

# „SÅ KØRER DET BARE“

PILOTPROJEKT OM VIRKSOMHEDERNES ARBEJDSMILJØARBEJDE  
RETTET MOD BØRN OG UNGE.

Mette Lykke Nielsen

## Indhold

|  |    |
|--|----|
| Forord.....  | 6  |
| Kap. 1: Indledning .....                                     | 8  |
| Problemstillinger i rapporten .....                          | 8  |
| Læsevejledning.....  | 9  |
| Hvorfor er introduktion og oplæring vigtigt? .....           | 9  |
| Et andet billede .....                                       | 10 |
| Lovgivning .....   | 10 |
| Om oplæring, instruktion, tilsyn og APV .....                | 11 |
| Organisatoriske praksisser .....                             | 12 |
| Kap. 2: Undersøgelsens datagrundlag.....                     | 13 |
| Metode.....  | 13 |
| Kontakt til virksomhederne .....                             | 13 |
| Hvilke virksomheder?.....                                    | 14 |
| Hvilke virksomhedsrepræsentanter?.....                       | 14 |
| Vi interviewede i alt: .....                                 | 15 |
| Elektriker- og smedevirksomheder.....                        | 15 |
| Detailområdet .....  | 15 |
| Omsorgsområdet.....  | 15 |
| Hotel- og restaurationsområdet .....                         | 16 |
| Interviewproduktion .....                                    | 16 |
| Observationsforløb .....                                     | 17 |
| Analyseprocessen .....                                       | 17 |
| Repræsentativ rapport? .....                                 | 18 |
| Kap. 3.: Konklusion .....                                    | 19 |
| Overordnede mønstre .....                                    | 20 |
| Introduktion og oplæring.....                                | 20 |
| APV og andre former for opfølgning og tilsyn .....           | 21 |
| Ungdom, unges arbejdsopgaver og unges risikoforvaltning..... | 22 |
| Idealtyper på kryds og tværs.....                            | 23 |
| Kap. 4: Analyseafsnit.....                                   | 25 |

|  |    |
|--|----|
| Indledning til analyseafsnit .....   | 25 |
| Intro til to virksomheder.....   | 26 |
| Virksomhed A.....  | 26 |
| Virksomhed B.....  | 26 |
| Øjebliksbillede: Case A.....   | 27 |
| Om introduktion af unge medarbejdere til arbejdet: Case A .....                  | 27 |
| Om sikkerhedsudstyr og introduktion til sikkerhed i arbejdet .....               | 28 |
| Kontakt til erhvervsskole og forældre .....                                      | 31 |
| Opfølgende samtaler og tilsyn i relation til arbejdet: Case A .....              | 31 |
| De unges arbejdsopgaver: Case A.....   | 32 |
| Fortællinger om arbejdsskader, arbejdsulykker og risikosituationer: Case A ..... | 33 |
| Hvorfor kommer unge medarbejdere til skade? Case A .....                         | 35 |
| APV og arbejdsmiljøregler: Case A.....   | 37 |
| Øjebliksbillede: Case B.....   | 39 |
| Om introduktion af unge medarbejdere til arbejdet: Case B.....                   | 40 |
| Øjebliksbillede: Case B.....   | 42 |
| Om sikkerhedsudstyr og introduktion til sikkerhed i arbejdet .....               | 42 |
| Øjebliksbillede: Case B.....   | 43 |
| Kontakt til forældre og uddannelsesinstitutioner.....                            | 44 |
| Opfølgende samtaler/ instruktion og tilsyn i relation til arbejdet: Case B.....  | 44 |
| De unges arbejdsopgaver: Case B.....   | 45 |
| Fortællinger om arbejdsskader og arbejdsulykker: Case B.....                     | 46 |
| Hvorfor kommer unge medarbejdere til skade? Case B .....                         | 48 |
| APV og arbejdsmiljøregler: Case B .....  | 49 |
| Opsamling: Analysedel 1, Metalvirksomheder.....                                  | 50 |
| Analysedel 2: Detailhandlen .....  | 52 |
| Intro til de to virksomheder .....   | 52 |
| Virksomhed C.....  | 52 |
| Virksomhed D.....  | 53 |
| Øjebliksbillede: Case C .....  | 54 |
| Om introduktion af unge medarbejdere til arbejdet: Case C.....                   | 55 |
| Introduktion til sikkerhed i arbejdet: Case C .....                              | 57 |

|  |    |
|--|----|
| Øjebliksbillede: Case C .....  | 58 |
| Opfølgende samtaler/ instruktion og tilsyn i relation til arbejdet.....          | 59 |
| De unges arbejdsopgaver: Case C .....  | 59 |
| Hvorfor kommer unge medarbejdere til skade? Case C .....                         | 60 |
| APV og arbejdsmiljøregler: Case C .....  | 60 |
| Øjebliksbillede: Case D.....   | 61 |
| Om introduktion af unge medarbejdere til arbejdet: Case D .....                  | 61 |
| Introduktion til sikkerhed i arbejdet: Case D .....                              | 62 |
| Øjebliksbillede: Case D.....   | 63 |
| Opfølgende samtaler/ instruktion og tilsyn i relation til arbejdet: Case D.....  | 64 |
| Opfølgende initiativer i relation til arbejdsmiljø og sikkerhed: Case D .....    | 64 |
| Fortællinger om arbejdsskader og arbejdsulykker: Case D .....                    | 65 |
| De unges arbejdsopgaver: Case D.....   | 65 |
| Øjebliksbillede: Case D.....   | 65 |
| APV og arbejdsmiljøregler: Case D.....   | 66 |
| Opsamling analysedel 2: Detailhandlen.....                                       | 67 |
| Analysedel 3: Omsorgssektoren .....  | 69 |
| Intro til de to virksomheder .....   | 69 |
| Virksomhed E .....   | 69 |
| Virksomhed F .....   | 70 |
| Øjebliksbillede: Case E .....  | 70 |
| Om introduktion af unge medarbejdere til arbejdet: Case E.....                   | 71 |
| Kontakt til forældre og uddannelsesinstitutioner .....                           | 72 |
| Opfølgende samtaler/ instruktion og tilsyn i relation til arbejdet: Case E ..... | 73 |
| De unges arbejdsopgaver: Case E .....  | 74 |
| Øjebliksbillede: Case E .....  | 75 |
| Fortællinger om arbejdsskader og arbejdsulykker: Case E.....                     | 76 |
| Hvorfor kommer unge medarbejdere til skade? Case E.....                          | 78 |
| APV og arbejdsmiljøregler: Case E .....  | 79 |
| Øjebliksbillede: Case F .....  | 80 |
| Om introduktion af unge medarbejdere til arbejdet: Case F .....                  | 80 |
| Introduktion til arbejdsmiljø og sikkerhed .....                                 | 82 |

|  |     |
|--|-----|
| Kontakt til forældre og uddannelsesinstitutioner.....                            | 82  |
| Opfølgende samtaler/ instruktion og tilsyn i relation til arbejdet: Case F ..... | 82  |
| De unges arbejdsopgaver: Case F .....  | 83  |
| Fortællinger om arbejdsskader og arbejdsulykker: Case F .....                    | 83  |
| Hvorfor kommer unge medarbejdere til skade? Case F .....                         | 84  |
| APV og arbejdsmiljøregler: Case F .....  | 84  |
| Opsamling: Analysedel 3. Omsorgssektoren .....                                   | 86  |
| Analysedel 4: Elektrikervirksomheder .....                                       | 88  |
| Intro til to virksomheder.....   | 88  |
| Virksomhed G.....  | 88  |
| Virksomhed H.....  | 89  |
| Øjebliksbillede: Virksomhed G.....   | 89  |
| Om introduktion af unge medarbejdere til arbejdet: Case G .....                  | 90  |
| Kontakt til forældre og uddannelsesinstitutioner.....                            | 93  |
| Opfølgende samtaler/ instruktion og tilsyn i relation til arbejdet: Case G.....  | 94  |
| Øjebliksbillede: Case G.....   | 94  |
| De unges arbejdsopgaver: Case G.....   | 96  |
| Fortællinger om arbejdsskader og arbejdsulykker: Case G .....                    | 97  |
| APV og arbejdsmiljøregler: Case G.....   | 99  |
| Øjebliksbillede: Case H.....   | 100 |
| Om introduktion af unge medarbejdere til arbejdet : Case H .....                 | 101 |
| Kontakt til forældre og uddannelsesinstitutioner.....                            | 102 |
| Øjebliksbillede: Case H.....   | 102 |
| Opfølgende samtaler og tilsyn i relation til arbejdet: Case H .....              | 103 |
| De unges arbejdsopgaver: Case H.....   | 105 |
| Fortællinger om arbejdsskader og arbejdsulykker: Case H .....                    | 105 |
| Hvorfor kommer unge medarbejdere til skade? Case H .....                         | 106 |
| APV og arbejdsmiljøregler: Case H.....   | 106 |
| Opsamling: Analysedel 4. Elektrikervirksomheder .....                            | 107 |
| Analysedel 5: Hotel og restaurant.....   | 109 |
| Intro til virksomhed.....  | 109 |
| Virksomhed I .....   | 109 |

|   |     |
|---|-----|
| Øjebliksbillede: Case I- Receptionen.....                                       | 110 |
| Øjebliksbillede: Case I - Morgenmadsrestaurant.....                             | 110 |
| Om introduktion af unge medarbejdere til arbejdet: Case I.....                  | 111 |
| Kontakt til forældre og uddannelsesinstitutioner.....                           | 113 |
| Opfølgende samtaler/ instruktion og tilsyn i relation til arbejdet: Case I..... | 113 |
| De unges arbejdsopgaver: Case I.....  | 114 |
| Fortællinger om arbejdsskader og arbejdsulykker: Case I.....                    | 115 |
| APV og arbejdsmiljøregler: Case I.....  | 117 |
| Opsamling: Analysedel 5. Hotel og restaurant.....                               | 117 |
| Kap. 5: Perspektivering til ”Spænd hjelmen”.....                                | 119 |
| Litteraturliste.....  | 121 |

## Forord

I 2009 udarbejdede Center for Ungdomsforskning forskningsprojektet ”Spænd hjelmen - pilotprojekt om unges forhold til arbejdsmiljø og risikoadfærd i arbejdet” for Arbejdsmiljørådet. Kort fortalt belyser ”Spænd hjelmen”, hvordan unge forholder sig til og taler om arbejdsmiljø og risikoadfærd i arbejdet. Denne rapport kan læses i forlængelse af ”Spænd hjelmen”, men den kan også læses som en selvstændig rapport.

I ”Så kører det bare” forlader vi de unges perspektiv for i stedet at fokusere på de virksomheder, hvor de unge er ansat. Vi sætter således fokus på det arbejdsmiljøarbejde, der praktiseres på 9 forskellige arbejdspladser, og som er rettet mod unge mellem 15 og 24 år, der enten er ansat i praktik, fuldtidsarbejde eller i fritidsarbejde.

Vi har kaldt rapporten ”Så kører det bare”. Det er en sætning, der i forskellige varianter går igen flere gange i denne rapport. ”Så kører det bare” bliver typisk sagt som afslutning på en ledelsesrepræsentants fortælling om, hvordan en ny ung medarbejder er blevet introduceret til en organisation og oplært i nye arbejdsopgaver. Den nytilkomne er eventuelt også blevet introduceret til særlige sikkerhedsforanstaltninger, hjælpemidler eller problemstillinger i forhold til arbejdsmiljøet i organisationen. Og efter kort tid ’kører det bare’. Den nye unge medarbejder har fundet sig til rette i organisationen og mestrer de nye arbejdsopgaver. Han eller hun er blevet en del af dagligdagen i virksomheden.

Baggrunden for begge rapporter er, at tal fra Arbejdstilsynet viser, at der er sket en stigning i anmeldte arbejdsulykker blandt de 18-24-årige. Generelt er ulykestallene fra 2003 til 2008 steget, men ud af alle aldersgrupper er de 18-24-årige dem, som oftest kommer ud for arbejdsulykker. I 2008 kom 6.454 unge mellem 18-24 år til skade på deres arbejdsplads, mens tallet fem år tidligere, i 2003, var 4.934 (Videnscenter for Arbejdsmiljø 2009). Samtidig viser statistikken, at 31 pct. af de anmeldte ulykker sker indenfor det første ansættelsesår.

Ikke desto mindre svarer trefjerdedele af de interviewede virksomheder i en undersøgelse af Arbejdstilsynet (2004), at de unge ansatte på deres virksomhed får instruktion i sikkerhedsforanstaltninger. Helhedsbilledet i undersøgelsen er dog, at der kun på få virksomheder gøres et særligt arbejde omkring de unges arbejdsmiljø. Samtidig giver ledelsesrepræsentanterne et mere positivt billede af virksomhedernes arbejde med de unges arbejdsmiljø end medarbejderrepræsentanterne.

Dette danner baggrund for, at Arbejdstilsynet og Arbejdsmiljørådet specifikt har ønsket at få mere at vide om, hvordan denne instruktion foregår i praksis. Samt hvilke problemstillinger der relaterer sig til ungdomsrettet arbejdsmiljøarbejde i forskellige typer virksomheder som helhed.

I denne rapport belyser vi således, hvordan ledere og mellemledere fra 9 arbejdspladser i fem forskellige brancher fortæller om det ungdomsrettede arbejdsmiljøarbejde, der eksisterer på de arbejdspladser, hvor de har forskellige former for ansvar overfor de unge.

Rapporten bygger på 14 enkeltinterviews med virksomhedsledere, mellemledere, HR ansvarlige, praktikansvarlige og formænd fra 9 forskellige arbejdspladser indenfor de samme fagområder, som indgik i "Spænd hjelmen" - nemlig detailhandlen, industrien, hotel og restaurant, plejeområdet samt bygge og anlæg.

Udover disse interviews bygger rapporten på kortvarige observationsforløb på de virksomheder, hvor interviewene er indhentet. På baggrund af disse korte observationsforløb har vi udarbejdet en række 'øjebliksbilleder', der kan læses i rapporten.

Rapporten skal betragtes som et pilotprojekt, der giver et foreløbigt indblik i feltet. Et indblik som kan danne udgangspunkt for en videre udforskning af de mange problemstillinger, som aftegnes i rapporten.

Der skal lyde en stor tak til alle de virksomheder og personer, som vi har været i kontakt med, og som har stillet deres viden og oplevelser til rådighed for undersøgelsen. Det har været en fornøjelse at møde jer. Endvidere en stor tak for godt samarbejde til Arbejdsmiljørådets sekretariat og Arbejdstilsynet, som har været initiativtagere til projektet.

Rapporten er skrevet af ph.d., post.doc. Mette Lykke Nielsen. Undertegnede har fungeret som projektleder.

God læselyst.

Niels Ulrik Sørensen, Ph.d., lektor

Center for Ungdomsforskning

Juli 2010



## **Kap.1: Indledning**

Som nævnt i forordet svarer trefjerdedele af virksomhederne i en undersøgelse af Arbejdstilsynet (2004), at de unge ansatte på deres virksomhed får instruktion i sikkerhedsforanstaltninger. Samtidig viser undersøgelsen, at der kun på få virksomheder gøres et særligt arbejde omkring de unges arbejdsmiljø, og at ledelsesrepræsentanterne tegner et mere positivt billede af virksomhedernes arbejde med de unges arbejdsmiljø end medarbejderrepræsentanterne.

