



# **Brancherettede indsatser i små virksomheder – EL- og tømrer/snedkervirksomheder**

Devaluering B Knæk Kurven

**COWI**



team**arbejdsliv**

**Udarbejdet af: Flemming Pedersen, Kaia Nielsen,  
Rikke Voss Andersen og studentermedhjælp Siri Dencker**

**December 2016**



BRANCHERETTEDE INDSATSER I SMÅ VIRKSOMHEDER – EL- OG  
TØMRER/SNEDKERVIRKSOMHEDER

Udarbejdet af: Flemming Pedersen, Kaia Nielsen, Rikke Voss Ander-  
sen og studentermedhjælp Siri Dencker

Udgiver: TeamArbejdsliv og COWI

© TeamArbejdsliv

December 2016

# INDHOLD

Indhold 3

Forord 4

- 1 Resumé, sammenfatning og diskussion 5
  - 1.1 Indsats og programteori 5
  - 1.2 Sammenfatning 6
  - 1.3 Diskussion og anbefalinger 11
  - 1.4 Virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde - refleksion 12
  - 1.5 Læsevejledning 15
- 2 Metode, Undersøgelsesspørgsmål og indsatser 16
  - 2.1 Virksomhedsbesøg og interview 16
  - 2.2 Spørgeskema til virksomheder 17
  - 2.3 Indsatser – tømrer- og snedkervirksomheder 18
  - 2.4 Indsatser – el-virksomheder 19
- 3 Tømrer/snedkerVirksomhedsbesøg og interview 21
  - 3.1 To billeder af de virksomheder vi har mødt 21
  - 3.2 Kendskab til Knæk Kurven og betydning for arbejdsmiljøarbejdet 23
  - 3.3 Virksomhedernes arbejde med risikoområderne 25
- 4 EL-virksomheder – virksomhedsbesøg og interview 33
  - 4.1 To billeder af de virksomheder vi har mødt 33
  - 4.2 Kendskab til Knæk Kurven og betydning for arbejdsmiljøarbejdet 35
  - 4.3 Virksomhedernes arbejde med risikoområderne 37
- 5 Spørgeskemaundersøgelse om indsats for at øge sikkerheden 45
  - 5.1 Indsatser el-virksomheder 45
  - 5.2 Indsatser tømrer/snedker 51
  - 5.3 Virksomhedernes kendskab til Knæk Kurven og de brancherettede initiativer 55
  - 5.4 Virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde 59

## FORORD

TeamArbejdsliv og COWI ansøgte i 2014 Arbejds miljøforskningsfonden om midler til evaluering af ”Sikkerhed hver dag - knæk kurven for alvorlige arbejdsulykker, Handleplan mod arbejdsulykker i Bygge- og anlægsbranchen”. I daglig tale kaldes indsatsen ”Knæk Kurven”.

Der gennemføres fire devalueringer i projektet:

A - Evaluering af samtlige 50 indsatser i handleplanen med særligt fokus på:

- At forstå og opstille programteorier for alle indsatser
- At evaluere om og hvordan indsatserne iværksættes

B – Evaluering af små virksomheders kendskab til og udbytte af indsatserne, herunder om der er sket en styrket integration af sikkerhed i planlægning og udførelse af arbejdet i bygge-anlægsbranchen.

C – Evaluering af de tre indsatser, der særs kilt er afsat økonomiske midler til at gennemføre med henblik på, hvordan de virker, og hvad deres virkning er:

- Indsats i forhold til lærlinge
- Indsats i form af en hotline til rådgivere i byggeprocessen
- Vejledning og information rettet mod små virksomheder

D – Evaluering af arbejdet med handleplanen og eventuelle afledte initiativer.

Denne rapport er delrapport B, som handler om små virksomheders kendskab til og udbytte af indsatserne konkret undersøgt blandt el-virksomheder og blandt tømrer-/og snedkervirksomheder.

Udgangspunkt for at have en indsats rettet særligt mod små virksomheder er, at der forholds mæssigt sker flere alvorlige ulykker i små virksomheder pr. mandeår end i store virksomheder. Samtidig er andelen af alvorlige ulykker heldigvis ikke højere end, at den enkelte lille virksomhed meget sjældent vil opleve det. Dermed er der skabt et dilemma med at ændre en sikkerhedskultur i virksomheder, som ofte ikke oplever, at de har et problem.

Evalueringen er finansieret af Arbejds miljøforskningsfonden.

TeamArbejdsliv og COWI

December 2016

# 1 RESUMÉ, SAMMENFATNING OG DISKUSSION

Rapporten indeholder en evaluering af små virksomheders kendskab til og udbytte af indsatserne, herunder om der er sket en styrket integration af sikkerhed i planlægning og udførelse af arbejdet i bygge- anlægsbranchen. Vi har valgt at undersøgelsen har fokus på de brancherrettede indsatser rettet mod el-virksomheder samt tømrer- og snedkervirksomheder. Indsatser har været rettet mod alle virksomheder i de to brancher. Vi har valgt i denne devaluering at have fokus primært på virksomheder med under 20 medarbejdere.

Når vi har valgt små virksomheder skyldes det, at antalsmæssigt sker omkring halvdelen af de alvorlige arbejdsulykker, der anmeldes i bygge-anlægsbranchen i virksomheder med 1-19 ansatte. Ud fra ulykkesincidensen, som er et udtryk for antal arbejdsulykker pr. 10.000 beskæftigede pr. år, er incidensen også højere blandt virksomheder med under 20 ansatte end blandt de, som har over 20 ansatte og væsentlig højere i gruppen af helt små virksomheder med 1-4 ansatte. Antallet af anmeldte alvorlige arbejdsulykker er dog antalsmæssigt beskedent i den enkelte lille virksomhed, hvilket skaber den udfordring for kampagner og indsatser for at forbedre risikoadfærden, at den enkelte lille virksomhed ofte aldrig selv har haft en alvorlig ulykke.

Evalueringen omfatter en kvalitativ del, som bygger på 26 besøg/interview med små virksomheder samt på ca. 2 x 200 spørgeskemasvar indsamlet via telefoninterview. Undersøgelsens metode fremgår af de enkelte kapitler.

De særlige brancherrettede indsatser består af informationsindsatser rettet mod de særlige risikoområder, som Arbejdstilsynet har fremanalyseret inden for hver af de to brancher.

## 1.1 Indsats og programteori

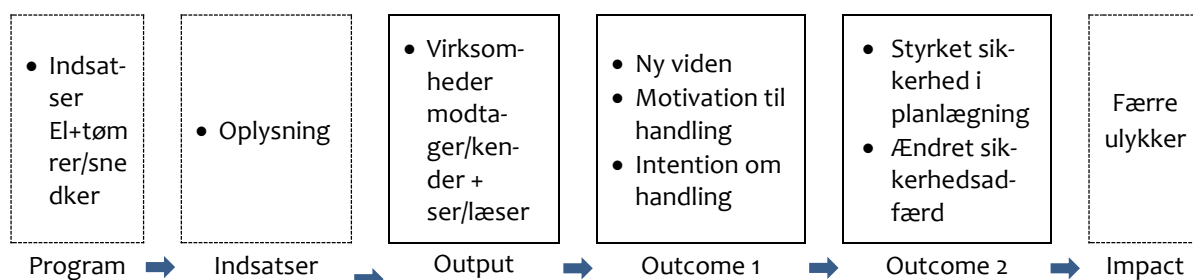
Programteorien baserer for indsatsen rettet mod små el-virksomheder samt små tømrer- og snedkervirksomheder på en forestilling om, at der igangsættes indsatser, som består af oplysning, og at disse indsatser gøres tilgængelige for eller sendes ud til virksomhederne. Herefter er virksomhederne modtagere, som ser og læser. De forventes at få ny viden, at få intention og motivation til at handle, hvorefter de handler og styrker sikkerhed i planlægning af arbejdet og ændrer sikkerhedsadfærd. Fungerer virkningskæden som forventet vil indsatserne i sidste ende resultere i færre ulykker.

I modellen er evalueringens fokus vist ved, at det, som sker i de stiplede bokse, ikke eksplicit indgår i evalueringen, og at det, som indgår i boksene med ubrudt linje, indgår i evalueringen.

Evalueringen har således fokus på om og hvordan, virksomhederne har modtaget informationsmaterialerne, fokus på deres umiddelbare udbytte af at se og læse materialerne og på, om de handler og derved forebygger ulykker bedre end tidligere. Evalueringen har ikke fokus på, hvordan indsatserne er udarbejdet, valg af medie osv., eller på, om der sker en talmæssig reduktion i antallet af ulykker.

## Programteori

**FIGUR 1.1: MODEL FOR EVALUERING AF EFFEKTEN FOR SMÅ TØMRER- OG SNEDKER SAMT ELVIRKSOMHEDER**



Udover at undersøge forandringsteorien ser evalueringen på, om virksomhederne i forvejen har fokus på ulykkesforebyggelse inden for de områder, som indsatserne omhandler og på virksomhedernes mere generelle ulykkesforebyggende arbejde.

Programteorien er vores konstruktion af afsenders ideelle forestilling om, hvordan virkningskæden vil være. Evalueringen handler derfor både om at undersøge, om virkningskæden holder og om at identificere virksomhedens interne og eksterne barrierer og muligheder for, at virkningskæden fungerer. Fx kan der samtidig være flere aktive virkemidler, som påvirker ulykkesforebyggelse. Det kan dreje sig om, at virksomheden ønsker at undgå påbud/afgørelse fra Arbejdstilsynet, eller at virksomheden ulykkesforebygger, fordi den mener, det vil give mere effektive byggeprocesser og minimere omkostningerne. På den måde er det ikke kun virkemidlet 'oplysning', som kan være i spil, men også kontrol og incitament.

### 1.2 Sammenfatning

Som en sammenfatning på den kvalitative og den kvantitative undersøgelse ses:

Virksomhedernes kendskab til informationsindsatserne er begrænset og tydeligst vist i den kvalitative undersøgelse, hvilket rejser en diskussion af, om resultaterne for kendskab til indsatserne i spørgeskemaundersøgelsen er for positive. Når kendskabet til indsatserne er begrænset, opstår der allerede her en programfejl i og med, at det er forudsætning for indsatserne, at virksomhederne modtager informationsindsatser og ser/læser dem.

De virksomheder, som kender til indsatserne, har kun i begrænset omfang handlet i forhold til at forbedre sikkerheden eksplicit på baggrund af disse. Her er der i højere grad tale om en teorifejl i og med, at indsatser er modtaget på virksomhederne, men de gør ikke som forventet, når de ikke handler på baggrund af informationsindsatserne.

Godt en fjerdedel af virksomhederne har i forvejen haft fokus på sikkerhed inden for de ulykkesområder, som informationsindsatserne omhandler. Lægger man hertil de knap en fjerdedel af virksomhederne, som har haft fokus på sikkerhed som følge af informationsindsatserne, er det omkring halvdelen af virksomhederne, som har fokus på de prioriterede forebyggelsesområder.

Den kvalitative undersøgelse viser, at en stor del af virksomhederne tager sig af ulykkesforebyggelse i virksomheden på et eller andet niveau. Der er tendens til, at forebyggelse mest sker i forbindelse med en konkret arbejdsopgave og ikke mere systematisk og afkoblet fra den konkrete opgave. Det er godt og fornuftigt, at sikkerhed overvejes i forbindelse med den konkrete opgave, der skal udføres, men det skaber samtidig en risiko for, at virksomheden ikke har den fornødne generelle information og viden til, at den ved, hvad og hvor der er grund til at forebygge. Det er netop den type viden, virksomheden med fordel kan opnå, hvis den også beskæftiger sig med forebyggelse af ulykker i en mere systematisk arbejdsmiljøindsats, som er adskilt fra den direkte opgaveudførelse.

Samlet set synes indsatsen rettet mod de to brancher ikke at have løst dilemmaet med, at der er forholdsvis mange alvorlige ulykker i små virksomheder - der er mange små virksomheder - hvorfor den enkelte virksomhed meget sjældent har en alvorlig ulykke og derfor er svær at motivere ud fra deres egne erfaringer med ulykker.

Indsatserne inden for de to brancher synes som allerede nævnt at have svært ved at nå ud til virksomhederne. Det, at der har været indsatser på flere samtidige ulykkesområder, synes umiddelbart ikke at have bidraget til en orkestrering eller synergi i indsatser, som har betydet, at indsatserne er kommet bedre ud til virksomhederne – men vi kan heller ikke sige, at det har skadet.

På den måde har indsatserne inden for de to brancheområder ikke for alvor skabt ny viden om, hvordan man skal nå ud til små virksomheder i enkeltbrancher og dermed heller ikke skabt en model for, hvordan man kan nå virksomhederne for at påvirke dem til at gøre en indsats for at reducere ulykkesrisiko.

Vi har i vores udvælgelse ikke 'ramt ind' i virksomheder, som har haft alvorlige ulykker inden for de seneste år. Vi kan derfor ikke vide, om modtagelse af indsatserne ville være anderledes i denne målgruppe. Men for det første er indsatserne i Knæk Kurven heller ikke kun målrettet virksomheder, som har haft alvorlige ulykker, og for det andet vil det stadig kræve, at virksomhederne med alvorlige ulykker får kendskab til indsatserne, og undersøgelsen viser, at mange virksomheder ikke har kendskab hertil.

## Resultater fra interviewundersøgelsen

Ud fra interviewundersøgelsen er det vanskeligt at spore en effekt af Knæk Kurven og det branchespecifikke informationsmateriale rettet til tømrer- og snedkervirksomheder og til el-virksomheder. Kendskabet er for de fleste materialer begrænset og blandt de, som kender det, anvendes det i mindre omfang. Endvidere er virksomhedernes vurdering af materialernes betydning for sikkerhedsarbejdet beskednen.

Virksomhederne arbejder dog med ulykkesforebyggelse inden for et eller flere af de i handleplanen prioriterede risikoområder - uden direkte tilknytning til handleplanen - og der er mange eksempler på god sikkerhedsmæssig praksis. Dette indikerer, at nogle virksomheder i forvejen arbejder med de emner og i nogle tilfælde også på det sikkerhedsniveau, som Knæk Kurven har stræbt efter. Det indikerer endvidere, at de prioriterede branchespecifikke risikoområder reelt er relevante for virksomhederne, og at det derfor også har været relevant at

fremstille og formidle oplysningsmateriale til branchen, selvom kendskabet til materialerne synes beskedent.

De interviewede virksomheder opfatter sig ikke som oplagt målgruppe for indsatserne i handleplanen. De oplever ikke, at arbejdsulykker er et problem i deres virksomhed. En arbejdsulykke er med virksomhedernes syn en ulykke, som indebærer behandling af den tilskadedekomne og fravær ud over tilskadedekomstdagen, og den type arbejdsulykker har virksomhederne ikke haft i flere år. Mindre ulykker som fx snitskader forekommer jævnligt i virksomhederne, men disse opfattes overvejende som hændelige uheld og dermed ikke som egentlige ulykker, der kan forebygges.

Selv om ulykkesincidensen blandt små virksomheder i de to brancher er høj sammenlignet med større virksomheder, så vil mange af virksomhederne ikke have haft ulykker i flere år, netop fordi, de har få ansatte. Dette forhold er ikke overraskende med til, at selve argumentet om at undgå ulykker ikke vinder genklang i forhold til de konkrete erfaringer i virksomhederne.

Ingen af virksomhederne ved, at der er sat fokus på specifikke ulykkesområder i de to brancher, og de har et begrænset kendskab til det informationsmateriale, der er relateret til disse områder. Tømrer- og snedkervirksomhederne kender ikke - eller kun i begrænset omfang - den udarbejdede plakat og videoerne, mens kun nogle af el-virksomhederne kender sikkerhedshåndbogen. Bortset fra en af virksomhederne er der ingen virksomheder, som oplever, at informationsmaterialet har haft betydning for deres ulykkesforebyggende arbejde. Undtagelsen er to el-virksomheder, som har gjort sikkerhedshåndbogen til virksomhedens standard for, hvordan arbejdet udføres sikkerhedsmæssigt forsvarligt.

Der kan være mange grunde til det niveau af ulykkesforebyggelse og sikkerhedsarbejde, som vi møder i virksomhederne. Tilgængelighed af tekniske hjælpemidler og virksomhedernes bevidsthed om sammenhæng mellem indtjening og arbejdsmiljø kan være en del af forklaringen, ligesom det er sandsynligt, at virksomheder, som indvilliger i at deltage i denne evaluering, ligger i den bedre ende i forhold til ulykkesforebyggelse.

Der kan også være mere indirekte påvirkninger fra Knæk Kurven, som har betydet, at nogle af virksomhederne i forvejen arbejder med de udvalgte branchespecifikke problemstillinger. Det ligger uden for evalueringens fokus at afdække de indirekte informationsveje, men det kan fx spille en rolle, at parterne er gået sammen om indsatsen, samt at viden om aktuelle forebyggelsesniveauer spredes mellem virksomheder, fx når små virksomheder arbejder for store virksomheder, eller når medarbejdere skifter ansættelsesforhold. Fra nærværende undersøgelse ved vi, at partssamarbejdet af virksomhederne vægtes positivt og giver handleplanen legitimitet.

Undersøgelsen viser, at mange virksomheder løser problemer, når de opstår. Det drejer sig både om problemer relateret til arbejdets udførelse og sikkerhedsproblemer. Det betyder, at virksomhederne finder løsninger i situationen på stedet og eventuelt i dialog med mester. 'Her og nu'-problemløsning er vanskeligt at ramme med informationskampagner, fordi det forudsætter en vis samtidighed mellem kendskab til informationsmaterialet og problemets opståen, at informationsmaterialets løsninger er let oversættelige i forhold til de konkrete



problemer, og at man ved, hvordan man finder kampagnen/informationsmaterialet. Fra undersøgelsen ved vi, at en stor del af virksomhederne giver udtryk for, at de sjældent eller ikke leder efter information om forebyggelse af ulykker.

Undersøgelsen har talt med flest ledere, og flere af dem efterlyser indsatser, som de enten nemmere kan bringe ud til medarbejderne eller indsatser, som henvender sig mere direkte til medarbejderne.

#### **Korte statements fra interviewundersøgelsen:**

- El-virksomhederne opfatter strøm- og el-sikkerhed, ergonomisk arbejdsmiljø (dårlige arbejdsstillinger og tunge løft) og fald fra stiger som de væsentligste ulykkesområder.
- De risikoområder, som el-virksomhederne har størst fokus på, er at sørge for at arbejde spændingsfrit samt ergonomisk korrekt.
- De forebyggelsesområder, som el-virksomhederne har størst fokus på, er kendetegnede ved, at de beskytter medarbejderne og reducerer de risici, som medarbejderne typisk kommer ud for og dermed højner sikkerheden. Forebyggelsesområderne er dog også motiverede af lovgivningen og af autorisationsordninger inden for elbranchen. Endvidere er de motiverede af økonomiske incitament, idet sikkerhedsarbejdet/forebyggelsen er med til at gøre arbejdet mere effektivt og er med til at forebygge sygefravær pga. smerter og ulykker.
- De risikoområder, som tømrer- og snedkervirksomhederne har størst fokus på, er at undgå rod og uorden, fald fra højder herunder arbejde på arbejdsplatform frem for på stige, tunge løft samt integrering af sikkerhed i planlægning af arbejdet.
- De forebyggelsesområder, som tømrer- og snedkervirksomhederne har størst fokus på, er karakteriseret ved, at der er et økonomisk incitament for virksomhederne i form af mere effektive arbejdsprocesser, mindre tids- og materialespil og relationen til kunderne eller virksomhedens image. Sidstnævnte gælder især i forhold til orden og ryddelighed på arbejdspladsen/byggepladsen.

Generelt er det fremmende for virksomhedernes sikkerhedsarbejde, når mester kan se både en økonomisk og en sikkerhedsmæssig fordel i at prioritere sikkerheden.

### **Resultater fra spørgeskemaundersøgelsen**

Henholdsvis 201 el-virksomheder og 219 tømrer- og snedkervirksomheder primært med under 20 ansatte er interviewet pr. telefon ud fra et spørgeskema med faste svarkategorier. Der er primært opnået interview med ejer/leder og sekundært med medarbejdere.

#### **El-virksomheder**

Målingen af fokus på de enkelte ulykkesforebyggende områder er et forsøg på at måle en effekt af indsatserne inden for Knæk Kurven, men vi har ikke spurgt ind til om virksomhedens indsats direkte kan henføres til indsatser fra Knæk Kurven. Samlet set kan det ud fra de indsamlede data konkluderes, at mange kender til Sikkerhedshåndbogen, men at der er forholdsvis få, som har gjort en særlig indsats inden for de seneste år (11-28 procent afhængig af indsatsområde).

Blandt el-virksomheder har 73 procent allerede haft eller fået et særligt fokus på mindst et ud af 10 mulige ulykkesområder inden for de seneste to år, og 27 procent har ikke haft fokus på nogen af områderne. 29 procent har fået eller haft fokus på mange af de 10 ulykkesområder.

Tilsvarende har 52 procent fået et særligt fokus på mindst et ud af 10 mulige ulykkesområder inden for de seneste to år.

Særligt fokus kan opdeles efter, om det er opstået inden for de seneste to år, eller om virksomheden oplever, at den i forvejen havde fokus. 11-28 procent (afhængig af det enkelte indsatsområde) har haft et særligt fokus inden for de seneste to år, mens 17-34 procent i forvejen havde et stort fokus.

El-arbejde er det område, hvor der har været størst fokus i forvejen. Arbejde fra stiger, arbejde fra lift/personløfter samt rod og uorden er de områder, hvor flest har sat fokus inden for de seneste to år.

To tredjedele af el-virksomhederne kender til sikkerhedshåndbogen 'Gør det nu sikkert'. Lidt under halvdelen kender overordnet til handleplanen Knæk Kurven, mens ganske få kender handleplanen mere indgående.

### **Tømrer- og snedkervirksomheder**

Målingen af fokus på de enkelte ulykkesforebyggende områder er et forsøg på at måle en effekt af indsatserne inden for Knæk Kurven, men vi har ikke spurgt ind til, om virksomhedens indsats direkte kan henføres til indsatser fra Knæk Kurven. Samlet set kan det ud fra de indsamlede data konkluderes, at forholdsvis få kender til de enkelte indsatser inden for tømrer- og snedkerområdet, og at der er forholdsvis få, som har gjort en særlig indsats inden for de seneste år (11-31 procent afhængig af indsatsområde).

Blandt tømrer- og snedkervirksomheder har 82 procent haft eller fået et særligt fokus på mindst et ud af 10 ulykkesområder inden for de seneste to år, og 18 procent har ikke haft fokus på nogen af områderne. 36 procent har fået eller haft fokus på mange af de 10 ulykkesområder.

Særligt fokus kan opdeles efter, om det er opstået inden for de seneste to år, eller om virksomheden oplever, at den i forvejen havde fokus. 11-31 procent (afhængig af indsatsområde) har haft et særligt fokus inden for de seneste to år, mens 24-38 procent i forvejen havde et stort fokus.

Størst fokus har der været på opsætning af stillads og nedstyrtningsfare, montage af døre og vinduer samt rod og uorden.

Inden for tømrer- og snedkerområdet kender mellem 6-17 procent til plakat og videofilm, mens 34 procent kender til træsektionens logo for Knæk Kurven (der kan ses som et kampanjesymbol), 39 procent ved, at der findes en handlingsplan, der hedder Knæk Kurven, og 5 procent kender til indholdet af handlingsplanen.

