

Fra politik til praksis: Sikkerhed og sundhed i mikrovirksomheder og små virksomheder i EU

Det Europæiske Observatorium for
Risikoovervågning

National rapport: Danmark

Forfattere:

Bjarke Refslund og Peter Hasle, Bæredygtig produktion, Institut for Materialer og Produktion, Aalborg Universitet.

Rapporten er kommet i stand på foranledning af Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA). Indholdet, herunder eventuelle synspunkter og/eller konklusioner, er alene forfatterens og afspejler ikke nødvendigvis EU-OSHA's holdninger.

Projektledere: Malgorzata Milczarek, Marine Cavet, EU-OSHA.

**Europe Direct er en service, der har til formål at hjælpe med at besvare
dine spørgsmål om Den Europæiske Union**

Frikaldsnummer (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

Nogle mobiltelefonoperatører tillader ikke opkald til 00 800-numre eller tager betaling for sådanne opkald.

Yderligere oplysninger om EU fås på internettet (<http://europa.eu/>).

Indholdsfortegnelse

1	Den nationale baggrund	4
2	De roller, der udfyldes af arbejdsmarkedets parter og myndigheder	4
3	Tilrettelæggelse af dataindsamlingen	6
4	Aktørernes rolle og funktion ved arbejdsmiljøforbedringer i MSV'er	7
4.1	Arbejdsgiverforeninger	10
4.2	Fagforeninger:.....	11
4.3	Tilsynsmyndigheder for arbejdsmiljø	11
4.4	Fagfolk på arbejdsmiljøområdet	12
4.5	Andre aktører	13
5	Hindringer og muligheder for aktører i forbindelse med forebyggende aktiviteter i MSV'erne	14
5.1	Muligheder	15
5.2	Branchepecifikke erfaringer hos aktørerne.....	16
5.2.1	Bygge- og anlægsvirksomhed	16
5.2.2	Fremstillingsvirksomhed	17
5.2.3	Hotel- og restaurationsbranchen	17
5.3	Aktørernes virksomhedsspecifikke erfaringer.....	18
5.4	Aktørerne selv.....	Error! Bookmark not defined.
5.5	Situationsbestemte faktorer	19
5.5.1	Målgrupper: Hvilke kan nås, og hvilke kan ikke nås?	20
5.6	Fællesnævnerne og afvigelser mellem interessentgrupperne	20
5.6.1	Motivation og konsekvenser	21
6	Hvad virker for hvem – og hvorfor?	21
7	Konklusion	22
	Referencer	24

1 Den nationale baggrund

Det siges ofte om den danske økonomi, at den har en høj andel af små og mellemstore virksomheder. Men ser man nærmere på de europæiske tal, er det måske mere præcist at sige, at der er færre meget store virksomheder i Danmark (jf. EU-OSHA, 2016: 24-7). Når det gælder virksomhedsstørrelser, synes danske virksomheder at være tæt på de europæiske gennemsnit i de fleste henseender. 62,3 % af alle arbejdstagere i Danmark arbejder i en virksomhed med mere end 100 ansatte. Sektorer med højere andel af mikrovirksomheder og små virksomheder omfatter landbrug, hvor 68,4 % af alle arbejdstagere er beskæftiget i en virksomhed med færre end 10 beskæftigede. Derudover er der i bygge- og anlægsvirksomhed og i hotel- og restaurationsbranchen mange mindre og mellemstore virksomheder: 58,3 % af alle arbejdstagere i bygge- og anlægsbranchen og 71,2 % i hotel- og restaurationsbranchen arbejder i en virksomhed med færre end 50 ansatte, sammenholdt med det nationale gennemsnit på 30,7 %. Også inden for sundhedspleje er der en stor andel af MSV'er, da praktiserende læger har egen virksomhed. Modsat domineres offentlig service næsten fuldstændig af større enheder (> 100 ansatte).

Noget overraskende, tegner små virksomheder sig for en større andel af omsætningen end af beskæftigelsen (jf. tabel 1). Når man ser på eksport og investeringer, aftager MSV'ernes betydning imidlertid med virksomhedsstørrelsen, idet størrelsen af eksport og investeringer er mindre blandt MSV'er. Alligevel udgør MSV'er en væsentlig del af dansk økonomi.

Der er ikke lettilgængelige data om arbejdsmiljøresultater og -ageren i danske MSV'er. Hovedkilden til data er Arbejdstilsynets statistik over ulykker og arbejdsrelaterede skader og sygdomme, hvor tallene imidlertid ikke er fordelt på virksomhedsstørrelse. Denne rapport kan derfor ikke vise, om arbejdsmiljørelaterede ulykker og skader i danske MSV'er afviger stærkt fra gennemsnitsværdierne for europæiske MSV'er. Det generelle billede fra tidligere undersøgelser – dvs. at der er flere ulykker i MSV'er – bekræftes dog af tidligere danske undersøgelser (Sørensen et al., 2007).

Tabel 1: Mikrovirksomheder og små virksomheder i dansk økonomi

	Antal beskæftigede		
	1-9	10-19	20-49
Andel af den samlede beskæftigelse (fuldtidsansatte)	14,1	7,1	9,5
Antal virksomheder med ansatte	118 285	11 390	6 903
Andel af den samlede omsætning	15,4	7,7	11,4
Andel af den samlede eksport (2010-tal)	6,3	6,0	8,0
Andel af de samlede investeringer	9,4	6,1	7,9

Kilde: Registerbaserede data fra Danmarks Statistik, 2014-tal

2 De roller, der udfyldes af arbejdsmarkedets parter og myndigheder

Det danske arbejdsmarked er kendetegnet ved den stærke og centrale rolle, som varetages af arbejdsmarkedets parter. Mange arbejdsmarkedsbestemmelser, også lønninger og de fleste arbejdsvilkår, fastlægges derfor som kollektive aftaler i topartssamarbejde mellem arbejdsmarkedets parter, hovedsagelig på brancheniveau, men typisk med betydelige lokale tilpasninger i virksomhederne af den fastlagte ramme i de kollektive aftaler (Rasmussen et al., 2016). De sociale

sikringsydelse, som bestemmes ved offentlig regulering, er på et forholdsvis højt niveau, hvad der også har indvirkning på det lønniveau, arbejdstagere vil acceptere. Den danske stat har en underordnet rolle i reguleringen af arbejdsmarkedet, især lønninger og arbejdsvilkår, og der er f.eks. ikke lovbestemte mindstelønninger, da disse udelukkende bestemmes i de kollektive aftaler mellem arbejdsmarkedets parter. Dog er der på nogle områder omfattende lovgivning; arbejdsmiljø er et af dem.

Arbejdsmiljøet er grundlæggende reguleret gennem lovgivning, men er under indflydelse af arbejdsmarkedets parter gennem det nationale arbejdsmiljøråd og gennem de topartssammensatte branchefællesskaber for arbejdsmiljø (BFA'er), der findes indenfor forskellige brancher såsom bygge- og anlægsvirksomhed, fremstillingsvirksomhed og offentlig service, og som blev oprettet efter arbejdsmiljøloven i 1975 (Jacobsen, 2011: 377-8). De nærmere detaljer har siden ændret sig; den seneste ændring var i 2016, da antallet blev reduceret fra 14 til 5.

Arbejdstilsynet (AT) har en nøglerolle i det danske arbejdsmiljøsystem og foretager et relativt højt antal tilsyn, men har også i stigende grad påtaget sig en vejledende rolle i arbejdsmiljøspørgsmål, navnlig over for MSV'er. Der er desuden nogle få elementer, der er omfattet af de kollektive overenskomster, således konsulenttjenester inden for bygge- og anlægsbranchen; og så er der arbejdstiden, som har betydelige konsekvenser for arbejdsmiljøet, og som, bortset fra den generelle EU-regulering, kun reguleres gennem kollektive overenskomster.

▪ Er der særlige nationale politikker for MSV'er af betydning for arbejdsmiljøet?

Alle danske virksomheder med mere end ni medarbejdere er forpligtet til at have en arbejdsmiljøgruppe bestående af en arbejdsmiljørepræsentant og en ledelsesrepræsentant. Mikrovirksomhederne er således undtaget fra den lovpligtige arbejdstagerrepræsentation og fra kravet om organisering af arbejdsmiljøarbejdet. Arbejdsgiveren er dog stadig forpligtet til at samarbejde med arbejdstagerne om at sikre et sundt og forsvarligt arbejdsmiljø. Bortset fra disse undtagelser, gælder de generelle regler og bestemmelser også for MSV'er. Politisk er der ret begrænset fokus på MSV'er. Disse virksomheder nævnes i det nationale program for arbejdsmiljø (Hasle, Limborg et al., 2017), men kun i forbindelse med et begrænset antal nærmere bestemte aktiviteter. I branchefællesskaberne for arbejdsmiljø (BFA'erne) tages der initiativer med det primære formål at forbedre arbejdsmiljøet i MSV'er. Derudover har der været mere eksplicite programmer som forebyggelsespakkerne (Hasle, Kvorning et al., 2012; Kvorning et al., 2015), som er afsluttet.

▪ Hvilken form for ekspertise og vigtige formidlere råder MSV'er over i arbejdsmiljøspørgsmål? Udbredelsen?

Danmark har ikke et lovmæssigt krav om adgang til arbejdsmiljørådgivningstjenester. Der findes certificerede private konsulentvirksomheder inden for arbejdsmiljø, men da de beregner fuld betaling, finder de kun begrænset anvendelse (Hasle, Møller et al., 2016; Kabel et al., 2007). Alligevel køber MSV'er tjenester for at sikre sig overholdelsen af den nationale lovgivning, herunder risikovurdering (som i Danmark betegnes arbejdspladsvurdering APV), men der mangler data om udbredelsen af disse private virksomheder.

BFA'erne har omfattende webbaserede informationstjenester, hvoraf nogle er målrettet mod MSV'er, især i sektorer, hvor MSV'er er dominerende. BFA yder i begrænset omfang direkte rådgivning til virksomheder, f.eks. om bygge- og anlægsvirksomhed. Dette gælder også arbejdsgiverforeninger og fagforeninger. AT giver også nogen vejledning, især under sine regelmæssige tilsyn, men også gennem sin hjemmeside.

▪ Generelle strategier, der også rækker ud mod MSV'er

Generelt er danske små virksomheder også omfattet af arbejdsmiljøloven, f.eks. kravet om en skriftlig arbejdspladsvurdering og placering af ansvaret for et sikkert og sundt arbejdsmiljø hos arbejdsgiverne.

Dette har naturligvis betydning for MSV'erne, hvilket ligeledes gælder tilsynene fra Arbejdstilsynet. AT gennemførte mellem 2005 og 2012 en screening, hvor alle danske virksomheder med ansatte blev besøgt. I flere tilfælde, hvor virksomhederne var blevet undersøgt i projektets foregående fase, har tilsyn på arbejdspladsen ført til ændringer eller forbedringer i arbejdsmiljøet (EU-OSHA, 2018b).

3 Tilrettelæggelse af dataindsamlingen

Vi fulgte det oprindelige undersøgelsesdesign, der var foreslået til denne arbejdsplan, med tre branchebestemte dialogworkshops (jf. EU-OSHA, 2017a). Arbejdsmarkedets parter har som nævnt en vigtig rolle på det danske arbejdsmarked og har væsentlig indflydelse på arbejdsmiljøet både på virksomheds- og brancheniveau. Den arbejdsmiljøpolitiske information og udvikling og arbejdsmarkedsparternes indflydelse på arbejdsmiljøet finder for en stor del sted gennem BFA, som spiller en vigtig rolle i drøftelser, information og udvikling vedrørende arbejdsmiljøet i brancherne. Vi har derfor ladet BFA'erne¹ være udgangspunktet for tilrettelæggelsen af de danske dialogworkshops, da hovedtanken med undersøgelsesdesignet var at opnå en social dialog mellem de forskellige aktører.

Planlægningen og indholdet af dialogworkshopperne blev drøftet på et indledende møde med parterne i de tre tilsvarende BFA'er, hvorefter der blev sat en dato for en workshop i hver af de tre omfattede brancher. Mens der var ét BFA for fremstillingsvirksomhed og ét for bygge- og anlægsvirksomhed, faldt hotel- og restaurationsbranchen ind under BFA for private tjenesteydelser, så vi valgte denne noget bredere branche, der f.eks. også omfatter rengøring, vagttjeneste og frisører. I selve workshoppen for private tjenesteydelser var det dog hovedsagelig hotel- og restaurationsbranchen, der blev lagt vægt på, skønt flere af deltagerne også havde indsigt og erfaring fra andre servicebrancher. BFA og de parter, der er repræsenteret i BFA, gav vigtigt input og hjælp ved at kontakte de relevante aktører fra arbejdsmarkedets parter og stille forslag om at opfordre andre relevante aktører til at deltage. Desuden blev AT, som er det nationale focal point for EU-OSHA, kontaktet med henblik på at medvirke til, at der var medarbejdere fra AT til stede ved workshoppen som myndighedsrepræsentanter. AT var meget imødekommende og udpegede til dialogworkshopperne tilsynsførende med erfaring indenfor tilsyn med MSV'er i de pågældende brancher.

