

Arbejds miljø - med respekt for forskelligheden

**Et samarbejde mellem
Branchearbejds miljørådet Jord til Bord og
Industriens Branchearbejds miljøråd**

En rapport fra projektets første fase
udarbejdet af antropolog Lotte Bøggild
August 2004

Indledning

Denne rapport klarlægger en række forhold, der skal indtænkes ved udarbejdelse af nye metoder og værktøjer til formidling af sikkerhed og sundhed i forhold til medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk, ansat i slagteribranchen, fjerkræbranchen og jordbruget. Rapporten er første fase i projektet: Arbejds miljø - med respekt for forskelligheden.

Formålet med første fase er dels at få et grundlag for, hvilke pædagogiske principper der skal lægges ind i de værktøjer og metoder, der skal udvikles i anden fase, dels at kortlægge hvilke barrierer der kan være i forhold til forskellige grupper inden for målgruppen og desuden at få et bud på virkemidler.

Rapport

Rapporten indeholder anbefalinger og læringsuddrag fra interviewene, suppleret med konsulentens anbefalinger og overvejelser. Med henblik på at imødekomme ønsket om en kort fremstilling er rapporten struktureret på følgende måde:

1. Hovedtemaer og anbefalinger: En oversigt
2. Et detaljeret afsnit inkl. citater fra deltagerne i dataindsamlingen
3. Bilag

Metode

Der er afholdt syv fokusgruppeinterview (rundbordssamtaler) med i alt 24 repræsentanter fra målgruppen fordelt på to virksomheder inden for henholdsvis svineslagterier, fjerkræslagterier og gartnerier, alle geografisk på Fyn og i Jylland. Desuden er der afholdt et fokusgruppeinterview med fire medarbejdere på et sjællandsk svineslagteri. Yderligere er der foretaget enkeltinterview med seks undervisere og instruktører, herunder konsulent Jamshid Golamian.

Hvert fokusgruppeinterview varede fra 1 – 3 timer. Der var forskel på, hvor meget information medarbejderne havde at byde ind med, ligesom der var forskel på deltagernes dansk kundskaber, men samtlige møder var præget af stor entusiasme og munterhed.

Hvordan opgaven er grebet an

Projektleder konsulent Annette Hoffmann, DI, har sammen med projektgruppemedlemmerne udvalgt seks virksomheder. Disse virksomheder er blevet kontaktet af projektlederen med henblik på at deltage i dataindsamlingen (bilag 1). Den enkelte virksomhed har dernæst udvalgt medarbejdere til interview, lagt lokaler til interview og har venligst stået for forplejningen. Mødet med slagteriarbejderne på Sjælland fandt sted i et forsamlingshus. Det var konsulenten, som arrangerede dette møde med deltagelse af tyrkiske indvandrere.

I brevet til den enkelte virksomhed blev det henstillet at indbyde et bredt udsnit af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk til rundbordssamtalerne. Hensigten var at få udsagn fra såvel nye som mere erfarne medarbejdere, unge og ældre, kvinder og mænd samt personer, som er gode og personer, som er mindre gode til dansk. Virksomhederne efterkom denne anmodning, hvor det var muligt. I alt har 28 personer deltaget i rundbordssamtalerne. De repræsenterer følgende etniske grupper

(nationaliteter): Afghanere, bosniere, etiopier, iranere, kineser, somalier, tamiler, tyrkere, vestafrikaner og vietnamesere.

Det fremgår ikke af rapporten, hvem den enkelte deltager er, og hvor vedkommende hører hjemme, hverken geografisk eller i forhold til personernes ansættelsessted. For at sikre anonymitet er disse informationer ikke oplyst.

Ligeledes angives ikke, hvem der har sagt hvad i teksten. Deltagerne er blevet sikret, at deres udtalelser, refleksioner og kommentarer fremstår uden navns nævnelse. Bl.a. i en forståelse af, at nogle deltagere ville tilrettelægge deres udsagn på en anden måde, hvis de ville blive citeret ved navn. Alle sætninger i kursiv er direkte citat fra mødedeltagerne.

Til de afholdte interview og rundbordssamtaler er der forberedt en vejledende interviewguide, jf. bilag 2 og 3. Denne guide er blevet til på baggrund af samtale med og fremsendte stikord fra projektgruppemedlemmerne og konsulentens overvejelser. Guiden er i store træk blevet overholdt under møderne.

Udformningen af det enkelte møde har været yderst forskellig, og styringen har varieret fra møde til møde. Projektleder Annette Hoffmann har deltaget i de fleste møder og taget grundige noter, som hun senere har renskrevet. Hendes tilstedeværelse har sikret, at konsulenten holdt sig til temaet og tillige været en medvirkende faktor til, at møderne foregik i en meget positiv ånd. Hun har desuden sørget for, at konsulenten i dag har en viden om ikke blot arbejdsmiljø, men også om livet / og døden som kylling og svin – og sørger for at vande sine roser to gange dagligt.

Konsulenten vil i denne sammenhæng gerne benytte lejligheden til varmt at takke samtlige personer, som på den ene eller anden måde har været involveret i dataindsamlingen og i forberedelsen heraf. Alle har medvirket til at gøre opgaven interessant og spændende. – Og forhåbentligt også vedkommende for projektets videre arbejde.

Lotte Bøggild
Ayvalik, juli 2004.

1. Hovedtemaer og anbefalinger

Opgaven

Det forventes, at målgruppen bevidstgøres omkring sikkerhed, sundhed, holdninger til eget ansvar og eget ansvar på en sådan måde, at anvisningerne bliver gjort til en del af medarbejderens selvforståelse.

Målgruppen og barrierer for indlæring

Målgruppen bestående af personer med anden etnisk baggrund end dansk er ikke en entydig størrelse. Ud over en stor aldersmæssig spredning og store forskelle i uddannelsesmæssig baggrund er der andre variabler, der kan påvirke indsatsen med at introducere arbejdsmiljø, herunder først og fremmest danskkundskaber og motivation.

Nogle medarbejdere har kun et sporadisk kendskab til dansk, nogle taler dansk til husbehov, mens andre igen ingen vanskeligheder har ved sproget. Hvad motivation angår, er det tilsyneladende mest kvinderne, som har øje for at passe på deres krop, mens især de unge mænd blæser egen sikkerhed og sundhed et langt stykke.

Koncentration om at få fast arbejde, angsten for at miste sit arbejde, ønsket om at gøre arbejdslederen tilpas, generthed, usikkerhed med hensyn til egne rettigheder og en mere eller mindre sikker forvisning om, at temaet sikkerhed og sundhed ikke spiller nogen overvejende rolle for virksomheden er endvidere blandt de forhold, der virker som væsentlige barrierer for bevidstgørelse af målgruppen generelt.

Hertil kommer forhold på den enkelte virksomhed eller arbejdsplads, der enten fremmer eller hæmmer interessen for at tilegne sig reglerne og gøre dem til en del af en arbejdsforståelse og selvforståelse.

Forskelle i forhold til arbejdsplads

Der er forskel på arbejdspladserne i de udvalgte brancher. Nogle arbejdspladser er arbejdskraft "tunge" som f.eks. svineslagterier og fjerkræslagterier, mens andre arbejdspladser, f.eks. de gartnerier der medvirker i projektet, har relativt få medarbejdere. Denne forskel er betydningsfuld i forhold til den opmærksomhed og omsorg, der tildeles hver enkelt medarbejder.

Et andet forhold, der spiller en afgørende rolle for implementering af regler for arbejdsmiljø, er det relative antal af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk på den enkelte virksomhed.

Der bør skelnes mellem etnisk minoritets "tunge" og etnisk minoritets "lette" arbejdspladser. Denne forskel er betydningsfuld for instruktion og implementering af regler for arbejdsmiljø.

En yderligere variabel er virksomhedens interesse i og forståelse for at fremelske et godt arbejdsklima for samtlige medarbejdere. Det psykiske arbejdsmiljø har en direkte sammenhæng med antal af ulykker og sygefravær.

Hvordan oplever målgruppen, at de har modtaget introduktion til sikkerhed og sundhed

Instruktion til arbejdsmiljø er ikke det tema, medarbejderne har mest fokus på. Deres opmærksomhed er knyttet til arbejdsinstruktion. For dem handler det først og fremmest om at få et (fast) arbejde og dernæst om at udføre dette arbejde på en sådan måde, at de kan beholde det. Hertil kommer ønsket om en høj / højere løn. Arbejdsforhold, herunder sikkerhed og sundhed har kun sekundær interesse.

På det grundlag er det forståeligt, at flere mødedeltagere umiddelbart mener, de ikke har modtaget instruktion i arbejdsmiljø, mens samtlige medarbejdere fremhæver instruktion i arbejdsteknik.

Ved nærmere eftertanke nævner især de personer, som har gået på kursus, at dette kursus også omfattede en instruktion til sikkerhedsregler. Nogle medarbejdere fremhæver besøg af BST, mens andre nævner sikkerhedsrepræsentant, arbejdsleder eller kolleger som kilde til deres viden om sikkerhed og sundhed.

Dette problem kan delvis imødekommes, hvis introduktion til arbejdsmiljø formaliseres på lige fod med kvalitet og hygiejne. Det er nødvendigt, at man fra virksomhedens side formidler den indstilling, at arbejdsmiljø er lige så væsentligt et tema som kvalitet i arbejdet. I dag vejes produktbeskyttelse højere end medarbejderbeskyttelse.

På den anden side er de mange medarbejderes egen nedprioritering af temaet en yderligere udfordring for instruktørerne.

Holdninger til fysisk og psykisk arbejdsmiljø

Selv om påpasselighed i det daglige kan være ringe, er de fleste - med mange unge som en vigtig undtagelse - bevidste om, hvad de udsætter deres krop for. Kroppen er et arbejdsredskab og må ikke ødelægges. Men netop det forhold, at kroppen er arbejdsredskabet, gør, at anvendelse af kroppen er selve forudsætningen for at kunne bestride arbejdet. Og hensynet til kroppen kan ikke altid tilgodeses med det høje tempo, der kræves for at holde akkorden.

At en høj løn er en rimelig kompensation for det fysisk opslidende arbejde er der imidlertid bred enighed om på svineslagterierne. Med tilsvarende ringe motivation for at tilgodeses henvisninger om udstrækninger m.v. sikkerhedsinstruktioner får mere opmærksomhed.

