

Arbejdsmiljøarbejdet i
mindre og mellemstore virksomheder
- en litteraturlanalyse

Peter Hasle
Hans Jørgen Limborg
Annette Ledskov
Else Nalholm

August 2004



Institut for Produktion og Ledelse,
Danmarks Tekniske Universitet



Center for Alternativ
Samfundsanalyse

Forord	3
1. Resumé	4
2. Indledning	8
2.1 Baggrund	8
2.2 Metode	9
2.3 Rapport	12
3. Overblik over forskningen i mindre virksomheders arbejdsmiljøarbejde....	13
3.1 Afgrænsning til mindre virksomheder.....	13
3.2 Beskrivelse af den tilgængelige litteratur	16
3.3 Forskningsinstitutioner og organisationer	22
4. Forskningstemaer.....	29
4.1 Virksomhedskultur	29
4.2 Det særlige arbejdsmiljø for mindre virksomheder.....	31
4.3 Organisering af arbejdsmiljøarbejdet	32
4.4 Metoder og værktøjer	36
4.5 Professionelle støttesystemer.....	38
4.6 Regulering	42
4.7 Økonomi	43
5. Diskussion af resultater og forskningsstrategi.....	44
5.1 Det samlede billede af forskningen	44
5.2 Viden om arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde i mindre virksomheder	45
6. Konklusion.....	58
Referencer.....	62

Forord

Denne rapport præsenterer en litteraturanalyse af viden om arbejdsmiljøarbejdet i mindre og mellemstore virksomheder. Analysen var udbudt af Arbejdsmiljøforskningsfonden med henblik på at få et kvalificeret beslutningsgrundlag for forskningsstrategien på dette område. Institut for Produktion og Ledelse (IPL) på DTU og Center for Alternativ Samfundsanalyse (CASA) fik opgaven overdraget af Arbejdsmiljøforskningsfonden og påbegyndte arbejdet med analysen 1. april 2004. Arbejdet med rapporten blev afsluttet i august 2004. Der er desuden udarbejdet en database over litteraturen i programmet: Reference Manager. Den endelige udgave af databasen afsluttes i efteråret 2004 og gøres offentligt tilgængelig på Internettet.

Peter Hasle, IPL har været projektleder på projektet. Derudover har Annette Ledskov og Else Nalholm, IPL og Hans Jørgen Limborg og Karin Mathiesen, CASA, deltaget i projektet. Mange tak til Mette Mønsted, Handelshøjskolen i København, Elsa Bach, AMI og Jørgen Riis Jepsen, Arbejdsmedicinsk Afdeling på Esbjerg Sygehus, som har bidraget som ekspert-referencegruppe til projektet. Også en tak til EU's Arbejdsmiljøagentur i Bilbao, som har været behjælpelig med oplysninger om forskning og andre aktiviteter over for mindre og mellemstore virksomheder bredt i Europa.

Det er vores håb, at denne rapport kan bidrage til at styrke forskningen i arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde i mindre og mellemstore virksomheder og dermed bidrage til et bedre arbejdsmiljø i disse virksomheder.

1. Resumé

Igennem de senere år er mindre og mellemstore virksomheder (herefter MMV) kommet i søgelyset, såvel politisk som forskningsmæssigt. Det gælder både i Danmark og internationalt. Årsagen hertil er bl.a., at MMV udgør langt de fleste virksomheder og dækker en stor del af beskæftigelsen, samt ikke mindst at MMV ses som den væsentligste kilde til vækst i både beskæftigelse og økonomi. Inden for arbejdsmiljøfeltet er der også sat øget fokus på MMV. Forklaringer herpå er bl.a., at MMV'erne har sværere ved at opfylde Arbejdsmiljølovens krav, og at der findes tegn på en højere andel af ulykker og andre arbejdsmiljøproblemer i MMV'erne sammenlignet med de større virksomheder.

Arbejdsmiljøforskningsfonden har derfor udbudt en udredning af den eksisterende forskningsbaserede viden om arbejdsmiljøarbejdet i MMV med henblik på at vurdere, om og på hvilke områder der er behov for mere forskning og udvikling.

Udredningen fokuserer primært på de mindre virksomheder med <50 ansatte. Det skyldes, at litteraturen peger på en række særlige forhold og betingelser for disse virksomheder, specielt de virksomheder som er ejet og ledet af de samme personer. Der synes derimod ikke på samme måde at være særlige træk ved de mellemstore virksomheder. De kan på mange måder sammenlignes med de større virksomheder med professionelle ledelser, som er adskilt fra ejerskabet.

Litteraturstudie

Denne udrednings konklusioner baserer sig på et litteraturstudie af 288 materialer, herunder videnskabelige artikler, rapporter, bøger og andre. Godt 1/3 af materialet udgøres af videnskabelige artikler. De er indholdsmæssigt vurderet i forhold til:

- Hvilket område inden for arbejdsmiljøarbejdet de beskæftiger sig med (organisering af arbejdsmiljøarbejdet, metoder og værktøjer, støttesystemer, regulering eller økonomi)
- Hvilket emne inden for arbejdsmiljøet (ulykker, fysisk, psykisk eller ergonomi)
- Om og hvilken branche der er fokus på
- Antal ansatte i virksomheden

Metodemæssigt er materialerne vurderet i forhold til, hvorvidt der er anvendt kvalitative eller kvantitative metoder, og om der bruges egen empiri fx gennem et interventionsstudie eller anden dataindsamling.

Materialet er derudover kommenteret i forhold til, om det er af forskningsmæssig karakter, eller om der er tale om udviklingsprojekter, samt hvilken afsender det har (forskningsmiljø, myndighed eller organisationer).

Af de vurderede materialer beskæftiger omkring 1/3 sig med specifikke metoder og værktøjer udarbejdet til arbejdsmiljøarbejdet i mindre virksomheder, omkring 1/3 med brugen af professionelle støttesystemer og rådgivere, knap 1/3 med selve den interne organisering af arbejdsmiljøarbejdet, godt 1/5 beskæftiger sig

med særlige arbejdsmiljøproblemer i mindre virksomheder. Derudover beskæftiger ca. 15 % af materialerne sig med den særlige virksomhedskultur, der findes i mindre virksomheder. Disse materialer berører ikke nødvendigvis arbejdsmiljøfeltet, men skal ses som baggrundsmaterialer i forhold til at forstå og arbejde med arbejdsmiljø i mindre virksomheder. Kun få undersøgelser og andre materialer beskæftiger sig med reguleringen af arbejdsmiljø og med økonomien og arbejdsmiljøet. Derudover viser litteraturstudiet, at der er anvendt en lille overvægt af kvalitative frem for kvantitative metoder, og at omkring 2/3 af materialerne anvender egen empiri.

Den megen litteratur tydeliggør på den ene side hvor forskningen er koncentreret, og på den anden side hvor der er huller med en begrænset viden Dette gælder på såvel det emnemæssige som det metodemæssige område. Der er fx en tendens til at mange af undersøgelseerne er meget deskriptive i deres karakter. Dette skyldes bl.a., at emnet arbejdsmiljøarbejde i mindre virksomheder ikke er et selvstændigt forskningsområde, og at der er et begrænset tværvideenskabeligt arbejde inden for området. Arbejdsmiljø i mindre virksomheder findes således inden for en række forskellige discipliner såsom bl.a. arbejdsmedicin, arbejds sociologi og -psykologi samt det teknisk/naturvidenskabelige område, mens udgangspunktet for at diskutere det særlige ved den mindre virksomhed særligt findes inden for de ledelsesmæssige, organisatoriske og sociologiske fagområder. Resultater fra det ene område er kun begrænset anvendt på det andet område, og der er derfor en tendens til, at de samme resultater publiceres i flere forskellige sammenhænge.

Det er også en forskning som står over for metodemæssige vanskeligheder, bl.a. fordi det kan være vanskeligt og omkostningsfyldt at opbygge stabile undersøgelsespopulationer, ligesom standardiserede spørgsmål i nogle tilfælde må forventes at blive opfattet anderledes i mindre virksomheder end i større.

Viden om arbejdsmiljøarbejdet i mindre virksomheder

Litteraturstudiet viser, at virksomhedskulturen spiller ind på livet og arbejdsmiljøet i de mindre virksomheder. Der er på en række områder større ulykkesrisici og flere ergonomiske, fysiske og kemiske belastninger sammenlignet med større virksomheder. Det er ikke klart, hvorfor der er disse forskelle, men de kan både antages at hænge sammen med, at mindre virksomheder i en række brancher producerer under andre vilkår end større virksomheder, og at der er begrænsede ressourcer til at styre arbejdsmiljøet på en effektiv måde. Andre undersøgelser peger dog på, at den mere uformelle struktur og den direkte personlige kontakt mellem leder og medarbejdere kan være udgangspunkt for et bedre psykisk arbejdsmiljø end i store formelle organisationer.

Arbejdsmiljøarbejdet er præget af den særlige småvirksomhedskultur, en kultur der normalt tillægges mindre virksomheder, hvor ejer og leder er samme person som ofte også har startet virksomheden. En sådan ejerleder er den helt dominerende person i virksomheden. Han eller hun står som en blæksprutte med alle de ledelsesmæssige opgaver, og det vil ofte være svært at få plads til arbejdsmiljøarbejdet. En ejerleder vil normalt påtage sig et stort ansvar for sine medarbejdere, men samtidigt tildele dem et stort personligt ansvar både for produktionen og for arbejdsmiljøet. Risikoopfattelsen er i høj grad præget af personlige erfaringer, og her spiller det en rolle, at man i de fleste mindre virksomheder meget sjældent oplever en alvorlig ulykke eller en erhvervsbetin-

get sygdom. Selvom risikoen er høj, får man derfor et billede af, at den netop i deres virksomhed er lille.

Der er udviklet mange metoder og værktøjer som er målrettet mod mindre og mellemstore virksomheder. En del af disse har kun en begrænset målrettethed mod de mindre virksomheder og synes mere egnet til mellemstore og større. Mange metoder og værktøjer er desuden kun ringe effektvurderet, og deres bredere spredning og anvendelse er ikke beskrevet.

En stor del af litteraturen retter sig mod de forskellige systemer, der kan støtte udvikling af arbejdsmiljøarbejdet. Der er nogle teoretiske diskussioner om kontaktmuligheder og betingelser for mødet med den lille virksomhed, men størstedelen af litteraturen på dette område indeholder forskellige forsøg på at udvikle kontakten til de mindre virksomheder. Det sker med større eller mindre refleksion over de særlige vilkår for denne kontakt og tilsvarende vurdering af den langsigtede bæredygtighed.

Der kan dog drages klare konklusioner på en række områder. Først og fremmest er erfaringen med passiv informationsformidling – udsendelse af skriftligt materiale eller hjemmesider rettet mod mindre virksomheder – dårlig. Virksomhederne benytter dem simpelthen ikke. De søger deres informationer hos personer, som de har tillid til, hvor leverandører, kunder og samarbejdspartnere er de mest almindelige. På arbejdsmiljøområdet er det derfor også nødvendigt for forskere og konsulenter at udvikle en personlig kontakt. Den har imidlertid den barriere, at det er omkostningsfyldt, og det er en generel erfaring, at mindre virksomheder er meget tilbageholdende med at købe konsulentytelser og bruge tid på deltagelse i eksterne projekter. Der er mange mindre virksomheder, og hvis en rådgivningsindsats eller et forskningsprojekt skal dække et stort antal ansatte skal der bruges meget tid på at besøge mange virksomheder. En del forsøg med kontakt drejer sig derfor både om kontaktmetoder og om at finde en ressourcemæssigt effektiv metode til at udvikle og opretholde kontakten. De bedste eksempler findes derfor, hvor der kan anvendes eksisterende systemer, og hvor arbejdsmiljøet kan bygges ind i en bredere sammenhæng.

Der er kun gennemført begrænset forskning i betydningen af den statslige regulering. Selvom meget litteratur har som udgangspunkt, at det er nødvendigt at støtte de mindre virksomheder, hvis lovgivningen skal overholdes. Resultater på dette område peger på, at der er en viden om lovgivningskrav i mange mindre virksomheder, men at den ikke omsættes til et personligt ansvar, og at det er vanskeligt for mange mindre virksomheder at overholde de forskellige krav til en systematisk organisering af arbejdsmiljøarbejdet.

Kun enkelte undersøgelser har beskæftiget sig med sammenhængen mellem arbejdsmiljø og økonomi. En del litteratur peger på potentialet i besparelser og produktivetsforbedringer med et bedre arbejdsmiljø, men uden at have empiri. Enkelte undersøgelser viser ganske interessant, at arbejdsmiljøforbedringer pr. medarbejder er væsentligt dyrere i mindre virksomheder. Det skyldes ganske naturligt, at der er færre personer at fordele investeringen på, men angiver også en væsentlig barriere for de mindre virksomheder.

Alt i alt findes der således en betragtelig og stigende mængde viden om arbejdsmiljøarbejdet i mindre virksomheder. Det er imidlertid også en viden, som er ganske spredt og for en dels vedkommende af begrænset forskningsmæssig kvalitet, fordi der mangler

refleksion over den særlige betydning af at beskæftige sig med mindre virksomheder samt vurdering af effekten af de interventioner, man har forsøgt sig med. Det gælder både effekten på arbejdsmiljøet og ikke mindst effektvurdering af spredningsmuligheder og langsigtet bæredygtighed. Desuden er der en række huller, hvor der mangler viden, og der mangler en sammenhængende viden om, hvordan der skabes sammenhængende bæredygtige systemer, som kan understøtte det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i de mindre virksomheder.

Forskningsbehov

Den væsentligste samfundsmæssige problemstilling er at finde måder, som effektivt kan fremme det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i de mindre virksomheder. Det betyder, at der er behov for at udvikle og effektvurdere helhedsorienterede modeller for at udvikle og fastholde kontakten med de mindre virksomheder. Det helhedsorienterede betyder, at det er nødvendigt at spænde over både den organisation/det system, som skal organisere og bære kontakten, og selve kontaktmetoden og videre til de ændringer, som der sker i de mindre virksomheder. Det vil både være relevant at belyse effektiviteten af eksisterende kontaktsystemer og udvikle nye modeller.

Ud over denne overordnede problemstilling er det vigtigt at supplere med forskning på en række yderligere områder. De omfatter:

- Forskelle i arbejdsmiljø mellem mindre og større virksomheder
- Arbejdsmiljøforståelsen i mindre virksomheder
- Den mindre virksomheds kontaktflader med omverdenen med betydning for arbejdsmiljøet
- Arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde i utraditionelle mindre virksomheder (fx frie agenter, konsulenter, midlertidige virksomheder, usikre arbejdsgiverdefinitioner)
- Ejerlederens og selvstændiges eget arbejdsmiljø og helbred

Det kan endeligt være behov for at styrke den forskningsmæssige udveksling på dette område, således at der sker en mere effektiv anvendelse af både nationale og internationale forskningsresultater.

Det er således relevant med en særlig forskningsindsats på dette område. Den bør afgrænses til virksomheder med <50 ansatte, og det bør være et kriterium, at forskningen klart reflekterer de særlige vilkår og betingelser for denne målgruppe. Ligeledes må designet afspejle overvejelser om, hvordan de metodiske vanskeligheder, som ofte vil optræde i forhold til denne gruppe, bliver løst. En højere grad af effektvurdering vil også være nødvendig for interventionsrettede projekter med hovedvægt på spredningseffekt, effektivitet af interventionsprocessen og betydningen for arbejdsmiljøet.

2. Indledning

2.1 Baggrund

Mindre og mellemstore virksomheder (MMV) er kommet i fokus for en væsentlig del af arbejdsmiljøindsatsen igennem de seneste år. Det gælder i Danmark, hvor der er gennemført en række projekter rettet mod mindre virksomheder (123;161;191), og det gælder i europæisk sammenhæng, hvor arbejdsmiljø i MMV er et højt prioriteret område i EU. På en lang række områder tages der hensyn til MMV. Det sker både inden for EU-kommissionens politik på området, i Arbejdsmiljøagenturet i Bilbao (13-16;21;22;174)¹ og gennem de omfattende forsknings- og udviklingsprogrammer².

Der er flere årsager til, at MMV prioriteres højt. De udgør over 99 % af samtlige virksomheder i Danmark og dækker mere end 1/3 af de beskæftigede. Tilsvarende gælder for det øvrige EU(11). I nogle lande udgør beskæftigelsen endda større andele. Desuden foregår den største del af væksten i beskæftigelsen i MMV (12). På arbejdsmiljøområdet er der ligeledes en række årsager til særligt at prioritere MMV. Det synes at være almindeligt accepteret, at de mindre virksomheder har sværere ved at opfylde de krav lovgivningen stiller til organisering af arbejdsmiljøarbejdet, og at de har dårligere adgang til de ressourcer samfundet stiller til rådighed for virksomhederne på dette område. Det er også anerkendt, at MMV har en højere risiko for ulykker. Derimod synes det vanskeligt at finde dokumentation for et systematisk mere belastende arbejdsmiljø på andre områder (se i øvrigt afsnit 4.2).

Samtidig står mange MMV i en vanskelig situation. Mange har vanskeligheder med økonomien, og et stort antal virksomheder må hvert år lukke (59). Heldigvis startes der også hvert år mange nye mindre virksomheder. Ejere og ledere i MMV kæmper hver dag for overlevelse, og en enkelt eller få personer skal håndtere en lang række meget forskelligartede ledelsesmæssige og organisatoriske opgaver. Det gøres oftest med stor dygtighed, ellers ville overlevelse være en umulighed, men det gør det også vanskeligt at finde plads til en effektiv varetagelse af arbejdsmiljø.

Det er disse problemer og deres konsekvenser for arbejdsmiljøarbejdet, som er problemstillingen for denne udredning til Arbejdsmiljøforskningsfonden. Udredningen indeholder en litteraturanalyse af forskningen i arbejdsmiljøarbejdet i MMV med henblik på at vurdere, hvor der er behov for mere forsknings- og udviklingsmæssig viden.

Karakteren af de eksisterende forsknings- og udviklingsaktiviteter rettet mod MMV stiller særlige krav til udredningen. Forskningen foregår i mange spredte miljøer både på traditionelle forskningsinstitutioner og i en række andre typer institutioner og organisationer. Tematisk ligger en stor del af forskningen desuden i grænsefeltet af den traditionelle arbejdsmiljøforskning. Det har derfor været nødvendigt at indsamle litteratur fra en række kilder. De omfatter først og fremmest de traditionelle videnskabelige databaser, men der er dog relativt få artikler i videnskabelige tidsskrifter og en stor mængde rapporter og andet materiale om udviklings- og forsøgsaktiviteter. Det har derfor også

¹ Se også www.sme.osha.eu.int

² Se fx Horizontal Research Activities involving SMEs: <http://sme.cordis.lo/collectiveinfobrochure.cfm>

været nødvendigt at søge gennem andre kanaler, herunder referencelister og direkte kontakter til forskningsmiljøer.

Den spredte og forskelligartede forskning og den tilknyttede litteratur gør det svært at opstille fælles klare kvalitetskriterier. Hvert forskningsarbejde kan have sit eget legitime formål, som opfyldes kvalificeret, selvom forskningen måske ikke opfylder kriterier, som i andre forskningssammenhænge burde opfyldes, fx her hvor der ses på forskning i MMV på tværs. Vi har derfor opstillet en række emnekategorier, som tematiserer litteraturen samt kriterier, der fortæller om det metodemæssige indhold, men uden at give litteraturen et samlet forskningsmæssigt kvalitetsstempel.

2.2 Metode

Arbejdet med udredningen har omfattet følgende aktiviteter:

- Opbygning af database
- Litteratursøgning
- Vurdering af litteraturen
- Kontakt til forskningsmiljøer
- Analyse og rapportskrivning

Opbygning af database

Reference Manager blev valgt som databaseprogram, fordi det opfylder en række vigtige krav, herunder håndtering af flere samtidige brugere, link til Internet/intranet, integration med tekstbehandlingsprogram, mulighed for import fra eksterne databaser og simpel kopiering og distribution. Samtidig understøtter en stor del af de videnskabelige databaser programmet, og det anvendes i forvejen af mange arbejdsmiljøforskere.

Selve programmet er fleksibelt og kan tilrettes lokalt. Vi har således kunnet definere dele af databasen til projektets specielle behov. Eksempelvis hvilket miljø en tekst kommer fra, og om der indgår empiri i undersøgelsen. Ved udarbejdelse af rapporten er de omtalte referencer hentet fra databasen. Dette udvalg er listet i litteraturlisten, og alle behandlede referencer findes i databasen. I de tilfælde, hvor teksten findes på elektronisk form og ikke er underlagt lov om ophavsret, er der indføjet link til fuldtekstudgave.

Litteratursøgning

Litteratursøgningen er udført med ret brede søgekriterier. Afgrænsninger er dernæst foretaget ud fra bl.a. sproglige, kronologiske og geografiske kriterier. De primære søgekriterier er ord, som beskriver MMV: Small enterprises, small companies, small firms, samt forkortelserne SSE og SME.

Disse er enkeltvis kombineret med følgende emneord: Accidents, ergonomics, health hazards, human factors, injury, occupational health, occupational safety, prevention activities, psychological & risk, quality & work, risk, stress management, work health promotion, working life, working environment – alle søgt i relevant trunkeret form (e.g. injur* for injury / injuries) samt eventuel tilhørende forkortelse (e.g. OHS for occupational health and safety).

For at kvalificere søgeprocessen er de enkelte søgekriterier anvendt på keywords i de respektive databaser.

Desuden er følgende afgrænsninger lagt ind:

Sprogligt: Dansk, norsk, svensk og engelsk
Kronologisk: Litteratur udgivet 1980 ff.
Geografisk: Ulande er ikke medtaget
Publikationstyper: Bøger, dele af bøger, tidsskriftartikler, konferencebidrag, afhandlinger, rapporter, pamfletter.

Der er ikke søgt på enkeltbrancher, heller ikke selvom de er kendt for mange MMV (fx landbrug, byggeri og hotel- og restaurationsbranchen). Litteratur om disse er derfor kun medtaget i det omfang det er fremkommet ved søgning på ovennævnte primære søgekriterier og emneord, eller gennem referencelister. Det samme gælder for den meget omfangsrige litteratur, der behandler MMV generelt. Det vil sige fx litteratur inden for virksomhedskultur og økonomi. I begge tilfælde kan der derfor eksistere litteratur, der behandler denne rapports emne, men som ikke er blevet søgt frem og dermed heller ikke vurderet. Hovedemnet er arbejdsmiljøarbejde, og der er derfor heller ikke specifikt søgt efter litteratur, som omhandler ekspositionsforhold og helbred.

Kilder

For at finde mest muligt af den relevante litteratur er de traditionelle videnskabelige databaser suppleret med en række andre kilder. De samlede kilder omfatter således:

- 1) Videnskabelige databaser og kataloger
- 2) Litteratur der optræder som referencer i de gennemgåede tekster
- 3) Egne samlinger der er opbygget i forbindelse med tidligere forskningsprojekter vedrørende MMV
- 4) Hjemmesider fra relevante forskningsinstitutioner
- 5) Direkte kontakt til forskningsmiljøer og andre institutioner som beskæftiger sig med MMV, herunder besøg på EU's Arbejdsmiljøagentur i Bilbao

Ad 1) Videnskabelige databaser og kataloger

De anvendte databaser og søgningsresultatet fremgår af nedenstående tabel.

Tabel 2.1 Databaser og søgeresultat

Database	Antal hits
Safety Science & Risk Abstracts	188
Medline	430
ISI Web og Knowledge	416
PsycINFO	0
TUTB Labourline	46
NIOHSTIC-2	15
Arblin	92
STAMI	13
I alt	1200

Databasesøgningerne blev udført i første del af projektfasen. Fremskaffelse af litteraturen har strakt sig frem til medio juli, idet en del referencer var vanskeligt tilgængelige. Via det nationale og internationale bibliotekssamarbejde lykkedes det imidlertid at fremskaffe de allerfleste ønskede publikationer. Pr. 29. juli blev databasen gjort op, og de følgende resultater stammer fra dette tidspunkt. Der er siden modtaget enkelte yderligere referencer, som er inddateret i databasen med henblik på senere anvendelse.

Resultatet af databasesøgningerne er bearbejdet i flere omgange. For det første i form af samkøring af resultaterne fra de enkelte databaser for at udelukke dubletter. For det andet gennem en sortering, hvor referencer, der helt klart faldt udenfor projektets emne, er udskilt (fx en reference med de relevante søgekriterier *SME* og *risk* viste sig at omhandle finansiel risiko for små virksomheder).

Endelig den egentlige gennemgang og beskrivelse af teksterne ud fra de opstillede kriterier. Referencer, som blev vurderet til at være irrelevante, er bibeholdt i databasen. Dette har to formål: I projektperioden kunne vi nøjes med at forholde os til samme reference én gang, og senere kan brugerne af databasen se, hvilken litteratur projektet har gennemgået og vurderet.

I alt blev der således fundet 1.200 referencer. Efter grovsortering blev de reduceret til 555 og yderligere finsortering førte til 366 referencer. Disse referencer blev fremskaffet og vurderet, og alle findes i databasen. Ved gennemgangen blev 78 fundet irrelevante. Det er således de resterende 288 referencer, der ligger til grund for rapporten.

Vurdering af litteraturen

Til vurdering af de enkelte referencer blev udviklet en række kriterier. For det første blev der opbygget en emnemæssig kategorisering ud fra kendte og forventede områder, som forskning og udvikling inden for MMV berører. Emnerne dækker:

- Organisering af arbejdsmiljøarbejdet
- Metoder og værktøjer
- Professionelle støttesystemer
- Arbejdsmiljø & helbred
- Regulering
- Økonomi
- Virksomhedskultur

Sammen med indplaceringen af litteraturen i disse emnekategorier er det ligeledes noteret, om og hvilken branche litteraturen beskæftiger sig med, hvilket område inden for arbejdsmiljøfeltet (ergonomi, fysisk, psykisk eller ulykker), der blev behandlet, samt hvilken virksomhedsstørrelse der var tale om. Ligeledes er litteraturen vurderet i forhold til, om de særlige forhold ved det at være en lille virksomhed er taget med i behandlingen af emnet, eller om det er mere eller mindre tilfældigt, at det er små virksomheder, der inddrages i materialet. Det samme gør sig gældende for arbejdsmiljøarbejdet. Det vil sige, om litteraturen tager højde for de specielle vilkår og forhold, der vedrører det at arbejde med arbejdsmiljø.

Litteraturen er derefter vurderet ud fra dens metodemæssige tilgang til emnet. For det første om der er anvendt kvalitative eller kvantitative metoder, og for det andet om dis-

kussioner og resultater understøttes af egen indsamlet empiri, fx gennem en intervention, gennem casestudier eller anden empiri.

Litteraturen er ligeledes vurderet i forhold til, om der var tale om forskning eller udvikling. Kriterierne for, om et materiale er vurderet som forskning, har været:

- Bidrager materialet med ny viden på området? Det kan være enten i form af nye aspekter af virksomhedernes liv, nye metoder for såvel interne som eksterne aktører på arbejdsmiljøområdet, eller helt nye teoretiske tilgange, der bidrager til forståelsen af virksomhederne.
- Anvendes teori som enten grundlag eller redskab for de udsagn og diskussioner materialet beskæftiger sig med?
- Findes der kildehenvisninger til det materiale, der benyttes i teksten. Henvises der til eller nævnes andre forskningsresultater, eller undersøgelser som underlag for teksten, eller som positionering af eget udgangspunkt?
- Har materialet sit afsæt inden for et forskningsmiljø (ikke nødvendigvis en forudsætning, men fungerer som en indikator for vurderingen)?

Tilsvarende har der været kriterier for, om et materiale blev kategoriseret som udvikling:

- Retter materialet sig mod praksis og arbejdsmiljøarbejdet i de små virksomheder? Er der udviklet metoder, redskaber eller værktøjer, der forventes at kunne anvendes i de mindre virksomheder?
- Effektiviseres de ideer og metoder materialet præsenterer i form af afprøvning i virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde?

I sammenhæng med ovenstående blev det samtidigt noteret, fra hvilket miljø litteraturen kom. Det handler om enten forskningsmiljøer, myndighedsinstanser, faglige organisationer eller brancheorganisationer.

