

Drivkræfter i virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde

– baseret på 25 års artikler i *Tidsskrift for Arbejdsliv*

Johnny Dyreborg & Klaus T. Nielsen

Drivers of occupational health and safety efforts in Danish workplaces – based on 25 years of articles in *Tidsskrift for Arbejdsliv*

Over the past 25 years, *Tidsskrift for Arbejdsliv* has addressed both psychosocial working conditions and workplace health and safety efforts. However, there has been no comprehensive analysis of the underlying drivers that have shaped workplace-level occupational health and safety (OHS) practices across this period. This article examines what has driven the development of workplace OHS efforts in Denmark over the past 25 years, and how these drivers have been analysed and understood through contributions in *Tidsskrift for Arbejdsliv*.

Approximately one hundred journal issues were systematically reviewed. Relevant articles were selected and analysed using Dyreborg's (2009) categorisation of drivers. Coding was carried out with AI-assisted text analysis (ChatGPT) and subsequently validated through researcher triangulation. 23 articles were included in the analysis. Four key categories of drivers were identified: (1) regulatory requirements (legislation, inspections, enforcement), (2) employee democracy and participation (social partner institutions, local involvement), (3) corporate social responsibility (market and reputational pressures), and (4) professionalisation and evidence-based knowledge translation (advisors, standards, tools, and data).

The review demonstrates a shift from democratic employee participation towards a more strategic, externally oriented approach, where OHS efforts increasingly form part of corporate leadership and legitimacy strategies. This highlights the need for continued critical research on the dynamics that shape workplace OHS practice.

Abstract

Tidsskrift for Arbejdsliv har gennem de seneste 25 år belyst både det psykosociale arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejdet. Der mangler dog en samlet analyse af, hvilke drivkræfter der på tværs af perioden har formet den arbejdspladsnære indsats. Artiklen undersøger, hvad der har drevet udviklingen i virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde i Danmark de seneste 25 år, og hvordan disse drivkræfter er blevet analyseret og forstået gennem bidragene i *Tidsskrift for Arbejdsliv*.

Alle ca. 100 numre af tidsskriftet blev systematisk gennemgået. Relevante artikler blev udvalgt og analyseret med udgangspunkt i Dyreborgs (2009) kategorisering af drivkræfter. Kodning blev foretaget ved hjælp af AI-assisteret tekstanalyse (ChatGPT) og efterfølgende valideret ved forskertrianglering. 23 artikler blev inkluderet i den videre analyse. Vi identificerede fire centrale kategorier af drivkræfter: (1) myndighedskrav (lovhåndhævelse, tilsyn og kontrol), (2) medarbejderdemokrati og medbestemmelse (partsordninger, lokal inddragelse), (3) social ansvarlighed (markeds- og omdømmepres) og (4) professionalisering og evidensbaseret videnoversættelse (rådgivere, standarder, data).

Gennemgangen viser en tydelig bevægelse fra demokratisk medarbejderinddragelse mod en mere strategisk og omverdensorienteret tilgang, hvor arbejdsmiljøarbejdet i stigende grad integreres i virksomhedernes ledelses- og legitimitetsstrategier. Analysen bidrager dermed til forståelsen af arbejdsmiljøets skiftende rolle og peger på behovet for fortsat kritisk forskning i disse dynamikker og hvordan de former arbejdsmiljøarbejdet.

Keywords: systematisk arbejdsmiljøarbejde, medarbejderinddragelse, social ansvarlighed, arbejdsmiljøregulering

Introduktion

Denne artikel er et inviteret bidrag til *Tidsskrift for Arbejdsliv* i anledning af tidsskriftets 25-års jubilæum. Formålet er at reflektere over, hvilken *viden om arbejdsmiljø* der er blevet formidlet gennem tidsskriftets artikler siden dets første udgivelse i 1999. Ved en systematisk gennemgang af de omkring hundrede numre identificerede vi to gennemgående tematiske linjer: *det psykosociale arbejdsmiljø* og *arbejdsmiljøarbejdet*. I dette bidrag har vi valgt at afgrænse os til det sidstnævnte tema. Særligt med vægt på den arbejdspladsnære indsats for at forbedre arbejdsmiljøet og med inddragelse af alle aspekter af arbejdsmiljøet.

Mere præcist fokuserer dette bidrag på, *hvilke drivkræfter* der har formet og forandret denne arbejdspladsnære indsats, uanset hvilke aspekter af arbejdsmiljøet som tages op. Afslutningsvist tager vi et sving forbi den særlige betydning, som forskningen og de fremtidige bidrag i tidsskriftet kunne have for udviklingen af arbejdsmiljøet. Men først: Hvad er det for overordnede rammer, der har præget arbejdsmiljøarbejdet i tidsskriftets første 25 år?

Overordnede udviklingstræk i perioden

Den statslige arbejdsmiljøpolitik har gennemgået markante skift i tidsskriftets levetid. Selv om Arbejdstilsynet (AT) har været en vigtig institutionel aktør gennem mere end 100 år, har omdrejningspunktet i arbejdsmiljøarbejdet bevæget sig over mod arbejdspladserne. Det blev bl.a. understøttet af bedriftssundhedstjenesten (BST), som var et flagskib i denne bevægelse mod praksis. Men det var et af de markante skift i perioden – fra et relativt bredt dækkende BST-system til at facilitering af arbejdsmiljøarbejdet i stigende grad er blevet markedsgjort, bl.a. med certificeret arbejdsmiljøledelse, interne arbejdsmiljøafdelinger og en række konsulenthuse, der har erstattet det tidligere BST.

Juridisk set er arbejdsmiljøarbejdet en omfattende undtagelse fra arbejdsgivernes ledelsesret (Kristiansen et al., 2014), og ledelsen har et udvidet objektivt ansvar (EU, 1989). Men det, der i praksis udfylder disse rammer, er i høj grad det løbende daglige samarbejde mellem ledere og medarbejdere på de enkelte arbejdspladser, og hvor balancerne mellem magt, ansvar og indflydelse kontinuerligt forhandles. Disse arbejdspladsnære rammer påvirkes af ydre faktorer (drivkræfter), der i forskellig grad spiller ind i dette samarbejde.

