsnittet gjør. På Svalbard svarer derimot samtlige av de 3 respondentene at de samme bransjene, temaene, og bedriftene går igjen.

6.1.1 Kompetansegrunnlag

En relatert tematikk til valg av bransjer, tema og bedrifter er kompetansen som ligger til grunn for disse valgene. Her ble bedriftene bedt om å vurdere tre påstander:

- Valg av bransjer er basert på manglende kompetanse
- Valg av tema er basert på manglende kompetanse
- Arbeidstilsynet henter ikke relevant informasjon fra bransjene

I figurene og tabellen som følger sees det på bedriftenes vurdering av hvorvidt Arbeidstilsynet har kompetanse når det gjelder de valg av bransjer og tema som gjøres, i tillegg til hvorvidt Arbeidstilsynet aktivt går inn for å få relevant kunnskapspåfyll fra bransjene før disse valgene tas.



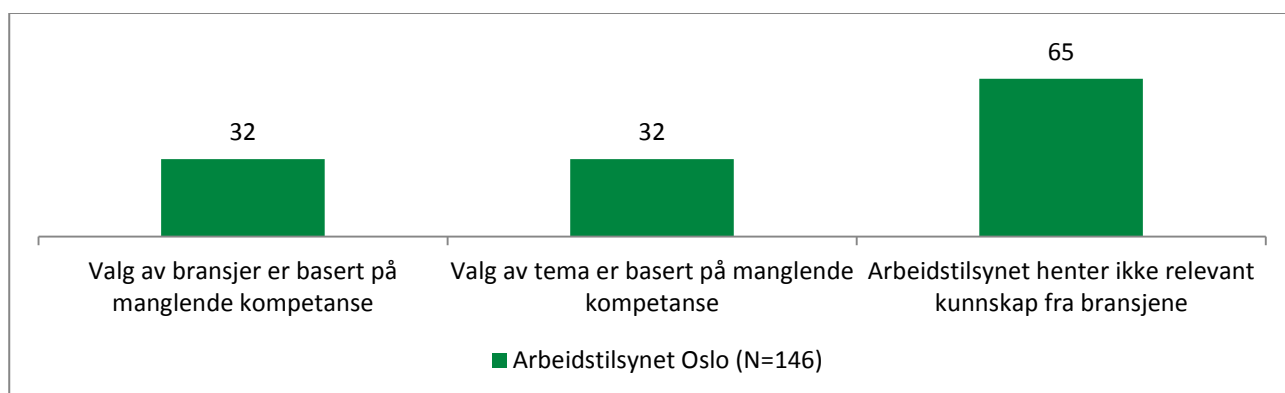
Figur 10. Landsoversikt; bedriftenes vurdering av Arbeidstilsynets kompetansegrunnlag. Alle tall i prosent.

Figur 10 viser at drøye 1 av 4 mener at valg av bransjer er basert på manglende kompetanse, mens nærmere 1 av 3 mener at dette også gjelder valg av tema. Halvparten, 1 av 2, er enige i at Arbeidstilsynet ikke henter kunnskap fra bransjene. Tabell 8 viser svarene fordelt på bransjer.

Påstand Bransje	Valg av bransjer er basert på manglende kompetanse	Valg av tema er basert på manglende kompetanse	Arbeidstilsynet henter ikke relevant kunnskap fra bransjene
Bilbransjen	33	29	52
Bygg og anlegg	22	27	50
Energi	19	5	20
Fiskeri og havbruk	35	21	31
Handel og håndverk	39	43	58
Industri	23	22	43
Logistikk og transport	50	18	39
Næringsmiddel-industrien	29	32	64
Reiseliv	39	42	59
Restaurant og uteliv	24	36	64
Service	29	36	59

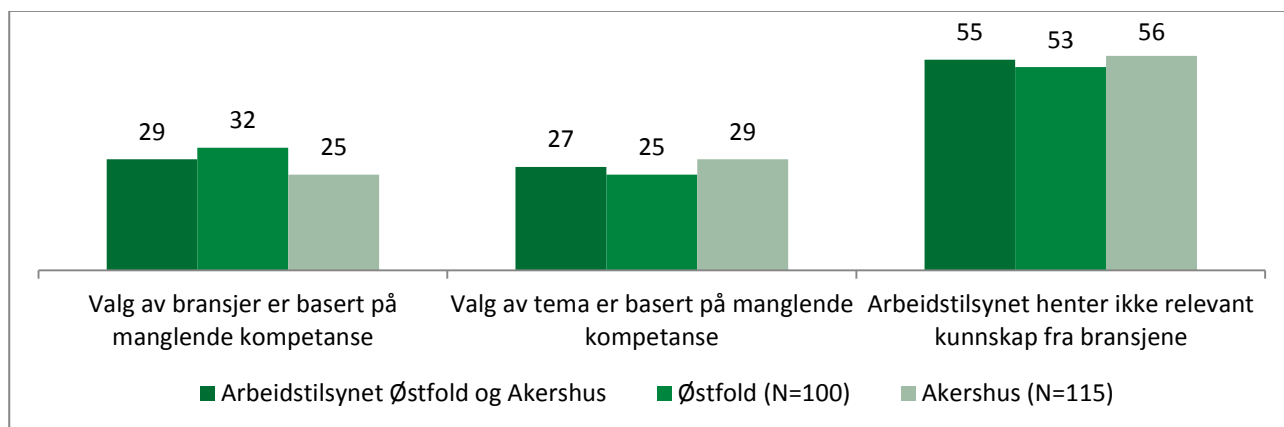
Tabell 8. Bransjevis oversikt over bedrifters vurdering av Arbeidstilsynets kompetanse. Alle tall i prosent.

Energibransjen er klart mest positiv til Arbeidstilsynets kompetanse – kun 1 av 5 mener at valg av bransjer er basert på manglende kompetanse og kun 1 av 20 mener at valg av tema er basert på manglende kompetanse, mens logistikk og transport er klart mest negativ til Arbeidstilsynets kompetanse når det gjelder valg av bransjer – 1 av 2, og reiseliv og handel og håndverk er klart mest negative når det gjelder kompetanse knyttet til valg av tema – henholdsvis 4 av 10 og 1 av 3. Det er også en stor andel av bransjene som mener at Arbeidstilsynet ikke innhenter relevant kunnskap fra bransjene, med energi som minst negativ og reiseliv og næringsmiddelindustrien som mest negative. I sum kan det sies at en betydelig del av bedriftene stiller spørsmål ved Arbeidstilsynets kompetanse og vilje til kunnskapsinnhenting i forhold til å ta de valgene de tar. Det er en hel del variasjoner mellom ulike bransjer. Disse momentene vil tas opp i en diskusjon.



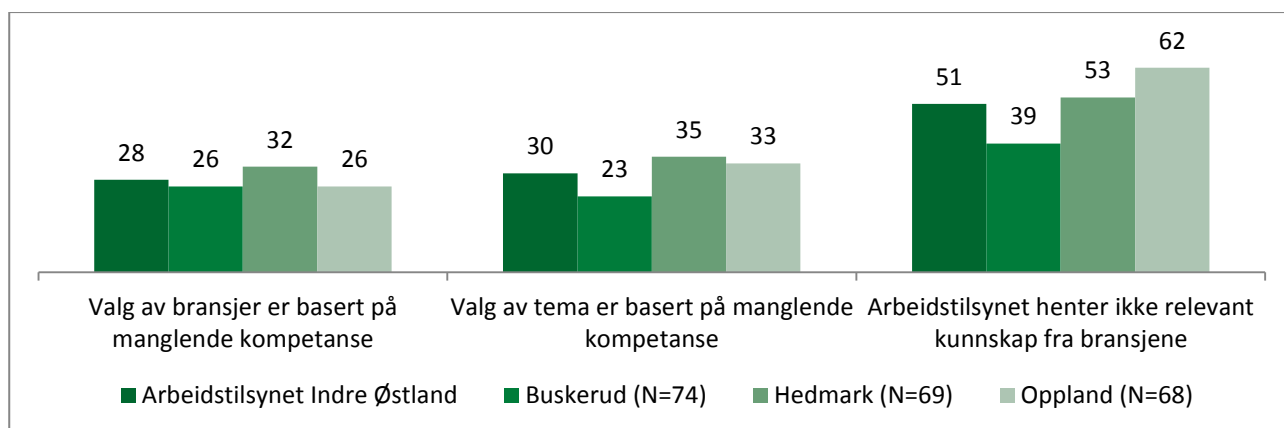
Figur 11. Region Arbeidstilsynet Oslo: Vurdering av kompetansegrunnlag for valg. Alle tall i prosent.

I region Arbeidstilsynet Oslo er bedriftene noe mer negative til Arbeidstilsynets kompetansegrunnlag enn landsgjennomsnittet, spesielt når det gjelder i hvilken grad bransjene blir brukt for kompetanseheving. Se figur 11.



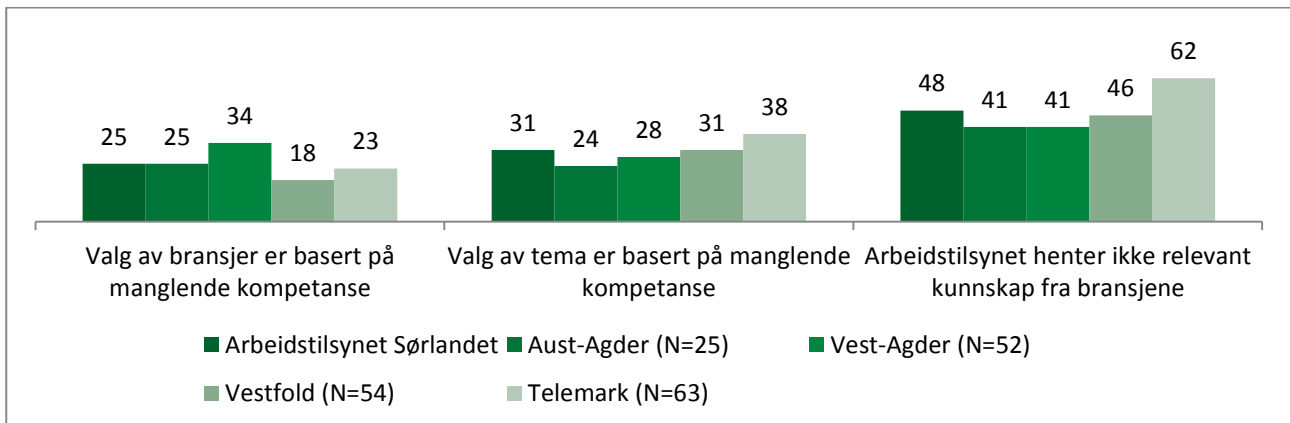
Figur 12. Region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus: Vurdering av kompetansegrunnlag for valg. Alle tall i prosent.

Bedriftene som har svart i region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus avviker ikke nevneverdig fra landsgjennomsnittet. Se figur 12.



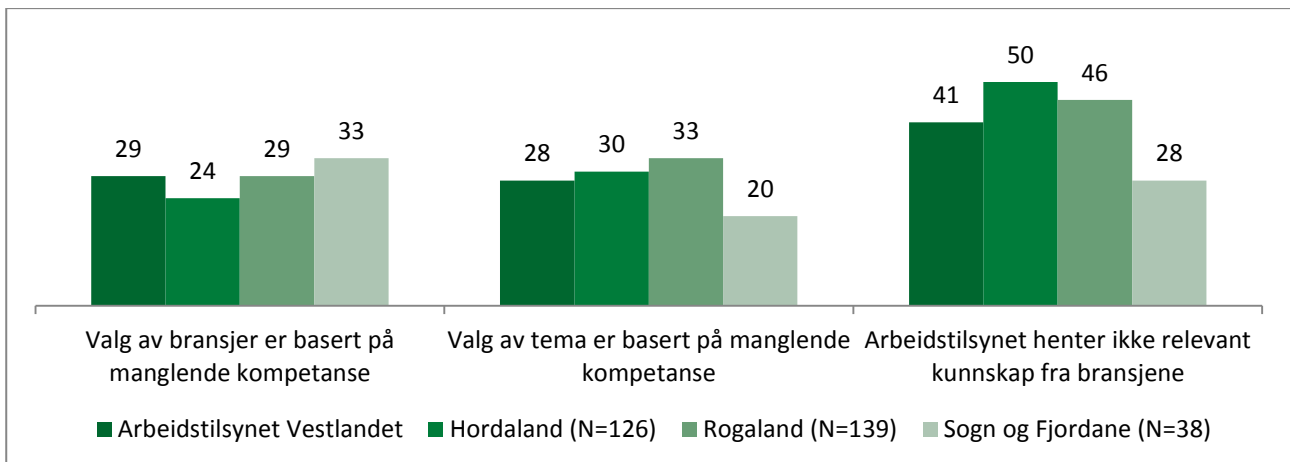
Figur 13. Region Arbeidstilsynet Indre Østland: Vurdering av kompetansegrunnlag for valg. Alle tall i prosent.

Når det gjelder bedriftene som har svart i Arbeidstilsynet region Indre Østland, som vist i figur 13, er forskjellene noe tydeligere. Det gjelder særlig bedriftene i Buskerud, som er mindre negative til Arbeidstilsynets kompetansegrunnlag enn både landsgjennomsnittet og de øvrige fylkene i denne regionen.



Figur 14. Region Arbeidstilsynet Sørlandet: Vurdering av kompetansegrunnlag for valg. Alle tall i prosent.

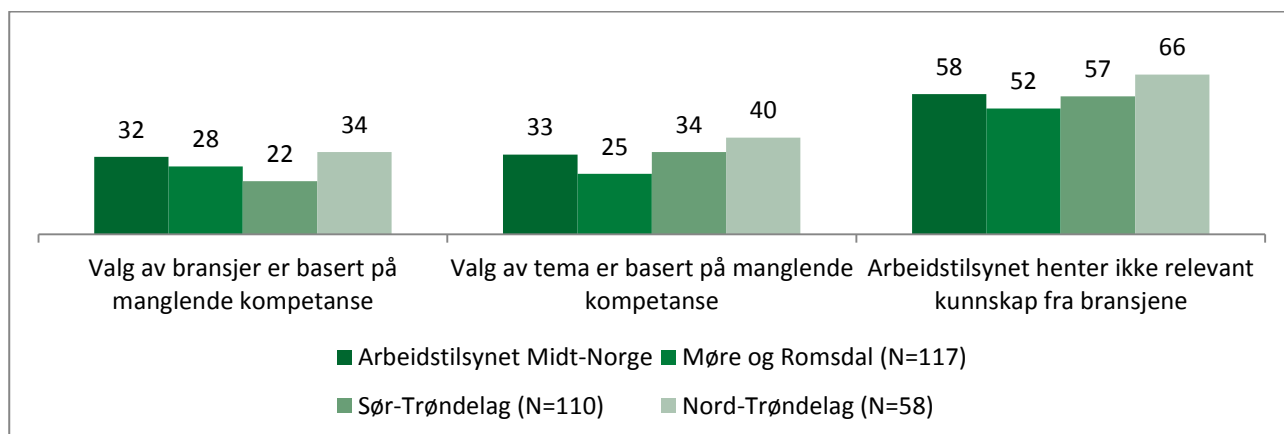
Også i region Arbeidstilsynet Sørlandet er det noen forskjeller – med unntak av Vest-Agder er fylkene i regionen noe mindre negative til kompetansegrunnlaget for valg av bransjer. Bedriftene i Aust-Agder er også mindre negative til Arbeidstilsynets kompetansegrunnlag for valg av tema, mens bedriftene i Telemark er mer negative enn landsgjennomsnittet både med tanke på valg av tema og til hvorvidt Arbeidstilsynet bruker bransjene for å hente inn relevant kunnskap. Bedriftene i Agderfylkene og Vestfold er derimot noe mindre negative enn landsgjennomsnittet til dette, se figur 14.



Figur 15. Region Arbeidstilsynet Vestlandet: Vurdering av kompetansegrunnlag for valg. Alle tall i prosent.

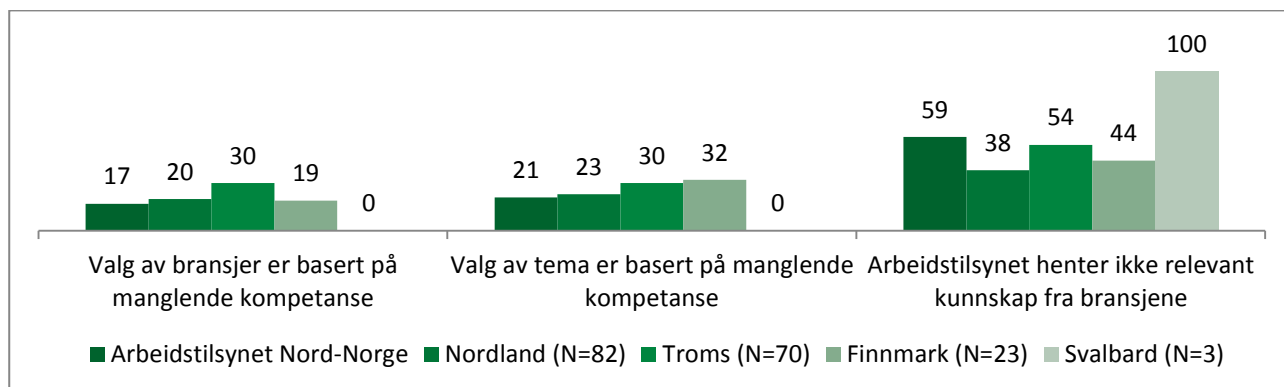
I region Arbeidstilsynet Vestlandet er det heller ikke de store avvikene fra landsgjennomsnittet, selv om samtlige er mindre negative til Arbeidstilsynets kunnskapsinnhenting. Fylket som skiller seg ut er Sogn og Fjordane, som er langt mindre negative enn både de øvrige fylkene i regionen og landsgjennomsnittet til Arbeidstilsynets kompetansegrunnlag for valg av tema og til Arbeidstilsynets kunnskapsinnhenting vis-à-vis bransjene. Se figur 15.

Bedriftene i region Arbeidstilsynet Midt-Norge er noe mer kritiske til kompetanse og kunnskapsinnhenting, med noe større variasjoner i oppfatninger internt i regionen, særlig er bedriftene i Nord-Trøndelag mer negative enn regions- og landsgjennomsnittet. Se figur 16.



Figur 16. Region Arbeidstilsynet Midt-Norge: Vurdering av kompetansegrunnlag for valg. Alle tall i prosent.

Til slutt på disse påstandene er det tydelig at bedriftene i region Arbeidstilsynet Nord-Norge – se figur 17 – avviker en del fra landsgjennomsnittet. Igjen – mye av denne variasjonen kan tillegges antall bedrifter som har svart med tilholdssted Svalbard – hvor ingen er enige i at valg av bransje og tema er basert på manglende kompetanse fra Arbeidstilsynets side. Alle tre er derimot enige i at Arbeidstilsynet ikke innhenter relevant kunnskap fra bransjene. Det handler nok både om hva Arbeidstilsynet gjør og ikke gjør, og om at disse bedriftene opplever å ha en mer isolert tilværelse enn bedrifter på fastlandet. Derimot er særlig Nordland og delvis også Finnmark mindre negative både til Arbeidstilsynets kompetansegrunnlag og til Arbeidstilsynets kunnskapsinnhenting enn landsgjennomsnittet.



Figur 17. Region Arbeidstilsynet Nord-Norge: Vurdering av kompetansegrunnlag for valg. Alle tall i prosent.

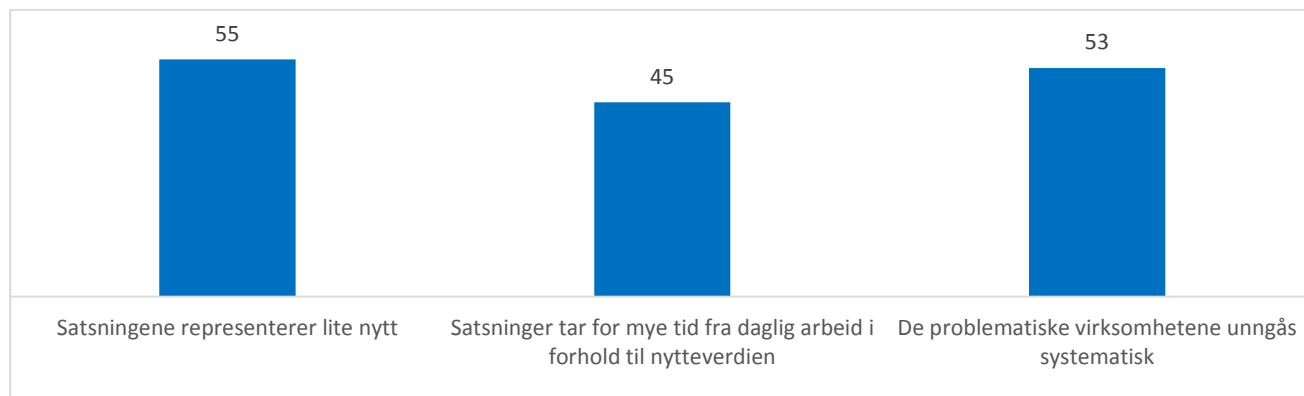
6.1.2 Satsningenes relevans

Til slutt i dette delkapitlet handler det om verdien av satsninger og om bortvalg av bedrifter, fordelt på tre påstander:

- Satsningene representerer lite nytt
- Satsningene tar for mye tid fra daglig arbeid i forhold til nytteverdien
- De problematiske virksomhetene unngås systematisk

Landsoversikten presentert i figur 18 viser at mer eller mindre 1 av 2 bedriftsledere er enige i alle tre påstandene. Det er oppfatninger som bør tas på alvor. Nytteverdi av Arbeidstilsynets arbeid er et tema som bør stå i høysetet, noe som også er relatert til hvilke bedrifter som velges ut til å besøkes i forbindelse med

satsningene. Dersom Arbeidstilsynets inspektører mer eller mindre systematisk velger ut de bedriftene som de forventer å få minst prakt med, for eksempel fordi de på den måten får økt antall tilsyn – som jo er det Arbeidstilsynet måles på, kan det bety at de bedriftene som trenger det mest får minst oppmerksomhet fra Arbeidstilsynets inspektører.



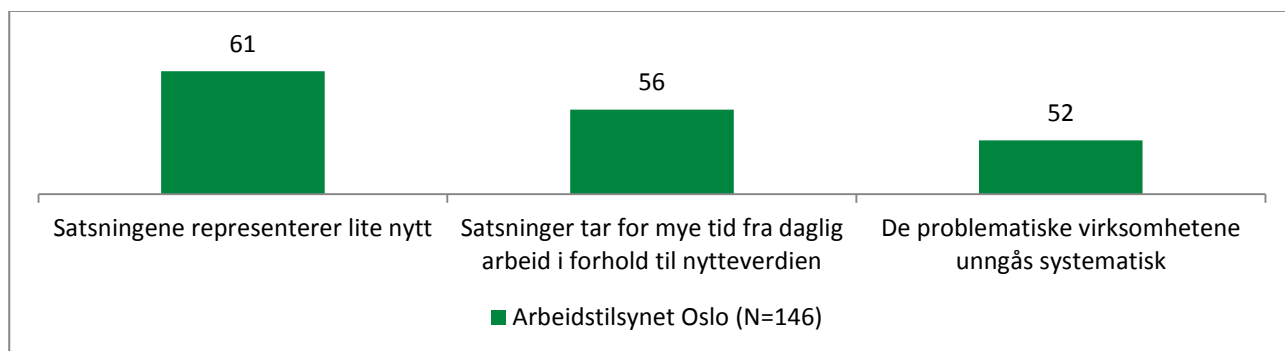
Figur 18. Landsoversikt; bedriftenes vurdering av Arbeidstilsynets satsninger og bortvalg av bedrifter. Alle tall i prosent.

Når det gjelder fordelingen av svar på de ulike bransjene, gir tabell 9 en oversikt. Igjen er det energibransjen sammen med logistikk- og transportbransjen som er minst kritisk til påstandene som presenteres, godt under landsgjennomsnittet. Reiseliv er mest enig i påstandene; 7 av 10 bedriftsledere her mener at satsningene representerer lite nytt.

Påstand Bransje	Satsningene representerer lite nytt	Satsninger tar for mye tid fra daglig arbeid i forhold til nytteverdien	De problematiske virksomhetene unngås systematisk
Bilbransjen	59	51	55
Bygg og anlegg	55	40	64
Energi	26	40	23
Fiskeri og havbruk	59	37	47
Handel og håndverk	58	57	62
Industri	51	37	32
Logistikk og transport	43	31	39
Næringsmiddel-industrien	65	42	38
Reiseliv	70	60	58
Restaurant og uteliv	61	57	50
Service	52	47	45

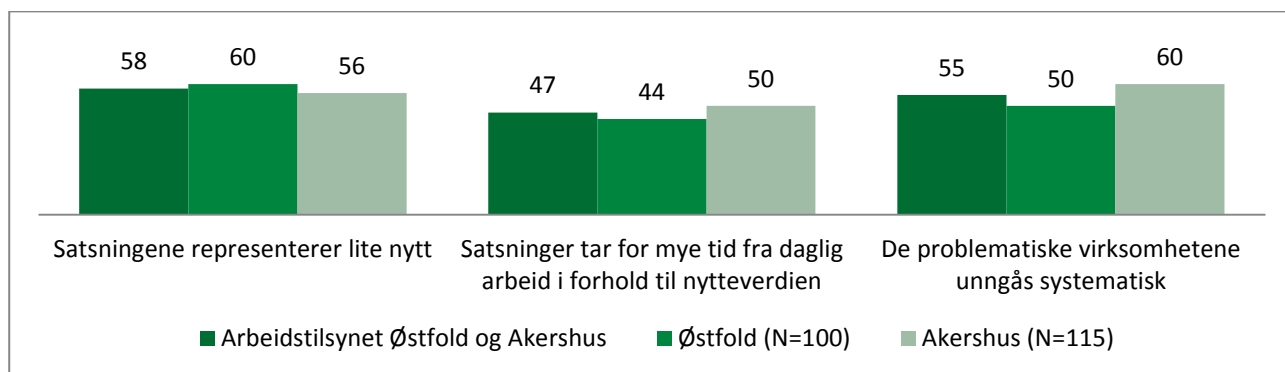
Tabell 9. Bransjevis oversikt over bedrifters vurdering av Arbeidstilsynets satsninger. Alle tall i prosent.

Region Arbeidstilsynet Oslo ligger litt over landsgjennomsnittet i sine vurderinger om at Arbeidstilsynets satsninger representerer lite nytt og at de tar for mye tid fra daglig arbeid i forhold til nytteverdien. Se figur 19.



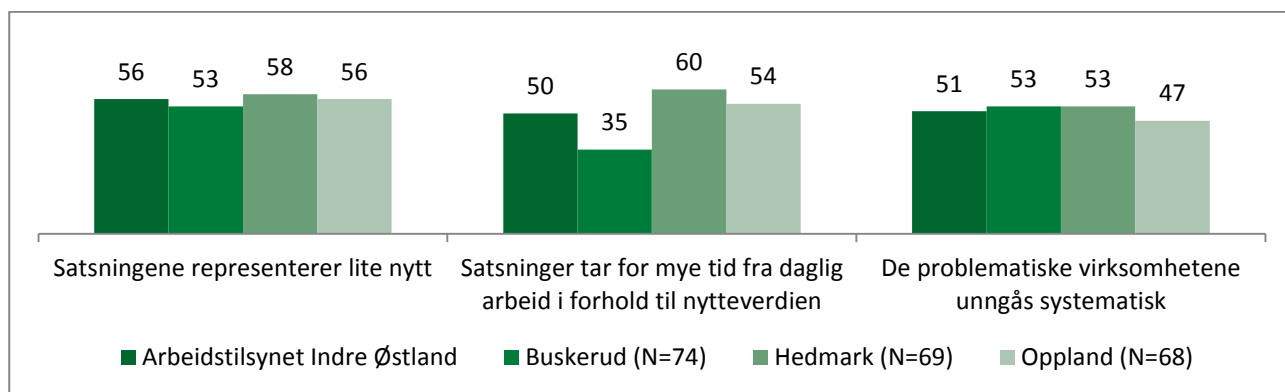
Figur 19. Region Arbeidstilsynet Oslo: Vurdering av satsninger. Alle tall i prosent.

Bedriftenes vurderinger i region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus følger tendensen i landsgjennomsnittet, og avviker ikke i stor grad fra dette. Noen flere bedrifter i Akershus fylke er enige i at problematiske bedrifter unngås systematisk. Se figur 20.



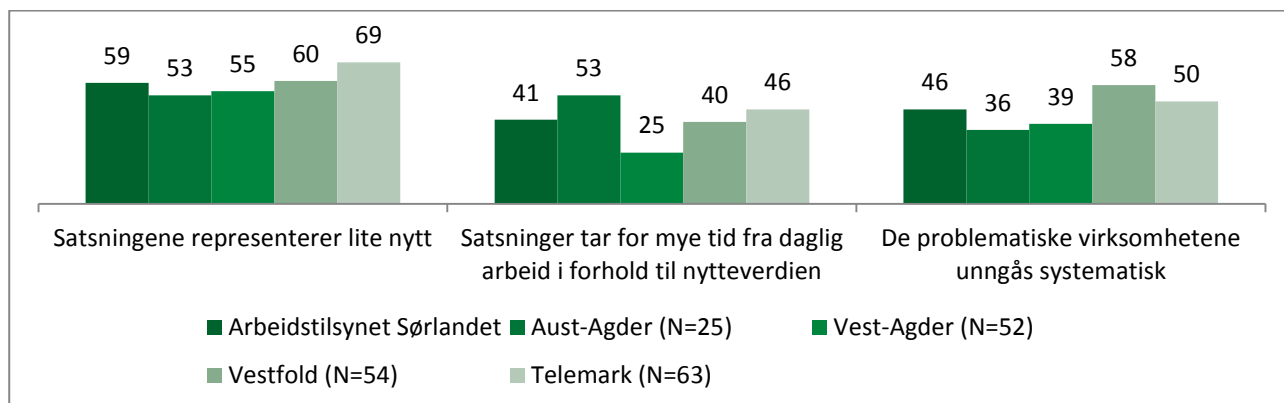
Figur 20. Region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus: Vurdering av satsninger. Alle tall i prosent.

Det samme gjelder bedriftene i region Arbeidstilsynet Indre Østland, med noe større variasjon mellom fylkene i forhold til at satsninger koster mer enn de smaker. Buskerud fylke er minst kritisk i så måte. Se figur 21.



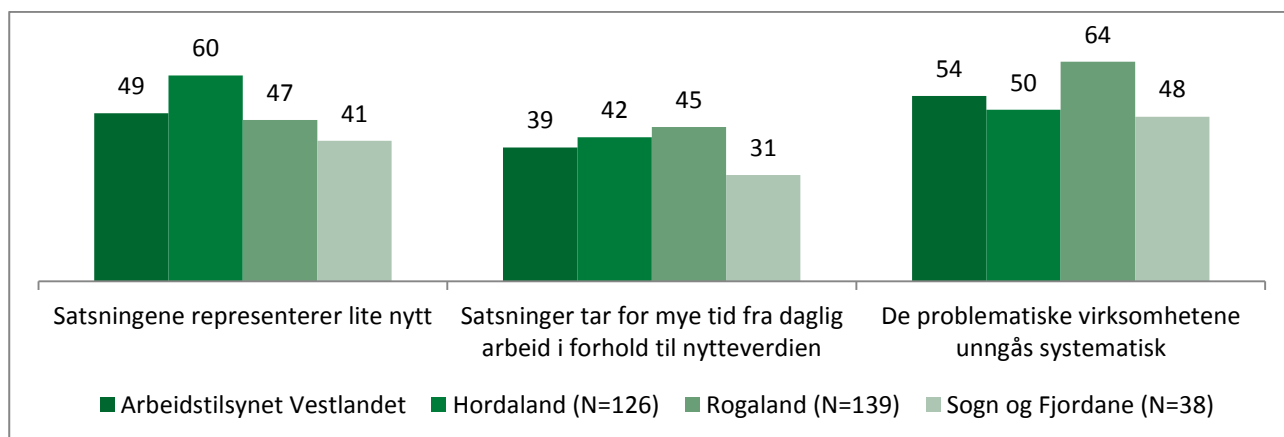
Figur 21. Region Arbeidstilsynet Indre Østland: Vurdering av satsninger. Alle tall i prosent.

Det er tendenser til noe større variasjoner som er gjort blant bedriftene i region Arbeidstilsynet Sørlandet; særlig gjelder dette for bedriftsledere i Telemark, hvor 7 av 10 er enige i at satsningene representerer lite nytt. Av bedriftslederne som har svart i Vest-Agder mener kun 1 av 4 at satsninger tar for mye tid fra daglig arbeid i forhold til nytteverdien mot 1 av 2 på landsbasis, og det er også færre i Agder-fylkene som mener at de problematiske virksomhetene unngås systematisk. Se figur 22.



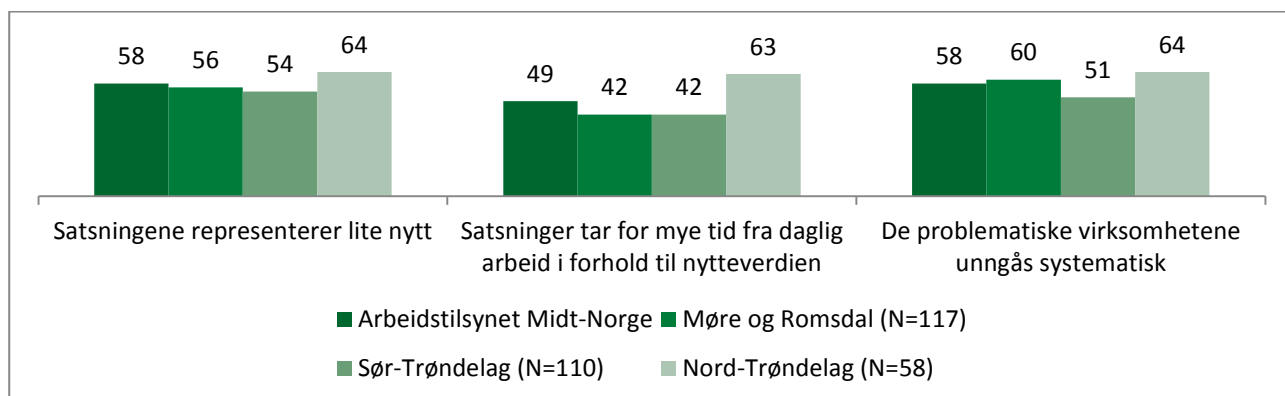
Figur 22. Region Arbeidstilsynet Sørlandet: Vurdering av satsninger. Alle tall i prosent.

Bedriftene i region Arbeidstilsynet Vestlandet har tendens til å ligge noe under landsgjennomsnittet i sine vurderinger av de to første påstandene knyttet til satsningene, særlig gjelder dette bedriftsledere i Sogn og Fjordane. På den annen side mener nesten 2 av 3 bedriftsledere i Rogaland at Arbeidstilsynets inspektører systematisk unngår de problematiske virksomhetene. Se figur 23.



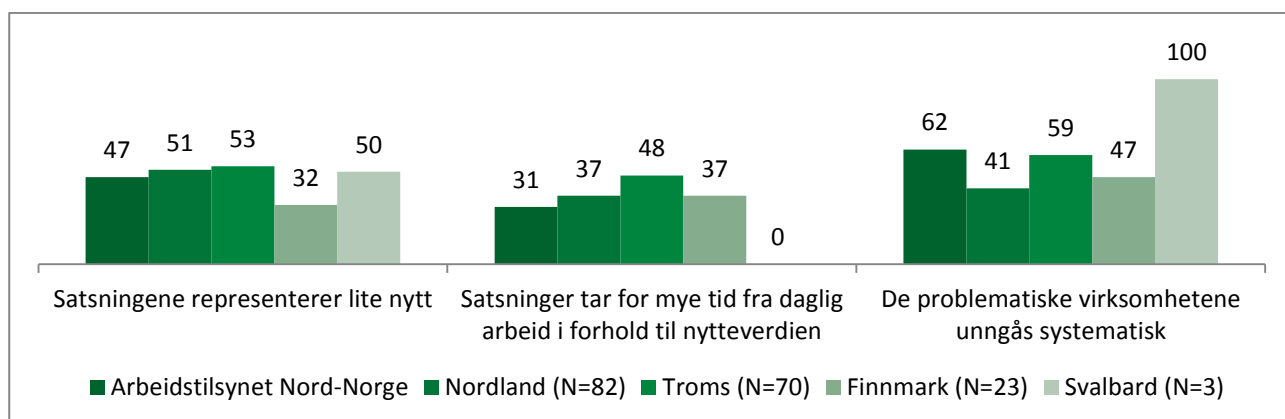
Figur 23. Region Arbeidstilsynet Vestlandet: Vurdering av satsninger. Alle tall i prosent.

Med unntak av bedrifter i Nord-Trøndelag hvor omtrent 2 av 3 bedriftsledere sier seg enige i samtlige tre påstander, er det lite variasjon hos bedriftene i region Midt-Norge i forhold til landsgjennomsnittet. Møre og Romsdal er også noe over snittet når det gjelder påstanden om at de problematiske virksomhetene unngås systematisk. Se figur 24.



Figur 24. Region Arbeidstilsynet Midt-Norge: Vurdering av satsninger. Alle tall i prosent.

Blant svarene fra bedriftene i region Arbeidstilsynet Nord-Norge er det noe større variasjon – også dersom man ser bort fra hvordan svarene fra Svalbard påvirker regiongjennomsnittet. I Finnmark mener "kun" 1 av 3 at satsningene representerer lite nytt, mot mer enn 1 av 2 på landsbasis, og både Nordland og Finnmark skårer lavere på påstanden om at satsningene tar for mye tid fra det daglige arbeidet i forhold til nytteverdien. Det gjør de også på påstanden om at de problematiske virksomhetene unngås systematisk, i motsetning til de 3 bedriftslederne på Svalbard som alle er enige i denne påstanden. Se figur 25.



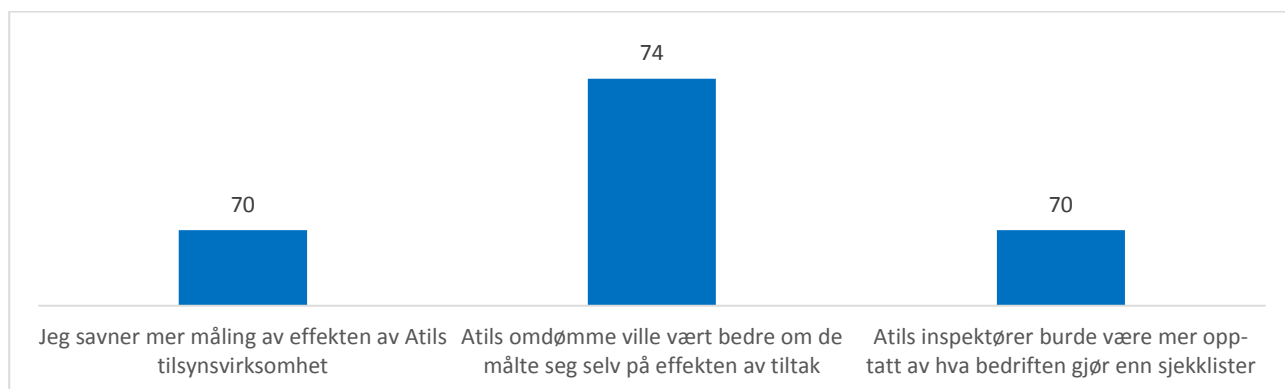
Figur 25. Region Arbeidstilsynet Nord-Norge: Vurdering av satsninger. Alle tall i prosent.

6.2 Effektmåling

Som poengtert flere ganger måles Arbeidstilsynet på antall tilsyn som de gjennomfører i løpet av året og ikke på kvaliteten og effekten av tilsyn. Dette er en problemstilling som har vært gjenstand for debatt. I spørreundersøkelsen ble det fremsatt tre påstander knyttet til denne:

- Jeg savner mer måling av effekten av Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet
- Arbeidstilsynets omdømme ville vært bedre om de målte seg selv på effekten av tiltak
- Arbeidstilsynets inspektører burde være mer opptatt av hva bedriften faktisk gjør enn av sjekklistene sine

Dette delkapitlet går gjennom bedriftenes vurderinger av disse påstandene, fordelt på landsgjennomsnitt, bransjer, og regioner/fylker.



Figur 26. Landoversikt; vurdering av effektmåling og kvalitet i tilsyn. Alle tall i prosent.

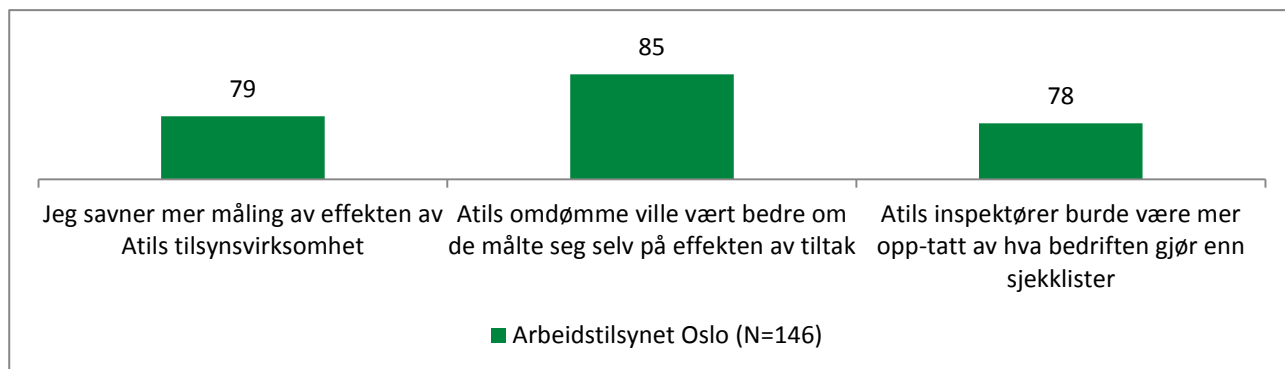
Disse tre påstandene møter stor enighet. Mer enn 7 av 10 skulle gjerne sett at Arbeidstilsynet målte seg selv på effekten av heller enn antall tilsyn, og at bedriftenes faktiske utfordringer – identifiserte og uidentifiserte – burde være fokus for tilsyn, heller enn gjennomgang av standardiserte sjekklister. Nesten 3 av 4 er enige i at Arbeidstilsynets omdømme ville vært bedre dersom Arbeidstilsynet målte seg selv på effekten av tilsyn heller enn antall.

Påstand	Jeg savner mer måling av effekten av Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet	Arbeidstilsynets omdømme ville vært bedre om de målte seg selv på effekten av tiltak	Arbeidstilsynets inspektører burde være mer opp-tatt av hva bedriften gjør enn sjekklister
Bilbransjen	66	71	73
Bygg og anlegg	70	73	73
Energi	64	80	52
Fiskeri og havbruk	63	74	74
Handel og håndverk	68	72	75
Industri	66	72	60
Logistikk og transport	94	77	56
Næringsmiddel-industrien	66	69	62
Reiseliv	75	79	77
Restaurant og uteliv	68	73	72
Service	74	81	75

Tabell 9. Bransjevis oversikt over vurdering av effektmåling og kvalitet i tilsyn. Alle tall i prosent.

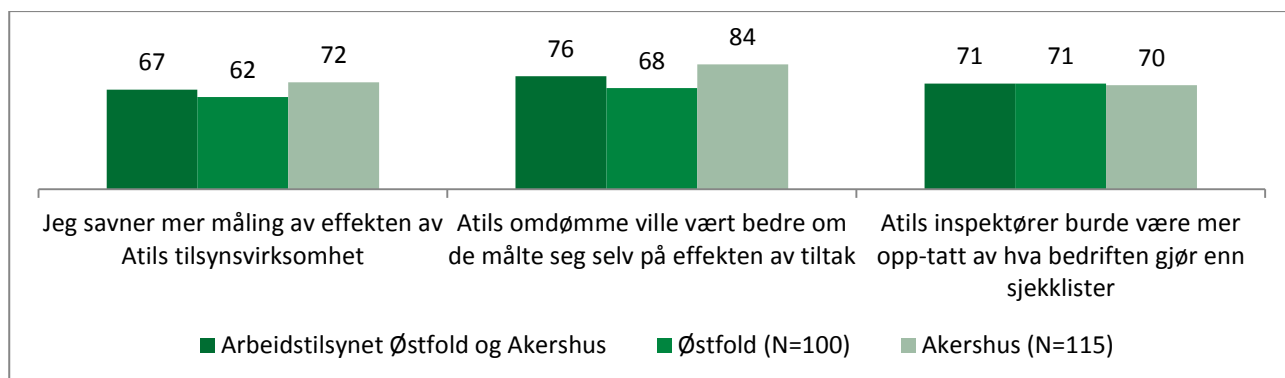
Når det gjelder fordelingen på bransjenivå er det mindre variasjon i vurderingene av disse påstandene enn det har vært på øvrige påstander. Det er relativt bred enighet; mellom 2 av 3 og 9 av 10 kunne tenkt seg mer måling av effekten av tilsyn; mellom 7 og 8 av 10 sier at Arbeidstilsynets omdømme ville vært bedre med effektmåling; og mellom 1 av 2 og 3 av 4 mener at Arbeidstilsynet burde ha større fokus på bedriftenes faktiske utfordringer heller enn på standardiserte sjekklister. Se tabell 9. Ut i fra disse tallene er det grunn til

å forvente at fordelingen på regioner og fylker vil være tilsvarende høy, en fordeling som dermed i liten grad har behov for tilleggsforklaringer.



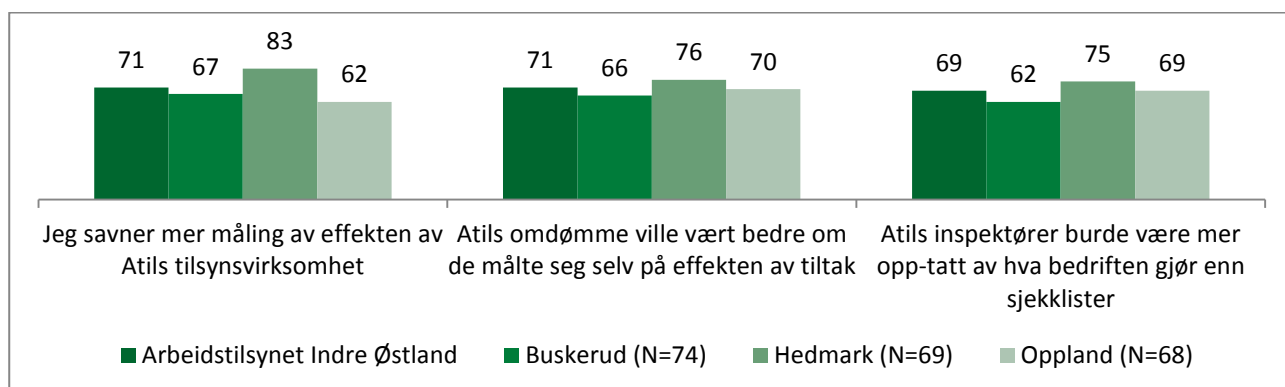
Figur 27. Region Arbeidstilsynet Oslo: vurdering av effektmåling og kvalitet i tilsyn. Alle tall i prosent.

Vurderingene til bedriftslederne i region Arbeidstilsynet Oslo følger samme fordeling som landsgjennomsnittet, men med enda større grad av enighet i de tre påstandene. Se figur 27.



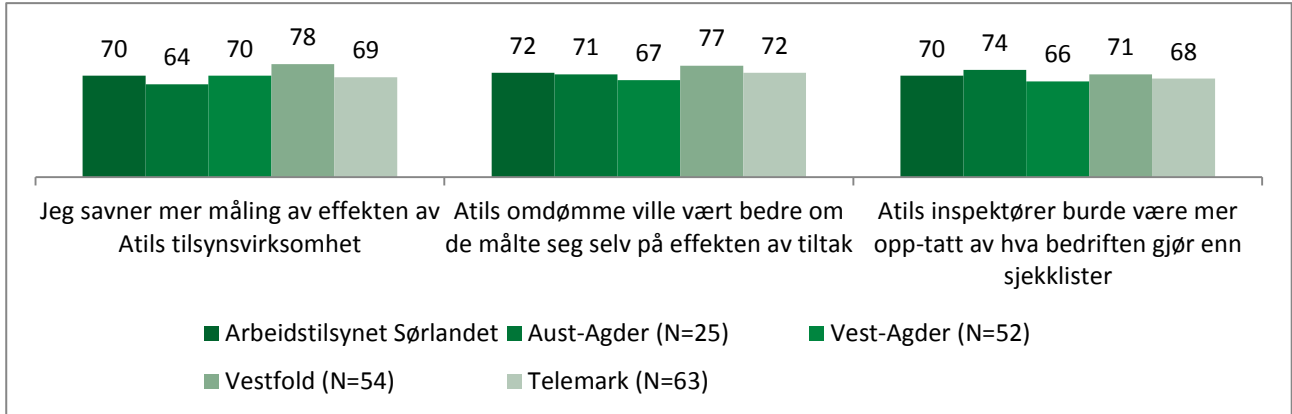
Figur 28. Region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus: vurdering av effektmåling og kvalitet i tilsyn. Alle tall i prosent.

Vurderingene til bedriftslederne i region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus viser at omtrent 2 av 3 eller flere er enige i disse tre påstandene som går på effektmåling og kvalitet i tilsyn. Se figur 28.



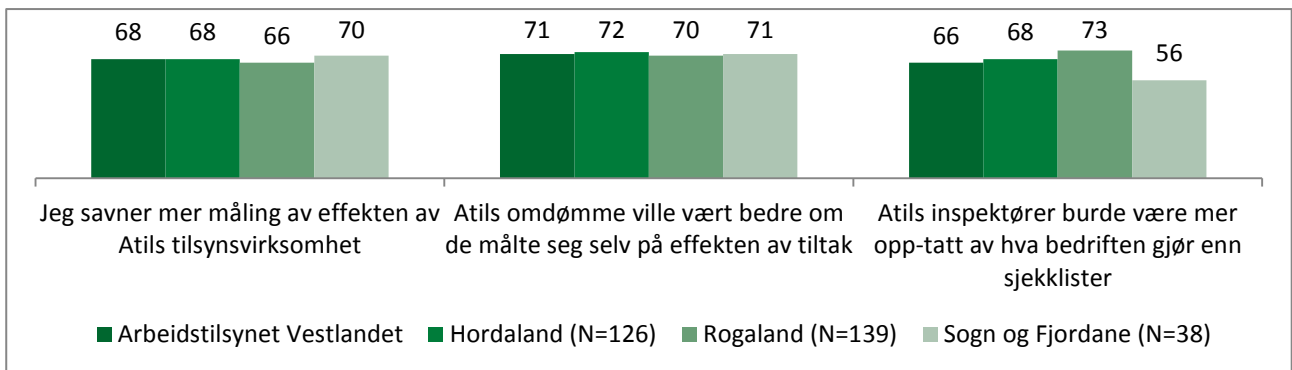
Figur 29. Region Arbeidstilsynet Indre Østland: vurdering av effektmåling og kvalitet i tilsyn. Alle tall i prosent.

Vurderingene til bedriftslederne i region Arbeidstilsynet Indre Østland viser at omtrent 2 av 3 eller flere er enige i disse tre påstandene som går på effektmåling og kvalitet i tilsyn. Se figur 29.



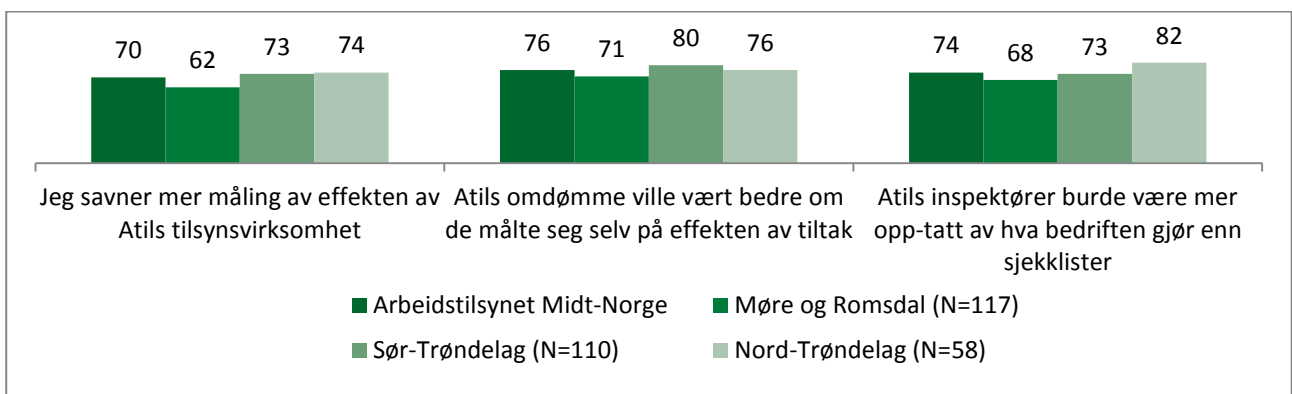
Figur 30. Region Arbeidstilsynet Sørlandet: vurdering av effektmåling og kvalitet i tilsyn. Alle tall i prosent.

Vurderingene til bedriftslederne i region Arbeidstilsynet Sørlandet viser at omtrent 2 av 3 eller flere er enige i disse tre påstandene som går på effektmåling og kvalitet i tilsyn. Se figur 30.



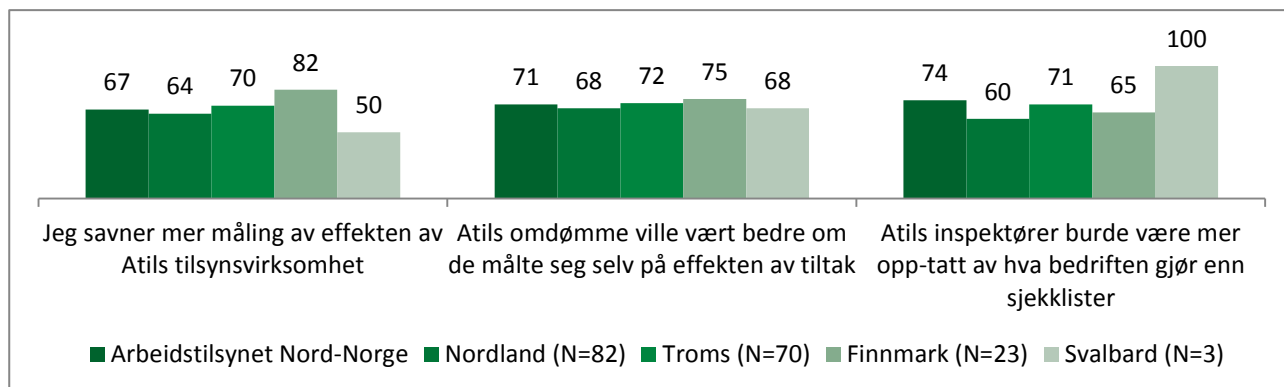
Figur 31. Region Arbeidstilsynet Vestlandet: vurdering av effektmåling og kvalitet i tilsyn. Alle tall i prosent.

Vurderingene til bedriftslederne i region Arbeidstilsynet Sørlandet viser at omtrent 2 av 3 eller flere er enige i disse tre påstandene som går på effektmåling og kvalitet i tilsyn. Se figur 31.



Figur 32. Region Arbeidstilsynet Midt-Norge: vurdering av effektmåling og kvalitet i tilsyn. Alle tall i prosent.

Vurderingene til bedriftslederne i region Arbeidstilsynet Midt-Norge viser at omtrent 2 av 3 eller flere er enige i disse tre påstandene som går på effektmåling og kvalitet i tilsyn. Se figur 32.



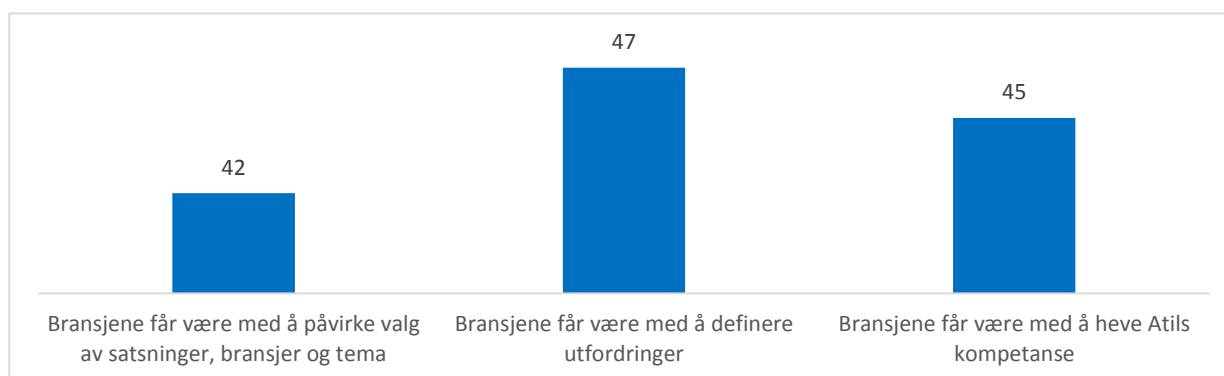
Figur 33. Region Arbeidstilsynet Nord-Norge: vurdering av effektmåling og kvalitet i tilsyn. Alle tall i prosent.

Vurderingene til bedriftslederne i region Arbeidstilsynet Nord-Norge viser at omtrent 2 av 3 eller flere er enige i disse tre påstandene som går på effektmåling og kvalitet i tilsyn. Unntaket er Svalbard. Se figur 33.