Samarbejdet med BFA og AT gjorde det lettere at rekruttere til workshopperne, men det krævede alligevel en stor indsats at sikre tilstrækkelig deltagelse i alle grupper og sektorer. Vi kontaktede telefonisk mange potentielle deltagere gennem netværket af involverede forskere og de kontakter, der blev foreslået af de andre aktører. Især for arbejdsmiljøkonsulenternes vedkommende, krævede det en stor indsats at overtale dem til at deltage i dialogworkshopperne. Til sidst lykkedes det at sikre et tilfredsstillende og repræsentativt antal deltagere fra alle fire grupper og fra de tre brancher (jf. tillægget), bortset fra arbejdsmiljøkonsulenter for hotel- og restaurationsbranchen, hvoraf der kun var to til stede, og arbejdstagere inden for fremstillingsvirksomhed, hvoraf der også kun var to på grund af sen aflysning fra de to andre, der havde tilmeldt sig workshoppen. Disse blev imidlertid suppleret med to ekstra opfølgende interviews (jf. listen over interviewpersoner i tillægget), som underbyggede resultaterne fra dialogworkshopperne. Deltagerne og de supplerende interviews gav tilsammen en god og bred repræsentation af de relevante aktører i dansk sammenhæng.

Vores mål var at invitere deltagere med stor erfaring i arbejdsmiljøspørgsmål i MSV'er. Så skønt vi opfordrede talrige MSV'er til at deltage, herunder dem, der deltog i arbejdsplan 2 (EU-OSHA, 2018b), og også opfordrede arbejdsmarkedets parter til at invitere virksomhedsrepræsentanter, var der hovedsagelig eksperter, konsulenter og organisationsrepræsentanter på workshoppen. Da aktørerne i workshoppen generelt havde en meget bred og omfattende viden, erfaring og indsigt i MSV'er og arbejdsmiljø, gav workshopperne mange relevante resultater.

¹ Da vi udførte denne del af undersøgelsen i 2016, var der 11 BFA'er.

Der kan være visse begrænsninger med hensyn til resultaterne i undersøgelsen, da de deltagere, der repræsenterer arbejdsgivere og arbejdstagere på dialogworkshopperne, såvel som ved de supplerende og opfølgende interviews, alle er fra den organiserede del af det danske arbejdsmarked. De har derfor kun begrænset kontakt med uorganiserede MSV'er. Med "uorganiserede" mener vi virksomheder, der ikke er medlemmer af en arbejdsgiverforening, ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, og har få eller slet ingen fagforeningsmedlemmer blandt de ansatte. I den første rapport fra Sesam-projektet (EU-OSHA, 2016) blev det konstateret, at disse "uorganiserede" virksomheder forventes at præstere under gennemsnittet på arbejdsmiljøområdet, og det vil vi også gå ud fra i Danmark, navnlig i hotel- og restaurationsbranchen, bl.a. på grund af den svagere regulering i denne branch. Skønt der også findes uorganiserede virksomheder inden for bygge- og anlægsbranchen og fremstillingsvirksomhed, vil de typisk blive stillet over for krav, der mere eller mindre svarer til kravene i organiserede virksomheder. Dette gælder navnlig, når der er stor arbejdskraftefterspørgsel, som sædvanligvis gør det vanskeligt for virksomhederne at opretholde ringere løn- og arbejdsvilkår end dem, der er fastsat i de kollektive aftaler, skønt der er undtagelser (Rasmussen et al., 2016). Her synes hotel- og restaurationsbranchen at afvige lidt, i hvert fald hvad angår rengøring, opvask, receptionsarbejde osv., på grund af et stort udbud af arbejdskraft, der i stigende grad består af migrantarbejdere og studerende (Ilsøe, 2016).

Denne mulige begrænsning blev i varierende grad behandlet på de tre dialogworkshops, hvorfor deltagerne havde den for øje. AT's tilsynsførende havde stor erfaring med uorganiserede virksomheder, men resultaterne i denne rapport må dog antages at afspejle de mere organiserede virksomheder på det danske arbejdsmarked, som kan forventes at have bedre forhold end uorganiserede virksomheder. Et af de fem supplerende interviews var med en (forhenværende) tilsynsførende, der var en del af et team i AT, som har fokus på social dumping og udelukkende er målrettet uorganiserede virksomheder, der forsøger at tilsidesætte eller omgå nationale bestemmelser, bl.a. kollektive aftaler, betaling af afgifter og arbejdsmiljøregler. Dette interview gav derfor indblik også i den mindre organiserede del af det danske arbejdsmarked. Dette spørgsmål vil blive berørt i resultaterne.

▪ Strategi for analysen

For hver dialogworkshop tog forskerne notater fra hver gruppediskussion og drøftelserne i plenum. På grundlag af disse notater blev der udarbejdet et endeligt resumé, som blev sendt til deltagerne i dialogworkshoppen, og som de fik mulighed for at fremsætte bemærkninger til. Dokumenterne blev desuden cirkuleret blandt forskerne, for at de kunne verificere og eventuelt præcisere resultaterne af workshoppen. Derudover blev de fem supplerende interviews og de to opfølgende interviews optaget, og der blev udarbejdet et skriftligt resumé af hvert interview. Disse data blev brugt til senere at udarbejde den endelige nationale rapport. I det nationale forskerteam, bestående af fire forskere, holdt vi et analysemøde, hvor vi drøftede de overordnede resultater af den igangværende undersøgelse, og hvordan de skulle indgå i den endelige nationale rapport. Rapporten blev også cirkuleret til kommentering og redigering i forskerteamet for at medtage synspunkterne hos alle de forskere, der har været aktivt involveret i undersøgelsen. Alt i alt har dette tjent til at give os en sammenhængende strategi for analysen og resulteret i en endelig national rapport, der afspejler undersøgelsens vigtigste resultater.

4 Aktørernes rolle og funktion ved arbejdsmiljøforbedringer i MSV'er

I arbejdsplanen 2 i Danmark (EU-OSHA, 2018b) konstaterede vi, at kun et mindretal af MSV'er har en proaktiv tilgang til arbejdsmiljøet på den måde at de aktivt arbejder på at forebygge ulykker og arbejdsmiljørelaterede risici, navnlig de mere subtile risici, og aktivt søger information, løsninger og tekniske forbedringer (det samme afspejler sig også i de europæiske data i arbejdsplanen 2 (EU-OSHA, 2018a) og i tidligere undersøgelser (Hasle, Limborg et al., 2012)). Forskellige aktører kan derfor have

en vigtig rolle ift. iværksættelse af forbedringer eller bare efterkommelse af gældende lovgivning, og kan dermed stærkt påvirke MSV'ers handlinger (Olsen og Hasle, 2015), som det f.eks. ses af forebyggelsespakkerne (Hasle, Kvorning et al., 2012; Kvorning et al., 2015) og virksomhedsnetværkene til forbedring af arbejdsforholdene i mindre bryggerier (Limborg og Grøn, 2014a). Aktørers potentielt store indvirkning bekræftedes også i de danske dialogworkshops, hvor størstedelen af deltagerne påpegede, at MSV'er kan være svære at motivere på arbejdsmiljøområdet. MSV'ernes egenmotivation til at afsætte tid og ressourcer til arbejdsmiljøforbedringer er ofte begrænset, fordi MSV'erne er optaget af deres hovedaktiviteter frem for at varetage hjælpefunktioner som arbejdsmiljøet, som de er tilbøjelige til at tillægge lav (om overhovedet nogen) prioritet. MSV'erne er typisk reaktive og har en kortsigtet dagsorden for at løse visse aktuelle arbejdsmiljøproblemer, som kan være foranlediget af en ulykke, en løftet pegefinger fra Arbejdstilsynet eller et konkret arbejdsmiljøproblem, snarere end langsigtede velovervejede forbedringer af arbejdspladsens sikkerhed, arbejdstagernes sundhed eller det psykosociale arbejdsmiljø. Aktørerne søger i nogle tilfælde at motivere MSV'erne til at tage en mere aktiv tilgang til deres arbejdsmiljø.

De danske workshops har desuden vist, at det synes at være effektivt, at søge at forbedre arbejdsmiljøet i MSV'erne med programmer og initiativer, der er koordineret mellem de forskellige aktører, og hvor flere aktører har bidraget med inputs og med at formidle og gennemføre initiativerne. Et eksempel, der blev fremlagt i forbindelse med dialogworkshoppen for private tjenester, var en koordineret indsats over for frisører, hvor AT øgede antallet af tilsyn med arbejdsmiljøet, hvilket blev støttet gennem et sæt forebyggelsespakker for branchen og blev fremmet af arbejdsmarkedets parter. Den koordinerede indsats blev også indgående behandlet på dialogworkshoppen om bygge- og anlægsvirksomhed. Deltagerne fremhævede de potentielle gevinster ved mere langsigtet samarbejde mellem branchens relevante aktører inden for arbejdsmiljø, f.eks. gennem BFA-systemet (Branchefællesskaber for Arbejdsmiljø), hvor flere initiativer, som havde langsigtede mål, var koordineret mellem parterne og også omfattede Arbejdstilsynet og leverandører. Initiativerne inden for bygge- og anlægsvirksomhed omfattede en generel kampagne, der skulle reducere antallet af arbejdsulykker og bestod af flere mindre initiativer. Den omfattede også utraditionelle arbejdsmiljøaktører som rådgivende ingeniører, arkitekter og Bygherreforeningen. Et andet eksempel, også fra bygge- og anlægsvirksomhed, var en langsigtet indsats til forbedring af mureres arbejdsstillinger og reduktion af belastningen fra ensformige arbejdsopgaver, som udspandt sig over næsten et årti. Skønt initiativet vedrørende murere ikke var planlagt som sådant, blev det alligevel udført på en koordineret måde (Hasle et al., 2014).

Deltagerne mente generelt, at en koordineret eller orkestreret indsats på arbejdsmiljøområdet fra nøgleaktørerne kan være en vigtig måde at nå ud til MSV'er på og hjælpe dem med at forbedre deres daglige arbejdsmiljø. En sådan strategi for koordineret indsats blandt flere interessenter, er blevet central i den danske arbejdsmiljøpolitik i løbet af det sidste årti (Hasle, Limborg et al., 2017). Dette er særligt relevant, når arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet er enige om, at der bør fokuseres på særlige problemer. I frisørbranchen var der f.eks. særligt fokus på forbedring af belastende, arbejdsstillinger. Dette blev beskrevet at have haft stor indvirkning, så længe kampagnen stod på, men en interviewperson fra organisationen for selvstændige frisører nævnte, at da først kampagnen var slut, faldt nogle af de små virksomheder tilbage i deres tidligere dårlige vaner. Et af de gode eksempler i arbejdsplanen 3 (EU-OSHA, 2017b) fra Danmark omfattede en koordineret indsats mellem tre offentlige myndigheder (Skat, Arbejdstilsynet og Fødevarestyrelsen) og var fokuseret på nystartede restauranter. Trods den indledende succes og en positiv evaluering blev den ikke forlænget, delvis på grund af vanskeligheder med at koordinere indsatsen mellem myndighederne. Sådanne koordinerede bestræbelser ophører eller viser sig at i nogle tilfælde at være ineffektive på grund af manglende koordinering, enten mellem myndigheder eller blandt arbejdsmarkedets parter, hvilket viser, at det kan stille ganske høje krav til koordineringen at skabe velfungerende koordinerede initiativer.

