

Til
Arbejdstilsynet

Dokumenttype
Rapport

Dato
Juni 2016

ARBEJ DSTILSYNET

ANALYSE AF UDENLANDSKE TJENESTEYDERES KARAK- TERISTIKA OG BEHOV



ARBEJDSTILSYNET

ANALYSE AF UDENLANDSKE TJENESTEYDERES KARAKTERISTIKA OG BEHOV

INDHOLD

1.	INDLEDNING	1
2.	RESUMÉ	4
3.	METODE OG ANALYSEDESIGN	9
3.1	Delanalyse 1: Desk research	9
3.2	Delanalyse 2: Spørgeskemaundersøgelse	10
3.3	Delanalyse 3: Diverse analyseaktiviteter	11
4.	NØGLETAL FOR UDENLANDSKE TJENESTEYDERE	15
4.1	Antal og størrelse	15
4.2	Branche	17
4.3	Hjemlande	18
4.4	Varighed og antal ydelser	19
4.5	Karakteristika ved medarbejderne	20
4.6	Opsummering	22
5.	UDENLANDSKE TJENESTEYDERES KARAKTERISTIKA OG BEHOV	23
5.1	Leverandør- og markedsforhold	24
5.2	Virksomhedsforhold og -kultur	28
5.3	Viden og motivation	35
5.4	Formidling og kontakt	42
6.	ANBEFALINGER	50
7.	BILAG	62
7.1	Spørgeguide til kvalitative interviews	62
7.2	Datagrundlag for kvalitative interviews	63
7.3	Spørgeskemaet til survey-undersøgelsen	65
7.4	Status på hypoteser – overblik	71

BILAG

- Bilag 1 indeholder spørgeguiden til de kvalitative interviews.
- Bilag 2 indeholder en anskueliggørelse af, hvem de kvalitative interviews er gennemført med (anonymiseret).
- Bilag 3 indeholder spørgeskemaet til survey-undersøgelsen.
- Bilag 4 indeholder et samlet overblik over analysens hypoteser og deres status.

ARBEJDSTILSYNET

ANALYSE AF UDENLANDSKE TJENESTEYDERES KARAKTERISTIKA OG BEHOV

1. INDLEDNING

Rambøll Management Consulting (herefter Rambøll) præsenterer i nærværende rapport resultaterne af en række analyseaktiviteter dedikeret til at kortlægge karakteristika og behov hos udenlandske tjenesteydere i Danmark. Analysen er udarbejdet på opdrag fra Arbejdstilsynet i perioden marts til juni 2016.

Den offentlige debat om udenlandske tjenesteydere foregår som regel inden for rammerne af en større diskussion om udenlandsk arbejdskraft, herunder ikke mindst udenlandske ansatte i danske virksomheder. Samtidig er det sjældent muligt at isolere fokus på arbejdsmiljøet, da perspektivet typisk knytter an til den bredere social dumping-dagsorden, der ud over arbejdsmiljø også og ikke mindst omhandler løn- og ansættelsesforhold.

Alt i alt er det ensbetydende med, at debatten bærer bræg af manglende klarhed angående de udenlandske tjenesteyderes karakteristika, behov og rolle på det danske arbejdsmarked.

Rambølls analyse har blotlagt, at der heller ikke findes nedfældet viden i større omfang af mere substantiel slags, fx forskningsbaseret¹ – om end der blandt en række personer i organisationer og hos myndigheder findes stor viden om målgruppen.

Formålet med Rambølls analyse for Arbejdstilsynet er at yde et bidrag til at opbygge viden om udenlandske tjenesteydere i Danmark. Formålet i næste led er, at Arbejdstilsynet kan tage afsæt i den nye viden, optimere sin vejledning og sit tilsyn med de udenlandske virksomheder og dermed sikre øget RUT-anmeldelse og regelefterlevelse. Det står tilbage at blive efterprøvet om følgende udsagn fra Rambølls indledende eksplorative interviews derpå kan be- eller afkræftes:

"De fleste udenlandske virksomheder anmelder sig i RUT i dag, og det vil kræve en meget stor indsats at få de sidste med. En meget stor indsats for et lille udbytte."

(Kilde: Eksplorative interviews)

Analysen tyder ikke på, at citatet står til troende. Den har tværtimod vist meget potentiale over for store, uensartede segmenter af udenlandske tjenesteydere.

Rapporten kortlægger objektive forhold omkring de udenlandske tjenesteydere, herunder antal, størrelse, branchetilhørsforhold, uddannelsesniveau m.v. Rapporten beskriver desuden en række forhold af mere kvalitativ art, så som opfattelse af fordele og ulemper på det danske arbejdsmarked samt kilder til viden og motivation for at anvende den. Endelig rundes rapporten af med anbefalinger til Arbejdstilsynets vejlednings- og tilsynsindsats målrettet de udenlandske tjenesteydere.

¹ Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier (FAOS) ved Københavns Universitet har dog for nylig udsendt 'Udenlandske virksomheder og udstationerede arbejdstagere i bygge- og anlægsbranchen – omfang, konsekvenser og udfordringer' (2016). Rambøll forholder løbende gennem nærværende rapport sine analyseresultater til FAOS' analyse.

1.1.1 Læsevejledning

Rapporten består ud over denne indledning af følgende kapitler:

- Et fyldigt **resumé**, som tilbyder en samlet præsentation af de væsentligste observationer og konklusioner fra analyseafsnittene.
- Et kapitel om **metode og analyse-design**, hvor analysens metodiske baggrund, overvejelser og prioriteringer beskrives, og hvor de centrale analyse-parametre ridses op. Det primære formål med afsnittet er at levere grundlaget for, at Arbejdstilsynet kan gentage analysen på et senere tidspunkt.
- En samlet introduktion til **nøgletal for udenlandske tjenesteydere**, dvs. et kapitel, hvor data fra RUT, Rambølls survey-undersøgelse m.m. lægges frem og sættes i relation til hinanden.
- Kapitlet **udenlandske tjenesteyderes karakteristika og behov**, som gennem fire udførlige delafsnit med stor brug af citater og figurer redegør for analysens resultater.
- Endelig en række **bilag**.

Den typiske udenlandske tjenesteyder

Udenlandske tjenesteydere adskiller sig fra hinanden på en lang række felter. Ser man et øjeblik bort fra alle forskellene for i stedet at fokusere på de tydelige tendenser, fremkommer nedenstående billede af en typisk udenlandsk tjenesteyder.

Den typisk udenlandske tjenesteyder er en tysk eller polsk virksomhed med en håndfuld medarbejdere i Danmark. Opgaverne, som virksomheden udfører, findes i bygge- og anlægsbranchen, og de er kommet i hus gennem relationer til andre virksomheder eller til hvervgivere. Virksomheden udfører blot en del af en større opgave og optræder derfor som underleverandør. Inden ankomsten til Danmark har virksomheden ikke stiftet noget nærmere bekendtskab med de danske regler og myndigheder, og det hele virker noget uoverskueligt. Virksomheden har sådan set ikke noget i mod reglerne og kontrollen – bare det var til at forstå, hvordan det hele hænger sammen. Bøderne er store, hvis ikke man har styr på sagerne, og det er svært at finde frem til information på ens eget sprog, eller til nogen, der kan fortælle om, hvad man skal gøre.

1.1.2 Definition af centrale begreber

Udenlandske tjenesteydere er virksomheder registreret i andre lande end Danmark, herunder selvstændige uden ansatte, som midlertidigt udfører tjenesteydelser i Danmark.

RUT står for Register for Udenlandske Tjenesteydere. Udenlandske virksomheder, som midlertidigt udfører opgaver i Danmark, skal anmelde sig til registret. Det gælder både for udenlandske virksomheder, som udstationerer medarbejdere i Danmark, og for selvstændige uden ansatte, dvs. enkeltmandsvirksomheder. Anmeldelsen skal ske senest samtidig med, at arbejdet påbegyndes.

RUT-straffesager er straffesager ført mod udenlandske virksomheder vedrørende manglende overholdelse af anmeldepligten til RUT.

Hvervgivere er private og virksomheder (danske eller udenlandske), som hyrer en udenlandsk virksomhed til at udføre en tjenesteydelse i Danmark.

Brancher. Særudtrækket fra RUT rummer en firecifret kode for virksomhedens branche. Denne kode er i analysen koblet til hovedgrupperne Arbejdstilsynets branchekategorisering (www.arbejdstilsynet.dk/da/brancher/arbejdstilsynets-36-branchegrupper). Undtaget herfor er analyser foretaget på baggrund af udtræk fra www.jobindsats.dk, hvor branchens NACE-kode er omformet til Danmarks Statistiks DB07 nomenklatur (niveau 21).

Gennem rapporten henvises til **den udenlandske tjenesteyders størrelse**. Her skelnes mellem det antal medarbejdere, som arbejder i Danmark, og antal medarbejdere i alt på tværs af grænser. Som udgangspunkt refereres dog til det antal fuldtidsansatte medarbejdere, virksomheden har i det land, hvor virksomheden er etableret og registreret. Oplysninger herom stammer fra spørgeskemaundersøgelsen, hvor respondenterne har angivet dette ved afkrydsning af på forhånd fastlagte intervaller (0-4 ansatte, 5-9 ansatte, 10-19 ansatte, 20-49 ansatte, 50-100 ansatte, mere end 100 ansatte).

Gennem rapporten henvises til udenlandske tjenesteydere fra **østeuropæiske lande**. Der findes forskellige afgrænsninger heraf og vi har i denne analyse valgt at lade de baltiske lande høre ind under gruppen af østeuropæiske lande.

Udenlandske tjenesteyderes **leverandør- og markedsforhold** vedrører virksomhedens placering i leverandørkæden (som hoved- eller underleverandør), virksomhedens adkomst til opgaver i Danmark, kunde- og opgavetyper blandt udenlandske tjenesteydere, deres rationale bag at indtræde på det danske marked etc.

Udenlandske tjenesteyderes **virksomhedsforhold og -kultur** vedrører virksomhedsstørrelse og type, herunder organiserings- og selskabsform, branchetilhørsforhold, arbejdsmiljøkultur og medarbejdernes faglighed og uddannelsesniveau.

Gennem rapporten behandles yderligere resultater i relation til udenlandske tjenesteyderes **netværk**. Netværk forstås gennem rapporten bredt, både som formelle og organiserede netværk, som udenlandske tjenesteydere indgår i, men også uformelle netværk i form af ikke-organiserede relationer.

2. RESUMÉ

Rambøll har fra marts til juni 2016 på opdrag fra Arbejdstilsynet gennemført en analyse af udenlandske tjenesteyderes karakteristika og behov i forhold til at opnå kendskab til danske arbejdsmiljøregler, efterleve dem samt anmelde sig til RUT.

2.1.1 Formål og metode

Formålet med analysen har været at indhente viden om udenlandske tjenesteydere og levere et solidt grundlag, som Arbejdstilsynet kan målrette sin vejledning og tilsyn yderligere ud fra. Måretningen skal bidrage til, at udenlandske tjenesteydere anmelder sig til RUT, efterlever lovgivningen og sikrer et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Med det for øje har analysen afdækket, hvilke udfordringer virksomhederne oplever, hvilken viden de efterspørger, samt hvad det betyder for deres behov. Analysen har derudover fokuseret på, hvad virksomhederne finder særligt vanskeligt i forhold til at overholde reglerne i Danmark og leve op til anmeldepligten til RUT. Endelig tilvejebringer analysen viden om de udenlandske virksomheders regelkendskab, og om hvilke kilder de anvender, når de har behov for viden og information.

Analysen er gennemført ved hjælp af **et varieret analysedesign med tre delanalyser**. For det første en gennemgang af eksisterende viden (delanalyse 1), dernæst en survey-undersøgelse rettet mod udenlandske tjenesteydere i RUT og udsendt til ca. 9.700 unikke mailadresser (delanalyse 2), og endelig delanalyse 3, der har bestået af flere analyseaktiviteter: En kvalitativ interviewundersøgelse, opsøgende kørsel med Arbejdstilsynets tilsynsførende samt dataanalyse af RUT-anmeldelser og RUT-straffesager. Analysen inddrager desuden input fra eksplorative interviews med to arbejdsgiverorganisationer, en arbejdstagerorganisation og to tilsynsførende samt en workshop med diverse repræsentanter for Arbejdstilsynet.

Analysens konklusioner og anbefalinger hviler således på et omfattende kvalitativt såvel som kvantitativt datagrundlag, der – funderet i en systematisk analysestrategi – bredt dækker udenlandske tjenesteydere i Danmark.

Dette **resumé** giver et overblik over rapportens væsentligste observationer, konklusioner og anbefalinger. Mere nuancerede og detaljerede beskrivelser findes i rapporten.

2.1.2 Nøgletal om udenlandske tjenesteydere

Analysens første tema har fokuseret på at afdække objektive karakteristika ved udenlandske tjenesteydere. En konklusion fra analysens første fase var, at der kun eksisterer en **begrænset og fragmenteret mængde viden om udenlandske tjenesteydere**, og at denne viden er utilstrækkelig, i forhold til at Arbejdstilsynets kan optimere sin vejledning af og tilsyn med udenlandske tjenesteydere.

Rambølls analyse viser, at et gennemsnit på **knap 4.000 udenlandske tjenesteydere udfører tjenesteydelser i Danmark om året**. Antallet er i perioden steget med 44,4 pct. Dertil kommer udenlandske tjenesteydere, som ikke er anmeldt i RUT. Analysen viser yderligere, at der er stor spredning i udenlandske tjenesteyderes størrelse: Mens **enkeltmandsvirksomheder udgør ca. en fjerdedel**, er der i den anden ende af spektret ca. **en tredjedel med 50 ansatte eller flere**. Det er dog gennemgående for udenlandske tjenesteydere, uanset samlet antal ansatte, at de typisk udstationerer ganske få ansatte i Danmark. Udenlandske tjenesteydere anmelder ifølge RUT i gennemsnit 5,2 personer per tjenesteydelse.

Alle kilder i Rambølls analyse peger på, at **udenlandske tjenesteydere først og fremmest leverer ydelser inden for bygge- og anlægsområdet**. Som illustration kan nævnes, at seks ud af de 10 hyppigst registrerede tjenesteydelser i Danmark vedrører opførelse eller nedrivning af samt færdiggørelse af byggerier. Udenlandske tjenesteydere fra østeuropæiske lande med få ud-

stationerede er i særlig grad beskæftiget i denne branche, mens fx ydelser relateret til transport af gods i særlig grad leveres af hollandske, polske og tyske virksomheder. Ydelser relateret til landbrug, skovbrug og fiskeri leveres i særlig grad af polske og tyske virksomheder, mens ydelser relateret til installation og reparation af maskiner og udstyr i særlig grad leveres af tyske, slovakiske og polske virksomheder.

Polen og Tyskland dominerer og udgør tilsammen mere end halvdelen af alle anmeldte udenlandske tjenesteydere. Da over halvdelen af alle RUT-straffesager er anlagt mod polske tjenesteydere, står det klart, at udenlandske tjenesteydere fra dette hjemland fylder meget i billedet. Der er markant procentvis vækst i antallet af udenlandske tjenesteydere fra andre lande, herunder Italien og Holland, om end der er tale om relativt små mængder.

Hvad angår udenlandske tjenesteyderes mængde og varighed af opgaver i Danmark, så viser analysen, at østeuropæiske tjenesteydere i gennemsnit udfører mange tjenesteydelser af kort varighed, mens vesteuropæiske tjenesteydere omvendt har relativt få ydelser, som til gengæld er af længere varighed. Analysen kaster endelig lys over, hvilken uddannelsesbaggrund de personer, som udenlandske tjenesteydere beskæftiger i Danmark eller i hjemlandet, har. Det viser sig, at ca. en tredjedel er faglærte, en tredjedel har en lang eller mellemlang videregående uddannelse, mens der for de øvrige enten svares 'ved ikke' eller peges på lavere uddannelsesniveau.

Samlet set peger denne del af analysen på, at udenlandske tjenesteydere er en sammensat gruppe, som Arbejdstilsynet må vejlede og føre tilsyn med på en differentieret facon. Der udkrystalliserer sig fx **segmenter ud fra størrelse, uddannelsesniveau, branche, opgavetype** m.m.

2.1.3 Leverandør- og markedsforhold

Analysens andet tema vedrører udenlandske tjenesteyderes leverandør- og markedsforhold samt organiseringsform.

Analysen viser, at **udenlandske tjenesteydere særligt har entreprenører og ingeniørvirksomheder som hvervgivere**, men også at **private husstande udgør en anseelig del af kundegrundlaget**. Som ovenfor nævnt er der stor spredning i udenlandske tjenesteyderes størrelse, og analysen viser, at særligt de helt små udenlandske tjenesteyderes opgaver i Danmark kan have ganske varierende ad hoc-karakter, ligesom de ofte skaffes gennem uformelle relationer. Omvendt er det kendetegnende for større udenlandske tjenesteydere, at de har længerevarende og mere specialiserede opgaver i Danmark, som fx udføres for offentlige hvervgivere. Langt de fleste udenlandske tjenesteydere har som nævnt relativt få ansatte udstationeret i Danmark. Det peger i retning af, at der særligt er **et marked for, at udenlandske tjenesteydere påtager sig mindre opgaver** eller mindre dele af større opgaver. Et andet fællestræk for udenlandske tjenesteydere er, at de oftest agerer som underleverandører på det danske marked.

Udenlandske tjenesteydere er særligt motiveret af økonomiske forhold, når de påtager sig opgaver i Danmark. Økonomiske forhold skal her forstås bredt som forhold, der knytter sig til sund virksomhedsdrift, herunder sikkerhed for betaling, adgang til opgaver, mulighed for at levere kvalitet, udgiftsreduktion og øget effektivitet. Dog viser analysen også, at økonomisk rationale ikke udgør den eneste begrundelse for at arbejde i Danmark. Muligheder for et godt arbejdsmiljø, fornuftige relationer til myndighederne og begrænsede kulturelle og sproglige barrierer på arbejdspladsen udgør andre årsager.

2.1.4 Virksomhedsforhold og -kultur

Analysens tredje tema vedrører betydning af virksomhedsforhold og arbejdsmiljøkultur for udenlandske tjenesteydere tilbøjelighed til at følge de danske arbejdsmiljøregler. Analysen antyder, at udenlandske tjenesteyderes størrelse kun har begrænset betydning for deres kendskab til reglerne, herunder anmeldepligten til RUT. Store virksomheder har godt nok en fordel i kraft af bedre forudsætninger, så som organisatorisk kapacitet, for at sætte sig ind i danske regler før ankomsten til Danmark. Alle udenlandske tjenesteydere er dog godt hjulpet, hvis **hvervgiver, andre samarbejdspartnere eller relationer bredere betragtet kan hjælpe til at sikre kendskabet**. Gode relationer samt erfaring i Danmark har tilsyneladende større eller ligeså stor betydning som virksomhedens størrelse for virksomhedernes kendskab til RUT og reglerne.

Analysen efterlader ingen tvivl om, at **udenlandske tjenesteydere generelt set drager nytter af relationer**. Gennem relationerne får udenlandske tjenesteydere information om danske arbejdsmiljøregler, ligesom opgaver i Danmark kommer ad denne vej. Det er kendetegnende, at relationerne kun sjældent er lig egentlige (evt. formaliserede) netværk. Derudover er de langt fra kun bundet op på nationale fællesskaber. Mange udenlandske tjenesteydere indgår fx i relationer med danske virksomheder, enkeltpersoner eller samarbejdspartnere. Endelig indtager hvervgivere en central rolle i udenlandske tjenesteyderes netværk.

Analysen viser også, at hjemlandets arbejdsmiljøkultur påvirker de udenlandske tjenesteyderes regelkendskab- og overholdelse. Det, der måske kan fremstå som manglende vilje, kan således i nogle tilfælde være udtryk for, at **udenlandske tjenesteydere er vant til en anden arbejdsmiljøkultur**. Det handler fx om, at hverken reglerne eller håndhævelsen af dem ifølge et flertal af de udenlandske tjenesteydere er så streng i hjemlandet som i Danmark, ligesom sikkerhed og arbejdsmiljø typisk ikke har den samme prioritet for den enkelte medarbejder. Det er dog en væsentlig pointe fra analysen, at **erfaringer i Danmark over tid synes at påvirke udenlandske tjenesteyderes holdning til arbejdsmiljø i en positiv retning**. Det gælder ikke mindst ved Arbejdstilsynets mellemkomst. Langt de fleste udenlandske tjenesteydere har således haft besøg af Arbejdstilsynet, og det overordnede billede er en **meget klar tilfredshed med kontakten med Arbejdstilsynet**.

2.1.5 Viden og motivation

Analysens næste fokuspunkt er udenlandske tjenesteyderes viden og motivation i forhold til danske arbejdsmiljøregler, herunder anmeldepligten til RUT.

Motivationen er generelt høj, både med hensyn til at anmelde sig RUT, efterleve arbejdsmiljøreglerne og opsøge den nødvendige viden. Mere end ni ud af 10 udenlandske tjenesteydere har således efter eget udsagn søgt efter viden om arbejdsmiljø i Danmark. Derimod er **kendskabsgrad såvel som kapacitet og evne til sikre et godt arbejdsmiljø varierende**. Det ser der ud til at være flere årsager til. En årsag kan være stor uddannelsesmæssig spredning blandt medarbejderne hos udenlandske tjenesteydere. På den baggrund må udenlandske tjenesteydere forventes at være modtagelig i forskellig grad over for forskellige tilgange og argumenter om arbejdsmiljø.

I det store billede spiller branche, størrelse og hjemland tilsyneladende ikke en stor rolle med hensyn til variation i vidensniveau fra virksomhed til virksomhed, om end der på nogle områder og i mindre målestok er forskelle, fx mellem øst- og vesteuropæiske tjenesteydere. Til gengæld er det en gennemgående tendens til, at virksomhedernes erfaring med at løse opgaver i Danmark samt deres relationer har stor betydning. Særligt er det tydeligt, at **hvervgiverne spiller en afgørende rolle**. Den gælder angående arbejdsmiljøreglerne samt ikke mindst i forhold til RUT-anmeldelse. Flere udenlandske tjenesteydere er således slet ikke klar over, at de er anmeldt – det har hvervgiver ordnet for dem.

For nogle hvervgivere, herunder fx danske entreprenør- eller rådgivningsvirksomheder, indgår anmeldelsen af udenlandske tjenesteydere i RUT som et konkurrenceparameter. Nogle danske entreprenør- og rådgivningsvirksomheder påtager sig således at anmelde udenlandske tjenesteydere i RUT, med henblik på at sikre at deres samlede opgaveløsning overholder dansk lovgivning. I nogle tilfælde stiller hvervgivere endog yderligere krav til udenlandske tjenesteydere end bestemt i lovgivningen, fx i forhold til behandling af risikofyldte materialer.

Med hensyn til motivation giver analysen indikation for, at der er en overvægt af udenlandske tjenesteydere, som Arbejdstilsynet kan motivere med en **åben og dialog søgende vejledning**, da de fleste virksomheder grundlæggende ønsker at efterleve de gældende regler og samtidig har en positiv opfattelse af Arbejdstilsynet. Virksomhederne kan opdeles i fire grupper: Nogle, som blot skal understøttes, da de er allerede på rette vej. Nogle, som er uvidende og behøver information. Nogle, som ikke er i stand til at finde, forstå og anvende viden om arbejdsmiljø. Og endelig nogle, som intentionelt undlader at følge reglerne.

2.1.6 Formidling og kontakt

Den sidste analysekategori, Rambøll har undersøgt nærmere, er formidling og kontakt. Kategorien dækker over udenlandske tjenesteyderes præferencer og adfærd for formidling om arbejdsmiljø, herunder regler, samt mulige kontaktformer for Arbejdstilsynet. Analysen bekræfter overordnet, at **der skal en differentieret og målrettet formidling til**. Der er dog generelt set ikke en stor vifte af potentielle kanaler at benytte sig af. Det overordnede billede er, at udenlandske tjenesteydere fortrinsvist har erfaring med internettet (over halvdelen peger på at.dk som kilde til viden) og derudover foretrækker **dialogbaserede former**, dvs. fx råd og vejledning, tilsynsbesøg, kurser samt ikke mindst egne relationer. Til gengæld spiller envejsformidling så som nyhedsbreve, skriftlige materialer etc. i dag kun en begrænset rolle. For Arbejdstilsynets samlede formidlingspalet er det ensbetydende med, at **at.dk og tilsynsbesøg** har helt særlige positioner som kendte og anvendte kanaler for formidling af viden.

I overensstemmelse med analysens konklusioner angående motivation kan det konstateres, at manglende vilje tilsyneladende ikke er en typisk forklaring på begrænset forbrug af vidensformidling. **Udenlandske tjenesteydere opsøger således aktivt information**, og igen foregår det typisk via internettet og relationer. Analysen tyder på, at udenlandske tjenesteydere også vil være modtagelige over for information, som Arbejdstilsynet aktivt formidler til dem, fx via nyhedsmails. De mulige kanaler er imidlertid som nævnt begrænsede, og forvirring om, hvem afsenderen er, kan være en barriere. Det er fx tilfældet, når udenlandske tjenesteydere kontaktes om det samme af både Arbejdstilsynet og faglige organisationer.

Angående videnskilder står det klart, at der både er nogle, som Arbejdstilsynet i forvejen anvender (fx webformidling), nogle, som Arbejdstilsynet enten ikke anvender eller kun anvender i begrænset omfang (fx udenlandske tjenesteyderes netværk), og nogle, som endnu ikke eksisterer, men som efterspørges af udenlandske tjenesteydere (fx nyhedsmails).

Samlet set konkluderer Rambøll på dette tema, at **internet og relationer er afgørende videnskilder for udenlandske tjenesteydere**, og at begge rummer betragteligt potentiale for Arbejdstilsynet. Dernæst konkluderes det, at **tilsynet nyder en særlig position**, som det er muligt at maksimere effekten af. Endelig lyder en konklusion, at der er **grundlag for øget målretning i formidlingen** på en lang række felter, fx angående oversættelse.

Hvad angår typen af viden, der efterspørges, spiller regler, love og ændringer en stor rolle. Mere end halvdelen af udenlandske tjenesteydere peger således på, at **de danske regler ifølge deres oplevelse udgør den største udfordring** i forhold til at agere på det danske marked. Der tegner sig desuden et billede af, at udenlandske tjenesteydere i høj grad søger efter situationsbestemt viden – dvs. viden, som knytter sig til bestemte situationer eller konkrete hændelser, fx ulykker.

2.1.7 anbefalinger

På baggrund af analysen præsenterer Rambøll afslutningsvist seks anbefalinger. Anbefalingerne tager afsæt på indsatsniveau og udstikker formodet frugtbare nye veje for Arbejdstilsynets vejledning og tilsyn. De skal bidrage til, at Arbejdstilsynet i højere grad kan målrette indsatsen og hjælpe de udenlandske virksomheder med deres regelefterlevelse, herunder anmeldepligten til RUT.

Anbefalingerne er samtidig udtryk for, at citatet, der er gengivet i rapportens indledning, kan afkræftes. Rambølls analyse giver grund til at tro, at det faktisk kan betale sig at gøre en indsats for at få de udenlandske tjenesteydere, som ikke er anmeldt i RUT, med. I nogle tilfælde vil der endog kun skulle en mindre indsats til for at høste et ganske betragteligt udbytte. Rambøll vurderer fx, at der er stort potentiale i at arbejde med nudging med henblik på at påvirke de i forvejen motiverede udenlandske tjenesteydere, som blot ikke kender til Arbejdstilsynets vejledning, eller som finder det besværligt at anvende denne viden i dagligdagen.

1. Den første anbefaling er, at **Arbejdstilsynet bør prioritere og segmentere indsatsen yderligere** – både i forhold til tilsyn og vejledning. Baggrunden er, at analysen ikke efterlader nogen tvivl om, at en *one size fits all*-tankegang er utilstrækkelig, og at det er urealistisk at lave målrettede indsatser rettet mod alle segmenter på en gang.
2. Den anden anbefaling er, at **Arbejdstilsynet bør identificere og samarbejde med udenlandske tjenesteyderes relationer**. Med få undtagelser indgår alle udenlandske tjenesteydere i netværk af relationer, typisk uformelle, og relationerne er afgørende kilder for de udenlandske tjenesteydere til såvel nye opgaver som viden om arbejdsmiljø.
3. Den tredje anbefaling lyder, at **Arbejdstilsynet bør rette et særligt fokus mod hvervgiverne**, da hvervgiverne er den mest markante, enkeltstående og indflydelsesrige hjælpemålgruppe, som Arbejdstilsynet vil kunne engagere i at sikre øget RUT-anmeldelse og regelefterlevelse.
4. Den fjerde anbefaling er, at **Arbejdstilsynet kan tilbyde udenlandske tjenesteydere én indgang til relevante myndigheder og viden i Danmark**. Det er en stor opgave, som Arbejdstilsynet ikke er forpligtet til at løfte på egen hånd, men som vil imødekomme et klart behov hos de udenlandske tjenesteydere, og som vil kunne berede vejen for en styrket dialog med henblik på et stadigt mere sundt og sikkert arbejdsmiljø hos udenlandske tjenesteydere. Den udbredte anvendelse af at.dk peger på hjemmesiden som oplagt indgang.
5. Den femte anbefaling handler om, at **Arbejdstilsynet kan forlænge holdbarheden af sin eksisterende formidling gennem remediering og tilpasning**. Der er efterspørgsel fra udenlandske tjenesteydere på målgruppetilpasning og oversættelse af gængs viden til flere sprog, og en tidligere undersøgelse giver belæg for at tro, at udenlandske tjenesteydere vil vurdere Arbejdstilsynets eksisterende formidling højt – hvis de bliver bekendt med den.
6. Den sjette og sidste anbefaling er, at **Arbejdstilsynet bør tilrettelægge sin formidling ud fra user journeys**. Formidling ud fra *user journeys* handler om at ramme udenlandske tjenesteydere i det behov og i den situation, som de befinder sig i på givne tidspunkter, med henblik på at understøtte deres gradvise udvikling hen imod stadig større regelefterlevelse. Tilsynsbesøg og call centret er bl.a. oplagte elementer at bringe i spil i denne forbindelse, hvor også en ambassadør-tilgang vil være naturlig.

Rambøll giver ikke udpenslede forslag til operationalisering af en bred vifte af de muligheder, som de seks anbefalinger åbner op for. Anbefalingerne udfoldes dog i detaljer, og der er givet konkrete eksempler på mulige operationaliseringer.

3. METODE OG ANALYSEDESIGN

Som nævnt debatten om udenlandske tjenesteydere præg af manglende klarhed angående virksomhedernes karakteristika, behov og rolle på det danske arbejdsmarked. Det er imidlertid essentielt for Arbejdstilsynets mulighed for at optimere sin vejledning af og tilsyn med de udenlandske tjenesteydere, at denne viden etableres. Det er baggrunden for, at nærværende analyse er sat i søen.

Afdækningen af udenlandske tjenesteyderes karakteristika, behov og rolle på det danske arbejdsmarked er forbundet med betydelige udfordringer. Dette ikke mindst i forhold til at identificere og analysere målgruppen af udenlandske tjenesteydere, i særlig grad de mindste virksomheder.² Af hensyn til opgavens kompleksitet er analysen derfor lagt an med metodetriangulering som følge af et varieret analysedesign.

Rambøll har gennemført **tre delanalyser**, som beskrives i det følgende. I tillæg til delanalyserne er der gennemført eksplorative interviews med to arbejdsgiverorganisationer (tre personer fra to brancher), en arbejdstagerorganisation (seks personer med forskellige branchefokusområder) og to tilsynsførende samt en workshop med diverse repræsentanter for Arbejdstilsynet. Analysens konklusioner og anbefalinger hviler således på et omfattende kvalitativt såvel som kvantitativt datagrundlag, der – funderet i en systematisk analysestrategi – bredt dækker udenlandske tjenesteydere i Danmark.

