

Bør arbejdspladsvurderinger offentliggøres? Om cirkulation af evaluativ viden på arbejdsmiljøområdet

Peter Dahler-Larsen

Bør arbejdspladsvurderinger (APV) offentliggøres? Efter en konceptuel introduktion til evaluativ information i lyset af begreber som situerethed, relevans, kodificering og cirkulation præsenteres i artiklen nogle empiriske resultater fra en ny undersøgelse af APV i den offentlige sektor i Danmark. På det grundlag argumenteres for, at offentliggørelse af APV vil fremme en bedre implementering af den eksisterende lovgivning, gøre det muligt at identificere arbejdspladser med særskilt store arbejdsmiljøproblemer, hjælpe med at sprede gode eksempler og styrke den demokratiske kontrol med arbejdsmiljøet.

Vi lever i en tid, hvor stadig mere evaluering-information offentliggøres. Det gælder karakterer i skolen, brugertilfredshed i uddannelse og tilsynsrapporter på restauranter. Det gælder kvalitetsinformation om hospitaler, både i form af patienttilfredsundersøgelser og data om behandlingsresultater.

På arbejdsmiljøområdet findes en bemærkelsesværdig undtagelse. Som ansøger til et job er du ikke på forhånd sikret indsigt i arbejdsmiljøet på din kommende arbejdsplads, der svarer til din indsigt i vedkommendes serviceydelse. Ganske vist er arbejdsplads-

vurderinger (APV) lovpligtige, de skal udføres mindst hvert tredje år og forefindes desuden i dokumenteret form, men kun internt, kun for allerede ansatte og ledere. Og for øvrigt er det Arbejdstilsynet, som kan efterse, at APV er foretaget.

APV er født som en blød reguleringsform. Sigtet er løbende intern læring, udvikling og forbedring af arbejdsmiljøet. Kommende medarbejdere og offentligheden som sådan betragtes som udenforstående, ikke som legitime interessenter, der har ret til indsigt. Er det holdbart og fornuftigt? Er arbejdsmiljøet ikke et offentligt anliggende?

Samfundet har indlysende interesser i arbejdsmiljøet. Arbejdsbetinget nedslidning, stress, ulykker og lignende risici medfører store samfundsmæssige og menneskelige omkostninger. De udgør desuden væsentlige debattemner i samfundet. Derfor er det værd at diskutere, om man kan styrke fokus på arbejdsmiljøet ved at offentliggøre APV. Det er netop formålet med denne kronik, som i øvrigt bygger på en ny undersøgelse af arbejdspladsvurderinger på offentlige arbejdspladser i Danmark.¹

Det hedder i Arbejdsmiljøloven §15a:

"Arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen under hensyn til arbejdets art, de arbejdsmetode- og arbejdsprocesser, der anvendes, samt arbejdspladsens størrelse og organisering. Arbejdspladsvurderingen skal forefindes i virksomheden og være tilgængelig for virksomhedens ledelse, de ansatte og arbejdstilsynet. En arbejdspladsvurdering skal revideres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v. og disse ændringer har betydning for sikkerhed og sundhed under arbejdet, dog senest hvert tredje år." (Arbejds miljøloven, 2017).

Arbejdspladsvurderingen skal rumme en handleplan til løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer. Medarbejderne skal inddrages. Derudover må arbejdspladsen selv vælge tilrettelæggelse, fokus og metode i arbejdspladsvurderingen.

APV udgør et centralt virkemiddel i udvikling af arbejdsmiljøet på den enkelte arbejdsplads. APV er også arbejdsmiljørepræsentantens vigtigste kilde til indflydelse (Landsorganisationen, 2018). Derfor er APV et fint eksempel på en form for evaluering af arbejdsmiljøet, som er værd at diskutere. Diskussionen kan sættes i scene i forhold til større spørgsmål om, hvordan evaluativ viden om arbejdsmiljø er situeret, kodificeret og cirkuleret.