### **Fælles for de to brancher**

Blandt de virksomheder, inden for de to brancher, som inden for de sidste to år har gjort en særlig indsats inden for et eller flere af de prioriterede ulykkesområder, er motivationen næsten for alles vedkommende, 'at de ønsker at have et godt arbejdsmiljø', men omkring halvdelelen svarer, at indsatsen skyldes, 'at de fik ny viden om sikkerhed og forebyggelse'. Påbud fra Arbejdstilsynet, en arbejdsulykke eller APV-arbejdet har også en motiverende betydning, men det er noget mindre.

De virksomheder som har haft en eller flere indsatser rapporterer, har især haft udbytte i form af sikkerhedsadfærdsændringer og bevidsthed samt forbedret planlægning. Til sammenligning er der få, som rapporterer, at effekten har været færre nærved-ulykker eller færre ulykker.

### **1.3 Diskussion og anbefalinger**

Med udgangspunkt i, at evalueringen viser, at informationsindsatserne ikke i tilstrækkelig omfang kommer ud til virksomhederne, kan det være en god idé, hvis fremtidige informationskampagner befinder sig på medarbejdernes mobiltelefoner i form af apps mv. Medarbejdere anvender i stigende grad smartphonens kamerafunktion til at beskrive og kommunikere med ledelsen om de problemer, de støder ind i, i dagligdagen.

Viden om informationskampagner tilsendes typisk til virksomhedernes leder fx via nyhedsbrev fra arbejdsgiverorganisationerne eller tilsendes i fysisk form som fx plakat og håndbog. Informationskampagnerne viser 'rigtige' måder og i nogle tilfælde 'forkerte' måder at arbejde på, men giver ingen anvisninger på, hvordan denne viden kan videreformidles til medarbejderne, herunder en beskrivelse af metoder og processer til at få engageret medarbejderne i sikkerhedsarbejdet og i at udføre arbejdet sikkerhedsmæssigt korrekt.

En anden udfordring er, om nogen i virksomhederne føler sig forpligtet til eller føler ejerskab for at få videreformidlet viden fra informationskampagnen ud i organisationen. Selv om det overvejende er lederne, der får viden, ser flere af lederne ikke, at de har en rolle i at give viden videre til medarbejderne. I virksomhederne har arbejdsmiljørepræsentanten kun i få tilfælde en central rolle i ulykkesforebyggelsen, og medarbejderne er generelt ikke opsøgende i forhold til at få ny viden på dette felt, dog vil de ofte gerne have adgang til det nyeste håndværktøj.

At lederne ikke oplever det som deres rolle at videreformidle kan både skyldes manglende motivation, og at de er usikre på, hvordan de skal formidle videre. Evalueringen tyder på, at det er en blanding af begge dele. Nogle af lederne mener, at det er en fejl, at informationsmaterialer sendes til dem og ikke til medarbejderne, og de reflekterer ikke over deres ansvar i sikkerhedsarbejdet. Andre ledere giver udtryk for, at det er vanskeligt at skabe engagement for arbejdsmiljø. Her vil det sikkert være en hjælp, hvis informationsmaterialet samtidig indeholdt metoder til, hvordan materialet kan formidles videre samt en argumentation for, hvorfor det er vigtigt, at lederen formidler videre.

Informationsmateriale til ledelsen i form af et nyhedsbrev formidles ofte på en sådan måde, at det ikke umiddelbart kan videresendes til medarbejderne, fordi det ikke er muligt at adskille den del, som handler om arbejdsmiljø, der med fordel kan formidles videre, med den

del, som indeholder informationer til virksomhedslederen om emner, som kun er rettet til lederen. Det peger på, at fx nyhedsbreve kunne formidles i en form, hvor det er muligt at trække en rubrik ud og formidle den videre uden at bringe hele nyhedsbrevet videre.

En teoretisk forståelse hentet fra Donald Schön<sup>1</sup>, som opererer med viden i praksis (vores rutinerede udførelse af arbejdet), refleksion i praksis (mens vi arbejder) og refleksion over praksis (adskilt fra udførelse af arbejdet), kan give indsigt til problemstillingerne om at formidle informationer og diskutere arbejdsmiljø i virksomhederne:

- Fx er arbejde med sav en rutinemæssig praksis for de fleste tømrere, og det kan være en udfordring for en leder at 'blande sig' i en medarbejders måde at håndtere saven. Det svarer lidt til at stoppe en person på vejen og sige: *'jeg kan se, du cykler i et for højt gear'*. Begge former for indgriben vil blive oplevet som en utidig indgriben i retten til at have sin egen praksis. Der er derfor brug for metoder til at gøre det muligt at tage den form for diskussioner i håndværksbranchen.
- Refleksionen over praksis kan ske blandt håndværkere over en kop kaffe eller sammen med lederen. Den kan også ske fx ved den årlige drøftelse eller med møder mellem alle ansatte og ledelsen. Evalueringen tyder på, at både AMO-arbejdet og de fælles møder lider under, at de ikke for alvor fører til diskussioner af ulykkesforebyggelse. Også her er der brug for metoder til, hvordan AMR og ledelse kan nå frem til givtige diskussioner af, hvad der er aktuelle ulykkesrisici, og hvordan de kan forebygges.
- Evalueringen tyder på, at der foregår mange konkrete refleksioner i praksis hos de enkelte håndværkere, og nogle af dem fører fx til en kort samtale med mester om, hvordan arbejdet kan/skal udføres, hvilket kan betegnes som refleksion over praksis.

#### 1.4 Virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde - refleksion

Antagelsen er, at en virksomheds niveau i arbejdsmiljøindsats og ulykkesforebyggelse hænger sammen med graden af systematisk arbejdsmiljøarbejde på virksomheden. I den tværgående analyse har vi derfor set på, hvordan arbejdsmiljøarbejdet udspiller sig i hverdagen, i arbejdsmiljøorganisationen og gennem involvering af medarbejdergruppen. Evalueringen viser, at rammerne for arbejdsmiljøarbejdet i små virksomheder ofte er begrænsede af, at de ansatte ikke mødes kontinuerligt i hverdagen, idet de i lange perioder møder op på den arbejdsplads/byggeplads, hvor de skal arbejde. Endvidere har virksomhederne sjældent etableret et egentligt mødeforum, hvor arbejdsmiljø eksplicit kan være med på dagsordenen.

##### **Arbejdsmiljøarbejdet i hverdagen** (*refleksion i praksis*)

De aktører, som oplagt har en rolle i arbejdsmiljøarbejdet i hverdagen, er arbejdsmiljørepræsentanten og lederen. De har viden, kompetencer og formel legitimitet til umiddelbart at tage arbejdsmiljøforhold op, som de finder uhensigtsmæssige eller farlige, og de kan iværk-

---

<sup>1</sup> Donald A. Schön, Den reflekterende praktiker, Klim 2001

sætte løsninger i situationen - i stedet for at vente på næste møde i arbejdsmiljøorganisationen. I 19 ud af de 26 casevirksomheder er der pga. virksomhedernes størrelse krav om, at der skal være en arbejdsmiljørepræsentant, og det generelle billede er, at disse virksomheder også har arbejdsmiljørepræsentant. Evalueringen viser eksempler på arbejdsmiljørepræsentanterne som tager arbejdsmiljøspørgsmål op i hverdagen. Det drejer sig specielt om arbejdsmiljøproblemer i forbindelse med manglende eller defekt udstyr og hjælpemidler. Der fortælles om en arbejdsmiljørepræsentant, som har hyppige mail- og SMS-kontakter med lederen om konkrete arbejdsmiljøproblemer, som han ønsker ledelsens stillingtagen til. En anden arbejdsmiljørepræsentant ringer jævnligt til kolleger, som arbejder på andre byggepladser, for at forhøre sig om de har det rette udstyr, og er der problemer bringer han dem videre til lederen. Det synes ikke ud fra denne undersøgelse at være normen, at arbejdsmiljørepræsentanten oplever, at de har en rolle i forhold til arbejdspladsens sikkerhedskultur. Arbejdsmiljørepræsentanterne 'blander sig ikke i', hvordan kollegerne udfører deres arbejde, herunder om de tager risici, anvender hjælpemidler, værnemidler mv.

Det er forskelligt, i hvilken grad lederne tager arbejdsmiljøspørgsmål op i hverdagen. Der er ledere, som er bevidste om deres rolle i forhold til sikkerhedskulturen. De ved, at de betyder noget, at de som ledere interesserer sig for sikkerhedsadfærden, og de påpeger u hensigtsmæssig adfærd, når de møder den. En leder udtrykker det således, *'når vi peger fingre ad medarbejderne, er der altid tre fingre, som peger mod os selv'*. Enkelte ledere fortæller også om, hvordan de bidrager til at løse konkrete arbejdsmiljøproblemer i hverdagen, fx hvis de ansatte mangler et værktøj eller et hjælpemiddel.

Evalueringen viser også en anden type ledere. De er kendetegnet ved, at de mener, at sikkerhedsadfærden er medarbejdernes eget ansvar. De mener, at medarbejderne som uddannede ved, hvordan arbejdet skal udføres, og at det ikke er ledelsens opgave at blande sig i, hvordan arbejdet udføres. Virksomhederne mener generelt, at de har de hjælpemidler og værnemidler, der behøves, men denne type leder følger ikke op på, om de anvendes eller ej. En leder giver udtryk for en vis magtesløshed i forhold til medarbejdernes adfærd. Han mener, at *'hvis man kunne fjerne medarbejdernes ligegyldighed, ville ingen komme til skade'*. Evalueringen viser også et eksempel på en leder, som på den ene side giver medarbejderne vide rammer for og stor selvbestemmelse i forhold til indkøb af hjælpemidler og redskaber, men på den anden side ikke følger op på, hvad der bliver købt, og hvordan udstyret bliver anvendt. Det betyder, at der er risiko for, at der udvikler sig en vis grad af 'autonom' arbejdsmiljøkultur med uens standard for udstyr og adfærd.

En generel erfaring er, at når lederne modtager information om arbejdsmiljø via nyhedsbreve, ser de det ikke som deres opgave at videreformidle denne viden til medarbejderne.

Ud fra Schön's teori kan arbejdsmiljørepræsentantens og lederens varetagelse af arbejdsmiljøet i hverdagen betragtes som en anledning til 'refleksion i praksis', dvs. at leder og arbejdsmiljørepræsentant reflekterer over kollegers og egen arbejdsmiljøpraksis, mens de udfører arbejdet. Evalueringen tyder på, at arbejdsmiljørepræsentanternes refleksion over arbejdsmiljøarbejdet i hverdagen sjældent bringes ind i fællesskabet, mens det er forskelligt, i hvilken grad lederne bidrager til den kollektive refleksion i praksis i hverdagen.

### **Arbejdsmiljøarbejdet i arbejdsmiljøorganisationen og involvering af medarbejderne (refleksion over praksis)**

Enkelte virksomheder fortæller med begejstring om arbejdet i arbejdsmiljøorganisationen. Fælles for disse virksomheder er, at ledelsen prioriterer arbejdsmiljøet, og at de har ansat en person med særligt ansvar for arbejdsmiljøarbejdet - enten en leder eller en arbejdsmiljø-/HR-konsulent (som også varetager andre opgaver). Flere af de arbejdsmiljøansvarlige har erfaring fra andre brancher, men er nye i byggebranchen. En virksomhed har oplevet et stort løft af arbejdsmiljøarbejdet efter ansættelse af en konsulent 'udefra'. De har slået arbejdsmiljø- og samarbejdsudvalg sammen og oplever, at der er kommet styr på dagsordenen, at de har gode drøftelser og er i stand til at træffe beslutning og følge op. Samtidig giver virksomheden udtryk for, at stemningen på møderne er blevet meget bedre, og at det bidrager til større engagement og ansvarstagen. Ellers er omdrejningspunktet for arbejdsmiljøorganisationens arbejde arbejdspladsvurderingen.

Der er også et eksempel på virksomheder, som køber ekstern konsulent til at få lavet det formelle arbejdsmiljøarbejde, dvs. at den årlige drøftelse og APV koblet sammen med en årlig ekstern audit 'Udlificering' af det formelle arbejdsmiljøarbejde eventuelt kan være på bekostning af engagement og inddragelse af arbejdsmiljøorganisationen samt læring i virksomheden.

#### **Involvering af medarbejdergruppen i arbejdsmiljøarbejdet**

Involvering af medarbejdergruppen i arbejdsmiljødrøftelser og i forbedring af arbejdsmiljøet sker i begrænset omfang. I forbindelse med APV bidrager medarbejderne til kortlægning af arbejdsmiljøet, men det sker typisk via spørgeskemaer eller tjeklister og ikke i en kollektiv proces, hvor medarbejderne kan reflektere sammen.

Bortset fra enkelte virksomheder holder virksomhederne ikke møder, hvor arbejdsmiljøet er eksplicit på dagsordenen. En leder giver udtryk for, at han har forsøgt at samle medarbejderne om arbejdsmiljø, men han oplever ikke, at medarbejderne engagerer sig eller kommer frem med problemstillinger. Det frustrerer lederen, og han efterlyser metode til at motivere medarbejderne.

En anden leder samler medarbejderne i forbindelse med arbejdspladsvurderingen, han oplever, at der kan komme relevante diskussioner op, men ofte er medarbejderne mere interesserede i kataloger med nye værktøjer end i arbejdsmiljøspørgsmål.

I Schön's perspektiv rummer arbejdet i arbejdsmiljøorganisationen og involvering af medarbejdergruppen i arbejdsmiljøarbejdet en mulighed for at 'reflektere over praksis'. Evalueringen tyder på, at en sådan refleksion sker i nogle casevirksomheders arbejdsmiljøorganisation. En fremmede faktor for, at det sker, er, at der kommer 'nye øjne' på virksomhedens arbejdsmiljøarbejde, og at virksomheden har en ansat med særligt ansvar for arbejdsmiljøarbejdet. Evalueringen tyder på, at rammerne for og interessen for fælles refleksion over praksis i medarbejdergruppen er begrænsede i casevirksomhederne.

## 1.5 Læsevejledning

Rapporten er disponeret således at kapitel 2 handler om de undersøgelsesspørgsmål, som vi har stillet samt metode og en præsentation af de prioriterede indsatsområder for at forebygge ulykker inden for de to brancher.

Kapitel 3 præsenterer resultater af interviewundersøgelsen på tømrer- og snedkerområdet.

Kapitel 4 præsenterer resultater af interviewundersøgelsen på el-området.

Kapitel 5 præsenterer spørgeskemaundersøgelsen for både el-virksomheder og for tømrer- og snedkervirksomheder.

## 2 METODE, UNDERSØGELSESSPØRGSMÅL OG INDSATSER

### 2.1 Virksomhedsbesøg og interview

#### Undersøgelsesmetode og cases

Der indgår 26 virksomheder i den kvalitative evaluering. Virksomhederne er blevet udvalgt blandt de virksomheder, der i den kvantitative telefoninterviewundersøgelse havde sagt ja til at få et besøg og blive interviewet i forbindelse med den kvalitative undersøgelse.

Vi har af hensyn til at begrænse vores transporttid primært udvalgt virksomheder, som er inden for rimelig geografisk afstand af henholdsvis Sydøstjylland og København. Endvidere har vi udvalgt virksomhederne sådan, at vi primært har kontaktet de virksomheder, som i spørgeskemaundersøgelsen enten havde svaret ja til, at de havde haft en særlig indsats på de brancherrettede ulykkesområder, eller at de i forvejen havde en indsats på områderne.

Fokus i interviewene har været at få afdækket:

- Virksomhedernes kendskab til handleplanen Knæk Kurven, herunder de i handleplanen prioriterede risikoområder og det informationsmateriale, som er udarbejdet i forbindelse med handleplanen.
- Virksomhedernes oplevelse af, hvor relevante arbejdsulykker er i deres virksomhed.
- Virksomhedernes egen indsats for at forebygge arbejdsulykker i forbindelse med de prioriterede risikoområder, herunder hvad virksomhederne har gjort for at forebygge arbejdsulykker, hvorfor de har gjort det, og hvilket udbytte virksomhederne har fået af indsatsen.
- Virksomhedernes øvrige ulykkesforebyggende arbejde, herunder integrering af sikkerhed i planlægning af arbejdet.
- Begrundelser for og gevinster af at arbejde med ulykkesforebyggelse
- Virksomhedernes oplevelse af betydningen af Knæk Kurven for deres ulykkesforebyggende arbejde.

Som det fremgår af tabel 2.1 er cases ligeligt fordelt på tømrer- og snedkervirksomheder og el-virksomheder. Tabellen viser endvidere, at både ledere og medarbejdere har bidraget som informanter, dog med overvægt af ledere. De deltagende ledere har i størsteparten været virksomhedens ejer, og to af informanterne har været ejerens hustru (i tabellen opgjort som ledere). I tømrer- og snedkervirksomhederne har seks medarbejdere bidraget til undersøgelsen, heraf fire lærlinge og to svende, mens kun to medarbejdere har bidraget til undersøgelsen inden for el-virksomhederne.

| <b>TABEL 2.1: ANTAL CASES FORDELT PÅ BRANCHE OG INFORMANTER FORDELT PÅ LEDERE OG MEDARBEJDERE</b> |             |              |                             |
|---|-------------|--------------|-----------------------------|
|   | Antal cases | Antal ledere | Antal medarbejdere/lærlinge |
| Tømrer- og snedkervirksomheder  | 13          | 13           | 6                           |
| El-virksomheder   | 13          | 15           | 1                           |
| I alt   | 26          | 28           | 7                           |



Evaluators ønske, da vi indgik interviewaftalerne var, at både leder og medarbejdere deltog i interviewet, men dette ønske blev kun efterkommet af få virksomheder. Casebesøgene foregik oftest på virksomhedens hjemadresse, og medarbejderne befandt sig typisk ude på byggepladserne. Lederne prioriterede ikke at tage medarbejdere ud af produktionen for at deltage i et interview.

Tabel 2.2 viser virksomheder fordelt på størrelse. Hovedparten af casene har mellem 1-19 ansatte. I virksomheder med mere end 19 ansatte er antallet af ansatte tæt på kategoriens nedre grænse (20 ansatte). De helt små virksomheder (1-4 ansatte) er repræsenteret ved to tømrervirksomheder.

| <b>TABEL 2.2: BRANCHE OG VIRKSOMHEDSSTØRRELSE</b> |     |     |       |                         |
|---|-----|-----|-------|-------------------------|
| Antal ansatte                                     | 1-4 | 5-9 | 10-19 | 20 +                    |
| Tømrer- og snedkervirksomheder                    | 2   | 3   | 5     | 3 (20; 20; 23 ansatte)  |
| El-virksomheder                                   | 0   | 2   | 7     | 4 (21; 25; 25; 70 ans.) |
| I alt   | 2   | 5   | 12    | 7                       |

## 2.2 Spørgeskema til virksomheder

Der indgår 201 el-virksomheder og 219 tømrer- og snedkervirksomheder i undersøgelsen. Undersøgelsen er gennemført som en telefoninterviewundersøgelse, hvor interviewer har interviewet ud fra et spørgeskema med overvejende faste svarkategorier.

Dansk Byggeri og Tekniq har stillet data om virksomheder til rådighed. Det er søgt at udvælge virksomheder i segmenterne 1-9 ansatte og 10-19 samt at sprede interview mellem virksomhedens leder og AMR/medarbejder<sup>2</sup>.

### Virksomhedsstørrelse

Nogle virksomheder viste sig at have flere ansatte end forventet, men set i forhold til, at det var svært at formå virksomhederne til at deltage i undersøgelsen, valgte vi også at inkludere dem med over 20 ansatte, når de først havde accepteret at deltage i interviewet. 80 procent eller flere af de interviewede fra de to brancher har dog 20 ansatte eller derunder og kan betragtes som små virksomheder.

---

<sup>2</sup> Tekniq og Dansk Byggeri har estimeret antal ansatte ud fra lønsumsindberetning, hvilket i nogle tilfælde ikke synes at være en hel præcis metode til at udregne antal ansatte

## Type af arbejdsopgaver

Der er få tømrer- og snedkervirksomheder, der angiver, at de kun har spjældarbejde, en tredjedel har primært nybyg eller større renoveringsopgaver og over halvdelen har begge former. Blandt el-virksomheder er der få, som primært har nybyg og større renoveringsopgaver, under en fjerdedel som kun har spjældarbejde, mens langt hovedparten har begge former.

## Respondentens rolle

De fleste respondenter i begge brancher er ledere. Der er spurgt om at få adgang til at interviewe medarbejdere, men det har i sig selv været en udfordring at få mulighed for at gennemføre interviews, og en mester/leder synes ofte, at det er bedre at forstyrre ham end en medarbejder.

| TABEL 2.3 RESPONDENTER FORDELT EFTER VIRKSOMHEDSSTØRRELSE, ARBEJDSOPGAVER OG ROLLE I VIRKSOMHEDEN |  |       |       |                |       |
|---|--|-------|-------|----------------|-------|
|   |  | El    |       | Tømrer/snedker |       |
|   |  | Antal | Andel | Antal          | Andel |
| Respondentens rolle i virksomheden  | Ejer eller leder                         | 157   | 78 %  | 183            | 84 %  |
|   | Medarbejder                              | 44    | 22 %  | 36             | 16 %  |
| Type arbejdsopgaver   | Nybyg og/eller større renoveringsopgaver | 10    | 5 %   | 71             | 32 %  |
|   | Spjældarbejde                            | 44    | 22 %  | 27             | 12 %  |
|   | Både nybyg og spjældarbejde              | 147   | 73 %  | 121            | 55 %  |
| Virksomhedstørrelse   | 0-9 ansatte                              | 94    | 46 %  | 138            | 63 %  |
|   | 10-19 ansatte                            | 69    | 34 %  | 38             | 17 %  |
|   | 20-34 ansatte                            | 32    | 16 %  | 43             | 20 %  |
|   | 35+ ansatte                              | 6     | 3 %   | 0              | 0 %   |
|   | I alt                                    | 201   | 100 % | 219            | 100 % |

## 2.3 Indsatser – tømrer- og snedkervirksomheder

På trods af en langvarig indsats med at forebygge ulykker i tømrer- og snedkervirksomhederne stod branchen i 2011 for 22 procent af de alvorlige arbejdsulykker i bygge- og anlægsbranchen. Arbejdstilsynets analyse af anmeldte alvorlige arbejdsulykker fra 2007-2011 viser, at de fem hyppigste ulykker inden for tømrer- og snedkervirksomheder er:

- Lodret bevægelse, fald, stødt på/mod
- Kontakt med skærende genstand (kniv eller klinge)
- Akut overbelastning ved løft
- Akut overbelastning ved vridning/drejning

- Andre typer fald, stød imod en stationær genstand

Arbejdstilsynets analyse viser endvidere, at ulykkerne oftest sker i forbindelse med arbejde på tage med hældning og etablering af tagkonstruktioner; arbejde med facadelukning og indvendig beklædning; arbejde og færdsel på stige; rod, uorden og ujævnt underlag samt manuel håndtering, herunder bæring af materialer. På baggrund af Arbejdstilsynets analyse er Knæk Kurvens indsatser i forhold til tømrere/snedkere rettet mod følgende risikoområder:

- Nedstyrtningsfare fra arbejde på tag
- Arbejde på arbejdsplatforme frem for på stige
- Sikker brug af rundsav
- Rod og uorden

Indsatserne specifikt rettet mod tømrer- og snedkervirksomheder er følgende informationsmaterialer:

- En plakat om sikkert arbejde med rundsav. Plakaten viser tre rigtige og tre forkerte måder at anvende en rundsav på
- Tre videoklip, som illustrerer, hvordan man arbejder sikkert med en rundsav. Forebyggelse af ulykker med kapsav, forebyggelse af ulykker med bordsav og forebyggelse af ulykker med rundsav generelt
- Videoklip om opsætning af bukkestillads
- Videoklip om orden og ryddelighed

## 2.4 Indsatser – el-virksomheder

På trods af forskellige indsatser i elbranchen gennem en årrække er antallet af arbejdsulykker i branchen stadig for højt. De tidligere indsatser har haft karakter af kampagner byggede på informationsmaterialer og mødeaktiviteter.