I det følgende gennemgår Rambøll de forskellige metoder, som har været anvendt i forbindelse med analysen. Derudover suppleres løbende med erfaringer gjort i processen, som kan give inspiration til, hvordan fremtidige undersøgelser af samme målgruppe med fordel kan designes. Dette med henblik på at overkomme de vanskeligheder, som det er anerkendt, at der er i forhold til at identificere og analysere udenlandske tjenesteydere.

3.1 Delanalyse 1: Desk research

Delanalyse 1 har bestået af en omfattende og systematisk desk research med henblik på at belyse følgende temaer:

1. Baggrunden for RUT
2. Målgruppen af udenlandske tjenesteydere
3. Typiske hvervgivere for udenlandske tjenesteydere
4. Opfattelsen af udenlandske tjenesteydere.

Desk researchen gjorde det klart, at der er meget begrænset publiceret viden om disse forhold på nuværende tidspunkt, men resulterede dog også i, at der kunne udledes en række centrale pointer særligt vedrørende tema 2, 3 og 4. De centrale pointer fra desk researchen blev efterfølgende drøftet på en workshop med Arbejdstilsynet, herunder som grundlag for at formulere analysens hypoteser. Analysens hypoteser præsenteres i rapportens kapitel 5, og en opsummering kan findes i bilag 4.

² En tilsvarende konstateringen af mangel på sikker viden om feltet er afsættet for en nyligt udkommet rapport fra Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier (FAOS) ved Københavns Universitet ('Udenlandske virksomheder og udstationerede arbejdstagere i bygge- og anlægsbranchen – omfang, konsekvenser og udfordringer' (2016)). FAOS konstaterer ligeledes, at gruppen af små udenlandske tjenesteydere er "vanskelige at finde og komme i kontakt med." (2016: 8)

3.2 Delanalyse 2: Spørgeskemaundersøgelse

Delanalyse 2 har bestået af en spørgeskemaundersøgelse blandt samtlige anmeldte udenlandske tjenesteydere i RUT, uanset tidspunkt for anmeldelse i RUT. Spørgeskemaet er således blevet udsendt til 9.704 unikke mailadresser på fire forskellige sprog (engelsk, tysk, polsk og litauisk). Respondenterne har samlet haft 11 dage til at besvare spørgeskemaet. Der er i spørgeskemaundersøgelsen opnået i alt 1.322 komplette besvarelser. Dertil kommer 260 delvist komplette besvarelser. Tabellen nedenfor viser besvarelserne fordelt på sprog.

Tabel 3.1: Besvarelser på spørgeskemaundersøgelse

	Engelsk	Polsk	Tysk	Litauisk	Total
Ikke besvarede	2.707	2.884	2.184	298	8.073
Komplette besvarelser	497	129	642	54	1.322
Ufuldstændige besvarelser	111	55	83	11	260
Afviste	18	7	24	0	49
Total	3.333	3.075	2.933	363	9.704
Svarprocent, ekskl. ufuldstændige besvarelser	15 %	4 %	22 %	15 %	14 %
Svarprocent, inkl. ufuldstændige besvarelser	18 %	6 %	25 %	18 %	16 %

Som det fremgår af tabellen, er der opnået en samlet svarprocent på 14 pct. for komplette besvarelser og 16 pct. for ufuldstændige besvarelser. Det fremgår også, at der i særlig grad er en relativ lav svarprocent for spørgeskemaer på polsk. Det fremgår dog også af besvarelserne fra spørgeskemaundersøgelsen, at omkring hver tiende udenlandske tjenesteyder er etableret og registreret i Polen. Besvarelsesprocenterne for de fire sproglige udgaver af spørgeskemaet er dermed ikke direkte udtryk for spørgeskemaundersøgelsens repræsentativitet i forhold til de udenlandske tjenesteyderes hjemlande.

Tabellen nedenfor viser, i hvilke lande de udenlandske tjenesteydere har etableret og registreret deres virksomhed. Der henvises i øvrigt til afsnit 4.3 om udenlandske tjenesteyderes hjemlande.

Tabel 3.2: Hjemlande for udenlandske tjenesteydere

	Andel af besvarelser
Tyskland	50 %
Polen	11 %
Italien	5 %
Litauen	4 %
Sverige	4 %
Storbritannien	4 %
Holland	3 %
Tjekkiet	2 %
Letland	2 %
Norge	2 %
Øvrige lande	13 %

Kilde: Rambøll på baggrund af spørgeskemaundersøgelse blandt udenlandske tjenesteydere

Idet spørgeskemaundersøgelsen er gennemført blandt RUT-anmeldte udenlandske tjenesteydere, skal der generelt tages forbehold for at vurdere resultaterne i forhold til den samlede gruppe af udenlandske tjenesteydere i Danmark. Populationen for spørgeskemaundersøgelsen udgøres således af virksomheder, der overholder anmeldepligten til RUT, hvorfor det kan formodes at resulta-

terne i betydelig grad repræsenterer forhold, som gør sig gældende for den del af den samlede gruppe af udenlandske tjenesteydelser, der i størst omfang efterlever de danske regler.

Rambøll har i forbindelse med udsendelsen af spørgeskemaet gjort den erfaring, at man fremadrettet med fordel kan supplere ovenstående fire sprog med også at udsende spørgeskemaet på dansk. Erfaringen er nemlig, at RUT-anmeldelsen i flere tilfælde varetages af danske virksomheder eller organisationer. Dette omfatter primært danske hvervgivere. Danske respondenter er i spørgeskemaundersøgelsen opfordret til at besvare den engelske udgave af spørgeskemaet.

Rambøll har udarbejdet spørgeskemaet er på dansk og efterfølgende oversat til engelsk. Herefter er spørgeskemaet oversat til tysk, polsk og litauisk. Oversættelsen til disse tre sprog er foregået i samarbejde med branchespecialiserede oversættere fra LanguageWire. Denne proces er bl.a. valgt for at sikre ensretning af spørgeskemaerne, herunder også for at sikre at spørgeskemaets faste svarmuligheder (fx afkrydsningsfelter for brancher, typer af kunder, uddannelse mv.) anvendes stringent.

Spørgeskemaet blev udarbejdet med afsæt i den viden, der blev indsamlet i indledende fase, dels gennem desk research, dels gennem en workshop med Arbejdstilsynet og endelig gennem en eksplorativ interview. På grundlag af disse kilder belyser spørgeskemaet følgende temaer:

Leverandørforhold

- Markedsforhold
- Netværk
- Objektive virksomhedsforhold
- Kulturelle virksomhedsforhold
- Medarbejderforhold
- Viden og motivation
- Arbejds miljøforhold

Som det fremgår af afsnit 4.1, er der i spørgeskemaundersøgelsen bl.a. spurgt til antallet af fuldtidsmedarbejdere i virksomheden det land, hvor den udenlandske virksomhed er registreret. Respondenterne har her haft mulighed for at vælge mellem en række på forhånd fastlagte intervaller (dvs. 0-4 ansatte, 5-9 ansatte, 10-19 ansatte etc.). Rambøll har her gjort den erfaring, at man fremadrettet med fordel kan give mulighed for at svare "ingen ansatte", således at det kan afgøres hvor stor en andel af virksomheder med 0-4 ansatte, der er enkeltmandsvirksomheder uden ansatte.

Rambøll har i denne forbindelse desuden erfaret, at man fremadrettet med fordel kan spørge ind til antallet af fuldtidsmedarbejdere i virksomheden på globalt plan, således at der kan foretages analyser af forholdene mellem antallet af medarbejdere på globalt plan, antallet af medarbejdere virksomhedens hjemland og antallet af udstationerede medarbejdere i Danmark.

3.3 Delanalyse 3: Diverse analyseaktiviteter

Delanalyse 3 består af en række forskellige aktiviteter, som gennemgås i det følgende. Denne metodetriangulering har skabt et stærkt grundlag at drage konklusioner på i forhold til de udenlandske tjenesteyderes karakteristika og behov.

3.3.1 Registeret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT)

Udenlandske virksomheder, herunder selvstændige uden ansatte, som midlertidigt udfører tjenesteydelser i Danmark, skal anmelde sig til Registeret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT). Virksomhederne skal indberette oplysninger om virksomheden og de tjenesteydelser, der udføres i Danmark, samt om de lønmodtagere, som virksomheden udstationerer. Oplysningerne i RUT omfatter derfor personer, tjenesteydelser og virksomheder. Tjenesteydelser betegner det job eller den opgave, som personerne ansat på de udenlandske virksomheder udfører i Danmark. Uden-

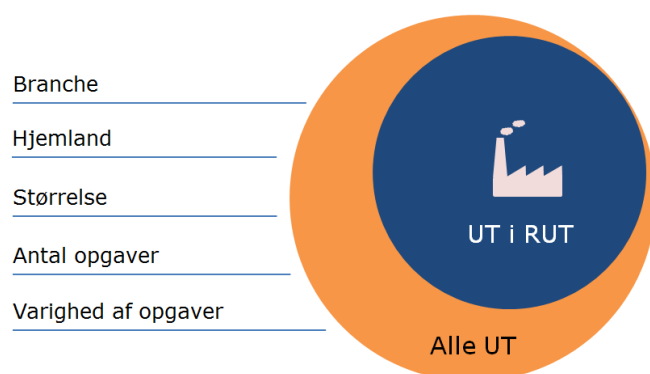
landske virksomheder, der har etableret danske datterselskaber med dansk skattepligt, indgår ikke i RUT.

Oplysningerne fra RUT tegner et billede af de udenlandske tjenesteydere, der har udført arbejde i Danmark, men det er ikke givet, at billedet er repræsentativt. Som modellen herunder illustrerer, udgør de virksomheder, som er anmeldt i RUT, blot en delmængde af alle udenlandske tjenesteydere i Danmark.

Hvad mere er, kan man konstatere en række forhold, som udfordrer RUTs repræsentativitet. Den fælles myndighedsindsats for ordnede forhold har bl.a. været rettet mod virksomhederne i bygge- og anlægsbranchen, landbrug, skovbrug og gartneri, hotel- og restaurationsbranchen samt rengøring. Dermed kan Arbejdstilsynets tilsyn med udenlandske virksomheder, der ikke er anmeldt til RUT, have betydning for omfanget af RUT-anmeldelser fra udenlandske virksomheder inden for disse brancher.

Omvendt er det også muligt at myndighedsindsatsen faktisk er rettet mod en repræsentativ gruppe af udenlandske tjenesteydere i Danmark. Samtidigt kan det heller ikke afvises, at nogle typer af udenlandske tjenesteydere i højere grad end andre undlader at anmelde sig til RUT. Måske på grund af manglende viden, travlhed, ønske om "at flyve under radaren" eller andet.

Figur 3.1: Udenlandske tjenesteydere (UT) i RUT



Den "skæve" eller ikke-centrale placering af udenlandske tjenesteydere i RUT i forhold til alle udenlandske tjenesteydere symboliserer, at repræsentativiteten i RUT ikke er fuldstændig. Parametrene til venstre for figuren er eksempler på de vinkler, Arbejdstilsynet og den fælles myndighedsindsats kan prioritere højere eller lavere.

Validiteten af RUT som datakilde berøres også af det nylige studie fra Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier (FAOS) ved Københavns Universitet. I rapporten 'Udenlandske virksomheder og udstationerede arbejdstagere i bygge- og anlægsbranchen – omfang, konsekvenser og udfordringer' (2016) peges i særlig grad på det forhold, at RUT er baseret på selvanmeldelse, uden at data valideres. Det medfører, at nogle virksomheder helt undlader at anmelde sig, men også at nogle anmeldelser er åbenlyst fejlagtige.

Præsentationen af nøgletal for udenlandske tjenesteydere i Danmark baseres bl.a. på særudtræk fra RUT og på udtræk fra jobindsats.dk. Særudtrækket er leveret af Erhvervsstyrelsen og omfatter samtlige anmeldelser i RUT frem til udtræksdatoen. Datasættet er leveret til Rambøll d. 25. maj 2016. Rambøll har foretaget rensning af datasættet på flere områder. Dels i henhold til spørgeskemaundersøgelsen hvor åbenlyse test-anmeldelser er udeladt fra fastlæggelsen af populationen. Dette omfatter fx anmeldelser foretaget af Erhvervsstyrelsen. Derudover er datasættet i forhold til respondenter for spørgeskemaundersøgelsen rensat for manglende e-mailadresser.

3.3.2 *Observation og interviews i forbindelse med tilsyn af udenlandske tjenesteydere uden for RUT*

Med henblik på at zoom ind på de udenlandske tjenesteydere, som ikke er anmeldt i RUT, har Rambøll deltaget i Arbejdstilsynets tilsynsbesøg over tre fulde arbejdsdage. Af disse tre dage var de to med Tilsynscenter Øst, mens den sidste dag var med Tilsynscenter Syd. Over de tre dage lykkedes det blot for Rambøll at komme i dialog med én udenlandsk tjenesteyder, som ikke var anmeldt i RUT, selvom der var flere besøg på de enkelte dage. I nogle tilfælde var der ikke tale om udenlandske tjenesteydere, mens det i andre tilfælde ikke var muligt for Rambøll at interviewe de udenlandske virksomheder på stedet. Dette bekræfter derfor, hvor vanskeligt det er at identificere udenlandske tjenesteydere, som ikke er anmeldt i RUT, og underbygger det behov, som har været, for at tage andre dataindsamlingsmetoder i brug.

3.3.3 *Telefoninterviews med udenlandske tjenesteydere som for nylig har anmeldt sig til RUT*

Rambøll har derfor suppleret tilsynsbesøg med interviews med udenlandske tjenesteydere som for nylig har anmeldt sig til RUT. Dette supplerer også spørgeskemaundersøgelsen, idet de kvalitative data er med til at etablere detaljeret viden om og forståelse for de udenlandske tjenesteydere. Dette fx vedrørende de udenlandske tjenesteyderes regelkendskab, deres anvendelse af forskellige informationskilder, brugen af netværk, samt deres oplevelse af samarbejdet med Arbejdstilsynet og deres motivation for overholdelse af danske arbejdsmiljøregler.

Interviewene er gennemført per telefon med tolkebistand ud fra en liste, der er sat sammen efter følgende kriterier:

1. Virksomheder, som har været **kort tid i RUT**, er prioriteret med henblik på at få input, som i videst muligt omfang svarer til, hvad man ville høre fra virksomheder, der ikke er i RUT.
2. Virksomheder med **få medarbejdere udstationeret** ud fra en forventning om, at disse i mindre grad kunne forventes at besvare survey-undersøgelsen.³
3. Virksomheder **fra østeuropæiske lande**, da disse virksomheder udgør den klart størst del af virksomhederne i de brancher, som Arbejdstilsynet risikobaserer tilsynet på ud fra RUT.

Interviewundersøgelsen bygger på interviews med udenlandske tjenesteydere fra Polen, Litauen, Rumænien og Bulgarien. Den største andel af de interviewede kommer fra Polen og Litauen. I alt er der foretaget 49 interviews af varierende længder afhængig af de udenlandske tjenesteyderes interesse i at deltage.

Rambøll har i forbindelse med interviewrunden dog forsøgt at opnå variation i branchetilhørsforhold blandt de interviewede, men til trods for dette er der særligt mange respondenter fra bygge- og anlægsbranchen. Endelig har Rambøll i udvælgelsen af respondenter søgt at opnå variation blandt de udenlandske tjenesteydere i forhold til det antal medarbejdere, de har udstationeret i Danmark. Et overblik over de karakteristika for de interviewede udenlandske tjenesteydere kan ses i bilag 2.

Idet interviewene er gennemført blandt RUT-anmeldte udenlandske tjenesteydere, skal der generelt tages forbehold for at vurdere resultaterne fra interviewene i forhold til den samlede gruppe af udenlandske tjenesteydere i Danmark. Populationen udgøres således af virksomheder, der overholder anmeldepligten til RUT, hvorfor det kan formodes at resultaterne i betydelig grad repræsenterer forhold, som gør sig gældende for den del af den samlede gruppe af udenlandske tjenesteydelser, der i størst omfang efterlever de danske regler.

³ Da kontaktoplysningerne til virksomhederne stammer fra RUT, er det nødvendigvis antal udstationerede og ikke antal medarbejdere i hjemlandet eller medarbejdere samlet set, der udgør udvælgelseskriteriet, da oplysninger af sidstnævnte type ikke findes i RUT.

3.3.4 *Straffesager*

Arbejdstilsynet har siden 2010 lavet opgørelser over antallet af sager, de rejser mod udenlandske tjenesteydere, der bl.a. ikke er i RUT (RUT-straffesager). Fra 2012 til 2015 har Arbejdstilsynet rejst i alt 1.349 straffesager mod udenlandske tjenesteydere. Den ene halvdel af disse sager (51,3 pct.) er blevet afgjort med en administrativ bøde, mens den anden halvdel (48,7 pct.) har ført til indstilling til politiet. I 2015 blev der i alt afgjort 406 sager mod udenlandske tjenesteydere. Rambøll har modtaget statistiske opgørelser fra Arbejdstilsynet for disse straffesager. Rambøll har i analysen af straffesagerne ikke foretaget rensning eller anden kvalitetssikring af disse data.

3.3.5 *Anerkendelsessager*

Efter aftale med Arbejdstilsynet har Rambøll endelig analyseret statistik for 2015 om anerkendelsessager, dvs. sager om, hvilke kompetencer udenlandske tjenesteydere ansøger om godkendelse af i Danmark. Disse data er dog ikke anvendt i denne analyse, da de ikke vurderes at kunne bidrage til forståelsen af de udenlandske tjenesteyderes karakteristika og behov. Det skyldes dels måden, disse data er opgjort på og dels det forhold at statistikken udelukkende omfatter 2015.

4. NØGLETAL FOR UDENLANDSKE TJENESTEYDERE

Hvor mange udenlandske tjenesteydere er der i Danmark, og hvor kommer de fra? Hvilke typer af ydelser leverer de? Hvor mange medarbejdere har de, og hvor lang tid opholder de sig i Danmark?

I dette afsnit besvarer Rambøll spørgsmål som disse. Formålet er at præsentere fakta, som yder et væsentligt bidrag til forståelsen af udenlandske tjenesteydere. Samtidig vil kapitlets faktuelle beskrivelse fungere som bagtæppe for den diskuterende fremstilling af en række mere kvalitative forhold i det følgende kapitel.

I det følgende præsenteres fakta, der leverer grundlaget for dette billede af udenlandske tjenesteydere. Udgangspunktet for faktabeskrivelserne er analyse af Rambølls spørgeskemaundersøgelse, af data fra RUT, af RUT-straffesager. Kilderne er beskrevet i kapitel 3.

UDVALGTE NØGLETAL OM UT

- Der er omkring 4.000 udenlandske tjenesteydere, som hvert år udfører tjenesteydelser i Danmark
- To tredjedele af de udenlandske tjenesteydere leverer ydelser inden for bygge- og anlægsområdet.
- Virksomhederne kommer primært fra Polen og Tyskland. Mange kommer dog også fra Italien, Sverige, Litauen, Holland og Storbritannien.
- Der er rejst i alt 1.349 RUT-straffesager mod udenlandske tjenesteydere fra 2012 til 2015 for overtrædelse af RUT-anmeldepligten.

4.1 Antal og størrelse

Der kan ud fra eksisterende data ikke udarbejdes ét samlet tal for, hvor mange udenlandske tjenesteydere der har været i Danmark i den samlede periode fra 2011 til 2015. Dette skyldes dels, at nogle udenlandske tjenesteydere ikke har anmeldt deres tjenesteydelse i RUT, og dels at nogle udenlandske tjenesteydere har leveret mere end én tjenesteydelse i perioden 2011 til 2015, hvorfor samme udenlandske tjenesteyder kan optræde flere gange i RUT.

Dette gælder dog ikke for en afgrænset periode inden for ét år, hvor statistikken fra RUT gælder for unikke udenlandske tjenesteydere inden for det pågældende år. RUT viser således, at omkring 4.000 udenlandske tjenesteydere årligt har udført en eller flere tjenesteydelser i Danmark. Over perioden fra 2011-2015 udgør gennemsnittet 3.774 udenlandske virksomheder, mens gennemsnittet over perioden fra 2012-2015 udgør 4.008 udenlandske virksomheder. Antallet er i perioden steget med 44,4 pct. (fra 2.839 virksomheder i 2011 til 4.099 i 2015).

Arbejdstilsynet har siden 2010 lavet opgørelser over antallet af sager, de anmelder mod udenlandske tjenesteydere, der bl.a. ikke er i RUT (RUT-straffesager). Fra 2012 til 2015 har Arbejdstilsynet afgjort i alt 1.349 straffesager mod udenlandske tjenesteydere. Den ene halvdel af disse sager (51,3 pct.) er blevet afgjort med en administrativ bøde, mens den anden halvdel (48,7 pct.) har ført til indstilling til politiet. I 2015 blev der i alt afgjort 406 sager mod udenlandske tjenesteydere. Det er ikke muligt at opgøre, i hvor mange tilfælde der er ført mere end en sag mod de enkelte udenlandske tjenesteydere.

RUT rummer ikke oplysninger om det samlede antal af ansatte hos de udenlandske tjenesteydere. Registeret rummer derimod oplysninger om antallet af personer, der er anmeldt til at udføre en tjenesteydelse i Danmark. Dette belyses i afsnit 4.5.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at en tredjedel af de udenlandske tjenesteydere (33 pct.) har 0-4 fuldtidsmedarbejdere i det land, hvor de udenlandske tjenesteydere er registreret. Samlet har omkring halvdelen (43 pct.) af de udenlandske tjenesteydere mellem 0 og 9 fuldtidsmedarbejdere

i hjemlandet. Selvom halvdelen af de udenlandske tjenesteydere i Danmark således beskæftiger relativt få fuldtidsmedarbejdere i hjemlandet, så beskæftiger en stor gruppe udenlandske tjenesteydere også et betydeligt antal medarbejdere i hjemlandet. Spørgeskemaundersøgelsen viser således, at omkring en tredjedel (27 pct.) af de udenlandske tjenesteydere beskæftiger mere end 50 fuldtidsmedarbejdere i hjemlandet. En femtedel af de udenlandske tjenesteydere (18 pct.) beskæftiger mere end 100 fuldtidsmedarbejdere i hjemlandet.

Tabel 4.1: Fuldtidsmedarbejdere i hjemlandet

	Fuldtidsansatte i hjemlandet	
	Antal	Andel
0-4 ansatte	463	33 %
5-9 ansatte	142	10 %
10-19 ansatte	164	12 %
20-49 ansatte	164	12 %
50-100 ansatte	124	9 %
Mere end 100 ansatte	254	18 %
Ved ikke	73	5 %
Antal besvarelser	1.384	100 %

Kilde: Rambøll på baggrund af spørgeskemaundersøgelse blandt udenlandske tjenesteydere

Note: Der har i spørgeskemaundersøgelsen ikke været mulighed for at svare "ingen ansatte". Det er således ikke muligt direkte at afgøre, hvor stor en andel af virksomhederne med 0-4 ansatte, der er enkeltmandsvirksomheder uden ansatte. Det kan dog forventes at en stor andel af virksomhederne med 0-4 ansatte faktisk er enkeltmandsvirksomheder uden ansatte. FAOS (2016: 28-29) viser således at enkeltpersons-udstationeringer udgør mere end halvdelen af alle RUT-anmeldelser og vurderer på den baggrund at disse typisk er enkeltmandsvirksomheder, om end disse også kan være en enkelt arbejdstager, der er udstationeret af en virksomhed med flere ansatte.

Spørgeskemaundersøgelsen blandt udenlandske tjenesteydere viser desuden, at en tredjedel (37 pct.) primært beskæftiger medarbejdere med mellem- eller lange videregående uddannelser (mere end 3 år). Halvdelen (46 pct.) angiver, at deres medarbejdere primært har en erhvervsuddannelse. Omvendt svarer et fåtal (6 pct.) af de udenlandske tjenesteydere, at deres medarbejdere primært har en grundskoleuddannelse, mens en tilsvarende andel (5 pct.) angiver, at deres medarbejdere primært har en gymnasial uddannelse.

Spørgeskemaundersøgelsen giver også et billede af, hvordan udenlandske tjenesteydere er organiserede. Hovedparten af de udenlandske tjenesteydere (85 pct.) er registreret som virksomhed i et andet land end Danmark. En begrænset andel (8 pct.) er registreret som virksomhed i både Danmark og i et andet land. En tilsvarende andel af respondenterne (7 pct.) angiver udelukkende at være registreret som virksomhed i Danmark.

Spørgeskemaundersøgelsen viser endvidere, at omkring en fjerdedel (27 pct.) af de udenlandske tjenesteydere er etableret som enkeltmandsvirksomhed, mens de resterende er etableret som enten aktie- eller anpartsselskab. To ud af fem (43 pct.) er etableret som aktieselskaber.

4.2 Branche

Et nærmere blik på de anmeldte udenlandske tjenesteydere viser, at udenlandske tjenesteydere først og fremmest leverer ydelser relateret til opførelse/nedrivning af byggerier og til færdiggørelse af byggerier. I 2015 udgør disse brancher således næsten to tredjedele (62,6 pct.) af det samlede antal anmeldte tjenesteydelser.

Tabel 4.2: Unikke virksomheder i RUT, fordelt på brancher, 2011-2015

	2011		2012		2013		2014		2015	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Opførelse og nedrivning af byggeri	2.437	14,6 %	4.452	17,8 %	6.676	25,0 %	9.115	31,4 %	9.801	33,8 %
Færdiggørelse af byggeri	1.532	9,2 %	2.693	10,8 %	5.299	19,8 %	7.817	26,9 %	8.320	28,7 %
Transport af gods	1	0,0 %	73	0,3 %	254	1,0 %	1.176	4,0 %	1.325	4,6 %
Landbrug, skovbrug og fiskeri	335	2,0 %	538	2,2 %	680	2,5 %	863	3,0 %	1.271	4,4 %
Installation og reparation af maskiner og udstyr	93	0,6 %	368	1,5 %	651	2,4 %	875	3,0 %	1.076	3,7 %
Anlægsarbejde	174	1,0 %	236	0,9 %	514	1,9 %	663	2,3 %	961	3,3 %
Metal og maskiner	30	0,2 %	78	0,3 %	320	1,2 %	763	2,6 %	864	3,0 %
Kontor	49	0,3 %	80	0,3 %	286	1,1 %	634	2,2 %	792	2,7 %
Frisører og anden personlig pleje	100	0,6 %	251	1,0 %	424	1,6 %	601	2,1 %	753	2,6 %
Rengøring	42	0,3 %	129	0,5 %	435	1,6 %	922	3,2 %	694	2,4 %
I alt	16.730	100 %	25.004	100 %	26.729	100 %	29.065	100 %	28.970	100 %

Kilde: Rambøll på baggrund af analyser af særudtræk fra RUT

Note: Som det fremgår af tabellen, er antallet af virksomheder inden for alle de oplyste brancher stigende i perioden 2011-2015. Dette skal ses i lyset af, at antallet af "uoplyste" i 2011 udgjorde hele 69,8 pct. I 2012 udgjorde denne gruppe 62,0 pct., mens gruppen i 2013 faldt til 36,0 pct. I 2014 og 2015 udgjorde gruppen af uoplyste brancher hhv. 1,0 pct. og 0,0 pct. Af samme årsag er der ikke foretaget analyse af udviklingen i branchefordelingen over perioden fra 2011-2015.

Som beskrevet i kapitel 3 kan Arbejdstilsynets branchefokus i tilsynet have betydning for, hvilke virksomheder der indgår i RUT. Det gælder også i et brancheperspektiv, hvor det fx kommer til udtryk ved, at RUT-straffesagerne i 2015 primært var rettet mod virksomheder, der udførte tjenesteydelser inden for bygge- og anlægsområdet (89,3 pct.).

RUT viser også, at ydelserne relateret til transport af gods i særlig grad leveres af hollandske, polske og tyske virksomheder (tilsammen 86,2 pct.), at ydelserne relateret til landbrug, skovbrug og fiskeri i særlig grad leveres af polske og tyske virksomheder (tilsammen 71,0 pct.), samt at ydelserne relateret til installation og reparation af maskiner og udstyr i særlig grad leveres af tyske, slovakiske og polske virksomheder (tilsammen 82,7 pct.).

Spørgeskemaundersøgelsen blandt udenlandske tjenesteydere bekræfter billedet af, at tjenesteydelser inden for bygge- og anlægsområdet dominerer, om end andelen her er noget lavere. Således svarer omkring en tredjedel (36 pct.) af de udenlandske tjenesteydere, at deres primære aktiviteter ligger inden for bygge- og anlægsområdet.

4.3 Hjemlande

Størstedelen af de anmeldte udenlandske tjenesteydere kommer fra Polen eller Tyskland. I 2015 udgjorde polske virksomheder en tredjedel af de anmeldte virksomheder (33,0 pct.), mens tyske virksomheder i samme år udgjorde 26,3 pct. Italienske, svenske, litauiske, hollandske og britiske virksomheder tegner sig samlet set for en femtedel (20,6 pct.) af de anmeldte udenlandske tjenesteydere i 2015.

Tabel 4.3: Unikke virksomheder i RUT, fordelt på hjemlande, 2011-2015

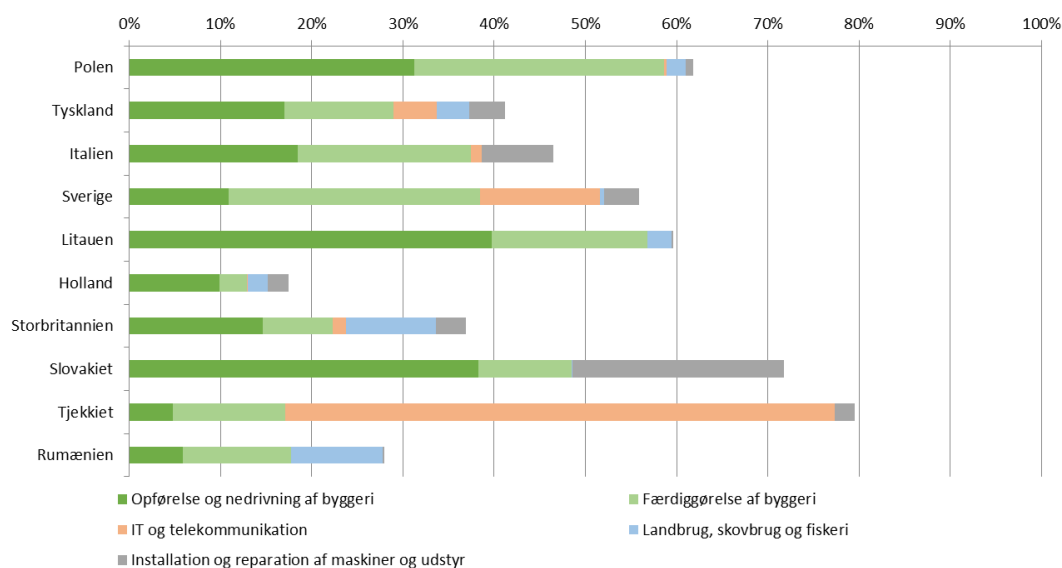
	2011		2012		2013		2014		2015	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Polen	1.250	44,0 %	1.625	40,3 %	1.449	36,6 %	1.345	34,2 %	1.352	33,0 %
Tyskland	863	30,4 %	1.047	26,0 %	1.100	27,7 %	1.097	27,9 %	1.077	26,3 %
Italien	20	0,7 %	79	2,0 %	117	3,0 %	165	4,2 %	222	5,4 %
Sverige	94	3,3 %	146	3,6 %	202	5,1 %	213	5,4 %	210	5,1 %
Litauen	147	5,2 %	233	5,8 %	242	6,1 %	205	5,2 %	156	3,8 %
Holland	27	1,0 %	76	1,9 %	74	1,9 %	100	2,5 %	133	3,2 %
Storbritannien	60	2,1 %	122	3,0 %	123	3,1 %	134	3,4 %	123	3,0 %
Slovakiet	34	1,2 %	201	5,0 %	140	3,5 %	102	2,6 %	118	2,9 %
Tjekkiet	38	1,3 %	58	1,4 %	62	1,6 %	78	2,0 %	76	1,9 %
Rumænien	31	1,1 %	37	0,9 %	39	1,0 %	37	0,9 %	69	1,7 %
Øvrige lande	275	9,7 %	410	10,2 %	416	10,5 %	459	11,7 %	563	13,7 %
I alt	2.839	100 %	4.034	100 %	3.964	100 %	3.935	100 %	4.099	100 %

Kilde: Rambøll på baggrund af data fra jobindsats.dk

I perioden er der særligt sket en stigning i antallet af anmeldte udenlandske tjenesteydere fra Italien (fra 20 i 2011 til 222 i 2015, svarende til +1.010 pct.), Holland (fra 27 i 2011 til 133 i 2015, svarende til +393 pct.) og Slovakiet (fra 34 i 2011 til 118 i 2015, svarende til +247 pct.) Antallet af anmeldte polske virksomheder er steget med 8,2 pct., mens antallet af anmeldte tyske virksomheder er steget med 24,8 pct.