6.3 Samarbeid mellom Arbeidstilsyn og bransjer

Det som her går på samarbeid mellom Arbeidstilsyn og bransjer handler om i hvilken grad bransjene inviteres inn i diskusjonen om hva som er relevante bransjer, tema, og utfordringer, og om bransjene blir sett på som relevante kompetanseskilder av Arbeidstilsynet. Tre påstander er vurdert i denne sammenhengen:

- Bransjene får være med å påvirke valg av satsninger, bransjer, og tema
- Bransjene får være med å definere utfordringer
- Bransjene får være med å heve Arbeidstilsynets kompetanse



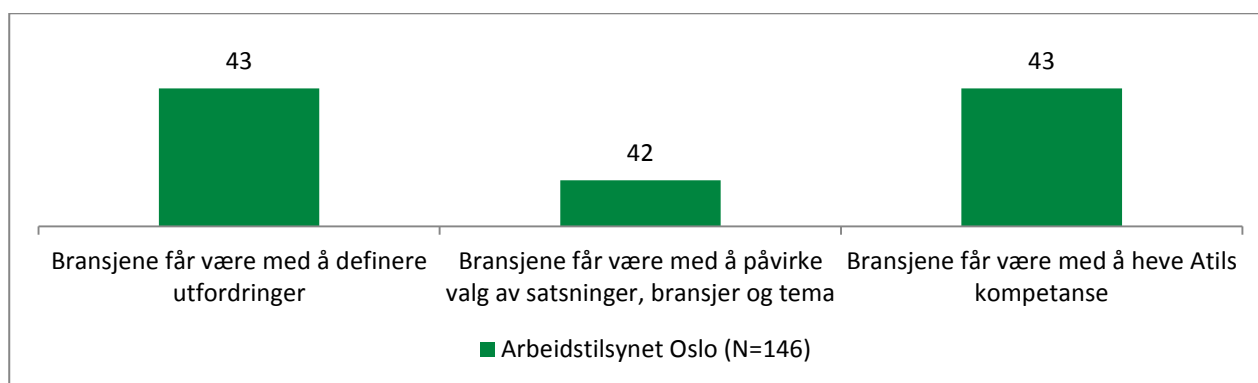
Figur 34. Landsoversikt; vurdering av bransjeinvolvering. Alle tall i prosent.

Som vist i figur 34 mener i underkant 1 av 2 at bransjene involveres i valg av satsninger, bransjer og tema, i definisjonen av utfordringer, og at de er bidragsytere når det gjelder kompetanseheving for Arbeidstilsynet og Arbeidstilsynets medarbeidere. Tabell 10 viser den bransjevise oversikten over fordelingen av bedriftenes vurderinger av disse påstandene.

Påstand Bransje	Bransjene får være med å definere utfordringer	Bransjene får være med å påvirke valg av satsninger, bransjer og tema	Bransjene får være med å heve Arbeidstilsynets kompetanse
Bilbransjen	42	35	40
Bygg og anlegg	52	46	49
Energi	61	44	47
Fiskeri og havbruk	47	41	53
Handel og håndverk	39	45	40
Industri	39	34	37
Logistikk og transport	40	55	50
Næringsmiddel-industrien	63	45	45
Reiseliv	53	39	49
Restaurant og uteliv	43	36	41
Service	45	43	48

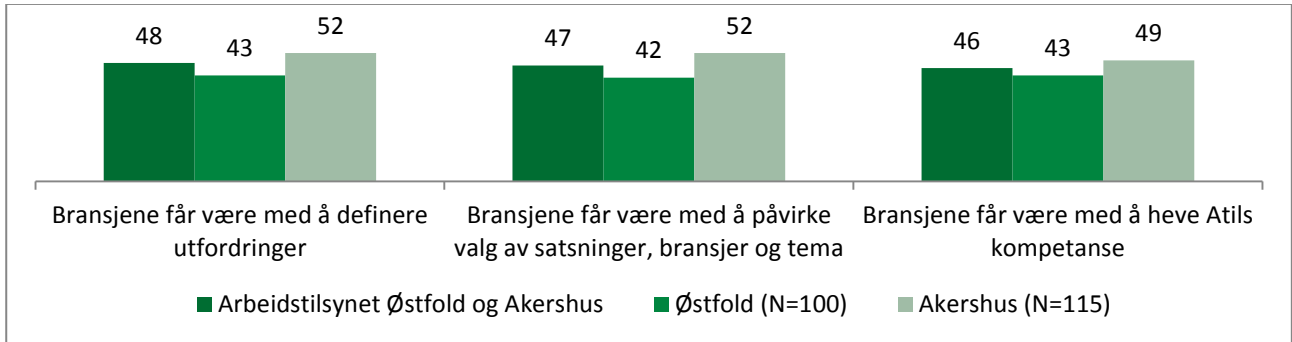
Tabell 10. Bransjevis oversikt over vurdering av bransjeinvolvering. Alle tall i prosent.

Sammen med Næringsmiddelindustrien og energibransjen opplever bygg og anlegg samt reiselivsbransjen at de får være med å definere utfordringer sammen Arbeidstilsynet. Industri, handel og håndverk, og logistikk og transport har minst opplevelse av å få være med å definere utfordringer. Industri, restaurant og uteliv, samt bilbransjen skårer generelt lavest på involvering. Ellers er det noen variasjoner, men ingen veldig store. Det som er mest verdt å merke seg er hvem som opplever mest og minst involvering, samt hva som er den faktiske fordelingen og hva den kan bety. Det kan godt hende at det er reelle forskjeller mellom bransjer når det gjelder samarbeid med Arbeidstilsynet – kanskje er det slik at de som roper høyest også blir best hørt? Det er kanskje heller ikke tilfeldig hvilke bransjer som er mest involvert – kanskje de som oppfattes som mest risikofylte også er de som er involvert i størst grad. Samtidig er det ikke sikkert at alle bedriftsledere har forutsetning for å vurdere disse påstandene – men det gir et bilde av hva som er gjengs oppfatninger blant NHOs medlemsbedrifter og deres bedriftsledere i dag. I tillegg kan det diskuteres i hvilken grad det er rimelig at bransjene involveres.



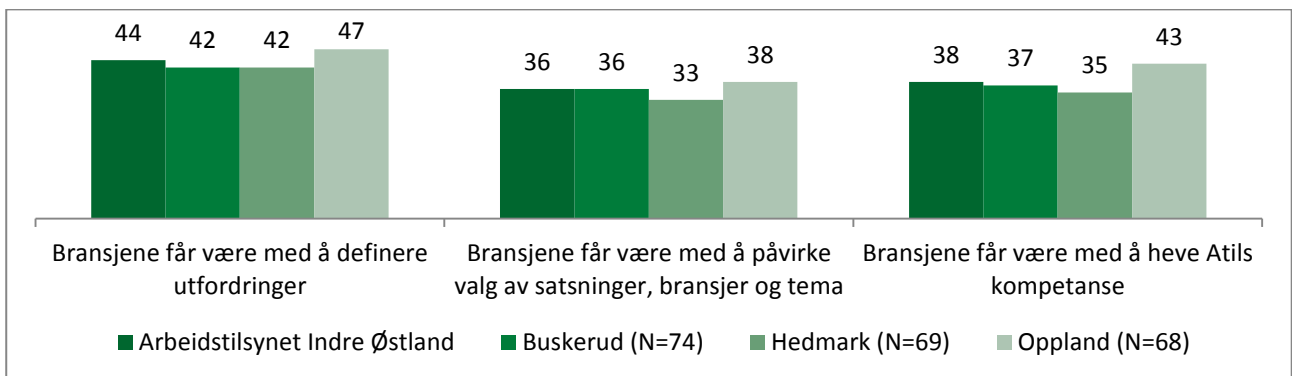
Figur 35. Region Arbeidstilsynet Oslo: vurdering av bransjeinvolvering. Alle tall i prosent.

I region Arbeidstilsynet Oslo mener bedriftene at bransjenes påvirkningskraft på satsninger, bransjer og tema er mindre enn det landsgjennomsnittet gjør. Utover det er det lite avvik mellom region/fylke og landsgjennomsnitt, se figur 35.



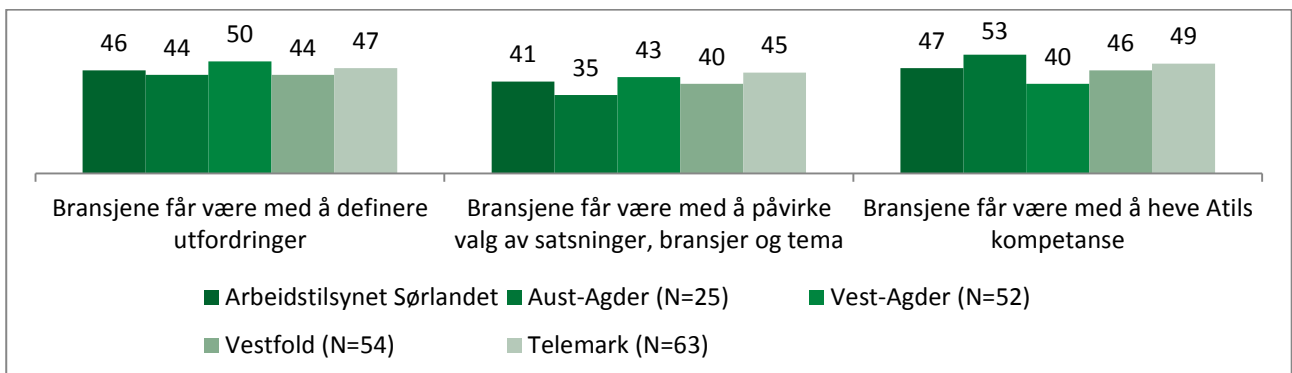
Figur 36. Region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus: vurdering av bransjeinvolvering. Alle tall i prosent.

Det er ikke veldig store forskjeller mellom region Østfold og Akershus og landsgjennomsnittet på disse påstandene. Det er dog ett unntak; i Akershus mener de som har svart at det er større grad av bransjeinvolvering enn det landsgjennomsnittet gjør.



Figur 37. Region Arbeidstilsynet Indre Østland: vurdering av bransjeinvolvering. Alle tall i prosent.

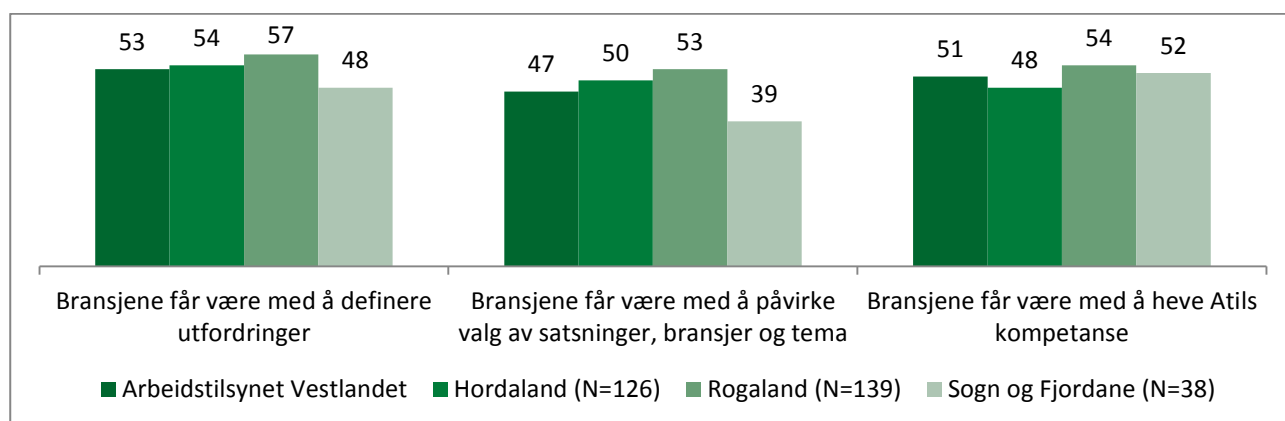
Som figur 37 viser skiller region Arbeidstilsynet Indre Østland seg fra landsgjennomsnittet ved at det er færre i disse fylkene som mener at bransjene øver innflytelse på valg av satsninger, bransjer og tema, samt at bransjene brukes for å heve Arbeidstilsynets kompetanse. Det gjelder for alle tre fylker i denne regionen – Buskerud, Hedmark og Oppland.



Figur 38. Region Arbeidstilsynet Sørlandet: vurdering av bransjeinvolvering. Alle tall i prosent.

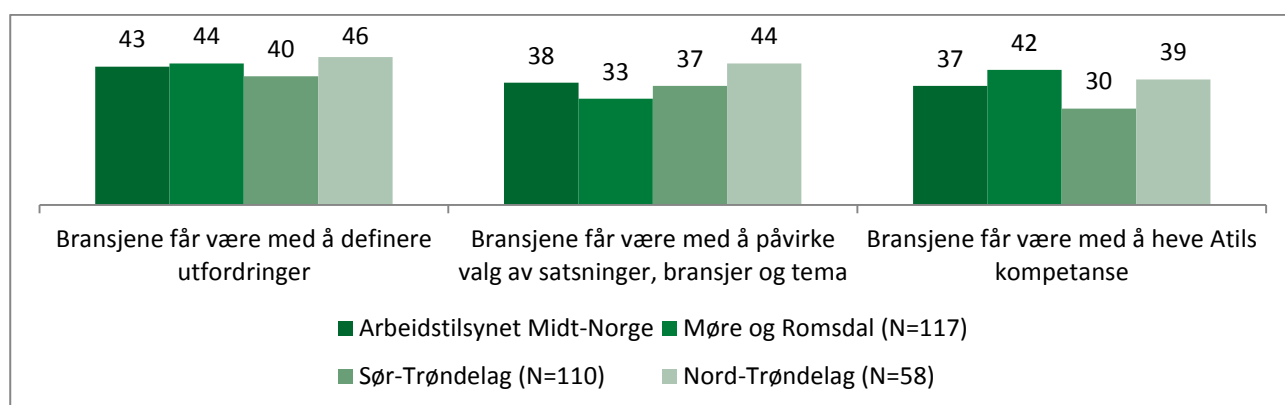
Internt i region Arbeidstilsynet Sørlandet er det noe større variasjon enn i for eksempel Arbeidstilsynet Indre Østland. Bedriftene i Aust-Agder mener for eksempel i noe større grad enn landsgjennomsnittet at bransjene får bidra til å heve Arbeidstilsynets kompetanse, men i mindre grad at de får påvirke valg av satsninger, bransjer og tema. Forskjellene mellom region Sørlandet og fylkene her, og landsgjennomsnittet, er likevel relativt små. Se figur 38.

Når det gjelder region Arbeidstilsynet Vestlandet vurderer bedriftene her det som at bransjene blir involvert i større grad enn det landsgjennomsnittet gjør, og det er liten grad av intern variasjon fylkene imellom. Unntaket er Sogn og Fjordane på påstanden om at bransjene får påvirke Arbeidstilsynets valg av satsninger, bransjer og tema – her er det færre som sier seg enig i dette. Se figur 39.



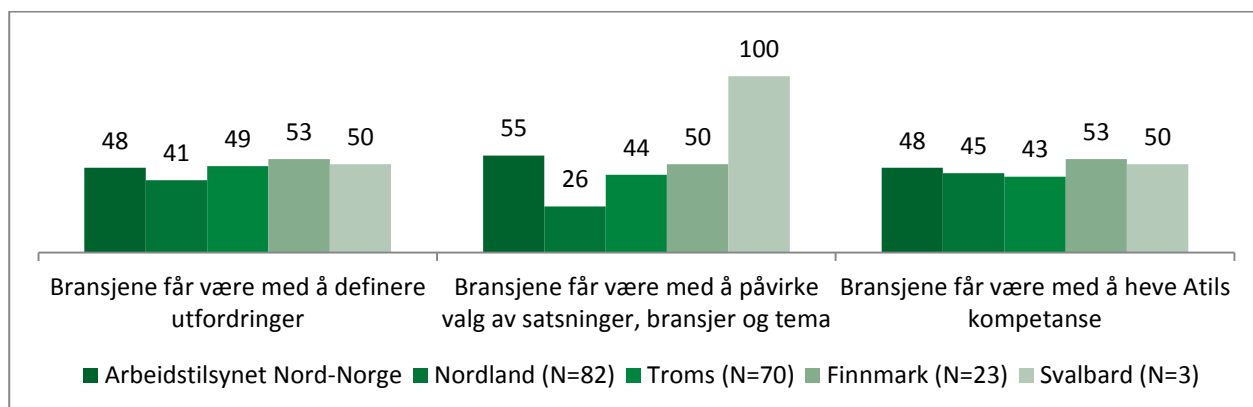
Figur 39. Region Arbeidstilsynet Vestlandet: vurdering av bransjeinvolvering. Alle tall i prosent.

Når det kommer til region Arbeidstilsynet Midt-Norge – se figur 40 – ligger region og fylker relativt likt med landsgjennomsnittet når det gjelder påstanden om at bransjene får være med å definere utfordringer. Derimot ligger region og fylker under landsgjennomsnittet når det gjelder de to siste påstandene om valg av satsninger, bransjer og tema, og om kompetanseheving. Særlig bedrifter i Møre og Romsdal er mindre enige i den første av disse, men særlig bedrifter Sør-Trøndelag er mindre enige i den siste.



Figur 40. Region Arbeidstilsynet Midt-Norge: vurdering av bransjeinvolvering. Alle tall i prosent.

Region Arbeidstilsynet Nord-Norge er i samsvar med eller over landsgjennomsnittet. Ser man bort fra Svalbard på grunn av få respondenter skiller Nordland seg ut i det at kun 1 av 4 mener at de får påvirke de valg som tas av Arbeidstilsynet når det gjelder satsninger, bransjer, og tema.



Figur 41. Region Arbeidstilsynet Nord-Norge: vurdering av bransjeinvolvering. Alle tall i prosent.

6.4 Om tilsyn – start, gjennomføring og avslutning

Denne kapitteldelen har ni underdeler:

- Forhåndsavklaringer
- Oppstart av tilsyn
- Tilsynets fokus og innhold
- Tilsynets relevans
- Gjennomføringen av tilsyn
- Inspektøren(e)s fokus og kompetanse på regelverk
- Bransjekunnskap og kommunikasjon i tilsynet
- Avslutning av tilsyn
- Tilsynsrapporten

6.4.1 Forhåndsavklaringer

Ved varslet tilsyn er det to forhåndsavklaringer som bør være på plass:

- Hvem som skal komme fra Arbeidstilsynet
- Hensikten med tilsynet.

Omtrent 3 av 4 bedrifter på landsbasis har fått det i de tilsynene som de har vært med på. Se figur 42.



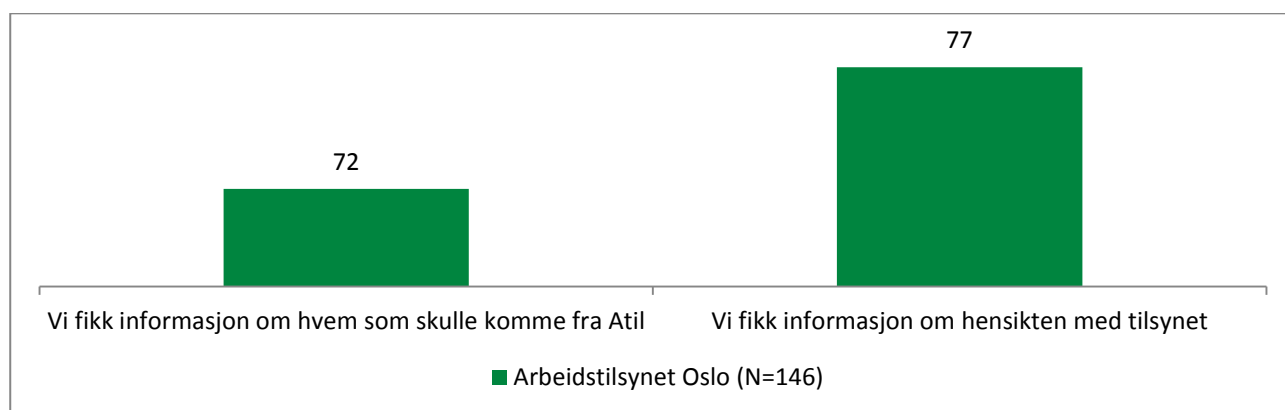
Figur 42. Landsoversikt; vurdering av forhåndsavklaringer ved tilsyn. Alle tall i prosent.

Når det gjelder den bransjevise fordelingen er tallene relativt høye; fra 2 av 3 til 9 av 10. Det er derimot én bransje som skiller seg noe ut i det at de er helt i nederste ende av skalaen på begge typer avklaringer – restaurant- og utelivsbransjen. En mulighet er at det i restaurant- og utelivsbransjen er en større andel av uanmeldte tilsyn, uten at det egentlig forklarer ulike rutiner ved varslede tilsyn. Tabell 11 gir en oversikt av den bransjevise fordelingen av forhåndsavklaringer ved tilsyn.

Påstand	Vi fikk informasjon om hvem som skulle komme fra Arbeidstilsynet	Vi fikk informasjon om hensikten med tilsynet
Bransje		
Bilbransjen	69	75
Bygg og anlegg	68	73
Energi	89	84
Fiskeri og havbruk	86	86
Handel og håndverk	70	70
Industri	81	91
Logistikk og transport	71	71
Næringsmiddelindustrien	83	90
Reiseliv	83	78
Restaurant og uteliv	58	64
Service	76	75

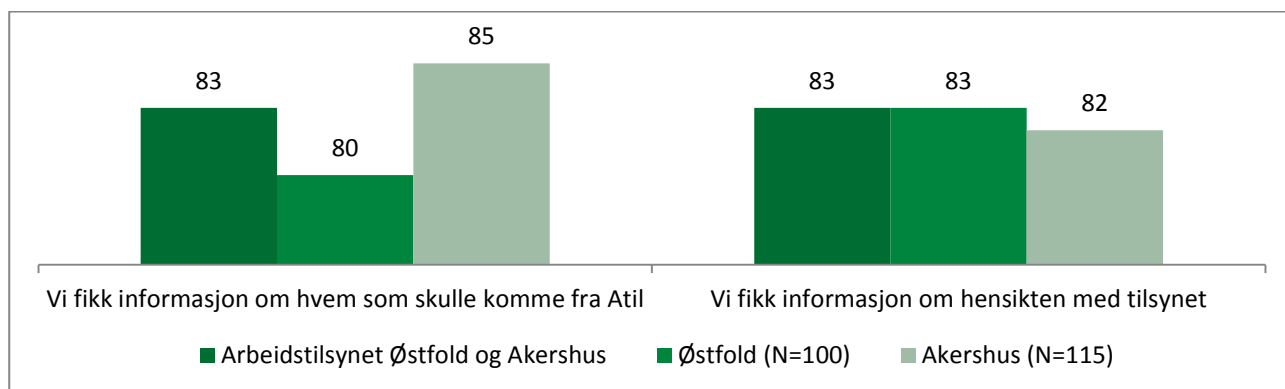
Tabell 11. Bransjevise oversikt over vurdering av bransjeinvolvering. Alle tall i prosent.

Gitt det som landsgjennomsnittet og den bransjevise oversikten viser, er det grunn til å anta at de region- og fylkesvise oversiktene i større eller mindre grad følger det samme mønsteret. Det er da også tilfellet for region Arbeidstilsynet Oslo, se figur 43.



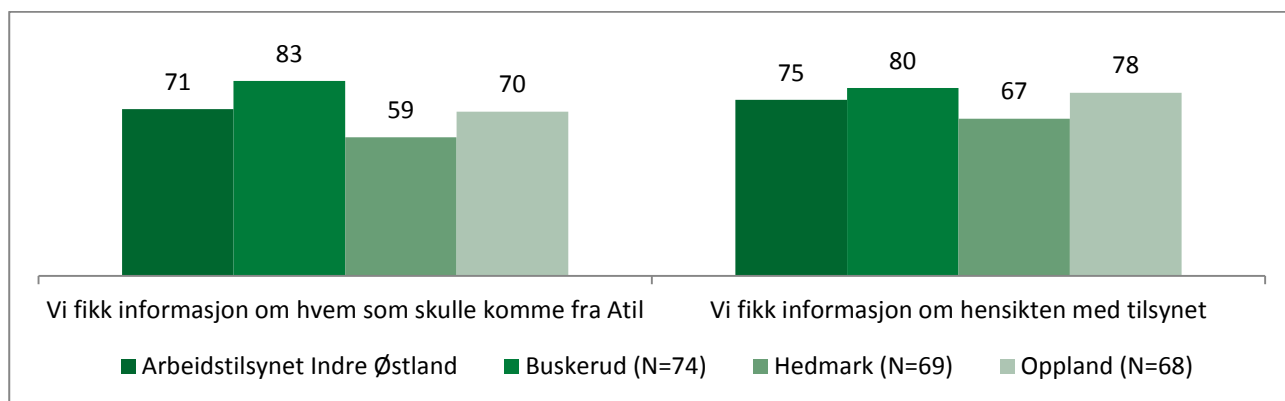
Figur 43. Region Arbeidstilsynet Oslo: vurdering av forhåndsavklaringer ved tilsyn. Alle tall i prosent.

Region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus – det gjelder begge fylker – ligger over landsgjennomsnittet når det gjelder forhåndsavklaringer ved tilsyn. Se figur 44.



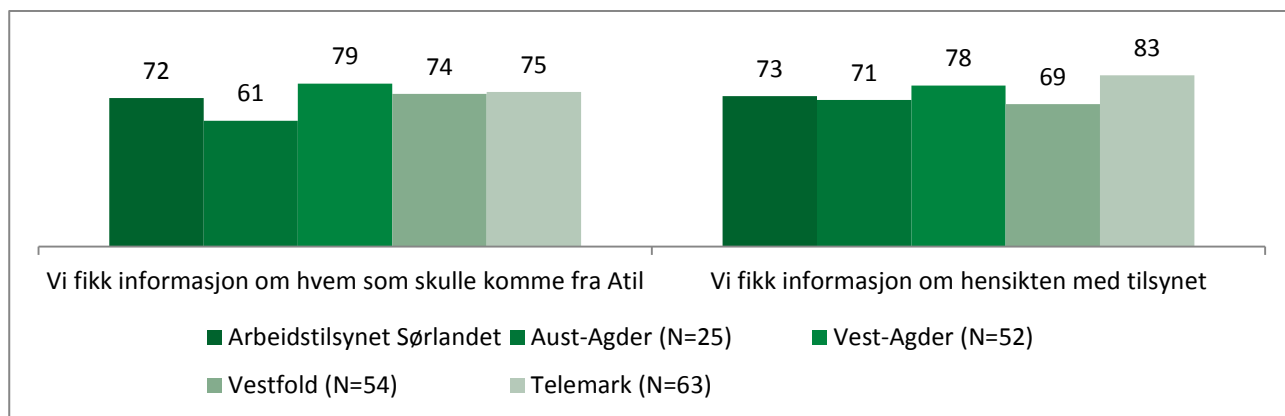
Figur 44. Region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus: vurdering av forhåndsavklaringer ved tilsyn. Alle tall i prosent.

Når det gjelder region Arbeidstilsynet Indre Østland skiller Hedmark seg tydelig og negativt ut i forhold til forhåndsavklaringer ved tilsyn. For øvrig ligger resten av fylkene i denne regionen tett opptil eller over landsgjennomsnittet. Se figur 45.



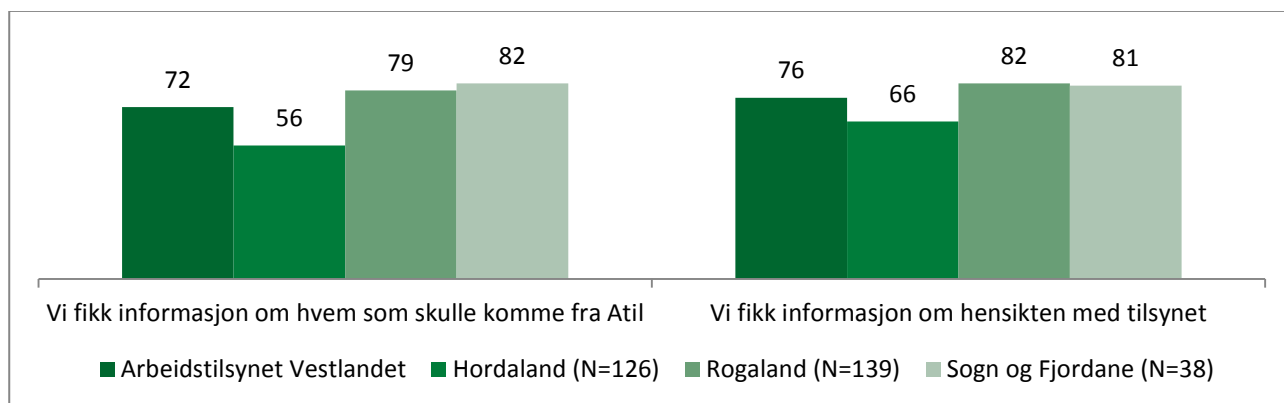
Figur 45. Region Arbeidstilsynet Indre Østland: vurdering av forhåndsavklaringer ved tilsyn. Alle tall i prosent.

Region Arbeidstilsynet Sørlandet viser et lignende mønster som region Arbeidstilsynet Indre Østland; -Vest-Agder og Telemark ligger tett opptil eller over landsgjennomsnittet, mens Aust-Agder og Vestfold skårer noe lavere på begge typer forhåndsavklaringer – se figur 46.



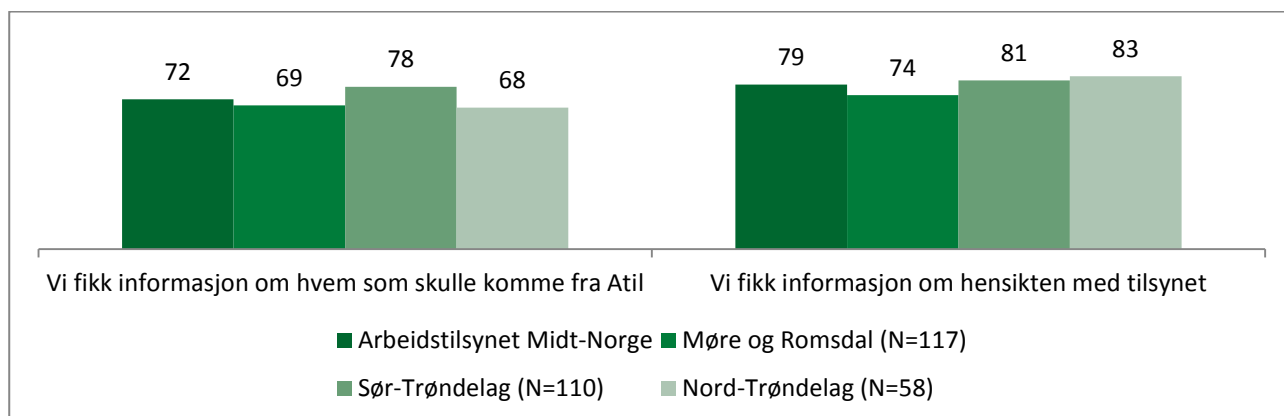
Figur 46. Region Arbeidstilsynet Sørlandet: vurdering av forhåndsavklaringer ved tilsyn. Alle tall i prosent.

Region Arbeidstilsynet Vestlandet viser også et lignende mønster som region Arbeidstilsynet Indre Østland og region Arbeidstilsynet Sørlandet; Rogaland og Sogn og Fjordane ligger over landsgjennomsnittet, mens Hordaland skårer en del lavere på begge typer forhåndsavklaringer – se figur 47.



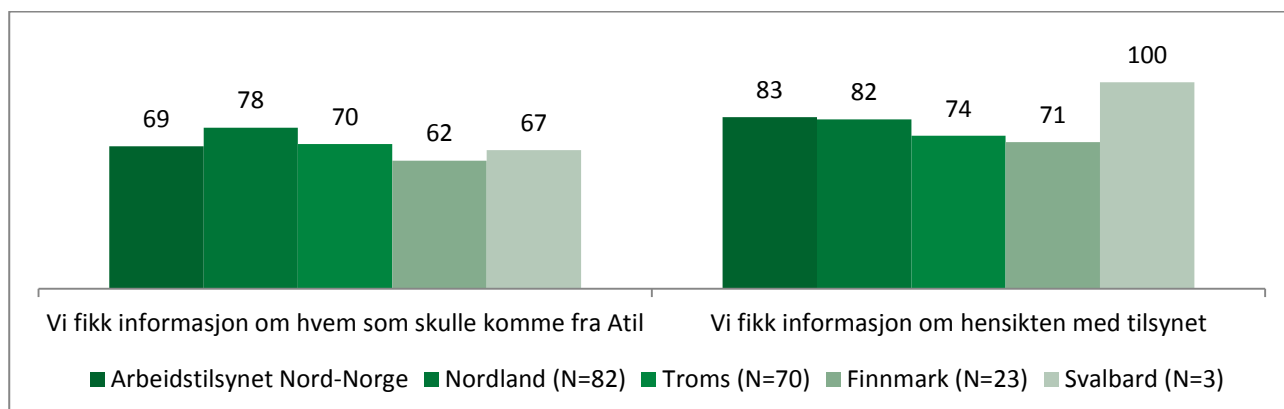
Figur 47. Region Arbeidstilsynet Vestlandet: vurdering av forhåndsavklaringer ved tilsyn. Alle tall i prosent.

Region Arbeidstilsynet Midt-Norge følger omtrent samme fordeling som landsgjennomsnittet, med noen mindre variasjoner. Se figur 48.



Figur 48. Region Arbeidstilsynet Midt-Norge: vurdering av forhåndsavklaringer ved tilsyn. Alle tall i prosent.

Region Arbeidstilsynet Nord-Norge følger omtrent samme fordeling som landsgjennomsnittet, med noen mindre variasjoner. Svalbard skiller seg positivt ut når det gjelder forhåndsavklaringer rundt hensikten med tilsyn. Se figur 49.

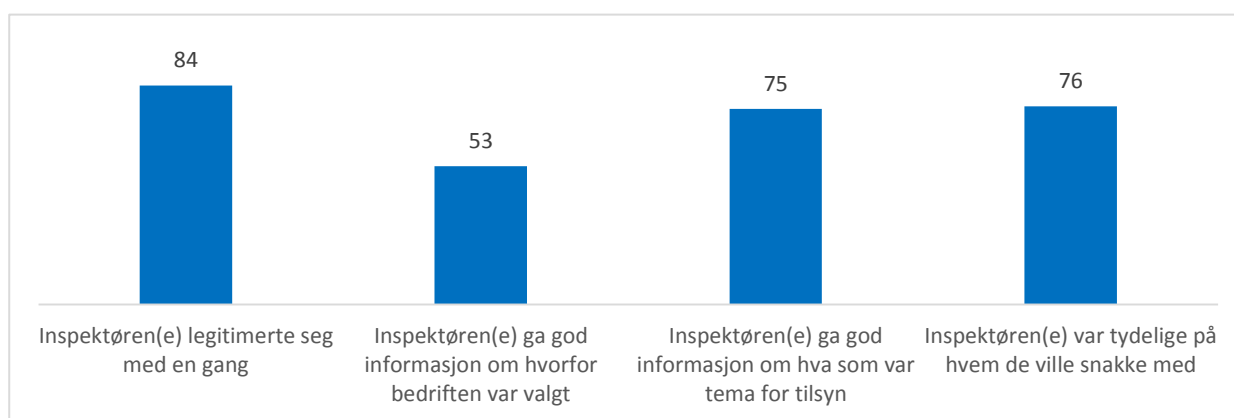


Figur 49. Region Arbeidstilsynet Nord-Norge: vurdering av forhåndsavklaringer ved tilsyn. Alle tall i prosent.

6.4.2 Oppstart av tilsyn

Denne delen gjengir bedriftenes vurderinger av fire påstander:

- Inspektøren(e) legitimerte seg med en gang
- Inspektøren(e) ga god informasjon om hvorfor bedriften var valgt ut
- Inspektøren(e) ga god informasjon om hva som var tema for tilsyn
- Inspektøren(e) var tydelige på hvem de ville snakke med



Figur 50. Landsoversikt; vurdering av oppstart av tilsyn. Alle tall i prosent.

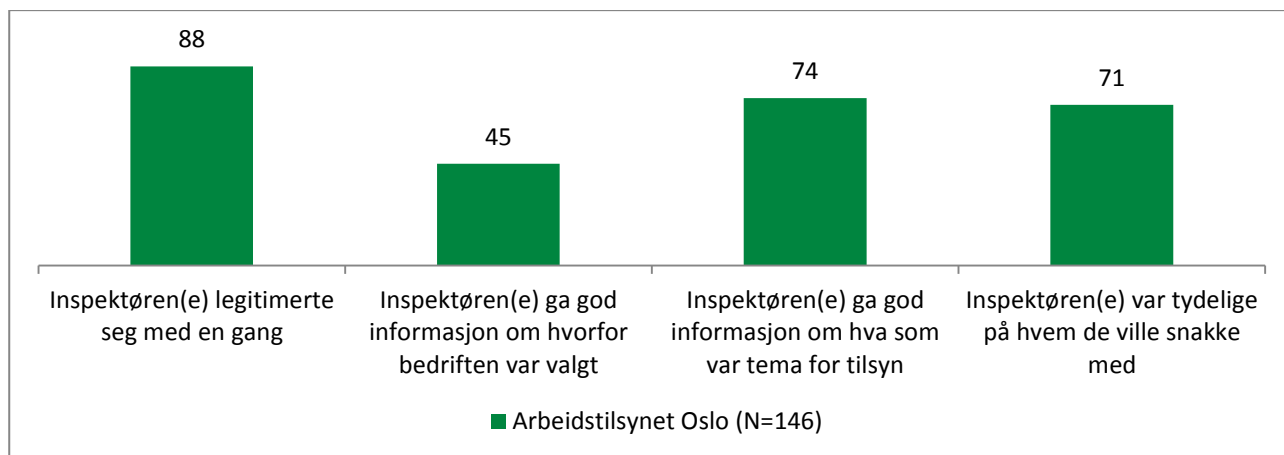
Landsoversikten viser at i drøye 8 av 10 tilfeller legitimerte inspektøren(e) seg med en gang. 3 av 4 sier at de fikk god informasjon om tema for tilsynet, og at inspektøren(e) var tydelige på hvem de ville snakke med. Omtrent 1 av 2 sier at inspektøren(e) informerte om hvorfor bedriften var valgt. Dette siste punktet er ikke nødvendigvis negativt – bedriftene som velges ut kan godt være mer eller mindre et tilfeldig uttrekk, og valget trenger ikke alltid begrunnes. Tallene i figur 50 tegner for øvrig et positivt bilde av oppstarten på tilsyn. Det at 75 prosent sier seg enige i en påstand betyr ikke automatisk at 25 prosent er uenig – som regel er de resterende fordelt mellom kategoriene "Både/Og" og "Uenig".

Gitt vurderingen knyttet til landsoversikten vil bedriftenes påstanden "Inspektøren(e) ga god informasjon om hvorfor bedriften var valgt" ikke bli kommentert ytterligere her i særlig grad.

Påstand	Inspektøren(e) legitimerte seg med en gang	Inspektøren(e) ga god informasjon om hvorfor bedriften var valgt	Inspektøren(e) ga god informasjon om hva som var tema for tilsyn	Inspektøren(e) var tydelige på hvem de ville snakke med
Bransje				
Bilbransjen	85	56	77	77
Bygg og anlegg	84	55	74	73
Energi	84	65	78	85
Fiskeri og havbruk	83	61	85	72
Handel og håndverk	83	36	76	79
Industri	88	64	83	82
Logistikk og transport	90	82	79	92
Næringsmiddel-industrien	74	60	85	80
Reiseliv	88	54	71	80
Restaurant og uteliv	80	37	66	69
Service	82	45	69	75

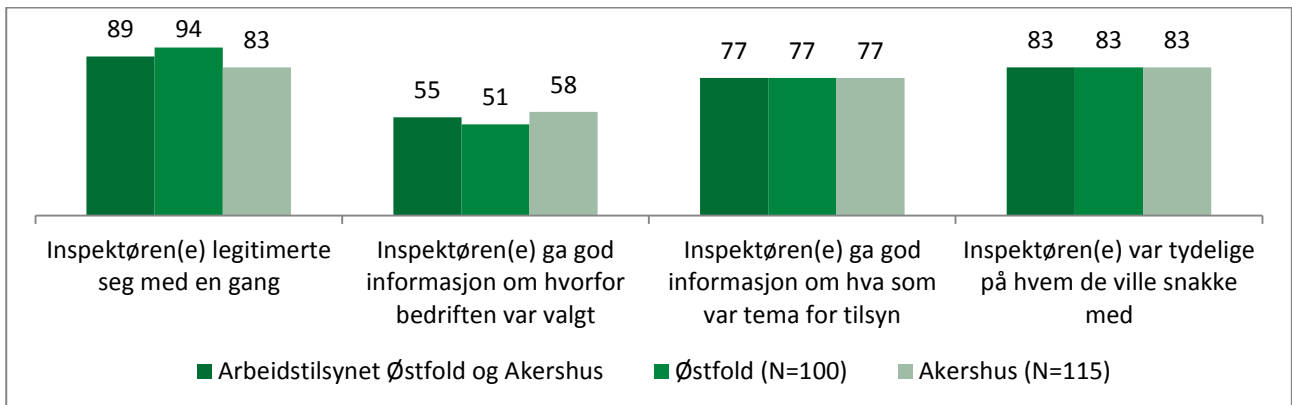
Tabell 13. Bransjevis oversikt over vurdering av oppstart av tilsyn. Alle tall i prosent.

Den bransjevis oversikten presentert i tabell 13 bekrefter trenden i landsgjennomsnittet. Det er størst variasjoner på påstanden om grunn for utvelgelse, som det kan være ulike grunner til.

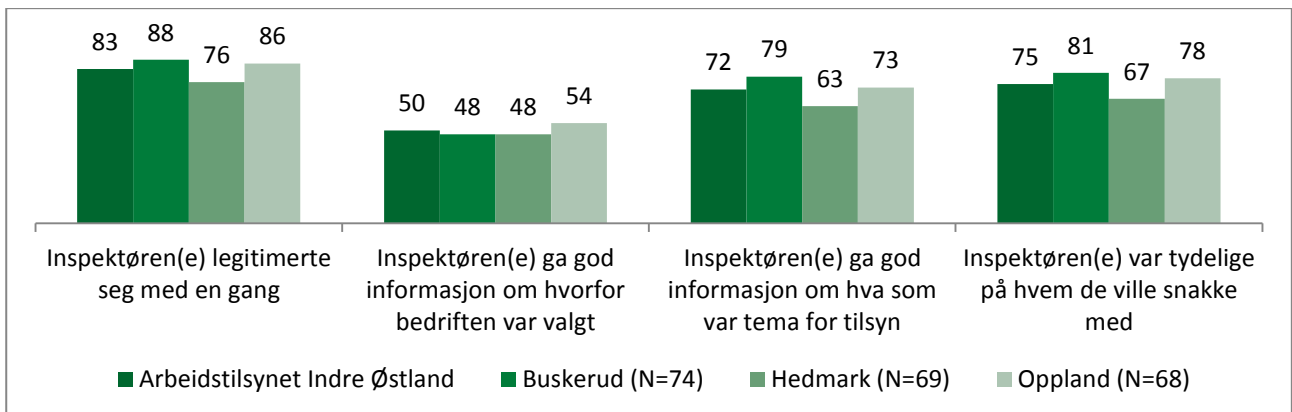


Figur 51. Region Arbeidstilsynet Oslo: vurdering av oppstart av tilsyn. Alle tall i prosent.

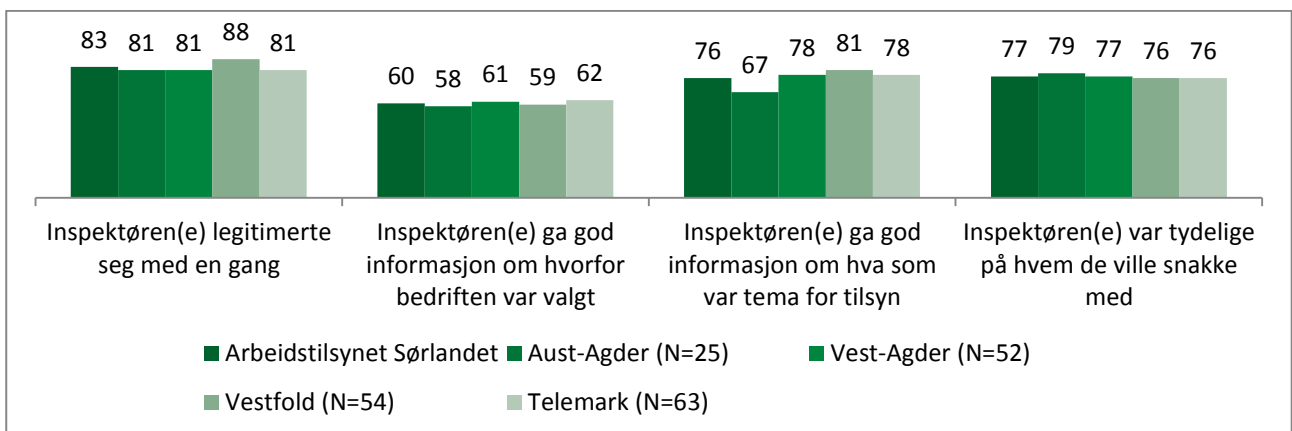
Som det fremgår av figur 51, følger region Arbeidstilsynet Oslo i stor grad skårene i de landsbaserte og bransjevis oversiktene.



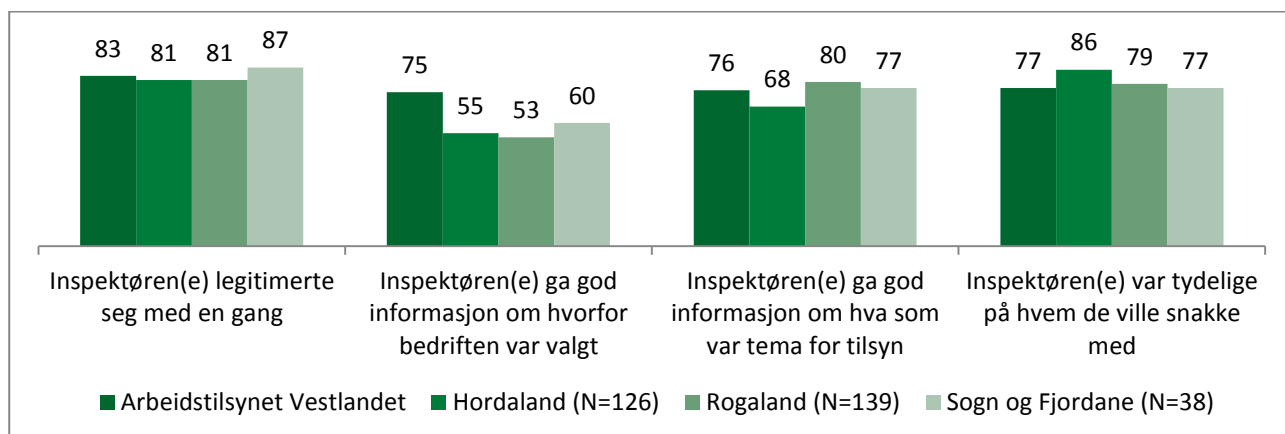
Figur 52. Region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus: vurdering av oppstart av tilsyn. Alle tall i prosent. Som det fremgår av figur 52, følger region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus i stor grad skårene i de landsbaserte og bransjevise oversiktene.



Figur 53. Region Arbeidstilsynet Indre Østland: vurdering av oppstart av tilsyn. Alle tall i prosent. Som det fremgår av figur 53, følger region Arbeidstilsynet Indre Østland i stor grad skårene i de landsbaserte og bransjevise oversiktene.

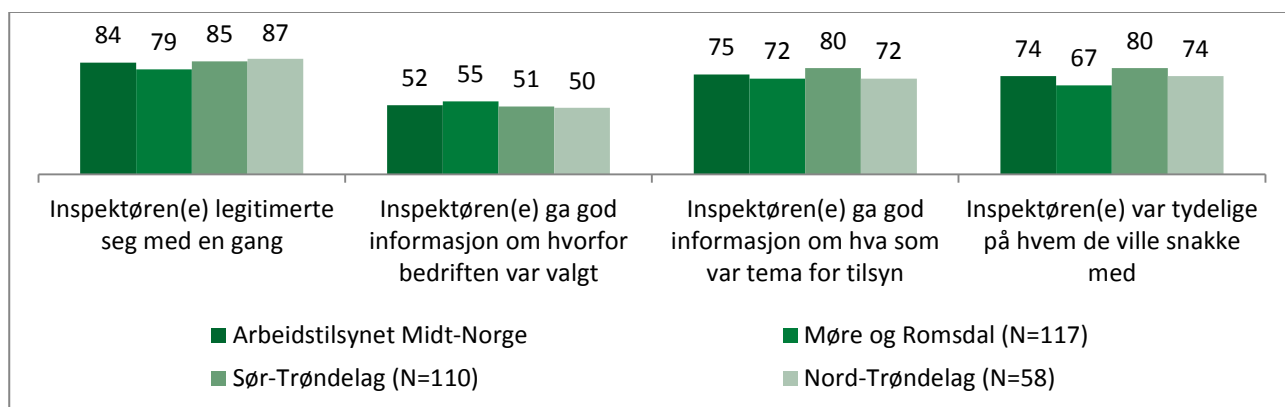


Figur 54. Region Arbeidstilsynet Sørlandet: vurdering av oppstart av tilsyn. Alle tall i prosent. Som det fremgår av figur 54, følger region Arbeidstilsynet Sørlandet i stor grad skårene i de landsbaserte og bransjevise oversiktene.



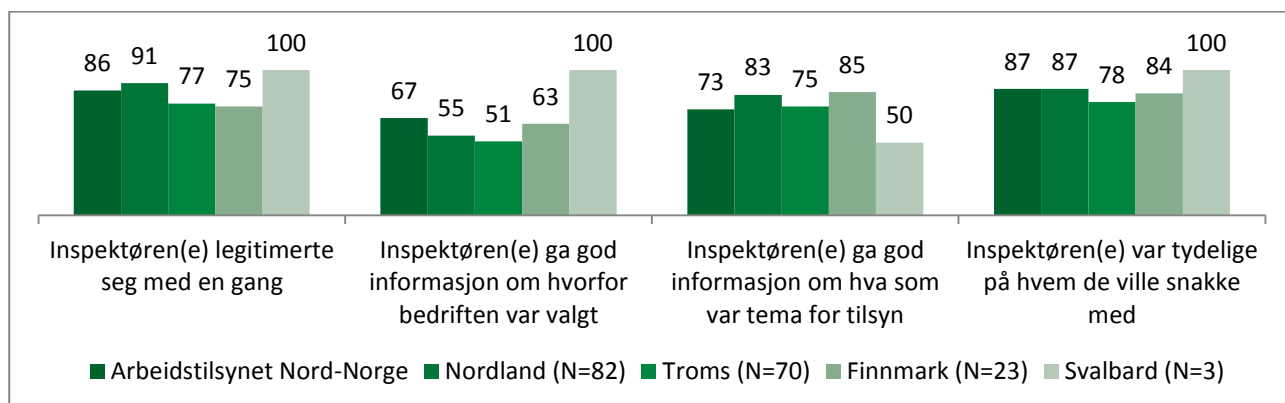
Figur 55. Region Arbeidstilsynet Vestlandet: vurdering av oppstart av tilsyn. Alle tall i prosent.

Som det fremgår av figur 55, følger region Arbeidstilsynet Vestlandet i stor grad skårene i de landsbaserte og bransjevise oversiktene.



Figur 56. Region Arbeidstilsynet Midt-Norge: vurdering av oppstart av tilsyn. Alle tall i prosent.

Som det fremgår av figur 56, følger region Arbeidstilsynet Midt-Norge i stor grad skårene i de landsbaserte og bransjevise oversiktene.



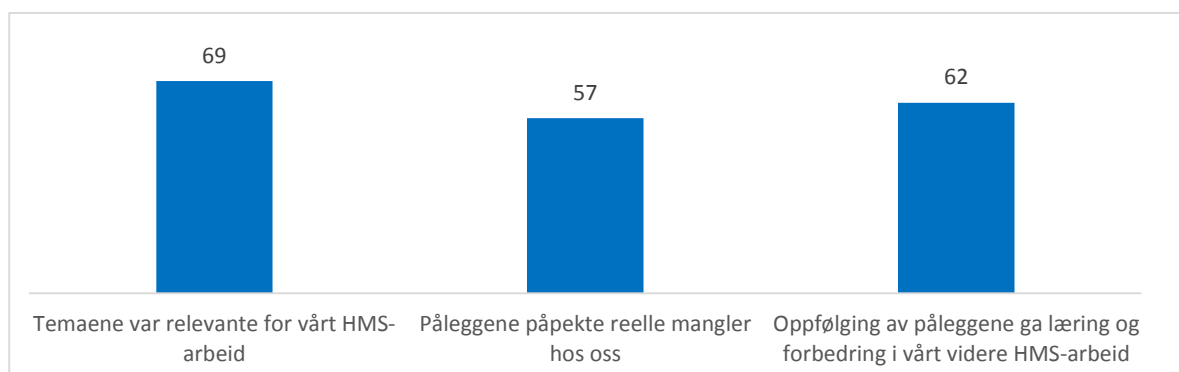
Figur 57. Region Arbeidstilsynet Nord-Norge: vurdering av oppstart av tilsyn. Alle tall i prosent.

Som det fremgår av figur 57, følger region Arbeidstilsynet Nord-Norge i stor grad skårene i de landsbaserte og bransjevise oversiktene.

6.4.3 Tilsynets fokus og innhold

Under "Tilsynets fokus og innhold" er det tre påstander som vurderes:

- Temaene var relevante for vårt HMS-arbeid
- Påleggene påpekte reelle mangler hos oss
- Oppfølging av påleggene ga læring og forbedring i vårt videre HMS-arbeid



Figur 58. Landsoversikt; vurdering av tilsynets fokus og innhold. Alle tall i prosent.

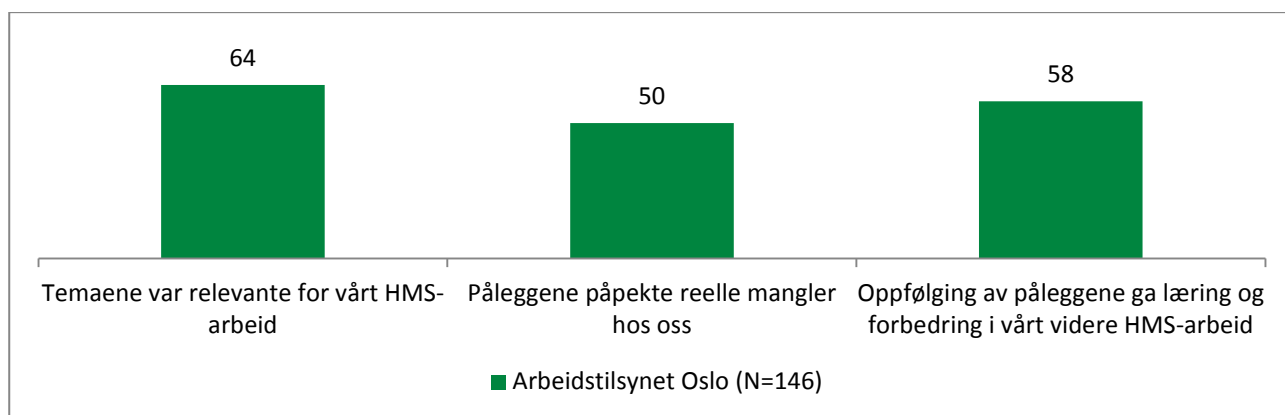
Når det gjelder landsoversikten viser den at nesten 7 av 10 mener at temaene som ble tatt opp var av relevans for bedriftens HMS-arbeid, mens omtrent 6 av 10 mener at påleggene påpekte reelle mangler og at oppfølgingen av disse bidro til læring og forbedring. Se figur 58. Samtidig er det henholdsvis 3 og 4 av 10 som svarer "Både/og" eller "Uenig" på disse påstandene. Det kan være flere konkrete eller overordnede årsaker til dette som har sitt utspring enten i bedriftskultur eller hos Arbeidstilsynet. Dette tas opp i diskusjonen.

Påstand	Temaene var relevante for vårt HMS-arbeid	Påleggene påpekte reelle mangler hos oss	Oppfølging av påleggene ga læring og forbedring i vårt videre HMS-arbeid
Bransje			
Bilbransjen	69	58	58
Bygg og anlegg	72	58	65
Energi	76	75	72
Fiskeri og havbruk	71	70	70
Handel og håndverk	60	45	47
Industri	78	63	71
Logistikk og transport	69	60	73
Næringsmiddel-industrien	73	58	59
Reiseliv	72	54	56
Restaurant og uteliv	46	54	47
Service	63	48	57

Tabell 14. Bransjevis oversikt over vurdering av tilsynets fokus og innhold. Alle tall i prosent.

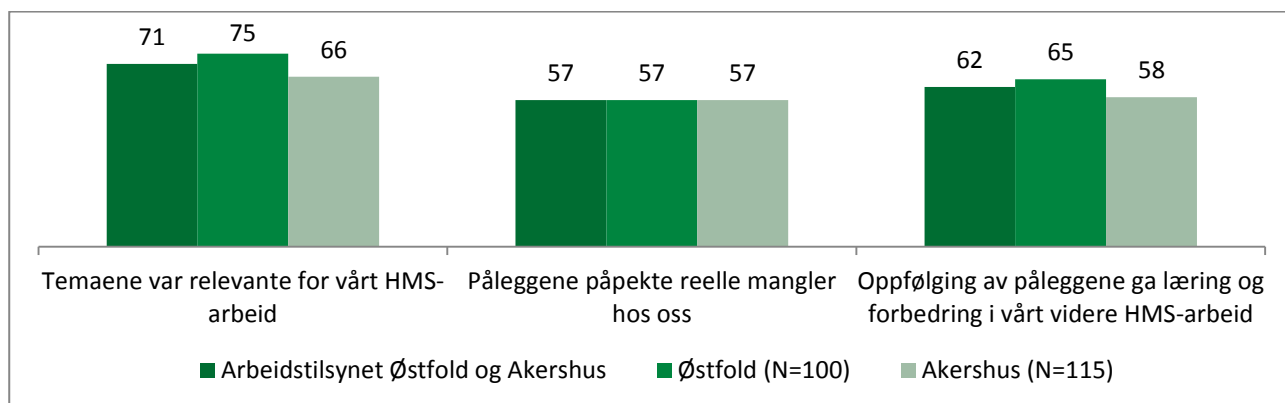
Tabell 14 presenterer den bransjevise oversikten av bedriftenes vurdering av tilsynets fokus og innhold. Den følger langt på vei mønsteret og fordelingen i landsgjennomsnittet, med mindre variasjoner for de fleste bransjene. Energi og industri vurderer innhold og fokus mer positivt enn landsgjennomsnittet, mens tre

bransjer skiller seg ut i det at de vurderer fokus og innhold mer negativt enn landsgjennomsnittet. Det er restaurant og uteliv, handel og håndverk, og service. Hva som gjør at akkurat disse bransjene er mer negative er usikkert – igjen er det naturlig å tenke seg at årsakene er sammensatte. Én mulig forklaring kan være måten disse bransjene er innrettet på; at arbeidets natur lettere kommer i konflikt med arbeidsmiljøloven, eller at Arbeidstilsynets praksiser og kunnskapsgrunnlag er for standardisert slik at for bransjer som har behov for fleksibilitet blir det krevende å tilpasse seg. Det kan også ha med holdninger å gjøre både hos Arbeidstilsynet og hos bedrift å gjøre.