Det er derfor relevant at undersøge praksis på området nærmere og stille spørgsmål som: Hvad sker der egentlig derude på virksomhederne? Hvad bliver de unge mødt af, når de starter på en ny arbejdsplads? Får de den hjælp og vejledning som virksomhederne er lovmæssigt forpligtigede til at give dem? Det er den type spørgsmål, der ligger til grund for denne rapport, og som er blevet udkrystalliseret i en række mere specifikke spørgsmål udarbejdet af Arbejdstilsynet i samarbejde med Center for Ungdomsforskning.

### **Problemstillinger i rapporten**

Spørgsmålene er:

- Hvor mange ressourcer bruger virksomhederne til at introducere de unge? Hvem tager sig af de unge medarbejder? Involveres forældrene? I hvilken grad er virksomheden opmærksom på de specielle behov/forhold der gør sig gældende, når der er tale om unge mennesker?
- Er der hos virksomhedernes ledelse en bevidsthed om og evt. en forklaring på, hvorfor unge har en særlig stor risiko for at komme til skade både fysisk og psykisk?
- Hvordan definerer man en 'nyansat'? Skelnes der mellem instruktion af nyansatte unge og den mere løbende opfølgning?
- Hvilken rolle spiller det i forhold til virksomhedernes indsats overfor dem, at de unge mellem 15-24 år er i forskellige jobsituationer?
- I hvilket omfang kender virksomhederne de regler der gælder for børn og unges arbejde? Hvilken rolle spiller Virksomhedens APV- arbejde? Spiller det nogen rolle om det drejer sig om store eller små arbejdssteder?

Disse spørgsmål har guidet rapportens undersøgelsesdesign, empiriproduktionen og efterfølgende også analyseprocessen, hvilket vil fremgå af analysedelen og konklusionen.

I rapporten undersøges det hvordan 14 ledelsesrepræsentanter fra 9 forskellige case-virksomheder fortæller om og forholder sig til hvordan introduktion, instruktion, tilsyn og opfølgning foregår i praksis - generelt i forhold til de unges arbejde som helhed, og specifikt i relation til sikkerhed og arbejdsmiljø i arbejdet. Derudover undersøges det, hvordan ledelsesrepræsentanterne forholder sig til og taler om unge medarbejdere og deres risikoforvaltning. Fortællingerne skal ikke læses som rene aftryk af, hvad der 'virkelig' sker i de organisationer som lederne repræsenterer, men derimod som ledernes subjektive erfaringer med - og holdninger til de praksisser, de fortæller om. Samtidig skal fortællingerne læses som et produkt af de interviewsituationer de er blevet til i.

### **Læsevejledning**

Rapporten kan selvfølgelig læses i sin helhed. Gør man det, får man indblik i fortællinger fra case-virksomheder i alle fem brancher, og forskelle og ligheder imellem disse.

Men for læsere med en særlig interesse for en enkelt branche, er det også muligt at springe direkte frem til det analyseafsnit hvor denne branche behandles og fordybe sig i dette afsnit. Hvert analyseafsnit indledes med en beskrivelse af de case-virksomheder der indgår i afsnittet. Og afsluttes også med en delkonklusion der samler op på de specifikke case-beskrivelser. Brancherne belyses i følgende rækkefølge: Industri, detailhandel, plejeområdet, bygge og anlæg og hotel og restaurant.

I konklusionen, der følger efter dette kapitel, læses der derimod på tværs af de enkelte brancher. Læser man blot konklusionen, vil man mangle nuancerne i hver branche, men til gengæld få et samlet billede af de mønstre og logikker der tegner sig i rapporten som helhed (læs eventuelt mere om konklusionen på side 19).

### **Hvorfor er introduktion og oplæring vigtig?**

Introduktion, oplæring, tilsyn og opfølgning er især vigtigt i forhold til unge medarbejdere, fordi unge medarbejdere typisk er på deres arbejdsplads på andre måder end ældre og mere erfarne medarbejdere er.

For nogle unge kan arbejdspladsen være deres første arbejdsplads. Arbejdet kan enten være et fritidsjob, et feriejob eller, som det gør sig gældende for mange, et sted hvor de er i lære eller i praktik. Det er karakteristisk for mange unge, at de er ansat i tidsbegrænsede jobs.

Unge medarbejdere er typisk i en særlig livssituation der adskiller sig ældre medarbejdere. Unge er ofte på vej ind i noget nyt; et nyt arbejde, en ny uddannelse, et nyt sted at bo, en ny livssituation. Samtidig – eller måske derfor – vil de ofte være i en situation, hvor de er dem med den mindste erfaring, korteste anciennitet og ringeste indflydelse på arbejdspladsen.

- Unge er ofte midlertidigt ansat
- Unge er ofte nederst i hierarkiet på arbejdspladsen.

- Unge er ofte ikke fysisk færdig udviklede og er derfor mere sårbare for skadelige påvirkninger.
- Unge anvender ofte maskiner og udstyr, som ikke er designet til dem.

Alle disse forhold betyder, at introduktion til arbejdspladsen, oplæring og tilsyn er særlig vigtige virkemidler i forhold til unge medarbejdere generelt såvel som i relation til arbejdsmiljø og sikkerhed.

For de fleste unge er arbejdslivet ikke blot et sted, hvor de udfører et stykke arbejde eller er i gang med at lære at udføre et stykke arbejde. Arbejdet er ofte en afgørende arena for de unges identitetsarbejde. Arbejdslivet er et af de steder, hvor de unge forsøger at finde ud af, hvem de er, og hvad de er i gang med at blive til i arbejdslivet men også i livet i videre forstand. Det er karakteristisk, at de unge derfor spejler sig i deres kollegaer, i faget, og i deres omgivelser. Det er en del af den komplicerede proces, det er at finde frem til, hvem man er, hvad man kan blive til (Illeris m.fl. 2009, Nielsen og Sørensen, 2009).

Alle disse forhold peger på vigtigheden af, at unge får en god start på arbejdslivet generelt - og specifikt på de arbejdspladser, hvor de er ansat.

### **Et andet billede**

I vores afsøgning af, hvad der foreligger af viden på dette område, er vi stødt på en rapport fra LO, der bygger på LO's jobpatruljes besøg hos og interviews med 2.203 unge fritidsjobbere (LO 2009). I rapporten, der tegner et lidt andet billede af virksomhedernes arbejde med unges arbejdsmiljø (Arbejdstilsynet 2004), fremgår det bl.a. at:

- 25 pct. af de adspurgte fritidsjobbere ikke er blevet oplært i arbejdet af arbejdsgiver eller leder. Cirka 5 pct. er hverken blevet oplært af arbejdsgiver, leder eller andre på arbejdspladsen (s. 12).
- 8 pct. har manglet sikkerhedsudstyr under arbejdet (s.13).
- 40 pct. er ikke, som loven kræver, blevet instrueret i at undgå arbejdsskader (s.13).
- Over halvdelen af de unge er ikke gjort bekendt med virksomhedens arbejdspladsvurdering (APV) (s.13).

Selvom denne rapport bygger på et omfattende datamateriale og har karakter af en seriøs analyse, er det vigtigt at påpege, at det ikke er en forskningsrapport, og at den kan betragtes som et partsindlæg. Målgruppen for undersøgelsen er endvidere en anden end Arbejdstilsynets; dels indgår der kun unge i fritidsjobs – dels er det de unge selv der er blevet spurgt om deres arbejdsmiljø.

### **Lovgivning**

I 1873 blev den første arbejdsmiljølovgivning i Danmark vedtaget. Allerede dengang var der særlige regler for børne- og unges arbejdsforhold.

I dag gælder der særlige regler for børn under 13 år, for børn mellem 13-15 år og for unge under 18 år. For unge over 18 år gælder den generelle arbejdsmiljølovgivning.

Som hovedregel må unge under 18 år ikke udføre arbejde, der kan være farligt. Eksempelvis er der en række kemikalier, maskiner og tekniske hjælpemidler, som unge ikke må arbejde med. Unge må heller ikke udsættes for sundhedsskadelige fysiske belastninger, og der er begrænsninger på, hvor meget unge må løfte.

Derudover er der en række regler for, hvor meget unge må arbejde og på hvilke tider af døgnet, arbejdet må udføres. Eksempelvis må unge, der stadig er undervisningspligtige, ikke arbejde mere end 2 timer på skoledage, og aftenarbejde er helt forbudt.

Overordnet har arbejdsgivere en lovmæssig forpligtigelse til, at alle ansatte får en tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion, det gælder i særdeleshed i relation til unge medarbejdere under 18 år, hvor der gælder et særligt regelsæt. Men det gælder både for unge under – og over 18 år, at arbejdet skal kunne udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, og at der er arbejdsgiverens ansvar at sørge for at det er muligt.

Da lovgivningen på området er forholdsvis kompleks, og hensigten med denne rapport ikke er at afdække om den overholdes eller ej, vil vi ikke gå i detaljer med de specifikke love og bekendtgørelser der er på området. Derimod vil vi henvise til hjemmesiden [www.ungmedjob.dk](http://www.ungmedjob.dk) hvor der findes en letforståelig introduktion til regler på området.

### **Om oplæring, instruktion, tilsyn og APV**

Oplæring, instruktion, tilsyn og APV (arbejdspladsvurdering) er helt afgørende virkemidler i forhold til unge medarbejders arbejdsmiljø og sikkerhed. Fortællinger om oplæring, instruktion, tilsyn og APV fylder således meget i nærværende rapport. Men det er sjældent, at virksomhedsrepræsentanterne selv bruger disse betegnelser om det, de gør i deres hverdag. Og det er ofte sådan, at de forskellige tiltag flyder sammen, så det kan være vanskeligt at adskille hvad der hører under instruktion, og hvad der hører under opfølgning eller tilsyn. Samtidig fortælles der om andre forskellige former for arbejdsmiljø- og sikkerhedsorienterede praksisser, som ikke kan dækkes ind under overstående betegnelser. Nogle praksisser er særligt rettet mod unge medarbejdere mellem 15 og 24 år. Men i de fleste tilfælde vil de praksisser som ledelsesrepræsentanterne fortæller om, ikke udelukkende være rettet mod unge medarbejdere, men mod alle nyansatte eller medarbejdere generelt.

Ofte vil arbejdsmiljø og - sikkerhed være en integreret del af de forskellige former for introduktionsforløb, opfølgning /tilsyn som retter sig mod nye medarbejdere eller mod medarbejderne som helhed. Eller arbejdsmiljø og sikkerhed vil indgå som en integreret del af den måde som arbejdslivet som sådan praktiseres på i organisationen.

I denne rapport har vi ikke taget udgangspunkt i nogen fast forståelse af hvad kategorier som 'oplæring', 'instruktion' 'tilsyn' og 'opfølgning' er' eller bør være. Vi har derimod forholdt os afsøgende i forhold til de komplekse og ofte modsætningsfyldte praksisser der eksisterer på

forskellige virksomheder, og som på forskellige måder relaterer til noget der i en eller anden form retter sig mod unge medarbejdere og deres arbejdsmiljø og sikkerhed. I den sammenhæng er ledelsesrepræsentanterne selv med til at sætte rammerne for hvilke organisatoriske praksisser der fortælles om.

Disse praksisser kan være mere eller mindre formaliserede, nogle relaterer sig til regler og lovgivning på området, andre gør ikke. Udgangspunktet i rapporten er den måde ledelsesrepræsentanterne fortæller om - og forholder sig til det der praktiseres i deres egne arbejdsorganisationer i relation til unge medarbejdere. Der fortælles således om praksis ud fra ledelsesrepræsentanternes subjektive synsvinkler.

### **Organisatoriske praksisser**

Nyere organisationsteoretiske perspektiver sætter fokus på de komplekse, flertydige og decentrale måder som organisationer kontinuerligt produceres igennem (Bjørkeng, Clegg & Pitsis 2009, Law 1994 a,b; 1997; 2000, Macpherson 2009, Nielsen 2008).

Hvis man tager dette for pålydende, vil der på en arbejdsplads således ofte eksistere mange forskellige 'sikkerhedskulturer' hvor der 'gøres' arbejdsmiljø og sikkerhed på mange flertydige og modsatrettede måder (Gherardi, Nicolini & Odella, 1998 og Gherardi, 2006).

Med et sådan udgangspunkt er der således ikke en lige linje mellem det ledelsesrepræsentanterne i denne rapport fortæller om praksis, og det der rent faktisk sker i praksis. Fremtidige undersøgelser vil med fordel udfolde og nuancere den viden, der kommer til udtryk her ved at kombinere flere forskellige blikke på, hvad der konkret gøres i de enkelte organisationer.

## **Kap. 2: Undersøgelsens datagrundlag**

Rapporten bygger på datamateriale fra 5 forskellige brancher:

- **Detailhandlen**
- **Industrien**
- **Hotel og restaurant**
- **Plejeområdet**
- **Bygge og anlæg**

Brancherne blev i forbindelse med udarbejdelse af rapporten ”Spænd hjelmen - pilotprojekt om unges forhold til arbejdsmiljø og risikoadfærd i arbejdet” (2009) udvalgt i samarbejde med Arbejdsmiljørådets sekretariat. Målet med dette empiriske snit var at få et indblik i så mange forskellige former for risiko- og arbejdsmiljøproblematikker som muligt indenfor en relativt begrænset projektramme.

### **Metode**

Som opstart på projektet gennemførte vi i vinteren 2009/2010 fem ekspertinterviews med repræsentanter fra de 5 brancher. Fælles for disse eksperter var, at de havde viden om – og/eller erfaringer med arbejdsmiljøarbejde rettet mod unge indenfor en af brancherne. Vi indhentede interviews med repræsentanter fra BAR bygge og anlæg, BAR SOSU, 3F, DI og HK.

I disse interviews fik vi et indblik i hvilke virksomheder og arbejdspladser der overordnet findes i de 5 brancher; hvad der generelt karakteriserer de unge ansatte i brancherne; hvilke forhold de overordnet arbejder under; samt omfanget og karakteren af virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde.

Disse interviews er ikke refereret i nærværende rapport, men indgår som baggrundsmateriale.

Nogle af ekspertinterviewene dannede desuden grundlag for de kontakter der blev taget til de case-virksomheder, hvor empirien er produceret. I det omfang det har været frugtbart, har vi således trukket på ekspertinformanternes kendskab og kontakter til brancherne.

### **Kontakt til virksomhederne**

I løbet af vinteren og foråret 2010 blev der derefter etableret kontakt til 10 forskellige virksomheder/arbejdspladser. 2 indenfor hver branche.

Kontaktforløbene til de enkelte virksomheder er forløbet meget forskelligt, men det har typisk taget 1-3 måneder at få en fast aftale etableret. I mange tilfælde har vi været i kontakt med mange personer på flere niveauer på de enkelte virksomheder. Eller den samme person er blevet kontaktet flere gange over en længere periode. Dels fordi mange af kontaktpersonerne har haft travlt, dels fordi kontaktpersonerne har skullet indhente tilsagn om deltagelse i deres bagland, dels for at få den praktiske planlægning på plads.

Det har været kendetegnende for kontakten til virksomhederne, at de i første omgang er blevet kontaktet via en mail der bl.a. har indeholdt en kort beskrivelse af forskningsprojektet. I denne mail blev baggrund og formålet med undersøgelsen beskrevet og virksomhederne blev bl.a. lovet anonymitet. Kriteriet for alle de deltagende virksomheder var, at der skulle være en eller flere unge mellem 15 og 24 år ansat enten i praktik, i fuldtidsarbejde eller i fritidsarbejde.

Vi tog kontakt til de første virksomheder i januar 2010 og indhentede det sidste empiri i maj 2010.

### **Hvilke virksomheder?**

De enkelte virksomheder er ikke udvalgt ud fra at skulle være repræsentative hverken i forhold til de enkelte brancher, til de ansatte, eller i forhold til det arbejdsmiljøarbejde der eksisterer på virksomhederne. Dertil er datagrundlaget for småt.

