

# Ulykkesrelateret langtidsfravær i mindre virksomheder - Ejernes holdninger, handlinger og læring

Af

Pete Kines, Cand. Psych., Ph.d., Arbejds miljø instituttet, Projektgruppe for forskning i Arbejdsulykker og Sikkerhed

Lars Peter Andersen, Cand. Psych., Ph.d., Arbejdsmedicinsk Klinik, Herning Sygehus

Peter Hasle, Cand. Techn. Soc., Ph.d., Arbejds miljø instituttet og Danmarks Tekniske Universitet, Institut for Produktion og Ledelse

September 2006

Projektet er støttet af Arbejds miljø forskningsfonden, projekt nr. 29-2003-08.

# Indholdsfortegnelse

Resumé .....	3
Summary .....	4
1. Indledning .....	5
1.1. Særlige forhold i mindre virksomheder .....	5
1.2. Tilbagevenden til arbejde og sociale relationer .....	6
1.3. Projektets formål .....	7
2. Metoder og data .....	8
2.1. Projektafgrænsning - inklusionskriterier .....	8
2.2. Interview- og kodningsmetoder .....	9
3. Resultater .....	10
3.1. Resultater vedr. arbejdsfastholdelse: .....	10
3.2. Anbefalinger vedr. arbejdsfastholdelse: .....	10
3.3. Resultater vedr. ulykkesforebyggelse og -forståelse: .....	10
3.4. Anbefalinger vedr. ulykkesforebyggelse og -forståelse: .....	10
4. Formidling .....	11
Referencer .....	15

## Resumé

**Titel:** Ulykkesrelateret langtidsfravær i mindre virksomheder - Ejernes holdninger, handlinger og læring

**Baggrund:** Mindre virksomheder har svært ved systematisk forebyggelse af ulykker og har begrænsede muligheder for at tilpasse arbejdet til den skadelidte efter en ulykke. Formålet med dette studie var, at undersøge ejernes holdninger, handlinger og læring af ulykker og det dertil relaterede fravær i mindre virksomheder med henblik på en hurtigere og sikre tilbagevenden til arbejde af de skadelidte.

**Metode:** 22 virksomhedsejere i metal- og bygge- og anlægsbranchen er blevet interviewet. Virksomhederne blev udtrukket fra Arbejdstilsynets ulykkesregister. Virksomhederne skulle have under 20 ansatte og have anmeldt en arbejdsulykke inden for de sidste seks måneder med et forventet fravær på over 14 dage.

**Resultater og anbefalinger vedr. arbejdsfastholdelse:** Det var generelt muligt for ejerne at finde tilpasset arbejde til skadelidte efter længerevarende ulykkesrelateret fravær på trods af, at arbejdsbetingelserne i mindre virksomheder vanskeliggjorde tilpasset arbejde. Ejerne af mindre virksomheder foretrækker at finde deres egne løsninger for tilpasset arbejde her-og-nu og har ingen forestilling om, at de kan få økonomisk og praktisk støtte til tilpasset arbejde. De tætte og gensidige sociale relationer mellem ejerne og skadelidte har betydning for, om ejeren tilbyder tilpasset arbejdet, og løsningerne findes gennem dialog og under ad hoc forhold. I mindre virksomheder er det vigtigt at understøtte her-og-nu løsninger til arbejdsfastholdelse, fordi det er en af drivkræfterne bag tilrettelæggelsen af tilpasset arbejde. Det er derfor vigtigt at formidle information til både arbejdsgivere og skadelidte om økonomiske og praktiske støttemuligheder på det tidspunkt, hvor behovet opstår, fx ved anmeldelse af ulykker. Initiativer til at formalisere arbejdsfastholdelse i mindre virksomheder ved inddragelse af tredjepart skal tilrettelægges på en sådan måde, at de understøtter de tætte og gensidige sociale relationer mellem ejerne og de skadelidte. Endelig vil det være relevant at opstille rammer for arbejdsgiverne, der belønner tilpasset arbejde, men den konkrete udformning af tilpasset arbejde skal overlades til virksomheden og skadelidte.