Polske virksomheder tegner sig for ca. halvdelen af de RUT-straffesager, som Arbejdstilsynet har oprettet i perioden fra 2012 til 2015. Polske virksomheder udgør dermed den klart største gruppe af virksomheder, som Arbejdstilsynet anlægger sag mod. Tyske og litauiske virksomheder tegner sig for hhv. 13,0 pct. og 11,8 pct. af sagerne.

Figuren nedenfor viser hvorledes de fem hyppigst forekommende brancher i RUT fordeler sig på de 10 lande med flest RUT-anmeldelser for perioden 2011-2015. Som det fremgår viser RUT, at 58,7 pct. af anmeldelserne fra polske virksomheder i perioden 2011-2015 relaterer sig til bygge- og anlægsområdet (dvs. enten "opførelse og nedrivning af byggeri" eller "færdiggørelse af byggeri"). Et omtrentligt tilsvarende billede ses for litauiske og slovakiske anmeldelser, hvor anmeldelserne for disse to kategorier samlet udgør hhv. 56,8 pct. og 48,5 pct. af anmeldelserne i perioden 2011-2015.

Figur 4.1: RUT-anmeldelser i perioden 2011-2015 (top 10-lande og top 5-brancher)


Kilde: Rambøll på baggrund af analyser af særudtræk fra RUT

4.4 Varighed og antal ydelser

Analysen af RUT-data indikerer en tendens til, at særligt østeuropæiske virksomheder har anmeldt relativt mange ydelser, mens de svenske, britiske og italienske virksomheder har anmeldt relativt få ydelser. Eksempelvis omfatter registeret relativt mange svenske virksomheder, som dog i gennemsnit har anmeldt relativt få ydelser. Omvendt er der relativt få litauiske virksomheder i registeret, men de er i gennemsnit anmeldt fem gange oftere end de svenske.

Relationen ser dog ud til at være vendt om, hvis man ser på gennemsnitslængden af ydelsesperioden. Her er længden af tjenesteydelserne meget korte for de østeuropæiske virksomheder, mens de er relativt lange for de svenske og italienske virksomheder. Disse tal peger dermed på, at de østeuropæiske udenlandske tjenesteydere gennemsnitligt udfører relativt mange ydelser af kort varighed, mens virksomheder fra vesteuropæiske lande har færre ydelser, men af lang varighed.

Tabel 4.4: Varighed og antal ydelser, fordelt på hjemlande, 2011-2015

Land	Antal registreringer	Andel registreringer	Reg. pr virksomhed i gennemsnit	Gns. periode pr. registrering (dage)*
Polen	64.224	50,8 %	13,9	22
Tyskland	35.656	28,2 %	9,3	24
Litauen	15.628	12,4 %	27,0	23
Slovakiet	3.184	2,5 %	7,0	40
Sverige	2.944	2,3 %	5,0	154
Letland	2.521	2,0 %	11,6	36
Tjekkiet	2.498	2,0 %	9,6	21
Holland	2.401	1,9 %	6,5	38
Italien	2.290	1,8 %	4,5	241
Storbritannien	1.694	1,3 %	3,5	76
Øvrige	6.455	5,1 %	4,0	33

Kilde: Rambøll på baggrund af analyser af særudtræk fra RUT

* De udenlandske tjenesteydere oplyser selv længden på ydelsesperioden i Danmark, hvorfor der i RUT optræder urealistiske længder for ydelsen (fx negative perioder og perioder på mere end 20 år). Disse outliers er udeladt fra analysen. Ovenstående inkluderer således alle anmeldelser med en varighed på mellem 1 dag og 10 år.

4.5 Karakteristika ved medarbejderne

De udenlandske tjenesteydere anmelder i gennemsnit 5,2 personer pr. tjenesteydelse. Set over hele perioden 2011-2015 anmelder virksomheder fra Litauen, Rumænien og Italien i særlig grad mange medarbejdere. De litauiske virksomheder er særligt fremtrædende, idet de i perioden i gennemsnit har anmeldt omkring 12 medarbejdere pr. tjenesteydelse i RUT

Omvendt viser RUT, at tjekkiske, slovakiske, polske og svenske virksomheder i perioden har anmeldt relativt få medarbejdere pr. tjenesteydelse. De slovakiske virksomheder anmeldte eksempelvis 3,6 udenlandske medarbejdere pr. tjenesteydelse i 2015.

Tabel 4.5: Gnsn. antal personer pr. virksomhed, fordelt på hjemlande, 2011-2015

Land	2011	2012	2013	2014	2015
Litauen	18,0	14,4	10,3	8,4	11,7
Rumænien	5,2	6,8	8,0	9,1	10,2
Tyskland	4,6	5,7	5,6	5,1	5,8
Italien	9,5	6,5	7,2	5,9	5,7
Storbritannien	4,3	4,3	4,9	4,1	5,0
Holland	5,3	6,6	4,1	5,4	4,4
Polen	4,1	3,9	3,6	3,5	3,9
Tjekkiet	1,2	3,0	3,6	5,1	3,8
Sverige	4,2	3,9	3,9	4,1	3,7
Slovakiet	6,5	2,1	2,4	4,1	3,6
I alt	5,2	5,1	4,9	4,6	5,2

Kilde: Rambøll på baggrund af data fra jobindsats.dk

RUT vidner således om, at udenlandske tjenesteydere i gennemsnit ikke udstationerer mere end en håndfuld medarbejdere pr. anmeldt tjenesteydelse – uanset hvor mange medarbejdere de udenlandske tjenesteydere samlet set har i hjemlandet, i Danmark og i andre lande. Gennemsnittet dækker imidlertid over store variationer, som, hvis man dykker ned i dem, fortæller en historie om betydelige brancheforskelle.

Tabel 4.6: Gnsn. antal udstationerede personer pr. virksomhed, fordelt på branche, 2011-2015

Branche	2011	2012	2013	2014	2015
Landbrug, skovbrug og fiskeri	17,2	14,9	13,4	8,1	9,0
Vandforsyning og renovation	6,1	5,2	6,0	10,2	8,1
Industri	5,2	5,5	5,2	5,5	7,3
Andre serviceydelser mv.	8,1	5,0	4,4	5,5	5,7
Energiforsyning	1,7	5,0	3,5	3,7	5,1
Information og kommunikation	2,9	2,4	3,5	5,7	4,7
Bygge og anlæg	4,3	4,5	4,4	4,1	4,6
Transport	4,5	6,3	7,1	4,4	4,2
Rejsebureau, rengøring o.a. operationel service	5,3	3,3	4,1	4,5	4,2
Handel	4,3	2,1	3,3	2,5	4,0
I alt	5,2	5,1	4,9	4,6	5,2

Kilde: Rambøll på baggrund af data fra jobindsats.dk

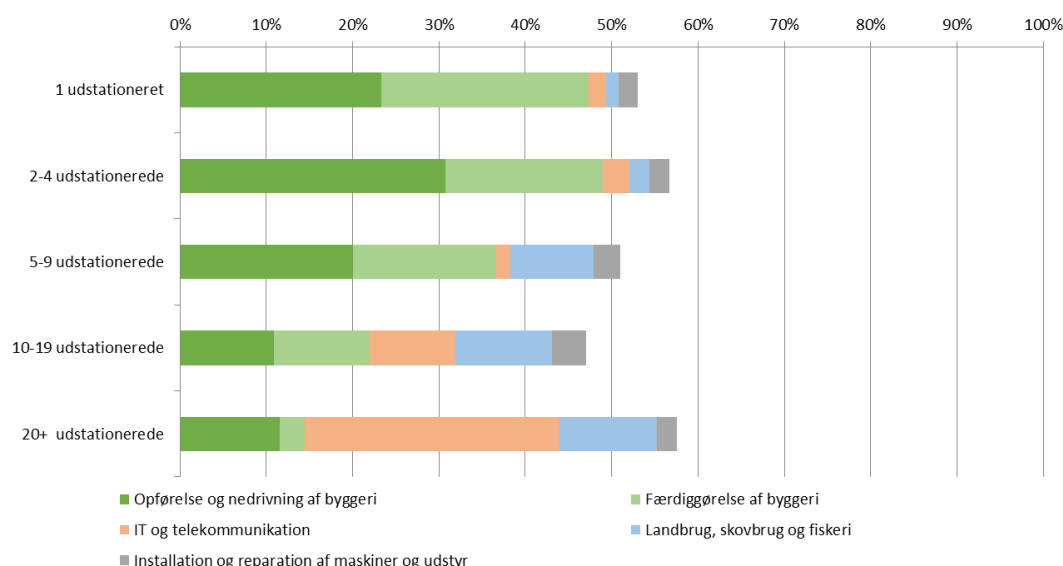
Tabellen viser de 10 brancher, der i 2015 havde det største gennemsnitlige antal personer udstationeret i Danmark. Som det fremgår, er der i gennemsnit udstationeret 9,0 medarbejdere pr tjene-

steydelse inden for landbrugs-, skovbrugs- og fiskeriområdet, mens der til sammenligning gennemsnitligt er udstationeret 4,6 personer pr tjenesteydelse inden for bygge- og anlægsområdet.

Som tabellen også viser, har de udenlandske tjenesteydere på landbrugs-, skovbrugs- og fiskeriområdet udstationeret relativt mange personer i hele perioden fra 2011 til 2015. Det fremgår dog også, at antallet af udstationerede pr tjenesteydelse på dette område er faldet betydeligt i perioden. Omvendt viser RUT, at antallet af udstationerede pr tjenesteydelse er steget betydeligt inden for energiforsyningsområdet.

Udenlandske tjenesteydere, som udstationerer relativt få medarbejdere, er i langt de fleste tilfælde optaget af opgaveløsning på bygge- og anlægsområdet. Som det fremgår af figuren herunder, udgør brancherne "opførelse og nedrivning af byggeri" og "færdiggørelse af byggeri" tilsammen halvdelen af RUT-anmeldelserne for de virksomheder, der udstationerer færre end 5 personer. For de virksomheder, der udstationerer mellem 5 og 9 medarbejdere udgør bygge- og anlægsområdet lidt mere end en tredjedel (36,7 pct.) af anmeldelserne, mens ydelserne på bygge- og anlægsområdet blot udgør en femtedel eller færre af anmeldelserne for ydelser, hvor der udstationeres mere end 10 medarbejdere. For gruppen af ydelser, hvor der udstationeres relativt mange medarbejdere, udgør ydelser relateret til IT og telekommunikation samt inden for landbrugs-, skovbrugs- og fiskeriområdet relativt store andele af RUT-anmeldelserne.

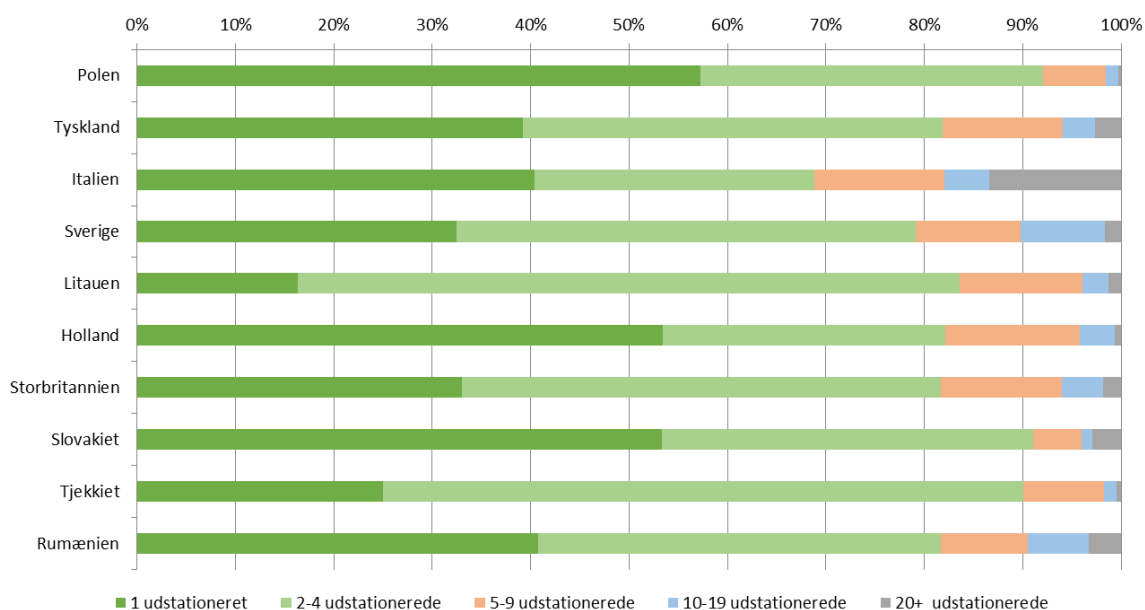
Figur 4.2: RUT-anmeldelser i perioden 2011-2015 (top 5-brancher), fordelt efter antal udstationerede



Kilde: Rambøll på baggrund af analyser af særudtræk fra RUT

Spredningen, som opstår i krydset mellem branche og antallet af udstationerede, antyder, at udenlandske tjenesteydere i bygge- og anlægsbranchen ofte løser mindre opgaver (eller mindre dele af større opgaver). Sammenholdes dette med data fra RUT om de udenlandske tjenesteyderes hjemland, bliver det klart, at det særligt er udenlandske tjenesteydere fra østeuropæiske lande, som udstationerer få (mindre end fem). Topscorerne er her i nævnte rækkefølge Polen, Slovakiet og Tjekkiet. Forskellene er dog relativt små, så der må tages forbehold for konklusionen om, at det så også er udenlandske tjenesteydere fra disse hjemlande, som gør særlig fyldest på bygge- og anlægsområdet.

Figur 4.3: RUT-anmeldelser fordelt på lande og antal udstationerede, Top10



Kilde: Rambøll på baggrund af analyser af særudtræk fra RUT

4.6 Opsummering

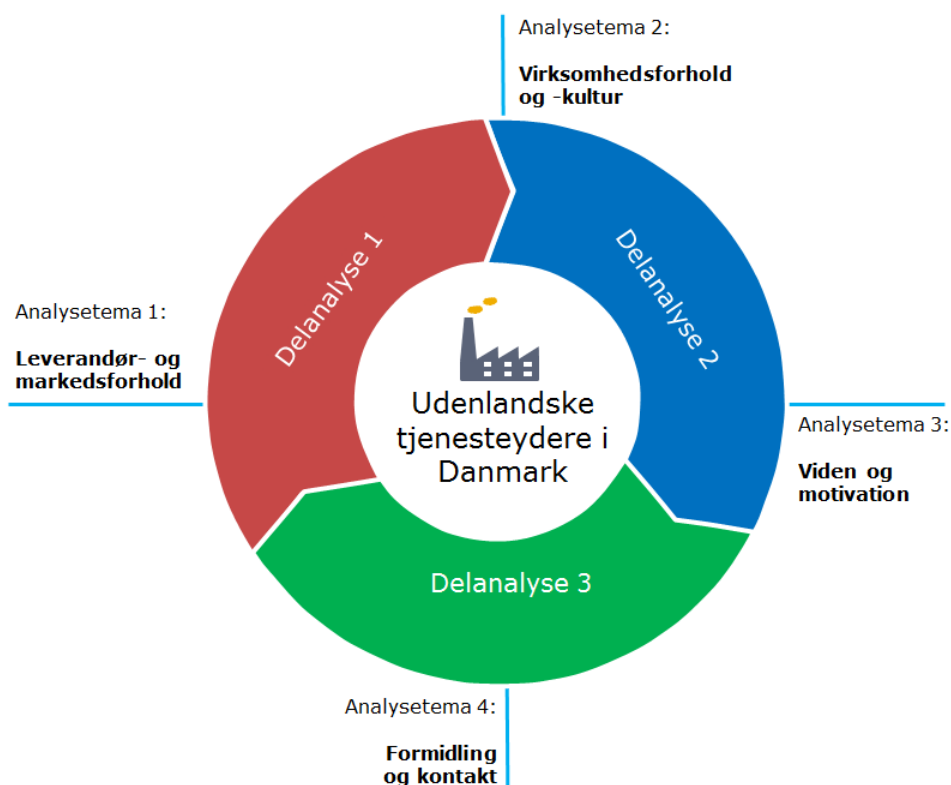
Nøgletallene for udenlandske tjenesteydere, som hermed er beskrevet, kaster nyt lys over en gruppe af virksomheder, som der hidtil har manglet såvel overblik som indgående detailviden om. Analysen viser bl.a. følgende:

- Der er omkring 4.000 udenlandske tjenesteydere, som hvert år udfører tjenesteydelser i Danmark (fra 2011 til 2015 gennemsnitligt 3.774 udenlandske virksomheder). Antallet er i perioden steget med 44 pct.
- Halvdelen af de udenlandske tjenesteydere beskæftiger mellem nul og ni fuldtidsmedarbejdere i hjemlandet. En tredjedel beskæftiger mere end 50 fuldtidsmedarbejdere i hjemlandet. En femtedel beskæftiger mere end 100 fuldtidsmedarbejdere i hjemlandet.
- Udenlandske tjenesteydere leverer først og fremmest ydelser relateret til bygge- og anlægsområdet. Udenlandske tjenesteydere leverer dog i betydelig grad også ydelser relateret til installation og reparation af maskiner og udstyr, inden for landbrugs-, skovbrugs- og fiskeriområdet samt inden for IT og telekommunikation.
- Størstedelen af de anmeldte udenlandske tjenesteydere kommer fra Polen eller Tyskland. I 2015 udgjorde polske virksomheder en tredjedel af de anmeldte virksomheder, mens tyske virksomheder i samme år udgjorde en fjerdedel. Italienske, svenske, litauiske, hollandske og britiske virksomheder tegner sig samlet set for en femtedel af de anmeldte udenlandske tjenesteydere i 2015.
- De udenlandske tjenesteydere anmelder i gennemsnit 5,2 personer pr. tjenesteydelse. Særligt litauiske, tyske, italienske og lettiske virksomheder anmelder mange medarbejdere. Omvendt anmelder slovakiske, svenske, tjekkiske og polske virksomheder relativt få medarbejdere pr. tjenesteydelse.
- Der udstationeres i særlig grad mange medarbejdere, når der skal leveres ydelser inden for IT og telekommunikation samt inden for landbrugs-, skovbrugs- og fiskeriområdet. I perioden fra 2011 til 2015 er antallet af udstationerede pr. tjenesteydelse på landbrugs-, skovbrugs- og fiskeriområdet dog kraftigt faldende. Omvendt er antallet af udstationerede pr. tjenesteydelse steget betydeligt inden for energiforsyningsområdet.

5. UDENLANDSKE TJENESTEYDERES KARAKTERISTIKA OG BEHOV




I dette kapitel gennemgår Rambøll resultaterne af de tre delanalyser ud fra de fire analysetemaer, som vist i figuren herunder.

Figur 5.1: De tre delanalyser og fire analysetemaer



Analysetemaerne er valgt på baggrund af eksplorative interviews, desk research (delanalyse 1) samt workshop med Arbejdstilsynet. Formålet med temaerne er at definere parametre at analysere de udenlandske tjenesteydere ud fra med henblik på dels at kunne finde frem til væsentlige indsigter, dels at supplere Arbejdstilsynets eksisterende viden bedst muligt. Delanalyserne er alle kommet ind over samtlige analysetemaer, men dog med større fokus på det ene eller det andet tema, som illustreret i figuren herunder.

Figur 5.2: Delanalysernes fokus på analysetemaer

Delanalyser	Analysetemaer			
	1	2	3	4
 1) Systematisk desk research i eksisterende viden	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
 2) Spørgeskemaundersøgelse blandt udenlandske tjenesteydere i RUT	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
 3) Kvalitative interviews med udenlandske tjenesteydere, opsøgende kørsel samt dataanalyse af RUT og RUT-straffesager	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

I den følgende afrapportering af analyserne indleder Rambøll med at be- eller afkræfte analysens grundlæggende hypoteser, som Rambøll har udformet i samarbejde med Arbejdstilsynet ved analysens start, hvorefter Rambøll går i dybden med hvert enkelt analysetema.

5.1 Leverandør- og markedsforhold

I dette afsnit redegøres der for, hvad der karakteriserer udenlandske tjenesteyderes leverandør- og markedsforhold. Afsnittet behandler følgende hypoteser:

Hypotese 1: Præcis forståelse af markeds- og leverandørforhold er en forudsætning for at kunne levere målrettet og differentieret vejledning og tilsyn til udenlandske tjenesteydere.

Hypotese 2: Præcis forståelse af selskabsform, organisering eller virksomhedskonstruktion er en forudsætning for at kunne levere målrettet og differentieret vejledning og tilsyn til udenlandske tjenesteydere.

Hypotese 3: Såfremt tilgangen til udenlandske tjenesteydere kan knyttes til økonomisk rationale, vil udenlandske tjenesteydere generelt have større modtagelighed over for Arbejdstilsynets kommunikation og tilsyn.

Hypotese 1 kan bekræftes, da Rambølls analyse for det første peger på, at markeds- og leverandørforhold er af stor betydning for at forstå udenlandske tjenesteydere, og at disse forhold for det andet kan beskrives præcist med henblik på, at Arbejdstilsynet kan målrette og differentiere tilsyn og vejledning ud fra dem.

Hypotese 2 kan bekræftes. Analysen peger på en række karakteristika i forhold til de udenlandske tjenesteyderes selskabs- og organiseringsform, som Arbejdstilsynet kan differentiere og målrette vejledning og tilsyn efter. Fx viser analysen, at en stor del af de udenlandske tjenesteydere er organiseret som enkeltmandsvirksomheder, og at disse virksomheder har kendetegn med betydning for, hvordan tilsyn og vejledning kan målrettes dem bedst muligt. Der er dog også dele af de udenlandske tjenesteyderes selskabsform, organisering og virksomhedskonstruktion, som Rambøll ikke har fundet belæg for at tillægge særlig betydning.

Hypotese 3 kan bekræftes. Udenlandske tjenesteydere er gennemgående og i særlig høj grad motiveret af økonomiske forhold, når de påtager sig opgaver i Danmark. Økonomi skal dog forstås bredt, og analysen peger også på muligheder for et godt arbejdsmiljø, fornuftige relationer til myndighederne og fravær af kulturelle og sproglige barriere på arbejdspladsen som andre mulige motivationsfaktorer.

Resultaterne vedførende de udenlandske tjenesteyderes markeds- og leverandørforhold uddybes nedenfor.

5.1.1 Rationaler for at vælge det danske marked

Analysens første hypotese zoomer ind på betydningen af leverandør- og markedsforhold, mens dens tredje hypotese angår de udenlandske tjenesteyderes motivation for at være til stede i Danmark (se også 5.3.3). I den forbindelse kan man se på, hvilke begrundelser udenlandske tjenesteydere angiver for overhovedet at vælge det danske marked. Her tegner der sig et tydeligt billede: Højere betaling og sund forretningsførelse, herunder sikkerhed for betaling til tiden samt generelt en kultur i Danmark for at overholde aftaler, er afgørende.

Det toneangivende argument er af økonomisk karakter. Dog skal 'økonomi' forstås bredt. Det handler ikke kun om, hvad man kan få for opgaveløsningen i Danmark, men også om større sikkerhed for betaling, mulighed for at levere kvalitet, høj produktivitet, flere opgaver end i hjemlandet samt større sikkerhed for overholdelse af aftaler. Forhold, som til sammen lægger grundlaget for en sund virksomhedsdrift med god økonomi. Resultater fra spørgeskemaundersøgelsen understøtter, at udenlandske tjenesteydere er optaget af et økonomisk rationale:

- Ca. seks ud af 10 respondenter knytter et godt arbejdsmiljø sammen med større effektivitet og produktivitet for egen virksomhed.
- Lidt færre, men stadig mere end halvdelen, knytter et godt arbejdsmiljø sammen med bedre kvalitet i opgaveløsningen.
- Omtrent hver tredje vurderer det som en mulig gevinst, at et godt arbejdsmiljø fører til reduktion i virksomhedens omkostningsniveau, fx i form af færre omkostninger til fravær.
- Knap hver fjerde peger på, at et godt arbejdsmiljø på sigt giver bedre rekrutteringsmuligheder.

Der ses en klar tendens til, at de økonomiske eller forretningsmæssige fordele kommer stadig mere i fokus, jo større virksomhed der er tale om – uanset om størrelse her opgøres som antal udstationerede eller antal medarbejdere i hjemlandet. Der er til gengæld tilsyneladende ikke nogen stor forskel på, hvilke fordele der vægtes højest fra branche til branche. Angående hjemlande kan man konstatere, at muligheden for at øge produktivitet og effektivitet som følge af et godt arbejdsmiljø især er iagttaget af udenlandske tjenesteydere fra Litauen, Storbritannien og Tyskland, hvor mellem seks og syv ud af 10 peger på dette som vigtigt. Kun fire eller fem ud af 10 fra Italien, Polen og Sverige ser på det på samme måde.

Det er dog langt fra kun økonomi, som gør det attraktivt for udenlandske tjenesteydere at arbejde i Danmark. Der er således en ganske stor gruppe i de kvalitative interviews, som nævner, at de ordende forhold i Danmark, herunder et godt arbejdsmiljø og en god relation til myndighederne, gør det danske arbejdsmarked attraktivt.

Endelig opleves det danske marked som nemt at arbejde på set i forhold til både kultur og sprog. Interviewene peger på, at de få sproglige barrierer knytter sig til forståelsen af de danske regler og den information, man får tildelt af fx Arbejdstilsynet, snarere end til det daglige samarbejde med andre på fx byggepladsen, hvor man kommer langt med tysk og engelsk.

Ser man på, hvad der hæmmer de udenlandske tjenesteydere på det danske arbejdsmarked, peger en ganske stor gruppe i de kvalitative interviews på det administrative arbejde, herunder regler og kontrol. Ca. halvdelen peger i spørgeskemaundersøgelsen på, at regler og bestemmelser i Danmark udgør en barriere. Den kvalitative analyse peger desuden på, at særligt virksomheder med mange mindre og spontane opgaver i Danmark, oplever, at de bruger meget tid på RUT-anmeldelser. Langt de fleste udenlandske tjenesteydere oplever dog dialogen med de danske myndigheder som tilfredsstillende og "mere menneskelig" end i hjemlandet (se også afsnit 5.4.4 Kontakten til Arbejdstilsynet).

Oplevelse af diskrimination

En mindre gruppe oplever, at man som udenlandsk tjenesteyder i Danmark bliver diskrimineret af danske virksomheder, borgere, ansatte og myndigheder. Oplevelsen af diskrimination og chikane medfører skepsis og mindre modtagelighed over for fx Arbejdstilsynets budskaber.

Følgende citater eksemplificerer, hvad der ligger i de udenlandske tjenesteyderes oplevede diskrimination:

"Jeg har set både hvidt og sort, men jeg oplever, at man bliver diskrimineret som litauer i Danmark. Man føler sig ikke ligeså god som danskere. Jeg har mange eksempler, fx med lønnen, som ikke er den samme for den samme type opgaver. Her vil en dansker altid få mere i løn. Arbejdstilsynet kommer også meget mere efter os. Politiet standser altid os mere på grund af udenlandske nummerplader."

"Jeg oplever tit, at folk smadrer min polske bil, fordi vi er et polsk firma, der arbejder på det danske arbejdsmarked. For to uger siden var der nogen, som skar dækkene op, og det hænder også, at danske håndværkere ikke vil tale med os, fordi vi er fra Polen"

"Antallet af besøg fra Arbejdstilsynet hos polske virksomheder er væsentligt højere end blandt danske virksomheder. Det tenderer forfølgelse."

(Kilde: Interviews med udenlandske tjenesteydere fra RUT)

5.1.2 Adgang til det danske marked, hvervgivere og opgavetyper

Rambølls analyse er jf. hypotese 1 dykket ned i, hvordan de udenlandske tjenesteydere får adgang til opgaver i Danmark, og hvem de leverer ydelser til. Angående adgangen peger de kvalitative interviews på, at relationer er nøglen – relationer til andre udenlandske virksomheder i Danmark, til personer man kender fra hjemlandet med erfaringer og netværk i Danmark, til mellemmand eller lignende. Når udenlandske tjenesteydere har entret det danske marked og har samarbejdet med eller arbejdet for danske virksomheder, får de også i høj grad opgaver gennem dansk-baseret netværk.

I forbindelse med hvem de udenlandske tjenesteydere arbejder for, fremgår følgende af spørgeskemaundersøgelsen:

- Ca. hver tredje udenlandsk tjenesteyder har løst opgaver for entreprenører. For virksomheder med mellem nul og ni ansatte i hjemlandet gælder det for næsten fire ud af 10.
- Omkring 15 pct. har arbejdet for ingeniørvirksomheder. Der er en klar tendens til, at jo større den udenlandske tjenesteyder er (målt på antal ansatte i hjemlandet), jo oftere udfører virksomheden arbejde for ingeniørvirksomheder.
- Private har været hvervgivere for lidt mere end hver tiende udenlandske tjenesteyder. Mere end hver femte udenlandsk tjenesteyder med nul til fire ansatte i hjemlandet har arbejdet for private, mens det gælder færre end hver tyvende med over 20 ansatte i hjemlandet.
- Lidt færre end hver tiende har haft det offentlige som kunde. Det er særligt de helt store udenlandske tjenesteydere (målt på antal ansatte i hjemlandet), som arbejder for denne type af hvervgivere.
- Lidt færre end hver tiende svarer, at de ikke ved, hvilke kunder de har løst opgaver for.

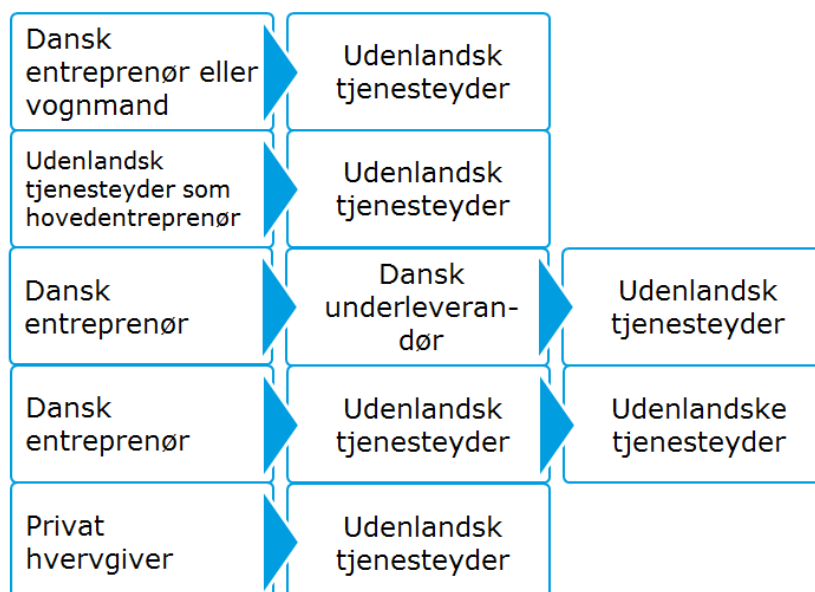
Det sidste svar – manglende viden om, hvem kunden er – kan muligvis give belæg for en antagelse, som blev ytret over for Rambøll i de eksplorative interviews, om, at en gruppe udenlandske tjenesteydere er underleverandører i anden, tredje eller yderligere led, og at de derfor ikke har indsigt i hovedkunden.