Viden: Situeret, kodificeret og cirkuleret

Det er en grundlæggende videnssociologisk indsigt, at al viden er socialt situeret (Berger & Luckmann, 1966). Hver gang viden skabes, deles eller bruges, så er det altid på bestemte steder, i bestemte situationer og med involvering af bestemte aktører. De senere års forskning i forskning har vist, hvordan både naturvidenskabelig viden (Latour, 1987) og

samfundsvidenskabelig viden (Camic, Gross & Lamont, 2011) er afhængig af en lang række forhåndsbetingelser (Law, 2004) såvel som en række lavpraktiske processer. Produktion af viden bygger på et helt 'bagland' af forhistorier, institutioner, problemforståelser, interesser, sociale alliancer, infrastrukturer og materielle ressourcer. Den danske APV-lovgivning er for eksempel et resultat af EU Direktiv 89/391, som sætter nogle minimumskrav til arbejdsgiverens ansvar for at holde øje med arbejdsmiljøet på den enkelte arbejdsplads. Her er APV et centralt virkemiddel. Da virksomhederne jo er meget uens og har meget uens problemer, ender man med en meget overordnet og blød form for regulering, hvor meget er op til virksomhederne selv. Det har været et vedvarende ønske ikke at beslaglægge for mange ressourcer i virksomhederne, også de små og mellemstore, for at de kunne leve op til lovgivningen. EU rammedirektivet er også et barn af sin tid, hvor man havde stor tiltro til den enkelte virksomheds kapacitet til at tage vare på sin egen refleksion og udvikling, blot man iscenesatte en mild procesregulering (Smismans, 2003).

Begrebet relevansstrukturer er egnet til at fange, at mennesker tilegner sig viden på en måde, der er afhængig af, hvordan den viden passer ind i deres hverdagsliv, opgaver og interesser (Berger & Kellner, 1982). Relevansstrukturer afhænger meget af, hvordan man forstår de mest foreliggende og presserende problemer i ens hverdagsliv.

På arbejdsmiljøområdet ved vi, at der er meget forskellige medarbejder- og ledelsesinteresser. Her antager man sådan set i APV-lovgivningen, at der i virksomheden som sådan er en fælles interesse, eller i hvert fald at samarbejde er vejen til fælles løsninger. Derfor kan vi forudsige, at APV på en arbejdsplads vil udfolde sig på en måde, der er meget afhængig af, hvordan ledelsens og de ansattes relevansstrukturer er i spil i forhold til hinanden.

For at forstå APV er der også brug for begrebet kodificering. Så snart en form for viden er relevant for flere, kan der være behov for at kodificere den. Kodificering betyder mere eller mindre faste forskrifter, tvang eller frivillighed, med hensyn til hvordan viden formes og bruges. Også i APV-arbejdet må man på en arbejdsplads beslutte sig for et eller andet mere eller mindre fælles koncept. I nogle kommuner laver man samme form for APV på alle kommunens arbejdspladser, fra park og vej til skoler og børnehaver. I mange offentlige organisationer køber man et mere eller mindre grydeklart koncept for APV fra et konsulentfirma. Det er tegn på, at man forestiller sig en fælles overordnet relevansstruktur gælde i hele organisationen.

Så snart viden bliver kodificeret, så løber man en risiko for, at den kodificerede viden kun beskriver nogle problemer og løsninger og ikke andre. Hvis viden bliver kodificeret et sted i den overordnede organisation, selv om den i vidt omfang skal bruges et andet sted, f.eks. på den enkelte lokale arbejdsplads, risikerer man, at den er relevant for nogen aktører, men ikke for andre. Mange kan endda helt miste blikket for, hvad der har været formålet med kodificeringen. Og så indretter man sig i den lokale situation på at blive afkrævet en eller anden form for dokumenterbar viden, men uden at lade det præge ens daglige praksis mere end nødvendigt (Power, 1997). På arbejdsmiljøområdet er det ikke ukendt, at tilsyn, akkreditering eller arbejdspladsvurderinger opleves som noget, man bare skal have overstået, fordi det er foreskrevet af andre eller lovpligtigt (Hohnen & Hasle, 2011).