**Resultater og anbefalinger vedr. ulykkesforebyggelse og -forståelse:** Ejeren og skadelidte beskriver ulykken som et sammenfald af forskellige faktorer, men de tilskriver oftest den endelige årsag som hændelige omstændigheder, alternativt at det er skadelidtes egen skyld. Formålet med at tilskrive ulykkesårsagen hændelige omstændigheder er, for både ejeren og medarbejderen, at undgå personligt (psykologisk/moralsk) ansvar og skyld. Konsekvensen er at virksomheden afviser forebyggelse. De alvorlige arbejdsulykker leder derfor ikke, som man skulle tro, frem til øget forebyggelse, men tværtimod til en forstærket overbevisning om, at forebyggelse ikke kan gennemføres. Ulykkesforebyggelsen skal, når ulykker analyseres, fokusere på at identificere risikofaktorer og undlade at placere skyld. For at komme i dialog med ejere og medarbejdere er det dog nødvendigt at acceptere deres forståelse af ulykker som hændelige og/eller selvforskyldte. Det er derfor vigtigt at lave forebyggelsesaktiviteter, der er uafhængige af faktiske ulykker, fx ved nærved ulykker, i lærlingeuddannelsen, i forbindelse med arbejdspladsvurdering (APV) og ved tilsynsbesøg. En svær men nødvendig forudsætning for at fremme ulykkesforståelsen er at udvikle en tillidsbaseret dialog mellem de arbejdsmiljøprofessionelle, ejeren og de ansatte.

*Projektet er støttet af Arbejdsmiljøforskningsfonden, projekt nr. 29-2003-08.*

## Summary

**Title:** Accident related long-term work absence in small enterprises – Owner attitudes, actions and learning

**Background:** Small enterprises find it difficult to prevent accidents systematically and opportunities for modified work after an accident are limited. The purpose of this project was to study owner attitudes, actions and learning from accidents related long-term work absence in small enterprises in terms of the injured employee's safe and earlier return to work.

**Method:** 22 small business owners in the metal and construction industries were interviewed. The enterprises were drawn from the occupational accident register, administered by the Danish Working Environment Authority. All 22 enterprises had less than 20 employees and had reported an occupational accident within the last six months, in which the subsequent injury work absence was expected to be over 14 days.

**Results and recommendations concerning return to work:** It was generally possible for the owners to find modified work for the injured employee, despite the fact that the working conditions in the small enterprises made modified work more difficult to implement. Owners of small enterprises found their own solutions to modified work on an ad hoc basis, seeking an immediate resolution, but they had little knowledge of the possibilities for financial and practical support for modified work. The close and mutual social relations between the owner and the injured employee are of importance as to whether the owner offered modified work or not, and solutions are found through dialogue and ad hoc conditions. In small enterprises it is important to support immediate return to work solutions, as they are one of the driving forces behind the organisation of modified work. It is necessary to inform both the employer and injured employee about financial and practical support when there is an immediate need for it, e.g. when the accident is reported. The initiatives to formalize employee retention in small enterprises by including a third party must be planned in such a way that it supports the close and mutual social relations between the owner and the injured employee. Finally, a framework which rewards employers who offer modified work would be relevant, but how the modified work is planned must be left up to the owner and the injured employee.

**Results and recommendations concerning the understanding and prevention of accidents:** The owner and the injured employee describe the accident with many contributing factors, but ascribe the cause as due to unforeseeable circumstances, or, in some cases, as the fault of the injured employee. The purpose of ascribing it as an unforeseeable incident is, for both the owner and the employee, a matter of avoiding personal (psychological/moral) responsibility and blame. The insistence on viewing contributing factors as unforeseeable subsequently results in the enterprise rejecting any form of accident prevention. Thus serious accidents do not, as one might think, lead to increased prevention, but rather, to a strong conviction that accident prevention is not possible. When analysing accidents, accident prevention should focus on identifying and dealing with risk factors, rather than analysing the causes of accidents, in order to avoid focusing on the attribution of blame. In order to enter into a dialogue with the owners and the employees it is necessary to accept that the owner and the employee see the accident as a result of unforeseeable circumstances and/or as being caused by the injured worker. It is important to make prevention activities which are independent of actual accidents, e.g. near-miss reporting, apprenticeship training and in workplace assessments and inspections. A complicated but necessary condition to promote the understanding of accidents is to develop a dialogue-based trust between work environment professionals, the owners and the employees.

*The project was funded by the Danish Work Environment Research Fund (no. 29-2003-08)*

# 1. Indledning

## 1.1. Særlige forhold i mindre virksomheder

Mindre virksomheder med 1-19 ansatte omfatter ca. 40 % af alle virksomheder i Danmark og 22 % af alle beskæftigede (Hasle et al, baseret på Danmarks Statistik <sup>14</sup>). Samfundsøkonomisk spiller mindre virksomheder således en betydelig rolle, og der er stor opmærksomhed på denne gruppe virksomheder. Både i Danmark og EU søger man at understøtte udviklingen af de mindre virksomheder med en række forskellige programmer. Det gælder både inden for erhvervsfremme og arbejdsmiljø <sup>1</sup>. En væsentlig del af årsagen til denne opmærksomhed er at de mindre virksomheder gennem deres størrelse har nogle vilkår som adskiller dem fra større virksomheder. Det skyldes først og fremmest at de få personer i de mindre virksomheder medfører begrænsede menneskelige ressourcer. Det kan derfor være vanskeligt at leve op til de mange krav som i dag stilles til en virksomhed. Det gælder både samfundets krav om skat, moms, miljø og arbejdsmiljø og de forretningsmæssige krav om regnskabsføring, markedsføring, ansættelseskontrakter og meget mere. Disse begrænsninger forstærkes af at de mindre private virksomheder typisk kun har en leder som typisk også er ejeren, og som oftest selv skal varetage ovennævnte opgaver (se fx Christensen et al <sup>6</sup>).