FAOS (2016: 122-124) peger på, at opgaver blandt større udenlandske tjenesteydere i højere grad er ensartede og specialiserede end opgavetyperne, som udføres af enkeltmandsvirksomheder. Dette billede genfindes i Rambølls analyse, hvor enkeltmandsvirksomheder i højere grad fx lapper et hul i et tag den ene dag for at slå græs den næste. Rambølls analyse viser desuden, at udenlandske tjenesteydere med et stort antal medarbejdere i hjemlandet typisk har længerevarende opgaver af mere professionel og reguleret karakter i Danmark, mens enkeltmandsvirksomheder eller små virksomheder i øvrigt typisk har korterevarende og mere spontane opgaver, fx for private kunder.

Rambølls analyse har vist, at udenlandske tjenesteydere kan have meget forskellige placeringer i leverandørkæden. De helt store udenlandske tjenesteydere kan være hovedentreprenører på projekter i Danmark, fx anlægsarbejde. Analysen peger dog på, at udenlandske tjenesteydere mere typisk er underleverandører til fx entreprenører eller vognmænd. Her kan den udenlandske tjenesteyder så levere en større eller mindre delopgave.

Det synes også at forekomme ofte, at udenlandske tjenesteydere optræder i flere led i leverandørkæden, således at udenlandske tjenesteydere selv er hvervgivere for andre udenlandske tjenesteydere eller har andre udenlandske tjenesteydere som deres hvervgiver. Tilsynsførende fortæller, at det særligt er i disse tilfælde, at der opstår fejl med RUT-anmeldelser, hvis en udenlandsk tjenesteyder forventer, at én anmeldelse er tilstrækkelig. Nedenstående figur viser udenlandske tjenesteyderes typiske placeringer i leverandørkæden som kortlagt i analysen.

Figur 5.3: Udenlandske tjenesteyderes placering i leverandørkæden



Udenlandske tjenesteyderes selskabsform, organisering og virksomhedskonstruktion

Analysens hypotese 2 peger på, at de udenlandske tjenesteyderes selskabsform, organisering og virksomhedskonstruktion er af betydning for Arbejdstilsynets mulighed for at levere målrettet og differentieret vejledning og tilsyn.

Rambøll vurderer, at hypotesen er bekræftet. Dog kan alle dele af hypotesen ikke tillægges samme vægt. Rambøll kan således fx ikke ud fra analysen konkludere noget entydigt om, hvad det implicerer for vejledning og tilsyn, at den oftest forekommende selskabsform er aktieselskaber (gælder for knap hver fjerde respondent i spørgeskemaundersøgelsen). Eller at virksomhederne angiver at være registreret i enten hjemlandet, i Danmark eller begge dele.

Til gengæld lyder en konklusion, at det er af stor betydning, at ca. en fjerdedel af de udenlandske tjenesteydere ifølge spørgeskemaundersøgelsen er organiseret som enkeltmandsvirksomheder. Rambøll holder denne konstatering op mod en række andre forhold – så som arbejdsmiljøkultur, typiske opgaver og vidensniveau – i de følgende afsnit. Det vil bl.a. fremgå, at enkeltmandsvirksomheder ser ud til at have begrænsninger i forhold til større virksomheder (målt på antallet af ansatte i hjemlandet), når det kommer til forudsætninger for at finde, forstå og anvende viden om arbejdsmiljø.

5.2 Virksomhedsforhold og -kultur

I dette afsnit præsenteres den del af analysens resultater, som vedrører de udenlandske tjenesteyderes virksomhedsforhold og -kultur. Afsnittet behandler følgende hypoteser:

Hypotese 4: Hos større udenlandske tjenesteydere er der generelt bedre styr på regler og metoder angående arbejdsmiljø end hos mindre, og de har derfor større tilbøjelighed til at forstå dansk arbejdsmiljølovgivning og kravet om RUT-anmeldelse.

Hypotese 5: Arbejdstilsynet kan optimere sin indsats ved i endnu højere grad at målrette den mod de brancher, hvor der er flest udenlandske tjenesteydere.

Hypotese 6: Arbejdstilsynet kan optimere sin indsats ved at rette den mod både formelle og uformelle netværk ud fra nationalt tilhørsforhold, da udenlandske tjenesteydere samler sig i sådanne netværk.

Hypotese 4 kan afkræftes, da der ikke tegner sig en entydig sammenhæng mellem kendskabsgraden til dansk arbejdsmiljølovgivning og virksomhedsstørrelse. Selvom store virksomheder synes at have en fordel i kraft af flere ressourcer til at sætte sig ind i arbejdslandets regelsæt forud for ankomst, er det afgørende for alle udenlandske tjenesteydere uanset størrelse, om hvervgiver eller andre samarbejdspartnere samt netværk i øvrigt hjælper til eller tager ansvar for, at reglerne overholdes. Det er snarere en kombination af størrelse, hvervgivers rolle samt de udenlandske tjenesteyderes netværk, samt i nogle tilfælde deres nationale tilhørsforhold, mere end ene og alene virksomhedens størrelse, der synes at afgøre kendskabsgraden.

Hypotese 5 kan bekræftes, da analysen viser, at udenlandske tjenesteydere i meget høj grad kan identificeres i specifikke brancher. Langt de fleste udenlandske tjenesteydere er at finde i bygge- og anlægsbranchen. En målrettet indsats, som tager højde for branchespecifikke karakteristika (opgavetyper, typiske arbejdsmiljøudfordringer, formidlingskanaler m.m.) inden for bygge- og anlægsbranchen, må derfor anses for velegnet.

Hypotese 6 kan delvist bekræftes. En meget stor gruppe af de udenlandske tjenesteydere er del af netværk, hvorigennem de har adgang til opgaver på det danske arbejdsmarked, hvor der

deles viden om arbejdsmiljøregler, RUT-anmeldelser etc. Der er dog i høj grad tale om uformelle netværk og relationer frem for formelle netværk, og de uformelle netværk er langt fra kun knyttet op på nationale tilhørsforhold.

Resultaterne vedrørende betydningen af de udenlandske tjenesteyderes virksomhedsforhold og -kultur uddybes nedenfor.

5.2.1 Virksomhedsstørrelse

Hypotese 4 drejer sig om, hvilken indflydelse de udenlandske tjenesteyderes størrelse har for deres kendskab til dansk arbejdsmiljølovgivning. Billedet er på dette punkt speget – der er tilsyneladende ingen klar lære at drage, hvad disse resultater fra spørgeskemaundersøgelsen viser:

Godt seks ud af 10 udenlandske tjenesteydere på tværs af størrelser angiver at have nogen eller megen viden om dansk arbejdsmiljølovgivning.⁴ Kun to størrelser skiller sig ud: Tre ud af fire udenlandske tjenesteydere med mere end 100 ansatte har nogen eller megen viden, mens kun godt hver anden med mellem 20 og 49 ansatte angiver at have et tilsvarende niveau af viden. Alle andre størrelser fra de helt små til udenlandske tjenesteydere med mellem 50 og 100 ansatte er inden for to til tre procentpoint på niveau med hinanden.

Et tilsvarende mudret billede dukker op, når det undersøges, hvad virksomhedsstørrelse betyder for udenlandske tjenesteyderes kendskab til RUT før første ordre i Danmark: Lige knap fire ud af 10 virksomheder uanset størrelse var bekendt med RUT på forhånd – kun virksomheder med mellem 20 og 49 ansatte i hjemlandet skiller sig (igen) ud: Her har kun tre ud af 10 et sådant kendskab. Samlet set finder hypotesen om, at vidensniveauet er større, jo større virksomhed der er tale om, således ikke støtte.

Ser man omvendt på, hvad der karakteriserer de virksomheder, som har angivet ikke at have haft kendskab til RUT før ankomsten til Danmark, er der godt nok også her en overvægt af virksomheder med 0-4 ansatte. Samtidig udgør gruppen af udenlandske tjenesteydere med over 100 ansatte i hjemlandet dog den næststørste gruppe af virksomheder, som ikke har haft viden om RUT før ankomsten til Danmark.

De kvalitative interviews peger på, at virksomheder med mange ansatte, enten i hjemlandet eller udstationeret i Danmark, kan have et større administrativt apparat og dermed en fordel i forhold til den lille enkeltmandsvirksomhed, der ikke har de samme ressourcer til og forudsætninger for at sætte sig ind i arbejdslandets arbejdsmiljøregler forud for ankomsten. Interviewene giver bl.a. eksempler på større virksomheder, som har personer ansat til at orientere sig i regelsættene i arbejdslandet. Dette billede fandt også genklang i de eksplorative interviews, hvor flere informanter pegede på, at problemer med manglende viden i højere grad forekommer i mindre end i større virksomheder, og informanterne pegede ikke mindst på de helt små virksomheder bestående af en person som problematiske.⁵

Frem for at drage konklusioner ud fra størrelse alene lægger Rambølls samlede analyse op til at se på flere parametre i sammenhæng. I forbindelse med kendskabsgraden til de danske regler ser det således for mange mindre virksomheder ud til at være afgørende, at de har været underleverandører til en hvergiver, som har taget ansvar for at orientere dem om RUT og om relevante

⁴ Analysen tager på dette punkt udgangspunkt i antal ansatte i hjemlandet frem for i antal udstationerede i Danmark. Årsagen er, at langt hovedparten af alle udenlandske tjenesteydere, uanset antal ansatte i hjemlandet, udstationerer ganske få i Danmark. Dermed giver spørgeskemaundersøgelsen ikke et godt grundlag for at krydse vidensniveau op mod virksomhedsstørrelse forstået som antal udstationerede.

⁵ Enkeltmandsvirksomhederne omtales i nogle eksplorative interviews som "arme-og-ben"-virksomheder eller "lykkeriddere", hvormed informanterne synes at sigte til, at disse virksomheder oftere end andre udelukkende koncentrerer sig om at levere den efterspurgte arbejdsindsats, mens arbejdsmiljø og RUT-anmeldelse ikke har stort fokus. At enkeltmandsvirksomheder fortjener særskilt interesse, bekræftes af afrapporteringen på den fælles myndighedsindsats for ordnede forhold (Arbejdstilsynet, SKAT og Politi, 2015)

arbejdsmiljøregler. For andre store som små udenlandske tjenesteydere er det relationer til danskere, både privatpersoner og virksomheder, eller til andre samarbejdspartnere, som har hjulpet dem til at forstå reglerne og til at varetage kontakten til de danske myndigheder. En tredje parameter ud over størrelse og netværk er forhold, som relaterer sig til hjemlande, og en fjerde parameter handler om, hvor længe virksomheden har været aktiv i Danmark. Kendskabet kommer således i høj grad med erfaring på det danske arbejdsmarked.

5.2.2 Branchefokus

Angående de udenlandske tjenesteyderes branchetilknytning (jf. hypotese 5) viser analysen, at udenlandske tjenesteydere i langt overvejende grad befinder sig i bygge- og anlægsbranchen.

Det bekræftes af delanalyse 1 (desk research), gennemgangen af nøgletal (kapitel 4) samt af de eksplorative interviews, at sager med udenlandske tjenesteydere, herunder manglende RUT-anmeldelser og arbejdsmiljøproblematikker, særligt udgør en udfordring i bygge- og anlægsbranchen. Det angives bl.a. at skyldes, at andre brancher så som restaurationsbranchen og de grønne erhverv (landbrug, skovbrug etc.) i højere grad oplever, at udlændinge er ansatte i danske virksomheder og derfor falder uden for kategorien af udenlandske tjenesteydere.

I transportbranchen er det derudover ganske vanskeligt at vurdere, hvorvidt den form for transport, som foretages af udenlandske chauffører, der er underleverandører til danske transportvirksomheder, er omfattet af RUT-anmeldepligten. Det skyldes, at de udenlandske chauffører krydskombinerer forskellige typer af kørsel (cabotage-kørsel, tredjelandskørsel og kombinerede transporter), hvoraf kun nogle er omfattet af anmelderpligten.

Det store antal udenlandske tjenesteydere i bygge- og anlægsbranchen peger i retning af, at Arbejdstilsynet med fordel kan optimere sin indsats i netop denne branche og bekræfter dermed hypotese 5. Det er værd at bemærke, at analysen viser, at det særligt er udenlandske tjenesteydere fra Tyskland, Polen og Litauen, som udfører opgaver i Danmark i bygge- og anlægsbranchen. Derfor kan indsatsen yderligere fokuseres ved at målrette indsatsen mod disse grupper.

Risiko for uklare signaler på grund af særligt branchefokus

A- og B-organisationer dvs. arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, er meget aktive over for udenlandske tjenesteydere. Det gælder ikke mindst 3F, der systematisk målretter sin indsats mod brancher, ikke mindst bygge- og anlæg. Det fremgår af eksplorative interviews samt såvel delanalyse 1 og 3, mens organisationerne ikke er indgået i delanalyse 2.

Rambølls kvalitative interviews har vist, at nogle udenlandske tjenesteydere har det svært at skelne, hvor grænserne går mellem fx 3F og myndigheder som Arbejdstilsynet, og at det kan medføre forvirring. Forvirringen skyldes ikke mindst, at Arbejdstilsynet og de faglige organisationer ikke altid deler opfattelse af problemstillingen.

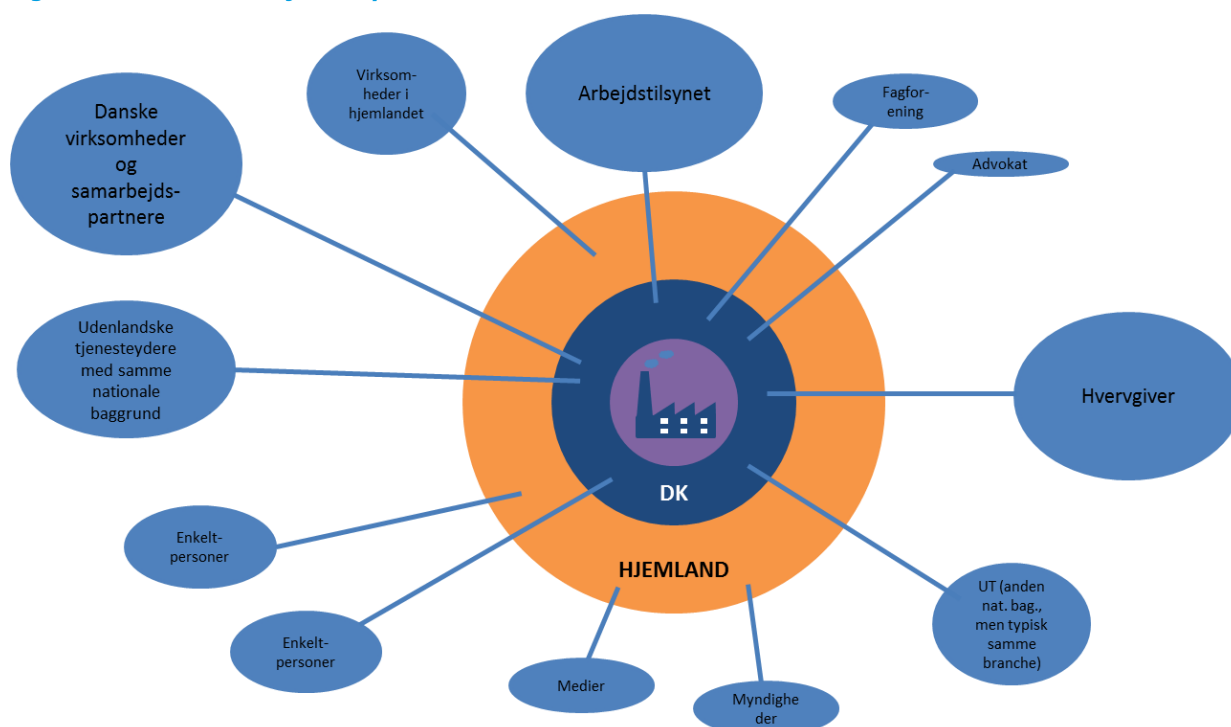
Fx indikerer delanalyse 1 samt eksplorative interviews med 3F, at 3F i høj grad vurderer, at udenlandske tjenesteydere søger at finde smuthuller i lovgivningen. Omvendt oplever udenlandske tjenesteydere, at de mødes med mistænkeliggørelse af 3F og andre faglige organisationer.

I dette potentielt – og ikke sjældent reelt – konfliktfyldte farvand er det, at de tilsynsførende træder ind på besøg hos udenlandske tjenesteydere. Rambøll vurderer på den baggrund, at øget arbejdsdeling og klar kommunikation om forskellige roller mellem Arbejdstilsynet og de faglige organisationer udgør et særligt udviklingspotentiale.

5.2.3 Udenlandske tjenesteyderes relationer og netværk

Hypotese nr. 6 retter spotlightet mod de formelle og uformelle netværk, som udenlandske tjenesteydere kan tænkes at indgå i med henblik på at hente eller få viden. Den kvalitative del af analysen viser på dette punkt, at en stor del af de udenlandske tjenesteydere faktisk indgår i og anvender netværk. Der er tale om netværk, hvor der deles information om danske arbejdsmiljøregler, men også om netværk, som giver virksomhederne adgang til nye opgaver i Danmark.

Figur 5.4: Udenlandske tjenesteyderes netværk



Figuren herover giver et billede af, hvordan de udenlandske tjenesteyderes netværk er sammensat.⁶ Der er tale om aktører, som udenlandske tjenesteydere selv har fremhævet i interviews eller i spørgeskemaundersøgelsen, at de får viden og rådgivning fra. Figuren skelner mellem aktører i de udenlandske tjenesteyderes netværk, som er knyttet geografisk til Danmark, og aktører, som er knyttet til hjemlandet.

Netværk er her tænkt meget bredt, dvs. som en kortlægning af alle de aktører (formelle som uformelle), som udenlandske tjenesteydere har eller kan have relationer til, og som de kan få viden fra. Figuren illustrerer med boblernes varierende størrelse også, hvilken vægt netværksaktørerne tillægges af udenlandske tjenesteydere: Jo større "bobbel", jo større vægt. En række af aktører beskrives yderligere i afsnit 5.4.1. Det gælder fx Arbejdstilsynet, der, som figuren viser, tilsyneladende er en central leverandør af viden til udenlandske tjenesteydere.

Analysens kvalitative resultater peger i retning af, at de udenlandske tjenesteyderes netværk i meget høj grad består af uformelle relationer til danske virksomheder og samarbejdspartnere, samt andre udenlandske virksomheder med samme nationale baggrund i Danmark. I disse uformelle relationer deles spontant viden om arbejdsmiljøregler og opgaver, når muligheden og behovet opstår.

Analysen peger omvendt på, at viden kun i ganske begrænset omfang strømmer fra mere formaliserede netværk fra aktører som fx fagforeninger, advokater eller organiserede sammenslutninger af udenlandske tjenesteydere. Enkelte nævner mødet med fagforeninger, men disse opleves sna-

⁶ FAOS når frem til en lignende kortlægning af de udenlandske tjenesteyderes netværk (FAOS, 2016: 43)

rere som modspillere end som medspillere. Enkelte har søgt rådgivning og advokatbistand for at få hjælp til at agere i Danmark. Kun en ud af de 49 udenlandske tjenesteydere, som er blevet interviewet, har fortalt, at virksomheden indgår i et organiseret samarbejde med danske virksomheder og andre udenlandske tjenesteydere, hvor man systematisk og struktureret deler viden på formelle møder.

Analysen peger også på, at hvervgivere spiller en stor rolle i forhold til udenlandske tjenesteyderes regelkendskab, og hvervgiveren er derfor en central aktør. Det gælder både i forhold til orientering om arbejdsmiljøregler og med henblik på at lede den udenlandske tjenesteyder videre til næste opgave i Danmark.

Der synes kun at være mindre netværksdannelse mellem udenlandske tjenesteydere fra forskellige hjemlande, men nogle har dog nævnt, at de har fået opgaver i Danmark gennem bekendtskaber fra tidligere opgaver i andre europæiske lande, ligesom udenlandske tjenesteydere inden for samme branche, men på tværs af hjemlande, fx i transportbranchen, uformelt udveksler viden. Endelig peger en mindre gruppe på, at de har relationer til enkeltpersoner enten i Danmark eller hjemlandet, som har kendskab til og erfaring med det danske regelsæt og arbejdsmarked, eller som er kendetegnet ved sprogligt at kunne gebærde sig i Danmark. Disse kan være egentlige mellem-mænd, der formidler kontakt mellem udenlandske virksomheder og danske hvervgivere og/eller agerer sproglige og kulturelle oversættere for udenlandske tjenesteydere.

Opsummerende konkluderer Rambøll, at hypotese 6 er delvist bekræftet: Viden om danske arbejdsmiljøregler flyder i høj grad gennem uformelle relationer, og disse uformelle relationer kan være bundet op på nationale tilhørsforhold, men kan i mindst lige så høj grad udgøres af netværk med danske virksomheder og samarbejdspartnere. Endelig kan det konkluderes, at hvervgiveren er en central spiller i udenlandske tjenesteyderes netværk.

Netværk eller ej?

Hvor den kvalitative analyse meget klart tegner et billede af, at udenlandske tjenesteydere indgår i netværk med andre virksomheder, både danske og udenlandske, finder dette ikke umiddelbart støtte i spørgeskemaundersøgelsen. Erfaringer fra de kvalitative interviews giver dog anledning til at forklare denne forskel med en særlig forståelse hos de udenlandske tjenesteydere af begrebet 'netværk'.

I forbindelse med de kvalitative interviews var det således Rambølls erfaring, at der skulle spørges ad omveje og ikke direkte om netværk, for at få udenlandske tjenesteydere til at fortælle om de uformelle og spontane relationer, hvorigennem de deler viden og opgaver. Rambøll tolker oplevelsen derhen, at udenlandske tjenesteydere tøver ud fra en forforståelse af netværk som noget lyssky.

At udenlandske tjenesteydere uanset må formodes at være del af mere uformelle relationer og netværk med andre virksomheder, understøttes også af, at mere end halvdelen af spørgeskemaundersøgelsens respondenter – trods deres angivelse af ikke at være en del af et netværk – har opnået viden om RUT gennem relationer til andre virksomheder.

5.2.4 Hjemlandets arbejdsmiljøkultur

I de indledende eksplorative interviews pegede nogle informanter på, at hjemlandets arbejdsmiljøkultur kan have betydning for, i hvilken grad en udenlandsk tjenesteyder evner og ønsker at leve op til danske arbejdsmiljøregler samt anmelde sig til RUT. Især blev det fremført, at brud på arbejdsmiljøregler og RUT-omgåelse oftere ses hos udenlandske tjenesteydere fra hjemlande med begrænsede arbejdsmiljø-standarde. Selv om forskelle i de udenlandske tjenesteyderes hjemlandets arbejdsmiljøkultur ikke er adresseret i hypoteserne, har Rambøll derfor undersøgt sagen nærmere.

Den kvalitative interviewundersøgelse peger på, at en stor del af de udenlandske tjenesteydere oplever arbejdsmiljøreglerne i Danmark som strammere end i hjemlandet. Dette gælder uden variation på tværs af de adspurgte nationaliteter (Polen, Litauen, Rumænien og Bulgarien) i de kvalitative interviews.⁷ Dog peger en mindre gruppe på, at forskellene mellem Danmark og hjemlandet er reduceret over tid. Dette ser særligt ud til at gælde i relation til Polen. Flere bemærker desuden, at den store forskel måske ikke er reglerne i sig selv, men snarere håndhævelsen af dem. Flere udenlandske tjenesteydere beretter således om, at myndighederne i hjemlandet ser igennem fingre med regelovertrædelser.

"I Polen er det sådan, at der kan være krav, men jo længere væk fra omfartsvejen man befinder sig, jo mindre er risikoen for kontrol. Så man styrer, som man lyster. I Danmark – uanset hvor man er - så kommer de og kontrollerer"

(Kilde: Interview med udenlandsk tjenesteyder fra RUT)

Det bekræftes af data fra spørgeskemaundersøgelsen, at reglerne i Danmark af en ganske stor gruppe opleves som hårdere end i hjemlandet:

De østeuropæiske virksomheder opfatter generelt de danske regler som strengere end virksomheder fra Syd- og Vesteuropa. Seks ud af 10 udenlandske tjenesteydere fra Polen og Litauen ser således reglerne som noget eller meget strengere, mens det kun gælder mindre end hver tiende udenlandsk tjenesteyder fra Storbritannien, hver femte fra Sverige, hver tredje fra Italien og Holland og ca. fire ud af 10 fra Tyskland. Til gengæld er udenlandske tjenesteydere fra Polen og Litauen også efter egen vurdering højdespringerne, når det kommer til kendskabet til de danske regler: Syv ud af 10 fra Polen og Litauen angiver at have noget eller meget kendskab til danske regler. Udenlandske tjenesteydere fra Italien, Holland, Storbritannien, Sverige og Tyskland følger dog ikke langt efter.

I de kvalitative interviews blandt polske, bulgarske, litauiske og rumænske udenlandske tjenesteydere bemærkede en mindre gruppe i øvrigt, at de udenlandske medarbejdere i høj grad er vant til, at sikkerhed er deres eget ansvar – ikke samfundets. Både på godt og ondt er udenlandske tjenesteydere derfor blevet overraskede over, hvad Arbejdstilsynet i Danmark blander sig i.

*"Der er meget mere strikse regler i Danmark, men det er godt. Det har gjort indtryk, at Arbejdstilsynet kom hjem til os for at se, hvordan vi bor, så de sikrer, at vi også har det godt efter arbejdet, hvor vi kan slappe af. Det var overraskende for mig, at de passer så godt på os"*⁸

"Det negative er, at der er normer for, hvor tunge løft medarbejdere må udføre. De er meget latterlige. Alt for lave. Til vores overraskelse blev vi allerede ved opstarten belært med, at en sæk cement skal der to til at transportere. I Polen bærer vi to sække cement pr. mand ad gangen."

(Kilde: Interviews med udenlandske tjenesteydere fra RUT)

At udenlandske tjenesteydere er vant til en anden arbejdsmiljøkultur afspejles også af, at de i interviews i meget høj grad kun omtaler arbejdsmiljø, som noget der er knyttet til deres fysiske sikkerhed og ikke psykiske velbefindende, som ellers har stor prioritet i Danmark. Dette understøttes af spørgeskemaundersøgelsen, som viser, at udenlandske tjenesteydere særligt søger information vedrørende regler og ulykker (se afsnit 5.4.2).

⁷ Udenlandske tjenesteyderes oplevelse af, at danske regler er mere strikse end de fleste andre landes, bekræftes også af FAOS (2016: 46).

⁸ Citatet er yret af en udenlandsk tjenesteyder i landbruget, som bor og arbejder på samme lokalitet. Det kan muligvis forklare misforståelsen om, at Arbejdstilsynet kommer på besøg hjemme hos udenlandske tjenesteydere.

Endelig er det interessant, hvordan en mindre gruppe udenlandske tjenesteydere i forbindelse med interviews fortæller om, at medarbejderne med tiden er blevet glade for de danske regler. Oplevelserne fra Danmark har givet viden om, hvordan og hvorfor man understøtter sikkerhed og sundt arbejdsmiljø, og det bruger nogle tilbage i hjemlandet. Det vidner altså om forskelle i arbejdsmiljøkultur for nogen, og om den gradvise adfærds- og holdningsændring, som *kan* skabes.

"Det er kun godt, at der i Danmark er store sikkerhedskrav, for jeg har ikke engang tænkt over det før."

"De ansatte er blevet glade for dem [reglerne] til sidst, fordi de nu kan se, at de er gavnlige."

"For et par år siden ville jeg sige, at de [de danske arbejdsmiljøregler] var meget strengere end polske, men efterhånden retter det sig op i Polen. De polske arbejdere lærer af at være i Danmark".

(Kilde: Interviews med udenlandske tjenesteydere fra RUT)

Det, der kan fremstå som manglende vilje i forhold til at overholde de danske regler, kan derfor også i nogle tilfælde forklares med, at udenlandske tjenesteydere er vant til en anden arbejdsmiljøkultur, hvor myndighederne i mindre grad blander sig, og hvor sikkerhed og arbejdsmiljø ikke har samme prioritet blandt medarbejderne selv.

Lavt i fødekæden?

I såvel desk research som på kørsel med tilsynsførende og i de eksplorative interviews er Rambøll stødt på en antagelse om, at særligt østeuropæiske tjenesteydere er "lavt i fødekæden" og afviger mest fra danske standarder. Logikken er, lyder antagelsen, at jo længere østfra en udenlandske tjenesteydere kommer, jo lavere i fødekæden vil virksomheden typisk være, og jo større er risikoen for overtrædelser af arbejdsmiljøreglerne. Dette er fx udtrykt af en deltager i de indledende eksplorative interviews:

"De usle opgaver løses af dem, der er lavest i hierarkiet, fx rumænere og bulgarer, eller også sendes de usle opgaver til en underentreprenør."

Der er ikke tale om et bevis for antagelsen, når udenlandske tjenesteydere i interviews fortæller om, at arbejdsmiljøstandarder er steget i Polen og Litauen gennem det seneste årti – men muligvis peger det i retningen af, at arbejdsmiljøstandarder breder sig fra vest mod øst.

Rambøll har dog ikke grundlag for hverken at be- eller afkræfte antagelsen, da det ikke har indgået i opgaven at definere, hvad det vil sige at være "lavt i fødekæden" eller afprøve antagelsen gennem analyse.

5.3 Viden og motivation

I dette afsnit præsenteres analysens resultater med relation til de udenlandske tjenesteyderes viden om og motivation for at anmelde sig RUT samt efterleve de danske regler. Tre hypoteser har været styrende for denne del af analysen. Det drejer sig om:

Hypotese 7: Arbejdstilsynet kan optimere sin indsats over for udenlandske tjenesteydere ved både at anvende gulerod og pisk, da udenlandske tjenesteydere motiveres af begge dele.

Hypotese 8: Øget information med henblik på kendskab til RUT og til dansk arbejdsmiljørådgivning vil føre til, at udenlandske tjenesteydere i højere grad agerer i overensstemmelse med dansk arbejdsmiljølovgivning og anmelder sig RUT.

Hypotese 9: Øget holdningspåvirkning med henblik på motivation angående RUT og dansk arbejdsmiljørådgivning vil føre til, at udenlandske tjenesteydere i højere grad agerer i overensstemmelse med dansk arbejdsmiljølovgivning og anmelder sig RUT.

Hypotese 7 er bekræftet, da analysen indikerer, at der både er udenlandske tjenesteydere, som motiveres af enten en informerende eller en dialogsøgende vejledning (gulerod), og udenlandske tjenesteydere, der ikke er modtagelige for nogen af disse tilgange, bl.a. som følge af at nogle af de udenlandske tjenesteydere i denne gruppe betragter Arbejdstilsynets indsats som chikane. Der er dog markant overvægt af virksomheder, som kan motiveres med "guleroden".