Fra primært at have et demokrati-, sikkerheds- eller sundhedsfokus bliver arbejdsmiljøpolitikken i stigende grad underlagt beskæftigelsesmæssige hensyn frem for at være et mål i sig selv. Denne udvikling afspejles eksplicit i den nationale arbejdsmiljøstrategi (2020-2030), hvor arbejdsmiljøet fremhæves som en "vigtig brik i den samlede beskæftigelsespolitik" (Beskæftigelsesministeriet, 2020). Det betyder, at arbejdsmiljøindsatsen ikke kun er et mål i sig selv, men også et middel til at øge arbejdsudbuddet, både intensivt og ekstensivt. Intensivt ved at nedbringe fravær og skabelse af et arbejdsmiljø, der kan understøtte højere produktivitet. Ekstensivt ved at fastholde ældre medarbejdere i længere tid på arbejdsmarkedet gennem forebyggelse af nedslidning og udstødning samt ændringer i pensionssystemerne. Samtidig søges arbejdsudbuddet øget ved at fremme unges tidligere indtræden på arbejdsmarkedet, bl.a. gennem lempelser af arbejdstidsregler og regler for hvilke typer opgaver som unge medarbejdere må udføre. I tråd hermed har megen forskning i arbejdsmiljø også forskudt sit fokus fra arbejdsvilkår, sikkerhed og sundhed til fravær, udstødning og førtidspensionering. Denne udvikling på arbejdsmiljøfeltet har desuden haft organisatoriske konsekvenser: Det tidligere Arbejdsmiljøråd, som havde en central rolle i koordineringen og udviklingen af arbejdsmiljøindsatsen, er blevet nedlagt og indlejret i det bredere Rådet for

Arbejdsmarked og Uddannelse – en udvikling, der viser, hvordan arbejdsmiljø er blevet en mere integreret del af den samlede arbejdsmarkedspolitik (Arbejdsmiljørådet, 2025; Beskæftigelsesministeriet, 2024).

Positionering i forhold til tidligere bidrag

Denne artikel forholder sig til den forskningsbaserede viden, der er formidlet i *Tidsskrift for Arbejdsliv* de seneste 25 år, og undersøger dermed en periode i udviklingen af arbejdsmiljøarbejdet i Danmark, en fase, der bl.a. er præget af drivkræfter som virksomheders sociale ansvar og orientering mod eksterne interessenter, branding og markedsmekanismer (Dyreborg, 2009).

Samtidig er det bemærkelsesværdigt, at de to tidligere institutionelle faser – nemlig perioden 1954-1974 med fokus på lovens håndhævelse og sikkerhedsrepræsentanter som interne kontrol-lanter, samt perioden fra 1975-2000, hvor udviklingen i arbejdsmiljøarbejdet havde fokus på demokrati, medarbejderinddragelse og dialogbaseret samarbejde – stadig er nærværende i artiklerne i *Tidsskrift for Arbejdsliv*; dog ofte som fravær og kritik af deres manglende indfrielse eller som et normativt ideal eller en længsel, der er tilsidesat af nyere udviklinger. Dette kommer frem i flere artikler, hvor der spores en vis ambivalens mellem ønsket om at styrke medarbejdernes indflydelse og så de strukturelle forskydninger mod ledelsesdrevne og strategisk formulerede arbejdsmiljøindsatser. Dette rejser spørgsmålet om, hvorvidt det sociale ansvar er blevet et reelt supplement til lovgivning og bidrager til at styrke medarbejderinddragelsen, eller om denne udvikling i arbejdsmiljøarbejdet i praksis har forskudt magtbalancen i virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde – et tema, som flere af tidsskriftets artikler er kommet ind på gennem årene.

På denne baggrund søger artiklen at besvare følgende spørgsmål: Hvad har drevet udviklingen i virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde i Danmark de seneste 25 år, og hvordan er disse drivkræfter blevet undersøgt og forstået gennem bidragene i *Tidsskrift for Arbejdsliv*?

Metode

Givet artiklens opdrag er undersøgelsen baseret på artikler publiceret i *Tidsskrift for Arbejdsliv*. Denne gennemgang af drivkræfter fokuserer således på, hvordan disse er beskrevet i tidsskriftet, og vi har manuelt gennemgået alle ca. 100 udgivelser for at identificere relevante bidrag om virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde.

Vi har brugt Dyreborgs (2009) kategorisering af drivkræfter til at analysere, hvad der har drevet udviklingen i virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde. Dyreborg peger på, at virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde i høj grad styres af de sociale og institutionelle forventninger til, hvordan arbejdsmiljøindsatsen bør organiseres og gennemføres. Der er tale om institutionelt forankrede opfattelser og normer for den rigtige måde at gøre tingene på, der giver retning og mening til aktørerne i den sociale praksis. Vi undersøger her drivkræfterne for virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde (Dyreborg, 2011), med brug af følgende fire kategorier:

- 1) Myndighedskrav (lovhåndhævelse, tilsyn og kontrol)
- 2) Medarbejderdemokrati og medbestemmelse
- 3) Social ansvarlighed (markeds- og omdømmepres)
- 4) Professionalisering & evidens-baseret vidensoversættelse

Kategori 4 er en ny kategori med blot én artikel identificeret i litteraturgennemgangen.

Vi valgte en AI-assisteret (ChatGPT 4.5) tilgang med brug af en standardiseret prompt-skabelon (bilag 1) til at kode og indplacere de fremfundne artikler i en af de fire typer af drivkræfter i virksomhedernes arbejdsmiljøindsats. Den standardiserede prompt-skabelon var instrueret til at kategorisere efter den primære drivkraft, hvis der var mere end én drivkraft repræsenteret i en artikel. Efterfølgende blev disse kategoriseringer valideret ved forskertrianglering ved en kritisk gennemgang af artiklerne, hvor originalteksten typisk blev genlæst. Artikler, der ikke handlede

om drivkræfter i virksomhedernes arbejdsmiljøindsats, og som ikke var rettet mod det praksisnære, blev ekskluderet.

Resultater

Der blev identificeret 23 artikler i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, som var kategoriseret relevante for drivkræfter i virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde. De inkluderede artikler er opstillet i tabel 1 nedenfor, opdelt på den primære drivkraft i den enkelte artikel.

Tabel 1: Artiklerne er fordelt efter den primære drivkraft i virksomhedernes arbejdsmiljøindsats med en ultrakort vurdering samt forklaring på, hvorfor den er en bærende drivkraft i forfatterens analyse, herunder en værdi (0–1) for artiklens match med drivkraften. Endelig er der en kort beskrivelse af artiklernes samlede fokus under hver drivkraft (læs mere i bilag 1).