Samme dilemma ser vi ikke i samme grad på de virksomheder, hvor tempoet ikke er skruet så voldsomt op, selv om selve arbejdet består af ensidigt, gentaget arbejde. Der sker ikke så mange ulykker på gartnerier, der kan relateres til brud på sikkerhedsregler. Samtidig er omsorgen for den enkelte medarbejder større på de gartnerier, der deltog i dataindsamlingen. På det ene gartneri lægges der vægt på afspænding under selve arbejdet med fem minutters gymnastik hver dag. Her understreger medarbejderne, at de foretrækker arbejdet i et rent, støjfrit, ikke-ildelugtende miljø selv om det er til en væsentlig lavere løn. At arbejde med blomster er i sig selv tilfredsstillende.

På fjerkræslagterierne er lønnen relativt lav, og gener med kulde, støj og lugte store. Medarbejderne arbejder ikke med tunge dyrekroppe, og mange tunge løft er nogle steder erstattet af maskiner, men arbejdstempoet er relativt højt, og meget arbejde foregår endnu ikke maskinelt. Medarbejderne modtager her ikke et kursus, inden de starter i produktionen. Disse virksomheder er blandt de etnisk tunge arbejdspladser, og der er tilsyneladende stor forskel på, hvilke instruktion i arbejdsmiljø medarbejderne modtager.

For samtlige medarbejdere gælder det, at de psykiske rammer for arbejdsdagen spiller en meget stor rolle. Medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk afkoder kolleger, men først og fremmest arbejdslederen. Arbejdsindsatsen hænger i udpræget grad sammen med at bevise sig selv gennem arbejdsindsatsen over for de øvrige medarbejdere, men især over for arbejdslederen, som mange nærer respekt for – ikke mindst hvis arbejdslederen er opmærksom på medarbejdernes velbefindende.

Arbejdslederen er både nøgleperson og arbejdets omdrejningspunkt i medarbejdernes bevidsthed. Han tillægges et stort ansvar for, om såvel det fysiske som det psykiske arbejdsklima er godt eller dårligt. For autoritetstro mennesker, som har deres opmærksomhed rettet mod arbejdslederen i et forsøg på at afkode hans humør og hans ønsker, er det vigtigt, at arbejdslederen er opmærksom på sin rolle som model for stemningen på arbejdspladsen.

Et godt arbejdsklima opvejer de gener og ulemper, der er forbundet med arbejdet. Den gode atmosfære medvirker til at reducere antallet af arbejdsulykker og mindske sygefravær.

Barriere: En opsummering

Barrierer for implementering af arbejdsmiljø er bl.a.:

Vedr. målgruppen

- Målgruppens fokusering på produktion og produktsikkerhed
- Målgruppens følelse af, at temaet ikke er vedkommende
- Målgruppens manglende kendskab til dansk
- Målgruppens manglende motivation
- Målgruppens forståelse for, at manglende efterlevelse af regler for arbejdsmiljø ikke medfører sanktioner
- Målgruppens angst eller modstand mod at indrømme, når et budskab ikke bliver forstået ('ja, ja' problematikken)

Organisatoriske barrierer

- Manglende prioritering og formalisering af området
- Produktbeskyttelse vejes højere end producentbeskyttelse
- Dilemma mellem produktion og tid til at efterleve sikkerhedsregler
- Dårligt arbejdsklima
- Opgaven er en ledelsesopgave, men arbejdslederne er ikke gjort ansvarlige
- Stor forskel på instruktion
- Ofte mangelfuld instruktion, der ikke er målrettet målgruppen
- Dårligt tidspunkt for instruktion
- Mangelfuld opfølgning

- Intet formaliseret samarbejde mellem instruktør, arbejdsleder og sikkerhedsrepræsentant i forhold til informationsdeling og opfølgning
- Manglende eller utilstrækkelig information til sikkerhedsrepræsentanter om, hvad deres opgave går ud på i forhold til implementering af temaet
- Sporadisk inkludering af medarbejdere

Forhold der fremmer indlæring

Vedr. målgruppen

- Målgruppens interesse i at beholde arbejdet
- Målgruppens interesse i at leve op til arbejdslederens anvisninger
- Målgruppens interesse i at vise loyalitet
- Målgruppens fokusering på psykisk arbejdsklima
- Målgruppens anlæg for at kunne afkode anvisninger og stemninger

Vedr. virksomheden

- Positivt arbejdsklima
- Omsorg for medarbejderne
- Opmærksomme arbejdsledere
- Grundig introduktion til arbejdsmiljø
- Opfølgning i dagligdagen (denne form for opfølgning er også en form for test)
- Tid afsat til medarbejderne
- Opbakning til fremme af medarbejdernes gensidige hjælpsomhed
- belønning og konsekvens / påskønnelse

Fra regler til implementering. Pædagogiske overvejelser over virkemidler

Regler for arbejdsmiljø kan blive en del af virksomhedens regelsæt. Men det kræver en samlet indsats fra virksomhedsledelse, instruktører, arbejdsledere og tillidsvalgte, hvis den enkelte medarbejder skal blive overbevist om, at der er tale om egentlige regler og ikke blot henvisninger, som det er op til vedkommende at efterleve eller ikke efterleve efter eget ønske og behov.

Både en form for instruktion, der skal tage udgangspunkt i målgruppens ståsted, og tæt opfølgning af sikkerhedsregler og sundhedsregler, er påkrævet for at sikre grundlaget for, at den enkelte medarbejder omsætter reglerne til praksis, og selv ønsker at omsætte reglerne til en integreret del af sin arbejdsidentitet.

Det skal understreges, at arbejdsforståelse og arbejdsidentitet ikke nødvendigvis er lig med en selvstændig individuel tilgang til temaet. For de mange personer i målgruppen, som først og fremmest opfatter sig selv i tilknytning til andre (personer), gælder det om at sikre en sammenhæng mellem temaet og den enkelte medarbejder.

Instruktionen i arbejdsmiljø skal ud fra denne viden om målgruppen derfor tilrettelægges således, at det først og fremmest er tilknytningen mellem medarbejder og tema, der er i fokus, og ikke tilknytningen mellem medarbejder og instruktør. Instruktøren (og senere arbejdsleder samt sikkerhedsrepræsentant) er et redskab i opbyggelsen af denne syntese. Medarbejderen skal ikke nødvendigvis have sig selv med i denne oplæring. Respekt for temaet kan måske bedst defineres ved, at instruktør og medarbejder sammen koncentrerer sig om indlæringen af temaet.

Nogle kvinder er anderledes

For et mindretal af medarbejderne (fortrinsvis kvinder) gælder det, at de under alle omstændigheder sætter fokus på egen sikkerhed og sundhed og udelukkende skal lære teknikker for arbejdsmiljø og forsikres om legitimiteten af at tilgodese sin krop under arbejdet.

Selv om det indsamlede datamateriale ikke er tilstrækkeligt til at kunne give belæg for forskellen på majoriteten og disse kvinder, formoder jeg, at årsagen skal findes i det forhold, at kvinderne ikke kommer fra den patriarkalske kulturbaggrund, der er kendetegnet for majoriteten af målgruppen. Måske er kvinderne religiøse og ser det som et religiøst påbud at tage vare på deres krop, måske kommer de fra en middelklassebaggrund, hvor det individuelle ansvar bliver gjort til en del af livsstilen.

Pædagogiske materialer som støtte i den pædagogiske indsats

Rent pædagogisk bør instruktion af arbejdsmiljø forvaltes af erfarne (i betydningen: vidende) instruktører, som forstår at sætte temaet i fokus, mens de undgår andre emner end netop arbejdsmiljøet. Indlæringen skal balancere mellem medarbejder og instruktør i en ligeværdig samtale, der er underlagt temaet, således at temaet står over både instruktør og medarbejder.

Magtforholdet mellem instruktør og medarbejder skal bevidst underspilles, som man kun kan underspille i en erkendelse af uligheden. Men det er ikke autoritetstro i forhold til instruktøren, der skal etableres, det er autoritetstro i forhold til temaet. Tema og medarbejder skal sikres gensidig afhængighed.

De udarbejdede pædagogiske materialer (eksempelvis video / videooptagelser af den enkelte medarbejder m.v.) skal ses som et fælles fokuseringspunkt for medarbejder og instruktør, men materialerne er underordnet samspillet mellem instruktør og medarbejder. De skal primært understøtte instruktionen.

Et eksempel

Det er vanskeligt præcist at sætte ord på, hvad det er, jeg mener med det ovenstående, der let kan fremstå som et teoretisk, ikke operationelt indlæg om pædagogiske virkemidler. Min intention er at forsøge at finde frem til en ny og anderledes sammenhæng mellem målgruppe og pædagogiske virkemidler. Jeg prøver at komme et spadestik længere end de ofte hørte bemærkninger om "respekt", "forskellig arbejdskultur", "kommunikationsvanskeligheder" og andre begreber, der bringes i anvendelse, når forudsætninger for en pædagogisk tilgang til målgruppen kommer i tale med henblik på at skabe et alternativt fundament for indlæring. Lad mig forsøge at illustrere, hvad jeg mener, ved et eksempel:

Den nye medarbejder introduceres til sin arbejdsopgave. Han koncentrerer sig om at afkode håndteringen af arbejdsopgaven. Det er instruktører / arbejdsledere enige om, at målgruppen er rigtig dygtig til. Måske ser de det som et udslag af manglende sprogkundskaber, at den nye medarbejder koncentrerer sig om at kigge efter frem for at bruge ord. Måske tillægger de måden at lære på, at han er autoritetstro, måske at han ønsker at gøre instruktør / arbejdsleder tilfreds og derigennem beholde sit arbejde og tjene penge. Mere anerkendelse og flere penge, hvis det lykkes ham at bryde akkorden. Opfølgning på hans arbejdsindsats er påtale og straf (eventuel afskedigelse), hvis han ikke overholder målet for produktionen.

Hvis antagelsen om, hvad instruktører og andre bemærker er korrekt, er det følgende mønster for tillæring netop den måde, den nye medarbejder lærer på og gør til sin arbejdsidentitet: Afkodning – Ønske om at tilfredsstille (fra arbejdsleder)– Opmærksomhed på opfølgning – Påskønnelse/belønning (i form af løn og påskønnelse fra arbejdsleder).

I denne proces deler arbejdsgiver, arbejdsleder og arbejdstager samme interesse, nemlig interesse i produktionen og produktet.

Lad os så vende blikket mod instruktion i arbejdsmiljø. Det burde være muligt at overføre samme fokusering på indlæring af arbejdsmiljø som på indlæring af produktionsteknik, nemlig ved at sætte fokus på et mønster for ”produktion” af arbejdsmiljø.