2.3 Rapport

Litteraturen i databasen er opgjort pr. 29. juli 2004. Der er efterfølgende sket mindre ændringer og opdateringer som dog ikke påvirker det overordnede billede af litteraturen, således som den præsenteres i kapitel 3 og 4.

Det samlede overblik over forskningen er beskrevet i kapitel 3, hvor forskningen karakteriseres i forhold til metode og temaer m.v. Resultaterne af forskningen beskrives i kapitel 4. Resultaterne fra 3 og 4 diskuteres i kapitel 5 i forhold til kvalitet og vinkler, som ikke er dækket forskningsmæssigt. Her diskuteres også de særlige metodemæssige spørgsmål, som knytter sig til forskning i MMV. Endelig afsluttes med en kort konklusion i kapitel 6, hvor de vigtigste implikationer for en forskningsstrategi trækkes op.

3. Overblik over forskningen i mindre virksomheders arbejdsmiljøarbejde

3.1 Afgrænsning til mindre virksomheder

Der findes ikke nogen entydig definition af mindre og mellemstore virksomheder. De fleste definitioner tager udgangspunkt i kvantitative data, oftest antallet af ansatte. Andre definitioner benytter dog årlig omsætning eller årsbalance. En kvantitativ tilgang baseret på antal ansatte kan indeholde problemer, eftersom det er svært at benytte den på tværs af brancher, der har store variationer i arbejdskraftintensitet, ansættelsesvilkår og faglige traditioner. De tilgængelige data kan også variere betydeligt, alt efter om antallet af ansatte beregnes på baggrund af antallet af ansættelsesforhold, samlet arbejdsmængde for fuldtidsansatte eller årsværk. Fx ændrede opgørelsen i den generelle firma-statistik fra Danmarks Statistik sig i 1999 fra at være en optælling af antal beskæftigede ultimo november til at basere sig på antallet af fuldtidsansatte. En kvalitativt baseret tilgang kunne rette sig mod ledelses- og ejerforhold, fx om ejer og leder er den samme person, eller om virksomheden er selvstændig eller en del af en større virksomhed.

En stor del af de kilder, der ligger til grund for denne udredning, bygger på EURO-STATS definition³ af mikrovirksomheder, små og mellemstore virksomheder, der omfatter virksomheder med fra 1 til 249 fuldtidsansatte. EU's Arbejdsmiljøagentur følger denne definition og opdeler virksomhederne efter størrelse på følgende måde:

Tabel 3.1 EU's definition af virksomhedsstørrelse

Betegnelse	Antal ansatte	Økonomisk afgrænsning
Mikrovirksomhed	1 – 9	
Lille virksomhed	10 – 49	Omsætning under 7 mill. Euro
Mellemstor virksomhed	50 – 249	Omsætning under 40 mill Euro
Stor virksomhed	> 250	

I Danmark har der været forskellige definitioner, men der synes at være en udbredt anvendelse af nedenstående definition, som anvendes af Danmarks Statistik.

Tabel 3.2 Danmarks Statistiks definition af virksomhedsstørrelse

Betegnelse	Antal ansatte
Enkeltmandsvirksomhed	0
Mikrovirksomhed	1 – 9
Lille virksomhed	10 - 49
Mellemstor virksomhed	50 - 99
Stor virksomhed	> 100

Der er således en bred enighed om at definere mikrovirksomheder og små virksomheder, hvorimod begrebet mellemstore virksomheder er mere flydende, og grænsen mellem mellemstore og store virksomheder er meget afhængig af nationale og branchemæssige forhold.

³ [The European Concepts and Definition Database](#): Glossary: Small and medium-sized enterprises

Mindre og mellemstore virksomheder i Danmark

Et overblik over omfanget af mindre og mellemstore virksomheder findes i Danmarks Statistiks erhvervsregister (20). I "Firmastatistikken" er kun medtaget virksomheder, der reelt er aktive, dvs. at virksomheder (firmaer) uden eller med ubetydelig aktivitet ikke er medtaget. Firmastatistikken omfatter således 284.000 virksomheder, der udgør 46 % af de i alt 521.000 registrerede virksomheder⁴. De 284.000 virksomheders fordeling efter størrelse i 2000 fremgår af tabel 3.3. Tal fra 2001 viser fuldstændig samme billede (9).

Tabel 3.3 Virksomheder fordelt på størrelse

Virksomhedskategori	Virksomhedsstørrelse	Antal virksomheder	Pct.
Mikrovirksomheder	0	158.260	55,6
	1 - 9	101.691	35,9
Mindre virksomheder	10 - 19	12.608	4,5
	20 - 49	7.519	2,6
Mellemstore virksomheder	50 - 99	2.216	0,8
Store virksomheder	> 100	2.157	0,8
I alt		284.451	100

Det fremgår af denne tabel, at når man også udelukker virksomheder, der alene beskæftiger ejeren og ikke har egentlig ansatte samt virksomheder med mere end 100 ansatte, er der i alt 124.044 virksomheder inden for kategorien mindre og mellemstore virksomheder. I denne gruppe udgør mikrovirksomheder fra 1 - 9 ansatte langt den største del med i alt 35 %.

Tabel 3.4 Virksomhederne fordelt på brancher

Brancher	Mikro 0 - 9	Mindre 10 - 49	Mellemstore 50 - 99	Store > 100	I alt	Pct.
Landbrug og fiskeri	54.155	496	26	12	54.689	19,2
Industri m.m.	19.701	3.861	665	731	24.958	8,8
Bygge og Anlæg	24.619	3.056	198	94	27.967	9,8
Handel og hotel/restauration	57.783	5.570	499	331	64.183	22,6
Transport	13.223	1.250	142	106	14.721	5,2
Tjenesteydelse i øvrigt	90.246	5.892	686	883	97.707	34,3
Uoplyst erhverv	224	2	0	0	226	0,1
I alt	259.727	20.125	2.216	2.157	284.451	100

Det fremgår af Tabel 3.4, at mindre og mellemstore virksomheder forekommer i stort omfang inden for alle hovedbrancherne. Landbrug og fiskeri er helt overvejende domineret af mikrovirksomheder, hvorimod de øvrige brancher har en fordeling af de mindre og mellemstore virksomheder, hvor de mellemstore udgør mellem 10 og 20 % af det samlede antal MMV.

Når man opgør fordelingen af beskæftigelsen på de forskellige virksomheder, får man naturligvis et andet billede af betydningen af de mindre og mellemstore virksomheder (Tabel 3.5). I 2000 var der registreret 2.208.469 fuldtidsansatte i erhvervslivet omfattende alle offentlige og private arbejdssteder. Ud af disse arbejder 38 % af de fuldtids-

⁴ Danmarks Statistik, Statistiske Efterretninger, Generel firmastatistik 2000 (2002).

ansatte i små og mellemstore virksomheder. Af disse var 31 % ansat i virksomheder med mellem 1 og 49 ansatte og 7 % i mellemstore virksomheder (50 - 99). Langt størstedelen af de beskæftigede (62 %) er ansat i store virksomheder med flere end 100 ansatte.

Tabel 3.5 Beskæftigede fordelt på virksomhedsstørrelse

Virksomhedskategori	Antal ansatte	Antal virksomheder	Pct.
Mikrovirksomheder	1 - 9	294.775	13
Mindre virksomheder	10 - 19	169.187	8
	20 - 49	222.621	10
Mellemstore virksomheder	50 - 99	152.919	7
Store virksomheder	> 100	1.368.967	62
I alt		2.208.469	100

Ser man på fordelingen af fuldtidsansatte på hovedbrancherne fremgår det, at den største del af arbejdsstyrken, som er beskæftiget i mindre og mellemstore virksomheder findes inden for handel, hotel og restauration og tjenesteydelser i øvrigt (Tabel 3.6). Industri og bygge & anlæg udgør dog også en relativt stor andel af de beskæftigede i MMV. Der er imidlertid en stor forskel på fordelingen af arbejdsstyrken mellem MMV og store virksomheder i de forskellige brancher. I Landbrug og fiskeri er ca. 95 % af arbejdsstyrken ansat i MMV, og inden for Bygge og Anlæg er det ca. 75 %. Derimod er det kun ca. 37 % inden for industrien og blot 22 % inden for tjenesteydelser i øvrigt.

Tabel 3.6 Beskæftigede fordelt på brancher og virksomhedsstørrelse

Brancher	Mikro 0 - 9	Mindre 10 - 49	Mellemstore 50 - 99	Store > 100	I alt	Pct.
Landbrug og fiskeri	22.501	9.089	1.771	1.569	34.930	1,6
Industri m.m.	30.170	81.610	45.686	263.252	420.718	19,1
Bygge og Anlæg	40.208	56.290	13.614	36.590	146.702	6,6
Handel og hotel/restauration	89.293	107.515	34.626	115.619	347.053	15,7
Transport	18.137	24.268	9.613	54.476	06.494	4,8
Tjenesteydelse i øvrigt	94.113	112.991	47.609	897.461	1.152.174	52,2
Uoplyst erhverv	353	45	0	0	398	0,0
I alt	294.775	391.808	152.919	1.368.967	2.208.469	100

Bemærk at mikrovirksomheder her omfatter selvstændige.

Særlige forhold ved virksomheder med under 50 ansatte

Nogle af de referencer, der konkret forholder sig til afgrænsningsproblematikken, påpeger, at når fokus er på arbejdsmiljøforhold, er der for virksomheder med henholdsvis 1-9 ansatte og 10-49 ansatte en række særlige forhold (40;108;113). For mikrovirksomhedernes vedkommende fordi de alt overvejende er afhængige af en ejer eller leder og dennes beslutninger og egen forståelse af et godt arbejdsmiljø. Han eller hun kender samtlige ansatte og udøver personaleledelse på baggrund af dette personlige kendskab. De små virksomheder overskrider den mulighed som mikrovirksomheder har, for at alle kender hinanden, og de kræver en vis form for organisation og uddelegering af ledelsesopgaver. Dette kan gøres på mange måder, og for virksomheder med mellem 10 og 20 ansatte er ledelsen sjældent formaliseret og typisk stadig koncentreret om en kombineret ejer og leder. En egentlig formel ledelsesstruktur og organisation synes at begynde at træde i kraft, når virksomheden vokser over 20, og vil normalt altid forekomme med

op mod de 50 ansatte. Der skal dog allerede oprettes en sikkerhedsorganisation med en sikkerhedsgruppe ved >9 ansatte, ved >19 ansatte et sikkerhedsudvalg, og med mere end 35 ansatte skal man have SU).

Det kan således være vanskeligt at lave skarpe grænser, der har almen gyldighed. Den ovenfor beskrevne vil typisk opleves meningsfuld, når man undersøger produktionsvirksomheder, men kan meget vel være upræcis, når der undersøges servicevirksomheder eller offentlige institutioner. Vigtigere er det, at man som forsker har de forhold for øje, der skaber rammerne for virksomhedens varetagelse af arbejdsmiljøet. Der kan eventuelt opstilles en række generelle typer, der kan anvendes som udgangspunkt for en kategorisering, hvis et større antal virksomheder inden for forskellige brancher skal undersøges. En sådan typologisering kunne fx, ud over antal ansatte, medtage forskelle i produktionsform, ejerskabsforhold, teknologisk stade, markedstilknytning, kvalifikationskrav til medarbejdere. En anden relevant kategorisering af de mindre virksomheder kunne være at tage udgangspunkt i de forskelle i strategi og selvopfattelse, som mange af kilderne peger på (se fx en oversigt i (60)). Nogle virksomheder opfatter sig som vækstvirksomheder, eventuelt i en slags grundfase, andre ser sig selv som stabile og bærere af en lang tradition, andre igen eksisterer inden for en tradition for at virksomheder kun lever kort tid før de ændres. Disse forskelle i selvopfattelse synes at være afgørende for forståelsen af den baggrund, den enkelte virksomhed har for at varetage arbejdsmiljøet.

En vurdering af virksomheden set i forhold til, hvordan den indgår i produktionsnetværk med andre virksomheder, kan ligeledes være af stor betydning for forståelsen af virksomhedens handleberedskab. Stor afhængighed af leverandører giver store begrænsninger for selv at fastlægge materialevalg, produktionsprocesser og planlægning af produktionen. Kompetenceniveauet blandt medarbejderne kan være et yderligere parameter, der er væsentlig for at forstå forskelle i, hvorledes man opfatter arbejdsmiljø, og hvad der kan og bør gøres for at forebygge et dårligt arbejdsmiljø. I nogle virksomheder er der primært ansat højtuddannet arbejdskraft, i andre er der få med højere uddannelse, og i atter andre har alle ens uddannelsesbaggrund, fx en ejer med samme uddannelse som de ansatte, men som er den oprindelige grundlægger af virksomheden.

Det synes således at være i de mindre ejerledede virksomheder, at der kan findes en særlig småvirksomhedskultur. Det er også i disse virksomheder, at der findes særlige arbejdsmiljøproblemer, og hvor man har særlige vanskeligheder med at organisere arbejdsmiljøarbejdet, se i øvrigt kapitel 4, hvor dette spørgsmål behandles mere indgående. Vi vil derfor i resten af rapporten fokusere på mindre virksomheder med <49 ansatte, mens der kun refereres til de mellemstore virksomheder, hvor det har en særlig relevans.

3.2 Beskrivelse af den tilgængelige litteratur

Tabel 3.7 viser den samlede fordeling af den indsamlede og kommenterede litteratur. Lidt mere end 1/3 er egentlige videnskabelige artikler. Bøger og kapitler i bøger er ofte forskningsbaserede, men der findes også håndbøger om og for mindre virksomheder. De fleste rapporter er forskningsbaserede, men en del er ret deskriptive afrapporteringer af fx projekter.

Tabel 3.7 Fordeling af de kommenterede referencer efter publikationstype

Publikationstype	Antal referencer	Pct.
Videnskabelig artikel	109	38
Bog	54	19
Kapitel i bog	13	5
Konferencebidrag	15	5
Rapport	76	27
Videnskabelig afhandling	8	3
Artikel i ikke-videnskabeligt tidsskrift	6	2
Pjece	5	2
Andet	2	-
I alt (N)	288	

De fleste referencer (45 %) er udgivet mellem 2000 og juni 2004. 36 % mellem udgivet mellem 1995 og 1999 og 19 % er udgivet mellem 1980 og 1994. Der kan være en underrepræsentation af den ældre litteratur, som ikke er så let tilgængelig som den nyere, men der tegner sig alligevel et klar billede af en stigende forskningsmæssig interesse og dermed publicering for arbejdsmiljø i mindre virksomheder.

Temaer og fokus

Referencerne er i første omgang opdelt efter de emnekategorier der er præsenteret i afsnit 2.2. Fordelingen af referencerne på disse temaer (se tabel 3.8) giver et overblik over, hvordan forskningen i MMV arbejdsmiljø er blevet prioriteret. Den enkelte reference kan godt optræde indenfor flere temaer samtidigt.

Tabel 3.8 Fordeling af referencer på hovedtemaer

Tema	Antal referencer	Pct.
Virksomhedskultur	31	11
Arbejdsmiljø og helbred	53	18
Arbejdsmiljøfaktorer	87	30
Metoder og værktøjer	86	30
Organisering af arbejdsmiljøarbejdet	71	25
Rådgivere og støttesystemer	92	32
Regulering og økonomi	19	7
Økonomi og arbejdsmiljø	9	3
N	288	

Dertil kommer at knap halvdelen af referencerne (144) desuden indeholder en branchemæssig reference.

Virksomhedskultur

Indenfor temaet virksomhedskultur er der 31 referencer. De referer kun i begrænset omfang direkte til arbejdsmiljø, men er taget med fordi andre forfattere har haft dem som et væsentligt grundlag for deres arbejde. Stort set alle materialerne kommer fra forskningsmiljøer med afsæt indenfor det samfundsvidenskabelige område. Disse materialer behandler virksomhedskulturen som et væsentligt fundament for at kunne forstå enten ledelsesstilen, strategiudvikling eller forandringsprocesser i mindre virksomheder. En

mindre del af materialerne er oversigtspublikationer fra primært myndigheder der i beskrivende form giver et billede af trækkene ved mindre virksomheder. De kvalitative metoder er klart i overvægt indenfor dette område, og der er således kun 1/3 af teksterne der anvender kvantitative metoder.

Arbejds miljø og helbred

Inden for dette tema er der 53 referencer. Disse er typisk undersøgelser der bygger på en medicinsk forskningstradition. En konkret belastning eller et sæt af belastninger der kendetegner et bestemt erhverv, undersøges i forhold de konsekvenser der kan identificeres i en afgrænset undersøgelsesgruppe. Der er ofte anvendt kvantitative metoder eller en kombination af kvantitative og kvalitative metoder. Resultaterne er ofte målrettet til de virksomheder, rådgivere og organisationer som har ekspertise indenfor forebyggelse af de konkrete problemer.

Arbejds miljøfaktorer

I 87 referencer har udgangspunktet været en specifik risiko i arbejdet. Referencerne omfatter såvel analyser af belastningernes karakter og omfang som beskrivelser af konkrete løsnings og forebyggelsesstrategier. Disse er ofte ganske konkrete og beskriver metoder og værktøjer der kan anvendes af mindre virksomheder eller deres rådgivere. Det samlede billede viser dog at der er en række problemstillinger i arbejdsmiljøet som særligt har tiltrukket sig forskningens opmærksomhed (Tabel 3.9). Dette begrundes såvel ud fra problemets karakter og udbredelse som med at det netop for mindre virksomheder er de mest centrale problemer.

Tabel 3.9 Fordeling af referencer på arbejdsmiljøfaktorer

Arbejds miljøfaktorer	Antal referencer	Pct.
Ergonomiske problemer	10	11
Fysiske arbejdsmiljøfaktorer	25	29
Kemiske arbejdsmiljøfaktorer	16	18
Ulykker	29	33
Psykisk arbejdsmiljø	7	8
N	87	

Det fremgår af denne oversigt, at det er klassiske arbejdsmiljøproblemer som ulykker og fysiske og kemiske belastninger, der er mest fremtrædende i forskningen. Dette kan tages som et udtryk for, at disse belastninger stadig udgør centrale problemstillinger for mindre virksomheder. Det bekræftes af flere af de centrale referencer (40;54), at netop disse arbejdsmiljøproblemer optræder som væsentlige arbejdsmiljøproblemer i mange mindre virksomheder.

Organisering af arbejdsmiljøarbejdet

Der er fremkommet 71 referencer, som omhandler forskellige organisatoriske forhold. I forhold til problematikken om, hvorledes virksomhederne selv organiserer deres eget arbejdsmiljøarbejde, som er centralt for denne udredning, er der fundet 24 referencer. Disse er kendetegnet ved at være beskrivelser af arbejdsmiljøarbejdet samlet set. Det kan være beskrivelser af, hvordan mindre virksomheder forholder sig til aktuelle arbejdsmiljøproblemer, og hvem og hvordan der gøres noget ved det.

Et andet tema, som er behandlet, er betydningen af den særlige kultur for arbejdsmiljøarbejdet. Denne problematik behandles med udgangspunkt i antropologiske teorier og metoder, der er hentet fra den mere almene småvirksomhedsforskning. I disse referencer er kulturanalysen ikke målet i sig selv, men den inddrages som en vigtig forudsætning, for at rådgivere og konsulenter kan etablere en god kontakt til mindre virksomheder.

Tabel 3.10 Fordeling af referencer inden for organisering af arbejdsmiljøarbejdet

Organisering af arbejdsmiljøarbejdet	Antal referencer	Pct.
Generelt	24	34
Kulturen i små virksomheder	20	28
Ledelse og ledelsesforhold	18	25
Medarbejderinddragelse	9	13
N	71	

Metoder og værktøjer

Blandt referencer der omhandler konkrete metoder og værktøjer, er der en stor vægt på simple kortlægningsværktøjer såsom fx checklister. Det er en generel konstatering, at metoder, der er relevante for mindre virksomheder, er enkle, lette at bruge, kræver begrænsede papirmængder og kan anvendes direkte. Andre referencer fokuserer på ledelsesværktøjer og systemer og tager udgangspunkt i ejeren eller lederen som nøglen til et godt arbejdsmiljø. Endelig er der også et rimeligt stort antal artikler, der omtaler mere procesorienterede tilgange.

Tabel 3.11 Fordeling af referencer inden for metoder og værktøjer

Metoder og værktøjer	Antal referencer	Antal i procent (af 86)
Checklister	32	37
Tværgående metoder	19	22
Systematiske ledelsessystemer	13	15
Andre procesværktøjer	22	26
I alt	86	

Rådgivere og støttesystemer

Den forskning, der omhandler mindre virksomheder generelt og har fokus på de arbejdsmarkeds- og ledelsesmæssige vilkår for mindre virksomheder er i stort omfang optaget af, hvordan støttesystemer kan og bør udvikles, og hvilken effekt de kan have. Denne problematik genfindes også i stort omfang i litteraturen om arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde. Det er naturligt specielt bedriftssundhedstjenester og lignende systemer, der er i fokus i et stort antal referencer. I Danmark med en tradition for udvikling af rådgivningsmetoder og principper for forebyggelsesstrategier. I den udenlandske litteratur findes flere referencer med større vægt på sundhedsfremme, rehabilitering og afhjælpning, hvilket kan tages som et udtryk for, at denne problematik er mere fremtrædende i bedriftssundhedstjenester og anden ekspertrådgivning.

Tabel 3.12 Fordeling af referencer inden for rådgivere og støttesystemer

Rådgivere og støttesystemer	Antal referencer	Antal i procent (af 92)
Rådgivere	49	53
Intermediaries (andre kontaktsystemer)	10	11
Kampagner	15	16
Inddragelse af organisationer	6	7
Uddannelsesinitiativer	12	13
I alt	92	

Økonomi og regulering

I 2/3 af referencerne fremgår det, at generel regulering af arbejdsmiljøet gennem lovgivning og kontrol ofte ikke har en begrænset effekt på mindre virksomheder. De er svære at nå, og de oplever regulering som et irrelevant indgreb i deres arbejde med at holde produktionen i gang. I mange sammenhænge påpeges det imidlertid at økonomien er den motivationsfaktor, der kan få mindre virksomheder til at prioritere arbejdsmiljøet, hvis det kan godtgøres, at det er fordelagtigt for virksomheden. Derfor er det overraskende, at der endnu kun er meget få referencer, der analyserer de økonomiske aspekter ved arbejdsmiljøindsatsen i mindre virksomheder.

Tabel 3.13 Fordeling af referencer inden for økonomi og regulering

Økonomi og regulering	Antal referencer	Antal i procent (af 31)
Regulering og lovgivning	22	71
Omkostningsniveau	5	16
Økonomi og arbejdsmiljø	4	13
I alt	31	

Branchespecifikke problemstillinger

En stor del af referencerne, i alt 134, har afgrænset deres undersøgelsesfelt i forhold til en konkret branche eller sektor. Fordelingen mht. hvilke brancher, der har været fokuseret på, afspejler tydeligt de brancher, der netop er kendetegnet af, at der er mange mindre virksomheder. Der er således en tæt sammenhæng mellem forskning inden for disse brancher og forskning, der specifikt har mindre virksomheder som udgangspunkt. Incitamentet til at igangsætte forskningen kan være såvel brancheproblematikken som problematikken omkring mindre virksomheder, men referencerne peger entydigt på, at mindre virksomheder prægede brancher ikke kan undersøges uden, at der tages udgangspunkt i, at det er mindre virksomheder, der undersøges, og at det stiller særlige krav til forskningen. Tilsvarende påpeger mange referencer, der tager udgangspunkt i mindre virksomheder-problemstillinger, at en afgrænsning af brancheområder er nødvendig, eftersom vilkårene for arbejdsmiljøet er afvigende fra branche til branche.

Fordelingen af brancherne giver et klart billede af, at forskningen har et særligt fokus på konkrete brancher såsom bygge- og anlægsvirksomheder, småindustri, landbrug og servicevirksomhed som alle er udprægede ”småvirksomhedsbrancher”

Tabel 3.14 Fordeling af referencer på brancher

Branchespecifikke problemstillinger	Antal referencer	Antal i procent (af 134)
Bygge - og anlægsvirksomheder	24	18
Energi- og vandforsyning	0	0
Handel	7	5
Industri	56	42
Landbrug, skovbrug og fiskeri	17	13
Offentlig administration	3	2
Servicefag	20	15
Social- og sundhedsarbejde	2	1
Transport	4	3
Undervisning og forskning	1	1
I alt	134	

Forhold ved forskningens gennemførelse

Omkring $\frac{1}{2}$ af de undersøgte referencer beskriver ikke egentlig forskning. Derimod er der ca. $\frac{1}{4}$ udviklingsarbejde, som primært består af, at en konkret metode eller en konkret forbedringsstrategi er udviklet og afprøvet i en eller flere mindre virksomheder. Endelig er der $\frac{1}{4}$ af referencerne, der hverken præsenterer forskningsresultater eller udviklingsprojekter, men som beskriver overordnede programmer og indsatser eller har en mere strategisk eller politisk vinkel på emnet. Referencerne fordeler sig således, at der er 131, der beskriver egentlig forskning, 67 der beskriver udviklingsarbejde og 59 andre.

171 ud af 251 af referencerne bygger på et empirisk materiale. Hvad angår den metodiske tilgang til forskningen, er der er en rimelig jævn fordeling mellem kvantitativt baserede studier, som udgør 108 referencer, hvor der er 139 referencer, der beskriver studier med en kvalitativ metodetilgang.

Langt størstedelen af det arbejde, der beskrives i referencerne (194), er udført af forskere eller praktikere med tilknytning til universitetsinstitutter eller andre forskningsbaserede institutioner. Derudover er der 40 referencer, der beskriver indsatser gennemført af myndigheder og kun 4, som er udført af arbejdsmarkedsorganisationer.

Det har endelig været et centralt kriterium i vurderingen af referencer, om der i udgangspunktet og i analyser er taget specifikke hensyn til de særlige træk, der vedrører mindre virksomheder, eller om man blot har foretaget den samme type forskning på såvel store virksomheder som små virksomheder. I 182 af referencerne er der taget udgangspunkt i et mindre virksomheder-perspektiv, hvilket er mere end to tredjedele. Dette vilkår berettiger til, at man kan definere den forskning, som beskrives i denne udredning som havende et sigte på det specifikke for små virksomheder.

Et andet kriterium i vurderingen af litteraturen har været, om der er taget hensyn til vilkårene for arbejdsmiljøarbejdet. Med andre ord blev det vurderet, om teksten forholdt sig særligt til lovgivning, arbejds måder, metoder, traditioner, kendte muligheder og barrierer, problemer og problemstillinger inden for et fag, branche eller generelt. Antallet af litteratur, der specifikt forholder sig til arbejdsmiljøarbejdet og dets specielle vilkår, er 123, mens der er 129, der ikke gør. Den sidste del er typisk udredningsopgaver, afrapporteringer, samt megen af den litteratur der findes under arbejdsmiljø og helbred, samt under emnekategorien virksomhedskultur.

3.3 Forskningsinstitutioner og organisationer

Forskning i mindre virksomheder har været højt prioriteret i de seneste 10 – 15 år. Ikke mindst har den EU-støttede forskning i erhvervsudvikling, markedsforhold og erhvervsøkonomi prioriteret mindre virksomheder, da disse virksomheder udgør langt størstedelen af antallet af virksomheder og også en meget stor del af beskæftigelsen. Der er dog tale om mindre og mellemstore virksomheder ud fra EU-definitionen, og ud fra en overordnet betragtning ser det ud, som om det overvejende er forskning i mellemstore virksomheder, der får den største bevågenhed. Det ligger uden for denne udredning at gå dybere i den generelle småvirksomhedsforskning, som dog omtales ganske kort sidst i dette afsnit. Forskning i små virksomheders arbejdsmiljø optræder ikke som et selvstændigt forskningsfelt. Denne forskning skal findes som lommer inden for forskningsmiljøer med andre primære genstandsfelter inden for arbejdsmiljøområdet.

Hvor foregår forskning i mindre virksomheder og arbejdsmiljøarbejde?