De senere år er der desuden blevet opmærksomhed på, at de mindre virksomheder også har særlige problemer på arbejdsmiljøområdet. De har en væsentligt højere ulykkesrisiko <sup>5;15;16</sup>, ligesom en række fysisk-kemiske risici optræder hyppigere i mindre virksomheder <sup>13</sup>. Derimod ser det psykiske arbejdsmiljø ud til at være på samme niveau eller måske bedre sammenlignet med større virksomheder <sup>12</sup>. Fraværet ser ud til at være lavere i mindre virksomheder, hvilket tilskrives de tættere sociale relationer <sup>9;10</sup>.

Det er desuden helt markant, at de mindre virksomheder har vanskeligheder ved at opfylde lovens krav. De materielle bestemmer overtrædes ofte, APV laves mindre hyppigt og der findes mindre hyppigt en sikkerhedsorganisation (krav ved >9 ansatte) <sup>11;12;14</sup>. Det store antal virksomheder gør det desuden omkostningsfyldt for myndigheder, organisationer og rådgivere at nå ud til de mange mindre virksomheder. Situationen på dette område bliver dog ændret, i og med at Arbejdstilsynet gennemfører screeningsbesøg i alle virksomheder herunder også de mindre. Dette system er stadig ganske nyt, og der foreligger derfor endnu ikke undersøgelser af betydningen af screeningsbesøg i de mindre virksomheder.

Når skaden er sket, har beskæftigede i mindre virksomheder dårligere mulighed for ”tilbage til arbejde”-foranstaltninger <sup>2;3</sup>. De har også længere perioder på sygedagpenge og får mindre offentlig støtte, men der vides kun lidt om, hvordan det aktuelle forløb vedrørende fravær og ”tilbage til arbejde” faktisk forløber i mindre virksomheder <sup>7;8</sup>.

---

<sup>1</sup> Se fx Erhvervs- og Boligstyrelsen: <http://www.ebst.dk/erhverv/0/15/0>, Forskningsprogrammet LOK: <http://www.lok.cbs.dk/site/default.asp>, EU's 6. rammeprogram for forskning og udvikling: Horizontal Research Activities involving SMEs: <http://sme.cordis.lo/collectiveinfobrochure.cfm> og Arbejdsmiljøagenturet: [www.sme.osha.eu.int](http://www.sme.osha.eu.int).

## 1.2. Tilbagevenden til arbejde og sociale relationer

### 1.2.1. *Betydning af sociale relationer i små virksomheder*

I mange små virksomheder er der blot ansat mellem 5 og 10 medarbejdere. Når der ikke er flere ansatte må medarbejderne i dagligdagen have mange kontakter både til hinanden og til lederen. Endvidere udfører man arbejdet tæt sammen med kolleger og lederen, og mange opgaver løses i fællesskab. Derfor er det karakteristisk for små virksomheder, at kontakten og de sociale relationer er meget tætte og betydningsfulde. Det gælder både kontakten de ansatte i mellem og mellem de ansatte og ledelse.

Ledelsen er som regel uformel – det vil sige, at der ikke er nogen formel ledelsesstruktur og problemer løses på stedet hvor de opstår. I nærværende undersøgelse er det særlig udtalt i bygge - og anlægsbranchen, at den daglige leder arbejder sammen med og ved siden af de ansatte, mens den daglige leder i metalindustrien snarere arbejder på sit kontor end arbejder direkte sammen med de ansatte. Alligevel er der ikke langt fra produktionen til ledelsen. Derfor kan det samlet siges om mindre virksomheder, at strukturen og samarbejdet fremmer udviklingen af tætte og betydningsfulde sociale relationer de ansatte imellem og mellem de ansatte og lederen. Det er dog ikke kun strukturen og det daglige samarbejde, der er afgørende for, hvorledes de sociale relationer udvikler sig. Der var i denne undersøgelse mange eksempler på, at lederen gør sig anstrengelser for at opbygge tætte relationer. Lederen arrangerer med det formål både julefrokoster og andre sociale arrangementer.