Drivkraft	Forfatter, år	Vurdering	Samlet fokus for denne drivkraft
Lovhåndhævelse & kontrol	Kristensen, 2001	0.92 Datastyret AT effektiviserer lovoverholdelse	Statens regler/tilsyn (AT-kampagner for unges arbejdsmiljø, forebyggelsespakker, EU-direktiv, AT-målstyring, psykisk AT-tilsyn) beskrives som hovedmotoren for, at virksomheder overhovedet går i gang.
	Lindøe, 2002	0.90 Refleksiv egenkontrol pålagt af lovkrav	
	Nielsen & Dyreborg, 2013	0.89 Lovkrav og AT-kampagner for unges arbejdsmiljø	
	Kvorning mfl., 2016	0.91 Forebyggelsespakker driver virksomhedens AMØ via incitamenter	
	Starheim, 2016	0.93 Psykisk APV og AT-påbud styrer indsats	
Medarbejderdemokrati & medbestemmelse	Hasle et al., 2003	0.85 Partsaftaler driver kollektiv indsats	Alle fremhæver, at reel, kollektiv medarbejderindflydelse (SU/MED-udvalg, partsaftaler, ressourcepersoner, lokalaftaler) er den afgørende faktor for et godt arbejdsmiljø.
	Ilse, 2005	0.88 Medarbejderindflydelse via SU/MED styrer effektiviteten	
	Busck, 2005	0.87 Miljø- og AMØ-tiltag afhænger af medarbejderdeltagelse	
	Sørensen, 2005	0.86 Lokalaftaler sikrer fleksibel AMO	
	Hasle & Møller, 2005	0.86 Social kapital opbygges ved medarbejderdeltagelse	
	Busck et al., 2009	0.89 Demokratisk AMO-model driver psykisk arbejdsmiljø	
	Knudsen et al., 2013	0.90 Demokratisk deltagelse øger arbejdsmiljø-score	
	Sørensen, 2013	0.88 Kollektiv indflydelse driver forandringer	
	Grøn et al., 2016	0.87 Ressourcepersoner aktiverer medarbejderfællesskaber	

Drivkraft	Forfatter, år	Vurdering	Samlet fokus for denne drivkraft
CSR/omdømme- & forretningspres	Hasle, 2001	0.91 Økonomisk/legitimitetsrationale styrer SIO	Certificeringer, audits, smiley-ordning, kunde- og markedskrav bruges som synlige legitimitets- eller business-instrumenter, der driver ledelsens prioritering.
	Dyreborg, 2009	0.93 Skift mod CSR/branding-logik klart dokumenteret	
	Hohnen, 2010	0.92 Certificering som middel til legitimitet	
	Hasle, 2011	0.86 Kommunale krav driver leverandørers AMØ	
	Bojesen et al., 2013	0.88 HR & social kapital bruges strategisk af virksomheder	
	Seim et al., 2016	0.87 Markedspress driver HSE-certificering	
	Nielsen et al., 2016	0.88 Certifikatsystemer sikrer markedstilgang	
	Hohnen & Hasle, 2016	0.92 Certificering som middel til legitimitet	
Professionalisering & evidensbaseret vidensoversættelse	Gensby et al., 2023	0.94 Professionelle brobyggere implementerer evidens i praksis	Introducerer "knowledge brokering": Arbejdsmiljøprofessionelle oversætter forskning til praksis i SMV'er – selve oversættelsesarbejdet er den drivende kraft.

Lovhåndhævelse og kontrol

En central tilgang til arbejdsmiljøregulering er den klassiske command and control-strategi, hvor myndighederne fastsætter klare regler, fører tilsyn og sanktionerer overtrædelser (Gunningham, 1998). Denne tilgang er typisk reaktiv og bygger på forventningen om, at risikoen for sanktioner skaber generel forebyggelse hos virksomhederne. Den har dog visse begrænsninger, da myndighedernes ressourcer til kontrol altid vil være begrænsede. Derfor suppleres direkte kontrol ofte med strategier, hvor myndighederne målretter indsatsen mod virksomheder og brancher med størst risiko, den såkaldte risikobaserede tilgang (Black & Baldwin, 2010; Dahl et al., 2018).

Et eksempel på den klassiske strategi er AT's brede screeningsstrategi, hvor samtlige arbejdspladser blev besøgt (2005-11). Fra 2012 har AT i stedet fokuseret på et mere målrettet og risikobaseret tilsyn, som koncentrerer sig om brancher og aktiviteter med størst arbejdsmiljørisiko. En tidlig artikel af Kristensen (2001) forsvarer AT's centrale rolle i arbejdsmiljøindsatsen mod tidligere kritik. Kritikken rettede sig mod AT's manglende effekt på arbejdsskader. Kristensen argumenterede for, at skadestål alene er for vage som effektmål, men erkendte samtidig, at AT burde formulere klarere, målbare målsætninger. Kristensen anfægtede således ikke selve command and control-strategien, men påpegede behovet for tydeligere mål og bedre datagrundlag.

Senere bidrag viser en udvikling mod mere reflektive og målgruppetilpassede reguleringsstrategier, hvor virksomhederne i stigende grad får en mere aktiv rolle i arbejdsmiljøindsatsen. Den traditionelle myndighedskontrol suppleres med – i nogle tilfælde erstattes af – mekanismer, der bygger på dialog, organisatorisk læring og økonomiske incitamenter. Lindøe (2002) beskriver,

hvordan arbejdsmiljøreguleringen i de nordiske lande ændrede karakter efter implementeringen af EU-rammedirektivet fra 1989. Med direktivet forskydes tyngdepunktet i indsatsen væk fra statslig kontrol og over mod arbejdspladsen som det primære omdrejningspunkt for arbejdsmiljøforbedringer. Virksomheder forventes selv at identificere og vurdere risici, etablere procedurer og dokumentere deres forbedringer; en tilgang, der ofte betegnes 'refleksiv regulering'. Tankegangen om arbejdsmiljøreguleringen som refleksiv kan i en dansk sammenhæng føres tilbage til Rieper (1985).

Denne udvikling har også sat spor i reguleringsmæssige tiltag, hvor der i stigende grad lægges vægt på at understøtte virksomhedernes evne til at håndtere arbejdsmiljøopgaven internt. Dette ses blandt andet i den seneste bekendtgørelse om virksomhedernes systematiske arbejdsmiljøindsats, som tydeliggør virksomhedens ansvar for at etablere og vedligeholde en struktureret, planlagt og dokumentérbar tilgang til arbejdsmiljøarbejdet (Beskæftigelsesministeriet, 2023). Dermed aktualiseres spørgsmålet om, hvordan denne systematik faktisk omsættes i praksis, og hvilken rolle forskningen spiller i at forstå og kvalificere dette arbejde.

Nielsen og Dyreborg (2013) analyserer historiske og nutidige arbejdsmiljøindsatser rettet mod unge arbejdstagere og kritiserer en tilgang, der primært fokuserer på stereotype opfattelser af unge som risikovillige eller uerfarne. Derfor foreslår de en ændring af perspektivet: Indsatsen bør målrettes selve arbejdspladsen og arbejdsmiljøets organisering frem for alene at fokusere på unge medarbejdere. Lovgivning og regulering bør således understøtte, at virksomhederne tager ansvar for at skabe sikre rammer og inkludere unge som aktive medspillere i arbejdsmiljøarbejdet.