Arbejdstilsynets analyse af anmeldte alvorlige arbejdsulykker fra 2007-2011 viser, at følgende ulykker ligger blandt de 'top fem' hyppigste ulykker inden for elbranchen:

- Lodret bevægelse, fald, stødt på/mod
- Akut overbelastning ved vridning/drejning
- Andre typer fald, stød imod en stationær genstand
- Akut overbelastning ved løft
- Vandret bevægelse, stødt på/mod

Arbejdstilsynets analyse viser endvidere, at ulykkerne oftest sker i forbindelse med følgende arbejds gange:

- Arbejde fra stige
- Færden og bæring af materialer
- Løft og træk under stor kraftanvendelse

På baggrund af Arbejdstilsynets analyse er Knæk Kurvens indsatser i forhold til elbranchen rettet mod følgende risikoområder:

- Fald fra højden
- Færden og bæring af materialer
- Løft og træk under stor kraftanvendelse
- El-arbejde uden strøm, om nødvendigt som L-AUS-arbejde

Med Knæk Kurven har det været ønsket at udarbejde et brancherettet materiale, hvor sikkerhed og ergonomi er udgangspunktet, og hvor der vil være fokus på instruktion af medarbejderne, idet instruktionen af medarbejdere ofte er mangelfuld.

De aktiviteter, der er sat i gang inden for elbranchen er følgende:

- Udarbejdelse af materiale i form af en håndbog ”Gør det nu sikkert” med fokus på fald fra højden, færden og bæring af materialer, løft og træk under stor kraftanvendelse, samt at el-arbejdet skal udføres uden spænding om nødvendigt som L-AUS-arbejde. I materialet er der også information om APV. Håndbogen er udarbejdet i et fysisk handy format og er elektronisk tilgængeligt på organisationernes hjemmeside.
- Kampagne om valg af arbejdsmiljørepræsentant i virksomheder med 10 eller flere ansatte. Denne kampagne var dog ikke blevet gennemført, inden evalueringsdataindsamlingen var afsluttet.

## 3 TØMRER/SNEDKERVIRKSOMHEDSBESØG OG INTERVIEW

### 3.1 To billeder af de virksomheder vi har mødt

Case type 2: Begrænset kendskab til Knæk Kurven – Virksomheden løser de problemer, som opstår

Virksomheden har eksisteret siden midten af 1970'erne og har ifølge ejerne ikke haft mange arbejdsulykker. Den sidste alvorlige ulykke skete for 26-27 år siden. Inden for de sidste fem år har de udelukkende haft det, som virksomheden betegner som 'fejl 40' eller 'kvajefejl', hvor folk er kommet til skade, fordi de har dummet sig. Ifølge ejerne er der dog ikke tale om deciderede arbejdsulykker. Næved-ulykker og kvajefejl registreres ikke og kommer derfor sjældent til ledelsens kendskab.

Virksomheden har et begrænset kendskab til Knæk Kurven og det brancherettede materiale. Ejerne har læst om Knæk Kurven i nyhedsbreve fra Dansk Byggeri og i fagblade fra 3F, har set videoen om opsætning af rullestilladser og kender rundsavsplakaten, men ellers kender de ikke materialerne fra Knæk Kurven og de prioriterede ulykkesområder i Knæk Kurven.

Skønt virksomheden ikke kender de prioriterede ulykkesområder i Knæk Kurven, arbejdes der dog med følgende af de prioriterede områder: Fald fra stilladser, arbejde fra platforme samt rod og uorden.

Der arbejdes med fald fra andet niveau, fordi det betragtes som en af de vigtigste ulykkesrisici i branchen. Der arbejdes så vidt muligt fra arbejdsplatforme, fordi arbejdet kan udføres nemmere, mere effektivt og hurtigere. Der arbejdes med rod og uorden, fordi arbejdet er mere effektivt, når man ikke skal have fat i affaldet flere gange, og når det sorteres fra starten.

Udover at have fokus på ovenstående har virksomheden desuden stort fokus på deres værktøj. Medarbejderne får det rigtige værktøj og udstyr, da det medfører, at arbejdet kan udføres bedre, hurtigere og mere sikkert. Der indkøbes fx altid ledningsløst værktøj for at undgå snubleulykker, og inden indkøb vurderes værktøjet i forhold til vægt og vægtbalance for at forebygge nedslidning.

Virksomheden arbejder ikke systematisk med ulykkesforebyggelse. Den har ikke et forum eller nogle faste formelle møder, hvor sikkerhed og arbejdsmiljø diskuteres. Der afholdes dog APV-møder, hvor ulykkesrisici diskuteres, og der afholdes ad-hoc-møder ved behov.

Virksomheden tager problemerne op, efterhånden som de opstår. Hvis en medarbejder eksempelvis ringer ind med et problem, så tager ledelsen hånd om det og løser det på stedet. Der kommunikeres også meget på SMS. Den ene af ejerne kommer desuden ofte på byggepladserne og opfanger, hvis der er (begyndende) udfordringer.

Ejerne mener, at det er fint med en kampagne, der sætter fokus på at reducere arbejdsulykker i branchen, men de er i tvivl om, hvorvidt kampagnen når ud til håndværkerne. De har set nogle få af materialerne, men de tror ikke, at deres medarbejdere har set dem.

Virksomheden vurderer, at deres kendskab til Knæk Kurven ikke har betydning for deres arbejde med forebyggelse af arbejdsulykker.

For begge ejeres vedkommende gælder det, at de forebyggende tiltag ses i et forretningsperspektiv forstået på den måde, at de forbedringer, der indføres, også skal gavne forretningen.

#### Case type 4: Intet kendskab til prioriterede risikoområder og det brancherettede materiale, og virksomheder arbejder i begrænset omfang med ulykkesforebyggelse

Virksomheden fortæller om en arbejdsulykke, hvor en tømrer faldt ned af et stillads og var sygemeldt i en uge. Men ellers oplever virksomheden ikke arbejdsulykker som en relevant problemstilling hos dem. Man taler ikke om arbejdsulykker i virksomheden – hverken til møder eller i dagligdagen. I det hele taget står arbejdsmiljø og ulykker ikke højt på dagsordenen – *'vi gør det der er nødvendigt, vi overholder reglerne, men heller ikke mere'*. Det, der er i fokus for virksomheden, er at få udført arbejdet og få tjent nogle penge – det er i alles interesse.

Det er således ikke en virksomhed, der har fokus på ulykkesforebyggelse. Mesters holdning er, at han ikke blander sig i, hvordan håndværkerne udfører deres arbejde. Han har ansat uddannede håndværkere og går derfor ud fra, at de ved, hvordan arbejdet skal gøres, uden de kommer til skade. Håndværkerne må fx selv vurdere, om de vil bruge stillads eller stige til at udføre en opgave. Maskiner og udstyr bliver tjekket to gange årligt, men ellers mener mester ikke, at det er hans opgave at tjekke, hvordan maskinerne bliver brugt. Hvordan rundsavene bruges er op til den enkelte håndværker. Han kan dog godt finde på at indskærpe, at rundsavene skal renholdelse, fordi savene går i stykker, når de ikke rengøres, og det er der, de farlige situationer opstår. Han kan også påpege orden på pladsen, fordi det er noget, kunden går op i. Men som udgangspunkt er det håndværkernes eget ansvar, hvordan de vil udføre arbejdet.

Mester ved, at Knæk Kurven eksisterer, men hverken han eller håndværkerne kender de prioriterede risikoområder inden for tømrer- og snedkervirksomhederne eller det brancherettede kampagnemateriale. Han ved, at der er kommet noget om Knæk Kurven via nyhedsbrev fra Dansk Byggeri, men han har ikke læst det. Mester har intet kendskab til 'Pas på snitterne'-plakaten eller til videoklippene. Hans holdning er, at materialet bliver sendt til de forkerte, dvs. til ham selv i stedet for til håndværkerne. Skal kampagnen virke, skal materialet sendes til håndværkerne. Det er dem, der i praksis udfører arbejdet, og det er dem, der kan 'knække kurven'. Mester oplever således ikke, at han selv kunne have en rolle i at formidle viden om ulykkesforebyggelse til sine medarbejdere, men stiller tværtimod spørgsmålstejn ved værdien af en kampagne, som formidles til ledere. Han mener, at den rette formidlingskanal ville være gennem 3F og direkte til medlemmerne.

## 3.2 Kendskab til Knæk Kurven og betydning for arbejdsmiljøarbejdet

### Kendskab til Knæk Kurven

Virksomhederne er blevet spurgt, om de kender Knæk Kurven handleplanen, de prioriterede risikoområder og det informationsmateriale, der er udarbejdet i forbindelse med Knæk Kurven handleplanen.

De fleste tømrer- og snedkervirksomheder har hørt om Knæk Kurven (handleplanen) og ved, at den handler om forebyggelse af arbejdsulykker, men udover det er deres detailkendskab begrænset. Virksomhederne ved generelt ikke, at handleplanen har sat fokus på særlige risikoområder (nedstyrtningsfare, arbejde på platform frem for stige, arbejde med rundsav og rod og uorden), eller at der er udarbejdet informationsmaterialer i form af plakater og videoklip i relation til disse risikoområder. Enkelte virksomheder kender dog plakaten 'Pas på snit-terne' og har hængt den op i frokoststuen eller i skurvognen, og enkelte virksomheder abonnerer på papirudgaven af 'Under hjelmene' (som ikke er en indsats under Knæk Kurven, men en BAR-indsats) og har den liggende tilgængelig for medarbejderne. Her fortæller en mester, at det ofte giver anledning til lidt snak om ulykker, når noget lægges ud, men siger i samme sætning, at *"der altid er mere interesse i at læse de nye brochurer fra Carl Ras eller andre værktøjsmagasiner"*. En anden mester fortæller, at informationsmateriale om sikkerhed, der kommer med post, bliver lagt ud til medarbejderne, mens det, der kommer med mail, ikke gør.

Nogle virksomheder fortæller, at de har set videoen om opstilling af bukkestillads. De har set videoen, fordi der er kommet nye lovgivningsmæssige krav til opstilling af bukkestillads, men de forbinder den ikke med Knæk Kurven.

Virksomhederne har typisk fået kendskab til Knæk Kurven gennem nyhedsbreve fra Dansk Byggeri. Flere mestre fortæller, at de skimmer det, der kommer fra Dansk Byggeri igennem, men kun dykker ned i det, der aktuelt er relevant for dem. Holdningen hos nogle mestre er, at de ikke er den rette målgruppe for informationen om ulykkesforebyggelse. De mener, at informationen burde gå til medarbejderne, som disse mestre mener, har det væsentligste ansvar for at undgå ulykker. Få mestre ser det som deres rolle at formidle den viden om ulykkesforebyggelse, de får fra Dansk Byggeri, videre til deres medarbejdere. Følgende er et eksempel på denne opfattelse:

*"Jeg ved, at Knæk Kurven er der, men ser ikke det materiale, der kommer derfra. Det nytter ikke at lave nogle videoer, medmindre de henvender sig og bliver set af de folk, der skal rende med tingene. Nyhedsbrev kommer til mig, der sidder inde på kontoret, ikke til dem der går ude på byggepladsen"*.

Der er også virksomheder, der giver udtryk for, at de har for travlt til at sætte sig ind i alle de informationer, de modtager, og når der skal prioriteres, står sikkerhed ikke øverst på deres dagsorden.

### Betydning for arbejdsmiljøarbejdet

Tømrer- og snedkervirksomhederne giver udtryk for, at Knæk Kurven ikke har haft betydning for deres indsats for at forebygge arbejdsulykker. Virksomhederne kan generelt genkende de i handlingsplanen udpegede risikoområder (nedstyrtningsfarer, arbejde på platform frem

for stige, arbejde med rundsav samt rod og uorden), og de fleste virksomheder har fokus på et eller flere af disse risikoområder. Flere fortæller, at de har haft fokus på forebyggelse af arbejdsulykker i en årrække – også før Knæk Kurven. Nogle virksomheder oplever, at sikkerheden er øget de senere år, og at dette især skyldes udvikling af mere sikkert værktøj, tekniske hjælpemidler og udstyr, og at der blandt mestrene er blevet en større bevidsthed om de økonomiske fordele i at fokusere på sikkerhed. Også lærlingenes fokus på sikkerhed har ifølge nogle mestre betydning for virksomhedernes øgede fokus.

I de virksomheder, hvor materiale, som stammer fra Knæk Kurven, lægges ud til medarbejderne, har materialet betydet, at der er kommet en dialog om ulykker. Selv om disse virksomheder ikke mener, at Knæk Kurven har haft indflydelse på deres ulykkesforebyggende arbejde, og at de ikke har sat konkrete indsatser i værk pga. informationsmaterialet, kan dialogen have smittet af på sikkerhedskulturen. Knæk Kurven kan således have haft en betydning for sikkerhedsarbejdet.

## Opsamling af ønsker

Der er ikke spurgt systematisk til tømrer- og snedkervirksomhedernes ønsker til parterne om, hvad der kan forbedre virksomhedernes ulykkesforebyggende arbejde.

Nedenstående er de ønsker og forslag, som er kommet frem under interviewene. Hvert ønske kommer typisk fra én virksomhed. Der kan således ikke udledes generelle ønsker pga. denne evaluering.

- Forslag om at sætte QR kode på 'Pas på snitterne'-plakaten, som linker direkte til videoklippene om brug af rundsav.
- Mere information om ulykkesforebyggelse til medarbejderne og mindre til lederne. Informationsmateriale fra Knæk Kurven bør sendes direkte til medarbejderne, da mester ikke kan nå at læse alt.
- Information fra Dansk Byggeri udsendes til virksomhederne således, at mester kan videresende det direkte til medarbejderne. Information skal fx ikke være en del af et nyhedsbrev, som indeholder meget andet, der ikke er relevant for medarbejderne.
- Inspiration til, hvordan man afholder møder om sikkerhed og arbejdsmiljø. Nogle virksomheder oplever, at det er vanskeligt at få medarbejderne engagerede, og at møderne ofte bliver en monolog fra ledelsens side.
- Dansk Byggeri bør være mere synlig på byggepladserne. Fx kan det være Dansk Byggeri, som afleverer plakaten og viser videoklippene. Det vil virke bedre end at sende oplysningerne pr. mail/post.
- Konkret og praksisnær rådgivning fra Bam-bus. Ønsker at Bam-bus kommer og fortæller virksomheden, hvad den skal gøre i konkrete situationer.

Flere virksomheder kommenterer plakaten "Pas på snitterne". De mener, at der er fejl i nogle af de rigtige billeder/'de grønne', og at nogle af de forkerte billeder/'røde billeder' er for urealistiske, idet de giver udtryk for, at sådan ville man aldrig udføre arbejdet.

## Sammenfatning

- Virksomhederne ved, at handleplanen Knæk Kurven findes, men har begrænset kendskab til indholdet.



- Virksomhederne har ikke kendskab til, at der er sat fokus på særlige risikoområder inden for deres branche.
- Nogle tømrer- og snedkervirksomheder kender plakaten 'Pas på snitterne', mens det øvrige informationsmateriale (videoklippene) kun i begrænset omfang er kendte.
- Nogle tømrer- og snedkervirksomheder kender dog videoen om opstilling af bukkestillads, og når denne og ikke de andre videoer er kendt, skyldes det formentligt, at der for nylig er kommet nye lovgivningsmæssige krav på området.
- Virksomhederne vurderer, at Knæk Kurven ingen betydning har haft for virksomhedernes ulykkesforebyggende arbejde.
- For de få virksomheder, som har gjort informationsmaterialer tilgængelige for medarbejderne, kan Knæk Kurven have haft en betydning for sikkerhedsadfærden.

### 3.3 Virksomhedernes arbejde med risikoområderne

Inden for tømrer- og snedkervirksomheder sætter Knæk Kurven som tidligere nævnt særlig fokus på risikoområderne: Nedstyrtningsfare fra tagarbejde, arbejde på arbejdsplatform frem for stige, arbejde med rundsav samt rod og uorden.

#### *Virksomhedernes oplevelse af de væsentligste ulykkesrisici*

For at få et billede af virksomhedernes vurdering af ulykkesrisici er virksomhederne blevet spurgt om, hvad de oplever som de væsentligste ulykkesrisici i egen virksomhed.

Mange virksomheder peger på fald fra højden som den væsentligste ulykkesrisiko. Virksomhederne oplever, at risikoen er størst i forbindelse med fald fra tag og stillads, fald til andet niveau og i forbindelse med manglende sikring af dør- og vindueshuller.

Nogle virksomheder nævner tunge løft som væsentligste ulykkesrisiko. Risikoen beskrives især i forbindelse med isætning af vinduer hos private kunder, hvor anvendelse af tekniske hjælpemidler er begrænset af pladsforhold og økonomi, herunder tid til opsætning af stillads og eventuel leje af stillads. En virksomhed forventer, at de tunge løft bliver værre fremover i takt med implementering af krav om, at der skal anvendes vinduer med 3-lags glas.

En virksomhed nævner arbejde med rundsav som den væsentligste risiko. En anden virksomhed mener ikke, at ulykker er forbundet med specielle opgaver, men opstår, når en opgave bliver for rutinepræget, eller hvis en håndværker føler sig utryg. En mester fortæller, at han har haft en tømrer, som har forladt faget pga. højdeskræk.

Som hyppigste ulykke nævner flere virksomheder snitskader ved brug af stanleyknive. En virksomhed uddyber med, at det meste byggemateriale leveres indpakket i pap eller folie, hvilket gør, at der er mere opskæringsarbejde end tidligere. Andre virksomheder siger, at problemet delvist kan løses ved køb af dobbeltbladsknive.

I forhold til de i Knæk Kurvens prioriterede risikoområder er der delvis overlap mellem disse og virksomhedernes vurdering. Det drejer sig om fald- og nedstyrtningsulykker, hvor virksomhederne ikke skelner mellem fald fra tag og fald fra andre arbejdshøjder, herunder stiger og stilladser. Der er også overlap mellem Knæk Kurvens prioriterede områder og virksomhedernes vurdering i forhold til ulykker med arbejde med rundsav. Virksomhederne nævner ikke eksplicit rod og uorden som en væsentlig ulykkesrisiko.

En del virksomheder peger på tunge løft, hvilket ikke er prioriteret i forhold til handleplanens informationskampagne, men som dog er på Arbejdstilsynets top fem liste over ulykkestyper i branchen.

I det følgende fremlægges resultaterne af virksomhedernes besvarelser vedrørende spørgsmålene om, hvordan de arbejder med ulykkesforebyggelse i forhold til de fire prioriterede risikoområder, hvorfor de eventuelt har sat fokus på risikoområdet, og hvilket udbytte virksomhederne har fået ved at arbejde med dette. Endvidere er der et afsnit om virksomhedernes øvrige ulykkesforebyggende arbejde, herunder integrering af sikkerhed i planlægning af arbejdet.

## Virksomhedernes arbejde med nedstyrtningsfare ved tagarbejde

Mange virksomheder fortæller, at de er opmærksomme på at undgå nedstyrtningsulykker, om end de ikke oplever, at de har særligt fokus på nedstyrtningsfare. Virksomhederne skelner ikke mellem risikoen for fald fra tag og andre fald fra højden, fx i forbindelse med færden og arbejde på stillads. En virksomhed har i forbindelse med deres APV-arbejde valgt faldulykker som indsatsområde og har i den forbindelse haft medarbejderne på kursus, anskaffet flere hjælpemidler og faldsikringsudstyr. Denne virksomhed begrundede fokuset på faldulykker med, at en stor del af virksomhedens arbejde udføres i højden.

### **Hvordan arbejdes der med forebyggelse af nedstyrtningsfare?**

Ved arbejde i højden benytter de små tømrer- og snedkervirksomheder typisk stilladser ejet og opstillet af andre virksomheder/stilladsfirmaer, og udsagn i interviewene viser eksempler på, hvordan procedurer og byggemøder kan være med til at forebygge og udbedre faldulykker. En virksomhed fortæller, at de har en fast procedure, hvor formanden tjekker stilladset, inden arbejdet påbegyndes. Er der fejl eller mangler i opsætningen af stilladset fotodokumenteres disse, bygherren kontaktes, og medarbejderne går ikke i gang med arbejdet, før manglerne er udbedret. Virksomheden fortæller, at der har været mange problemer med stilladssikkerheden på en aktuel byggeplads, som er en større renoveringsopgave. Virksomhedens konsekvente procedure har været med til at 'opdrage' stilladsfirmaet. I en anden virksomhed fortæller mester, at han i forbindelse med en aktuel større opgave deltager i byggemøder hver 14. dag, og her bruger han mere end halvdelen af tiden på at diskutere sikkerheden på stilladset, fordi der har været mange sikkerhedsproblemer.

Til arbejde i lavere arbejdshøjder har flere virksomheder deres egne rulle- og bukkestillads, medarbejderne har været på kursus i opstilling af bukkestilladser, og virksomhederne har procedurer for sikkerhedstjek. Nogle virksomheder giver også udtryk for, at de har opprioriteret indkøb af stilladser, så der ikke er mangel på stilladser.

### **Hvorfor arbejdes der med forebyggelse af nedstyrtningsfare?**

Generelt arbejdes der med forebyggelse af nedstyrtningsulykker, fordi virksomhederne er bevidste om, at arbejde i højden er forbundet med ulykkesrisiko, og i nogle virksomheder udgør arbejde i højden en væsentlig del af arbejdet, hvilket øger risikoen.

En mester har tidligere oplevet en del tidsspild, når stilladssikkerheden ikke er i orden. Når medarbejderne starter arbejde på et stillads, som de senere på dagen finder ud af er ufor-svarligt, stoppes arbejdet, og medarbejderne spilder tiden med at stå og vente, og det koster

på mistet produktion. Når virksomheden fra dagens start ved, at et stillads ikke kan benyttes, sætter mester medarbejderne til andre opgaver.

#### **Hvilket udbytte har virksomheden?**

Det udbytte, som nævnes af virksomhederne, er mere sikkert arbejde, færre ulykker og større effektivitet.

#### **Arbejde på arbejdsplatform frem for stige**

Arbejde på arbejdsplatform er et mere sikkert alternativ til arbejde på stiger. Med undtagelse af én virksomhed siger virksomhederne, at de kun i begrænset omfang udfører stigearbejde, og det sker typisk ved små, kortvarige opgaver i private hjem. I en virksomhed er arbejdet dog organiseret således, at de små opgaver og dermed stigearbejdet udføres af de samme medarbejdere hver gang, hvilket gør, at risikoen koncentrerer på de samme personer.

#### **Hvordan arbejdes der med arbejdsplatform?**

Virksomhederne fortæller generelt, at de i størst muligt omfang udfører arbejde i højden fra arbejdsplatform i form af rullestilladser, arbejdsbukke, jumboplatforme og stilladsplatforme mv. frem for fra stige. Udstyr og hjælpemidler er typisk virksomhedernes egne, og flere mestre fortæller, at de gennem de seneste år har investeret i flere arbejdsplatforme. Nogle virksomheder fortæller også, at de lejer udstyr som fx sakselifte og teleskoplæsser, når opgaverne kræver det.