I virkeligheden er området præget af:

- Usynlighed (på de fleste virksomheder) dvs. at den nye medarbejder ikke ved, hvad der skal afkodes
- Form for tilfredsstillelse. I dag er det kun ham selv, der kan blive tilfredsstillet ved at overholde anvisningerne. Og denne form for tilfredsstillelse interesserer ham måske ikke.
- Påskønnelse. De andre (instruktører og arbejdsledere) hverken belønner eller straffer ham, hvis han ikke efterlever instruktionen om at tage hensyn til sig selv. Undtagelsen er anvisningerne med hensyn til produktionen: hygiejneregler og i et vist omfang sikkerhedsregler. De regler kender han til.
- Opfølgning. Han er opmærksom på, at der ikke er nogen, der tydeligt er gjort ansvarlig for opfølgning. Ingen person med autoritet der interesserer sig for emnet
- Hvis han eventuelt alligevel forsøger at påtale forhold, der ikke er i orden (og derfor ikke lever op til hans forventning om, at en arbejdsleders funktion er at vide bedst/kunne bedst/gøre bedst) kan han risikere, at der ikke bliver fulgt op på hans anvisninger.
- Denne manglende opfølgning er en indirekte afvisning i stedet for den påskønnelse han forventer som belønning. En afvisning bliver resultatet af, at han har vist interesse for temaet og gjort det til en integreret del af sin arbejdsidentitet. Afvisningen er dobbeltydig. Han føler sig afvist af den person, han er bundet til gennem produktionen, og han føler afvist ved at påtage sig et ansvar. Han forsøger næppe igen.

Hvis den nye medarbejder skal blive interesseret i arbejdsmiljø, er det en forudsætning, at arbejdsmiljøtemaet tildeles samme status som produktionen og kommer til at indgå som et element i produktionen. Desuden skal indlæring af regler for arbejdsmiljø sætte fokus på indholdet af anvisningerne for at sikre en gensidig afhængighed af arbejdsmiljø og medarbejder.

Anbefalinger

For at sikre den gensidige afhængighed af tema og medarbejder med anden etnisk baggrund end dansk er der en række forhold, der skal tilgodeses. Flere af disse forhold formodes at kunne anvendes i forhold til hele medarbejderstaben, herunder ikke mindst synliggørelse af arbejdsmiljøreglerne og koordinering af opfølgningsopga-

ven med aktiv inddragelse af instruktører, arbejdsledere, tillidsvalgte og medarbejdere.

Det skal understreges, at opgaven kun vanskeligt kan løses, medmindre arbejdsmiljøet tildeles en anden status end den nuværende på den enkelte arbejdsplads. Hvor regler, implementering og opfølgning er en del af virksomhedsprofilen, er der givetvis enkelte ting, der kan forbedres og finjusteres, men grundlaget er her i orden og udsigterne for, at målet kan nås meget større.

Instruktion

Når målgruppen skal omsætte instruktion i arbejdsmiljø til regler, der efterleves på arbejdspladsen i dagligdagen og gøres til en bevidst bestanddel i medarbejderens arbejdsidentitet, anbefales det, at instruktionen varetages af personer med viden og erfaring i arbejdsmiljø eventuelt suppleret med en medarbejder, som selv har været ude for en arbejdsulykke.

Det kan ikke anbefales, at en arbejdsleder i dagligt kontakt med målgruppen står for instruktionen. I stedet skal der være tale om en instruktør, som kommer udefra. En person som ikke er en del af den daglige produktion. Argumentet mod at anvende arbejdslederen som instruktør er, at man på den måde kan komme 'udenom' emnet. En arbejdsleder kan sige "Det ved du jo godt" og lukke af for emnet.

I tilgift skal instruktøren tage udgangspunkt i de pædagogiske principper, der er skitseret ovenfor. Instruktøren skal holde sig meget nøje til temaet og må ikke forsøge at tage andre emner op, endsige bevæge sig ind på medarbejdernes privatliv. Den professionelle indsats skal omfatte tematisk nærvær, men privat distance til medarbejderne, således at det er temaet og kun temaet, der er i fokus under instruktionen. Dette er ikke ensbetydende med, at samtalerne under forløbet ikke skal være personlige og nærværende. Undervisningen skal være personlig, men ikke privat.

I dag forsøger nogle instruktører indledningsvis at tale om andet end temaet med henblik på at skabe en god atmosfære. Selv om dette er et udtryk for prisværdig omsorg, er det ikke i overensstemmelse med målgruppens ønsker. Instruktøren forfejler sin opgave, og målgruppen bliver i bedste fald forvirret, i værste fald bekræftet i sin formodning om, at instruktøren ikke har viden om det tema, han underviser i, og netop derfor forsøger at introducere en anden dagsorden. Den gode atmosfære skabes gennem høflighed og venlighed og ved at give målgruppen følelse af sikkerhed. På dette grundlag kan den positive samtale om temaet gennemføres. Instruktøren skal desuden være varsom med at sørge for, at kursisterne kan beholde deres selvværd under instruktionen.

Køn, alder og etnicitet

Målgruppen gav samstemmende udtryk for ønsket om, at instruktionen bliver varetaget af en erfaren person med viden på området. Der var også generel enighed med hensyn til, at det er ligegyldigt, om instruktionen bliver varetaget af en mand eller en kvinde. Undtagelsen var enkelte mænd, som giver udtryk for, at de føler sig mere trygge ved andre mænd. Mænd kan bedre identificere sig med mænds arbejdsopgaver, lyder argumentet.

Disse udsagn om irrelevans af køn er vigtigt at understrege og have for øje i tilrettelæggelse af undervisning og opfølgning. Kvindelige tillidsvalgte har ofte en anden indstilling til køn end den, der her gives udtryk for. De mener ikke, at deres instrukser vinder genklang hos mandlige medarbejdere.

Det er muligt, at kønnet spiller en rolle. Men det er også muligt, at det ikke er køn, men i nogle tilfælde form og sammenhæng, der kan være hæmmende for kommunikationen. Måske har medarbejderen ikke indset, hvilken funktion de pågældende tillidsvalgte indtager i forhold til overholdelse af regler for arbejdsmiljø. Også i denne sammenhæng skal det understreges, at det er nødvendigt at synliggøre værdien af arbejdsmiljø og de personer, der sikrer reglerne på arbejdspladsen.

Køn, men også alder er irrelevant, såfremt instruktøren har den nødvendige viden og indsigt, understreges det. En enkelt medarbejder medgiver dog, at mænd på hans fars alder næppe vil være særligt motiveret for at tage imod instruktion fra en yngre kvinde.

Vedrørende instruktørens etniske tilhørsforhold blev det under dataindsamlingen foreslået, at instruktøren i arbejdsmiljø med fordel kunne være en person med anden etnisk baggrund end dansk. Argumentet er, at en instruktør med minoritetsbaggrund lettere end en dansker vil kunne forstå målgruppens kulturelle forudsætninger. Det modsatte argument understreger ulempen ved understregning af etnicitet frem for medarbejderidentitet.

En instruktør med anden etnisk baggrund end dansk, som udelukkende varetager instruktion af personer med anden etnisk baggrund end dansk vil kunne signalere en eksklusion af målgruppen gennem en bevidst eller ubevidst forståelse af, at der allerede i instruktionssammenhæng foregår en understregning af anderledeshed. Hvis personer med anden etnisk baggrund end dansk forvalter instruktion af den samlede medarbejdergruppe, er det naturligvis en ganske anden situation, der bør hilses velkommen.

Kursistholdets sammensætning

I forhold til sammensætning af kursisthold forlyder det, at man skal sætte fokus på mennesket som medarbejder, snarere end at sætte fokus på alder og køn. Der er stor bevågenhed for at kunne hjælpe hinanden. Ikke mindst kvinder og ældre mænd anser det som en selvfølge at hjælpe kolleger. Dette forhold bør tilgodeses og udnyttes i undervisningssammenhæng. Dataindsamlingen gav ikke her udtryk for det forhold, at en hierarkisk struktur i egen gruppe kan påvirke dynamikken i gruppen, selv om dette har været på tale i andre undersøgelser.

Selv om der ikke skal tages hensyn til køn og alder i sammensætning af hold, bør man huske på, at målgruppen består af et bredt udsnit af mennesker; bedre talende, dårligt talende, kvinder der gemmer sig og mænd og kvinder med forskellig ideologisk bagage. Derudover bør instruktøren altid huske på de individuelle forskelle, der altid eksisterer i en gruppe.

Tidspunkt for instruktion

Såfremt instruktion i arbejdsmiljø bliver gjort til en fast bestanddel af introduktionen til virksomheden på samme niveau som introduktion til arbejdsopgaverne, vil der være et naturligt sammenfald i tidspunktet for det ene og det andet. Hvis arbejdsmiljøintroduktion bliver formaliseret på lige fod med f.eks. kvalitet og hygiejne, er det hovedsageligt et spørgsmål om at udnytte instruktøren ordentligt i de fem ugers grundkursus under AMU-systemet, forudsat at instruktører opfylder de krav til målgruppepædagogik, der er påtalt i det ovenstående afsnit.

Hvis introduktionen til arbejdsopgaver og arbejdsmiljø finder sted på arbejdstagerens første arbejdsdag, er det ikke muligt at forvente, at den nyansatte får noget ud af denne introduktion. I denne situation kræver det (ikke mindst på arbejdskrafttunge og etnisk minoritetstunge arbejdspladser) et meget stort opfølgingsapparat, hvis virksomheden ønsker at sikre, at regler for arbejdsmiljø overholdes. Informationsmængden er for voldsom på førstedagen, hvor den nyansatte ofte har vanskeligheder ved at koncentrere sig om mængden af nye indtryk og informationer. Hvis vedkommende er dårligt dansktalende, gør det naturligvis ikke situationen lettere.

Hvor medarbejderstaben er lille på virksomheder, der lægger vægt på implementering af regler for arbejdsmiljø, er situationen en anden. Her betyder den daglige opfølgning, at de anvisninger, man gerne skulle have lært fra starten, kommer lidt efter lidt

Undervisningssprog og sproget i de udarbejdede materialer

Det er fortrinsvis unge mænd med et stor dansk netværk, der argumenterer for at undervisningssproget skal være dansk. Andre medarbejdere argumenterer for, at introduktionen skal foregå på dansk, fordi man nu engang er i Danmark. Et yderligere forsvar for, at undervisningssproget på kurser vedrørende arbejdsmiljø skal være dansk hæfter sig ved, at arbejdssituationen under alle omstændigheder er dansk, og at medarbejderen skal kunne forstå sikkerhedsinstruktioner på dansk. Et modargument til dette synspunkt henviser til, at instruktion omkring f.eks. nødstop kan opslås på maskinerne på medarbejdernes hjemmesprog. En forudsætning for, at denne løsning er operationel, er naturligvis, at den pågældende medarbejder kan læse.