Forskning i arbejdsmiljøarbejde og mindre virksomheder kan derfor ikke på nuværende tidspunkt betegnes som et selvstændigt forskningsfelt, eftersom der ikke eksisterer miljøer eller institutter, der prioriterer dette tema tilstrækkeligt højt til, at der etableres fælles referencerammer for metodeforståelse, teoriudvikling, kvalitetsnormer og begrebsudvikling. Der er således heller ikke en tradition for tværinstitutionelle eller tværnationale samarbejder og gensidige evalueringsprocedurer. Forskningens kvalitet og standarder refererer derfor til andre forskningssammenhænge, hvor de aktuelle forskere har deres udgangspunkt. Der er således ikke tale om en samlet tradition, der sikrer at ny forskning kan bygge videre på den eksisterende viden. Mange undersøgelser forekommer identiske på grund af manglende kendskab til andres erfaringer.

Blandt de referencer, der er medtaget i denne udredning, kan der findes en række forskellige motiver for at have udført forskning med mindre virksomheder som målgruppe eller forskningsobjekt. Blandt de mest fremtrædende er:

- Arbejdsmiljøforskning, der har valgt at have et særligt fokus på mindre virksomheder
- Småvirksomhedsforskning med fokus på arbejdsmarkeds forhold og arbejdsmiljø
- Forskning, der er støttet af interesseorganisationer med interesse i mindre virksomheder
- Arbejdsmedicinsk forskning, der får fokus på mindre virksomheder på grund af valget af branche med stor andel af disse virksomheder
- Enkelte forskere, der har opbygget en personlig interesse for mindre virksomheder
- Forskning, der medtager overvejelser om mindre virksomheder som følge af særlige prioriteringer og støttemuligheder
- Forskning, der er knyttet til offentlige indsatser og kampagner såsom fx rehabilitering eller reduktion af sygefravær

Denne forankring af forskningen viser, at det er en række forskelligartede faktorer, der har defineret, hvad der er blevet forsket i. Der kan ikke afdækkes en tradition, der bygger på et ønske om netop at udvikle viden og handlingspotentiale over for arbejdsmiljøet i mindre og mellemstore virksomheder. Nedenfor fremhæves eksempler på de oven-

for nævnte forskningsmotiver blandt de forskningsmiljøer, der ud fra referencerne har markeret sig med mere end enkeltstående projekter.

Det kan overordnet konkluderes, at en del forskning er gennemført, fordi mindre virksomheder-problematikken har stigende politisk bevågenhed og dermed har tiltrukket forskningsmidler. Denne tendens må forventes at fortsætte, set ud fra de signaler ikke mindst EU baserede forskningsfonde giver. Ser man alene på den etablerede arbejdsmiljøforskning, har den imidlertid ikke behandlet problematikken om mindre virksomheders arbejdsmiljø i et omfang, der står mål med den politiske prioritering.

Forskning i mindre virksomheders arbejdsmiljøarbejde kan lokaliseres til en begrænset gruppe af forskellige forskningsmiljøer, der specifikt har prioriteret dette tema. Samt en lang række enkeltstående forsknings- eller udviklingsprojekter, der enten tilfældigt har inddraget temaet eller har benyttet sig af specielle puljemidler afsat til dette formål.

I Danmark er der opstået en tradition blandt nogle arbejdsmiljøforskere for forskning med særligt fokus på samarbejdet mellem de mindre virksomheder og BST, der har en rådgivningsforpligtigelse over for mindre virksomheder. Erfaringen fra BST-arbejdet var, at det i mange tilfælde oplevedes vanskeligt at opfylde denne forpligtigelse. Forskningens udgangspunkt har været, at vanskeligheden på den ene side bunder i et ressourcemæssigt spørgsmål, men på den anden side i høj grad et fravær af velegnede metoder. Hovedvægten har derfor været på udvikling, afprøvning og evaluering af rådgivningsmetoder (70;90;92;94;122;122;190;191). Forskningen er primært udført i et samarbejde mellem Center for Alternativ Samfundsanalyse (CASA), Institut for Produktion og Ledelse, DTU samt en række forskellige BST-enheder. Den danske forskning har i et vist omfang etableret samarbejde med Copenhagen Business School, der har udviklet en tradition for småvirksomhedsforskning med et ledelses- og organisationsudgangspunkt (63;145).

I Sverige har der ligeledes været fokus på Foretagshälsovårdens rolle som rådgivere af mindre virksomheder (39;80). Denne forskning har været forankret i et miljø, der repræsenterer forskere fra Arbetslivsinstitutet og IVL (Institut för Vatten och Luftvårdsforskning (i dag IVL Svenska Miljöinstitutet)). I Sverige har der endvidere været fokus på etableringen af regionale sikkerhedsrepræsentanter, hvor interesseorganisationerne har støttet forskningen, samt på effekten af myndigheders støtte til mindre virksomheder (46;47;79;80). Et andet svensk betydningsfuldt forskningsmiljø er Småföretagsenheten på Örebro Yrkes- och miljömedicinska kliniken. Her er udført en omfattende række af forskningsprojekter, der med et arbejdsmedicinsk udgangspunkt har fokuseret på belastninger og forebyggelsesstrategier i mindre virksomheder (47-53). Disse svenske forskningsmiljøer er desuden inspireret af den relativt omfattende organisations- og arbejdsmarkedsorienterede småvirksomhedsforskning, der er udviklet i Sverige (2), samt den svenske antropologiske forskning i ”småvirksomhedskultur”(45;75;154). Disse to forskningstraditioner har gensidigt inspireret hinanden og bygger på nødvendigheden af at kende og forstå den særlige kultur i de mindre virksomheder.

I UK har Walters (181-185;187) gennemført en række projekter, der også omfatter et samarbejde med den svenske forskning på området (80). Fokus har været den engelske ordning med roving (rejsende) sikkerhedsrepræsentanter, en pendant til den svenske ordning med regionale sikkerhedsrepræsentanter, medarbejderinddragelse i arbejdsmiljøarbejdet og relationen mellem de mindre virksomheder og arbejdsmarkedsorganisati-

onerne. Walters har desuden udarbejdet en oversigt over flere EU-landes strategier for at støtte arbejdsmiljøledelse i mindre virksomheder (185).

I Australien og New Zealand har særligt Lamm og Mayhew forsket i problemstillingen. (111-117;132-141). Der er tale om en casebaseret forskning med særlig fokus på arbejdsmarkedsforhold og på reguleringens muligheder for at fremme et effektivt arbejdsmiljøarbejde i mindre virksomheder.

Blandt de øvrige centrale referencer er forskning udført af Joan Eakin et al ved Department of Public Health Services, Faculty of Medicine University of Toronto,(64;65;67-72), som i samarbejde med de lokale sundhedsmyndigheder har fokuseret på mindre virksomheders evne til og muligheder for at gennemføre sundhedsfremmende foranstaltninger og være ramme om rehabiliteringsprojekter. Tait og Walker fra Centre for Hazard and Risk Management Business School, Loughborough University (172;173;180) har gennemført forskning med fokus på udvikling og implementering af arbejdsmiljøledelsessystemer rettet mod mindre virksomheder.

Forskning og udviklingsarbejde, der er foranlediget af prioriteringen af puljer og adgang til finansiering, er i særlig grad opstået på baggrund af det Europæiske Arbejdsmiljø Agenturs omfattende satsning på at støtte projekter, der kan fremme arbejdsmiljøet i mindre virksomheder.

Det Europæiske Arbejdsmiljø Agenturs SME støtteprogram

Det Europæiske Arbejdsmiljø Agentur (EAA) har siden 2000 aktivt støttet udviklingsprojekter i SME. I tre runder fra 2001 til 2004 har EAA støttet konkrete udviklingsprojekter, og det forventes, at der i perioden 2005-2006 også udbydes støtte til denne type projekter. Interessen for programmet har været stor, således var der 459 ansøgninger til første runde i 2001, 258 ansøgninger i 2002 og ca. 400 ansøgninger i 2003 (13;15;16;21;22). Til hvert af programmerne har der været allokeret mellem 4 og 5 millioner Euro. I alt har agenturet støttet ca. 150 nationale og tværnationale projekter.

Der er dog kun i enkelte tilfælde tale om egentlig forskning. De projekter, der udvælges og støttes, er primært projekter, der kan betegnes som uddannelses- og træningsprogrammer, informations- og kommunikationsprojekter om forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer samt rådgivning og støtte til udvikling af "god praksis". Det er kun i få tilfælde forskere og forskningsmiljøer, der er ansvarlige for projekternes gennemførelse. Ofte er forskere og forskningsinstitutioner imidlertid knyttet til projekterne i forskelligt omfang. Mange projekter kan betegnes som forskningsformidling, og i andre tilfælde indgår forskere i udvikling af metoder eller evaluering af indsatserne. Det er således også få af de projekter, der er støttet af EAA, der genfindes i denne udrednings referencer. Baggrunden for at omtale disse støtteprogrammer er således ikke så meget en vurdering af de enkelte projekter, men derimod betydningen af at sådanne støtteprogrammer iværksættes.

Projekterne i de tre runder er beskrevet i 3 engelsksprogede oversigtsrapporter (15;21;174), og for de to første runder foreligger evalueringsrapporter (13;16). Rapporterne giver et overblik over udviklingsarbejde og forskning rettet mod arbejdsmiljøet i mindre virksomheder i hele EU. Et overblik det næppe ellers ville have været muligt at få på grund af sprogbarrierer. Materialet giver også et sammenfattende udtryk for den

prioritering, der har ligget i udvælgelsen fra EAA's side og fra de enkelte lande, hvor en national gruppe udvalgt projekterne.

Målsætningen med støtteordningen bygger på den tankegang, at hvis evnen til at forebygge og afhjælpe arbejdsmiljøproblemer i mindre virksomheder øges, vil det påvirke økonomien positivt for såvel virksomhederne som den samlede Europæiske økonomi.

Der lagt vægt på at støtte projekter, som kan:

- Øge bevidstheden om, at forebyggelse både reducerer arbejdsstyrkens og dens familiers belastning og forbedrer økonomien i kraft af færre sygedage og ulykker
- Fremme evnen til at gennemføre risikovurderinger og udvikle forebyggende initiativer
- Identificere og beskrive eksempler på god praksis, og udbredelsen af disse
- Anspore til udvikling af bæredygtige principper for arbejdsmiljøledelse, som inddrager medarbejderne (og deres repræsentanter), samt facilitere samarbejdet med rådgivere og intermediaries
- Bidrage til reduktion af omfanget af alvorlige ulykker
- Anspore til, at arbejdsmiljøet integreres i forretningsstrategier og i udviklingen af organisatoriske og ledelsesmæssige forandringer
- Medvirke til en øget erkendelse af mindre virksomheders forskellighed og mangfoldighed og hermed bidrage til at konkrete indsatser kan målrettes til de konkrete behov

Støtteprogrammernes overordnede mål ses som muligheden for at lokalisere, støtte og videreformidle aktiviteter, der opfylder de ovenstående mål. EAA's strategi bygger således på den antagelse, at der allerede findes mange eksempler på god praksis i forhold til at forbedre arbejdsmiljøet i mindre virksomheder. Målet er primært at samle erfaringer om denne praksis, beskrive den og endelig sørge for formidling. Der bliver således fra Agenturets side lagt stor vægt på de konkrete projekters formidlingsindsats i forhold til målgruppen, samt på mulighederne for at konkrete erfaringer kan spredes til andre områder.

Dette fokus på anvendelsen af de konkrete erfaringer og af viden, der allerede eksisterer, bidrager med nyttig viden om, hvordan formidling af forskningsresultater der sigter mod at kunne bruges af rådgivere eller direkte af mindre virksomheder, kan tilrettelægges bedst muligt. Programmerne har bidraget med et indblik i, hvilke formidlings- og informationsstrategier der har vist sig effektfulde. Desuden kan programmerne bidrage med erfaringer for, hvorledes formidlingsstrategier kan beskrives og evalueres både i en ansøgningsfase og efter implementeringen.

Støttede miljøer

Oversigten over, hvem der har fået bevilget støtte og udført de konkrete projekter som igangsætter eller partnere, bidrager til et billede af, hvilke institutioner i EU der er bærende af konkrete indsatser for at forbedre arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejdet i mindre virksomheder.

Tabel 3.15. Oversigt over støttede organisationer og institutioner

Programmer Støttemodtagere	Casebeskrivelser 2000 (174)	Støtteordning 2001 – 2002 (22)	Støtteordning 2002 – 2003 (21)	I alt
Fagforeninger og arbejds- giverforeninger	11	14	8	33
Arbejdsmiljørådgivere	9	11	12	32
Offentlige myndigheder	9	2	5	16
Private virksomheder eller institutioner		8	8	16
Brancheorganisationer		6	7	13
Forsikringsselskaber og fonde	4	4	5	13
Teknologiske udviklings- centre og undervisningsin- stitutioner		9	3	12
Arbejdsmiljøinstitutter, Universitetsinstitutter		4	2	6

Af de i alt 141 projekter, der er medtaget i de tre oversigter, udgøres mere end 1/5 af projekter, hvor partsorganisationer har været igangsættere. Enkelte er samarbejdsprojekter, men for de fleste projekters vedkommende fremgår det, at det alene er den ene part, der har medvirket til projektet. En anden stor gruppe af projekter er startet af rådgivere, der primært udnytter denne støttemulighed til at udvikle og afprøve konkrete metoder og værktøjer. Derudover er en række meget forskellige projekter udført af myndigheder, forsikringsselskaber, private virksomheder og brancheorganisationer. Teknologiske udviklingscentre og uddannelsesinstitutioner er involveret i en mindre del af projekterne og oftest i projekter, der har fokus på information og formidling af viden.

Der er gennemført en evaluering af støtteordningen fra 2001–2002. Desuden er ordningen fra 2002–2003 blevet evalueret, men denne evalueringsrapport forelå ikke før afslutningen af denne udredning. Den første evaluering peger på, at de projekter, der har haft det største gennemslag, er projekter, hvor der er etableret et godt samarbejde mellem forskere og arbejdsmiljøeksperter på den ene side og med parter og konkrete virksomheder på den anden side

Resultater af projekterne

En meget stor del af de støttede projekter har været rettet mod de støttesystemer, som er etableret over for mindre virksomheder, og de fordeler sig på fire typer:

- Udvikling af metoder til virksomhederne
- Udvikling af metoder til konsulenter og rådgivere
- Beskrivelser af gennemført god praksis i relation til arbejdsmiljø og arbejdsmiljøledelse
- Udvikling af nationale reguleringsindsatser og støtte til mindre virksomheder

Langt størstedelen er resulteret i konkrete formidlingsprodukter som fx håndbøger, guidelines, Cd-rommer, checklister eller hjemmesider. Meget få har medtaget en vurdering

af effekten af de udviklede redskaber og af deres styrker og svagheder eller overvejelser om, hvorledes redskaberne kan anvendes i praksis.

Projekterne repræsenterer indholdsmæssigt en meget bred vifte af brancher, metoder og tilgange. Af den grund er oversigterne interessante, da de viser, at interessen for at arbejde med arbejdsmiljøet i små virksomheder går meget længere end de traditionelle arbejdsmiljøproblemer, almindeligt kendte metoder og de mest kendte brancher.

Det går som en rød tråd gennem programmerne, at gode værktøjer er en forudsætning for at støtte de små virksomheder. Det er dog vanskeligt at vurdere, hvorvidt det er udtryk for, at ansøgerne netop kan tilbyde udvikling af værktøjer eller om de opfylder et reelt behov. Der savnes som nævnt bedre evalueringer af de enkelte projekter.

Det konstateres dog i flere projekter, at værktøjer ikke kan stå alene. Gode kortlægningsværktøjer og vurdering af risici kan være nyttige, men har ingen effekt, hvis de ikke følges op med træning og prioritering fra leders side. En anden generel erfaring er, at projekter, der overser de små virksomheders motivation til at deltage og selv handle, ikke opnår en blivende effekt (174).

Involvering af arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger har vist sig at være afgørende for at etablere bredere kontakt til mindre virksomheder. Projekterne viser, at organisationernes deltagelse er en væsentlig faktor for at kunne skabe kontakt, involvere virksomheder i programmerne og for at udvikle distributionskanaler for informationsmateriale.

Konklusioner

I projekterne beskrives en lang række metoder og informationsmaterialer. Når man gennemgår projekterne, rejses problemet om, hvordan man bringer denne viden og de mange konkrete ideer ud til virksomhederne, hvordan kan de implementeres i praksis, og hvad skal der til for at de konkrete tiltag vil virke på længere sigt, når projektmagerne forlader virksomhederne? Som nævnt er der få projekter, der søger at svare på disse spørgsmål. En væsentlig baggrund for dette er, at alle projekter har været gennemført på under 12 måneder, da projekter, der støttes fra disse puljer, skal færdiggøres inden for samme år. En anden baggrund synes dog også at være, at metoder til at vurdere effekten af sådanne indsatser er meget ringe udbredt, og de nødvendige ressourcer til at gennemføre effektvurdering er fraværende. En generel konklusion er således, at der ikke er et stort behov for at udvikle flere værktøjer, metoder og formidlingspakker. Derimod savnes der forskning i, hvad der virker og ikke virker, samt hvilke parametre, der er centrale for at kunne tilpasse rådgivning, vejledning og information til små virksomheder og til de forskellige brancheområder.

Dette behov for grundigere analyser af rådgivnings og implementeringsprocessen vil næppe blive dækket af projekter støttet af EAA. Herfra er strategien at fortsætte med at støtte kortvarige og værktøjsorienterede udviklingsprojekter.

Inspirationen fra ikke arbejdsmiljørelateret småvirksomhedsforskning

Forskning i mindre og mellemstore virksomheder i Danmark er forankret på Handelshøjskolen i København og på Center for Småvirksomhedsforskning på Syddansk Uni-

versitetscenter (CESFO). På Handelshøjskolen arbejdes med de vigtige aspekter af viddannelse og forandring i små og mellemstore virksomheder(145). På CESFO arbejdes der med de særlige organisatoriske problemstillinger og ledelsesformer der gør sig gældende i mindre virksomheder. Desuden arbejdes der med studier af den rolle mindre virksomheder har for samfundsudviklingen, herunder studier af nye virksomheders dannelse og iværksætteraktivitet. Se i øvrigt (60).

Sverige har en endnu mere omfattende og forankret småvirksomhedsforskning, ligesom feltet er meget udviklet i flere andre lande. I denne udredning er denne forskningsgren ikke undersøgt, men optræder alene i referencerne i de tilfælde, hvor småvirksomhedsforskere har fokuseret særligt på arbejdsmiljø. Forskningstradition er imidlertid relevant, da den udvikling, fokus og metoder, der præger denne forskning, også i stort omfang genfindes i den arbejdsmiljørelevante forskning.

4. Forskningstemaer

4.1 Virksomhedskultur

Forskningen har inden for flere forskellige forskningsfelter beskæftiget sig med den særlige kultur og de særlige organisationsforhold der findes i mindre virksomheder. Vi har trukket en del litteratur ind, som ikke specifikt retter sig mod arbejdsmiljø, men som giver væsentlige bidrag til forståelsen af de mindre virksomheder. Den analyserede litteratur kan fordeles i tre grupper:

- Beskrivelser af de generelle forhold for mindre virksomheder
- Den lille virksomheds indre organisation og kultur
- Kultur og arbejdsmiljø

Den første gruppe omfatter generelle redegørelser af fx virksomhedernes ansættelsesforhold eller arbejdsmarkedsforhold, der ikke omhandler arbejdsmiljø, men som kan have stor indflydelse på såvel arbejdsmiljøet som håndteringen af det. Det er for de flestes vedkommende analyser af mere beskrivende karakter enten af et enkelt land (166) (10) eller af EU samlet set (61). Et eksempel herpå er rapporten *Features of micro and small enterprises in the EU* (27), hvor hovedsigtet er at give et billede af, hvilken rolle de mindre virksomheder spiller i EU, set ud fra et økonomisk og socialt perspektiv. Her beskrives rent kvantitativt virksomhederne fordelt på brancher, antal og størrelser, samt gives en karakteristik af job-typen i de mindre virksomheder. Derudover præsenteres de væsentligste problemstillinger på det regulerings- og lovgivningsmæssige område. Under denne gruppe finder man også materialer, der diskuterer fremtidens arbejde og udvikling, herunder de små virksomheders rolle og placering i et samlet fremtidigt arbejdsmarked (169).

For det andet er der forskning, der analyserer og diskuterer de interne forhold og det særlige ved de små virksomheders ejerforhold, ledelsesstil og måde at fungere på som virksomhed (45;144;145;159). En væsentlig del af denne litteratur stammer fra erhvervsøkonomisk og organisatorisk forskning i mindre virksomheder, hvor fokus er på vækst og innovation. Nogle undersøgelser fokuserer på ejernes egne arbejdsforhold (33;45;128;154;157). Der tegnes samlet set et billede med tæt relation til ejeren som den dominerende kulturbærer i virksomheden. Det er den engagerede person, som personligt identificerer sig med virksomheden. Der arbejdes mange timer, og familielivet integreres i høj grad i arbejde og virksomhed. Ikke sjældent er bopælen på virksomhedsadressen, og familiemedlemmer arbejder i større eller mindre omfang også i virksomheden. Mange lever rigtig godt med dette arbejdsliv og er tilfredse til trods for de mange arbejdstimer. Men der er også en mindre gruppe, som har problemer. I denne gruppe har man svært ved at leve op til de mange forskelligartede krav, som skal opfyldes for at få virksomheden til at overleve. Det gælder både krav fra omverdenen og interne krav fra medarbejderne. For denne gruppe opstår der derfor psykiske belastninger.

Persson (154) diskuterer i rapporten det særlige ved livsformen i mindre virksomheder. Her præsenteres bl.a. tendensen til at arbejds-, familie- og privatliv i stor udstrækning smelter sammen i de mindre virksomheder. Fordi ejeren sammenkæder virksomhedens liv med sit eget. Samtidig er der dog også en række forskelligheder, og der fremlægges

forskellige måder at karakterisere virksomhederne på. Tilsvarende resultater findes Hos Beckerus og Roos (45) Der beskriver det at udvikle, drive og eje en mindre virksomhed som en livsform, der omfatter alle forhold i ejerens tilværelse. Et andet eksempel, der også diskuterer forholdet mellem ledelse og familielivet, er i Klyver (108), som foreslår begreberne "ejerleder", "familie-lever" og "ejer-lever" til at beskrive de forskellige positioner ejeren indtager i forhold til virksomheden. Dette gøres med udgangspunkt i, hvilken kontekst ledelsen af virksomheden foregår i, og hvilke ideologier der præger virksomhedens liv. En ejer-lever vil ud fra denne definition være den traditionelle rationelt tænkende virksomhedsleder, mens familie-leveren ser virksomheden som en del af familiens liv og en måde at få dagligdagen til at fungere på. Ejer-leveren er den innovative entreprenør, hvor arbejdet i det lille iværksætterfirma mere handler om ejerens personlige udvikling og udfoldelse.

Christensen et al (59) fremhæver den væsentlige hovedpointe, at mange mindre virksomheder faktisk ikke ønsker at blive større. Virksomhedsejere i sådanne virksomheder fravælger vækst, og i stedet sættes hensynet til såvel egen som medarbejdernes trivsel højere. Denne tankegang i de mindre virksomheder har betydning for ledelsesstil og i sidste ende også for arbejdsmiljøet i virksomhederne.

Disse forhold har også betydning for strategiudviklingen. Drejer et al (63), der undersøger hvordan den enkelte virksomhed og dens relation til det omgivende samfund, skaber baggrunden for hvordan strategier udformes. Strategisk og langsigtet udvikling må tænkes anderledes i de mindre virksomheder. Ejeren er her helt central, og det er ejerens personlige mål og ambitioner, der er bestemmende for den strategiske udvikling. Skærpelse af virksomhedens kompetencer er vigtigt, mens netværk og vækst kommer i anden række. Den strategiske udvikling er ofte noget, der sker, når der gennem et udviklingsprojekt er skabt anledning til det.

Den tredje gruppe fokuserer også på det interne og omhandler kulturen på virksomheden set i relation til arbejdsmiljøet, enten generelt (178;179;187) eller inden for et specifikt branche- eller fagområde (93;189). I Wissing & Hansen (190) beskrives, hvordan de helt små virksomheder inden for social- og sundhedsområdet og inden for undervisning og forskning ser på arbejdsmiljøet. I virksomhederne oplever man, at der ikke er tid til at beskæftige sig med arbejdsmiljø. Virksomhedsejerne oplever også APV som en bureaukratisk og administrativ byrde, og problemer løses i langt højere grad her og nu end gennem en forebyggende indsats. Det beskrives også, at der i form af kvalifikationer, informationer og muligheder for at deltage i faglige netværk faktisk er gode forudsætninger for at arbejde med arbejdsmiljø på dette område.

Analyser af de mindre virksomheders særlige kultur, med udgangspunkt i forståelsen af ejerlederens særlige livsform har dannet baggrund for, at det er en alment anerkendt konklusion, at de mindre virksomheder har en særlig kultur – specielt de ejerledede virksomheder, og at en forståelse af denne er en forudsætning for at påvirke de mindre virksomheders praksis. Det gælder både inden for den ledelsesorienterede og den direkte arbejdsmiljøfokuserede forskning.

Denne kultur- og livsformsforståelse er ikke udviklet specielt i relation til varetagelsen af arbejdsmiljøet, men inspirationen herfra er tydelig i mange af de direkte arbejdsmiljøreferencer, og det er dokumenteret i flere tilfælde, at uden denne forståelse af de særlige kulturtræk forfejler interventionsstudier deres mål.

Nyere undersøgelser af særlige gruppers vilkår og mere utraditionelle brancher og arbejdsområder viser dog også, at den etablerede forståelse af ejerlederens kulturbærende kraft har begrænsninger, når forskningen peger ud over traditionelle ejerledede produktionsvirksomheder (2).

4.2 Det særlige arbejdsmiljø for mindre virksomheder

Der er i forskningen almindelig enighed om, at mindre virksomheder har et særligt belastende arbejdsmiljø. Det gælder først og fremmest i forhold til omfanget af ulykker (3;37;54;74;168;170;171). Der er på dette område også rapporter, som viser en lavere ulykkesfrekvens for mindre virksomheder, specielt for lettere ulykker (143), men det tilskrives ofte en lav anmeldefrekvens (107;142;185). Mange forfattere peger også på andre særlige arbejdsmiljøproblemer i mindre virksomheder, se fx (69;113), men der er sjældent et konkret empirisk belæg herfor. Enkelte tværsnitsundersøgelser peger dog på sådanne særlige problemer. I dansk sammenhæng vier resultater fra koblingen af data fra NAK2000 og VOV1, at ergonomiske, fysiske og kemiske risici forekommer hyppigst blandt mindre virksomheder i de fleste brancher (89). Tilsvarende resultater er fundet i en svensk tværsnitsundersøgelse (33). I enkelte tilfælde kan der dog påvises en klar sammenhæng mellem størrelse og arbejdsmiljø. Dette ses fx ved, at koncentrationen af træstøv i luften er dobbelt så høj i mindre virksomheder som i store (165). Mens der er tegn på, at det psykosociale arbejdsmiljø har den modsatte tendens - mindre belastende forhold i de mindre virksomheder (75;81).

Sygefraværet ser generelt ud til at være lavt i mindre virksomheder i forhold til større virksomheder, hvilket tilskrives den store indflydelse over egen arbejdsituation, samt at chefer og kunder i større udstrækning påskønner arbejdet (75;81). Nogle undersøgelser påpeger, at der i mindre virksomheder er tendenser til større sygenærvær (54), mens andre afviser denne påstand (75). Denne situation antages at hænge sammen med den større afhængighed af den enkelte medarbejder i mindre virksomheder. Hver enkelt person ved, at det går ud over kolleger og virksomhed, hvis man er fraværende.

En række studier af brancher med særligt mange mindre virksomheder påviser væsentlige problemer i netop disse brancher, men med begrænset information om betydning af størrelse. Der er dog ingen tvivl om at mange brancher præget af mindre virksomheder har særligt store arbejdsmiljøproblemer. Det gælder fx landbrug (130;148;150;155;161;193), Bygge- og Anlæg (58;62;99;106;124;170) samt en række forskellige andre brancher (53;62;78;84;127;128;134;151-153).