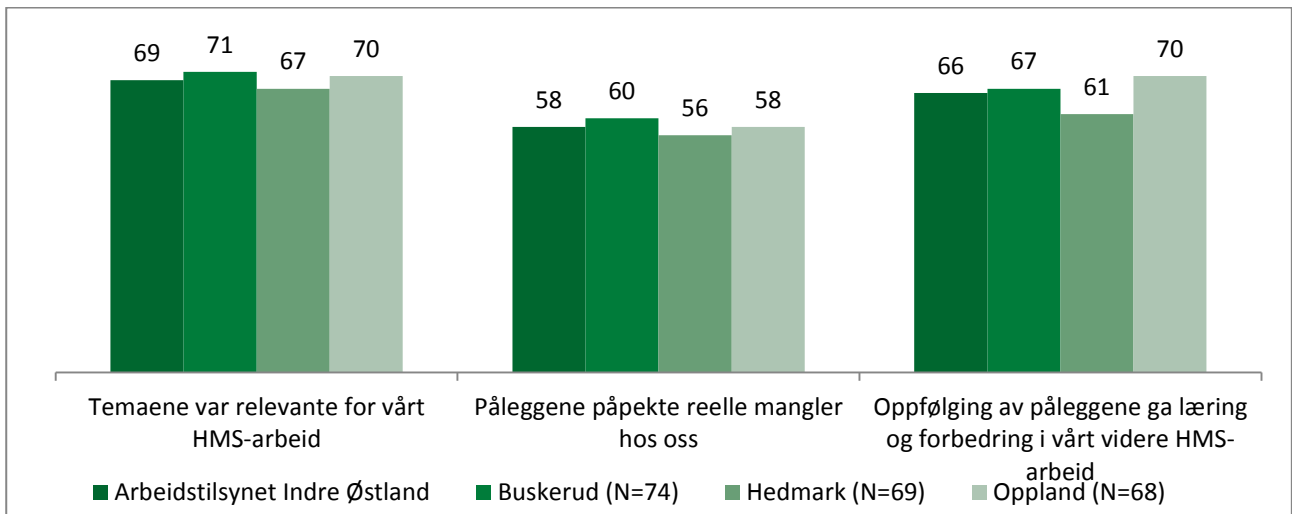
Figur 59. Region Arbeidstilsynet Oslo: vurdering av tilsynets fokus og innhold. Alle tall i prosent.

Region Arbeidstilsynet Oslo er generelt noe mer negative til tilsynets fokus og innhold enn det landsgjennomsnittet er. Se figur 59.

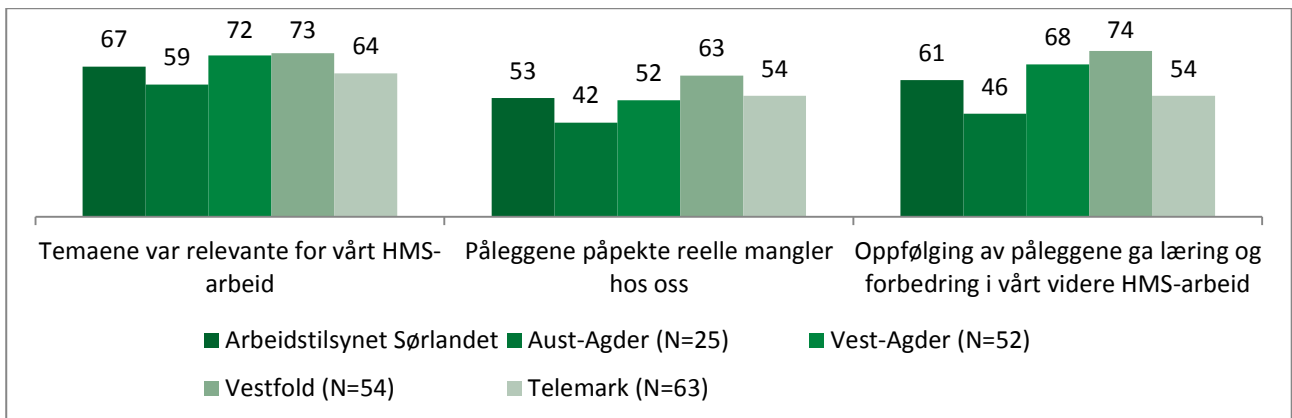


Figur 60. Region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus: vurdering av tilsynets fokus og innhold. Alle tall i prosent.

Region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus følger i stor grad fordelingen i landsgjennomsnittet på påstandene knyttet til tilsynets fokus og innhold. Se figur 60. I Østfold mener hele 3 av 4 at temaene som tas opp under tilsynet er relevante for deres HMS-arbeid.

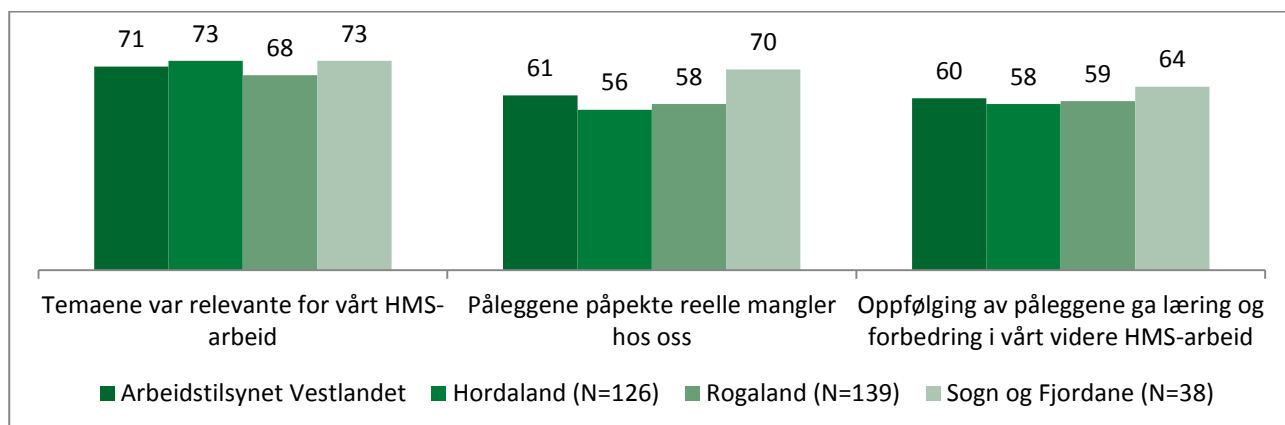


Figur 61. Region Arbeidstilsynet Indre Østland: vurdering av tilsynets fokus og innhold. Alle tall i prosent. Region Arbeidstilsynet Indre Østland er generelt i samsvar med eller noe mer positive til tilsynets fokus og innhold enn det landsgjennomsnittet er. Se figur 61.



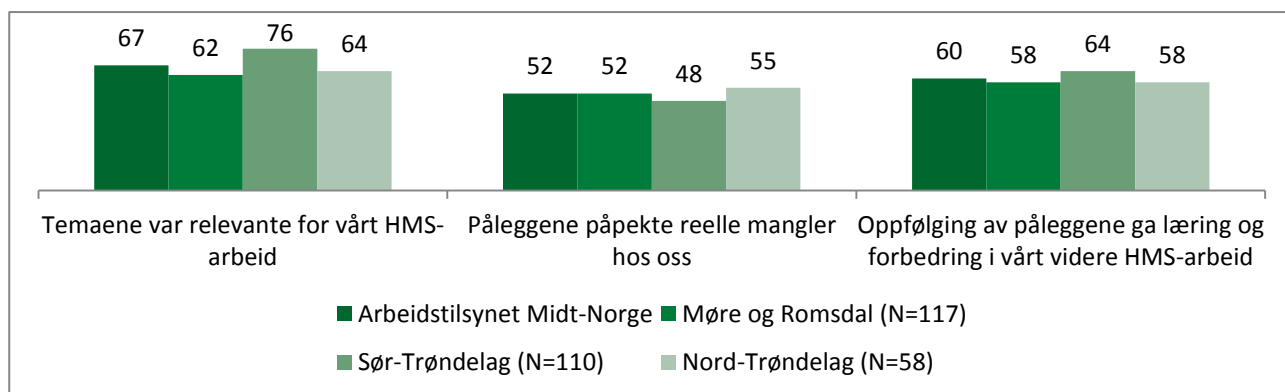
Figur 62. Region Arbeidstilsynet Sørlandet: vurdering av tilsynets fokus og innhold. Alle tall i prosent. I region Arbeidstilsynet Sørlandet er det større variasjon enn i de foregående tre regionene. Særlig Aust-Agder viser mer negative vurderinger enn landsgjennomsnittet i vurderingen av samtlige tre påstander. Se figur 62. Telemark er også gjennomgående mer negativ enn det landsgjennomsnittet er. I Vest-Agder er det noe mer variasjon i fordelingen enn det er i landsgjennomsnittet, mens vurderingene fra Vestfold ligger konsekvent over.

Når det gjelder region Arbeidstilsynet Vestlandet er det mindre intern variasjon, og fordelingen av svar er i større grad i samsvar med landsgjennomsnittet. Se figur 63.



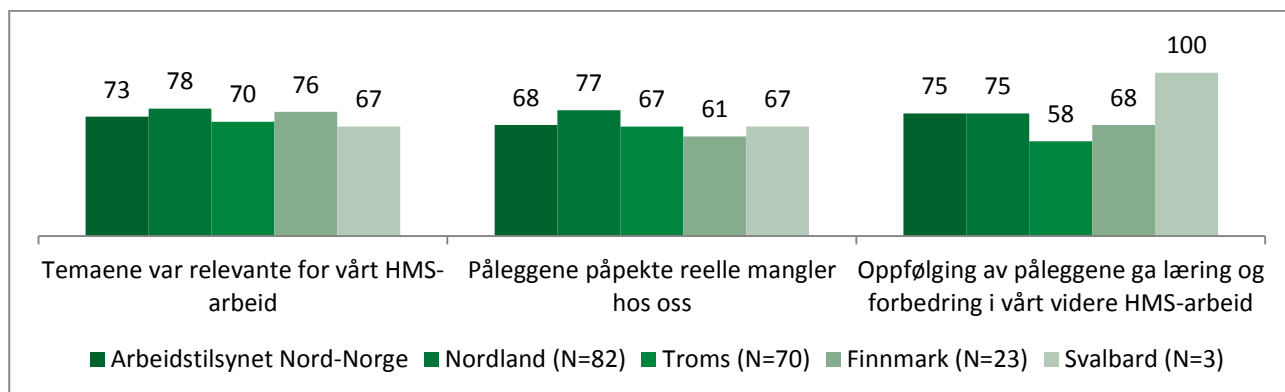
Figur 63. Region Arbeidstilsynet Vestlandet: vurdering av tilsynets fokus og innhold. Alle tall i prosent.

Region Arbeidstilsynet Midt-Norge er generelt noe mer negative til tilsynets fokus og innhold enn det landsgjennomsnittet er. Et unntak er Sør-Trøndelag fylke på påstandene som går på relevans av tema og læring som følge av oppfølging av pålegg, som vurderer disse mer positivt enn landsgjennomsnittet. Se figur 64.



Figur 64. Region Arbeidstilsynet Midt-Norge: vurdering av tilsynets fokus og innhold. Alle tall i prosent.

Region Arbeidstilsynet Nord-Norge er generelt mer positive til tilsynets fokus og innhold enn det landsgjennomsnittet er. Se figur 65. Et unntak er Troms fylke på påstanden om læring som følge av oppfølging av pålegg – bedriftene her er mer negative til dette enn landsgjennomsnittet.

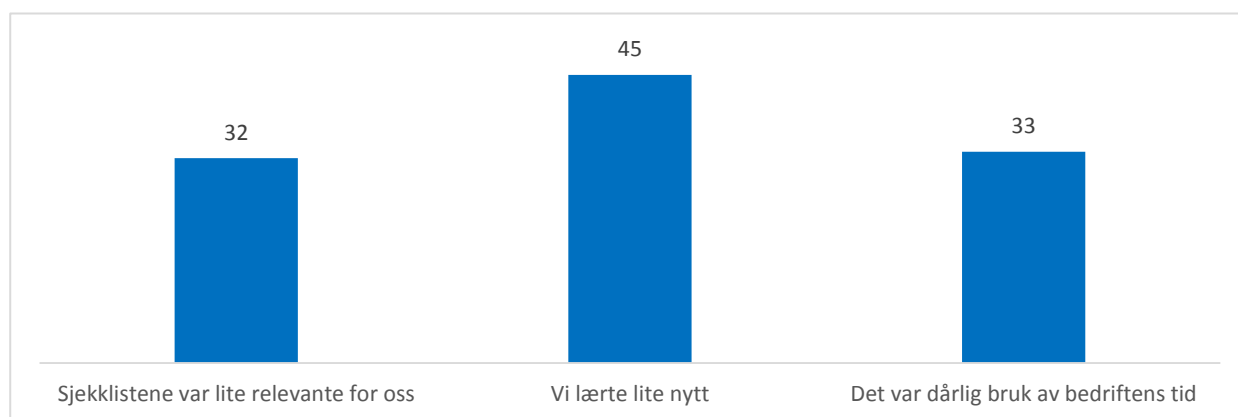


Figur 65. Region Arbeidstilsynet Nord-Norge: vurdering av tilsynets fokus og innhold. Alle tall i prosent.

6.4.4 Relevansen av tilsyn

Det som her er kalt relevansen av tilsyn knytter seg til tre påstander:

- Sjekklistene var lite relevante for oss
- Vi lærte lite nytt
- Det var dårlig bruk av bedriftens tid



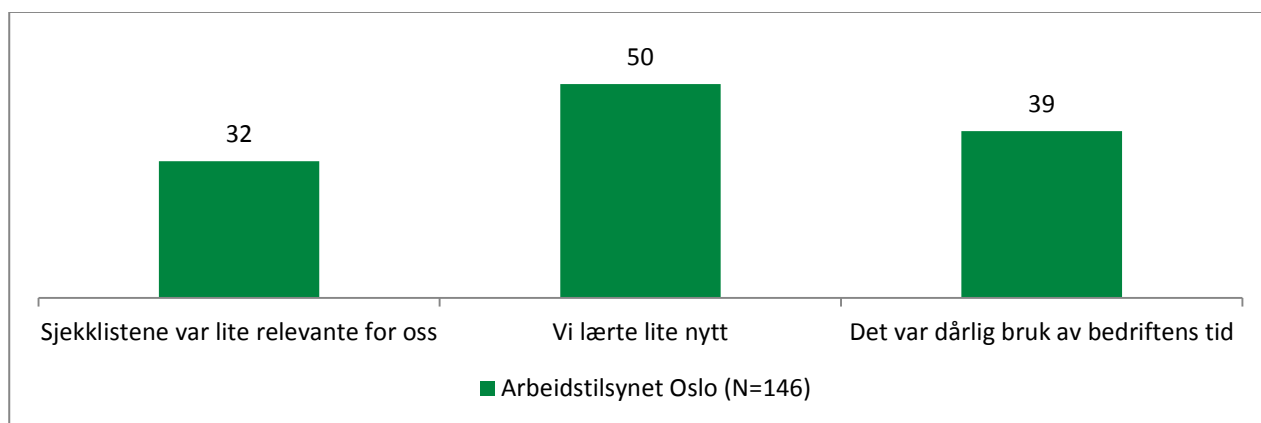
Figur 66. Landsoversikt; vurdering av relevansen av tilsyn. Alle tall i prosent.

På landsbasis mener 1 av 3 bedrifter at sjekklister generelt er lite relevante for bedriftens praktiske HMS-arbeid, og at i et HMS-perspektiv er tilsyn dårlig bruk av bedriftens tid. Det betyr at en betydelig andel av bedriftene som har svart svarer "Både/Og" eller "Enig" på disse to påstandene. Likevel bør det være tankevekkende at så mange som 1 av 3 opplever at tilsynskontakt med Arbeidstilsynet har liten relevans for bedriftens helse, miljø og sikkerhet. I underkant av 1 av 2 sier at de lærte lite nytt. Se figur 66.

Bransje	Påstand	Sjekklistene var lite relevante for oss	Vi lærte lite nytt	Det var dårlig bruk av bedriftens tid
Bilbransjen		35	53	30
Bygg og anlegg		31	42	30
Energi		23	25	29
Fiskeri og havbruk		35	57	38
Handel og håndverk		32	62	49
Industri		26	40	25
Logistikk og transport		17	20	7
Næringsmiddel-industrien		32	32	27
Reiseliv		36	43	35
Restaurant og uteliv		36	54	50
Service		39	50	39

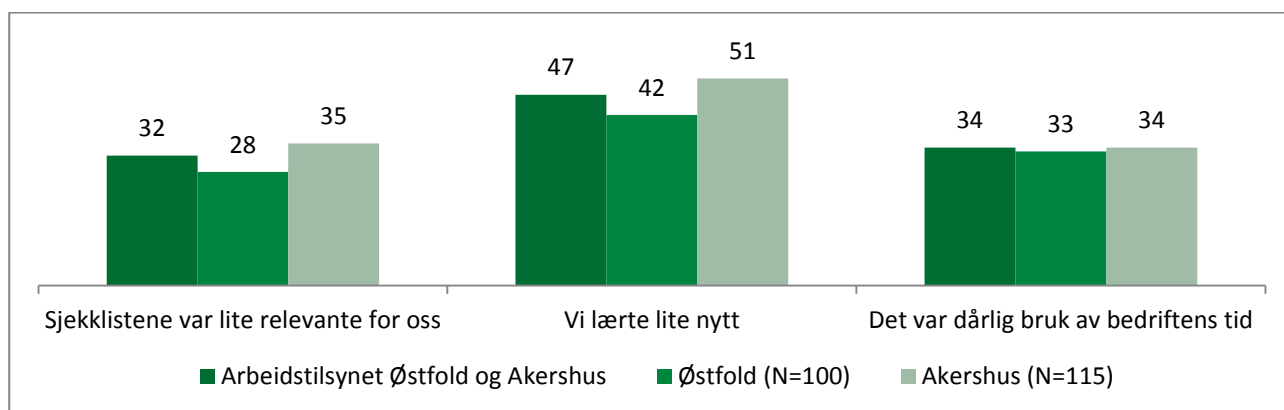
Tabell 15. Bransjevis oversikt over vurdering av relevansen av tilsyn. Alle tall i prosent.

På bransjenivå er det noen variasjoner i forhold til landsgjennomsnittet. Mønsteret er det samme, hvor det er færrest som synes at tilsyn er en arena for å lære noe nytt, men det er forskjeller mellom bransjene på hvor negative de er. De som er minst enige i disse påstandene er bransjene logistikk og transport, energi, og industri. De som er mest enige i disse påstandene og over landsgjennomsnittet er særlig handel og håndverk, restaurant og uteliv, service, og til en viss grad fiskeri og havbruk. Det er grunn til å anta at bedriftenes vurderinger av disse påstandene henger sammen med hvorvidt de opplever at det er samstemthet mellom det som etterspørres med bakgrunn i sjekklister og bedriftens virkelighet, hvordan tilsynet fungerer som identifikator av faktiske utfordringer, og hvordan tilsynet fungerer som læringsarena. Se tabell 15.



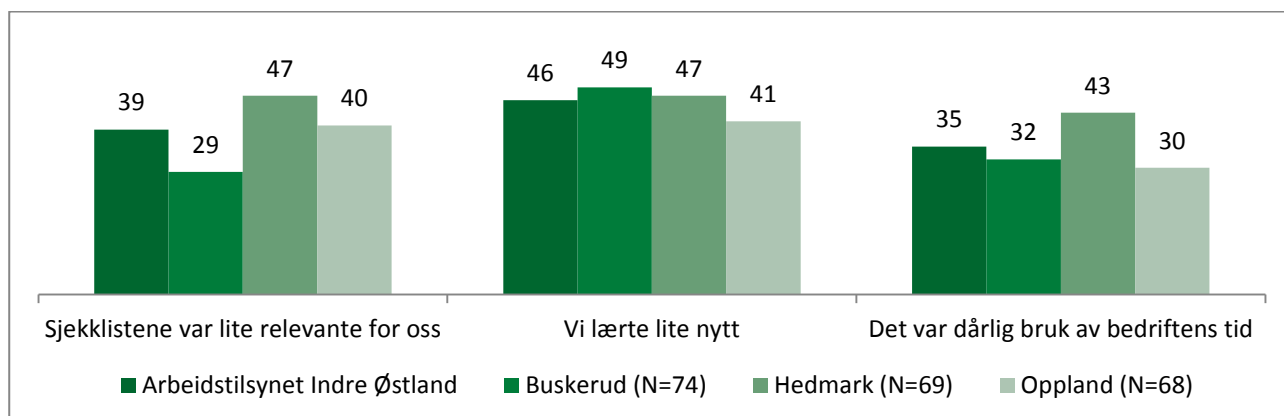
Figur 67. Region Arbeidstilsynet Oslo: vurdering av relevansen av tilsyn. Alle tall i prosent.

Fordelingen for region Arbeidstilsynet Oslo følger samme mønster som landsgjennomsnittet, men er noe mer negativ til læring og bruk av bedriftens tid. Se figur 67.



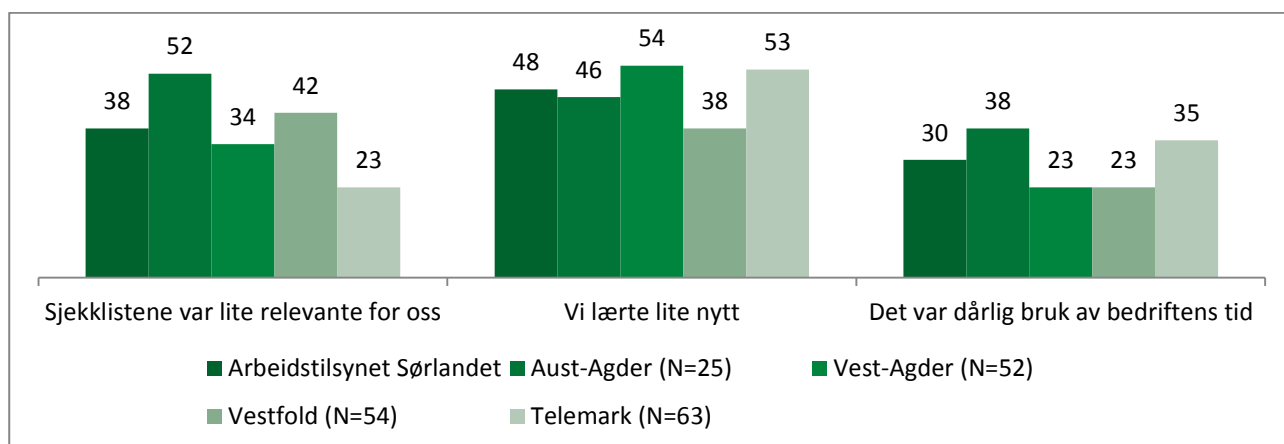
Figur 68. Region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus: vurdering av relevansen av tilsyn. Alle tall i prosent.

Region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus har relativt små variasjoner i forhold til landsgjennomsnittet og fordelingen følger samme mønster i begge fylker. Se figur 68.



Figur 69. Region Arbeidstilsynet Indre Østland: vurdering av relevansen av tilsyn. Alle tall i prosent.

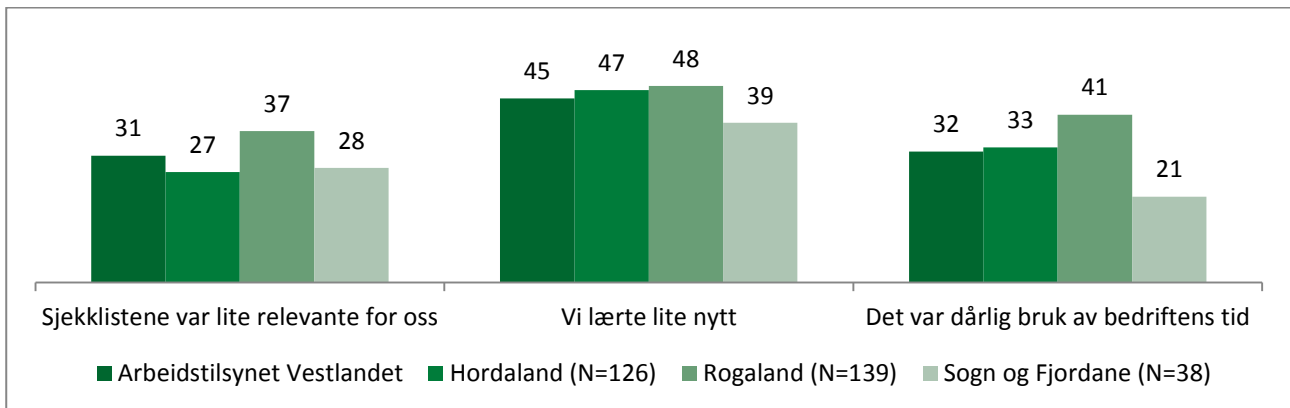
I region Arbeidstilsynet Indre Østland er fylkene Hedmark og Oppland mer enige i påstanden om lite relevante sjekklistene enn det landsgjennomsnittet er, og Hedmark er i tillegg mer enig i påstanden om at tilsynet var dårlig bruk av bedriftens tid. Ellers er det mindre variasjoner i forhold til landsgjennomsnittet. Se figur 69.



Figur 70. Region Arbeidstilsynet Sørlandet: vurdering av relevansen av tilsyn. Alle tall i prosent.

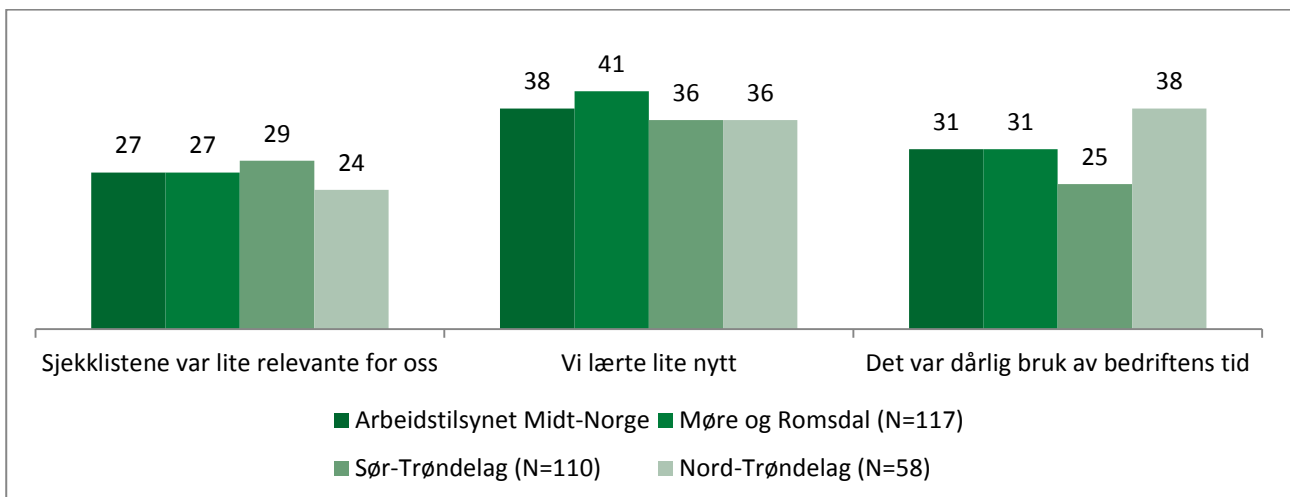
I region Arbeidstilsynet Sørlandet er det større variasjoner. Særlig bedriftene i Aust-Agder og Vestfold er i større grad enige i at sjekklistene generelt sett er lite relevante, mens bedriftene i Telemark er i mindre grad enige i dette enn landsgjennomsnittet. Når det gjelder påstanden om læring er det derimot bedriftene i Vestfold og i Telemark som er mer enige enn landsgjennomsnittet, mens bedriftene i Vestfold er mindre enige i denne. For den siste påstanden, om at tilsynet var dårlig bruk av bedriftens tid, er bedriftene i Vest-Agder og Vestfold mindre enige enn det landsgjennomsnittet er. Ellers er det mindre variasjoner. Se figur 70.

Når det gjelder region Arbeidstilsynet Vestlandet er det særlig en variasjon som det er verdt å merke seg. Mens fordelingen i det store og det hele ikke avviker i særlig grad fra landsgjennomsnittet er bedriftene i Sogn og Fjordane gjennomgående mindre enige i disse tre påstandene enn det landsgjennomsnittet gir uttrykk for, som vil si at de i større grad enten er mer nøytrale eller mener det motsatte. Se figur 71.



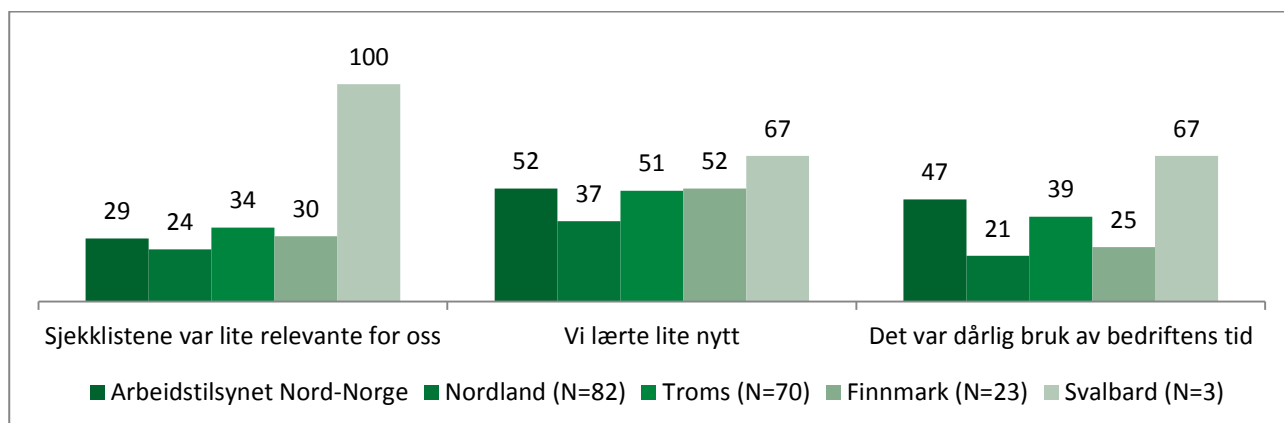
Figur 71. Region Arbeidstilsynet Vestlandet: vurdering av relevansen av tilsyn. Alle tall i prosent.

Bedriftene i region Arbeidstilsynet Midt-Norge viser en gjennomgående tendens på de første to påstandene om relevans av sjekklister og læring i å være mindre enige enn det landsgjennomsnittet er. I tillegg er bedriftene i Sør-Trøndelag mer positive til tidsbruken enn det de øvrige fylkene i regionen er samt landsgjennomsnittet. Bedriftene i Nord-Trøndelag er i større grad enige i at tilsyn er dårlig bruk av bedriftenes tid. Se figur 72.



Figur 72. Region Arbeidstilsynet Midt-Norge: vurdering av relevansen av tilsyn. Alle tall i prosent.

Blant bedriftene i region Arbeidstilsynet Nord-Norge er det relativt store variasjoner når det gjelder relevans av tilsyn. Særlig bedriftene i Nordland er mer positive til sjekklister enn de andre fylkene i regionen og også landsgjennomsnittet. Bedriftene i Nordland er også mer positive til læringsverdien av tilsyn enn øvrige fylker i regionen og landsgjennomsnittet. Resultatet er det samme også for den siste påstanden – bedriftene i Nordland er mer positive til tidsbruken i tilsyn, men i tillegg gjelder dette bedriftene i Finnmark. På grunn av det lave respondentantallet kommenteres ikke variasjonene for Svalbard. Se figur 73.

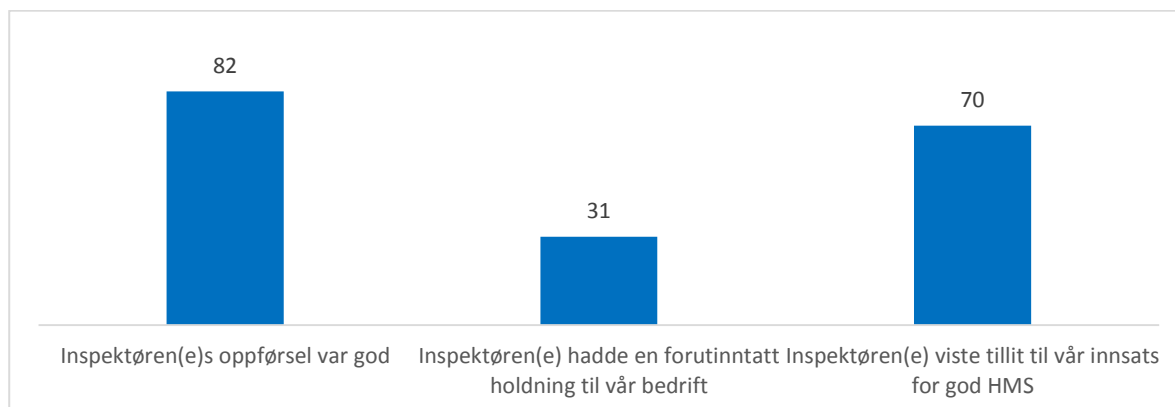


Figur 73. Region Arbeidstilsynet Nord-Norge: vurdering av relevansen av tilsyn. Alle tall i prosent.

6.4.5 Gjennomføringen av tilsyn

Denne delen om gjennomføringen av tilsyn dreier seg om vurderingen av følgende tre påstander:

- Inspektøren(e)s oppførsel var god
- Inspektøren(e) hadde en forutinntatt holdning til vår bedrift
- Inspektøren(e) viste tillit til vår innsats for god HMS



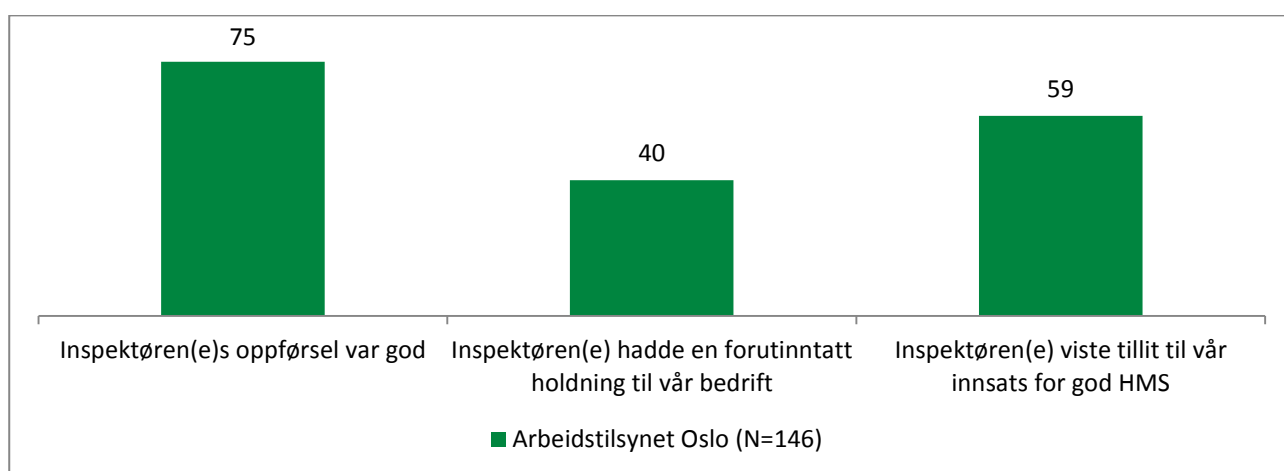
Figur 74. Landsoversikt; vurdering av gjennomføringen av tilsyn. Alle tall i prosent.

På generell basis mener mer enn 8 av 10 bedrifter at inspektørenes oppførsel er god, 7 av 10 mener at inspektørene viser tillit til bedriftenes HMS-innsats, mens 1 av 3 mener at inspektører har en forutinntatt holdning til bedriftene som de gjennomfører tilsyn i. Dette med forutinntatthet kan ha ulike grader – det er egentlig ganske naturlig at inspektøren har en viss formening om bedriften basert på tidligere erfaring med bedrift og/eller bransje, samtidig som at denne formeningen ikke bør være styrende for gjennomføringen av tilsynet og det inntrykk som inspektøren sitter igjen med etter endt tilsyn. Se figur 74.

Påstand	Inspektøren(e)s oppførsel var god	Inspektøren(e) hadde en forutinntatt holdning til vår bedrift	Inspektøren(e) viste tillit til vår innsats for god HMS
Bransje			
Bilbransjen	82	33	75
Bygg og anlegg	86	24	70
Energi	93	10	83
Fiskeri og havbruk	85	33	70
Handel og håndverk	74	39	65
Industri	84	29	76
Logistikk og transport	92	17	86
Næringsmiddel-industrien	80	35	80
Reiseliv	78	45	64
Restaurant og uteliv	74	47	56
Service	76	36	65

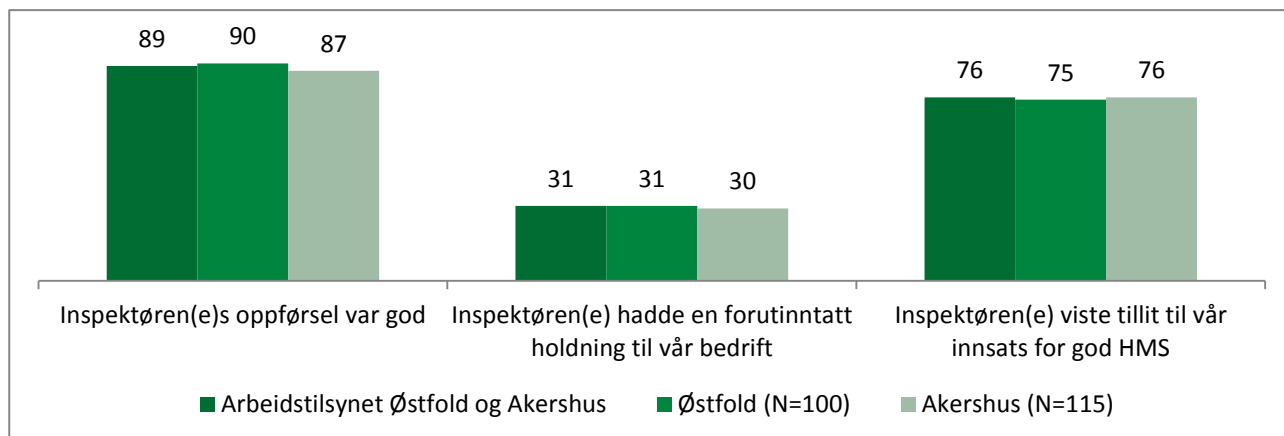
Tabell 16. Bransjevis oversikt over vurdering av gjennomføring av tilsyn. Alle tall i prosent.

Når det gjelder den bransjevis oversikten, se tabell 16, følger alle bransjer det samme mønsteret i fordelingen av vurderingene på de tre påstandene. Det er derimot noen variasjoner i grad av enighet, som ligner en del på de som har blitt påvist i andre bransjeoversikter. Igjen utmerker logistikk og transport, energi, og industri seg som mer positive til ulike aspekter ved Arbeidstilsynets tilsynspraksis, og i forhold til akkurat disse påstandene utmerker også bygg og anlegg seg på samme måte. Bilbransjen, fiskeri og havbruk, og næringsmiddelindustrien har fordelinger som er tilnærmet lik landsgjennomsnittet. Dernest har restaurant og uteliv, reiseliv, handel og håndverk de meste negative vurderingene av gjennomføringen av tilsyn med tanke på inspektørenes oppførsel, holdninger og tillit til bedriftene. Se tabell 16.



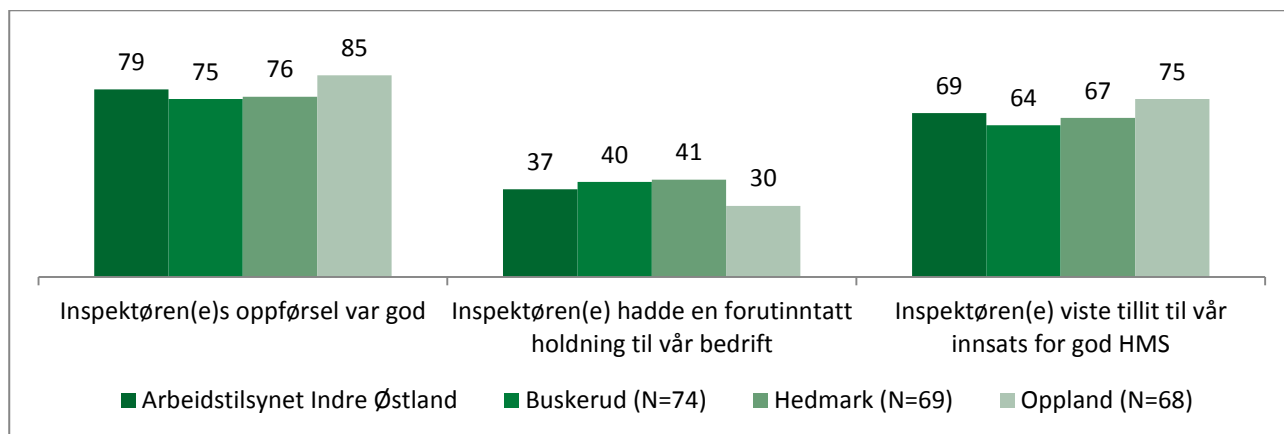
Figur 75. Region Arbeidstilsynet Oslo: vurdering av gjennomføring av tilsyn. Alle tall i prosent.

Som det fremgår av figur 75 vurderer Oslo-bedriftene gjennomføringen av tilsyn i form av god oppførsel, forutinntatthet, og tillit fra inspektørens side gjennomgående mer negativt enn landsgjennomsnittet.



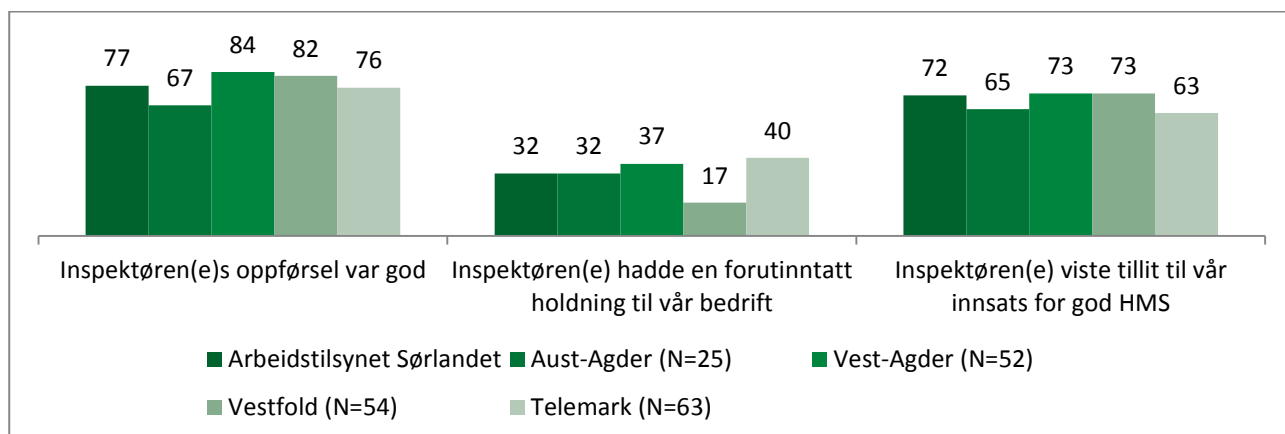
Figur 76. Region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus: vurdering av gjennomføring av tilsyn. Alle tall i prosent.

I region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus har bedriftene et enda bedre inntrykk av Arbeidstilsynets inspektørers enn det som fremgår av landsgjennomsnittet, henholdsvis 9 av 10 og 3 av 4. Dette må sies å være høye skårer, og det vil i mange tilfeller alltid være noen som ikke er fornøyd, uten at det nødvendigvis betyr at det er noe å utsette på oppførselen fra inspektørens side. Når det gjelder oppfatningen av forutinntatthet er det samsvar mellom denne regionen og landsgjennomsnittet.



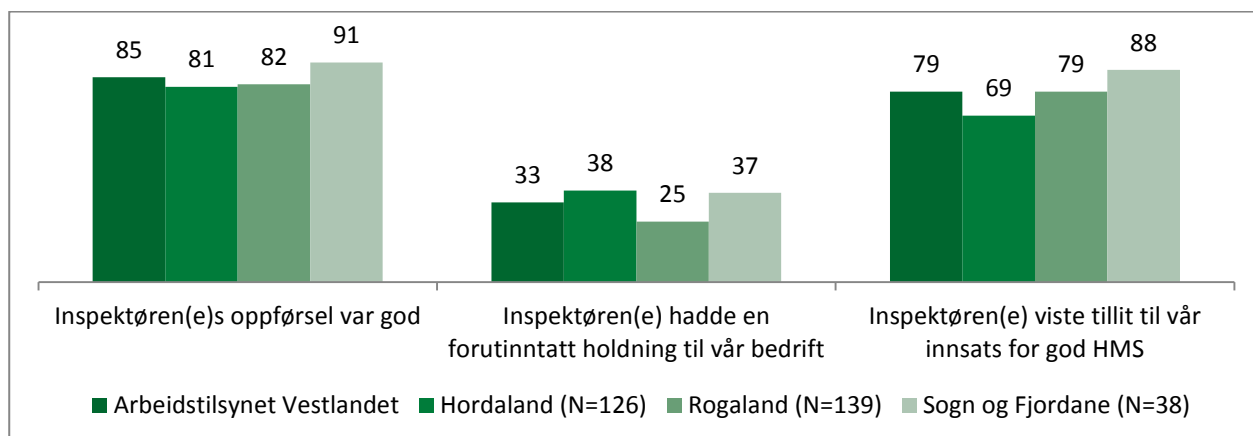
Figur 77. Region Arbeidstilsynet Indre Østland: vurdering av gjennomføring av tilsyn. Alle tall i prosent.

Blant bedriftene i region Arbeidstilsynet Indre Østland er det noen større variasjoner på disse påstandene. Mens bedriftslederne i Buskerud og Hedmark er noe mer negative enn landsgjennomsnittet i sine vurderinger av alle tre påstandene, er bedriftslederne i Oppland gjennomgående noe mer positive. Se figur 77.



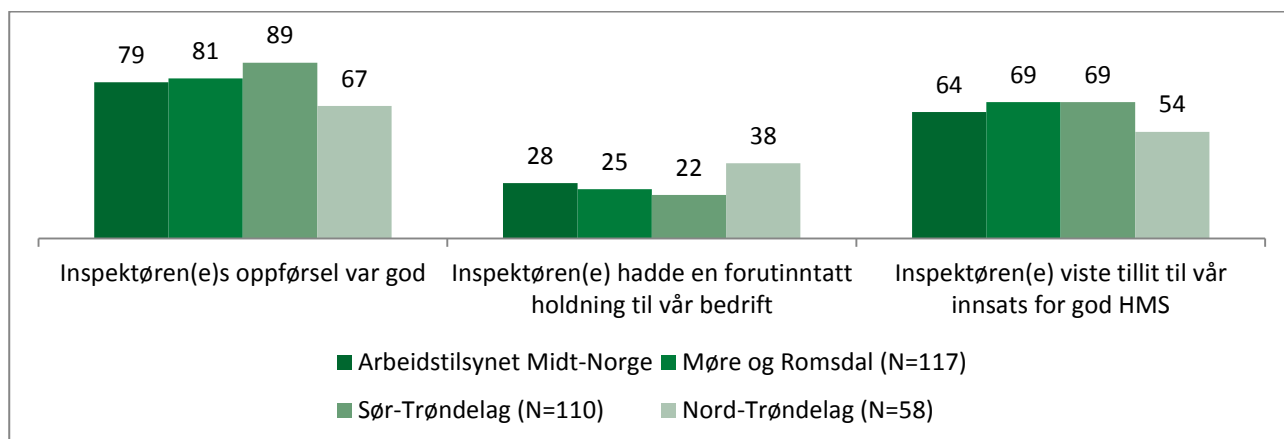
Figur 78. Region Arbeidstilsynet Sørlandet: vurdering av gjennomføring av tilsyn. Alle tall i prosent.

I region Arbeidstilsynet Sørlandet har de en lignende fordeling som i region Arbeidstilsynet Indre Østland; mens to fylker, Aust-Agder og Telemark, er noe mer negative til den generelle gjennomføringen av tilsyn enn landsgjennomsnittet, er Vest-Agder og Vestfold noe mer positive. Variasjonene er dog små. Vestfold utmerker seg ved å vurdere inspektørene som markant mindre forutinntatte enn de øvrige fylkene i regionen samt landsgjennomsnittet, mens Telemark vurderer inspektørene som mer forutinntatte enn begge disse andre fordelingene. Se figur 78.



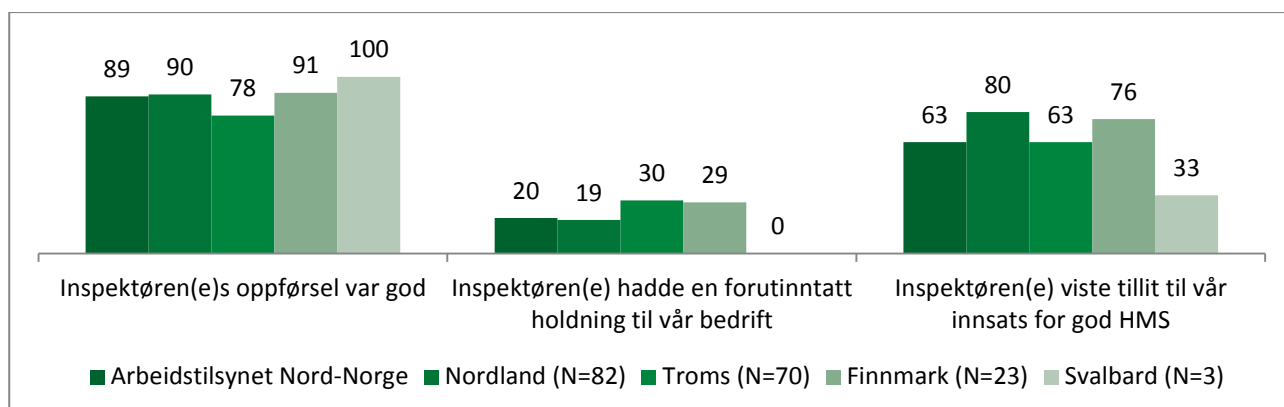
Figur 79. Region Arbeidstilsynet Vestlandet: vurdering av gjennomføring av tilsyn. Alle tall i prosent.

På de to påstandene som går på inspektørenes oppførsel og grad av tillit til HMS-innsats ligger fylkene i region Arbeidstilsynet Vestlandet over landsgjennomsnittet, med Sogn og Fjordane som klart mest positiv. Når det gjelder påstanden om forutinntatthet ligger regionen som helhet over landsgjennomsnittet der også, med fylkene Hordaland og Sogn og Fjordane klart over, mens bedriftene i Rogaland vurderer Arbeidstilsynets inspektører som mindre forutinntatte enn landsgjennomsnittet. Se figur 79.



Figur 80. Region Arbeidstilsynet Midt-Norge: vurdering av gjennomføring av tilsyn. Alle tall i prosent.

Som helhet ligger region Arbeidstilsynet Midt-Norge omtrent på eller noe under landsgjennomsnittet på disse tre påstandene. Oppsummert er bedriftene i Sør-Trøndelag mer positive enn bedriftene i Nord-Trøndelag i sine vurderinger av oppførsel og tillit. Når det gjelder påstanden om forutinntatthet er forskjellene enda større; mens i overkant av 2 av 10 i Møre og Romsdal og i Sør-Trøndelag er enige i denne – noe som er under landsgjennomsnittet, gjelder dette nesten 4 av 10 i Nord-Trøndelag – som er over landsgjennomsnittet. Se figur 80.



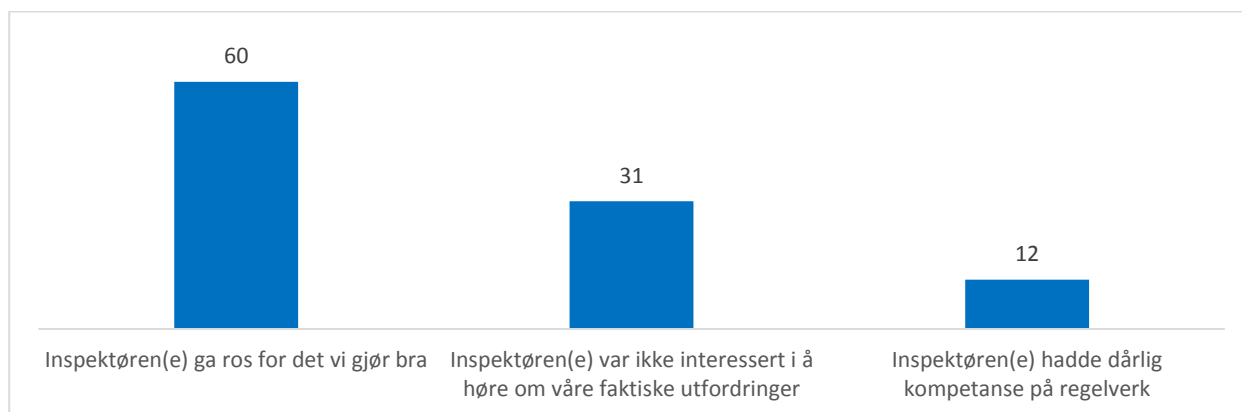
Figur 81. Region Arbeidstilsynet Nord-Norge: vurdering av gjennomføring av tilsyn. Alle tall i prosent.

Når det gjelder bedriftene i region Arbeidstilsynet Nord-Norge – når man ser bort fra Svalbard, er det noen variasjoner. Fylkene Nordland og Finnmark ligger over landsgjennomsnittet i sine vurderinger av oppførsel og tillit, mens bedriftene i Troms fylke ligger noe under. På påstanden om forutinntatthet er Nordland minst enig – 2 av 10, mens Troms og Finnmark har skårer opp mot landsgjennomsnittet – 3 av 10. Se figur 81.

6.4.6 Inspektøren(e)s fokus og kompetanse

Denne delen er satt sammen av tre påstander:

- Inspektøren(e) ga ros for det vi gjør bra
- Inspektøren(e) var ikke interessert i å høre om våre faktiske utfordringer
- Inspektøren(e) hadde dårlig kompetanse på regelverk



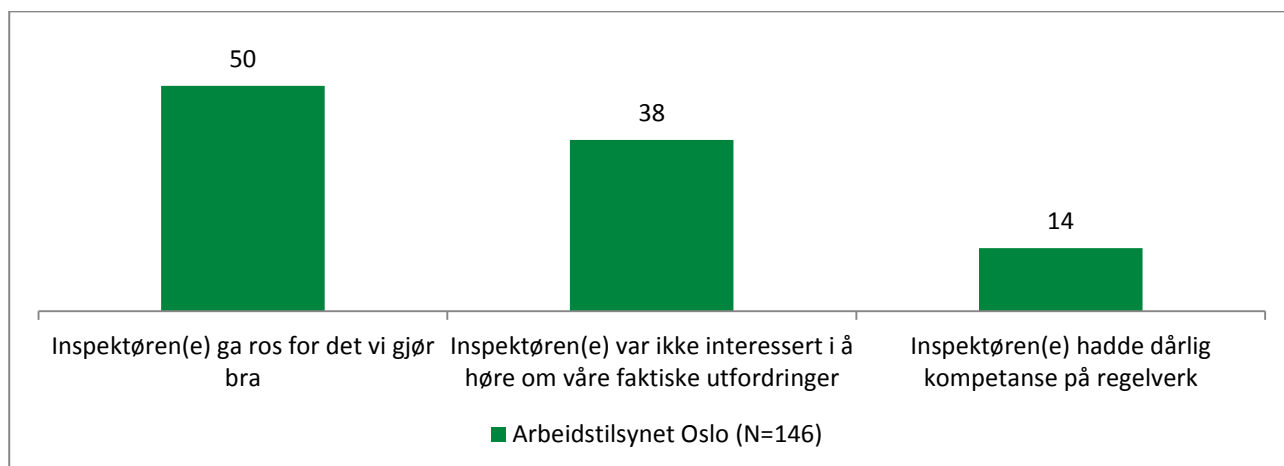
Figur 82. Landsoversikt; vurdering av inspektørens fokus og regelverkskompetanse. Alle tall i prosent.

På landsbasis sier 6 av 10 bedriftsledere at de under tilsyn opplever å få ros for det de gjør bra, 3 av 10 sier at inspektøren(e) ikke er interessert i å høre om bedriftens faktiske utfordringer, og 1 av 10 at inspektøren(e) hadde dårlig kompetanse på regelverket. Se figur 82.