Flere personer holder fast i nødvendigheden af, at de får lejlighed til at sætte sig ind i regler for arbejdsmiljø på deres eget sprog. Hvis dette ikke kan lade sig gøre i undervisningssituationen, fordi instruktøren ikke behersker medarbejderens hjemmesprog, skal undervisningsmaterialet tilgodesee de sproglige vanskeligheder, hedder det fra disse medarbejdere.

Undervisningsmaterialet vil kunne tilgodesee de kommunikationsvanskeligheder, der nødvendigvis opstår i et samspil omkring et nyt tema, der skal indtænkes på et nyt sprog, ved at give muligheder for mangfoldighed i selve materialet. Såfremt der er økonomisk mulighed herfor kunne videoteksten indtales i versioner på fremmedsprog ud over versionen på dansk. Undertekster kunne også komme på tale. En anden løsning kunne være teksthæfter på dansk og eventuel andre sprog, der supplerer den danske tekst. Det skal understreges, at kurset ikke skal have karakter af at være et dansk kursus, men gerne introducere fagudtryk, ligesom der introduceres fagudtryk i alle andre sammenhænge.

Nogle medarbejdere lægger vægt på, at de ikke vil kunne profitere fra undervisningen i tilstrækkelig grad, hvis der ikke gives dem mulighed for at drøfte indholdet af anvisninger på eget sprog. Dels foreslår disse medarbejdere, at der gives tid til "summe grupper" på eget sprog, dels understreger de, at det er én sag at forstå instruktionen, noget ganske andet er at forklare sig og komme med detaljerede tema-relevante spørgsmål på et sprog man ikke behersker til fulde. De fremhæver, at et kvalificeret input til undervisningen nødvendigvis må finde sted på et sprog, som de kan udtrykke sig på. At det ikke er dem selv, men en kollega som er bedre til dansk, som fremfører deres meninger, er i deres øjne relativt underordnet.

Et sikkert tegn på at medarbejderen ikke har forstået, hvad der bliver sagt (rent sprogligt), eller hvad indholdet af det sagte går ud på, er en 'ja, ja' respons. Denne respons, der tyder på, at vedkommende enten ikke har hørt efter, eller ikke kan knække koden af det der bliver sagt, bunder enten i angst for ikke at sige/gøre det rigtige eller af ligegyldighed over for budskabet eller budbringeren. Et modtræk er for instruktøren om at bede medarbejderen gentage, hvad der er blevet sagt eller udføre, hvad der er blevet bedt om.

Test

Formålet med en eventuel test er at sikre, at instruktionen er blevet forstået, og at instrukserne bliver indarbejdet i de daglige arbejdsopgaver. Det kan være medvirkende til at skærpe opmærksomheden omkring temaet, hvis der er en prøve på, om medarbejderne har opnået viden.

Testen kan iværksættes i forbindelse med selve instruktionen af arbejdsmiljø eller være en del af en opfølgingsprocedure, hvor testen kan udarbejdes som en form for checkskema, der afleveres til arbejdslederen, eventuel i forbindelse med den månedlige sikkerhedsrundgang.

En test under selve instruktionsforløbet kan udarbejdes efter flere pædagogiske principper, tilpasset målgruppens niveau. Der kan være tale om skriftlig test eller mundtlig test efter princippet: vis mig hvad du gør, når.... Og: Vis mig hvad du gør, hvis....

Det skal understreges, at testen ikke indføres for at knække medarbejdernes selvtilid. Derfor skal der også gives mulighed for, at en del hvis ikke hele testmaterialet skal kunne drøftes i gruppen. Hvis man i virksomheden ønsker at indføre sanktioner i forbindelse med en utilfredsstillende implementering af arbejdsmiljøregler anbefales det, at dette alvorlige skridt henlægges til opfølgingsproceduren.

Opfølgning

Opfølgning omkring regler for arbejdsmiljø i dagligdagen er en udfordring, der ikke tilgodeses på mange virksomheder. Årsagerne er mange og indeholder aspekter, der omfatter såvel organisation og struktur på arbejdspladsen, manglende motivation fra ledelsesside og utilstrækkelig opmærksomhed fra tillidsmandsside samt ligegyldighed fra medarbejderside. Temaet tilsidesættes hele vejen rundt. Dette gælder tilsyneladende til og med besøg fra BST, som på nogle arbejdspladser siges at have karakter af arrangerede forestillinger.

BST kunne i forhold til opfølgning af arbejdsmiljøregler påtage sig en form for ”fødselshjælp” til sikkerhedsrepræsentanter eller andre ansvarliggjorte medarbejdere, lyder anbefalingen. De pågældende personer gøres herved tydelige i forhold til opfølgningsopgaven. Det vises tydeligt for alle, at sikkerhedsrepræsentanten har en særlig opgave i forbindelse med overholdelse af reglerne for arbejdsmiljø. Forudsætningen for, at sikkerhedsrepræsentanten påtager sig denne opgave er naturligvis, at vedkommende får kendskab til opgaven og tildes den fornødne tid til at kunne varetage opgaven på en forsvarlig måde.

At de ansvarlige for opfølgning burde udstyres med en form for ”emblem” eller et lignende tegn på synlighed, er en anbefaling fra flere sider. Dels ville tydeliggørelsen sikre den ansvarlige en form for legitimitet, dels ville medarbejderen blive gjort opmærksom på muligheden for at henvende sig netop til denne person med sine spørgsmål og få forklaring på ting, der undrer vedkommende.

Koordination af informationer og regler for arbejdsmiljø mellem instruktør og sikkerhedsrepræsentant medvirker derudover til at skabe troværdighed omkring struktur og samordning på arbejdspladsen.

Andre måder at følge op på instruktion og vedligeholde opmærksomheden omkring temaet kan ske i forbindelse med medarbejdermøder og den månedlige vurdering, hvor der skal der tales om arbejdssikkerhed. Endvidere kan der følges op på temaet i forbindelse med MUS samtaler.

Samarbejde med danskundervisere på arbejdspladsen

Nogle virksomheder har indgået et samarbejde med det lokale sprogcenter omkring sprogundervisning på arbejdspladsen. Undervisere fra sprogcentret gennemfører undervisning i dansk med de medarbejdere, som har mangelfulde danskkundskaber. Det kan i dag ikke tages for givet, at undervisningen i dansk også omfatter instruktion i virksomhedens arbejdsbetingelser, herunder instruktion i arbejdsmiljø.

Et samarbejde mellem instruktører i arbejdsmiljø og sproglærere på arbejdspladsen er ganske oplagt. Det i fase 2 udarbejdede materiale vil med stor fordel kunne anvendes også af sproglærere i undervisning af målgruppen. Et samarbejde mellem sproglærere og instruktører vil kunne sikre, at målgruppen erhverver sig et grundigt kendskab til de ord og begreber, der er relevante i instruktion af arbejdsmiljø. En eventuel kommunikationsbrist, der bygger på mangelfulde danskkundskaber, vil herigennem kunne elimineres eller i hvert fald minimeres betragteligt.

Træning af instruktører. En ny uddannelse

I forståelse af, at udfordringerne vedrørende instruktion af arbejdsmiljø til målgruppen er komplekse og ømtålelige, foreslås det, at der uddannes personer, der kan varetage instruktionen af lokale instruktører på en hensigtsmæssig måde. Disse personer kan rekrutteres blandt gruppen af fungerende instruktører tilknyttet arbejdspladsen eller udvælges i et samarbejde med projektgruppen og BST.

2. Detaljeret redegørelse

Målgruppen, sprog og holdning til fysisk arbejdsmiljø

Målgruppen er ikke en entydig størrelse. Den omfatter personer – fortrinsvis indvandrere - som har været på et dansk arbejdsmarked i mange år, og personer – fortrinsvis flygtninge eller personer, som er familiesammenført til flygtninge, indvandrere eller danskere - som netop er kommet ud på det danske arbejdsmarked. Der er stor aldersmæssig spredning og betydningsfuld forskel i uddannelsesmæssig baggrund. Især mange flygtninge har en uddannelse og arbejds erfaring fra deres hjemland. Der er med andre ord forskellige forudsætninger for at kunne få indflydelse på sit eget liv også i en arbejdsmæssig sammenhæng.

Sprog

Nogle medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk er gode til at forstå og udtrykke sig på dansk, mens andre har store vanskeligheder ved sproget. Nogle giver udtryk for, at de danske medarbejdere ikke ønsker at forstå, hvad de siger, mens andre bliver forstået på trods af et meget lille ordforråd.

Motivation for at lære sproget varierer fra person til person; fra relativ ligestilling til at betragte denne udfordring som yderst vigtig for den pågældende.

Især de unge mænd, som har en dansk kæreste er ivrige efter at beherske sproget, og det er da også disse personer, der er de ivrigste fortalere for, at det pædagogiske materiale til introduktion af arbejdsmiljø skal være på dansk. I modsætning til de unge mænd med en dansk omgangskreds findes der en del kvinder, ofte ikke særligt veluddannede, som vægrer sig ved at forbedre deres sprogkundskaber. Disse kvinder er naturligvis interesserede i, at instruktion og undervisning kan foregå på deres hjemmesprog.

Nogle personer er generte og har af denne grund vanskeligheder ved at føre sig frem på dansk, mens andre er knap så tilbageholdende. Også i denne sammenhæng er alder ofte et vigtigt pejlemærke.

Mulighed for at lære sprog på et kommunalt sprogcenter er ulige fordelt. Fra flygtningen, der er tvunget til i en periode at gå på sprogkursus til den familiesammenførte medarbejder, som ikke nødvendigvis får tilbudt et sprogkursus. Nogle kommuner tilbyder familiesammenførte personer et kursus i dansk, mens andre ikke gør det. Med hensyn til introduktion af arbejdsrelevante fagudtryk læres disse først og fremmest på arbejdspladsen.

Krop og sikkerhed

Unge mænd har tilsyneladende ikke samme interesse i at tage hensyn til deres krop som mange ældre mænd og næsten samtlige kvinder. Som en ældre medarbejder siger om de unge mænd: "Unge mennesker er ligeglade. De unge kender ikke virkeligheden, men tror, at alting er sjov. Man skal selv få en skade, før man lærer noget." Ligestillingen kommer også til udtryk i følgende bemærkning: "Vi er ikke danskere, vi er ligeglade med sikkerhed". Samme unge mand er dog ikke helt ligeglad, hvilken den efterfølgende kommentar bevidner: "Jeg har en forsikring, så hvis der sker noget, skal jeg have erstatning." Kroppen er imidlertid vigtig for mange af de unge

mænds selvopfattelse. Derfor er der en del af dem, der dyrker motion efter arbejdstid.