Men i det omfang det var muligt, forsøgte vi at tage kontakt med én stor og én mindre virksomhed. Omgangen af og tidsrammen for undersøgelsen har imidlertid betydet, at vi har været i en situation, hvor vi ikke har haft mulighed for at vælge mellem flere virksomheder, eller vælge nogle fra. Alle de virksomheder der gav tilsagn om at deltage, da vi kontaktede dem, indgår derfor i undersøgelsen. Vi indsamlede empiri i 2 mellemstore metalvirksomheder, et supermarked, en tankstation, en kommunal hjemmepleje, et kommunalt plejehjem, to store el-installations virksomheder, samt en reception og en morgenmads-restaurant på et hotel.

### **Hvilke virksomhedsrepræsentanter?**

Vi interviewede 1-3 ledelsesrepræsentanter i hver virksomhed, alt afhængig af hvad der kunne lade sig gøre i relation til virksomhedernes og vores egne tidsplaner. De virksomhedsrepræsentanter, vi interviewede var følgende:

**Case A (Metalvirksomhed):** Bjørn, værkfører. Kåre, smedemester, tidl. direktør af virksomheden og nuværende bestyrelsesmedlem. Og Jan, leder med salgs- og kvalitetsansvar.

**Case B (Metalvirksomhed):** Morten, tidligere direktør og nuværende administrationschef. Og Bjarne der er formand og sikkerhedsrepræsentant.

**Case C (Supermarked):** Jens, Købmand, daglig leder og medejer af et supermarked.

**Case D (Tankstation):** Kathrine, HR ansvarlig på en gruppe tankstationer, samt kort interview med Tim, forretningschefen.

**Case E (Hjemmepleje):** Janne, plejegruppeleder

**Case F (Plejhjem):** Laila, sosu-assistent med ansvar for sosu-elever.

**Case G (El-installations virksomhed):** Jesper elinstallatør og 'overmontør', ansvarlig for lærlingeansættelser og lærlingeforløb.

**Case H (El-installations virksomhed):** Tage, formand for elektrikersjakket på en byggeplads, samt sikkerhedsrepræsentant og medlem af samarbejdsudvalget på virksomheden.

**Case I (Hotel):** Amir, køkkenchef og Anja, receptionschef.

#### **Vi interviewede i alt:**

- 14 ledelsesrepræsentanter
- 4 kvinder og 8 mænd
- Alder 26-60 år

#### **Elektriker- og smedevirksomheder**

Både på elektrikerområdet og smedeområdet fik vi brugbar vejledning af ekspertinformanterne. Aftalen med ekspertinformanterne var, at de henviste til virksomheder der helst skulle være så 'normale' eller gennemsnitlige som muligt i forhold til arbejdsmiljøarbejdet på virksomheden set i relation til branchen som helhed. Ingen af de virksomheder vi kontaktede på smedeområdet og elektrikerområdet sagde nej til at deltage.

#### **Detailområdet**

På detailområdet blev der etableret kontakt til et supermarked og til en tankstation. I detailhandlen benyttede vi os i første omgang af de kontakter vi etablerede i rapporten "Spænd hjelmen". I den forbindelse takkede 2 supermarkeder nej til at deltage pga. af en fyringsrunde og travlhed. De to virksomheder vi derefter valgte at tage kontakt til, blev udvalgt efter vejledning fra ekspertinformanter; både supermarkeder og tankstationer er traditionelt arbejdspladser med mange unge ansatte, men at der netop blev taget kontakt til de to, der indgår i undersøgelsen, var tilfældigt.

Kontakten til tankstationen gik gennem den internationale kæde som tankstationen er en del af. Mens kontakten til supermarkedet gik gennem den enkelte købmand og altså ikke gennem den supermarkeds-kæde som dette supermarked er en del af.

#### **Omsorgsområdet**

På omsorgsområdet tog vi kontakt til en af de kommunale hjemmeplejer, som vi blev gjort opmærksom på af ekspertinformanten at kontakte, mens det plejhjem som vi kontaktede er et af de steder, som vi også besøgte i forbindelse med rapporten "Spænd hjelmen".



## **Hotel- og restaurationsområdet**

I hotel og restaurationsbranchen trak vi dels på vores eget personlige netværk, dels på de kontakter vi havde fra ”Spænd hjelmen”. I restaurationsbranchen var det meget vanskeligt at få aftaler i hus. Bl.a. forklarede en af de køkkenchefer vi kontaktede, at det ikke var noget han ville bruge sin tid på. Vi endte desværre kun med at indhente empiri i en case-virksomhed. Forklaringen er at den anden aftale vi lavede med case-virksomhed nr. 2 blev udskudt og aflyst over så lang en periode, at det endte med at være for sent. Derfor er der desværre kun indhentet empiri i en case-virksomhed i denne branche.

## **Interviewproduktion**

Rapporten bygger på 14 kvalitative semistrukturerede enkeltinterviews med virksomhedsledere, mellemledere, HR ansvarlige, praktikansvarlig og formænd fra 9 forskellige arbejdspladser.

Formålet med disse kvalitative interviews var at producere viden om det ungdomsrettede arbejdsmiljøarbejde som de er en del af, eller ansvarlige for, på deres arbejdspladser.

Interviewene var semistrukturerede i den forstand, at de alle fulgte den samme interviewguide, der skulle sikre, at de samme, i forvejen planlagte tematikker, blev berørt i alle interviews. Men der blev stillet åbne spørgsmål, der opmuntrede informanterne til at udfolde deres fortællinger i form af konkretisering, nuancering og detaljering. Vi spurgte bl.a. til:

- Hvor mange unge der var ansat på arbejdspladsen. I hvilke type stillinger. Hvor lang tid de er ansat. Samt deres jobfunktioner.
- De måder som de unge bliver introduceret til deres arbejde generelt og specifikt i relation til arbejdsmiljø og sikkerhed.
- De måder andre nyansatte bliver introduceret til deres arbejde generelt og specifikt i relation til arbejdsmiljø og sikkerhed.
- De måder der bliver fulgt op på det arbejde, som de unge udfører generelt og specifikt i relation til arbejdsmiljø og sikkerhed.
- Ledernes forståelser af og holdninger til unge medarbejdere på arbejdspladsen.
- Ledernes forståelser af og holdninger til arbejdsmiljølovgivning og regler, særlig rettet mod unge, herunder APV.
- Ledernes erfaringer med og perspektiver på unge og arbejdsulykker.

Efterfølgende blev alle interviews skrevet ud, og deltagerne og virksomhederne blev anonymiseret. Det er således ikke ledelsesrepræsentanternes rigtige navne der fremgår af rapporten.

## **Observationsforløb**

Udover interviewene består datagrundlaget af kortere observationsforløb på alle 9 arbejdspladser. Observationsforløbene har været mellem en halv og 2 arbejdsdage.

Formålet med observationsforløbene var at få et indblik i de konkrete arbejdssituationer de unge er i på de forskellige arbejdspladser. Disse observationsforløb er nedfældet i observationsbilleder, som vi præsenterer undervejs i analysen. Analyserne bygger dog hovedsageligt på gruppeinterviewene.

Observationsbillederne er skrevet som såkaldte ”tykke beskrivelser” (Geertz 1973). ”Tykke beskrivelser” skal ikke læses som objektive beskrivelser af hændelser som ”det virkelig skete”, men derimod som et udtryk for, hvordan forskeren oplevede og fortolkede de hændelser som hun var vidne til og/eller deltager i. Observationsbillederne skal således læses som subjektive og situerede konstruktioner af et lille udsnit af det liv der udspillede sig på lige præcis den dag, hvor forskeren var på besøg.

Intensionen med sådanne beskrivelser er at skabe en ramme for ledelsesrepræsentanternes fortællinger om praksis. Gennem detaljerede beskrivelser af de konkrete steder hvor arbejdet udføres, af udvalgte arbejdssituationer og samtaler mellem de ansatte og forskeren sættes ledelsesrepræsentanternes fortællinger ind i en sammenhæng der forhåbentlig beriger læseoplevelsen, ved at tilbyde et andet blik på den praksis der fortælles om i interviewene. Intensionen med beskrivelserne er således at kontekstualisere, situere og perspektivere ledelsesrepræsentanternes fortællinger.

## **Analyseprocessen**

Analyseprocessen har rettet sig imod at udvælge og fremstillede de tematikker, som de ovennævnte spørgsmål har guidet os hen imod.

Spørgsmålene lægger op til, at rapporten skal give læseren indsigt i den virkelighed, hvor empirien er indsamlet, og særligt indsigt i det arbejdsmiljøarbejde der praktiseres på de case-virksomheder. Derfor er både interviews og observationsbillederne hovedsageligt konstrueret med det formål at give indblik i de praksisser og problemstillinger der relaterer sig til det arbejdsmiljørettede arbejde der praktiseres på virksomhederne, som særlig er rettet mod unge medarbejdere. Praksisser og problemstillinger som primært er formidlet gennem interviews, men også gennem enkelte observationsbilleder.

I arbejdet med at analysere interviewene og observationerne har vi udvalgt fortællinger der kredser om de tidligere nævnte spørgsmål. Vi har derefter både læst efter ligheder og forskelle mellem de forskellige fortællinger fra de samme virksomheder, men også efter ligheder og forskelle mellem de enkelte virksomheder og mellem brancherne.

Det har været vigtigt for os at formidle analyserne på en måde der fremstiller paradokser, flertydigheder og modsætninger. Samt at formidle stoffet på en billedrig og læsevenlig måde.

### **Repræsentativ rapport?**

Hverken observationsbillederne eller rapporten i sin helhed giver sig ud for at være repræsentativ hverken i forhold til brancherne, de enkelte virksomheder eller det arbejdsmiljøarbejde der beskrives. Dels er det empiriske materiale begrænset i sit omfang, dels er den viden der produceres i rapporten et produkt af den proces den er produceret igennem; et produkt af de valg og analytiske greb som rapporten er blevet til på baggrund af. Men den kan ikke desto mindre skabe kvalificerede pejlemærker for, hvordan man kan gå videre i udforskningen af det arbejdsmiljøarbejde der praksissers på virksomhederne, som særligt er rettet mod unge medarbejdere.

Læseren skal ikke forvente at finde konklusioner i rapporten der påpeger fejl og mangler i oplæringen af de unge. Det påpeges heller ikke hvorvidt den pågældende lovgivning på området overholdes, eller hvordan oplæringen af unge mest hensigtsmæssigt bør gribes an i fremtiden. Hvad læseren kan derimod godt kan forvente, er en konklusion der retter sig imod at fremstille de logikker og forståelser som kommer til udtryk hos de virksomhedsrepræsentanter der indgår i rapporten. Logikker og forståelser der danner udgangspunkt for de forskellige måder som de unge mødes på i virksomhederne. I konklusionen, som følger efter dette kapitel, læser vi på tværs af de specifikke case- virksomheder og brancher. Læsningerne opstilles i en række 'idealtyper' hvor vi trækker det væsentligste ud af de logikker og praksisser som vi er stødt på i case-virksomhederne. Idealtyperne viser således de mønstre der overordnet tegner sig i rapporten.

## Kap. 3.: Konklusion

De 14 ledelsesrepræsentanter, der indgår i denne rapport, kommer fra ni meget forskellige arbejdsorganisationer i fem forskellige brancher: industrien, detailhandlen, plejeområdet, bygge og anlæg, samt hotel og restaurant,.

Nogle af case-virksomhederne i rapporten er kommunale arbejdspladser. Andre er multinationale organisationer med flere tusinde medarbejdere og ansatte, hvis opgave det specifikt er at tage sig af introduktion af nye medarbejdere og arbejdsmiljø. Mens andre case- virksomheder er mellemstore familievirksomheder, hvor hele ledelsesansvaret hviler på meget få skuldre. Det vil sige, at rammerne om fortællingerne er vidt forskellige.

De 14 ledelsesrepræsentanter har meget forskellige faglige og sociale baggrunde. De indtager hver især helt forskellige positioner i deres organisationer og positionerer sig som ledere på vidt forskellige måder dels i forhold til egne og organisatoriske ledelsesidealer for, hvordan unge medarbejdere skal eller bør ledes, dels generelt og specifikt i relation til arbejdsmiljø og sikkerhed.

Der er for eksempel Amir, som er restaurantchef på et hotel i København, der fortæller, at unge medarbejdere betragtes som en ressource for organisationen, og at idealet er, at medarbejderne har mulighed for at udvikle sig fagligt såvel som personligt. Et sikkert og godt arbejdsmiljø fortælles frem som et selvfølgeligt fundament for en sådan udvikling.

Mens andre, som for eksempel Kåre, der er smedemester og daglig leder i en mellemstor metalvirksomhed, fortæller at han gennem 30 år efterhånden har lært sig, hvordan man får en 'god mand' ud af en umoden lærling. Her fortælles sikkerhed frem som noget der primært skal læres i praksis.

Samtidig er der stor forskel på de unge, som ledelsesrepræsentanterne fortæller om i rapporten. Nogle er i gang med et uddannelsesforløb, nogle arbejder i fuldtidsstillinger, mens andre er ansat i fritidsjobs nogle få timer om ugen. Nogle af de unge udfører arbejdsopgaver, der er komplekse og kræver uddannelse, mens andre arbejdsopgaver betragtes som så simple, at de ikke kræver hverken erfaring eller uddannelse. I analyseafsnittene vi har forsøgt at rumme alle disse individuelle såvel som organisatoriske og faglige forskelle og nuancer på bedst mulig vis.

I rapporten viser vi således, at ledelsesrepræsentanternes erfaring med og holdning til unge medarbejdere og deres risikoforvaltning, samt til det ungdomsrettede arbejdsmiljøarbejde som de fortæller om, er vidt forskellige. Det billede der tegner sig i rapporten er langt fra entydigt.

Men vi kan dog se, at det spiller en rolle for virksomhedernes indsats overfor de unge, hvilke jobsituationer de unge er i. Dels betyder det tilsyneladende noget, hvor mange timer om ugen den unge er ansat; hvor komplekse arbejdsopgaver den unge skal løse; og om den unge er i gang med et

uddannelsesforløb. Meget enkle arbejdsopgaver eller meget få arbejdstimer kan i den sammenhæng fremstå som en barriere for at introduktion, instruktion og tilsyn opleves som nødvendig.

Da case-materialet i denne rapport er relativt begrænset, er det vanskeligt at konkludere entydigt på, om størrelsen og andre træk ved virksomheden har nogen betydning for det ungdomsrettede arbejdsmiljøarbejde, der praktiseres på virksomhederne. Men vores indtryk er, at ledelsesrepræsentanter der selv er ansat til specifikt at tage sig af introduktion af nye medarbejder/ arbejdsmiljøarbejde rettet mod unge, eller har medarbejdere ansat til at udføre dette arbejde, fortæller om deres praksis fra en betydelig mere privilegeret position, end det gør sig gældende for repræsentanter fra mindre og mere ressourcetsvage virksomheder. De fortæller fra en position i organisationen der ikke virker økonomisk eller tidsmæssigt pressede, og fra en position hvor de har mulighed for faktisk at forfølge deres egne idealer om, hvordan praksis bedst muligt indrettes. Dette er sjældent muligt for ledelsesrepræsentanter i mindre eller mere ressourcetsvage organisationer.