Nogle forfattere gør sig overvejelser om det særlige ved arbejdsmiljøet i mindre virksomheder (40;54;69;88;117;137;185). Der peges i den forbindelse på flere forhold, som kan have betydning. Med hensyn til arbejdet som sådan er det særligt muligheden for et mere varieret arbejde med mindre specialisering, som fremhæves. Ligeledes at det psykosociale arbejdsmiljø er præget af den tætte personlige kontakt (61;123), hvilket giver mulighed for et relativt godt arbejdsmiljø på dette punkt, men også mulige problemer, hvis de personlige relationer bliver presset. Det forhold er dog belyst ret begrænset. En vigtig undersøgelse i denne sammenhæng er Eakin & MacEachen (71), som i et kvalitativt studie ser på de ansattes oplevelse af de nære relationer til ejeren. De finder, at relationerne befinder sig på en skala fra meget positive relationer til meget negative. I den positive ende fremhæves en ledelsesstil med en nærværende leder som behandler de

ansatte som individer, er lydhør og i øvrigt er dygtig til at lede virksomheden. I den modsatte ende af skalaen er ledelsesstilen præget af en afvisende distanceret leder, som ikke lytter, men kontrollerer og kommanderer rundt med de ansatte. For den sidste gruppe bliver situationen ekstra belastende, netop fordi relationerne er så nære. Det er svært at distancere sig fra den dårlige leder. Det giver sig udtryk i psykosomatiske symptomer, men ofte er det svært at melde sig syg, fordi det går ud over andre kolleger, og chefen er så tæt på.

Selvom der er mange undersøgelser, som retter sig mod arbejdsmiljøet i brancher med særligt mange mindre virksomheder, er der i disse undersøgelser sjældent overvejelser om forskellen mellem små og store virksomheder og mulige forklaringer herpå. Det er således ikke i det mindste i arbejdsmiljømæssig sammenhæng undersøgt, i hvilken udstrækning der knytter sig særlig teknologi til mindre virksomheder, som adskiller dem fra større virksomheder inden for samme branche. Det kan i en række brancher imidlertid være rimeligt at antage, at mindre virksomheder betjener sig af mindre avanceret teknologi og i højere grad udfører manuelt arbejde, eventuelt med manuelt betjente maskiner. Det kan i nogle situationer medføre et mere belastende arbejdsmiljø, men denne mulighed er stort set ikke undersøgt. En enkelt undersøgelse peger på outsourcing til mindre virksomheder som et problem (139).

Enkelte undersøgelser fokuserer på ejernes eget arbejdsmiljø. Inden for byggeri, fremstillingsvirksomhed og belastende servicefag er der mange ejere, som har helbredsproblemer, fordi de tidligere har arbejdet som almindelige medarbejdere i mange år og måske er mere eller mindre nedslidte. Desuden fortsætter de udover ledelsesopgaverne ofte med at deltage i den manuelle del af arbejdet og får dermed en meget lang arbejdstid (54).

Selvstændige kom i Danmark med i den nationale arbejdsmiljøkohorte (NAK) i 2000, men resultater er endnu ikke publiceret, og der er ikke på nuværende tidspunkt danske resultater på dette område.

Enkelte referencer medtager særlige grupper på arbejdsmarkedet, som knyttes til ansættelsen i mindre virksomheder. Der er fx peget på, at kvinder oftere arbejder i mindre virksomheder, mens mænd i højere grad arbejder i større virksomheder (104). Der peges også på, at kvinder i mindre virksomheder har mere kontrol i arbejdet end kvinder i større virksomheder (85). En svensk undersøgelse sammenligner mænd og kvinders arbejdsmiljø på en række områder. Det gælder bl.a. oplevelsen af at arbejde i støj, EGA, omfanget af fysisk arbejde, stress og kontrol i arbejdet, konflikter i arbejdet mellem kolleger og muligheder for udvikling og udfordringer. Undersøgelsen viser, at mænd oftere udsættes for fysiske og kemiske belastninger. Undersøgelsen foretager dog også en kobling af disse resultater til forskelle på brancheniveau og påviser en sammenhæng mellem brancher domineret af fysisk belastende arbejdsmiljø, og brancher domineret af mandlig arbejdskraft (33). En lignende tendens ses dog også i NAK/VOV1 koblingen (89). Endelig peges der i enkelte referencer på, at etniske minoriteter ofte arbejder i mindre virksomheder, både som ansatte og ejere (113;189).

4.3 Organisering af arbejdsmiljøarbejdet

Ejerens holdninger til arbejdsmiljø

Der er som nævnt en bred enighed i litteraturen om, at ejeren er den helt afgørende nøgleperson i mindre virksomheder, og at hans eller hendes holdninger, viden og arbejdsbetingelser er afgørende for arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden (37;44;70;77;88;102;113;122;132;185). Der er derfor gennemført forskellige studier af ejerens holdninger og motiver til at beskæftige sig med arbejdsmiljø.

Eakin (66) gennemførte interviews med 53 canadiske virksomhedsejere med <40 ansatte inden for fremstillingsvirksomhed. Den overvejende del af ejerne anså i hovedsagen arbejdsmiljøet som de ansattes ansvar. Der lå flere forhold bag denne holdning. Ledelsesstilen var generelt uddelegerende, hvor den praktiske udførelse af arbejdet blev overladt til den enkelte medarbejder. Ejeren fandt det derfor naturligt, at arbejdsmiljø også blev uddelegeret til den enkelte. Ofte anførte ejeren, at personlige værnemidler og hjælpemidler blev stillet til rådighed, og at det måtte være den enkelte som et ansvarligt menneske, der selv besluttede sig til at anvende dem. En lignende holdning blev også i danske og svenske studier fundet blandt virksomhedsejere (40;93). Samtidig var der også blandt mange ejere en ulyst til at tage personlige konflikter på grund af de nære personlige relationer i mange virksomheder. Der var imidlertid også et mindretal af ejerne, som klart opfattede arbejdsmiljøet som deres ansvar og satte deres krav igennem. De fandt det ikke specielt vanskeligt at få medarbejderne til at leve op til arbejdsmiljøkrav, når de udviste en konsekvent holdning.

Johansson (102) har undersøgt motivationen blandt ejerne af mindre virksomheder til at gennemføre en arbejdsmiljøindsats. Et væsentligt resultat var, at ejere med et dårligt arbejdsmiljøarbejde vurderer deres motivation for at varetage arbejdsmiljøet væsentligt højere end forskerens vurdering på baggrund af indgående interview. Tilsvarende blev kvaliteten af arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet vurderet til at være væsentligt bedre end forskerens bedømmelse. For de virksomheder med den bedste kvalitet af arbejdsmiljøarbejdet blev der derimod fundet mere realistiske vurderinger. Der synes således at være en tendens til, at ejere af mindre virksomheder med et dårligt fungerende arbejdsmiljøarbejde overvurderer motivation og kvaliteten af arbejdsmiljøarbejdet. Denne konklusion er også bekræftet af Antonsson (38).

Lamm (113) peger på individuelle faktorer som årsag til ejeres manglende overholdelse af lovgivningen i New Zealand og Australien. En gruppe ejere anså lovgivningens arbejdsmiljøkrav som en økonomisk byrde, som virksomheden ikke havde råd til at løfte, en anden gruppe stillede sig generelt negativt over for myndighedskrav, som de anså som indgreb i deres personlige frihed til at lede virksomheden, og en tredje gruppe havde simpelthen manglende kendskab både til risici og lovgivningen og havde derfor ikke taget stilling til en eventuel indsats. Axelsson (40) uddyber den sidste problemstilling ved at pege på, at mange ejere ikke kan se sammenhængen mellem en arbejdsmiljøindsats og et bedre helbred og velbefindende for medarbejderne. De ser altså ingen årsagsvirkningsforhold med indsatsen og opfattede den derfor som meningsløs, eller som noget man kun skulle gennemføre for at stille myndighederne tilfreds.

Både ejere og medarbejdere ser risici som individuelle faktorer og prioriterer her-og-nu risici for ulykker højere end langtidspåvirkninger, som enten er ukendte eller opfattes som uundgåelige, men også mange kortsigtede risici opfattes ofte som en konsekvens af arbejdet, der ikke kan undgås. Ejerne lægger dog større vægt på de kortsigtede risici, mens medarbejderne i højere grad også prioriterer langsigtede risici (97;98;126).

Larsson (121) adskiller sig fra en række andre forfattere ved på basis af en kvalitativ undersøgelse af 100 virksomheder at konkludere, at ejere af mindre virksomheder har et højt kendskab til risici i arbejdet og er i stand til at beskytte sig mod disse risici. På den anden side peger han også på, at der forekommer underrapportering af ulykker, og at der særligt i højrisiko-brancher er tendenser til at undervurdere de reelle farer.

Kvaliteten af arbejdsmiljøarbejde

Der er generel enighed i litteraturen om, at mindre virksomheder har vanskeligt ved at leve op til krav om et systematisk arbejdsmiljøarbejde. Dette påvises i danske undersøgelser af BST (29;30) og i den generelle virksomhedsovervågning (42), men der konstateres også på nogle områder et rimeligt højt kendskab til mange arbejdsmiljøregler. Der er således få mindre virksomheder, som har en fungerende sikkerhedsorganisation, har gennemført APV og overholdt tilmeldingsforpligtigheden til BST, mens de fleste store virksomheder opfylder kravene på disse områder. Svenske undersøgelser bekræfter denne tendens (38;46;101). Her har der specielt været fokus på overholdelse af kravene om først intern kontrol og de seneste år tillige systematisk arbejdsmiljøarbejde. Det viser sig ikke uventet, at de mindre virksomheder har overordentligt vanskeligt ved at få et systematisk arbejdsmiljøarbejde til at fungere. Uden for Norden er den samme tendens fundet, her ofte beskrevet som problemer med at arbejde systematisk og overholde lovgivningen. (43;113;119;124;137;138;172;177;185). En australsk undersøgelse viser, at inden for Bygge og Anlæg er virksomhedsstørrelsen hovedparameteret i forhold til, hvordan virksomhederne håndterer arbejdsmiljøarbejdet, men også faktorer som ledelsesstil og medarbejdernes motivation var relevante (124). Dette støttes af en anden australsk undersøgelse, der viser, at virksomhedsstørrelsen alene ikke er det udslagsgivende for arbejdsmiljøarbejdet, men at det er en lang række forhold, der er det særlige ved de små virksomheder, der tilsammen influerer på arbejdsmiljøarbejdet (113).

Der peges på en række årsager til vanskelighederne med at få arbejdsmiljøarbejdet til at fungere. Som nævnt ovenfor spiller motivation og holdning en væsentlig rolle. Der peges desuden på få ressourcer som en væsentlig faktor (57). Hele arbejdsmiljøterminologien kan også udgøre en barriere, fordi der anvendes et særligt sprog, som ligger langt fra de mindre virksomheder (172). I forlængelse heraf kan man pege på, at mindre virksomheder har en mindre grad af formalisering og systematisk planlægning på alle områder af driften (88;185). Konsekvensen bliver et uformelt og ad hoc-orienteret arbejdsmiljøarbejde (40). Det falder godt i tråd med den måde virksomhederne generelt ledes på. Men til forskel for kernerdriften, hvor der er en ret direkte sammenhæng mellem årsag og virkning, og hvor de fleste ejere håndterer ad hoc-planlægningen på en højt kvalificeret måde, er denne klare årsagsvirksomhedssammenhæng ikke til stede på arbejdsmiljøområdet. Det er derfor svært at forestille sig, at virksomheden netop på arbejdsmiljøområdet skulle være motiveret for, og i stand til, at arbejde langt mere formaliseret og systematiseret, end man gør på de centrale driftsområder.

Der er også undersøgelser, som ikke finder særlige problemer med mindre virksomheder. Det gælder fx Harms (86) (se også Larsson ovenfor (121)). Denne undersøgelse er dog også et eksempel på de metodiske problemer, som præger en del mindre virksomhedsforskning, også når der findes problemer i mindre virksomheder. Der er anvendt spørgeskemaer, som er sendt til mindre virksomheder med <100 ansatte i fem europæiske lande. Svarprocenten var kun på 13 %, hvilket alene gør enhver fortolkning stærkt

tvivlsom. Desuden er en række spørgsmål meget normative. Og da svarpersoner ofte er helt klar over, hvad det positive svar er, svares der selvfølgelig positivt. Der er derfor tale om et eksempel på en undersøgelse, hvor man, udover den lave svarprocent, ikke er sikker på, hvad svarpersonerne faktisk svarer på.

De gode eksempler

I nogle tilfælde er der forsøgt med specielt at identificere mindre virksomheder med et særligt godt arbejdsmiljøarbejde. Det gælder fx Johansson (102), som har undersøgt 20 virksomheder, som af Yrkesinspektionen i Sverige var udpeget som særligt dårlige eller særligt gode. De gode virksomheder var præget af høj ejermotivation og en ledelsesstil med delegering, dialog, lydhørhed og handlingsorientering, og en medarbejderstab, som udnyttede mulighederne i denne ledelsesstil til at engagere sig, selv påtage sig ansvar og selv gennemføre flest mulige løsninger. De dårligere virksomheder var derimod præget af manglende motivation hos ejeren og en egenrådig ledelsesstil. Arbejdsmiljøarbejdet bliver derfor usystematisk og personalet passivt.

Birgersdotter et al (46) har tilsvarende undersøgt 45 mindre virksomheder, som ifølge Yrkesinspektionen havde et systematisk arbejdsmiljøarbejde efter de gældende regler på et højt niveau. Det viste sig, at en række af disse faktisk ikke havde et sådant velfungerende systematisk arbejdsmiljøarbejde. Blandt de gode virksomheder var det bemærkelsesværdigt, at flere virksomheder var stærkt motiveret, fordi de tidligere havde haft alvorlige arbejdsulykker, ligesom ejeren i flere tilfælde havde arbejdet i produktionen, før han eller hun havde overtaget virksomheden. Det var også karakteristisk, at virksomhederne havde formået at tilpasse det systematiske arbejdsmiljøarbejde til de eksisterende ledelsesrutiner og at inddrage medarbejderne i høj grad.

Medarbejderinddragelse i arbejdsmiljøarbejdet

En række undersøgelser beskæftiger sig med medarbejdernes rolle i arbejdsmiljøarbejdet i mindre virksomheder (71;80;120;167;181-184;186;187). Heriblandt er der et dansk eksempel, idet LO (120) har gennemført en undersøgelse blandt sikkerhedsrepræsentanter (SR) i mindre virksomheder med 5-20 ansatte (gennemført i 2001, da der var krav om SR ved >4 ansatte). Den viser først og fremmest, at der er vanskeligheder med at få valgt SR i mindre virksomheder, og at dækningsgraden både generelt og særligt i visse brancher, bl.a. handel og restaurationsområdet, service, Bygge og Anlæg og finans- og ejendomsområdet, er lav. Desuden er der en sammenhæng med overenskomster, således at mindre virksomheder med overenskomster oftere har valgt en SR.

I Norden har der særligt været fokus på de svenske erfaringer med regionale SR, som Frick har undersøgt nærmere (79;80). Der er valgt omkring 1500 regionale SR i Sverige, som medvirker i en bred vifte af aktiviteter. Frick peger på, at der generelt er positive erfaringer med de regionale SR, både set fra et regulerings- og et arbejdspladsperspektiv. Der er dog også begrænsninger i de ressourcer, som de regionale SR har til rådighed, og i de kvalifikationer de har til at løse mere komplicerede problemer. Walters har set på medarbejdernes inddragelse i et bredere perspektiv. (181-184;186). Gennem analyse af en række eksempler fra forskellige europæiske lande vises konkrete eksempler på, hvordan medarbejderne kan inddrages, og der argumenteres for den væsentlige rolle medarbejderne har i at udvikle et effektivt arbejdsmiljøarbejde i mindre virksomheder. Der peges desuden på de mange vanskeligheder, der er med at få en medarbejderrepræsentation i mindre virksomheder til at fungere. Først og fremmest er færre ansatte

organiseret i fagbevægelsen sammenlignet med større virksomheder, og det er svært at nå ud til de mange spredte virksomheder. Det er derfor nødvendigt med lovgivning til at bakke medarbejderdeltagelsen op, og som en af de mest realistiske muligheder, der er afprøvet i praksis i flere lande, peger Walters netop på regionale SR som en løsning af problematikken om at få valgte medarbejderrepræsentanter til at deltage i arbejdsmiljøarbejdet.

4.4 Metoder og værktøjer

Der er udarbejdet et meget stort antal metoder og værktøjer rettet mod mindre virksomheder både i Danmark, Norden og den øvrige industrialiserede verden. Ud over forskere er mange også udarbejdet af myndigheder, arbejdsmiljørådgivere, arbejdsmarkedsorganisationer og professionelle arbejdsmiljøorganisationer. En række af disse er beskrevet i publikationer fra arbejdsmiljøagenturet i Bilbao (14;174). I disse to publikationer er der samlet 69 eksempler på projekter rettet mod mindre virksomheder. De fleste af disse indeholder udvikling af forskellige metoder og værktøjer. De er i publikationerne kun beskrevet ganske kort, og der er sjældent systematiske evalueringer. Der er ud over projekterne i de to publikationer gennemført to yderligere runder med hver ca. 50 projekter, som begge er beskrevet i oversigtsform (15;21). For hvert af disse projekter foreligger der typisk beskrivelser af konkrete metoder og værktøjer, oftest på en hjemmeside – mange dog kun på det nationale sprog. I dansk sammenhæng har bl.a. branchearbejdsmiljørådgivningerne udarbejdet mange APV-vejledninger, som enten direkte er rettet til mindre virksomheder eller er rettet mod brancher, som hovedsageligt består af mindre virksomheder.

Vi har ikke systematisk søgt efter metoder og værktøjer, hvor de ikke har tilknytning til forskningsinstitutioner. Nogle er alligevel dukket op i søgninger eller som referencer, derfor indgår de også i databasen. Andre er med, netop fordi de har tilknytning til forskningsinstitutioner. Der er desuden et betydeligt overlap med det næste afsnit om professionelle støttesystemer som i mange tilfælde har udarbejdet metoder og værktøjer i tilknytning til interventionsprojekter. Her tager vi derfor de mere rene metodebeskrivelser med. De kan fordeles på en række forskellige typer:

- Generelle vejledninger og håndbøger (1;5;17;19;28)
- Samlinger af gode eksempler (7)
- Metoder til at indføre systematisk arbejdsmiljøarbejde (6;23;24;34;73;180)
- Proces- og læringsbaserede metoder (31;122)
- APV, risikovurdering og tjeklister (18;43;56;83;90;162;163;175;188;188;191)
- Ulykkesforebyggelse(32;93;161;192)
- Psykisk arbejdsmiljø (19;123)
- Tværgående metodebeskrivelser (35;36;91;122;128)

For en række af metodebeskrivelserne foreligger der meget begrænset dokumentation for effekten af de pågældende metoder. Det gælder specielt de førstnævnte generelle vejledninger og gode eksempler.

Metoder, der fokuserer på systematisk arbejdsmiljøarbejde, retter sig først og fremmest mod de svenske og norske systemer med først intern kontrol og nu systematisk arbejdsmiljøarbejde i Sverige og systematisk helse-, miljø- og sikkerhedsarbejde i Norge.

Det er allerede nævnt i 4.3, at det er vanskeligt for mindre virksomheder at leve op til kravene i disse systemer. Metodebeskrivelserne forsøger at beskrive disse metoder på en tilpas simpel måde, som egner sig til den mindre virksomhed. Det bedste forsøg gøres af Antonsson (34), som på en god og instruktiv måde præsenterer den svenske model for systematisk arbejdsmiljøarbejde. Den grundlæggende modsætning mellem en formalisering af arbejdsmiljøarbejdet, som ligger ud over den formaliseringsgrad, som i øvrigt benyttes i virksomheden, løses dog ikke. Uden for Norden har Walker & Tait (180) evalueret et britisk arbejdsmiljøledelsessystem, som synes at have en positiv effekt i 24 virksomheder, der har fået støtte til at arbejde med systemet. Systemet støttede op omkring virksomhedsejernes arbejde med at udarbejde en passende arbejdsmiljøpolitik, introducere arbejdsmiljøledelsessystem og lave risikovurdering. Specielt virkede støtten til etablering af systemet godt de steder, hvor sådanne systemer var etablerede, men ikke fungerede. Der var interventionen med til at bringe systemerne sammen til en del af et samlet ledelsessystem.

Proces- og læringsbaserede metoder er repræsenteret med to danske eksempler, hvor Limborg & Hasle (122) har arbejdet med en dialogbaseret netværksmetode til at udvikle arbejdsmiljøaktiviteter i mindre virksomheder. Metoden er evalueret, og resultaterne viser, at den har ført til flere arbejdsmiljøforbedringer, et bedre forhold til BST og en højere arbejdsmiljøbevidsthed blandt ejerne. Det er imidlertid også en temmelig ressourcekrævende metode. Alstrup (31) har arbejdet med at udvikle læreprocesser om arbejdsmiljø i tre små virksomheder. Også her er metoden meget konsulenttung og dermed ressourcekrævende.

Der er udviklet mange metoder til at gennemføre APV og risikovurdering. I dansk sammenhæng giver Hasle og Dalskinn (90) en oversigt over 11 metoder, som er udviklet af BST, faglige organisationer eller de tidligere branchesikkerhedsråd, og som egner sig til mikrovirksomheder. Metoderne fordeler sig på

- Tjeklister
- Åbne skemaer
- Flip over
- Mere omfattende metoder (netværk, uddannelse, integreret APV m.fl.)

De tre førstnævnte vurderes som velegnede til mindre virksomheder, mens den sidste tilgang kun vil være relevant for udvalgte mindre virksomheder eller mellemstore. Der er ikke foretaget evaluering af metoderne, men kun en vurdering af om de realistisk kan passes ind i den måde, de mindre virksomheder fungerer på.

En række risikovurderingsmetoder retter sig særligt mod kemikalier. En oversigt gives i Tijssen (175), hvor metoder fra flere forskellige lande præsenteres. Fokus er i høj grad på udvikling af de rigtige værktøjer, mens spredning og forankring kun diskuteres i begrænset omfang. Inden for det kemiske område ses således også litteratur, som er helt urealistisk i forhold til kapacitet og vilkår i mindre virksomheder. Brooke (56) har fx en række teoretiske overvejelser om udvikling af metoder, som forekommer at resultere i meget komplicerede modeller, der da heller ikke beskrives på baggrund af en praktisk afprøvning, mens Balsat (43;56) i en anden artikel fortæller om en afprøvning i to virksomheder, en stor og en mellemstore, uden at reflektere over mulighederne for de mindre virksomheder. Andre tilsvarende eksempler kan findes i (83;162;188). Metodeudviklingen af risikovurdering af kemikalier viser således, at der er mange metoder til rådighed. De er ikke lige velegnede, men problemet er ikke flere metoder, men at finde

veje til at få de bedste metoder spredt til mange mindre virksomheder og anvendt i praksis. Hvilke fremgangsmåder og systemer, som skal anvendes hertil, er belyst meget begrænset.

Der er flere eksempler på ulykkesforebyggelsesmetoder særligt rettet mod mindre virksomheder. I Danmark har Hasle & Limborg (93) arbejdet med metoder, som baserer sig på historiefortælling – ejeres og medarbejderes egne oplevelser af ulykker og nærvæd ulykker. Metoderne har medført konkrete forbedringer af sikkerheden, men ændringer i ulykkesfrekvensen har det ikke været muligt at undersøge. Rasmussen et al (161) har arbejdet med forebyggelse af ulykker i landbruget. Det interessante ved denne metode er, at det traditionelle rådgivningssystem i landbruget er inddraget, ligesom landmændenes ægtefæller. En evaluering påviser en positiv effekt på ulykkesfrekvensen. Et tilsvarende forsøg er gennemført af Hjort (95). Alvarez et al (32) har i Sverige udviklet en oprindelig finsk metode, Tuttava, til at passe til mindre virksomheder. Den drejer sig om at hæve orden og rengøringsniveauet i virksomheder. Metoden er udviklet og afprøvet i tæt samarbejde med en gruppe virksomheder og viser sig at have en positiv effekt på ordens- og rengøringsniveau samt på medarbejderdeltagelse og -engagement. Effekten på ulykkesfrekvensen har det ikke været muligt at undersøge. Wojcik et al (192) har arbejdet med at uddanne personer fra små byggevirksomheder til at undgå fald- og rygulykker. En evaluering efter deltagelse i kurset viser, at deltagerne er blevet bedre til at vurdere risiko, men artiklen diskuterer slet ikke metodens anvendelighed mv.. De nævnte eksempler på ulykkesforskning viser eksempler på metoder, som er målrettede mindre virksomheder, og i nogle tilfælde er der også påvist en effekt. Der er imidlertid begrænsede overvejelser af, hvorledes resultaterne kan sikres en bredere implementering.

Der er et enkelt eksempel på en metode rettet mod det psykiske arbejdsmiljø. Limborg et al (123) har udarbejdet en vejledning i at arbejde med psykisk arbejdsmiljø i mindre virksomheder. Den indeholder tjeklister til at identificere problemer, en vejledning i at arbejde med løsninger og en selvevaluering. Der er ikke beskrevet praktiske erfaringer eller evalueringer i tilknytning til metoden.

Afslutningsvis er der en række lidt ældre tværgående metoder, som i høj grad er rettet mod arbejdsmiljørådgiveres arbejde med mindre virksomheder først og fremmest BST (35;36;91;122). De skal derfor også ses som redskaber for rådgivernes arbejde med at udvikle tilbud til de mindre virksomheder. Vi vender derfor tilbage til denne type metoder i afsnit 4.5.

Det samlede billede af de mange forskellige metoder og redskaber - både gældende for de her beskrevne, og de mange flere, som findes i forskellige arbejdsmiljøprofessionelle sammenhænge - er, at der findes metoder og redskaber til de fleste relevante aktiviteter. Deres effekt er sjældent undersøgt, og hvis det er tilfældet, oftest ret overfladisk. Endnu sjældnere er der overvejelser om deres implementering i en større skala.

4.5 Professionelle støttesystemer

Uden for arbejdsmiljøområdet findes der en ret omfattende forskning i mindre virksomheder orienteret mod udvikling og drift af forskellige støttesystemer, der har til formål at fremme oprettelsen af mindre virksomheder og støtte driften af mindre virksomheder. Motivet har som tidligere nævnt oftest været et samfundsmæssigt politisk prioriteret

ønske om at støtte mindre virksomheder, der ses som centrale for forbedring af beskæftigelsen og for udviklingen af samfundsøkonomien(2). Støtten har derfor været fokuseret på produktion, ledelse, udvikling og markedsføring, og forskningen, der ligger bag denne rådgivning, har primært været udført inden for to discipliner erhvervsøkonomi og driftsteknik (2). Flere referencer, der beskriver forskning i udviklingen af støttesystemer påpeger den manglende tværfaglighed og koordinering af denne forskning (2;96;116).

Der er særligt i Sverige og Danmark udviklet en tradition for at opfatte mindre virksomheder som et særligt rådgivningsfelt, der forudsætter, at arbejdsmiljørådgiverne har en række særlige kompetencer, samt at rådgivningsorganisationer prioriterer at orientere sig imod de mindre virksomheders særlige behov (8;26;37;37;39).

Forskning og evaluering af støttesystemer, der beskæftiger sig med at rådgive små virksomheder i arbejdsmiljøforhold, har i Danmark og Sverige – med gensidig inspiration – udviklet sig med tilknytning til henholdsvis BST og Foretagshälsovården (FHV). Det konstateres som udgangspunkt, at traditionel arbejdsmiljørådgivning, der bygger på en meget systematisk arbejdsmiljøindsats, anvender tidskrævende kortlægningsmetoder, forventer samarbejde fra arbejdsmiljøaktører i virksomheden og betragter en mindre virksomhed på samme måde som en stor virksomhed, der blot endnu ikke er vokset – afvises af næsten alle mindre virksomheder. Det gælder, uanset om den er påtvunget eller tilbydes frivilligt, eller om den skal betales gennem et fast gebyr eller pr. opgave (26;54;87;88;93;105). I sidstnævnte reference konstateres det dog, at mindre virksomheder synes at have en større interesse i sikkerhedsprogrammer end større virksomheder.