Hypotese 8 er delvist bekræftet. At dømme ud fra analysen vil øget information i sig selv føre til øget regelefterlevelse for mange udenlandske tjenesteydere. Der er derudover dels en gruppe, som behøver holdningspåvirkning eller direkte sanktioner for at blive motiveret til at følge reglerne, dels – og mere markant – en gruppe, som ikke er i stand til at finde frem til og anvende informationen, og som derfor ikke vil blive motiveret af øget information, sanktioner eller holdningspåvirkning alene.

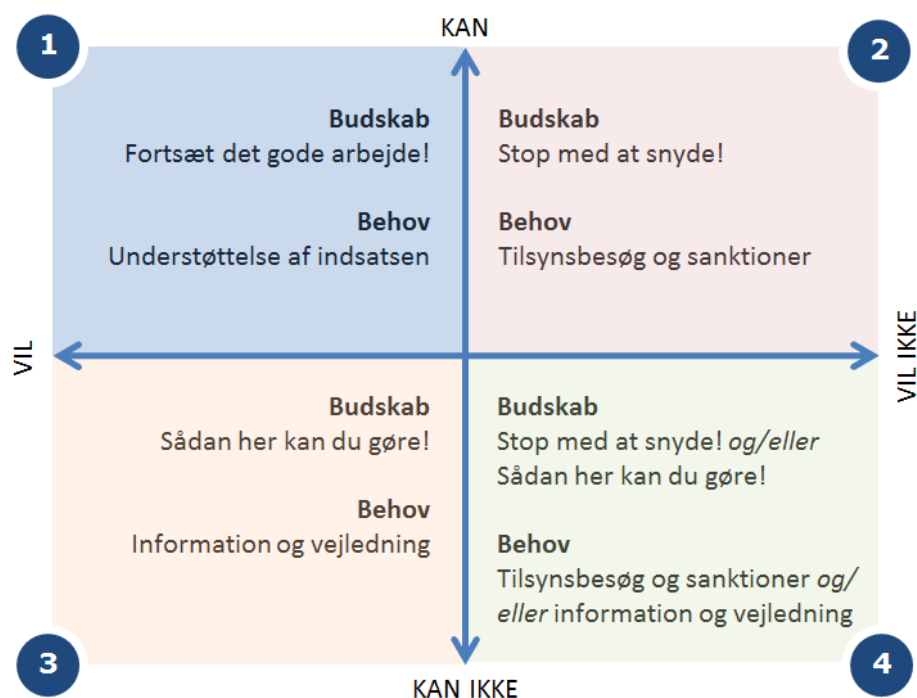
Hypotese 9 er ligeledes delvist bekræftet. Forklaringen er, at det kun er en del af de udenlandske tjenesteydere, som behøver motivation i form af holdningspåvirkning. For andre skal der information, vejledning eller sanktioner til (jf. ovenfor).

Ovenstående vurdering af hypoteserne baserer sig på en bred forståelse af begreberne 'viden' og 'motivation'. De inkluderer således viden og motivation i forhold til såvel RUT-anmeldelse som dansk arbejdsmiljølovgivning.

5.3.1 Segmentering ud fra viden og motivation

Konklusionerne angående afsnittets hypoteser samt resultaterne af de tre delanalyser er i figuren herunder sammenfattet i en karakteristik af fire delmålgrupper af udenlandske tjenesteydere ud fra viden og motivation.

Figur 5.5: Viden og motivation hos udenlandske tjenesteydere



Figuren holder udenlandske tjenesteydere op mod en matrice, som kombinerer viden (kan-kan ikke) med motivation (vil-vil ikke). Samtidig lægger modellen op til at se på udenlandske tjenesteydere i et udviklingsperspektiv, hvor det handler om at skabe en bevægelse fra højre mod venstre (mod øget motivation) samt nedefra og op (mod øget kundskab).

Dette udviklingsperspektiv svarer til at anskue en udenlandsk tjenesteyder som værende undervejs på en *user journey* – dvs. en rejse, som med Arbejdstilsynets hjælp fører fra umotiveret og uvidende til motiveret og vidende. Tankegangen om *user journeys* medfører, at der skal noget forskelligt til – med hensyn til såvel vejledning og tilsyn – alt efter hvor langt den udenlandske tjenesteyder er kommet på rejsen. Pointen er her, at der skal segmentering af den samlede målgruppe og differentiering af indsatserne til.

Bud på, hvordan indsatserne kan differentieres, følger i kapitel 6, mens segmenterne beskrives nærmere her:

- Delmålgruppe nr. 1 består af **udenlandske tjenesteydere, som både kan og vil** efterleve de danske arbejdsmiljøregler. Det oplagte budskab til dem fra Arbejdstilsynet er: Fortsæt det gode arbejde! De behøver grundlæggende hverken viden eller motivation, men skal blot understøttes i at gøre det, de allerede gør.
- Delmålgruppe nr. 2 består af **udenlandske tjenesteydere, som kan (kender og evner), men som ikke vil** efterleve reglerne. Det svarer til at sige, at disse udenlandske tjenesteydere intentionelt undlader at gøre, hvad de ellers er i stand til; de snyder. Det oplagte budskab til dem er: Stop med at snyde! De behøver ikke yderligere kundskab, men der er til gengæld behov for en dedikeret indsats for at ændre på motivationen.
- Delmålgruppe nr. 3 består af **udenlandske tjenesteydere, som vil, men ikke kan (kender og/eller evner)** efterleve reglerne. Disse virksomheder mangler viden og evt. evne til at sikre arbejdsmiljø i overensstemmelse med reglerne. Det oplagte budskab til dem er: Sådan her kan du gøre! De behøver ikke motivationsarbejde, men til gengæld information og vejledning.

- Delmålgruppe nr. 4 består af **udenlandske tjenesteydere, som hverken kan (kender og/eller evner) eller vil** efterleve reglerne. Denne delmålgruppe har minus på begge felter, og kan betyde, at de har behov for to forskellige ting (eller begge dele) for at blive bragt videre på deres *user journey*: viden eller motivation. De oplagte budskaber til dem er derfor enten: Stop med at snyde! (jf. delmålgruppe 2). Eller: Sådan her kan du gøre! (jf. delmålgruppe 3).

Selv om alle disse fire delmålgrupper er analytisk idealiserede grupperinger, genfinder man dem helt eller delvist forskellige steder i analysens datamateriale, ikke mindst i de kvalitative interviews. Dermed kan det konstateres, at der både kan identificeres udenlandske tjenesteydere, som kan motiveres med guleroden, og udenlandske tjenesteydere, som kan motiveres med pisken. Det svarer til at konkludere, at hypotese 7 er bekræftet.

5.3.2 Vidensniveauet hos udenlandske tjenesteydere

De eksplorative interviews viste store forskelle i vurderingen af vidensniveauet hos udenlandske tjenesteydere. Nogle vurderede, at udenlandske tjenesteydere i høj grad mangler viden om RUT og om danske arbejdsmiljøregler, mens andre vurderede det stik modsatte. Den første konklusion fra Rambølls analyse på dette felt matcher det brogede billede: Der er stor spredning i niveauet af viden om RUT og de danske arbejdsmiljøregler blandt de udenlandske tjenesteydere. Det er indtrykket fra både delanalyse 2 og 3. Spørgeskemaundersøgelsen viser bl.a., at:

- Ca. 28 pct. af respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen angiver at have stor viden om dansk arbejdsmiljølovgivning, ca. 34 pct. angiver at have nogen viden, mens ca. 24 pct. angiver at have begrænset viden. Under fire pct. angiver ingen viden at have.
- Lige godt halvdelen af respondenterne kendte ikke til RUT før første opgaveløsning i Danmark. Godt 36 pct. kendte RUT på forhånd, mens resten svarer 'ved ikke'.
- 40 pct. vurderer i spørgeskemaet, at reglerne i Danmark er noget eller meget strengere end i hjemlandet, 40 pct. vurderer, at de danske regler svarer til hjemlandets, mens kun tre pct. vurderer de danske regler som mindre strenge.

Den store spredning gør det rimeligt at antage, at øget information i sig selv vil have en effekt over for nogle, og dermed kan hypotese 8 betragtes som delvist bekræftet. Spørgsmålet er, hvordan disse forskelle i vidensniveau kan forklares. Som beskrevet i afsnit 5.2.1 tilbyder virksomhedsstørrelse ikke en entydig forklaringsmodel. De kvalitative interviews indikerer dog, at en vis organisatorisk kapacitet – og dermed en vis størrelse – er en fordel, når man skal gøre sig bekendt med reglerne.

Et andet bud på en forklaring er udenlandske tjenesteyderes erfaring eller udviklingsniveau i deres *user journey*. Den kvalitative del af analysen viser således, at når udenlandske tjenesteydere er ankommet til Danmark, spiller den gradvise opbygning af erfaring med reglerne her i landet, dannelse af relationer samt ikke mindst mødet med Arbejdstilsynet en stor rolle for deres stadigt stigende vidensniveau.

Rambølls analyse peger dog på, at de udenlandske tjenesteyderes relationer er den allervigtigste faktor, når det kommer til vidensniveau. Flertallet henter således viden om RUT fra andre virksomheder, og hvervgivere ser ud til at spille en helt særlig rolle. Uafhængigt af størrelse har hovedparten af de udenlandske tjenesteydere, som har formået at efterleve reglerne fra deres ankomst, således fået deres viden om dansk arbejdsmiljølovgivning fra hvervgiverne (både danske og udenlandske).

Samlet set tegner Rambølls analyse ikke et billede af, at der er entydige forklaringsmodeller på, hvor højt eller lavt vidensniveauet er hos de forskellige segmenter af udenlandske tjenesteydere,

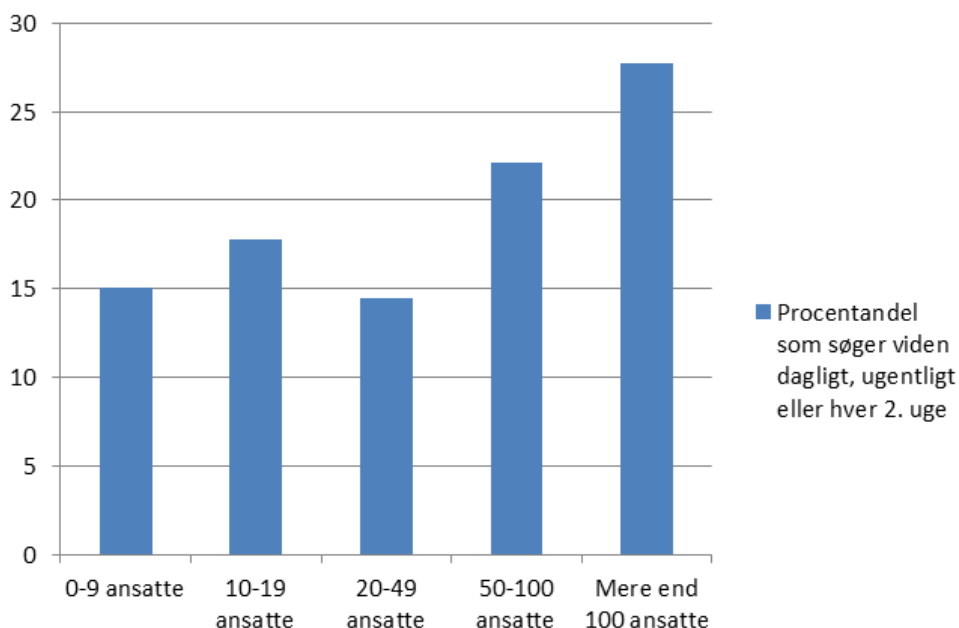
eller hvordan vidensniveauet udvikler sig. Snarere end at se efter en forklaringsmodel bør man sammenholde flere; billedet er sammensat og varierende. Det gælder ikke mindst, når man zoomer ind på forskellene mellem segmenter af udenlandske tjenesteydere (jf. afsnit 5.4, hvor forskellige segmenters præferencer for kilder til viden undersøges). Dog synes relationen til hvervgiver at en brik i forklaringen hos alle segmenter.

Hvervgivernes centrale rolle i forhold til vidensniveauet hos udenlandske tjenesteydere viser sig også i forbindelse med RUT. En mindre del af de 49 virksomheder, der er interviewet i forbindelse med delanalyse 3, var således end ikke vidende om, at de var RUT. Årsagen angives til at være, at hvervgiver må have anmeldt dem.

Analysen afdækker desuden, hvor ofte udenlandske tjenesteydere søger viden om danske arbejdsmiljøregler. Her angiver godt hver fjerde, at det sker med en til tre måneders mellemrum. En lidt mindre del vurderer, at de søger efter viden en eller to gange om året. Det er værd at bemærke, at ca. 10 pct. angiver at søge viden ugentligt, mens lidt mere end hver tyvende ligefrem søger dagligt.

Tendensen er klart, at jo større virksomheden er, målt på antal ansatte i hjemlandet, jo oftere søger den efter viden – dog med udenlandske tjenesteydere med mellem 20 og 49 medarbejdere i hjemlandet som undtagelsen, der markerer et dyk i videnssøgning, sådan som grafen herunder illustrerer.

Figur 5.6: Procentandel, som søger viden mindst hver 2. uge, fordelt efter medarbejdere i hjemlandet



Varierende forståelse for behov og formål med RUT-anmeldelse

I forhold til opfattelsen af RUT afslører de kvalitative interviews store forskelle. Der er på den ene side en gruppe, som erkender og anerkender de danske myndigheders ønske om at kende til og kontrollere de udenlandske tjenesteydere, mens der på den anden side er en gruppe, som betragter RUT som et forsøg på at gøre livet besværligt for de udenlandske virksomheder i Danmark. En forskel, der kommer til udtryk i citater som disse:

"I modsætning til danske virksomheder, som ingen pligt har til at blive registreret, så opfatter jeg det som værende restriktion på arbejdet."

"Der er så mange regler i forhold til SKAT og RUT. Jeg bruger al min tid på det. Jeg løber rundt, fordi Arbejdstilsynet hele tiden kommer. Det er meget stressende og hårdt."

"Jeg synes, det er en fornuftig ordning, så man er en officiel virksomhed i Danmark, som ikke udfører sort arbejde. Det er en blåstempling"

(Kilde: Interviews med udenlandske tjenesteydere fra RUT)

Især virksomheder, som udfører mange små tjenesteydelser, giver udtryk for, at arbejdet med at anmelde sig ikke står mål med tjenesteydelsens størrelse. En virksomhedsejer nævner som eksempel, at han reparerede mange tage, da der sidste gang havde været et stort uvejr. Det skulle gå hurtigt, og han nåede ikke at anmelde alle reparationerne som tjenesteydelser. Det udløste ved en lejlighed en bøde på kr. 10.000,-, da Arbejdstilsynet kiggede forbi, mens betalingen for opgaven var kr. 500,-. Respondenten fortsætter

"Jeg gør jo ingenting for at skjule mit firma, men alligevel skal vi administrere i stedet for at udføre opgaverne."

(Kilde: Interviews med udenlandske tjenesteydere fra RUT)

5.3.3 Motivation hos udenlandske tjenesteydere

Manglende viden om reglerne angives af udenlandske tjenesteydere i de kvalitative interviews som den primære forklaring på, hvis regler ikke følges. Et lavt vidensniveau er imidlertid ikke en tilstrækkelig forklaring på begrænset regelefterlevelse, hvis man spørger de eksplorative interviews informanter. Her lyder vurderingen fra nogle, at udenlandske tjenesteydere, som ikke følger reglerne, har masser af viden, men til gengæld ingen motivation. Andre mener, at det udelukkende handler om manglende viden. Mens en tredje gruppe vurderer, at der er tale om en kombination af manglende viden og motivation. Nogle af synspunkterne er repræsenteret i disse citater:

"Det er IKKE, fordi man ikke ved, at man skal registreres! Det handler om overlevelse for virksomhederne og er ikke tilfældigt."

"Halvdelen af de manglende registreringer er forglemmelser eller tekniske problemer, den anden halvdel er lykkeriddere, som ikke ved noget om det."

"Mange af dem, der kommer her, de kommer for at tjene penge. Det er svært at få dem til at tænke på [arbejds miljø], de smutter, når pengene er tjent."

(Kilde: Eksplorative interviews)

Ser man på besvarelserne fra udenlandske tjenesteydere i de kvalitative interviews, tegner der sig et sammensat billede af, hvilken rolle motivation spiller for regelefterlevelsen. Hovedparten af

virksomhederne peger som sagt på manglende viden som årsag, men Rambøll har også talt med en mindre gruppe, som vedvarende har udfordringer med at overholde reglerne, og som generelt er negativt indstillet over for Arbejdstilsynet og andre myndigheder. For disse informanter er viden erfaringsmæssigt ikke tilstrækkeligt til, at de vil bringe orden i forholdene.

Følgende citater fra udenlandske tjenesteydere angiver tre mulige årsager foruden manglende viden til ikke at følge reglerne: manglende evne, bevidst snyd og manglende anerkendelse af arbejdsmiljø som vigtigt.

"Der er en hel masse information på Arbejdstilsynets hjemmeside. Mange af problemerne med arbejdsmiljø handler ikke om manglende viden, men blot om, at man er dum. Ethvert firma må sørge for, at medarbejderne har kendskab til landets regler".

"Jeg ville ønske, at der var flere virksomheder, der opfyldte reglerne, men mange forsøger at snyde. Al information skal være på nettet på eget sprog. Men der vil altid være nogen, som ikke søger informationen, fordi de søger at snyde."

"Hvis man ikke holder sig til reglerne, får man kæmpebøder i Danmark i forhold til, hvad man tjener. Det giver besværligheder, som ikke er det værd".

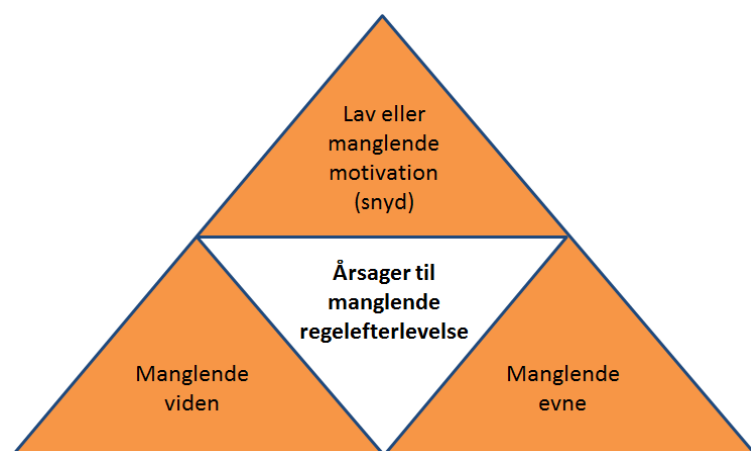
(Kilde: Interviews med udenlandske tjenesteydere fra RUT)

Citater som disse står ikke alene, og de introducerer et nyt aspekt i forhold til regelefterlevelse foruden viden og motivation, nemlig evne. Det er værd at hæfte sig ved, da evne – eller snarere: manglende evne – nævnes af flere udenlandske tjenesteydere. Manglende regelefterlevelse angives i forlængelse heraf at kunne forklares med fx:

- sproglige barrierer (viden om arbejdsmiljø, fx Arbejdstilsynets arbejdsmiljøvejvisere, er ikke oversat til alle relevante sprog)
- uddannelsesmæssige barrierer (ikke alle udenlandske tjenesteydere kan fx læse)
- tekniske barrierer (fx adgang til og erfaring på internettet).⁹

Frem for at se spørgsmålet om, hvorfor nogle udenlandske tjenesteydere ikke efterlever reglerne, som et kontinuum med to poler, viden og motivation, skal man derfor nærmere betragte det som en trekant:

Figur 5.7: Manglende viden, motivation og evne



⁹ Barriererne spiller en rolle for segmenteringen, og de skal ikke mindst tages i betragtning i forhold til anbefalingerne (se kapitel 6). Fx vil der være selvindlysende begrænsninger ved at satse på at oversætte Arbejdstilsynets materiale, hvis målgruppen af udenlandske tjenesteydere kun i begrænset omfang kan læse. Det peger på, at en nærmere segmentering og målgruppebeskrivelse er nødvendig i forbindelse med de indsatser, som prioriteres.

Zoomer man ind på motivation i sig selv, dvs. pyramide-figurens top, kan man til gengæld ud fra de kvalitative interviews tegne et kontinuum med to poler som forståelsesramme:

Figur 5.8: Sanktioner og oplevet værdi som motivationsfaktorer



Kontinuummet angiver en målestok for, med hvilke midler en udenlandsk tjenesteyder kan motiveres – med trussel om sanktioner eller med oplevet værdi, med pisk eller med gulerod. Analysen indikerer meget klart, at det store flertal af udenlandske tjenesteydere respekterer arbejdsmiljøreglerne i Danmark, og at de ikke intentionelt forsøger at smygge sig uden om RUT-anmeldelse.¹⁰ Det svarer til at konkludere, at guleroden snarere end piskan vil virke over for det store flertal af virksomheder. I samme ombæring kan hypotese 9 delvist bekræftet: Fokus på motivation er ikke det rette for alle, men sandsynligvis for nogle.

Den stort set enslydende motivation, som dog jf. citaterne ovenfor skæmmes af et mindretal, der ønsker at snyde, dækker over mange forskellige bevæggrunde. På spørgsmålet om, hvad der er fordele hhv. ulemper ved at agere som udenlandsk tjenesteyder i Danmark inden for gældende lovgivning fremhæves følgende:

Figur 5.9: Fordele og ulemper ved at agere som udenlandsk tjenesteyder i Danmark



- Økonomisk potentiale
- Rigelige opgaver
- Ordrede forhold
- Små kulturelle forskelle
- Konstruktiv dialog med myndigheder.



- Administrativt bøvl med regler
- Tilsynsbesøg og kontrol
- Bødestraf
- Besværlig dialog med myndigheder
- Oplevelse af diskrimination.

Svarene knytter sig til fordele og ulemper ved at levere tjenesteydelser i Danmark, ikke direkte til fordele og ulemper ved at anmelde sig RUT og efterleve reglerne i Danmark. Svarene giver imidlertid Arbejdstilsynet viden om, hvad der er vigtigt for de udenlandske tjenesteydere, og denne viden kan anvendes som et aktiv, når RUT og regelefterlevelsen skal leveres ind via tilsyn og vejledning. Arbejdstilsynet kan således pege på, at man for at nyde godt af de fordele, som ifølge de udenlandske tjenesteyderes egne svar er vigtige, må leve op til reglerne og anmelde sig til RUT. Alternativet er bødestraf, aktioner fra faglige organisationer og andre ting, som giver vanskelige betingelser for at agere i Danmark,

At kende og følge regler er lig med mindst muligt besvær i forbindelse med opgaveløsningen i Danmark, sådan som en informant også giver udtryk for:

“Vi er blevet klar over, at det er nemmere at være i Danmark, hvis man følger reglerne”

(Kilde: Interviews med udenlandske tjenesteydere fra RUT)

Svarene er ikke umiddelbart relateret til forskelle mellem udenlandske tjenesteydere ud fra hjemlande, branche, størrelse eller andet, og de giver derfor en fælles indgang for Arbejdstilsynet til at

¹⁰ Der bør tages følgende forbehold for konklusionen: Dels er der tale om de udenlandske tjenesteyderes egne beskrivelse af motivation, og det kan ikke udelukkes, at det har betydning, at det er (Rambøll på vegne af) Arbejdstilsynet, som spørger. Dels er der den bias, at interviews såvel som spørgeskemaundersøgelse er gennemført med udenlandske tjenesteydere, som i forvejen er RUT-anmeldt, ligesom det muligvis er “de gode elever i klassen”, der vælger at deltage i sådanne undersøgelser.

motivere udenlandske tjenesteydere positivt ud fra argumenter om økonomi, konstruktiv myndighedskontakt, lave kulturelle barrierer m.v. (jf. også afsnit 5.1.1).

Blandt de negative motivationsfaktorer kan Arbejdstilsynet være opmærksom på, at skepsis fra udenlandske tjenesteydere kan dreje sig om frygt for bøvl, kontrol og bøder, ligesom det er bemærkelsesværdigt, at en lille gruppe af udenlandske tjenesteydere beretter om decideret diskrimination fra såvel myndigheder som virksomheder og borgere (jf. afsnit 5.1.1).

5.4 Formidling og kontakt

I dette afsnit zoomer Rambøll ind på, hvad der kendetegner formidlingspræferencer og -adfærd hos udenlandske tjenesteydere. Følgende to hypoteser har været styrende for denne del af analysen:

Hypotese 10: Udenlandske tjenesteydere er forskellige, og deres motivation varierer, så Arbejdstilsynet vil skabe øget regelefterlevelse og RUT-anmeldelse ved at levere brugervenlig, målrettet og vel-timet formidling af viden til udenlandske tjenesteydere.

Hypotese 11: Udenlandske tjenesteydere anvender en bred vifte af kanaler til viden, så Arbejdstilsynet vil skabe øget regelefterlevelse og RUT-anmeldelse ved at anvende differentierede og målrettede kanaler.

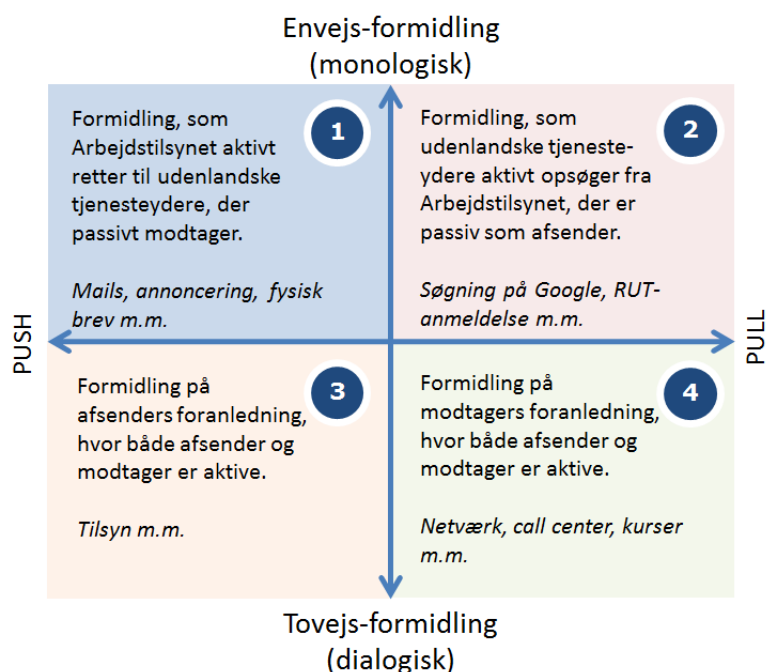
Hypotese 10 er bekræftet. Dels påviser analysen store variationer blandt udenlandske tjenesteydere vedrørende fx vidensniveau og motivationsfaktorer, dels bekræfter kortlægningen af de eksisterende formidlingspræferencer, at den rette timing, grad af målrettethed samt brugervenlighed er afgørende for succes.

Hypotese 11 er delvist bekræftet. På den ene side anvender intet enkelt segment af udenlandske tjenesteydere en bred vifte af kanaler eller, synonymt, kilder til viden – tværtimod ser det ud til, at hvert segment typisk anvender et begrænset antal kanaler. På den anden side er der tale om en bred vifte, når man ser på tværs af segmenter. Analysen bekræfter i tråd hermed, at det er nødvendigt at finde frem til de specifikke kanaler, som er anvendelige i forhold til hvert enkelt segment. Det er samlet set lig med en understregning af behovet for differentiering og målretning.

5.4.1 Formidlingsformer

Der er igennem rapporten allerede skrevet en del omkring formidling og kontakt. Bl.a. er det fremhævet, at relationer spiller en stor rolle som kilde til viden, ligesom hvervgivere er en afgørende aktør. Disse to kilder eller kanaler udgør imidlertid blot en begrænset del af det samlede billede, sådan som nedenstående præsentation af de reelle og potentielle formidlingsformer, som Arbejdstilsynet kan benytte, viser:

Figur 5.10: Arbejdstitilsynets formidlingsformer



Figuren inkorporerer to sæt af dikotomier, som analysen har vist som centrale i forhold til Arbejdstitilsynets udgangspunkt og muligheder, i beskrivelsen af formidlingsformer.¹¹ Den horisontale dimension skelner mellem formidling, som Arbejdstitilsynet producerer eller kan producere og "skubbe ud til" modtageren, med eller mod modtagerens ønske (*push*), og formidling, som modtageren opsøger eller kan opsøge og "trække ud fra" modtageren på eget initiativ (*pull*). Et eksempel på en push-formidlingsform er tilsynsbesøg, mens pull-formidling fx kan være anvendelse af at.dk

Den vertikale dimension skelner mellem formidling, der leveres monologisk, dvs. envejs og uden mulighed for feedback, hhv. formidling, der udspiller sig i en aktiv udveksling mellem modtager og afsender, dvs. dialogisk og tovejs. Envejsformidling fra Arbejdstitilsynet er fx skriftlige vejledninger, mens Arbejdstitilsynets tovejs-formidling eksempelvis foregår via call centret eller på kurser.

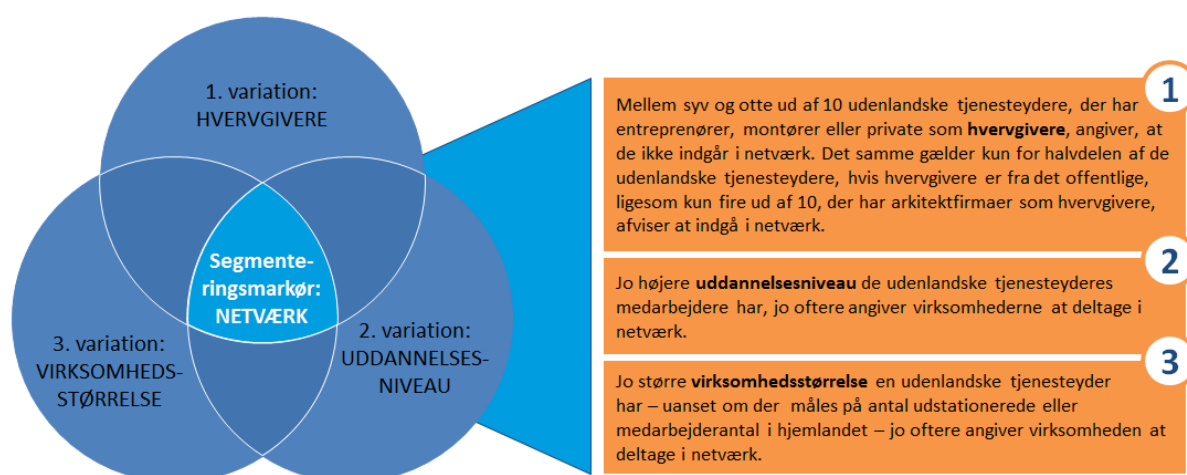
En overordnet konklusion i Rambølls analyse er, at variationen i de udenlandske tjenesteyderes formidlingsforbrug spredt sig ud over alle modellens fire felter. Nogle peger i høj grad på de dialogiske former (felterne 3 og 4), mens en stor del også angiver at.dk som kilde til viden (felt 2). I de kvalitative interviews yttes der desuden ønske om direct mails og nyhedsbreve, ligesom Rambøll kan se potentiale i annoncering (felt 1).¹²

Indtrykket fra alle dele af analysen er, at udenlandske tjenesteydere i høj grad henter viden via relationer til andre, og at denne form er foretrukket. Dykker man yderligere ned i spørgeskemaundersøgelsens svar angående netværk, bliver det fx tydeligt, at man kan segmentere ud fra anvendelsen af relationer og netværk – forskellige segmenter har forskellige præferencer for relationer, sådan som figuren herunder viser:

¹¹ Den vertikale skelnen mellem envejs og tovejs er inspireret af kommunikationsteoretikerne Jan L. Bordewijk og Ben van Kaam, der i artiklen *Towards a new classification of tele-information services* (1986) opererer med kommunikation, der prototypisk er planlagt og distribueret af en afsender uden mulighed for feedback fra modtageren (allocation), hhv. kommunikation, hvor afsender og modtager samarbejder om såvel budskab som kanal (conversation). Den horisontale skelnen mellem *push* og *pull* stammer fra almen markedsføringssteori.