Bransje	Påstand	Inspektøren(e) ga ros for det vi gjør bra	Inspektøren(e) var ikke interessert i å høre om våre faktiske utfordringer	Inspektøren(e) hadde dårlig kompetanse på regelverk
Bilbransjen		60	27	10
Bygg og anlegg		61	31	10
Energi		71	17	11
Fiskeri og havbruk		75	25	18
Handel og håndverk		53	35	16
Industri		69	25	12
Logistikk og transport		75	25	0
Næringsmiddel-industrien		58	27	17
Reiseliv		57	33	12
Restaurant og uteliv		42	46	21
Service		56	37	13

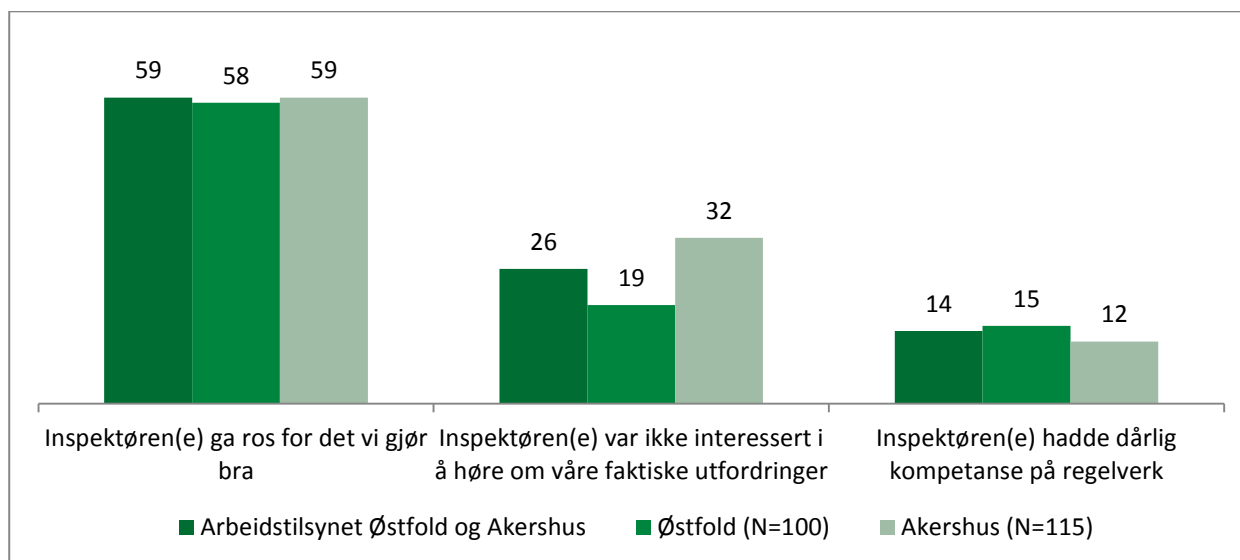
Tabell 17. Bransjevis oversikt over vurdering av inspektørens fokus og regelverkskompetanse. Alle tall i prosent.

Tabell 17 viser et mønster i den bransjevisse fordelingen som også har gitt seg til kjenne på påstander som allerede har blitt sett på. Noen bransjer ligger mer eller mindre på landsgjennomsnittet i sine vurderinger; slik som bilbransjen og bygg og anlegg. Noen bransjer er gjennomgående mer positive enn landsgjennomsnittet, slik som logistikk og transport, energi, reiseliv, fiskeri og havbruk og næringsmiddelindustrien (de to siste med unntak av på påstanden om kompetanse på regelverk). Og så er det noen bransjer som er gjennomgående mer negative, slik som restaurant og uteliv, handel og håndverk, og service.



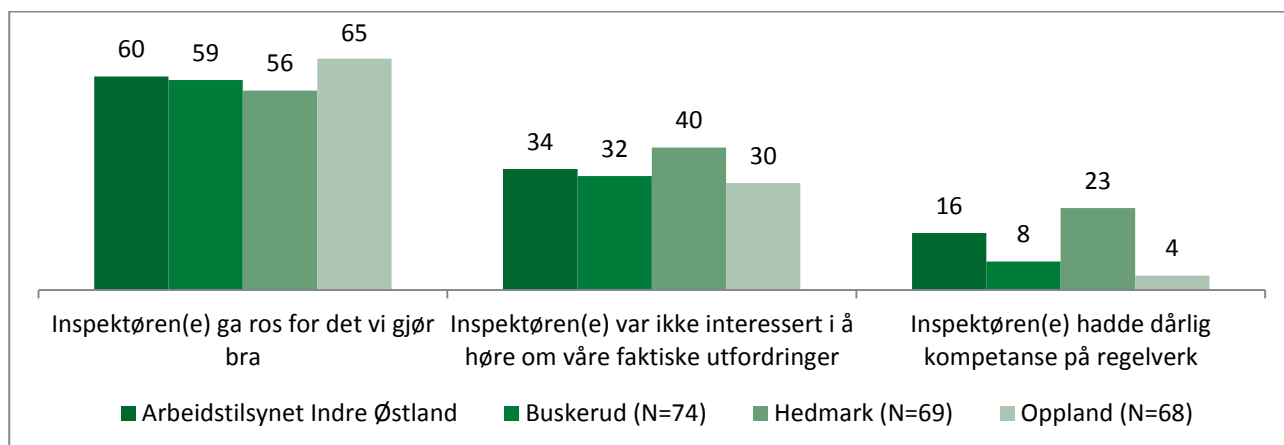
Figur 83. Region Arbeidstilsynet Oslo: vurdering av inspektørens fokus og regelverkskompetanse. Alle tall i prosent.

Også i likhet med tidligere fordelinger av bedriftenes vurderinger i region Arbeidstilsynet Oslo, er også denne gjennomgående mer negativ enn det landsgjennomsnittet er. Se figur 83.



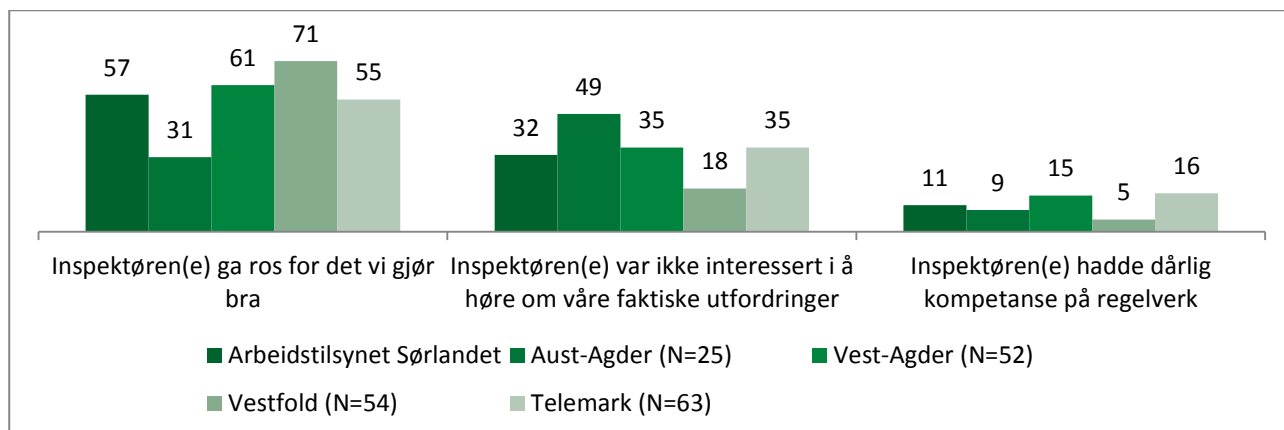
Figur 84. Region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus: vurdering av inspektørens fokus og regelverkskompetanse. Alle tall i prosent.

Bedriftene i region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus følger landsgjennomsnittet på å oppleve å få ros under tilsyn for det som er bra, og med små variasjoner når det gjelder vurderingen av inspektøren(e)s regelverkskompetanse. Bedriftene i Østfold fylke skiller seg ut ved at de vurderer inspektørenes engasjement i bedriftenes faktiske utfordringer som mer positivt enn landsgjennomsnittet. Se figur 84.



Figur 85. Region Arbeidstilsynet Indre Østland: vurdering av inspektørens fokus og regelverkskompetanse. Alle tall i prosent.

I region Arbeidstilsynet Indre Østland er det også noen variasjoner, særlig på påstandene om inspektørens regelverkskompetanse. Særlig Hedmark ligger godt over landsgjennomsnittet i det å være enig i at inspektørene ikke er interesserte i bedriftenes faktiske utfordringer, og nesten 1 av 4 mener at inspektørene har dårlig kompetanse på regelverk. Fylkene Buskerud og særlig Oppland er derimot mindre enige i denne påstanden enn landsgjennomsnittet. Se figur 85.

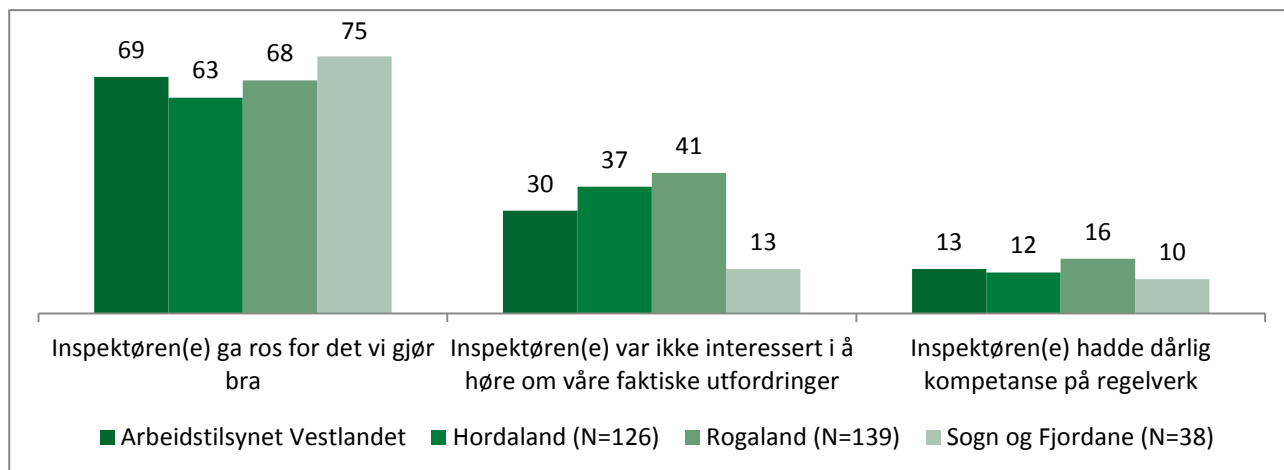


Figur 86. Region Arbeidstilsynet Sørlandet: vurdering av inspektørens fokus og regelverkskompetanse. Alle tall i prosent.

Variasjoner i vurderinger er det også mellom fylkene i region Arbeidstilsynet Sørlandet. Som det går frem av figur 86 er særlig bedriftene i Aust-Agder markant mindre enige til påstanden om at inspektørene gir ros for det bedriften gjør som er bra (1 av 3 mot 1 av 6 i landsgjennomsnittet) og markant mer enige i påstanden om at inspektørene ikke er interesserte i å høre om bedriftenes faktiske utfordringer (1 av 2 mot 3 av 10 i landsgjennomsnittet). Det motsatte er tilfellet for Vestfold; på alle tre påstander er bedriftene i dette fylket mer positive til inspektørenes engasjement og regelverkskompetanse enn landsgjennomsnittet. Øvrige fylker grupperer seg rundt landsgjennomsnittet.

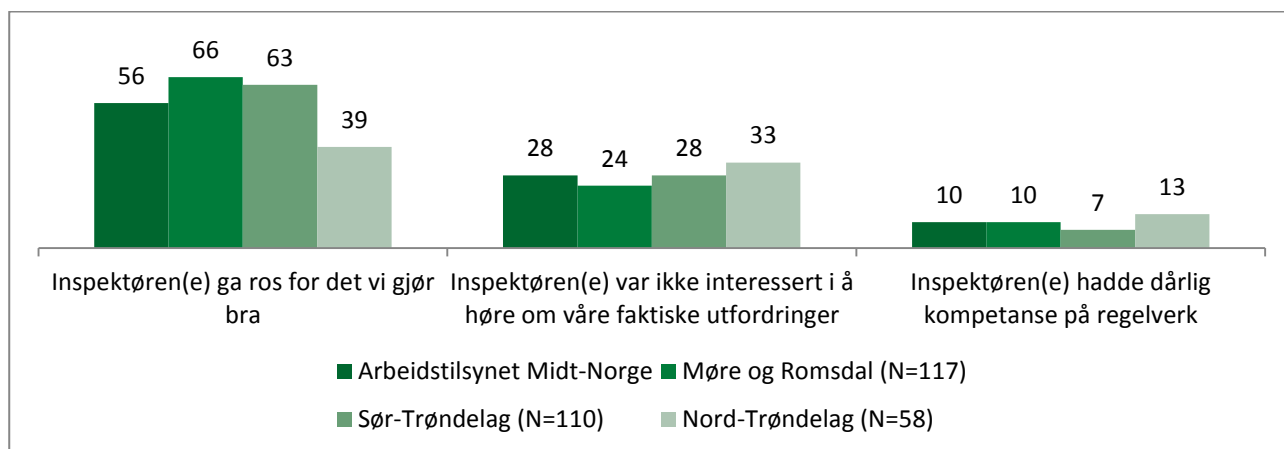
I region Arbeidstilsynet Vestlandet er samtlige fylker mer enige i at inspektørene gir ros dersom noe er bra enn det landsgjennomsnittet er. På påstanden om at inspektørene ikke er interesserte i å høre om bedriftenes faktiske utfordringer er Hordaland og Rogaland klart mer enige mens Sogn og Fjordane er klart mer uenige

enn det landsgjennomsnittet er. Også når det gjelder inspektørens kompetanse på regelverk er det tendens til at bedriftene i Hordaland og Rogaland er mer negative enn det bedriftene i Sogn og Fjordane er. Se figur 87.



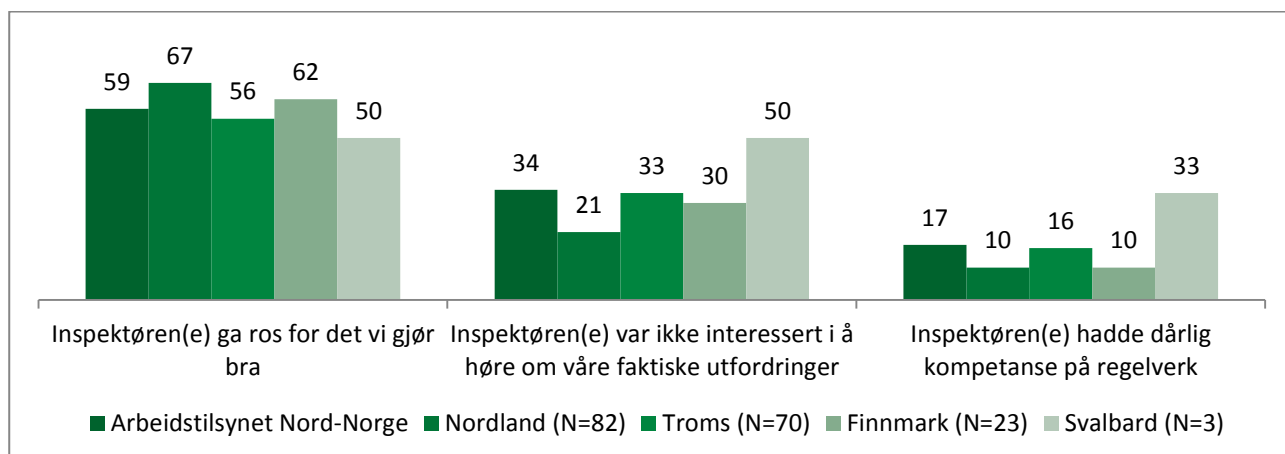
Figur 87. Region Arbeidstilsynet Vestlandet: vurdering av inspektørens fokus og regelverkskompetanse. Alle tall i prosent.

Bedriftene i region Arbeidstilsynet Midt-Norge viser også et mønster som har blitt identifisert tidligere. Møre og Romsdal og Sør-Trøndelag er gjennomgående mer positive enn Nord-Trøndelag til inspektørens fokus og regelverkskompetanse. Se figur 88.



Figur 88. Region Arbeidstilsynet Midt-Norge: vurdering av inspektørens fokus og regelverkskompetanse. Alle tall i prosent.

Når det gjelder bedriftene i region Arbeidstilsynet Nord-Norge vurderes heller ikke her Svalbard som en del av regiongjennomsnittet på grunn av det lave antallet respondenter der. Også her kan det sees en klar tendens som er gjennomgående for alle tre påstander. Bedriftene i Troms fylke er gjennomgående mer negative enn både Nordland og Finnmark og enn landsgjennomsnittet til inspektørens fokus og regelverkskompetanse. Se figur 89.

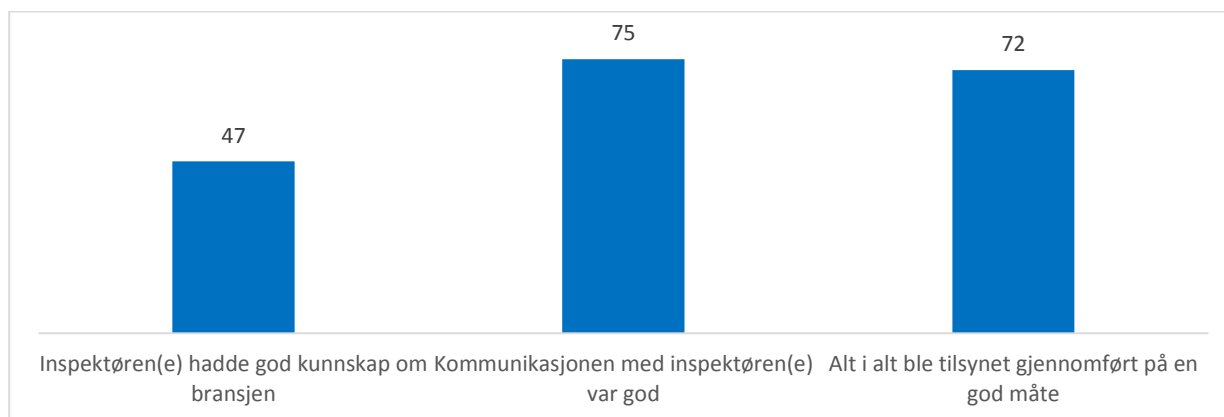


Figur 89. Region Arbeidstilsynet Nord-Norge: vurdering av inspektørens fokus og regelverkskompetanse. Alle tall i prosent.

6.4.7 Bransjekunnskap og kommunikasjon i tilsyn

Denne delen består av evalueringen av følgende tre påstander:

- Inspektøren(e) hadde god kunnskap om bransjen
- Kommunikasjonen med inspektøren(e) var god
- Alt i alt ble tilsynet gjennomført på en god måte



Figur 90. Landsoversikt; vurdering av bransjekunnskap og kommunikasjon i tilsyn. Alle tall i prosent.

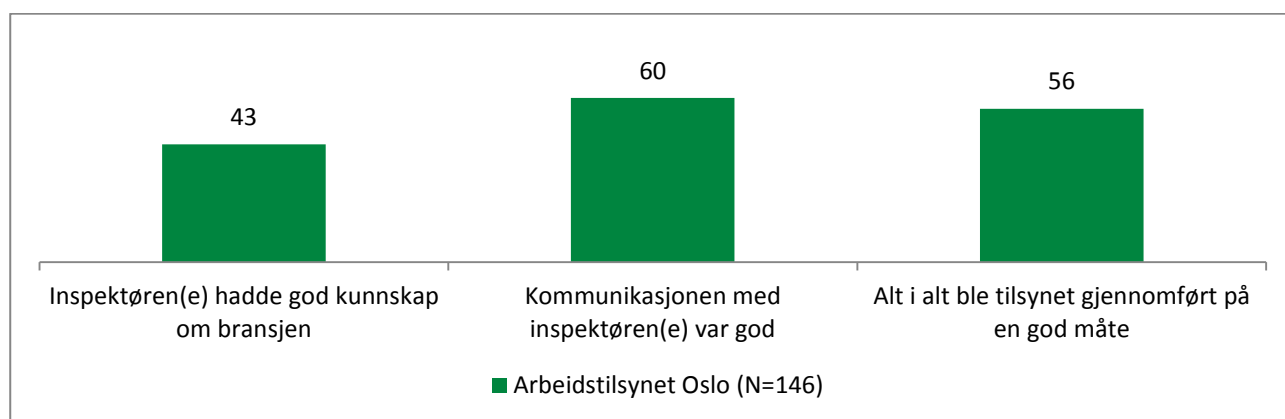
På landsbasis mener i underkant av 1 av 2 bedriftsledere at Arbeidstilsynets inspektører har god bransjekunnskap. 3 av 4 er enige i påstanden at kommunikasjonen med inspektørene var god, og i underkant av like mange er enige i at alt i alt blir tilsyn gjennomført på en god måte. Se figur 90.

Den regionvise oversikten i tabell 18 viser at mange bransjer vurderer disse tre påstandene likt som landsgjennomsnittet. Det er derimot mye de samme bransjene som går igjen i forhold til å være mer negative til ulike aspekter ved Arbeidstilsynets tilsynspraksis enn andre. Her er det tydelig at særlig bedriftene i handel og håndverk, reiseliv, restaurant og uteliv, og service har tendens til å være mer negative til inspektørens bransjekunnskap – dette gjelder for øvrig også næringsmiddelindustrien på akkurat denne påstanden, gjensidig kommunikasjon, og generell gjennomføring av tilsyn.

Påstand	Inspektøren(e) hadde god kunnskap om bransjen	Kommunikasjonen med inspektøren(e) var god	Alt i alt ble tilsynet gjennomført på en god måte
Bransje			
Bilbransjen	47	75	76
Bygg og anlegg	54	78	76
Energi	48	79	79
Fiskeri og havbruk	50	75	80
Handel og håndverk	31	69	65
Industri	50	80	75
Logistikk og transport	64	85	86
Næringsmiddel-industrien	38	69	72
Reiseliv	42	70	65
Restaurant og uteliv	40	72	66
Service	42	65	63

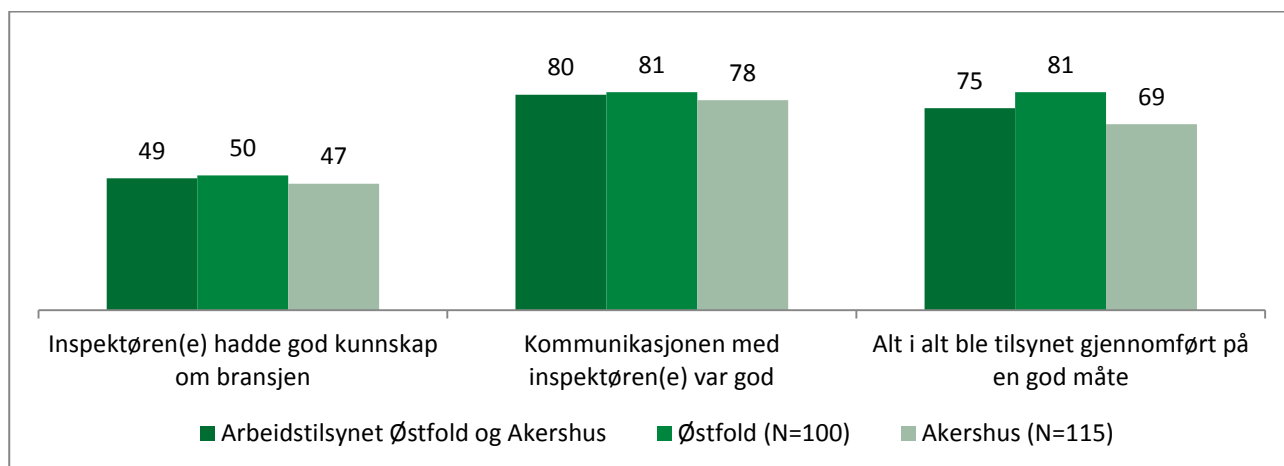
Tabell 18. Bransjevis oversikt over vurdering av bransjekunnskap og kommunikasjon i tilsyn. Alle tall i prosent.

Som i en del andre fordelinger ser man også i forhold til disse påstandene at bedriftene i region Arbeidstilsynet Oslo er gjennomgående mer negative til ulike aspekter ved Arbeidstilsynets tilsynspraksis enn det landsgjennomsnittet skulle tilsi. Se figur 91.



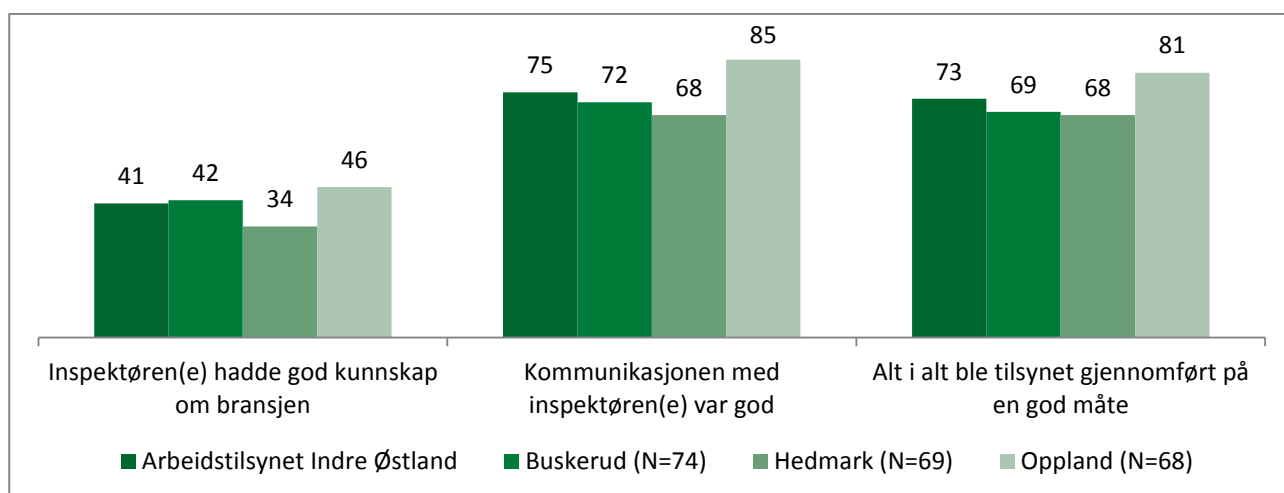
Figur 91. Region Arbeidstilsynet Oslo: vurdering av bransjekunnskap og kommunikasjon i tilsyn. Alle tall i prosent.

Når det gjelder bedriftenes vurderinger i region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus samsvarer disse rimelig godt med landsgjennomsnittet eller er noe mer positive. Se figur 92.



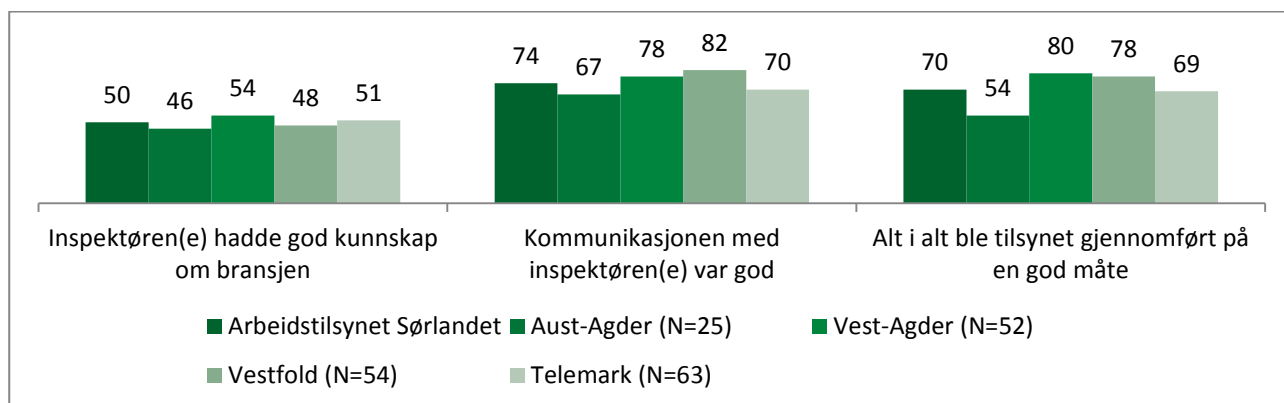
Figur 92. Region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus: vurdering av bransjekunnskap og kommunikasjon i tilsyn. Alle tall i prosent.

I region Arbeidstilsynet Indre Østland er det også gjenkjennbare tendenser i bedriftenes vurderinger. Mens Oppland fylke enten er i samsvar med landsgjennomsnittet eller mer positiv, er bedriftenes vurderinger i fylkene Buskerud og særlig Hedmark mer negative. Se figur 93.



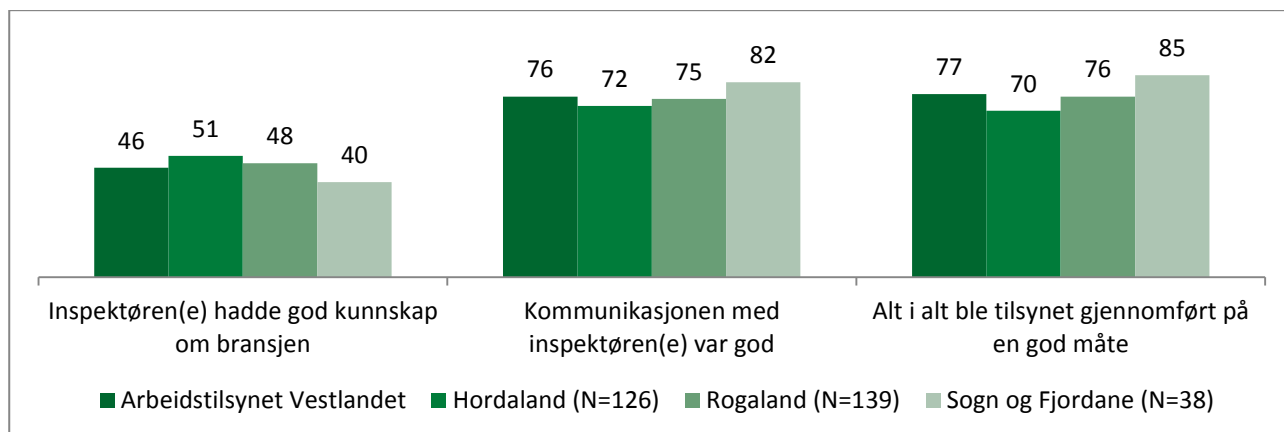
Figur 93. Region Arbeidstilsynet Indre Østland: vurdering av bransjekunnskap og kommunikasjon i tilsyn. Alle tall i prosent.

Bedriftenes vurderinger i region Arbeidstilsynet Sørlandet følger i stor grad fordelingen i landsgjennomsnittet. Unntaket er bedriftene i Aust-Agder som på påstandene om kommunikasjon og generell gjennomføring av tilsynet er mer negative enn landsgjennomsnittet. Se figur 94.



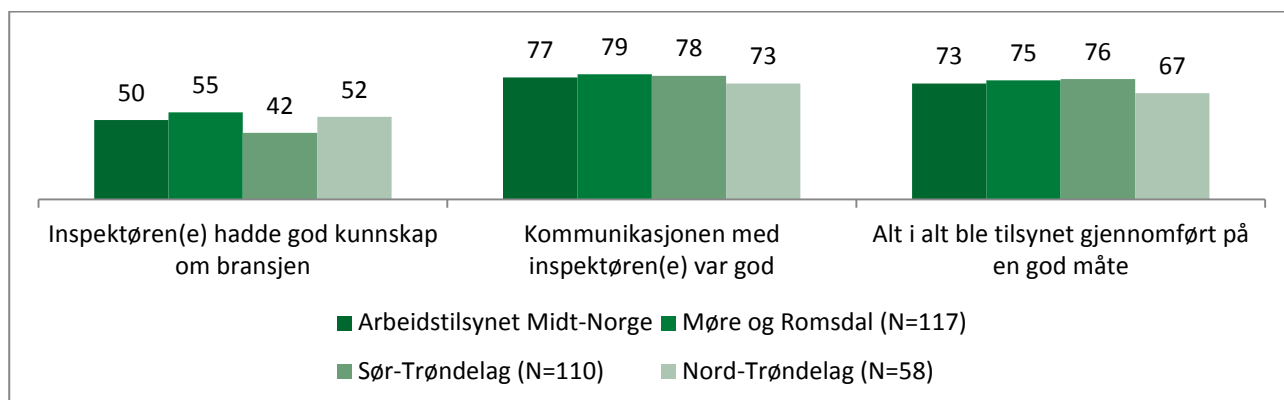
Figur 94. Region Arbeidstilsynet Sørlandet: vurdering av bransjekunnskap og kommunikasjon i tilsyn. Alle tall i prosent.

Bedriftenes vurderinger i region Arbeidstilsynet Vestlandet fordeler seg også omtrent i samsvar med landsgjennomsnittet. Unntaket er Sogn og Fjordane fylke som er mer negative til inspektørenes bransjekunnskap enn landsgjennomsnittet, men mer positive til kommunikasjonen med inspektørene og til den generelle gjennomføringen av tilsynet. Se figur 95.



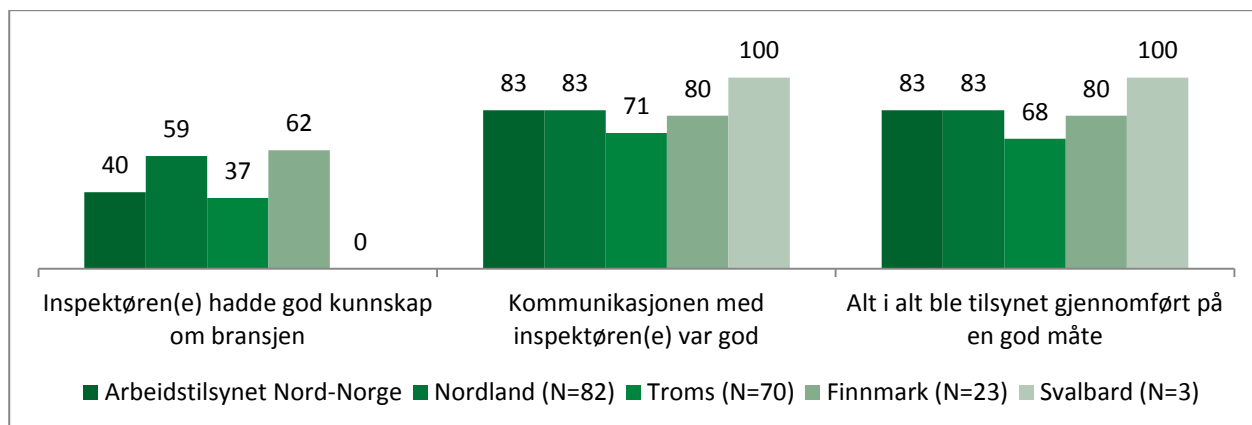
Figur 95. Region Arbeidstilsynet Vestlandet: vurdering av bransjekunnskap og kommunikasjon i tilsyn. Alle tall i prosent.

Bedriftenes vurderinger i region Arbeidstilsynet Midt-Norge fordeler seg også noenlunde i samsvar med landsgjennomsnittet, med noen variasjoner. Mens bedriftene i Sør-Trøndelag er mer negative til inspektørenes bransjekunnskap enn både de andre fylkene i regionen og landsgjennomsnittet, er bedriftene i Nord-Trøndelag fylke mer negative til den generelle gjennomføringen av tilsynet. Se figur 96.



Figur 96. Region Arbeidstilsynet Midt-Norge: vurdering av bransjekunnskap og kommunikasjon i tilsyn. Alle tall i prosent.

I region Arbeidstilsynet Nord-Norge er det en klar tendens til at mens bedriftene i Troms fylke er gjennomgående svakt mer negative til inspektørenes bransjekunnskap, til kommunikasjonen mellom bedrift og inspektør, og til den generelle gjennomføringen av tilsynet enn landsgjennomsnittet, er fylkene Nordland og Finnmark gjennomgående klart mer positive enn landsgjennomsnittet på disse påstandene. Se figur 97.



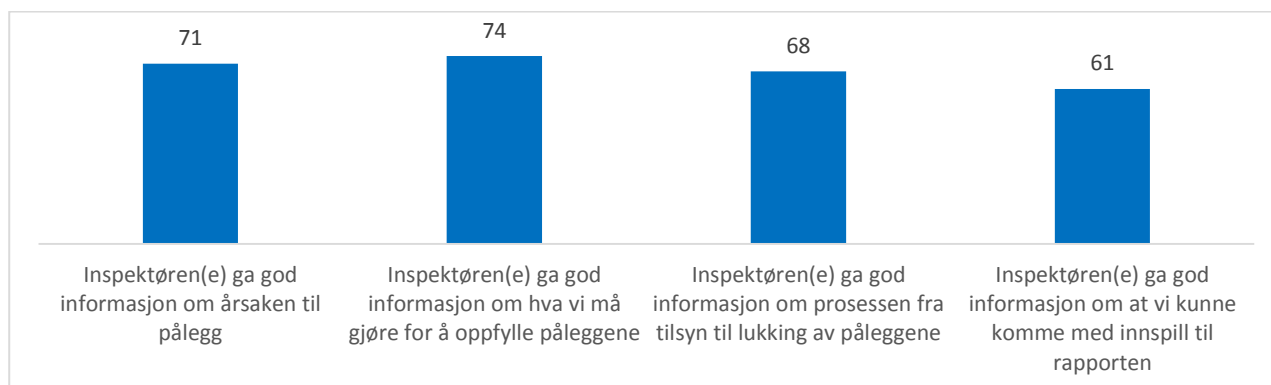
Figur 97. Region Arbeidstilsynet Nord-Norge: vurdering av bransjekunnskap og kommunikasjon i tilsyn. Alle tall i prosent.

6.4.8 Avslutning av tilsyn

Denne delen av dette resultatkapitlet presenterer bedriftenes vurderinger av følgende påstander:

- Inspektøren(e) ga god informasjon om årsaken til pålegg
- Inspektøren(e) ga god informasjon om hva vi må gjøre for å oppfylle påleggene
- Inspektøren(e) ga god informasjon om prosessen fra tilsyn til lukking av pålegg
- Inspektøren(e) ga god informasjon om at vi kunne komme med innspill til tilsynsrapporten

Den landsbaserte oversikten av bedriftenes vurderinger av hvorvidt de er enige eller uenige i disse påstandene er presentert i figur 98. Omtrent 7 av 10 mener at inspektørene gir god informasjon om årsaken til pålegg og prosessen fra tilsyn til lukking av pålegg. 3 av 4 mener at de får god informasjon om hva de må gjøre for å lukke påleggene, og 6 av 10 mener at de blir informert om at de kan gi innspill til tilsynsrapporten.



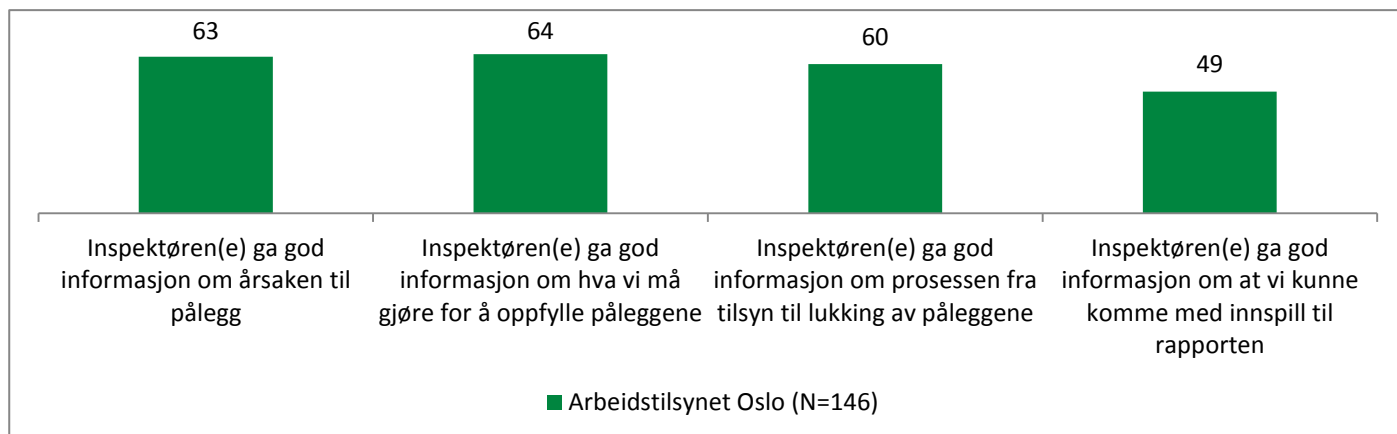
Figur 98. Landsoversikt; vurdering av informasjonsoverføring ved avslutningen av tilsyn. Alle tall i prosent.

Den regionvise oversikten i tabell 19 viser at mange bransjer vurderer disse fire påstandene likt som landsgjennomsnittet. Særlig logistikk og transport er svært positiv og langt over landsgjennomsnittet. Andre bransjer som har en fordeling som er noenlunde i samsvar med landsgjennomsnittet er bilbransjen, bygg og anlegg, energi, fiskeri og havbruk, industri, og næringsmiddelindustrien. Det er derimot mye de samme bransjene som går igjen i forhold til å være mer negative til ulike aspekter ved Arbeidstilsynets tilsynspraksis enn andre. Særlig bedriftene i handel og håndverk, reiseliv, restaurant og uteliv, og service er mer negative til måten informasjonsoverføringen ved avslutning av tilsyn gjennomføres på.

Bransje	Påstand Inspektøren(e) ga god informasjon om årsaken til pålegg	Inspektøren(e) ga god informasjon om hva vi må gjøre for å oppfylle påleggene	Inspektøren(e) ga god informasjon om prosessen fra tilsyn til lukking av påleggene	Inspektøren(e) ga god informasjon om at vi kunne komme med innspill til rapporten
Bilbransjen	71	77	70	57
Bygg og anlegg	73	78	70	59
Energi	76	80	73	86
Fiskeri og havbruk	71	77	77	75
Handel og håndverk	62	70	57	53
Industri	78	74	76	75
Logistikk og transport	100	100	100	83
Næringsmiddelindustrien	76	73	74	72
Reiseliv	67	69	66	58
Restaurant og uteliv	59	62	55	51
Service	65	71	63	50

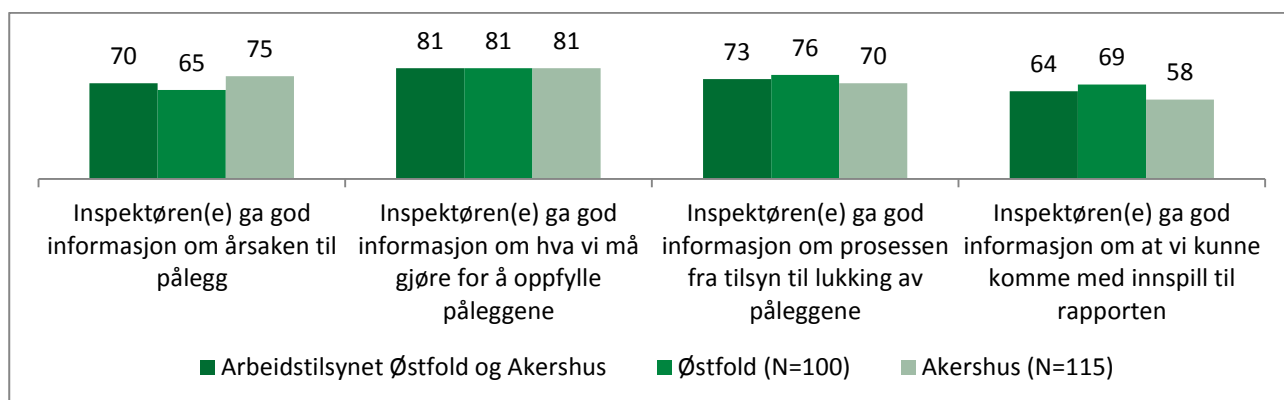
Tabell 19. Bransjevis oversikt over vurdering av informasjonsoverføring ved avslutningen av tilsyn. Alle tall i prosent.

Region Arbeidstilsynet Oslo er gjennomgående mer negativ i forhold til avslutning av tilsyn enn det landsgjennomsnittet er. Se figur 99.



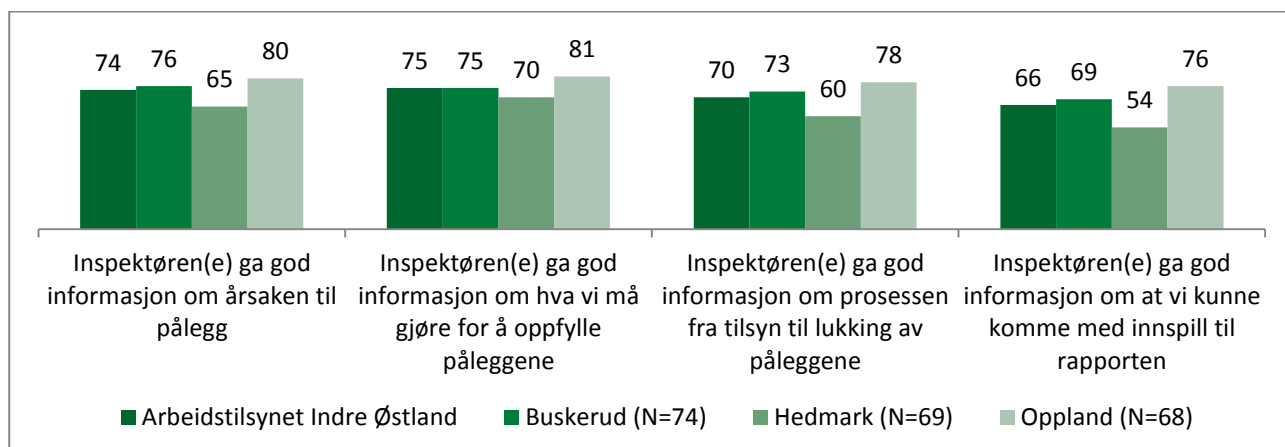
Figur 99. Region Arbeidstilsynet Nord-Norge: vurdering av bransjekunnskap og kommunikasjon i tilsyn. Alle tall i prosent.

I region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus er det noen variasjoner i bedriftenes vurderinger av disse fire påstandene, både i forhold til landsgjennomsnittet og i forhold til regiongjennomsnittet. Mens bedriftslederne i Østfold er noe mindre enige i at de får god informasjon om årsaken til pålegg, er lederne i Akershus mer enige. På påstandene om informasjon om prosessen fra tilsyn til lukking av pålegg, og om at man kan komme med innspill til tilsynsrapporten er derimot bedriftslederne i Akershus mindre enige enn bedriftslederne i Østfold. Se figur 100.



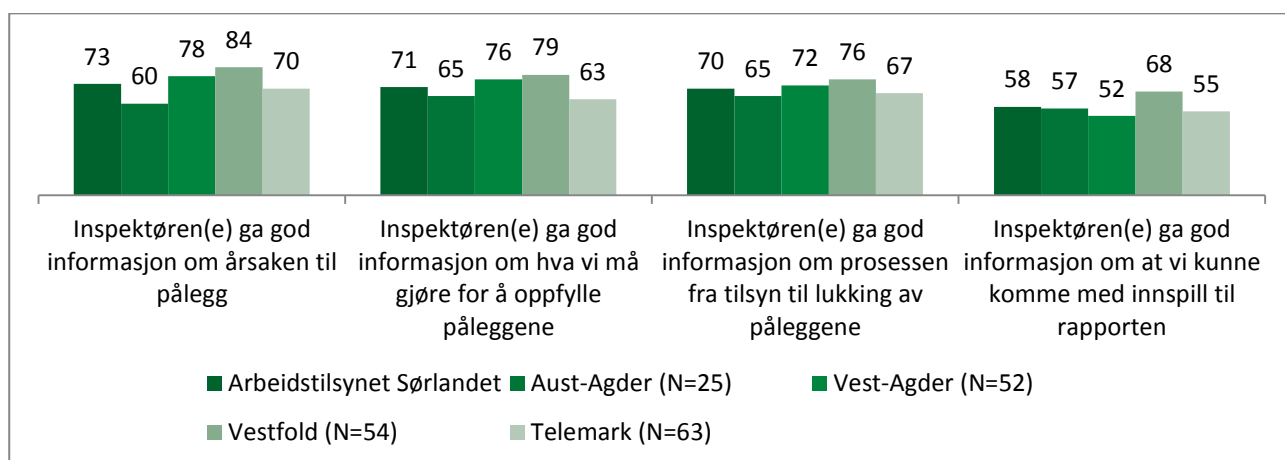
Figur 100. Region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus: vurdering av bransjekunnskap og kommunikasjon i tilsyn. Alle tall i prosent.

I region Arbeidstilsynet Indre Østland er bedriftene i fylkene Buskerud og Oppland gjennomgående mer positive enn landsgjennomsnittet, mens bedriftene i Hedmark fylke er gjennomgående mer negative. Dette er en fordeling som vi også har sett i forhold til andre påstander i datamaterialet. Se figur 101.



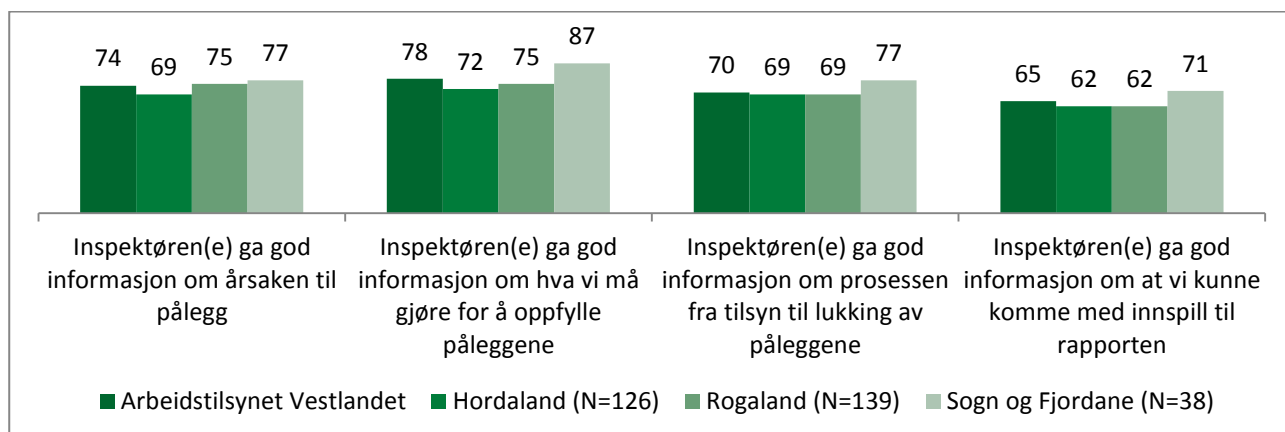
Figur 101. Region Arbeidstilsynet Indre Østland: vurdering av bransjekunnskap og kommunikasjon i tilsyn. Alle tall i prosent.

I region Arbeidstilsynet Sørlandet er det også noen variasjoner. Regiongjennomsnittet ligger tett opp mot landsgjennomsnittet, men bedriftene i fylkene Aust-Agder og Telemark er gjennomgående mer negative til avslutningen av tilsyn enn Vest-Agder og Vestfold, og også landsgjennomsnittet. Et unntak i dette mønsteret er på påstanden om at bedriften får god informasjon om at man kan komme med innspill til tilsynsrapporten er at Vest-Agder er minst enig i dette av alle fylkene i regionen, og godt under landsgjennomsnittet. Se figur 102.



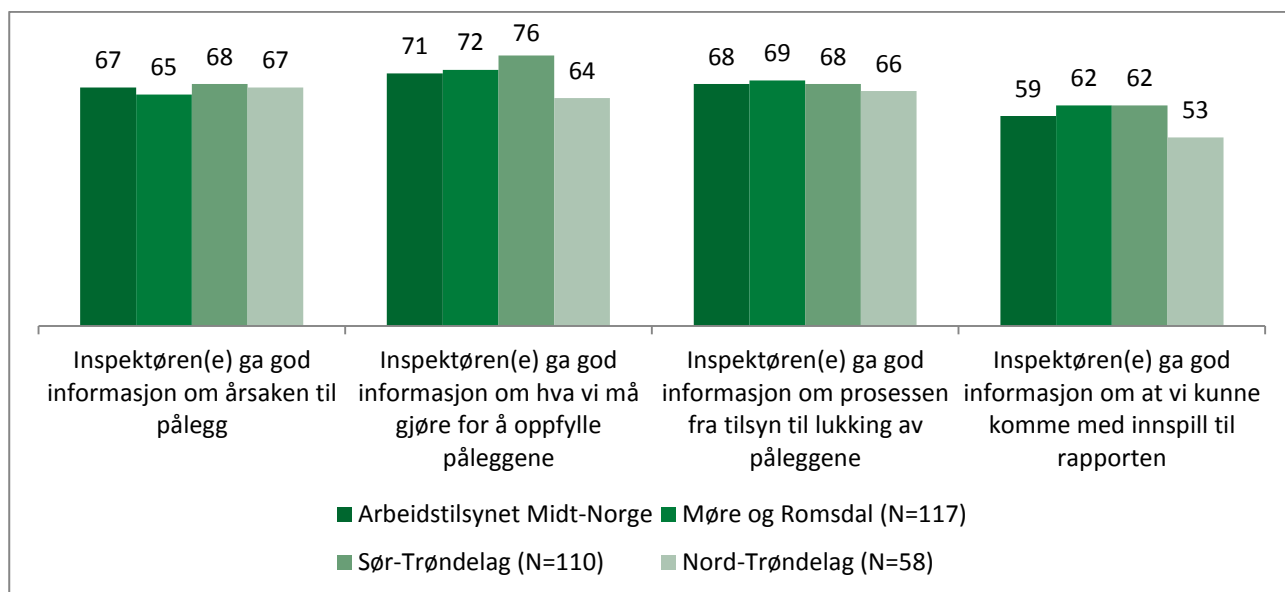
Figur 102. Region Arbeidstilsynet Sørlandet: vurdering av bransjekunnskap og kommunikasjon i tilsyn. Alle tall i prosent.

I region Arbeidstilsynet Vestlandet er bedriftenes vurderinger av avslutningen av tilsyn gjennomgående i samsvar med eller noe mer positive enn landsgjennomsnittet. Unntaket er bedriftene i Sogn og Fjordane fylke som gjennomgående ligger godt over landsgjennomsnittet. Se figur 103.



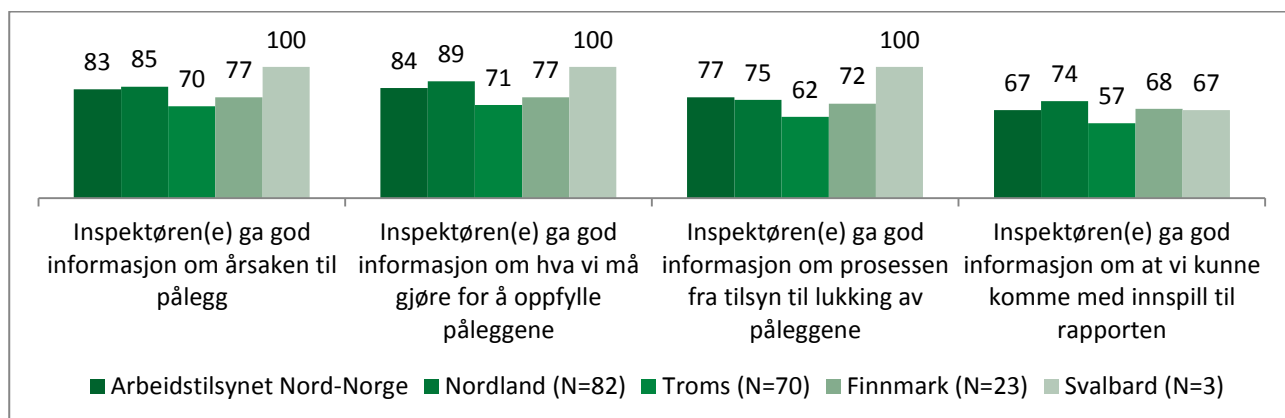
Figur 103. Region Arbeidstilsynet Vestlandet: vurdering av bransjekunnskap og kommunikasjon i tilsyn. Alle tall i prosent.

I region Arbeidstilsynet Midt-Norge er det to hovedvariasjoner i forhold til landsgjennomsnittet som kan trekkes frem. Den ene er at samtlige fylker ligger noe under landsgjennomsnittet på 3 av 4 påstander, og den andre er at Nord-Trøndelag fylke er mer uenig i disse påstandene enn de andre fylkene i regionen. Se figur 104.



Figur 104. Region Arbeidstilsynet Midt-Norge: vurdering av bransjekunnskap og kommunikasjon i tilsyn. Alle tall i prosent.

I region Arbeidstilsynet Nord-Norge er bedriftene i Nordland og Finnmark fylker gjennomgående en god del mer positive til informasjonen som gis ved avslutningen av tilsyn enn det landsgjennomsnittet er, mens bedriftene i Troms fylke er gjennomgående mer negative til avslutningen av tilsyn. Dette er et mønster som også har gjort seg gjeldende i andre fordelinger. Se figur 105.