Rådgivernes tilgang til mindre virksomheder

Udviklingen af arbejdsmiljøstøttesystemer har, som beskrevet i forrige afsnit, været meget fokuseret på udviklingen af konkrete metoder og værktøjer, og i mange tilfælde beskriver referencerne interventionsprojekter, der bygger på en afprøvning af sådanne metoder i et samarbejde mellem små virksomheder og rådgivere og rådgivningsinstitutioner. Der er således i litteraturen som tidligere beskrevet et righoldigt udvalg af konkrete metoder, der kan tilpasses og anvendes og videreudvikles. Flere referencer peger på, at rådgiverne, udover at mestre metoderne ((2;39;40;122), også skal evne at tilegne sig en række særlige forudsætninger for at være rådgivere af mindre virksomheder. De skal gøre rådgiverne i stand til at viderebringe faktuel viden og løsningsforslag med udgangspunkt i den mindre virksomheds vilkår, herunder det syn på produktion og arbejdsmiljøledelse, som er fremherskende. Der lægges stor vægt på - ja nærmest forudsættes - at relationen mellem rådgiver og virksomhed bygger på personlig kontakt til såvel ledelsen som til medarbejderne. Det fremhæves i flere kilder (109;110;116;122), at rådgiverne skal have en positiv tilgang til virksomhedens muligheder for at forbedre arbejdsmiljøet frem for en problemorienteret kritisk tilgang, som ofte præger arbejdsmiljøprofessionelle. Hasle og Limborg har i en række projekter, der er udført i samarbejde med BST videreført en række principper udviklet af ILO (129) Flere af disse projekter har indeholdt træningsprogrammer eller elementer af sådanne med arbejdsmiljøprofessionelle rådgivere som målgruppe. I en nyere undersøgelse (109) har Kogi, der er en af fædrene til ILO principperne, videreudviklet disse og sammenfatter, at forudsætningen for at rådgivning vil få et gennemslag er, at:

- Den bygger på lokal praksis
- Den sammenkæder behov for arbejdsmiljø med behov for teknologi, organisation og økonomi

- Den fokuserer på praktiske løsninger med lave omkostninger
- Den bygger på medarbejderinddragelse

Lamm hæfter sig ved, at mange arbejdsmiljørådgivere har indskrænket deres forståelse af en arbejdsplads til en hierarkisk strukturerede relativt stor organisation, der primært beskæftiger fuldtidsansatte, fagforeningsorganiserede, ufaglærte mænd (116). I referencen beskrives det, at mange ejere af små virksomheder fæster stor lid til deres revisorer, fordi de netop ofte er bedre i stand til at forstå de mindre virksomheder ud fra den konkrete virkelighed. Artiklen argumenterer for, at rådgivningen af mindre virksomheder skal udvise langt større fleksibilitet i forhold til at integrere forskellige rådgivningsområder, som fx hygiejnekrav, miljøkrav, energibesparelser m.v., som er relevante for virksomhederne. Arbejdsmiljø og arbejdsmiljøledelse foreslår Lamm kunne være et tema som revisorer eller andre rådgivere kunne varetage. Dette synspunkt genfindes i andre referencer (185), der optræder dog ingen dokumenterede undersøgelser af, at det rent faktisk kan lade sig gøre at få revisorer til at prioritere arbejdsmiljøet.

Rasmussen et al (82;160;161;161) dokumenterer gennem et velgennemført interventionsstudie over for næsten 400 mindre landbrug en meget positiv effekt af en dialogbaseret indsats for at reducere omfanget af arbejdsulykker. I projektet refereres til den positive betydning, som udviklingen af landbrugets rådgivningstjeneste har haft på landbruget. Konklusionerne er, at hvis arbejdsmiljøet kobles til rådgivning i driftsøkonomi, faglige råd i forhold til det konkrete arbejde og rådgivningen udføres af fagpersoner med kendskab til det konkrete arbejde, vil rådgivningen have et større gennemslag. Denne konklusion bekræftes af et andet projekt rettet mod landbrugere gennemført i Vejle Amt (95).

I nogle referencer omtales projekter med det konkrete mål at etablere nye rådgivningsenheder, der har mindre virksomheders arbejdsmiljøforhold som deres hovedopgave. Bornberger–Dankvardt (54) beskriver et fireårigt projekt, som er udført ved Regions-sjukhuset i Örebro. Principper for succesfuld rådgivning er, tilsvarende flere andre referencer, at rådgiverne kunne tale samme sprog som virksomheden, kunne skabe gode relationer, være ydmyg over for ejerens livsværk og kunne tage udgangspunkt i hver enkelt mindre virksomheds særlige situation. De arbejdsmiljøaktører, som er undersøgt i projektet, er i første omgang FHV, Arbejdstilsynet og den særlige svenske ordning med regionale sikkerhedsrepræsentanter. Projektet har fundet, at mindre virksomheder, udover disse rådgivere, også får impulser til at forbedre arbejdsmiljøet fra mange andre sider. Kontakter til andre virksomheder, kunder og leverandører har stor betydning for virksomhedernes forståelse af arbejdsmiljøet, og hvad der kan og bør gøres. På baggrund af disse erfaringer gennemførtes et uddannelsesprogram for småvirksomhedsspecialister i FHV. Erfaringerne herfra var parallelt med tilsvarende danske erfaringer (92), at der gennem en målrettet indsats med brug og indlæring af de beskrevne principper for rådgivning af mindre virksomheder kan opnås en meget positiv effekt i form af konkrete forandringer og forbedringer af arbejdsmiljøet.

Tværgående indsatser

Et samarbejde mellem Svensk Näringsliv (svarer til Håndværksrådet), Svensk LO, Prevent og PTK (Privattjänstemannakartellen) har over en 5 års periode gennemført projektet: ”Träfpunkt Sörmland”. Dette projekt udviklede en lokal rådgivningstjeneste, der opsøgte de mindre virksomheder i Sörmland. I evalueringen af projektet (4;36;156) fremdrages en række erfaringer. Synlighed og kendskab til rådgivningsmuligheder

blandt de mindre virksomheder var således en væsentlig drivkraft for de mindre virksomheders anvendelse af professionelle rådgivere. Viden om, hvilke ekspertkundskaaber der er tilgængelige, og hvordan de kan inddrages, kan bedst overføres gennem konkrete eksempler. Og det har større effekt, når arbejdsgiverforeninger, arbejdstagerorganisationer og forsikringsselskaber formidler konkrete positive erfaringer, end når rådgiverne promoverer sig selv.

Sörmland-projektet er et eksempel på, at udvikling af arbejdsmiljøkompetence i virksomhederne kan øges gennem offentlige motivationsstrategier, der fremhæver og belønner mindre virksomheder, som prioriterer udvikling af et godt arbejdsmiljø og uddannelse af personalet i arbejdsmiljøforhold og forebyggelse. Lokale uddannelsesinstitutioner kan spille en vigtig rolle som virksomhedsudviklere og samtidigt medvirke til at arbejdsmiljøet forbedres gennem en positiv udvikling.

Projektet bekræfter dog også andre referencers konstatering af, at Arbejdstilsyn og kontrol er en meget vigtig motivationsparameter for små virksomheder. Men peger samtidigt på, at der kræves bedre information om mulighederne for at afhjælpe problemer og metoder til at integrere arbejdsmiljøet i ledelsesopgaven. Der sammenlignes med kvalitets- og miljøcertificeringsordninger, der selv i mindre virksomheder har fungeret som ramme for benchmarking og gensidigt udviklingspres. Endelig har projektet fulgt FHV konsulenternes arbejde, og der peges på, at de mindre virksomheder ønsker arbejdsmiljørådgivere med stor teknisk og arbejdsmiljøfaglig kompetence, som kan bistå med konkrete afhjælpende indsatser og rehabilitering af sygdomsramte medarbejdere.

Andre tilgange

Forskellige forfattere har beskæftiget sig med markedsføring af arbejdsmiljøkonsulenter og rådgivere over for mindre virksomheder. Tait & Walker (173) er et eksempel herpå. De diskuterer, hvordan traditionelle marketingsstrategier kan anvendes over for mindre virksomheder, og heri indgår begreber som behovsskabelse og fremme af købsbeslutningen. Bl.a. peges på vigtigheden af salget af ydelser gennem personlige anbefalinger og personlig kontakt. Der er dog intet empiri til at understøtte, at denne tilgang giver nye muligheder for at komme i kontakt med mindre virksomheder. I et andet eksempel (55) har man forsøgt forskellige tilgange med at ringe og skrive til mindre virksomheder for at få et interview med ejer eller topleder. Erfaringerne herfra viser relativt store vanskeligheder med at opnå en interviewaftale, og projektet kan illustrere vanskelighederne med få kontakt med mindre virksomheder, hvis man ikke har en legitim institution i ryggen (myndighed, organisation eller lignende).

I Storbritannien har man arbejdet med en særlig tilgang kaldet ”good neighbourhood scheme”, hvor større virksomheder understøtter arbejdsmiljøarbejdet i nærliggende mindre virksomheder (185), hvilket der har været relativt positive erfaringer med.

Småvirksomhedsforskningen lægger generelt meget stor vægt på udvikling af rådgivningssystemer og på disse rådgivernes kompetencer og metoder. Det skyldes først og fremmest, at den udbredte offentlige prioritering af mindre virksomheder i stort mål kanaliseres gennem eksisterende (evt. nye) professionelle rådgivere. Der foreligger derfor meget erfaring med professionelle rådgiveres praksis og mange bud på uddannelse og metodeudvikling. Viden om de små virksomheders særlige vilkår, evne til at skabe en positiv personlig kontakt og god faglig paratviden om de problemer, der er i fokus, er

krav, som alle rådgivere på dette område bør kunne opfylde. I mange referencer fremhæves også en lang række af de forhold, der vanskeliggør, at rådgivere får gennemslagskraft. Disse er dog sjældent fremkommet på baggrund af en videnskabelig vurderingen af indsatsers effekt, men optræder mere som forbehold eller forklaringer på begrænsede resultater af støttesystemer, der har modtaget offentlig støtte. Der henvises fx til manglende viden om betydningen af rådgiveres relation til kontrolmyndigheder og sammenspillet mellem rådgiveres opfattelse af, hvad der er rigtige løsninger, og de små virksomheders ejere og ansattes opfattelse af, hvad der er problemerne i arbejdsmiljøet.

4.6 Regulering

Samlet set er der forsket relativt lidt i betydningen af den statslige regulering i form af lovgivning, tilsyn, straf m.v. Forskningen kredser gennemgående om de mindre virksomheders muligheder for at overholde loven, men samspillet mellem virksomhed og myndighed belyses i et lille omfang.

I nogle undersøgelser beskæftiger man sig med afdækning af vidensniveauet omkring eksisterende lovgivning og forpligtelser for bl.a. virksomhedsejeren (115;149). Fonteyn et al (77) undersøger bl.a. virksomhedsejeres viden omkring regulering og lovgivning inden for arbejdsmiljøfeltet. Undersøgelsen viser, at ejerne godt nok kender til hovedtrækkene i lovgivningen, men at de ikke kobler dette til deres eget ansvar og de forpligtelser de måtte have. Undersøgelsens konklusion peger på, at information og viden om arbejdsmiljølovgivningen skal rettes mod specifikke brancher.

En del forskning ser på de mindre virksomheders vanskeligheder med at opfylde lovgivningskravene og årsagerne hertil (116;121;124;138;164). I Lamm (113) undersøges, hvilke faktorer i de mindre virksomheder der har indflydelse på overholdelsen af arbejdsmiljøreguleringen og den konkrete praksis. Undersøgelsen viser, at det er faktorer som adgang til ressourcer, uddannelsesmuligheder, eksisterende erfaringer i virksomheden, indflydelsen fra andre og større virksomheder samt forholdet til de lokale myndigheder. Pointen er, at man ikke kan studere de mindre virksomheder på samme måde som de store, og at det er væsentligt at medtage andre faktorer. Et andet eksempel er Jensen et al (100), som diskuterer de mindre virksomheders muligheder og formåen i forhold til overholdelse af lovgivningskravet om APV. Undersøgelsen viser, at det kun er en lille del af de mindre virksomheder, der opfylder kravene, men at det er muligt med brug af øget støtte og rådgivning. I Sverige og Norge er der særligt set på vanskelighederne med at få implementeret intern kontrol, systematisk arbejdsmiljøarbejde og helse, miljø og sikkerhedstjenesten (25;103)

Den sidste gruppe materialer vedrører konkrete initiativer og metoder udviklet med det formål at fremme virksomhedernes muligheder for at overholde lovgivningen (141;183). I bogen *Health and Safety in Small Enterprises* (185) fokuseres på brugen af intermediaries, enten forstået som personer eller som institutioner. Disse skal fungere som budbringere af information omkring arbejdsmiljø. Det understreges dog samtidig, at forskningen inden for dette område stadig mangler en vurdering af effekten af sådanne initiativer.

4.7 Økonomi

Generelt er forskningen inden for området økonomi og arbejdsmiljøarbejdet meget begrænset. Hovedvægten af de materialer, der er udarbejdet, fokuserer på udvikling af metoder eller redskaber, der ikke er for omkostningstunge for de mindre virksomheder (110;147;183). Dette gøres med afsæt i betragtningen, at omkostningerne ofte udgør en stærkere barriere i de mindre virksomheder. I Walker & Tait (180) undersøges et engelsk ledelsessystem rettet mod de mindre virksomheder. Der fokuseres bl.a. på, at introduktionen var billig, simpel og kortvarig, men i den sammenhæng havde en god effekt. Et sådan system kunne bl.a. hjælpe virksomhederne med at sætte system i og få formuleret en arbejdsmiljøpolitik.

Derudover er der nogle få undersøgelser af selve omkostningsniveauet for de mindre virksomheder. I England har man undersøgt omkostningerne ved at gennemføre de fysiske arbejdsmiljøforanstaltninger, som loven kræver (118;119). Det gælder bl.a. for overholdelse af kravene til manuel håndtering.

Der er kun et enkelt materiale, der beskæftiger sig med de mindre virksomheders økonomi set i relation til arbejdsmiljøområdet (176). I dette materiale fokuseres der bl.a. på netværkets betydning, og at der i virksomhederne er villighed til at engagere sig i arbejdsmiljøarbejdet. I dette arbejde er det samtidigt vigtigt, at der er synlige resultater i økonomien.

Mindre virksomheder har desuden ofte problemer med forsikringsomkostninger, hvor de ender med højere præmier pr. medarbejder (146).

5. Diskussion af resultater og forskningsstrategi

Formålet med at prioritere forskning, der har mindre virksomheder som en særlig målgruppe, er at fremskaffe viden, som kan anvendes til at styrke den forebyggende arbejdsmiljøindsats over for denne gruppe af virksomheder. I dette kapitel diskuteres resultaterne af forskningen, som den er beskrevet i kapitel 3 og 4, og vi forsøger at pege på, hvor der er særlige behov for yderligere forskning og for forskellige former for metodeudvikling.

5.1 Det samlede billede af forskningen

Gennemgangen af forskningsresultater i kapitel 4 viser, at der foreligger megen litteratur, men der er også store huller med begrænset viden, og litteraturen er af svingende kvalitet med betydelige metodemæssige problemer for en stor del af forskningen. Meget af forskningen er foregået i niches inden for forskningsmiljøer med andre emner i fokus. Det samlede billede er derfor en inhomogen forskning, der foregår på baggrund af lokale interesser og ofte er begrænset i forhold til henvisninger til andre miljøer og til standarder for vurdering af kvalitet og effekt.

Interessen for mindre virksomheder er dog tydeligvis stigende bl.a. på baggrund af en øget prioritering af denne erhvervssektor i mange lande og ikke mindst i EU. Der er som følge heraf tilgået flere ressourcer til forskningen inden for feltet. Hermed er der også skabt mulighed for bredere kontakt mellem forskere og etablering af forskningsmiljøer, der kan sætte nye standarder for forskningen og sikre, at der bygges videre på den eksisterende forskning. Indtil nu synes det at være sket i lille udstrækning. Meget litteratur er ikke publiceret i internationale videnskabelige publikationer, og resultaterne får derfor begrænset udbredelse. I den samlede mængde af referencer ses derfor en vis tendens til, at flere undersøgelser fører til de samme konklusioner, uden der refereres til de tidligere tilsvarende resultater. En række af disse undersøgelser er rent deskriptive uden nye konklusioner. Det gælder også mange artikler publiceret i videnskabelige tidsskrifter. Der er stor variation i forskningen, som bevæger sig i mange forskellige retninger, og det er svært at få øje på en klar linie i udviklingen. En stor del af litteraturen, som ifølge titel eller key-words er rettet mod mindre og mellemstore virksomheder, forekommer denne målgruppe dog ret fjern. Der er ingen refleksion over de særlige forhold for denne gruppe og den betydning de har for forskningen.

Der kan formodentlig søges flere forklaringer på denne situation. Forskning i mindre virksomheder er ikke en særlig disciplin, men et tema som dyrkes inden for en lang række forskellige forskningstraditioner. Der er således forskning, som har udgangspunkt i arbejdsmedicin, arbejdshygiejne, ergonomi og arbejdspsykologi. Forskning inden for disse traditionelle arbejdsmiljødiscipliner retter sig ofte mod særlige belastninger og forebyggelse inden for de pågældende områder. I meget begrænset omfang kobles denne type af forskning til andre fagdiscipliner, der beskæftiger sig med selve arbejdsmiljøarbejdet eller med de særlige vilkår og tendenser i de mindre virksomheder. Man kan sige, at jo mere der er specialiseret inden for den faglige disciplin, jo mindre tendens er der til at reflektere over de særlige forhold for mindre virksomheder. Den forskning, som i størst omfang retter sig mod de særlige vilkår for mindre virksomheder, ligger ofte inden for ledelse, organisation og arbejds sociologi/psykologi, hvor det er de mere generelle forhold og kulturen i de mindre virksomheder, der har interesse. Denne forsk-

ning fokuserer ofte på, hvorledes de mindre virksomheder fungerer internt eller samspillet med omverdenen.

En anden forklaring på problemerne er finansieringen af forskningen. Den øgede politiske interesse for mindre virksomheder har ført til øgede forskningsmidler og generelt bredere projektmidler. Forskningen søger naturligt hen mod midlerne og forsøger at definere projekter, som falder inden for området. Derfor ses resultater, hvor forskerne tilsyneladende har haft begrænset interesse i de særlige vilkår i de mindre virksomheder og mere inden for deres speciale. Og der ses mange forskere, som for første gang publicerer om mindre virksomheder uden et stort forudgående kendskab til området. Det er formodentlige medvirkende til, at tidligere resultater ofte gentages.

Alt i alt synes der således både i international og dansk sammenhæng at være behov for både fokusering, øget kvalitet, mere teoretiske analyser og metodeudvikling, hvor det alt sammen har de særlige vilkår for små virksomheder som udgangspunkt.

Til trods for kritikken kan der naturligvis trækkes megen relevant viden ud af den eksisterende litteratur, og det fremstår ganske klart, at der er særlige forhold knyttet til selvstændige mindre virksomheder, som har betydning for arbejdsmiljøet. Her er der en sammenhæng mellem begrænsede ressourcer, usikre forretningsvilkår og dominans af ejerleder, som skaber en særlige kultur og præger arbejdsmiljøet. Når virksomhederne bliver større, udvikles der en mere specialiseret ledelse som udskilles fra ejerskabet. Efterhånden som det sker, kommer virksomhederne mere og mere til at ligne de store virksomheder, og der synes derfor ikke at være særlige træk, som adskiller mellemstore virksomheder fra større virksomheder. Det er derfor ikke relevant at betragte mindre og mellemstore virksomheder som en gruppe. De mellemstore med >50 ansatte har i mange tilfælde mere til fælles med større virksomheder end med små. Forskningsstrategisk bør der derfor sættes på mindre virksomheder med <50 ansatte.

5.2 Viden om arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde i mindre virksomheder

Virksomhedskultur og arbejdsmiljø

Der er bred enighed om, at der kan beskrives en række særlige kulturtræk ved de mindre ejerledede virksomheder. Det gælder både for arbejdsmiljøforskningen og den organisatoriske/erhvervsøkonomiske forskning. Kulturen knytter sig i høj grad til ejerlederens personlighed og det nære forhold til medarbejderne. Virksomhedens organisation er kun i ringe grad formaliseret, og der arbejdes gennem personlig kontakt og ad hoc-beslutninger. Der lægges sjældent langsigtede planer eller udarbejdes nøgletalsanalyser. Derudover betyder faget i mange brancher også meget, idet ejerlederen ofte har en faglig uddannelse som udgangspunkt og dermed identificerer sig med sin profession. Det er imidlertid relativt begrænset, hvor grundigt denne særlige branchekultur er empirisk undersøgt, og specielt hvilken betydning den har for arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet. De fleste referencer tager udgangspunkt i en alment accepteret beskrivelse af kulturen i en mindre ejerledet producentvirksomhed. I den udstrækning der foreligger empiriske data, er de ofte af deskriptiv art med en begrænset teoretisk analyse og forståelse.

Også for en styrkelse af arbejdsmiljøindsatsen er det derfor relevant at undersøge sammenhængen mellem kultur, ejerskab og branche/fag/produktion. To vinkler er særligt interessante. Den første, retter sig mod de særlige ejerlederroller mod relationerne mellem ledelse og medarbejdere herunder de fremtrædende dialogformer, Mange referencer peger på, at forståelsen af netop disse forhold er centrale for at kunne iværksætte aktiviteter, der styrker arbejdsmiljøarbejdet.

Den anden vinkel handler om forståelsen af arbejdsmiljø. Et af de væsentlige vilkår er, at en mindre virksomhed sjældent eller måske aldrig oplever de problemer, som en arbejdsmiljøekspert vil identificere i virksomheden. Mange mindre virksomheder oplever ikke en alvorlig arbejdsbetinget skade og får heller ikke erfaring med arbejdsbetingede sygdomme. Det får en væsentlig betydning for forståelse af arbejdsmiljø, og hvor højt det skal prioriteres. Det er derfor et grundvilkår for, i hvilket omfang oplysning og information omkring mulige risici har effekt. Og det er således væsentligt at få belyst, hvordan arbejdsmiljø forstås, hvilke forhold er inkluderet og hvilke er ekskluderet fra begrebet? Hvordan er sikkerheds- og risikokulturen i mindre virksomheder, og hvad påvirker den? Hvordan taler man om arbejdsmiljø og arbejdsvilkår?

Traditionelt defineres mindre virksomheder ved antallet af ansatte. Vi har her argumenteret for, at med kombinationen af ejerskab og daglig ledelse er en afgørende faktor for forståelsen af en lille virksomhed. Dertil kommer i mange tilfælde særlige brancheforhold, som kan have større betydning for forståelsen af en given arbejdsplads end det specifikke antal af ansatte. Der savnes således forskning, der undersøger muligheden for at supplere den kvantitative afgrænsning med typologiseringer, der bygger på andre forhold, som både inddrager ejerskab og en række andre faktorer fx placering i en samlet produktionskæde, markedsrelationer, kompetencekrav og traditioner. Sådanne kategoriseringer og typologier vil kunne bistå forskere med en mere entydig afgrænsning af målgruppe og forskningsområde samt fremme en forståelse af, hvilke vilkår der påvirker arbejdsmiljøarbejdet i såvel positiv som negativ retning.

Det særlige ved arbejdsmiljøet

For de mindre virksomheder peger en del forskning på større ulykkesrisiko, og resultaterne på dette område forekommer sikre. Der er også tegn på højere forekomst af nogle ergonomiske, fysiske og kemiske belastninger, men forskning, der sammenligner over størrelse på disse områder, er mere sparsom, og her kunne flere resultater være gavnlige. Flere undersøgelser peger på muligheden for, at de nære menneskelige relationer i de mindre virksomheder kan give et godt psykisk arbejdsmiljø, men også på, at det kan gå meget galt, hvis relationerne ikke fungerer. Som helhed er det psykiske arbejdsmiljø i mindre virksomheder dog dårligt belyst og forstået. Det kan dog være metodisk ret vanskeligt at dokumentere, i hvilken udstrækning arbejdsmiljøet som sådan er forskelligt i henholdsvis mindre og større virksomheder.

Få forfattere har søgt forklaringer på forskellene mellem mindre og større virksomheder. Oftest antages mere eller mindre implicit, at en mere usystematisk planlægning og få ressourcer er hovedforklaringen, men spørgsmålet analyseres sjældent eksplicit. Andre forklaringer kan være, at mindre virksomheder i nogle tilfælde løser opgaver, som sjældent løses i større virksomheder, mens mindre virksomheder ikke har kapacitet til at forestå den produktion med den avancerede teknologi, som de store virksomheder varetager. Der kan endda være en tendens til, at særligt risikobetonede opgaver netop out-

sources til mindre virksomheder, der agerer som underleverandører. Engelske undersøgelser peger desuden på, at investeringer i arbejdsmiljøforanstaltninger bliver væsentligt dyrere pr. ansat i mindre virksomheder sammenlignet med større virksomheder. Den enkelte virksomhed gennemfører dog sjældent nøgletalsanalyser, som belyser sådanne omkostninger, ligesom omkostningerne ved et belastende arbejdsmiljø heller ikke analyseres. For at kunne tilrettelægge en effektiv forebyggelsesindsats kunne det derfor være gavnligt med bedre analyser af årsagerne til de særlige træk ved arbejdsmiljøet i mindre virksomheder.

En række af forskellene mellem mindre og større virksomheder må antages at være præget af den konkrete branche, og adskillige resultater peger derfor også på betydelige branchespecifikke forskelle. Det gælder specielt for en række brancher, som har særligt mange mindre virksomheder. Det gælder bl.a. for landbrug, Bygge og Anlæg, hotel og restauration, handel og servicevirksomheder. Disse brancher har alle særlige traditioner for organisering af arbejde, som har betydning for arbejdsmiljøet. I nogle brancher som fx landbrug er der i praksis stort set kun tale om mindre virksomheder. Arbejdsmiljøet er derfor præget af de særlige brancheproblemer i kombination med småvirksomhedsproblematikken. I brancher som fx Bygge og Anlæg er der mange mindre, men også en del større virksomheder, og man kan derfor spørge, hvad der er det særlige ved arbejdsmiljøet for de mindre? Og man kan spørge, om det er arbejdets karakter eller virksomhedernes størrelse, der har særlig betydning for arbejdsmiljøet? Man kan fx forestille sig, at en generel forskel i teknologiseringsgraden mellem de store og de mindre virksomheder er medvirkende til et større omfang af manuel håndtering i de mindre virksomheder, hvilket øger risikoen for ergonomiske belastninger. Der er samtidig en række risici som fx arbejde i højder, der gælder alle virksomheder. Mindre virksomheder arbejder imidlertid typisk på små opgaver, hvor det bliver forholdsvis dyrere at anvende tekniske hjælpemidler, og man vil i de mindre virksomheder derfor ofte vælge de simpleste og mindst omkostningskrævende løsninger, som ikke nødvendigvis er de sikkerhedsmæssigt optimale. Også inden for andre brancher kan der være forskelle mellem mindre og større virksomheder i teknologianvendelsen. På grund af investeringsomkostninger vil mindre virksomheder formodentlig i mange tilfælde have et lavere mekaniserings- og automatiseringsniveau, som kan medføre mere manuelt arbejde. Det kan fx i jern og metal betyde mere manuelt slibe og svejsearbejde, som for begge kategoriers vedkommende medfører væsentlige arbejdsmiljøbelastninger. Der er derfor behov for at undersøge, i hvilket omfang de særlige branchekarakteristika ved arbejdsmiljøet spiller sammen med de særlige forhold for varetagelsen af arbejdsmiljøet i mindre virksomheder. En større viden på dette felt vil være væsentlig for at kunne udvikle forebyggelsesstrategier, som på den mest effektive måde kombinerer de branchespecifikke problemer med de særlige forhold for mindre virksomheder.

Et specielt branchespørgsmål er fremvæksten af nye virksomhedstyper, hvor det traditionelle arbejdsgiverbegreb bliver mere eller mindre opløst. Det gælder specielt over for de såkaldte frie agenter. Det er selvstændige, der sælger deres arbejdskraft til tidsbegrænsede opgaver, men hvor det stadig er den traditionelle virksomhed, som stiller arbejdsredskaber til rådighed. I dag ved vi meget lidt om, hvordan deres arbejdsmiljø faktisk er, og hvordan der kan arbejdes forebyggende i denne sammenhæng. Frie agenter breder sig specielt inden for medie- og kulturverdenen samt konsulentbranchen, men ses også i andre sammenhænge, og i udlandet er denne organisationsform også udbredt inden for traditionelle produktionsområder som fx byggeriet. Nogle brancher inden for

servicesektoren er traditionelt organiseret på denne måde. Det gælder fx taxa og fysioterapeuter.