Selv om påpasselighed i det daglige kan være ringe, er stort set alle agtpågivende med hensyn, til hvad de udsætter deres kroppe for. Kroppen er et arbejdsredskab og må ikke ødelægges: "Hvis jeg ødelægger min ryg, er det slut med arbejdet", lyder det. Alligevel er det daglige arbejde så hårdt for kvinder på slagterier, at de falder om på sofaen, når dagen er omme. Disse kvinder er bevidste om arbejdets påvirkning af deres fysiske velbefindende. Som de siger: "Man må gøre noget for at passe på sig selv". De samme kvinder har imidlertid ikke overskud til at gøre noget ved sagen, undtagen når det drejer sig om at bære tunge ting, hvilket de vægrer sig ved. Motion efter arbejdstid bliver der heller ikke tale om. "Det er godt at svømme, men det har vi ikke energi til". "Det er bedre at slappe af på sofaen".

Men netop det forhold, at kroppen er arbejdsredskabet, gør, at anvendelse af kroppen er selve forudsætningen for at kunne bestride arbejdet. Og hensynet til kroppen kan ikke altid tilgodeses med det høje tempo, der kræves for at holde akkorden: "Du skal skære langsomt for at passe på". For langsomt kan man tilføje. Og der er almen enighed om, at lønnen er vigtigere end påpasselighed. Når der kan skæres ned på arbejdsbevægelser, der tager tid, gør man det. Selv om det forøger sikkerhedsrisikoen: "Det er svært at komme kniven i knivholderen. Det tager længere tid. Nu lægger jeg den bare væk".

Akkord og hjælpemidler

Hensynet til at opretholde akkorden kommer før sikkerhed og sundhed. Den såkaldte "knivfri" dag er af samme grund ikke populær på alle virksomheder. Nogle steder er den indført mod medarbejdernes ønske, og andre steder forbliver det knivfri dag i teorien. "Hos os er det knivfri dag på papiret". På disse arbejdspladser har ingen tilsyneladende interesse i at efterkomme denne forordning, hvis formål er at reducere nedslidning af kroppen. Rotationsordninger benyttes på slagterierne, men nogle arbejdsopgaver roteres ikke. Heller ikke på gartnerier er der tale om rotation. Her er det meste af arbejdet overtaget af maskiner.

Maskiner erstatter mennesker og selve arbejdsopgaverne bliver lettere, mener mange ældre medarbejdere. De nye hjælpemidler som skærehandsker og høreværn er i sig selv en forbedring af det fysiske arbejdsmiljø. "Arbejdet er næsten luksurarbejde. I forhold til tidligere har vi fået mange hjælpemidler", siger en ældre medarbejder med anden etnisk baggrund end dansk. Justerbare borde er eksempelvis et hjælpemiddel, der prises på samtlige virksomheder. "Det betyder meget, hvis bordet ikke er veljusteret".

Det er dog ikke alle, der er lige tilfredse med alle hjælpemidler. Høreværn er populære hos nogle, mens andre ikke bruger dem. Modviljen mod at bruge dette hjælpemiddel kan skyldes, at man bliver afskåret fra kommunikation med kollegerne. "Høreværn beskytter mod støj, men man kan ikke høre noget, hverken hvad kolleger siger, eller hvis der kommer en truck", siges det. En anden grund til ikke at bruge høreværn er udgiften forbundet dermed: "Jeg kender ikke reglerne om høreværn. Der skal betales for at få dem. Det er vist noget med at kede sig og derfor høre musik".

På nogle virksomheder er der oprettet motionsrum til fri afbenyttelse. Men de er ifølge de interviewede personer ikke særligt velbesøgt. Medarbejderne vil hjem (til sofaen), når de har fri fra arbejde. Noget andet var, hvis man kunne passe sin krop i arbejdstiden. En medarbejder har denne erfaring fra en tidligere arbejdsplads: ”På et andet slagteri kommer der en massør to gange om ugen og giver ben og skuldre en omgang. Han fortæller også, hvordan vi skal arbejde for at passe på vore kroppe. Man bliver som nyfødt”.

Kulturbestemt arbejdsindsats

Den ovenstående bemærkning om at være ligeglad med sikkerhed, fordi man ikke er dansker, indikerer, at udlændinge og danskere skulle have forskellig arbejdskultur. Dette er både rigtigt og forkert. Rigtigt i den forstand at mange udlændinge viser sig gennem arbejdet. Derfor forsøger de at stille arbejdslederen tilfreds og imponere deres danske kolleger ved at sætte arbejdstempoet op. ”En udlænding ødelægger akkorden”, konstaterer de selv. Da de har vanskeligheder ved at kommunikere på anden måde, viser deres velvilje gennem udførelse af selve arbejdet.

Antagelsen om kulturelle forskelle er også rigtigt i den forstand, at mange har en udtalt respekt for arbejdsgiveren og for arbejdslederen. En form for respekt mange danske kolleger måske ikke har i så udpræget grad. På den anden side er antagelsen om forskelle også forkert. Kultur er ikke en fast størrelse. Og indstilling og holdning ændrer sig ofte over tid. F.eks. unge mennesker, der er efterkommere af flygtninge og indvandrere afviger ikke synderligt fra unge danskere i deres holdning til arbejde.

Forskel på arbejdspladser

Der er forskel på målgruppen, og der er forskel på arbejdspladserne i de udvalgte brancher. Nogle arbejdspladser har mange medarbejdere. De er arbejdskraft ”tunge” som f.eks. svineslagterier og fjerkræslagterier, mens de besøgte gartnerier har relativt få medarbejdere. En anden variabel er, hvorvidt der er tale om etnisk minoritets ”tunge” eller etnisk minoritets ”lette” arbejdspladser. Om der er mange medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk på den enkelte virksomhed, eller om der er få. Denne forskel kan være betydningsfuld for instruktion og implementering af regler for arbejdsmiljø.

Omsorg for den enkelte medarbejder synes at påvirke såvel det fysiske som det psykiske arbejdsmiljø på en positiv måde. Omsorg synes først og fremmest at være knyttet til den enkelte virksomhedsleders forståelse af human kapital, men hænger også sammen med etnisk minoritetstunge og etnisk minoritetslette arbejdspladser.

På minoritetstunge virksomheder kan der være tale om en skelnen mellem ”os” og ”dem”, hvor medarbejderne opfatter, at der er tale om to forskellige grupper medarbejdere. Denne opfattelse har stor betydning for arbejdsmiljøet generelt. På nogle arbejdspladser betyder modsætningen mellem ”udlændinge” og danskere, at der er en mistillid omkring hvad ”vi”/”de” siger og gør i forhold til hinanden.

En tillidsrepræsentant påskønner dataindsamlingens anonymitet for, som hun siger: ”Ellers ville jeg jo få dem på nakken”. Vedkommende har heller ikke meget tilovers for arbejdslederens forvaltning af sikkerhedsreglerne: ”Det er ikke dem, der skal forklare 10-15 gange, og så gør de det omvendte. Det er ved at være et problem”.

Samme idé om forskelsbehandling med rod i etniske forskelle lyder fra modsat hold: ”Vi udlændinge får tildelt det mest snavsede og det mest vanskelige arbejde. Men vi kan ikke klage, for så er det ud.” ”En udlænding kan ikke sige, at han har ondt og vil aflastes”. ”Mester siger noget til os, men han kan ikke sige noget til de danskere, som har været her længe”.

Det psykiske arbejdsklima kommer på en hård prøve på arbejdspladser, hvor forholdet mellem medarbejderne er anstrengt. Som en medarbejder foreslog med et suk: ”Der burde være et kursus i misforståelser”.

For at kunne udrede betingelserne på den enkelte arbejdsplads kan det endvidere være hensigtsmæssigt at skelne mellem de virksomheder, hvor mennesket som ressource vægtes højt også i forbindelse med produktionen i modsætning til de virksomheder, hvor denne moderne tilgang til medarbejderne ikke endnu har vundet indpas. Forskellen kan ligge som en beslutning og strategi fra virksomhedens top, men kan også være et udslag af den enkelte arbejdsleders tilgang til medarbejderne på virksomheden. Der er således stor forskel fra medarbejdergruppe til medarbejdergruppe.

”Der er store forskelle på, hvor man står. I det ene team hjælper man hinanden, men ikke i det andet team”. Og så er der naturligvis forskelle fra person til person: ”Jeg sliber f.eks. knive for andre. Det er der ikke mange, der gør, men jeg har den holdning, at når man hjælper, får man selv hjælp”. Denne indstilling kan imidlertid også gøres til et spørgsmål om forskelle på danskere og udlændinge: ”I Danmark forventer man ikke at blive hjulpet”.

Arbejds miljø. Et område med andenprioritet

I forhold til at få et arbejde og holde fast på dette arbejde med de indtjeningsmuligheder og den følelse af selvtilstrækkelighed der følger med et fast arbejde, er det vigtigt at holde for øje, at forhold omkring arbejdsmiljø ikke prioriteres særligt højt. I hvert fald ikke, så længe fokus er på at sikre sig ansættelse. At have et arbejde, og ikke mindst et fast arbejde er så vigtigt for målgruppen, at hensynet hertil overskygger alt andet, eller sådan fremstår det i hvert fald, hvilket følgende udsagn understreger: ”Arbejdsløse bliver betragtet som dårlige mennesker”. Og ”Hvis du har et arbejde, har du en række muligheder. Du kan bl.a. låne penge i banken”.

Fokus på arbejde og uddannelse til funktioner tilknyttet arbejdsopgaverne betyder, at potentielle medarbejdere under oplæring eller jobtræning ikke vægter de informationer, de får vedrørende arbejdsmiljø særligt højt. I denne periode får optræning i produktionsmæssige kvalifikationer den fulde opmærksomhed. Og den går tilsyneladende ikke hånd i hånd med en opmærksomhed omkring arbejdssikkerhed. Budskabet er klart: ”Du skal ikke gå så meget op i det sikkerhedsmæssige. Du skal arbejde”, hedder det. Denne holdning er fælles for medarbejdere og arbejdsledere på mange virksomheder og derfor klart: ”medvirkende til, at de ikke passer på sig selv”, som en instruktør påpeger.

Hvis tildeling af arbejde kunne hænge sammen med tilegnelse af regler for arbejdssikkerhed ville motivationen givetvis være en anden. Motivation for at komme i arbejde hænger i dag sammen med motivation for at lære produktsikkerhed at kende, ikke at tilegne sig kendskab til arbejdssikkerhed.