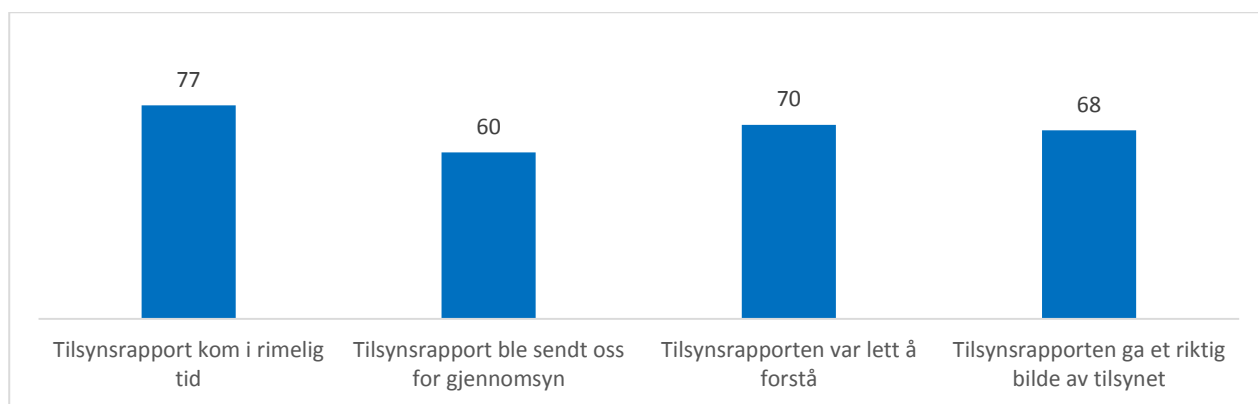


Figur 105. Region Arbeidstilsynet Nord-Norge: vurdering av bransjekunnskap og kommunikasjon i tilsyn. Alle tall i prosent.

6.4.9 Tilsynsrapporten

I denne delen er det en gjennomgang av fire påstander knyttet til tilsynsrapporten:

- Tilsynsrapporten kom i rimelig tid
- Tilsynsrapporten ble sendt oss for gjennomsyn
- Tilsynsrapporten var lett å forstå
- Tilsynsrapporten ga et riktig bilde av tilsynet



Figur 106. Landsoversikt; vurdering av aspekter tilknyttet tilsynsrapporten. Alle tall i prosent.

På landsbasis mener i overkant av 3 av 4 bedriftsledere at tilsynsrapporten kom i rimelig tid, 6 av 10 bedriftsledere mener at tilsynsrapporten ble sendt dem for gjennomsyn, mens omtrent 7 av 10 bedriftsledere er enige i at tilsynsrapporten er lett å forstå og at den gir et riktig bilde av tilsynet. Se figur 106.

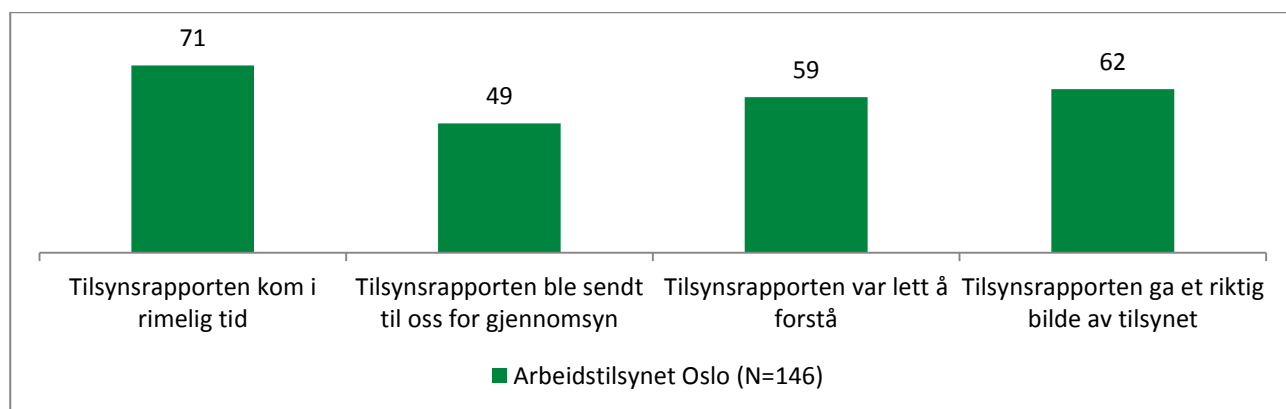
Når det gjelder det bransjevise gjennomsnittet ligger skårene på enighet med den første påstanden om at tilsynsrapporten kom i rimelig tid mellom 2 av 3 (fiskeri og havbruk) og 9 av 10 (logistikk og transport). Når det gjelder påstanden om at tilsynsrapporten ble sendt bedriften for gjennomsyn er restaurant og uteliv, handel og håndverk, reiseliv og service, bygg og anlegg, og bilbransjen minst enige, mens logistikk og transport, næringsmiddelindustrien, energi, og fiskeri og havbruk mest enige – mellom 8 og 10 av 10. På påstanden om at tilsynsrapporten er lett å forstå skårer særlig restaurant og uteliv, bilbransjen, og handel og håndverk lavere enn landsgjennomsnittet, mens særlig logistikk og transport, næringsmiddelindustrien, og fiskeri og havbruk skårer over landsgjennomsnittet. Og igjen, på påstanden om at tilsynsrapporten ga et riktig

bilde av tilsynet skårer særlig restaurant og uteliv, reiseliv, service, og handel og håndverk lavere enn landsgjennomsnittet, mens særlig logistikk og transport, næringsmiddelindustrien, og industri skårer over landsgjennomsnittet. Se tabell 20.

Påstand	Tilsynsrapporten kom i rimelig tid	Tilsynsrapporten ble sendt til oss for gjennomsyn	Tilsynsrapporten var lett å forstå	Tilsynsrapporten ga et riktig bilde av tilsynet
Bransje				
Bilbransjen	79	58	63	67
Bygg og anlegg	77	56	71	71
Energi	78	81	75	71
Fiskeri og havbruk	67	82	78	67
Handel og håndverk	77	53	66	64
Industri	81	67	75	73
Logistikk og transport	93	100	93	93
Næringsmiddelindustrien	68	87	87	79
Reiseliv	69	55	69	61
Restaurant og uteliv	70	40	52	49
Service	78	55	67	64

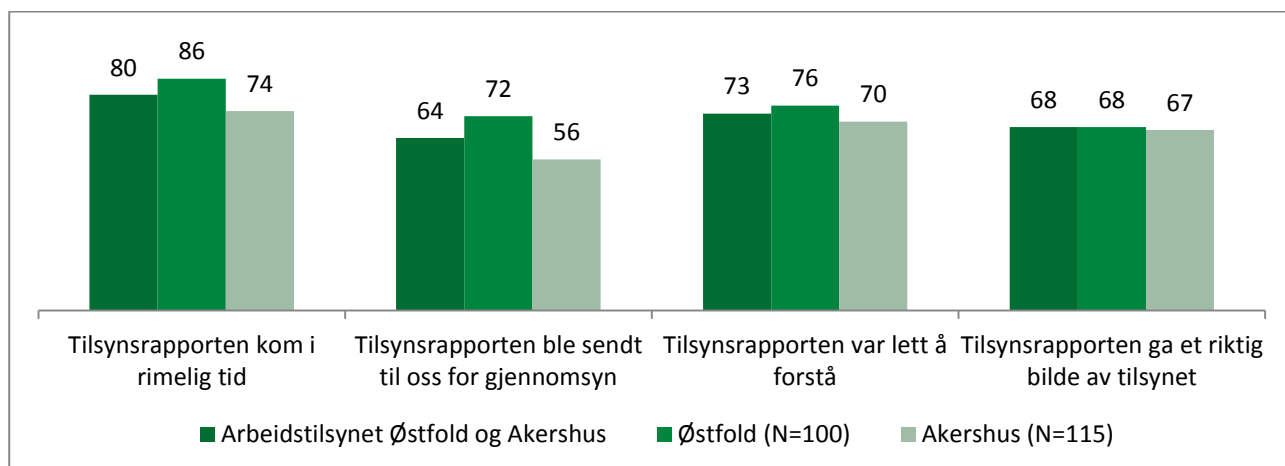
Tabell 20. Bransjevis oversikt over vurdering av aspekter tilknyttet tilsynsrapporten. Alle tall i prosent.

Også i forhold til disse påstandene ligger skårene i region Arbeidstilsynet Oslo gjennomgående under landsgjennomsnittet. Se figur 107.



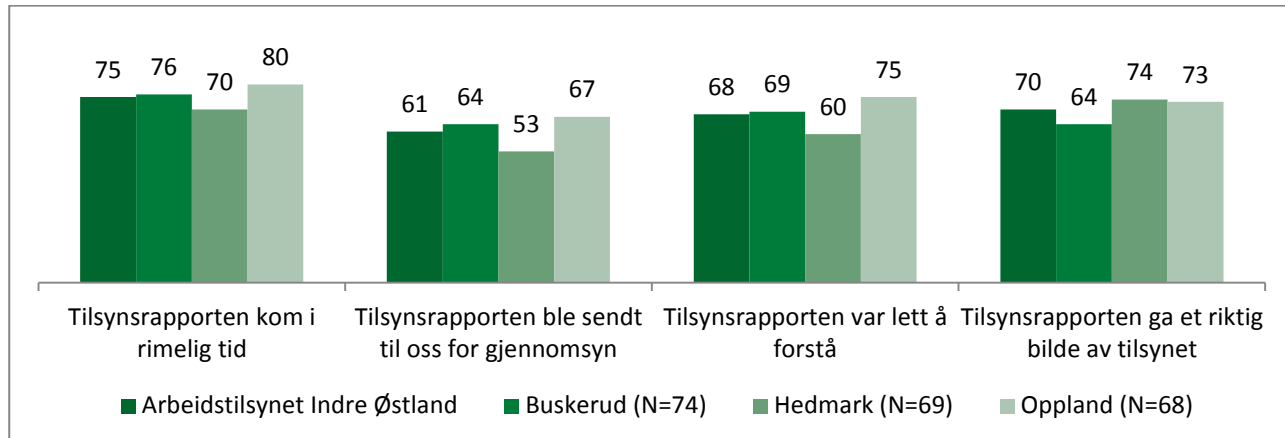
Figur 107. Region Arbeidstilsynet Oslo: vurdering av aspekter tilknyttet tilsynsrapporten. Alle tall i prosent.

I region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus er det et tydelig i mønster i at bedriftene i Østfold fylke er gjennomgående mer positive i sine vurderinger og opplevelser av aspekter tilknyttet tilsynsrapporten enn det bedriftene i Akershus er. Snittet for regionen ligger noe over eller er i samsvar med landsgjennomsnittet. Se figur 108.



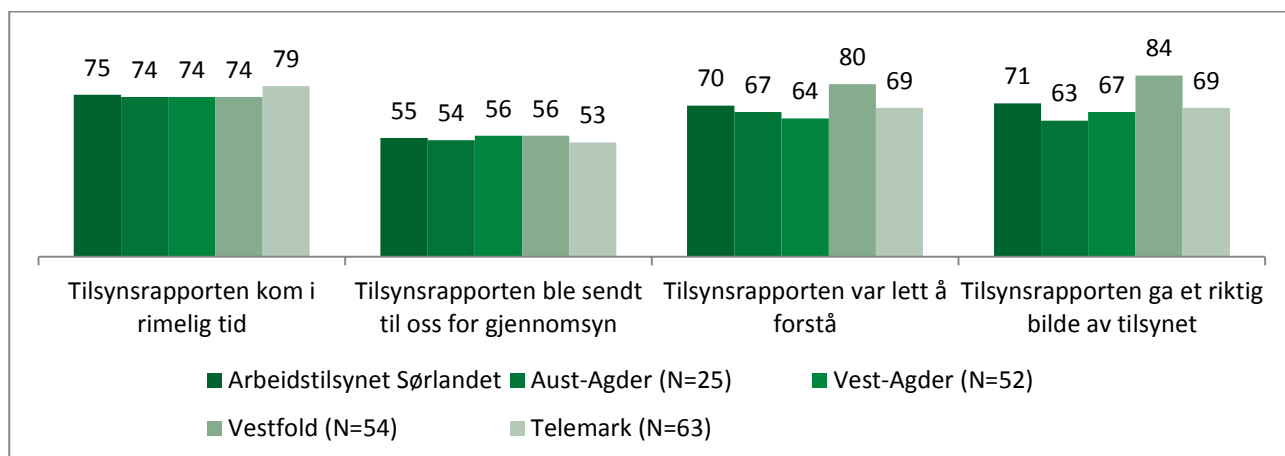
Figur 108. Region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus: vurdering av aspekter tilknyttet tilsynsrapporten. Alle tall i prosent.

I region Arbeidstilsynet Indre Østland er regiongjennomsnittet noenlunde i samsvar med landsgjennomsnittet, med unntak av bedriftene i Hedmark fylke som er gjennomgående mindre enige i de tre første påstandene om ulike aspekter tilknyttet tilsynsrapporten (at den kom i rimelig tid; ble sendt bedriften for gjennomsyn; lett å forstå). De er derimot mer enige i at rapporten ga et riktig bilde av tilsynet enn det landsgjennomsnittet er – på denne påstanden er for øvrig bedriftene i Buskerud fylke mindre enige. Se figur 109.



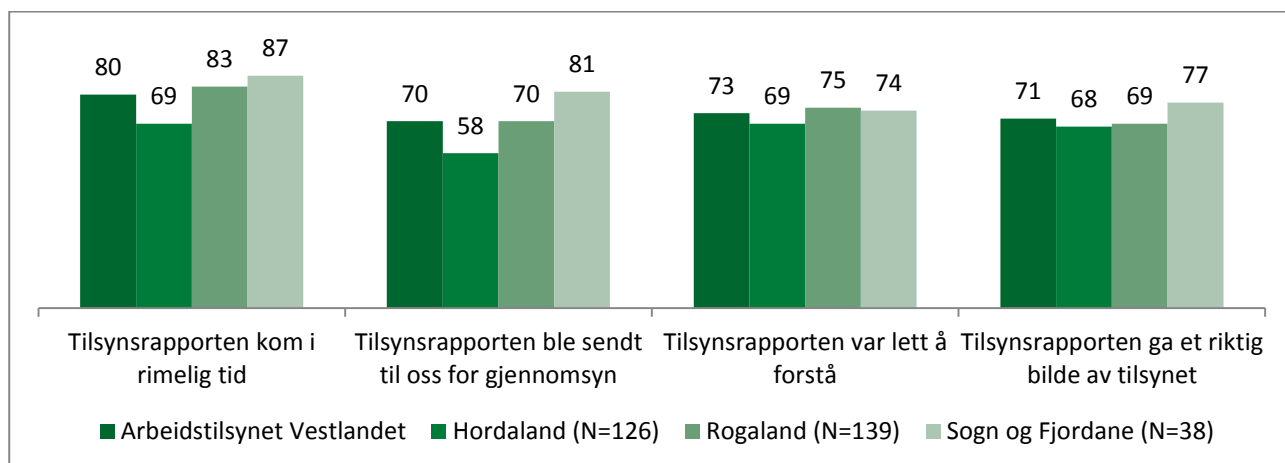
Figur 109. Region Arbeidstilsynet Indre Østland: vurdering av aspekter tilknyttet tilsynsrapporten. Alle tall i prosent.

Tendensen blant bedriftene i region Arbeidstilsynet Sørlandet er at gjennomsnittet av vurderingene ligger enten noe under eller er i samsvar med landsgjennomsnittet, og bedriftene i de ulike fylkene er samstemte særlig på de to første påstandene om at rapporten kom i rimelig tid og at den ble sendt bedriften for gjennomsyn. På de to siste påstandene, at rapporten var lett å forstå og at den ga et riktig bilde av tilsynet, skiller særlig Vestfold fylke seg ut med å være mer enige enn både resten av fylkene i regionen og landsgjennomsnittet. Se figur 110.



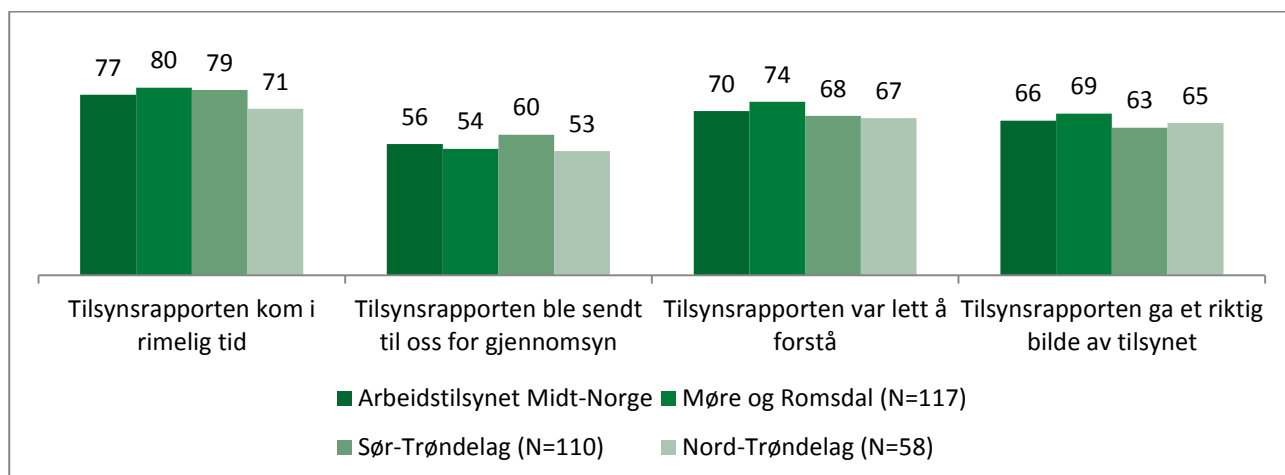
Figur 110. Region Arbeidstilsynet Sørlandet: vurdering av aspekter tilknyttet tilsynsrapporten. Alle tall i prosent.

Tendensen i region Arbeidstilsynet Vestlandet er at bedriftene i fylkene Rogaland og særlig Sogn og Fjordane gjennomgående er mer enige i de tre første påstandene om ulike aspekter tilknyttet tilsynsrapporten enn det bedriftene i Hordaland og landsgjennomsnittet er. Skårene til bedriftene i Hordaland ligger derimot under eller i samsvar med landsgjennomsnittet, se figur 111.



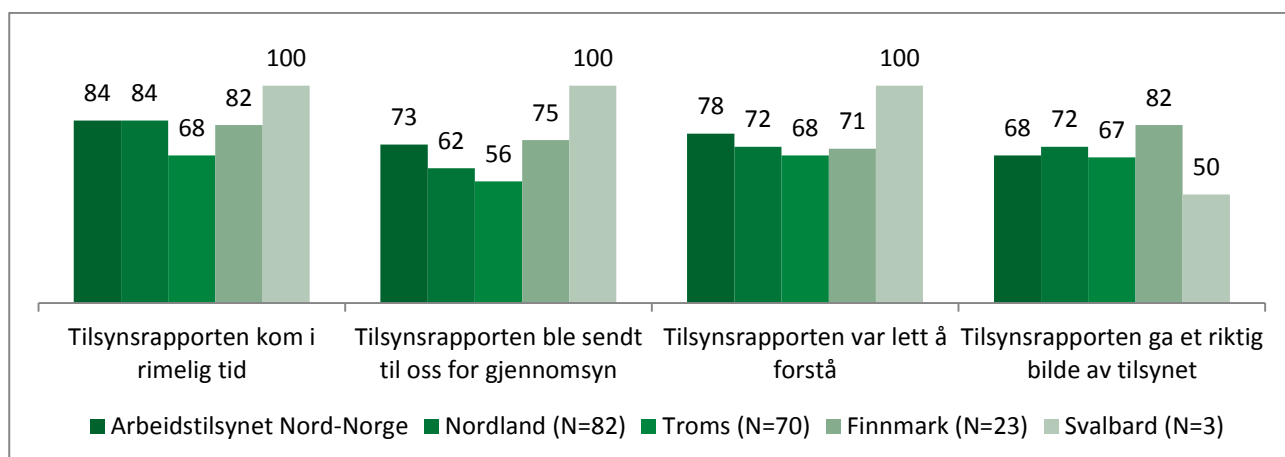
Figur 111. Region Arbeidstilsynet Vestlandet: vurdering av aspekter tilknyttet tilsynsrapporten. Alle tall i prosent.

Når det gjelder bedriftene i region Arbeidstilsynet Midt-Norge skårer de noenlunde i samsvar med landsgjennomsnittet eller noe under. Av de ulike fylkene vurderer bedriftene i Nord-Trøndelag ulike aspekter tilknyttet tilsynsrapporten som minst bra håndtert. Se figur 112.



Figur 112. Region Arbeidstilsynet Midt-Norge: vurdering av bransjekunnskap og kommunikasjon i tilsyn. Alle tall i prosent.

I region Arbeidstilsynet Nord-Norge vurderer bedriftene i Nordland og Finnmark fylker de ulike aspektene tilknyttet tilsynsrapporten som overveiende bedre håndtert enn det bedriftene i Troms fylke gjør. Mens bedriftene i Nordland og Finnmark har skårer som ligger enten over eller er i samsvar med landsgjennomsnittet, har bedriftene i Troms fylke skårer som ligger enten under eller er i samsvar med landsgjennomsnittet – ikke ulikt tidligere fordelinger. Se figur 113.



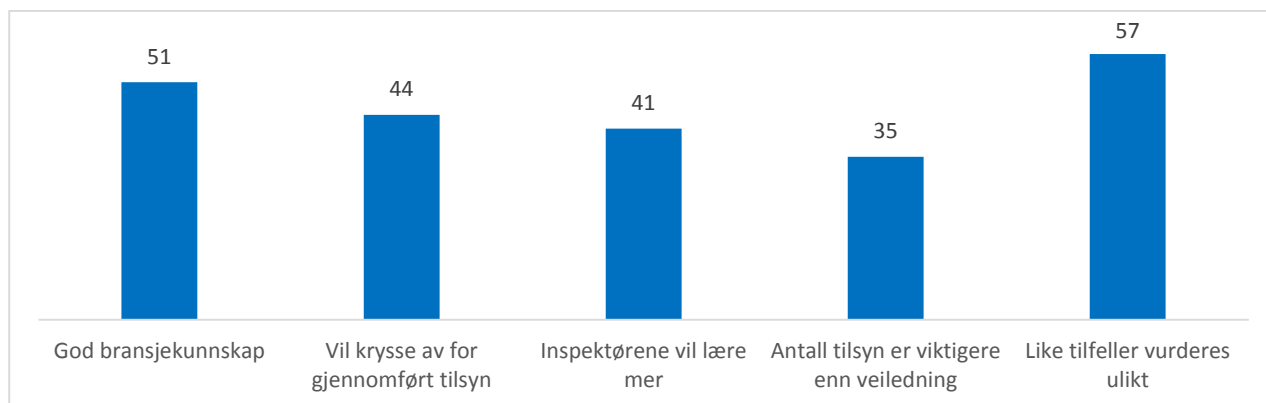
Figur 113. Region Arbeidstilsynet Nord-Norge: vurdering av bransjekunnskap og kommunikasjon i tilsyn. Alle tall i prosent.

6.5 Bedriftenes inntrykk av Arbeidstilsynets inspektører

Når det er framstilt fem påstander om inntrykket av Arbeidstilsynets inspektører er det viktig å presisere at det ikke er forstått slik at ansvaret for valg som tas av inspektøren i en tilsynssituasjon nødvendigvis kan legges på den enkelte inspektør, men har årsaker som ligger i måten Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet er organisert på. For å få et bilde av hvilke utslag denne organiseringen gir for bedriftene er vi nødt til å framsette påstander som bedriftslederne faktisk kan svare på; det vil si knyttet til det de oppfatter under tilsyn. I diskusjonen vil disse vurderingene knyttes til Arbeidstilsynets organisering av sin tilsynsvirksomhet.

De fem påstandene er:

- Inspektørene har generelt sett god bransjekunnskap
- Inspektørene er mest opptatt av å krysse av for gjennomført tilsyn
- Inspektørene ønsker å lære mer
- Antall tilsyn er viktigere enn veiledning
- Like tilfeller vurderes ulikt



Figur 114. Landsoversikt; bedriftenes inntrykk av Arbeidstilsynets inspektører. Alle tall i prosent.

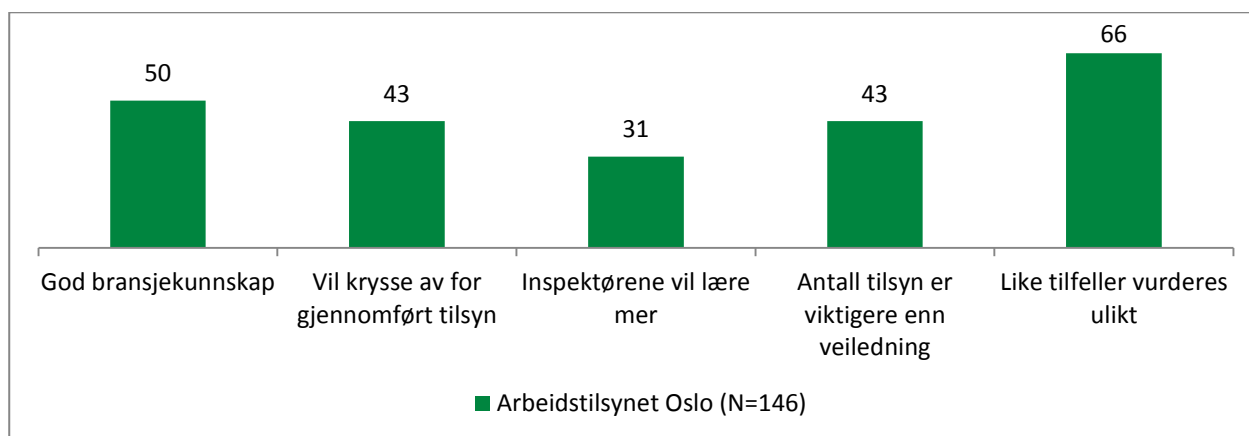
På landsbasis synes 1 av 2 bedriftsledere at inspektører generelt har god bransjekunnskap. I overkant av 4 av 10 har inntrykk av at inspektørene helst vil gå fort gjennom og krysse av for gjennomført tilsyn, mens nesten like mange mener at inspektørene er interesserte i å lære mer. 1 av 3 opplever det som at antall tilsyn gjennomført er viktigere enn å prioritere veiledning. Nærmere 6 av 10 mener at like tilfeller av avvik vurderes ulikt. Se figur 114.

Når det gjelder den regionvise oversikten følger den i stor grad det samme mønsteret som i tidligere fordelinger. Det vil si, bransjene handel og håndverk, restaurant og uteliv, reiseliv, og service er gjennomgående mer negative i sine inntrykk av Arbeidstilsynets inspektører enn det de andre bransjene er. Et unntak er på påstanden om at like tilfeller vurderes ulikt, hvor hele 9 av 10 av bedriftene innenfor fiskeri og havbruk er enige. Og også som i tidligere fordelinger er særlig energi, logistikk og transport, og industri bransjer som rapporterer å ha mer positive inntrykk enn øvrige bransjer av Arbeidstilsynets inspektører. Se tabell 21.

Bransje	Påstand	God bransjekunnskap	Vil kryss av for gjennomført tilsyn	Inspektørene vil lære mer	Antall tilsyn er viktigere enn veiledning	Like tilfeller vurderes ulikt
Bilbransjen		49	33	41	28	50
Bygg og anlegg		60	34	41	34	53
Energi		55	14	63	19	21
Fiskeri og havbruk		45	33	60	28	91
Handel og håndverk		32	42	29	38	70
Industri		57	27	52	33	57
Logistikk og transport		56	21	67	17	63
Næringsmiddelindustrien		53	38	47	34	52
Reiseliv		47	39	31	49	59
Restaurant og uteliv		36	43	25	40	53
Service		38	36	35	42	66

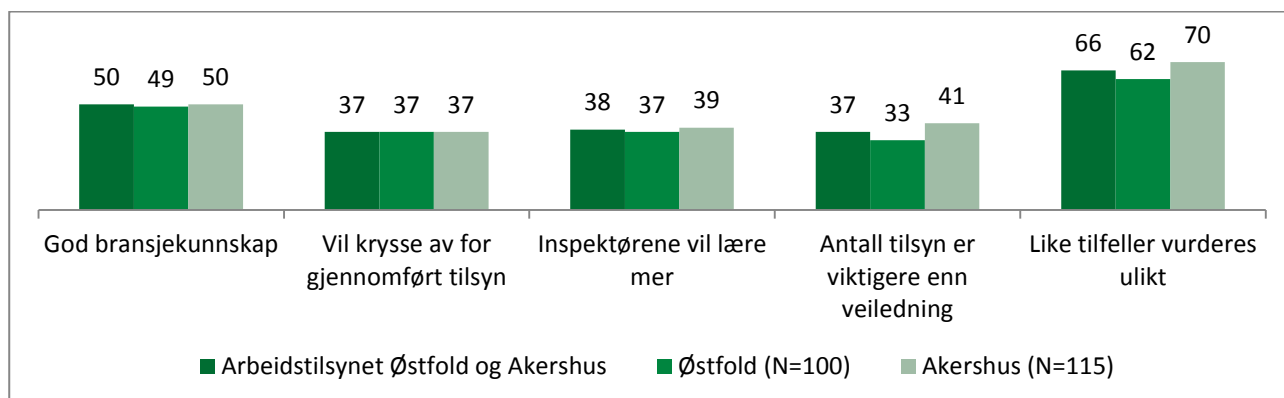
Tabell 21. Bransjevis oversikt over bedriftenes inntrykk av Arbeidstilsynets inspektører. Alle tall i prosent.

Som i tidligere fordelinger vurderer bedriftene i region Arbeidstilsynet Oslo også disse påstandene enten i samsvar med eller noe mer negativt enn landsgjennomsnittet. Se figur 115.



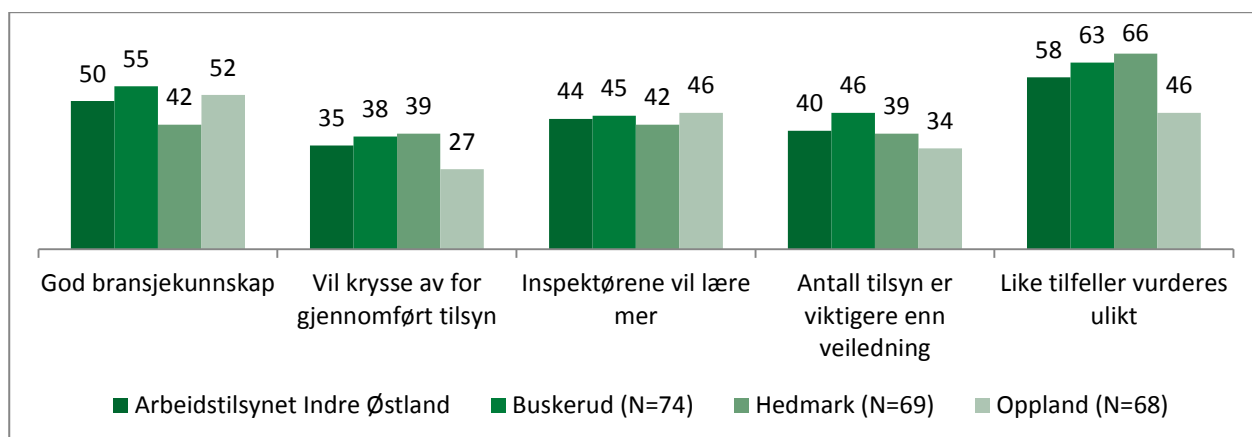
Figur 115. Region Arbeidstilsynet Oslo: bedriftenes inntrykk av Arbeidstilsynets inspektører. Alle tall i prosent.

På påstandene om bransjekunnskap, at tilsyn representerer en avkrysning for nok en bedrift, og at inspektørene vil lære mer, er det lite intern variasjon i region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus, og de svarer i samsvar med eller er mer positive til inspektørenes intensjoner enn landsgjennomsnittet. På påstandene om at antall tilsyn er viktigere enn veiledning og at like tilfeller vurderes ulikt, er bedriftene i Akershus mer negative enn i Østfold og også enn landsgjennomsnittet. Se figur 116.



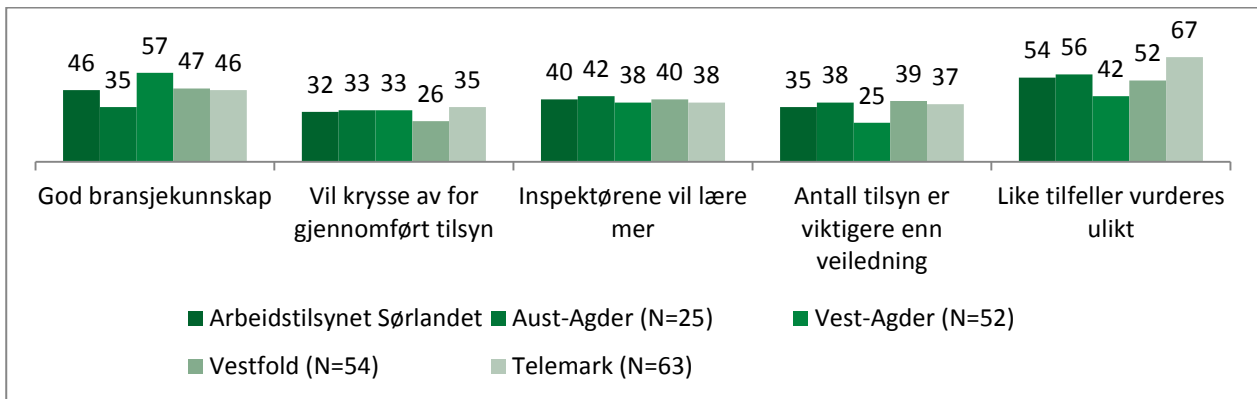
Figur 116. Region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus: bedriftenes inntrykk av Arbeidstilsynets inspektører. Alle tall i prosent.

I region Arbeidstilsynet Indre Østland er ikke mønsteret i fordelingen like enstydig som den har vært tidligere. Når det gjelder bransjekunnskap har bedriftene i Hedmark et mindre godt inntrykk enn både øvrige fylker i regionen og landsgjennomsnittet. På påstanden om at inspektørene er mest interesserte i å krysse av for gjennomført tilsyn ligger alle fylkene i region under landsgjennomsnittet, og da særlig Oppland. Generelt sett er bedriftene i Oppland fylke mer positivt innstilt til Arbeidstilsynets inspektører og de valg de tar enn de andre fylkene i regionen. Se figur 117.



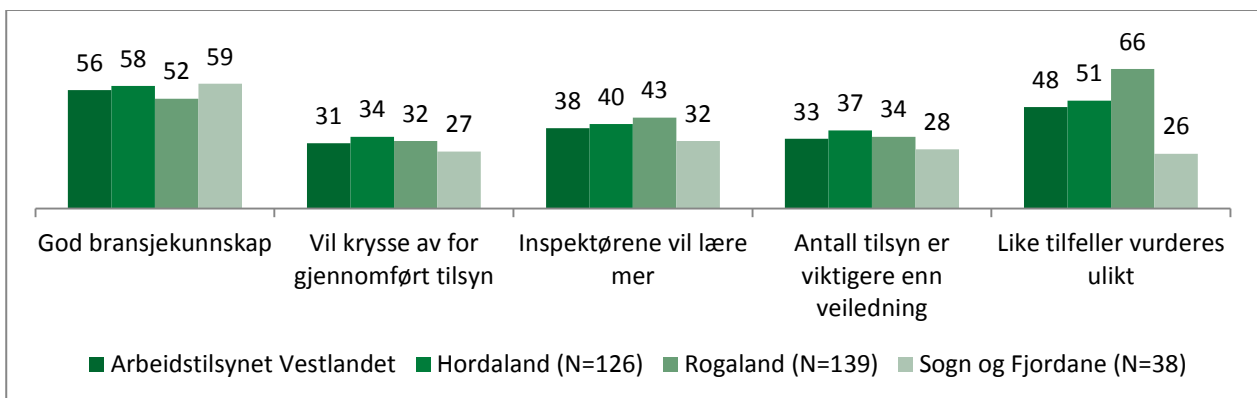
Figur 117. Region Arbeidstilsynet Indre Østland: bedriftenes inntrykk av Arbeidstilsynets inspektører. Alle tall i prosent.

Det er ikke så mange variasjoner internt i region Arbeidstilsynet Sørlandet, som ligger tilnærmet til landsfordelingen og –gjennomsnittet. Men, færre bedriftsledere i Vestfold har inntrykk av at inspektørene er mest opptatt av å krysse av for gjennomført tilsyn, mens færre bedriftsledere i Vest-Agder har inntrykk av at antall tilsyn er viktigere enn veiledning og av at like tilfeller vurderes ulikt. Bedriftene i Telemark ligger derimot godt over landsgjennomsnittet i å være enige i det at like tilfeller vurderes ulikt. Se figur 118.



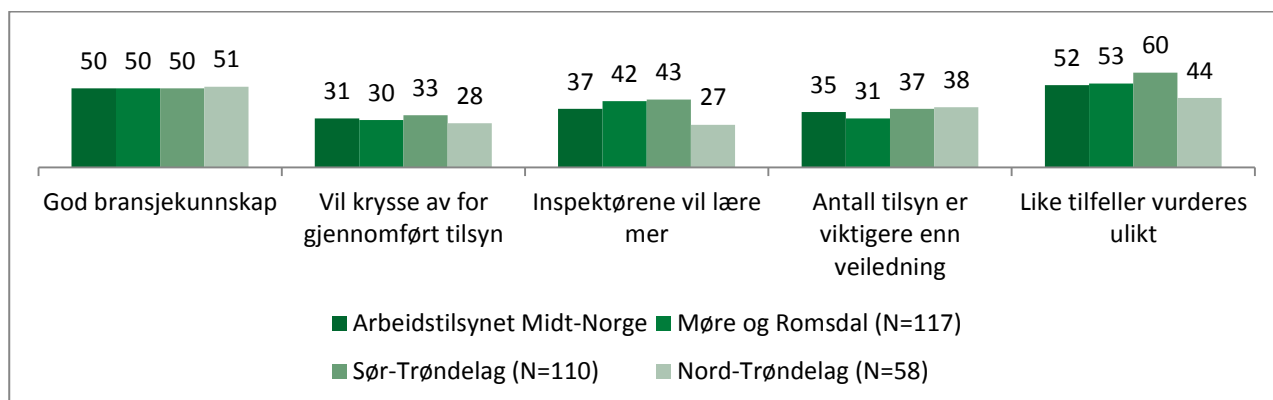
Figur 118. Region Arbeidstilsynet Sørlandet: bedriftenes inntrykk av Arbeidstilsynets inspektører. Alle tall i prosent.

Som i tidligere fordelinger i region Arbeidstilsynet Vestlandet er det tendens til at bedriftene i Sogn og Fjordane fylke har gjennomgående mer positive inntrykk av inspektørenes intensjoner og handlinger. Unntaket er påstanden om at inspektørene ønsker å lære mer – her skårer bedriftene i Sogn og Fjordane lavere enn både de andre fylkene i regionen og enn landsgjennomsnittet. For øvrig er snittet til region Arbeidstilsynet Vestlandet enten i samsvar med landsgjennomsnittet eller mer positiv. Unntaket er på påstanden om at like tilfeller vurderes ulikt, hvor 2 av 3 bedriftsledere i Rogaland fylke sier seg enige (mot 1 av 4 i Sogn og Fjordane). Se figur 119.



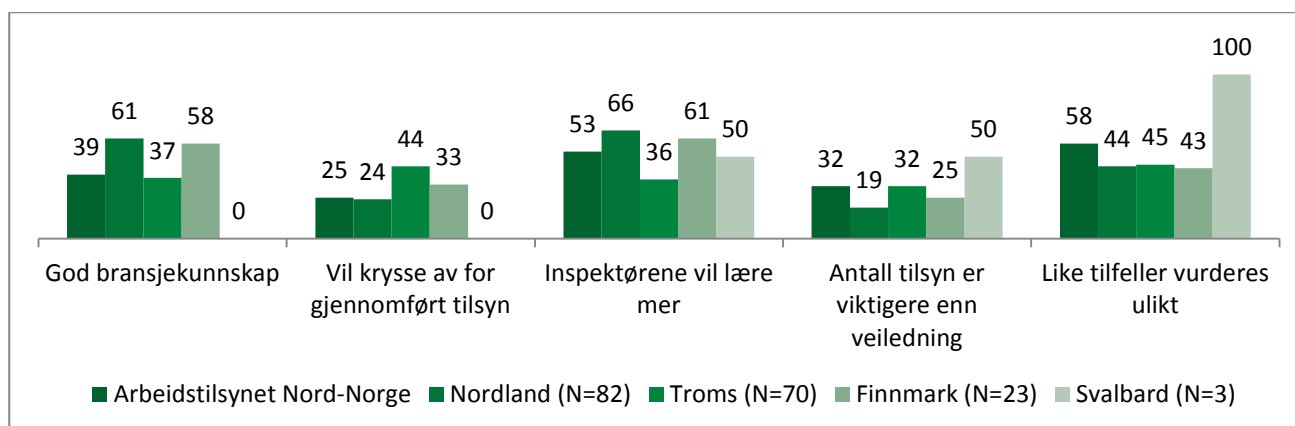
Figur 119. Region Arbeidstilsynet Vestlandet: bedriftenes inntrykk av Arbeidstilsynets inspektører. Alle tall i prosent.

På denne tematikken er det i region Arbeidstilsynet Midt-Norge ingen systematiske tendenser. Færre bedrifter er enige i påstanden om at inspektørene er mest interessert i å krysse av for gjennomført tilsyn enn landsgjennomsnittet, flere bedrifter i Nord-Trøndelag er enige i at inspektørene ønsker å lære mer enn både øvrige fylker i regionen og landsgjennomsnittet samtidig som at flere bedrifter i samme fylke er enige i at inspektørene vurderer antall tilsyn som viktigere enn veiledning. Se figur 120.



Figur 120. Region Arbeidstilsynet Midt-Norge: bedriftenes inntrykk av Arbeidstilsynets inspektører. Alle tall i prosent.

I region Arbeidstilsynet Nord-Norge er det større variasjoner, også når det sees bort fra Svalbard. Her er fordelingen derimot gjenkjennbar; bedriftene i Troms fylke er gjennomgående mer negative i sine inntrykk av Arbeidstilsynets inspektører enn det bedriftene i Nordland og Finnmark er. Bedriftene i Nordland og Finnmark har derimot gjennomgående mer positive inntrykk enn landsgjennomsnittet. På påstanden om at like tilfeller vurderes ulikt er alle de tre fylkene Nordland, Troms, og Finnmark mindre enige enn landsgjennomsnittet. Se figur 121.



Figur 121. Region Arbeidstilsynet Nord-Norge: bedriftenes inntrykk av Arbeidstilsynets inspektører. Alle tall i prosent.

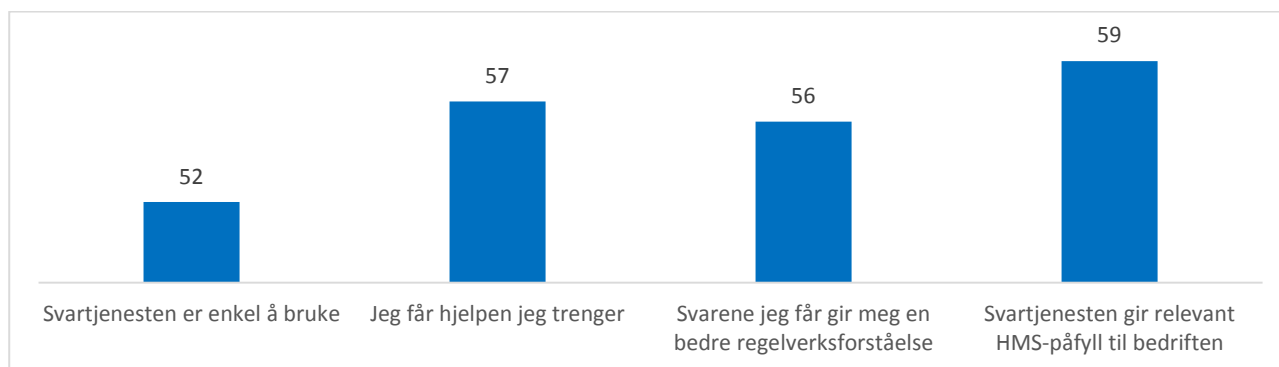
6.6 Svartjenesten

Dette delkapitlet omhandler bedriftenes vurdering av Arbeidstilsynets svartjeneste. Den er delt opp i to deler; en generell del om svartjenesten, og en del som handler om praktisk nytteverdi for bedriften.

6.6.1 Generelt om svartjenesten

Denne første delen tar for seg bedriftenes vurderinger av følgende fire påstander:

- Svartjenesten er enkel å bruke
- Jeg får den hjelpen jeg trenger
- Svarene jeg får gir meg en bedre regelverksforståelse
- Svartjenesten gir relevant HMS-påfyll til bedriften



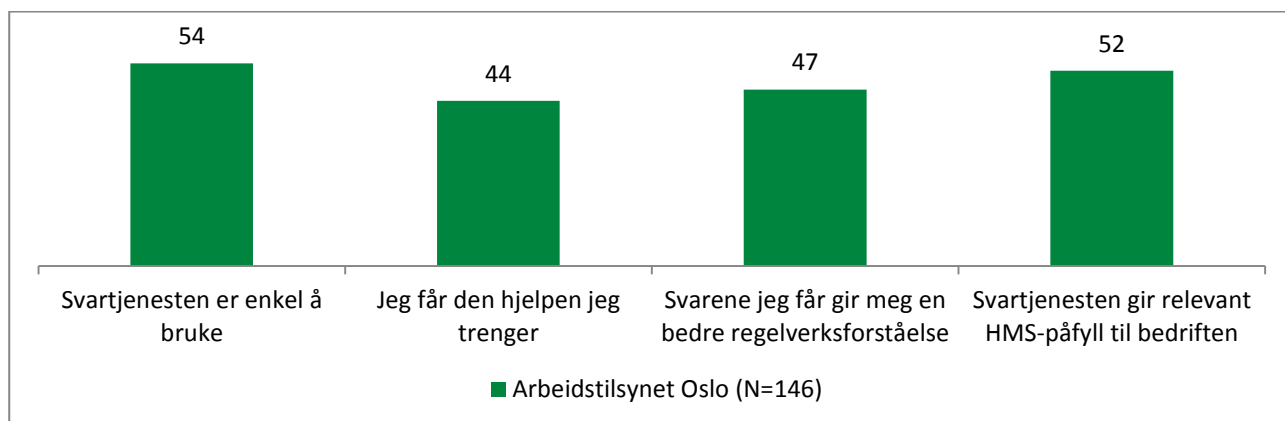
Figur 122. Landsoversikt; bedriftenes generelle vurderinger av Arbeidstilsynets svartjeneste. Alle tall i prosent.

Kort oppsummert og som det fremgår av figur 122 vurderer mellom 5 av 10 og 6 av 10 av landets bedriftsledere svartjenesten som henholdsvis enkel å bruke, at de får den hjelpen de trenger, at de får en bedre regelverksforståelse av å bruke svartjenesten, og at den gir relevant HMS-påfyll til bedriften. På et generelt grunnlag kan det derfor sies at mellom 5 og 6 av 10 bedriftsledere opplever at svartjenesten er til hjelp. Det øvrige i utvalget er relativt jevnt fordelt mellom «Både/og» og «Uenig». Se figur 122.

Påstand	Svartjenesten er enkel å bruke	Jeg får den hjelpen jeg trenger	Svarene jeg får gir meg en bedre regelverksforståelse	Svartjenesten gir relevant HMS-påfyll til bedriften
Bransje				
Bilbransjen	46	62	51	63
Bygg og anlegg	53	59	53	59
Energi	53	55	55	70
Fiskeri og havbruk	39	69	69	77
Handel og håndverk	40	41	43	48
Industri	59	62	64	66
Logistikk og transport	64	50	75	67
Næringsmiddel-industrien	72	77	73	69
Reiseliv	53	51	50	49
Restaurant og uteliv	31	33	51	43
Service	52	58	60	54

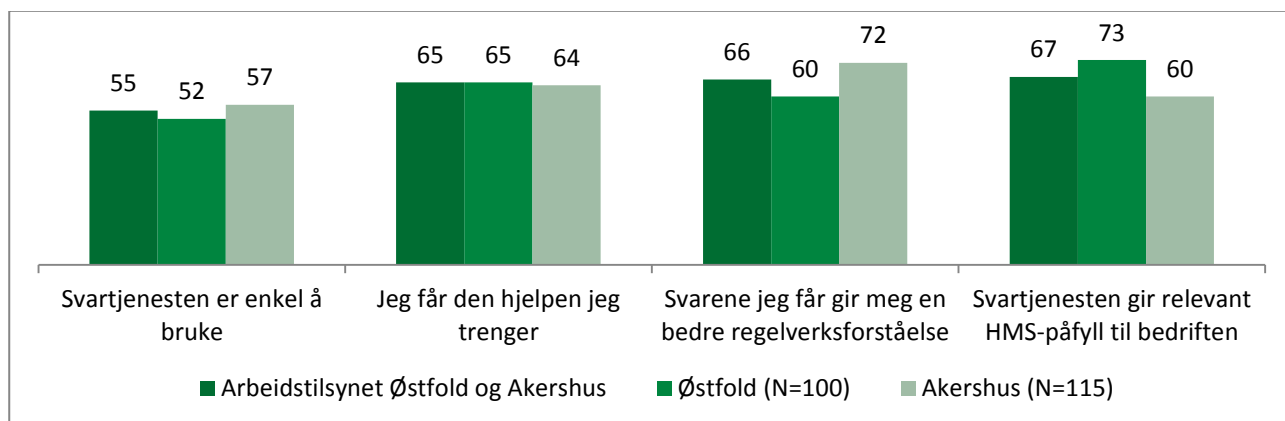
Tabell 22. Bransjevis oversikt over bedriftenes generelle vurderinger av Arbeidstilsynets svartjeneste. Alle tall i prosent.

Når det gjelder forskjeller mellom bransjer plasserer mange seg i samsvar med landsgjennomsnittet. Bransjene som utmerker seg som mer positive er særlig næringsmiddelindustrien, logistikk og transport, fiskeri og havbruk, og industri. Energibransjen er spesielt positiv til at svartjenesten gir relevant HMS-påfyll til bedriften. Det er to bransjer som utmerker seg som mer negative enn landsgjennomsnittet; det er handel og håndverk, og restaurant og uteliv. Se tabell 22.



Figur 123. Region Arbeidstilsynet Oslo: bedriftenes generelle vurderinger av Arbeidstilsynets svartjeneste. Alle tall i prosent.

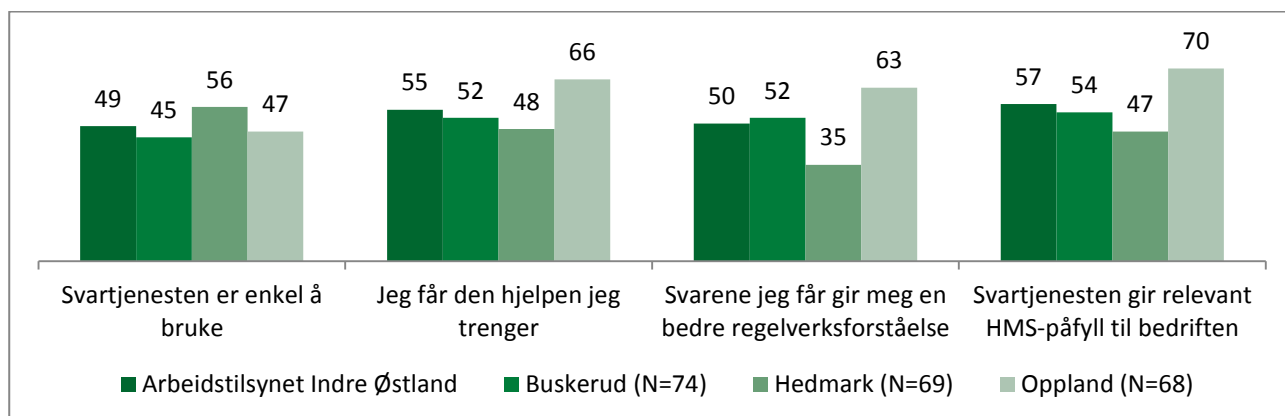
Bedriftene i region Arbeidstilsynet Oslo er i sin generelle vurdering av svartjenesten noe mer negativ enn det landsgjennomsnittet er. Se figur 123.



Figur 124. Region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus: bedriftenes generelle vurderinger av Arbeidstilsynets svartjeneste. Alle tall i prosent.

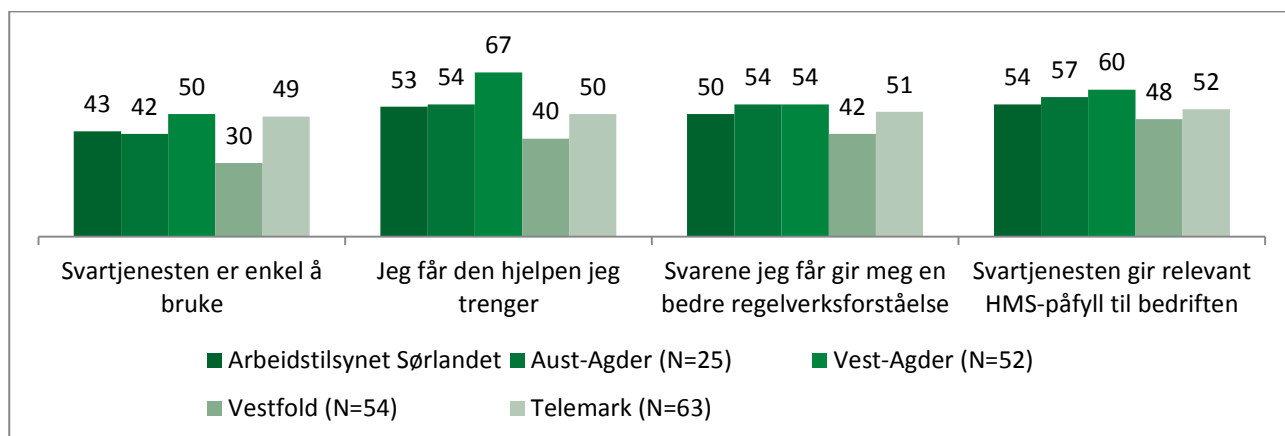
Med unntak av påstanden om at svartjenesten er enkel å bruke – og hvor de som har svart er i relativt samsvar med landsgjennomsnittet, vurderer bedriftene i region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus svartjenesten generelt mer positivt enn landsgjennomsnittet. Det er noen interne variasjoner; bedriftene i Akershus er mer enige i at svartjenesten gir en bedre regelverksforståelse, mens bedriftene i Østfold er mer enige i at svartjenesten gir bedriften relevant HMS-påfyll. Se figur 124.

I region Arbeidstilsynet Indre Østland er det et lignende mønster som i tidligere fordelinger, hvor bedriftene i Buskerud og Oppland fylker vurderer svartjenesten generelt mer positivt enn bedriftene i Hedmark, og i samsvar med landsgjennomsnittet. Unntaket er påstanden om at svartjenesten er enkel å bruke, hvor bedriftene i Hedmark er mer enige enn bedriftene i Buskerud og Oppland. Se figur 125.



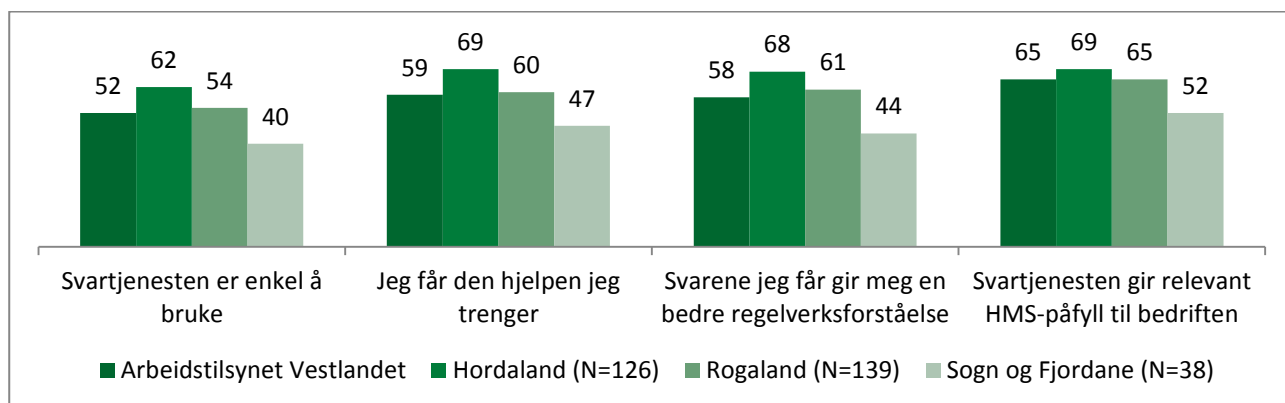
Figur 125. Region Arbeidstilsynet Indre Østland: bedriftenes generelle vurderinger av Arbeidstilsynets svartjeneste. Alle tall i prosent.

Bedriftene særlig i Vestfold i region Arbeidstilsynet Sørlandet er generelt mindre positive enn landsgjennomsnittet og de øvrige fylkene i regionen til Arbeidstilsynets svartjeneste. Bedriftene i Vest-Agder er langt mer positive til svartjenesten, særlig på påstandene om at man får den hjelpen man trenger og at svartjenesten gir bedriften relevant HMS-påfyll, både enn landsgjennomsnittet og de andre fylkene i regionen. Se figur 126.



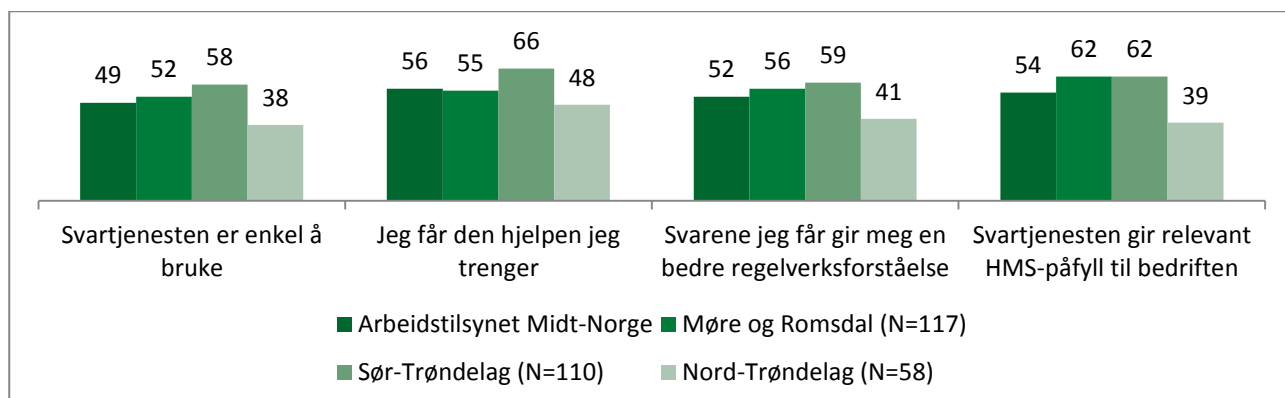
Figur 126. Region Arbeidstilsynet Sørlandet: bedriftenes generelle vurderinger av Arbeidstilsynets svartjeneste. Alle tall i prosent.