Tilsvarende spiller også nye organisationsformer af virksomhederne en rolle, hvor outsourcing og supply chain management stiller de mindre virksomheder over for væsentlig nye vilkår.

En række særlige fag og erhvervssektorer er desuden præget af stærke traditioner for en bestemt arbejdsdeling mellem virksomhedens forskellige ansatte og særlige fagkulturer og vaner, der sætter særlige rammer for arbejdsmiljøet. Det gælder fx de liberale erhverv med tandlæger, læger, advokater og lignende. Her er der en fastlagt arbejdsdeling mellem en eller få højtuddannede og det personale, som udfører de administrative og servicebetonede opgaver. Tilsvarende er mange mindre handels- og servicevirksomheder præget af, at en stor del af de ansatte er beskæftiget i meget korte perioder og i deltidsjob, hvilket i den lille virksomhed kan gøre det endnu sværere at organisere en forebyggende indsats. Mange virksomheder inden for det sidstnævnte område har ligeledes en kort levetid, og blandt visse sektorer synes det nærmest at være normen, at virksomheder blot eksisterer en kort årrække. Det sætter naturligt en række begrænsninger for, i hvilket omfang sådanne virksomheder fokuserer på arbejdsmiljøforhold og forholder sig til regler og regulering heraf.

Et særligt spørgsmål er ejerledernes eget arbejdsmiljø. Ejere har typisk meget lange arbejdstider, og i de mindste virksomheder arbejder ejeren ofte selv med i produktionen og lægger derudover mange timer typisk uden for normal arbejdstid. Selvstændige (som personer) er kommet med som gruppe ved den sidste NAK, og der er nogle svenske undersøgelser, som peger på forholdsvis store belastninger for denne gruppe. Der er behov for at se på ejernes eget arbejdsmiljø, som i nogle tilfælde måske også kan være en indgang til en prioritering af hele virksomhedens arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljøarbejdet

Arbejdsmiljøarbejdet i mindre virksomheder er præget af den særlige virksomhedskultur knyttet til ejerskabet. Det er ejerlederen, som er det centrale omdrejningspunkt for virksomheden, og det er ejerens mulighed for at håndtere arbejdsmiljø som en del af de mange opgaver han eller hun skal forholde sig til, som bliver bestemmende for tilgangen til arbejdsmiljøarbejdet. Her er det væsentligt, at arbejdsmiljø er en perifer opgave, som kommer et stykke nede på dagsorden i forhold til den daglige kamp for at få produktionen til at køre og på lidt længere sigt at få virksomheden til at overleve. Samtidig med det paternalistiske element med ejeren som den altafgørende beslutningstager, hvor der ikke er megen formel medarbejderindflydelse, er der en tendens til at ejeren overlader meget ansvar til den enkelte medarbejder, både i det daglige arbejde og for arbejdsmiljøet. Sikring af arbejdsmiljøet kommer derfor i høj grad til at fremstå som et individuelt problem, og ansvaret for eventuelle arbejdsskader specielt for ulykker tillægges ofte personlig skyld. Dette forhold giver andre vilkår for at skabe motivation for at ændre på arbejdsmiljøet, og det viser vigtigheden af at finde strategier for inddragelse af medarbejdere, som passer med ejerlederens ledelsesstil og den begrænsede formalisering. Både ejeres og medarbejders opfattelser af arbejdsmiljøarbejde og arbejdsmiljøbegrebet er imidlertid kun belyst i få undersøgelser.

En række undersøgelser viser således klart, at systematisk arbejdsmiljøarbejde har dårlige betingelser i mindre virksomheder. Det gælder såvel danske som udenlandske undersøgelser. Mindre virksomheder har generelt langt sværere ved at leve op til kravene i arbejdsmiljølovgivningen, og i Danmark opfylder kun få mindre virksomheder kravene om etablering af en sikkerhedsorganisation og udarbejdelse af en APV. Disse vanskeligheder hænger formodentlig sammen med, at mange mindre virksomheder kun i meget begrænset omfang anvender formaliserede ledelses-, planlægnings- og informations-systemer.

Til trods for vanskeligheder med at etablere et formaliseret arbejdsmiljøarbejde foregår der i en vis udstrækning til stadighed identifikation og løsning af problemer i dagligdagen. Der forgår hele tiden eksplicit eller implicit en vurdering af mulige risici og man forholder sig til dem. Det er derfor påtrængende at få en større indsigt i, hvordan mindre virksomheder faktisk arbejder med arbejdsmiljø i hverdagen. Her kunne yderligere viden give et godt grundlag for bedre at kunne kombinere kravene til det mere systematiske arbejdsmiljøarbejde med de mindre virksomheders faktiske organisation.

Metoder og værktøjer

Som litteraturgennemgangen har vist, er der både i Danmark, Norden og resten af Europa udviklet en lang række metoder og værktøjer rettet mod mindre virksomheder. Ikke mindst de mange projekter med relation til Arbejdsmiljøagenturet illustrerer mangfoldigheden af metoder. Der er dog stor forskel på, hvor kvalificeret opgaven med at målrette metoderne til mindre virksomheder gribes an. I mange tilfælde forekommer metoder og værktøjer som tidligere nævnt udviklet uden speciel hensyntagen til de særlige vilkår i mindre virksomheder. Der er derfor i højere grad tale om branchemetoder egnede til mellemstore og større virksomheder.

Tendensen i udviklingen af metoder og værktøjer er en udbredt brug af tjeklister, som søges forsimplet og ofte målrette mod bestemte brancher. Der arbejdes også med informationssystemer, typisk hjemmesider, og i nogle tilfælde med mere helhedsorienterede metoder. I Danmark er der specielt i BST-regi arbejdet med at udvikle anderledes og mere dialogorienterede metoder, som betjener sig af den mindst mulige formalisering og skriftlighed.

Litteraturen om metoder og værktøjer indeholder imidlertid en række problemstillinger?. For ud over selve beskrivelsen af metoden foreligger der sjældent beskrivelser af de overvejelser, der har ligget til grund for udviklingsarbejdet. Ligesom der sjældent er gennemført analyser af udbredelse og effekt af metoden. Dette spørgsmål vender vi tilbage til under metodediskussionen i det følgende afsnit.

Samlet set synes der således ikke at være et væsentligt stort behov for at udvikle nye metoder og værktøjer. Behovet på dette område retter sig i højere grad mod at arbejde med at få de eksisterende særlige metoder og værktøjer implementeret i en bredere sammenhæng. I en sådan sammenhæng bør der dog naturligvis også indgå et element af tilpasning eller videreudvikling af metoderne. Desuden er det relevant at undersøge, om metoderne og værktøjerne faktisk giver den positive effekt på arbejdsmiljø, som de antages at have.

Professionelle støttesystemer

Det afgørende problem synes i høj grad at være arbejdsmiljøsystemets muligheder for kontakt med de mindre virksomheder. Her er mange praktisk, økonomiske og politiske barrierer. Spørgsmålet er, hvordan man kan få båret arbejdsmiljøbudskaber, og herunder metoder og værktøjer, ud til de mindre virksomheder. Forskning og udvikling har beskæftiget sig med dette problem i mange lande i vidt forskellige sammenhænge. Der er således gennemført en række forsøg med mange forskellige former for formidlere (intermediaries) eller støttesystemer til virksomhederne. De omfatter en række arbejdsmiljøprofessionelle organisationer som fx myndigheder, bedriftssundhedstjenester, professionelle organisationer og andre rådgiverorganisationer. Andre er arbejdsgiver- og erhvervsorganisationer og fagforeninger, og atter andre er mere lande- og branchespecifikke forsikringsselskaber og forskellige former for teknologiske serviceinstitutioner. Litteraturen om disse varierer meget i indhold og dybde. I nogle tilfælde indeholder den en rent deskriptiv beskrivelse af det pågældende støttesystem, i andre handler den om særlige metoder, som er designet til en specifik interventionssammenhæng. I atter andre er det undersøgelser af bestemte organisationers kontaktflader med de mindre virksomheder. Der er også forskel på graden af empiri. I nogle tilfælde er der tale om rent empiriske afrapporteringer uden megen analytisk refleksion over problemstillingen, i andre tilfælde er der i højere grad tale om det modsatte. En teoretisk analyse baseret på sekundære kilder uden selvstændig empiri. Der er yderst sjældent tale om effektvurderinger af systemers evne til at nå ud til de mindre virksomheder. Ligesom sådanne systemers evne til at fastholde kontakten med de mindre virksomheder og fortsatte anvendelse af forskellige metoder sjældent diskuteres.

Den helt generelle erfaring er, at informationsformidling i form af hjemmesider og udsendelse af informationsmateriale i sig selv har en meget begrænset effekt. Alle erfaringer viser, at den personlige kontakt i en eller anden form er afgørende for at opnå konkrete resultater i de mindre virksomheder.

I den danske sammenhæng er den omfattende arbejdsmiljøreform vedtaget og ved at blive implementeret. Den vil få væsentlig betydning for de mindre virksomheders kontakt med arbejdsmiljørådgivningen, som bliver væsentlig ændret. Det medfører et naturligt behov for at undersøge, hvilken betydning arbejdsmiljørådgivningen vil få for de mindre virksomheder, og specielt hvorledes den kan udvikles, således at den under de nye betingelser får den størst mulige effekt.

Det vil dertil være relevant at udvikle og afprøve alternative modeller, som kan skabe og fastholde den vigtige kontakt mellem de mindre virksomheder og forskellige professionelle støttesystemer. Erfaringer fra litteraturen rummer et bredt spektrum af muligheder, uden at nogen model frem for andre entydigt kan udpeges som overlegen. Der kan fx peges på arbejdsgiver/erhvervs- og arbejdstagerorganisationers muligheder for at fremme arbejdsmiljøarbejdet i mindre virksomheder. Disse organisationers muligheder er stort set ikke forskningsmæssigt belyst på trods af, at en række organisationer allerede gør en stor indsats på dette område. Her er det særligt relevant at tænke i modeller, som er særligt tilpasset de branchemæssige muligheder. Et positivt dansk eksempel er landbrugets rådgivningstjeneste, der med held har været anvendt i en ulykkesforebyggende indsats. Dette eksempel viser, hvordan den særlige branchemæssige struktur og organisering er udnyttet til at etablere forebyggende aktiviteter, som retter sig mod mindre virksomheder.

Der kan også tænkes tværgående tilgange, som sigter på at integrere arbejdsmiljøet i andre eksisterende støttesystemer. Revisoren som en kontaktflade, enhver mindre virksomheder er i besiddelse af, har ofte været nævnt som en mulighed for at agere formidler af arbejdsmiljøindsatsen. Der foreligger ingen danske erfaringer, og konkret er der ikke arbejdet meget med muligheden. Australske undersøgelser synes dog at pege på visse positive muligheder. Der er imidlertid også væsentlige barrierer. Revisoren har ikke særlig kompetence inden for arbejdsmiljøområdet, og der er tale om en konsulenttydelse, som mindre virksomheder traditionelt er meget tilbageholdende overfor. Andre alternative tilgange kan være leverandører, som allerede i dag meget ofte står som den vigtigste informationskilde om arbejdsmiljø over for mindre virksomheder. Der kan også tænkes i underleverandørnetværk (supply chain) og godt naboskab. Det er en mulighed, som Storbritannien og Irland har arbejdet med.

En mulighed der også i flere sammenhænge er bragt i forslag, men ikke afprøvet og undersøgt, er at koble flere af de myndigheder, der parallelt og ofte ukoordineret henvender sig til mindre virksomheder. Kommunernes miljøkontrol, erhvervschefer, skattemyndigheder, byggemyndigheder og levnedsmiddelkontrol (inden for levnedsmiddelsektoren) er nogle eksempler på parallelle kontakter til virksomheder. Endelig fremstår de teknologiske rådgivningscentre (TIC) som en særlig mulighed. En række af disse har allerede i en vis udstrækning beskæftiget sig med arbejdsmiljø, og en helhedsorienteret rådgivning er uden tvivl en tilgang, som vil være attraktiv for mindre virksomheder. Yderligere muligheder er de forskellige indsatser for at fremme "entrepreneurship", bl.a. gennem uddannelsesinitiativer. Her kunne arbejdsmiljø spille en relevant rolle som et tema, der kombinerer driftsproblemer med ledelse og personalepolitik. I flere referencer omtales muligheden for at koordinere eller samle rådgivning og eventuel kontrol af mindre virksomheder. Mange ejerledere er stærkt kritiske over for besøg af mange forskellige konsulenter, kontrollanter og rådgivere, der efter deres mening mere eller mindre har samme ærinde. Muligheden for at støttesystemer kan agere mægler over for det omgivende samfunds krav og tilbud og vejlede virksomheden nævnes også af flere. Rollen er søgt udfyldt i enkelte projekter, men der er dog ingen blivende ordninger, for hvilke der foreligger systematiske evalueringer. En undtagelse er dog de svenske og engelske forsøg med regionale sikkerhedsrepræsentanter, som delvist har søgt at opfylde denne funktion, men som har haft vanskeligt ved at opnå legitimitet over for ejerne.

Problemet med disse forskellige muligheder er imidlertid, at de typisk rækker ud over de sædvanlige arbejdsmiljøaktører. De nye aktører vil derfor være tilbageholdende med at påtage sig nye opgaver, specielt hvis der ikke er sikret finansiering og et legalt grundlag at operere på. Forsøg inden for dette område med alternative kontaktflader bør derfor i første omgang organiseres som pilotforsøg og knyttes sammen med overvejelser om efterfølgende praktisk implementering i en bredere målestok. Forhold som rådgiverkompetence, metoder og organisering af støttesystemer vil være relevante at inddrage.

Regulering af arbejdsmiljøet i mindre virksomheder

Et særligt område udgør betydningen af myndighedsindsatsen i form af regler og tilsyn for de mindre virksomheders varetagelse af arbejdsmiljøet. Det er et område, som er sparsomt belyst forskningsmæssigt. I Sverige og Norge er der nogle undersøgelser af vanskelighederne med at implementere intern kontrol og systematisk arbejdsmiljøarbejde. Der findes også enkelte australske og engelske undersøgelser, som i høj grad peger

på vigtigheden af, at den tilsynsførende magter det personlige møde med den mindre virksomhed. I Danmark er dette spørgsmål ikke forskningsmæssigt belyst.

I denne sammenhæng er det væsentligt både at se på regler og tilsyn. Det må forventes, at regler i sig selv har en betydning. Væsentlig ny lovgivning og regeldannelse omtales i medierne - både de generelle medier og en særlig fagpresse. Organisationer og leverandører m.fl. informerer også om reglerne. Selvom mindre virksomheder ikke er store forbrugere af information, viser erfaringer også fra dansk sammenhæng, at de fleste faktisk får kendskab til nye regler. Det er derfor væsentligt at få indblik i, hvorledes nye regler fortolkes og indarbejdes i virksomhedernes daglige rutiner. Hvad er betingelserne for, at de enten betragtes med mistillid og opfattes som overgreb fra systemet, eller opfattes ud fra en positiv vinkel som rimelige hensyn, der skal tages til arbejdsmiljøet? I denne sammenhæng er det også væsentlig med en grundigere viden om, hvordan opfattelsen af ansvaret for arbejdsmiljøet opleves og efterleves i de mindre virksomheder. Flere undersøgelser med en kulturorienteret tilgang påpeger, at ejerledere ikke forholder sig til det objektive ansvar som en juridisk realitet med mindre en ulykke er indtruffet, og at de dermed tvinges til det. De vil i langt højere grad bygge på en antagelse om, at den enkelte individuelt bærer ansvaret for eget arbejdsmiljø.

Tilsvarende bliver det relevant at se på betydningen af mødet mellem den mindre virksomhed og den tilsynsførende. Det gælder dels ved den kommende screening og dels ved de eventuelle opfølgende mere omfattede tilsyn. Som det tidligere er vist for arbejdsmiljørådgivning, er den arbejdsmiljøprofessionelles holdning og kompetence helt afgørende for udfaldet af mødet med den mindre virksomhed.

Certificering ser ud til at blive et centralt element i reguleringen af arbejdsmiljøet fremover. Det er imidlertid åbenlyst, at de to aktuelt anvendte ordninger ud fra Arbejdsministeriets bekendtgørelse samt den internationale OHSAS 18001 ikke forekommer særligt anvendelige for mindre virksomheder. Der er krav om en høj grad af formalisering og et betydeligt papirarbejde, som ikke passer særligt godt med de mindre virksomheders ledelses- og organisationsform. Der er derfor behov for forskning og udvikling, der kan udvikle alternative certificeringsmodeller, som kan kombinere de krav, der stilles til sådanne fra myndigheder og autorisationsorganer, med de særlige betingelser for mindre virksomheder.

Indgåelse af aftaler om arbejdsmiljø er også udset som et væsentligt redskab i den fremtidige arbejdsmiljøindsats. Flere af Arbejdsmiljøagenturets projekter har udnyttet sådanne muligheder i brancher med mange mindre virksomheder. Selvom der ikke foreligger egentlige evalueringer af disse projekter, synes der alligevel at være positive erfaringer. Der kan derfor være behov for lignende forsøg i Danmark, som knyttes sammen med en mere systematisk forskning.

Metodemæssige spørgsmål

Forskning i mindre virksomheder er karakteriseret ved en særlig afgrænset målgruppe og et givet empirisk felt, mens det tematisk kan handle om mange, og til tider vidt forskellige, temaer, ligesom mange forskellige videnskabelige discipliner har vist sig relevante. Metodemæssigt kan det derfor være relevant at anvende meget forskellige metoder, og der kan ikke udpeges en bedste eller rigtigste metode. Kernen må imidlertid altid være en forholden sig til de særlige vilkår, der gælder for mindre virksomheder, ellers

ville det ikke være relevant at tale om småvirksomhedsforskning. Denne forholden sig til det særlige ved mindre virksomheder må derfor også indgå i metodeudviklingen og vil i langt de fleste tilfælde kræve et større eller mindre tværfagligt element.

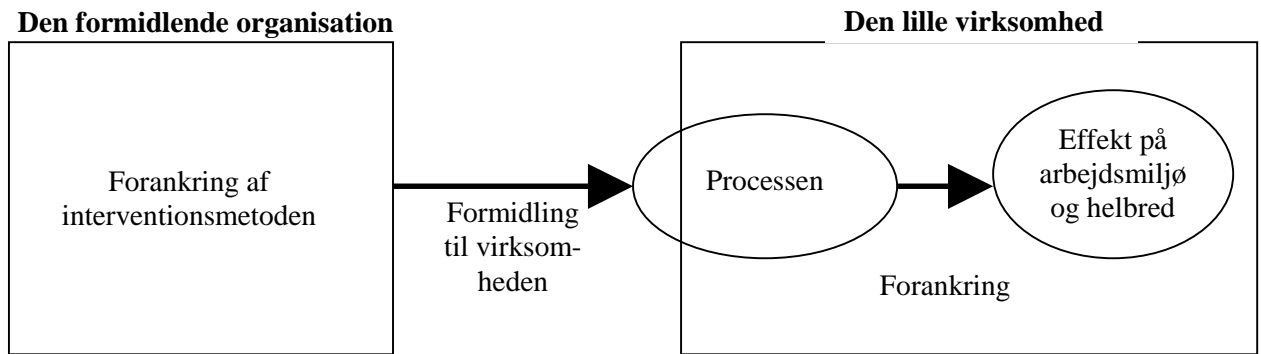
Der rejser sig nogle metodemæssige problemstillinger, som det meste forskning i mindre virksomheder må forholde sig til. Det første spørgsmål drejer sig om intervention. Hovedspørgsmålet er, hvordan forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer bringes ud til de mindre virksomheder. Derfor kan en meget stor del af forskningen metodemæssigt beteges som interventionsforskning med de særlige problemer, der knytter sig til gennemførelsen af interventionen og måling af effekt. Derudover knytter der sig metodemæssige problemer bl.a. til etablering af undersøgelsespopulationer og dataindsamlingsmetoder.

Intervention og effekt

En stor del af forskningen i mindre virksomheder kan som sagt betragtes som interventionsforskning, hvor man forsøger en intervention i mindre virksomheder for at forbedre arbejdsmiljøet. Man kan derfor sige, at der er foregået en ret omfattende interventionsforskning på dette område. Det er imidlertid også en interventionsforskning, som er præget af begrænset effektvurdering. Der er kun sjældent målt effekt i form af bedre arbejdsmiljø eller helbred, om end det er set (128;152;161). Der er flere eksempler på mere indirekte effekter i form af viden eller opmærksomhed (125;140;158). I nogle tilfælde vurderes også effekt i form af, hvor langt ud man når i forhold til en bestemt målgruppe af mindre virksomheder (36;191). Ofte beskriver publikationen imidlertid kun resultaterne for en særligt udvalgt gruppe af mindre virksomheder. Her mangler muligheder for afprøvning eller i det mindste en refleksion over de bredere anvendelsesmuligheder af interventionen i den store målgruppe af mindre virksomheder.

Der er imidlertid også forklaringer på de begrænsede effektmålinger. Det er vanskeligt og bekosteligt at opbygge stabile grupper af virksomheder, som kan indgå i undersøgelser. Specielt er det vanskeligt at etablere meningsfulde kontrolgrupper. Interventionskontakten til hver enkelt virksomhed bliver hurtig ret bekostelig, og en yderligere kontakt til mange virksomheder som kontrol er dels dyrt, og dels vil hver enkelt kontakt om arbejdsmiljø med en mindre virksomhed påvirke virksomhedens indsats.

I denne sammenhæng er det også vigtigt at være opmærksom på forskellige former for effekt. For at tale om effekt af en bestemt intervention er det nødvendigt at skelne mellem det, der sker i den enkelte mindre virksomhed, og den organisation som skal bære interventionen ud til de mindre virksomheder. Det er desuden nødvendigt at se på processen, som skal føre til implementering af intervention. Hvis processen ikke fører til implementering, er det ikke den forebyggende foranstaltning som sådan, der har fejlet, men processen som ikke har magtet at få foranstaltningen implementeret. Det bliver derfor relevant at undersøge det samlede interventionsforløb og måle effekten af de forskellige elementer i forløbet.



Figur 5.1 Det samlede interventionsforløb

I forhold til for den formidlende organisation er det relevant at måle på effektiviteten af processen med formidling af interventionen til virksomheden og efterfølgende at måle fastholdelse og forankring af interventionsmetoden i formidlings/støttesystemet. Det vil sige, kan den blive anvendt, og bliver den fortsat anvendt som en intervention over for de mindre virksomheder?

I den mindre virksomhed er det først relevant at se på effektiviteten af interventionsprocessen i virksomheden. Det vil sige, gennemføres der en proces, som får virksomheden til at anvende den foreslåede forebyggende foranstaltning? Først herefter vil det være relevant at spørge, om der er en effekt på arbejdsmiljø og helbred. Endelig er det også her nødvendigt at se på fastholdelse og forankring. Det vil sige, anvendes den forebyggende foranstaltning også efter interventionsprocessen er afsluttet?

Det afhænger af de relevante forskningsspørgsmål sammenholdt med de praktiske muligheder, hvor mange af de relevante effektspørgsmål, som skal besvares i et konkret forskningsprojekt. I tilfælde, hvor den forebyggende effekt af en foranstaltning er rimeligt velbeskrevet, er det derfor ikke specielt relevant at belyse den en gang til. Her bliver de øvrige effektspørgsmål mere relevante. I tilfælde, hvor det er meget vanskeligt at opnå en relevant kontakt til de mindre virksomheder, bliver det mere relevant at undersøge kontakteffektiviteten frem for de øvrige effektspørgsmål, og først når denne fungerer, vil det være muligt at se på de øvrige effektspørgsmål.

Et særligt problem er ressourceforbruget knyttet til interventionen. Med store ressourcer kan forskere og dygtige konsulenter foretage effektive interventioner i mindre virksomheder, og det er faktisk sket i en række tilfælde, men det er ikke nødvendigvis en bæredygtig relevant intervention, fordi der ikke er noget støttesystem, som efterfølgende har tilstrækkelige ressourcer til at anvende denne intervention i praksis.

Det kan således konkluderes, at der er behov for interventionsforskning, som i højere grad end hidtil belyser effekt, men den direkte effekt på arbejdsmiljø og helbred er sjældent den mest relevante, når der er tale om den særlige forskning i mindre virksomheder. Her bliver effektiviteten af interventionsprocessen og den efterfølgende forankring langt mere relevant. Metodemæssigt flyttes fokus derfor over på casestudier af interventionsprocessen og studier af ressourceforbrug og kobling med relevante organisationsstrukturer både i virksomhederne og i støttesystemet. Mulighederne for at etablere

en sammenhæng imellem interventioners effekt og disses betydning for de helbreds-mæssige konsekvenser af arbejdsmiljøet bør naturligvis fortsat efterstræbes.

Etablering af undersøgelsespopulationer

De mindre virksomheders karakter med et stort antal virksomheder med få medarbejdere gør det omkostningsfuldt at opbygge undersøgelsespopulationer. Der skal kontaktes mange virksomheder for at få en tilstrækkelig stor population, som kan danne grundlag for statistiske analyser. Samtidig har mindre virksomheder gennemsnitligt en kort levetid. Hvilket betyder, at mange virksomheder vil falde ud af populationen over tid. Dette forhold gør det også vanskeligt med anvendelse af registerbaserede metoder. Informati- oner i registre vil altid have en vis alder, og mange virksomheder kan være lukket på udtrækningsstidspunktet eller lukker i en opfølgingsperiode. Der er også tegn på mange korttidsansættelser i mindre virksomheder. Det vanskeliggør yderligere opbygningen af en stabil population.

Der er dog muligheder i eksisterende registre og i datamaterialet. Først og fremmest CVR registret i Danmarks Statistisk. Derudover har også NAK data om virksomheds- størrelse. Erfaringer fra NAK/VOV viser imidlertid, at det er vigtigt at skelne mellem offentlige og private virksomheder, og for de sidstnævnte om de er selvstændige virk- somheder eller en del af en større virksomhed. Der er derfor behov for at udvikle regi- strene til bedst muligt at give informationer om mindre virksomheder.

En uudnyttet mulighed er at anvende medlemsregistre i arbejdsgiver- og erhvervsorga- nisationer. Her kan man muligvis få en indgang til mere stabile grupper af mindre virk- somheder, idet det måske kan forventes, at mange af de virksomheder, som lever kort tid, aldrig får meldt sig ind i en organisation. Udnyttelse af sådanne registre i forsk- ningsmæssig sammenhæng kræver naturligvis omhyggelig varetagelse af fortrolighed og datasikkerhed.

Telefoninterviews eller spørgeskemaer direkte til lønmodtagere som i NAK undgår pro- blemer med at etablere en særlig undersøgelsesgruppe af mindre virksomheder. En så- dan metode kan være velegnet til måling af de gennemsnitlige forhold i mindre virk- somheder og sammenligning over virksomhedsstørrelse, mens den vil være mindre vel- egnet til interventionsprojekter. Mulighederne for at etablere en national kohorte af mindre virksomheder som en del af NAK kunne eventuelt overvejes.



Anvendelse af spørgeskemaer og telefoninterview

De senere år er der i Danmark og internationalt udviklet en række standardiserede spørgsmål om forskellige aspekter af arbejdsmiljø og helbred. Mange af disse er tænkt som universelle spørgsmål, som i princippet skal kunne besvares ens af alle. Det er imidlertid relevant at vurdere, om medarbejdere og ledere i mindre virksomheder forstår spørgsmål på samme måde som i større virksomheder. Man kan forestille sig at, stan- dardspørgsmål, som fungerer fint i større virksomheder, forstås på en helt anden måde i en mindre virksomhed. Fx viser NAK-data relativt få ulykker med korttidsfravær i min- dre virksomheder. I dette tilfælde er det den enkelte medarbejder, som er spurgt om ulykker det seneste år, og der burde derfor ikke være problemer med den normalt lave anmelderfrekvens i mindre virksomheder. Alligevel er der færre ulykker end forventet. I og med mange undersøgelser viser en høj forekomst at alvorlige ulykker, er en lav risi-

ko for mindre ulykker ikke sandsynlig. En anden forklaring kan være, at en medarbejder ikke opfatter et mindre uheld som en arbejdsbetinget ulykke, men mere som sin egen personlige dumhed, som man selv er ansvarlig for. Man må også forvente, at der er væsentlig forskel på at spørge en sikkerhedsleder i en stor virksomhed om fx sikkerhedsorganisationen og en ejer i en mindre virksomhed, som knap nok ved, at der er et krav om en sikkerhedsorganisation. Der er derfor behov for at genoverveje og teste standardspørgsmål i forhold til den viden og kultur, som findes i mindre virksomheder.