”Du skal følge reglerne for at have et arbejde” er et udsagn med flere betydninger. Der ligger dels en anerkendelse af, at der er regler, der skal følges for at komme ind på en arbejdsplads, dels opmærksomheden på, at der er regler, der skal følges. Regler for arbejdsmiljø kunne blive en del af dette regelsæt, men det kræver en samlet indsats fra virksomhedsledelse, instruktører, arbejdsledere og tillidsvalgte, hvis den enkelte medarbejder skal blive overbevist om, at der er tale om egentlige regler og ikke blot henvisninger. Både instruktion og opfølgning af sikkerhedsregler og sundhedsregler er påkrævet for at sikre grundlaget for, at den enkelte medarbejder omsætter reglerne til praksis og ønsker at omsætte reglerne til praksis.

Psykisk arbejdsmiljø

Der hersker en del forvirring over spørgsmålet om, hvad deltagerne i rundbordssamtalerne forstår ved begrebet ”arbejdsmiljø”. En medarbejder, der helt klart ønskede at besvare alle spørgsmål og ikke afsløre ukendskab til noget som helst, kiggede et kort øjeblik ganske forvirret på konsulenterne og begyndte derpå en forklaring om, at man skal passe på miljøet i forståelse naturen. Denne person er ikke ene om at være usikker på, hvilken mening ordet har. Andre efterlyste noget mere konkret, da spørgsmålet blev stillet. Arbejdsmiljø som begreb giver ingen mening for de fleste.

Der er til gengæld ingen tvivl om, at det psykiske arbejdsmiljø spiller en meget stor rolle for deltagerne i rundbordssamtalerne. Samtlige deltagere kunne bidrage med deres holdning til, hvordan det psykiske klima på arbejdspladsen påvirker deres arbejdsliv generelt og deres dagligdag specifikt. Der var kommentarer til såvel arbejdsstart som den daglige rutine ud fra devisen ”Mennesker er lige som elektronik, de er fintfølede”. En ordentlig introduktion til arbejdet og arbejdspladsen prioriteret højt og kommenteres bl.a. med følgende bemærkninger: ”Starten på arbejdet er meget vigtig”. ”Lige når man starter på et nyt arbejde, har man nerver på”.

Selv det højt værdsatte økonomiske udbytte kan tilsidesættes til fordel for en arbejdsplads, hvor der ikke finder mobning sted. ”Mobning ødelægger hele ens dag. Lønnen betyder ikke så meget i forhold til et godt arbejdsklima”.

Arbejdslederens ansvar

Der påhviler arbejdslederen et særligt ansvar i forhold til at opretholde en god tone blandt medarbejderne, mener man. Dette kræver en anden form for temperament og psykologisk sans end tidligere: ”Tidligere var formanden en stor mand; nu skal han have psykologisk sans”, lød det samstemmende fra flere medarbejdere. Det skal understreges, at for de autoritetstro mennesker, som har deres opmærksomhed rettet mod arbejdslederen i et forsøg på at afkode hans humør og hans ønsker, er det meget vigtigt, at arbejdslederen er opmærksom på sin rolle som model for stemningen på arbejdspladsen.

Hvad mester gør eller ikke gør får betydning for dagens forløb. Medarbejderen med anden etnisk baggrund end dansk bemærker, om mester er opmærksom: ”Det ville være fint, hvis mester spurgte, hvordan det går”, lyder det. Gensidig opmærksomhed er tegn på respekt. Og begrebet respekt har her en dobbelt betydning. Begrebet indeholder en holdning til personen, men også til det personen repræsenterer. ”Respekt er både respekt for reglerne og respekt fra mester”.

Medarbejdernes anbefaling til arbejdslederen er at: "lægge et høfligt niveau". Det ses som et klart gode, når man som medarbejder: "kan komme til mester med alt muligt", men som mange understreger, har den moderne lederstil også vundet indpas på nogle af de berørte virksomheder. "I dag bliver man ikke mester, hvis man ikke er flink".

Meget vil være vundet, når respekt for arbejdslederen omsættes til respekt for arbejdsmiljø direkte eller indirekte via arbejdslederens respekt for arbejdsmiljø. Helt galt er det, når en medarbejder påtager sig et ansvar og påtaler ting, der ikke er i orden, uden at der sker noget, så forsvinder respekten og interessen for at engagere sig ligeså. "Tingene skal være i orden. Formanden skal sikre, at ting ordnes, når vi påtaler det. Det sker ikke".

Reduktion af ulykker

Den gode stemning er ikke blot en gevinst for samtlige medarbejdere, hvor det påpeges, at: "Arbejdsglæde er lig med medarbejderomsorg". Den gode stemning kan ligefrem kapitaliseres: "Det er dyrt for alle ved ulykker", understreges det i drøftelserne om arbejdssikkerhed. Endvidere påpeger nogle medarbejdere sammenhængen mellem arbejdsklima og koncentration omkring arbejdet: "problemer på arbejdspladsen fører til koncentrationsbesvær" – og måske til at slække på sikkerhedsreglerne.

Det bliver understreget, hvordan arbejdsulykker ligefrem kan reduceres. Deltagerne påviser sammenhængen mellem et godt arbejdsklima, hvor "mester ikke skælder ud" og et lavt antal arbejdsulykker: "Der sker flere ulykker på en arbejdsplads, hvor medarbejderne bliver skældt ud", lyder argumentet.

Det er ikke udelukkende arbejdsskader, der reduceres ved et godt arbejdsklima, hvor medarbejderne ikke driller/mobber hinanden. Også antallet af dage med sygefravær kan reduceres, når medarbejderne er tilfredse med at gå på arbejde. En utilfreds medarbejder har lettere ved at melde sig syg. "En person, som bliver drillet, kan f.eks reagere ved at ringe til arbejdspladsen og sige, at han har ondt i ryggen", påpeger en ansat. I modsætning hertil kunne en tilfreds ung mand sige om sin arbejdsplads: "Jeg har det sjovt hver dag".

Selve udførelsen af arbejdsprocessen kan medføre psykiske problemer for den enkelte, hævdes det. Der tænkes på de personer, som dagen lang afliver svin, men også de nye maskiner får en kommentar: "På den nye afdeling skal der skæres 500 svin i timen i stedet for 300. Og medarbejderen kommer til at stå inde i selve maskinen. Det må gå ud over din psyke, så der burde være en form for psykologisk støtte i forbindelse med dette arbejde".

Tid er et problem

Et andet eksempel på en sammenhæng mellem det fysiske og psykiske velvære er arbejdstempoet. Som tidligere nævnt kan hensynet til indtjening tilsidesætte hensynet til sikkerhed. Der er imidlertid også et andet aspekt ved det høje tempo, der får betydning for det psykiske arbejdsmiljø. Mange medarbejdere argumenterer for, at der ikke er tid til at tage hensyn, at tiden er så knap, at hensyn til sig selv og andre tilsidesættes. Også en sikkerhedsrepræsentant er opmærksom på vanskeligheden ved at kombinere arbejdsopgaver med hvervet som sikkerhedsrepræsentant, uden at

det går ud over kolleger. ”Det er svært at tage tiden til arbejdet som sikkerhedsrepræsentant, da det går ud over kollegaer”, påpeger hun.

”Problemet er tid. Hvornår skal vi gøre det?”, lyder det fra nogle ansatte, mens andre er opmærksomme på, at tid er en relativ størrelse: ”Det tager ikke længere tid at gøre tingene rigtigt”, siger de i forbindelse med samtalen om produktionen, men også i forbindelse med samtalen om overholdelse af sikkerheds- og sundhedsregler. Eksempelvis bliver der givet udtryk for, at tiden ikke kan anvendes til at rette op på kroppen. ”Pauserne er for korte til at gøre gymnastik”, indvendes det på én virksomhed, mens man på en anden virksomhed som nævnt har indført gymnastik hver dag. Til alle medarbejderes tilsyneladende tilfredshed.

Tidsproblemet er fælles for de fleste. Det gælder ikke blot medarbejderne, men også arbejdsledere og tillidsvalgte. Med dette problem i mente kan man føle en vis skepsis med hensyn til udbyttet af opfølgning på instruktion af arbejdsmiljø. Det kommer ikke til at fungere godt nok, medmindre der tildeles den nødvendige tid til opfølgning. ”Der skal gives tid til kommunikation mellem medarbejdere, den tillidsvalgte og arbejdslederen”, forlyder det.

Instruktion til arbejdsmiljø

”De har sagt det, men ikke nok”. Som allerede nævnt er bevidstheden om at være blevet instrueret i regler for sikkerhed og sundhed ikke nødvendigvis særlig høj. Nogle personer giver udtryk for at være informeret, men som citatet ovenfor antyder, har det ikke været godt nok eller ikke tilstrækkeligt eller ikke ofte nok.

Andre medarbejdere understreger, at det ikke er dem, som er glemsomme eller uopmærksomme. Deres holdning er, at de ikke har hørt om temaet. Denne indstilling gælder ikke mindst på de virksomheder, hvor nye medarbejdere introduceres til arbejdet og til arbejdsmiljøet på én og samme dag. Medarbejdere, som er blevet orienteret om temaet, samtidig med at de er blevet oplært i arbejdsfunktioner, udtaler samstemmende, at de ikke har kunnet kapere så mange informationer på én gang. ”Der bliver proppet alt for meget ind i hovedet på os den første dag”, oplever de.

På førstedagen får den nye medarbejder en række nye input. Nye arbejdsområder, men også nye personer og deres funktioner skal læres at kende. Den nye medarbejder ser på første arbejdsdag en tillidsrepræsentant, en arbejdsleder, en sikkerhedsrepræsentant og et antal mennesker, som vedkommende skal arbejde sammen. Og det er ikke introduktion i arbejdsmiljø der gør størst indtryk. Orientering om arbejdstøj, sko og smykker og regler for hygiejne blander sig med orientering vedrørende produktion og pauser, og hertil kommer sikkerhedsrepræsentantens orientering om hensynet til ulykker og sikkerhed, både maskinens og medarbejderens.

Samtlige orienteringer og henvisninger er vigtige for medarbejderen at huske på i forhold til at kunne indgå i produktionen på en fornuftig måde. Men såvel dem der modtager, som dem der bliver modtaget, sætter fokus på orientering vedrørende produktion og produkt. ”Sikkerhed og sundhed fylder meget lidt ved introduktionen”, er der bred enighed om.