## **Overordnede mønstre**

I det følgende vil vi samle op på nogle af de overordnede mønstre, der tegner sig i rapporten i relation til følgende tre tematikker:

- **Instruktion og oplæring.**
- **APV og andre former for opfølgning og tilsyn**
- **Ungdom, unges arbejdsopgaver og unges risikoforvaltning.**

Det gør vi ved at læse på tværs af de specifikke case-virksomheder og brancher. Disse læsninger vil vi foretage ved at lave nogle 'idealtyper' af bestemte måder at ordne, give mening til og fortælle om de tre ovennævnte tematikker. Idealtyper er et begreb vi lånt fra den kendte sociolog Max Weber. Idealtyperne hævder ikke at fremhæve noget der er mere ideelt eller bedre end noget andet. Idealtyperne går ud på at fremhæve væsentlige karakteristika ved de tre tematikker, dvs. at løfte mønstre frem fra rapporten som er løsrevet fra de specifikke cases. De idealtyper vi skriver frem vil formodentlig ikke vil kunne findes i ren form hverken i nærværende rapport eller 'ude i virkeligheden', hvor det i praksis ofte er en mere rodet affære.

## **Introduktion og oplæring**

Vi starter som nævnt med instruktion og oplæring, der kan inddeles i tre forskellige idealtyper. Det følgende er således en form for typebeskrivelse af 3 forskellige måder at organisere introduktion og oplæring:

**Forløb 1:** Introduktion og oplæring afhænger af den erfarne medarbejder, som den unge bliver tilknyttet. Forløbet for introduktionen er ikke nedskrevet og følger hverken en fast procedure eller fast tidsramme. Introduktion og oplæring sker som en løbende dialog mellem den unge og den

erfarne, og bliver til i relation til de arbejdsopgaver, som den erfarne sætter den unge til at udføre og i relation til den erfarnes vurdering af den unges evner. Arbejdsopgaverne afhænger typisk af hvilke opgaver virksomheden aktuelt har. Typisk instrueres der i sikkerhed og arbejdsmiljø, når det bliver relevant i forhold til løsning af en specifik arbejdsopgave, eller når en særlig farlig maskine skal betjenes første gang. Ældre nyansatte får typisk en meget kort introduktion og det forventes, at de hurtigere end de unge selvstændigt løser deres arbejdsopgaver.

**Forløb 2:** Introduktion og oplæring følger en fast nedskrevet procedure, der gælder for alle de medarbejdere der starter i virksomheden. Typisk gennemgås virksomhedens regler, personalepolitikker, vagtplaner, brandinstruktioner, de vigtigste hjælpemidler eller teknologier m.m.. Alle arbejdsopgaver gennemgås systematisk i løbet af introduktionsforløbet, hvis det er muligt. Ofte er der et specifikt fokus på sikkerhed og arbejdsmiljø, typisk i form af en manual, et regelsæt eller en test der skal gennemgås før den nyansatte starter. Der er ikke forskel på unge nyansatte og andre nyansatte.

**Forløb 3:** Introduktion og oplæring følger en helt fast rutine som ikke nødvendigvis er nedskrevet, men som følges hver gang der kommer nye unge/elever, og det gør der typisk flere gange om året. Introduktion og instruktion betragtes som en læreproces for den enkelte og som en integreret del af et uddannelsesforløb. Introduktion og oplæring af medarbejdere har form af sidemandsoplæring. Den nye medarbejder følger en mere erfaren medarbejder tæt i en afgrænset periode på ca. 14 dage. Den unge overtager selv arbejdsopgaverne, når den erfarne medarbejder vurderer at den nye er klar til det. Typisk instrueres der i sikkerhed og arbejdsmiljø når det bliver relevant i forhold til løsning af en specifik arbejdsopgave, eller i forbindelse med at den unge skal løse en opgave i et uddannelsesforløb. Ældre nyansatte får typisk en meget kort introduktion og det forventes, at de hurtigere end de unge selvstændigt løser deres arbejdsopgaver.

## **APV og andre former for opfølgning og tilsyn**

Det følgende er en tilsvarende gennemgang af tre forskellige idealtyper der beskriver tre forskellige måder at praktisere APV og andre former for tilsyn og opfølgning:

**Opfølgning og tilsyn 1:** På virksomheden er der ingen formaliserede opfølgende samtaler eller egentligt 'tilsyn' med de unges arbejde. Opfølgning og tilsyn er en integreret del af den daglige praksis i virksomheden. Hvis det viser sig, at der er brug for det, tages der en samtale med den unge. Og hvis den erfarne medarbejder individuelt vurderer, at den unge har brug for råd eller hjælp 'tager han lige fat' i den unge i løbet af dagen. Ofte er det op til den unge selv at spørge om hjælp, men så får han/hun det som regel også. APV betragtes som noget pjat eller noget bøvl. Det er alt for administrativt tungt at udfylde den, og betragtes også som helt unødvendigt.

**Opfølgning og tilsyn 2:** På virksomheden holdes løbende opfølgende samtaler med de unge medarbejdere. Første gang et par måneder efter den unge er startet, derefter ca. 1 gang om året. Det er ledelsen der sørger for, at disse samtaler afholdes. Tilsyn og opfølgning i forhold til de unges arbejdsopgaver sker som en integreret del af den daglige praksis. Ledelsen giver udtryk for, at den unge heller må spørge 'en gang for meget end en gang for lidt'. Men det er typisk først hvis der

opstår problemer, at en ældre medarbejder selv griber ind. Ellers er det for det meste op til den unge selv at spørge om hjælp.

APV gennemføres hvert andet år, primært fordi det er lovpligtigt. Men nogen gang synes ledelsen, at der alligevel godt kan komme 'noget godt ud af det'.

**Opfølgning og tilsyn 3:** Opfølgende samtaler og tilsyn med de unges arbejde er formaliseret. 2-3 måneder efter den unge er blevet ansat afholder lederen en opfølgende samtale, hvor begges forventninger til hinanden afstemmes. Derudover afholdes der årligt MUS-samtaler. Ledelsen lægger vægt på, at der skal gribes ind hurtigt, hvis en medarbejder ikke udfører arbejdet korrekt - både generelt og i relation til sikkerhed. Medarbejderne får derfor løbende tilbagemeldinger på, hvordan lederne vurderer at den unge udfører arbejdet og medarbejderne evaluerer også hinanden i de teams som de indgår i. APV gennemføres hver gang der kommer en ny arbejdsopgave til. Den betragtes som en måde at få øje på områder i arbejdet, hvor det er muligt at forbedre medarbejdernes arbejdsvilkår.

### **Ungdom, unges arbejdsopgaver og unges risikoforvaltning.**

De følgende idealtyper er i lighed med de ovenstående forenkende konstruktioner af de mønstre vi ser i rapporten, når vi læser på tværs af specifikke organisationer og brancher. Her i relation til de arbejdsopgaver som unge medarbejdere tildeles, de måder der fortælles om unges risikoforvaltning, og de kulturelle betydninger og værdier som kategorierne 'ungdom' og 'erfaring' tillægges:

**Ungdomsrepræsentation 1:** Den unge medarbejder er nederst i arbejdspladsens hierarki. Den unge får ofte tildelt rutinearbejde, hvilket begrundes med at det er en nødvendig del af den unges læreproces. Og med at den unges arbejdskraft er billig. Ledelsesrepræsentantens ideal er, at den unge skal have forskellige og lærerige arbejdsopgaver, men det er ikke altid muligt i forhold til virksomhedens produktion. De unge kommer ud for arbejdsulykker, fordi de er unge. De mangler erfaring, og tænker ikke over konsekvenserne af deres handlinger. Det handler om frygtløshed og 'Tarzan-kultur'.

**Ungdomsrepræsentation 2:** Den unge medarbejder tildeles de opgaver som det vurderes at den unge kan løse, og som han/hun samtidig lærer noget af. Der er en opmærksomhed på, at den unge ikke blot skal udnyttes som billig arbejdskraft, selvom han/hun er nederst i hierarkiet og billigere arbejdskraft end mere erfarne medarbejdere. De unge kommer ud for arbejdsulykker, fordi de mangler erfaring, og ikke tænker over konsekvenserne af deres handlinger. Men tidspres, pres fra overordnede eller vilkår i arbejdsituationen kan også være udslagsgivende.

**Ungdomsrepræsentation 3:** De unge medarbejdere udgør majoriteten af medarbejderne og varetager alle typer arbejdsopgaver i arbejdsorganisationen. Ofte er lederne selv relativt unge. 'Unge' anskues derfor hverken som en særlig, eller som en særlig problematisk kategori. Arbejdsmiljø og arbejdsulykker opleves ikke som et problem, hverken i forhold til unge eller i forhold til ældre medarbejdere. Risiko kobles ikke til ungdom og erfaring. Ungdom og manglende erfaring fortælles derimod frem som en organisatorisk ressource i form af villighed til at lære og fleksibilitet.

## Idealtyper på kryds og tværs

Når vi ovenfor opstiller konklusionen gennem forskellige typologiseringer bliver det nærværende at spørge, om det forholder sig sådan at 'Forløb 1' hænger sammen med 'Opfølgning og tilsyn 1' og med 'Ungdomsrepræsentation 1'. Vores svar er, at der formodentlig vil være mange virksomheder som har samme holdning til introduktion og oplæring, som de vil have til APV, opfølgning og tilsyn. Men dette kobler sig ikke nødvendigvis til en særlig form for 'ungdomsrepræsentation' - og i de fleste tilfælde vil virkeligheden være langt mere kompleks end disse typologiseringer kan rumme.

I forhold til spørgsmålet om hvor mange ressourcer virksomhederne bruger til at introducere de unge, er det vores indtryk at der bruges relativt mange ressourcer, i forhold til tid og økonomi, i de virksomheder hvis forløb ligner forløb 2 og 3. Mens der ikke bruges nær så mange ressourcer i virksomheder hvis introduktionsforløb ligner forløb 1. I den forbindelse betyder det selvfølgelig noget hvor mange ressourcer der generelt er i virksomheden. En virksomhed der er økonomisk presset, vil i den sammenhæng typisk også være presset i forhold til at afsætte tid og penge af til introduktion og oplæring. Især hvis den nyansatte unge medarbejder er rekrutteret til virksomheden for at spare penge. I den forbindelse kan virksomhedernes størrelse have en betydning for de ressourcer der bruges på de unge medarbejdere.

I nogle enkelte virksomheder involveres forældrene i ansættelsesforløbet og undervejs i ansættelsesforløbet, men det er som regel i de tilfælde, hvor der er der er særlige problemer med den unge der skal tages hånd om.

Nogle af virksomhederne har helt rutinemæssigt et samarbejde med de unges uddannelsesinstitutioner, mens andre aldrig har samarbejdet med dem.

Et af spørgsmålene, der dannede udgangspunkt for denne rapport, var derudover, om der i virksomhederne var en bevidsthed om - eller forklaring på, hvorfor unge har en særlig stor risiko for at komme til skade både fysisk og psykisk. I den sammenhæng viser de tre ovenforstående ungdomsrepræsentationer, at det er vidt forskelligt hvordan virksomhederne helt overordnet forholder sig til unge medarbejdere - så vel som i forhold til unge og arbejdsskader. I virksomheder der har sammenfald med ungdomsrepræsentation 1 og 2 vil der således formodentlig være en holdning til, at de unge har større sandsynlighed for at komme ud for arbejdsulykker, netop fordi de er unge. Manglende erfaring, omtanke og frygtløshed går igen i de fleste ledelsesrepræsentanters fortællinger om grunden til unges arbejdsskader.

Men der er også undtagelser, idet der i virksomheder der har sammenfald med ungdomsrepræsentation 3 ikke nødvendigvis vil være en særlig bevidsthed omkring unge medarbejdere, hvilket ikke nødvendigvis er problematisk.

Vi er ikke stødt på virksomhedsrepræsentanter der giver udtryk for, at de har en særlig definition for en 'nyansat'. Der er stor forskel på tidsperspektiverne i introduktions- og oplæringsforløbene i de enkelte case-virksomheder. Og stor forskel på hvornår den nyansatte unge medarbejder begynder at varetage 'rigtige' arbejdsopgaver, hvilket de 3 'opfølgning og tilsyns' beskrivelser også vidner om.



Det er meget få steder hvor introduktionsforløbet er nedskrevet og formaliseret og vi er ikke stødt på nogen steder hvor der bevidst skelnes mellem 'instruktion', 'opfølgning' og 'tilsyn'. Disse kategorier er sjældent begreber, der bruges i praksis i nogen af case-virksomhederne, hvor der snarere tale om 'opfølgningssamtaler' og om daglig hjælp og vejledning.

Det er vanskeligt at vurdere i hvilket omfang virksomhederne kender alle de regler der gælder for børn og unges arbejde. Det er vores indtryk, at de ledelsesrepræsentanter som har et direkte personaleansvar overfor de unge i virksomheden kender til de regelsæt, som de vurderer er relevante for deres virksomhed. Det er meget få ledelsesrepræsentanter der direkte siger, at de ikke følger reglerne, selvom de er bekendte med dem.

## **Kap. 4: Analyseafsnit**

### **Indledning til analyseafsnit**

I analysen behandler vi hver af de 5 brancher for sig. Analysen er således delt i 5 analysedele med hver deres branche som omdrejningspunkt. Alle fem underafsnit følger samme struktur.

Hver analysedel indledes således med en kort beskrivelse af de 2 case-virksomheder der indgår i analyserne. I hver analysedel undersøges det, hvad der kendetegner de introduktionsforløb som de unge medarbejdere får til arbejdet generelt og specifikt i relation til arbejdsmiljø og sikkerhed.

Derefter gennemgår vi virksomhedsrepræsentanternes beskrivelser af, hvordan virksomheden følger op gennem samtaler, instruktion og/eller tilsyn i relation til de unges arbejde, samt hvad der kendetegner de unges arbejdsopgaver.

Dernæst flytter vi blikket og fokuserer på fortællinger om - og holdninger til unge medarbejdere generelt, og specifikt i forhold til arbejdsskader og arbejdsulykker på virksomheden.

Til sidst sætter vi fokus på virksomhedsrepræsentanternes fortællinger om APV og arbejdsmiljøregler.

Ind imellem analyseafsnittene præsenteres nogle øjebliksbilleder fra vores besøg på virksomhederne som kan give et indblik i konteksten for ledelsesrepræsentanternes fortællinger.

# Analysedel 1: Metalvirksomheder

## Intro til to virksomheder

### Virksomhed A

Virksomhed A er en mellemstor metalvirksomhed, der har været drevet af den samme familie gennem flere generationer. Virksomheden ligger i udkanten af København. Den er underleverandør inden for metalbearbejdning.

Virksomheden har en stor maskinpark og producerer alt fra genstande til medicinalindustrien, til halvfabrikata som indgår i andre produktioner f.eks. understel til håndvaske og skærme til pejse. Men der produceres også komplette konstruktioner. Virksomheden har faste kunder og produkter der produceres fast. Men der kommer også løbende bestilling ind, som ofte skal produceres fra dag til dag.

Aktuelt er der to lærlinge i virksomheden og omkring 30 ansatte. Virksomheden har indenfor de to sidste år gennemgået en stor omstrukturingsproces, hvor der bl.a. har været nødvendigt at fyre medarbejdere. P.t. er der hverken en tillidsrepræsentant eller sikkerhedsrepræsentant på virksomheden, hvilket ledelsen forklarer med den omfattende omstrukturering.

Der er aktuelt to unge medarbejdere på virksomheden, de er begge lærlinge. Lærlingene ofte er 19 år før de starter i denne virksomhed, fordi de typisk har været ude og tjene penge eller været i militæret inden. Den tidligere direktør i virksomheden fortæller om de unge ansatte, at det ofte er *'folk der er trætte af skolen'*.

Udover lærlinge kan der også være udlærte fastansatte medarbejdere under 24 år, men det er der ikke aktuelt på denne virksomhed.