Alligevel kan der være stærke kræfter bag kodificering. Kodificering gør det muligt for viden at cirkulere på tværs af lokaliteter. Kodificering er ofte medvirkende til, at det er muligt at afrapportere om sikring af nogle minimumskrav i alle dele af en stor organisation, at sammenligne problemtil-

stande mellem flere forskellige situationer, at holde generelt opsyn eller at danne sig et overblik et bestemt problemkompleks. Når viden cirkuleres, sættes nogen i stand til at handle på tværs af tid og rum. I mange tilfælde cirkulerer APV-resultater opadtil gennem organisationens forskellige ledelseslag, sådan at hvert ledelseslag får et særskilt ansvar for sin egen opfølgning, især hvis resultaterne i en særlig afdeling er dårligere end sammenlignelige afdelinger på samme niveau. Så kodificering medvirker til at få visse ting til at ske på flere måder. Den tillader viden at rejse, den gør sammenligning mulig, og den er forudsætningen for, at man kan lægge pres på de steder, hvor sammenligningen giver problematiske resultater.

Alt dette sker naturligvis mens nogle relevansstrukturer tilgodeses, og andre ikke gør. For APVs vedkommende prioriteres interne interesser højt, mens det er vanskeligt eller umuligt for de fleste eksterne parter at få indsigt.

Offentlig cirkuleret evalueringsviden kan ellers være meget magtfuld. For eksempel viser Espeland og Sauder (2007), hvordan der kan skabs magtfulde alliancer (sponsorer, aftagere, tidligere, nuværende og kommende studerende) rundt om ranglister over uddannelsesinstitutioner, der gør det nødvendigt for ledere af disse institutioner at tage listerne alvorligt, også selv om man kritiserer pålideligheden og relevansen af de data, som ranglisten bygger på. Der ligger meget magt i sammenligning. Så også her gør der sig relevansstrukturer gældende. Det er bare nogle andre relevansstrukturer end dem, der dominerer i en lokal situation inde på en arbejdsplads.

I de senere år har der været en øget interesse for fænomener som formidling, oversættelse, brobyggere og udveksling (Davis, Kingsbury & Merry, 2012; Røvik, 2007; Wimbush, 2014). Denne tendens er udtryk for, at viden sjældent kan overføres direkte og tvangsfrit fra

en kontekst til en anden. Når viden situeres på ny, så foreligger der en ny kombination af problemer, praktiske forhold og relevansstrukturer. De konkrete betingelser, under hvilke viden skabes, udformningen af viden, måder hvorpå den kodificeres og cirkuleres, og måderne hvorpå den kan bruges og omsættes af aktører i forskellige situationer, er alt sammen forbundne størrelser.

Der ligger til gengæld gevinster at hente i udvekslingen, bearbejdningen og 'relevansgørelsen'. Man kan så at sige få viden sat i arbejde en gang til. Men det er komplekse sager, fordi situering, kodificering og cirkulation hænger sammen. Når en af dem ændres, er der konsekvenser for de andre. Derfor er der også meget friktion at afhjælpe og meget arbejde at gøre, når viden skal omsættes – hvilket sådan set også afspejles i den voksende litteratur om netop disse processer.

Derfor er det ofte for endimensionelt blot at bede om 'mere viden'. I stedet må man se på nogle komplicerede balancer mellem viden, dens mulighedsbetingelser og de relevansstrukturer, den tilgodeser. Det gælder både viden, som den er, og som den kunne være. Denne tanke vil jeg nu applicere konkret hvad angår APV – i lyset af nye undersøgelsesresultater. Mit argument er nemlig, at APV kunne være andet og mere, end den er i øjeblikket. Det kunne ske, hvis man oftfentliggjorde APV.

Arbejdspladsvurderinger

En nyligt offentliggjort undersøgelse baseret på kvalitative interviews og 2221 spørgeskemasvar fra arbejdsmiljørepræsentanter i et bredt udsnit af offentlige virksomheder giver et indblik i hvordan APV virker i øjeblikket og hvilke styrker og svagheder, der præger arbejdet.