Problemer løses også, når de opstår. En mester viser et foto af en medarbejder, som står og arbejder på en omvendt spand. Straks efter, at mester havde modtaget fotoet, købte han en jumboskammel, som han afleverede til medarbejderen.

En anden virksomhed fortæller, at de i forbindelse med en større renoveringsopgave fik bygget en speciel arbejdsplatform til anvendelse i et trappeområde. Hjælpemidlet kom ikke til at fungere, da det hindrede andre håndværkere i at færdes i arbejdsområdet, men er et eksempel på en innovativ løsning.

Virksomhederne ved ikke altid, hvilke hjælpemidler de har brug for, når de tager ud på en opgave, og nogle har derfor fast en arbejdsplatform liggende i bilen. En mester giver dog udtryk for, at der stadig er medarbejdere, som af gammel vane tager stigen. Ved nogle opgaver er det lettere og hurtigere at tage stigen end arbejdsplatformen, fordi opgaven er kortvarig eller adgangsvejen besværlig.

På en af virksomhederne har de en del stigearbejde. Det er et tømrerfirma, som hovedsageligt udfører vedligehold og renoveringer for boligselskaber, hvor en del af arbejdet foregår i trappeopgangene. En anden virksomhed fortæller, at når de reparerer røgtninger i forbindelse med forsikringsskader, sker det fra stige. Denne virksomhed fortæller, at de har fået accept fra forsikringsselskaberne på altid at være to mand på den type opgaver – en til at udføre arbejdet og en som fodmand.

### **Hvorfor arbejdes der med arbejdsplatform?**

Et gennemgående argument for at bruge arbejdsplatform frem for stige er, at det er mere effektivt. Medarbejderne kan arbejde over et større arbejdsområde fra platformen, og de behøver ikke at bruge tid på at gå op og ned ad stigen. Desuden skal platformen ikke flyttes så ofte som en stige. Tidsbesparelse er således et væsentligt argument for at minimere eller undgå stigearbejde. En mester/ejer udtrykker det således:

*”Man kan jo ikke lave noget fra en stige, det handler jo om af få lavet arbejdet hurtigst muligt, så vi skal have noget at gå på – rullestillads eller arbejdsbuk, det er der altid plads til”. (c 8)*

Samtidig nævner nogle af virksomhederne, at det er mere sikkert at arbejde på platformen, faldrisikoen er mindre, og medarbejderne får ikke ondt i svangen af at stå på stigetrinnene. En mester fortæller, at han ikke selv vil arbejde fra en høj stige, og derfor ønsker han heller ikke, at hans medarbejdere skal arbejde på stige.

### **Hvilket udbytte har virksomheden?**

Virksomhedernes udbytte er, at det er mere tidsbesparende og giver mere effektive arbejds-gange at arbejde fra arbejdsplatforme end fra stiger. Endvidere er faldrisikoen mindre, og medarbejderne bliver mindre belastede end af at stå på stigetrinnene og af at gå op og ned ad stige, hvilket er en gevinst både for håndværkeren og for virksomheden.

### **Arbejde med rundsav**

Ulykker med rundsav italesættes generelt ikke, når virksomhederne bliver spurgt om, hvad de opfatter som specielt risikofyldt i deres virksomhed. Det kan skyldes, at arbejde med rundsav er så integreret en del af kerneopgaven, at der ikke umiddelbart reflekteres over sikkerheden. Flere virksomheder har dog en indarbejdet praksis, der medvirker til at nedsætte risikoen for arbejdsulykker ved arbejde med rundsav.

En virksomhed har haft en arbejdsulykke i forbindelse med brug af rundsav, og mester fortæller, at rundsaven var defekt og blev kasseret umiddelbart efter ulykken. Mester mener dog, at ulykken i højere grad skete på grund af, at medarbejderen holdt på brættet neden under saven, end fordi saven var defekt.

### **Hvordan arbejdes der med arbejde med rundsav?**

Den praksis, som virksomheder har for at undgå arbejdsulykker med rundsave, retter sig dels mod udstyret og dels mod medarbejdernes adfærd. Nogle medarbejdere fortæller, at de har nye og sikkerhedsmæssigt opdaterede rundsave, og at savene sikkerhedstjekkes jævnligt. Et årligt tjek er lovpligtigt, men der er også virksomheder, der tjekker deres save to gange årligt. En virksomhed fortæller, at de har købt arbejdsborde til at understøtte lange emner under savningen, og at håndværkere altid kan bede om at få flere afretterborde.

Flere mestre fremhæver, at de indskærper over for medarbejderne, hvordan savene skal bruges og vedligeholdes, og i en virksomhed er der forbud mod at fjerne sikkerhedsforanstaltningerne. Men der er også mestre, som godt ved, at fx spaltekniven af og til fjernes – og som ser igennem fingrene med dette. Nogle medarbejdere synes, det er besværligt at sætte

støtte på de lange emner, og derfor gør de det ikke altid. Og nogle mestre oplever, at de igen og igen må være efter medarbejderne ift. deres sikkerhedsadfærd ved savearbejde.

Der synes at være en særlig opmærksomhed på lærlingenes sikkerhed i forbindelse med arbejde med rundsav. Det er typisk svendene, som har ansvaret for at holde øje med og påtale lærlingenes sikkerhedsadfærd, og det gør de. Ellers er den almindelige holdning blandt svendene, at man ikke blander sig i hinandens sikkerhedsadfærd.

#### **Hvorfor arbejdes der med arbejde med rundsav?**

Når virksomhederne bliver spurgt om, hvad de oplever som væsentligste ulykkesrisiko, nævner kun en virksomhed arbejde med rundsave. Denne mester nævner, at det giver spildtid for håndværkerne, hvis maskiner og værktøjer er i uorden.

#### **Hvilket udbytte har virksomheden?**

Der fremhæves få fordele ved at arbejde med forebyggelse af arbejdsulykker ved arbejde med rundsave. En virksomhed nævner mindre risiko for arbejdsulykker og dermed sygefravær, og en anden virksomhed nævner, at defekte rundsave giver spildtid, fordi håndværkerne afbrydes i deres arbejde, skal bruge tid på at finde en anden sav eller skal bruge tid på at få repareret den defekte maskine.

### **Rod og uorden**

Mestrene har generelt stort fokus på og prioriterer, at deres medarbejdere har en god oprydningsstandard. Alle virksomhederne har nogle mere eller mindre eksplicitte regler og normer for oprydning.

#### **Hvordan arbejdes der med rod og uorden?**

Mestrene ser det generelt som deres rolle at gøre medarbejderne opmærksomme på, at oprydning er vigtigt, og de påtaler det over for håndværkerne, når de ser rod på en byggeplads eller på hjemmeverkstedet. Mestrene synes generelt at acceptere, at oprydning er noget, de som ledere løbende skal have fokus på, og at de har en opdragende rolle i forhold til oprydning. Flere mestre beskriver det med vendinger som '*vi er nødt til at være efter dem (håndværkerne)*', at '*de glemmer det (håndværkerne)*' og at de skal '*sige det igen og igen*'. Mesters forventning er typisk, at der ryddes op dagligt.

En virksomhed fortæller, at de har indført et enkelt sorteringssystem til mindre byggeaffald. Systemet består i, at medarbejderne medbringer et antal spande til arbejdsstedet. Efterhånden som affaldet produceres, sorteres det i de forskellige spande. Medarbejderne har kun fat i byggeaffaldet én gang, og det er sorteret med det sammen. Ideen kom fra en håndværker og blev umiddelbart ført ud i livet. Til store opgaver bestilles ofte affaldscontainere, og det gør det lettere for medarbejderne at holde orden.

I udbudsopgaver indgår oprydning nogle gange som et krav, og her bliver det således selvkært en del af tilbuddet. Der er også et eksempel på en mester, som sender information om firmaets oprydningsregler til kunden. Det gør det klart for medarbejderne, hvilke krav de skal leve op til, og klart for kunden, hvad han kan forvente.

### **Hvorfor arbejdes der med rod og uorden?**

Virksomhederne peger på mange grunde til at holde orden på arbejdspladsen. Disse relaterer sig både til arbejdsmiljø, sikkerhed, effektivitet og kunderelation.

Virksomhederne giver udtryk for, at rod og uorden påvirker arbejdsglæden og gør arbejdet mere uoverskueligt. Når arbejdspladsen er ryddelig, bliver der derimod et bedre flow i arbejdsprocesserne, og arbejdet bliver mere effektivt, fordi medarbejderne ikke skal bruge tid på at lede efter ting eller flytte rundt på ting, der ligger i vejen. En ryddelig arbejdsplads giver også bedre overblik over byggematerialer, så medarbejderne ikke skal bruge unødigt tid og penge på at hente og købe byggematerialer. Desuden påpeger en virksomhed, at rod avler rod. Hvis man først lægger et stykke affald fra sig, bliver det hurtigt til en bunke, hvor andre håndværkere også lægger deres affald.

En mester fortæller, at god oprydningsskiltur blandt hans håndværkere er en måde, hvor hans virksomhed kan slippe for at deltage i bygherrens fælles oprydningsdage, fordi han kan argumentere for, at det ikke er hans medarbejdere, der roder på fællesområderne.

Endvidere har oprydningsskiltur betydning for kundens tilfredshed og for virksomhedens renommé. En virksomhed har prøvet at få en klage over rengøringen fra en kunde, og det ønsker virksomheden ikke igen.

Mindre risiko for ulykker nævnes også af virksomhederne som en grund til at holde orden. Arbejdet er mindre farligt, og risikoen for at snuble bliver mindre, når der er ryddet op dagligt.

### **Hvilket udbytte har virksomheden?**

For virksomhederne er der en væsentlig økonomisk gevinst i at holde orden på arbejdspladserne i form af bedre flow i arbejdsprocesserne, mindre tids- og materialespild og dermed bedre indtjening på byggeopgaverne. Tilfredse kunder har betydning for, at kunderne vender tilbage med nye opgaver og for virksomhedens generelle omdømme og har dermed også betydning for virksomhedens indtjening.

Mindre risiko for snubleulykker minimerer risikoen for sygefravær, hvilket trækkes frem som en fordel for såvel virksomheden som for håndværkere.

### **Andet ulykkesforebyggende arbejde**

Virksomhederne blev endvidere spurgt, om de gjorde andet for at forebygge arbejdsulykker, end det de gjorde i forhold til de prioriterede risikoområder i Knæk Kurven. Mange fortæller, at de har fokus på planlægning af arbejdet og giver udtryk for, at en god planlægning har stor betydning for sikkerheden. Flere virksomheder arbejder med ulykkesforebyggelse i forbindelse med deres APV, og en del virksomheder har fokus på at minimere tunge løft. Enkelte virksomheder nævner værktøj af høj kvalitet som vigtige tiltag for at forbedre arbejdsmiljøet og reducere ulykkesrisikoen.

Mestrenes fokus på planlægningen, gode værktøjer og minimering af tunge løft er først og fremmest for at få hensigtsmæssige arbejdsgange og undgå spildtid. En mester har selv været ude for en arbejdsulykke, og det er en væsentlig begrundelse for hans fokus på arbejdsmiljø og sikkerhed.

### ***Integrering af sikkerhed i planlægning og organisering***

En antagelse i handleplanens brancherettede indsats i tømrer- og snedkerindsatsen er, at fokus på planlægning af byggeopgaven giver virksomhederne en økonomisk gevinst. Virksomhederne får styr på deres produktion og et skærpet fokus på forebyggelse af ulykker bevirker, at der ikke bruges unødigt tid og ressourcer fra ansatte og produktion. Denne antagelse underbygges af analysen af tømrer- og snedkerkasene. Virksomhederne beskriver det ikke som en bevidst indtænkning af sikkerhed i planlægningen, men som en refleksion over, at når arbejdet er godt planlagt, har det betydning for både forretning og arbejdsmiljø.

Ved større opgaver vurderer flere mestre byggeopgaven, inden de laver tilbud, eller inden byggeprojektet startes op. Dette for at sikre, at eventuelle omkostninger til leje af udstyr skrives ind i kontrakten, og at byggemateriale bestilles til rettidig levering og placeres, så der bruges mindst mulig tid til at transportere/bære materialet til anvendelsesstedet. Indsatsen i planlægningsarbejdet vægtes generelt som af stor betydning for arbejdsmiljøet. En mester siger, at *'det jeg gør i planlægningen, er det allervigtigste, jeg gør for arbejdsmiljøet'*.

### ***Forberedende arbejde på værksted***

I en virksomhed bliver byggemoduler produceret og færdiggjort på værkstedet, hvorefter de hentes og opsættes på byggestedet med kran. På denne måde kan risiko for ulykker og nedslidning minimeres, fordi arbejdet foregår i bedre arbejdsstillinger med færre løft og med mindre arbejde i højden. Arbejdsprocesserne bliver samtidig mere strømlinede og effektive.

### ***Løbende planlægning og dialog***

I nogle virksomheder mødes håndværkerne til faste møder. Sikkerheden er typisk ikke eksplisit på dagsordenen, men møderne bruges til at drøfte arbejdsopgaverne igennem, og det er med til at klargøre, hvordan opgaven skal løses, og hvilke hjælpemidler og udstyr der er behov for. I små virksomheder arbejder mester ofte side om side med de ansatte, og her drøftes opgaveløsningen i det daglige.

### ***Systematisk arbejdsmiljøarbejde og APV***

Virksomheder arbejder på forskellig vis med APV. En virksomhed har slået APV sammen med den årlige arbejdsmiljødrøftelse, en virksomhed kombinerer APV med halvårslige tjek af værktøjer og udstyr, en virksomhed har APV'erne liggende i arbejdsbilerne, og en har for år tilbage lavet sikkerhedsbeskrivelser på baggrund af deres APV, som løbende opdateres. En mester anså som udgangspunkt APV som unødig administration, men har siden erfaret, at APV-drøftelserne er en god anledning til at diskutere arbejdsmiljø og sikkerhed. Andre virksomheder oplever, at det er vanskeligt at få engageret medarbejderne i arbejdsmiljø og sikkerhed.

Enkelte virksomheder har systematisk opfølgning på deres arbejdsmiljøarbejde ud over APV. Karakteristisk for disse virksomheder er, at de har professionaliseret deres arbejdsmiljøarbejde ved enten at have medarbejdere ansat med særlig ansvar for arbejdsmiljø, eller de har købt en konsulent til at varetage det systematiske arbejdsmiljøarbejde for dem. Der er arbejdsmiljørepræsentanter i flere virksomheder, men få har en væsentlig rolle i arbejdsmiljøarbejdet. Typisk for virksomhederne er, at de i høj grad løser arbejdsmiljø- og sikkerhedsproblemer, når de opstår i den konkrete situation og på byggepladsen.

### **Tunge løft**

Virksomhedernes indsatser for at minimere tunge løft retter sig især mod anskaffelse eller leje af tekniske hjælpemidler og udstyr. Anskaffelserne er fx køb af minilæsser, gipspladeløfter, gaffeltruck, sækkevogn, vindueshejs, transporthund og teleskopstang. Til isætning af vinduer er der købt sugekopper med motor. Til større opgaver nævnes også leje af større maskiner som fx kran til løft af materialer på stillads/til etage.

### **Værktøj**

En virksomhed giver især udtryk for at vægte værktøj af høj kvalitet, både fordi arbejdet udføres mest effektivt med godt værktøj, og fordi godt værktøj giver en bedre sikkerhed. En mester fortæller, at han inden anskaffelse af nyt værktøj vurderer værktøjets kvalitet nøje i forhold til funktionalitet og vægtbalance. Generelt købes ledningsfrie værktøjer, fordi det giver mindre risiko for fald over ledninger og mindre spildtid i forhold til, at medarbejderne skal bruge tid på at koble ledninger.



## 4 EL-VIRKSOMHEDER – VIRKSOMHEDSBESØG OG INTERVIEW

### 4.1 To billeder af de virksomheder vi har mødt

Som en indledning og appetitvækker præsenteres to korte beskrivelser af to af de virksomheder, som vi har besøgt/interviewet. Den ene virksomhed er et eksempel på en af de helt få virksomheder, som bruger en af informationsindsatserne fra Knæk Kurven – i dette tilfælde sikkerhedshåndbogen til el-virksomheder. Den anden virksomhed er et eksempel på en virksomhed, som stort set ikke kender Knæk Kurven, men som i forvejen har en stor indsats ift. sikkerhed.

#### Case 1: Sikkerhedshåndbogen har positiv betydning for virksomhedens ulykkesforebyggende arbejde

Virksomheden kender ikke ret meget til Knæk Kurven som helhed, men har et indgående kendskab til den sikkerhedshåndbog, som Dansk El-forbund og Tekniq har udarbejdet i forbindelse med Knæk Kurven. I virksomheden er samarbejdsudvalget og sikkerhedsmiljøudvalget lagt sammen (SiSu), og der er et godt samarbejde omkring arbejdsmiljøet. Sikkerhedshåndbogen er drøftet i SiSu, og udvalget har besluttet, at håndbogen skal være virksomhedens standard for forebyggelse, og at anvisningerne skal følges, når arbejdet udføres i praksis. Alle i virksomheden har sikkerhedshåndbogen, og ledelsen sikrer, at nyansatte og lærlinge også får håndbogen.

Opfølgning på arbejdspladsvurderingen blev anledning til, at der skete en markant ændring i ledelsens opfattelse af deres ansvar for arbejdsmiljøet. Tidligere havde ledelsen tænkt, at elektrikerne selv kunne gætte sig til, hvilket udstyr og værktøjer de skulle have med ud på opgaven. Nu er ledelsen blevet bevidst om, at de har en stor rolle i forhold til medarbejdernes arbejdsmiljø. Når ledelsen modtager en opgave, har de i dag en tjekliste, som hjælper dem med at afdække, hvilke hjælpemidler og værktøjer der er behov for til løsning af opgaven. Ledelsen sørger derefter for at samle og stille tingene frem til håndværkerne. Denne procedure oplever alle har fået stor betydning for arbejdsmiljøet, da håndværkerne ikke længere fristes til at arbejde mindre sikkert, fordi de ikke har det rigtige udstyr med. I forhold til at efterleve sikkerhedshåndbogens anvisninger opfatter ledelsen, at de både har ansvar for at sikre, at udstyr og hjælpemidler er til rådighed, og at de har en rolle i at påvirke kulturen ved løbende at italesætte arbejdsmiljø og sikkerhed, fx er de bevidst om, at det ikke er nok at påpege sikkerhedsadfærd en gang, men at der skal være vedværende fokus på sikkerhedsadfærd.

Beslutningen om at følge sikkerhedshåndbogen betyder, at virksomheden har fokus på alle de i Knæk Kurven prioriterede risikoområder inden for el-virksomheder. Når der skal udføres arbejde i højden, arbejdes der i videst mulig omfang fra arbejdsplatforme eller lifte. Til bæring af materiale er der anskaffet arbejdsvogne, trolleyer, trappekravlere mv., og til at minimere træk af kabler er der kablevogne, eller kablerne trækkes ved hjælp af lifte. Hvis det ikke er muligt at undgå at trække kabler, skæres de i af i længder, så der ikke trækkes mere end højst nødvendigt. Der er en klar aftale om, at der ikke arbejdes med strøm, og der er en god kultur, hvor elektrikerne minder hinanden om det. Hvis en opgave kun kan løses med strøm,

har elektrikerne opdateret L-AUS kursus og det rette værktøj. Endvidere har elektrikerne førstehjælpkursus, og der er en hjertestarter i virksomheden.

Ledelsen giver udtryk for, at det har stor værdi, at sikkerhedshåndbogen er blevet til i et partssamarbejde. Det gør det lettere for håndværkerne at tage budskaberne til sig, og de føler ikke, at det er noget, der bliver trukket ned over hovedet på dem.

## Case 2: Begrænset kendskab til Knæk Kurven, men virksomheden arbejder systematisk med ulykkesforebyggelse i forhold til de prioriterede risikoområder

Virksomheden består af to virksomheder, som fusionerede i slutningen af 2015. Virksomheden har to ejere.

Siden fusionen er der kommet mere fokus på det formelle arbejdsmiljøarbejde i virksomheden. Der er bl.a. blevet valgt en arbejdsmiljørepræsentant, og så er de i gang med at etablere en arbejdsmiljøorganisation. Snakken om arbejdsmiljø er blevet mere struktureret, og der tages beslutninger, som nedskrives. En gang om året samles alle medarbejdere bl.a. for at deltage i APV-udarbejdelsen. Der udarbejdes en APV-handlingsplan, som følges op løbende. APV-en er omdrejningspunktet for virksomhedens arbejdsmiljøarbejde.

Desuden foretages der et årligt sikkerhedstjek af bilerne, og værktøj, tekniske hjælpemidler mv. tjekkes årligt eller efter reglerne. Desuden er det besluttet at begrænse variationen af farlige stoffer, så der er styr på arbejdspladsbrugsanvisningerne.

Hvis der opstår arbejdsmiljømæssige udfordringer på pladserne, ringer medarbejderne til ledelsen, og så løses problemerne derfra. De to ejere kommer desuden også ud på pladserne.

Der afholdes ikke faste personalemøder, men der er tradition for, at medarbejdere og ledere mødes på kontoret fredag ved fyraftenstid. Det er ikke obligatorisk, og der er ikke noget fagligt på programmet, men der kan sagtens snakkes fagligt og om arbejdsmiljømæssige forhold.

Virksomheden har kun et begrænset kendskab til Knæk Kurven og de prioriterede ulykkesområder, idet ledelsen kender den lille sikkerhedshåndbog, som er udarbejdet i forbindelse med Knæk Kurven og har planer om at bestille en til hver medarbejder.

Virksomheden oplever ikke arbejdsulykker som et stort problem, men de er opmærksomme på, at det er en farlig branche, og at ulykker kan ske. Især el-arbejde betragtes som farligt, men de er også opmærksomme på, at ergonomisk arbejdsmiljø og fald (både fra højden og i niveau) er aktuelle udfordringer.

Skønt virksomheden ikke kender de prioriterede ulykkesområder i Knæk Kurven, arbejdes der dog med alle de prioriterede områder alligevel: Fald fra højden, færden og bæring af materialer, løft, træk og skub samt prioritering af, at el-arbejde foregår uden spænding.

Der arbejdes både fra stiger og lifte, men når det er muligt anvendes lift, fordi arbejdet kan udføres hurtigere fra lift. Endvidere har virksomheden de seneste år investeret i en del forskellige tekniske hjælpemidler til aflastning af tunge løft, og så er de ved at planlægge et kursus i løfte- og bæreteknik. I forhold til el-arbejde er der meget fokus på, at el-arbejde foregår

uden spænding, hvis det er muligt. De havde for nogle år siden to ikke- alvorlige strømutlykker. Disse blev håndteret ved, at medarbejderne blev samlet umiddelbart efter ulykkerne, hvor de talte om, hvad der var gået galt og drøftede, hvordan det kunne undgås i fremtiden. Denne opfølgning medførte en større bevidsthed om faren ved el-arbejde og vigtigheden af at passe godt på. Endvidere medførte det, at medarbejderne blev gode til at minde hinanden om sikkerheden.

Ledelsen er meget bevidst om, at medarbejderne er den dyreste ressource, virksomheden har, og derfor er det vigtigt, at de har det godt. Glade medarbejdere er gode medarbejdere. Det er medarbejderne, der tjener penge, og derfor er det ledelsens opgave at gøre medarbejderne tilfredse, undgå sygefravær og udskiftninger og andre udfordringer i virksomheden.