På virksomhed A har vi interviewet Bjørn, der er værkfører. Kåre der er smedemester, tidl. direktør af virksomheden og nuværende bestyrelsesmedlem. Og Jan der er leder med salgs- og kvalitetsansvar.

### Virksomhed B

Virksomhed B er, ligesom virksomhed A, en mellemstor metalvirksomhed, der har eksisteret siden århundredeårsskiftet. Virksomheden ligger på Midtsjælland. På virksomheden fremstilles og monteres der alle former for stålkonstruktioner til byggeri- og industrisektoren. Ligesom virksomhed A har virksomhed B en stor maskinpark. Virksomheden har en del faste kunder, hvoraf flere af dem er offentlige.

Aktuelt er der 25 ansatte, inklusive 3 lærlinge og 3 fastansatte medarbejdere der er udlært og under 25 år. Lærlingene i virksomhed B starter typisk når de er 16 eller 17 år. Derudover er der præcis i den uge, vi besøger virksomheden, en af medarbejderne der har sin søn på 13 år med på arbejde, fordi det er vinterferie. Sønnen går til hånd og tjener nogle lommepenge.

I lighed med ledelsesrepræsentanten fra virksomhed A fortæller den tidligere direktør i virksomheden, at de unge der bliver lærlinge på virksomheden ofte er skoletrætte unge som gerne vil ud og bruge deres hænder.

På virksomhed B har vi interviewet Morten, tidligere direktør og nuværende administrationschef. Og Bjarne der er formand og sikkerhedsrepræsentant.

Der er både en tillidsrepræsentant og en sikkerhedsrepræsentant på virksomheden.

### **Øjebliksbillede: Case A**

Udefra ligner virksomheden så mange andre af de virksomheder, der ligger i industriområdet. En undseelig bygning af beton, en parkeringsplads udenom. Virksomhedens navn står på et hvidt, temmelig snavset skilt.

Inden for døren står en skinnede kantet metalskulptur. I det store kontor oppe ad trappen ligger et udvalg af virksomhedens produkter på et bord. Små blanke skinnende genstande, hvis funktioner er svære at gennemskue. På væggen et stort farverigt maleri.

Værkstedet ligger i en stor hal med højt til loftet. Der er enkelte vinduer og en åben dør ud til. Der lyder høje lyde af metal der bliver slebet og slået på. Langs væggene står der metalreoler med et virvar af metalrør og metalstykker i forskellige længder, papkasser og en masse andre genstande som vanskeligt lader sig identificere. Midt på gulvet paller med genstande indpakket i plastic. For enden af lokalet er der en avanceret maskine, som værkførereren fortæller, er en 3D svejsmaskine.

Rundt omkring er medarbejderne i gang med deres arbejde. Nogle står ved deres arbejdsborde andre ved forskellige maskiner; valsemaskine, slibemaskine etc.. De er klædt i mørkt arbejdstøj. Alle har sikkerhedssko på, flere har arbejdshandsker på og/eller ørepropper i ørene.

Uret på endevæggen viser, at det stadig er tidlig formiddag. Medarbejderne er mødt kl. 7. P3 spiller høj musik i hjørnet.

### **Om introduktion af unge medarbejdere til arbejdet: Case A**

Når en ung medarbejder rekrutteres til virksomhed A, indledes forløbet med at en af lederne (Jan med salgs- og kvalitetsansvar) tager en samtale med den kommende medarbejder. Som regel har han kendskab til den kommende medarbejder i forvejen, da der ofte rekrutteres gennem netværk. Jan tager evt. også en samtale med en repræsentant fra den unges erhvervsskole, hvis den unge kommer derfra. Og af og til med forældrene:

*Jan: "Det hænder at forældrene selv kommer med dem. Og har dem i nakken og siger "Her. Han trænger til et arbejde, og det skal helst være hos jer". Og hvis det er sådan, så er forældrene med. Men fordi de som regel lige er blevet lidt ældre, så er dem selv der ringer op og snakker lidt.*

*Så tager vi en samtale, hvor vi snakker om, hvorfor de gerne vil det. Og om de er klar over, hvor lang tid det tager, og om de er indstillet på, at lønnen er som den er. For når de kommer halvvejs gennem forløbet, så kan de typisk ikke forstå at lønnen er så lav. Og så er der 3 måneders prøvetid.”*

Når den unge medarbejder starter er det værkføreren, Bjørn, som tager sig af den praktiske del af introduktion af nye medarbejdere. Typisk har den unge 3 måneders prøvetid. Bjørn fortæller, hvad der typisk sker i løbet af prøvetiden:

*Bjørn: ” Så får jeg nogle ting at vide oppe fra om hvad de (ledelsen, red.) godt kunne tænke sig at der skal ske med ham (lærlingen red.). Og jeg snakker med ham om, hvad jeg forventer af ham.*

*Int.: Så du har den der 3 måneders periode, er du så tæt knyttet til lærlingen, eller hvordan foregår det? Hvem sætter ham i arbejde?*

*Bjørn: Jeg sætter ham i arbejde. Det er så også mig de kommer til, hvis de har et problem. Men det er jo os alle sammen der skal hjælpe dem og opdrage på dem”.*

Det er således værkføreren der tager sig af den indledende introduktion og det er ham der sætter lærlingen i gang med arbejdsopgaverne.

### **Om sikkerhedsudstyr og introduktion til sikkerhed i arbejdet**

Som en del af introduktionsforløbet er der en række forhold som værkføreren nævner for lærlingen i løbet af introduktionen:

*Bjørn: ”De får at vide, at de skal have sikkerhedssko på. Det skal de have. Og så får de at vide, at alle maskinerne er farlige, selvfølgelig. Og at hvis man ikke holder øje, så kommer man til skade. Og så får de at vide hvor nødstopet sidder, hvis de bliver lært op i den (maskine red.). Og sådan nogle ting. Hvordan de skal bruge en vinkelsliber, at man ikke stopper den med hånden (griner lidt).*

*Int.: Det er sådan noget du siger til dem?*

*Bjørn: Ja, eller de andre svende tager fat i dem, hvis der er noget jeg har glemt at sige. Heldigvis”.*

Der er ikke tale om nogen fast rutine for hvordan de unge medarbejdere introduceres til arbejdet. Der er tale om sidemandsoplæring i en form, hvor den unge ikke nødvendigvis er tilknyttet den samme person hele tiden:

*Jan: ”Altså, det sker meget naturligt det her, så det er ikke noget, vi har en fast procedure for. Men jeg har, typisk dagen før lærlingen starter, en samtale med Bjørn om, at der skal være en arbejdsplads til den som starter. Og så er der typisk altid nogle ting, som vi lige skal sikre os. Altså hvis der skal være en vinkelsliber, så skal der være et skjold på den. Det er sådan en klassiker, at de har en tendens til at falde af. Og de kan bedst lide at arbejde uden, folk piller dem af. Og det nytter bare ikke noget, for man kommer slemt til skade, hvis man får fingeren i klemme.*

*Int.: Ja, så der skal være en vinkelsliber og skal der også være sikkerhedssko?*

*Jan: Ja, som regel så render de rundt i et eller andet gummisko, det gør de. De får ikke sikkerhedssko første dag. Her får de arbejdstøj, når de er godkendt, dvs. efter 3 måneder. Så der går faktisk 3 måneder, hvor de går rundt i joggingtøj, og et par gamle gummisko, og håber at man ikke får noget ned over tæerne. (griner lidt)''*

Når der ikke er nogen fast rutine for introduktion, er det meget op til den enkelte værkfører eller svend, som den unge er knyttet til at introducere den unge til arbejdet. Introduktionen sker typisk som en løbende dialog med den enkelte unge og bliver til i forhold til de aktuelle arbejdsopgaver, som den unge bliver sat til. Arbejdsopgaver som afhænger af hvilke opgaver virksomheden aktuelt har. Men det er samtidig op til de øvrige ansatte at være opmærksomme på at introducere den unge til arbejdet. Nok er det typisk en enkelt erfaren medarbejder der sætter den unge lærling i gang med en ny arbejdsopgave, men det er sjældent at de arbejder tæt sammen gennem længere tid.

Men hvor meget fylder sikkerhed i dagligdagen? Jan svarer:

*''Det fylder ikke overvældende meget. Fordi her er det naturligt, at hvis man gør noget forkert, så gør det av. Det er ikke ligesom at sidde og sy og stikke sig på en nål. Altså, hvis man får fingeren i klemme i en bukkemaskine, jamen så risikerer man altså at den falder af. Og en lasermaskine der skal du slet ikke ind og lege med. De her maskiner vi bruger, de er meget tunge. Så derfor er der en hel naturlig frygt. Det er ligesom at møde en bjørn ude i skoven, du løber jo ikke hen og stikker hovedet ind i munden på den, vel? Men selvfølgelig gør vi noget for at forklare dem de her ting. Og hvis det er en lærling, så har vi for eksempel de her bukkemaskiner, jamen så skal man bruge de her helt specielle to knapper, og hvis det er bukkemaskinen, så skal man bruge fodpedalen.*

*Int.: Så det ligger ligesom indforstået at det er farligt, og derfor tager man selvfølgelig individuelt hensyn til, at det er farligt?*

*Jan: Ja, men naturligvis fortæller vi også ''pas nu på'', og ''giv dig nu den tid'', og ''vær nu forsigtig''. Og der vil være en instruktion. For eksempel første gang du tager en vinkelsliber i hånden, du kan ikke bare få proppet den i hånden. Eller du skal slibe et rør på en slibemaskinen, og du skal vide, at hvis du gør det forkert, så slår de igen, og så kan du faktisk få et rør i skulderen. De her ting forklarer vi dem selvfølgelig. Men de skal også forstå det hurtigt. Det er ikke sådan, at vi står der hver dag og stryger dem med hårene''.*

Jan giver udtryk for, at fordi arbejdet i en smedevirksomhed generelt opleves som meget farligt, så er det 'helt naturligt' at omgås det farlige arbejde med forsigtighed. 'Der er en helt naturlig frygt' siger han, og giver dermed udtryk for en forventning om, at de unge i udgangspunktet omgås arbejdet med forsigtighed. Derudover udpeger Jan nogle særlige arbejdsopgaver som er særligt farlige, og som derfor kræver en særlig introduktion, som for eksempel arbejdet ved bukkemaskinen.

Holdningen til hvad der er generelt er farligt arbejde og specifikt er 'særligt farligt arbejde' fortælles på den måde frem som afgørende for, hvilken form for introduktion de unge får til hvilke typer af arbejdsopgaver.

Kåre, den tidligere direktør på virksomheden, fortæller om instruktion i sikkerhed, at lærlingene skal lære sikkerhed ved at omgås arbejdet i praksis:

*Kåre: "Når jeg går derned (i værkstedet, red.), så siger jeg også til dem: "Tænk dig lige om, for det der, det kan jo falde ned". Eller: "Den der kan vælte", for jeg kan ikke lade være. Og dem jeg har haft med at gøre, de lærer det også.*

*Jeg tror ikke, du kan undervise i sikkerhed, man skal ligesom have det ind med modermælk. Når de kommer fra deres Tekniske Skoler, så har de fået undervisning i det der, og det der, og det der. Men der er ingen af dem der har set noget. De tror alle sammen, at det (arbejdet, red.) er ufarligt. Man skal se ting ske. "Nu skal du se hvad der sker, hvis den der wire falder ned".*

Kåres fortælling er fuld af udsagn der umiddelbart virker uforenelige, men som for ham selv selvfølgelig giver fuldstændig mening. Dels siger han, at lærlingene "skal have det (risikoforvaltning, red.) ind med modermælken", for kun på den måde kommer den enkelte lærlings vurdering af risiko i arbejdet til at ligge på rygraden. På trods af det, fortæller han, at han selv går nede i værkstedet og forsøger at påvirke de unge til at passe bedre på mens de arbejder. Det ligger i hele Kåres fortælling, at han betragter sig selv som en art faderlig opdrager. Og en del af denne 'opdragelse' handler sikkerhedsforvaltning. På den måde positionerer han sig som en form for 'sikkerhedsforkæmper'. Samtidig giver han udtryk for, at lærlingen tror, at alt arbejde er ufarligt før de har set 'tingene' ske', hvilket står i grel modsætning til hans egen og Jans forståelse af, at arbejdet er farligt, og at man derfor som en selvfølge går til det med forsigtighed.

På den måde er der et sæt af 'selvfølgeligheder' i forhold til at omgås arbejdet i praksis, som de to ledelsesrepræsentanterne mener, at de unge ikke nødvendigvis deler, men som de samtidig giver udtryk for er en forudsætning for at omgås smedearbejdet på fornuftig vis.

Jan giver samtidig udtryk for, at de unge skal forstå den introduktion som de modtager 'ret hurtigt':

*Int.: "Hvorfor skal de lære det hurtigt?"*

*Jan: Jamen, der er simpelthen ikke tid og penge, i den sidste ende er det jo penge det handler om. Der er simpelthen ikke tid til at nurse folk i perioder. Det er der ikke. For dem der skal undervise lærlingene, de skal jo have fuld løn. Så det er noget med at give en besked og de skal også kunne forstå at tage imod den og komme videre. For ellers så kommer vi aldrig igennem forløbet".*

For Jan er bundlinje og tidsbesparelse således afgørende for hvor lang tid lærlingen kan bruge på introduktion og oplæring. De unge skal kunne tage imod en besked hurtigt, siger han, for introduktionen koster penge for virksomheden i form af arbejdstid. Jan knytter ikke dette vilkår an til en større risiko for arbejdsulykker, sådan opleves det ikke fra hans position.

## **Kontakt til erhvervsskole og forældre**

Jan fortæller, at de gange han har kontakt til lærlingenes erhvervsskoler er, når 'der er knas' som han siger:

*"Jeg har typisk kontakt med deres vejledere. Og det er typiske hvis der er knas. Det kan være nogen der har det svært derhjemme. Der kan være nogen der ikke kan opføre sig ordentlig i weekenderne. Nogen slår på tæven, drikker for meget eller den slags. Der kan være folk som synes at det er fint at passe deres arbejde. Men når de så starter på skole, så passer de det ikke længere. Så kan der være lange sygeophold og fravær. (...) Det er i hvert tilfælde halvdelen der er opgaver med. Så har jeg kontakt til skolen, men også nogen gange til forældrene.*

*Int.: Er det, hvis de er under 18?*

*Jan: Det kan også være hvis de er over 18. Der er nogen forældre der selv møder op og fortæller, hvad der foregår. Ja, det kan være, hvis faderen drikker for meget derhjemme, eller han kan også være død. Der kan være sket mange ting, og så møder de op."*

Der er således ikke et formaliseret samarbejde med hverken uddannelsesinstitutioner eller forældre. Men virksomheden samarbejder med dem, når der opstår problemer. Problemer der typisk knytter sig til lærlingens liv udenfor arbejdspladsen.

## **Opfølgende samtaler og tilsyn i relation til arbejdet: Case A**

Hvad sker der efter den indledende introduktion til virksomheden?