Perspektivet i refleksiv regulering går igen i Starheims (2016) bidrag, som beskriver, hvordan psykosocialt arbejdsmiljø er blevet et selvstændigt reguleringsfelt med egen strategi. Artiklen viser, hvordan AT veksler mellem sanktioner (grøn/gul/rød smiley og uanmeldte kontroller) og dialogbaserede forløb, alt efter hvad der bedst motiverer virksomhederne. AT's myndighedstilsyn ses som en afgørende motor, der gradvist gøres mere dialog- og evidensorienteret for at tackle det komplekse psykosociale arbejdsmiljø. Et dilemma ift. AT's rolle, der vedbliver at være relevant, er: Hvor meget skal myndighederne satse på dialog og vejledning frem for kontrol og straf?

Kvorning et al. (2016) undersøger AT's 'forebyggelsespakker' målrettet små virksomheder. Strategien kombinerer økonomisk støtte (gulerod), dialogbaseret tilsyn (mildere pisk) og processtøtte, der hjælper virksomhederne med at komme i gang med konkrete arbejdsmiljøforbedringer. Denne tilgang fungerer især, når virksomhederne ser tiltagene som relevante og nyttige, og når både ledelse og medarbejdere involveres aktivt. Forfatterne fremhæver, at motivationen ikke alene kommer fra frykten for sanktioner, men fra en oplevet værdi af initiativerne. Processen lykkes kun, hvis både ejer og medarbejdere ser en klar nytte i løsningerne, og forfatterne betegner det som en 'kontekstbetinget effekt' af tiltaget.

De udvalgte artikler viser tydeligt, at reguleringen over tid bevæger sig væk fra en ren command and control-tilgang mod mere refleksive og dialogorienterede strategier. Ifølge bidragene lægger myndighederne i stigende grad vægt på, at virksomhederne selv tager ansvar for arbejdsmiljøet, understøttet af dialog, procesvejledning og økonomiske incitamenter. Denne dialogbaserede tilsynsstrategi, hvor kontrol og sanktioner nedtones til fordel for dialog- og procesunderstøttende tiltag og incitamenter, får opbakning i artiklerne. Samtidig formuleres det, at regulering fortsat kræver en balance mellem tilsyn og kontrol på den ene side og dialog på den anden side for at skabe varige forbedringer i arbejdsmiljøet. Aktuelt er rækken af asbestsager og et uændret højt niveau af arbejdsulykker i landbrug samt bygge og anlæg en påmindelse om, at dialog og procesunderstøttelse næppe kan stå alene.

Medarbejderdemokrati & medbestemmelse

På tværs af tidsskriftets bidrag fremhæves medarbejdernes aktive deltagelse og indflydelse som en afgørende drivkraft for virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde. Artiklerne peger især på to former for medarbejderdeltagelse: direkte, hvor medarbejderne inddrages aktivt gennem dialog og udviklingsaktiviteter, eller indirekte gennem repræsentative organer som arbejdsmiljøorganisationen (AMO), samarbejdsudvalg (SU) eller MED-udvalg. Flere bidrag understreger, at aktiv medarbejderdeltagelse bygger på et konstruktivt samspil mellem medarbejdere og ledelse, hvilket sikrer varige forbedringer i arbejdsmiljøet.

Inddragelse af medarbejderne er også et væsentlig bidrag til dynamikken i den ovennævnte *refleksive regulering*, selvom refleksiviteten i princippet også kan udvikles internt i virksomhedens ledelseslag eller gennem anvendelsen af interne eller eksterne arbejdsmiljøprofessionelle. På tværs af artiklerne understreges den afgørende betydning af en aktiv ledelsesopbakning.

Hasle et al. (2003) beskriver, hvordan statslig lovgivning og kollektive aftaler på arbejdsmarkedet (partsaftaler) i stigende grad supplerer hinanden, især ved håndtering af det psykosociale arbejdsmiljø. Mens lovgivning skaber rammerne, forhandles de konkrete løsninger ofte mellem arbejdsgivere og arbejdstagere, typisk på brancheniveau. Denne aftalebaserede tilgang giver større fleksibilitet, selvom lovgivningen stadig er fundamentet. Der er tale om fire samtidige udviklinger som skubber til denne integration: refleksiv regulering, decentralisering af aftaler, ny arbejdsmiljøforståelse og deregulering.

Ilsøe (2005) understreger betydningen af medarbejdernes repræsentative deltagelse i samarbejdsudvalg. Hun peger på, at uden en stærk medarbejderrolle bremses den kollektive indsats. Ilsøe ser dog også et dilemma: Psykosociale arbejdsmiljøproblemer er svære at håndtere alene via formelle strukturer som arbejdspladsvurdering (APV), som kan medføre bureaukratisering. Alligevel fremhæves lokal dialog og samarbejde som centralt for at supplere, hvor lovgivningen har begrænsninger.

Sørensen (2005) undersøger lokale rammeaftaler om sikkerheds- og samarbejdsorganisationer i private virksomheder. Disse aftaler giver virksomheder og medarbejdere mulighed for fleksibelt at tilpasse arbejdsmiljøorganisationen til lokale behov. Aftalerne bruges som en "privat arbejdsmarkedspendant til MED-aftaler". Ifølge Sørensen (2005) fungerer arbejdsmiljøarbejdet bedst, når der er forhandlede rammer, hvor medarbejdere og ledelse deler beslutningsmagt og tilpasser strukturen til lokale behov.

Sørensen (2013) fremhæver yderligere betydningen af direkte medarbejderindflydelse ved organisatoriske forandringer. Gennemgangen af 30 empiriske studier viser, at jo tidligere og mere kollektivt medarbejderne inddrages, jo bedre bliver trivslen, og jo lavere bliver stressniveauet. Sørensen understreger derfor medarbejdernes direkte deltagelse som en vigtig drivkraft for et godt arbejdsmiljø.

Hasle & Møller (2005) undersøger, hvordan danske slagterier har skabt bedre arbejdsmiljø gennem opbygning af social kapital og tillid mellem medarbejdere og ledelse. Artiklen identificerer udviklingen i social kapital som den primære drivkraft i arbejdsmiljøarbejdet, især gennem udvikling af tilliden mellem ledelse og medarbejdere. Denne tillid har omdannet en konfliktfyldt kultur til et samarbejdsorienteret miljø med lavere sygefravær, færre strejker og øget produktivitet. Artiklen viser, hvordan medarbejderdeltagelse og tillid direkte forbedrer arbejdsmiljøet.

Grøn et al. (2016) undersøger 'ressourceperson-modellen', hvor medarbejdere får kompetencer og mandat til selv at drive arbejdsmiljøforbedringer. Artiklen kobler modellen til forskning i repræsentativ og direkte indflydelse og fremhæver, at forandringer hænger på aktiv medarbejdermedvirken. Organisationerne uddanner interne 'ambassadører' med et klart forebyggelsesopdrag; når de handler, skabes varig effekt. Analysen viser, at denne tilgang giver varige resultater, når

medarbejderne aktivt inddrages, og ledelsen strategisk støtter op. Drivkraften i denne model er derfor medarbejdernes direkte deltagelse og ejerskab.