På baggrund af arbejdsmarkedsparternes betydning for reguleringen af det danske arbejdsmarked er det en risiko, at arbejdsmiljø i nogle tilfælde overgår til at være et område for konflikt mellem arbejdsmarkedets parter i stedet for et samarbejde. Når de lokale repræsentanter fra fagforeningerne og arbejdsgiverforeningerne bliver inddraget i et arbejdsmiljøspørgsmål, er det kommet ud af kontrol på virksomhedsplan, eller der er mere alvorlige overtrædelser af bestemmelser om sikkerhed eller

sundhed, som søges udredt ved at indkalde lokale eller regionale repræsentanter. Dette kan i det lange løb være et problem, hvis MSV'erne oplever, at de centrale organisationer kun deltager, når der er et arbejdsmiljøproblem, frem for at involvere sig i at skabe et sundere og sikrere arbejdsmiljø. Skønt både fagforeningerne og arbejdsgiverforeningerne er involveret i forebyggende tiltag og kampagner, blev det på alle tre workshops fremhævet, at deres rolle i at regulere arbejdsmiljøet kan være problematisk, fordi de typisk først inddrages, når der er problemer eller tvister på arbejdsmiljøområdet. I de kollektive overenskomster tillægges arbejdsmiljøet sjældent høj prioritet, så her synes der i nogen grad at være stilstand i forhandlingsmodellen med hensyn til arbejdsmiljøet. Når arbejdsmarkedets parter endelig medtager arbejdsmiljøtiltag og -initiativer i kollektive aftaler, kan resultatet blive vældig godt, således som eksemplet med rådgivningstjenesten BAMBUS viser. BAMBUS er et fælles initiativ inden for bygge- og anlægsvirksomhed med en taskforce, der på virksomheds- og byggepladsniveau hjælper med at sikre et bedre arbejdsmiljø-setup (en mere detaljeret beskrivelse af eksemplet findes under EU-OSHA, 2017b). BAMBUS er blevet til gennem kollektive aftaler i byggesektoren.

Et vigtigt element, der kom frem i drøftelserne på workshoppen, var, at aktørerne må anerkende og forstå MSV'erne og deres behov, hvis de vil have dem til at interessere sig for arbejdsmiljø. Som en deltager fra Arbejdstilsynet sagde: "Man må vise ægte interesse for deres forretning og deres behov". Hvis aktørerne gør det, vil de meget lettere få MSV'ernes opmærksomhed, når der drøftes arbejdsmiljø, da disse lettere kan forholde sig til arbejdsmiljø, når det er en del af deres forretningsmodel. Derudover behøver aktørerne branchekendskab, da det ellers kan være meget svært at få MSV'erne til at samarbejde og tage ansvar for arbejdsmiljøet. MSV'erne anser typisk ikke aktørerne for at være seriøse, hvis de ikke viser, at de både har viden om og interesse for branchens særlige forhold. Interesse og indsigt er desuden vigtigt for at opfylde MSV'ers ønske om konkrete og praktiske svar: Er det lovligt eller ej? Hvad skal jeg gøre for at løse problemet? At henvise til generelle løsninger eller supplerende undersøgelser af et problem anses ikke for at være relevant for MSV'er.

Den personlige kontakt med MSV'erne blev flere gange fremhævet i dialogworkshopperne og i de efterfølgende interviews. Det opfattes som den ideelle tilgang til MSV'er, men er i praksis ofte vanskeligt på grund af omkostninger og organisatoriske problemer. Hvis aktører – f.eks. arbejdsmiljøkonsulenter eller AT's tilsynsførende – formår at opbygge et mere langsigtet og personligt forhold til indehavere/ledere, får de også meget lettere ved at tage arbejdsmiljøspørgsmål op og få dem gjort interesseret. Det er dog kun i særligt fokuserede projekter at de tilsynsførende har mulighed for at aflægge mere end ét besøg, og MSV'erne vil sjældent være villige til at betale for længerevarende kontakt med de betalte arbejdsmiljøkonsulenter. For særlige tjenester som rådgivningstjenesten BAMBUS inden for bygge- og anlægsvirksomhed er der mulighed for at opbygge relationer, men i det store hele er der begrænset kapacitet til at nå mange MSV'er på denne måde. Individuelle personlige besøg kan også gøre en stor forskel. Bare ét personligt besøg på virksomheden og på dets arbejdssteder (uanset om de er stationære eller skiftende) kan virkelig fremme forbedringer af arbejdsmiljøet og få sat arbejdsmiljø på dagsordenen i MSV'erne. Besøgene på stedet gør drøftelse af arbejdsmiljøforbedringer langt mere tilgængeligt og mindre abstrakt for MSV'erne. Ofte kan en erfaren aktør, som en arbejdsmiljøkonsulent eller en arbejdsgiverrepræsentant, nemt få øje på problemområder og -situationer hos MSV'erne; besøg på stedet kan derfor være et meget effektivt redskab til at forbedre arbejdsmiljøet i MSV'er.

Som helhed viste workshopperne, hvordan aktørerne kan have en vigtig rolle i at påvirke og opgradere arbejdsmiljøforholdene i MSV'erne. Dette kan bestå i at lokalisere arbejdsmiljøproblemer, vejlede MSV'erne og medvirke til at øge bevidstheden om arbejdsmiljø, selvfølgelig navnlig hvis aktørernes hovedemne er arbejdsmiljø, som f.eks. AT eller BAMBUS-organisationen inden for bygge- og anlægsvirksomhed. Men som det fremgår af eksemplet med de koordinerede tilsyn mellem Fødevarestyrelsen, Skat og AT, kan også andre typer besøg eller tilsyn, ligeledes med fokus på arbejdsmiljø, have positiv virkning ved at øge bevidstheden og opmærksomheden omkring arbejdsmiljø.

Ukonventionelle aktører er leverandører af udstyr og materialer til branchen. Især på workshoppen om bygge- og anlægsvirksomhed, men også på de to andre workshops, blev leverandører udpeget som vigtige aktører. Inden for bygge- og anlægsvirksomhed er det en udtrykkelig strategi at bruge leverandører som nøgleformidlere af arbejdsmiljøviden, navnlig leverandører af arbejdsmiljøvenligt

udstyr som løftehjelpe midler. Både BFA inden for bygge- og anlægsvirksomhed og BAMBUS anbefalede arbejdsmiljøvenligt udstyr og nævnte leverandører, der ville være villige til at demonstrere udstyret på byggepladserne. BFA arbejder også sammen med leverandører om projekter, dels vedrørende fremstilling af nyt udstyr til forbedring af arbejdsmiljøet, dels om levering af materialer i mindre tunge sække eller sække, der er lettere at håndtere. På alle dialogworkshops var der enighed om, at øget inddragelse af leverandørerne i forbedringer af arbejdsmiljøet er en strategi, der kunne gøres yderligere brug af.

4.1 Arbejdsgiverforeninger

Arbejdsgiverforeninger fungerer ofte som rådgivere for MSV'er i arbejdsmiljøspørgsmål. Men typisk kontakter MSV'erne først arbejdsgiverforeningerne, når de har konkrete problemer, de behøver hjælp til at løse. Når MSV'er stiller spørgsmål til arbejdsgiverforeninger, vil de typisk gerne have svar med det samme. Dette begrundes ofte med, at MSV'erne har vanskeligt ved at forstå lovkravene, eller har et praktisk arbejdsmiljøproblem, de ikke selv kan løse, såsom et påbud fra Arbejdstilsynet. Arbejdsgiverforeningerne nævnte på dialogworkshopperne, at de ofte fungerer som en slags "oversætter", som hjælper MSV'erne med at forstå hvad de er forpligtet til eller hvad de skal forbedre, hvis de har fået et påbud om forbedring fra Arbejdstilsynet. Alle arbejdsgiverforeningerne nævnte, at de over for MSV'erne understreger vigtigheden at sikre et godt arbejdsmiljø og overholde lovgivningen. Arbejdsgiverforeningerne siger ikke til deres MSV-medlemmer, at det er spild af tid at beskæftige sig med arbejdsmiljøet og lovgivningen.

Dette viser igen MSV'ernes hovedsageligt reaktive tilgang, idet de først kontakter arbejdsgiverforeningerne, når problemet opstår, og ikke for at få inspiration til forbedringer eller investeringer i deres arbejdsmiljø. Det sker dog, at MSV'er beder arbejdsgiverforeningerne besøge deres virksomhed for at få hjælp og forslag til forbedringer i det daglige arbejdsmiljø. Repræsentanterne fra arbejdsgiverforeningerne sagde, at de meget gerne aflægger sådanne besøg, men at de har ret begrænsede muligheder for at gøre det. I dialogworkshopperne fremhævede flere repræsentanter fra arbejdsgiverforeningerne, at de ofte må gøre MSV'erne opmærksomme på, at de som arbejdsgivere har det faktiske ansvar for arbejdsmiljøet, og at det er deres ansvar, at arbejdstagerne overholder arbejdsmiljøregler og -bestemmelser. Ofte vil ejere/ledere i MSV'erne påberåbe sig, at de har anskaffet det nødvendige beskyttelsesudstyr og instrueret de ansatte i at bruge det, så der er ikke mere de kan gøre. Dermed har de overladt ansvaret til arbejdstagerne, uanset at arbejdsmiljøloven klart fastslår, at arbejdsgiveren har ansvaret.

Arbejdsgiverforeningerne er også involveret i forskellige kampanjer, som omfatter regionale offentlige møder med deres medlemmer (virksomhederne). Det er dog ret sjældent, at møderne kun drejer sig om arbejdsmiljøspørgsmål, og typisk er andre emner mere fremtrædende på møderne, men undertiden formår arbejdsgiverforeningerne at få MSV'erne til at deltage i rene arbejdsmiljømøder. Ét eksempel er inden for fremstillingsvirksomhed, hvor der har været informationsmøder om arbejdsmiljø, som blev afholdt af arbejdsgiverforeninger og fagforeninger i fællesskab, og hvor de to parter var enige om, at sådanne praktiske og løsningsorienterede møder var ret vellykkede. Et vigtigt element i en sådan tilgang er at vise både MSV'er og andre virksomheder, at arbejdsmiljø i sig selv ikke er et område, hvor der er konflikt mellem arbejdsmarkedets parter. Et andet vigtigt bidrag fra de danske arbejdsgiverforeninger er koncentreret om deres deltagelse i BFA'erne, navnlig når det gælder oplysningsmateriale og -kampanjer. Organisationen for selvstændige frisører har f.eks. indført et såkaldt mesterbrevskursus, hvor en salon kan få diplom fra organisationen. For at få diplom skal man gennemgå kurser i almindelig ledelse, markedsføring, økonomi og arbejdsmiljøforvaltning. Derved har denne arbejdsgiverorganisation været med til at styrke bevidstheden om arbejdsmiljøspørgsmål.

Netværk hvor arbejdsgivere deler erfaringer og viden, kan have en positiv effekt, da de øger MSV'ernes opmærksomhed og engagement, navnlig når netværkene fokuserer på visse konkrete ændringer såsom indførelse af ny teknologi, som det var tilfældet i et netværk for små mejerivirksomheder. Dette er især nyttigt i sektorer med mange små virksomheder. Inden for bygge-

og anlægsvirksomhed er der lokale brancheforeninger, og tilsvarende findes for mikrobryggerier og mindre mejerier (Limborg og Grøn, 2014b).

4.2 Fagforeninger

Fagforeningerne har en vigtig funktion med formidling af arbejdsmiljø til MSV'erne gennem deres aktive deltagelse i BFA-systemet, som spiller en afgørende rolle i den danske regulering af arbejdsmiljøet. I BFA-systemet udarbejdes der mange branchespecifikke oplysningsmaterialer, -kampagner og -tiltag, og de sektorbaserede fagforeninger spiller en vigtig rolle ved at bidrage til denne udvikling. Desuden er arbejdsmiljø lejlighedsvis omfattet af de kollektive aftaler, hvor der i vekslende grad er indgået en række arbejdsmiljøspørgsmål. Et eksempel på et vellykket initiativ med oprindelse i kollektive aftaler er BAMBUS-initiativet, som er beskrevet ovenfor.

De danske fagforeninger har desuden en vigtig arbejdsmarkedsrolle i form af lokal repræsentation af arbejdstagere på arbejdspladsen. I Danmark er der tillidsmænd og arbejdsmiljørepræsentanter på arbejdspladsen, skønt dette er mere udviklet i større end i mindre virksomheder (Rasmussen et al., 2016). Disse er typisk (men ikke altid) fagforeningsmedlemmer, og fagforeningerne organiserer uddannelse og netværk. I bygge- og anlægsvirksomhed er der f.eks. et netværk for arbejdsmiljørepræsentanter, som bygger på onlineplatforme, hvor arbejdsmiljørepræsentanterne kan udveksle information og erfaringer. Nogle af fagforeningerne har desuden nyhedsbreve og andre informationskilder, hvor de giver arbejdsmiljørepræsentanter information om arbejdsmiljøet. Fagforeningerne yder sædvanligvis også rådgivning og støtte til arbejdsmiljørepræsentanter. Fagforeningerne udbyder uddannelse til arbejdsmiljørepræsentanter, herunder den lovpligtige uddannelse.