78% af de adspurgte svarer ja til, at der på arbejdspladsen findes en handleplan udarbejdet som følge af seneste APV. Hele 13,2%

af arbejdsmiljørepræsentanterne siger nej til dette (Dahler-Larsen & Sundby, 2019, s. 59). Det er en alvorlig svækkelse af arbejdet og en bemærkelsesværdig oplysning i betragtning af, at en handleplan er lovpligtig. Dertil kommer 8,6% af de adspurgte, som svarer "ved ikke" på spørgsmålet. Også dette udgør et tab i forhold til arbejdsmiljørepræsentanternes mulige indflydelse. De kan jo ikke bruge en handleplan, som de ikke har kendskab til. Selv om en tidligere handleplan skulle være vel gennemført, kan de uden kendskab til det tidligere forløb heller ikke bygge videre på det og lære af det. Så tilsammen er hele 21,8% afskåret fra at bruge en handleplan aktivt i deres arbejde som arbejdsmiljørepræsentanter.

Undersøgelsen viser også, at APV for 33,3% af alle arbejdsmiljørepræsentanter i meget høj grad eller i høj grad fører til konkrete handlinger med henblik på at forbedre fysiske arbejdsmiljø, mens det tilsvarende tal er 25,6%, hvad angår det psykiske arbejdsmiljø. Samtidig finder 52,4% af arbejdsmiljørepræsentanterne, at APV er et nyttigt eller meget nyttigt redskab i arbejdsmiljøarbejdet. I kvalitative interviews siger det, at det har at gøre med at "fastholde" arbejdsmiljøet på dagsordenen og minde både ledere og medarbejdere om vigtigheden af en løbende dialog om emnet (Dahler-Larsen & Sundby, 2019, s. 108 – 109).

Disse former for brug og nytte af APV viser sig at være korreleret med følgende faktorer:

- Indflydelse på APV fra de lokale parter i organisationen såsom arbejdsmiljørepræsentanten, dennes kolleger og nærmeste leder;
- Medarbejderengagement i APV;
- Ledelsesstøtte til APV-processen;
- Udarbejdelse af en handleplan;
- Integration af APV-arbejdet i organisationens øvrige processer så som strategi og personalepolitik;

Disse sammenhænge er stærkt signifikante og helt i overensstemmelse med litteraturen om, hvordan nyttige interventioner på arbejdspladsen tilrettelægges (Nielsen & Randall, 2012) og om brugen af viden (Kroll, 2015). De understreger netop betydningen af samarbejde, engagement, participation og relevansgørelse i forhold til organisationens processer i øvrigt. Det er sådan set ikke APV selv, der gør arbejdet. Det er engagementet undervejs, den 'massage', som APV giver, og dens indfletning i organisatorisk praksis, der gør forskellen.

Men i samme undersøgelse indgår også, om arbejdsmiljørepræsentanten finder, at arbejdsmiljøproblemerne på arbejdspladsen er alvorlige. Vi har konkret spurgt, om umiddelbar handling på arbejdsmiljøområdet er nødvendig for at arbejdspladsen kan fungere. Svarene på det spørgsmål er ikke korreleret med, om APV bliver brugt.

Så der er godt nok tydelige og teoretisk meningsfulde mønstre i, hvad der skal til for at APV bliver brugt, men disse mønstre har ikke noget at gøre med, om arbejdspladsen har alvorlige problemer eller ej. En obligatorisk proces som APV bliver gennemført som en pligt, som åbenbart ikke er koblet til oplevelsen af de lokale problemer. Så vi har i APV et obligatorisk politisk vedtaget instrument, som ganske vist virker nogle steder, men det er ikke de steder, hvor problemerne er størst. Fordelingen af problemer og fordelingen af handlinger er to forskellige fordelinger.

På dette punkt er fremlagt nok til at tage fat på forslaget om at offentliggøre APV. Argumenterne herfor har flere trin og facetter. Perspektiverne og relevansstrukturerne er mangfoldige. Idet følgende pakkes de ud en ad gangen.

Styrkelse af implementering

En offentliggørelse af APV kan styrke implementeringen af gældende lovgivning. Når vi

ved, at hele 21,8% af arbejdsmiljørepræsentanterne enten ikke har en handleplan som følge af APV-arbejdet eller ikke ved, om de har en, så udgør det naturligvis en svækkelse af den samlede mulige effekt af APV som virkemiddel.