Der er gennemført flere spørgeskemaundersøgelser af både ejere og ansatte i mindre virksomheder, som har medført meget lave svarprocenter (10-20 %). Disse resultater er publiceret, og det anføres, at det er det sædvanlige niveau i undersøgelser foretaget blandt mindre virksomheder. Det er imidlertid et åbent spørgsmål, hvad undersøgelser med så lav deltagelse kan anvendes til. Man ved jo ikke, hvordan situationen er i langt den overvejende del af populationen. Der er i VOV (42) anvendt telefoninterview, og selvom deltagelsesprocenten også her var lavere for mindre end for større virksomheder, nåede man i de fleste brancher væsentligt over 50 %.

Virksomhedsbesøg

Der er til gengæld bedre erfaringer med at besøge de mindre virksomheder, selvom det også kan volde sine vanskeligheder. Der er gode erfaringer fra ovennævnte danske projekt, og det samme gælder en række projekter fra andre lande. Skønt det er en relativt bekostelig metode sammenlignet med spørgeskemaer og telefoninterview, giver den tilsyneladende mere pålidelige resultater. Der er anvendt forskelligt design, og i nogle tilfælde har man baseret sig på tilsynsførende, som alligevel foretog besøg. Det er fx sket i Norge og Sverige i forbindelse med kontrol af den interne kontrol og det systematiske arbejdsmiljøarbejde. Med et sådant design har det været muligt at gennemføre interessante undersøgelser med et relativt lavt ressourceforbrug.

Besøgene er både anvendt til at foretage vurderinger af arbejdsmiljøet og til at interviewe repræsentanter for virksomhederne om forskellige arbejdsmiljøspørgsmål. I nogle tilfælde er arbejdsmiljøvurderinger foretaget uafhængigt af interventionsprojekter eller samtidige regelimplementeringer og har kunnet anvendes til at måle effekt. Det synes i det hele taget ofte mere hensigtsmæssigt at lade arbejdsmiljøprofessionelle vurdere arbejdsmiljøet frem for at foretage tekniske målinger, som i de fleste tilfælde vil være alt for omkostningsfuldt pga. det antal mindre virksomheder, der skal måles for at opnå den nødvendige repræsentativitet

Casestudier

Casestudier har været anvendt i flere forskellige sammenhænge og er relevante til at studere implementeringsprocessen i interventionsprojekter og i mere generel sammenhæng til at studere kultur og arbejdsmiljøforståelser. Et af problemerne med casestudier er, at en forsker, som intensivt besøger en mindre virksomhed, let får overordentlig stor indflydelse på virksomheden, fordi der er få andre personer, og man sjældent vil have andre væsentlige eksterne inputs. Det er dog et problem, som altid optræder ved casestudier, og selvom det kan være større i denne sammenhæng, bør erfarne forskere kunne håndtere problemstillingen.

Tilsvarende er der generaliseringsproblemer, fordi man i casestudier kun kan undersøge et ganske lille antal virksomheder grundigt. Generalisering ud fra et mindre antal kvalitative casestudier er diskuteret grundigt i metodelitteratur og bør derfor ikke volde væsentlige problemer (76;131).

En spændende nyskabelse kunne være anvendelse af antropologiske og etnografiske metoder til at belyse sammenhængen mellem virksomhedskultur og arbejdsmiljø i mindre virksomheder. Der findes ikke i dag eksempler, hvor sådanne metoder har været anvendt i sin fulde udstrækning i forhold til mindre virksomheder, men de er i ulykkesforskningen på vej ind på arbejdsmiljøområdet, se fx Baarts (41).

6. Konklusion

Interessen for mindre og mellemstore virksomheder er vokset betydeligt i de senere år. Det er også smittet af på forskningen, og det viser sig bl.a. i et stigende antal publiceringer på dette område. Det er dog en forskning, som spænder over mange videnskabelige discipliner og med mange forskellige konkrete indfaldsvinkler. Det samlede billede af forskningen forekommer derfor spredt og med relativt mange gentagelser. Der er også kvalitetsproblemer med mange ret banale deskriptive undersøgelser og manglende effektivvurderinger. Desuden har en overraskende stor del af forskningen ingen reelle refleksioner over betydningen af netop at beskæftige sig med mindre mellemstore virksomheder.

Til trods for disse problemer med forskningen kan der udledes megen relevant viden af litteraturen. Det er således klart, at specielt de ejerledede virksomheder med <50 ansatte har en række særlige træk, som gør det vigtigt at fokusere forskning netop på denne gruppe. Derimod synes det mindre relevant at inddrage mellemstore virksomheder op til 250 ansatte i en sådan forskning. Der kan ikke af litteraturen udledes særlige træk, som adskiller denne gruppe væsentligt fra større virksomheder.

For de mindre virksomheder kan man tale om særlige kulturtræk, der tager udgangspunkt i ejerlederens dominerende rolle og det nære forhold mellem ejer og medarbejdere. Disse træk spiller sammen med træk fra branchen og danner en særlig småvirksomhedskultur, som både har fælles træk og kan have væsentlige branchemæssige forskelle.

Selvom der er relativt få undersøgelser, som grundigt har belyst forskelle mellem mindre og større virksomheder, peger resultaterne på større ulykkesrisici og større ergonomiske, fysiske og kemiske belastninger i mindre virksomheder, mens der er tendenser til et bedre psykosocialt arbejdsmiljø. Resultaterne på det sidste område er dog ret spredte, og der kan kun gives foreløbige konklusioner.

Arbejdsmiljøarbejdet er præget af den lave formaliseringsgrad og ad hoc-orienterede ledelsesformer, som præger de fleste mindre virksomheder. Det gør det svært for virksomhederne at opfylde lovgivningens krav til et systematisk arbejdsmiljøarbejde. I Danmark slår det igennem med mange mindre virksomheder, som ikke opfylder krav om etablering af en sikkerhedsorganisation og om gennemførelse af APV. Tilsvarende vanskeligheder har de mindre virksomheder med opfyldelse af lovgivningskrav i de fleste andre lande.

Der er etableret mange systemer og gjort mange forsøg med forskellige former for støtte til mindre virksomheder. Også på dette område er en stor del af forskningen præget af kvalitetsproblemer, og det er ofte vanskeligt at vurdere effekten af systemer og forsøg. Det kan dog klart udledes af resultaterne, at passiv information i form af hjemmesider og udsendelse af skriftligt materiale har en ringe effekt, og væsentlige ændringer i mindre virksomheder kræver en form for personlig kontakt.

Der er udviklet en stor mængde metoder, værktøjer og redskaber, der generelt set er rettet mod mindre og mellemstore virksomheder. En del af denne mængde af metoder har igen meget begrænsede refleksioner over de særlige krav, som stilles af de mindre virksomheder, og resultatet er blevet metoder, som må vurderes i højere grad at rette sig mod mellemstore og større virksomheder end mod mindre. En stor del af litteraturen om

metoderne har ingen eller meget begrænset beskrivelse af udbredelse og effekt, og det kan være vanskeligt at vurdere deres nytteværdi.

De mindre virksomheders natur med mange små enheder med få ansatte er med til at skabe metodemæssige vanskeligheder for forskningen. Det er vanskeligt at skabe stabile undersøgelsespopulationer og etablere traditionelle kontrolgrupper, selvom det nogle gange kan lade sig gøre i et kreativt design. Der er også usikkerhed over for anvendelsen af standardiserede spørgsmål på en række områder, som måske forstås anderledes i mindre virksomheder end i større.

Forskningsbehov

I vurderingen af et særligt forskningsbehov på dette område er det nødvendigt med en afgrænsning. Der synes ikke at være argumenter for, at et særligt forskningsprogram også skal omfatte mellemstore virksomheder. Det er de mindre virksomheder med <50 ansatte som er interessante, måske med særlig fokus på virksomheder med op til 10-20 ansatte, som i særlig grad er præget af den særlige kultur i den ejerledede virksomhed.

Set fra samfundets side er den væsentligste problemstilling i forhold til de mindre virksomheder et spørgsmål om, hvordan man kan nå ud til en bred gruppe af virksomheder og påvirke dem til en bedre forebyggelse. Der er derfor brug for forskning, som direkte retter sig mod løsning af dette problem, men samtidig er der behov for forskning, som giver en bedre forståelse for en række væsentlige forhold omkring de mindre virksomheder, hvilket kan give et bedre grundlag for en løsning af den generelle problemstilling.

Forskning rettet mod kontakt og forebyggelse i de mindre virksomheder kan beskrives under overskriften helhedsorienterede modeller. Der er behov for forskning, som viser, hvorledes der kan opbygges og fastholdes modeller for organisering af et støttesystem, etablering af kontakt med de mindre virksomheder, initiering af forebyggelse og fastholdelse af den samlede model. Der er således ikke behov for selvstændig forskning, som belyser dele af en sådan model. Det findes der allerede mange eksempler på.

Det kan både være relevant at undersøge eksisterende systemer og modeller og at udvikle helt nye modeller. I det første tilfælde er det vigtigt at få mere viden om de eksisterende kontaktflader til mindre virksomheder og deres effekt på arbejdsmiljøet, herunder også de nye kontaktflader, som skabes med arbejdsmiljøreformen. Der kan således være tale om kontakten gennem myndigheder, rådgivere, arbejdsgiver/erhvervsorganisationer, fagbevægelsen og eventuelt andre.

Derudover er det relevant at arbejde med udvikling og afprøvning af nye interventioner, som kan fungere som modeller for en mere effektiv indsats over for mindre virksomheder. Den kan både foregå i ovennævnte sammenhænge, eventuelt på tværs af institutioner og organisationer eller i helt nye sammenhænge fx TIC eller kommuner. Fælles for forskning inden for sådanne modeller må være et design, hvor genstandsfeltet omfatter både støttesystemets evne til at udvikle og fastholde kontakt med de mindre virksomheder, processen med at få implementeret og fastholdt de forebyggende foranstaltninger i de mindre virksomheder og effekten på arbejdsmiljøet. Sådanne modeller vil ofte være brancheorienterede, hvor branche og størrelse kombineres, men der er også tilfælde,

hvor der kan arbejdes på tværs af brancher, en måde hvorpå både myndigheder og rådgivere i stor udstrækning allerede opererer.

Selvom der allerede er tilstrækkelig viden til at arbejde med ovennævnte problemstilling, er der på en række områder behov for bedre at forstå de mindre virksomheder, hvilket kan være med til at kvalificere den samlede indsats. Her er flere temaer relevante:

- Forskelle i arbejdsmiljø mellem mindre og større virksomheder
- Arbejdsmiljøforståelsen i mindre virksomheder
- Den mindre virksomheds kontaktflader med omverdenen med betydning for arbejdsmiljøet
- Arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde i utraditionelle mindre virksomheder (fx frie agenter, konsulenter, midlertidige virksomheder, usikre arbejdsgiverdefinitioner)
- Ejerlederens og selvstændiges eget arbejdsmiljø og helbred

Forskningen peger på visse forskelle i arbejdsmiljøet mellem mindre og større virksomheder, men det er ikke forskelle, som er omfattende belyst, og specielt gives der meget få svar på, hvorfor der er forskelle, som er afhængig af virksomhedsstørrelsen. En forskning i denne retning vil være særligt interessant i forhold til kombinationen af arbejdsmiljø, størrelse og branche.

Den forståelse af arbejdsmiljøet, der findes i mindre virksomheder, er af afgørende betydning for, hvorledes risikohåndteringen foregår i dagligdagen. Enkelte spredte undersøgelser siger noget om dette spørgsmål, men der findes slet ikke en sammenhængende viden. Der forskes i disse år meget i sikkerhedskultur og ulykkesforebyggelse, men det er forskning, som kun i meget begrænset omfang omfatter mindre virksomheder. Der er derfor behov for mere viden om forståelsen af risiko og forebyggelse. Om betydningen af lovgivnings- og myndighedskrav for arbejdsmiljøopfattelsen og arbejdsmiljøarbejde, om medarbejderinddragelse i arbejdsmiljøet i den uformelle organisation og om betydningen af branchetilknytningen for arbejdsmiljøforståelsen i den mindre virksomhed.

Ejernes eget arbejdsmiljø er i nogen grad et overset område. I de mindre virksomheder arbejder ejeren ofte med og udsættes derfor for de samme eksponeringer som medarbejderne. Dertil kommer væsentligt flere arbejdstimer og høje psykiske krav.

Der findes atypiske virksomhedstyper, som gør det særligt svært at organisere i effektiv arbejdsmiljøindsats. Og der kommer flere og flere af sådanne virksomheder. Traditionelle virksomheder af denne type kan være taxavognmænd og visse private virksomheder inden for social- og sundhedssektoren. Nye virksomhedstyper er de såkaldte frie agenter, hvor kun den personlige arbejdskraft købes, og man dermed bliver sin egen arbejdsgiver eller midlertidige projektvirksomheder fx inden for medie og kulturverdenen. Det bør næppe prioriteres at udvikle nye metoder og værktøjer, med mindre de indgår i større helhedsorienterede modeller. I sådanne tilfælde kan det være relevant at udvikle nyt, som netop er målrettet den særlige sammenhæng. Det vil naturligvis være vigtigt med en effektvurdering af den pågældende metode eller værktøj.

Endelig er det også relevant at styrke det tværgående forskningssamarbejde samt forskningsformidlingen, således at der sker en mere effektiv anvendelse af forskningsresul-

tater i både national og international sammenhæng. Det kan fx ske gennem forskningsnetværk, forskningskonferencer og formidling mod brugere af forskningen.

Kriterier for forskningen

Et forskningsprogram for mindre virksomheder kan således omfatte mange forskellige konkrete problemstillinger og være baseret på forskellige videnskabelige discipliner. Det må dog være et fælles kriterium for projekter inden for et sådant forskningsprogram, at de altid forholder sig til at beskæftige sig med en målgruppe bestående af mindre virksomheder, medfører en række særlige vilkår som oftest har en afgørende betydning for de problemstillinger man undersøger. Set ud fra en metodemæssig tilgang vil det i høj grad betyde, at forskningsprojekter må få et betydeligt element af tværvidenskabelighed.

Metodemæssigt kan der tænkes en bred vifte af forskellige metoder, og ingen specielle metoder kan i den sammenhæng udpeges som de vigtigste. Det må dog være et væsentligt kriterium, at der i designet tages hensyn til de særlige krav og vanskeligheder, som arbejdet med mindre virksomheder kan medføre.

En kvalificeret effektvurdering bør ligeledes prioriteres, når der indgår et interventions-element. Den skal dog prioriteres, således at det er effekten på de manglende vidensområder, som måles. Det betyder, at det i mange tilfælde vil være mindre relevant og måske også umuligt at måle den direkte effekt på helbredet. Den kendes i mange tilfælde også fra andre sammenhænge, fx betydningen af færre tunge løft eller bedre ventilation. Det bliver derfor i højere grad fx spredningseffekt, effektiviteten af interventionsprocessen og betydningen for arbejdsmiljøet, som skal måles.

Referencer

- (1) A guide for Small Contractors. Site safety and concrete construction. London: 1989.
Ref ID: 72
- (2) Småföretagande, entreprenörskap och jobben. Ett forskningsfält i förändring. Stockholm: Rådet för arbetslivsforskning.; 1997.
Ref ID: 584
- (3) European Social Statistics - accidents at work and work-related health problems (1994-2000). Luxembourg: European Communities; 2002. Report No.: 2002 Edition.
Ref ID: 101
- (4) Träfpunkt Sörmland. Om små företag och systematiskt arbetsmiljöarbete. 2002. Stockholm, Prevent, Arbetsmiljö i samverkan svenskt näringsliv, LO & PTk.
Ref ID: 633
- (5) Småföretagets arbetsmiljö ger resultat. 2003.
Ref ID: 35
- (6) Helse og miljø er god butikk! : arbeidshefte med diskett : systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i mindre bedrifter (internkontroll). Oslo: Næringslivets hovedorganisasjon. Næringslivets forlag.; 1997.
Ref ID: 533
- (7) Rapport fra et projekt om ulykkesforebyggelse i jern- og metalbranchen. Gode eksempler på ulykkesforebyggelse i mindre jern- og metalvirksomheder. Frederikssund: BST Frederiksborg ApS.; 2001.
Ref ID: 57
- (8) Udvikling af systematisk og forebyggende arbejdsmiljøarbejde i små virksomheder med støtte fra BST. Midtvejsrapport. Frederikssund: BST Frederiksborg.; 2000.
Ref ID: 51
- (9) Generel firmastatistik 2001. Statistiske efterretninger. Generel erhvervsstatistik [17], 1-20. 2003. København, Danmarks Statistik.
Ref ID: 718
- (10) Employment relations in micro and small enterprises - literature review. Country profile: Denmark. 2002.
Ref ID: 686
- (11) SMEs in focus. Main results from the 2002 Observatory of European SMEs. Observatory of European SMEs. European Commission.; 2002.
Ref ID: 545

- (12) The European observatory for SMEs. Sixth report. Luxembourg: 2002.
Ref ID: 692
- (13) Evaluation of small and medium sized enterprises (SMEs) accident prevention funding scheme 2001-2002. Final evaluation report. 2003.
Ref ID: 687
- (14) Promoting health and safety in European small and medium-sized enterprises (SMEs). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities; 2003.
Ref ID: 108
- (15) Promoting health and safety in European small and medium-sized enterprises (SMEs). SME funding scheme 2003-2004. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities; 2004.
Ref ID: 695
- (16) Evaluation of the small and medium-sized enterprises (SMEs) accident prevention funding scheme 2001-2002: Executive summary. 2003.
Ref ID: 696
- (17) Health risk management : a practical guide for managers in small and medium-sized enterprises. Sudbury : HSE Books ; 1995.
Ref ID: 519
- (18) Safety and health at work : self-audit handbook for SMEs. Luxenbourg: 1995.
Ref ID: 523
- (19) Stress at work : causes, effects and prevention : guide for small and medium-sized enterprises. Luxenbourg: Office for official publications of the EC ; 1995.
Ref ID: 524
- (20) Generel firmastatistik 2000. Statistiske efterretninger. Generel erhvervsstatistik [13], 1-20. 2002. København, Danmarks Statistik.
Ref ID: 720
- (21) Promoting health and safety in European small and medium-sized enterprises (SMEs). SME funding scheme 2002-2003. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities; 2003.
Ref ID: 694
- (22) Promoting health and safety in European small and medium-sized enterprises (SMEs). SME funding scheme 2001-2002. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities; 2003.
Ref ID: 108
- (23) Tid för arbetsmiljön. Internkontroll av arbetsmiljön i det lilla företaget. 1996.
Ref ID: 68

- (24) Helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i regi av internkontroll. Sammendrag. Oslo: NHO Arbeidsmiljøfondet; 1998.
Ref ID: 534
- (25) IK-SMÅ effekt. Utvärdering av ett verkssamhetsgemensamt tillsynsprojekt, internkontroll av arbetsmiljön i småföretag. IK-SMÅ. Solna: Arbetskyddstyrelsen; 2000.
Ref ID: 609
- (26) Evaluering af forsøg med BST. Evaluering af forsøgsområde 1: Forsøg med små virksomheder med mindre end 10 ansatte. Arbejdsliv, Teknologisk Institut.; 2001.
Ref ID: 9
- (27) Features of micro and small enterprises in the EU. Dublin; 2002.
Ref ID: 684
- (28) Health and safety for small construction sites : for people in building, civil engineering and engineering construction. Sudbury : HSE Books ; 1995.
Ref ID: 518
- (29) Aldrich PT. Evaluering af forsøg med BST. Evaluering af forsøgsområde 1: Forsøg med små virksomheder med mindre end 10 ansatte. Arbejdsliv, Teknologisk Institut.; 2001.
Ref ID: 9
- (30) Aldrich PT, Forman M, Holm G, Mathiesen LB. Evaluering af erfaringer med nuværende BST-ordninger. Taastrup: DTI Arbejdsliv; 1999.
Ref ID: 711
- (31) Alstrup L. Udvikling af arbejdsmiljøet i små virksomheder gennem vedvarende forbedringer og læreprocesser. In: Broberg O, Clausen C, editors. Arbejdsmiljø og teknologisk udvikling - Nye strategier og perspektiver. Valby: Arbejdsmiljørådets Service Center; 2001. p. 27-39.
Ref ID: 14
- (32) Alvarez E, Birgersdotter L, Antonsson A-B. Tutttava på svenska. Ett arbetsmaterial om ordning och reda för småföretag. Udvikling. Stockholm: IVL Svenska Miljöinstitutet AB; 2002. Report No.: B 1453.
Ref ID: 642
- (33) Andersson A, Bood F, Weiner J, Andersson B. Arbetsmiljön i små företag. Stockholm: Statistiska Centralbyrån; 2003. Report No.: 2003:1.
Ref ID: 18
- (34) Antonsson A-B. Systematiskt arbetsmiljöarbete i det lilla företaget. 2001. Prevent, Arbetsmiljö i samverkan svenskt näringsliv, LO & PTK.
Ref ID: 634
- (35) Antonsson A-B, Arnberg E. Arbetsmiljöåtgärder i småföretag. Hur går åtgärdsarbetet till? Stockholm: IVL. Institutet för vatten- och luftvårdsforskning;

1984. Report No.: IVL-publikation B 742.
Ref ID: 636

- (36) Antonsson A-B, Arnberg E, Bjurström R. Sörmlandsprojektet. En metod för att utveckla och förbättra arbetsmiljöarbetet i små industriföretag. Stockholm: IVL. Institutet för vatten- och luftvårdsforskning; 1989. Report No.: IVL-publikation B 926.
Ref ID: 635
- (37) Antonsson A-B, Birgersdotter L, Bornberger-Dankvardt S. Small enterprises in Sweden. Health and safety and the significance of intermediaries in preventive health and safety. Stockholm: Arbetslivsinstitutet; 2002. Report No.: 2002:1.
Ref ID: 629
- (38) Antonsson A-B, Nilsson M, Hansén O. Internkontroll i små företag. Verklighet och visioner. Stockholm: IVL. Institutet för vatten- och luftvårdsforskning; 1998. Report No.: B 1291.
Ref ID: 651
- (39) Antonsson A-B, Schmidt L. Småföretag och företagshälsovård - ska berget komma till Muhammed eller Muhammed till berget? Stockholm: IVL Svenska Miljöinstitutet AB; 2003. Report No.: B 1542.
Ref ID: 643
- (40) Axelsson C. Formalisering som hinder & möjlighet i småföretag. En studie av arbetsmiljöarbete ur ett lärandeperspektiv. Luleå: Institutionen för Arbetsvetenskap. Avdelningen för Industriell Produktionsmiljö. Luleå Tekniska Universitet.; 2002.
Ref ID: 8
- (41) Baarts C. Viden & kunnen - an antropologisk analyse af sikkerhed på en byggeplads. Arbejdsmiljøinstituttet, Det Samfundsvidenskabelige Fakultet, Københavns Universitet.; 2004.
Ref ID: 714
- (42) Bach E, Hasle P, Limborg HJ, Roepsdorff C. Måling af fremdriften i arbejdsmiljøarbejdet. Det generelle arbejdsmiljøarbejde. Arbejdsrapport. København: Center for Alternativ Samfundsanalyse; 2004.
Ref ID: 688
- (43) Balsat A, De Graeve J, Mairiaux P. A structured strategy for assessing chemical risks, suitable for small and medium-sized enterprises. The Annals of occupational hygiene 2003 Oct;47(7):549-56.
Ref ID: 193
- (44) Barbeau E, Roelofs C, Youngstrom R, Sorensen G, Stoddard A, LaMontagne AD. Assessment of Occupational Safety and Health Programs in Small Businesses. American Journal of Industrial Medicine 2004;45(4):371-9.
Ref ID: 552

- (45) Beckerus A, Roos R. Affärer som livsstil: Om glädje og tyranni i småföretagets värld. 1985.
Ref ID: 678
- (46) Birgersdotter L, Schmidt L, Antonsson A-B. Fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete i små företag - erfarenheter från 45 små arbetsställen. Stockholm: IVL; 2002. Report No.: B1475.
Ref ID: 483
- (47) Bornberger-Dankvardt S. Hälsa, Arbetsmiljö och Företagshälsovård i Småföretag. Örebro: Unit of Small Scale Enterprises, Department of Occupational and Environmental Medicine. Örebro University Hospital.; 1997.
Ref ID: 61
- (48) Bornberger-Dankvardt S. Hur får man småföretagen intresserade av FHV? Arbete-människa-miljö 1996;(1):49-53.
Ref ID: 459
- (49) Bornberger-Dankvardt S. Health and development in small Swedish enterprises. Draft. Örebro: Unit of Small Scale Enterprises, Department of Occupational and Environmental Medicine. Örebro University Hospital.; 2001.
Ref ID: 56
- (50) Bornberger-Dankvardt S, Dahlin I. Rehabilitering i småföretag - resultat av enkätundersökning och intervjuer med företag med färre än 10 anställda i Örebro län 1992-93. Småföretagsenheten, Yrkes- och miljömedicinska kliniken, Regionsjukhuset, Örebro.; 1994.
Ref ID: 655
- (51) Bornberger-Dankvardt S, Holm A, Ohlsson CG. Workplace Health Promotion in Small and Medium Sized Enterprises - Hälsöfrämjande åtgärder i små och medelstora företag inom EU. Örebro: Unit of Small Scale Enterprises, Department of Occupational and Environmental Medicine. Örebro University Hospital. (Småföretagsenheten. Yrkes- och miljömedicinska kliniken. Regionsjukhuset.Örebro).; 2000.
Ref ID: 58
- (52) Bornberger-Dankvardt S, Karlsson E. Miljöservice och företagshälsovård för småföretag i Örebro län : huvudrapport. Örebro: Yrkes- och miljömedicinska kliniken, Regionsjukhuset i Örebro; 1994.
Ref ID: 461
- (53) Bornberger-Dankvardt S, Loodh S, Ohlsson CG. Effekter av arbetsmiljöförbättringar i tandteknikerbranschen. Örebro: Småföretagsenheten. Yrkes- och miljömedicinska kliniken. Regionssjukhuset.Örebro.; 1998.
Ref ID: 55

- (54) Bornberger-Dankvardt S, Ohlsson CG, Westerholm P. Arbetsmiljö- och hälsoarbete i småföretag - försök till helhetsbild. Stockholm: Arbetslivsinstitutet; 2003. Report No.: 2003:1.
Ref ID: 41
- (55) Bradshaw LM, Curran AD, Eskin F, Fishwick D. Provision and perception of occupational health in small and medium-sized enterprises in Sheffield, UK. *Occupational Medicine* 2001;51(1):39-44.
Ref ID: 109
- (56) Brooke IM. A UK Scheme to Help Small Firms Control Health Risks from Chemicals: Toxicological Considerations. *The Annals of occupational hygiene* 1998 Aug;42(6):377-90.
Ref ID: 195
- (57) Champoux D, Brun J. Occupational health and safety management in small size enterprises: an overview of the situation and avenues for intervention and research. *Safety Science* 2003;41(4):301-18.
Ref ID: 15
- (58) Chen GX, Fosbroke DE. Work-related fatal-injury risk of construction workers by occupation and cause of death. *Human and Ecological Risk Assessment* 1998;4(6):1371-90.
Ref ID: 574
- (59) Christensen PR, Damgaard T, Jørgensen TB. Iøjnefaldende anderledes? - Forandringsprocesser og ledelse i mindre virksomheder. In: Christensen PR, Damgaard T, Jørgensen TB, editors. *Iøjnefaldende anderledes? - Forandringsprocesser og ledelse i mindre virksomheder*. 2004. p. 13-24.
Ref ID: 709
- (60) Christensen PR, Damgaard T, Jørgensen TB. Iøjnefaldende anderledes? Forandringsprocesser og ledelse i mindre virksomheder. 2004.
Ref ID: 702
- (61) Cowling M, Storey DJ. Jobs in EU Micro Firms. *Forskning*. Dublin.: European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions.; 1998.
Ref ID: 60
- (62) Crouch KG, Gressel MG. The control of press cleaning solvent vapors in a small lithographic printing establishment. *Applied Occupational and Environmental Hygiene* 1999 May;14(5):329-38.
Ref ID: 147
- (63) Drejer A, Henriksen LB, Christensen JB. Små virksomheders strategiske udvikling. 1999.
Ref ID: 705
- (64) Eakin J. Small business thinks about safety. *Occupational health and safety magazine* , 6-13. 1989.
Ref ID: 672