Busck (2005), Busck et al. (2009) og Knudsen et al. (2013) understreger samlet set betydningen af reel, kollektiv medarbejderdeltagelse som selve motoren (drivkraften) i arbejdsmiljøindsatsen. Forfatterne fremhæver, at medarbejderindflydelsen skal være systematisk, tidlig og reel, og at ledelsens oprigtige engagement er nødvendigt, fordi medarbejderne kun engagerer sig, hvis ledelsen tydeligt deler beslutningsrummet med dem. Busck et al. (2009) påpeger, at myndighedskrav eller strategisk ledelsesbranding uden reel medarbejderdeltagelse kan blive overfladiske tiltag uden varig effekt. Gennemgangen af forskningen viser, at både den repræsentative deltagelse gennem arbejdsmiljørepræsentanter og den mere direkte medarbejderinddragelse bidrager positivt til et godt arbejdsmiljø – især det psykosociale. MEDEA-projektet (som artiklerne bygger på) viser, at *demokratisk deltagelse* systematisk hænger sammen med det bedste psykosociale arbejdsmiljø, idet corporate social responsibility (CSR)/omdømme- og markedspress dog også nævnes som en drivkraft i dette studie.

Alle artiklerne fremhæver medarbejderdeltagelsen som afgørende for virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde. Fokus er særligt rettet mod psykosociale forhold. Over tid ses en udvikling i bidragenes fokus fra formelle repræsentative strukturer, såsom AMO og SU, mod mere direkte, fleksibel deltagelse, hvor medarbejderne aktivt og tidligt inddrages i konkrete forløb omkring udvikling af arbejdsmiljøet. Selvom den direkte udviklingsorienterede deltagelse vinder frem, vurderes den repræsentative deltagelse fortsat vigtig som fundament for et effektivt og vedvarende arbejdsmiljøarbejde.

Det sociale ansvar og virksomhedernes omdømme

Flere bidrag i tidsskriftet viser, at virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde i stigende grad påvirkes af hensynet til deres omdømme og sociale ansvarlighed (CSR). Arbejdsmiljø er dermed blevet en ledelsesopgave, der skal håndteres strategisk og dokumenteres over for eksterne interessenter, hvor en væsentlig drivkraft således bliver 'det sociale ansvar' og virksomhedernes omdømme, såkaldt 'reputational risk' (Dyreborg 2011).

Dette ses bl.a. i artiklen "Fra TR til HR?" af Bojesen et al. (2013), som beskriver, hvordan arbejdsmiljøopgaven i stigende grad flytter sig fra sikkerhedsorganisationen og samarbejdsudvalg til HR-afdelingerne. Årsagen er, at virksomhederne kobler arbejdsmiljø tættere til produktivitet og organisatorisk overlevelse. Artiklen fremhæver, at social kapital fungerer som bindeled mellem arbejdsmiljøets sundhedsmål og HR-afdelingens mål om effektivitet – altså et business-case-rationale snarere end et lov- eller demokrati-rationale. Det betyder samtidig, at faglig medarbejderrepræsentation bliver mindre central, mens HR-afdelingerne får mere direkte indflydelse på udviklingen af arbejdsmiljøarbejdet.

Hasle (2001) understregede allerede tidligt, at økonomiske hensyn og virksomheders behov for legitimitet hos kunder, myndigheder og marked er afgørende drivkræfter for arbejdsmiljøindsatsen. Hasle viste, at virksomheder kun prioriterer sikkerhedsorganisationen (AMO), hvis indsatsen kan betale sig økonomisk eller styrke virksomhedens omdømme. Lovkravet alene vurderes ikke at være tilstrækkeligt motiverende for virksomhedernes indsats. Nye økonomiske instrumenter (afgifter og certificering) udpeges som en fremtidig løftestang.

Hohnen & Hasle (2016) undersøger kommunernes brug af arbejdsmiljøcertificeringer (fx OH-SAS 18001) for at opnå AT's kronesmiley og undgå ordinært tilsyn. De finder, at arbejdsmiljøarbejdet (primært) bliver styret af eksterne standarder og audit-processer og ikke af medarbejdernes deltagelse eller af traditionel myndighedskontrol. Certificering og audit fungerer således som en legitimationsmekanisme over for omverdenen, men risikerer samtidig at reducere arbejdsmiljøarbejdet til en formel tjekliste.

Nielsen et al. (2016) og Seim et al. (2016) fremhæver også en stigende professionalisering af arbejdsmiljøarbejdet gennem ansættelser af interne arbejdsmiljøprofessionelle. Disse fagfolk udvikler og vedligeholder ofte certificerede arbejdsmiljøledelsessystemer (fx OHSAS18001 eller ISO45001), som auditeres eksternt og giver virksomheden legitimitet over for kunder, certificeringsorganer og myndigheder (Madsen et al., 2020). Artiklerne peger på, at den primære drivkraft er ledelsesstyret professionalisering, hvor internt ansatte understøtter virksomhedens forretningsmål og omdømme. Bidragene viser, at den vigtigste drivkraft bliver en ledelsesdrevet professionalisering, hvor internt ansatte opbygger 'auditérbare' systemer, der giver ekstern legitimitet og understøtter virksomhedens forretningsmål.

Tidsskriftets redaktion (2016) understreger i en indledning, at arbejdsmiljøindsatsen historisk har været drevet af statslig regulering og kontrol, men at succesen ofte afhænger af, at disse regler kombineres med fleksible, dialogbaserede og læringsorienterede virkemidler. Redaktionens gennemgang viser derfor, at lovgivning stadig er den grundlæggende ramme, men at en effektiv indsats kræver supplerende elementer som selvregulering samt refleksive og evidensbaserede metoder.

Opsummerende peger bidragene i *Tidsskrift for Arbejdsliv* på en tydelig bevægelse mod mere markedsorienterede reguleringsformer i styringen af arbejdsmiljøet. Denne udvikling har manifesteret sig gennem brugen af styringsinstrumenter såsom smiley-ordningen og arbejdsmiljøcertificeringer, hvor særligt førstnævnte, selvom den nu er udfaset, har fungeret som et billedligt eksempel på en reguleringslogik, der kombinerer synlighed, benchmarking og offentlig ansvarliggørelse. Udviklingen kan analytisk opdeles i to dimensioner: for det første en udadvendt orientering, hvor virksomheder i stigende grad forventes at demonstrere social ansvarlighed over for omverdenen, herunder kunder, investorer og myndigheder; for det andet en indadrettet orientering af arbejdsmiljøarbejdet, hvor det i stigende grad formaliseres og standardiseres gennem interne procedurer, fx gennem certificeringer og audits – ofte med reference til ledelsessystemer som ISO45001.