## 4.2 Kendskab til Knæk Kurven og betydning for arbejdsmiljøarbejdet

El-virksomhederne er blevet spurgt, om de kender Knæk Kurven handleplanen, de prioriterede risikoområder og det informationsmateriale, der er udarbejdet i forbindelse med Knæk Kurven handleplanen.

### Kendskab til Knæk Kurven

Flere af de interviewede el-virksomheder har hørt om Knæk Kurven enten via deres fagblad eller via Tekniq, men har ikke et dybtgående kendskab til kampagnen og ved ikke præcist, hvad det går ud på. Der er også nogle virksomheder, der slet ikke har hørt om Knæk Kurven.

Flere af de interviewede el-virksomheder har kendskab til den sikkerhedshåndbog, der er udarbejdet af Tekniq og Dansk El-forbund i forbindelse med Knæk Kurven: ”Gør det nu sikkert”. En del har set den og måske bladret lidt i den, men bruger den ikke. Der er også nogle af virksomhederne, der bruger håndbogen. De synes, den er rigtig god, har et godt format, er letforståelig og overskuelig og er et godt opslagsværk. En enkelt virksomhed har fået håndbogen hjem til alle medarbejderne og har besluttet, at det er den, de arbejder efter.

Stort set alle el-virksomhederne arbejder med et eller flere af de områder, som er prioriteret i Knæk Kurven handleplanen, dog uafhængigt af Knæk Kurven. De arbejder altså med de prioriterede områder uden at have kendskab til Knæk Kurven. De fleste fortæller, at de har haft fokus på disse områder i flere år også inden 2014, hvor Knæk Kurven handleplanen blev igangsat.

### Knæk Kurvens betydning for arbejdsmiljøarbejdet

Der er ingen af el-virksomhederne, der i interviewene giver udtryk for, at Knæk Kurven er baggrunden for, at de arbejder med et bestemt område ift. ulykkesforebyggelse. De fleste fortæller, at de har haft fokus på disse områder i flere år også inden 2014, hvor Knæk Kurven handleplanen blev igangsat. Der er dog en enkelt virksomhed, hvor interviewpersonen siger, at Knæk Kurven handleplanen kan have været med til at sætte øget fokus på eller intensivt fokus på at arbejde uden spænding, idet han oplever, at hans konkurrenter inden for de seneste år har øget fokus herpå, og at det at arbejde uden spænding derfor kan bruges som en konkurrenceparameter.

En anden interviewperson siger, at meget af det, de gør for deres arbejdsmiljø, starter hos medarbejderne, som kan have hørt det via Knæk Kurven eller via andre håndværkere, som kan have hørt det via Knæk Kurven. Interviewpersonen mener således, at Knæk Kurven kan ligge til grund for noget af det, de har gjort, men ved det ikke med sikkerhed.

## Opsamling af ønsker

Der er ikke spurgt systematisk ind til el-virksomhedernes ønsker i forhold til, hvad de mener, der skal til, for at de kan blive bedre til at forebygge arbejdsulykker.

I forhold til spørgsmålet er der endvidere flere af interviewpersonerne, der ikke umiddelbart kan komme i tanker om, hvad de kunne have brug for, for at blive bedre til at forebygge ulykker.

Nedenstående er de ønsker og forslag, som er fremkommet under interviewene. Hvert ønske kommer typisk fra én virksomhed, og der kan således ikke udledes nogen generelle ønsker på baggrund af virksomhedernes svar.

En af interviewpersonerne understreger, at det er vigtigt, at rådgivning og information er praksisnært, og at det kommer fra nogen med en praktisk relation til virkeligheden. Det skal være noget praktisk anvendeligt, noget håndgribeligt. Teori skal kunne overføres til praktik, ellers kan det ikke bruges.

En interviewperson kunne godt tænke sig at have fået noget mere ud fra Tekniq om Knæk Kurven handleplanen. En anden interviewperson kunne godt tænke sig mere information om Bam-bus.

Flere af dem siger faktisk, at de godt ved, at det er dem selv, der skal gøre noget mere. Det kan fx være, at de skal sørge for at mødes oftere i et arbejdsmiljøforum på arbejdspladsen, eller at de skal systematisere deres arbejdsmiljø lidt mere. Det kan også være, at de skal bede deres rådgiver om at have et fokusemne med, når han alligevel er der og hjælper med de andre ting.

En interviewperson kunne godt tænke sig, at man kunne gøre noget for at fastholde den skærpede opmærksomhed på farligheden ved arbejde med spænding, som medarbejderne får, når de lige har været på kursus. Ofte er det glemt efter en måned. Han foreslår, at det er dem, der kører kurserne, der skal gøre det, fx i form af en pop-up-meddelelse eller et nyhedsbrev til medarbejderne.

En interviewperson mener, at en større del af ansvaret skal ud på den enkelte medarbejder. Straffen for ikke at følge reglerne er for lille ude hos medarbejderen. Der skal også være en risiko for medarbejderen forbundet med at gøre noget forkert/dumt.

## Sammenfatning

Flere af virksomhederne ved, at Knæk Kurven handleplanen findes, men har ikke et dybtgående kendskab til indholdet.

Flere af virksomhederne har kendskab til den sikkerhedshåndbog, der er udarbejdet i forbindelse med Knæk Kurven, men et fåtal bruger den i deres daglige arbejde.

Stort set alle virksomhederne arbejder med et eller flere af de prioriterede risikoområder, dog uafhængigt af Knæk Kurven.

### **4.3 Virksomhedernes arbejde med risikoområderne**

Inden for elbranchen har Knæk Kurven som tidligere nævnt sat særligt fokus på: Fald fra højden, færden og bæring af materialer, løft og træk under stor kraftanstrengelse, el-arbejde uden strøm, om nødvendigt som L-AUS-arbejde.

#### ***Virksomhedernes oplevelse af de væsentligste ulykkesrisici***

For at få et billede af virksomhedernes vurdering af ulykkesrisici, er virksomhederne blevet spurgt om, hvad de oplever som de væsentligste ulykkesrisici i egen virksomhed.

Der er især tre forhold, der går igen i interviewene i forbindelse med virksomhedernes egen vurdering af de væsentligste ulykkesrisici, og disse forhold er i god overensstemmelse med Knæk Kurvens fokusområder for elbranchen.

En stor del af virksomhederne peger på, at strømarbejde og el-sikkerhed er nogle af de væsentligste risikomomenter i deres arbejde, bl.a. fordi det kan have så store konsekvenser for medarbejderne, hvis det går galt. Dette er i god overensstemmelse med Knæk Kurven, idet el-arbejde uden strøm er et af de prioriterede områder i Knæk Kurven handleplanen.

En stor del af virksomhederne peger endvidere på, at arbejde fra stiger udgør en betydelig risiko i deres daglige arbejde i forhold til fald. Dette er ligeledes i god overensstemmelse med Knæk Kurven handleplanen, hvor et af de prioriterede områder er fald fra højden.

Det sidste forhold, der går igen blandt flere af virksomhederne, er det ergonomiske arbejdsmiljø. Især nævner interviewpersonerne ergonomiske udfordringer som dårlige/akavede arbejdsstillinger samt løft og vrid.

Udover disse tre forhold er der nogle få virksomheder, der desuden nævner skæreskader, samarbejdsflader med andre faggrupper på byggepladser og/eller fald i niveau.

På baggrund af ovenstående er det ikke overraskende, at virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde ikke er specielt påvirket af Knæk Kurven handleplanen, idet de allerede inden handleplanen blev igangsat, selv har sat fokus på disse områder i deres daglige arbejde, i og med at de også af virksomhederne betragtes som væsentlige.

#### **Fald fra højden**

De fleste af el-virksomhederne giver udtryk for, at de på en eller anden måde gør noget for at undgå fald fra højden, men at det ikke er noget, de har specielt fokus på, og at de ikke gør det pga. Knæk Kurven handleplanen.

Flere af virksomhederne har arbejdet med at undgå fald fra højden i flere år også inden 2014, hvor Knæk Kurven handleplanen blev igangsat.

#### ***Hvordan arbejdes der med fald fra højden?***

Ud fra interviewene fremgår det, at den mest almindelige måde, hvormed fald fra højden forsøges forebygget, er ved at reducere arbejde fra stiger mest muligt.

Flere af interviewpersonerne giver udtryk for, at der udelukkende arbejdes fra stiger, hvis der ikke er mulighed for at anvende andre hjælpemidler. Det kan fx være, at de fysiske rammer ikke tillader brug af tekniske hjælpemidler pga. fx pladsforholdene eller underlaget. Der er dog også nogle af interviewpersonerne, som giver udtryk for, at opgaven skal være af en vis størrelse, omfang eller karakter for, at stiger fravælges. En interviewperson siger fx, at der er mindre opgaver, hvor det er urealistisk at opstille rullestillads, fordi det vil fordyre opgaven, da det tager tid og kræver to mand.

I interviewene nævnes følgende alternativer til stiger: Stilladser, rullestilladser, arbejdsplatforme og lifte. Nogle af el-virksomhederne har deres egen lift, og andre lejer lifte. Andre virksomheder har haft deres medarbejdere på stilladskursus.

En del virksomheder har endvidere faldsikringsudstyr, som anvendes ved arbejde på tage, fx i forbindelse med solceller.

I forhold til stigearbejde er der flere af interviewpersonerne, der fortæller, at de sørger for, at deres stiger er i orden. De efterser dem og bortskaffer dem, hvis de er defekte. Endvidere er de to mand af sted, så der er en fodmand, hvis stigen er højere end fem meter.

### **Hvorfor arbejdes der med fald fra højden?**

På baggrund af interviewene fremkommer forskellige argumenter for, hvorfor virksomhederne arbejder med at forebygge fald fra højden.

Flere har fokus på, at arbejdet bliver mere sikkert og rarere for medarbejderne, når der arbejdes fra stillads eller lift frem for stige. Især når det er en opgave, der tager længere tid.

En enkelt virksomhed satte fokus på det efter at have haft to faldulykker for hhv. seks og 10 år siden.

Endvidere peger flere af interviewpersonerne på, at arbejdet er meget mere effektivt og hurtigt, når der arbejdes fra lift frem for stige.

En enkelt interviewperson nævner endvidere, at det er dyrt at have en medarbejder sygemeldt, og at det kan koste kunder, fordi der så mangler arbejdskraft.

### **Hvilket udbytte har virksomheden?**

Virksomhederne nævner forskellige ting, de får ud af at arbejde med fald fra højden.

Arbejdet er mere sikkert, når det foregår fra stillads eller lift frem for fra stige. Ved at forebygge faldulykker forebygger de også sygefravær. Endvidere er deres medarbejdere mere tilfredse og mere glade, når arbejdet kan udføres fra en arbejdsplatform frem for fra stige, og medarbejderne bliver mindre trætte af at arbejde fra lift.

Arbejdet går hurtigere og er mere effektivt, når det udføres fra stillads eller lift, frem for stige. Bl.a. fordi en stige ofte skal flyttes. Endvidere bliver arbejdet nemmere, fordi medarbejderne kan have begge hænder fri og kan have værktøjet med sig.

Det har endvidere en betydning for forretningen, at virksomheden har et godt ry blandt kunderne også i forhold til sikkerheden for deres medarbejdere. Det betyder noget for virksomhedens omdømme, at de tager sikkerheden alvorligt.

## Færden, bæring, løft og træk

I interviewene er emnerne 'Færden og bæring af materialer' samt 'Løft og træk under stor kraftanstrengelse' behandlet som selvstændige emner, men med så store overlap ift. svarene, at de behandles sammen her.

De fleste af el-virksomhederne giver udtryk for, at de på en eller anden måde gør noget i forhold til færden og bæring samt løft og træk, men at det ikke er noget, de har sat specielt fokus på inden for de sidste par år, og at de ikke gør det pga. Knæk Kurven.

### **Hvordan arbejdes der med færden, bæring, løft og træk?**

De fleste af de interviewede el-virksomheder har et eller flere tekniske hjælpemidler, som anvendes i forbindelse med transport og løft af materialer.

I interviewene nævnes følgende tekniske hjælpemidler:

- Vogne til transport af materialer og værktøjer i niveau. Fx trolleyer, tromlevogne, palleløftere, trillebøre.
- Sækkevogne, herunder også trappesækkevogne/-kravlere (manuelle og elektriske).
- Elektrisk hejs/lift/løftevogn til at løfte eksempelvis hårde hvidevarer op/ned fra hylder, ind/ud ad biler eller op i monteringshøjde.
- Kabelafrollere, kabelvogne, kabeloprullere.
- Sliske til biler, så materialer kan køres op i biler.
- Lift til træk af kabler.

Andre ting, der nævnes i interviewene, der gøres i forbindelse med færden og bæring samt løft og træk:

- Nogle interviewpersoner nævner, at kabler skæres op i de længder, der skal bruges, så der ikke bæres mere end nødvendigt.
- Nogle virksomheder forsøger at undgå, at hårde hvidevarer stilles i flere niveauer på deres lager.
- Hos nogle af virksomhederne bestiller de nogle gange levering af det, der skal monteres, så de ikke selv skal transportere varen langt eller bære den op ad trapper o.l. Det kan enten være leverandøren eller et flyttefirma, der kan levere varen til monteringsstedet. Et firma beder kunden om selv at bære fx hårde hvidevarer op til monteringsstedet, hvis adgangsforholdene i forhold til løft ikke er gode. De fleste kunder accepterer dette, men de har også mistet nogle kunder som følge heraf. Hos en anden virksomhed siger de endvidere nej til at montere kølefryseskabe, fordi de er meget tunge og derfor svære at flytte rundt på.
- I flere af virksomhederne er de i planlægningen opmærksomme på bemandingen af opgaver. Der sættes altid mere end en medarbejder på opgaven, hvis opgaven omfatter tunge eller uhåndterlige løft og træk, som én mand ikke kan klare. Det kan fx være træk af tunge/lange kabler eller montering af hvidevarer.
- Hos en virksomhed overvejer de et ergonomikursus med fokus på løfte- og bære-teknikker, og hos en anden virksomhed overvejer de at tilbyde medarbejderne et gratis medlemskab af fitnesscenter ud fra et argument om, at det kan forebygge skader, hvis medarbejderne er i god form.

- Hos en virksomhed laver de ved opstart af et nyt projekt en sags-APV, hvor løft og bæring er et fast punkt, der gennemgås, og som de skal forholde sig til.

Af størstedelen af interviewene fremgår det, at det altid er legalt at bede om hjælp eller sige fra. Medarbejderne ved, de skal bede om hjælp, hvis de mener, at noget ikke er forsvarligt at klare selv.

### **Hvorfor arbejdes der med færden, bæring, løft og træk?**

På baggrund af interviewene fremkommer forskellige argumenter for, hvorfor virksomhederne arbejder med færden og bæring samt løft og træk.

Nogle af virksomhederne har erkendt, at det er et vigtigt arbejdsmiljøproblem på deres arbejdsplads, fordi der ofte skal transporteres tunge emner som fx hårde hvidevarer og kabelruller.

Nogle argumenter for at arbejde med færden og bæring af materialer er, at overbelastning af medarbejderne undgås, arbejdsmiljøet bliver mere sikkert og trygt for medarbejderne, og ulykker forebygges.

På to af virksomhederne har der været fokus på færden og bæring samt løft og træk, fordi Arbejdstilsynet for fire til seks år siden oplyste, at det skulle til at være et fokuspunkt for deres tilsyn.

### **Hvilket udbytte har virksomheden?**

Interviewpersonerne nævner forskellige ting, de får ud af at arbejde med færden og bæring samt løft og træk.

Arbejdsmiljøet bliver mere sikkert, og de forebygger smerter fra bevægeapparatet, løfteskader/-ulykker og nedslidning samt undgår sygefravær pga. bevægeapparatsgener/-skader.

De tekniske hjælpemidler er med til at gøre medarbejdernes arbejde nemmere og mere effektivt, og de aflaster medarbejderne.

Nogle oplever desuden, at de kan spare tid, fordi én mand frem for to kan udføre arbejdet, når de bruger tekniske hjælpemidler. Andre oplever derimod, at opgaverne tager længere tid, fordi det er hurtigere at løfte tingene op ad fx trapper i stedet for at bruge et teknisk hjælpemiddel.

Tre ejere nævner endvidere, at det betyder noget for både medarbejdere og ejere, at arbejdspladsen passer på medarbejderne. Det gør medarbejderne glade, tilfredse og trygge, og ejeren har god samvittighed, når han ved, at tingene er i orden for hans medarbejdere.

### **Arbejde med strøm**

Alle el-virksomhederne giver udtryk for, at de har fokus på så vidt muligt at arbejde spændingsfrit, men at det ikke er noget, de har fokus på pga. Knæk Kurven.

Der er dog en enkelt virksomhed, hvor interviewpersonen siger, at Knæk Kurven kan have været med til at sætte øget fokus på eller intensiveret fokus på at arbejde uden spænding. Han oplever nemlig, at hans konkurrenter har øget fokus herpå inden for de seneste år, og at det således kan bruges som en konkurrenceparameter.



### **Hvordan arbejdes der med arbejde med strøm?**

Ud fra interviewene fremgår det, at stort set alle el-virksomhederne har en politik om, at medarbejderne ikke må arbejde med spænding, hvis det er fysisk muligt at slå strømmen fra. Det er arbejdsgivernes klare budskab til medarbejderne igen og igen. Det er noget, der bliver talt om gentagne gange i el-virksomhederne.

Medarbejderne ved, at de skal tjekke en ekstra gang, om strømmen er slukket, inden de går i gang med arbejdet. En enkelt interviewperson fortæller, at hans folk har nogle hængelåse, de kan sætte på skabene (hvis det er muligt), så ingen kan tænde for strømmen, mens der arbejdes.

Mange af interviewpersonerne fortæller, at de planlægger arbejdet, så de kan undgå arbejde med spænding. Det gør de bl.a. ved at løse opgaverne uden for kundernes åbningstid, når de har kunder, der ikke kan arbejde uden strøm i arbejdstiden. Det betyder, at de indimellem har aften- og weekendarbejde. I denne henseende tages der ikke hensyn til kunderne. Her vejer medarbejdernes sikkerhed over kundernes ønsker og behov. Det må kunderne acceptere, og det er der også en oplevelse af, at de gør i de fleste tilfælde.

De fleste af interviewpersonerne fortæller dog, at der er nogle opgaver, hvor der ikke kan arbejdes uden spænding, fx ved fejlfinding, eller hvis man risikerer at mørklægge en hel by.

Ved denne type opgaver tager de nogle forholdsregler. For det første oplyser alle interviewpersonerne, at deres medarbejdere er på L-AUS kursus hvert år. Når de skal arbejde med spænding, anvendes der L-AUS udstyr (fx handsker, klemmer, afdækning, specielle skrue-trækkere). Desuden er de to mand, når der skal arbejdes med spænding.

Der er en enkelt virksomhed, som helt siger nej til at udføre L-AUS arbejde, fordi det er for farligt.

På baggrund af interviewene fremgår det, at der i de fleste af el-virksomhederne bliver talt om, at man ikke må arbejde med spænding. Dels ved, at arbejdsgiveren til stadighed minder medarbejderne om, at de ikke må arbejde med spænding, hvis det kan undgås, dels hvis de har haft en ulykke eller nærved-ulykke. Så bliver der talt om det sammen med medarbejderne bl.a. fordi, den pågældende medarbejder kan være blevet forskrækket og have brug for at tale om det og for at statuere over for medarbejderne, at det kan gå galt, og hvordan det kan forebygges.

Nogle af interviewpersonerne gør opmærksomme på, at de jo ikke kan tjekke, om medarbejderne rent faktisk arbejder uden spænding. De kan blive ved med at sige det til dem og guide dem, og hvis de opdager, at der arbejdes med spænding, hvor det ikke er nødvendigt, så tager de en snak om det. Men de er jo ikke ude hos dem hele tiden.

Samtidig oplever nogle af interviewpersonerne, at sikkerheden i forhold til spændingsfrit arbejde blandt medarbejderne til stadighed bliver bedre. De mener, det kan skyldes, at medarbejderne er på L-AUS kursus hvert år og får mere og mere viden lagt på, og at de pga. kurserne får gentaget budskabet tilpas ofte til, at det hænger fast. To af interviewpersonerne siger endvidere, at der er en god kultur blandt medarbejderne ift. at minde hinanden om, at

der ikke må arbejdes med spænding, og to andre interviewpersoner hentyder, at medarbejderne er gode til at sige fra bl.a. over for kunder, hvis der er noget, de mener, kan gøres mere sikkert.

#### **Hvorfor arbejdes der med arbejde med strøm?**

Ud fra interviewene er den mest almindelige forklaring på, at de har fokus på at arbejde strøm frit, at det er for medarbejdernes sikkerheds skyld, idet der er meget fare forbundet med at arbejde med spænding. Interviewpersonerne siger, at arbejde med spænding kan gå grueligt galt og medføre meget alvorlige skader og konsekvenser for medarbejderne.

Der er også nogle af interviewpersonerne, der giver udtryk for, at de *skal* have fokus på det, fordi det er lovpligtigt og for at beholde deres SKS-certificering.

#### **Hvilket udbytte har virksomheden?**

Der er flere af interviewpersonerne, der ikke har svaret på spørgsmålet om, hvad de får ud af at undgå at arbejde med spænding.

Det, der bliver nævnt i interviewene, er, at arbejdet er mere sikkert for medarbejderne, og at de kan forebygge ulykker. En interviewperson mener endvidere, at medarbejderne er mere tilfredse, når de ved, at arbejdspladsen passer på dem, og en interviewperson nævner, at det giver ham god samvittighed, når han ved, at tingene er i orden for hans medarbejdere.

Der er desuden to interviewpersoner, der fokuserer på, at udbyttet ved at have fokus på det er, at de beholder deres autorisation.

#### **Andet ulykkesforebyggende arbejde**

I interviewene er der slutteligt spurgt meget åbent ind til, om el-virksomhederne har gjort andet for at forebygge arbejdsulykker. Det betyder, at svarene ikke har kredset om specielle emner eller nødvendigvis om de samme emner i alle interviews, og derfor kan det være svært at finde og konkludere noget ift. egentlige/generelle tendenser.

#### **Systematisk arbejdsmiljøarbejde**

Virksomhederne laver APV, og de fleste afholder den årlige drøftelse. De fleste af de virksomheder, der ifølge lovgivningen skal have en arbejdsmiljørepræsentant, har det. Det er kun et fåtal af virksomhederne, der har et egentligt arbejdsmiljøforum, hvor de mødes og snakker arbejdsmiljø, og det er ikke indtrykket, at dette er systematiseret.

#### **Løbende dialog**

Størstedelen af virksomhederne har et fast tidspunkt, hvor alle medarbejderne mødes. Det kan være en gang hver eller hver anden uge eller en gang hver eller hver anden måned. Flere af interviewpersoner oplyser, at arbejdsmiljø og sikkerhed er et fast punkt på disse møder, og hos en virksomhed skrives der referat af mødet. For andre virksomheder *kan* forhold om arbejdsmiljø og sikkerhed tages op på disse møder, hvis det er relevant, men det gøres ikke nødvendigvis.

### **Fast tilknyttet rådgiver**

Flere af virksomhederne har en fast, ekstern rådgiver tilknyttet til at bistå med hjælp til arbejdsmiljøarbejdet. Det kan være hjælp til afholdelse af den årlige drøftelse, udarbejdelse af APV og hjælp til at opretholde deres KLS-system. To af interviewpersonerne nævner endvidere, at deres eksterne konsulent er god til at komme med input i forhold til, hvad der rører sig på området.