Tidspunktet for introduktion af arbejdsmiljø er ikke velvalgt, når al vejledning og samtlige anvisninger skal foregå på én og samme dag. På de virksomheder, hvor

medarbejderen deltager i et kursus inden ansættelsen, er situationen naturligvis en anden. Her er der tid til at instruere de kommende ansatte. Spørgsmålet på disse virksomheder er, hvorvidt instruktion af arbejdsmiljø varetages godt nok. Om temaet bliver tildelt den opmærksomhed, der er nødvendig. "Instruktøren skal udnyttes ordentligt under femugersperioden", forlyder det, underforstået at dette i øjeblikket ikke nødvendigvis er tilfældet.

Det er et yderligere dilemma, at nogle medarbejdere ikke nødvendigvis er motiverede for at høre efter den instruktion, de modtager. En del personer kan som nævnt ikke se deres fordel ved at være opmærksomme, hvilket følgende bemærkning vidner om: "Hvis jeg fik mere ud af det, ville jeg blive mere interesseret i arbejdsmiljø".

Sammenfattende må man konstatere, at introduktion til arbejdsmiljø ikke er integreret i flere virksomheders praksis og heller ikke i målgruppens bevidsthed.

Hvem har medarbejderen hørt om arbejdsmiljø fra

Som det er blevet beskrevet, er der en del medarbejdere, som ikke mener, at de har hørt om arbejdsmiljø fra den arbejdsplads, de arbejder på. Nogle hævder at kende til reglerne fra andre arbejdspladser, andre har hørt om dem i private sammenhænge, hvor temaet er blevet drøftet venner imellem.

Ved nærmere eftertanke nævner især de personer, som har gået på introduktionskursus, at dette kursus også omfattede en instruktion til sikkerhedsregler. Nogle medarbejdere fremhæver besøg af BST, mens andre nævner sikkerhedsrepræsentant, arbejdsleder eller arbejdskolleger som kilde til deres viden om sikkerhed og sundhed." Min arbejdsleder viste mig, hvad jeg skulle". "Sikkerhedsrepræsentanten gør det fint, han forklarer, og der er tid til det". "Mine arbejdskammerater fortalte mig om nødstop". "Jeg spørger arbejdslederen og de personer, der er små som jeg selv".

Mens nogle medarbejdere afventer besked fra andre, er der nogle medarbejdere, som selv tager initiativ til at spørge: "jeg spurgte selv dem, jeg arbejder med". "Det er mit eget ansvar". "Hvis du ikke spørger, er du dum", lyder nogle kommentarer til dette emne.

Opfølgning

Betydningen af opfølgning på, hvorvidt medarbejderne opfylder hensigterne med reglerne for arbejdsmiljø er stor. Som det er fremgået af det ovenstående underprioriteres introduktion af temaet på mange arbejdspladser. Endvidere er temaet ikke nødvendigvis integreret i den enkelte medarbejders arbejdsbevidsthed. Derfor er opfølgning så vigtig. Ikke mindst fordi noget tyder på, at det er først, når medarbejderne er gået i gang med deres arbejde, at de begynder at blive interesseret i temaet. Først da hører de efter. "Man skal lære det fra starten, men da hører man ikke efter. Lidt efter lidt kommer det", lyder en meget åbenhjertig bemærkning.

På de virksomheder, hvor der lægges vægt på den daglige opfølgning i praksis, er det ikke nødvendigt at formalisere opfølgningen. Men på andre arbejdspladser må det anses at være en klar fordel at formalisere opfølgningen på sikkerheds- og sundhedsindsatsen. Også en instruktør og en sikkerhedsrepræsentant påpeger dette: "Det er

en god ide at formalisere sikkerhedsarbejdet og give en beskrivelse af, hvad vi skal", anbefaler de.

Det påligger ofte sikkerhedsrepræsentanten at følge op på implementering af reglerne. Derfor er der et stort dilemma forbundet med den manglende eller utilstrækkelig information til sikkerhedsrepræsentanter om, hvad deres opgave går ud på i forhold til implementering af temaet. Nedprioritering af selve opfølgingsarbejdet virker heller ikke som nogen tilskyndelse til at påtage sig opgaven. Denne nedprioritering af opgaven går ud over den status, sikkerhedsrepræsentanten har eller måske snarere ikke har på virksomheden. "Mange ved ikke nok om, hvorfor man har en sikkerhedsrepræsentant", konstaterer en deltager i dataindsamlingen.

At der på nogle arbejdspladser ydermere ikke er afsat den fornødne tid til, at sikkerhedsrepræsentanten kan opfylde sine forpligtelser i forhold til opgaven, gør hverken opgaven lettere eller mere tillokkende. Det kan derfor ikke undre, når det på nogle arbejdspladser konstateres, at der er vanskeligheder ved at få medarbejderne til at påtage sig hvervet som tillidsrepræsentant. "Hvervet som sikkerhedsrepræsentant er ikke særligt tillokkende".

Måske kunne en mere tydelig inddragelse af nøglepersoner blandt medarbejderne bidrage til løsningen af problemet omkring opfølgning. Udvalgte medarbejdere kunne inddrages mere direkte i opfølgingsarbejdet. Dette ville kræve, at man gav disse nøglepersoner nogle nye kompetencer, hvilket indbefatter, at man på virksomheden ønsker at investere penge i projektet. En instruktør påpeger denne mulighed: Det ville være: "Ideelt at udvide folks kompetencer, men det koster. Der er langt flere kompetencer hos folk, end vi regner med".

Selv om mange medarbejdere på nuværende tidspunkt tilsyneladende ikke ønsker at involvere sig aktivt i opfølgning af regler for arbejdsmiljø, betyder det ikke nødvendigvis, at de selv samme medarbejdere ikke følger med i virksomhedens praksis for implementering af opfølgning. En afkodning er ikke nødvendigvis lig med at blande sig.

En medarbejderkommentar viser f.eks., at den pågældende person ikke har meget tilovers for den nuværende praksis omkring opfølgning på den virksomhed, hvor han selv arbejder, selv om han synes, det er formålsløst at involvere sig. Han skal i hvert fald ikke udsætte sig selv for mulighed for at blive fyret og fortæller ikke om, hvad han ser, hverken til arbejdsleder eller til sikkerhedsrepræsentant, som begge har beføjelser til at fyre en medarbejder, hvilket han understreger som en forklaring på, hvorfor han ikke siger eller gør noget. Denne medarbejder påpeger, at opfølgning og kontrol kan være et spil for galleriet." Når der kommer kontrol, er der givet besked i forvejen, så der kan være ordentligt. BST kommer forbi og snakker med mester eller personer udvalgt af mester".

Instruktion

Ideen med at lave et introduktionsmateriale i form af en video eller noget andet visuelt mødes med bred accept. Forståelsen for at bruge videofilm som undervisningsmateriale er stor. Det anbefales af medarbejderne at anvende film, "der viser, hvad der sker, når noget går galt".

Instruktøren kan enten vælge at vise videoen i sin fulde længde eller vælge at: ”stoppe filmen undervejs og snakke om det og besvare spørgsmål. Eventuelt lave en test. Der skal eventuelt udloddes en gevinst til de personer, der laver testen rigtigt”. Afkodning - Samtale – Opfølgning – Belønning. Denne medarbejders udsagn beskriver de samme elementer, der går igen fra den ovenfor beskrevne måde, som personer fra målgruppen indlærer temaer omkring produktionen på.

Der henvises til forskellige fordele ved at anvende videofilm som undervisningsmateriale. Temaet gøres vedkommende for den enkelte, ikke mindst hvis vedkommende får mulighed for at se sig selv på en videooptagelse. En videooptagelse kan få den enkelte medarbejder til selv at kunne konstatere egne fejl. ”Det ville være en god idé at lave videooptagelse af hver enkelt, så vedkommende selv kan se, hvad han gør forkert”, foreslås det.

En anden fordel ved anvendelse af videofilm er, at: ”Video gør instruktionen person-uafhængig”. Erfaring med instruktører, som har været private, skinner igennem denne kommentar. Et godt materiale gør behovet for en god instruktør mindre tungtvejende, siges det. ”Ved anvendelse af video, bliver formidleren ikke så afgørende”, anfører en anden person.

Hvordan kunne en ideel introduktion til arbejdsmiljø se ud?

Dette spørgsmål afstedkom en række kommentarer, der giver anvisning på form og viden om temaet, der er så central for medarbejdernes accept af introduktion af arbejdsmiljø. Nogle kommentarer lyder således:

- ”Det er måden, man forklarer på, der er vigtig. Den skal være respektfuld”
- ”Starten er vigtig. Sige pænt goddag, være høflig og flink, ikke dikterende”
- ”Formidleren skal vide noget, være god til at fortælle og sige, hvad det handler om”
- ”Det skal være interessant”
- ”Det er ligegyldigt, hvem formidleren er, bare han ved noget. Mange snakker uden at vide noget”
- ”Hvis formidleren ikke er vidende nok, lader man bare som om, man har forstået, men gider ikke høre efter”
- ”Man skal kunne turde at sige sin mening uden at blive kritiseret”
- ”Ældre kan sagtens lytte til yngre kvinder, blot de ved noget”

Et konkret forslag til en ideel introduktion til arbejdsmiljø kommer fra en instruktør og lyder således: ”En person skal komme fra Slagteriskolen og fortælle om det teoretiske. Dernæst skal BST stå for instruktionen i en dag. Desuden skal der være opfølgning”. Andre personer foreslår regelmæssige møder, hvor temaet tages op for at sikre opfølgning i hverdagen.

På spørgsmålet om, hvordan man sikrer at huske, det man har lært, og husker det man skal, anbefales det at gentage forklaring af temaet ved regelmæssige møder. ”Det skal forklares igen og igen”, siger en medarbejder. En anden medarbejder anvender en drastisk teknik i forhold til at minde sig selv om eventuelle konsekvenser af ikke at overholde sikkerhedsreglerne. ”Jeg husker det ved at tænke på, at jeg kan komme til at sidde i kørestol”.

Det blev ofte anført, at økonomiske forhold må formode at sætte rammerne for mulighederne for at kunne implementere anbefalingerne i praksis. Også hensynet til økonomien bliver påtalt som en barriere for, at der kan ske ændringer i virksomhedernes måde at forvalte opgaven med at introducere medarbejderne til arbejdsmiljø på en måde, så der ikke kan herske tvivl om, at det er et fælles ansvar at efterleve disse regler for et godt arbejdsmiljø. Projektet skulle gerne blive et levendegjort bevis på, at det kan lade sig gøre.

Projekt Arbejdsmiljø - med respekt for forskelligheden

Tak for Deres velvilje til at deltage i ovennævnte projekt.

Projekt "Arbejdsmiljø - med respekt for forskelligheden" er et samarbejde mellem svine- og kreaturbranchen, fjerkræbranchen og gartneribranchen. Hovedmålet er at udvikle metoder og værktøjer, som sikkerhedsgrupper eller andre ressourcepersoner kan anvende i arbejdet med at skærpe bevidstheden om arbejdsmiljø hos medarbejdere med anden etnisk baggrund.