¹² Forslaget om nyhedsmails er ytret af udenlandske tjenesteydere i kvalitative interviews og handler nærmere om at anvende mail-adresserne, der opgives ved RUT-anmeldelse, til at sende nyhedsmails ud til. Det skal dog bemærkes, at Rambølls erfaring fra spørgeskemaundersøgelsen er, at disse mailadresser langt fra altid tilhører de reelle udenlandske tjenesteydere. Ofte er modtageren en mellemmand, som håndterer forskelligt for udenlandske tjenesteydere, herunder RUT-anmeldelse.

Figur 5.11: Netværk og relationer som segmenteringsmarkør



Hvervgivernes formidlingspræferencer

Hvervgiverne fremstår på tværs af de forskellige delanalyser som centrale relationer og formidlere af viden til de udenlandske tjenesteydere. Det gør det interessant at se på, hvilke formidlingspræferencer disse hvervgivere selv har. Spørgsmålet er, hvorfra de får den viden, som de tilsyneladende videreformidler til de udenlandske tjenesteydere.

Hvervgiverne har ikke i sig selv været genstand for Rambølls analyse, og det er derfor ikke muligt at konkludere noget entydigt på dette felt. De udenlandske tjenesteyderes beskrivelse af hvervgivernes rolle mere end antyder dog, at hvervgivere ofte sætter sig ind i reglerne, som de derefter videreformidler til de udenlandske tjenesteydere. Det er sandsynligt, at det ligefrem udgør et levebrød for nogle at varetage denne rolle.

Samlet set synes der at være potentiale for Arbejdstilsynet i at forstå hvervgiverne som en hjælpe-målgruppe, der kan videreformidle viden til udenlandske tjenesteydere. Dette uddybes i anbefalingerne i kapitel 6.

En del udenlandske tjenesteydere peger på envejskommunikation fra især at.dk og fra hjemlandets medier som gode former. Disse former, som hører under 1 og 2 i modellen ovenfor,¹³ er omkostningseffektive, da viden kan masseformidles ad disse kanaler, og da Arbejdstilsynet i forvejen tilbyder en række produkter inden for formerne – fx at.dk og diverse vejledninger.

Angående hjemmesider viser spørgeskemaundersøgelsen, at ca. halvdelen af de udenlandske tjenesteydere henter viden på at.dk. Tallet dækker over variationer ud fra hjemlande: Det er fx kun ca. fire ud af 10 tjenesteydere fra Litauen, som har hentet viden på at.dk, mod ca. seks ud af 10 fra Polen, Storbritannien og Sverige.

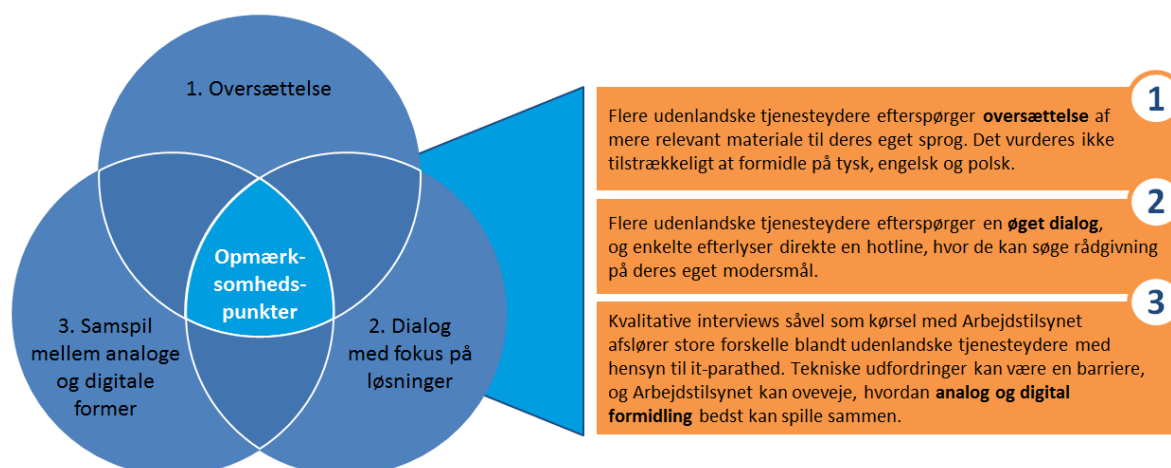
I relation til den rolle, som hjemlandets medier kan spille, er der en tendens til, at især udenlandske tjenesteydere fra østeuropæiske lande ønsker viden formidlet via denne kanal. Det gælder knap hver tredje (aggregeret gennemsnit), mens det gælder for ca. hver fjerde udenlandske tje-

¹³ Hjemmesider kan rumme dialogiske funktioner, fx en chatfunktion, og hjemlandets medier kan dække over fx sociale medier. Dermed er det udtryk for Rambølls vurdering i denne konkrete sammenhæng af at.dk samt af de udenlandske tjenesteyderes forståelse af 'hjemlandets medier', når de placere som monologiske i formidlingsform nr. 1 og 2.

nesteyder fra vest- og sydeuropæiske lande.¹⁴ Undersøgelsen viser også, at ca. en tredjedel af de udenlandske tjenesteydere fra østeuropæiske lande ønsker personlig vejledning (aggregeret gennemsnit), mens det kun er hver femte fra vest- eller sydeuropæiske lande, som peger på denne mulighed.

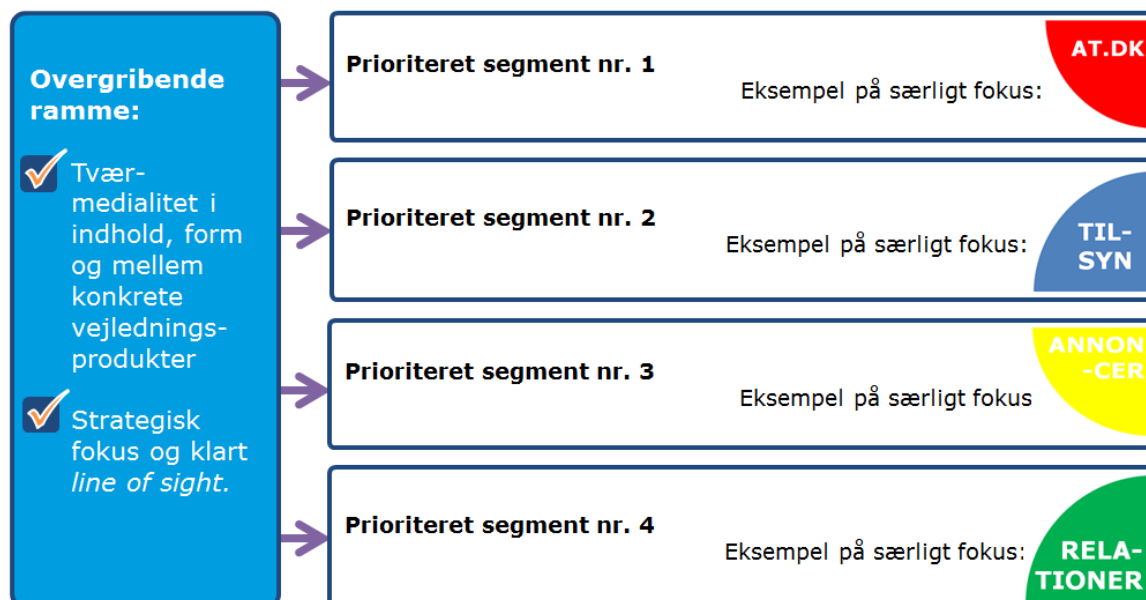
Indsigten i, hvordan udenlandske tjenesteydere anvender eller ønsker at anvende formidling, afdækker samtidig mulige forbedringsmuligheder. Man kan på baggrund af analysen bl.a. pege på følgende særlige opmærksomhedspunkter:

Figur 5.12: Opmærksomhedspunkter ud fra analysen



En pointe af mere overgribende karakter handler om, at vejledningen til udenlandske tjenesteydere på en gang skal være mere segmenteret og målrettet og samtidig bære præg af klar sammenhæng og én indgang. Pointen kombinerer øget differentiering med styrket sammenhæng – og det er kun på overfladen betragtet en modsætning som illustreret i figuren herunder.

Figur 5.13: Differentiering og sammenhæng

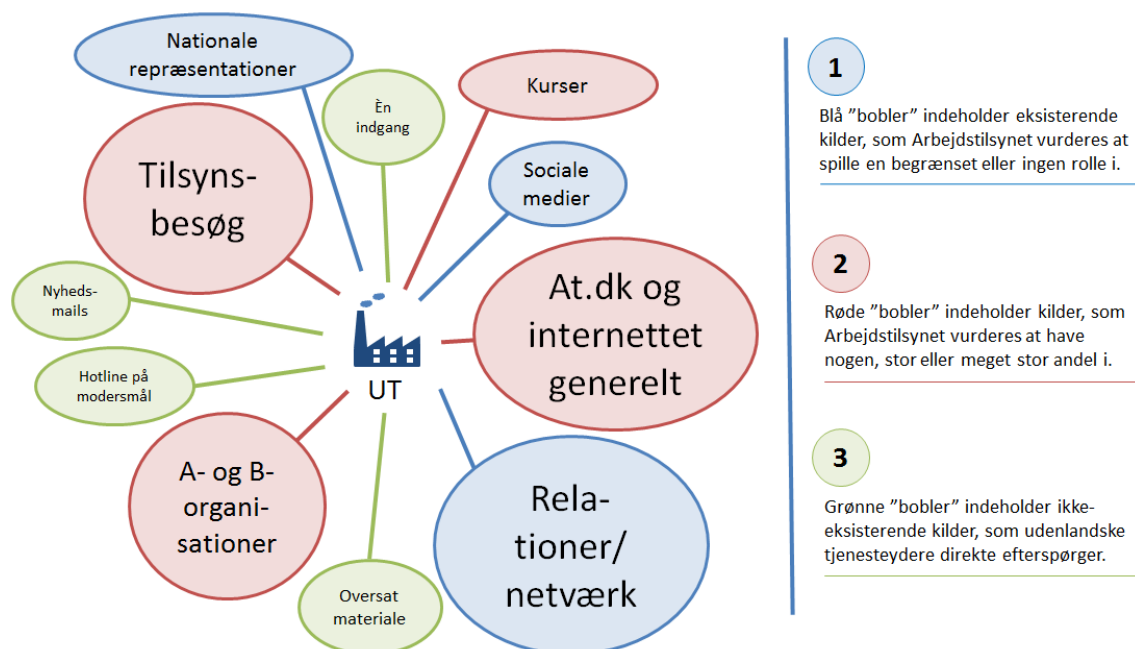


¹⁴ Som det er beskrevet i afsnit 3.2, har de udenlandske virksomheder haft mulighed for at besvare spørgeskemaet på fire forskellige sprog (engelsk, tysk, polsk og litauisk). Dette forhold er dog ikke ensbetydende med at spørgeskemaundersøgelsen udelukkende rummer besvarelser fra udenlandske virksomheder fra disse lande. Eksempelvis udgør besvarelser fra italienske virksomheder 5 pct. af det samlede antal besvarelser. Besvarelsesprocenterne for de fire sproglige udgaver af spørgeskemaet er dermed ikke direkte udtryk for spørgeskemaundersøgelsens repræsentativitet i forhold til de udenlandske tjenesteyderes hjemlande. Af denne årsag vurderer Rambøll at spørgeskemaundersøgelsen giver mulighed for at foretage observationer på tværs af lande og geografiske områder.

De udenlandske tjenesteydere udgør ikke en homogen gruppe, og behovet for at segmentere, prioritere og udvikle tilpassede formidlingsformer er hævet over enhver tvivl (lig med bekræftelse af hypotese 10). Denne segmentering er illustreret af de horisontalt vendte bjælker til højre i figuren (der for overskuelighedens skyld er forenklet; intet segment vil i realiteten skulle nøjes med formidling ad en kanal, fx at.dk). Samtidig er der behov for at sikre en optimal sammenhæng i den vidensformidling, som Arbejdstilsynet står for, dvs. såvel enslydende budskaber som identisk visuelt udtryk på tværs af forskellige formidlingsformer. Denne ensartethed illustreres af den vertikalt vendte, blå bjælke til venstre i figuren. Kombinationen af øget differentiering og øget sammenhæng kan bl.a. sikre, at de udenlandske tjenesteydere på tværs af segmenter oplever Arbejdstilsynet som *one point of entry*, dvs. én indgang til alt relevant viden, hvor udfordringer med at navigere rundt og finde den relevante viden er minimeret.

Det samlede billede af de udenlandske tjenesteyderes formidlingspræferencer på baggrund af Rambølls analyse ser sådan her ud:

Figur 5.14: Kilder til viden



Figuren slår fast, at udenlandske tjenesteydere samlet set anvender en bred vifte af kanaler til viden (lig med bekræftelse af hypotese 11). Udenlandske tjenesteydere gør som nævnt på tværs af segmenter brug af at.dk, relationer (som er udfoldet i større detalje i afsnit 5.2.3) samt tilsyn som kilder til viden. De øvrige kanaler eller kilder fordeler sig enten forskelligt fra segment til segment eller er ydret af et så lavt antal, at der ikke kan konkluderes entydigt på, hvilke segmenter der har særlig præference.

Rambøll udfolder i kapitel 6 Arbejdstilsynets muligheder for overordnede indsatser, ligesom der gives konkrete eksempler på operationelle tilgange. Her skal blot påpeges udvalgte hovedpointer:

KANAL/KILDE	STATUS	MULIGHED
Relationer/netværk	Relationer er en stor og afgørende del af de udenlandske tjenesteyderes kilder til viden (samt til opgaver m.m.). Dækker over såvel formelle som uformelle netværk. Gælder for alle segmenter.	Arbejdstilsynet kan kortlægge, prioritere, opsøge og samarbejde med dele af dette netværk af relationer med henblik på at adressere dem som hjælpemålgrupper, der kan videreformidle til udenlandske tjenesteydere.

KANAL/KILDE	STATUS	MULIGHED
At.dk	Udenlandske tjenesteydere peger på tværs af segmenter på at.dk som en stor og afgørende kilde til viden. Dog udfordringer med manglende oversættelse, besværlig navigation og begrænset søgbarhed.	Differentiering på at.dk, så alle prioriterede segmenter modtager målrettet formidling, samt så gode betingelser som muligt for at fremsøge viden fra at.dk på Google på flere sprog er et tydeligt potentiale.
Tilsynsbesøg	Blandt de udenlandske tjenesteydere, som modtager tilsynsbesøg, er tilfredsheden med oplevelsen generelt set stor. Erfaring på det danske arbejdsmarked, herunder dialogen med Arbejdstilsynet, er afgørende for de udenlandske tjenesteyderes viden.	Der er potentiale for at udnytte tilsyn som et særligt mulighedsvindue, hvor faktisk såvel som situationsbestemt viden kan formidles via dialog. Der er potentiale for at tilrettelægge tilsynene med en højere grad af fokus, indhold og rolleafklaring for de tilsynsførende.
Hjemlandenes medier	Omkring en ud af 10 udenlandske tjenesteydere oplever i dag at modtage viden om dansk arbejdsmiljølovgivning via hjemlandenes medier.	Hver femte udenlandsk tjenesteyder peger på hjemlandenes medier som mulige kilder til viden. Særligt virksomheder fra Litauen, Polen og Tyskland efterspørger dette (ca. 30 pct.).
Sociale medier	Rambølls kvalitative interviews antyder, at mange udenlandske tjenesteydere, særligt fra Østeuropa, anvender sociale medier til at hente viden, opgaver og holde sig generelt opdateret om hjemlandet.	Annoncering for indhold målrettet præcise segmenters grupper eller sider på sociale medier er en oplagt mulighed for Arbejdstilsynet.

Udenlandske tjenesteydere på Facebook

Potentialet ved øget målretning gælder også og ikke mindst på sociale medier. Flere udenlandske tjenesteydere peger på, at de anvender Facebookgrupper – grupper, der typisk ikke er specifikt rettet mod arbejdsopgaver, men hvor disse også formidles. Her er nogle østeuropæiske eksempler:

- Litauisk forening Jylland & Fyn: <https://www.facebook.com/LietuviuBendruomeneJyllandFyn/?fref=ts>
- Dansk-polsk ungdom: <https://www.facebook.com/Dansk-Polsk-Ungdom-1439811372909431/timeline>
- Lettisk-dansk forening: <https://www.facebook.com/LDBvest/timeline>
- Foreningen Danmark-Tjekkiet: <https://www.facebook.com/Foreningen.Danmark.Tjekkiet>
- Dansk-slovakisk venskabsforening: <https://www.facebook.com/Dansk-Slovakisk-Venskabsforening-Spolok-dansko-slovenskeho-priatelstva-176610735753506/timeline>

5.4.2 Typer af viden

Analysens hypoteser fokuserer ikke specifikt på emner, men da det har meget at sige om de udenlandske tjenesteyderes motivation og viden, hvilke emner de efterspørger viden om, er dette undersøgt som led i analysen. Udenlandske tjenesteydere orienterer sig ifølge Rambølls analyse især mod to hovedtyper af viden:

- Viden om regler, love og ændringer, herunder om APV
- Situationsbestemt viden, herunder om ulykker.

Derudover kan der konstateres mindre, men dog tydelig efterspørgsel på viden andre emner, fx psykisk arbejdsmiljø.

Det overordnede indtryk er, at udenlandske tjenesteydere efterspørger viden, som afspejler den situation, de står i, deres vidensniveau samt deres motivation. Det gælder fx den tydelige efterspørgsel på **viden om regler, love og ændringer**. Efterspørgslen på viden af denne slags knytter sig til de udenlandske tjenesteyderes situation som virksomheder, der ikke er fast hjemmehørende i Danmark, og som derfor har særligt fokus på, hvad der skal til for at etablere sig og agere i Danmark. Det flugter med, at godt halvdelen af de udenlandske tjenesteydere peger på de danske regler som en barriere i forhold til det danske marked.

De kvalitative interviews maler et klart billede af, at viden om regler, love og ændringer skal formidles faktisk, letforståelig og anvendelsesorienteret. I spørgeskemaundersøgelsen angiver godt hver tiende, at de ikke finder, at de nødvendige vejledninger og instruktioner fra Arbejdstilsynet er til stede, mens 22 pct. peger på personlig vejledning og instruktion som valgte formidlingsformer fremadrettet. Det er især grad af virksomheder fra Litauen (ca. hver anden) og Polen (ca. hver tredje), som efterspørger personlig vejledning. Ønsket er især fremherskende hos virksomheder i bygge- og anlægsbranchen (ytres fra ca. tre ud af 10).

Opmærksomheden på faktisk viden om regler, love og ændringer afspejler sig også i, at **viden om APV** er blandt det mest efterspurgt. Interessen for APV er tilsyneladende størst i industribranchen (knap halvdelen), mens rundt regnet tre ud af 10 udenlandske tjenesteydere fra andre brancher efterspørger viden om emnet. Det er alt i alt ca. hver tredje udenlandske tjenesteyder på tværs af hjemlande, der efterspørger viden om APV. Udenlandske tjenesteydere fra Litauen skiller sig ud med en større efterspørgsel – her er mere end hver anden interesseret i APV – mens hollandske tjenesteydere skiller sig ud i den anden ende – her er blot hver femte interesseret.

Der er en tilsvarende stor interesse for **situationsbestemt viden**, som knytter sig til konkrete hændelser. Der er således interesse for viden om ulykker fra ca. hver tredje, og på dette felt er interessen delt nogenlunde ligeligt mellem brancher. Der er derimod stor forskel på interessen ud fra et hjemlandsperspektiv: Halvdelen af de tyske tjenesteydere efterspørger viden om emnet, mens det gælder mindre end hver femte tjenesteyder fra Polen.

Angående **viden om psykisk arbejdsmiljø**, så er der en mindre, men dog markant interesse. Mellem 10 og 25 procent af de udenlandske tjenesteydere har fokus på psykisk arbejdsmiljø på tværs af brancher. Interessen er angiveligt noget højere blandt tyske tjenesteydere (efterspørgsel på viden fra knap hver fjerde), mens færre end hver tiende tjenesteyder fra Italien, Polen, Storbritannien og Sverige søger viden om emnet.

To generelle tendenser træder frem i forbindelse med efterspørgslen på viden, uanset emne:

- For det første fremgår det af analysen, at efterspørgslen på viden stiger, jo højere uddannelsesniveaue er hos den udenlandske tjenesteyderes medarbejdere. Den generelt opadgående kurve har dog sit højdepunkt blandt medarbejderne, hvis primære uddannelsesmæssige baggrund er erhvervsuddannelse. Her er efterspørgslen på viden generelt allerhøjest.
- For det andet er der i forhold til virksomhedsstørrelse – uanset om man ser på antal udstationerede eller medarbejdere i hjemlandet – en klar tendens til, at man oftere søger viden, jo større virksomheden er. Den markante undtagelse er udenlandske tjenesteydere med mellem 20 og 49 medarbejdere i hjemlandet. Disse virksomheder ligger generelt nærmere virksomheder med mellem en og ni medarbejdere, hvad angår efterspørgsel på viden, end på virksomheder med 50 ansatte og derover eller sågar på virksomheder med mellem 10 og 19 medarbejdere.

5.4.3 Kontakten til Arbejdstilsynet

Kun hver fjerde udenlandske tjenesteyder har jf. spørgeskemaundersøgelsen ikke haft besøg fra Arbejdstilsynet. Langt hovedparten har samtidig oplevet besøget som positivt. Under disse overskrifter gemmer der sig markante variationer.

En variation handler om hjemlande. Der er således en klar tendens til, at østeuropæiske tjenesteydere langt oftere end syd- og vesteuropæiske modtager besøg fra Arbejdstilsynet. Således er det kun omkring en ud af 10 virksomheder fra Litauen og Polen, som ikke har haft Arbejdstilsynet på besøg, mens det samme gælder for hver tredje eller fjerde fra Italien, Holland, Storbritannien,

Sverige og Tyskland. Der ses en lille tendens til, at de østeuropæiske virksomheder er en smule mere tilfredse end resten med besøget (ca. 66 pct. mod ca. 61 pct.).

Som tidligere nævnt er der samtidig en tendens til, at de østeuropæiske virksomheder generelt opfatter de danske regler som strengere end virksomheder fra Syd- og Vesteuropa. Rambølls analyse giver ikke en entydig forklaring på dette. Det er imidlertid en mulighed, at den relative oplevelse af større strengthed i reglerne kan forklares med, at de østeuropæiske tjenesteydere især agerer i bygge- og anlægsbranchen, hvor man traditionelt oftere støder på arbejdsmiljøudfordringer, ikke mindst med sikkerhed. Det stemmer overens med, at mere end 50 pct. af alle udenlandske tjenesteydere i bygge- og anlægsbranchen opfatter de danske regler som noget eller meget strengere end i hjemlandet. Det generelle gennemsnit ligger i denne forbindelse på 40 pct., og for en del brancher noget lavere.

En anden variation i forhold til kontakten med Arbejdstilsynet, som hænger sammen med den om hjemlande, angår netop branche. Som tidligere nævnt har Arbejdstilsynet og den fælles myndighedsindsats fokus på bestemte brancher, og det afspejler sig i spørgeskemaundersøgelsen. Mere end fire ud af fem udenlandske tjenesteydere i bygge- og anlægsbranchen har således haft besøg, mens det for de øvrige brancher nærmere er tre ud af fire. Den højere besøgsfrekvens har tilsyneladende ikke indflydelse på, hvordan besøgene opleves fra branche til branche.

Sammenhængen til variationen om hjemlande er, at udenlandske tjenesteydere fra østeuropæiske lande som nævnt er særligt fremherskende i bygge- og anlægsbranchen. Når østeuropæiske tjenesteydere således oftere modtager besøg, synes en oplagt forklaring at være, at tjenesteydere fra disse hjemlande i høj grad er aktive i bygge- og anlægsbranchen.

I forhold til virksomhedsstørrelse er det bemærkelsesværdigt, at udenlandske tjenesteydere med højst fire udstationerede i Danmark samlet set får færrest besøg fra Arbejdstilsynet – måske er det "lykkeridderne", der ønsker at flyve under radaren, man finder her:

- Ca. tre ud af 10 udenlandske tjenesteydere med mellem nul og fire udstationerede i Danmark svarer, at de ikke har haft besøg, mens fire ud af 10 svarer, at de har haft besøg. Resten svarer 'ved ikke'.
- Ca. hver femte udenlandske tjenesteydere med mellem fem og 19 udstationerede i Danmark svarer, at de ikke har haft besøg, mens mere end halvdelen svarer, at de har haft besøg. Resten svarer 'ved ikke'.
- Tallene er for små for virksomheder med flere udstationerede til at opgøre andelen for dem. Det samlede billede for alle udenlandske tjenesteydere er, at ca. 40 pct. har haft besøg, knap 25 pct. har ikke, mens resten svarer 'ved ikke'.

I forhold til antal medarbejdere i hjemlandet er der en tendens til, at de danske regler opfattes som mere strenge, jo mindre virksomheden er. Der er en gennemgående tilfredshed med kontakten med Arbejdstilsynet på ca. 60-70 procent på tværs af virksomhedsstørrelse.

6. ANBEFALINGER

I dette afsluttende kapitel præsenterer Rambøll analysens anbefalinger. Indledningsvist ønsker vi at fremhæve to opmærksomhedspunkter.

- For det første synes det væsentligt for den fremtidige succes for Arbejdstilsynets tilsyn med og vejledning af udenlandske tjenesteydere, at tilgangen beror på **rolleafklaring og -udvikling**. Afklaringen og udviklingen knytter sig særligt til de tilsynsførende, som i mange tilfælde er det første såvel som det vigtigste kontaktpunkt mellem udenlandske tjenesteydere og Arbejdstilsynet. Hovedparten af de udenlandske tjenesteydere ønsker at efterleve reglerne, og vores analyser viser at manglende viden eller evne er de typiske årsager, når de ikke gør det. På den baggrund vil kombination af en informativ og en instruktiv eller vejledende tilgang, der både anvender monologiske og dialogiske formidlingsformer, være optimal.

Vores analyser viser således at hovedparten af de udenlandske tjenesteydere ønsker at efterleve reglerne, men at de mangler viden eller evne til faktisk at efterleve disse. Vores analyser viser dog samtidigt, at øget information ikke vil føre til øget regelefterlevelse for en anden og mindre gruppe af udenlandske tjenesteydere. For disse bør indsatsen i højere grad rettes mod holdningspåvirkning eller direkte sanktioner for at forbedre deres motivation til at følge reglerne. Endelig findes en gruppe af udenlandske tjenesteydere, som ikke selv er i stand til at finde frem til og anvende informationen, og som derfor ikke vil blive motiveret af øget information, sanktioner eller holdningspåvirkning alene.

Rambøll konkluderer på den baggrund, at der er behov for en tydelig *rød tråd* og *strategisk sammenhæng* i Arbejdstilsynets tilgang til udenlandske tjenesteydere, herunder tilsyn og vejledning bredere betragtet, samt i det fælles myndighedssamarbejde. Det synes relevant, at Arbejdstilsynet indtager forskellige roller og funktioner (fx ekspertrollen, myndighedsrollen og konsulentrollen), og en tydelighed i forhold til, *hvornår* forskellige roller indtages, og *hvordan* disse roller kan bidrage til at styrke regelefterlevelsen hos de udenlandske tjenesteydere, må forventes at ville styrke Arbejdstilsynets praksis på feltet i fremtiden.

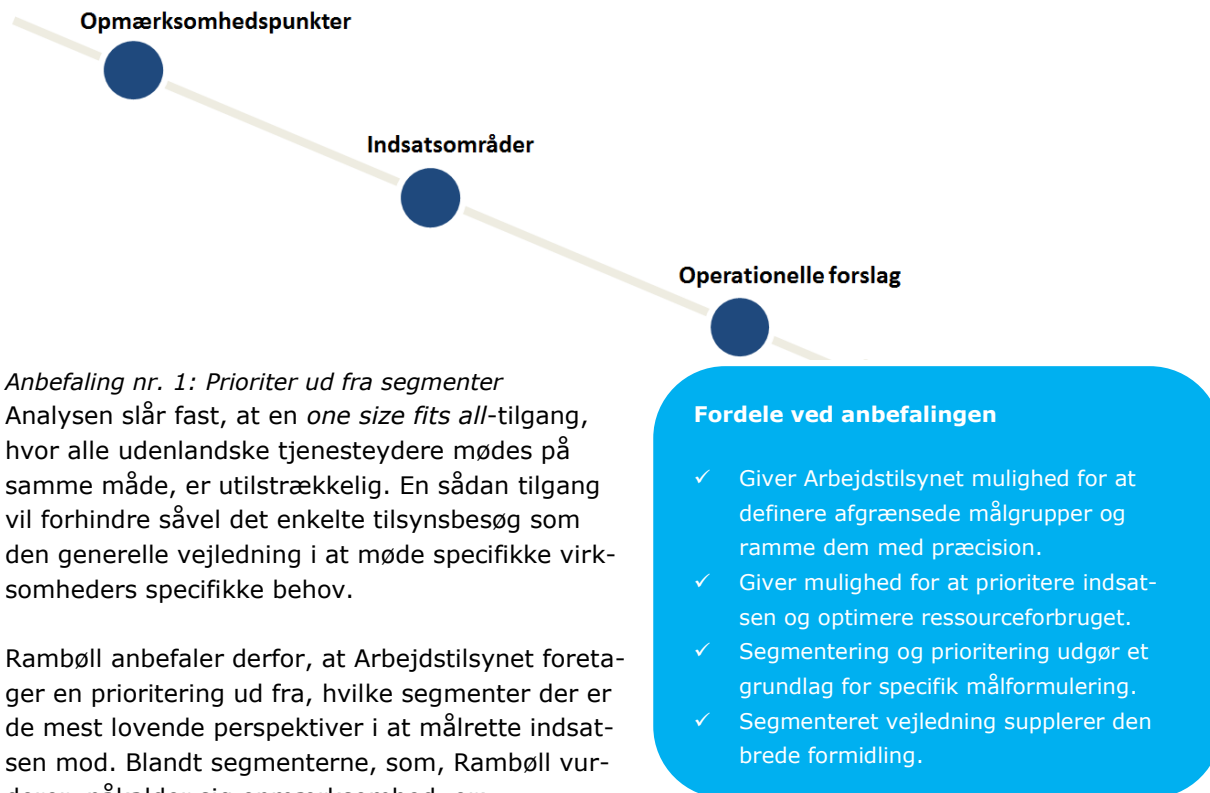
- For det andet er det afgørende, at Arbejdstilsynets fremtidige indsats over for udenlandske tjenesteydere hviler på en omhyggelig **prioritering**. Det handler om, som en af anbefalingerne sætter fokus på, at udvælge sine konkrete indsatser med omhu og behørig respekt for, at noget bedre betaler sig end andet.

Dette perspektiv, som tager afsæt "nedefra" i, på hvilke områder man bedst, hurtigst og mest omkostningseffektivt kan skabe den ønskede forandring, bør suppleres af en prioritering "oppefra". Det vil sige fra en strategisk beslutning om, hvilke brancher, typer af virksomheder m.m., man særligt ønsker at påvirke, og – i endnu højere perspektiv – i hvilken retning Arbejdstilsynet ønsker at medvirke til at udvikle det danske arbejdsmarked.