Blant fylkene i region Arbeidstilsynet Vestlandet er det bedriftene i Sogn og Fjordane fylke som er minst positive til svartjenesten generelt, også enn landsgjennomsnittet. Bedriftene særlig i Hordaland er mer positive enn landsgjennomsnittet til svartjenesten, det gjelder for øvrig også til en viss grad for bedriftene i Rogaland. Se figur 127.



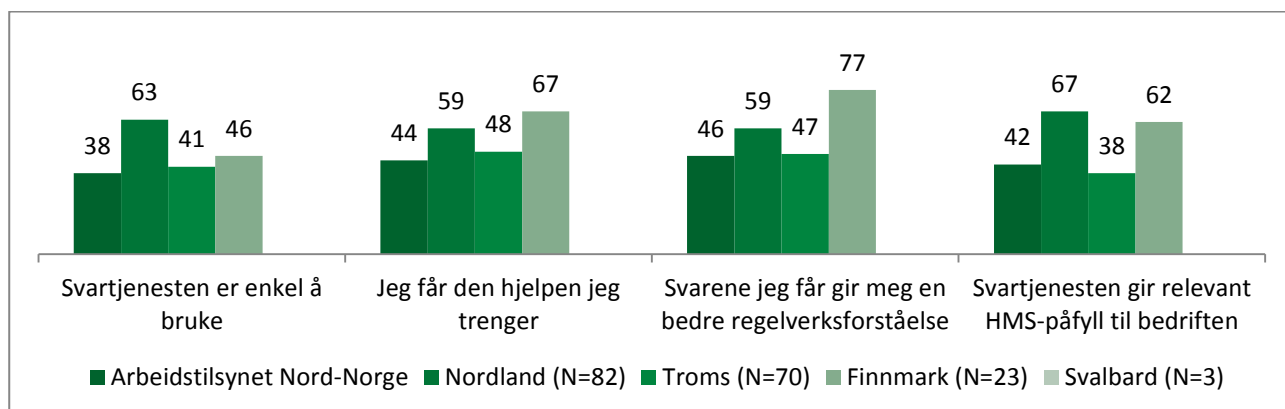
Figur 127. Region Arbeidstilsynet Vestlandet: bedriftenes generelle vurderinger av Arbeidstilsynets svartjeneste. Alle tall i prosent.

Gjennomsnittet på bedriftenes vurderinger av svartjenesten i region Arbeidstilsynet Midt-Norge er noenlunde i samsvar med landsgjennomsnittet. Internt er bedriftene i Sør-Trøndelag fylke generelt mer positive enn landsgjennomsnittet, mens bedriftene i Nord-Trøndelag vurderer svartjenesten langt mer negativt enn landsgjennomsnittet. Se figur 128.



Figur 128. Region Arbeidstilsynet Midt-Norge: bedriftenes generelle vurderinger av Arbeidstilsynets svartjeneste. Alle tall i prosent.

I oversikten over hva bedriftene i region Arbeidstilsynet Nord-Norge har svart i forhold til svartjenesten er Svalbard ikke med. Det er fordi bedriftene her ikke har ønsket å vurdere den, eller har svart uenig eller både/og på påstandene. For øvrig viser oversikten en gjenkjennbar fordeling. Mens bedriftene i Nordland og Finnmark fylker vurderer svartjenesten generelt enten i samsvar med eller mer positivt enn landsgjennomsnittet, vurderer bedriftene i Troms fylke svartjenesten generelt mer negativt enn landsgjennomsnittet, noe som også gjør at regionens gjennomsnitt er under landsgjennomsnittet. Se figur 129.

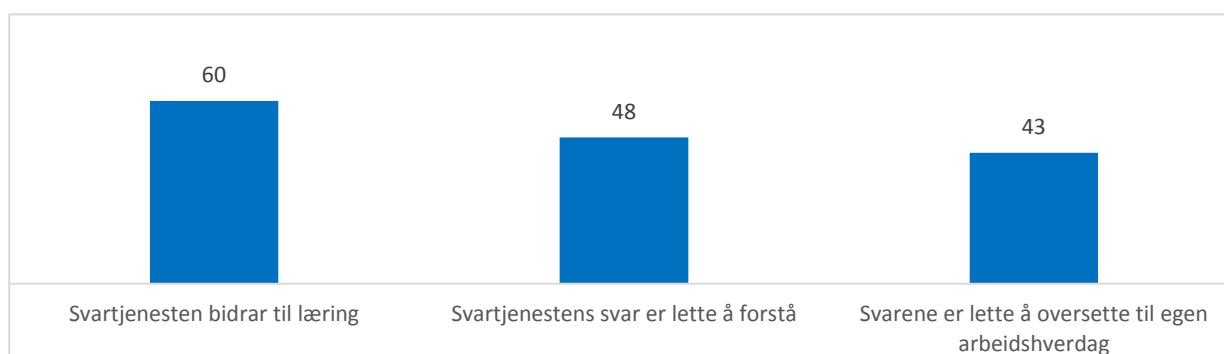


Figur 129. Region Arbeidstilsynet Nord-Norge: bedriftenes generelle vurderinger av Arbeidstilsynets svarttjeneste. Alle tall i prosent.

6.6.2 Praktisk nytteverdi av svar fra svarttjenesten

Denne delen består av bedriftenes vurderinger av tre påstander:

- Svarttjenesten bidrar til læring
- Svarttjenestens svar er lette å forstå
- Svarene er lette å oversette til egen arbeidshverdag



Figur 130. Landsoversikt; bedriftenes vurderinger av nytteverdien av Arbeidstilsynets svarttjeneste. Alle tall i prosent.

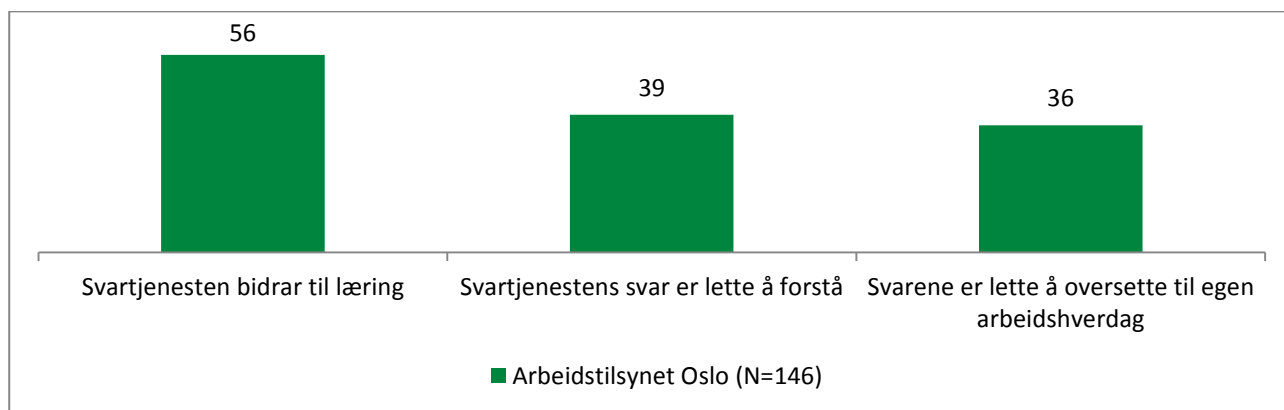
På landsbasis mener 6 av 10 bedrifter at svarttjenesten bidrar til læring, i underkant av 1 av 2 mener at svarene man får er lette å forstå, mens i overkant av 4 av 10 mener at svarene er lette å oversette til egen arbeidshverdag. Se figur 130.

Når det gjelder den bransjemessige oversikten er det ikke bare entydige mønstre. For eksempel er fiskeri og havbruk tydelig på at svarttjenesten bidrar til læring, men er i mindre grad enig i at svarene er lette å forstå og å oversette til egen arbeidshverdag. Bransjene som er tydelig mer positive enn landsgjennomsnittet til svarttjenestens praktiske nytteverdi er logistikk og transport, og næringsmiddelindustrien. Bransjene som er tydelig mer negative til svarttjenestens praktiske nytteverdi enn landsgjennomsnittet er restaurant og uteliv, reiseliv, service, og handel og håndverk. Se tabell 23.

Påstand	Svartjenesten bidrar til læring	Svartjenestens svar er lette å forstå	Svarene er lette å oversette til egen arbeidshverdag
Bransje			
Bilbransjen	59	37	38
Bygg og anlegg	62	52	46
Energi	65	50	50
Fiskeri og havbruk	77	39	31
Handel og håndverk	52	44	35
Industri	65	54	44
Logistikk og transport	85	58	67
Næringsmiddel-industrien	69	69	62
Reiseliv	53	35	36
Restaurant og uteliv	46	41	31
Service	57	40	40

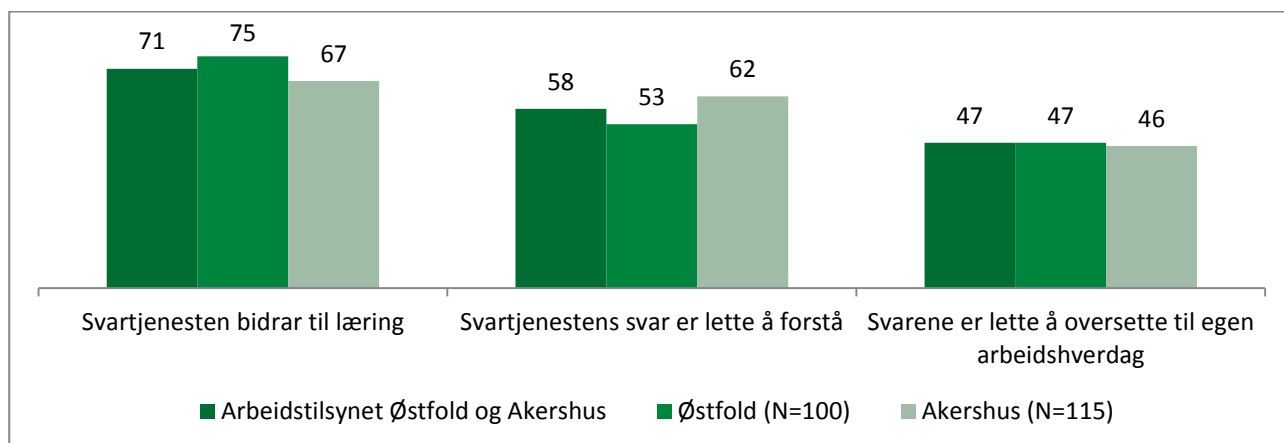
Tabell 23. Bransjevis oversikt over bedriftenes vurderinger av nytteverdien av Arbeidstilsynets svartjeneste. Alle tall i prosent.

Bedriftene i region Arbeidstilsynet Oslo vurderer svartjenestens praktiske nytteverdi som mindre enn landsgjennomsnittet. Se figur 131.



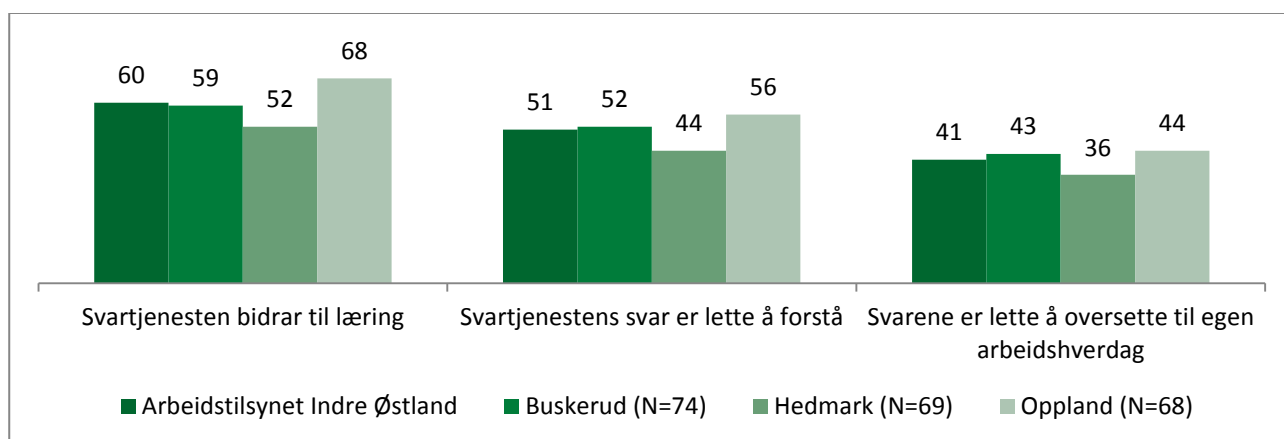
Figur 131. Region Arbeidstilsynet Oslo: bedriftenes vurderinger av nytteverdien av Arbeidstilsynets svartjeneste. Alle tall i prosent.

Bedriftene i region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus vurderer den praktiske nytteverdien av svartjenesten som større enn landsgjennomsnittet, med noen interne variasjoner. Se figur 132.



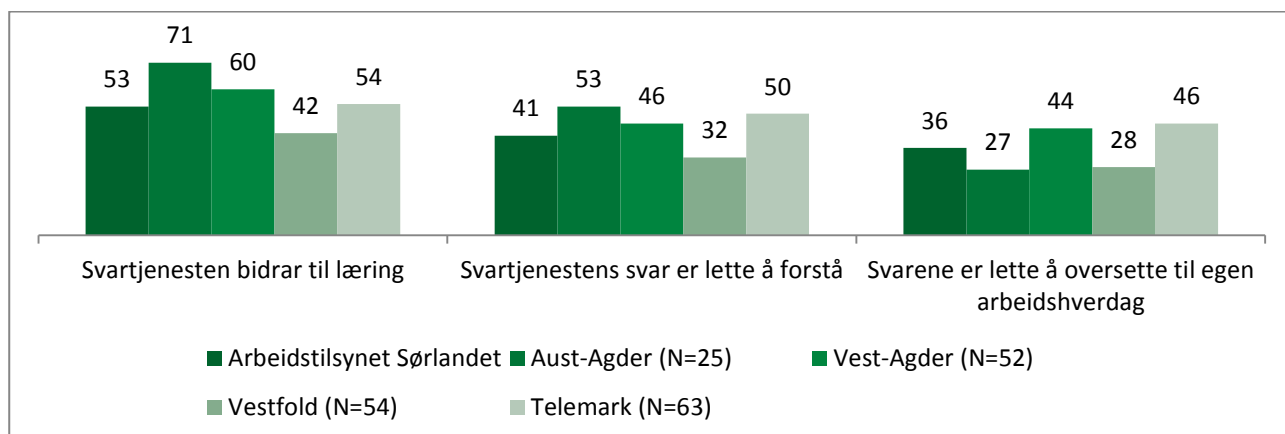
Figur 132. Region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus: bedriftenes vurderinger av nytteverdien av Arbeidstilsynets svartjeneste. Alle tall i prosent.

Med unntak av bedriftene i Hedmark fylke, vurderer region Arbeidstilsynet Indre Østland, den praktiske nytteverdien til svartjenesten i samsvar med eller som større enn landsgjennomsnittet. Se figur 133.



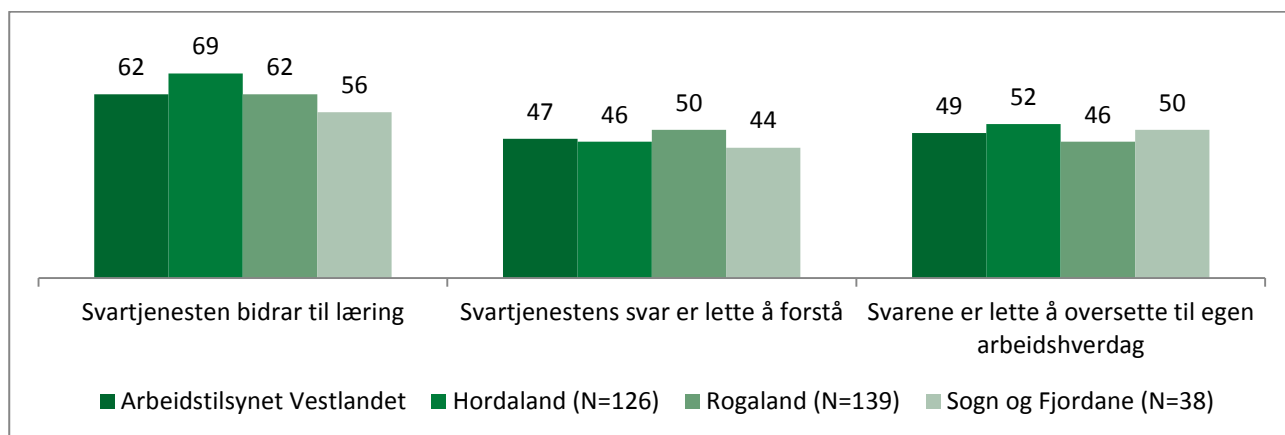
Figur 133. Region Arbeidstilsynet Indre Østland: bedriftenes vurderinger av nytteverdien av Arbeidstilsynets svartjeneste. Alle tall i prosent.

Når det gjelder region Arbeidstilsynet Sørlandet er særlig bedriftene i Aust-Agder fylke enige i – og over landsgjennomsnittet – at svartjenesten bidrar til læring. Vurderingene til bedriftene i Vest-Agder er i samsvar med landsgjennomsnittet på denne påstanden, mens vurderingene til bedriftene i Vestfold og Telemark ligger under landsgjennomsnittet. På påstanden om at svarene er lette å forstå, grupperer bedriftene i fylkene Aust-Agder, Vest-Agder og Telemark sine vurderinger rundt det som er landsgjennomsnittet, mens bedriftene i Vestfold er tydelig mer negative i sine vurderinger. Når det gjelder påstanden om at svarene er lette å oversette til egen arbeidshverdag er bedriftene i Aust-Agder og Vestfold langt mer negative i sine vurderinger enn det landsgjennomsnittet er, mens vurderingene til bedriftene i Vest-Agder og Telemark er på nivå med landsgjennomsnittet. Se figur 134.



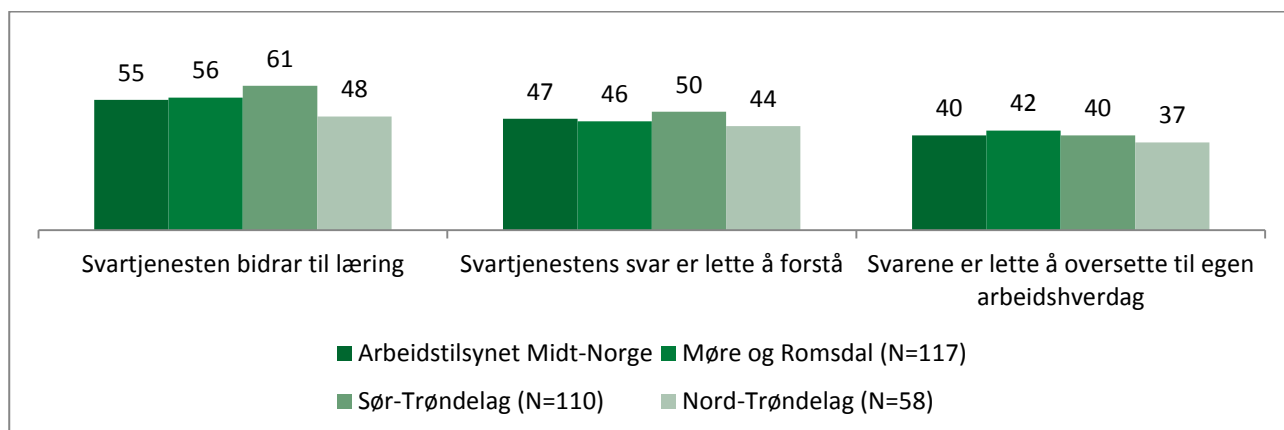
Figur 134. Region Arbeidstilsynet Sørlandet: bedriftenes vurderinger av nytteverdien av Arbeidstilsynets svartjeneste. Alle tall i prosent.

Vurderingene til bedriftene i region Arbeidstilsynet Vestlandet av den praktiske nytteverdien av Arbeidstilsynets svartjeneste ligger gruppert noe i overkant og noe i underkant av landsgjennomsnittet. Den største interne forskjellen er mellom Hordaland og Sogn og Fjordane på påstanden om at svartjenesten bidrar til læring, hvor bedriftene i Hordaland sier seg langt mer enige i denne påstanden og over landsgjennomsnittet enn gjør bedriftene i Sogn og Fjordane som ligger noe under landsgjennomsnittet. Se figur 135.



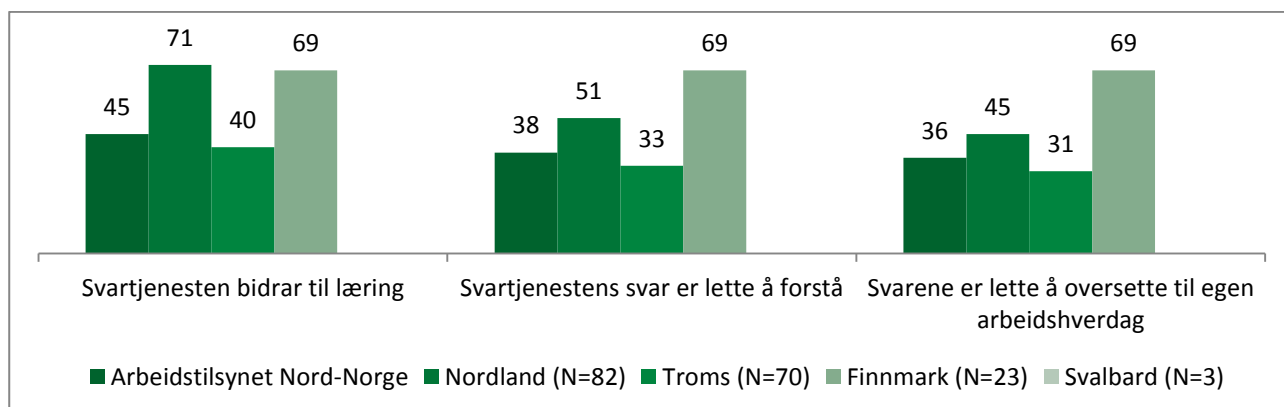
Figur 135. Region Arbeidstilsynet Vestlandet: bedriftenes vurderinger av nytteverdien av Arbeidstilsynets svartjeneste. Alle tall i prosent.

Når det gjelder bedriftenes vurderinger av svartjenestens praktiske nytteverdi i region Arbeidstilsynet Midt-Norge, ligger disse i det store og det hele enten noe under eller i samsvar med landsgjennomsnittet, med bedriftene i Nord-Trøndelag som minst positive. Se figur 136.



Figur 136. Region Arbeidstilsynet Midt-Norge: bedriftenes vurderinger av nytteverdien av Arbeidstilsynets svartjeneste. Alle tall i prosent.

I region Arbeidstilsynet Nord-Norge kommer det fram en kjent fordeling, det vil si at bedriftene i fylkene Nordland og særlig Finnmark vurderer svartjenestens praktiske nytteverdi som langt mer positiv enn både Troms fylke og over landsgjennomsnittet. Vurderingene til bedriftene i Troms fylke ligger godt under landsgjennomsnittet. Se figur 137.



Figur 137. Region Arbeidstilsynet Oslo: bedriftenes vurderinger av nytteverdien av Arbeidstilsynets svartjeneste. Alle tall i prosent.

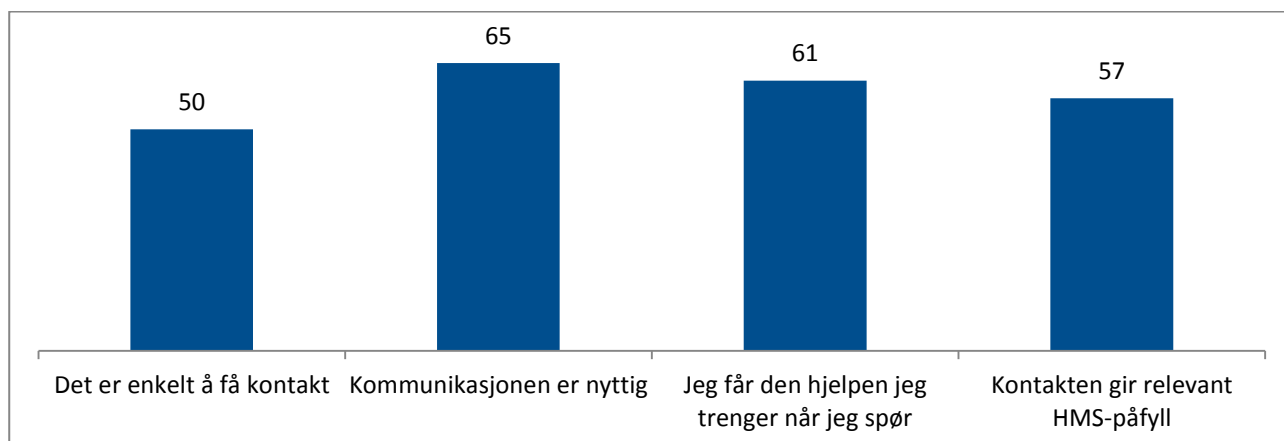
6.7 Direkte kontakt med Arbeidstilsynet på telefon, e-post, eller lignende

Dette delkapitlet er delt i to deler; én som omhandler aspekter ved bedriftenes direkte kontakt med Arbeidstilsynet på et generelt grunnlag, og én som omhandler praktisk nytteverdi av den direkte kontakten. Med direkte kontakt menes via telefon, e-post eller lignende.

6.7.1 Generelt om direkte kontakt mellom bedrifter og Arbeidstilsynet

I denne delen evalueres fire påstander:

- Det er enkelt å få kontakt
- Kommunikasjonen er nyttig
- Jeg får den hjelpen jeg trenger når jeg spør
- Kontakten gir relevant HMS-påfyll



Figur 138. Landsoversikt; bedriftenes vurderinger av overordnede aspekter ved direkte kontakt mellom bedrifter og Arbeidstilsynet. Alle tall i prosent.

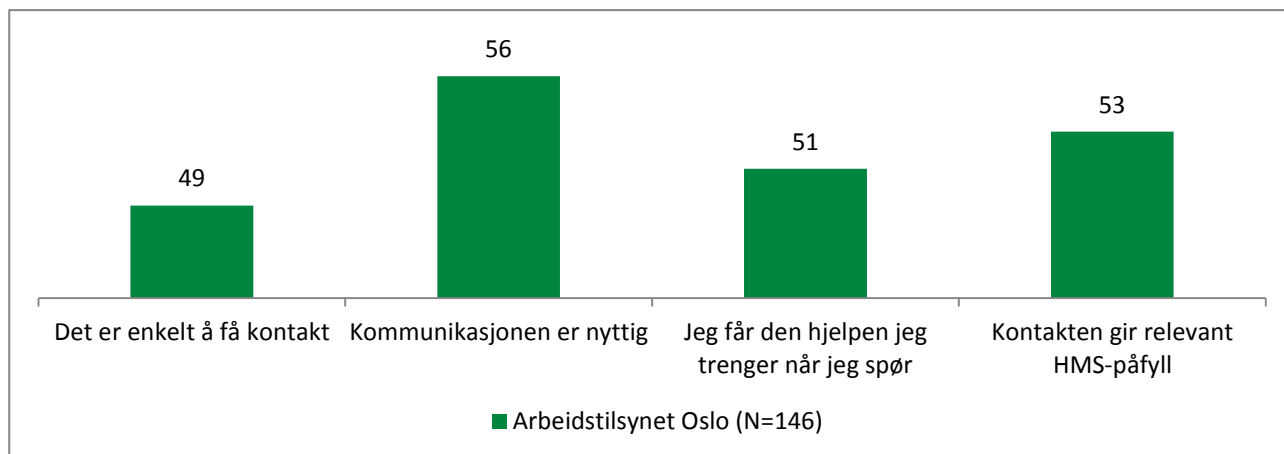
På landsbasis sier 1 av 2 bedriftsledere at det er enkelt å få kontakt med Arbeidstilsynet. Videre sier 2 av 3 bedriftsledere at kommunikasjonen oppleves som nyttig, og omtrent 6 av 10 at de får den hjelpen de trenger når de spør og at kontakten gir relevant HMS-påfyll. Det er verdt å merke seg at bare halvparten av bedriftene synes det er lett å få kontakt med Arbeidstilsynet, og at 4 av 10 svarere «Både/Og» eller «Uenig» på påstanden om at de får den hjelpen de trenger når de spør. Hva som kan være årsak til dette og eventuelle konsekvenser er noe som vi skal ta med oss videre til diskusjonen.

Påstand	Det er enkelt å få kontakt	Kommunikasjonen er nyttig	Jeg får den hjelpen jeg trenger når jeg spør	Kontakten gir relevant HMS-påfyll
Bransje				
Bilbransjen	57	68	65	61
Bygg og anlegg	46	66	60	58
Energi	60	83	78	67
Fiskeri og havbruk	56	67	71	56
Handel og håndverk	43	55	54	42
Industri	57	71	65	62
Logistikk og transport	60	79	77	71
Næringsmiddel-industrien	59	68	68	48
Reiseliv	53	57	63	60
Restaurant og uteliv	46	55	52	46
Service	47	56	58	50

Tabell 24. Bransjevis oversikt over bedriftenes vurderinger av overordnede aspekter ved direkte kontakt mellom bedrifter og Arbeidstilsynet. Alle tall i prosent.

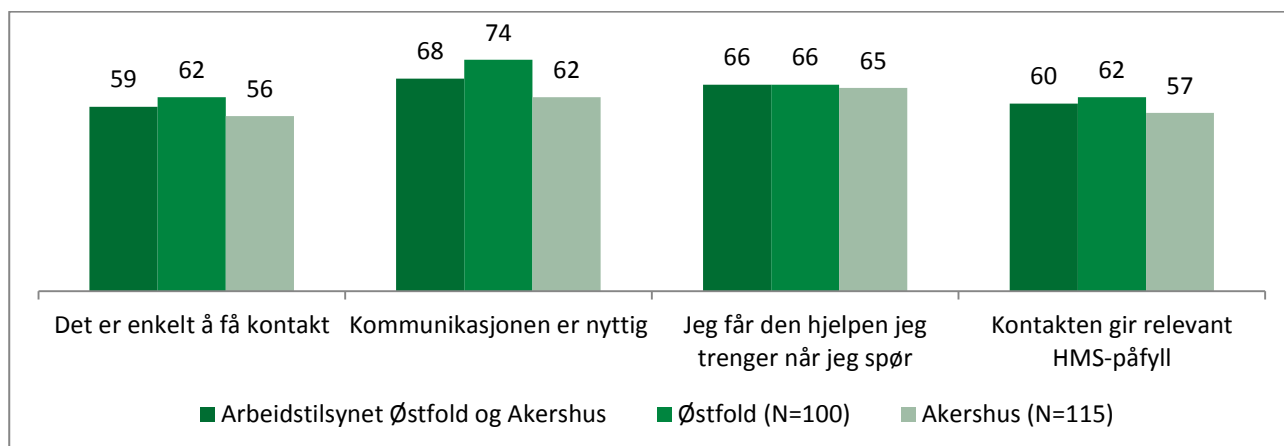
Det er mindre regionvise forskjeller på dette feltet enn det har vært i tidligere fordelinger. Energi og logistikk og transport utmerker seg med å være mer positive til direkte kontakt med Arbeidstilsynet enn

landsgjennomsnittet, mens handel og håndverk, restaurant og uteliv, reiseliv og service har tendens til å være mer negative. Se tabell 24.



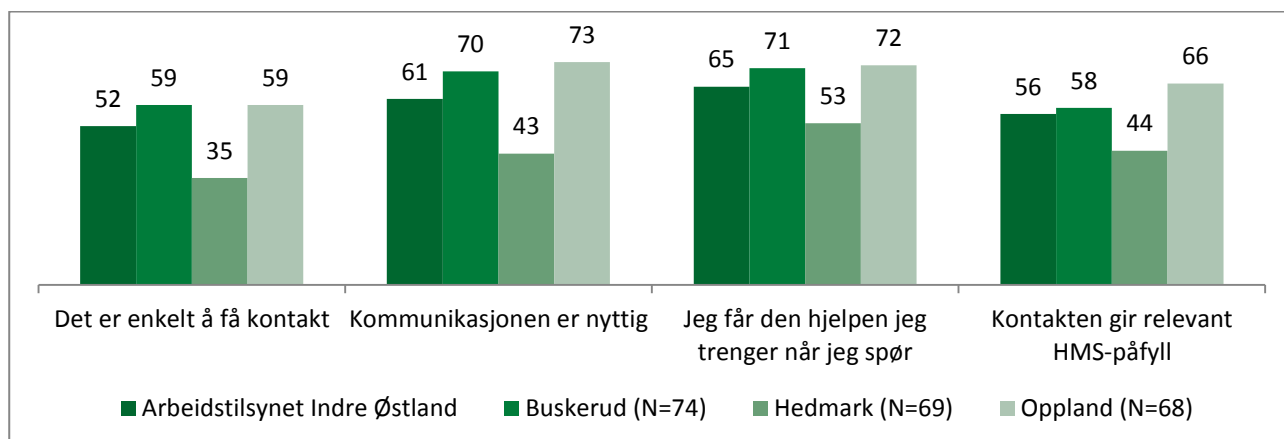
Figur 139. Region Arbeidstilsynet Oslo: bedriftenes vurderinger av overordnede aspekter ved direkte kontakt mellom bedrifter og Arbeidstilsynet. Alle tall i prosent.

Bedriftene i region Arbeidstilsynet Oslo er noe mindre positive i sine vurderinger enn landsgjennomsnittet. Se figur 139.



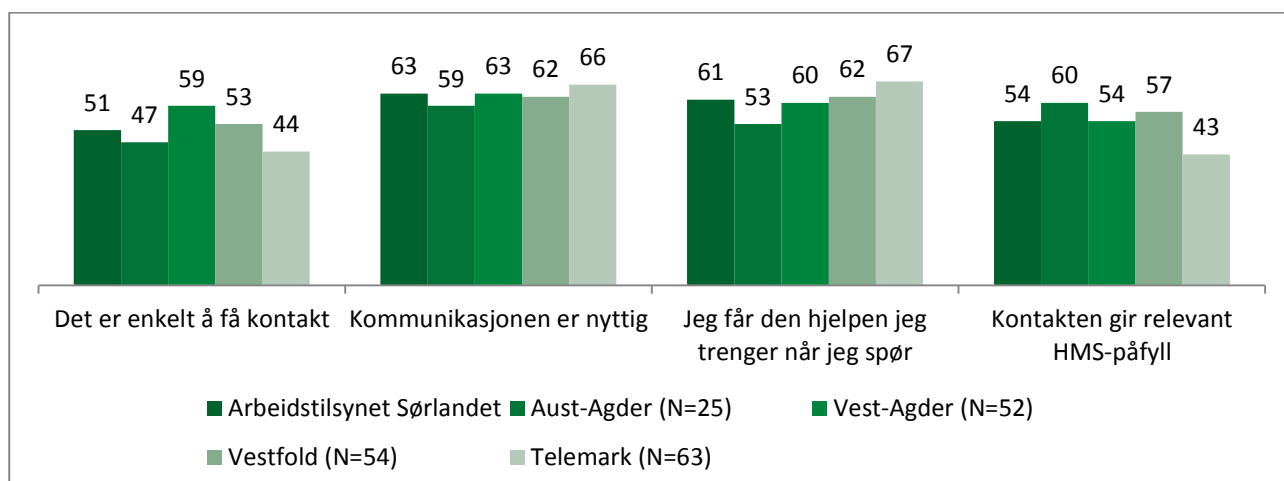
Figur 140. Region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus: bedriftenes vurderinger av overordnede aspekter ved direkte kontakt mellom bedrifter og Arbeidstilsynet. Alle tall i prosent.

I region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus er det på tre av fire påstander variasjoner i vurderingene mellom bedriftene i henholdsvis Østfold og Akershus. På påstanden om at man får den hjelpen man trenger når man spør er bedriftene i de to fylkene like enige – og over landsgjennomsnittet. På de øvrige påstandene er bedriftene i Østfold gjennomgående mer enige enn det bedriftene i Akershus er. Mens vurderingene gjort av Østfold-bedriftene er over landsgjennomsnittet, samsvarer vurderingene gjort av bedriftene i Akershus med landsgjennomsnittet. Se figur 140.



Figur 141. Region Arbeidstilsynet Indre Østland: bedriftenes vurderinger av overordnede aspekter ved direkte kontakt mellom bedrifter og Arbeidstilsynet. Alle tall i prosent.

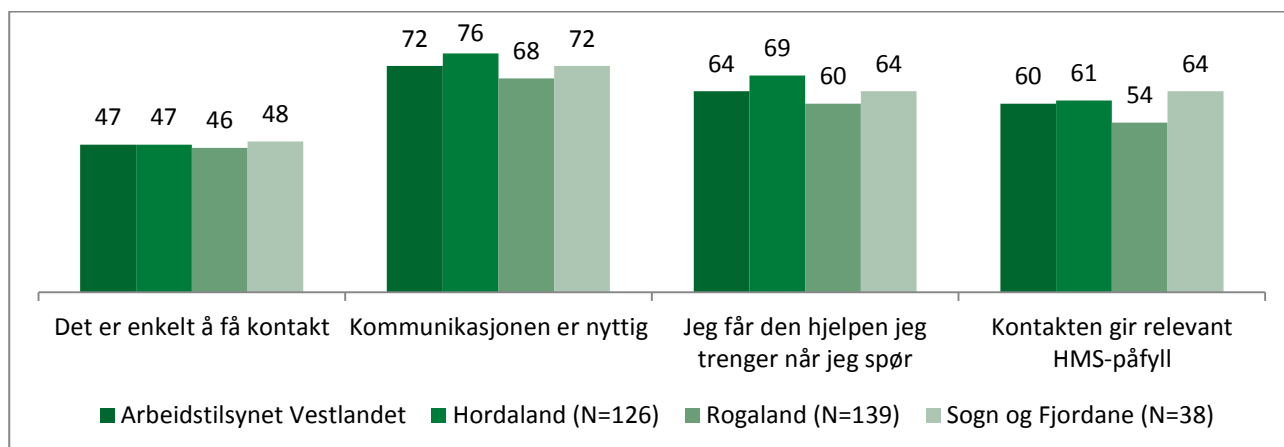
I region Indre Østland er det et gjentakende mønster; bedriftene i fylkene Buskerud og særlig Oppland er gjennomgående mer positive i sine vurderinger enn landsgjennomsnittet og ikke minst mer positive enn bedriftene i Hedmark fylke, som ligger godt under landsgjennomsnittet. Se figur 141.



Figur 142. Region Arbeidstilsynet Sørlandet: bedriftenes vurderinger av overordnede aspekter ved direkte kontakt mellom bedrifter og Arbeidstilsynet. Alle tall i prosent.

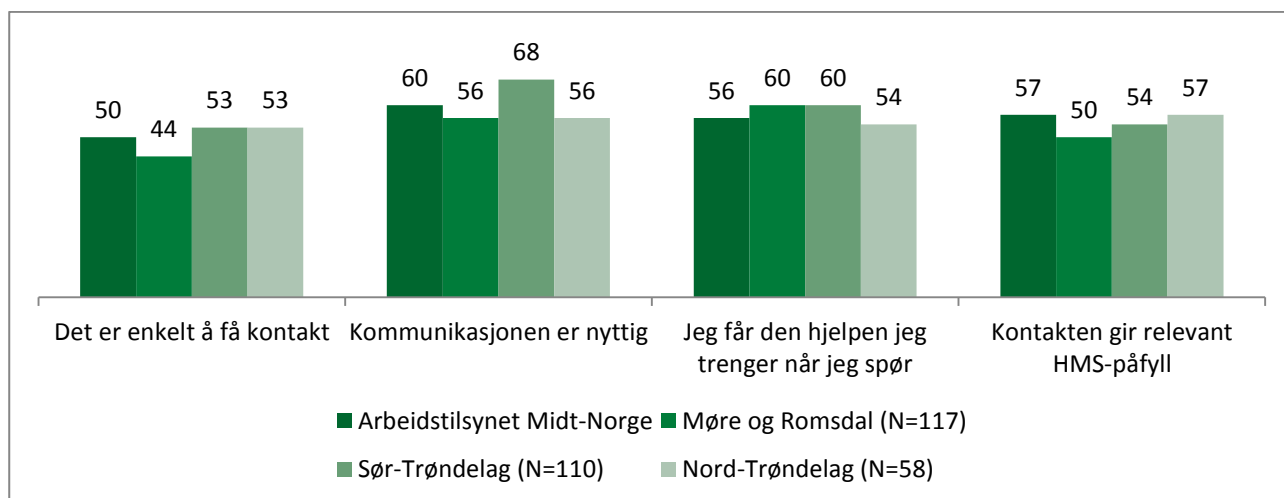
I region Arbeidstilsynet Sørlandet er det noen variasjoner, men selve regiongjennomsnittet samvarierer i tråd med landsgjennomsnittet. Færre bedrifter i fylkene Aust-Agder og Telemark er enige i at det er enkelt å komme i kontakt med Arbeidstilsynet, og færre bedrifter i Telemark mener at kontakten gir relevant HMS-påfyll. Det er også noen færre bedrifter i Aust-Agder enn i landsgjennomsnittet som er enige i at de får den hjelpen de trenger når de spør. Se figur 142.

I region Arbeidstilsynet Vestlandet er det relativt lite intern variasjon i bedriftenes vurderinger mellom de ulike fylkene. Med unntak av påstanden om at det er enkelt å få kontakt hvor bedriftene i regionen er mindre enige enn landsgjennomsnittet, er bedriftene mer positive enn landsgjennomsnittet i sine vurderinger på de tre andre påstandene. Se figur 143.



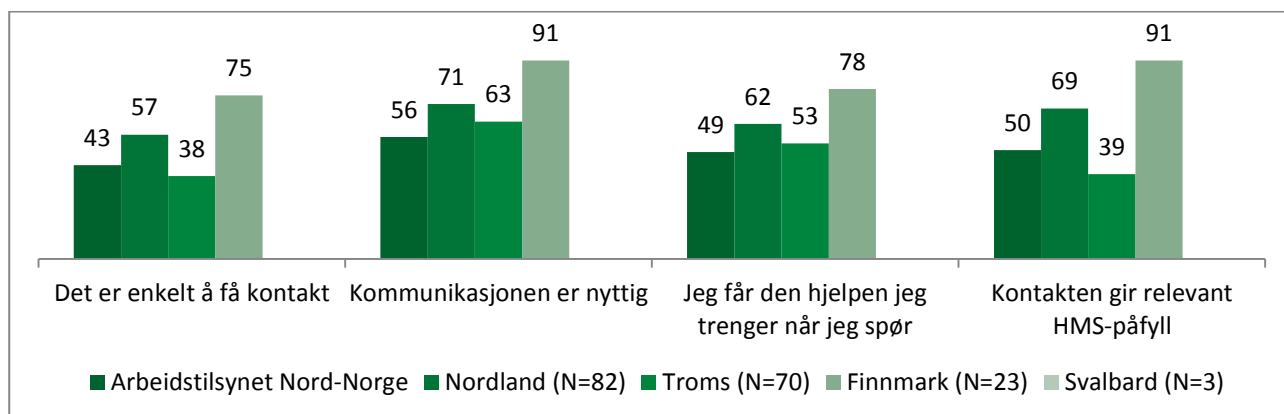
Figur 143. Region Arbeidstilsynet Vestlandet: bedriftenes vurderinger av overordnede aspekter ved direkte kontakt mellom bedrifter og Arbeidstilsynet. Alle tall i prosent.

I region Arbeidstilsynet Midt-Norge er det heller ikke altfor store variasjoner internt mellom fylkene, med unntak av at flere bedrifter i Sør-Trøndelag er enige i at denne typen kommunikasjon er nyttig (over landsgjennomsnittet) enn bedriftene i Møre og Romsdal og i Nord-Trøndelag (under landsgjennomsnittet). For øvrig er fordelingen mer eller mindre i samsvar med landsgjennomsnittet. Se figur 144.



Figur 144. Region Arbeidstilsynet Midt-Norge: bedriftenes vurderinger av overordnede aspekter ved direkte kontakt mellom bedrifter og Arbeidstilsynet. Alle tall i prosent.

Bedriftene i Finnmark fylke i region Arbeidstilsynet Nord-Norge utmerker seg ved å være langt mer enige i de fire påstandene enn noe annet fylke i landet, og ligger dermed langt over landsgjennomsnittet. Bedriftene i Nordland fylke er også mer enige i disse påstandene enn landsgjennomsnittet, mens bedriftene i Troms fylke er langt mindre enige enn landsgjennomsnittet med unntak av i påstanden om at kommunikasjonen er nyttig, hvor de mer eller mindre er i samsvar med landsgjennomsnittet. Det som drar regiongjennomsnittet ned er at bedriftene på Svalbard har svart enten "Både/Og" eller "Uenig" på alle tre påstandene. Se figur 145.

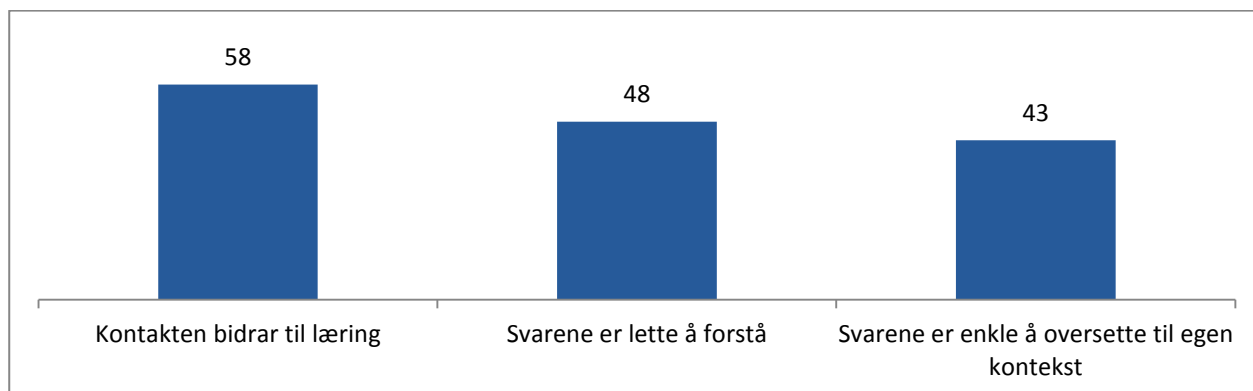


Figur 145. Region Arbeidstilsynet Nord-Norge: bedriftenes vurderinger av overordnede aspekter ved direkte kontakt mellom bedrifter og Arbeidstilsynet. Alle tall i prosent.

6.7.2 Praktisk nytteverdi av direkte kontakt

Denne delen tar for seg bedriftenes av tre påstander:

- Kontakten bidrar til læring
- Svarene er lette å forstå
- Svarene er enkle å oversette til egen kontekst



Figur 146. Landsoversikt; bedriftenes vurderinger av nytteverdien av direkte kontakt mellom bedrifter og Arbeidstilsynet. Alle tall i prosent.

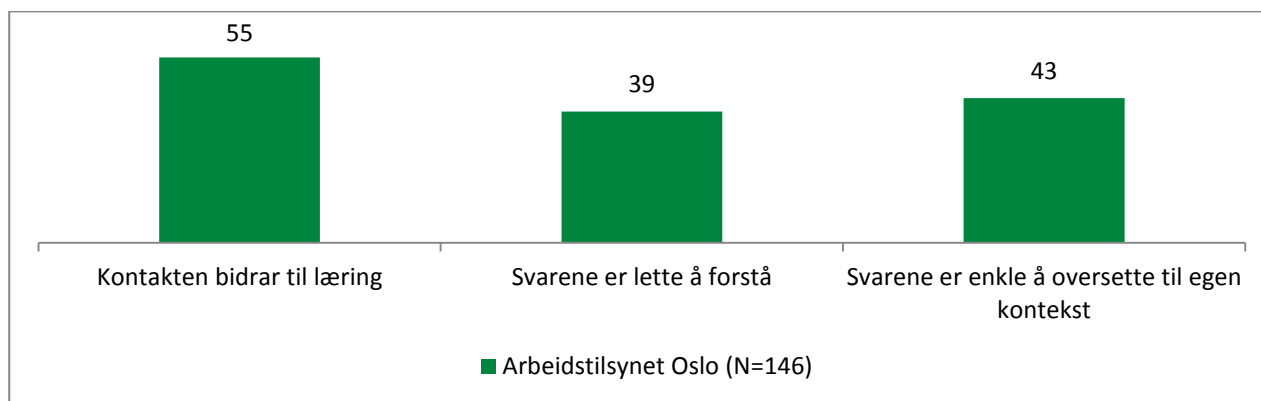
Landsoversikten viser at i underkant av 6 av 10 av bedriftene på landsbasis er enige i at kontakten med Arbeidstilsynet via for eksempel telefon og e-post bidrar til læring, i underkant av 1 av 2 er enige i påstanden om at svarene er lette å forstå, og i overkant av 4 av 10 mener at svarene de får gjennom denne typen kontakt er enkle å oversette til egen bedriftskontekst. Se figur 146.

Når det gjelder den bransjevise oversikten er det ikke de største forskjellene mellom bransjene i vurderingene av disse påstandene. Likevel er det tendenser til et liknende mønster som identifisert tidligere; mens særlig bransjene energi og logistikk og transport er mer positive i sine vurderinger enn landsgjennomsnittet, er særlig bransjene handel og håndverk, restaurant og uteliv, og service mer negative i sine vurderinger enn landsgjennomsnittet. Se tabell 25.

Påstand	Kontakten bidrar til læring	Svarene er lette å forstå	Svarene er enkle å oversette til egen kontekst
Bransje			
Bilbransjen	58	44	42
Bygg og anlegg	62	52	51
Energi	71	54	54
Fiskeri og havbruk	65	53	47
Handel og håndverk	42	46	42
Industri	62	50	44
Logistikk og transport	67	57	64
Næringsmiddel-industrien	48	60	45
Reiseliv	52	40	36
Restaurant og uteliv	48	45	39
Service	50	46	41

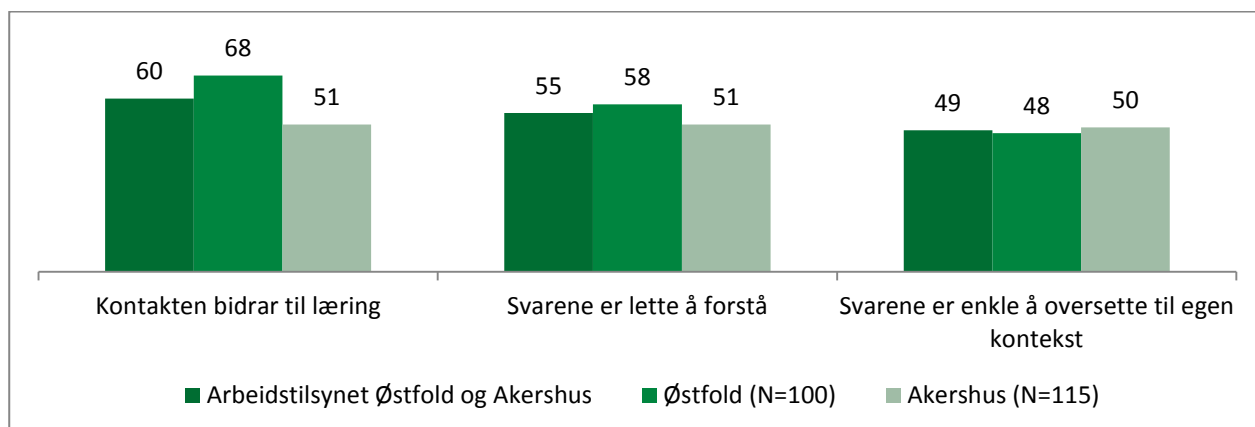
Tabell 25. Bransjevis oversikt over bedriftenes vurderinger av nytteverdien av direkte kontakt mellom bedrifter og Arbeidstilsynet. Alle tall i prosent.

Vurderingene til bedriftene i region Arbeidstilsynet Oslo på disse tre påstandene tilsvarende tendensen i tidligere fordelinger; de er enten i samsvar med eller mindre positive enn landsgjennomsnittet. Se figur 147.



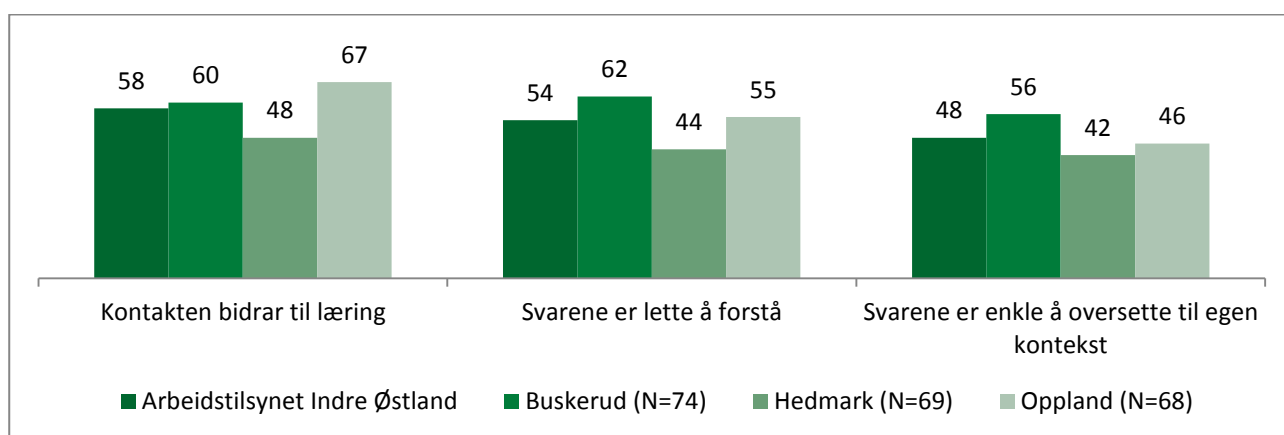
Figur 147. Region Arbeidstilsynet Oslo: bedriftenes vurderinger av nytteverdien av direkte kontakt mellom bedrifter og Arbeidstilsynet. Alle tall i prosent.

I region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus er bedriftene i Østfold mer enige i påstandene om at denne kontakten bidrar til læring og at svarene er lette å forstå enn både bedriftene i Akershus og landsgjennomsnittet, mens bedriftene i de to fylkene er like enige, 1 av 2, i at svarene man får er enkle å oversette til egen bedriftskontekst. Figur 148.



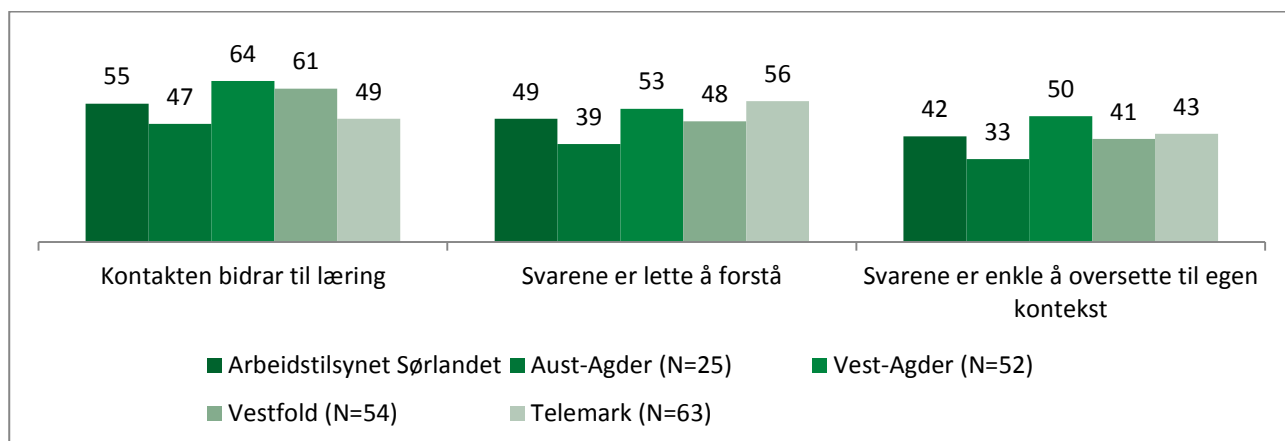
Figur 148. Region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus: bedriftenes vurderinger av nytteverdien av direkte kontakt mellom bedrifter og Arbeidstilsynet. Alle tall i prosent.

Når det gjelder vurderingene til bedriftene i region Arbeidstilsynet Indre Østland følger disse en lignende fordeling som tidligere. Mens bedriftene i Buskerud og Oppland er mer enige i og dermed mer positive i sine vurderinger av disse påstandene en både bedriftene i Hedmark og landsgjennomsnittet, er vurderingene til bedriftene i Hedmark mindre positive enn landsgjennomsnittet. Se figur 149.