Ligesom arbejdsgiverforeningerne bliver de nationale eller regionale repræsentanter fra fagforeningerne først inddraget på virksomhedsniveau, når der er en konflikt, et problem eller en alvorlig ulykke. Det kan derfor være vanskeligt at få en god dialog om arbejdsmiljø i gang med indehavere/ledere (hvilket f.eks. blev fremhævet af fagforeningsrepræsentanter inden for bygge- og anlægsvirksomhed). I stedet for at problemerne løses i enighed, kan der derfor undertiden opstå konflikt mellem MSV'en og fagforeningen. En vigtig type konflikt kan vedrøre erstatning ved ulykker og sygdomme, hvor medarbejderen, støttet af fagforeningen, kræver erstatning, som arbejdsgiveren afviser med henvisning til, at der er gjort alt for at beskytte medarbejderen, og at det var dennes egen fejl. En anden type konflikt kan vedrøre arbejdsmiljøforanstaltninger på arbejdspladsen, f.eks. om hvorvidt arbejdstagerne manuelt skal bære elementer til opsætningsstedet, eller om de bør anvende hjælpemidler. Der var dog også eksempler på arbejdsmiljødialog, der begyndte som en konflikt, men senere førte til et bedre samarbejde mellem fagforeningen og virksomheden om arbejdsmiljøspørgsmål. I sådanne tilfælde lagde fagforeningerne hovedsagelig vægt på at rådgive deres medlemmer i tvisterne.

Diskussionen om arbejdsmiljøspørgsmål bliver undertiden mere kontradiktorisk end proaktiv, både på virksomhedsniveau og mellem arbejdsmarkedets parter. Dette er symptomatisk for arbejdsmiljøets måske problematiske placering i den danske model for arbejdsmarkedsrelationer (Busck, 2014), men som nævnt ovenfor er arbejdsmarkedets parter også aktivt engageret i en mere langsigtet udvikling og forbedringer i arbejdsmiljøet på danske virksomheder.

4.3 Tilsynsmyndigheder for arbejdsmiljø

I Danmark er de tilsynsførende fra Arbejdstilsynet(AT) de vigtigste myndighedsrepræsentanter i forhold til MSV'erne. I Danmark fører AT udelukkende tilsyn med arbejdsmiljøet, dvs. kun med sundhed og sikkerhed. Der føres ikke tilsyn med løn- eller arbejdsvilkår, da disse forhold er reguleret ved kollektive overenskomster, hvorfor håndhævelsen af dem overlades til arbejdsmarkedets parter – hovedsagelig fagforeningerne. AT's tilsyn tjener i dansk sammenhæng ofte som døråbner til virksomhederne, navnlig MSV'erne, med henblik på diskussion af arbejdsmiljø med indehavere/ledere. Tilsynene kan desuden bane vej for andre arbejdsmiljøaktører. Hvis en MSV inden for bygge- og

anlægsvirksomhed får et påbud fra AT om at foretage forbedringer på visse områder, kan MSV'en søge hjælp fra andre aktører. Det kan dreje sig om en konkret løsning på problemet eller mere generel rådgivning om problemløsning fra leverandører, arbejdsgiverforeninger og arbejdsmiljøkonsulenter.

På dialogworkshopperne var der almindelig enighed om, at Arbejdstilsynets tilsyn er afgørende som grundlag for MSV'ernes opmærksomhed over for arbejdsmiljøet, og at MSV'erne bekymrer sig om, hvorvidt de tilsynsførende vil sanktionere dem eller give påbud om forbedring af arbejdsmiljøet. Dette kan få dem til på visse problemområder at indføre visse forbedringer, som de ellers ikke ville have foretaget.

På dialogworkshopperne blev det mere eller mindre enstemmigt understreget, at hvis tilsynene skal have en mere langsigtet forebyggende virkning, skal de tilsynsførende have MSV'ernes hverdagsforhold og -behov for øje. En tilgang med stærkt tvangsprægede indgreb uden respekt for og interesse for MSV'erne, fører kun til konflikt og modstand fra MSV'erne. Det er derfor vigtigt, at de tilsynsførende vælger en forholdsvis pragmatisk tilgang inden for lovgivningens rammer. Nogle tilsynsførende fremhævede, at de prøver at appellere til indehaveres/lederes egen opfattelse af sikkerheden på arbejdspladsen i lige så høj grad som til de formelle krav, f.eks. i forbindelse med fysisk krævende jobs, ved at spørge, om virksomhedsejeren/lederen forventer at kunne arbejde til de blev 70, eller ved at pege på de eventuelle tab for deres familie, hvis der sker dem noget på arbejdspladsen.

Der blev foretaget et supplerende interview med en tilsynsførende fra Fødevarestyrelsen, som foretager fødevarer sikkerhedstilsyn. Som led i et pilotprojekt rettet mod nystartede restauranter og fødevarer virksomheder gav Fødevarestyrelsen under fødevarer kontrollen også supplerende information om skatte- og arbejdsmiljøspørgsmål (se også beskrivelsen i EU-OSHA, 2017b). Det var hendes opfattelse, at MSV'erne var glade for at få denne form for information. MSV'erne skelner ikke nødvendigvis på samme måde mellem de forskellige myndigheder (skat, fødevarer sikkerhed og arbejdsmiljø), som myndighederne selv gør, ifølge både den interviewede og mange deltagere i workshoppen. Et eksempel, der blev givet af interviewpersonen fra Fødevarestyrelsen, var, at MSV'erne tilmelder sig hos skattemyndighederne, når de starter en ny restaurant, men MSV'erne skal også registrere sig hos Fødevarestyrelsen, da oplysningerne ikke automatisk overføres fra Skat til Fødevarestyrelsen. Denne opdeling mellem myndighederne havde MSV'erne svært ved at forstå.

Et godt eksempel fra et tidligere projekt blev fremhævet på dialogworkshoppen for private tjenesteydelser. I projektet opsøgte Arbejdstilsynet aktivt dørvogtere på barer og diskoteker for at drøfte deres arbejdsmiljø med dem. De tilsynsførende havde gode erfaringer med denne tilgang. Arbejdstilsynet har imidlertid ikke længere midler til at foretage denne type indsats, og Arbejdstilsynet lagde generelt ikke vægt på de sociale relationer med virksomhedsejere/ledere og arbejdstagere. Dette blev af de tilsynsførende oplevet som en begrænsning for vellykkede tilsyn hos MSV'er. Det blev desuden på flere workshops påpeget, at Arbejdstilsynet i de seneste år har fået sit budget beskåret betydeligt, hvilket har haft betydning for kvaliteten og antallet af tilsyn.

4.4 Fagfolk på arbejdsmiljøområdet

Der var to typer fagfolk inden for arbejdsmiljø: Rådgivende tjenester organiseret som privat virksomhed og certificeret af Arbejdstilsynet, og rådgivningstjenesten BAMBUS, der var organiseret ved aftale mellem arbejdsmarkedets parter. De private rådgivningstjenester fremhævede, at de ofte står over for økonomiske begrænsninger, når de arbejder med MSV'erne, da der ikke er gratis arbejdsmiljøtjenester i Danmark (Hasle, Møller et al., 2016). De søger at tilbyde deres produkt (tilsyn/vejledning) til, hvad der – i hvert fald i nogle eksempler – kan betragtes som en lav pris, men MSV'erne er ikke tilbøjelige til at købe arbejdsmiljøtjenester fra en ekstern leverandør. Praksis er her anderledes end ved bogføring, hvor det er langt mere almindeligt at benytte en revisor. Vi har dog mødt nogle MSV'er i hotel- og restaurationsbranchen, der brugte arbejdsmiljøkonsulentvirksomheder til f.eks. at hjælpe med at udfylde den skriftlige arbejdspladsvurdering, og til andre administrative opgaver vedrørende arbejdsmiljø. I et af de supplerende interviews med en konsulentvirksomhed inden for arbejdsmiljø, rapporterede konsulenten også at have nogle MSV'er som kunder, og flere af

arbejdsmiljøkonsulenterne på workshopperne havde ligeledes MSV'er som kunder. Alle arbejdsmiljøfagfolkene rapporterede imidlertid, at de havde mistet mange MSV'er som kunder, da den tidligere lovpligtige arbejdsmiljørådgivning blev gjort frivillig (Kabel et al., 2007). Arbejdstilsynet kan indføre lovpligtig arbejdsmiljørådgivning for en virksomhed, hvis de støder på et arbejdsmiljøproblem, som virksomheden har problemer med at løse. Dette resulterer undertiden i positive resultater og gode fremskridt, mens virksomhederne i andre tilfælde er noget vrangvillige i samarbejdet med arbejdsmiljøkonsulenter, når dette er pålagt af Arbejdstilsynet.

Arbejdsmiljøfagfolk kan, som udenforstående, tilbyde ekspertrådgivning og give MSV'erne et nyt syn på de potentielle risici og farer i virksomhederne. Men som nogle arbejdsmiljøfagfolk fremhæver, er de også nødt til at være lidt forsigtige, da de nødt vil miste MSV'erne som kunder ved at pålægge virksomhederne for mange omkostninger og restriktioner. I nogle tilfælde bruger de derfor Arbejdstilsynets tilsynsførende som afskrækkende middel, da virksomhedsejerne/lederne nødt vil have påbud eller bøder. Den arbejdsmiljøkyndige understregede behovet for at opbygge et langsigtet forhold til MSV'er, for at blive i stand til at foreslå væsentlige forbedringer i deres arbejdsmiljø. Når rådgiverne kender virksomheden og aktiviteterne, kan de meget bedre engagere sig i at udvikle arbejdsmiljøet videre end til minimal overholdelse af loven, men nogle af arbejdsmiljøfagfolkene fandt, at MSV'erne hovedsagelig bruger deres tjenester til netop at sikre minimal overholdelse af lovgivningen og derved undgå problemer med AT.

4.5 Andre aktører

Da der er så mange MSV'er, kan de være svære at nå for myndigheder og andre arbejdsmiljøaktører; utraditionelle aktører kan derfor være en alternativ tilgang til at nå MSV'erne. Et pilotprojekt dokumenterede et eksempel herpå, der bestod i at benytte revisorer til at informere om arbejdsmiljø (Hasle et al., 2010). Vi vil her kort nævne nogle af de andre aktører, der blev drøftet på dialogworkshops og i opfølgende interviews.

I workshops og supplerende interviews blev leverandører af maskiner, udstyr og råvarer/materialer tildelt en fremtrædende rolle som aktører, der har meget interaktion med MSV'er, og som kan have betydelig indvirkning på arbejdsmiljøet i MSV'er, ikke mindst indenfor bygge- og anlægsvirksomhed, hvorfra der også deltog flere leverandørvirksomheder i dialogworkshoppen. Leverandørerne leverer mange værktøjer, maskiner og udstyr, der kan have betydelig virkning på arbejdsmiljøet i MSV'er, ikke kun til bygge- og anlægsvirksomheder, men også indenfor private tjenesteydelser og fremstillingsvirksomhed. Disse dækker et bredt område fra vaskemidler til stiger og fra hamre til tunge maskiner.

Inden for bygge- og anlægssektoren har leverandørvirksomhederne til opgave at rådgive MSV'erne om køb og brug af tekniske hjælpemidler. BFA inden for bygge- og anlægsvirksomhed har derfor lagt vægt på aktivt samarbejde med leverandørerne, f.eks. om at eliminere brugen af enkeltstiger, som langt oftere er involveret i arbejdsmiljøulykker end platformstiger. BFA inden for bygge- og anlægsvirksomhed har aktivt søgt at inkludere områder, hvor leverandørerne kan påtage sig en aktiv rolle i at eliminere mindre sikre løsninger fra leverandørernes kataloger.

I autoreparationsbranchen har brancheforeningen et godt samarbejde med nogle leverandører. De er fælles om et projekt om udvikling af en ny løftevogn, der mindsker antallet af tunge løft. Et andet lovende eksempel på leverandører, der udvikler nye redskaber, er ligeledes fra autoreparationsbranchen. Der er her udviklet en onlineplatform, hvor reparationsvirksomhederne kan holde styr på deres kemikalie- og affaldshåndtering, kontrol af tekniske hjælpemidler og arbejdsmiljø gennem checklister for autoværksteder samt den skriftlige APV. Disse forskellige opgaver er alle integreret i samme system, som netop er blevet frigivet, og feedbacken fra MSV'erne har indtil nu været meget positiv.

Flere af leverandørvirksomhederne vil gerne have en mere aktiv rolle med at levere bedre og sikrere udstyr, men også udvikle nye løsninger, der er sikrere og mindre belastende for arbejdstagerne. Dette kan tilføre en ny dimension til deres virksomhed som værende i stand til at guide virksomhederne om

sådanne emner, hvilket også giver mulighed for øget salg. Nogle af de deltagende leverandørvirksomheder har uddannet deres salgspersonale i at give arbejdsmiljøvejledning til MSV'erne. Som en leverandør sagde: "Alle tømrere skal bruge en hammer". Leverandørvirksomhederne har derfor megen interaktion med MSV'er og kan tjene som en god indgangsvinkel til et bedre arbejdsmiljø. Der er dog et iboende paradoks, idet leverandørerne i sidste ende som mål også har salg af produkter, hvilket kan gøre kvaliteten af den vejledning, de giver MSV'erne, tvivlsom. BFA inden for bygge- og anlægsvirksomhed opfører derfor kun udstyr på sit websted, når det anbefales af uafhængige parter som enkelthåndværkere, bygge- og anlægsvirksomheder eller arbejdsmiljøkonsulenter.