Hvis APV skal offentliggøres, vil det tjene som en påmindelse om at få en handleplan lavet. Det bliver synligt for mange flere, om det er sket, inklusive Arbejdstilsynet og selvfølgelig kollegerne. Hvis handleplanen faktisk er lavet, men man ikke ved, om den findes, kan det skyldes, at den er havnet i en dunkel folder på medarbejdernes fælles computerdrev eller i et bedaget referat fra et udvalgsmøde, som ganske vist er teknisk tilgængeligt, men i praksis svært at finde.

Vi kan samtidig fra en anden undersøgelse af AMR sandsynliggøre, at søgninger på nettet er den allermeste brugte kilde til viden for arbejdsmiljørepræsentanterne (Landsorganisationen, 2018). Derfor er det oplagt, at en offentliggørelse af APV på nettet også ville kunne hjælpe arbejdspladsens egen AMR til hurtigt at finde ud af, om der findes en APV.

Under dette punkt handler det for så vidt blot om at fremme, at lovgivningen faktisk efterleves i ånd og bogstav, altså at APV og handleplan laves og er let tilgængelig for alle på arbejdspladser. Man kan også forestille sig andre perspektiver.

Sammenligning af arbejdspladser

Offentliggørelse af APV udgør et første skridt i retning af sammenligning af arbejdspladser. Det vil medvirke til at afgøre, om den enkelte arbejdsplads har særskilt alvorlige problemer. At sammenligne resultater af APV er ikke noget nyt. Det gøres i øvrigt allerede hos 45,9% af de adspurgte, hvor man typisk sammenligninger afdelinger inden for samme organisation (f.eks. skoler inden for en kommune). Afrapporteringssystemet kan være sådan opbygget, at kun ledere på de

forskellige niveauer kender de relative scorer på eget ledelsesniveau og på de afdelinger, som de er ledere for.

Hvis APV er offentligt tilgængelig, og den viser særligt graverende problemer, vil det anspre til en forstærket ledelsesmæssig indsats netop der, hvor problemerne er udpeget.

Man kan indvende, at de meget forskellige formater for APV gør sammenligning vanskelig. Indvendingen er kun delvis rimelig. I vidt omfang bruges nemlig allerede standardiserede formater fra f.eks. konsulentfirmaer i de spørgeskema-pakker, som udgør kernen i mange APV'er i den offentlige sektor. På min egen arbejdsplads kan man se, at samme konsulenthus i hvert fald servicerer 70 offentlige arbejdspladser, heraf mange store. I det omfang, som konsulenthuset benytter variationer af samme kodificerede koncept, giver det anledning til at tro, at en del sammenligninger er teknisk mulige.

Og selv i de tilfælde, hvor der er forskellige formater i forskellige APV'er, kan de være ganske informative. For eksempel på området for frie skoler kræver lovgivningen også, at evalueringer skal lægges offentligt frem, også selv om hver skole må vælge sit eget evalueringsformat.

Det er også meget muligt, at en offentliggørelse af APV i sig selv vil motivere flere til at bruge mere sammenlignelige formater. Med andre ord kan man tænke sig, at øget cirkulation også vil føre til øget kodificering. Det er klart, at man så må diskutere fordelene og ulemper ved det. Imidlertid er en vis kodificering allerede sket allerede uden offentlig cirkulation af APV.

Gode eksempler og forskning

En offentliggørelse af APV vil formodentlig også have en gavnlig effekt i hele det felt af organisationer, der arbejder med arbejdsmiljø. De gode eksempler vil kunne inspirere andre. Fremlagte APV vil kunne inspirere

til casestudier af udvalgte virksomheder. Det gælder både hvad angår tilrettelæggelsen af APV såvel som arbejdet med selve arbejdsmiljøet.

Med offentliggjorte APV vil mulighederne for forskning og evaluering blive væsentligt styrkede i forhold til, hvad man kender i dag. Når nu lovgivningen faktisk foreskriver jævnlig udarbejdelse af et på landsplan omfattende evalueringsmateriale, så er det faktisk ærgerligt, at man ikke gør dette materiale systematisk tilgængeligt for evaluering og forskning.