Inden denne udvikling af værktøjer ønskes et grundlag for at vurdere, hvilke pædagogiske principper der skal tænkes ind i disse værktøjer, og den metode, der kan anbefales. Dette grundlag ønskes bl.a. opnået gennem et fokusgruppeinterview med repræsentanter af medarbejdere med anden etnisk baggrund samt et interview af én eller to repræsentanter, som til daglig varetager arbejdsmiljø introduktionen. Disse interview foretages på to virksomheder inden for hver branche.

Fokusgruppeinterviewet vil dreje sig om at afdække målgruppens holdninger og meninger til arbejdsmiljø og deres bud på, hvordan arbejdsmiljø skal formidles for at få en værdi. Gruppen bør bestå af ca. 6 medarbejdere så bredt sammensat som muligt ud fra alder, køn, anciennitet, holdninger og oprindelsesland. De enkeltes udsagn vil blive anonymiseret både i forhold til den enkelte og i forhold til den pågældende branche. Interviewet har en varighed på 2½ - max 3 timer.

Interviewet med instruktør-repræsentant vil dreje sig om, hvilke barrierer og muligheder der ses i processen med at formidle arbejdsmiljø til målgruppen.

Det ville være ønskeligt, om der kunne være kaffe/te/brød/vand tilgængeligt under interviewene. Udgifterne hertil dækkes naturligvis af projektet.

Som aftalt pr. telefon d.d. afholdes interviewene på

xxxxxx

Der er aftalt følgende tidsplan:

- 13.30 Rundgang på virksomheden
- 15.00 - 16.00 Interview af instruktør / tillidskvinde eller arbejdsleder
- 16.00 - 19.00 Fokusgruppeinterview

Projektet er desuden gerne vært ved en afsluttende fællesspisning i kantinen, såfremt det falder naturligt i forhold til en ellers planlagt spisepause.

Antropolog Lotte Bøggild er hovedansvarlig for at gennemføre interviewene. Undertegnede er sekretær under interviewene og desuden projektleder på projektet.

Denne del af projektet er som beskrevet en indledende fase til selve udviklingen af værktøjerne. Produktet af denne fase bliver en rapport, projektet kan bruge som grundlag for det videre arbejde. Denne rapport vil have karakter af et arbejdspapir, men tilsendes til orientering til de virksomheder, der har deltaget i den indledende fase. Derudover er der ikke planlagt nogen tilbagemelding på baggrund af interviewene. Det endelige produkt, som brancherne kan drage nytte af, bliver de omtalte på nuværende tidspunkt ukendte værktøjer. De forventes at være udviklet ca. medio 2005.

På forhånd mange tak for den positive deltagelse.

Med venlig hilsen
Annette Hoffmann

Arbejdsmiljøkonsulent
Dansk Industri

Arbejds miljø – med respekt for forskelligheden

Spørgeguide til medarbejdere:

Introduktion

- Velkomst og tak til de fremmødte. Præsentation af Annette og Lotte
- Introduktion, herunder præsentation af projektet og understregning af, at deltagerne ikke bliver citeret ved navn for deres udsagn
- Præsentationsrunde, herunder længde af ansættelse

Arbejds miljø. Viden om, holdning til etc.

- Har du fået instruktion i arbejds miljø
- Hvad forstås ved arbejds miljø
- Hvad ved du om arbejds miljø
- Hvad skal du vide
- Hvad synes du, at medarbejderne bør vide
- Hvor har du din viden fra
- Har du nogen erfaring fra andre mennesker og fra andre sammenhænge
- Hvilken betydning har arbejds miljøreglerne for dig

Ledelse og andres holdning

- Hvad siger ledelsen (Viser den interesse for temaet)
- Mellemledere
- Tillidsvalgte (Sikkerhedsrepræsentant og tillidsrepræsentant)
- Kolleger

Bevidsthedsniveau

- I hvilken sammenhæng snakker I om sikkerhedsregler, fx forebyggelse af ulykker / brug af værnemidler / maskinsikkerhed / nødstop / arbejdsprocedurer
- Sundhed, fx forebyggelse af arbejdsbetingede lidelser / arbejdsstillinger / arbejdsteknik / jobbrokering / tempo / beskyttelse af hud / hudpleje / beklædning, der tager hensyn til temperaturer og aktivitetsniveau
- Hvordan hjælper du selv med til at ovenstående føres ud i livet (fx udspændingsøvelser) / brug af tekniske hjælpemidler / indstillingsmuligheder / optimal arbejdsteknik / samarbejde med kolleger

Implementering og ansvarlighed

- Hvordan husker du instruktion og regler i dagligdagen
- Har du selv haft en god idé til sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen
- Synes du, dine kolleger efterlever reglerne
- Gør du. Hvorfor / hvorfor ikke
- Giv et eksempel på gode erfaringer
- Dårlige erfaringer
- Hvad med det psykiske arbejds miljø. Fx forholdet kolleger imellem

- Gode eksempler
- Dårlige eksempler
- Hvad kan få dig til at blive (mere) interesseret i et godt arbejdsmiljø
- Hvad er dine drømme og visioner om et godt arbejdsmiljø

Instruktion og undervisning

- Er den undervisning, du har modtaget relevant
- Hvordan mener du nye kolleger skal introduceres til arbejdsmiljø
- Hvor (i hvilken ramme) skal undervisningen foregå. Fx under arbejdet / i et undervisningsrum
- Hvilke undervisere
- Hvad med sidemandsindlæring
- Hvilke funktioner kan en sidemand tildeles (undervisning / oplæring / vedligeholdelse af viden)
- Barrierer i forhold til danske kolleger
- Kolleger fra egen etniske / religiøse gruppe
- Skal underviseren være dansker / fra en etnisk minoritetsgruppe
- Kvinder som undervisere
- Skal mænd og kvinder undervises i samme / forskellige rum
- Hvad mener du er bedst: ældre eller unge undervisere. Hvorfor
- Hvor store hold
- Hvordan skal forholdet være mellem teori og praksis
- Vedr. kommunikation. Hvad er i din mening den bedste / værste form for kommunikation i en indlæringsammenhæng
- Vedr. respekt. Hvordan viser en underviser respekt
- Hvordan skal man fortolke "ja, ja syndromet" og hvordan kan man "overkomme" dette
- Er der nogle kulturelle forhold I vil pege på, som kan være et problem i indlæringsammenhæng
- Vedr. testning af færdigheder: Ja / nej / hvordan

Overvejelser vedr. materialer

- Form
- Skriftligt materiale
- CD ROM
- Video
- Sprog

Tak fordi I ville være med

Arbejds miljø – med respekt for forskelligheden.

Spørgeguide til instruktør:

Introduktion

- Tak og Introduktion til projektet
- Anonymitet

Metoder og værktøjer

- Hvordan og med hvilke metoder introduceres arbejdsmiljø i dag på virksomheden
- Hvilke materialer og redskaber (værktøjer) anvendes
- Er de brugbare i forhold til målgruppen
- På hvilken måde
- Hvilke værktøjer savner du

Opbakning

- Hvordan forholder ledelsen sig til denne instruktion (Opbakning / implicit eller eksplicit modarbejdelse)
- Mellemledere / arbejdsledere
- Tillidsvalgte
- Medarbejdere fra målgruppen
- Hvad kan ledelse / mellemledere / arbejdsledere / tillidsvalgte gøre bedre

Egne forudsætninger

- Hvad er dine forudsætninger for at formidle instruktion omkring arbejdsmiljø
- Hvad lægger du vægt på under præsentation af temaet
- Hvordan tilrettelægger du din adfærd
- Hvor stor / lille gennemslagskraft har du i forhold til målgruppen

Målgruppens forudsætninger

- Hvordan vil du vurdere de etniske medarbejders syn på arbejdsmiljø specifikt
- Hvilken forskel er der blandt danske / etniske medarbejdere med hensyn til efterlevelse af sikkerheds- og sundhedsregler (hvis man kan tale om forskelle)
- Gode eksempler på efterlevelse af instruktion
- Dårlige eksempler på efterlevelse af instruktion
- Hvilke kulturelle barrierer ser du i forhold til målgruppens efterlevelse af instruktion
- Hvad gør du, hvis (når) medarbejderen siger ”ja, ja” uden at efterleve ”ja’et”
- Hvad mener de danske medarbejdere om de etniske kolleger generelt
- Dine visioner om / og ønsker til den mest effektive instruktion af målgruppen, hvis du ikke skal tænke og ønske inden for bestående økonomiske rammer.

Projektgruppen bestod af:

Fra Slagteribranchens Arbejdsmiljøudvalg:

Konsulent Tommy Jensen, Nærings - og nydelsesmiddelarbejder Forbundet

Sikkerhedsrepræsentant Jane Søe, DANISH CROWN, Viborg

Arbejdsleder Kenneth Muhlig, DANISH CROWN, Esbjerg

Fysioterapeut Per Bach, Fødevarer BST

Fra Fjerkræbranchens Arbejdsmiljøudvalg

Konsulent Monique Hartman, Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark

Konsulent Palle Larsen, Specialarbejderforbundet i Danmark

Miljøkoordinator Tina Harhorn, Rose Poultry A/S

Miljøkoordinator Karsten Lindhart, Danpo A/S

Fra Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg

Arbejdstagerkonsulent Kristine Jensen, BAR Jord til Bord

Projektleder

Konsulent Annette Hoffmann, Dansk Industri

Denne rapport er en del af projekt "Arbejdsmiljø - med respekt for forskelligheden" og afrapporterer projektets første fase. Første fases formål er at kortlægge overordnede generelle og operationelle pædagogiske principper for formidling af sikkerhed og sundhed i forhold til medarbejdere med anden etnisk baggrund.

Rapporten er primært tænkt som arbejdsrapport til projektets anden fase, som er udvikling og afprøvning af brancherettede værktøjer og metoder til anvendelse specifikt i slagteribranchen, fjerkræbranchen og inden for jordbruget.

Projektet er igangsat af Slagteribranchens Arbejdsmiljøudvalg, Fjerkræbranchens Arbejdsmiljøudvalg og Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg og er finansieret af Branchearbejdsmiljørådenes 20 % midler.

Rapporten er trykt i 100 eksemplarer, men kan downloades på www.Barjordtilbord.dk og www.I-BAR.dk

Informationer om projektet kan fås ved henvendelse til projektleder Annette Hoffmann, Slagteribranchens Arbejdsmiljøudvalg på telefon 33 77 33 77.

ISBN 87-91073-21-9