En interviewperson fra organisationen for selvstændige frisører & kosmetikere rapporterede i et supplerende interview at have haft nogle nyttige drøftelser med leverandører. Navnlig var der en specialiseret leverandør, som fattede interesse for og blev involveret i at forbedre blandt andet beskyttelseshandsker og størrelsen af emballage til shampoo. Men når det kommer til de større leverandører af kosmetik og hårfarvningsmidler, er det dog meget svært for en lille arbejdsgiverorganisation at påvirke forsyningskæden, da der er tale om en meget store multinationale aktører (f.eks. L'Oréal). Denne arbejdsgiverorganisation er imidlertid del af en europæisk organisation, som lettere kan påvirke den overordnede dagsorden. En fagforening samarbejder desuden med leverandører om at forbedre de værktøjer og handsker, der anvendes til rengøring inden for hotel- og restaurationsbranchen. Arbejdsgiverforeningen for hotel-, restaurant- & turisterhvervet har også samarbejdet med revisorer, der tillige skulle yde rådgivning og konsulentbistand om arbejdsmiljø, men i sidste instans havde revisorerne ikke tilstrækkelig interesse i arbejdsmiljø som en del af deres forretningsmodel.

Skønt BFA-systemet ikke er en uafhængig formidler som sådan, blev BFA-systemet fremhævet på alle tre workshops (måske ikke overraskende, da mange af deltagerne samarbejder med BFA'erne). Flere af deltagerne i workshoppen nævnte, at de fandt den information om arbejdsmiljø, der er tilgængelig via BFA'erne og især på deres websteder, yderst nyttig for MSV'erne. I princippet er al nødvendig information om arbejdsmiljø til rådighed, men MSV'erne har brug for at vide, hvor de kan finde informationen, og hvordan de bruger den i praksis. BFA-systemet har også taget indledende skridt til at forbedre relationerne mellem arbejdsmarkedets parter. Dette afspejledes generelt på workshopperne, hvor de fleste repræsentanter fra organisationerne havde gode sociale relationer, og tonen forekom munter.

På workshoppen blev betydningen af arbejdsmiljøstøtte til opstartsvirksomheder endelig nævnt. Arbejdstilsynet har indgået aftale med Erhvervsstyrelsen om at give grundlæggende information om arbejdsmiljø til opstartsvirksomheder, når de begynder at ansætte medarbejdere, men oplysningerne er begrænset til kravet om APV og arbejdsgiverens pligter. Deltagerne i workshoppen påpegede, at denne form for støtte kunne udvides til at omfatte den virksomhedsrådgivning, der gives til opstartsvirksomheder fra bl.a. danske kommuner.

5 Hindringer og muligheder for aktører i forbindelse med forebyggende aktiviteter i MSV'erne

I forsøget på at forbedre arbejdsmiljøet i MSV'er, møder aktørerne både en række hindringer og visse muligheder (som påpeget i projektets foregående faser (EU-OSHA 2016; EU-OSHA 2018a)). Dette afsnit indeholder en nærmere diskussion af hindringer og muligheder, som de fremgår af de data, der blev indsamlet under dialogworkshopperne og de opfølgende interviews.

I det overordnede SESAME-projekt identificeres hovedbegrænsningen som MSV'ernes begrænsede økonomiske og ledelsesmæssige ressourcer og aktørernes begrænsede adgang til MSV'erne (EU-OSHA, 2016). Disse blev også, både på workshopperne og i de opfølgende interviews, konsekvent fremhævet som de vigtigste hindringer for forbedring af arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøledelse i MSV'er. Det er svært for aktørerne at få MSV'erne til at prioritere forbedringer af arbejdsmiljøet. MSV'erne fokuserer generelt på deres hovedaktiviteter frem for på administrative funktioner og hjælpefunktioner

som arbejdsmiljø, hvilket fører til kortsigtede ad hoc-tiltag. De anser ikke arbejdsmiljøet for at være en del af den langsigtede opgradering af eller investering i deres forretningsmodel. Både inden for bygge- og anlægsvirksomhed og inden for fremstillingsvirksomhed, er nogle af værktøjerne og maskinerne f.eks. til reduktion af tunge løft forholdsvis dyre, så MSV'erne ikke økonomisk kan (eller vil) foretage investeringen. Dertil kommer, at de ofte også mangler viden om, hvilken konkret teknisk løsning de skal investere i, selv når investeringen i det tekniske udstyr kan være økonomisk fordelagtig.

Det er sædvanligvis svært for arbejdsmiljøaktører at nå ud til MSV'erne. MSV'er søger sjældent hjælp eller information af sig selv. Undtagelsen er, når de møder et konkret problem som en ulykke eller et påbud fra AT. Aktørerne begrænses desuden af de kanaler, hvorigennem de kan nå MSV'erne. Arbejdsmarkedets organisationer når hovedsagelig ud til (og prioriterer også) organiserede virksomheder, og involveres ofte først, når der er lokale arbejdsmiljøproblemer. Arbejdsmiljøkonsulenterne støder ofte på økonomiske begrænsninger, fordi MSV'erne ikke prioriterer at betale for deres tjenester.

MSV'erne har generelt et ringe niveau af viden om formelle pligter og arbejdsmiljølovgivning, ofte også om de faktiske risici på arbejdspladsen og om mulighederne for at forbedre arbejdsmiljøet. Nogle af arbejdsgiverrepræsentanterne nævnte f.eks., at der var virksomhedsejere/ledere i MSV'er, som sagde "Vi har ikke noget psykosocialt arbejdsmiljø". Disse barrierer forstærkes yderligere af arbejdsmiljølovgivningen, som synes kompleks og er teknisk formuleret, så den ikke giver mening for MSV'erne, og kræver at de har ressourcer til at bryde koden. Dette er et eksempel på, at aktører kan have en rolle i at fortolke lovgivning mv. over for MSV'erne. En interviewperson (fra en brancheforening) gav et eksempel fra den tid, hvor hun arbejdede på et lille bilværksted. De blev introduceret til forebyggelsespakkerne, som på det tidspunkt imidlertid forekom for udviklede og bureaukratiske, selv for hende, så forslaget om at ansøge om en forebyggelsespakke endte nederst på dagsordenen og blev til sidst droppet af virksomheden. Senere kom hun til at arbejde for brancheforeningen og fandt hurtigt ud af, at det faktisk var nemt at ansøge om en pakke. Det forekom bare at være en stor opgave, da de havde mange andre administrative opgaver, de skulle være ajour med. Resultatet var, at der ikke blev iværksat nogen tiltag.

5.1 Muligheder

I mange af diskussionerne på workshoppen blev det fremhævet, at en måde at nå ud til MSV'er med en arbejdsmiljødagsorden, er gennem lærlinge, især når de er på erhvervsskole. Hvis regler, planlægning og forbedringer på arbejdsmiljøområdet er en del af deres uddannelse, bringer de en øget arbejdsmiljøviden ud på arbejdspladsen og dermed ind i MSV'erne. Den yngre generation af håndværkere kan ikke ændre kulturen hos den ældre generation, men de kan skubbe til en udvikling, og på et tidspunkt vil det også ramme den ældre generation. Desuden fremhævedes det – især i dialogen om bygge- og anlægsvirksomhed, men også i interviews med repræsentanter fra autoreparationsvirksomheder – at yngre håndværkere, der starter deres egne (små og mikro-) virksomheder, nu er mere bevidste om arbejdsmiljøproblemer end ældre ejere/ledere.

Når aktørerne udbyder et konkret produkt eller projekt, kan dette ændre dialogen og samarbejdet med MSV'erne, så de bliver mere opmærksomme på arbejdsmiljøspørgsmål. I forbindelse med de forebyggelsespakker, der er udviklet til autoreparationssektoren, tilbød brancheforeningen uformel vejledning om, hvordan man ansøger om pakkerne og derefter gennemfører dem. Dette fungerede godt i denne branche og er et glimrende eksempel på aktører, der tilbyder MSV'erne et konkret projekt og en løsning på praktiske problemer, som MSV'erne kan se er relevante for dem. Forebyggelsespakkerne havde en positiv indvirkning ved at øge bevidstheden om arbejdsmiljø og arbejdsmiljøstandarder i autoreparationsbranchen og nåede også ud til et stort antal virksomheder.

Et andet element, der ofte fremhævedes på workshops og i interviews, var vigtigheden af den personlige kontakt mellem aktøren og MSV'en, især virksomhedsejeren/lederen. Når aktørerne får mulighed for at opbygge et personligt forhold til virksomhedsejeren/lederen, får de langt lettere ved at bidrage til forbedringer i virksomhedens organisering af det daglige arbejde, fordi de får en bedre idé om MSV'ens behov, og dialogen bliver mere åben. Interviewpersonen fra autoreparatørforeningen

nævnte et eksempel, hvor den omstændighed, at konsulenten selv havde en baggrund som bilmekaniker, gjorde dialogen meget lettere, da han blev betragtet som en af deres egne. Muligheden for at udvikle en så tæt kontakt begrænses dog af de udgifter, der er forbundet med det.

Andre muligheder, der blev fremhævet, var de nye sociale medier, hovedsagelig onlineplatforme, som gør det lettere for aktørerne at kommunikere med MSV'erne og disses ansatte. Også leverandører blev fremhævet som en vej til at forbedre arbejdsmiljøet i MSV'er, både gennem bedre udstyr og gennem vejledning fra leverandørerne om arbejdsmiljø. BFA inden for bygge- og anlægsvirksomhed havde f.eks. arbejdet intensivt sammen med leverandørerne om at forbedre de tilgængelige løsninger og give leverandørerne grundlæggende information, de kunne dele med MSV'erne.

5.2 Branchespecifikke erfaringer hos aktørerne

Skønt mange arbejdsmiljøproblemer og -barrierer er de samme i alle MSV'er, er der også betydelige forskelle mellem de tre sektorer, der er undersøgt i dialogworkshops og interviews, samt mellem delsektorerne inden for samme brede branche. F.eks. afviger arbejdsmiljøproblemer hos frisører betydeligt fra problemerne i restauranter. Vi vil her behandle nogle af de branchespecifikke barrierer og set-upper, der har virkning på arbejdsmiljøet i virksomhederne, og aktørernes muligheder for at gøre noget ved dem. En gennemgående konklusion er imidlertid, at jo større branchespecifik viden aktørerne har (ikke kun om arbejdsmiljø, men også om de generelle forhold og udfordringer i branchen), desto lettere er det for dem at komme i meningsfuld dialog med MSV'erne. Dette gjaldt for alle de forskellige aktører.

Den økonomiske udvikling i brancherne har også indflydelse på arbejdsmiljøet og på, hvordan arbejdsmiljøprocedurerne håndteres. I workshoppen om fremstillingsvirksomhed blev det nævnt, hvordan nogle delsektorer (f.eks. inden for fyrretræsmøbler og mikrobryggerier) voksede hurtigt, hvilket gjorde det vanskeligt at tilpasse arbejdsmiljøforholdene i branchen, fordi virksomhederne konstant udvidede og ansatte folk og derfor ikke havde (eller tog sig) tid til at tage sig af arbejdsmiljøproblemer. Udviklingen ville være anderledes i delsektorer med en mere organisk vækst.

5.2.1 Bygge- og anlægsvirksomhed

Spørgsmålet om underentrepriser og fragmentering af værdikæden fik en del opmærksomhed i dialogworkshoppen for bygge- og anlægsvirksomhed. I denne sektor er der hyppigere ændringer af arbejdsstedet og arbejdets tilrettelæggelse end indenfor fremstillingsvirksomhed og private tjenester, navnlig for MSV'er. Hovedentreprenørerne udliciterer opgaver i vid udstrækning; de opgaver, der er lavt betalte eller har mindre værditilvækst, ender ofte hos de mindre virksomheder (se også følgende diskussion). Fragmenteringen kan gøre det vanskeligere at koordinere arbejdsmiljøet på en byggeplads, når der er mange små underentreprenører, hvoraf nogle måske kun er på stedet få timer om dagen. Bygge- og anlægsvirksomhed er præget af, at arbejdet konstant ændrer sig, efterhånden som byggeprocessen skrider frem, og fordi virksomheder og arbejdstagere ofte skifter byggeplads. Branchens særlige karakter gør planlægning og koordinering vigtigere, men også vanskeligere. Virksomheder og arbejdstagere kan desuden tænkes at arbejde under forhold, som er fastlagt af andre virksomheder, som f.eks. malere, der arbejder efter tømrere; hvis tømrerne ikke har gjort rent efter sig eller ikke har afsluttet deres arbejde, vil det berøre de andre grupper. Det sker ofte, at flere grupper af håndværkere arbejder på samme sted samtidig, hvilket yderligere kan komplicere koordineringen og øge risiciene. Det giver desuden god mulighed for udveksling af erfaringer på tværs af virksomheder og arbejdstagere, fordi virksomhederne arbejder tæt på kolleger.