### **Værktøj**

Flere af interviewpersonerne peger på, at det er vigtigt, at tekniske hjælpemidler og værktøjer er i orden. I forbindelse med tekniske hjælpemidler og værktøj lægges der vægt på, at det fungerer, at det er ladet op, at det har en god kvalitet, og at de får det rigtige med ud. Med det rigtige udstyr arbejdes der mere sikkert, der arbejdes hurtigere, og kvaliteten bliver bedre. Endvidere spares der tid, når det rigtige udstyr er med fra starten, så der ikke skal bruges unødigt tid på at hente ting på værkstedet. Der er en af virksomhederne, der har en tjekliste, som lederen går igennem, når han taler med kunden. På baggrund af listen sætter lederen de ting frem, som medarbejderne får brug for. På den måde sikrer han sig, at medarbejderne får det rigtige med, og han signalerer over for medarbejderne, at han vil have, de bruger udstyret.

### **Integrering af sikkerhed i planlægning og organisering**

Flere af interviewpersonerne fortæller, at de foretager en vurdering af opgaven og/eller en besigtigelse af arbejdspladsen, inden der gives tilbud, eller inden opgaven påbegyndes. Formålet med dette er at finde ud af, hvilket udstyr opgaven kræver, hvilke udfordringer (også sikkerhedsmæssige) der kan være i forbindelse med opgaven, hvordan opgaven løses bedst muligt (også sikkerhedsmæssigt), og hvilke instruktioner medarbejderne skal have, inden de skal ud og løse opgaven.

### **Andet**

Neden for er oplistet nogle andre konkrete ting, som er nævnt i interviewene, men hvor det kun er nogle få interviewpersoner, der har nævnt det:

- Det er vigtigt, at medarbejderne har de værnemidler og det sikkerhedsudstyr, de har brug for. De skal bare komme og spørge. Der er aldrig nogen, der har fået et nej.
- Forbud mod stanleyknive pga. mange fingerskader, når der blev brugt stanleykniv. Medarbejderne har i stedet fået foldeknive og et afisoleringsværktøj, og nu har de ingen fingerskader mere.
- Indkøb af værktøj uden ledning, dels for at undgå snublerisiko, dels for at undgå at bruge tid på at rigge ledninger op.
- Arbejdsopgaver for landmænd. Dette arbejde kan være meget støvende. Deres medarbejdere får derfor udleveret iltmaske og/eller friskluftsanlæg, som de tager med på den type opgaver.
- Almindeligt med bukser med indsyede knæpuder, idet branchen har været meget plaget af dårlige knæ. Førhen havde man knæpuder med, og så skete det, at de ikke blev brugt.
- Udlevering af sikkerhedsfolder og personalehåndbog til nye medarbejdere.
- Medarbejderne har været på førstehjælpskursus.

- To virksomheder nævner, at de har fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Det kan være, hvis der sker noget i medarbejderens familie, eller hvis en medarbejder hænger med hovedet eller har meget sygefravær, så er de opmærksomme herpå og spørger ind til det.

## 5 SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE OM INDSATS FOR AT ØGE SIKKERHEDEN

Henholdsvis 201 el-virksomheder og 184 tømrer- og snedkervirksomheder er kontaktet telefonisk og interviewet ud fra et spørgeskema med faste svarrubrikker. Interviewet har handlet om virksomhedernes indsats for at øge sikkerheden inden for de fem områder, der har været prioriteret i hver af de to brancher samt om at afdække kendskabet til de brancherrettede aktiviteter i Knæk Kurven rettet mod virksomhederne.

De to brancher er udvalgt efter anbefalinger med repræsentanter fra de organisationer, som er bag handleplanen Knæk Kurven. Kriteriet for udvælgelse er, at de to brancher repræsenterer de brancher, hvor der inden for de brancherrettede initiativer i Knæk Kurven har været flest indsatser.

### 5.1 Indsatser el-virksomheder

Dansk El-Forbund og Tekniq har sammen og med udgangspunkt i de mest almindelige typer af arbejdsulykker (udarbejdet af Arbejdstilsynet) udarbejdet en håndbog i sikkerhed, som hedder *'Gør det nu sikkert – sådan arbejder du sikkert på jobbet'*. Håndbogen er en lommebog, som ansatte og ledere kan have med ude på jobbet.

Vi har i tabel 5.1 taget de fleste emner, som indgår i håndbogen og spurgt el-virksomhederne om deres indsats inden for områderne inden for de seneste to år. Det generelle billede er, at mellem 8-28 procent har haft særligt fokus på sikkerheden inden for de enkelte emner (11-28 procent når andelen, som svarer, at de ikke har den type arbejde, ekskluderes). Mellem 11-34 procent har i forvejen haft et stort fokus, hvorved det er underforstået, at der ikke har været behov for et særligt fokus (17-34 procent når andelen, som svarer, at de ikke har den type arbejde, ekskluderes). Mellem 36-70 procent svarer, at de hverken har haft fokus i forvejen eller et særligt fokus inden for de seneste 2 år (46-71 procent når andelen, som svarer, at de ikke har den type arbejde, ekskluderes).

Set bredt hen over svarene er der en høj andel, som ikke har haft fokus på områderne, der er en rimelig andel, som i forvejen havde fokus- og der er en lav andel, som har haft særligt fokus i den periode, hvor kampagnen Knæk Kurven har været sat i værk.

El-arbejde er det område, hvor der har været størst fokus i forvejen. Arbejde fra stiger, arbejde fra lift/personløfter samt rod og uorden er de områder, hvor der har været den største indsats gennem de seneste to år.

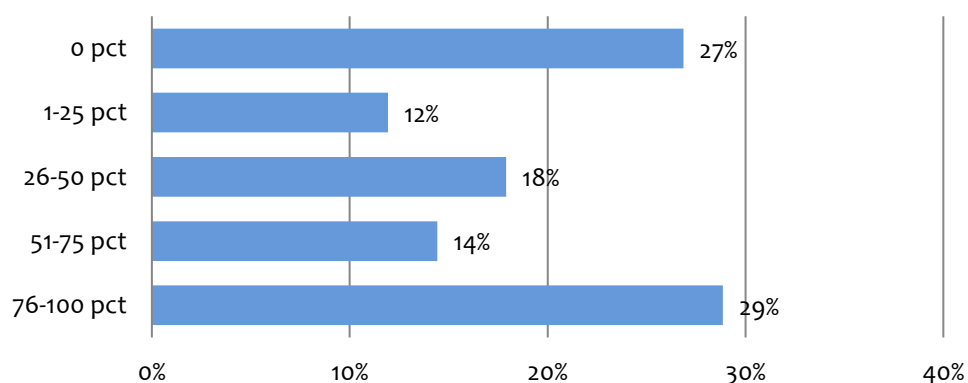
Besvarelsene påvirkes ikke af, om det er en leder eller en AMR/medarbejder, der er interviewet.

**TABEL 5.1: EL-VIRKSOMHEDER - HAR I INDEEN FOR DE SENESTE TO ÅR HAFT SÆRLIGT FOKUS PÅ AT ØGE SIKKERHEDEN I FORHOLD TIL ET ELLER FLERE AF FØLGENDE OMRÅDER?**

|   | Ja   | Nej  | Har i forvejen stort fokus | Har ikke den type arbejde | Total | Antal |
|---|------|------|----------------------------|---------------------------|-------|-------|
| El-arbejde                                      | 16 % | 50 % | 34 %                       | 0 %                       | 100 % | 201   |
| Arbejde fra stiger                              | 25 % | 46 % | 24 %                       | 4 %                       | 100 % | 201   |
| Arbejde fra lift/personløfter                   | 21 % | 49 % | 25 %                       | 4 %                       | 100 % | 201   |
| Arbejde på rullestillads                        | 16 % | 47 % | 25 %                       | 12 %                      | 100 % | 201   |
| Arbejde fra facadestillads                      | 8 %  | 40 % | 20 %                       | 32 %                      | 100 % | 201   |
| Arbejde på tage                                 | 13 % | 36 % | 11 %                       | 39 %                      | 100 % | 201   |
| Fald og snublen                                 | 12 % | 70 % | 17 %                       | 1 %                       | 100 % | 201   |
| Rod og uorden                                   | 28 % | 46 % | 25 %                       | 0 %                       | 100 % | 201   |
| Sikkerhed for og arbejdsulykker blandt lærlinge | 11 % | 56 % | 29 %                       | 4 %                       | 100 % | 201   |
| Brug af faldsikringsudstyr                      | 21 % | 46 % | 21 %                       | 12 %                      | 100 % | 201   |

I figur 5.1 har vi trukket de muligheder ud, hvor virksomheden ikke har arbejdsopgaven og derefter talt sammen for de enkelte virksomheder, hvor stor en del af de mulige områder som el-virksomheden enten har haft en særlig indsats inden for eller i forvejen havde en indsats inden for.

**Figur 5.1: Andele af arbejdsmiljøområder, som virksomheden har haft særligt fokus på eller allerede havde fokus på - EL (N=201)**



Figur 5.1, 5.2, 5.7 og 7.8 samler mange data i kort form. I tabel 5.1 er der for el-virksomheder 10 mulige fokusområder for sikkerhedsarbejdet. I og med at nogle virksomheder ikke har en eller flere af den type af arbejdsopgaver, som der spørges til, har vi i beregningen trukket

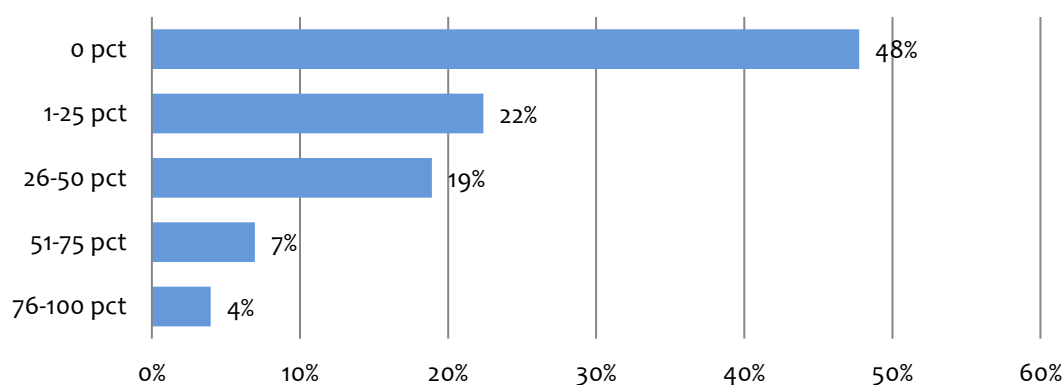
dem ud. Når vi i figur 5.1 og de tilsvarende angiver andel af arbejdsmiljøområder, som virksomheden har fokus på, er vi nødt til at gøre det relativt. Nogle virksomheder har arbejde inden for 10 områder og skal have fokus på 10 for at score 100 procent, andre har arbejde inden for måske syv og skal derfor have fokus på syv for at score 100 procent. Da det derved er et forskelligt antal af fokusområder, har vi inddelt resultaterne i fem grupper, som fremgår af tabellerne, og som viser andele af fokus på de områder, hvor der har kunnet være fokus.

Figuren viser, at 27 procent af el-virksomhederne ikke har haft hverken særlige eller i forvejen havde en indsats inden for nogle af de mulige arbejdsmiljøområder, 12 procent har haft fokus på mellem 1-25 procent af de mulige områder osv. Resultatet kan omskrives til, at 39 procent har eller har haft ingen eller få indsatser, 29 procent har eller har haft mange eller alle indsatser, 14 procent har eller har haft forholdsvis mange indsatser, og 18 procent ligger med en middel andel indsatser.

I figur 5.2 vises på lignende vis som i figur 5.1, hvilken procentdel af de for virksomheden relevante arbejdsmiljøområder (minus de, hvor den ikke udfører arbejdsopgaver inden for området), hvor den har haft særligt fokus inden for de seneste to år. Knap halvdelen har ikke haft særligt fokus på nogen af de mulige områder, 12 procent på 1-25 procent af områderne osv. Resultatet kan også formuleres som, at 70 procent har haft ingen eller få indsatser, 4 procent har eller har haft mange eller alle indsatser, 7 procent har eller har haft forholdsvis mange indsatser, og 19 procent ligger med en middel andel indsatser.

Hvis man læser på tværs af figur 5.1 og figur 5.2 kan man se, at der kun er fire procent i den øverste kvartil (76-100 %), når det handler om at have haft særligt fokus inden for de seneste to år, mens der er 29 % i samme kvartil, når det handler om særligt fokus + allerede fokus. Det betyder, at det kan konkluderes, at de største bidrag til indsatser kommer fra virksomheder, som allerede havde fokus og et mindre bidrag til indsatser kommer fra virksomheder, som har haft særligt fokus inden for de seneste to år.

**Figur 5.2: Andel af relevante arbejdsmiljøområder, som virksomheden har haft særligt fokus på inden for de seneste 2 år - EL (N=201)**



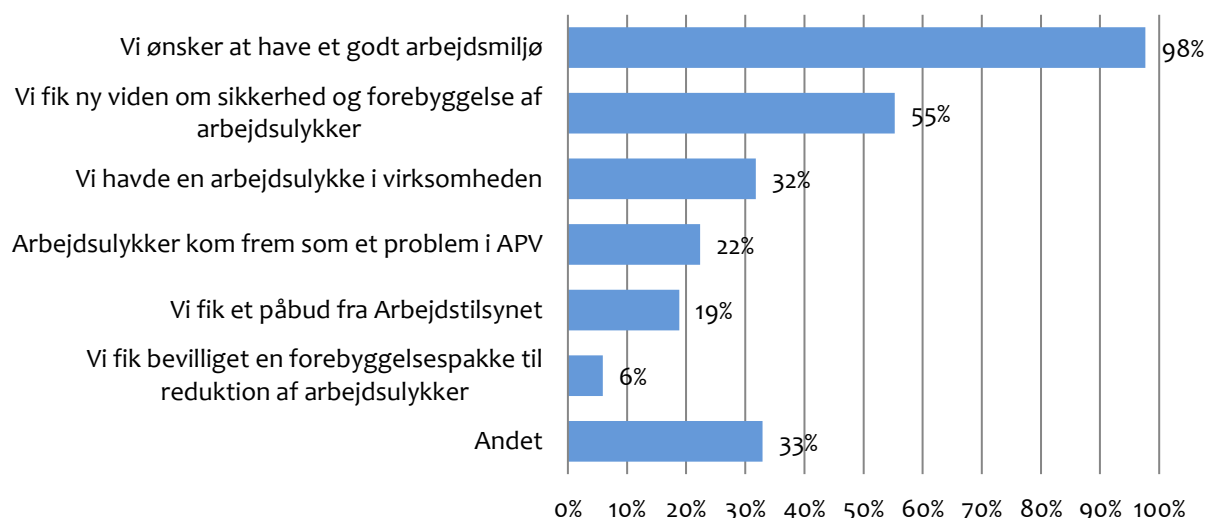
De større virksomheder har fokus på at øge sikkerheden inden for signifikant flere arbejdsmiljøområder end de mindre virksomheder. Den tendens gør sig særligt gældende blandt virksomheder, der slet ikke har haft fokus på at øge sikkerheden inden for nogle af de relevante arbejdsområder (hverken indsats i forvejen eller særlig indsats i forvejen eller særlig indsats inden for de seneste to år). Blandt virksomheder med 0-9 ansatte er det 60 %, der ikke har haft særligt fokus inden for de sidste to år på nogle af områderne, mens det er 37 % hos virksomheder med 10-35 ansatte. Blandt virksomheder med 0-9 ansatte er det 38 %, der hverken har haft særligt fokus inden for de seneste to år eller i forvejen havde fokus på nogle af områderne, mens det blot er 17 % blandt de større virksomheder.

EL-virksomheder med overvejende spjældarbejde har fokus på færre områder end både virksomheder, som primært arbejder med nybyg og større renovering, og virksomheder, som har alle opgaver – men sammenhængen er ikke statistisk signifikant.

### Motivation til at foretage indsatser

De virksomheder, som har foretaget en eller flere indsatser inden for de sidste to år, er spurgt om, hvad der har motiveret dem. Den enkelte virksomhed har kunnet give mere end en begrundelse. Næsten alle svarer, at motivationen var, at de ønsker et godt arbejdsmiljø, og over halvdelen svarer, at det var fordi, de havde fået ny viden om sikkerhed og forebyggelse. En tredjedel var motiveret af en arbejdsulykke, og en femtedel blev motiveret af et påbud eller en arbejdsulykke beskrevet i APV. Få er motiveret af en forebyggelsespakke (der er også få virksomheder, som vil have haft en forebyggelsespakke).

**Figur 5.3: Hvad fik jer til at sætte særligt fokus på et eller flere forhold for at øge sikkerheden inden for de sidste to år? EL (N=85)**



Der er 35 procent, som er motiverede af andre grunde, som fx dækker over anden kontakt med Arbejdstilsynet, fx uden påbud eller dialog med Arbejdstilsynet eller selv henvendt sig til Arbejdstilsynet. Andre nævner arbejdsulykke i en anden virksomhed, økonomiske incitamenter, nye typer arbejdsopgaver, initiativ fra medarbejdere eller generel holdningsændring blandt kunder og medarbejdere som motivation.

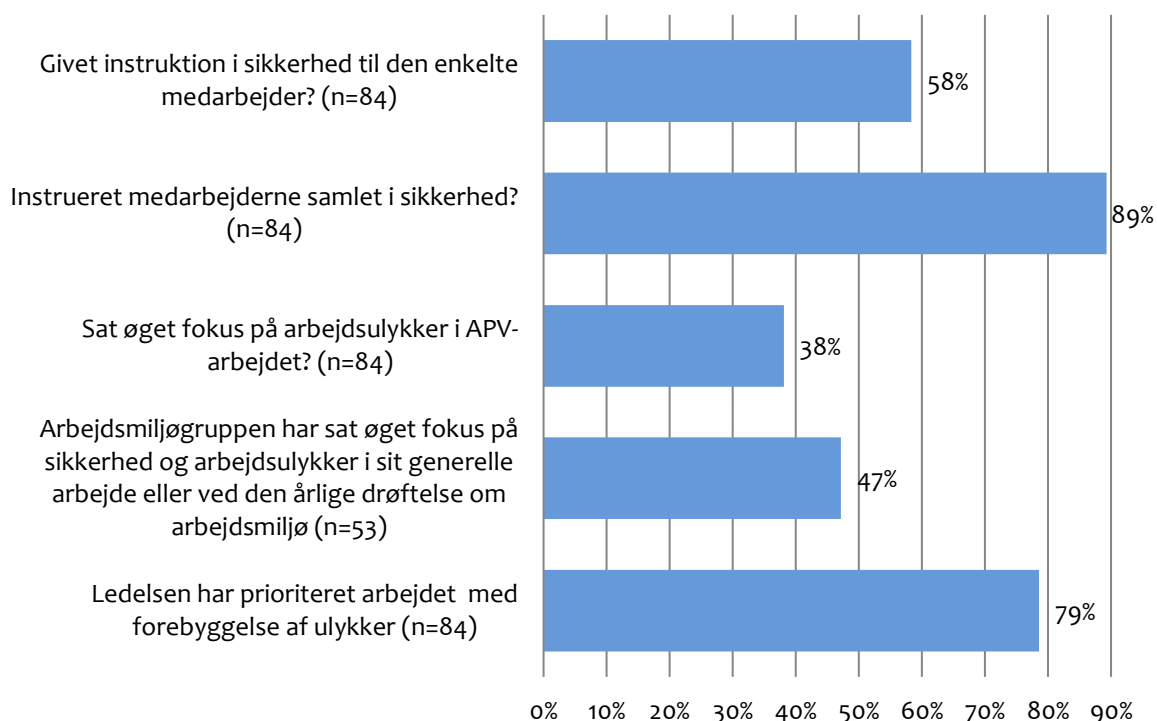


## Metoder i indsatser

Virksomhederne er spurgt om, hvilke metoder de har anvendt, når de har gennemført særlige indsatser inden for de seneste to år. Det er ikke praktisk muligt at vise metoder set i forhold til den enkelte indsats, men kun muligt at give et samlet billede af de anvendte metoder.

Næsten alle virksomheder har givet kollektiv instruktion til medarbejderne, eller ledelsen har prioriteret arbejdet med forebyggelse. Over halvdelen har instrueret enkelte medarbejdere, og i lidt under halvdelen af virksomhederne har AMO være inddraget. APV-arbejdet har været en metode hos knap to femtedele af virksomhederne. Resultaterne viser således, at det systematiske arbejdsmiljøarbejde i form af APV og AMO spiller en mindre rolle end det, som kan beskrives som den mere daglige arbejdsmiljøindsats. Den enkelte virksomhed har kunnet angive flere metoder på samme tid.

**Figur 5.4: Hvad har I gjort for at øge sikkerheden? EL**

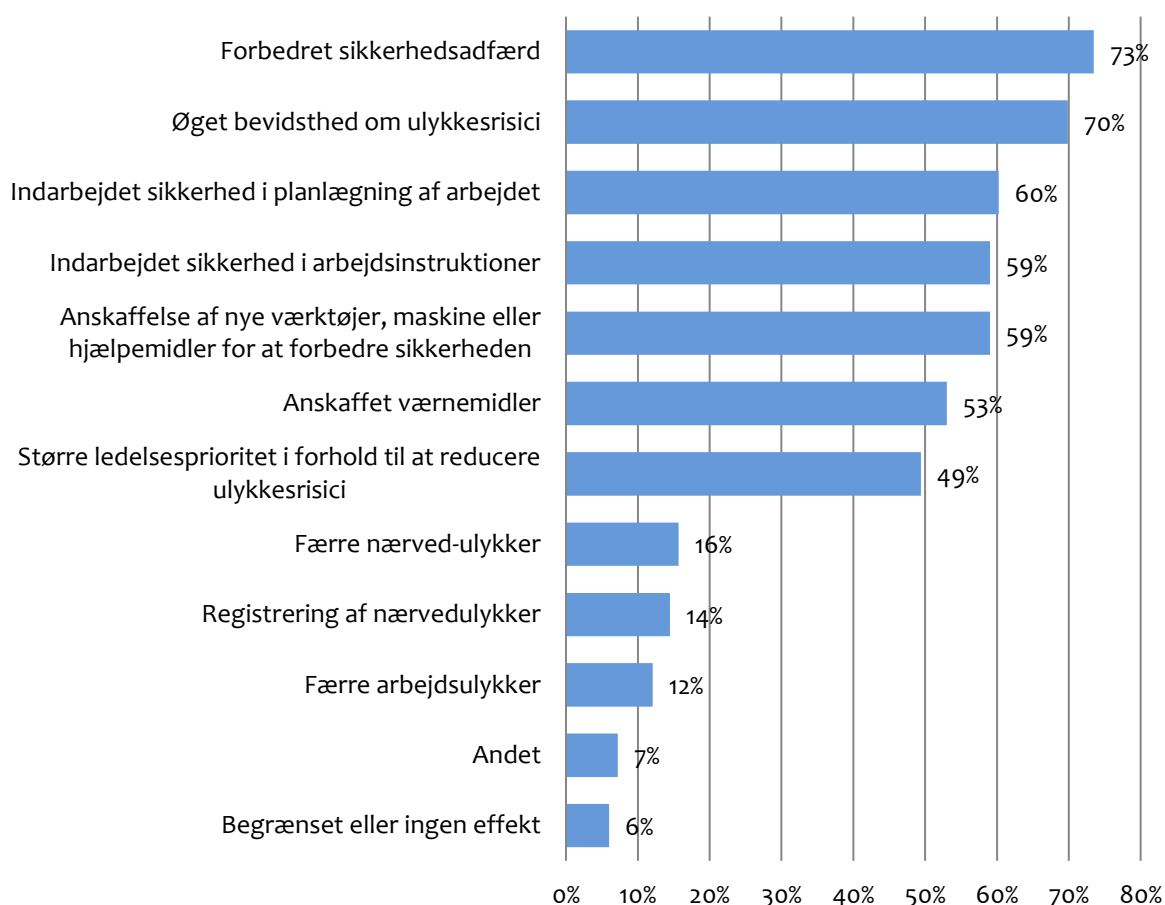


## Effekter i el-virksomheden

Virksomhederne har fået en lang række muligheder for at nævne effekter af at have haft et særligt fokus på at forebygge arbejdsulykker inden for et eller flere områder. Vi har kun spurgt 83 ud af de 201 virksomheder, som har haft særligt fokus på mindst et område inden for de seneste to år. Virksomhederne har kunnet give lige så mange svar, som de fandt relevant.