I praksis vil det snarere handle om at inddrage viden fra Rambølls undersøgelse i den løbende vedligeholdelse af Arbejdstilsynets strategi end om at finde en helt ny retning. Pointen er at sikre en sammenhængende, strategisk forankret indsats og undgå "tusind blomster blomstrer."

Rambølls anbefalinger retter sig mod niveauet under opmærksomhedspunkterne (se figur herunder). På dette niveau kan områder identificeres, som Arbejdstilsynet kan vælge at prioritere, og som vil udgøre rammer for operationelle indsatser i praksis. Rapporten rummer eksempler på mulige operationelle indsatser, men udtømmer ikke mulighederne på dette niveau.

Figur 6.1: Opmærksomhedspunkter, indsatsområder, operationelle forslag



6.1.1 Anbefaling nr. 1: Prioriter ud fra segmenter

Analysen slår fast, at en *one size fits all*-tilgang, hvor alle udenlandske tjenesteydere mødes på samme måde, er utilstrækkelig. En sådan tilgang vil forhindre såvel det enkelte tilsynsbesøg som den generelle vejledning i at møde specifikke virksomheders specifikke behov.

Rambøll anbefaler derfor, at Arbejdstilsynet foretager en prioritering ud fra, hvilke segmenter der er de mest lovende perspektiver i at målrette indsatsen mod. Blandt segmenterne, som, Rambøll vurderer, påkalder sig opmærksomhed, er:

- **Udenlandske tjenesteydere med mellem 20 og 49 medarbejdere i hjemlandet.** Disse virksomheder har typisk et lidt lavere niveau af samt en mere begrænset efterspørgsel på viden, og de er i mindre grad end andre udenlandske tjenesteydere tilfredse med kontakten med Arbejdstilsynet. Hvad den præcise forklaring på dette segments afvigelse er, er ikke kortlagt i Rambølls undersøgelse, men der er grund til at overveje en særlig indsats over for segmentet.
- **Udenlandske tjenesteydere fra østeuropæiske hjemlande.** De anvender at.dk i mindre grad, de udfører oftere mange tjenesteydelser af kort varighed, gerne for private, og de oplever mere end andre, at de danske arbejdsmiljøregler er strenge. Alt i alt retfærdiggør disse karakteristika en målrettet informationsindsats. Endelig er der over for denne gruppe nye muligheder at prøve af: hjemlandenes medier samt uformelle netværk, fx på Facebook.
- **Udenlandske tjenesteydere inden for bygge- og anlægsbranchen med mellem nul og fire udstationerede.** De modtager færrest tilsynsbesøg, er notorisk svære at identificere og er i høj grad afhængige af deres relationer, ikke mindst til hvervgiverne. Segmentet udfører ofte opgaver for private hvervgivere, og disse er derfor interessant at engagere som hjælpemålgruppe.

Som det ses, kan segmenterne karakteriseres ud fra kryds mellem analyseparametrene, fx antal ansatte, leverandørforhold og hjemlande. Det er derudover vigtigt i segmenteringen at være opmærksom på:

- At alle udenlandske tjenesteydere med få undtagelser og på tværs af objektive parametre som størrelse og branchetilhørsforhold **gør brug af relationer**, der kan udgøre prioriterede indgange.
- At udenlandske tjenesteydere generelt set er **modtagelige over for flere argumenter**, ikke mindst med fokus på forretning og økonomi, og at Arbejdstilsynet skal kunne italesætte dem alle.
- At nogle udenlandske tjenesteydere kan **motiveres** af information, andre behøver grundig vejledning, en tredje gruppe må rammes med holdningspåvirkning, og en fjerde gruppe vil kun være modtagelig over for kontrol og sanktion.

Forslag: Ram specifikke segmenter på Facebook

Anbefalingen kan fx operationaliseres ved at gennemføre en kampagne, som gør brug af relationer målrettet udenlandske tjenesteydere fra østeuropæiske lande med henblik på at gøre dem opmærksom på at.dk (hvor der så i givet fald skal kunne findes information på deres modersmål).

Kampagnen kan fx benytte annoncering på Facebook. Her kan man henvende sig præcist – fx specifikt til udenlandske tjenesteydere, som befinder sig i Danmark, taler udvalgte sprog (fx polsk, rumænsk, bulgarsk, slovakisk, litauisk og tysk), interesserer sig for håndværk og er tilknyttet bestemte brancher (fx 'byggeri og udvinding', 'installation og reparation', 'landbrug og fiskeri og skovbrug', 'rengøring og vedligeholdelse' og 'transport og flytning'). Med ovenstående parametre anslår Facebook den potentielle annonce-rækkevidde til at være 25.000 personer.

Forslag: Anspor de udenlandske tjenesteydere til godt arbejdsmiljø med nudging

Nudging er en metode til at påvirke adfærd gennem små ændringer i den kontekst, mennesker befinder sig i. Erfaringer fra offentlig administration med metoden kommer ikke mindst fra England, hvor der er oprettet en nudge enhed (*The Behavioral Insights Team - BIT*). BIT har til opgave at finde områder, hvor nudging kan skabe positiv effekt, samt gennemføre nudgingen. Størstedelen af BIT's tiltag er testet med randomiserede kontrolforsøg, som i en række tilfælde har vist solide effekter.

På beskæftigelsesområdet har BIT testet flere small-scale interventioner med henblik på at forbedre jobsøgningssystemet i England. Det har fx handlet om at benytte SMS-beskeder, der opmuntrer ledige til at deltage i rekrutterings-events. Her viser det sig, at beskeder baseret på reciprocitet er meget effektive. På baggrund af disse forsøg er *Department of Work and Pension* i gang med at undersøge, hvordan de kan implementere et SMS-tekst-design som en del af deres SMS-strategi.

Rambøll har ved opsøgende kørsel ved selvsyn konstateret, at smart phones er det foretrukne kommunikationsmiddel på mange arbejdspladser. Nudging ved hjælp af SMS-kommunikation vurderes at kunne gøre fyldest over for udenlandske tjenesteydere i forhold til fx: at understøtte brugen af selvbetjeningsløsninger (fx RUT-anmeldelse), at pushe aktuel information om relevante regelændringer, at varsle et tilsynsbesøg (når det ikke nødvendigvis skal være uvarslet) og følge op på det efterfølgende samt at påvirke holdninger, viden og opmærksomhed med korte SMS-rundspørger, tips & tricks på modersmål eller andet.

6.1.2 Identificér og samarbejd med stærke relationer

Rambølls analyse viser, at udenlandske tjenesteyderes eksisterende relationer er brugbare som kanaler til at levere viden ad samt til at påvirke holdninger hos udenlandske tjenesteydere, også inden de anmelder sig i RUT.

På tværs af størrelse, branche, hjemland m.v. benytter udenlandske tjenesteydere sig af relationer, der dog kun sjældent er lig formelle netværk, til at skaffe nye opgaver såvel som til at indhente viden om danske arbejdsmarkedsforhold.

Rambøll anbefaler derfor, at Arbejdstilsynet **anlægger en relationstilgang i sin formidling**. Det handler om at identificere og alliere sig med toneangivende og respekterede aktører inden for prioriterede segmenter.

Også i denne forbindelse er det vigtigt at segmentere. Analysen har således fx vist, at udenlandske tjenesteydere med højtuddannede ansatte oftere end udenlandske tjenesteydere med lavtuddannede ansatte tænker sig selv som del af netværk. Samtidig bliver sandsynligheden for, at en udenlandsk tjenesteyder angiver at indgå i netværk større, jo større virksomheden er. Det betyder ikke, at relationstilgangen så kun kan anvendes over for store udenlandske tjenesteydere med højtuddannede ansatte – alle udenlandske tjenesteydere anvender relationer – men det betyder, at forståelsen varierer, omkring hvad netværk er og kan. Det skal Arbejdstilsynet tilrettelægge sin tilgang ud fra.

Der er nogle, men ikke mange klart identificerbare netværk, som Arbejdstilsynet kan benytte sig af. Det begrænsede antal skyldes, at relationerne i overvejende grad er uformelle, dvs. at de sjældent kan slås op på internettet, ikke er klart definerede, ingen personer synes at have et åbenlyst ansvar for at koordinere netværkets kommunikation og aktiviteter etc., ligesom de udenlandske tjenesteydere ofte ikke selv opfatter relationerne som netværk.

Eksempler på relationstyper, som Arbejdstilsynet kan gå efter, er:

- **Andre virksomheder**, både i Danmark og hjemlandet og evt. via organisationer, da analysen viser, at udenlandske tjenesteydere i høj grad får viden fra andre virksomheder, bl.a. om RUT.
- Da analysen endvidere viser, at de udenlandske tjenesteydere syn på dansk arbejdsmiljølovgivning typisk forbedres med tiden, kan Arbejdstilsynet gå målrettet efter **erfarne virksomheder**, dvs. virksomheder som har udført RUT-anmeldte tjenesteydelser i landet gennem længere tid.
- De udenlandske tjenesteyderes **hvervgivere**, der generelt set spiller en særlig rolle. Se nedenfor.
- Relationer baseret på fx **hjemland** så som det tyske handelskammer, den polske kirke i Danmark eller litauiske Facebook-grupper

Er netværkene primært uformelle, kan strategien gå ud på at sprede viden ved hjælp af toneangivende noder i netværket, som Arbejdstilsynet kan alliere sig med, og som besidder en mangfoldighed af relationer.¹⁵ Er netværkene formelle, vil tilgangen typisk være mere ligetil: Man kan "gå ind ad hoveddøren", hvis netværket fx er forankret i en brancheorganisation eller et erhvervsråd.

¹⁵ Dette understøttes af klassisk såvel som moderne netværksteori, herunder Elihu Katz: *The Two-Step Flow of Communication* (1957), Everett Rogers: *Diffusion of Innovation* (1962), Marc Granovetter: *The Strength of Weak Ties* (1973) samt Henry Jenkins, Sam Ford & Joshua Green: *Spreadable Media* (2013)

Fordele ved anbefalingen

- ✓ Arbejdstilsynet udnytter eksisterende kanaler til målgruppen.
- ✓ Ved at ramme få, men centrale noder i netværket kan budskaberne nå bredt ud.
- ✓ Relationer kan som kanal på forhånd drage fordel af troværdighed og tillid.
- ✓ Relations-vejledning er langtidsholdbar, da nøglepersoner vil kunne agere som ambassadører efterfølgende.

Uanset om der er tale om formelle eller uformelle netværk, er det Rambølls anbefaling at gøre udvalgte segmenter til genstand for egentlige netværksanalyser, hvor det kortlægges, hvilke formelle og uformelle kanaler segmenterne deltager i. Nedenfor gives en forslag til en konkret tilgang. Det er værd at bemærke, at netværksanalyser kan udformes i forskelligt omfang lige fra en gennemgribende, systematisk analyse, som anvender både kvantitative og kvalitative metode og går på tværs af segmenter, til en mere lavpraktisk tilgang, hvor et panel af udenlandske tjenesteydere i et bestemt segment kan bidrage løbende med aktuel viden om fokus, kanaler og særlige opmærksomhedspunkter.

Forslag: Find og anvend nøglepersonerne

Herunder er et bud på en tilgang, der aktiverer udenlandske tjenesteydere relationer som kanal for vejledning og holdningspåvirkning:

1. **Identificér segmenterne**, som skal modtage en prioriteret indsats.
2. **Gennemfør en netværksanalyse** af dette segment, herunder skal de af målgruppen kendte vidensproducenter, -katalysatorer og -brugere identificeres, formidlingstyper og -faktorer og brugssituationer skal afdækkes, deres relationer, udveksling og remediering skal beskrives – evt. ved hjælp af såvel statistisk netværksanalyse som kvalitative dybdeinterviews med nøglepersoner.
3. **Inddrag nøglepersoner** fra målgruppen i udvikling med henblik på at levere netop den vejledning og det tilsyn, som matcher målgruppens karakteristika og behov.
4. **Udvikl målrettet materiale**, der kan formidles gennem øvrige kanaler, som segmentet anvender, fx ved at sætte plakater op i STARK, samarbejde med Dansk Byggeri om distribution eller rundsende information til private husstande (potentielle hvervgivere).
5. **Mobilisér nøglepersoner** i netværket som ambassadører, der kan sprede Arbejdstilsynets formidlingsmateriale.

6.1.3 Etablér hvervgivere som hjælpemålgruppe

Den forrige anbefaling satte spot på, at de udenlandske tjenesteyderes relationer udgør attraktive kanaler for Arbejdstilsynets vejledning. Det gælder i almindelighed, og det gælder i særdeleshed for hvervgiverne. Rambølls analyse har afsløret, at netop hvervgiverne spiller en nøglerolle i forhold til at sikre RUT-anmeldelse og regelefterlevelse samt påvirke, hvilken motivation og grad af viden de udenlandske tjenesteydere ankommer til Danmark med.

Hvervgiverne er derfor en afgørende hjælpemålgruppe – dvs. en målgruppe, som kan agere gennemgangsled til målgruppen af udenlandske tjenesteydere.

Rambøll anbefaler, at Arbejdstilsynet tilrettelægger **en parallel vejledningsstrategi og -indsats målrettet hvervgiverne**. Denne vejledning skal ligesom til de udenlandske tjenesteydere trække på segmentering, da der er betydningsfulde forskelle, herunder branchemæssige. Fx udfører tjenesteydere, som arbejder med bygge og anlæg, især opgaver for entreprenører og private. Derudover skal hvervgivernes forståelse af kanaler, motivationsfaktorer m.m. kortlægges, og dermed er hvervgiverne et oplagt analyseemne i sig selv.

Fordele ved anbefalingen

- ✓ Hvervgiverne er en stærk alliancepartner med garanteret adgang til de udenlandske tjenesteydere.
- ✓ Hvervgiverne er typisk en identificerbar og ofte også organiseret gruppe. Det kan Arbejdstilsynets vejledning udnytte.
- ✓ Hvervgiverne vil være interesserede i at undgå bøvl og forsinkelser i opgaveløsningen som følge af påbud fra Arbejdstilsynet.

Ud fra nærværende analyse kan der peges på følgende hypoteser, som ville kunne danne grundlag for en analyse og, hvis bekræftet, for en vejlednings- eller formidlingsindsats målrettet hvervgivere:

- Hypotese 1: Hvis private hvervgivere modtager målrettet information om dansk arbejdsmiljølovgivning, vil de videregive den til de udenlandske tjenesteydere.
- Hypotese 2: Private hvervgivere er motiveret af besparelsen ved at anvende udenlandske tjenesteydere, og hvervgiveres indsigt i deres ansvar og potentielle bødestraf vil påvirke deres holdning i retningen af at påtage sig hvervgiveransvar.
- Hypotese 3: Store og mellemstore entreprenører er indstillede på at sikre gode arbejdsmiljøforhold, og de lytter til formidling om emnet fra deres brancheorganisationer. Arbejdstilsynet kan derfor med fordel udvide samarbejdet med brancheorganisationerne.
- Hypotese 4: Mindre hvervgivere, som evt. selv kan være udenlandske tjenesteydere, har ofte ikke kapacitet til at optage og videreformidle viden om arbejdsmiljø. En situationsbestemt og opsøgende tilsynsindsats vil bedst sætte dem i stand til at varetage deres hvervgiveransvar.

Forslag: Giv hjælpemålgruppen af hvervgivere noget, de gerne vil have – webinarer

Den første anbefaling vil være at skaffe indsigt i hvervgivernes behov og karakteristika gennem en analyse, et panel, et partnerskab om at udvikle målrettet formidling eller andet. På den baggrund kunne det bl.a. tænkes at være relevant at udvide samarbejdet med brancheorganisationer, fx Dansk Byggeri, om kurser og fyraftensmøder. Det er Rambølls indtryk, at de fysiske arrangementer, som Arbejdstilsynet i dag deltager i, er velbesøgte, og der kunne være en idé i at udvide dem med webinarer.

Via webinar kan Arbejdstilsynet med ganske kort forberedelsestid nå ud i alle hjørner af landet. Webinarer har desuden den fordel, at de først kan afvikles *real time* med en interaktiv chatfunktion tilknyttet, hvorefter de kan gøres tilgængelige som videoformidling, der kan hentes og ses når som helst og hvor som helst fra, fx via at.dk eller Arbejdstilsynets YouTube-kanal. Et webinar kan forberedes på kort tid svarende til tiden til at forberede et PowerPoint-oplæg for en forsamling, der er fysisk til stede, og har man de tekniske rammer på plads, kan webinarer afvikles med kort varsel.

Som forberedelse til at afholde webinarer kan Arbejdstilsynet indgå aftaler med organisationer så som Håndværksrådet med medlemsbase blandt hvervgiver-målgruppen, så webinarerne kan markedsføres ad deres kanaler, herunder nyhedsbreve. Alt efter målgruppens behov og de kanaler samt den viden, som den relevante partner har til rådighed, kan webinarer gennemføres i samarbejde. Et webinar kan fx indeholde en del fra Arbejdstilsynet om regler eller brancheerfaringer fra tilsyn samt en del med konkret vejledning fra en partner, fx en brancheorganisation eller en BAR.

6.1.4 Tilbyd udenlandske tjenesteydere én indgang

Det er et ønske, som går igen på tværs af diverse analyseparametre: De udenlandske tjenesteydere efterlyser overskuelighed, og det kan leveres som **én indgang til viden fra de relevante myndigheder samt evt. andre aktører på feltet.** Med en betegnelse fra dagligvarebranchen: en *one stop-shop*.

Selvom hovedparten af de udenlandske tjenesteydere angiver at have nogen eller stor viden om den danske arbejdsmiljølovgivning, så står det klart fra de kvalitative interviews, at kompleksiteten i reglerne såvel som i kontakten med myndighederne opleves som stor. Store som små udenlandske tjenesteydere er afhængige af hjælp, og ikke sjældent allierer de sig med eksterne parter med henblik på at sikre den størst mulige sikkerhed for at leve op til kravene.

Da kompleksitet er en barriere for, at udenlandske tjenesteydere opnår et tilstrækkeligt vidensniveau og, følgelig, regelefterlevelse, er der potentiale i at tilbyde de udenlandske tjenesteydere en virtuelt håndholdt vejledning via én indgang. Det håndholdte handler om, at indgangen skal tilpasses den enkelte udenlandske tjenesteyder – en *one size fits all*-løsning vil heller ikke virke her. Via denne indgang skal udenlandske tjenesteydere fra prioriterede segmenter kunne finde al den relevante viden om arbejdsmiljølovgivning i Danmark – for så vidt denne viden hører til andre steder, fx råd og eksempler hos BAR'ene, kan der linkes til den.

De udenlandske tjenesteyderes store tilfredshed med kontakten med Arbejdstilsynet giver grund til at tro, at de vil opfatte Arbejdstilsynet som en naturlig afsender af denne ene indgang, og da at.dk i forvejen i høj grad er kendt og anvendt, giver det mening at bygge den ene indgang op på sitet.

Fordele ved anbefalingen

- ✓ Anbefalingen imødekommer et eksplicit ønske fra udenlandske tjenesteydere.
- ✓ Øget brugervenlighed, bedre muligheder for online dialog og indbyggede statistikmuligheder.
- ✓ At.dk som én indgang kan være det naturlige omdrejningspunkt i Arbejdstilsynets samlede vejledning og tilsyn.

Forslag: Udvikl en brugerorienteret version af at.dk som én indgang

Rambøll vurderer, at der er et stort potentiale i at sørge for en langt mere målrettet og intuitiv segmentering af indholdet på at.dk, en styrket dialog på sitet, fx via call center på flere sprog, bedre integration mod og til sociale medier og sociale teknologier, forbedrede søgemuligheder samt ikke mindst tilpasning til skærme i forskellige størrelser.

Anbefalingen kræver grundlæggende, at den nuværende taksonomi-baserede opbygning af sitet udvikles i retningen af et stadig mere brugercentreret site med følgende muligheder (der alle er velkendte og fungerer mange steder i dag):

- At viden kan tagges, versioneres, fx på forskellige sprog, og publiceres på tværs af platforme og over for flere forskellige modtagersegmenter.
- At mulighederne for at udvikle responsive design er optimale.
- At Arbejdstilsynet kan få adgang til strategisk interessante analyser af brugeradfærd og selv sætte brugerfeedback i system.
- At brugergrænsefladen kan organiseres efter relevans for den enkelte bruger eller det enkelte brugersegment, bl.a. ved hjælp af cookies.
- At der bliver bedre adgang til at bruge video og sociale teknologier som fx blogs, chat, kommentering, deling osv.

6.1.5 Forlæng den eksisterende formidlings holdbarhed med remediering og tilpasning

Brugerundersøgelsen blandt arbejdsmiljø- og ledelsesrepræsentanter af Arbejdstilsynets samlede kommunikationsindsats, som Rambøll afsluttede i februar i år, viste med stor tydelighed, at Arbejdstilsynets kommunikationsprodukter generelt vurderedes til at være af høj kvalitet af store som små virksomheder og på tværs af brancher. Men undersøgelsen viste også, at virksomhedernes kun i begrænset omfang er bekendt med produkterne.

Fordele ved anbefalingen

- ✓ Anbefalingen peger på lavthængende frugter: Genanvendelse af eksisterende viden.
- ✓ Anbefalingerne understøtter prioritering, og knytter an til segmentering ved at levere oplagt indhold.
- ✓ Anbefalingen taler ind i eksplicite ønsker om målretning ved hjælp af fx oversættelse fra de udenlandske tjenesteydere.

Rambøll vurderer, at noget lignende kan forventes at gælde for udenlandske tjenesteydere. Sikkert er det, at der også blandt disse virksomheder udtrykkes motivation for at leve op til reglerne, og at de kun i begrænset omfang har stiftet bekendtskab med Arbejdstilsynets kommunikation (foruden at.dk).

I de kvalitative interviews efterspørges det specifikt, at Arbejdstilsynet oversætter sine produkter til de relevante sprog, og at der sendes nyhedsmail til de mailadresser, der angives i forbindelse med RUT-anmeldelse. Og spørgeskemaundersøgelsen viser en tendens til, at det især er udenlandske tjenesteydere fra østeuropæiske lande, som ønsker viden formidlet via deres hjemlandes medier samt via personlig vejledning, mens der ikke kan ses nogen forskel med hensyn til hjemlande, i forbindelse med om viden ønskes formidlet via at.dk. Disse forskelle skal tages med i beregningen, hvis nedenstående muligheder for at puste liv i eksisterende formidling rulles ud:

- Arbejdstilsynet kan **oversætte sine materialer**. Det gælder både fx hjemmeside, skriftligt materiale samt call center (der kan udbydes på forskellige modersmål).
- Arbejdstilsynet kan **remediere sin viden**, så de formidlingsformater, som de forskellige segmenter foretrækker, anvendes.
- Arbejdstilsynet kan **tilpasse indholdet**, så cases fx målrettes de forskellige segmenter, ligesom evt. formelle netværk af relevans for det givne segment angives.
- Arbejdstilsynet kan **gentage sin formidling og skabe sammenhæng i den** (se anbefaling nr. 6), dvs. sørge for at prioriterede segmenter modtager de vigtigste budskaber af flere omgange og ved hjælp af forskellige, men tydeligt sammenhængende formater, fx sms, flyer, Facebook-annonce og hjemmesidetekst.

Forslag: Lav en målrettet indsats mod østeuropæiske tjenesteydere

Et konkret forslag kunne være at tage udgangspunkt i, at segmentet af udenlandske tjenesteydere fra østeuropæiske hjemlande tilkendegiver større ønske end udenlandske tjenesteydere fra syd- og vesteuropæiske hjemlande om vidensformidling via hjemlandets medier. Forslaget kan udfoldes sådan her:

1. Arbejdstilsynet oversætter udvalgte materialer, fx de vigtigste arbejdsmiljøregler til de nødvendige sprog, fx polsk og litauisk.
2. Arbejdstilsynet uploader materialerne på en webadresse, hvorfra de kan downloades, og annoncerer for dem i hjemlandets fagblade, ugeaviser eller andet relevant medie.
3. Arbejdstilsynet udarbejder indholdet på en måde, som tiltaler segmentet – fx som en *Do's og don'ts når du udfører arbejde i Danmark* eller en lydguide til reglerne.
4. Arbejdstilsynet gør brug af, at segmentet også foretrækker personlig vejledning ved at få med i både annonce og oversat materiale, at man kan kontakte en venlig person fra Arbejdstilsynet på bestemte dage og tidspunkter, hvor der er tolke tilstede i call centret med de relevante sprog.
5. Tilsynsførende såvel som eksterne samarbejdspartnere får det oversatte materiale med på besøg hos de udenlandske tjenesteydere.

6.1.6 Tænk i user journeys

Rambølls analyse antyder, at der ikke sjældent finder en udvikling sted blandt de udenlandske tjenesteydere, i takt med at de høster erfaring med at udføre opgaver i Danmark. Udviklingen synes groft sagt at gå fra, at en udenlandsk tjenesteyder ankommer til Danmark første gang med meget begrænset eller ingen viden om, hvordan reglerne er på det danske arbejdsmarked, og til at den udenlandske tjenesteyder kender reglerne, efterlever dem og sætter pris på dem i en grad, så virksomheden begynder at agere som ambassadør for dem, både i Danmark og i hjemlandet blandt andre virksomheder.

Fordele ved anbefalingen

- ✓ Anbefalingen skaber sammenhæng og tydelighed i og mellem Arbejdstilsynets vejledning og tilsyn.
- ✓ Bygger på målgruppeforståelse og anvender brugerinddragelse.
- ✓ Åbner for at se udenlandske tjenesteydere som dynamiske størrelser, der udvikler sig.

Denne udvikling kan Arbejdstilsynet understøtte ved at tænke tilsyn og vejledning ud fra *user journeys* – dvs. udenlandske tjenesteyderes rejse eller udvikling som ovenfor beskrevet. Arbejdstilsynet besidder nemlig en lang række *touch points*, som kan medvirke til at bringe de udenlandske tjenesteyderes "rejse" i den rigtige retning. Disse touch points dækker over de forskellige aktiviteter under tilsyn og vejledning, og kan fx bestå af:

- **Annoncering i hjemlandets medier** til uerfarne udenlandske tjenesteydere med henblik på at give dem den første viden om danske arbejdsmiljøregler.
- **Alliance med hvervgivere om videreformidling** af viden om arbejdsmiljøregler med henblik på at få knyttet reglerne til den konkrete opgaveløsning.
- **En bred formidlingsvifte fra både Arbejdstilsynet og andre aktører** med henblik på, at udenlandske tjenesteydere kan søge og finde (*pull*) samt vil modtage (*push*) viden og holdningspåvirkning, mens de leverer tjenesteydelser i Danmark. Formaterne kan være annoncer, nyhedsbreve, hjemmesideformidling, call center m.m.
- **Tilsynsbesøg**, der som i dag har til formål at kontrollere arbejdsmiljøforholdene hos den udenlandske tjenesteyder, men som evt. også og i højere grad kan bidrage med ny viden,

holdning og inspiration.

- **Inddragelse af udenlandske tjenesteydere i udvikling og test** af formidling med henblik på at udtænke og producere mest muligt målrettet vejledning.
- **Kontakt til og samarbejde med erfarne udenlandske tjenesteydere** med henblik på at engagere dem som ambassadører i netværket af udenlandske tjenesteydere samt evt. i Arbejdstilsynets løbende formidling.

Rambøll anbefaler, at to begreber bliver centrale for anbefalingen: **narrativitet og tværmedialitet**.

Den udenlandske tjenesteyders *user journey* handler i forbindelse med narrativitet om at iscenesætte udenlandske tjenesteydere som hovedrolleindehavere, der skal overkomme udfordringer med arbejdsmiljø. Pointen er, at narrativer bidrager til at skabe mening og sammenhæng i forståelse af komplekse sammenhænge.¹⁶ I relation til Arbejdstilsynet handler det om fortællingen om, hvordan en udenlandsk tjenesteyder kan udvikle sig fra uerfaren til erfaren eller fra hverken at kunne eller ville efterleve reglerne til både at kunne og ville. Eller rettere sagt: Det handler om at binde formidlingen sammen ud fra denne fortælling og med mulighed for, at udenlandske tjenesteydere kan træde ind i fortællingen på netop det punkt, de er nået til i deres respektive udvikling.¹⁷

Med en narrativ tilgang kan Arbejdstilsynet præsentere en grundfortælling om, hvad der er på spil for udenlandske tjenesteydere, ligesom den narrative rammesætning påberåber sig forestillinger om den udenlandske tjenesteyders mål (motivationsfaktorer), våben (videnskilder, relationer m.m.), modstandere (arbejdsmiljøkultur, vanens magt, ønske om at høste den hurtige gevinst) m.v.

Tværmedialiteten angår den kommunikative arbejdsdeling, som er påkrævet mellem de forskellige formidlingsprodukter igennem det narrative forløb.¹⁸ I en tværmedialt anlagt formidlingsstrategi spiller nyhedsbreve fx adækvat sammen med hjemmeside, som for sin del flugter med budskaberne kommunikeret ved tilsyn, som matcher det, udenlandske tjenesteydere møder på kurser og så fremdeles. Tværmedialitet giver Arbejdstilsynets vejledning en klar *line of sight* med henblik på, at den udenlandske tjenesteyder ikke bremses i sin *user journey* som følge af forvirrende signaler om, hvem afsenderen er, og hvilket formål hun eller han måtte have. Kommunikationsfagligt er det et velkendt faktum, at uklarhed omkring afsenderens identitet og intention står i vejen for modtageres forståelse, accept og handling på baggrund af formidlingen.

¹⁶ Jf. fx 'Storytelling – fortællingers funktioner i organisationer: baggrund og indføring', in: *Ledelse i Dag*, vol. 12, nr. 5, s. 519-529 (2002)

¹⁷ Den amerikanske medieteoriker Henry Jenkins beskriver sammenhængen mellem tværmedialitet og narrativitet sådan her: Transmedia storytelling represents a process where integral elements of a fiction get dispersed systematically across multiple delivery channels for the purpose of creating a unified and coordinated entertainment experience. Ideally, each medium makes its own unique contribution to the unfolding of the story. ('Transmedia Storytelling and Entertainment: An annotated syllabus', in: *Continuum: Journal of Media and Cultural Studies*, vol. 24, nr. 6, s. 943-958 (2010))

¹⁸ Tværmedialitet er bl.a. beskrevet af medieforskeren Anja Bechmann Petersen i artiklen 'Tværmedialitet som kommunikationsform' i antologien *På tværs af medierne* Ajour (2007: 23)

Forslag: Arbejd gennem tilsyn før, under og efter

Tilsynet er ramme om det centrale *touch point* på virksomhedernes *user journey*. Langt de fleste udenlandske tjenesteydere modtager besøg fra Arbejdstilsynet, og ved besøget er der en åben kanal, ligesom der er mulighed for at tage pejling af og bearbejde motivationen hos den udenlandske tjenesteyder. Rambølls vurdering er, at tilsynsbesøgene er et afgørende mulighedsvindue for Arbejdstilsynet i forhold til målgruppen, og Rambøll anbefaler, at dette vindue udnyttes på følgende måde:

Før tilsyn kontaktes de udenlandske tjenesteydere med information om tilsynet, enten direkte eller gennem annoncering, via hvervgivere eller andre relationer eller gennem hjemlandets medier. Formålet er at give de udenlandske tjenesteydere mulighed for at forberede sig samt give dem viden om, hvad Arbejdstilsynet er, og hvorfor de kommer på besøg.

Under besøget skal den udenlandske tjenesteyder naturligvis kontrolleres, men derudover er der grundlag for at skrue op for den vejledende og løsningsorienterede tilgang, som efterspørges. Det kræver, at de tilsynsførende har et klart mandat og ved, hvor langt de kan gå i vejledningen. Derudover kræver det, at de tilsynsførende har materiale med, som er udviklet til at blive uddelt – fx reklame for call centret, en plakat med ti gode råd til at hænge op eller slidstærke covers til smart phones til uddeling, hvorpå Arbejdstilsynets webadresse og telefonnummer er trykt.