I workshoppen for bygge- og anlægsvirksomhed blev det desuden fremhævet, hvordan MSV'erne primært vægter ulykkesrisici frem for muskel- og skeletbesvær, da sådanne direkte risici er langt lettere at erkende og tage sig af end de mindre synlige risici. Nogle af de tekniske løsninger, der blev præsenteret på brancheniveau, var ikke særligt velegnede til at løse problemerne. Som eksempel herpå nævntes langhals-malerværktøjet. Med dette redskab kan man male loft uden at række højt op med armene for at nå loftet. Der er imidlertid problemer i byggeriet med at flytte redskabet rundt, dels

på grund af igangværende arbejde på gulvet, dels dårlig oprydning, hvilket ofte vanskeliggør brugen af dette ellers meget nyttige redskab.

Der er et stigende antal udenlandske arbejdstagere inden for bygge- og anlægsvirksomhed (samt i rengørings-, hotel- og restaurationsbranchen), hvilket kan føre til visse problemer. Mange af dem taler ikke dansk, hvilket kan være et problem i forbindelse med sikkerhedsanvisninger eller i tilfælde af en ulykke, men også i den daglige kommunikation med aktører såsom AT eller arbejdsmiljøkonsulenter, der udfører opgaver for virksomhederne. Endelig blev BAMBUS-initiativet (se også EU-OSHA, 2017b) fremhævet som et vellykket initiativ med positiv virkning inden for bygge- og anlægsbranchen.

5.2.2 Fremstillingsvirksomhed

Inden for fremstillingsvirksomhed har arbejdspladsen mere permanent karakter end inden for bygge- og anlægsvirksomhed, hvilket gør det lettere at håndtere mange af de sundheds- og sikkerhedsmæssige aspekter af fremstillingen. Der er dog også arbejdsmiljøproblemer inden for fremstillingsindustrien, og disse varierer inden for delsektorerne. Et værktøj, der blev betegnet som nyttigt i forbindelse med mange former for fremstillingsvirksomhed, er de såkaldte *tavlemøder*, der er inspireret af lean manufacturing (Hasle, Bojesen et al., 2012; Womack og Jones, 1996), hvor ledere og arbejdstagere mødes omkring en whiteboard-tavle med specificerede produktionsdata, for at planlægge produktionen og tage potentielle udfordringer i produktionslinjen op. På disse møder behandles ofte også arbejdsmiljørelaterede problemer, hvorved de kan være med til at kæde arbejdsmiljø, produktivitet og produktivetsforbedrende værktøjer sammen, undertiden også ved hjælp af andre lean-værktøjer. Sådanne metoder anvendes ofte i større virksomheder, men det påpegedes på workshoppen, at mange mindre fremstillingsvirksomheder er begyndt at bruge tavlemøder som en del af deres operationelle praksis.

Netværket af virksomhedsejere/ledere, der blev fremhævet på workshoppen, findes hovedsagelig inden for fremstillingsindustrien. Der er eksempler på virksomhedsejere/ledere, der diskuterer konkrete arbejdsmiljøændringer, på mikrobryggerier og i mejerivirksomheder (Limborg og Grøn, 2014b), samt – f.eks. for indehavere af autoreparationsvirksomheder – mere uformelle netværk, der fører til, at virksomhederne lærer af hinanden, også om arbejdsmiljø, og dermed opnår bedre resultater på arbejdsmiljøområdet.

Arbejdsmarkedets parter henviste til en vellykket strategi, som de nu havde anvendt i BFA-sammenhæng. Hver vinter arrangerer de i fællesskab en række lokale møder, hvor de præsenterer ny information om arbejdsmiljø i metalindustrien. Møderne har høj deltagelse og værdsættes både af ledere og arbejdstagere i branchen. De er ikke kun rettet mod MSV'er, men i praksis er de fleste deltagere fra små virksomheder i sektoren; de større virksomheder behøver muligvis ikke samme type information.

Et problem, der blev rejst på dialogworkshopperne, er, hvordan man får virksomhederne i branchen til faktisk at anvende den allerede foreliggende viden og information. Deltagerne i workshopperne om fremstillingsvirksomhed var enige om, at der findes både viden og teknologi til at håndtere og løse de fleste arbejdsmiljøproblemer. Det blev fremhævet, at arbejdstagerne inden for fremstillingsvirksomhed ikke bruger smartphone som en del af deres daglige udstyr, i modsætning til bygge- og anlægsvirksomhed, hvor arbejdstagerne er nødt til at have en telefon, for at virksomheden kan komme i kontakt med dem om logistik og opgaver. Dette gør apps og videoer på smartphonen til en god informationskilde i bygge- og anlægsbranchen, men ikke inden for fremstillingsvirksomhed, hvor arbejdstagerne ikke bruger telefonen i deres daglige arbejde på samme måde.

5.2.3 Hotel- og restaurationsbranchen

Denne sektor er kendetegnet af høj mobilitet for personalet og kort levetid for virksomhederne, kombineret med en relativt lav organiseringsgrad. Færre af arbejdstagerne er fagforeningsmedlemmer, og færre af virksomhederne er medlemmer af en arbejdsgiverforening, end i andre sektorer i Danmark.

Dette begrænser spillerummet for arbejdsmarkedets parter. Uorganiserede virksomheder er sværere at få i tale, bl.a. fordi de ikke har arbejdsgiverforeningen som kanal for kommunikation om arbejdsmiljø. BFA'en, som bl.a. omfatter servicevirksomheder, udarbejder omfattende information til denne branche; informationen viderebringes aktivt af arbejdsmarkedets parter, men det når ikke alt sammen ud til de relevante aktører.

Indsatsen til forbedring af arbejdsmiljøet hæmmes yderligere af den store andel af arbejdstagere uden formel uddannelse, de mange udenlandske og unge arbejdstagere, og megen deltidsbeskæftigelse og midlertidig beskæftigelse. Det er desuden en sektor, der er kendt for en forholdsvis høj andel af sort arbejde uden betaling af skat og uden arbejdstilladelse. Et voksende antal ikke-dansktalende udenlandske arbejdstagere er beskæftiget under disse usikre forhold, hvilket kan vanskeliggøre udvikling af arbejdsmiljøet. Også blandt virksomhedsejerne/lederne er der en betydelig andel med ikke-dansk baggrund (især i restauranter, pizzeriaer osv.), og navnlig blandt mindre restauranter med udenlandske ejere, synes der at være større tilbøjelighed til problematiske arbejdsvilkår, bl.a. fordi de har dårlige økonomiske forhold og lav indtjening, hvilket kan føre til, at arbejdsmiljøet ikke prioriteres. Der har været en stærk vækst i deltidsbeskæftigelse i disse sektorer (Ilsøe, 2016), hvilket kan have negative konsekvenser for arbejdsmiljøet, da arbejdstagerne er på arbejdspladserne i kortere tid og er vanskeligere at nå. En væsentlig del af de deltidsbeskæftigede er studerende (Ilsøe, 2016), som måske er mindre tilbøjelige til at tage arbejdsmiljøspørgsmål op, fordi deres beskæftigelse er af mere midlertidig karakter.

Det er vigtigt, at arbejdsmiljøløsninger og -forbedringer integreres i virksomhedernes daglige drift, frem for at man søger at anbefale dem som særskilte aktiviteter. Dette blev også nævnt i andre sektorer, men blev navnlig fremhævet på dialogworkshopperne for hotel- og restaurationsbranchen. Nogle af arbejdsmarkedets parter lagde vægt på at integrere arbejdsmiljøet i den faglige etik for en god kok eller en god tjener. De mener, at det vil være en vigtig strategi i fremtiden, men fremskridtene har hidtil været begrænsede på grund af begrænsede ressourcer.

Et sidste punkt, der blev diskuteret på workshoppen, var arbejdstageres overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdsgiverforeningen og fagforeningerne var enige om, at virksomhedsejerne/lederne i nogle tilfælde kan og bør give advarsler til medarbejdere, når disse ikke følger reglerne, for at de forstår vigtigheden af dem. Dette vil styrke ejernes ansvar for arbejdsmiljøet og øge arbejdsmiljøbevidstheden i branchen.

5.3 Aktørernes virksomhedsspecifikke erfaringer

Virksomhedens størrelse blev understreget næsten enstemmigt på alle workshopperne. Mikrovirksomheder (typisk med færre end 10 ansatte), som ikke har en fuldtidsleder i organisationen, har sædvanligvis langt sværere ved at arrangere og gennemføre arbejdsmiljørelaterede forebyggende aktiviteter, arbejdspladsvurderinger og andre lovpligtige og frivillige foranstaltninger vedrørende arbejdsmiljøet. Når virksomhederne når en størrelse, hvor de behøver en ledelsesstruktur, hvor forskellige funktioner uddelegeres til andre end virksomhedsejere/ledere, bliver arbejdsmiljøet ganske ofte håndteret på dette ledelsesniveau eller uddelegeret til andre. Mindre virksomheder har også sjældent midler afsat til arbejdsmiljøtiltag eller -konsulenttjenester, som de store virksomheder måske har. Men der er væsentlig forskel mellem forskellige virksomheder og brancher, når MSV'erne når en størrelse, hvor de behøver en mere omfattende ledelsesstruktur, der kan håndtere arbejdsmiljøspørgsmål. Tilstedeværelse af en ledelsesstruktur er selvfølgelig ikke i sig selv tilstrækkelig til at MSV'erne bedre er i stand til at håndtere arbejdsmiljøet, men forskellen i problemernes omfang mellem mikro- og småvirksomheder blev fremhævet mere eller mindre enstemmigt.

Der var også enighed om, at handlinger på arbejdsmiljøområdet i MSV'er, især mikrovirksomheder, er mere afhængige af det personlige engagement hos medarbejdere og virksomhedsejere/ledere, da arbejdsmiljøforholdene er mindre institutionaliserede. Hvis virksomhedsejeren/lederen eller en medarbejder, f.eks. en arbejdsmiljørepræsentant, er særligt interesseret i arbejdsmiljø, er det typisk langt lettere for aktørerne at få adgang til virksomhederne og kunne støtte dem. Andre

virksomhedsejere/ledere, som ikke interesserer sig for arbejdsmiljøet, mener ikke, at de overhovedet har problemer med arbejdsmiljøet. Typisk understreger de, at de aldrig har haft nogen arbejdsmiljøproblemer eller ulykker og altså har et godt arbejdsmiljø.

5.4 Aktørerne selv

Hindringer og muligheder er selvfølgelig meget forskellige, alt efter hvilken status den aktør har, som kontakter MSV'erne; de fleste er gennemgået ovenfor i afsnit 4. Leverandører kan være i stand til at behandle meget forskellige problemer, som fremlægges af fagforeninger eller arbejdsgivere, og som AT's tilsynsførende og arbejdsmiljøkonsulenter har en anden adgang og tilgang til. Når disse forskellige aktører tager arbejdsmiljøproblemer i MSV'erne op fra forskellige vinkler med nogenlunde de samme budskaber, kan dette styrke indsatsen og være med til at overtale MSV'erne til at træffe foranstaltninger. Et eksempel herpå kunne være, at AT's tilsynsførende peger på et problem i en virksomhed, hvor arbejdsgiverforeningen eller arbejdsmiljøkonsulenterne kan foreslå en løsning, som leverandørerne kan levere. Hvis aktørerne koordinerer deres bestræbelser og metoder, kan dette resultere i en fælles strategi, som det ses af eksemplerne på samarbejde i BFA inden for bygge- og anlægsvirksomhed. Her har arbejdsmarkedets parter i BFA koordineret deres strategi med Arbejdstilsynet og en række leverandører.