Svarene viser, at øget bevidsthed om ulykkesrisici og forbedret sikkerhedsadfærd er de mest hyppige effekter. Indarbejdet sikkerhed i planlægning af arbejdet eller i arbejdsinstruktioner er sammen med anskaffelse af nye maskiner, værktøjer mv. også hyppige effekter. At anskaffe værnemidler samt at ledelsen i større omfang prioriterer at reducere ulykker er også vigtige effekter. Der er betydeligt færre, som er gået i gang med at registrere nærved-ulykker (vi ved dog ikke, om de gjorde det i forvejen) og ser det som en effekt, at de har haft færre nærved-ulykker eller ulykker. I forhold til, at ulykker er forholdsvis sjældne i den enkelte lille virksomhed, er det forståeligt, at det kun er en mindre andel, som ser færre ulykker som en effekt. Få virksomheder har svaret, at de har haft begrænset eller ingen effekt.

**Figur 5.5: Effekt af at have særligt fokus på at øge sikkerhed og forebyggelse af arbejdsulykker inden for de seneste to år - EL (N=83)**



Virksomhedsstørrelse viser generelt ingen forskel i effekter af at arbejde med sikkerhed, der knytter sig til konkret anskaffelse af værktøjer, hjælpemidler og værnemidler, men de strategiske effekter er størst hos de større virksomheder. Blandt virksomheder med 10-35 ansatte er der 66 %, der både har indarbejdet sikkerhed i planlægning af arbejdet og i arbejdsinstruktioner, hvorimod det blandt virksomhederne med 0-9 ansatte er 50 %, der har indarbejdet det i planlægning og 46 % i arbejdsinstruktioner.

## 5.2 Indsatser tømrer/snedker

Vi har på baggrund af informationer fra parterne bag Knæk Kurven spurgt ind til de arbejdsfunktioner, hvor der i forbindelse med Knæk Kurven er gennemført oplysningsinitiativer med henblik på at mindske ulykkesrisici. Områderne svarer til Arbejdstilsynets opgørelse over de fem mest almindelige ulykkesrisici i tømrer/snedkerbranchen.

Det generelle billede er (se figur 5.2), at mellem 11-29 procent har haft særligt fokus på sikkerheden inden for de enkelte emner de sidste to år (11-31 procent når andelen, som svarer, at de ikke har den type arbejde, ekskluderes). Mellem 23-36 procent har i forvejen haft et stort fokus, hvorved det er underforstået, at der ikke har været behov for et særligt fokus (24-38 procent når andelen, som svarer, at de ikke har den type arbejde, ekskluderes). Mellem 33-58 procent svarer, at de hverken har haft fokus i forvejen eller et særligt fokus (39-60 procent når andelen, som svarer, at de ikke har den type arbejde, ekskluderes).

Udtrykt mere simpelt er der højst omkring en fjerdedel af tømrer- og snedkervirksomhederne, som har haft særligt fokus i den periode, som Knæk Kurven har forløbet, knap en tredjedel har i forvejen et stort fokus, og knap halvdelen har ikke et stort fokus på sikkerhed i forbindelse med de arbejdsopgaver, der er spurgt til.

Tabel 5.2 viser endvidere, at størst fokus har der været på områder omkring brug af stillads og nedstyrtningsfare, montage af døre og vinduer samt rod og uorden. Lidt fokus har der været på arbejde med kap- og bordsav og mindst fokus på sikkerhed blandt lærlinge.

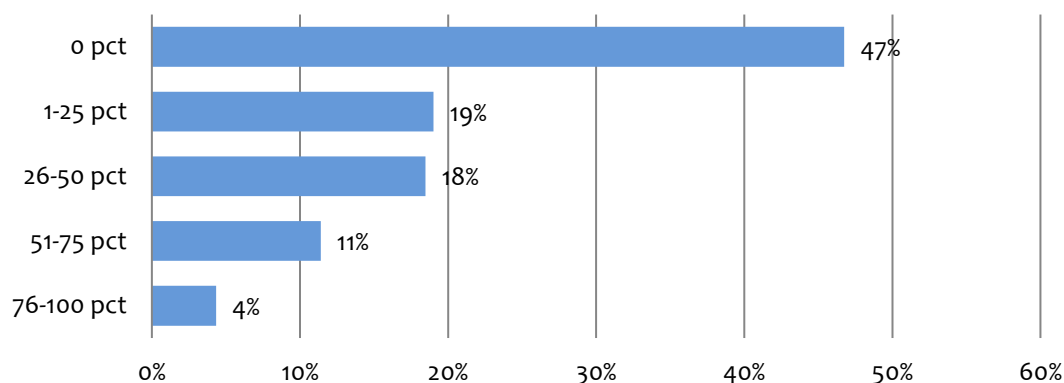
**TABEL 5.2: TØMRER/SNEDKER - HAR I INDEN FOR DE SENESTE TO ÅR HAFT SÆRLIGT FOKUS PÅ AT ØGE SIKKERHEDEN I FORHOLD TIL ET ELLER FLERE AF FØLGENDE OMRÅDER?**

|   | Ja   | Nej  | Har i forvejen stor fokus | Har ikke den type arbejde | Total | Antal |
|---|------|------|---------------------------|---------------------------|-------|-------|
| Arbejde med bordsav                                       | 11 % | 58 % | 27 %                      | 4 %                       | 100 % | 184   |
| Arbejde med kopsav  | 11 % | 58 % | 29 %                      | 2 %                       | 100 % | 184   |
| Opsætning af bukkestillads                                | 23 % | 35 % | 28 %                      | 14 %                      | 100 % | 184   |
| Opsætning af rullestillads                                | 23 % | 38 % | 29 %                      | 9 %                       | 100 % | 184   |
| Undlade at bruge stiger og i stedet bruge arbejdsplatform | 22 % | 45 % | 27 %                      | 7 %                       | 100 % | 184   |
| Nedstyrtningsfare ved tagarbejde                          | 27 % | 36 % | 30 %                      | 7 %                       | 100 % | 184   |
| Montage af døre og vinduer                                | 29 % | 42 % | 23 %                      | 6 %                       | 100 % | 184   |
| Rod og uorden   | 24 % | 39 % | 36 %                      | 1 %                       | 100 % | 184   |
| Sikkerhed for og arbejdsulykker blandt lærlinge           | 10 % | 33 % | 26 %                      | 31 %                      | 100 % | 184   |
| Brug af faldsikringsudstyr                                | 21 % | 36 % | 31 %                      | 13 %                      | 100 % | 184   |

I figur 5.6 har vi trukket de muligheder for indsats ud, hvor virksomheden ikke har arbejdsopgaven og derefter talt sammen for de enkelte virksomheder, hvor stor en del af de mulige områder, som virksomheden har haft en særlig indsats inden for i løbet af de seneste to år.

Figuren viser, at 47 procent af virksomhederne ikke har haft særlige indsatser inden for nogen af de mulige arbejdsmiljøområder, 19 procent har haft fokus på mellem 1-25 procent af de mulige områder osv. Resultatet kan omskrives til, at 66 procent har haft ingen eller få indsatser, 4 procent har eller har haft mange eller alle indsatser, 11 procent har eller har haft forholdsvis mange indsatser, og 18 procent ligger med en middel andel indsatser.

**Figur 5.6: Andel af relevante arbejdsmiljøområder, som virksomheden har haft særligt fokus på inden for de seneste to år - TØMRER/SNEDKER (N=184)**



I figur 5.7 har vi trukket de muligheder for indsats ud, hvor virksomheden ikke har arbejdsopgaven og derefter talt sammen for de enkelte virksomheder, hvor stor en del af de mulige områder som virksomheden enten har haft en særlig indsats inden for eller i forvejen havde en indsats inden for.

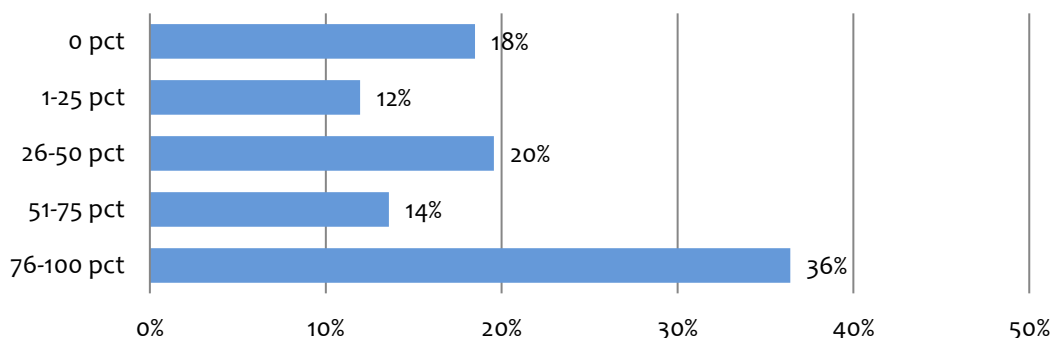
Figuren viser, at 18 procent af virksomhederne hverken har haft nogen af de særlige indsatser inden for de seneste to år eller i forvejen havde mindst en indsats inden for nogen af de mulige arbejdsmiljøområder, 12 procent har haft fokus på mellem 1-25 procent af de mulige områder osv. Resultatet kan omskrives til, at 30 procent har eller har haft ingen eller få indsatser, og 36 procent har eller har haft mange eller alle indsatser. Derimellem er der 14 procent, der har eller har haft forholdsvis mange indsatser og 20 procent med en middel andel indsatser.

En krydskørsel med kendskab til træsektionens logo for Knæk Kurven viser, at kendskabet stiger signifikant, jo flere arbejdsmiljøområder som virksomheden havde fokus på inden for de seneste to år. Der er ikke tilsvarende sammenhæng med kendskabet til handleplanen. Det kan pege på, at det er lettere at skabe kendskab til konkrete indsatser end til et mere abstrakt begreb som en handleplan.

Hvis man læser på tværs af figur 5.6 og figur 5.7 kan man se, at der kun er fire procent i det øverste kvartil (76-100 %), når det handler om at have haft særligt fokus inden for de seneste to år, mens der er 36 % i samme kvartil, når det handler om særligt fokus + allerede fokus. Det

betyder, at det kan konkluderes, at det største bidrag til indsatser kommer fra virksomheder, som allerede havde fokus, og et mindre bidrag til indsatser kommer fra virksomheder, som har haft særligt fokus inden for de seneste to år.

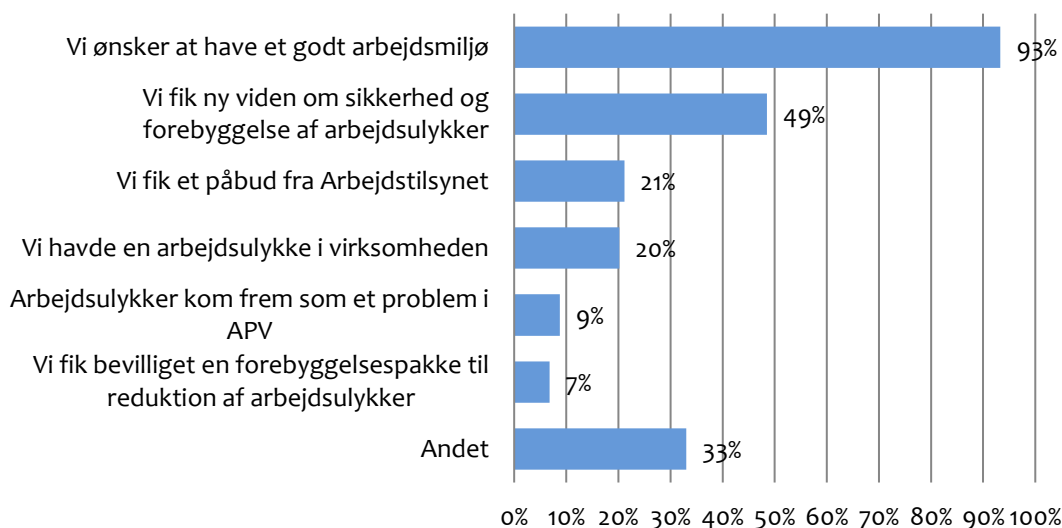
**Figur 5.7 Andel af relevante arbejdsmiljøområder, som virksomheden samlet set har haft fokus særlig fokus+allerede fokus på - TØMRER/SNEDKER (N=184)**



### Motivation til at foretage indsatser

Langt de fleste virksomheder er motiverede til at foretage en særlig indsats, fordi de ønsker at have et godt arbejdsmiljø i virksomheden. Halvdelen er også motiveret af, at de fik ny viden og en femtedel af, at de fik et påbud, eller at de havde en arbejdsulykke i virksomheden (der har kunnet svares på mere end en årsag).

**Figur 5.8: Hvad fik jer til at sætte særligt fokus på et eller flere forhold for at øge sikkerheden inden for de sidste to år? TØMRER/SNEDKER (N=101)**



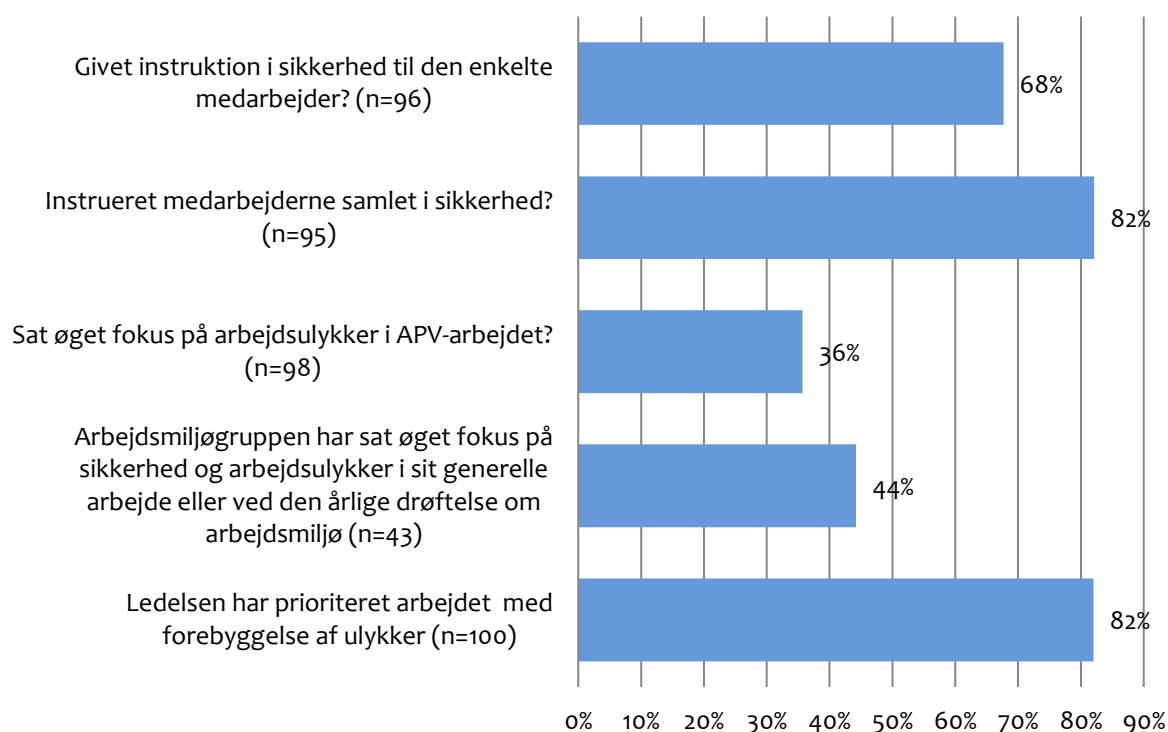
33 procent svarer andet, der fx dækker over dialog med Dansk Byggeri, Bam-bus og Arbejdstilsynet, at man tidligere har haft ulykker eller nærvæd-ulykker i virksomheden, økonomiske

incitament i form af ikke at have råd til, at medarbejderne kommer til skade, hjælpemidler betaler sig, fordi arbejdet bliver lettere/hurtigere/bedre, signalværdi til kunderne, krav fra kunder, inspiration fra lærlinge, der kommer tilbage fra skoleophold, eller lærlinge der mistriives på arbejdspladsen og særlige opgaver, som kræver særlige indsatser omkring sikkerhed.

## Metoder i indsatser

Firefemtedele har benyttet sig af kollektiv instruktion, eller ledelsen har prioriteret arbejdet med at forebygge arbejdsulykker, og to tredjedele har benyttet individuel instruktion i forbindelse med de indsatser, de har foretaget. Arbejds miljøgruppen har været en metode i knap halvdelen af virksomhederne, og APV-arbejdet har haft en betydning i omkring en tredjedel af virksomhederne. I lighed med el-virksomheder er der mest gjort brug af metoder, som synes at være mere knyttet til det daglige arbejdsmiljøarbejde og mindre brug af metoder, som er knyttet til det systematiske og lovpligtige arbejdsmiljøarbejde.

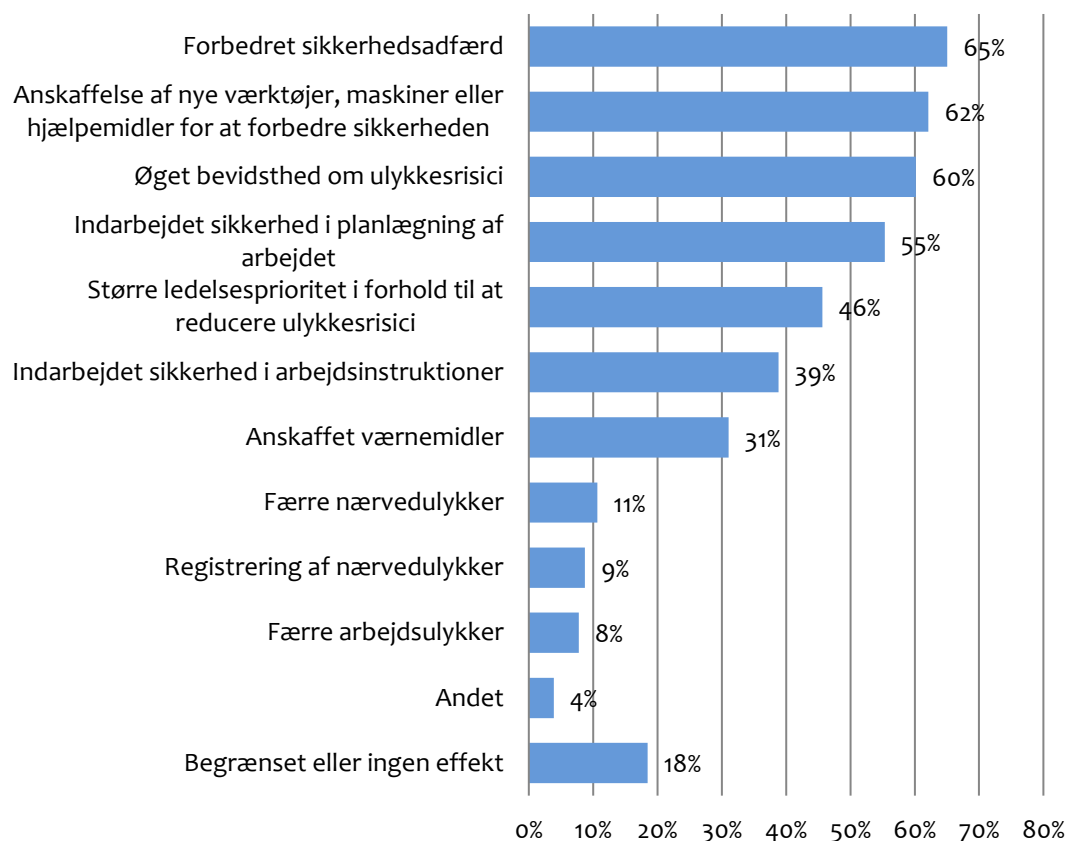
**Figur 5.9: Hvad har I gjort for at øge sikkerheden? TØMRER/SNEDKER**



## Effekter af særligt fokus

Effekten af at have haft et særligt fokus på et eller flere ulykkesrisici er især forbedret sikkerhedsadfærd, anskaffelser, øget bevidsthed om risici og at indarbejde sikkerhed i planlægning af arbejdet. Herefter følger indsatser, som at ledelse har prioriteret sikkerhed, indarbejdet sikkerhed i arbejdsinstruktioner og anskaffet værnemidler. Der er betydeligt færre, som nævner færre ulykker, færre nærved-ulykker samt registrering af nærved-ulykker. Knap en femtedel rapporterer ingen eller begrænset effekt, hvilket er betydeligt flere end blandt el-virksomheder (hvor det var 6 %).

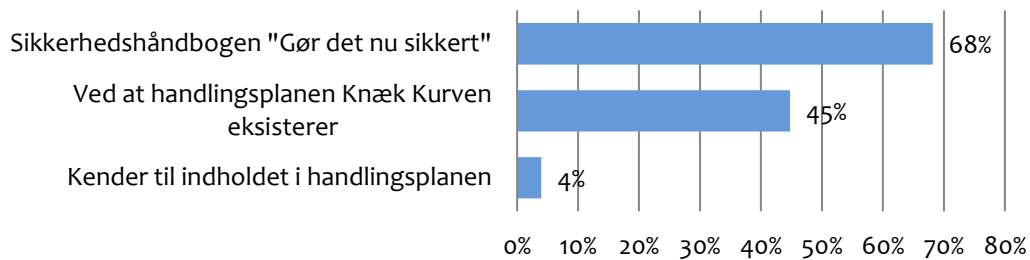
**Figur 5.10: Effekt af at have særligt fokus på at øge sikkerhed og forebyggelse af arbejdsulykker inden for de seneste to år - TØMRER/SNEDKER (n=103)**



### 5.3 Virksomhedernes kendskab til Knæk Kurven og de brancherettede initiativer

Inden for el-området kender 68 procent af de adspurgte til sikkerhedshåndbogen 'Gør det nu sikkert', og 45 procent ved, at handleplanen Knæk Kurven eksisterer, mens 4 procent kender til indholdet af handlingsplanen.

**Figur 5.11: Kendskab til indsatser - EL (n=201)**



Der er for el-virksomheder ingen sammenhæng mellem virksomhedernes fokus på at øge sikkerheden (tabel 5.2) og virksomhedernes kendskab til de brancherettede initiativer.

Kendskabet til sikkerhedshåndbogen er signifikant højere hos virksomheder, der overvejende udfører spjældarbejde (89 %) end kendskabet hos virksomheder, der overvejende arbejder med nybyg/og eller større renoveringsopgaver (50 %) og virksomheder, der udfører begge typer opgaver (63 %).