De tætte sociale relationer mellem medarbejderne og mellem medarbejderne og ledelsen har en betydning for, hvorvidt både ledelse og medarbejdere engagerer sig i handlinger, som ligger ud over, hvad der formelt kunne forventes af dem. Eksempler på sådanne handlinger kan være at fjerne affald fra byggepladsen selv om det ikke er ens opgave at rydde op, rengøre en maskine selv om det ikke er ens opgave, møde på arbejde og løse små opgaver selv om man er sygemeldt, eller arrangere tilpasset arbejde i virksomheden selv om det er vanskeligt. I nærværende undersøgelse har vi specifikt undersøgt betydningen af de ressourcer, der kan være indlejret de tætte sociale relationer mellem medarbejderen og ledelsen. Vi har undersøgt, hvorledes kvaliteten af disse sociale relationer har betydning i forhold til at komme tilbage på arbejde igen efter længere tids fravær. Hermed er det muligt at besvare, hvorvidt der i virksomheden eksisterer uformelle ressourcer, der kan være brugbare i forhold til at komme tilbage på arbejde efter længere tids fravær.

Til at belyse hvorledes de sociale relationer kan forklare handlinger, som ligger ud over hvad der kunne forventes, er specielt teorien om sociale udvekslinger særlig brugbar.

### 1.2.2. *Teorien om sociale udvekslinger*

I følge den amerikanske psykolog Blaus' <sup>4</sup> teori om sociale udvekslinger udvikler medarbejdere relationer på deres arbejdsplads, og disse relationer kan grupperes i økonomiske og sociale relationer. 1) Relationer der vedrører økonomiske forhold er generelt af kortere varighed. Økonomiske udvekslinger omhandler konkrete og fastlagte midler, der typisk vil være beskrevet i overenskomsten eller andre formelle aftaler. 2) Relationer der vedrører sociale udvekslinger er oftere af længere varighed. Sociale udvekslinger involverer mindre håndgribelige eller symbolske ressourcer som anerkendelse eller agtelse. I forhold til økonomiske udvekslinger relateres sociale udvekslinger i højere grad til én person eller enhed, hvor man er ansat. Sociale udvekslinger er baseret på en tiltro til, at den gestus, som man giver, i nærmeste fremtid vil blive givet tilbage. Det kan eksempelvis dreje sig om en medarbejder, som påtager sig en ekstra arbejdsopgave, som det ikke formelt forventes af medarbejderen. Hermed har medarbejderen givet ”noget” til organisationen.

Teorien beskriver hvorledes medarbejderen herefter vil have en forventning om at modtage en ydelse fra organisationen, som modsvarer medarbejderens ekstra indsats. Her tænkes ikke på

materielle goder men om anerkendelse, særlige hensyn eller respekt. På tilsvarende vis vil modtageren af en gestus opleve en følelse af forpligtelse til at give noget tilbage. Denne følelse af forpligtelse kan kun opløses gennem en gengældelse af den positive handling. Denne proces af udvekslinger vil fremme udvekslingen af positive handlinger i virksomheden<sup>4</sup>.

Blaus' teori om sociale udvekslinger har været benyttet til at beskrive den motivationsmæssige baggrund bag ansattes adfærd og dannelsen af positive holdninger blandt de ansatte i forhold til virksomheden. Endvidere har teorien vist sig at være brugbar til at forklare, hvorfor ansatte udtrykker loyalitet over for deres virksomhed og engagerer sig i handlinger, som de formelt ikke er forpligtet til. Generelt har forskningen vist, at positive handlinger fra organisationens side rettet mod medarbejderne bidrager til at etablere positive sociale relationer, som skaber forpligtelser for de ansatte og ledelsen til at gøre gengæld på lignende positive måde<sup>1;17</sup>.

### **1.3. Projektets formål**

Mindre virksomheder har svært ved systematisk forebyggelse af ulykker og har begrænsede muligheder for at tilpasse arbejdet til den skadelidte efter en ulykke. Formålet med dette studie var, at undersøge ejernes holdninger, handlinger og læring af ulykker og det dertil relaterede fravær i mindre virksomheder med henblik på en hurtigere og sikre tilbagevenden til arbejde af de skadelidte.

## 2. Metoder og data

Projektets formål er belyst gennem følgende metoder og materialer:

- En gennemgang af den væsentligste litteratur vedrørende sygefravær, tilbagevenden til arbejde efter en arbejdsulykke samt arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde i mindre virksomheder (med fokus på mindre virksomheders specifikke og særlige betingelser).
- En analyse af Arbejdstilsynets anmeldte arbejdsulykker i perioden 1993-2001 (virksomhedsstørrelse er ikke tilgængelig i perioden efter 2001).
- En kortlægning af de danske regler for sygedagpenge.
- Projektets cases er baseret på ulykker anmeldt/rapporteret ulykker i Arbejdsskadestyrelsens /Arbejdstilsynets Elektroniske AnmeldeSYstem (EASY) i 2004-2005.
- Ejere af mindre virksomheder er interviewet om deres holdninger, handlinger og læring af ulykker og det dertil relaterede fravær.