Denne institutionalisering indebærer en gradvis bureaukratisering og professionalisering af arbejdsmiljøarbejdet, hvor ansvar og kompetence centraliseres i ledelsen og tilknyttede stabsfunktioner. Arbejdsmiljøet håndteres således i stigende grad som enhver anden strategisk og teknisk ledelsesopgave – på linje med økonomistyring og kvalitetsledelse – snarere end som et samarbejdsanliggende mellem ledelse og medarbejdere. Dette rejser et centralt dilemma vedrørende medarbejderinddragelse, idet de traditionelle former for partssamarbejde (Ilsøe 2005) kan komme under pres i takt med professionalisering af arbejdsmiljøarbejdet.

Et aktuelt eksempel på denne udvikling er diskussionen om ESG-rapportering (environment, social & governance), hvor virksomheder skal dokumentere deres sociale ansvar. Selvom EU-kravene til ESG-rapportering nu ser ud til at blive mindre omfattende end først planlagt, illustrerer de tydeligt tendensen mod mere formaliserede krav om ansvarlighed. Set i lyset af de gennemgåede bidrag må det forventes, at arbejdsmiljøarbejdet også fremadrettet vil blive påvirket af denne bevægelse mod dokumentation, transparens og resultatstyring. Denne udvikling vil formentlig styrke arbejdsmiljøets rolle som en strategisk ledelsesopgave i virksomhederne, men samtidig udfordrer dette de dialogbaserede og demokratiske elementer, som i en lang årrække har været en grundpille i det danske arbejdsmiljøsystem.

Professionalisering og evidensbaseret videnoversættelse

Gensby et al. (2021) beskriver, at arbejdsmiljørådgivere fungerer som professionelle brobyggere, der omsætter forskningsviden om stress og sygefravær til konkrete løsninger i små og mellemstore virksomheder. Denne oversættelse fra forskning til praksis er en afgørende drivkraft for virksomheders arbejdsmiljøindsats. Artiklen betegner dette oversættelsesarbejdet som "*en grundlæggende drivkraft i brobyggende arbejdsmiljørådgivning*" (Gensby et al. 2021). Kort sagt er det professionel, evidensbaseret rådgivning og kompetent 'oversættelse' af forskning til praksis, der kan sætte ar-

bejdsmiljøarbejdet i gang. Denne tendens til at tillægge de arbejdsmiljøprofessionelle stor betydning har vi også set ovenfor (Nielsen et al., 2016; Seim et al., 2016). Det er noget, som også BST-systemet tidligere har tematiseret, om end i lidt andre former og med andre begreber. Vi mener dog, at der er tale om en ny drivkraft, som efterfølgende forskning må undersøge betydningen af.

Afslutning

Gennem de seneste 25 år har *Tidsskrift for Arbejdsliv* præsenteret og diskuteret en række skiftende og konkurrerende drivkræfter i virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde. Et centralt træk i denne periode er en tydeligt tematiseret bevægelse fra demokratisk medarbejderinddragelse mod en mere strategisk og omverdensorienteret tilgang, hvor arbejdsmiljøarbejdet i stigende grad integreres i virksomhedernes samlede ledelses- og legitimitetsstrategier. Tidsskriftets bidrag afspejler, at arbejdsmiljøorganisationens rolle er under pres, samtidig med at nye institutionelle former såsom fx certificeringsordninger og standardiserede ledelsessystemer er ved at vokse frem.

På tværs af tidsskriftets bidrag ses, at drivkræfterne bag arbejdsmiljøindsatsen spænder bredt: fra klassisk lovbaseret regulering og myndighedskontrol over medarbejderinddragelse og samarbejdssystemer til stigende markedsorienteret ansvarliggørelse, reflektive reguleringsformer samt professionalisering af viden og styring af arbejdsmiljøet. Bidragene giver ikke belæg for én entydig udviklingslinje, men peger derimod på, hvordan aktørerne balancerer modstridende hensyn og styringslogikker.

Fx står myndighedernes klassiske kontrolstrategier ofte i modsætning til nye mere fleksible og reflektive reguleringsmodeller, hvor virksomhederne forventes selv at identificere og håndtere risici. Ligeledes skaber professionaliserede HR- og ledelsestilgange nye former for ansvarlighed, som potentielt marginaliserer medarbejderinddragelsen, idet medarbejdernes rolle kan reduceres til en mere instrumentel deltagelse, snarere end egentlig demokratisk medindflydelse.

Set i det lys er det relevant at spørge, om de identificerede drivkræfter for virksomhedernes arbejdsmiljøindsats også afspejler de drivkræfter, der reelt former arbejdsmiljøarbejdet i Danmark i dag. Gennemgangen her kan ikke give et entydigt svar på dette spørgsmål, men tidsskriftets bidrag har klart afdækket vigtige mekanismer i arbejdsmiljøarbejdet, som det udfolder sig i praksis i danske virksomheder, og dermed hvordan de fire drivkræfter former og transformerer virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde.

På den baggrund foreslår vi, at *Tidsskrift for arbejdsliv* også fremover fokuserer strategisk på arbejdsmiljøarbejdets rolle for virksomheder og medarbejdere. Måske med et stærkere fokus på bredere bæredygtighedsstrategier, nye arbejdsformer og den digitale transformation som relevante udfordringer for virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde. Endvidere bør tidsskriftet fortsat bidrage til vidensbaseret praksisudvikling, der understøtter både konkrete og strategiske forbedringer af arbejdsmiljøet. I den forbindelse spiller vidensoversættelse og praksisnær formidling en vigtig rolle for at sikre, at anvendelsesorienteret forskning ikke blot bliver en akademisk refleksion, men også en inspirerende og integreret del af løsninger på arbejdspladsniveau.

Med et sådant fokus tror vi, at *Tidsskrift for Arbejdsliv* kan fastholde og styrke sin relevans for både forskere, praktikere og beslutningstagere og dermed fortsat have en central placering i debatten om arbejdsmiljøets udvikling i Danmark.

Tak ...

... til vores bedømmer for mange gode kommentarer.