Den omvendte tendens gør sig gældende i kendskabet til handleplanen for Knæk Kurven, hvor det er dem, der arbejder med nybyg og renovering, der i størst omfang kender til handleplanen sammenlignet med dem, der overvejende har spjældarbejde eller en kombination af de to muligheder. Blandt virksomheder, der arbejder med nybyg/og eller større renoveringsopgaver, er der 30 %, der slet ikke kender handlingsplanen, mens det gælder for hhv. 55 % og 52 % blandt virksomheder, der udfører spjældarbejde og virksomheder, der udfører begge typer opgaver.

Antallet af ansatte har ikke en betydning for el-virksomhedernes kendskab til sikkerhedshåndbogen eller til Knæk Kurven.

I tabel 5.3 fremgår det, at blandt de, som kender til sikkerhedshåndbogen, har mellem en femtedel og en tredjedel fået ny viden, inspiration til at forbedre sikkerhed eller overvejer at forbedre sikkerhed. En tiendedel har forbedret sikkerhed som konsekvens af at kende til håndbogen. Over halvdelen (56 procent) rapporterer, at de ikke har fået et udbytte af håndbogen. En håndbog læses nødvendigvis ikke fra ende til anden, når den modtages, men anvendes først, når den enkelte mester eller ansatte står i en situation, hvor det er relevant at benytte håndbogen, hvilket kan være en forklaring på, at mange ikke har fået et udbytte (endnu).

Der er netop nogle interviewede, der som kommentar angiver, at håndbogen '*da er meget god at have liggende*', men som i praksis ikke har brugt den. Enkelte siger, at håndbogen fik dem til at gennemgå deres sikkerhed, men uden at finde noget, som de skulle ændre.

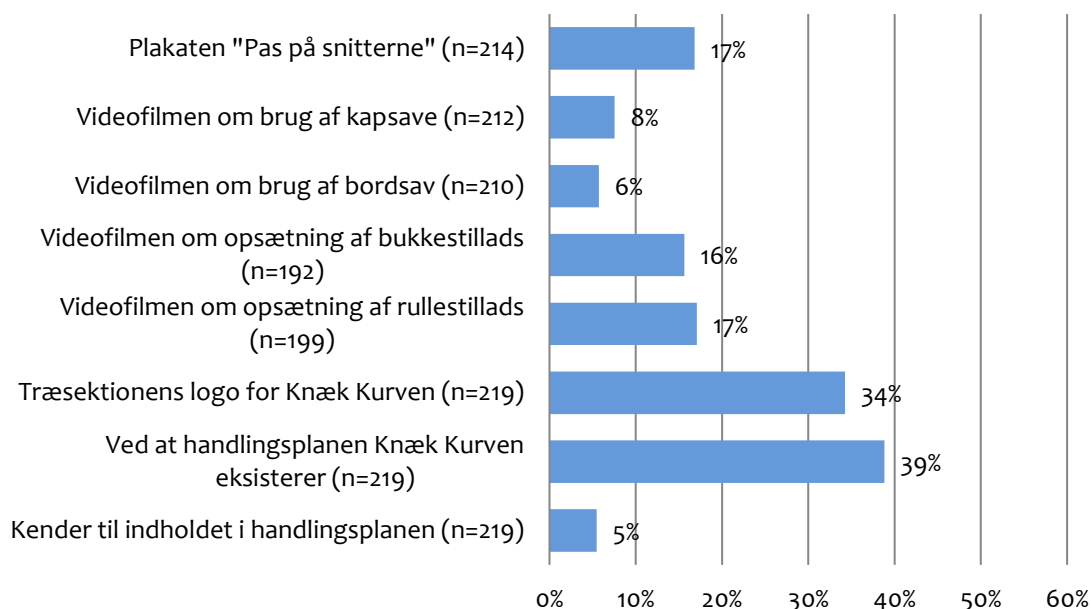
**TABEL 5.4: UDBYTTE AF KENSKAB TIL INDSATS - EL**



|  | Udbytte  |                                       |                                 |                     |       |       | Antal |
|--|----------|---------------------------------------|---------------------------------|---------------------|-------|-------|-------|
|  | Ny viden | Inspiration til at forbedre sikkerhed | Overvejer at forbedre sikkerhed | Forbedret sikkerhed | Andet | Intet |       |
| Sikkerhedshåndbogen "Gør det nu sikkert" | 21 %     | 32 %                                  | 26 %                            | 11 %                | 6 %   | 56 %  | 133   |

Inden for tømrer/snedkerområdet kender mellem 6-17 procent til plakat og videofilm, mens 34 procent kender til træsektionens logo for Knæk Kurven, 39 procent ved, at der findes en handlingsplan, der hedder Knæk Kurven, og 5 procent kender til indholdet af handlingsplanen.

**Figur 5.12: Kendskab til indsatser blandt virksomheder, der har den type arbejde, som initiativet omhandler - TØMRER/SNEDKER**



Blandt tømrer- og snedkervirksomheder er der for de fleste af de arbejdsområder, hvor virksomheden kunne have et særligt fokus, en positiv sammenhæng mellem fokus og kendskab, der viser, at der er flere, som har haft et særligt fokus, når der er kendskab til indsatsen:

- 22 procent som har haft særlig fokus på brug af kapsav, hvis de kender plakaten 'Pas på snitterne', mens det er 13 procent, hvis virksomheden ikke har kendskab (signifikant).
- 31 procent som har haft særlig fokus på brug af kapsav, hvis de kender videofilmen om brug af kapsav, mens det er 10 procent, hvis virksomheden ikke har kendskab (ikke signifikant).

- 43 procent som har haft særlig fokus på opsætning af bukkestillads, hvis de kender videofilmen om brug af bukkestillads, mens det er 22 procent, hvis virksomheden ikke har kendskab (signifikant).
- 38 procent som har haft særlig fokus på opsætning af rullestillads, hvis de kender videofilmen om brug af rullestillads, mens det er 22 procent, hvis virksomheden ikke har kendskab (signifikant).

Der er flest, der har fået et udbytte af de to videofilm om opsætning af stilladser. Ny viden samt inspiration til at forbedre sikkerhed er de primære udbytter af de to videoer. Der er færre, som har haft et udbytte af videoer om brug af bordsav og brug af kapsav. Ses der primært på, hvilke initiativer der har forbedret sikkerheden, ligger video om opsætning af rullestillads samt video om brug af kapsave højest.

**TABEL 5.5: UDBYTTET AF KENSKAB TIL INDSATSER – TØMRER/SNEDKER**

|   | Udbytte  |                                       |                                 |                     |       |       |       |
|---|----------|---------------------------------------|---------------------------------|---------------------|-------|-------|-------|
|   | Ny viden | Inspiration til at forbedre sikkerhed | Overvejer at forbedre sikkerhed | Forbedret sikkerhed | Andet | Intet | Antal |
| Plakaten "Pas på snitterne"               | 6 %      | 11 %                                  | 14 %                            | 11 %                | 17 %  | 69 %  | 36    |
| Videofilmen om brug af kapsave            | 13 %     | 25 %                                  | 19 %                            | 13 %                | 0 %   | 75 %  | 16    |
| Videofilmen om brug af bordsav            | 8 %      | 17 %                                  | 8 %                             | 8 %                 | 0 %   | 83 %  | 12    |
| Videofilmen om opsætning af bukkestillads | 24 %     | 24 %                                  | 14 %                            | 7 %                 | 3 %   | 59 %  | 30    |
| Videofilmen om opsætning af rullestillads | 31 %     | 23 %                                  | 17 %                            | 14 %                | 3 %   | 57 %  | 35    |

Andet udbytte af plakaten:

- Gav anledning til at gennemgå sikkerhed med medarbejderne en gang til.
- Oplever ikke, at det har ført til ny viden. Fungerer som en "friendly reminder" om at være forsigtig i hverdagen, men har ikke ført til ændringer.
- Hjælp til nyuddannede, men ikke til dem, der er garvede i faget.

Andet udbytte af videoer om bukkestillads og rullestillads:

- Respondenterne fik som sådan ikke ny viden, men ville se dem for at være sikker på, at de efterlever dem.

#### 5.4 Virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde

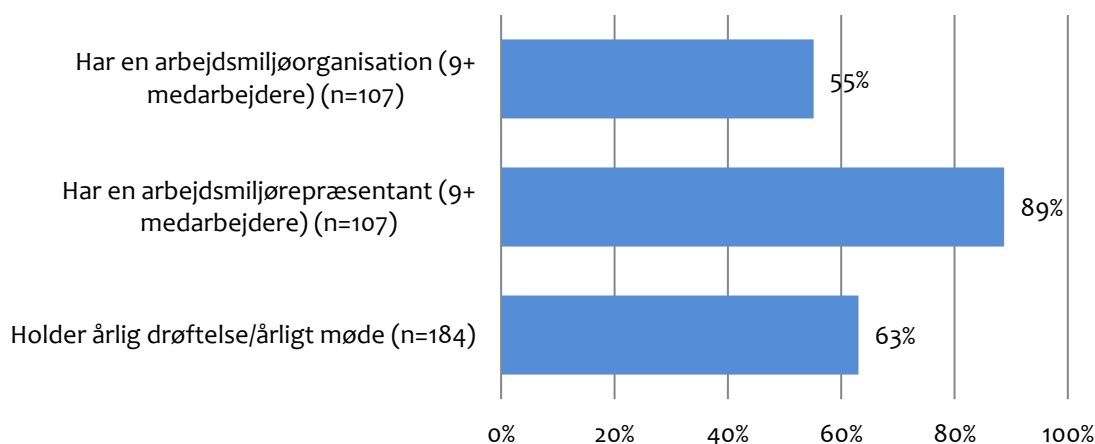
Der er spurgt til virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde i form af, om virksomheden har en arbejdsmiljørepræsentant, en arbejdsmiljøorganisation og afholder den årlige drøftelse. Begrundelsen for at spørge til virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde er dels, at spørgsmålene har været anvendt som prædiktorer i forhold til at krydse med spørgsmålene om virksomhedernes arbejdsmiljøindsats og kendskab til aktiviteterne i Knæk Kurven (og er anvendt, hvor det har været relevant undervejs i fremstillingen).

AMO har dog også en selvstændig interesse og bl.a. havde parterne på el-området planlagt en indsats for at få valgt flere arbejdsmiljørepræsentanter i el-virksomhederne. Mere generelt anses AMO som bærer af det systematiske arbejdsmiljøarbejde i virksomhederne, og det er derfor en pointe i sig selv at fremstille resultaterne af vores spørgsmål om virksomhedens arbejdsmiljøarbejde.

#### El-virksomheder

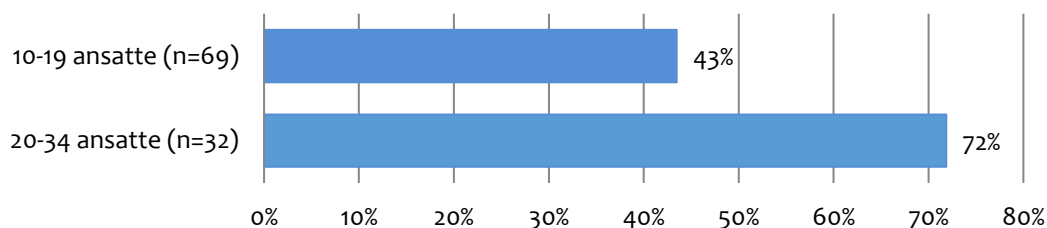
I el-virksomheder svarer 55 procent af virksomhederne med 10 ansatte og derover, at de har en arbejdsmiljøorganisation. Alle virksomheder med 10 eller flere ansatte burde ifølge lovgivningen have en arbejdsmiljøorganisation. 89 procent svarer dog, at de har en arbejdsmiljørepræsentant, så det kan bero på, at nogle virksomheder nok har en valgt arbejdsmiljørepræsentant, men enten ikke ved, at de derved også har en arbejdsmiljøorganisation eller ikke afholder egentlige møder i en arbejdsmiljøorganisation. 63 procent afholder en årlig drøftelse, eller, i virksomheder med under 10 ansatte, et årligt møde om arbejdsmiljø.

**Figur 5.13: Virksomhedens arbejdsmiljøorganisation - EL**

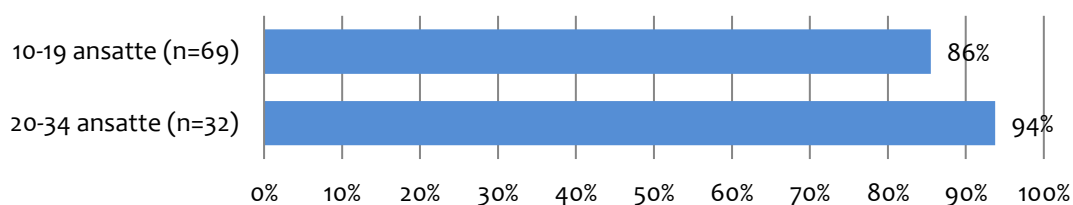


Figur 5.14 og figur 5.15 viser, at virksomhedens størrelse kun har en beskedent betydning for, om el-virksomheden har en arbejdsmiljørepræsentant, mens flere ansatte har en positiv betydning for,, at virksomheden svarer, at den har en arbejdsmiljøorganisation.

**Figur 5.14: Andel der har en arbejdsmiljøorganisation fordelt på størrelse - EL**

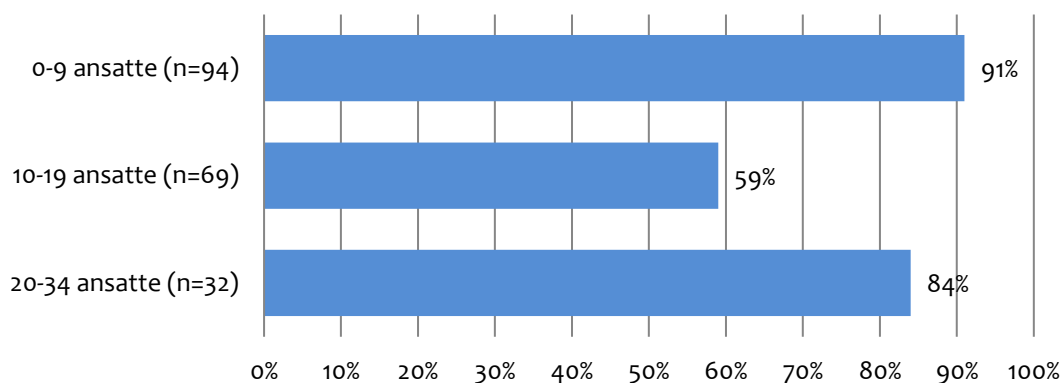


**Figur 5.15: Andel der har en arbejdsmiljørepræsentant fordelt på størrelse - EL**



En krydskørsel med virksomhedsstørrelse viser, at der blandt de, der ifølge lovgivningen skal afholde den årlige drøftelse (10 ansatte og derover), er en statistisk signifikant større procentdel, der afholder den, når antallet af ansatte stiger (figur 5.16).

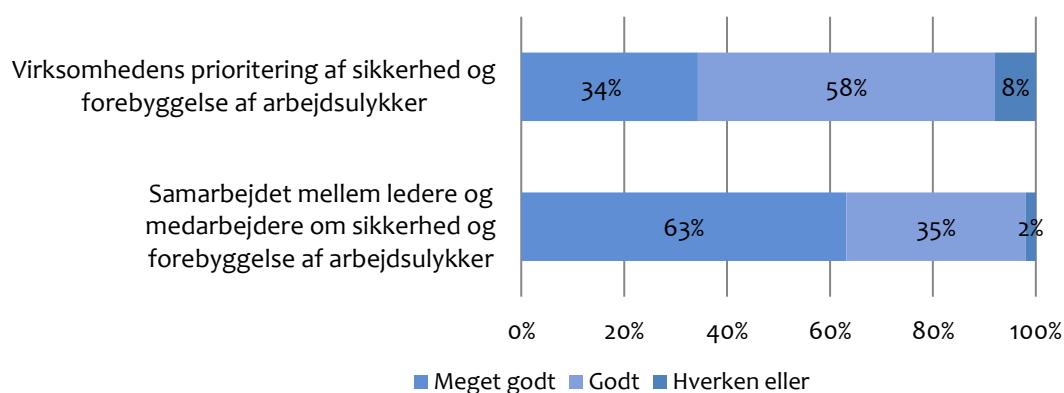
**Figur 5.16: Andel der afholder årlig drøftelse/årligt møde fordelt på størrelse - EL**



Virksomhederne svarer i 98 procent af interviewene, at samarbejdet mellem ledere og medarbejdere om sikkerhed og forebyggelse af ulykker enten er godt eller meget godt. Tilsvarende er der 92 %, som svarer, at virksomhedernes prioritering af sikkerhed og forebyggelse af ulykker er god eller meget god, der er dog væsentlig færre, som svarer meget godt, og

flere som svarer godt. Ingen svarer dårlig eller meget dårlig, og disse svarmuligheder er derfor ikke angivet i figuren (figur 5.17).

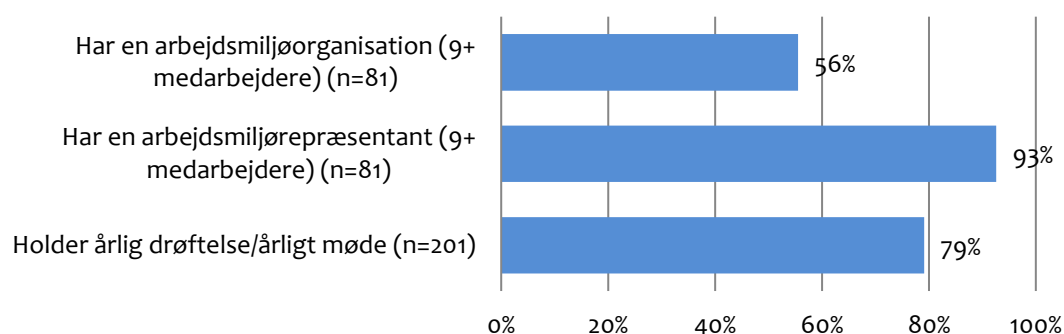
**Figur 5.17: Prioritering af og samarbejde om sikkerhed - EL (n=201)**



### Tømrer- og snedkervirksomheder

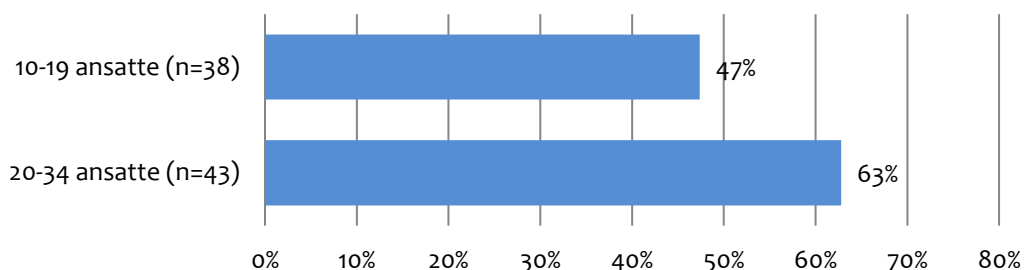
I tømrer- og snedkervirksomheder svarer 56 procent af virksomhederne med 10 ansatte og derover, at de har en arbejdsmiljøorganisation. Alle virksomheder burde ifølge lovgivningen have en arbejdsmiljøorganisation. 93 procent svarer dog, at de har en arbejdsmiljørepræsentant, så det kan ligesom blandt el-virksomhederne bero på, at nogle virksomheder nok har en valgt arbejdsmiljørepræsentant, men enten ikke ved, at de har en arbejdsmiljøorganisation eller ikke afholder egentlige møder i en arbejdsmiljøorganisation. 79 procent afholder en årlig drøftelse, eller i virksomheder med under 10 ansatte, et årligt møde om arbejdsmiljø.

**Figur 5.18: Virksomhedens arbejdsmiljøorganisation - TØMRER/SNEDKER**

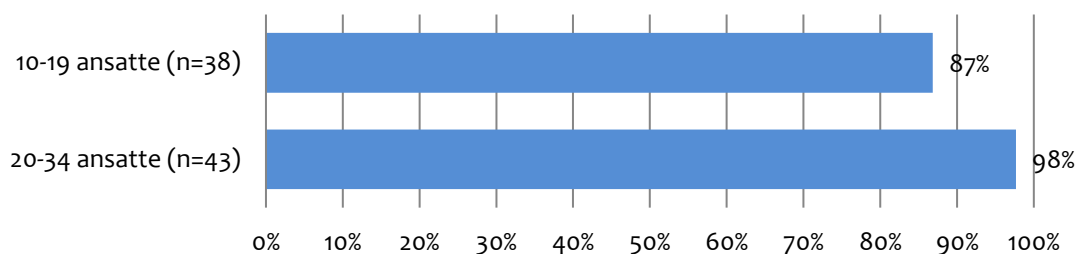


Der er signifikant og markant flere, som har en arbejdsmiljøorganisation, når virksomheden har 20-34 ansatte, end når den har 10-19 ansatte. Der er tilsvarende ikke forskel i andelen, som har en arbejdsmiljørepræsentant (figur 5.19 og 5.20).

**Figur 5.19: Andel der har en arbejdsmiljøorganisation fordelt på størrelse - TØMRER/SNEDKER**

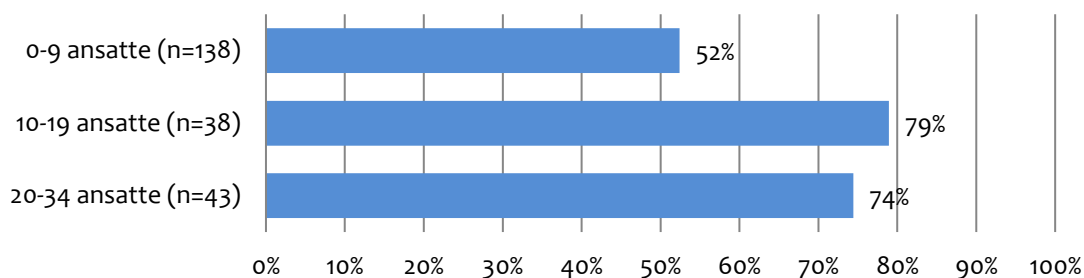


**Figur 5.20 : Andel der har en arbejdsmiljørepræsentant fordelt på størrelse - TØMRER/SNEDKER**



Der er en markant og signifikant forskel, der viser, at der er færre, der afholder et årligt møde i segmentet fra 1-9 ansatte og flere, der afholder en årlig drøftelse, når der er 10 ansatte og derover. Årligt møde og årlig drøftelse kan dog ikke helt sammenlignes, da det første er frivilligt og det andet lovpligtigt.

**Figur 5.21: Andel der holder årlig drøftelse/årligt møde fordelt på størrelse - TØMRER/SNEDKER**



Virksomhederne svarer i 86 procent af interviewene, at samarbejdet mellem ledere og medarbejdere om sikkerhed og forebyggelse af ulykker enten er godt eller meget godt. Tilsvarende er der 92 % som svarer, at virksomhedernes prioritering af sikkerhed og forebyggelse af ulykker er god eller meget god, der er dog væsentlig færre, som svarer meget god, og

flere som svarer god. Ingen svarer dårlig eller meget dårlig, og disse svarmuligheder er derfor ikke angivet i figur 5.22.

**Figur 5.22: Prioritering af og samarbejde om sikkerhed - TØMRER/SNEDKER**