Det demokratiske perspektiv

Hvis man er ansøger til et job, kan der være praktiske fordele ved at kende APV'en og den opfølgende handleplan på ens kommende arbejdsplads. Kendskab til APV kan sætte arbejdsmiljøet på dagsordenen under jobsamtalen. Det kan også medvirke til en afklaring af, om der er tale om et godt match mellem ansøger og arbejdsplads. Individider har forskellig følsomhed og robusthed i forhold til specifikke arbejdsmiljøproblemer. Er man f.eks. særligt sensitiv over for støj, kan det indgå i overvejelserne om valg af den rigtige arbejdsplads. Selv hvis der er betydelige arbejdsmiljøproblemer på en arbejdsplads, kan det være afgørende for ansøgere at vide, om der er sat en handleplan i værk eller ej.

Disse overvejelser viser sådan set ganske tydeligt, at reguleringen af, hvem der har adgang til APV-data, også er et spørgsmål om, hvis vidensinteresser, der skal tilgodeses. I hvilket omfang ønsker man at ligestille borgere i forskellige funktioner i samfundet? Når vi som studerende har adgang til evalueringsdata om uddannelsesinstitutioner, som patienter har adgang til kvalitetsinformation om sygehuse, og vi som restaurantgæster har adgang til information om fødevarerikkerhed, hvorfor kan vi så ikke som ansøgere til jobs et af disse steder få tilsvarende oplys-

ninger om arbejdsmiljøet? Argumentet er jo ikke, at arbejdsmiljøet ikke er mindst lige så vigtigt. Argumentet kan heller ikke være, at arbejdspladsvurderinger per definition er interne arbejdsrapporter.

Det var en hel del kvalitetsinformation, evalueringer og tilsynsrapporter jo også, indtil man besluttede, at de skulle offentliggøres. Arbejdsmiljøområdet behøver ikke af retlige grunde at udgøre en undtagelse. Der findes allerede offentliggørelse af smileys vedrørende arbejdsmiljø på Arbejdstilsynets hjemmeside. Så det er svært at argumentere for, at arbejdsmiljø skulle være en privat sag.

Der er derfor et grundlæggende demokratisk perspektiv i offentliggørelse af arbejdspladsvurderinger. Det store moderne kompromis om, at mennesket kan realisere individuel frihed og emancipation i privatlivet, blot man leverer alt, hvad arbejdspladsen kræver, uden at arbejdspladsen selv er genstand for gennemdemokratiserede spilleregler, har på mange måder vist sig ikke at fungere (Rosa, 2014). Arbejdslivet udgør simpelthen en for væsentlig del af vores liv til at en sådan undtagelse kan begrundes. En offentliggørelse af APV er et lille skridt i retning af at styrke den demokratiske kontrol i forhold til arbejdslivet.

Forslaget har da også opbakning i befolkningen. En opinionsundersøgelse foretaget af A4 medier har vist et flertal på 53% mod 23% til fordel for offentliggørelse af APV (Kyst, 2019).

En offentliggørelse af APV kan imidlertid også skabe en gennemskuelig, der ikke har gode virkninger for alle. Hvis man offentliggør APV, kan enhver med adgang til internettet forholdsvis hurtigt overskue, hvor mange virksomheder ud af hundrede, der ser ud til at leve op til lovgivningen. Hvert femte år skal alle medlemslande i EU rapportere om, hvordan det går med implementeringen

af direktiv 89/391. Hvis alle de andre lande rapporterer, at de selv synes det går virkelig godt hos dem, ville det nok være ærgerligt, hvis Danmark som det eneste land kan sætte eksakte tal på graden af implementering. Demokratisk gennemskuelig kan være en ubekvem størrelse.

Indvendinger

Naturligvis bør man også tage stilling til virksomhedernes egne indvendinger mod offentliggørelse af APV. Vil det øge dokumentationsbyrden i den offentlige sektor? Nej, en offentliggørelse af APV vil ikke øge dokumentationsbyrden for arbejdspladser, hvor man allerede udfører APV i overensstemmelse med lovgivningen. APV skal alligevel være til rådighed for ledere og medarbejdere. At lægge den på en hjemmeside vil ikke udgøre nogen substantiel forøgelse af arbejdsbyrden. Kun arbejdspladser, der ikke overholder lovgivningen, vil opleve øget dokumentationsbyrde. Argumentet er derfor ikke vægtigt.