Der er modtaget støtte fra Arbejdsmiljøforskningsfonden (Projektnr: 34-2021-09)

Referencer

- Arbejdsmiljørådet (2025). *Regeringen har nedlagt Arbejdsmiljørådet*. Arbejdsmiljørådet. Hentet 2. september 2025 fra <https://www.amr.dk>.
- Beskæftigelsesministeriet (2020). *National strategi for arbejdsmiljøet 2020–2030*. København: Beskæftigelsesministeriet. Hentet fra <https://bm.dk/arbejdsmiljoe/indsats-for-et-bedre-arbejdsmiljoe/national-strategi-for-arbejdsmiljoeet-2020-2030/>, august 2025.
- Beskæftigelsesministeriet (2023). Bekendtgørelse nr. 1838 af 14. december 2023 om systematisk arbejdsmiljøarbejde [Bekendtgørelse]. Retsinformation. Hentet 1. september 2025], fra <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2023/1838>
- Beskæftigelsesministeriet (2024). Lovforslag nr. L 75: Forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø (Nedlæggelse af Arbejdsmiljørådet m.v.). Folketinget. Hentet 2. september 2025 fra https://www.ft.dk/ripdf/samling/20241/lovforslag/l75/20241_l75_fremsaettelsestale.pdf
- Black, J., & Baldwin, R. (2010). Really responsive risk-based regulation. *Law & policy*, 32(2), 181-213.
- Bojesen, A., Gleerup, J., & Hagedorn-Rasmussen, P. (2013). Fra TR til HR? Mellem samarbejde, ledelse og overlevelse. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 15(1), 5-10.
- Busck, O., Knudsen, H., Lind, J., & Jørgensen, T. (2009). Medarbejderdeltagelsens transformation – konsekvenser for arbejdsmiljøet. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 11(1), 031-048.
- Busck, O. G. (2005). Hvor blev medarbejderdeltagelsen i virksomhedernes miljøarbejde af? *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 7(4), 27-44.
- Dahl, Ø., Kilskar, S. S., Skarholt, K., & Rosness, R. (2018). Risikobasert tilsyn i de nordiske arbeidstilsynene. Nordic Council of Ministers.
- Dyreborg, J. (2009). Arbejdsmiljø er for vigtig en sag at overlade til sikkerhedsorganisationen – virksomhedernes nye omverden og det sociale ansvar. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 11(1), 049-066.
- Dyreborg, J. (2011). 'Safety Matters Have Become Too Important for Management to Leave it Up to the Workers'—The Nordic OSH Model Between Implicit and Explicit Frameworks. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 1(1), 135-160.
- Dyreborg, J., Lipscomb, H. J., Nielsen, K., Törner, M., Rasmussen, K., Frydendall, K. B., . . . Kines, P. (2022). Safety interventions for the prevention of accidents at work: A systematic review. *Campbell systematic reviews*, e1234, 18(2), 187.
- EU (1989). Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. *Official Journal of the European Communities*, 183, 1-8.
- Gensby, U., Limborg, H. J., Eriksen, H. A., & Helgesen, A. (2021). Arbejdsmiljørådgiveren som brobygger mellem forskning og praksis: Erfaringer med at oversætte arbejdsmiljøviden om stress og sygefravær i små og mellemstore virksomheder. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 23(1), 25-45.
- Gunningham, N. (1998). Towards innovative occupational health and safety regulation. *Journal of Industrial Relations*, 40(2), 204-231.
- Grøn, S., Hübner, G., & Limborg, H. J. (2016). Ressourcepersoner som virkemiddel – en analyse af otte forebyggelsesprojekter. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 18(1), 34-50.
- Hasle, P. (2001). Sikkerhedsorganisationens lange vej. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 3(2), 95-95.
- Hasle, P., & Møller, N. (2005). Fra en konfliktkultur til udvikling i fællesskab – social kapital i danske slagterier. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 7(3), 71-71.
- Hasle, P., Petersen, J. V., & Wiegman, I.-M. (2003). Partsaftalers rolle i regulering af arbejdsmiljøet. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 5(2), 27-27.

- Hohnen, P., & Hasle, P. (2016). Whats in an audit? A qualitative analysis of audit practices and how they frame psychosocial work environment initiatives in OHS certified municipalities. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 18(1), 73-89.
- Ilsøe, A. (2005). Psykosocialt arbejdsmiljø – en fælles opgave i det lokale samarbejde. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 7(4), 7-7.
- Knudsen, H., Busck, O., & Lind, J. (2013). Hvor kommer det gode arbejdsmiljø fra? Fokus på deltagelse og demokrati. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 15(1), 12-31.
- Kristensen, T. S. (2001). arbejdstilsynet – succes eller fiasko? Har arbejdstilsynet ingen effekt på arbejdsmiljøet-eller er det kritikerne, der skyder ved siden af? *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 3(2), 111-111.
- Kristiansen, J., Dollerschell, K., & Justesen, T. (2014). *Grundlæggende arbejdsret*: Jurist-og Økonomforbundets forlag.
- Krogstrup, H. K. (2011). *Kampen om evidens, Resultatmåling, effektevaluering og evidens*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Kvorning, L. V., Grøn, S., & Limborg, H. J. (2016). Fra arbejdsmiljøindsats til daglig praksis i små virksomheder. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 18(1), 51-72.
- Lindøe, P. (2002). Arbejdsmiljøregulering i de nordiske lande – et eksempel på refleksiv reguleringspraksis. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 4(4), 23-23.
- Nielsen, K. T., Hasle, P., Møller, N., Seim, R., Limborg, H. J., & Bramming, P. (2016). Mellem drømme og mareridt-fremtidsudsigter for arbejdsmiljøets virkemidler. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 18(1), 9-17.
- Nielsen, M. L., & Dyreborg, J. (2013). Unge som målgruppe i arbejdsmiljøarbejdet. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 15(3), 40-61.
- Madsen, C. U., Kirkegaard, M. L., Dyreborg, J., & Hasle, P. (2020). Making occupational health and safety management systems 'work': A realist review of the OHSAS 18001 standard. *Safety science*, 129, 104843.
- OpenAI. (2025). Generativ sprogmodel. *ChatGPT (GPT-4.5) [Stor sprogmodel]*, hentet 1. juli 2025(11. Juni 2025).
- Redaktionen (2016). Regulering og virkemidler i arbejdsmiljøet – en indledning. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 18(1), 5-7.
- Rieper, O. (1985). *Styring af arbejdsmiljøet: regel eller deltager: en sociologisk studie af styringsmodeller på arbejdsmiljøområdet*: Nyt Nordisk Forlag Arnold Busck.
- Seim, R., Møller, N., & Limborg, H. J. (2016). Professionelle og medarbejderrepræsentanter-nye roller i arbejdsmiljøarbejdet. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 18(1).
- Starheim, L. (2016). Tilsynsbesøg om psykisk arbejdsmiljø – flertydighed og forskydning. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 18(1), 90-106.
- Sørensen, O. H. (2005). Nye former for medindflydelse i private virksomheder. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 4, 93-95.
- Sørensen, O. H. (2013). Direkte medarbejderindflydelse ved organisatorisk forandring – Konsekvenser for arbejdsmiljøet. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 15(1), 32-51.