Der ikke er nogen særlige samtaler for nye medarbejdere, de får en samtale én gang om året ligesom de andre medarbejdere på virksomheden:

*Jan: " Vi snakker ofte om, at hvis du er nået at blive, når du har været 2. års lærling, så behøver du ikke forklare ting i dybden. Du behøver ikke forklare hvad en svejsning skal være, og hvor langt den skal ligge. Det plejer at være en forventning. Og det plejer også at holde stik. Så efter halvdelen af perioden så begynder det at skifte fra at det er meget os, og til at de kan begynde at klare sig selv.*

*Int.: Tager I så nogen jævnlige samtaler?*

*Jan: Vi tager en samtale en gang om året, fordi det gør vi med alle vores medarbejdere. Men ellers er det, hvis behovet er der. Og det kan være alt fra kun den ene gang om året til ugebasis eller dagsbasis.*

Efter de 3 måneders prøvetid går lærlingen ikke tæt sammen med en svend, der er nærmere tale om, at oplæringen sker i fællesskabet med andre medarbejdere og lærlinge. Lige som Jan, fortæller værkføreren Bjørn, at der ikke er nogen formaliserede opfølgende samtaler eller tilsyn, men at samtalerne tages i hverdagen, når der er brug for det:

*Int.: Hvordan er det så efter de der 3 måneder. Går du tæt sammen med lærlingene?*



*Bjørn: "Nej, lærlingene lærer jo også hinanden op, eller ikke lærer hinanden op, men fortæller hinanden hvordan de gør. (...)*

*Int: Så efter prøvetiden, hvad så? Har du så sådan nogen opfølgende samtaler, hvor du spørger hvordan det går?*

*Bjørn: Det er sådan mere i hverdagen jeg snakker med dem. Om de selv synes det går godt, om der er noget de synes skal laves om. Ikke at vi gør det, men det er mere så vi ved, hvordan de har det.*

## **De unges arbejdsopgaver: Case A**

Er der nogle særlige opgaver i virksomheden, som de unge typisk tildeles? Bjørn fortæller:

*Bjørn: "Det er lidt forskelligt. Lidt ind og svejse og slibe. Lidt på kantpresseren, lidt på lageret. Feje gulv, det der hører med til at være lærling. Altså, jeg har det sådan, at det første år det er mere eller mindre en introduktion til faget, hvor man ikke lige får lov til at lave det spændende svejsearbejde til at starte med. Der får man noget af det kedelige. Det skal man igennem.*

*Int.: Og det kedelige kunne typisk være at hvad?*

*Bjørn: At bore 2000 huller måske, der er nogen der skal lave det. Hvis du ikke kan bore et hul, så er du også en sørgelig smed. Men der er også en mening med, at de kommer til at bore de 2000 huller, for de skal jo også gerne lære at slibe deres eget bor jo. Der er stor mobning hvis maskinarbejdere og smede ikke kan slibe deres eget bor. Det vil jeg helst ikke have siddende på mine lærlinge. Jeg fik samme tur".*

Bjørn fortæller, at det typisk er de unge medarbejdere, der får det rutinearbejdet som de ældre svende ikke tager. Som for eksempel at bore 2000 huller. Forklaringen er, ifølge Bjørn, at det er vigtigt at lære at bore huller og slibe bor. 'Det er noget man skal igennem', siger han og forklarer, at det typisk er i løbet af det første år, at lærlingene får den slags opgaver, de mere udfordrende opgaver kommer først senere.

Da interviewereren spørger Jan, om han har nogen erfaring med, hvad de unge bliver sat til, siger han:

*Jan: "Ja, det har jeg. For som sælger skal jeg jo vide, om vi kan lave denne her opgave sammen med en lærling, så prisen skal være anderledes. Eller jeg skal tage højde for, om det skal være dyrere eller billigere. For prisen bliver nogle gange lavere, fordi det er en lærling. Og nogen gange så bliver det dyrere, fordi der er risiko for at lærlingen kasserer det hele. Men at der er en lærerig oplevelse i det, det skal ligesom med. Men der har været en tendens, at lærlingene det er dem der skal feje og rydde op og så noget. Og det er jeg en ligesom lidt modstander af. Jeg er godt klar over, at der er et hierarki. Men jeg mener også, at hvis de skal være her i 4 år, så er det også for at lære noget. De skal have en faglig ballast med, når de går herfra.*

*Int.: Men samtidig har du også nogle opgaver der skal løses?*

*Jan: Det er klart, der er nogle opgaver, og nu er det helt basalt at fortovene skal fejes, når det har sneet. Og hvem peger man på? Man peger på lærlingen fordi han er billigst. Ganske enkelt. Han koster måske helt ned til 1/3 del af de andre”.*

Jan fortæller, at lærlingenes arbejdsopgaver afhænger af, hvilke opgaver virksomheden får. I den forbindelse er det Jan der laver tilbud til virksomhedernes kunder. Tilbud hvor han selvfølgelig indregner hvor meget arbejdskraften koster. Lærlingens arbejdskraft er billig, derfor er det dem der fejer sneen af fortovene, lyder logikken.

Men samtidig opererer Jan med en anden logik, som ikke handler om økonomi, men som handler om den læring som lærlingene får ud af de enkelte arbejdsopgaver. 'De skal have en faglig ballast med herfra' siger han. De to logikker eksisterer side om side, selvom det er det økonomiske hensyn der i sidste ende vejer tungest for Jan.

## **Fortællinger om arbejdsskader, arbejdsulykker og risikosituationer: Case A**

Bjørn der er værkfører fortæller om en situation, hvor en lærling var lige ved at komme rigtig galt af sted, da han arbejdede med en valsemaskine:

*Bjørn: ”Vi stod og valsede nogle plader og så havde han (lærlingen red.) handsker på, fordi pladerne er jo skarpe. Problemet er bare, at det er en dårlig ide at have handsker på, når du står og valser. Hvis handsken sætter sig fast mellem valserne, så tager den din hånd med.*

*Int.: Og valserne der er dem der gør pladerne runde, ikke?*

*Bjørn: Ja. Og den er fuldautomatisk, det vil sige, at jeg står ikke med et håndtag og styrer. Den kører selv. Så stod han pludselig meget meget stille og sagde ”hjælp, hjælp”, sådan at jeg næsten ikke kunne høre det på grund af larmen fra laseren. Så så jeg hvad der skete og jokkede på nødstopet. Så kørte jeg hans handske tilbage, så han kunne få sin hånd ud. Der var ikke sket noget. Men så fik han en skideballe.*

*Int.: Hvorfor tror du, at han ikke reagerede?*

*Bjørn: Lige umiddelbart har han stået i sin egen drømmeverden. Han er en dagdrømmer, hvilket gør at han er meget udsat for arbejdsulykker, hvis han ikke passer på. Det har vi også snakket med ham om”.*

Bjørn introducerer her til en tematik, der går igen i flere af interviewene nemlig at lærlingene dagdrømmer. De har deres tanker et andet sted end i arbejdet, og derfor går det galt - eller næsten galt, da handsken sætter sig fast i valsen.

Da interviewereren spørger den tidligere direktør på virksomheden, hvad er det mest alvorlige, han har oplevet i hans tid på virksomheden er, siger han:

*Kåre: "Det er sådan nogle rigtig flade fingre i en saks. Vi havde en' engang, der stod og klippede nogle plader i en saks. Så stod han sådan her (viser det) og holdt pladerne, og når man klipper sådan nogle plader, så sidder der sådan nogle trykfødder, der holder pladerne nede. Og af en eller anden grund så havde han fingrene nedenunder. Og de blev lige så store som en 5 krone.*

*Altså, jeg har ikke oplevet her på fabrikken, at man har mistet legemsdele. Men sådan nogle småting, det generer mig ikke. Vi har da også haft en der fik en plade i maven, fordi den sprang lidt ud".*

Kåre fortæller vider, hvad der er 'alvorlige skader' for ham:

*Kåre: "En alvorlig skade for mig det er, hvis man mister legemsdele; får klippet en finger eller får hukket en finger af. Det kan man nemt komme til. De der småskader som vi har her, det betragter jeg ikke som alvorlige skader. Det vil jeg næsten sige er lærepenge, hvis man skærer fingrene eller hånden. Det kan være slemt nok, men så længe de selv kan sy det, så er det godt nok. (griner lidt)".*

For Kåre er de små skader en del af smedearbejdet, som ikke kan undgås. Det er 'lærepenge' siger han. 'Så længe de selv kan sy det på, så er det godt nok' siger han og griner lidt. Der er en særlig råhed på spil i Kåres fortælling om arbejdsskader, selvom der samtidig også lægges en ironisk distance.

Jan, der er daglig leder på virksomheden, fortæller ligesom Kåre, at der er mange småskader i dagligdagen på virksomheden:

*Jan: "Pt. har vi to lærlinge, og den ene han går næsten hjem med et plaster hver dag, og den anden han gør det sjældent. Og så gør han en dyd ud af at nu har han fået plaster på igen, og nogen gange går han rundt med 5 plastrer på fingrene. (...)*

*Int.: Bliver det så indregistreret?*

*Jan: Ikke plasterskaderne. De er som regel på arbejde dagen efter, altså aller højst 2-3 dage væk.*

*Int.: Men hvad indregistrerer I?*

*Jan: Altså, jeg tror bare at vi tager det som sygdom".*

I denne virksomhed registreres de arbejdsskader, som går under betegnelsen plasterskader således ikke som arbejdsskader, men som sygdom. Men bliver en potentiel skade vurderet som en, der kan føre til langsigtede skader, så registreres den som en arbejdsskade af hensyn til forsikringsudbetaling:

*Jan: "Vi bruger meget tid på at udfylde formularer, som vi ikke har nogen glæde af. Men hvis det er en alvorlig skade, så skal den registreres. I bund og grund har det noget med forsikringspenge at gøre. Hvis personen slår sin ryg for eksempel, så skal det registreres, fordi han kan komme ud for at få problemer på længere sigt. Hvis det er den slags ting, så skal det registreres. Men hvis man*

har fået 3 sting i sin tommelfinger, så vælger vi at sige, at det er ligegyldigt. Det skal være alvorlige skader”.

## **Hvorfor kommer unge medarbejdere til skade? Case A**

Kåre, Bjørn og Jan har hver især forskellige bud på, hvorfor unge medarbejdere kommer mere til skade end ældre medarbejdere.

For Kåre handler det om, at de unge ingen erfaring har med at forvalte risikosituationer i arbejdet på en forsvarlig måde. De unge er blevet beskyttet i hele deres opvækst, og har derfor ingen forståelse af, at en wire i loftet kan knække og falde ned. De tager simpelthen ikke højde for, at der ofte vil være en risiko i det arbejde de laver; de får ikke øje på det, og indretter derfor ikke arbejdet efter det:

*Kåre: ”De der lærlinge vi har, de har ikke den der naturlige forhold til teknikken, som jeg synes at vores generation vi har. Jeg er vokset op med en hammer siden jeg var 3 år, ik. Og så vidste jeg, at hvis jeg slog mig på fingeren, så gjorde det ondt. Og så holdt jeg op da jeg var 4 år med det.*

*Int.: Ja, så det er simpelthen manglende kropslig fornemmelse for håndværket?*

*Kåre: Ja, det synes jeg. Man bliver beskyttet derhjemme, man bliver beskyttet i fritidshjemmet og alt er tilrettelagt for dig. Så den dag man kommer ud på en fabrik, og stiller sig op, og der sidder en wire deroppe. Den wire kan have fået et knæk, så stiller man sig op i blind tillid til at der ikke kan ske noget. Og der burde heller ikke kunne ske noget. Men engang i mellem så sker det alligevel, og det rammer blandt andet sådan nogle, der ikke har fået nogen erfaring med risiko”.*

Kåre får dermed øje på de unges opvækst som begrundelse for deres overrepræsentation i ulykkesstatistikkerne.

Jan leder efter forklaringer andre steder end Kåre. Han gætter på, at de unges overrepræsentation i ulykkesstatistikkerne hænger sammen med, at de unge handler før de når at tænke sig om. Samtidig forestiller han sig, at unge har en anden tilgang til arbejdet og til livet; ”de er frygtløse”, siger han og de er måske ikke vant til at tænke over de konsekvenser, som deres handlinger kan have:

*Jan: ”Hvis jeg skal komme med en forestilling, så tror jeg, at han handler, før han tænker. Og puha, han vil gerne gøre det så godt, og så ser han sig ikke for. Det er jo ikke alvorlige ting, det er ikke at få fingeren i boremaskinen eller sådan noget. Men som at skære sig på kanten af en jernplade, den kan godt være skarp. Det går nok for stærkt oppe i hovedet. Det må være ligesom at have vokseværk; kroppen flygter fra en”.*

”Han vil gerne gøre det så godt”, siger Jan om en lærling, og så handler han, før han når at tænke sig om. Han fortsætter:

*Jan: "Der er ting, som de griber anderledes an end de ældre. Det banale eksempel er en palleløftervogn, som vi bruger til at løfte varer med. Det er jo verdens bedste skateboard. Det er der ingen tvivl om. At kunne træde op på sådan et og kunne sætte af, ligesom et løbehjul. Det er det bedste i hele verden. Men problemet er her, at hvis det ligger noget på gulvet, så bremser den øjeblikkeligt, og så flyver de hen over den. Tilgangen til det er frygtløs. (...)*

*Jeg ville tro helt nede på jorden, at de er ikke vant til at tænke over konsekvensen, de tænker kun over den øjeblikkelige handling. De er bare ikke gamle nok. Vi andre vi tænker over at vi kan komme til skade helt naturligt. De har ikke prøvet nok simpelthen".*

Jan får dermed øje på de unges manglende erfaring, ligesom Kåre, men forestiller sig også, at frygtløshed kan være en begrundelse for unge medarbejderes overrepræsentation i ulykkesstatistikkerne.

Bjørn har to forklaringer på at unge kommer mere til skade end mere erfarne medarbejdere. Den ene er, at de unge, ifølge Bjørn 'har en tendens til at fylde deres hoved med alle mulige andre problemer end det de er i gang med'. Mange har problemer i privatlivet, og det er mange gange disse problemer, som fylder rigtig meget. Men der er også en anden forklaring:

*Bjørn: "Den unge han skal nok bevise sig lidt mere, føler han. Han går lidt mere til stålet og kommer hurtigere til skade. De er villige til at tage mere overarbejde. De prøver at arbejde hurtigere og springer over hvor gærdet er lavest.*

*Int.: Hvorfor tror du, at unge kommer dobbelt så meget til skade som ældre på arbejdspladser? Hænger det sammen med det der med at springe over hvor gærdet er lavest?*

*Bjørn: Ja, det gør det. Så glemmer man at sætte skærm på en vinkelsliber eller man stopper vinkelsliberen med sin hånd, fordi man tror at der er en slibeskive på. Det har vi også oplevet herude. Der er én, han er blevet skåret hele vejen hen over fingrene, fordi det går lidt hurtigt. Man kan så også sige, at mellemlederne presser de unge, og forventer lidt mere af dem.*

*Det er jo fordi at man gerne vil skabe gode resultater som værkfører jo. Bevise overfor sin chef, at man kan få det til at køre. Men det nytter jo bare ikke noget, når man sender sin lærling på hospitalet 3 gange om ugen. Så har man måske en dårlig dag og så råber man på den der står lavest nede på rangsiden.*

*Int.: Så det er lidt et dilemma.*

*Bjørn: Ja!*

*Int.: På den ene side ...*

*Bjørn: ... vil man gerne ha' at de ikke kommer til skade og på den anden side vil man gerne have, at de arbejder lidt hurtigere".*

Bjørn udpeger et andet forhold som han mener, er relevant for unges arbejdsulykker. Han fortæller nemlig, at han som mellemlider potentielt kan komme til at presse sin lærling for meget i iveren efter at skabe gode resultater i produktionen.

Bjørn fortæller, at det afgørende for ham som værkfører, at han gerne vil vise overfor sin ledelse, at han kan få produktionen til at køre. Men hensynet til produktionen kan nogle gange komme på tværs af ønsket om, at ingen skal komme til skade, fordi det kan betyde at han som mellemlider kan komme til at presse den unge lidt for meget i arbejdet og forvente lidt for meget af dem.