Kan APV rumme personfølsomme data? Nej. Virksomheder må allerede nu sikre sig imod, at personfølsomme data cirkulerer i forbindelse med APV-processen.

Der er allerede krav om, at APV inklusive handleplan foreligger i dokumenterbar form og kan genfindes i organisationen. Mange af deltagerne i vores undersøgelse benytter allerede data, der helt eller delvist er indsamlet anonymt. Mange, op mod halvdelen, foretager sammenligninger mellem flere afdelinger, og da må man formode at der typisk allerede er tale om data, som kan deles. Vi har observeret en organisation, hvor resultatet af APV hænger på opslagstavlen i en personalestue, så enhver for så vidt kan gå ind fra gaden og se det.

På min egen arbejdsplads, Københavns Universitet, kan jeg på en intern hjemmeside

se APV-resultater fordelt på alle fakulteter. Jeg kan ikke tro, at man derved gør personfølsomme oplysninger tilgængelige. I lyset af, hvor ofte APV deles eller cirkuleres i øvrigt, bør spørgsmålet om personfølsomme data ikke udgøre en principielt fældende indvending mod offentliggørelse af APV.

I en stor offentlig organisation, nemlig SKAT, har man tidligere valgt at offentliggøre resultater fra APV. Vi har interviewet nøglepersoner der. Det var ikke muligt at identificere nogen skadelige virkninger for virksomheden. Tværtimod brugte SKAT resultaterne til at gøre opmærksom på, at det faktisk gik bedre på arbejdspladsen end rygter tilsagde. Ligeledes fandt vi heller ikke skadelige virkninger på den arbejdsplads, hvor man valgte at placere resultaterne af APV på opslagstavlen.

Kan en offentliggørelse af APV føre til forskønnede resultater? Man kan forestille sig, at offentliggørelse af APV vil involvere kommunikations- og PR-afdelinger. Måske vil APV blive poleret og forskønnet for offentliggørelse. Denne effekt vil formodentlig imødegås, hvis aktører med kendskab til den forudgående APV-proces slet ikke kan genkende den fremlagte udgave. En offentliggjort APV er jo lige synlig for interne og eksterne parter.

Vil en offentliggørelse af APV føre til, at man skal stå på mål for en forældet APV, når den kun skal udføres hvert tredje år? Nej. Det står enhver organisation frit for at udarbejde en opdateret udgave, også selv om man ikke er ramt af lovkravet om højst tre år siden sidste APV. Det er faktisk et lovkrav, at en arbejdspladsvurdering skal revideres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v. og disse ændringer har betydning for sikkerhed og sundhed under

arbejdet (AM-loven § 15a). Så hvis man i øvrigt overholder loven, kommer man ikke til at offentliggøre en forældet APV.

Begynd med de offentlige arbejdspladser

Man kan diskutere om alle private virksomheder, også de små, kan afkræves offentliggørelse af APV. Derfor er det naturligt at starte med de offentlige virksomheder. De har størrelsen og arbejdsgangene til det. Det har et særskilt demokratisk ansvar – og de har påtrængende arbejdsmiljøproblemer i dele af den offentlige sektor. Man kunne også starte med alle virksomheder, der har mere end ti medarbejdere. De skal nemlig alligevel have en form for arbejdsmiljøorganisation og dermed allerede en kapacitet til at bære APV-arbejdet.

Alt i alt er argumenterne for offentliggørelse af APV mere vægtige end argumenterne imod. Selv om – eller netop fordi – APV er en blød reguleringsform, kan den godt styrkes ved at skabe øget offentlig indsigt i, hvordan APV laves, hvad den viser, og hvordan man vil følge op. At sætte offentligt lys på noget er ofte en ganske effektiv vej til handling. Men som diskussionen her viser, hænger situationen af APV i samfundet meget nøje sammen med, hvem den producerede viden fra APV cirkuleres til, og hvilke relevansstrukturer, der dermed tilgodeses. Derfor vil der være både tilhængere og modstandere af forslaget om at offentliggøre APV.