En væsentlig forskel mellem aktørerne i deres forhold til MSV'erne er, om de sælger et produkt (såsom arbejdsmiljøkonsulenter og arbejdsmiljøleverandører) eller er myndighedspersoner (såsom AT's tilsynsførende), eller der er tale om frivilligt medlemskab. Både arbejdsgiverforeninger og fagforeninger fremhævede, at deres udgangspunkt var et andet, da de ikke sælger produkter, men dog har brug for at sikre enten arbejdstagerens eller virksomhedens fortsatte medlemskab af deres organisation og derfor skal finde ud af, hvordan de kan være til nytte for deres medlemmer. Resultatet kan være en arbejdsgiverforening, der er lidt forsigtig i sin eventuelle kritik af f.eks. arbejdsgiverens mangelfulde arbejdsmiljøtiltag, eller en fagforening, der kæmper for et medlems rettigheder, selv om medlemmet på en eller anden måde har overtrådt reglerne. Her kan man fremhæve BAMBUS, da den indtager en særlig stilling, fordi den ikke sælger supplerende tjenester, og fordi virksomhederne allerede har betalt gennem de kollektive aftaler, hvad der styrker deres motivation for at acceptere denne rådgivningstjeneste.

Aktørerne møder det problem, at virksomheder, der af sig selv søger hjælp, typisk i forvejen har mere fokus på arbejdsmiljø end gennemsnittet. Problemet er at nå alle de MSV'er, der er mindre interesserede i eller opmærksomme på arbejdsmiljøet, end gennemsnitsvirksomheden. De tilsynsførende fra Arbejdstilsynet er hovedaktører med hensyn til at henvende sig til virksomheder, der ikke aktivt selv søger information, og tilsynet har en vigtig rolle i forhold til dette segment af MSV'er. Leverandørerne er også i kontakt med sådanne virksomheder, men kan have større problemer med at overbevise dem om at købe mere avancerede og sikrere værktøjer og udstyr, som ofte er mere kostbare.

5.5 Situationsbestemte faktorer

Det blev ofte fremført, at virksomheder, der har lav fortjenstmargen og er i den nedre ende af værdikæden (med mange opgaver med lav merværdi), oftere har et dårligt arbejdsmiljø. Dette blev navnlig fremhævet på workshoppen for bygge- og anlægsvirksomhed, men blev også rejst i forbindelse med hotel- og restaurationsbranchen. Begge sektorer har mange migrantarbejdere, som har ringere viden om arbejdsmiljø og om det danske arbejdsmarked i det hele taget. Dette blev også understreget i interviewet med en (tidligere) AT tilsynsførende, som havde erfaring fra AT's særlige taskforce mod social dumping. Denne taskforce foretager koordinerede tilsyn, hvor de tilsynsførende arbejder tæt sammen med politiet og Skat ved tilsyn, der er målrettet mod virksomheder, som mistænkes for at overtræde bestemmelser på flere myndigheders områder.

5.5.1 Målgrupper: Hvilke kan nås, og hvilke kan ikke nås?

Diskussionen om mulighederne for at nå forskellige segmenter af MSV'er viste betydelige forskelle, som afspejler de forskellige aktørers karakteristika, som diskuteret ovenfor. Det forhold, at de mest motiverede MSV'ers selv vælger til, blev dog igen kraftigt fremhævet. Størstedelen af MSV'erne prioriterer ikke arbejdsmiljøet, og det er den vanskeligste gruppe at nå for aktørerne. Mens arbejdsmarkedets parter hovedsagelig når frem til de organiserede dele af arbejdsmarkedet, er navnlig AT's tilsynsførende afgørende for at nå de uorganiserede virksomheder. De MSV'er, der ikke er motiveret til at deltage i arbejdsmiljøforbedringer eller ikke prioriterer arbejdsmiljø, er derfor en meget vigtig målgruppe for de Arbejdstilsynet. For denne særlige målgruppe er tilsynene stort set den eneste mulighed for at nå dem med formidling, men Arbejdstilsynets begrænsede ressourcer er en alvorlig hæmsko. AT's budget er blevet beskåret, og MSV'erne inspiceres kun med flere års mellemrum, men AT sikrer i det mindste en vis grad af overholdelse af lovgivningen hos den gruppe MSV'er, der har ringe motivation vedrørende arbejdsmiljø.

5.6 Fælles forståelse og afvigelser mellem interessentgrupperne

På dialogworkshopperne var interessentgrupper og aktører i det store hele enige om de fleste af de barrierer og muligheder, der blev identificeret for MSV'erne, såvel som om aktørernes roller og strategier. Navnlig var der enighed om, at MSV'er er en gruppe virksomheder med særlige behov på arbejdsmiljøområdet og derfor kræver en særlig tilgang. Der var også enighed om vanskelighederne ved at nå MSV'erne, navnlig i mikrosegmentet. De er svære at nå og at inddrage i tiltag på arbejdsmiljøområdet. Der var der dog også meningsforskelle på dialogworkshopperne, både om, hvad der er de vigtigste arbejdsmiljøproblemer i MSV'er og om hvordan man kan opnå forbedringer heraf, men forskellene var til en vis grad lige så meget mellem personer som mellem organisationer. Flere af deltagerne i dialogworkshopperne havde også erfaring fra arbejde i andre organisationer, der var formidlere af information om arbejdsmiljø. AT's tilsynsførende havde tidligere erfaring som arbejdsmiljøkonsulenter, og arbejdsmiljøfagfolk i både arbejdsgiverforeninger og fagforeninger havde tidligere været tilsynsførende og arbejdsmiljøkonsulenter. Dette forhold forstærkede formodentlig enigheden, da sådanne aktører har bedre indsigt i de andre aktørers virkelighed.

Aktørerne var enige om, at MSV'er behøver særlig opmærksomhed, og var enige i de tiltag, der i øjeblikket træffes over for MSV'er. Det nuværende arbejdsmiljøsystem, og de nuværende politiske bestræbelser, har meget bred støtte fra alle parterne og deltagerne i dialogworkshopperne. BFA-systemets eksistens er en vigtig forklaring på den brede enighed. Systemet understøtter en konsensusbaseret branchebestemt tilgang til arbejdsmiljøet i Danmark, blandt andet, fordi der kræves enighed om aktiviteterne, for at der frigives midler i systemet. Mens der på dialogworkshopperne overvejende var enighed om den generelle tilgang til MSV'er, pegede de fleste aktører på manglen på ressourcer til at nå alle MSV'er. Der var dog visse modstridende synspunkter om behovet for arbejdstilsyn og tilsynenes omfang. Arbejdsgiverforeningerne foretrak generelt en mere frivillig og informationsbaseret tilgang, mens fagforeningerne overvejende ønskede flere kontrolmekanismer. Det samme gjaldt reguleringen af arbejdsmiljøet, hvor især nogle af fagforeningerne ønsker mere regulering, hvilket arbejdsgiverforeningen generelt ikke er tilhænger af. Fagforeningerne havde desuden et mere negativt billede af MSV'erne vilje til at forbedre arbejdsmiljøet, også når de blev tydeligt adresseret. Dette kan dog skyldes, at fagforeningerne typisk kun inddrages på arbejdspladsniveau, når et medlem kontakter dem om problemer, eller de får øje på problemer, når de kommer på arbejdspladserne.

Disse resultater var ret gennemgående i de tre sektorer, med visse nuancer, såsom at aktørerne i hotel- og restaurationsbranchen var mere opmærksomme på, hvor de var uenige, mens dette var mindre udtalt inden for bygge- og anlægsvirksomhed. Samarbejdet mellem aktørerne er længere fremme inden for bygge- og anlægsvirksomhed, navnlig i BFA-systemet, end inden for hotel- og restaurationsbranchen eller inden for private tjenesteydelser, hvilket kan forklare den større enighed om tilgangen blandt aktørerne inden for bygge- og anlægsvirksomhed. Det forhold, at hotel- og

restaurationsbranchen og private tjenester har lavere organiseringsgrad og dermed svagere organisationer, har formodentlig også betydning for udfaldet.

5.6.1 Motiver og konsekvenser

Deltagerne i workshops og interviews deler i hovedsagen den opfattelse, at MSV'erne gerne vil forbedre deres arbejdsmiljø og arbejdsvilkår. Fejlslåede forsøg på at sikre et godt arbejdsmiljø skyldes ikke dårlige hensigter, men snarere manglende ledelsesmæssige og økonomiske ressourcer, som fører til ringe opmærksomhed på og dermed begrænset viden om, hvordan potentielle arbejdsmiljøproblemer håndteres.

Den fælles forståelse af udfordringerne vedrørende arbejdsmiljøet i MSV'er viser at aktørerne, ikke mindst arbejdsmarkedets parter, kan have en central rolle i at løse disse problemer, da der faktisk er mere, de er enige om, end de er uenige om. Dette er et stærkt grundlag for at opnå en tættere og mere samarbejdsorienteret tilgang til arbejdsmiljøet i MSV'er, hvilket i Danmark fremmes af BFA-systemet. Her koordineres forskellige kampagner og fælles initiativer, og arbejdsmarkedets parter får bedre indsigt i hinandens holdning. Dette afspejledes i nogen grad i den mere konsensusprægede tone blandt deltagerne i dialogworkshoppen for bygge- og anlægsvirksomhed, som også har et mere veletableret samarbejde end det f.eks. er tilfældet indenfor private tjenesteydelser, hvor arbejdsmarkedets parter/formidlere synes at have en mindre fælles forståelse af arbejdsmiljøet i MSV'er og de øvrige aktørers holdninger. Skønt der er nogen grundlæggende uenighed om omfanget af lovgivningen, anerkendte deltagerne i dialogworkshopperne udviklingen af de eksisterende rammer, som de hellere ville bidrage til, end at understrege deres modstridende opfattelser. Det daglige samarbejde synes (i alle tre sektorer) hovedsagelig at være kendetegnet af konsensus.

6 Hvad virker for hvem – og hvorfor?

En skræddersyet og personlig tilgang blev fremhævet som det vigtigste, når aktørerne engagerer sig i at forbedre arbejdsmiljøet i MSV'er. Alt efter deres organisations rolle, søger de at nå frem til en enighed i opfattelse, behov og formåen hos virksomhedsejere/ledere og arbejdstagere i MSV'erne. Til dette formål udfærdiger de information, initiativer, værktøjer, kommunikation og programmer. Der er derfor et stort behov for branchetilpassede informationsværktøjer og indsatsprogrammer for at imødekomme MSV'ernes behov og deres hverdag. Dette varierer meget på tværs af sektorer og virksomheder, skønt de har mange ting til fælles. Hvis f.eks. information om arbejdsmiljø inden for bygge- og anlægsbranchen gives i form af en 10-siders instruktionsmanual, og de pågældende håndværkere foretrækker mundtlig fremfor skriftlig kommunikation, vil oplysningerne ikke nå frem til de relevante personer i branchen. Forhandlerne skal nøje udforme programmer, tilgange og initiativer, så MSV'erne kan identificere sig med indholdet. Hvis det bliver for abstrakt, vil MSV'erne typisk miste interessen. Det er desuden vigtigt at kunne reagere på MSV'ernes behov, når de opstår. Mange af deltagerne i dialogworkshopperne mente, at mulighederne for at handle er åbne i kortere tid end i større virksomheder, hvorfor det er vigtigt, at aktørerne kan reagere på MSV'ernes behov, når de opstår. Formidlerne får de bedste resultater, når de på stedet kan hjælpe MSV'erne med konkrete løsninger på deres arbejdsmiljøproblemer. MSV'er er handlingsorienterede og behøver klare og praktiske svar på deres spørgsmål. Her kan BAMBUS fremhæves som et initiativ, der er godt tilpasset MSV'ers særlige behov.

Af de danske data fremgår også, at Arbejdstilsynet har en stærkt motiverende virkning på MSV'er, især dem, der er mest tilbageholdende med (eller ikke formår) selv at overvåge og forbedre arbejdsmiljøet. Det forholdsvis høje antal arbejdstilsyn i Danmark giver et minimum af overholdelse af loven og fremmer øget opmærksomhed over for arbejdsmiljøet, navnlig i virksomheder, der kun har få (eller slet ingen) incitamenter til at forbedre arbejdsmiljøet eller interessere sig for det. I virksomheder, der ikke er motiveret til at prioritere arbejdsmiljøet, bruger de andre aktører ofte AT's tilsyn som benchmark og til dels også som afskrækkende middel. Det er f.eks. nyttigt for arbejdsgiverforeninger, fagforeninger og arbejdsmiljøkonsulenter, at de kan gøre virksomhedsejere/lederne opmærksomme

på, at de skal leve op til visse arbejdsmiljøstandarder i henhold til krav fra Arbejdstilsynet. Arbejdstilsynet bliver derved den platform, som mange af de øvrige aktører bygger på i deres samspil med MSV'erne. Men de tilsynsførende besøger kun sjældent MSV'erne, typisk med flere års mellemrum, navnlig hvis der ikke har været reaktioner ved det foregående tilsyn. De tilsynsførende får således ikke nødvendigvis det fulde billede af arbejdsmiljøet i virksomheden. Nogle af aktørerne inden for bygge- og anlægsvirksomhed (BAMBUS) nævnte, at de ofte kommer på besøg efter et tilsyn fra Arbejdstilsynet og jævnligt observerer noget andet end Arbejdstilsynet.