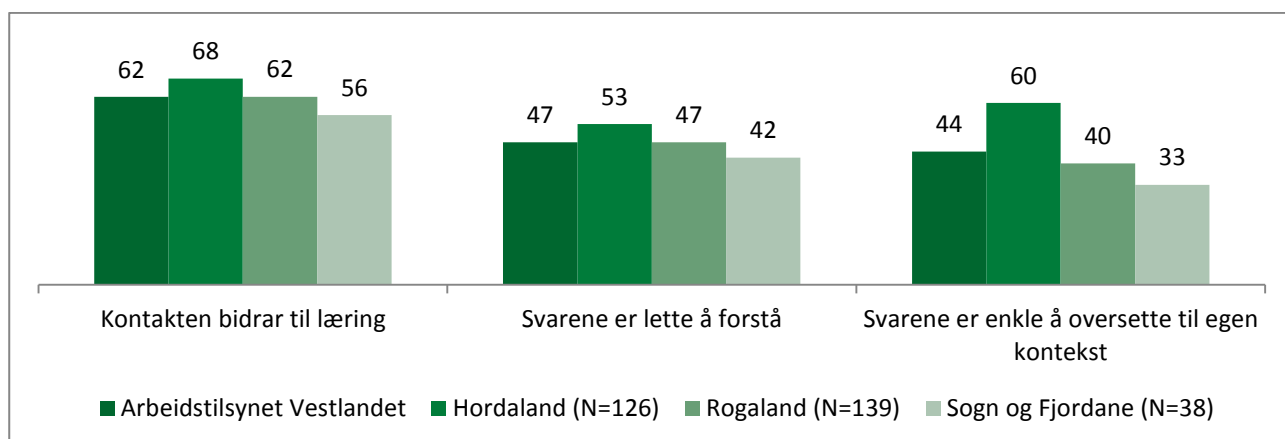
Figur 149. Region Arbeidstilsynet Indre Østland: bedriftenes vurderinger av nytteverdien av direkte kontakt mellom bedrifter og Arbeidstilsynet. Alle tall i prosent.

I region Arbeidstilsynet Sørlandet er det noe større interne variasjoner. Bedriftene i henholdsvis Aust-Agder og Telemark er mindre positive til læringseffekten av direkte kontakt mellom bedrifter og Arbeidstilsynet, og bedriftene i Aust-Agder er i tillegg mindre enige i at svarene er lette å forstå og å oversette til egen bedriftskontekst, enn landsgjennomsnittet. Bedriftene i Vest-Agder er derimot mer enige i disse påstandene enn landsgjennomsnittet. Se figur 150.



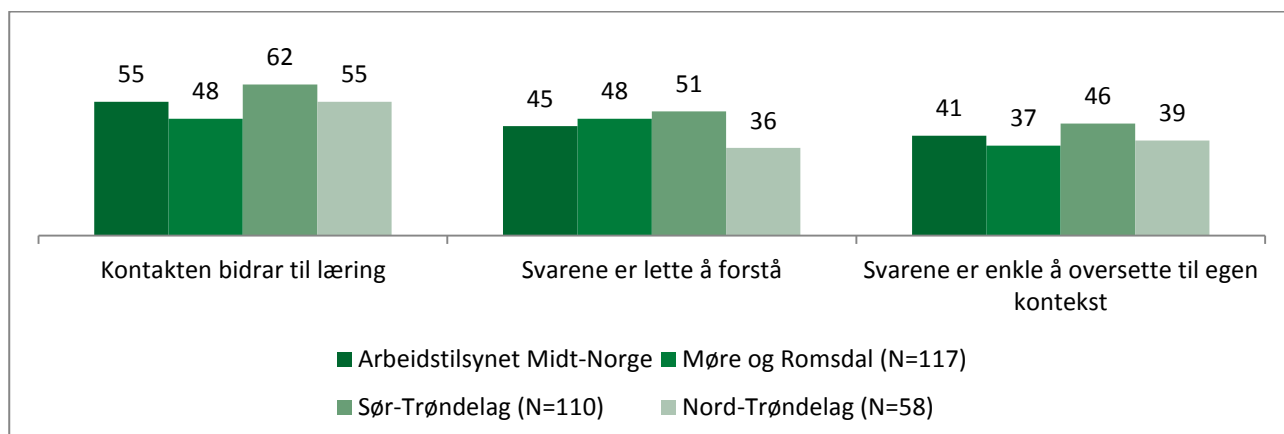
Figur 150. Region Arbeidstilsynet Sørlandet: bedriftenes vurderinger av nytteverdien av direkte kontakt mellom bedrifter og Arbeidstilsynet. Alle tall i prosent.

I region Arbeidstilsynet Vestlandet utmerker særlig bedriftene i Hordaland seg med å være langt mer enige i disse tre påstandene enn bedriftene i Rogaland og særlig Sogn og Fjordane, og også enn landsgjennomsnittet. Mens vurderingene til bedriftene i Rogaland fylke er noenlunde i samsvar med landsgjennomsnittet er vurderingene til bedriftene i Sogn og Fjordane mindre positive enn landsgjennomsnittet. Se figur 151.



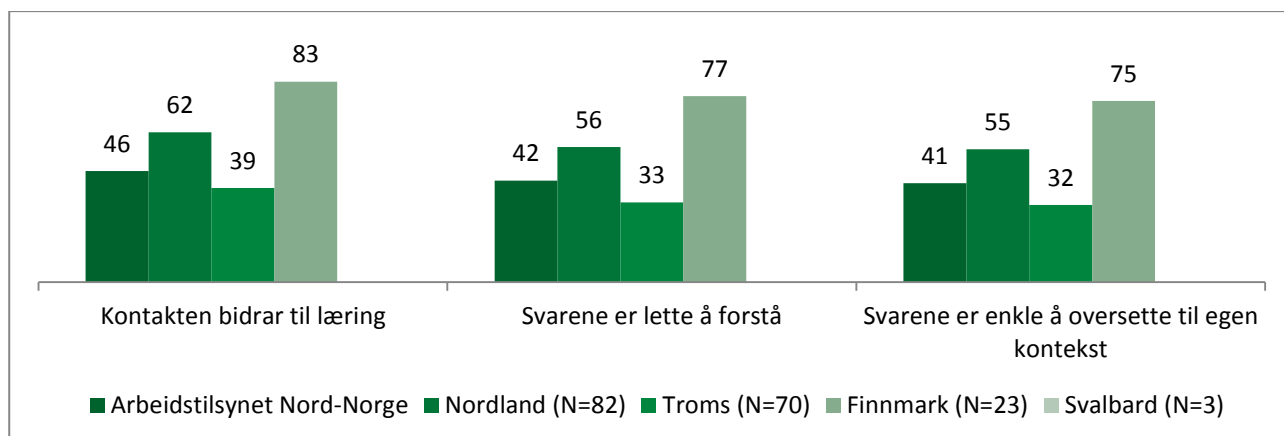
Figur 151. Region Arbeidstilsynet Vestlandet: bedriftenes vurderinger av nytteverdien av direkte kontakt mellom bedrifter og Arbeidstilsynet. Alle tall i prosent.

I region Arbeidstilsynet Midt-Norge er bedriftene i fylkene Møre og Romsdal samt Nord-Trøndelag i mindre grad enige med disse påstandene enn landsgjennomsnittet. Bedriftene i Sør-Trøndelag fylke er i større grad enige i disse påstandene enn landsgjennomsnittet. Se figur 152.



Figur 152. Region Arbeidstilsynet Midt-Norge: bedriftenes vurderinger av nytteverdien av direkte kontakt mellom bedrifter og Arbeidstilsynet. Alle tall i prosent.

Fordelingen av vurderinger i region Arbeidstilsynet Nord-Norge er kort oppsummert at bedriftene i Nordland fylke er noe mer enige i disse påstandene enn landsgjennomsnittet, bedriftene i Troms fylke er langt mindre enige i disse påstandene enn landsgjennomsnittet, mens bedriftene i Finnmark fylke er langt mer enige i disse påstandene enn landsgjennomsnittet. Det som drar regiongjennomsnittet ned er at bedriftene på Svalbard har svart enten "Både/Og" eller "Uenig" på alle tre påstandene.

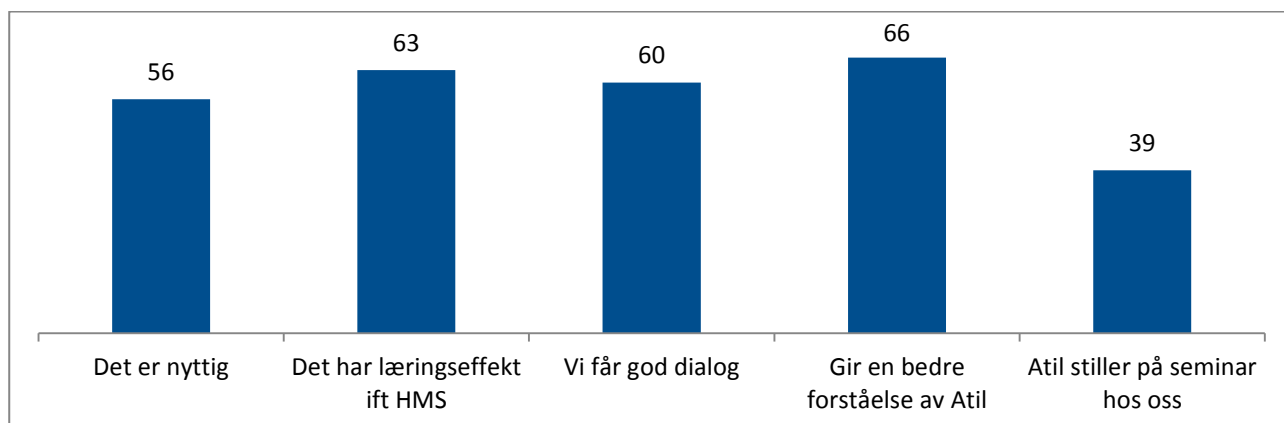


Figur 153. Region Arbeidstilsynet Nord-Norge: bedriftenes vurderinger av nytteverdien av direkte kontakt mellom bedrifter og Arbeidstilsynet. Alle tall i prosent.

6.8 Deltakelse på seminar/forum i regi av Arbeidstilsynet

Dette delkapitlet presenterer bedriftenes vurderinger av følgende fem påstander knyttet til deltagelse på seminar/forum i regi av Arbeidstilsynet:

- Det er nyttig
- Det har læringseffekt i forhold til HMS
- Det gir god dialog
- Det gir bedriftene en bedre forståelse av Arbeidstilsynet
- Arbeidstilsynet stiller på seminar hos bedriften



Figur 154. Landsoversikt; bedriftenes vurderinger av det å delta på seminar/forum med Arbeidstilsynet. Alle tall i prosent.

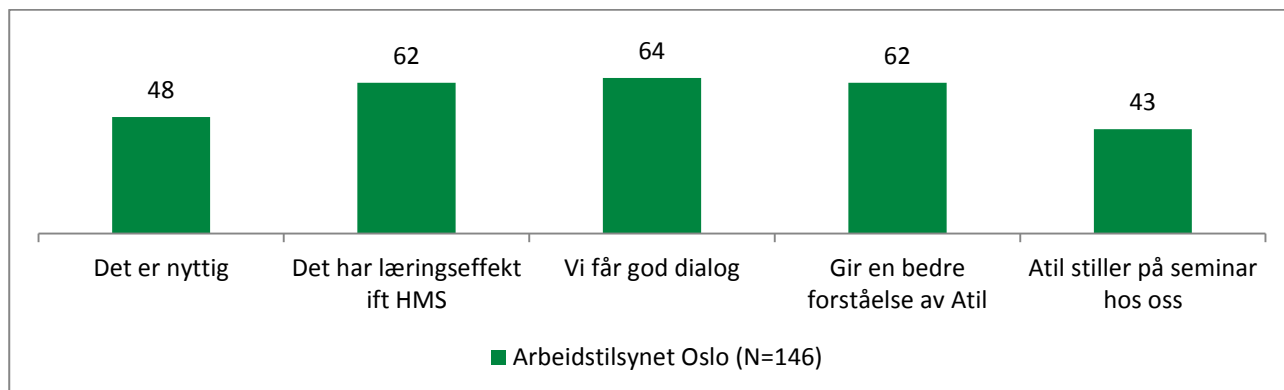
På landsbasis svarer nærmere 6 av 10 bedriftsledere at det å delta på seminar/forum med Arbeidstilsynet er nyttig, at det har læringseffekt i forhold til HMS, og at det gir god dialog mellom Arbeidstilsynet og bedriftene. 2 av 3 bedriftsledere sier at det gir en bedre forståelse av Arbeidstilsynet, mens omtrent 4 av 10 sier at Arbeidstilsynet stiller opp på seminar hos bedriftene. Se figur 154.

Påstand	Det er nyttig	Det har læringseffekt ift HMS	Vi får god dialog	Gir en bedre forståelse av Arbeidstilsynet	Arbeidstilsynet stiller på seminar hos oss
Bransje					
Bilbransjen	32	46	42	33	24
Bygg og anlegg	64	68	65	70	46
Energi	60	80	67	83	50
Fiskeri og havbruk	60	50	60	60	50
Handel og håndverk	30	44	52	55	15
Industri	65	66	64	69	34
Logistikk og transport	100	100	100	100	10
Næringsmiddelindustrien	42	62	73	75	57
Reiseliv	55	67	38	65	35
Restaurant og uteliv	48	67	68	75	50
Service	56	56	51	59	32

Tabell 26. Bransjeweis oversikt over bedriftenes vurderinger av det å delta på seminar/forum med Arbeidstilsynet. Alle tall i prosent.

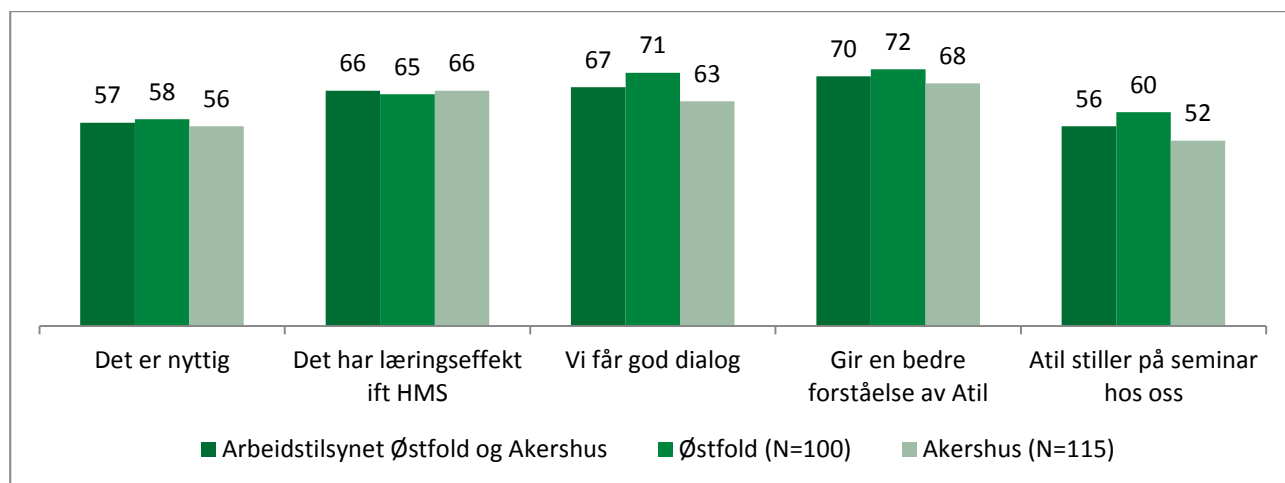
Den bransjemessige oversikten viser at det er ganske mye variasjon i vurderinger bransjene i mellom, og det er ikke faste svarmønstre internt i bransjenes vurderinger heller. Noe som kan trekkes fram er at særlig logistikk og transport og energi ligger over landsgjennomsnittet, mens især bilbransjen og handel og

håndverk ligger under landsgjennomsnittet i vurderingene av disse påstandene. Som et eksempel på intern variasjon kan nevnes reiseliv hvor bedriftene i utgangspunktet er positive til å delta på seminar/forum og mener at det har god læringseffekt i forhold til HMS, men de mener ikke i særlig stor grad at det bidrar til god dialog mellom Arbeidstilsynet og bedrifter. Se tabell 26.



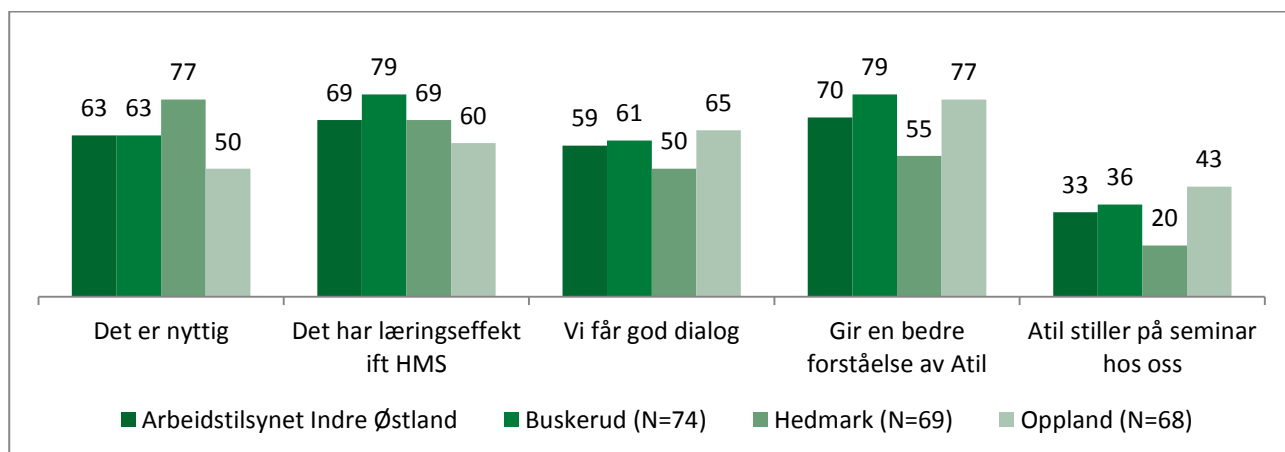
Figur 155. Region Arbeidstilsynet Oslo: bedriftenes vurderinger av det å delta på seminar/forum med Arbeidstilsynet. Alle tall i prosent.

Bedriftene i region Arbeidstilsynet Oslo vurderer det å delta på seminar/forum med Arbeidstilsynet som relativt likt med landsgjennomsnittet. Se figur 155.



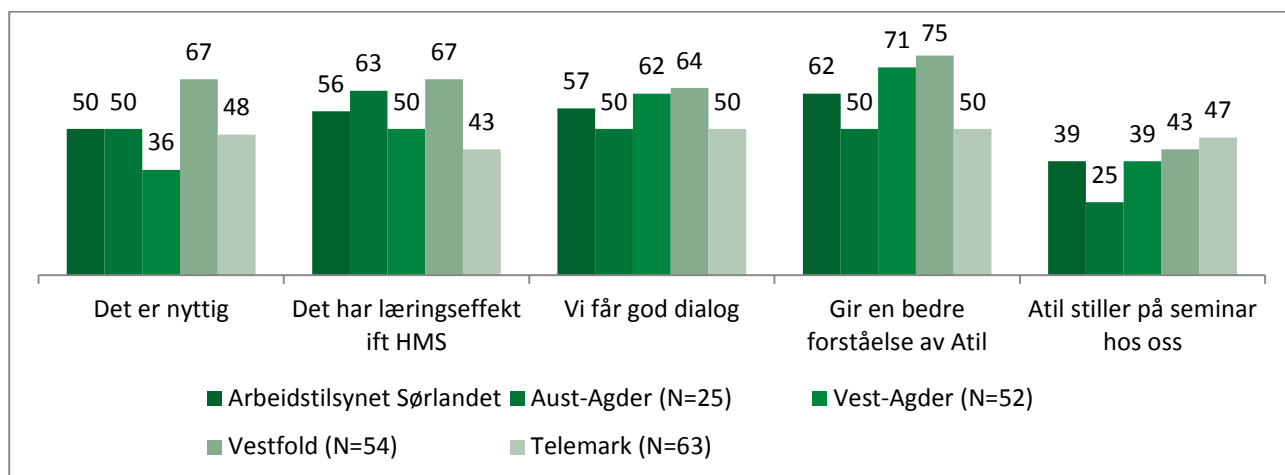
Figur 156. Region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus: bedriftenes vurderinger av det å delta på seminar/forum med Arbeidstilsynet. Alle tall i prosent.

Bedriftene i region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus ligger gjennomgående noe over landsgjennomsnittet i sine vurderinger av det å delta på seminar/forum med Arbeidstilsynet. På 4 av 5 påstander er bedriftene i Østfold gjennomgående mer enige enn det bedriftene i Akershus er. Se figur 156.



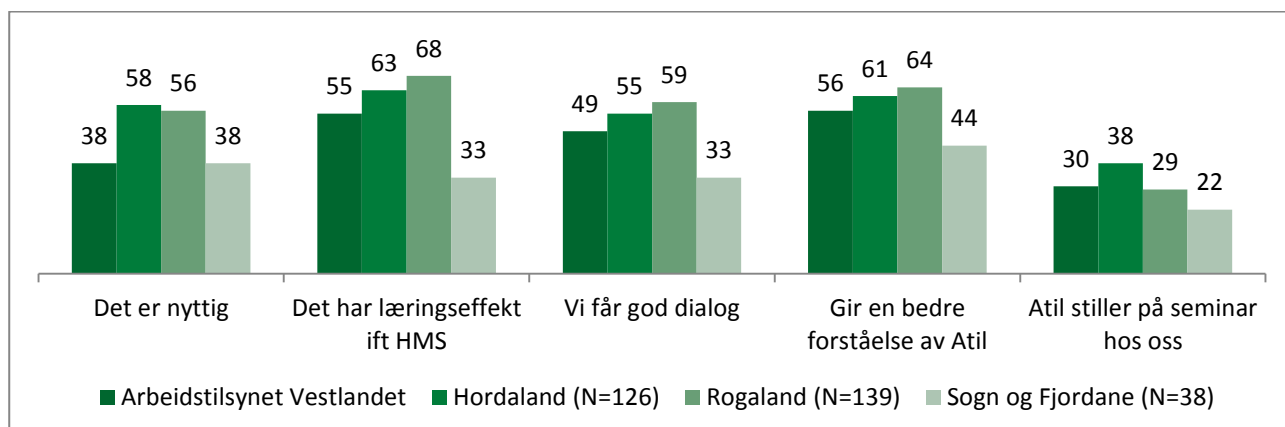
Figur 157. Region Arbeidstilsynet Indre Østland: bedriftenes vurderinger av det å delta på seminar/forum med Arbeidstilsynet. Alle tall i prosent.

Når det gjelder region Arbeidstilsynet Indre Østland er det større og noe mer inkonsistente interne variasjoner. Blant bedriftene i Buskerud er mellom 6 av 10 og 8 av 10 enige i at det å delta på seminar er nyttig, har læringseffekt i forhold til HMS, gir god dialog og en bedre forståelse av Arbeidstilsynet. Blant bedriftene i Hedmark mener mellom 7 av 10 og 8 av 10 at det å delta på seminar er nyttig og at det har læringseffekt i forhold til HMS. Rundt 5 av 10 mener at man gjennom å delta på seminar får en god dialog og en bedre forståelse av Arbeidstilsynet. Blant bedriftene i Oppland mener 5 av 10 at det er nyttig å delta på seminar, 6 av 10 at det har læringseffekt i forhold til HMS, 2 av 3 at det gir god dialog, og nærmere 8 av 10 at det gir en bedre forståelse av Arbeidstilsynet. Bedriftene i Oppland er mest enige i at Arbeidstilsynet stiller på seminar hos bedriftene, mens bedriftene i Hedmark er minst enige i dette. Se figur 157.



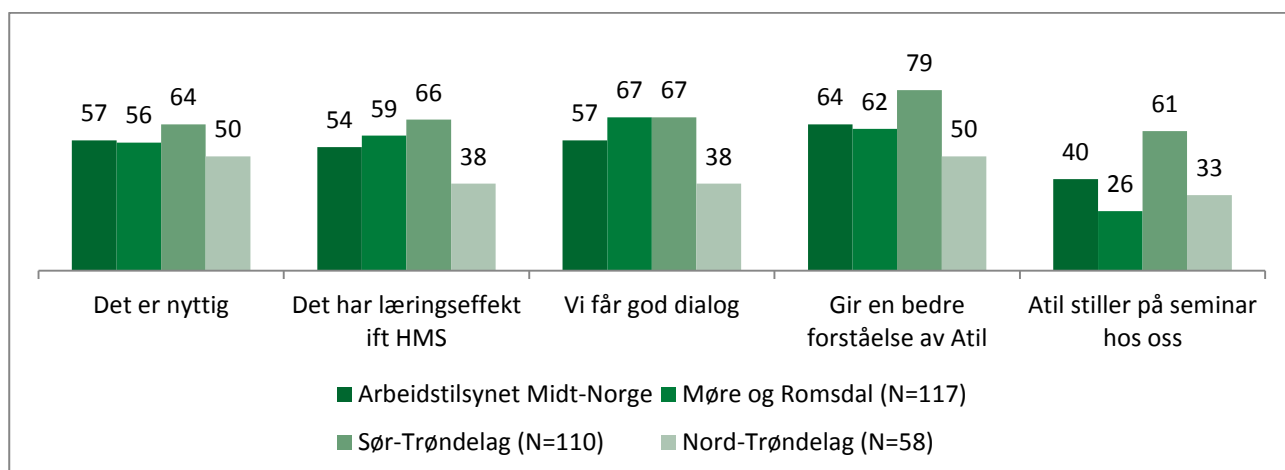
Figur 158. Region Arbeidstilsynet Sørlandet: bedriftenes vurderinger av det å delta på seminar/forum med Arbeidstilsynet. Alle tall i prosent.

I region Arbeidstilsynet Sørlandet er det også en del intern variasjon mellom fylkene. Bedriftene i Vest-Agder og Telemark fylker er generelt minst positive når det gjelder nytteverdi og læringseffekt av seminar/forum, men til gjengjeld mener 7 av 10 at det gir bedriftene en bedre forståelse av Arbeidstilsynet. Bedriftene i Vestfold er gjennomgående mest positive enn de øvrige i regionen og også enn landsgjennomsnittet til gevinstene av å delta på seminar/forum med Arbeidstilsynet. Se figur 158.



Figur 159. Region Arbeidstilsynet Vestlandet: bedriftenes vurderinger av det å delta på seminar/forum med Arbeidstilsynet. Alle tall i prosent.

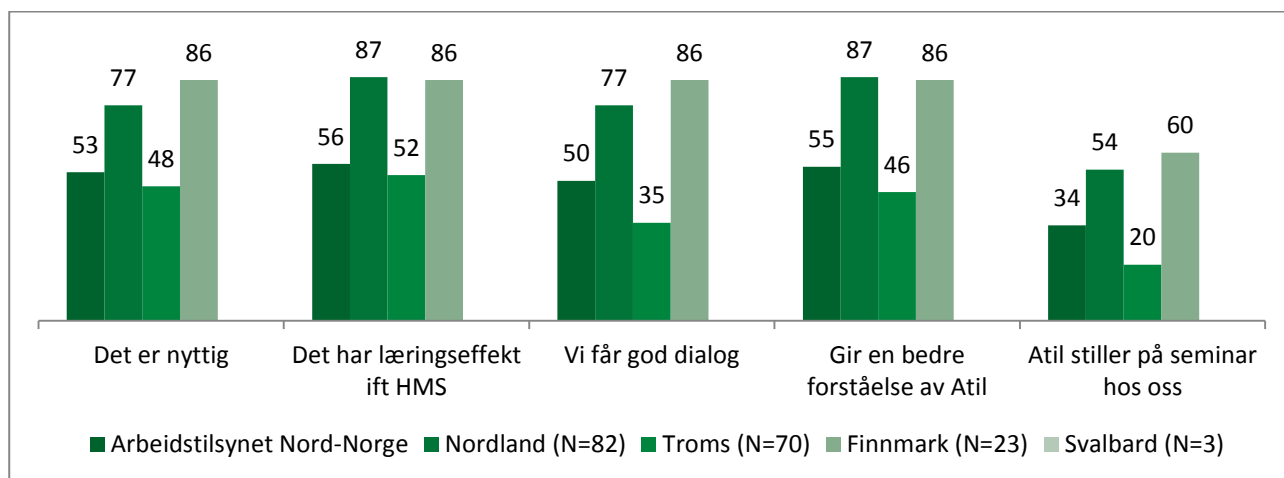
I region Arbeidstilsynet Vestlandet er tendensen det motsatte av hva som har vært tilfelle i tidligere fordelinger; bedriftene i Sogn og Fjordane er betydelig mindre positive enn Rogaland og Hordaland, og også enn landsgjennomsnittet, til gevinstene ved å delta på seminar/forum med Arbeidstilsynet. Se figur 159.



Figur 160. Region Arbeidstilsynet Midt-Norge: bedriftenes vurderinger av det å delta på seminar/forum med Arbeidstilsynet. Alle tall i prosent.

I region Arbeidstilsynet Midt-Norge er bedriftene i Nord-Trøndelag minst positive til gevinstene ved å delta på seminar/forum med Arbeidstilsynet og godt under landsgjennomsnittet, mens bedriftene i Sør-Trøndelag er mest positive og over landsgjennomsnittet. Se figur 160.

I region Arbeidstilsynet Nord-Norge ser fordelingen lik ut som en del ganger tidligere. Bedriftene i Nordland og Finnmark er gjennomgående mer positive enn bedriftene i Troms og også godt over landsgjennomsnittet til gevinstene ved å delta på seminar/forum i regi av Arbeidstilsynet. Vurderingene til bedriftene i Troms ligger godt under landsgjennomsnittet. Se figur 161.

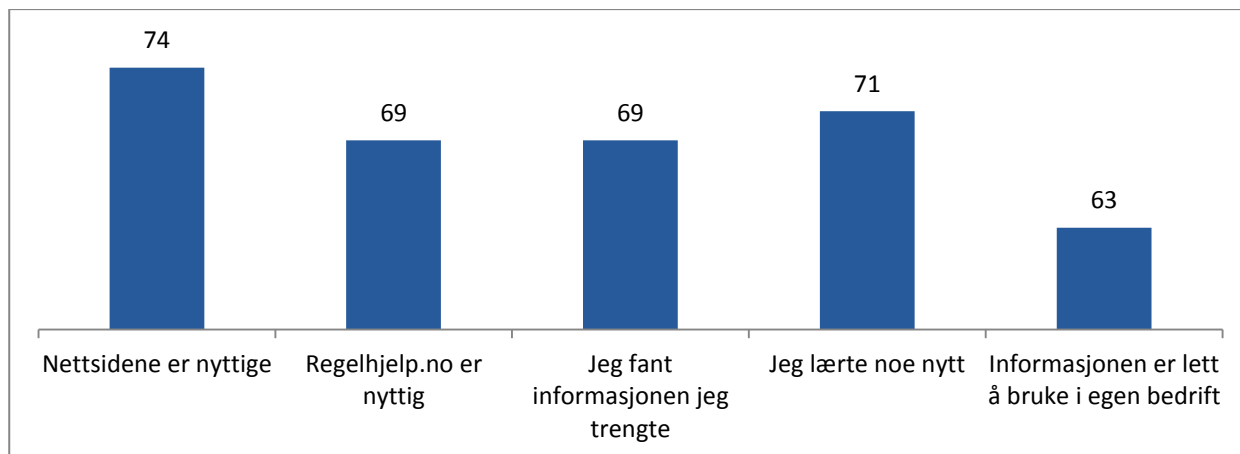


Figur 161. Region Arbeidstilsynet Nord-Norge: bedriftenes vurderinger av det å delta på seminar/forum med Arbeidstilsynet. Alle tall i prosent.

6.9 Arbeidstilsynets nettsider

Dette delkapitlet tar for seg bedriftenes vurderinger om følgende fem påstander om Arbeidstilsynets nettsider:

- Nettsidene er nyttige
- Regelhjelp.no er nyttig
- Jeg fant den informasjonen jeg trengte
- Jeg lærte noe nytt
- Informasjonen er lett å bruke i egen bedrift



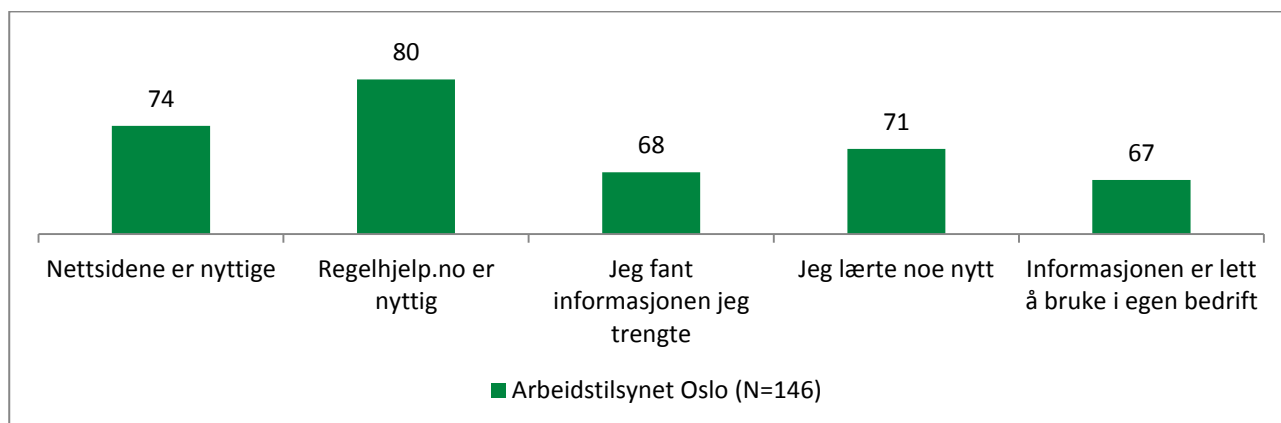
Figur 162. Landsoversikt; bedriftenes vurderinger av Arbeidstilsynets nettsider. Alle tall i prosent.

En stor andel av bedriftene på landsbasis synes at Arbeidstilsynets nettsider er viktige og gode, mellom i underkant av 2 av 3 og 3 og 4 er enige i disse fem påstandene. Se figur 162.

Påstand	Nettsidene er nyttige	Regelhjelp.no er nyttig	Jeg fant informasjonen jeg trengte	Jeg lærte noe nytt	Informasjonen er lett å bruke i egen bedrift
Bransje					
Bilbransjen	70	81	66	69	58
Bygg og anlegg	76	78	70	73	67
Energi	74	91	73	76	76
Fiskeri og havbruk	83	94	83	78	69
Handel og håndverk	68	80	62	57	58
Industri	83	85	72	79	66
Logistikk og transport	92	82	91	91	73
Næringsmiddel-industrien	62	79	73	76	58
Reiseliv	67	74	72	65	49
Restaurant og uteliv	51	68	53	62	54
Service	71	76	66	66	61

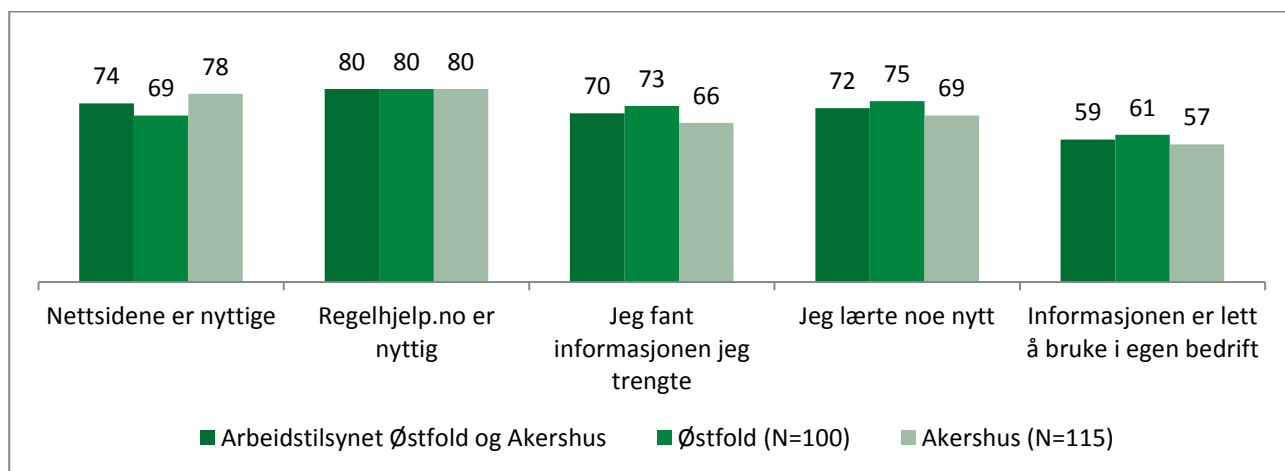
Tabell 27. Bransjevis oversikt over bedriftenes vurderinger av Arbeidstilsynets nettsider. Alle tall i prosent.

Den bransjemessige oversikten viser at alle bransjer skårer over 50 prosent eller mer enig på alle fem påstander. Det er noen variasjoner som til en viss grad følger det samme mønsteret som i tidligere bransjeoversikter, men ikke like entydig. Likevel, logistikk og transport skårer høyest, mens restaurant og uteliv skårer lavest. Se tabell 27.



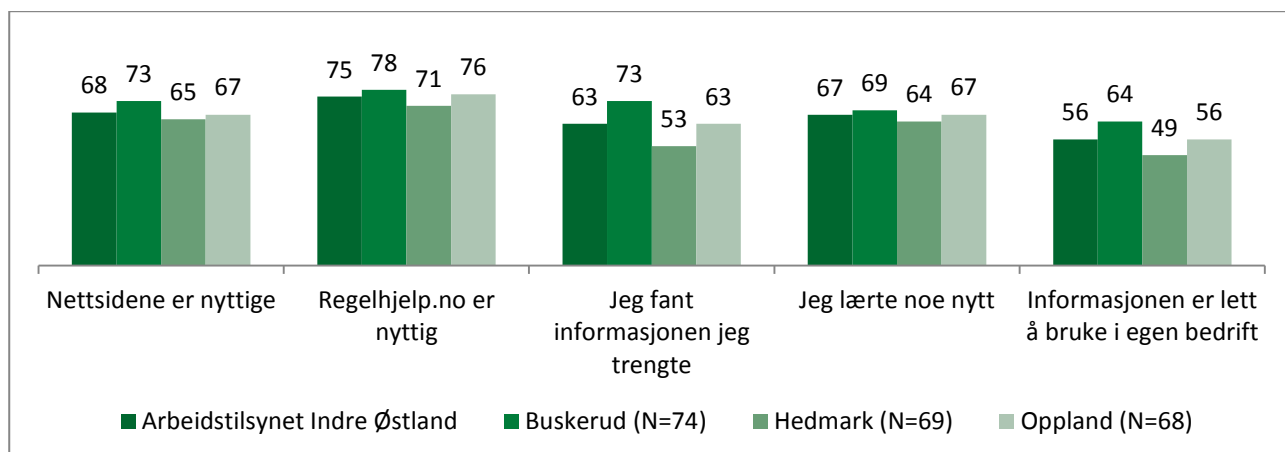
Figur 163. Region Arbeidstilsynet Oslo: bedriftenes vurderinger av Arbeidstilsynets nettsider. Alle tall i prosent.

Blant bedriftene i region Arbeidstilsynet Oslo er mellom 2 av 3 og 4 av 5 enige i de fem påstandene og bekrefter dermed inntrykket fra landsgjennomsnittet. Se figur 163.



Figur 164. Region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus: bedriftenes vurderinger av Arbeidstilsynets nettsider. Alle tall i prosent.

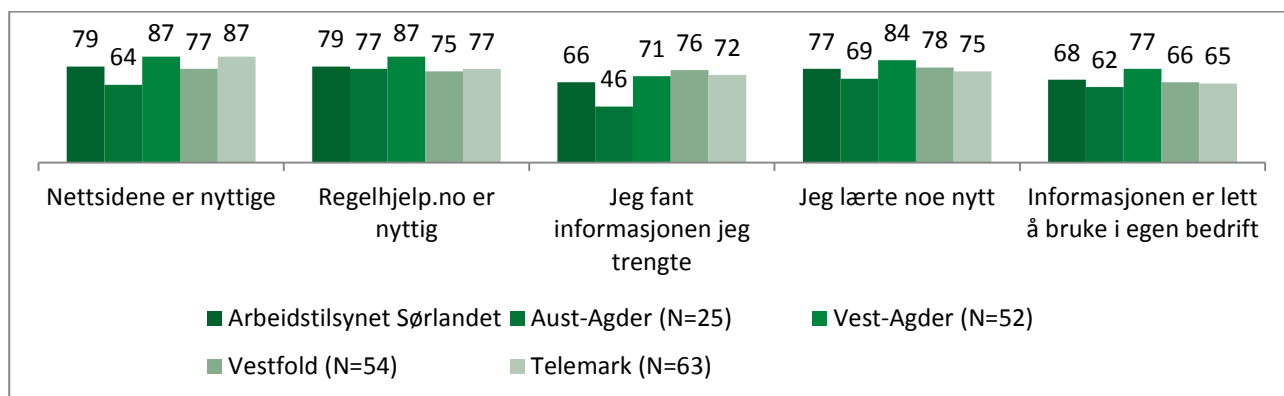
Blant bedriftene i region Arbeidstilsynet Østfold og Akershus er mellom 6 av 10 og 8 av 10 enige i de fem påstandene og bekrefter dermed inntrykket fra landsgjennomsnittet. Der er noe intern variasjon, men den er ikke systematisk. Se figur 164.



Figur 165. Region Arbeidstilsynet Indre Østland: bedriftenes vurderinger av Arbeidstilsynets nettsider. Alle tall i prosent.

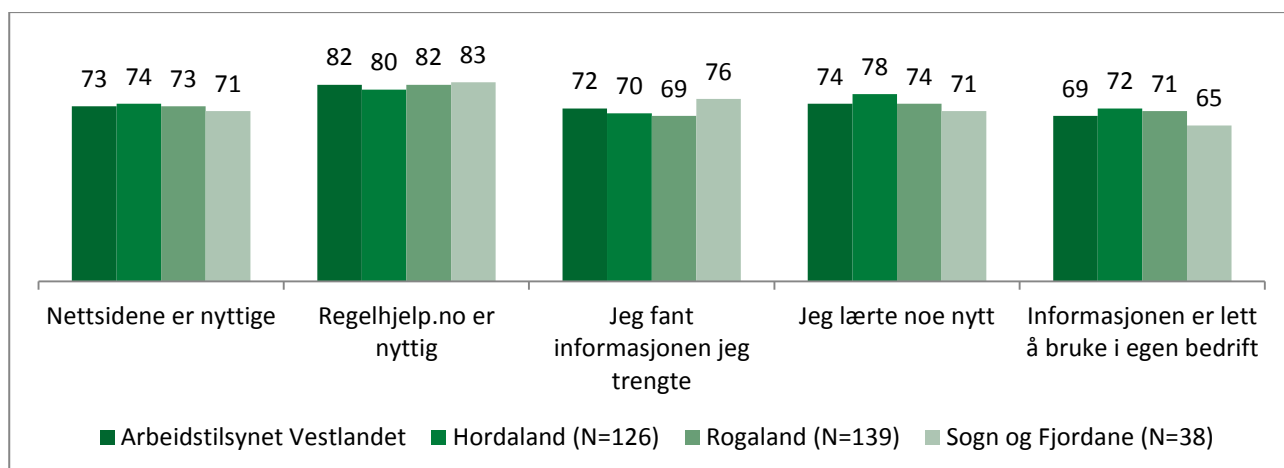
Blant bedriftene i region Arbeidstilsynet Indre Østland er mellom 1 av 2 og 8 av 10 enige i de fem påstandene, som er noe lavere enn landsgjennomsnittet. Bedriftene i Hedmark er mindre enige i påstandene enn det bedriftene i Buskerud og Oppland – et mønster som er gjenkjennbart. Se figur 165.

I fylkene Vest-Agder, Vestfold og Telemark i region Arbeidstilsynet Sørlandet er bedriftene svært fornøyde med Arbeidstilsynets nettsider og godt over landsgjennomsnittet. Bedriftene i Aust-Agder fylke er noe mindre positive, og varierer også mer i vurderingene sine fordelt på de fem påstandene. Se figur 166.



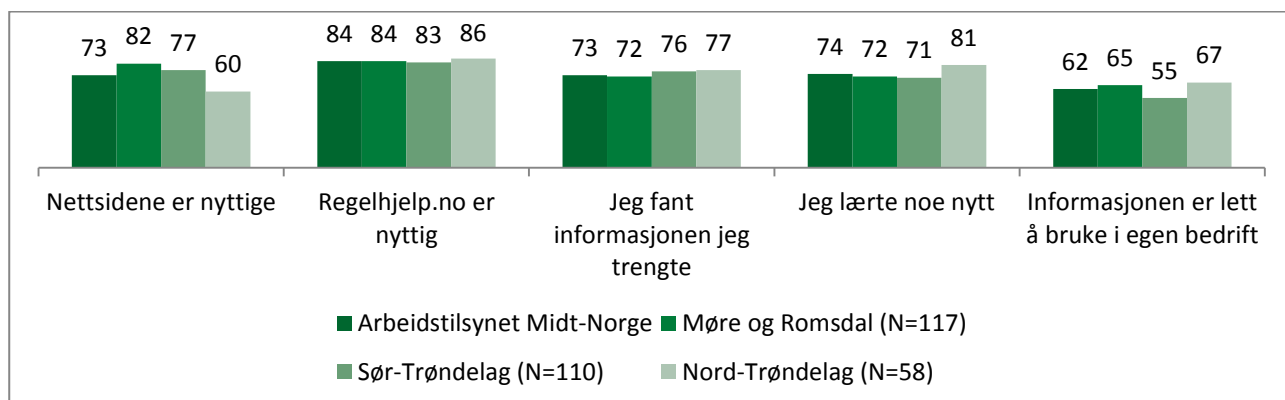
Figur 166. Region Arbeidstilsynet Sørlandet: bedriftenes vurderinger av Arbeidstilsynets nettsider. Alle tall i prosent.

I region Arbeidstilsynet Vestlandet er det to hovedfunn som gjør seg gjeldende i bedriftenes vurderinger av Arbeidstilsynets nettsider. Det ene er at vurderingene er svært positive og godt over landsgjennomsnittet, og den andre er at det er lite intern variasjon i vurderingene fylkene imellom. Se figur 167.



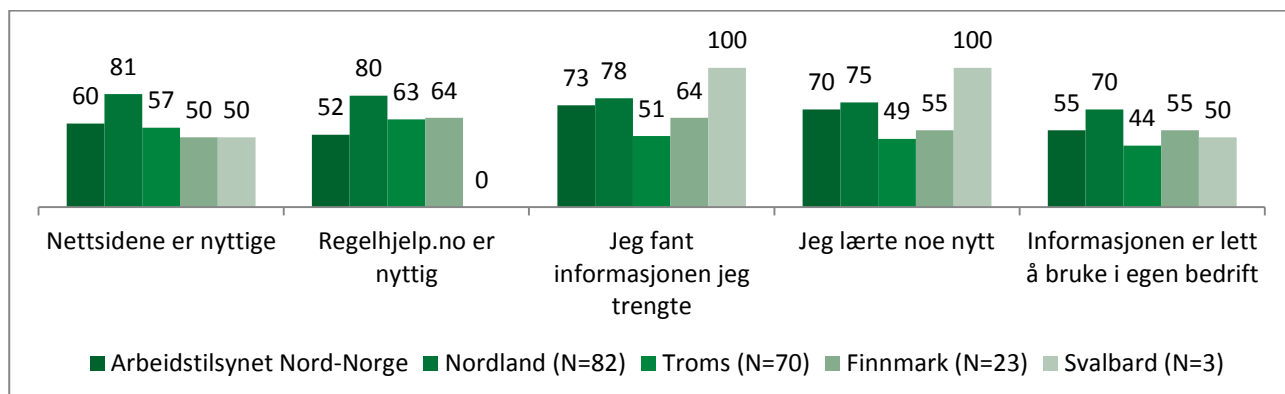
Figur 167. Region Arbeidstilsynet Vestlandet: bedriftenes vurderinger av Arbeidstilsynets nettsider. Alle tall i prosent.

Bedriftene i region Arbeidstilsynet Midt-Norge er gjennomgående ganske godt fornøyde med Arbeidstilsynets nettsider, med to hovedvariasjoner. Den ene er at bedriftene i Nord-Trøndelag fylke er mindre enige enn de andre bedriftene i regionen i at nettsidene er nyttige, og den andre er at av de fem påstandene er færrest bedrifter enige i at informasjonen på nettsidene er enkel å bruke i egen bedrift. Se figur 168.



Figur 168. Region Arbeidstilsynet Midt-Norge: bedriftenes vurderinger av Arbeidstilsynets nettsider. Alle tall i prosent.

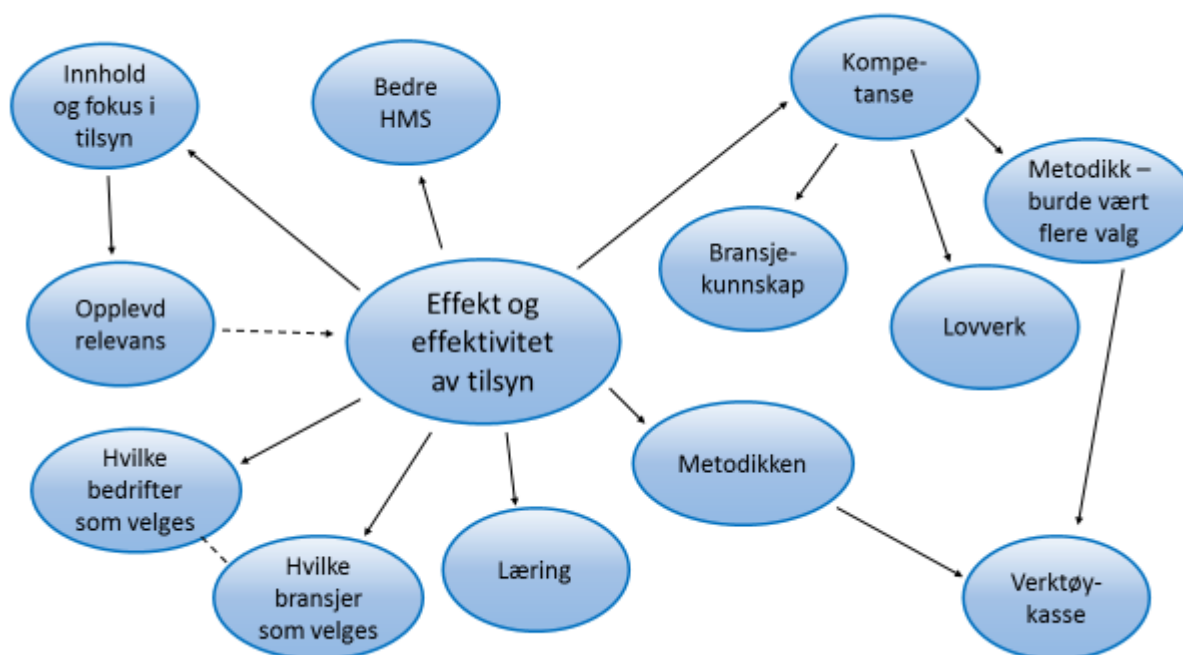
Blant bedriftene i region Arbeidstilsynet Nord-Norge, sett bort fra Svalbard, er bedriftene i Nordland fylke aller mest positive til Arbeidstilsynets nettsider, mellom 7 av 10 og 8 av 10 svarer at de er enige i de fem påstandene. Når det gjelder bedriftene i fylkene Troms og Finnmark er de mindre positive til nettsidene og nytten av dem. Se figur 169.



Figur 169. Region Arbeidstilsynet Nord-Norge: bedriftenes vurderinger av Arbeidstilsynets nettsider. Alle tall i prosent.

7 Diskusjon

Når vi studerer NHOs medlemsbedrifters egenopplevde og dermed subjektive oppfatninger av effekt og effektivitet av tilsyn er det mange områder som berøres. Figur 170 er et idékart som foreslår noen faktorer og deres relasjon til effekt og effektivitet av tilsyn. Det handler om hvorvidt Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet innehar den nødvendige kompetansen i forhold til lovverk, til bransje og arbeidsforhold, og til metodikk. Metodene som er tilgjengelige for Arbeidstilsynets utøvende medarbeidere, altså inspektørene, utgjør deres verktøykasse. Kanskje er det slik at verktøykassen skulle inneholdt flere verktøy og dermed flere valgmuligheter for inspektørenes interaksjon med bedriftene? Metodikk står to ganger – én gang som kompetanse og én gang som tilsynsmetode i praksis. Andre viktige faktorer relatert til effekt og effektivitet av tilsyn – subjektivt og objektivt – er hvilke bedrifter som velges, innhold og fokus i tilsyn, opplevd relevans, læring, og ikke minst bedre HMS. Diskusjonen vil forsøke å si noe om effekt og effektivitet av tilsyn på ulike nivå gitt Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet slik den utøves i dag. Forståelsen av faktorene som er nevnt i figur 170 påvirker også bedriftenes oppfatning av Arbeidstilsynets omdømme og legitimitet.



Figur 170. Idékart til hjelp for å forstå og å reflektere over effekt og effektivitet av tilsyn.

Bedrifters møte med Arbeidstilsynet skjer framfor alt gjennom tilsyn. Noe skjer gjennom direkte kontakt, og noe via svartjenesten og nettsider. Noen hovedfunn fra undersøkelsene som denne rapporten bygger på er:

- Tre fjerdedeler av NHOs medlemsbedrifter er fornøyde med tilsynsgjennomføring og inspektørenes oppførsel
- Likevel sier halvparten av det samme utvalget at de lærer lite nytt av tilsyn
- En tredjedel sier at sjekklister er lite relevante og for styrende i tilsyn, at bedriftenes egentlige utfordringer ikke blir anerkjent, og at tilsyn derfor ikke har effekt på langsiktig HMS-arbeid
- Halvparten av NHOs medlemsbedrifter mener at inspektørene ikke har god bransjekunnskap, og at satsninger, bransjer og tema er mye det samme fra gang til gang

- Halvparten sier at de mest problematiske bedriftene blir systematisk bortvalgt/unngått
- Halvparten av NHOs medlemsbedrifter sier at like tilfeller behandles ulikt
- Flere bedrifter lærer mer av svartjenesten og nettsidene, enn av tilsyn
- Mer enn halvparten sier at det er vanskelig å oversette og å tilpasse svar man får – via ulike kilder – til egen arbeidskontekst

Dette viser at selv om mange bedrifter er gjennomgående fornøyde etter å ha vært i kontakt med Arbeidstilsynet er det også en del som opplever at kontakten ikke fungerer så bra for deres del. De funnene som trekkes fram her underbygger til en viss grad det som NHOs bransjeorganisasjoner har trukket fram som tilbakemeldinger som de har fått fra sine medlemsbedrifter. Som det ble påpekt i sammenfatningen av arkivstudien og den kvalitative studien kan det oppstå ulike oppfatninger i spenningsfeltet mellom en rekke forhold. Sammenfatter man disse med de kvantitative funnene ser aktuelle dilemmaer slik ut:

- Bedriftenes forventninger vs. Arbeidstilsynets pålagte oppgaver
- At det er mer fokus på ferdigdefinerte problemstillinger heller enn reell kontekst
- At Arbeidstilsynet fremstår som kontrollør mens bedriftene har behov for dialog og hjelp til problemløsning
- At det er indikasjoner på at det som hovedsakelig dyrkes fram er generalister heller enn spesialister hos Arbeidstilsynets– noe som går utover den bransjespesifikke kunnskapen og forståelsen
- At det store fokuset på kvantitet av tilsyn går utover kvalitet i og dermed effekt av tilsyn

Gitt disse oppsummeringspunktene; hva er de viktige og riktige problemstillingene som bør belyses videre? Det overordnede dilemmaet som er avdekket i denne undersøkelsen, er et sprik mellom Arbeidstilsynets tolkning og utøvelse av sitt mandat og forventningene som bedriftene har til Arbeidstilsynet. De andre dilemmaene gjenspeiler dette på ulike måter. NHOs medlemsbedrifter generelt synes det er viktig at Arbeidstilsynet eksisterer, og mange er mer eller mindre fornøyde med måten tilsyn blir gjennomført på i dag. Det er likevel en del som ikke har gode opplevelser med tilsyn. Det kan godt hende at noen har en motvilje mot å bli kontrollert og at det er det som ligger under det at man ikke er fornøyd. På den annen side belyser en rekke eksempler presentert av bransjeorganisasjonene at det også kan virke som at det for enkelte inspektører er et forbedringspotensiale når det gjelder gjennomføring av tilsyn, bransjekompetanse, og en mer helhetlig forståelse. Samtidig er måten tilsyn blir gjennomført på et måleparameter på effekten av tilsyn på kort og lang sikt og dermed effektiviteten av måten dagens tilsynsmetodikk er organisert på. Resultatene fra de ulike studiene reiser spørsmålet om at heller enn å skape og måle resultater i form av gode langtidseffekter for bedriftenes HMS-arbeid, er tilsynssystemet et system som mater seg selv i form av antall tilsyn som gjennomføres.

Det er et sprik mellom Arbeidstilsynets egne målsetninger om å være der risikoen er størst og å være enhetlig, og bedriftenes oppfatninger om at problematiske bedrifter velges systematisk bort. Vi har sett eksempel ute på tilsyn på at det til utenlandske arbeidere på byggeplass bevisst ikke stilles veldig mange spørsmål rundt bosituasjon og lignende fordi da "*... kommer man innpå sosial dumping problematikk, og det blir et helvetes papirarbeid*" (sitat inspektør i Arbeidstilsynet). Det kan dermed også være et sprik i målsetningene om å nå flest mulig og det å være risikobasert i valg av bedrifter for tilsyn. Eller tenker man at det å nå flest mulig er mer preventivt på et samfunnsnivå og dermed som noe som oppveier enkeltbedrifters opplevelse av læring og hjelp til forbedring?

Det er mye her som kan være tematikk for en diskusjon, med flere ulike vinklinger. Først og fremst handler denne undersøkelsen om NHOs medlemsbedrifter opplevelser med og oppfatninger av Arbeidstilsynets tilsynspraksis. Disse vurderes videre opp mot Arbeidstilsynets mandat og målsettinger. For å forsøke å best mulig å ha en diskusjon som sammenstiller de identifiserte problemstillingene og dilemmaene er diskusjonen tredelt:

- Kort avklaring av hvem kritikken fra bedriftene og bransjene er rettet mot – er det departement, direktorat, eller region?
- Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet i praksis – proaktiv kontroll og reaktiv veiledning?
- Arbeidstilsynets tilsynsmetodikk – kvantitet eller kvalitet?