Bjørn beskriver et dilemma. Han beskriver at forskellige hensyn fletter sig sammen og spiller ind på hans egen og de unges arbejdssituation og sikkerhed. Et dilemma, som er parallelt til det, som Jan fortalte, nemlig at hensynet til bundlinjen fletter sig sammen med – og nogen gange kommer til at stå i modsætning til hensynet til den enkelte lærlings læreproces.

Fra Bjørns synsvinkel er det et generelt problem, at mange i branchen forventer af lærlingene at de kan arbejde hurtigere end de kan. De glemmer, at lærlingen er under uddannelse og derfor ikke nødvendigvis kan arbejde så stærkt som en svend:

*Bjørn: ”Men det er jo sådan med lærlinge, at man kan forvente at de arbejder lige så hurtigt som en svend. Han vil utrolig gerne gøre tingene, men det går bare ikke hurtigere. Det er jo også derfor han er lærling, han skal jo lære tingene. Han er jo ikke udlært svend. Og det er der rigtig mange i branchen, der ikke kan forstå”.*

## **APV og arbejdsmiljøregler: Case A**

Kåre fortæller om virksomhedens erfaringer med APV (Arbejdspladsvurdering, red.), som er lovpligtig:

*Kåre: ”Vi har været igennem det én gang. Men det var lidt en fis i en spand vand. De (medarbejderne, red.) fik sådan en seddel, som de skulle have liggende ude i skuffen, og der gik også lidt kage i det der ævl. Altså, for mig er det også noget ævl. Det er alt det der, der bliver trukket ned over hovedet på folk, paragraffer og paragraffer”.*

Kåre giver udtryk for, at han ingen værdi kan se i at gennemføre en APV. For ham er det en gang ’ævl’ som han siger. Han beskriver APV’en som en unødvendig ting, der bliver ’trukket ned over hovedet’ på ham. Sådan formulerer Jan ikke sine erfaringer med APV arbejdet. Han siger:

*Jan: ”Mens jeg var i vores produktion og sad som produktionsansvarlig der gennemgik vi denne her arbejdspladsvurdering. Med jævnlige mellemrum. (...)*

*Int: Men I har udfyldt dem før?*

*Jan: Ja.*

*Int.: Er det noget I har brugt til noget?*

*Jan: Nej. Det er det ikke. Når først det bliver sat ind i APV'en i mappen. Jamen, så sidder det der sådan at der er dokumentation for at vi har gjort det vi skal, når Arbejdstilsynet kommer.*

*Int: Så det er for at holde ryggen fri?*

*Jan: Ja, ganske enkelt. Og så kan man sige, at det har den fordel, at når man holder møder så får man også vendt nogle ting som man ikke får snakket om i dagligdagen. Så det har da en funktion".*

Jan giver således udtryk for, at det mest er for at holde ryggen fri, at virksomheden laver APV. Men i modsætning til Kåre mener han, at der godt kan komme noget godt ud af arbejdet med APV'en.

## Øjebliksbillede: Case B

Christian er uddannet smed, han er 24 år. Han skal sætte beslag på nogle gitrer, der skal monteres på et rensningsanlæg. Han skal lave 20 af dem. Da jeg kommer hen til ham, er han ved at finde en plade af rustfrit stål i en kasse. Det er vigtigt at pladen har den rette tykkelse. Så går han hen til 'klipperen' med metalpladen og indstiller maskinen i forhold til metalpladens længde. Klipperen er en flere meter lang maskine med et gult gitter foran selve klippeanordningen, som gør at man ikke kan få fingrene i klemme.

Alle jeg snakker med, har fortalt mig, at det er umuligt at få fingrene i klemme her. Det er en af de sikre maskiner, i modsætning til 'bukkeren' som der, ifølge sikkerhedsrepræsentanten kun er to af de ansatte der må betjene, fordi den kræver et certifikat.

Christian stikker metalpladen ind og maskinen klipper pladen over. De metalstykker der kommer ud på den anden side, har meget skarpe kanter, som det er nemt at skære sig på.

*"Så er det nu du skal have handskerne på", siger jeg til Christian. "Ja, men de her små stykker er jo ikke til at holde fast på med handsker på", siger han, "man må ligesom vurdere situationen".*

Vi går over til bukkemaskinen. Beslagene skal bukkes i den rigtige vinkel i to ender. Christian trykker på kontrolpanelet, han indstiller i forhold til tykkelse og grader på de vinkler der skal bukkes. På bukkemaskinen hænger en gul seddel, hvor der bl.a. står, at ved betjening af maskinen skal der bæres sikkerhedssko, handsker og ved længere tids brug høreværn. Christian har ikke handsker på. Han siger, at han synes at det er farligere med handsker end uden.

Jeg viser Christian skiltet på maskinen med 3 advarselstrekanter på. På skiltet står der: "Kun instrueret personale må betjene og indstille maskinen". *"Det skilt har jeg aldrig set før",* siger Christian. Christian er ikke en af de to medarbejdere, som sikkerhedsrepræsentanten tidligere på dagen har fortalt, må anvende maskinen.

Så skal der bores huller i de ca. 2 cm lange beslag. På siden af maskinen sidder der et skilt som fortæller at maskinen oprindeligt er fra B&W. "Husk gitteret" står der på en gul seddel der er sat op på maskinens front. Jeg kigger ned på gulvet og ser, at der ligger et metalgitter på gulvet. *"Hvem har sat den seddel op?",* spørger jeg. *"Det er sikkert Jens",* siger Christian (Jens er den tidligere direktør). *"Men hvorfor sætter du ikke gitret for?",* spørger jeg, der lige har hørt historier om smede der er kommet alvorligt til skade netop sådan en maskine. *"Fordi stykkerne er så små, så jeg ikke ville kunne styre dem, hvis gitret sidder for",* siger han. *"Den er lavet til at bore i store stykker metal".*

*"Men kunne du så ikke bruge en anden maskine",* spørger jeg. *"Jo, det kunne jeg nok, det ville bare være mere besværligt"* svarer han. En kollega blander sig og siger: *"Man kan godt få mindre hulmaskiner, men det koster jo. Man kan også købe beslagene med huller i forvejen, men det er billigere at lave dem selv."*



## Om introduktion af unge medarbejdere til arbejdet: Case B

Morten, den tidligere direktør af virksomheden, fortæller, hvad der typisk sker, når der bliver ansat en ny lærling i virksomheden:

*Morten: "Vi er begyndt nu at kontakte skolerne. Og sige "har I en god ung mand, som går på grundforløbet?" Skolen kender os, og ved, at vi har visse krav. Og så sender de ham ud og så snakker vi med ham. Og så har vi fundet ud af, at det der med at bedømme folk ud fra en samtale på 30 min. eller 1 time, det kan vi ikke. Så hvis vi synes, at han virker fornuftig, så ansætter vi ham på prøve. Og de første 3 måneder af hans læretid er på prøve, og der kan vi opsige den uden noget. Og det er vi begyndt at gøre meget mere, hvis vi kan se, at det her det går ikke. Men det er ikke ofte".*

Virksomhed B adskiller sig fra virksomhed A ved at B tager kontakt til erhvervsskolen for at få en god lærling. Men det er fælles for de to virksomheder, at lærlingene oftere end tidligere ikke fortsætter efter læretiden. Begge virksomheder benytter sig mere af muligheden for at opsige lærlingen end de tidligere har gjort, hvis de vurderer at det ikke fungerer med den aktuelle lærling.

Bjarne som er formand og sikkerhedsrepræsentant på virksomheden har selv oplært mange lærlinge gennem tiden, fortæller:

*Bjarne: "Det bedste for de unge medarbejdere, det er at de får noget selvtillid. Så jeg starter altid med at give dem nogle nemme opgaver, og så strammer jeg tøjlerne gradvis. Så efter 3 uger så pålægger jeg dem noget lidt større, hvor der er noget udregning i det og nogle forskellige sværhedsgrader. Og så kan jeg meget hurtigt finde ud af hvor de står, og hvor jeg kan sætte dem ind."*

Morten, som ikke selv oplærer lærlinge, fortæller videre om, hvordan lærlingene bliver oplært i virksomheden:

*Morten: "Vi kan ikke gå ud og sige til en svend "Nu har du ham her", altså at lærlingen bliver tilknyttet en bestemt svend. Fordi dertil er vores arbejdsopgaver for forskellige. Men vi prøver at sætte dem sammen, hvis der nu er en opgave der passer til dem, så tager vi dem derhen.*

*Int.: Ok, så det er afhængigt af opgaverne og hvem af svendene der er på opgaverne?*

*Morten: Ja, og vi ved jo også at der er nogen af svendene som ikke er så gode til lærlingene. Men det er ikke så mange af dem vi har mere".*

Det er karakteristisk for begge de to smedevirksomheder, at der ikke er nogen fast rutine for introduktionen og oplæringen af unge medarbejdere. Ligesom i virksomhed A er der tale om sidemandsoplæring, i en form hvor den unge ikke nødvendigvis er tilknyttet den samme person hele tiden, men at det afhænger af de arbejdsopgaver der nu engang er i virksomheden.

Ligesom det gjorde sig gældende i virksomhed A, er det meget op til den enkelte værkfører eller svend, som den unge er knyttet til, hvordan lærlingen bliver introduceret til arbejdet. Introduktion og oplæring sker som en løbende dialog med den enkelte unge og bliver til i forhold til aktuelle arbejdsopgaver, som den unge bliver sat til. Arbejdsopgaver som afhænger af hvilke opgaver virksomheden aktuelt har.

Ligesom i virksomhed A er det typisk en erfaren medarbejder der sætter den unge lærling i gang med en ny arbejdsopgave, men det er sjældent at de arbejder tæt sammen gennem længere tid, med mindre de har en stor opgave der varer i en længere periode

I lighed med værkføreren på virksomhed A fortæller Bjarne, der er formand, at han forsøger at tage hensyn til lærlingenes læreforløb, når han giver dem arbejdsopgaver. Men der er ikke lagt en plan for hvad lærlingene skal igennem, og det er derfor op til den enkelte værkfører eller mester at lærlingene får lært det de skal, mens de er i praktik.

Morten forklarer, hvorfor lærlingene ikke får en uddannelsesplan:

*Morten: "Vi kan ikke give dem noget, for vi aner ikke hvad vi skal lave om 14 dage. Så vi laver ikke nogen uddannelsesplaner. Vi prøver at få dem rundt i så mange opgaver som muligt, og det afhænger selvfølgelig også meget af den pågældende unge mand. Hvis han er engageret og gerne vil, så er han med på meget. (...)*

*Int.: Men er der en medarbejder der så holder øje med "ok, ham her han har nu stået og lavet den opgave og nu ville det måske være godt med denne her opgave?"?*

*Morten: Ja, det bliver jo ikke registreret, men ja. Nu har han stået meget og svejset, eller nu har han stået og lavet mange huller ik. Ind imellem er der jo nogle opgaver, hvor der skal laves mange huller. Og så bliver en lærling sat til det. Men de skal også vide at der er opgaver der ikke altid er lige sjove. Og det synes svendene nu heller ikke".*

Ifølge Morten er det således ikke muligt at lave en uddannelsesplan, fordi lærlingenes arbejdsopgaver er afhængige af de ordrer der kommer ind. Dette er parallelt til virksomhed A. I lighed med virksomhed A bliver krisen fremhævet som en væsentlig faktor for hvilke arbejdsopgaver lærlingene bliver sat til. Helt konkret har krisen betydet, at virksomhed B har ansat en ekstra lærling, fordi det vurderes at det kan betale sig rent økonomisk:

*Morten: "Altså lidt har vi satset i og med at vi er under økonomisk pres, så har vi satset på at tage nogle flere lærlinge. Fordi de er billigere.*

*Int.: Så I kan levere et billigere produkt?*

*Morten: Ja, så vi kan levere et billigere produkt.*

*Int.: Så I har taget flere lærlinge ind her efter 2008.*

*Morten: Ja, vi har taget en mere ind".*

## Øjebliksbillede: Case B

Lars er en dreng på 13 år. Han er søn af en af dem der arbejder på virksomheden. Han har vinterferie og går derfor lidt til hånde på værkstedet. Han og Martin (lærlingen på 16 år) står udenfor maskinhallen. De står med et gitter af rustfrit stål imellem sig. Gitteret ligger på en palle i sneen. De skal duppe syre på de steder på gitteret, hvor der er blevet svejset beslag på, for de steder er ikke rustfri mere. Martin og Lars har begge arbejdstøj på, de har plastichjelme med beskyttelse for øjnene og lange plastichandsker.

Min første tanke er, om det ikke er forkert at sætte en 13-årig til den type arbejde, men sikkerhedsrepræsentanten fortæller, at det er ham der har vist dem, hvordan de skal gøre. Han forklarer, at det er vigtigt, at der er vand i nærheden. Henvendt til drengene siger han, at når deres arbejdstøj bliver vasket kommer der huller, der hvor de får syre på. *"Nå, der røg de arbejdsbukser"* siger Lars, som allerede har store syrepletter på bukserne.

Mens de arbejder snakker vi om rygning, fordi jeg har set at Martin også ryger inde i værkstedet. Jeg fortæller ham, at sikkerhedsrepræsentanten har fortalt, at hvis Arbejdstilsynet opdager, at der ryges på værkstedet, så får både virksomheden og den medarbejder der ryger en bøde. *"Ja, jeg snakkede med min fætter om det i går"*, siger Martin. *"Han siger, at de kun har været på hans arbejdsplads 2 gange på 8 år, så risikoen er nok ikke så stor."* *"Jeg har hørt at de har grønt tøj på, når de kommer. Så hvis du skynder dig at skodde, kan de jo ikke bevise at det er dig"*, siger han.

Jeg spørger om han ved, hvorfor man ikke må ryge på værkstedet. *"Ja, ja svarer han, det er noget med at kemikalierne der er på sådan et værkstedet går i forbindelse med røgen, så det kan skade dine lunger. Men noget skal man jo dø af"*.

Da drengen ved 12-tiden kommer ind i frokostlokalet til de ældre medarbejdere, fortæller de, at de har været nødt til at tage alt deres arbejdstøj af, fordi der var syre over det hele. *"Syre?"* siger en af de andre medarbejdere: *"I må sgu ikke få syre på jer overhovedet, hvordan fanden kunne I få det ud over det hele?"*. Drengene forklarer, at det var når de skulle løfte gitteret, at de kom til at røre ved de steder med syre.

## Om sikkerhedsudstyr og introduktion til sikkerhed i arbejdet

Men hvad bliver der gjort i forhold til sikkerhedsspørgsmål og arbejdsmiljø, er det noget der indgår i opstartsforløbet eller oplæringen som sådan?

*Int.: Hvad så, du har jo vist mig maskinerne nede i værkstedet og vist mig gitteret (sikkerhedsgitter red.) nede ved hulmaskinen (som var faldet af, red.). Er der nogen der siger til dem; "når du bruger denne her hulmaskine, så er der det her gitter som skal sættes på?"*

*Morten: Altså, første gang vi sidder ved den, så får de besked om det. Altså, hvis han går sammen med en anden svend, så vil svenden lige fortælle "du skal gøre sådan og sådan". Men det er meget 'on the job'. De står og kigger på hvad svenden gør, og så gør de det samme.*

*Int: Så hvis svenden ikke bruger gitteret...*

*Morten: Så bruger han sgu heller ikke gitteret, nej. Men altså når de står ved maskinsaksen og skærer, så står de to mand, fordi pladerne er så store, ikke. Og så står de to mand og så bytter man om, så det er lærlingen der gør det".*

Morten fortæller, at den enkelte lærling typisk vil betjene maskinen på samme måde som den svend der oplærer gør. Oplæringen sker 'on the job' siger Morten. Hvis erfarne medarbejdere ikke bruger sikkerhedsgitter på maskinen, vil den unge medarbejder heller ikke bruge sikkerhedsgitret. Den form for sidemandsoplæring der fortælles om her, er med til at understrege denne læringspraksis.