Projektets resultater og formidling af disse er et samarbejde mellem:

- Arbejdsmiljøinstituttet (projektleder)
- Arbejdsmedicinsk Klinik på Herning Sygehus
- Institut for Produktion og Ledelse på Danmarks Tekniske Universitet
- Branchearbejdsmiljørådet for Bygge og Anlæg (BAR B/A)
- Industriens Branchearbejdsmiljøråd (I-BAR), samt
- Arbejdstilsynet

### 2.1. Projektafgrænsning - inklusionskriterier

Virksomheder i projektet er blevet udvalgt på baggrund af følgende kriterier:

#### 2.1.1. Hændelse

Projektet er afgrænset til ulykkesrelateret fravær og udstødning. Der fokuseres på det fravær, som opstår i forbindelse med en pludselig, uventet og skadevoldende hændelse. Dette er i modsætning til fravær, som opstår i forbindelse med et længerevarende og kronisk sygdomsforløb (f.eks. rygsmerter, astma, eksem), og som formodes at have en kvalitativ anderledes påvirkning af virksomhedens og individets ressourcer.

#### 2.1.2. Fraværslængde

Projektet er afgrænset til en hændelse med et forventet fravær på mindst to uger. Minimumskravet på to uger er valgt, da arbejdsgiveren har mulighed for økonomisk kompensation fra kommunen efter to uger, og virksomhederne nok ville have taget stilling til den manglende arbejdskraft på dette tidspunkt.

#### 2.1.3. Branche

Projektet er afgrænset til bygge og anlæg (B/A) samt metalbranchen. Dette begrundes i, at disse brancher har en høj risiko for alvorlige ulykker (knoglebrud, amputation og multitrauma) samt mindre alvorlige ulykker, med heraf følgende længerevarende sygefravær.

#### 2.1.4. Størrelse

Projektet er afgrænset til mindre virksomheder med under 20 ansatte. Dette begrundes i, at den meste udbredte virksomhedsstørrelse i Danmark er virksomheder med under 20 ansatte. I bygge- og anlægsbranchen udgør virksomheder med under 20 ansatte over 93 % af virksomhederne, og disse står for ca. 55 % af de ansatte i branchen. Virksomhedsstørrelsen kan have betydning for forebyggelsesstrategierne, bl.a. pga.



anderledes lovkrav til mindre virksomheder og på grund af den måde arbejdsmiljøarbejdet er organiseret.

#### 2.1.5. *Tid til ulykken*

Kun ulykker der er sket inden for seks måneder før kontakten med virksomheden blev valgt for at ejerne nemmere skulle kunne huske ulykken og de omstændigheder der opstod i forbindelse med fraværet og evt. tilbagevenden til arbejdet.

#### 2.1.6. *Antal cases*

Projektet er afgrænset til 11 cases i bygge- og anlægsbranchen og 11 cases i metalbranchen. Dette begrundes i, at projektet er deskriptivt og eksplorativt (udforskende), og at det på baggrund af ca. 10 kvalitative interviews i hver branche er vurderet muligt at opnå de opstillede mål inden for projektets rammer. De i alt 22 cases beskrives i en tabel i begge artikler (bilag A).

### **2.2. Interview- og kodningsmetoder**

Der henvises til metodeafsnittene i de to artikler (bilag A).

## 3. Resultater

**Resultaterne fra projektet er følgende:**

### 3.1. Resultater vedr. arbejdsfastholdelse:

- Det er muligt at tilpasse arbejdet efter længerevarende ulykkesrelateret fravær på trods af, at arbejdsbetingelserne i mindre virksomheder vanskeliggjorde tilpasset arbejde.
- Ejere af mindre virksomheder foretrækker at finde deres egne løsninger for tilpasset arbejde her-og-nu.
- Ejere af mindre virksomheder har ingen forestilling om, at de kan få økonomisk og praktisk støtte til tilpasset arbejde.
- Tætte og gensidige sociale relationer mellem ejere og skadelidte har betydning for, om ejeren tilbyder tilpasset arbejdet eller ej, og løsningerne findes gennem dialog og under ad hoc forhold.

### 3.2. anbefalinger vedr. arbejdsfastholdelse:

- I mindre virksomheder er det vigtigt at understøtte her-og-nu løsninger til arbejdsfastholdelse, fordi det er en af drivkræfterne bag tilrettelæggelsen af tilpasset arbejde. Det er derfor vigtigt at formidle information til både arbejdsgivere og skadelidte om økonomiske og praktiske støttemuligheder på det tidspunkt, hvor behovet opstår, fx ved anmeldelse af ulykker.
- Initiativer til at formalisere arbejdsfastholdelse i mindre virksomheder ved inddragelse af tredjepart skal tilrettelægges på en sådan måde at de understøtter de tætte og gensidige sociale relationer mellem ejere og de skadelidte.
- Det vil være relevant at opstille rammer for arbejdsgiverne, der belønner tilpasset arbejde, men den konkrete udformning af tilpasset arbejde skal overlades til virksomheden og skadelidte.