Flertallet af befolkningen synes som nævnt, at det er en god ide. Men givet de komplicerede sammenhænge mellem cirkulation af viden, relevansstrukturer og interesser, så er det ikke sikkert at et flertal er nok. Det er værd at tænke over.

REFERENCER

- Arbejds miljøloven (2017). Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø (LBK nr 1084 af 19/09/2017). URL: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2017/1084>
- Berger, P. L., & Kellner, H. (1982). *Nytolkning af Sociologien*. København: Lindhardt og Ringhof.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1966). *Den Samfundsskabte Virkelighed*. København: Lindhardt og Ringhof.
- Camic, C., Gross, N., & Lamont, M. (2011). *Social Knowledge in the Making*. Chigaco, IL: University of Chicago Press.
- Dahler-Larsen, P., & Sundby, A. (2019). *Arbejdspladsvurderinger. Hvordan et obligatorisk virkemiddel til evaluering af arbejdsmiljøet virker på offentlige arbejdspladser*. Odense: Syddansk Universitetsforlag.
- Espeland, W., & Sauder, M. (2007). Rankings and Reactivity: How Public Measures Recreate Social Worlds. *American Journal of Sociology*, 113, 1-40. doi: 10.1086/517897.
- Hohnen, P., & Hasle, P. (2011). Making work environment auditable – A ‘critical case’ study of certified occupational health and safety management systems in Denmark. *Safety Science*, 49(7), 1022 – 1029. doi:10.1016/j.ssci.2010.12.005
- Kroll, A. (2015). Drivers of Performance Information Use: Systematic Literature Review and Directions for Future Research. *Public Performance & Management Review*, 38(3), 459-486.
- Kyst, A. (2019). Ny måling: Flertal af danskere bakker op om offentlige APV'er. A4 Arbejds miljø (20.12.2019). URL: <https://www.a4arbejds-miljoe.dk/artikel/danskerne-enige-med-professor-apv-er-skal-vaere-offentlige>
- Landsorganisationen (2018). Arbejds miljørepræsentantens vilkår. Kortlægning – LO (rapport). København: Landsorganisationen.
- Latour, B. (1987). *Science in Action. How to Follow Scientists and Engineers through Society*. Stony Stratford: Open University Press.
- Law, J. (2004). *After Method: Mess in Social Science Research*. New York: Routledge.
- Nielsen, K., & Randall, R. (2012). Opening the black box: Presenting a model for evaluating organizational-level interventions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, 1 – 17. doi:10.1080/1359432X.2012.690556
- Power, M. (1997). *The Audit Society*. Oxford: Oxford University Press.
- Rosa, H. (2014). *Fremmedgørelse og acceleration* (Morten Visby, trans.). København: Hans Reitzels Forlag.
- Røvik, K. A. (2007). *Trender og translasjoner: ideer som former det 21. århundrets organisasjon*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Smismans, S. (2003). Towards a new Community strategy on health and safety at work? Caught in the institutional web of soft procedures. *International journal of comparative labour law and industrial relations*, 19(1), 55 – 83.
- Wimbush, E. (2014). Reshaping Evaluation to Enhance Utilization in Scotland: The Role of Intermediary Bodies in Knowledge-to-Action Strategies. In M. L. Loud og J. Mayne (red.), *Enhancing Evaluation Use*. Los Angeles: Sage.

Peter Dahler-Larsen, professor

Institut for Statskundskab, Københavns Universitet

e-mail: pdl@ifs.ku.dk

NOTER

1. Dahler-Larsen & Sundby (2019). Arbejdspladsvurderinger. Hvordan et obligatorisk virkemiddel til evaluering af arbejdsmiljøet virker på offentlige arbejdspladser. Odense:

Syddansk Universitetsforlag. Undersøgelsen er finansieret af Arbejds miljøforskningsfonden. Nogle passager fra denne bog indgår i stærkt bearbejdet form.