Hvad der også synes befordrende for bredden og omfanget af aktørernes kontakt og samspil med MSV'erne er, at de integrerer deres tilgang, så de forskellige aktører støtter det samme budskab og supplerer hinanden. Derved forstærker de forskellige aktører hinandens indflydelse, som det f.eks. er tilfældet inden for bygge- og anlægsbranchen. De branchebaserede BFA'er har en vigtig rolle med hensyn til at koordinere disse integrerede bestræbelser og sikre, at formidlerne deler opfattelse af problemerne og deres potentielle løsning.

▪ Information

Arbejdsmiljøinformation og -kampagner rettet mod MSV'er skal grundlæggende være enkle og tilpasset modtagererne i branchen. Navnlig informationsblade og manualer om arbejdsmiljø og den skriftlige arbejdspladsvurdering skal være enkle, for at MSV'erne vil bruge dem. Ofte klager MSV'erne over, at informationsmaterialet er for indviklet, men når de får forklaret, hvordan det virker, finder de ud af, at det er ganske enkelt. De tager sig imidlertid simpelthen ikke tid til at finde ud af, hvordan det virker. Kommunikationen med MSV'erne skal være klar og enkel. I workshoppen for bygge- og anlægsvirksomhed fremhævedes tegnefilm og meget enkle instruktionsark som et effektivt værktøj til at informere om risici, navnlig da ikke alle håndværkere er gode til at læse, hvorfor en del af dem foretrækker personlig kontakt eller lettilgængelige enkle instruktioner. Hvis informationen er skriftlig, er det vigtigt, at den holdes ret kort. Inden for bygge- og anlægsbranchen har næsten alle arbejdstagere en smartphone på sig, hvilket er blevet udnyttet til at vise enkle løsninger via de sociale medier på internettet.

▪ Incitament

De initiativer, som aktører promoverer blandt MSV'er, skal være klare og forståelige, og de potentielle gevinster bør klart fremgå lige fra starten. Hvis der f.eks. er potentielle produktivetsforbedringer, bør dette også udtrykkelig nævnes. Det er vigtigt, at MSV'erne kan se, hvad de kan opnå, ellers kan det være svært at få dem til at prioritere at deltage i initiativerne, hvilket skyldes at de har stor fokus på deres hovedaktiviteter. Nogle af de mest succesrige initiativer i Danmark (såsom forebyggelsespakker) har omfattet finansiering til refusion f.eks. af MSV'ernes tab af tid, hvilket naturligvis har gjort det meget attraktivt for MSV'erne, men også vanskeligt at finansiere for store grupper af virksomheder. Fra autoreparationsbranchen blev der omtalt visse meget positive erfaringer med forebyggelsespakken, som havde virket som døråbner for diskussion af arbejdsmiljø hos små autoreparatører. Da forebyggelsespakkerne var uden konsulentbistand på selve arbejdspladsen, trådte brancheforeningen ind som formidlende organisation, hjalp sine medlemmer med at gennemføre pakkerne og gjorde dem opmærksom på pakkernes eksistens i første omgang. Dette førte til en win-win-situation, hvor virksomhederne fik ekstra hjælp til at gennemføre forebyggelsespakkerne, og brancheforeningen kunne supplere sine medlemsfordele med endnu en tjeneste, der var gratis for begge parter.

7 Konklusion

Dialogworkshopperne og de opfølgende og supplerende interviews har på en række relevante og interessante punkter givet indblik i arbejdsmiljøet i MSV'er og tilrettelæggelse af arbejdsmiljøtiltag i MSV'er, navnlig de forskellige aktørers indflydelse på tiltagene. Dataene bekræftede generelt

resultaterne fra projektets foregående fase (EU-OSHA 2018a; EU-OSHA 2018b), dvs. at virksomhedsejere/ledere og medarbejdere i MSV'er er interesseret i at få et godt arbejdsmiljø, men sædvanligvis mangler ledelsesværktøjer og økonomiske ressourcer til at håndtere det. MSV'erne prioriterer ikke arbejdsmiljøet, da de overvejende fokuserer på deres hovedaktiviteter. Dette gør det desuden vanskeligt for aktører at tage arbejdsmiljøet i MSV'er op, da etablering af kontakt og opbygning af en langsigtet relation med MSV'erne kan være udfordrende og kostbart. Deltagerne i dialogworkshopperne var generelt enige om at hovedbarriererne var utilstrækkelige ressourcer og fokusering på hovedaktiviteter. Initiativer, programmer, værktøjer osv. vedrørende arbejdsmiljø i MSV'er bør derfor tilpasses til MSV'ers særlige behov og til den pågældende sektor, delsektor eller endda virksomhed.

På grund af den begrænsede opmærksomhed, der vises over for arbejdsmiljø i mange MSV'er, kan det have større virkning at arbejde gennem aktører for at forbedre arbejdsmiljøet, hvorved det i mange tilfælde er muligt at nå MSV'en. Ved at koordinere de forskellige aktørers indsats kan de bedre nå ud til og dække en større andel af MSV'erne, som erfaringerne fra den danske bygge- og anlægsbranche viser. I dette forskningsprojekt har vi lagt vægt på fire grupper af aktører, som alle kan have stor indflydelse på forbedring af arbejdsmiljøet: Arbejdsgiverforeninger, fagforeninger, arbejdsmiljømyndigheder (som i dansk sammenhæng er de tilsynsførende fra Arbejdstilsynet) og arbejdsmiljøkonsulenter; derudover var leverandørers rolle vigtigere end forventet. Disse er forskellige med hensyn til udgangspunkt for og grad af adgang til MSV'erne, hvorfor der også er forskelle i deres erfaringer og deres input til at arbejde med arbejdsmiljø i MSV'er. Gennem arbejdsmiljølovgivning og -tilsyn opnås imidlertid et minimum af opmærksomhed på arbejdsmiljø og overholdelse af loven, som desuden udgør en benchmark og en platform, der kan benyttes som udgangspunkt for initiativer fra mange andre aktører, navnlig arbejdsmiljøkonsulenter og arbejdsgiverforeninger.

Referencer

- Busck, O. (2014). Arbejdsmiljøet: hvorfor virker reguleringen ikke bedre? Arbejdsmiljøregulering og indsats gennem 40 år. In Jørgensen, H. (ed.), *Arbejdsmarkedsregulering*, Djøf/Jurist- og Økonomforbundet: København.
- EU-OSHA (2016). *Contexts and Arrangements for Occupational Safety and Health in Micro and Small Enterprises in the EU-SESAME Project*. Den Europæiske Unions Publikationskontor: Luxembourg. Findes på:
<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/contexts-and-arrangements-occupational-safety-and-health-micro/view>
- EU-OSHA (2017a). *Safety and Health in Micro and Small Enterprises in the EU: from policy to practice*. Den Europæiske Unions Publikationskontor: Luxembourg. Findes på:
<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/policy-practice-policies-strategies-programmes-and-actions/view>
- EU-OSHA (2017b). *Safety and Health in Micro and Small Enterprises in the EU: from policy to practice - description of good examples*. Den Europæiske Unions Publikationskontor: Luxembourg. Findes på:
<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu-policy-practice/view>
- EU-OSHA (2018a). *Safety and Health in Micro and Small Enterprises in the EU: the view from the workplace*. Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor. Findes på:
<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu-view-workplace/view>
- EU-OSHA (2018b). *View from the workplace: Safety and Health in Micro and Small Enterprises in the EU*. National report: Danmark. Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor. Findes på:
<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu-view-workplace/view>
- Hasle, P., Bager, B. og Granerud, L. (2010). Small enterprises: accountants as occupational health and safety intermediaries. *Safety Science*, 48(3):404-409.
- Hasle, P., Bojesen, A., Jensen, P.L., Bramming, P. (2012). Lean and the working environment: a review of the literature. *International Journal of Operations & Production Management*, 32(7):829-849.
- Hasle, P., Kvorning, L.K.V., Rasmussen, C.N., et al. (2012). Designing working environment intervention programmes for small enterprises. *Safety and Health at Work*, 3:181-191.
- Hasle, P., Limborg, H.J., Kallehave, T., et al. (2012). The working environment in small firms: responses from owner-managers. *International Small Business Journal*, 30(6):622-639.
- Hasle, P., Limborg, H.J. og Nielsen, K.T. (2014). Working environment interventions: bridging the gap between policy instruments and practice. *Safety Science*, 68:73-80.
- Hasle, P., Møller, N., Hvid, H. S., Seim, R., & Scheller, V. K. (2016). Hvidbog om arbejdsmiljørådgivning. WEA: Copenhagen.
- Hasle, P., Limborg, H.J., Grøn, S. og Refslund, B. (2017). Orchestration in occupational health and safety policy programmes. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 7(3): 43-62.
- Ilsøe, A. (2016). From living wage to living hours: the Nordic version of the working poor. *Labour & Industry*, 26(1):40-57.
- Jacobsen, K. (2011). *Velfærdens pris: Arbejderbeskyttelse og arbejdsmiljø gennem 150 år*. Gads Forlag: Copenhagen.

- Kabel, A., Hasle, P. og Limborg, H.J. (2007). Occupational health services in Denmark: the rise and fall of a multidisciplinary and preventive approach. *Policy and Practice in Health and Safety*, 5(Suppl.):25-38.
- Kvorning, L.V., Hasle, P. og Christensen, U. (2015). Motivational factors influencing small construction and auto repair enterprises to participate in occupational health and safety programmes. *Safety Science*, 71(Part C):253-263.
- Limborg, H.J. og Grøn, S. (2014a). Research note: Networking among small and medium-sized enterprises: meeting the challenge of promoting safety and health measures. *Small Enterprise Research*, 21(2):214-222.
- Limborg, H.J. og Grøn, S. (2014b). Networks as a policy instrument for smaller companies. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4(4):53-55.
- Olsen, K.B. og Hasle, P. (2015). The role of intermediaries in delivering an occupational health and safety programme designed for small businesses: a case study of an insurance incentive programme in the agriculture sector. *Safety Science*, 71(Part C):242-252.
- Rasmussen, S., Refslund, B., Sørensen, O.H. and Larsen, T.P. (2016). *Reducing Precarious Work in Europe through Social Dialogue: The Case of Denmark*. Precawo-projektet, Europa-Kommissionen.
- Sørensen, O.H., Hasle, P. og Bach, E. (2007). Working in small enterprises: is there a special risk? *Safety Science*, 45(10):1044-1059.
- Womack, J.P. og Jones, D.T. (1996). *Lean Thinking*. Simon & Schuster: New York.

Tillæg

Liste over organisationer, der deltager i workshops, fokusgrupper og interviews

Dialogworkshop, bygge- og anlægsektoren (13 oktober 2016)

Dansk Byggeri

Danske Malermestre

Tekniq (arbejdsgiverorganisation for installationsbranchen)

Glarmesterlauget

Dansk Byggeri

3F Byggegruppen

3F København

Malernes Fagforening

Blik & Rør

Hultafors

BFA-BA

Alectia

COWI A/S

Festool

Arbejdsmiljøcenteret

BAMBUS

Arbejdstilsynet

Dialogworkshop for fremstillingsvirksomhed (1. november 2016)

Arbejds miljøafdelingen,

DI

Bryggeriforeningen

HK

3F Industrigruppen

Alectia

Avidenz

Arbejds miljørådgivere

TeamArbejdsliv

Arbejdstilsynet

Dialogworkshop for private tjenester (16. oktober 2016)

Horesta

DI

Dansk Erhverv

Tidligere 3F

Arbejds miljøpolitisk konsulent 3F

Alectia

Arbejds miljørådgiverne

Kristina Nedergaard, AT

Supplerende interviews

Dansk Metal København

Danmarks organisation for selvstændige frisører og kosmetikere, arbejdsgiverforening

Fødevarestyrelsen

Dansk Bilbrancheråd

Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA) bidrager til at gøre Europas arbejdspladser sikrere, sundere og mere produktive. Agenturet indsamler, udarbejder og formidler pålidelige, afbalancerede og upartiske oplysninger om arbejdsmiljøet og tilrettelægger tværeurøpæiske informationskampagner. Agenturet blev oprettet af Den Europæiske Union i 1994 og har hjemsted i Bilbao i Spanien. Det samler repræsentanter fra Europa-Kommissionen, medlemsstaternes regeringer, arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer samt førende eksperter i hver af EU's medlemsstater og lande uden for EU.

Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur

Santiago de Compostela 12, 5th floor
E-48003 Bilbao, Spanien
Tlf.:
Fax:
E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publications Office