### 3.3. Resultater vedr. ulykkesforebyggelse og -forståelse:

- Ejeren og den skadelidte beskriver ulykken som et sammenfald af forskellige faktorer, men de tilskriver den endelige årsag som hændelige omstændigheder, alternativt at det er skadelidtes egen skyld.
- Formålet med at tilskrive ulykkesårsagen hændelige omstændigheder er - for både ejeren og medarbejderen - at undgå personligt (psykologisk/moralsk) ansvar og skyld.
- Konsekvensen af at tilskrive ulykkesårsagen til hændelige omstændigheder er, at virksomheden afviser forebyggelse.
- Alvorlige arbejdsulykker leder ikke, som man skulle tro, frem til øget forebyggelse, men tværtimod til en forstærket overbevisning om, at forebyggelse ikke kan gennemføres.

### 3.4. anbefalinger vedr. ulykkesforebyggelse og -forståelse:

- Ulykkesforebyggelsen skal, når ulykker analyseres, fokusere på at identificere risikofaktorer og undlade at placere skyld.
- For at komme i dialog med ejere og medarbejdere er det nødvendigt at acceptere ejeres og leders forståelse af ulykker som hændelige og/eller selvforskyldte.
- Det er derfor vigtigt at lave forebyggelsesaktiviteter, der er uafhængige af faktiske ulykker, fx ved nærved ulykker, i lærlingeuddannelsen, i forbindelse med arbejdspladsvurdering (APV) og ved tilsynsbesøg.
- En svær men nødvendig forudsætning for at fremme ulykkesforståelsen er at udvikle en tillidsbaseret dialog mellem de arbejdsmiljøprofessionelle, ejeren og de ansatte.

## 4. Formidling

- **Videnskabelig artikel:** Andersen, Kines & Hasle (accepteret august 2006). Owner attitudes and self reported behavior towards modified work after occupational injury absence in small enterprises: A qualitative study. *Journal of Occupational Rehabilitation*
- **Videnskabelig artikel:** Kines, Hasle & Andersen (accepteret september 2006). Small enterprise owners' injury attribution and injury prevention. *Safety Science*.
- **Konference:** Small business owners' experience with employees' injury related absence. Research on Workplace Health and Safety – from the core to the margins. Newfoundland, Canada. 08-06-2006.
- **Konference:** Returning to work after occupational injury in small businesses. 4'th International conference on Occupational Injury Prevention (ORP-2006). Sevilla, Spanien, 10-05-2006.
- **Konference:** Ulykkesrelateret fravær og tilbagevenden til arbejdet. Arbejdsmiljøforskningsfondens midtvejskonference om sygefravær, fastholdelse og udstødning. Arbejdstilsynet, København, 03-11-2005.
- **Seminar:** Ejernes holdninger, handlinger og læring af ulykkesrelateret langtidsfravær i mindre virksomheder. Arbejdsmiljøinstituttet, København, 26-09-2006
- **Workshop:** Reduction of accident related absence in small and medium enterprises. 2'nd Nordic Small and Medium Enterprises Workshop. Copenhagen, 25-10-2004.
- **Arbejdstilsynet: Det er indledt et samarbejde med Arbejdstilsynet om tilføjelse af relevant tekst om arbejdsfastholdelse ved ulykkesanmeldelser** i både det Elektroniske AnmeldeSystem (EASY) og i blanketudgaven. Informationen rettes mod skadelidte og virksomheden og udvikles i samarbejde mellem AMI, AT, kommunikationsekspert og et brugerforum. Informationen omhandler tiltag til at fremme tilbagevenden til arbejde gennem forskellige overgangs- eller permanente ordninger, fx delvis raskmelding, tilpasning af arbejdet, bevilling af hjælpemidler, fleksjob og revalidering samt ved brug af den kommunale indsats som led i sygedagpengeopfølgningen. *Kontaktperson: Victor Mørk Johansen*
- **BAR Bygge og Anlæg: Der er udarbejdet case/historie-beskrivelser til brug ved undervisning af lærlinge på tekniske skoler.** Desuden tænkes historierne og de dertilhørende spørgsmål formidlet i forbindelse med et elektronisk dialogværktøj/læringsspil om ulykker baseret på videosekvenser af realistiske scenarier og dilemmaer inden for de respektive faggrupper. Værktøjet vil i øvrigt fungere som interesseskabende indgang til BAR-B/As øvrige vejledning om ulykkesrisici på konkrete områder. På sigt vil historierne således også indgå som et væsentligt element i BAR-B/As formidling og vejledning omkring ulykker i bygge- & anlægsbranchen. *Kontaktpersoner: Jacob Munk og Ulla Brund Jensen*
- **Industriens BAR: Projektets resultater om arbejdsfastholdelse og ulykkesforebyggelse indarbejdes i materiale til anvendelse ved I-BARs roadshows** i 2007, hvor temaet bliver ”Sygefravær, ulykkesforebyggelse, instruktion, oplæring og tilsyn”. Desuden indarbejdes resultaterne i ”Branchevejledning om APV og sygefravær - Jern og Metal”. *Kontaktpersoner: Jan Toft Rasmussen (Dansk Metal) og Jesper Madsen (Dansk Industri)*