Johnny Dyreborg

seniorforsker, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, jdy@nfa.dk

Klaus T. Nielsen

lektor, Institut for Mennesker og Teknologi, RUC, ktn@ruc.dk

Bilag 1: Metode for udvælgelse og screening af artikler

Som beskrevet i hovedteksten valgte vi en AI-assisteret (ChatGPT 4.5) tilgang med brug af en standardiseret prompt-skabelon til at kode og indplacere de fremfundne artikler i en af de fire typer af drivkræfter i virksomhedernes arbejdsmiljøindsats. Metoden er kvalitativ og tekstbaseret, inspireret af screeningsprocesser fra systematiske reviews (Dyreborg et al., 2022). ChatGPT's analyse giver en sandsynlighedsværdi (0-1), som viser, hvor klart og utvetydigt artiklen opfylder kriterierne for inklusion og valg af primær drivkraft (punkt A og B i opgaven, figur 1). For eksempel betyder værdier mellem 0.90-1.00, at artiklen klart og utvetydigt dokumenterer diskussion af drivkræfter, og en værdi ≤ 0.60 'cut-off'-værdi) indikerer, at artiklen er uklar, ambivalent, eller at dokumentationen er svag, og at den derfor bør vurderes manuelt.

Figur 1. De inkluderede artikler er blevet screenet med følgende prompt i ChatGPT:

Re-engineered full-text screening Prompt (dansk version)

SYSTEM

Du er en erfaren arbejdsmiljøforsker, der bistår med et systematisk review.

OPGAVE

Læs hele teksten af følgende artikel (udvalgte artikler fra *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 1999-2025) og afgør, om den:

- (A) Rapporterer eller analyserer en arbejdsmiljøintervention eller beskriver aktiviteter, der har konkret betydning for virksomheders arbejdsmiljøarbejde, og
- (B) Vurdér om der er identificeret drivkræfter eller rationaler bag interventionen/aktiviteten.

- Hvis både (A) og (B) er tydeligt opfyldt, og sandsynligheden er over 0.60 → inkludér
- Hvis enten (A) eller (B) tydeligt IKKE er opfyldt, og sandsynligheden er over 0.60 for dette → ekskludér
- Hvis sandsynligheden er lig med eller under 0.60, eller artiklen er tvetydig → afgøres manuelt

FOKUS

- Koncentrér dig om introduktion, resultater, diskussion og konklusion for evidens for (A) og (B).
- Ignorer referencelister, generiske teoriafsnit, rene makropolitiske diskussioner eller indhold uden klart virksomhedsnært arbejdsmiljøindhold.

DRIVKRAFT-KODNING (vælg den primære drivkraft)

#1 Regulering/lovhåndhævelse/tilsyn

#2 Medarbejderdemokrati/deltagelse

#3 CSR + marked/omdømme/bæredygtighed-ESG-pres

#4 Professionalisering/evidens-brokering (videnoversættere, arbejdsmiljøeksperter)

OUTPUT – returnér præcis ÉN linje:

<Inkludér/ekskludér/afgøres manuelt> | <sandsynlighed 0-1> | <maks. 20 ords begrundelse> (drivkraft)

EKSEMPLER

Eksempel – INKLUDÉR

Tekst: "Tre fabrikker adopterede ISO-45001 for at sikre kundekontrakter og opfylde ESG-mål..."

→ Inkluderet | 0.92 | Certificering drevet af kunde- og ESG-omdømme (drivkraft #3)

Eksempel – EKSCLUDÉR

Tekst: "Vi gennemgår nordiske arbejdsmiljølove 1950-1990 uden analyse af virksomhedsinitiativer..."

→ Ekskluderet | 0.88 | Kun makro-politik; ingen virksomhedsintervention eller aktiviteter

Eksempel – AFGØRES MANUELT

Tekst: "Interventionens effekt og motiver nævnes kort uden tydelig konklusion..."

→ Afgøres manuelt | 0.55 | Uklar beskrivelse af virksomhedsniveau og drivkræfter

Udvikling af prompten

Vi fulgte følgende metodiske steps:

1. Vi gennemgik tidsskriftets ca. 100 udgivelser manuelt og inkluderede artikler, der blev vurderet til at overholde inklusionskriterierne.
2. Vi udviklede en simpel screenings-prompt til at teste, om den kunne identificere de relevante drivkræfter (på abstrakt niveau) for de fire første årgange (testårgange).
3. Prompten blev revideret på basis af pilottesten, og et bestemt cut-off-punkt (tærskel) blev fastlagt for, om en drivkraft (artikel) var inkluderet. Vi satte den til 60 %, dvs. drivkræfter scoret < 60 blev manuelt vurderet, og dem over 60 automatisk inkluderet.
4. Klassificerings-prompten anvendtes nu på full-tekst-niveau for de inkluderede 23 artikler til at identificere (primære) drivkræfter i alle de inkluderede artikler eller returnere, hvis driveren ikke kunne klassificeres, eller at foreslå anden driver.
5. Resultater fra ChatGPT om drivkraft for hver enkelt inkluderet artikel analyseres manuelt.
6. Resultater blev sammenskrevet manuelt (evt. med brug af sprogkorrektion).

Metoden er ikke en egentlig systematisk gennemgang, idet vi kun identificerer drivkræfter, men ikke tager stilling til metode, teori eller effekter af det. Det ville kræve en udbygning af prompten. Det ville også være muligt at lade ChatGPT udvælge artiklerne, men det var en relativt stor kørsel, hvis det skulle være på fuldtekstniveau. Dog kunne mere effektive metoder til dette med fordel undersøges i fremtiden.

Validering af metoden: For at validere metoden til at identificere drivkræfter blev flere artikler manuelt efterprøvet mod ChatGPT's vurderinger. Vi bad ChatGPT om at begrunde for hver enkelt af de inkluderede artikler, hvorfor artiklen var udvalgt (og ikke afvist), samt for hver enkelt drivkraft, hvorfor artiklen var indplaceret eller ikke indplaceret under en drivkraft, og endelig, hvilken af drivkræfterne der fremstod som den primære i teksten (resultaterne er ikke vist her). Det blev vurderet som relativt pålideligt, idet der var god overensstemmelse mellem forfatterens observationer og det, ChatGPT foreslog. En systematisk validering af ChatGPT som screenings-metode var dog ikke inden for rammerne af dette bidrag.

Mulige fejlkilder: ChatGPT fabrikerede nogle systematiske fejl, bl.a. ved at gennemføre analysen på et forkert bidrag, selv om der var oplyst specifikke DOI-numre. Af ukendte årsager fangede

ChatGPT i nogle få tilfælde en anden DOI. Begge forfattere har et godt kendskab til *Tidsskrift for Arbejdsliv*, og begge har publiceret i tidsskriftet. Det er derfor et relativt afgrænset felt, hvor det giver gode muligheder for at opdage sådanne fejl. En løsning i dette konkrete tilfælde var, at ChatGPT skulle oplyse forfatter og år på alle analyser, så det var nemmere at opdage denne fejltype.