Efter besøget kan der sendes materiale til den udenlandske tjenesteyder – materiale, som knytter sig til iagttagelser og aftaler ved besøget. Det er desuden en overvejelse værd at give den udenlandske tjenesteyder mulighed for at kontakte den specifikke tilsynsførende, som var på besøg, med henblik på opfølgning. Den tilsynsførende kan på denne vis være den udenlandske tjenesteyders kontaktperson potentielt set over et længere stræk i virksomhedens *user journey*.

Forslag: Justerede rammer for de tilsynsførende

Som nævnt er tilsynet ramme om et centralt *touch point* på virksomhedernes *user journey*, og det er Rambølls vurdering, at tilsynsbesøgene udgør et vigtigt mulighedsvindue for Arbejdstilsynet i forhold til målgruppen. Det stiller krav til de tilsynsførende og til rammerne for deres arbejde.

Kompetenceudvikling

Ved tilsynsbesøg har tilsynsførende særligt fokus på, om de udenlandske virksomheder er anmeldt i RUT, og om sikkerheden er i orden for medarbejderne. Det medfører, at de tilsynsførende foruden viden om dansk arbejdsmiljølovgivning bør besidde faglig indsigt i forskellige relevante arbejdsmiljøproblematikker, fx angående kemiske materiale eller maskiner og materiel på byggepladser. Det peger på et behov for at sikre et tilstrækkeligt kompetenceniveau.

Rambøll har ikke i sin analyse undersøgt de tilsynsførendes kompetencemæssige baggrund og kan derfor ikke afgøre, om det er behov for et generelt fokus på de tilsynsførende kvalifikationer. Den løbende udvikling peger imidlertid i sig selv på, at kompetenceudvikling er nødvendig. Formålet er, dels at de tilsynsførende til enhver tid kan vurdere situationer ved besøg præcist, dels af de udenlandske tjenesteydere oplever, at de tilsynsførende har et ensartet, højt niveau af viden og indsigt som betingelse for en løsningsorienteret dialog.

Dialogen med de udenlandske tjenesteydere i forbindelse med tilsynet er central for regelefterlevelsen i den konkrete sag, men også for de muligheder den udenlandske tjenesteyder har for efterfølgende selv at kunne løse eller forebygge arbejdsmiljøproblemer. Det handler om at yde hjælp til selvhjælp. I mødet med de udenlandske tjenesteydere har de tilsynsførende derfor behov for at kunne formidle og rådgive omkring forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer mv.

Rambølls vurdering er, at kompetenceniveauet blandt udenlandske tjenesteydere i forhold til forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer mv., kan forbedres gennem forøgelse af de kompetencer de tilsynsførende besidder i forhold til samtale og løsningsorienteret vejledning.

Fokus på mere langsigtede effekter

En afgørende målsætning for Arbejdstilsynets indsats i forhold til udenlandske tjenesteydere er, at virksomhederne bliver i stand til at agere i overensstemmelse med dansk arbejdsmiljølovgivning. Det er Rambølls umiddelbare vurdering, at denne mere langsigtede effekt i mindre grad er i fokus for de tilsynsførende. Fokus ligger i højere grad på, om den udenlandske tjenesteyder er anmeldt i RUT, og om sikkerheden i den konkrete sag er i orden for medarbejderne.

På den baggrund er det Rambølls anbefaling, at Arbejdstilsynet vurderer, hvordan de mere langsigtede målsætninger for tilsynsaktiviteterne i højere grad kan synliggøres. Det kan fx ske ved at fastlægge og arbejde ud fra konkrete målsætninger for langsigtede effekter af tilsynsaktiviteterne og ved øget monitorering af, hvordan tilsynene bidrager til at realisere målsætningerne.

7. BILAG

7.1 Spørgeguide til kvalitative interviews

1. Indledning

Tolk indleder samtale, da det vurderes, at virksomheder vil have størst lyst til at tale, hvis de mødes af kendt sprog fra start.

- Mit navn er XX (tolkens navn), jeg er tolk og ringer til dig sammen med XX (konsulents navn), som kommer fra Rambøll Management.
- Rambøll Management er en dansk konsulentvirksomhed, som for tiden undersøger udenlandske virksomheders oplevelse af at arbejde i Danmark på vegne af Arbejdstilsynet i Danmark.
- Rambøll er ikke en myndighed, men er blot interesseret i at høre mere om jeres erfaringer med at udføre opgaver og arbejde på det danske marked.
- Din besvarelse er anonym, dvs. der vil ikke blive videregivet informationer til andre om, at du og din virksomhed har deltaget i interview, ligesom der ikke vil blive videregivet informationer om, hvad præcist du svarer på vores spørgsmål. Rambøll sammenfatter dog svarene og overleverer dem anonymiseret til Arbejdstilsynet. Vi håber, du vil bruge 5-10 minutter, hvor vi stiller nogle spørgsmål om, hvordan din virksomhed oplever det at arbejde/udføre opgaver i Danmark.

2. Spørgsmål

Tolken forklarer respondenterne, at Rambøll nu gerne vil stille et par spørgsmål. Konsulentene stiller spørgsmål og tolken oversætter. Det er vigtigt at notere direkte citater ned.

[Måske er det nødvendigt indledende at afklare, om virksomheden er aktiv i Danmark lige nu, om respondenterne er ejer, ansat eller andet, inden for hvilken branche virksomheden arbejder (hvis ikke det fremgår af stamdata) m.m.?]

1. Er din virksomhed aktiv i Danmark lige nu?
2. Er du ejer eller ansat i virksomheden?
3. I hvilken branche arbejder virksomheden?
4. Hvad er det bedste og værste ved at udføre opgaver i Danmark?
5. Kan du beskrive for mig, hvilke udfordringer man støder på, når man som virksomhed fra (X land) kommer til Danmark for at udføre opgave [fx sprogligt, kulturelt, uddannelsesmæssigt, med hensyn til myndigheder m.m. – få detaljerne med!]
6. Hvordan håndterer du udfordringerne/udfordringen?
7. Hvor stort kendskab vil du sige, at du har til reglerne i Danmark for sikkerhed og arbejdsmiljø?
8. Hvordan oplever du og din virksomhed reglerne for sikkerhed og arbejdsmiljø i Danmark set i forhold til i XX (fx Polen)?
9. Hvordan og hvorfra har I fået kendskab til reglerne i Danmark (hvor søger de viden/hvor skal man rette det hen)?
10. Hvad er efter din mening fordele og ulemper ved de danske regler for sikkerhed og godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen? (kan/ønsker man at overholde (viden/evne >< motivation)?
11. Hvilke netværk er du og din virksomhed en del af i Danmark?
12. Hvad anvender I disse netværk til/hvad får I ud af at deltage i dem?
13. I er som udenlandsk virksomhed registreret i RUT (Register for udenlandske tjenesteydere), kan du fortælle lidt om:
 - a. hvad formålet, så vidt du ved, er med RUT-registreringen?
 - b. hvorfor I har valgt at registrere jer?

14. Hvordan oplever I samarbejdet med Arbejdstilsynet og andre myndigheder?
 15. Hvis Arbejdstilsynet skal formidle information til dig om sikkerhed og arbejdsmiljø i Danmark, hvordan kan de så gøre det bedst?

7.2 Datagrundlag for kvalitative interviews

Der er udført 49 interviews med det formål at supplere data fra spørgeskemaundersøgelsen med dybdegående interviews.

Interviewpersoner er udvalgt under hensyntagen til nationalitet, branche og antal medarbejdere i Danmark. Dette med henblik på at sikre variation og belyse, hvorvidt disse baggrundsvariable ser ud til at have betydning for respondenternes svar. Fra den samlede liste af RUT-anmeldte virksomheder er der således udvalgt virksomheder under hensyntagen til den ønskede variation, som har udgjort en kontaktiliste.

Efter aftale med Arbejdstilsynet er der særligt lagt fokus på udenlandske tjenesteydere fra østeuropæiske lande. Udenlandske tjenesteydere fra Polen og Litauen udgør derfor de to største informantgrupper, og derefter kommer virksomheder fra Bulgarien og Rumænien. Der var langt færre virksomheder anmeldt i RUT fra Bulgarien og Rumænien end fra Polen og Litauen, og det har begrænset antallet af respondenter fra disse lande.

Rambøll har forsøgt at udvælge virksomheder fra forskellige brancher på tværs af nationaliteter, men det er ikke desto mindre primært byggebranchen og i mindre grad landbrug, skovbrug og transportbranchen, som er repræsenteret. Det skyldes, at mange udenlandske tjenesteydere netop findes i byggebranchen, hvilket særligt er gældende for polske og litauiske virksomheder. Nedenstående tabel giver et overblik over de deltagende virksomheders baggrund.

Der er anvendt tolk i forbindelse med interviewene.

Virksomhed	Oprindelsesland	Antal medarbejdere i Danmark	Branche
Virksomhed 1	Polen	1	Anlæg- og byggeri
Virksomhed 2	Polen	1	Anlæg- og byggeri
Virksomhed 3	Polen	1	Anlæg- og byggeri
Virksomhed 4	Polen	1	Anlæg- og byggeri
Virksomhed 5	Polen	1	Anlæg- og byggeri
Virksomhed 6	Polen	1	Anlæg- og byggeri
Virksomhed 7	Polen	1	Anlæg- og byggeri
Virksomhed 8	Polen	2-4	Anlæg- og byggeri
Virksomhed 9	Polen	2-4	Anlæg- og byggeri
Virksomhed 10	Polen	2-4	Anlæg- og byggeri
Virksomhed 11	Polen	2-4	Anlæg- og byggeri
Virksomhed 12	Polen	1	Anlæg- og byggeri
Virksomhed 13	Polen	2-4	Anlæg- og byggeri
Virksomhed 14	Polen	1	Skovbrug og landbrug
Virksomhed 15	Polen	5-9	Anlæg- og byggeri
Virksomhed 16	Polen	5-9	Anlæg- og byggeri
Virksomhed 17	Polen	5-9	Anlæg- og byggeri
Virksomhed 18	Polen	5-9	Anlæg- og byggeri
Virksomhed 19	Polen	5-9	Skovbrug
Virksomhed 20	Litauen	1	Landbrug
Virksomhed 21	Litauen	1	Transport
Virksomhed 22	Litauen	1	Metalskærer

Virksomhed 23	Litauen	30	Anlæg- og byggeri
Virksomhed 24	Litauen	2	Transport
Virksomhed 25	Litauen	1	Anlæg- og byggeri
Virksomhed 26	Litauen	1	Transport
Virksomhed 27	Litauen	5-9	Anlæg- og byggeri
Virksomhed 28	Litauen	2-4	Juletræer
Virksomhed 29	Litauen	1	Anlæg- og byggeri
Virksomhed 30	Litauen	2-4	Anlæg- og byggeri
Virksomhed 31	Litauen	2-4	Anlæg- og byggeri
Virksomhed 32	Litauen	2-4	Anlæg- og byggeri
Virksomhed 33	Litauen	2-4	Anlæg- og byggeri
Virksomhed 34	Litauen	2-4	Anlæg- og byggeri
Virksomhed 35	Litauen	2-4	Anlæg- og byggeri
Virksomhed 36	Litauen	2-4	Anlæg- og byggeri
Virksomhed 37	Litauen	2-4	Anlæg- og byggeri
Virksomhed 38	Litauen	2-4	Transport
Virksomhed 39	Litauen	5-9	Juletræer
Virksomhed 40	Litauen	5-9	Landbrug
Virksomhed 41	Litauen	5-9	Mink
Virksomhed 42	Litauen	10-19	Anlæg- og byggeri
Virksomhed 43	Rumænien	2	Transport
Virksomhed 44	Rumænien	1	Transport
Virksomhed 45	Rumænien	15	Juletræer
Virksomhed 46	Rumænien	5-9	Transport
Virksomhed 47	Rumænien	20-49	Anlæg- og byggeri
Virksomhed 48	Bulgarien	1	Transport
Virksomhed 49	Bulgarien	20-49	Anlæg- og byggeri

7.3 Spørgeskemaet til survey-undersøgelsen

Tema		Spørgsmål
1.	LEVERANDØR- OG MARKEDSFORHOLD	<p>1. I hvilket årstal har virksomheden senest udført en tjenesteydelse i Danmark? <i>[besvares ved, at respondenterne angiver et årstal i et talfelt. Formatet skal være på formen "åååå" f.eks. 2011]</i></p> <p>2. I hvilket årstal udførte virksomheden sin første tjenesteydelse i Danmark? <i>[besvares ved, at respondenterne angiver et årstal i et talfelt. Formatet skal være på formen "åååå" f.eks. 2011]</i></p> <p>3. Hvad er årsagerne til, at virksomheden oplever Danmark som et attraktivt marked? <i>[obligatorisk fritekstfelt]</i></p> <p>4. Hvilke typer af kunder har virksomheden udført opgaver¹⁹ for i Danmark? <i>(dvs. hvem har betalt fakturaen for det udførte arbejde?) [flere svarmuligheder]</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Offentlige myndigheder (fx kommunale, statslige) <input type="checkbox"/> Entreprenører <input type="checkbox"/> Arkitektvirksomheder <input type="checkbox"/> Ingeniørvirksomheder <input type="checkbox"/> Installatørvirksomheder (vvs- og elinstallatører) <input type="checkbox"/> Private personer <input type="checkbox"/> Andre, uddyb venligst <i>[frivilligt fritekstfelt]</i> <input type="checkbox"/> Ved ikke <p>5. Hvilke typer af opgaver har virksomheden primært udført i Danmark? <i>[obligatorisk fritekstfelt]</i></p> <p>6. Hvordan har virksomheden fået adgang til disse opgaver? <i>[obligatorisk fritekstfelt]</i></p> <p>7. Hvilke udfordringer har virksomheden oplevet på det danske marked? <i>[flere svarmuligheder]</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sproglige udfordringer <input type="checkbox"/> Kulturelle forskelle <input type="checkbox"/> Danske regler og bestemmelser på området <input type="checkbox"/> Muligheder for logi <input type="checkbox"/> Andre, uddyb venligst <i>[frivilligt fritekstfelt]</i> <input type="checkbox"/> Ved ikke
2.	VIRKSOMHEDSFORHOLD, herunder kultur, arbejdsmiljø og medarbejdere	<p>8. Hvilket år er virksomheden etableret? <i>[besvares ved at respondenterne angiver et årstal i et talfelt. Formatet skal være på formen "åååå" f.eks. 2011]</i></p>

¹⁹ Rambøll anvender gennemgående hellere dagligdagsbetegnelser som 'opgave' og 'kunde' frem for 'tjenesteydelse' og 'hvervgiver'. Hensigten er at stille færrest muligt barrierer op for respondenterne og gøre spørgeskemaet så alment forståeligt som muligt. Når fx 'tjenesteydelse' anvendes frem for eksempelvis 'opgave' er for at sikre, at respondenterne entydigt svarer i forhold til tjenesteydelser og ikke evt. andre aktiviteter.

Tema	Spørgsmål
	<p>9. Hvilken branchekategori ligger virksomhedens aktiviteter primært inden for? [én svarmulighed]</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Landbrug, fiskeri og råstofudvinding <input type="checkbox"/> Industri <input type="checkbox"/> Energi- og vandforsyning <input type="checkbox"/> Bygge og anlæg <input type="checkbox"/> Handel, hotel og restauration <input type="checkbox"/> Transportvirksomhed, post og telekommunikation <input type="checkbox"/> Finansiering og forretningsservice <input type="checkbox"/> Offentlige og personlige tjenester <input type="checkbox"/> Andet, hvilken: _____ [obligatorisk] <input type="checkbox"/> Ved ikke <p>10. I hvilket land er virksomheden etableret og registreret? [én svarmulighed]</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Italien <input type="checkbox"/> Letland <input type="checkbox"/> Litauen <input type="checkbox"/> Nederlandene <input type="checkbox"/> Polen <input type="checkbox"/> Rumænien <input type="checkbox"/> Slovakiet <input type="checkbox"/> Storbritannien <input type="checkbox"/> Sverige <input type="checkbox"/> Tjekkiet <input type="checkbox"/> Tyskland <input type="checkbox"/> Andet, hvilket [obligatorisk felt] <input type="checkbox"/> Ved ikke <p>11. Hvordan er virksomhedens ejerforhold? [én svarmulighed]</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enkeltmandsvirksomhed, registreret i Danmark • Enkeltmandsvirksomhed, registreret i andet land end Danmark • Enkeltmandsvirksomhed, registreret både i Danmark og i andre lande • Aktieselskab, registreret i Danmark • Aktieselskab, registreret i andet land end Danmark • Aktieselskab, registreret både i Danmark og i andre lande • Anpartsselskab, registreret i Danmark • Anpartsselskab, registreret i andet land end Danmark • Anpartsselskab, registreret både i Danmark og i andre lande • Andet end ovenstående, uddyb venligst [obligatorisk hvis denne svarmulighed vælges] <p>12. Hvor mange fuldtidsansatte medarbejdere har virksomheden ansat i det land, hvor virksomheden er etableret og registreret? [én svarmulighed]</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 0-4 <input type="checkbox"/> 5-9 <input type="checkbox"/> 10-19 <input type="checkbox"/> 20-49 <input type="checkbox"/> 50-100 <input type="checkbox"/> Over 100 <input type="checkbox"/> Ved ikke <p>13. Hvor mange fuldtidsansatte medarbejdere har virksomheden ansat i Danmark? [én svarmulighed]</p>

Tema	Spørgsmål
	<p> <input type="checkbox"/> 0-4 <input type="checkbox"/> 5-9 <input type="checkbox"/> 10-19 <input type="checkbox"/> 20-49 <input type="checkbox"/> 50-100 <input type="checkbox"/> Over 100 <input type="checkbox"/> Ved ikke </p> <p>14. Hvilken uddannelsesmæssig baggrund har virksomhedens medarbejdere? [én svarmulighed]</p> <p>(1) <input type="checkbox"/> Primært grundskole (i Danmark folkeskole, efterskole m.v., 7-10. klasse)</p> <p>(2) <input type="checkbox"/> Primært gymnasial uddannelse (i Danmark studentereksamen, HF; Hhx, Htx)</p> <p>(3) <input type="checkbox"/> Primært erhvervsuddannelse (i Danmark fx faglært, håndværker)</p> <p>(4) <input type="checkbox"/> Primært videregående uddannelse (under 3 år)</p> <p>(5) <input type="checkbox"/> Primært mellemlang videregående uddannelse (3-4 år)</p> <p>(6) <input type="checkbox"/> Primært lang videregående uddannelse (over 4 år)</p> <p>(7) <input type="checkbox"/> Ved ikke</p> <p>15. Har virksomheden haft tilsyn af Arbejdstilsynet i Danmark? [én svarmulighed]</p> <p>(1) <input type="checkbox"/> Ja</p> <p>(2) <input type="checkbox"/> Nej</p> <p>(3) <input type="checkbox"/> Ved Ikke</p> <p>16. Hvis ja [på spm. 15], hvordan oplevede virksomheden mødet med Arbejdstilsynet? [én svarmulighed]</p> <p>(1) <input type="checkbox"/> Meget dårlig oplevelse</p> <p>(2) <input type="checkbox"/> Dårlig oplevelse</p> <p>(3) <input type="checkbox"/> Hverken god eller dårlig oplevelse</p> <p>(4) <input type="checkbox"/> God oplevelse</p> <p>(5) <input type="checkbox"/> Rigtig god oplevelse</p> <p>(6) <input type="checkbox"/> Ved ikke</p> <p>(7) <input type="checkbox"/> Uddyb venligst [<i>frivilligt om det besvares</i>]</p> <p>17. Hvordan oplever virksomheden kravene til sikkerhed og arbejdsmiljø i Danmark i forhold til i det land, hvor virksomheden er etableret? [én svarmulighed]</p> <p>(1) <input type="checkbox"/> Kravene i Danmark er meget strengere</p> <p>(2) <input type="checkbox"/> Kravene i Danmark er noget strengere</p> <p>(3) <input type="checkbox"/> Kravene er ikke forskellige</p> <p>(4) <input type="checkbox"/> Kravene i Danmark er noget mere lempelige</p> <p>(5) <input type="checkbox"/> Kravene i Danmark er meget mere lempelige</p> <p>(6) <input type="checkbox"/> Ved ikke</p>

Tema	Spørgsmål
3.	<p data-bbox="245 237 464 293">VIDEN OG MOTIVATION</p> <p data-bbox="496 237 1302 264">18. Hvordan er virksomhedens kendskab til dansk arbejdsmiljølovgivning?</p> <p data-bbox="539 275 735 297">[én svarmulighed]</p> <p data-bbox="496 300 831 439">(1) <input type="checkbox"/> Stort kendskab (2) <input type="checkbox"/> Noget kendskab (4) <input type="checkbox"/> Begrænset kendskab (5) <input type="checkbox"/> Intet kendskab (5) <input type="checkbox"/> Ved ikke</p> <p data-bbox="496 488 1302 544">19. Havde virksomheden kendskab til Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT-registeret) før første ordre i Danmark? [én svarmulighed]</p> <p data-bbox="496 546 703 629">(1) <input type="checkbox"/> Ja (2) <input type="checkbox"/> Nej (3) <input type="checkbox"/> Ved Ikke</p> <p data-bbox="496 667 1302 723">20. Hvordan blev virksomheden bekendt med kravet om RUT-anmeldelse [flere svarmuligheder]?</p> <p data-bbox="496 725 1302 920">(1) <input type="checkbox"/> Via information fra Arbejdstilsynet i Danmark (3) <input type="checkbox"/> Via information fra andre virksomheder i Danmark (4) <input type="checkbox"/> Via information fra myndigheder i hjemlandet (5) <input type="checkbox"/> Via information fra andre virksomheder i hjemlandet (6) <input type="checkbox"/> Andet end ovenstående, uddyb venligst [obligatorisk hvis denne svarmulighed vælges] (7) <input type="checkbox"/> Ved Ikke</p> <p data-bbox="496 965 1318 1059">21. Har virksomheden kendskab til, hvorfor udenlandske virksomheder skal registrere sig i RUT, når der udføres opgaver i Danmark? [én svarmulighed]</p> <p data-bbox="496 1061 687 1144">(1) <input type="checkbox"/> Ja (2) <input type="checkbox"/> Nej (3) <input type="checkbox"/> Ved Ikke</p> <p data-bbox="496 1193 1278 1249">22. Fra hvilke kilder får virksomheden viden om arbejdsmiljø i Danmark [flere svarmuligheder]?</p> <p data-bbox="496 1252 1334 1570">(1) <input type="checkbox"/> Arbejdstilsynets hjemmeside (2) <input type="checkbox"/> Anden information udgivet af Arbejdstilsynet (3) <input type="checkbox"/> Ved personlig kontakt med Arbejdstilsynet (enten et fysisk møde eller telefonisk) (4) <input type="checkbox"/> Andre danske medier (5) <input type="checkbox"/> Fra medier i det land hvor virksomheden er etableret (6) <input type="checkbox"/> Andet, uddyb venligst [obligatorisk hvis denne svarmulighed vælges] (7) <input type="checkbox"/> Virksomheden har ikke søgt om oplysninger om arbejdsmiljøet i Danmark (8) <input type="checkbox"/> Ved Ikke</p> <p data-bbox="496 1619 1302 1675">23. [Hvis alt andet end 7 på spm. 22] Hvor ofte søger virksomheden efter viden om arbejdsmiljø [én svarmulighed]?</p> <p data-bbox="496 1677 751 1928">(1) <input type="checkbox"/> Dagligt (2) <input type="checkbox"/> Ugentligt (3) <input type="checkbox"/> Hver 2. uge (4) <input type="checkbox"/> Hver måned (5) <input type="checkbox"/> Hver 3. måned (6) <input type="checkbox"/> Halvårligt (7) <input type="checkbox"/> Årligt (8) <input type="checkbox"/> Ved Ikke</p> <p data-bbox="496 1977 1318 2033">24. Hvilke arbejdsmiljø-emner søger virksomheden viden om [flere svarmuligheder]?</p>

Tema	Spørgsmål
	<p> <input type="checkbox"/> Arbejdspladsvurdering (APV) <input type="checkbox"/> Kemi/biologi <input type="checkbox"/> Ulykker <input type="checkbox"/> Psykisk arbejdsmiljø <input type="checkbox"/> Ergonomi <input type="checkbox"/> Unge/nyansatte <input type="checkbox"/> Indeklima <input type="checkbox"/> Støj <input type="checkbox"/> Andet, uddyb venligst [<i>obligatorisk hvis denne svarmulighed vælges</i>] <input type="checkbox"/> Generelt <input type="checkbox"/> Virksomheden søger ikke yderligere viden om arbejdsmiljø-emner <input type="checkbox"/> Ved ikke </p> <p>25. Hvilke fordele vil det efter virksomhedens mening give at sikre et godt arbejdsmiljø [flere svarmuligheder]?</p> <p> <input type="checkbox"/> Bedre effektivitet og produktivitet <input type="checkbox"/> Bedre kvalitet <input type="checkbox"/> Bedre rekrutteringsmuligheder <input type="checkbox"/> Reduktion af virksomhedens omkostninger (fx i forbindelse med personaleafgang, rekruttering og fravær) <input type="checkbox"/> Andre, uddyb venligst [<i>obligatorisk hvis denne svarmulighed vælges</i>] <input type="checkbox"/> Der er ingen fordele [udelukker øvrige muligheder] <input type="checkbox"/> Ved ikke </p> <p>26. Hvilke udfordringer oplever virksomheden i forhold til at leve op til arbejdsmiljølovgivningen i Danmark [flere svarmuligheder]?</p> <p> (1) <input type="checkbox"/> Kravene i Danmark strenge og dermed vanskelige at leve op til (2) <input type="checkbox"/> Der findes ikke tilstrækkelig information om de danske regler (3) <input type="checkbox"/> Det er ikke i tilstrækkelig grad muligt at få råd og vejledning fra danske myndigheder (4) <input type="checkbox"/> Andet, uddyb venligst [<i>obligatorisk hvis denne svarmulighed vælges</i>] (5) <input type="checkbox"/> Ved ikke (6) <input type="checkbox"/> Virksomheden oplever ikke udfordringer i forhold til at leve op til arbejdsmiljølovgivningen i Danmark </p>
4.	<p>FORMIDLING OG KONTAKT, herunder netværk</p> <p>27. Indgår virksomheden i enten formelle og uformelle netværk i Danmark [én svarmulighed]?</p> <p> (1) <input type="checkbox"/> Ja, vi indgår i et netværk med andre udenlandske virksomheder (2) <input type="checkbox"/> Ja, vi indgår i et netværk med andre danske virksomheder (3) <input type="checkbox"/> Ja, vi indgår i et netværk både danske virksomheder og andre udenlandske virksomheder (4) <input type="checkbox"/> Ja, men med andre end ovennævnte, uddyb venligst [<i>obligatorisk hvis denne svarmulighed vælges</i>] (5) <input type="checkbox"/> Nej, virksomheden indgår ikke hverken formelle og uformelle netværk i Danmark (6) <input type="checkbox"/> Ved ikke </p> <p>28. Er nogle af disse netværk særligt vigtige i forhold til at få viden om regler og krav på det danske arbejdsmarked? [én svarmulighed]</p> <p> (1) <input type="checkbox"/> Ja, beskriv venligst hvilke aktører, der indgår netværket (fx udenlandske virksomheder) [<i>obligatorisk hvis denne svarmulighed vælges</i>] (2) <input type="checkbox"/> Nej (4) <input type="checkbox"/> Ved ikke </p>

Tema		Spørgsmål
		<p>29. Hvilken type af formidling omkring arbejdsmiljølovgivningen i Danmark vil passe godt til virksomhedens behov? [flere svarmuligheder]</p> <p><input type="checkbox"/> Artikler, undersøgelser mm. på arbejdstilsynets hjemmeside</p> <p><input type="checkbox"/> Chatfunktioner på arbejdstilsynets hjemmeside</p> <p><input type="checkbox"/> Personlig rådgivning (enten fysisk møde eller over telefon)</p> <p><input type="checkbox"/> Mere information formidlet via medier i virksomhedens hjemland</p> <p><input type="checkbox"/> Andet, uddyb venligst [<i>frivilligt</i>]</p> <p><input type="checkbox"/> Ved ikke</p>
5.	INTERESSE I ET OPFØLGENDE INTARVIEW	<p>30. Har virksomheden interesse i at deltage i et opfølgende telefonisk interview af en varighed på ca. 30 min.? Formålet med interviewet vil være at nå en dybere forståelse for virksomhedens kendskab til RUT og de danske regler på arbejdsmiljøområdet. [én svarmulighed]?</p> <p>(1) <input type="checkbox"/> Nej</p> <p>(2) <input type="checkbox"/> Ja</p> <p>(3) <input type="checkbox"/> Hvis ja, angiv venligst virksomhedens kontaktoplysninger:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Virksomhedsnavn • Navn på kontaktperson • Telefonnummer på kontaktperson • E-mailadresse på kontaktperson

7.4 Status på hypoteser – overblik

Hypoteser	Status
Hypotese 1: Præcis forståelse af markeds- og leverandørforhold er en forudsætning for at kunne levere målrettet og differentieret vejledning og tilsyn til udenlandske tjenesteydere.	Bekræftet
Hypotese 2: Præcis forståelse af selskabsform, organisering eller virksomhedskonstruktion er en forudsætning for at kunne levere målrettet og differentieret vejledning og tilsyn til udenlandske tjenesteydere.	Bekræftet
Hypotese 3: Såfremt tilgangen til udenlandske tjenesteydere kan knyttes til økonomisk rationale, vil udenlandske tjenesteydere generelt have større modtagelighed over for Arbejdstilsynets kommunikation og tilsyn.	Bekræftet
Hypotese 4: Hos større udenlandske tjenesteydere er der generelt bedre styr på regler og metoder angående arbejdsmiljø end hos mindre, og de har derfor større tilbøjelighed til at forstå dansk arbejdsmiljølovgivning og kravet om RUT-anmeldelse.	Afkræftet
Hypotese 5: Arbejdstilsynet kan optimere sin indsats ved i endnu højere grad at målrette den mod de brancher, hvor der er fleste udenlandske tjenesteydere.	Bekræftet
Hypotese 6: Arbejdstilsynet kan optimere sin indsats ved at rette den mod både formelle og uformelle netværk ud fra nationalt tilhørsforhold, da udenlandske tjenesteydere samler sig i sådanne netværk.	Delvist bekræftet
Hypotese 7: Arbejdstilsynet kan optimere sin indsats over for udenlandske tjenesteydere ved både at anvende gulerod og pisk, da udenlandske tjenesteydere motiveres af begge dele.	Bekræftet
Hypotese 8: Øget information med henblik på kendskab til RUT og til dansk arbejdsmiljørådgivning vil føre til, at udenlandske tjenesteydere i højere grad agerer i overensstemmelse med dansk arbejdsmiljølovgivning og anmelder sig RUT.	Delvist bekræftet
Hypotese 9: Øget holdningspåvirkning med henblik på motivation angående RUT og dansk arbejdsmiljørådgivning vil føre til, at udenlandske tjenesteydere i højere grad agerer i overensstemmelse med dansk arbejdsmiljølovgivning og anmelder sig RUT.	Delvist bekræftet
Hypotese 10: Udenlandske tjenesteydere er forskellige, og deres motivation varierer, så Arbejdstilsynet vil skabe øget regelefterlevelse og RUT-anmeldelse ved at levere brugervenlig, målrettet og vel-timet formidling af viden til udenlandske tjenesteydere.	Bekræftet
Hypotese 11: Udenlandske tjenesteydere anvender en bred vifte af kanaler til viden, så Arbejdstilsynet vil skabe øget regelefterlevelse og RUT-anmeldelse ved at anvende differentierede og målrettede kanaler.	Delvist bekræftet