**Formidling - Videnskabelig artikel:** Følgende artikel er accepteret af Journal of Occupational Rehabilitation, august 2006. Foreløbig abstrakt.

**Owner attitudes and self reported behavior towards modified work after occupational injury absence in small enterprises: A qualitative study**

Lars Peter Andersen, Pete Kines & Peter Hasle

Opportunities for modified work after an occupational injury are thought to be limited in small enterprises. This paper explores owner attitudes and self reported behavior towards modified work after injury-absence in small enterprises. Twenty-two owners of small construction and metal-processing enterprises [1-19 employees] were interviewed. Opportunities for modified work were possible in spite of some owners' general objections. Owners found their own solutions without help from external stakeholders, and had little knowledge of possibilities for financial or practical support for early return-to-work initiatives. Close and reciprocal social relations between owners and injured employees in small enterprises likely contribute to whether modified work is offered or not. Changes in owner attitudes and explanations are analyzed and discussed in light of social exchange theory and the norm of reciprocity. Initiatives formalizing modified work must be arranged in a way that supports the close social relations in small enterprises. Information to support the return to work process must be given when it is needed, i.e. at the onset of the prospect of lengthy work absence. Legislation may reinforce modified work, but the actual form of modified work should mainly be left up to the employer and the injured worker.

---

**Formidling - Videnskabelig artikel:** Følgende artikel er accepteret af *Safety Science*, september 2006. Foreløbig abstrakt.

**Small enterprise owners' accident causation attribution and prevention**

Pete Kines, Peter Hasle & Lars Peter Andersen

Small enterprises have difficulty in systematically preventing accidents. This study explores how owners of small enterprises attribute accident causation and what they learn about accident prevention after an accident. Interviews were carried out with owners of 22 small (1-19 employees) construction and metal industry enterprises that recently had reported an accident with an expected injury-absence of over two weeks. Data were analysed using thematic analysis. The results reveal that after a relatively serious accident the owners predominantly attribute the incident to unforeseeable circumstances, and secondarily to worker faults. A possible explanation is both self- and group-defensive attributions in order to avoid responsibility and blame. The reciprocal and close social relations between owners and workers make it difficult for the owners to be solely responsible for the accident. The severe accidents lead to a strong conviction that accident prevention is not possible. Accident prevention should focus on identifying and dealing with risk factors rather than analysing the causes of accidents in order to avoid focusing on who is to blame. It is important to make prevention activities which are independent of actual accidents, e.g. near-misses, apprenticeship training, in workplace assessments and inspections. A complicated but necessary condition to promote the understanding of accidents is to develop a dialogue-based trust between work environment professionals, the owners and the employees.

**Formidling - Konference:** Research on Workplace Health and Safety – from the core to the margins. Newfoundland, Canada, 7.-10. juli, 2006. Abstrakt.

**Small business owners' experience with employees' injury related absence**

Small businesses are very fragile both economically and morally when dealing with workplace injury related absence. When injury incidents do occur, small businesses often have limited resources and knowledge to learn from the incidents. This study involved investigating how small business owners, often from small towns and based out of their home, think and react to lengthy injury related absence, and what they learn from the incidents. The infrequent occurrence of injury incidents in small businesses gives rise to potentially unique opportunities for owners to focus on work environment issues. The close ties between owners and employees in small businesses however, leave the owners and employees in mutual moral dilemmas after an injury incident, which often prevents them from learning from the incidents. Owners and workers have difficulty accepting that they could have done more to prevent injury incidents and end up justifying them as being due to unforeseeable circumstances.

---

**Formidling - Konference:** Returning to work after occupational injury in small businesses. *4'th International conference on Occupational Injury Prevention*. Sevilla, Spanien, 10-05-2006. Abstrakt.