7.1 Hvem rettes kritikken mot?

Formålet med dette delkapitlet er å kort presentere en fordeling av kritikken mot Arbeidstilsynet fra NHOs medlemsbedrifter i forhold til hvor den egentlig hører hjemme, det vil si hvilken del av Arbeidstilsynet som burde være reell mottaker. Kritikken fra medlemsbedriftene er som regel rettet mot det litt for uspesifiserte "Arbeidstilsynet". Begrepet blir dermed brukt som en knagg for alt som har med Arbeidstilsynets virksomhet å gjøre, mens kritikken egentlig kunne vært rettet mot mer spesifikke deler av Arbeidstilsynet. "Inspektører" er den gruppen som av og til nevnes mer spesifikt. Mange av innspillene handler likevel om organiseringen av tilsynsvirksomheten, politiske føringer eller den (manglende) hjelpen bedriftene får når de prøver å komme i kontakt med Arbeidstilsynet. Betegnelsen "Arbeidstilsynet" blir dermed en for lite spesifikk kategori til å få tak i kjernen av problemet. Tabell 28 gir en oversikt.

Hva/Hvem	Treffpunkt	Kritikk
Departement (tildelingsbrev)	Indirekte via bransjeorganisasjoner	<ul style="list-style-type: none"> • Prioriteringer • Hva Arbeidstilsynet måles på
Direktoratet for Arbeidstilsynet	Indirekte via bransjeorganisasjoner	<ul style="list-style-type: none"> • Valg av satsninger • Virksomhetsplaner – individuelle, kvantitative planer for inspektørene
Regionskontorer		
Regions- og tilsynskontorer - inspektører	Direkte	<ul style="list-style-type: none"> • Ute etter feil • Vil fylle kvoten sin • Lite diskusjon og veiledning • Ikke nok bransjekunnskap • Ikke gode nok pedagogisk, bare henvisning til lovtekst

Tabell 28. Sortering av kritikk og nivå i forhold til Arbeidstilsynet.

Departementet sier hva som skal prioriteres i kommende periode av satsninger og strategier i sitt tildelingsbrev, og kontrollerer det som Arbeidstilsynet skal måles på. Det er direktoratet for Arbeidstilsynet som utarbeider underlaget for beslutninger om satsninger og strategier, gjennom sine tilstandsvurderinger og beskrivelse av utfordringer. Her er det naturlig at bedriftene er representert av sine bransjeorganisasjoner, som gjør at departement og direktorat er indirekte treffpunkt mellom bedriftene og Arbeidstilsynet. Kritikken som best rettes mot departement, men også delvis mot direktoratet, er den som går på prioriteringer og hva som Arbeidstilsynet blir målt på. Prioriteringer, via tildelingsbrev, og satsninger henger sammen.

Direktoratets presentasjoner og planer knyttet til satsninger og prioriteringer er stort sett i tråd med det bedriftene ønsker seg. Direktoratet har tidvis møter med og innhenter informasjon fra bransje- og interesseorganisasjoner, og får innspill om hvor partene mener skoen trykker. Det ser ut til at det er på veien fra teori til praktisk gjennomføring det ikke blir slik som det er tenkt og ønsket/forventet. I forlengelsen av dette ligger det også en indirekte kritikk av Arbeidstilsynets valg av metoder for å løse de identifiserte utfordringene i de ulike bransjene, særlig med tanke på bedriftenes læring og deres langsiktige HMS-arbeid. I praksis vil det si måten dagens tilsynsvirksomhet utøves på i dag.

Når vi ser type tilsyn og nasjonale prosjekter/satsinger sammen med at hver inspektør har sin egen "virksomhetsplan" for antall tilsyn innen ulike kategorier som skal gjennomføres, kan det tenkes at det i noen tilfeller, i noen områder, blir flere besøk hos samme bedrift, med ulike formål. Det er i hvert fall en kritikk som har kommet fra medlemsbedriftene. Det å bli målt på antall tilsyn er etter all sannsynlighet styrende, i hvert fall til en viss grad, for hvilke bedrifter som velges ut for tilsyn og tematikk for tilsynet; "*Når slutten på året nærmer seg og kvoten ikke er fulgt opp løper du ned til sjappa på hjørnet – ikke til den bedriften som ligger på landet tre timers kjøring unna*" (medarbeider i Arbeidstilsynet). I de neste to delkapitlene går det nærmere inn på en del av punktene som er presentert i tabell 28.

7.2 Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet i praksis – proaktiv kontroll og reaktiv veiledning?

Vi mener det kan være riktig å beskrive Arbeidstilsynets holdning og atferd overfor bedriftene som proaktiv når det gjelder tilsyn, og reaktiv når det gjelder veiledning. I sine dokumenter beskriver Arbeidstilsynet veiledningen som aktiv og målrettet, men samtidig ser den ut til å være basert på samlinger i forbindelse med kampanjer og informasjonsarbeid via brosjyrer som distribueres på nettet og i papirformat. I tillegg har Arbeidstilsynet en svartelefon som er tilgjengelig for bedrifter *som selv tar kontakt*. Det er et ressurs spørsmål når Arbeidstilsynet velger å drive veiledningsarbeid på denne måten. Å kontrollere er lovpålagt, mens det å gi veiledning ikke trengs å gjøres like aktivt ut mot hver enkelt bedrift.

Det NHOs medlemsbedrifter først og fremst sier at de ønsker og har behov for er hjelp gjennom målrettet og relevant veiledning for å bedre sitt langsiktige HMS-arbeid. Datamaterialet viser tydelig at 1 av 3 av NHOs medlemsbedrifter opplever at det ligger lite læring i tilsyn slik de gjennomføres i dag. Samtidig sier flere av de som vi har snakket med i Arbeidstilsynet, da særlig tilknyttet regionskontor, at når bedriften får pålegg som en følge av tilsyn, varslet eller uanmeldt, skal ikke inspektørene gi informasjon om hva bedriften skal foreta seg for å lukke påleggene; "*Vi [Arbeidstilsynet] skal ikke sitte på begge sider av bordet*" (inspektør). Denne innstillingen eller holdningen kan vi dvele litt ved. Bedriftsledere har selv ansvaret for å bli lovpålagt kompetente på arbeidsmiljø- og sikkerhetsfaktorer som kan påvirke ansattes helse negativt. Inspektørene vi snakket med vektla at en annen grunn til at Arbeidstilsynet ikke skal servere svar på spesifikke problemstillinger "på et sølvfat" er at bedriftslederne ikke skal slippe for billig unna – de *skal* investere en viss tid i å lære om hva som er god eller riktig HMS. Det kan virke som at Arbeidstilsynet mener at læring er noe bedriftslederne skal stå for selv. Spørsmålet blir da hva man egentlig mener med fokuset og innholdet i sitt eget veiledningsbegrep. Dersom det er slik at veiledning skal være generell og knyttet til lovtekst og gangen i tilsynsprosessen, er det opp til bedriftsledere å 1) forstå teksten/det som sies; og 2) oversette det til egen arbeidsvirkelighet. For de aller fleste av oss er det slik at noe først blir relevant når vi evner å lese det inn i vår egen kontekst; det vil si når vi opplever at noe faktisk er relevant knyttet til noe som angår oss selv og vårt eget liv – og da også det livet vi lever i arbeid – på en eller annen måte. I tillegg blir de færreste av oss "best" alene. Spørsmålet er om tilsyn som gjennomføres som en del av kampanjer og satsninger gjøres etter de samme normene.

At god HMS er viktig er NHO-bedriftene og Arbeidstilsynet enige om, men det virker som at det er ulike oppfatninger om hvordan god HMS skal oppnås. Ut av dette spriket leser vi først og fremst et spørsmål knyttet til hva som er formålet med tilsyn slik det tenkes i dag:

- Er formålet at bedriftene skal bli bedre på HMS, det vil si at bedriftenes HMS-tilstand skal bli bedre på kort og lang sikt, eller er det at lovverket følges – uavhengig av kontekst og bedriftenes opplevde utfordringer?

Et nytt spørsmål springer ut fra det forrige:

- Er det sammenfall mellom disse to – at det å følge lovverket vil bedre bedriftenes HMS-tilstand på kort og lang sikt, eller er det slik at det på noen felt er et skille mellom god HMS (bedre faktisk HMS-tilstand i bedriftene) og "riktig" HMS (tiltak som bedriften er lovpålagt å gjennomføre)?

Omtrent en tredjedel av NHOs medlemsbedrifter opplever at tilsyn gjennomføres uten tilknytning til opplevde utfordringer, at sjekklister er lite relevante, og at tilsyn ikke fungerer som læringsarena. Bedriftene har tilsynelatende en forventning om å lære om hva som er god HMS også gjennom tilsyn. Lærer man ikke noe nytt oppfatter mange av disse det som at tilsyn er dårlig bruk av bedriftens tid, noe som igjen er et dårlig utgangspunkt for gjensidig forståelse og dialog mellom Arbeidstilsyn og bedrifter.

Dersom det er slik at tilsyn ikke skal ha en veiledningseffekt men kun fungere som en kontroll; kan det være en av forklaringene på at en betydelig andel av NHOs medlemsbedrifter rapporterer at tilsyn har lite positiv innflytelse på den langsiktige forbedringen av bedriftens HMS-arbeid og –tilstand? Dette er for øvrig i tråd med holdningen om at bedriftsledere skal selv sørge for å kunne og forstå hva som er lovpålagte HMS-tiltak. Men; dersom det – kanskje i visse bransjer eller knyttet til visse generelt definerte utfordringer – er et misforhold mellom det som er definert som riktig HMS i lovverket, og hva som faktisk er god HMS når utfordringer og tilhørende tiltak settes inn i en bedriftskontekst, så vil tilsyn fungere som en forsterker av "riktig" HMS på bekostning av god HMS.

Samtidig er det ikke gitt at den informasjonen som bedriftene finner eller får gjennom andre kanaler enn tilsyn, som direkte kontakt via telefon eller e-post, Arbeidstilsynets svartjeneste, regelhjelp.no, eller nettsider for øvrig er enkel å forstå og/eller oversette til bruk i egen bedrift. En tredjedel eller mer svarer "Både/og" eller "Uenig" på påstandene om at de ulike svarene er lette å oversette til egen kontekst. Det er også et visst overlapp mellom de som synes at de ikke lærer noe nytt av tilsyn, og de som synes at det er vanskelig å tilpasse svar de får fra andre kanaler til egen bedriftsvirkelighet og arbeidshverdag. Dermed kan det stilles spørsmål ved hvordan disse bedriftene nås. For det er jo ikke nødvendigvis slik at disse er useriøse og mer interessert i profitt enn god HMS. Det er derfor grunn til å vurdere om tilsynets iboende formål slik tilsyn gjennomføres i dag oppfylles eller ikke.

Tilknyttet dette er selvfølgelig både effektiviteten og effekten av satsninger og kampanjer som iverksettes og hovedsakelig gjennomføres som tilsynsbaserte. Er det slik at NHO-bedriftene opplever at det er mye de samme bransjene som går igjen og de samme problemstillingene (i hvert fall relaterte) fordi god HMS er ferskvare, eller er det slik at tilsynspraksisen slik den utøves og fungerer i dag ikke evner å gi faktiske (og langsiktige) forbedringer i bedriftenes HMS-tilstand? Vi vet at det har vært gjennomført satsninger med andre tilnæringsmåter enn tilsyn som hovedkontaktpunkt mellom Arbeidstilsyn og bedrift, som har blitt godt mottatt. Spørsmålet er hvordan kontakten mellom Arbeidstilsynet og bedriftene skal være for å oppnå både riktig og god HMS på norske arbeidsplasser.

I tillegg mener en av to av NHOs medlemsbedrifter at Arbeidstilsynet slik det synliggjøres gjennom inspektørene mangler bransjekunnskap, samtidig som at sjekklister oppleveres som bare delvis relevante. Dette siste punktet er vesentlig for å forstå hvordan Arbeidstilsynet oppfattes ute i bedriftene. Hvis inspektørene som drar på bedriftsbesøk i hovedsak bare kontrollerer og bedriftene opplever at dersom man ønsker hjelp må de ta kontakt selv, oppfattes antageligvis Arbeidstilsynet som en kontrollør av lovverket mer enn noe annet. Det at oppfatningen hos én av to bedrifter er at Arbeidstilsynet har kompetanse på regelverk men mangler kompetanse på bransje kan ha innvirkning både på Arbeidstilsynets troverdighet og bedriftenes faktiske læring. Dersom det er slik at Arbeidstilsynets inspektører i større grad er generalister heller enn spesialister kan det kanskje ligge noe i bedriftenes oppfatninger. Dette har grunnleggende konsekvenser for dialogen mellom bedriftene og Arbeidstilsyn, hvor bedriftene kanskje har en forventning ikke bare om å lære hva som er riktig, god og relevant HMS for hver og en, men også at inspektørene fra Arbeidstilsynet burde ha interesse av å lære av bedriftene om hva som er viktige utfordringer, slik at tilsynet i neste omgang kan treffe enda bedre.

Tett knyttet til effektivitet og effekt av tilsyn, samt til oppfattet legitimitet og troverdighet, er det faktum at en av to av NHOs medlemsbedrifter mener at de problematiske virksomhetene unngås systematisk av Arbeidstilsynets inspektører. Hvorfor mener de dette? Er det en misoppfatning fra hver enkelt bedrifts og bedriftsleders side at de selv tror at de er flinkere enn de er og at alle andre bedrifter er "mye verre" enn dem? Eller er det inspektørene som er fanget av systemet og vil besøke "enkle" bedrifter for å oppfylle den individuelle kvoten sin, kalt virksomhetsplan? Jobber systemet dermed imot muligheten til å gi bedriftene råd om systematisk HMS-arbeid? Hvor realistisk er det å ønske god veiledning og hjelp til bedriftene når inspektørene måles på antall gjennomførte tilsyn? Hvem er det som skal vekte disse mot hverandre? Inspektørene selv, regionskontoret eller departementet? Tilsynelatende kan det virke som at Arbeidstilsynet og Arbeidstilsynets inspektører står overfor den grunnleggende utfordringen å velge mellom kvalitet og kvantitet, og at dette kan bli førende for både tilsynspraksis og ikke minst for hvordan tilsynsmetodikken utformes.

7.3 Arbeidstilsynets tilsynsmetodikk – kvantitet eller kvalitet?

Tilsyn skal være mest mulig risikobasert, mest mulig enhetlig, og nå ut til flest mulig. Et hovedspørsmål er om dette er tilfellet. Arbeidstilsynet beskriver målet med tilsyn som "å kontrollere etterlevelse av regelverk slik at læring, utvikling og forbedring fremmes og gjør virksomhetene til gode HMS-virksomheter". Inspektørene vi møtte og intervjuet, og måten de opptrådte på i tilsynssituasjonen, underbygger denne målsettingen. Hvorfor er det likevel så stor forskjell i opplevelsene til NHOs medlemsbedrifter? Er det så stor forskjell i kvaliteten på arbeidet til inspektørene? Hvorfor blir det slik? Ligger svaret i deres ulike fagbakgrunn, eller i antall års erfaring som inspektører? I forlengelsen av dette – har det med opplæringen å gjøre, og videre, med Arbeidstilsynets forståelse av inspektørrollen? Utover det som den enkelte inspektør kan kontrollere – som egen atferd i møte med bedrifter, tror vi at noen av svarene på disse spørsmålene er å finne i det som kan kalles Arbeidstilsynets tilsynsmetodikk; nærmere bestemt i de dilemmaene som ligger i skjæringspunktet mellom ideologi og virkelighet.

Gjennom de ulike studiene som ligger til grunn for denne rapporten er det identifisert et utvalg dilemmaer som ligger i skjæringspunktet mellom ideologi og virkelighet, og som er relevante for å forstå spriket i forventninger mellom en betydelig del av NHOs medlemsbedrifter og måten Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet utøves på i dag. De identifiserte dilemmaene kan basert på de foregående diskusjonene defineres som følger:

- Hva som skal løses (oppfylle virksomhetsplan) – Hvordan ting skal løses (rådgivning)
- Kontrollør – Problemløser/dialogpartner
- Antall tilsyn – Grundighet i tilsyn
- Inspektørens verktøykasse – Inspektørens kompetanse
- Kompetanse på lovverk – Kompetanse på bransje
- Regelverk lovtekst – Oversettelse av lovtekst samt kontekstrelevans
- Antall tilsyn – Valg av bedrifter

Alle dilemmaene er relatert til effektiviteten og effekten av tilsyn. Arbeidstilsynets inspektører er pålagt å oppfylle sine individuelle virksomhetsplaner, hvor det står hvor mange virksomheter de skal ha tilsyn med kommende/inneværende år. Det er også dette Arbeidstilsynet måles på av departementet. Fram til i år ble Arbeidstilsynet i tillegg målt på antall pålegg som gis, med et krav/en forventning om en viss prosentvis andel av tilsyn som resulterte i pålegg. Dersom inspektørens hovedfokus må være på oppfyllelse av kravene i virksomhetsplanene kan det være forståelig at 1) Det er større vekt på å kontrollere enn å veilede, og inspektørene framstår dermed mer som kontrollører enn som problemløser og dialogpartnere; 2) Fokuset blir på kvantitet i form av antall tilsyn heller enn på kvalitet i form av bedriftenes læring, utvikling og forbedring; 3) Når tilsynsmetodikken er karakterisert av kontroll, hva er fokuset i opplæringen av inspektører? Hvilke ulike teknikker og metoder i møte med bedriftene har inspektørene å spille på i kraft av sin grunnopplæring?; og 4) Inspektørene er eksperter på lovtekster som for mange framstår som vanskelig å oversette til egen arbeidshverdag og som lite kontekstrelevante, fordi inspektørene i mindre grad har kompetanse på bransje. Oppsummert kan det se ut som at dette er konsekvenser av et ensidig fokus på kvantitet framfor kvalitet, og et resultat av dette er at det som kontrolleres hos bedriftene er riktig HMS i forhold til lovtekst heller enn at det veiledes i god HMS i forhold til bedriftens behov og den bransje- og bedriftsspesifikke konteksten.

Det kan dermed se ut som at dagens tilsynsmetodikk ikke nødvendigvis gir det løftet i læring, utvikling og forbedring i HMS som Arbeidstilsynets målsetting skulle tilsi. Det betyr at fokuset på kvantitet gjør at den faktiske effektiviteten og effekten av Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet blir mindre heller enn bedre. Den gode kompetansen på lovverk mister litt av sin verdi når det skorter på bransjekompetanse og en mer fleksibel forståelse av bedriftenes arbeidshverdag. I dette perspektivet kan enhetlighet – standardisert praksis – forstås både positivt og negativt. Enhetlig praksis er positivt i den forstand at like tilfeller behandles likt. Det har kommet flere rapporter via NHOs bransjeorganisasjoner om at det ikke er tilfellet, og av NHO-bedriftene som deltok i spørreundersøkelsen mener en betydelig del det samme. Er svaret kvantifisering og standardisering av fokus? Enhetlig praksis er negativt i den grad at bedriftene opplever tilsyn som så standardisert at de ikke ser relevansen av det i forhold til læring, utvikling og forbedring av egen HMS-tilstand. At tilsyn oppleves som mer bransjespesifikt betyr ikke at like feil skal dømmes ulikt.

Det siste dilemmaet gir grunnlag for å diskutere om Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet faktisk er risikobasert i den grad det er målsetting om. Med det store fokuset på antall tilsyn er det en viss sannsynlighet for at 1) De antatt "vanskeligste/mest useriøse" bedriftene til en viss grad velges bort fordi tilsyn der er for ressurskrevende; 2) Når det begynner å haste med å ha oppfylt kravene i virksomhetsplanene velges det bedrifter for tilsyn som er lett tilgjengelige heller enn de bedriftene som "trenger" det mest; og 3) Kompleks problematikk slik som for eksempel sosial dumping velges bort fordi det krever kompetanse og tid som den enkelte inspektør egentlig ikke har. Uavhengig av satsninger og kampanjer – dersom Arbeidstilsynet ikke også velger noen av "verstingene" vil effektiviteten av tilsynsvirksomheten være skadelidende.

Det som her knyttes til effektivitet og effekt av tilsyn forstått som bedriftenes læring, utvikling og forbedring på HMS – blant annet om fokus skal være på kvantitet heller enn kvalitet, og mindre på bransjekompetanse enn på lovverk, har selvfølgelig noe å si for bedriftenes oppfatning av Arbeidstilsynets legitimitet og omdømme. Fra evalueringen av God vakt! s 18: "Når tilsynet ikke kunne være fundert i inspektørens kompetanse og heller ikke ble fundert i sykehusets egen, mistet de tilliten til tilsynet".

Kampanjer hvor Arbeidstilsynet utfordrer sin egen tilsynsmetodikk, slik som "God vakt!" og "3-2-1 Sammen for et godt arbeidsmiljø", har hatt en mer involverende tilnærming med fokus på at inspektører er veiledere i diskusjonsarbeidet. Dette er likevel ikke det som presenteres som Arbeidstilsynets metode når det gjelder tilsyn og informasjons- og veiledningsarbeid. Det vil være nyttig for Arbeidstilsynet å implementere mer av denne tilnærmingen i alle slags tilsyn, og ikke bare teste den ut i pilotprosjekter.

En av konklusjonene etter kampanjen "3-2-1 Sammen for et godt arbeidsmiljø", er at samarbeidet mellom etatene NAV Arbeidslivssenter og Arbeidstilsynet har vært positiv for Arbeidstilsynets omdømme (Utaaker & Hegdal, 2011: 33). Årsaken er NAV Arbeidslivssenter har vært en døråpner inn til bedriftene for Arbeidstilsynet, som flere sier at de har hatt en mer anstrengt relasjon til. Tidligere ville det vært utenkelig for arbeidsgivere eller verneombud i pilotvirksomhetene å ta kontakt med Arbeidstilsynet, men nå ser de muligheten for at de selv kan ta kontakt. Bedriftene oppfatter at når inspektørene fra Arbeidstilsynet har en veilederrolle kan de være en hjelp for dem, og ikke en brems i det langsiktige HMS-utviklingsarbeidet. I sluttrapporten står det videre at veilederne har hjulpet virksomhetene til å se HMS- og IA-arbeid i en større sammenheng, både på system-, gruppe- og individnivå.

I tildelingsbrevet påpekes det at Arbeidstilsynet har et ansvar for å velge ut metoder som sikrer best mulig tilsyn. Dersom målsettingen med tilsyn er bedriftenes faktiske læring, forbedring og utvikling indikerer resultatene fra de ulike studiene som er grunnlag for denne rapporten at for en betydelig andel av bedriftene nås ikke denne målsettingen. Et forslag i så måte er at tilsynsvirksomhetens innretning og innhold revurderes i forhold til en utviding av dagens repertoar og følgelig av det som kan kalles verktøy som er tilgjengelige for inspektørene i utførelsen av tilsynspraksisen og av den opplæring som inspektørene tilbys.

8 NHOs medlemsbedrifiers egne forslag til forbedringer

I spørreundersøkelsen var det flere åpne spørsmål der bedriftslederne kunne skrive inn svar. Denne muligheten ble benyttet av svært mange. En del av de som skrev inn svar, sa at de synes at Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet fungerer greit. Majoriteten av de som skrev inn svar hadde derimot forslag til forbedringer. Vi vil i det følgende gå inn på hvilke forbedringer de kom med. Disse forslagene kan grupperes i henhold til følgende kategorier:

- Generelt om dialog og samarbeid mellom Arbeidstilsynet og bedrifter
- Utvelgelse av tilsynsobjekter
- Under tilsyn
- Etter tilsyn
- Dialogen mellom inspektør og bedrift

8.1 Generelt om dialog og samarbeid mellom Arbeidstilsynet og bedrifter

Mange av forslagene handler om hva som kan gjøres utenfor rammen av tilsyn, som et preventivt arbeid og for å bedre samarbeidet. Kommunikasjon via IKT var ett av temaene som forbedringsforslagene var knyttet til. Noen av forslagene var å forbedre nettsidene, for eksempel med en chattefunksjon, og å være aktive på sosiale medier på flere språk, der det er naturlig. NHOs medlemsbedrifter ønsker også bedre og mer kommunikasjon via e-post – at man kan henvende seg direkte til for eksempel en kontaktperson og få gode svar. Et annet forslag går på at utover tilsynspraksisen slik den utøves i dag, kan Arbeidstilsynet utøve tettere oppfølging i form av en levende elektronisk dialog, et elektronisk verktøy som bedriftslederne må oppdatere med jevnlig mellomrom uten at det er store revisjoner som kreves. Bedriftenes input i dette verktøyet vil i så måte utgjøre mindre punktkontroller for å se om bedriften holder det den lover i forhold til det den er og har forpliktet seg til. Ikke minst var det flere som poengterte språkbruk - faguttrykk og spesielle termer kan være vanskelige å forstå (og det er kanskje ikke alle som våger å spørre om betydning) og er kun egnet til å skape avstand. Oppsummert blir dette:

- Nettsider med chattefunksjon
- Bedre kommunikasjon via e-post
- At Arbeidstilsynet er aktive på sosiale medier
- Elektronisk verktøy for punktkontroller
- Mer lettfattelig språk

Knyttet til bedre IKT-funksjoner er nettopp bedriftenes ønsker om mer kontakt og tettere oppfølging – både når det gjelder regelmessighet og hyppighet, med bredere involvering av også ansatte i bedriftene og ikke bare ledere og verneombud. Det følgende sitatet er representativt for flere av de åpne svarene og illustrerer dette:

Det bør være god dialog uten politiske motiver, og de bør jobbe preventivt med HMS slik at bransjen min vet hva de kan forvente. Jeg ville satt pris på et besøk i året der vi er god forberedt og vi kan ha en åpen og transparent dialog og gi innsyn i alle områder på en god måte. Det vil bidra til at bedriften må jobbe kontinuerlig og godt med HMS arbeidet. Jeg ser ingen andre veier videre. Bedriftsleder

Forslagene for å oppnå det NHOs medlemsbedrifter ønsker, at Arbeidstilsynet er mer aktive og også mer oppsøkende mot bedrifter, kan konkretiseres i følgende punkter:

- Gjennomføre obligatoriske møter minst en gang i året
- Sendte ut enkle mailer med få, men konkrete innspill en gang i måneden til bedrifter og kontaktpersoner, for videresending til samtlige ansatte
- Aktiv deltagelse i/mot bransjeorganisasjoner der det stort sett er seriøse medlemmer, som for eksempel det å stille opp på dialogmøter med flere bedrifter samlet og å være til stede på (bransje)samlinger som har fokus på HMS
- Heller enn seminar med forelesninger kan Arbeidstilsynet arrangere dialogmøter hvor bedriftene legger frem problemområder, og får konkrete svar på spørsmål
- Bidra til å gjøre tilleggstjenester som kurs og nettsider mer kjent
- Besøke bedrifter uanmeldt, ikke for å føre kontroll men for å ta en prat. Da kan man få en god tone og man vet at dere følger med uten at det blir rapporter og skjemaer ut av det som tar mye tid.

En kritisk forutsetning for at Arbeidstilsynets medarbeidere skal evne å være proaktive heller enn reaktive og mer aktive og oppsøkende mot bedriftene er at de tilgodesees med den nødvendige mertiden som det å samarbeide i tettere dialog med bedrifter krever. Jevnere kontakt og det at Arbeidstilsynet organiserer seg i forhold til å være mer oppsøkende kan gi bedre gevinster når det gjelder bedriftenes læring, utvikling og forbedring av sitt HMS-arbeid, i tillegg til et bedre omdømme for Arbeidstilsynet. Dette sitatet illustrerer dette:

Arbeidstilsynet har en omdømmeutfordring og der er mye negativ "ladning" knyttet til Arbeidstilsynet. Potensialet til Arbeidstilsynet er stort dersom man klarer å endre tilsynsaktiviteten fra å være reaktiv til å bli proaktiv. Bedriftsleder

En gevinst av et tettere forhold mellom Arbeidstilsynet og næringslivet er at Arbeidstilsynet får bedre bransjekunnskap. En god del av NHOs medlemsbedrifter uttrykker frustrasjon over at Arbeidstilsynet ikke kan nok om bransjen, og at de dermed ikke forstår bedriftenes utfordringer. De foreslår at Arbeidstilsynet burde opprette en ordning med kontaktpersoner, både på bedrifts- (for store bedrifter) og på bransjenivå:

Det spørs litt hva arbeidstilsynet skal være tilstede for. Er det kun for tilsyn for eventuelle feil og mangler, eller som rådgiver i spesifikke saker? Hvis som rådgiver så kunne det ha vært greit å hatt en kontaktperson man kunne ha diskutert temaer med. det kan godt være at man gjør alt man skal men at dette kan gjøres bedre eller annerledes. Eller at man vet at man gjør noe feil men ikke tør ta kontakt med arbeidstilsynet for hjelp/bistand for man er redd for konsekvensene. Da kunne en rådgiver ha vært greit å ha for å hjelpe bedriften bli bedre og ikke bare for å "ta" den eller bransjen hvis ikke ting er riktig. Bedriftsleder

og

Det hadde vært fint med en egen kontakt evt bransjekontakt - og bedre informasjon om hvordan man kontakter vedkommende. Det kan hende dette eksisterer i dag også, men det er uklart for meg hvordan man kan få råd og hjelp fra arbeidstilsynet. Bedriftsleder

Noen konkrete forslag er at:

- At hver bransje/sector/HMS-ledere hadde fått navn på hvem som er tilsyns koordinatør i forhold til sitt virksomhetsområde og hva vedkommende kan bidra med – det vil senke terskelen for å ta kontakt og støtte opp under mer aktiv dialog (ref. PTIL)
- En fast kontaktperson pr. bransje pr. fylke som bedriftene kunne koordinert seg i forhold til, diskutert med og spurt om råd. Også i forhold til å rapportere om avvik og kommunisere om at det skjer noe med henvendelsene som Arbeidstilsynet får
- Opprettelse av en anonymisert logg av, for eksempel, antall stansinger, slik at bedriftene ser at det skjer noe

Det er helt tydelig at seriøse bedrifter ønsker kontakt av høy kvalitet med Arbeidstilsynet, noe som indikerer at forståelsen for viktigheten av god HMS ligger langt fremme i bevisstheten. Bedriftene ønsker læring, utvikling og forbedring, gjennom tettere dialog og samarbeid med Arbeidstilsynet.

8.2 Prioritering av tilsynsobjekter

Valg av bedrifter for tilsyn opptar mange. Seriøse aktører sier de ønsker å bidra til Arbeidstilsynets arbeid, slik at det blir lettere for Arbeidstilsynet å finne frem til de useriøse:

Samle bransjeforeninger på lokalnivå, gjerne på ettermiddag/kveld for å informere om hva som gjøres med allment kjente problemer som for eksempel sosial dumping, ikke bare via aviser og nyheter. Kanskje vi kan dra nytte av hverandre? Ser i media at diverse etater blir forundret etter inspeksjoner fordi tilstanden var "verre enn man trodde" Man trenger ikke være rakettforsker for å skjønne dette!!!! Vi opplever dette daglig og man ser rundt seg når man kjører ut på oppdrag. Det lyser rundt de useriøse, men de får stå i fred. Muligens at det er vanskelig å komme til bunns i pyramiden? Tør ikke Arbeidstilsynet røske i røttene? Bedriftsleder

NHOs medlemsbedrifter foreslår at:

- Ha et møte annet hvert år slik at man blir kjent og jobber felles mot de samme målene; det er i alles interesse at man har sitt HMS system i orden
- Start med å kontrollere alle de som åpenlyst driver ulovlig og gå etter de useriøse bedriftene. Det er irriterende å bli plukket ut fordi man er lett å finne og har alt i orden. Det føles det bare urettferdig og bevisstløst. Realitetsorientering av bransjen er viktig
- Arbeidstilsynet må besøke alle bedrifter i samme kategori, som er i den samme byen. På den måten må alle følge opp pålegg, og det blir lik konkurranse. Få med alle tilsvarende bedrifter i rundene, i stedet for å bare plukke ut de samme om og om igjen
- Kontrollere bedre ute i distriktene
- Lage et register over alle tilsyn som er utført i hver enkelt bedrift og når dette skjedde;

Siste tilsyn kom mindre enn 6 måneder etter forrige tilsyn. Vi spurte da om de var klar over dette. Det var de ikke, men "syntes at det var en god ide at de kom likevel". Slik som vi opplever det i dag så er minst mulig kommunikasjon det beste for oss. Bedriftsleder

8.3 På tilsyn

NHOs medlemsbedrifter etterlyser også en annen tilnærming til bedriftene og tilsynsoppgaven når Arbeidstilsynet er ute på tilsyn. Mye av dette er sammenfallende med Arbeidstilsynets målsetting om læring, utvikling, og forbedring. Mange sier at de skulle ønske at inspektørene fra Arbeidstilsynet først var høflige

og med en framferd som viser tiltro til bedriftene, men at de ved negative funn kan være meget klare i sin tale. NHOs medlemsbedrifter ønsker at Arbeidstilsynet skal bidra til læring og ha fokus på samarbeid. I tillegg har flere forslag til endring i praksis rundt tilsyn. De anerkjenner at inspektørene sitter på mye kompetanse særlig på lovverk, men opplever at de er tilbakeholdne på å gå i dialog med bedriftene når de kommer på tilsyn – de er mest opptatt av sak. Bedriftene har forståelse for at inspektørene kjenner på at de sitter på begge sider av bordet men mener samtidig at mye læring går til spille, og etterlyser en større bredde i metode enn det klassiske tilsynet. En del mener at det uanmeldte tilsynet har gått av på dato, og at det av og til bør være med en egen observatør fra Arbeidstilsynet ut med inspektørene på tilsyn som kvalitetssikring. De ønsker også mer veiledning og praktiske råd etter gjennomføringen av tilsyn, og inspektører som har en positiv holdning og innstilling. Bedriftslederne sier at det må være en lav terskel for å ta kontakt med Arbeidstilsynet for å diskutere de spørsmål som bedriftene ser som relevante, og siden ha en konstruktiv dialog for å finne de beste løsningene. I tillegg ønsker de at Arbeidstilsynet "*må tørre å komme på invitasjon fra oss, de kommer ikke uten at vi rapporterer ulykke (uhell)*" (bedriftsleder). Bedriftene erkjenner dog at regionskontorene ikke har ubegrenset med ressurser:

Mitt inntrykk er at Arbeidstilsynets lokalkontorer har mer enn nok med å gjennomføre tilsynsplaner, og at ressursene deres til veiledning og dialog utover dette, i praksis er ikke-eksisterende. Bedriftsleder

Det store fokuset på å kontrollere etterfølgelsen av lovverket mangler retningslinjer for praktisk håndtering. Mange opplever lovverket som stort og komplekst, og etterlyser forenkling og kontekstrelatert oversetting. NHOs medlemsbedrifter savner også at det i visse tilfeller forklares hvorfor det og det tiltaket er viktig da det ikke alltid er selvforklarende for dem:

Hør på det vi har å si. Om dere ikke finner problem i bedriften, så er det ikke nødvendig å prøve å lage noen heller. Når vi spør hva vi skal gjøre for å gjøre ting riktig så ønsker vi ett konkret svar på det. Hvordan skal vi forstå reglene når dere ikke vil fortelle oss hvordan vi skal gjennomføre dem?
Bedriftsleder

Spriket mellom kvantitet og kvalitet samt mellom riktig HMS og god HMS som diskusjonen tok for seg er også noe som kommenteres av NHO-bedriftene:

- Mindre fokus på tilsyn og skrive avvik. Bør komme inn og gi råd og veiledning om mulige forbedringer, vise eksempler fra lignende bedrifter - det gir bedre HMS nivå på sikt. Må oppfattes som en positiv ressurs, ikke bare noe som skaper merarbeid uten at HMS nivået blir bedre i praksis
- Klargjøring av målet for hvorfor det gjennomføres tilsyn. Det å kontrollere lovbrudd oppleves som lite konstruktivt. Arbeidstilsynet kan bidra svært mye i hvordan bedriftene jobber med HMS, det å bruke sjekklister for å "finne 5 feil" er feil utgangspunkt
- Bruke mer av tiden på å sette seg inn i det som er bra og eventuelt ikke bra i bedriften for så å rettlede og hjelpe til med det som eventuelt kan gjøres bedre. Ikke komme med masse pålegg som ingen i bedriften forstår verdien av eller hvorfor en skal bruke store ressurser på. Både Arbeidstilsynet og bedriftene tjener på at det framstår med mer positiv tilnærming, ikke bare som et kontrollorgan med begrenset kunnskap i praksis

Et annet forhold som problematiseres i bedriftenes åpne svar er at lovverk og Arbeidstilsyn tilsynelatende ikke gjør forskjell på små og store bedrifter:

Det må være mulig å bytte inspektører når en ikke får i gang en dialog. Inspektørene må kunne tenke og ikke bare lese paragrafer. Mindre bedrifter trenger et annet arbeidstilsyn. Vi er lite tilfreds med det

arbeidstilsynet vi har i dag, da det selvsagt er stor forskjell på en bedrift med 100 ansatte eller flere, og en bedrift med 10 - 20 ansatte. Jeg synes regelverket kan virke stivbeint. Det er forskjell på en stor og en liten bedrift, noe det ikke tas nok hensyn til, blant annet når det gjelder kostnadsbilde. Bedriftsleder

Når det gjelder hva som er gjengs praksis ved arbeidsulykker kritiseres Arbeidstilsynets sterke samarbeid med politiet som "meget uheldig" – det oppleves som at en bedrift som er preget etter en ulykke skal straffes dobbelt – først av Arbeidstilsynet, så av politiet.

Mangel på dialog, veiledning og til dels godt samspill kan bidra til en uriktig vurdering av kontekst. NHOs medlemsbedrifter opplever det som frustrerende dersom inspektørene i liten grad ser konteksten bedriften befinner seg i. Mange av forslagene som er skrevet inn handler derfor om hvordan Arbeidstilsynet kan få en bedre tilpasning mellom regelverk og bedriftenes hverdag:

Arbeidstilsynets representanter bør være klar over at selv om de temaene de fremlegger er deres primære arbeidsoppgaver og arbeidskompetanse så er disse temaene kun tilleggskompetanse for en håndverker. For eksempel: mens en representant for Arbeidstilsynet har fullt fokus på et tema i HMS (for eksempel fallsikring i byggebransjen) så er dette kun (selv om temaet er viktig) en sidekompetanse for en håndverker som har sin yrkeskompetanse som sin primærkompetanse. Det sier seg selv at en fagarbeider ikke klarer å ha like god kompetanse på alle felt i HMS arbeidet som de som kun arbeider med HMS og arbeidsmiljø. Bedriftsleder

Flere av NHOs medlemsbedrifter etterlyser det at Arbeidstilsynet bør bli mer interessert i å lytte og lære om hva som er de aktuelle og reelle problemstillingene for bedriften, nettopp for at tilsynet skal bli bedre på bransje og kontekst. Det er denne manglende forståelsen som gjør at bedriftene føler på at de selv og inspektørene fra Arbeidstilsynet snakker forbi hverandre:

Vi kunne ønske oss en ordning som de har i Danmark der Arbeidstilsynet gjennom revisjon gir virksomheter en "godkjenning" for deres systematiske HMS arbeid, og i neste omgang bruker tid på dem som trenger det. Ønsker oss også den ordningen de har i Danmark med Arbeidsmiljøråd og Bransje Arbeidsmiljøråd. Bedriftsleder

Noen av de andre forventningene knyttet til relevans av tilsyn basert på innhold og fokus, samt Arbeidstilsynets bransjekunnskap er:

- At Arbeidstilsynet setter seg inn i bedriftenes behov i henhold til faktorer som sesongsvingninger. De bør heller være en veileder enn en paragrafrytterorganisasjon
- Bedre forståelse hos Arbeidstilsynet for praktiske problemstillinger
- At Arbeidstilsynet kan være mer hjelpelig med å finne individuelle løsninger; "...for eksempel når enkelte av reglene med blant annet hviletid og arbeidstid er tilnærmet umulig å løse i vår bedrift. I vårt tilfelle blir vi nødt til å sette ned stillingene til våre ansatte fra 100% til 50-70% stillinger, noe som hverken er ønskelig for arbeidsgiver eller ansatt".
- At Arbeidstilsynet før tilsyn setter seg bedre inn i bedriften de skal besøke. En del bedrifter har opplevd at inspektørene sitter med feil informasjon
- At Arbeidstilsynet henter mer praktisk erfaring fra ulike bransjer. Det som gjelder for en bedrift er ikke nødvendigvis likt for en annen bedrift. Da må Arbeidstilsynet vurdere praksis og faktiske forhold ifra ett tilfelle til et annet og gi råd ut ifra det
- At Arbeidstilsynet ved uanmeldt tilsyn kontakter en av lederne i bedriften før pålegg blir utfylt, og ikke arbeidere ut på plassen som kanskje ikke kjenner til rutiner og praksis – noe som gjør at

formelle krav blir vanskelig å kommunisere. Og at Arbeidstilsynet etterspør varslingsplaner og risikovurderinger på arbeidsplassen

NHOs medlemsbedrifter mener videre at et grunnleggende kriterium for at de skal oppnå læring, utvikling og forbedring av sitt HMS-arbeid er at Arbeidstilsynet ser på og behandler bedriftene som dialog- og samarbeidspartnere heller enn potensielle lovbrutere – dette henger sammen med både det som har blitt diskutert i henhold effektivitet og effekt av tilsynsmetodikken og større behov for veiledning og dialog heller enn kontroll. De ønsker å bli sett på som medspillere heller enn motstandere:

Alle "saker" har minst to sider. Når Arbeidstilsynet får en henvendelse fra en ansatt, bør de ta kontakt med den ansvarlige i bedriften. Når Arbeidstilsynet får en henvendelse fra en bedrift, bør de ta kontakt med den lokale tillitsvalgt/verneombud. Tror mange saker kan avklares og finne sin løsning gjennom tidlig dialog. Bedriftsleder

Flere NHO-bedrifter påpeker at ved pålegg i forbindelse med tilsyn bør også bedriften få lov å komme med argumenter. Ofte er det ansatte med varierende norskkunnskaper som har sitt syn på saken. Det stemmer ikke alltid med virkeligheten. De etterlyser også mer åpenhet og transparens fra Arbeidstilsynets side, for eksempel at sjekklister som skal gås gjennom på tilsynet oversendes forut for tilsynet. Noen har inntrykk av at det virket som om det var et mål i seg selv å få et etterspill på/konsekvenser av tilsynet i form av pålegg.

En annen tematikk som kommer opp når NHO-bedriftene skal komme med forslag til forbedringer er at særlig nystartede bedrifter i større grad trenger hjelp og veiledning heller enn kontroll. Her følger noen av bedriftenes kommentarer:

- Arbeidstilsynet kan gjerne ta noen runder ute på prosjektene til de som er i startfasen, og slik at det blir enklere å finne ut hva som eventuelt rettes på/ korrigeres
- Jeg tror det er viktig med en grunnholdning i Arbeidstilsynet at man bør også se på seg selv som en serviceorganisasjon som skal hjelpe frem det norske næringslivet til å bli godt og inkluderende. Det er jo sånn at det for eksempel i gründerbedrifter kan gå fort i svingene, og da bør det til en viss grad være slakk - og at Arbeidstilsynet kanskje burde hatt en funksjon/ ressurs som gjorde selskapene i stand til å forstå hva som skal prioriteres, fremfor å kun lete etter feil
- Har kun vært ett tilsyn og på et helt irrelevant område i forhold til hvilke stadium i HMS arbeidet vi var i. Arbeidstilsynet bør sette seg inn i bedriftenes utviklingsstadium. Det nytter lite å kontrollere siste stadium i HMS-arbeidet dersom bedriften er i første stadium

NHO-bedriftenes forslag til forbedringer av Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet viser at de har en forståelse for at Arbeidstilsynets medarbeidere har noen faste rammer som de må operere innenfor, samtidig som at de etterlyser grunnleggende går på kritikk av tilsyn som gjennomføres ved bruk av standardiserte sjekklister og som mest av alt bærer preg av kontroll heller enn veiledning; på lovtekster som mangler oversettelse og kontekstrelevans; på inspektører som mangler bransjekunnskap, interesse for å lære av bedriftene som de møter gjennom tilsyn; på manglende differensiering i forhold til hvilket "HMS-stadium" bedriften befinner seg på; og på at bedriftene betraktes mer som motspillere enn medspillere i arbeidet for god HMS. NHOs medlemsbedrifter vil gjerne ha mer kontakt og bedre oppfølging.

8.4 Etter tilsyn

NHOs medlemsbedrifter har også noen synspunkter på hva de mener kan forbedres i måten Arbeidstilsynet håndterer avslutningen av tilsyn på, som i bunn og grunn går på det som står i tilsynsrapportene og oppfølgingen i etterkant av tilsynet. Noen reagerer på ordlyden i svarbrevet etter tilsynet som selv om det

ikke ble registrert noen pålegg oppleves som et "direktiv", det vil si veldig byråkratisk. Det handler i stor grad om måten Arbeidstilsynet kommuniserer på:

Et skriftlig varsel om pålegg som besvares med en e-post, kunne med fordel vært besvart med en kort e-post fremfor å sende nytt mangesiders brev som påpekte feil i min e-post. Det hadde spart både tid og miljø. Bedriftsleder

Dette henger sammen med ønsket bedriftene har om en gjensidighet i kommunikasjonen med Arbeidstilsynet samt behovet om mer veiledning enn bare kontroll – som sentrale grep for en langsiktig læring, utvikling og forbedring av bedriftenes HMS-arbeid og -tilstand:

Det må alltid gjennomføres avsluttende møte og gjennomgang av tiltakene som er gjennomført - ikke bare en beskjed om at sak er lukket. Inspektører må også lytte mer til virksomhetens beskrivelse - når vi blir pålagt å gjennomføre svært omfattende støymålinger - samtidig som helsesjekkene viser at ingen ansatte har skader og rutiner ift hørselvern fungerer - oppleves påleggene som ganske meningsløse. Bedriftsleder

Mindre standardisert elektronisk kommunikasjon samt økt åpenhet om sjekklister og lignende i forkant av tilsynet er andre forslag som fremsettes. I tillegg opplever bedriftene at saksbehandlingen tar så lang tid at saken glemmes hos dem – og dermed bidrar dette også til manglende effektivitet og effekt av tilsyn. Det oppleves som at frister bare holdes den ene veien. Det tar lang tid før bedriftene får svar på forbedringene, i noen tilfeller så lenge at de går ut ifra at alt er i orden – selv om det ikke er det:

Saksbehandlingen må speedes opp. Slik det har vært nå mister vi "taket" i saken siden saksbehandlingstiden er på flere måneder. Bedriftsleder

8.5 Hver enkelt inspektør

NHOs medlemsbedrifter gir uttrykk for at det er store individuelle forskjeller på måten inspektører opptrer på under tilsyn. Et forslag som kommer opp er å skifte stillingsnavn fra inspektør (som signaliserer kontroll) til noe som signaliserer hjelp og veiledning. Kommentarene handler i stor grad om kommunikasjon og utveksling mellom inspektør og bedrift – flere opplever blant annet at funksjonen til en inspektør er å finne feil fremfor å fremme læring. I tillegg har flere bedrifter erfart at dersom de ønsker å bytte inspektør/saksbehandler på grunn av dårlig kommunikasjon – nettopp for å øke læringsverdi – skjer det ikke. Flere har erfaringer med både veldig god og veldig dårlig kommunikasjon – med ulike inspektører. Inspektører kan av og til fremstå slik at "sjekklisten" må følges og tilfredsstilles før vedkommende er åpen for å "se hva som faktisk utføres" og vurdere innholdet i dette. NHO-bedrifter erkjenner at det kan være feil/uheldig inntrykk av en lokal saksbehandler og ikke representativt for Arbeidstilsynet generelt:

Det er vanskelig å bedre den delen av kommunikasjonen som ikke går bra, når det ikke er vilje til konstruktiv og god dialog hos Arbeidstilsynet. Dette går på enkeltpersoner, men påvirker vår holdning til etaten. Bedriftsleder

I tillegg til kommunikasjon handler møtet med inspektørene om enhetlighet, for eksempel at ulike inspektører opptrer likt i forhold til samme problemstilling– flere bedrifter har motsatte erfaringer.

9 Avsluttende kommentar – å tette gapet mellom ideal og virkelighet

Diskusjonen om Arbeidstilsynets rolle i norsk arbeidsliv er ikke ny (Skaar et al., 1994). Likevel er den fortsatt høyaktuell. Det virker som at Arbeidstilsynet til tross for en målsetting om å skape læring, utvikling og forbedring av norske bedrifters HMS-arbeid og –tilstand, gjemmer seg bak en tilsynsmetodikk basert på kontroll, standardiserte sjekklister, og lovtekst heller enn å komme bedriftene i møte gjennom dialog og samarbeid. Framfor alt representerer dette et gap mellom ideal og virkelighet. De mange regionale og bransjemessige variasjonene viser at dagens tilsynsvirksomhet ikke er enhetlig, og det store fokuset på kvantitative tellekanter kombinert med inntrykkene NHO-bedriftene formidler indikerer at tilsynsvirksomheten heller ikke er så risikobasert som den burde være. Å svare på hvorfor det kan være slik vil være å gjette, men én mulighet er at Arbeidstilsynet – bevisst eller ubevisst – bruker dette som strategi for å beskytte seg selv. Så lenge tilsynsmetodikken er standardisert og refererer til lovtekst er det vanskeligere å " få påpekt feil atferd" enn om man våger å være fleksibel i forhold til kontekst, bransje, og andre faktorer. Å være kontrollør gjør Arbeidstilsynet mindre sårbart i så måte, enn om de skal veilede og samarbeide. Samtidig kan denne taktikken stenge for hensiktsmessig, god, og gjensidig læring – i mange tilfeller klarer ikke bedriftene å oversette lovteksten til egen arbeidshverdag og egne utfordringer. Enhetlighet har også både positive og negative sider, som diskutert. Framfor alt virker det som at målsettingen om å være mest mulig risikobasert er til stede i ideologi og planlegging, men at det til dels stopper når det kommer til utførelsen, for eksempel når det gjelder utvelgelsen av bedrifter og av tema. En grunn til dette er det store fokuset på kvantitet av tilsyn, som påvirker bedriftenes læring og forbedring, utvelgelsen av antatt "enkler" heller enn "vanskeligere" tilsynsobjekter, og utvelgelsen av problematikker.

NHOs medlemsbedrifter kommer med en rekke konstruktive innspill til hvordan målsettingen om læring, utvikling og forbedring av HMS-tilstanden bedre kan nås. Viktige forutsetninger for å klare å komme bedriftene i møte – i større eller mindre grad – er at 1) Arbeidstilsynet våger og evner å omdefinere roller og samspill mellom seg selv og bedrifter; og 2) Det er ressurser tilgjengelig – eller at ressurser prioriteres – for en slik omdefinering. Bedriftene ønsker seg mer veiledning, dialog og samarbeid. De ønsker at bedrifter og bransjer får anerkjennelse for sin kompetanse på kontekst- og bransjespesifikke HMS-utfordringer som de opplever i sin arbeidshverdag, og at de brukes til kompetanseheving av Arbeidstilsynet på disse områdene. En fersk evaluering av Arbeidstilsynet viser blant annet til mangelfull kompetanse på bransjer og aktuell problematikk (Agenda Kaupang, 2015). Økt dialog og samarbeid, samt mer hensyn til kontekst- og bransjespesifikke utfordringer vil bidra til å bedre effekten av tilsyn og dermed den overordnede effektiviteten av Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet. Når innhold og fokus i tilsyn oppleves som relevant av tilsynsobjektene øker i tillegg Arbeidstilsynets legitimitet og gode omdømme både på et bedrifts- og på et samfunnsnivå. Ikke minst betyr økt dialog og samarbeid på mange måter økt involvering. Involvering kan øke bedriftenes eierskap til de utfordringer som defineres og tilhørende tiltak, og i så måte bidra til en ansvarliggjøring av bedrifter og deres ledere og medarbeidere.

Involvering som bygger eierskap og driver frem naturlig ansvarliggjøring representerer en god sirkel hvor de ulike delene fremmer og forsterker hverandre. På den andre siden kan man si at et system karakterisert av kontroll og straff (slik som bedriftene kan oppleve det som i dag) kan skape en selvforsterkende ond sirkel preget av gjensidig mistillit, og negativt omdømme og legitimitet. Flere bedrifter peker på det danske systemet som inneholdende flere elementer som kan være alternativer til dagens praksis. Det innebærer at i tillegg til paragrafer blir det reelle arbeidsmiljøet styrende for bedriftenes HMS-arbeid. Systematisk endring av tilsynspraksis til å i økende grad inkludere involvering og samarbeid kan gi bedre læring, utvikling og forbedring av norske bedrifters HMS-arbeid og –tilstand. Mer kunnskap behøves i så måte for å utvikle en

form på tilsynsvirksomhet som i mindre grad skaper dikotome dilemmaer i forhold til Arbeidstilsynets målsettinger.

Arbeidstilsynet framstår på mange måter som en lukket instans, som heller enn direkte kontakt utenom tilsyn ønsker at bedriftene skal benytte seg av svartjenesten, regelhjelp.no, og Arbeidstilsynets nettsider for øvrig. For eksempel er Direktoratet for Arbeidstilsynet selv klageinstans for bedrifter som har noe å utsette på Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet og tilsynspraksis. På den annen side er dynamikken i norsk arbeidsliv økende, og en rekke nye problemstillinger oppstår stadig i takt med økende omstillingshyppighet og nye omstillingstyper, og ikke minst globalisering – for å nevne noen "fenomener" som påvirker vårt arbeidsliv. Refleksjonene som trigges av NHO-bedriftenes meninger og oppfatninger som kommer fram gjennom denne undersøkelsen – som består av flere studier – er at det nesten ensidige fokuset på kontroll bidrar til bedring av norske bedrifters HMS-arbeid og HMS-tilstand i begrenset omfang. Forklaringen ligger neppe (bare) i at det er bedrifter og/eller inspektører/Arbeidstilsyn som "gjør seg vanskelige" og vil ha ting på sin måte. Kanskje er det slik at Arbeidstilsynet bør utvide sin verktøykasse, slik at bedrifter i større grad kan møtes der de er i HMS-landskapet. Kanskje en målsetting ikke skal være "flest mulig" men "best mulig"; og heller enn bare "riktig HMS" skal en målsetting inkludere "god/relevant HMS". Én mulighet er at bedriftene som driver seriøst og som er genuint interesserte i best mulig helse, miljø og sikkerhet for sine arbeidstakere møtes med revisjon og dialog, mens aktører som driver useriøst og som i liten grad engasjerer seg i arbeidsplassens HMS-tilstand, møtes med tradisjonell kontroll. Arbeidstilsynet sier selv at de besitter i liten grad kompetanse på systemrevisjon, men det er vel noe av det enkleste å endre på – dersom det er vilje til det. Det som først og fremst er viktig å gjøre dersom det er vilje til endring er å identifisere hva disse innspillene faktisk innebærer, og hva som kan være gode arbeids-/tilsynsformer. Det betyr at det både må utvikles løsninger på hovedproblemstillingene, og nøkler og verktøy som bygger bro mellom Arbeidstilsynets mandat og ressurser, og bedriftenes behov for hjelp og veiledning. Iboende i dette er at Arbeidstilsyn og bedrifter må ha en gjensidig oppfatning av hverandre som medspillere heller enn motspillere.

Referanseliste

Agenda Kapuang (2015). Evaluering av Arbeidstilsynet. Stabekk: Rapport R8710

Andersen, R. K., Bråten, M., Eldring, L. og Ødegård, A. M. (2010). *Evaluering av tiltak mot sosial dumping. Underveisrapportering*. Oslo. Fafo-notat 2010:24

Andersen, T. K., Torvatn H. og Finnestrand, H. O. (2006). *Utvikling av arbeidsmiljøet i næringsmiddelindustrien 2000-2005 – En evaluering av Arbeidstilsynets "Nær & nyt" kampanje*. Trondheim: SINTEF Teknologi og samfunn. Rapport STF50 A06003.

Arbeidstilsynet (2012). *Analyse og vurdering av arbeidsmiljøtilstanden. Et kunnskapsunderlag til ny strategisk plan for Arbeidstilsynet 2013-2016*. Kompass Tema nr. 3, Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet (2013). *Strategisk plan 2013-2016*.

Arbeidstilsynet (2013). *Årsrapport*

Arbeidstilsynets hjemmeside: <http://www.Arbeidstilsynet.no/>

Forsberg, E.-M., Wathne C. T., Sørensen B. A. og Gamperiene, M. (2007). *Evaluering av tilsynsmetodikken i Arbeidstilsynets God vakt!-kampanje*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

NOU (2010). *Arbeid for helse. Sykefravær og utstøting i helse- og omsorgssektoren*. Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet. NOU 2010:13

PricewaterhouseCoopers (2008). *Evaluering av Arbeidstilsynet*. Oslo: PricewaterhouseCoopers. Rapport.

Skaar, S., Lindøe, P., Claussen, T., Jersin, E., Tinmannsvik, R. (1994). Internkontroll – ørkenvandring eller veien til det forjettede land? Trondheim: SINTEF, rapportnummer STF82 A94002.

Sollund, M. og Magnussen, T. (2005). *Arbeidstilsynets svartjeneste. En kartlegging av muligheter for utvikling og kvalitetssikring*. Bodø: Nordlandsforskning. NF-arbeidsnotat nr. 1002/05.

Torvatn, H. (2001). *Arbeidsmiljø og arbeidstilsyn gjennom 90-årene*. Trondheim: SINTEF-rapport STF38 A01020.

Trygstad, S., Sollund, M. og Johansen, B. (2003). *Bedre arbeidsmiljø i hjemmetjenesten? Evaluering av Arbeidstilsynets landsomfattende kampanje "Rett hjem"*. Bodø, Nordlandsforskning. NF-rapport nr. 23, 2003

Utaaker, E. og Heggdal B. (2011). *Felles innsats – delt glede. Sluttrapport 3-2-1 Sammen for et godt arbeidsmiljø*. Bergen: Arbeidstilsynet.



Teknologi for et bedre samfunn

www.sintef.no