- (65) Eakin J. The social production of health in small workplaces. 1997.
Ref ID: 656
- (66) Eakin J. Leaving it up to the workers: Sociological perspective on the management of health and safety in small workplaces. *International Journal of Health Services* 1992;22(4):689-704.
Ref ID: 6
- (67) Eakin J, Clarke J. The early and safe approach to return to work: how is it working in small businesses. In *Focus - Current workplace research - a supplement to at work Newsletter* [32a], 1-4. 2003. Canada, Institute for work & health.
Ref ID: 115
- (68) Eakin J, Clarke J, MacEachen E. Return to Work in Small Workplaces: Sociological Perspective on Workplace Experience with Ontario's Early and Safe' Strategy. Research Advisory Council of the Ontario Workplace Safety and Insurance Board; 2002.
Ref ID: 31
- (69) Eakin J, Lamm F, Limborg HJ. International Perspective on the Promotion of Health and Safety in Small Workplaces. 1998.
Ref ID: 65
- (70) Eakin J, Lamm F, Limborg HJ. International Perspective on the Promotion of Health and Safety in Small Workplace. In: Frick K, Jensen PL, Quinlan M, Wilthagen T, editors. *Systematic Occupational Health and Safety - Perspectives on an International Development*. Pergamon; 2000. p. 227-47.
Ref ID: 529
- (71) Eakin J, MacEachen E. Health and the social relations of work: a study of the health-related experiences of employees in small workplaces. *Sociology of Health & Illness* 1998 Nov;20(6):896-914.
Ref ID: 308
- (72) Eakin J, Weir N. Canadian approaches to the promotion of health in small workplaces. *Canadian journal of public health Revue canadienne de sante publique* 1995 Mar;86(2):109-13.
Ref ID: 568
- (73) Ebeltoft A, Flagstad K. Internkontroll for små og mellomstore bedrifter. Om læring - en evaluering. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet; 1994.
Ref ID: 71
- (74) Fabiano B, Curro F, Pastorino R. A study of the relationship between occupational injuries and firm size and type in the Italian industry. *Safety Science* 2004;42(7):587-600.
Ref ID: 674
- (75) Filipsson L. De friska småföretagen. Företagarna.; 2003.
Ref ID: 11

- (76) Flyvbjerg B. Rationalitet og Magt. Det konkrete videnskab. Bind 1. Akademisk Forlag; 2004.
Ref ID: 717
- (77) Fonteyn PN, Olsberg D, Cross JA. Small Business Owners' Knowledge of Their Occupational Health and Safety (OHS) Legislative Responsibilities. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics 1997;3(1-2):41-57.
Ref ID: 111
- (78) Fredriksson G, Bornberger-Dankvardt S, Ohlsson CG. Miljön i små tillverkningsföretag. Udvikling. Örebro: Unit of Small Scale Enterprises, Department of Occupational and Environmental Medicine. Örebro University Hospital.; 1998.
Ref ID: 63
- (79) Frick K. The regional safety rep as outsider - a healthy anomaly in the Swedish system of industrial relations. 1997.
Ref ID: 660
- (80) Frick K, Walters D. Worker representation on health and safety in small enterprises: Lessons from a Swedish approach. International Labour Review 1998;137(3):367-89.
Ref ID: 547
- (81) Gelin A, Holm A. Fri, frisk och framgångsrik? Om småföretagares hälsa och arbetsmiljö. Stockholm: 2002.
Ref ID: 42
- (82) Glasscock D, Hansen ON, Rasmussen K, Carstensen O, Lauritsen JM. The West Jutland study of farm accidents: a model for prevention. Safety Science 1997;25(1-3):105-12.
Ref ID: 586
- (83) Goede HA, Tijssen SCHA, Schipper HJ, Warren N, Oppl R, Kalberlah F, et al. Classification of dermal exposure modifiers and assignment of values for a risk assessment toolkit. Annals of Occupational Hygiene 2003 Nov;47(8):609-18.
Ref ID: 321
- (84) Granqvist R, Lindquist Y, Nilsson N, Seth A. Åkeri-branschen. Små företag - strukturproblem och arbetsvillkor. Stockholm: Arbetslivscentrum; 1983. Report No.: Forskningsrapport 44.
Ref ID: 91
- (85) Gunnarsson K, Carter N, Berlin K, Friis L. Småföretagarens hälsa och välfärd. Arbets- och miljömedicin. Akademiska Sjukhuset. Landstinget i Uppsala Län.; 2003.
Ref ID: 36

- (86) Harms-Ringdahl L, Jansson T, Malmén Y. Safety, Health and Environment in Small Process Plants - Results from a European Survey. *Journal of Safety Research* 2000;31(2):71-80.
Ref ID: 493
- (87) Haslam S, James J., Bennett D. Developing proposals on how to work with intermediaries. Norwich, UK: Health and Safety Executive, UK; 1998. Report No.: 185/1998.
Ref ID: 23
- (88) Hasle P. Health and safety in small enterprises in Denmark and the role of intermediaries. København: Center for Alternativ Samfundsanalyse; 2000.
Ref ID: 10
- (89) Hasle P, Bach E, Sørensen OH. Sammenligning af arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde i små og store virksomheder - foreløbig rapport. Institut for Produktion og Ledelsen, DTU & Arbejdsmiljøinstituttet; 2004.
Ref ID: 704
- (90) Hasle P, Dalskinn E. Arbejdspladsvurdering i små virksomheder med 1-4 ansatte. + bilagsrapport. København: Arbejdstilsynet; 2000.
Ref ID: 588
- (91) Hasle P, Limborg H. BST og små virksomheder - erfaringer med redskaber til at forbedre arbejdsmiljøet. København: Center for Alternativ Samfundsanalyse; 1996.
Ref ID: 59
- (92) Hasle P, Limborg HJ. Opsøgende arbejdsmiljøarbejde i små virksomheder - ideer til at gå igang. København: 1998.
Ref ID: 67
- (93) Hasle P, Limborg HJ. Styr på Orden og Sikkerhed. Udvikling af metoder til ulykkesforebyggelse i små virksomheder. København: Center for Alternativ Samfundsanalyse; 2004.
Ref ID: 450
- (94) Hasle P, Wissing P. Workplace Health Promotion in Small Enterprises in Denmark. København: Center for Alternativ Samfundsanalyse; 2000.
Ref ID: 19
- (95) Hjort C, Sherson D. Landbruget - en sikker arbejdsplads? Rapport fra et forebyggelsesprojekt. Vejle: Vejle Amt; 2003.
Ref ID: 719
- (96) Holliday R. Investigating small firms: Nice Work? London: Routledge; 1995.
Ref ID: 600
- (97) Holmes N, Lingard H, Yesilyurt Z, DeMunk F. An exploratory Study of Meanings of Risk Control for Long Term and Acute Effect Occupational Health and Safety Risks in Small Business Construction Firms. *Journal of*

Safety Research 1999;30(4):251-61.
Ref ID: 97

- (98) Holmes N, Triggs TJ, Gifford SM, Dawkins AW. Occupational injury risk in a blue collar, small business industry: implications for prevention. *Safety Science* 1997;25(1-3):67-78.
Ref ID: 107
- (99) Jensen LK, Kofoed LB. Musculoskeletal disorders among floor layers: is prevention possible? *Applied Occupational and Environmental Hygiene* 2002 Nov;17(11):797-806.
Ref ID: 149
- (100) Jensen PL, Alstrup L, Thoft E. Workplace assessment: a tool for occupational health and safety management in small firms? *Applied Ergonomics* 2001;32:433-40.
Ref ID: 94
- (101) Johansson B. Småföretagares analys och hantering av risker i arbetsmiljön. Avdelningen för Industriell Produktionsmiljö. Institutionen för arbetsvetenskap. Tekniska Högskolan i Luleå.; 1995. Report No.: 1995:14.
Ref ID: 602
- (102) Johansson B. En motivationsbaserad analys av arbetsmiljöarbetet i en grupp tillverkande mindre företag. Luleå: Institutionen för Arbetsvetenskap. Avdelningen för Industriell Produktionsmiljö. Luleå Tekniska Universitet.; 1998.
Ref ID: 43
- (103) Jönsson E, Tviksta Å. Internkontroll av arbetsmiljön i småföretag. Utvärdering av ett regionalt tillsynsprojekt inom detaljhandeln . Arbetarskyddsstyrelsen; 1998.
Ref ID: 538
- (104) Kauppinen K, Houtman I. Gender Issues in Safety and Health at Work - A review. European Agency for Safety and Health at Work; 2003.
Ref ID: 712
- (105) kbar-Khazadeh F, Brossia C. Utilization of health and safety consulting services of the Ohio Bureau of Workers' Compensation by small businesses. *Applied Occupational and Environmental Hygiene* 2000 Nov;15(11):851-4.
Ref ID: 151
- (106) Kerr MJ, McCullagh M, Savik K, Dvorak LA. Perceived and Measured Hearing Ability in Construction Laborers and Farmers. *American Journal of Industrial Medicine* 2003 Oct;44(4):431-7.
Ref ID: 333
- (107) Kines P, Mikkelsen K. Effects of Firm Size on Risks and Reporting of Elevation Fall Injury in Construction Trades. *Journal of Occupational Environmental Medicine* 2003;45(10):1074-8.
Ref ID: 85

- (108) Klyver K. Ejerleder, familielever eller ejerlever - En ny forståelsesramme for de mindre ejerlejede virksomheder. In: Christensen PR, Damgaard T, Jørgensen TB, editors. Iøjnefaldende anderledes? - Forandringsprocesser og ledelse i mindre virksomheder. 2004. p. 79-102.
Ref ID: 710
- (109) Kogi K. Ergonomics and technology transfer into small and medium-sized enterprises. *Ergonomics* 1997 Oct;40(10):1118-29.
Ref ID: 352
- (110) Kogi K, Kawakami T, Itani T, Batino JM. Low-cost work improvements that can reduce the risk of musculoskeletal disorders. *International Journal of Industrial Ergonomics* 2003 Mar;31(3):179-84.
Ref ID: 353
- (111) Lamm F. A research design for Occupational Health and Safety in the small business sector. 1997.
Ref ID: 658
- (112) Lamm F. Working environment of small businesses: A recognition of the feminist approach. 1997.
Ref ID: 659
- (113) Lamm F. Occupational Health and Safety in Queensland and New Zealand Small Businesses: Influential Factors that Lead to Occupational Health and Safety Compliance and Practice. Sydney: School of Industrial Relations and Organisational Behaviour. Faculty of Commerce and Economics. The University of New South Wales; 2000.
Ref ID: 7
- (114) Lamm F. Occupational health and safety in Australian small businesses: Analysis of occupational compliance and practice in the small business sector. Canberra: Government Printer; 1998.
Ref ID: 608
- (115) Lamm F. Occupational health and safety in Australian small business What can be done to reduce the lack of awareness and raise the level of compliance in Australian small business? Sydney Industrial Relations Research Centre. The University of New South Wales.; 1999.
Ref ID: 549
- (116) Lamm F. Small Businesses and OH&S Advisors. *Safety Science* 1997;25(1-3):153-61.
Ref ID: 20
- (117) Lamm F. Occupational health and safety in small businesses. In: Lloyd M, editor. Occupational health and safety in New Zealand. Palmerston North, N.Z.: Dunmore Press; 2002. p. 93-117.
Ref ID: 676

- (118) Lancaster R, Maher CJ, Alder A. Second Evaluation of the Manual Handling Operations Regulations (1992) and Guidance. Health and Safety Executive; 2001. Report No.: 346/2001.
Ref ID: 708
- (119) Lancaster R, Ward R, Talbot P, Brazier A. Costs of compliance with health and safety regulation in SME's. Forskning. 2003.
Ref ID: 25
- (120) Landsorganisationen i Danmark. Sikkerhedsrepræsentanter og små virksomheder. København: Landsorganisationen i Danmark; 2001.
Ref ID: 13
- (121) Larsson TJ. Is small business a safety problem? Safety Science Monitor 2003;7(1):1-23.
Ref ID: 16
- (122) Limborg HJ, Hasle P. BST og små virksomheder - erfaringer med redskaber til at forbedre arbejdsmiljøet. København: Center for Alternativ Samfundsanalyse; 1996.
Ref ID: 638
- (123) Limborg HJ, Hvenegaard H, Thoft E, Kierbyhol T, Christensen E, Åside C. Én stor familie. Trivsel i den lille virksomhed. En håndbog om hvordan man kan gøre noget ved det psykiske arbejdsmiljø. København: Center for Alternativ Samfundsanalyse; 2004.
Ref ID: 49
- (124) Lin J, Mills A. Measuring the occupational health and safety performance of construction companies in Australia. Facilities 2001;19(3):131-8.
Ref ID: 40
- (125) Lingard H. The effect of first aid training on objective safety behaviour in Australian small business construction firms. Construction Management and Economics 2001;19(6):611-8.
Ref ID: 498
- (126) Lingard H, Holmes N. Understandings of occupational health and safety risk control in small business construction firms: barriers to implementing technological controls. Construction Management and Economics 2001;19(2):217-26.
Ref ID: 499
- (127) Lofgren DJ, Walley TL, Peters PM, Weis ML. MDI Exposure for Spray-On Truck Bed Lining. Applied Occupational and Environmental Hygiene 2003 Oct;18(10):772-9.
Ref ID: 156
- (128) Loodh S, Bornberger-Dankvardt S, Ohlsson CG. Effekter av arbetsmiljöförbättringar i frisörbranchen. Örebro: Småföretagsenheten. Yrkes- och miljömedicinska kliniken. Regionssjukhuset.Örebro.; 1997.
Ref ID: 54

- (129) Louzine AE, Kogi K, Thurman J. Higher productivity and a better place to work. Practical ideas for owners and managers of small and medium-sized industrial enterprises. Geneva: ILO; 1988.
Ref ID: 614
- (130) Lundqvist P, Gustafsson B. Accidents and accident prevention in agriculture. A review of selected studies. *International Journal of Industrial Ergonomics* 1992;10(4):311-9.
Ref ID: 578
- (131) Maaløe E. Case-studier af og om mennesker i organisationer. Akademisk Forlag; 1999.
Ref ID: 716
- (132) Mayhew C. Small business occupational health and safety information provision. *Journal of Occupational Health and Safety Australia and New Zealand* 1997;13(4):361-73.
Ref ID: 110
- (133) Mayhew C. Identifying patterns of injury in small businesses: Piecing together the data jigsaw. In: Mayhew C, Peterson C, editors. *Occupational health and safety in Australia*. Sydney: Allen & Unwin; 1999.
Ref ID: 607
- (134) Mayhew C. Occupational Violence: A Case Study of the Taxi Industry. In: Mayhew C, Peterson C, editors. *Occupational Health and Safety in Australia*. 1999.
Ref ID: 700
- (135) Mayhew C. Why Owner/Managers in Small Business Miss Out. In: Mayhew C, Peterson C, editors. *Occupational Health and Safety in Australia*. 1999.
Ref ID: 699
- (136) Mayhew C. Identifying Patterns of Injury in Small Business: Piecing Together the Data Jigsaw. Industry, Public Sector and small business. In: Mayhew C, Peterson C, editors. *Occupational Health and Safety in Australia*. 1999.
Ref ID: 698
- (137) Mayhew C. OHS in Australian "micro" small businesses: evidence from nine research studies. *Journal of Occupational Health and Safety* 2000;16(4):297-305.
Ref ID: 39
- (138) Mayhew C, Ferris R. The impact of the legislative requirement for completion of workplace health and safety plans on small-scale Queensland builders. *Journal of Occupational Health and Safety - Austr NZ* 1998;14(4):357-62.
Ref ID: 589
- (139) Mayhew C, Quinlan M. The management of occupational health and safety where subcontractors are employed. *Journal of Occupational Health and Safety Australia and New Zealand* 1997;13(2):161-9.
Ref ID: 693

- (140) Mayhew C, Young C. The impact of an intensive mailed OHS information campaign on small business cabinetmakers. *Journal of Occupational Health and Safety - Australia New Zealand* 2003;15(1):47-52.
Ref ID: 117
- (141) Mayhew C, Young C, Ferris R, Harnett C. An evaluation of the impact of targeted interventions on the OH&S behaviours of small building industry owners/managers/contractors. Division of Workplace Health and Safety and National Occupational Health and Safety Commission, Canberra; 1997.
Ref ID: 606
- (142) Mendeloff JM, Kagey BT. Using Occupational Safety and Health Administration Accident Investigations to Study Patterns in Work Fatalities. *Journal of Occupational Medicine* 1990;32(11):1117-23.
Ref ID: 715
- (143) Mikkelsen K. Arbejdsulykker. *Arbejds miljø i Danmark 2000*. Arbejds miljøinstituttet; 2002.
Ref ID: 712
- (144) Millet P. Ledarstilar, kontroll och nätverk i små jämtländska företag. In: Wolvén L-E, Ekstedt E, editors. *Företagande och gemenskap - småföretags kultur, samverkan och konkurrens*. Stockholm: 2004. p. 83-105.
Ref ID: 707
- (145) Mønsted M. *Små virksomheder i rådgivningssystemet*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne; 1985.
Ref ID: 618
- (146) Morrisey MA, Jensen GA, Morlock RJ. Small employers and the health insurance market. *Health affairs (Project Hope)* 1994;13(5):149-61.
Ref ID: 572
- (147) Muto T, Takata T. Financial assistance in promoting occupational health services for small-scale enterprises in Japan. *International journal of occupational medicine and environmental health* 2001;14(2):143-50.
Ref ID: 377
- (148) Myers JR, Hard DL. Work-related fatalities in the agricultural production and services sectors, 1980-1989. *American Journal of Industrial Medicine* 1995;27(1):51-63.
Ref ID: 560
- (149) Njå O, Aase K, Lindøe P. Nye krav til HMS og kvalitet : utfordringer for SMB i byggebransjen. Oslo: Arbejds miljøfondet. Rogalandsforskning; 1999.
Ref ID: 540
- (150) Nordstrom DL, Layde PM, Olson KA, Stueland DT, Brand L, Follen MA. Incidence of farm-work-related acute injury in a defined population. *American Journal of Industrial Medicine* 1995;28(4):551-64.
Ref ID: 561

- (151) Oliv Å, Bornberger-Dankvardt S, Fredriksson G, Karlsson LÅ, Loodh S, Ohlsson CG. Mekaniska verkstäder : hälsa, arbetsmiljö, ekonomi : slutrapport. Örebro: Småföretagsenheten, Yrkes- och miljömedicinska kliniken, Regionsjukhuset i Örebro; 2001.
Ref ID: 486
- (152) Oliv Å, Hellsing A-L, Bornberger-Dankvardt S, Ohlsson CG. Effekter av arbetsmiljöförbättringar i bilbranchen. Örebro: Småföretagsenheten. Yrkes- och miljömedicinska kliniken. Regionssjukhuset. Örebro.; 1998.
Ref ID: 53
- (153) Oliv Å, Loodh S, Karlsson LÅ, Bornberger-Dankvardt S, Ohlsson CG. Arbetsmiljön i små mekaniska verkstäder : undersökning hösten 2000 med formulär FFIC. Örebro: Småföretagsenheten, Yrkes- och miljömedicinska kliniken, Universitetssjukhuset i Örebro; 2001.
Ref ID: 484
- (154) Persson O. Att leva som småföretagare. En studie om företagande, livssituation och stress. Göteborg: Göteborgs Universitet. Psykologiska institutionen; 1991.
Ref ID: 639
- (155) Pratt DS, Marvel LH, Darrow D, Stallones L, May JJ, Jenkins P. The dangers of dairy farming: The injury experience of 600 workers followed for two years. *American Journal of Industrial Medicine* 1992;21(5):637-50.
Ref ID: 563
- (156) Prevent. Erfarenheter från Träffpunkt Sörmland : arbetsmiljön i små företag. 2003. Stockholm, Prevent.
Ref ID: 453
- (157) Rahim A. Stress, strain, and their moderators: An empirical comparison of entrepreneurs and managers. *Journal of Small Business Management* 1996;34(1):46-59.
Ref ID: 668
- (158) Rakel H, Gerrard S, Piggott G, Crick G. Evaluating Contact Techniques : Assessing the Impact of a Regulator's Intervention on the Health and Safety Performance of Small and Medium-Sized Businesses. *Journal of Safety Research* 1998;29(4):235-47.
Ref ID: 592
- (159) Ram M, Edwards P. Praising Caesar not burying him: what we know about employment relations in small firms. *Work Employment and Society* 2003;17(4):719-30.
Ref ID: 625
- (160) Rasmussen K, Carstensen O, Lauritsen JM. Incidence of Unintentional Injuries in Farming Based on One Year of Weekly Registration in Danish Farms. *American Journal of Industrial Medicine* 2000;38(1):82-9.
Ref ID: 559

- (161) Rasmussen K, Carstensen O, Lauritsen JM, Glasscock D, Hansen ON, Jensen U. Prevention of farm injuries in Denmark. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health* 2003;29(4):288-96.
Ref ID: 29
- (162) Ruhl R, Lechtenberg-Auffarth E, Hamm G. The development of process-specific risk assessment and control in Germany. *The Annals of occupational hygiene* 2002 Jan;46(1):119-25.
Ref ID: 165
- (163) Russell RM, Maidment SC, Brooke IM, Topping MD. An introduction to a UK scheme to help small firms control health risks from chemicals. *Annals of Occupational Hygiene* 1998;42(6):367-76.
Ref ID: 504
- (164) Scherer RF, Kaufman DJ. Complaint resolution by OSHA in small and large manufacturing firms. *Journal of Small Business Management* 1993 Jan;31(1):73.
Ref ID: 593
- (165) Schlunssen V, Vinzents PS, Mikkelsen AE, Schaumburg I. Wood dust exposure in the Danish furniture industry using conventional and passive monitors. *The Annals of occupational hygiene* 2001;45(2):157-64.
Ref ID: 542
- (166) Schönström S, Mascanzoni D. Italienska småföretag - organisation och arbetsmiljö. Stockholm: Sveriges Tekniska Attachéer.; 1991.
Ref ID: 80
- (167) Sökjer-Petersen M. Skilda världar. Företagares och anställdas syn på arbete i små och medelstora företag. *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 2003;9(1):5-19.
Ref ID: 50
- (168) Stevens G. Features - Workplace injuries in small and large manufacturing workplaces - An analysis of the risks of fatal and non-fatal injuries, including figures for 1994/5-1995/6. *Labour Market Trends* 107[1], 19-26. 1999.
Ref ID: 594
- (169) Sundin E. Små företag - lösning på vad och för vem? In: von Otter C, editor. Ute och inne i svenskt arbetsliv. Forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete. Stockholm: Arbetslivsinstitutet; 2004. p. 253-69.
Ref ID: 585
- (170) Suruda A. Work-related deaths in construction painting. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health* 1992;18(3):30-3.
Ref ID: 37
- (171) Suruda A, Wallace D. Fatal work-related injuries in the U.S.chemical industry 1984-89. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 1996;68(4):425-8.
Ref ID: 38

- (172) Tait R, Walker D. Risk assessment in small enterprises: A study of attitudes and resources implications. *Institution of Occupational Safety and Health Journal* 1998;2(1):37-44.
Ref ID: 671
- (173) Tait R, Walker D. Marketing health and safety management expertise to small enterprises. *Safety Science* 2000;36(2):95-110.
Ref ID: 106
- (174) The European Agency for Safety and Health at Work. Systems and programmes. Improving occupational safety and health in SME: examples of effective assistance. Luxembourg: The European Agency for Safety and Health at Work.; 2003.
Ref ID: 12
- (175) Tijssen SCHA, Links IHM. Ways for SMEs to assess and control risks from hazardous substances. Report of an international workshop held on 26. & 27. november 2001. 2001.
Ref ID: 598
- (176) Tofters K, Friis L. Hälsokapital. Småföretagets hälsa och ekonomi. Uppsala: Kulturforlaget. Uppsala Publishing House AB.; 2003.
Ref ID: 44
- (177) Vassie L, Tomas JM, Oliver A. Health and Safety Management in UK and Spanish SMEs: A Comparative Study. *Journal of Safety Research* 2000;31:35-43.
Ref ID: 409
- (178) Vinberg S. Healthy performance in small enterprises: Studies of organizational determinants. Department of Human Work Sciences. Division of Industrial Work Environment. Luleå University of Technology.; 2003.
Ref ID: 620
- (179) Vinberg S. David möter Goliat - kontraster mellan mikroföretag och offentliga arbetsplatser avseende förändringsaspekter och sjukfrånvaro. In: Wolvén L-E, Ekstedt E, editors. *Företagande och gemenskap - småföretags kultur, samverkan och konkurrens*. Stockholm: 2004. p. 65-81.
Ref ID: 706
- (180) Walker D, Tait R. Health and safety management in small enterprises: an effective low cost approach. *Safety Science* 2004;42(1):69-83.
Ref ID: 5
- (181) Walters D. Sustaining participative approaches to occupational health and safety in small enterprises: The role of trade unions. *Safety Science Monitor* 7[1], 1-3. 2003.
Ref ID: 87

- (182) Walters D. Employee representation and health and safety: A strategy for improving health and safety performance in small enterprises. *Employee Relations* 1998;20(2):180-95.
Ref ID: 569
- (183) Walters D. Working safely in small enterprises in Europe. Towards a sustainable system for worker participation and representation. Bruxelles: ETUC - European Trade Union Confederation; 2002.
Ref ID: 637
- (184) Walters D. Worker representation and health and safety in small enterprises in Europe. *Industrial Relations Journal* 2004;35(2):169-86.
Ref ID: 4
- (185) Walters D. Health and Safety in Small Enterprises. European Strategies for Managing Improvement. SALTSA. Brussels: P.I.E.-Peter Lang; 2001.
Ref ID: 21
- (186) Walters D. Working safely in small enterprises in Europe. Towards a sustainable system for worker participation and representation. 2004.
Ref ID: 22
- (187) Walters D, Lamm F. OHS in Small Organisations: Some Challenges and Ways Forward. 2003.
Ref ID: 26
- (188) Warren N, Goede HA, Tijssen SCHA, Oppl R, Schipper HJ, Hemmen JJ. Deriving Default Dermal Exposure Values for Use in a Risk Assessment Toolkit for Small and Medium-sized Enterprises. *Annals of Occupational Hygiene* 2003;47(8):619-27.
Ref ID: 566
- (189) Wengelin L. Uppfattningar om hälsa och arbetsmiljö: intervjuer med sex invandrare som bedriver småföretag. Gävle: Institutionen för Pedagogik, Didaktik och Psykologi. Högskolan i Gävle.; 2003.
Ref ID: 675
- (190) Wissing P, Hansen NJ. Det har vi ikke tid til! - Styrkelse af små virksomheders arbejdsmiljøarbejde. København: Center for Alternativ Samfundsanalyse; 2001.
Ref ID: 66
- (191) Wissing P, Hasle P, Grinderslev E. God BST-service til små virksomheder - rapport fra et forsøgsprojekt i BST Frederiksborg. København: Center for Alternativ Samfundsanalyse, CASA; 2001.
Ref ID: 3
- (192) Wojcik SM, Kidd PS, Parshall MB, Struttman TW. Performance and evaluation of small construction safety training simulations. *Occupational Medicine* 2003;53(4):279-86.
Ref ID: 143

- (193) Zhou C, Roseman JM. Agricultural injuries among a population-based sample of farm operators in Alabama. *American Journal of Industrial Medicine* 1994;25(3):385-402.
Ref ID: 562

**Litteraturlatabasen til projektet kan fås ved henvendelse til
Peter Hasle, DTU, tlf. 45 25 60 56**