Work related absence, job-market expulsion and the outlook of a diminishing workforce are of increasing concern in many countries. Reporting and learning from accidents and injuries is one essential approach to sustaining and retaining a healthy workforce. The construction work force is typically made up of many employees in small enterprises, where accidents occur relatively seldom. When accidents and incidents do occur, small enterprises often have limited resources and knowledge to learn from them. This study involved investigating how and what the owners of small construction enterprises learned from recent accidents, in which injured employees were absent for over one month. As accidents occur relatively rarely in small enterprises the occurrence of an accident gives rise to potentially unique opportunities for owners to focus on work environment issues. The frequent close ties between owners and employees in small enterprises however, leave both the owners and employees in mutual moral dilemmas after an accident, which often prevents them from learning from accidents. The owner has difficulty accepting that he/she could have done more to prevent the injury of a close 'family' member (the employee), and in order not to feel guilty, he/she justifies the accident as being due to unforeseeable circumstances. In turn, the employee accepts the accident as unforeseeable, as he/she otherwise would have to face the fact that he/she caused the accident or that the owner was negligible, and could have done more to protect his 'family'. Tapping into existing networks of small construction enterprises is one way to deal with the dissemination and sharing of accident prevention knowledge and ideas, as well in dealing with early, safe and sustainable return to work after an injury.

**Formidling - Konference:** Ulykkesrelateret fravær og tilbagevenden til arbejdet.  
*Arbejds miljøforskningsfondens midtvejskonference om sygefravær, fastholdelse og udstødning. København, 03-11-2005.*

### **Kort abstrakt til programmet**

Projektets mål er – med fokus på små virksomheders specifikke og særlige betingelser - at identificere og beskrive hvordan en tidligere og vedvarende tilbagevenden til arbejdet efter en arbejdsulykke kan påvirkes af skadelidtes og virksomhedens ressourcer. Studiet er eksplorativt med udgangspunkt i interviews i byggebranchen og metalbranchen. Oplægget er centreret omkring følgende problemstillinger:

- Betydning af arbejdets organisering i små virksomheder, f.eks. muligheder for tilpasset arbejde
- Små virksomheders sårbarhed i forbindelse med fravær og afhængighed af skadelidtes ressourcer

## Referencer

1. Aryee S, Budhwar P, Xiong Chen Z. Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. *J Occ Behav* 2002;23:267-286.
2. Baril, R and Berthelette, D. Components and Organizational Determinants of Workplace Interventions Designed to Facilitate Early Return to Work. R-263, 1-53. 2000. Montreal, Canada, IRSST (Institute de Recherche de Santé et Sécurité de Travail). Études et Recherches.
3. Baril R, Berthelette D, Massicotte P. Early return to work of injured workers: multidimensional patterns of individual and organizational factors. *Safety Science* 2003;41:277-300.
4. Blau P. Exchange and power in social life. *New York: Wiley* 1964.
5. Borley J. A health and safety system which works for small firms. *J Roy Soc Health* 1997;117:211-215.
6. Christensen PR, Damgaard T, Jørgensen TB. *Iøjnefaldende anderledes? Forandringsprocesser og ledelse i mindre virksomheder*. 2004.
7. Eakin J. Leaving it up to the workers: Sociological perspective on the management of health and safety in small workplaces. *Int J Health Services* 1992;22:689-704.
8. Eakin, JM and Clarke, J. The early and safe approach to return to work: how is it working in small businesses. In Focus - Current workplace research. Toronto, Canada: Institute for Work & Health [32a], 1-4. 2003.
9. Filipsson, L. De friska småföretagen. 2003. Företagarna.
10. Gelin A, Holm A. *Fri, frisk och framgångsrik? Om småföretagares hälsa och arbetsmiljö*. Stockholm: 2002.
11. Hasle P, Limborg HJ. A Review of the Literature on Preventive Occupational Health and Safety Activities in Small Enterprises. *Industrial health* 2006;Fortcoming.
12. Hasle, P., Bach, E., and Sørensen, O. H. Sammenligning af arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde i små og store virksomheder. 2005. Institut for Produktion og Ledelse, DTU & Arbejdsmiljøinstituttet.
13. Hasle P, Limborg HJ. A review of the literature on preventive occupational health and safety activities in small enterprises. *Industrial Health* 2006;44:6-12.
14. Hasle, P., Limborg, H. J., Ledskov, A., and Nalholm, E. Arbejdsmiljøarbejdet i mindre og mellemstore virksomheder - en litteraturanalyse. 2004. Lyngby, Institut for Produktion og Ledelse, DTU.
15. Kines P, Mikkelsen K. The effects of firm size on risks and reporting of elevation fall injury in construction trades. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 2003;45:1074-1078.
16. Salminen S. The Effect of Company Size on Serious Occupational Accidents. In: R.Nielsen, K.Jorgensen, eds. *Advances in Industrial Ergonomics and Safety V*. Taylor & Francis; 1993:507-514.
17. Settoon R, Bennett N, Liden R. Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader-member exchange and employee reciprocity. *J Appl Psych* 1996;81:219-227.