Ligesom det gjorde sig gældende i virksomhed A, lægges der ikke særlig vægt på sikkerhed og arbejdsmiljø i introduktionen og oplæringen af de unge:

*Int.: "Men er det dit indtryk, at man er opmærksomme på sikkerhed eller hvad?"*

*Morten: Altså, vi stræber ikke efter at være den mest sikre arbejdsplads, det gør vi ikke. Men vi skal have et højt sikkerhedsniveau. Men altså, vi arbejder nogle steder hvor vi synes, at man er gået fuldstændig over gevind på sikkerhedsniveauet.*

*Int.: Ok, på hvilken måde?*

*Morten: Jamen, man stiller krav som gør, at arbejdet faktisk ikke kan udføres. For eksempel, hvis man sætter ting op hvor det er farligt. Så inden du får sikret det, så skal du jo sætte en stige eller stilladset op. Når du sætter det op, så skal du jo op hvor der ikke er noget sikkerhed i forvejen, ik.*

Morten fortæller, parallelt med Kåre, den tidligere direktør i virksomhed A, at der er forhold i smedeb Branchen, hvor han mener, at hensynet til sikkerhed er gået for vidt. Ligesom det gjorde sig gældende i Bjarnes fortælling, handler Mortens fortælling om, at der generelt ikke tages hensyn til, at der er visse arbejdsopgaver som ikke kan løses, hvis sikkerhedsreglerne skal overholdes. Det er 'gået over gevind', siger han. Kåre og Bjarne giver ikke udtryk for, at det er et dilemma både at tage hensyn til sikkerhed og til at de enkelte arbejdsopgaver skal løses. I deres fortællinger overordnes hensynet til at arbejdsopgaverne skal løses.

### **Øjebliksbillede: Case B**

Martin, den yngste lærling, står i den store maskinhal ved et arbejdsbord. Han er 16 år og har lige været på sit første skoleophold. Han er i gang med at lave en slags stativ til en værkstøjskasse, som en af svendene har bedt ham om at lave.

Først skal de ben, som han lige har svejset på stativet slibes fri for rust. Jeg tager de ørepropper og den hjelm som jeg har fået af en svend på. Martin tager også sin hjelm på. Den er af plastic med et gennemsigtig plasticvesir til at trække ned foran øjnene, en slibehjelm hedder den vist.

Martin går i gang. Jeg kigger på ham, mens han sliber. Så går det op for mig, at han har glemmt at trække visiret ned foran øjnene. *"Hey Martin"*, råber jeg gennem larmen, *"du har glemt hjelmen"*, mens jeg peger på mine øjne. Gnisterne fra slibemaskinen springer om ham. Martin griner lidt og trækker visiret ned foran øjnene.

Da Martin holder en pause, spørger jeg ham, om han har prøvet at arbejde ved nogle af de maskiner der står rundt omkring i hallen. Der er bl.a. en valsemaskine og en bukkemaskine.

*"Ja, ja, siger han, de er meget simple, det prøvede jeg også på skolen"*. *"Ved du hvad du skal gøre hvis noget går galt, spørger jeg. "Ja, ja så trykker jeg bare på den røde knap"*, siger han og lader forstå at det ikke er noget han anser som noget særligt. Hvem viste dig hvordan du skulle gøre, spørger jeg. *"En af lærerne på skolen tror jeg"*, siger han, *"jeg kan ikke lige huske det"*.

### **Kontakt til forældre og uddannelsesinstitutioner**

Bjarne fortæller, at det er sjældent, at virksomheden har kontakt med lærlingenes forældre i forbindelse med ansættelse af lærlinge, men det er sket nogle enkelte gange. I lighed med virksomhed A er der ikke et formaliseret samarbejde med hverken uddannelsesinstitutioner eller forældre. Men virksomhederne samarbejder med dem, når der opstår problemer. Problemer der typisk knytter sig til lærlingens liv udenfor arbejdspladsen:

*Morten: "Altså ham der er i spjældet nu (en lærling, red.). Han er over 18 år. Men der ringede hans mor og fortalte det. I sådan nogle tilfælde der har vi kontakt. Men dengang vi havde en lærling der var døv, der havde vi meget kontakt. Der brugte vi hans mor som tolk"*.

### **Opfølgende samtaler/ instruktion og tilsyn i relation til arbejdet: Case B**

I lighed med virksomhed A er der i virksomhed B heller ingen formaliserede opfølgende samtaler eller tilsyn med arbejdet. Men hvis det viser sig, at der er brug for det, tages der samtaler med den enkelte unge:

*Int.: "Tager I sådan nogle opfølgende samtaler om, hvordan det går?"*

*Morten: Nej. Vi tager samtaler, når det går dårligt.*

*Int.: Hvor dårligt skal det gå?"*

*Morten: Det skal gå sådan, så vi siger "nu tager vi en snak". Men vi er opmærksomme på det. Vores holdning er i virkeligheden, at det er bedre at tage problemerne når de er små, så er der*

*mulighed for at løse dem. Men altså hvis de går rundt og laver noget møj, så er der kontant afregning. Men vi er ikke verdensmestre til at gå og rundt og rose folk”.*

Morten fortæller, at han har et ideal om at tage problemerne i opløbet, men i praksis tages samtalerne med de unge medarbejdere først, når det går dårligt.

## **De unges arbejdsopgaver: Case B**

Er der nogle særlige opgaver i virksomheden, som de unge typisk tildeles?:

*Morten: ”Vi har hunde om natten, de har nogen efterladenskaber. Yngste lærling tager sig af det. Og lige pludselig kom en af lærlingene og sagde, at det ville han ikke mere. Og så blev han ikke. Han vidste det. Det er ikke en del af uddannelsen, men det er en del af uddannelsen at man også tager dumme jobs.*

*Int.: Hvorfor er det lige de yngste der bliver sat til det?*

*Morten: Det er fordi det er dem der er kommet sidst ind i firmaet med lavest anciennitet. Det er kun derfor. Men det er klart at hvis vi ikke har nogen lærlinge eller hvis lærlingene har ferie, så må vi sætte en af de andre svende til at gøre det”.*

Både i virksomhed A og B fortæller ledelsesrepræsentanterne, at det typisk er de unge medarbejdere, der får det rutinearbejde som de ældre svendene ikke tager. Som for eksempel at bore 2000 huller. En forklaring er, at det er lærerigt for en lærling for eksempel at lære bore huller. Men samtidig lyder begrundelsen, at fordi lærlingens arbejdskraft er billig og fordi de er nederst i hierarkiet, så er det dem der skal feje sne og fjerne hundelorte.

Og ligesom det gjorde sig gældende i virksomhed A, fortæller Morten, at presset økonomi og korte deadlines for produktion af ordrer er et vilkår for virksomhederne, som sætter rammerne for de unges arbejdssituationer:

*Morten: ”Det der med tidspres, tidspres, tidspres. Det er et vilkår.*

*Int.: Hvorfor?*

*Morten: Fordi det er tilbudsarbejde. Vi har 10 timer til et stykke arbejde, og hvis det så tager 20 timer, så holder vi jo ikke længe. Så tjener vi jo ingen penge. På hver ordre bliver der registeret, hvor mange timer der bliver brugt og hvilke materialer.*

*Int.: Er det noget der har forandret sig?*

*Morten: Ja, det er blevet mere og mere tilbud. De tider der er nu. Der sker der jo det, at vi får at vide hvad prisen er, når tilbudsrunderen er over stået og sidder vi og siger; ”der er jo ikke engang råd til deres materialer, der er ikke råd til arbejdslønnen. Hvor fanden får de pengene fra? Lige nu*

*strækker vi os langt for at få tilbuddene. Og så oplever vi det at de siger "nah I er lige 100.000", og så går de tilbage til nogle andre".*

## **Fortællinger om arbejdsskader og arbejdsulykker: Case B**

Morten der er tidligere direktør af virksomheden og nuværende administrationschef finder mappen frem med alle virksomhedens skadeanmeldelser. Den går helt tilbage til virksomhedens start. Han bladrer i den, og fortæller om de episoder som han kan huske:

*Morten: "Jamen den ene lærling han trådte på en stige der lå på gulvet. Han trådte på en af trinene (viser at han vikkede om, red.) og forstuede foden. Det var i går. Han troede at han kunne balancere på den der, og det kunne han ikke.*

*Int.: Ok, han vurderede situationen forkert?*

*Morten: Ja. Han tænkte sig ikke om. Nu skal vi se, han har også haft noget andet engang (bladrer i mappen) Ja, det er den samme, han har skåret sig i fingeren; åbent sår.*

*Int.: Ja, hvordan kan man komme til at skære sig i fingeren?*

*Morten: (Han bladrer tilbage i mappen) Ja, han har stået og arbejdet med en vinkelsliber, og så har han taget skærmen af, og så smutter vinkelsliberen op i hånden på ham og laver et åbent sår. Så har han formentlig været på skadestuen, ja. Vi anmelder den uanset hvad. Også selvom vi ikke mener at der kommer varige følger. Men hvis vi anmelder den, så er de sikret i forhold til forsikring".*

De skader, som Morten fortæller om, ligner de arbejdsskader som ledelsesrepræsentanterne i case A fortalte om. Skærmen på vinkelsliberen der tages af, og derefter smutter i hånden, er en historie der går igen. Men der er forskel på hvordan de to virksomheder behandler skadesanmeldelserne. Hvor virksomhed A ikke anmelder alle skader, men blot registrerer dem som sygdom, så meldes alle arbejdsskader i virksomhed B. I begge virksomheder giver lederne udtryk for, at de foretager sig det der er nødvendigt for at den aktuelle medarbejder er sikret i forhold til eventuel udbetaling af forsikring.

Morten fortæller videre om den mest alvorlig arbejdsskade, han kan komme i tanke om. Den handler om en medarbejder som var lejet ud til et andet firma:

*Morten: "Det var ude på en stor idrætshal der skulle laves, og der skulle man lave nogle nye spær. Det er en meget alvorlig sag. (Han tegner på en blok, hvordan spærrerne står i en række) Altså, spærene var bygget op sådan her, og der var en stålplade her. De er 30 meter. Og så sker der det, at den ene vælter og så er det dominoeffekten. Så vælter de alle sammen, og han stod her inde*

*imellem. Hvis der ikke havde været det hul derinde, så var han blevet mast (sænker stemmen). Så var han blevet slået ihjel. Så var der en kran der kunne rejse dem op, så de kunne få ham ud.*

*Int.: Hvorfor skete det?*

*Morten: Jeg kan ikke huske om han skulle rundt og svejse et eller andet. Men jorden de stod på inden de skulle hejses op, skulle have været meget mere stabilt. De har formentlig gjort det 500 gange og så pludselig sker det her.*

*Int.: Kunne han have gjort noget?*

*Morten: Intet, intet. Når det er så store ting, så har man ingen fornemmelse af, at de kan vælte, så er det jo stabilt. Hvis han får at vide "du skal gå ind og svejse derinde, så gør han det". Det kan godt være at han ikke gør det i dag, men ellers gør man det. Altså hvis man går rundt og tror hele tiden at det værste kan ske, så får vi jo ikke lavet noget som helst. Det var jo ikke fordi han var lærling at det skete, det kunne også være sket for en svend".*

Morten er meget berørt over denne sag, og fortæller, at det jo er det værste der overhovedet kan ske, når en medarbejder kommer til skade. I dette tilfælde betyder det, ifølge Morten, intet, at medarbejderen var lærling. Det kunne også være sket for en ældre medarbejder, fordi alle medarbejdere, også ældre, i situationen ville vurdere, at spærreerne stod på et stabilt fundament. Men i en anden situation, som Morten fortæller om, betyder det, ifølge Morten, noget for udfaldet af situationen, at det er en lærling. Det betyder noget, fordi lærlingen ikke tidligere har udført samme arbejdsopgave:

*Morten: "Det var ved den maskine hvor der er et stempel der går ned og rammer stålet og laver hul. (Han viser hvordan han ville have udført arbejdsopgaven, red.) Så hvis du skal have bukket noget, så ville jeg sætte det sådan, og han havde gjort det sådan (viser at lærlingen havde vendt pladen omvendt, end han selv ville have gjort). Så da den gik ned så vippede den op, og det prøvede han at redde. Og så stak han lige hånden ind, og den blev simpelthen klippet af. Vi sendte ham på skadestuen og ringede til arbejdstilsynet, men det gad de ikke at komme og kigge på".*

Således betyder det, ifølge Morten, noget for udfaldet af situationen, at lærlingen ikke har erfaring med hvordan pladen reagerer når stemplet rammer den. Første gang lærlingen skal udføre denne opgave går det galt, fordi lærlingen ikke har forudset, at pladen vil vippe. Og uden at tænke sig om stikker lærlingen derefter hånden ind i maskinen for at gribe pladen da den vipper.

Men et er arbejdsulykker, noget andet er de belastninger der kan være i arbejdet, som for eksempel tunge løft. Om det siger Morten:

*"De prøver ikke at lege stærk mand. Der er ingen tvivl om, at de løfter nok mere end de må. Men hvis du for eksempel er nede på en bro eller på et skib. Du kan overhovedet ikke have noget hjælpemiddel. Der er kun en vej, og det er at belaste sin krop. Og folk piver jo ikke over det. Og vi prøver at hjælpe dem så meget vi kan. Men de ved at tingene skal laves. Ellers skal vi sige "det kan vi ikke lave".*



*Int.: Og det gør I ikke?*

*Morten: Nej, så er der jo bare nogle andre der laver det. Du kan ikke undgå de der skæve løft.*

Morten fortæller således, at der er nogle arbejdsopgaver, hvor det simpelthen ikke kan undgås, at der er tunge løft. Det er ikke fordi medarbejderne arbejder risikoorienteret, men fordi arbejdssituationen kræver det. Eneste anden løsning ville være, at virksomheden undlod at påtage sig opgaven, og det er ifølge Morten ikke en mulig løsning.

## **Hvorfor kommer unge medarbejdere til skade? Case B**

Da interviewereren spørger Morten, hvorfor han tror, at unge medarbejdere ifølge statistikkerne kommer mere til skade i arbejdet end ældre medarbejdere, svarer han:

*Morten: ”Jamen, jeg tror at det er fordi, at de ikke tænker sig om, og de løber for stærkt. De er lidt mere nysgerrige. Så skal de lige over og se hvad de laver derovre. Altså, de har ikke noget at gøre der ovre, de skal passe deres arbejde. Det er ligesom med børn der kommer til skade på cyklen. De tænker sig ikke om, de pjatter. De kan gå på vandet - og det kunne vi andre jo også ”.*

’De tænker sig ikke om’, siger Morten om de unge. De tager nogle chancer, siger han, ligesom han selv gjorde, da han var ung og frygtløs som dem. Og samtidig går det lige lidt for stærkt, og de er lidt for nysgerrige.

Også Bjarne mener, at unge kommer til skade, fordi de ikke tænker sig om, og fordi de ikke har den samme rutine som ældre medarbejdere. Han fortæller:

*Bjarne: ”Jeg tror jo, at de ser ikke lige faren i, at de ikke tænker sig rigtig om. Hvis ledningen for eksempel er for kort hvis de går med en vinkelsliber. Man tænder den ikke, før man er henne ved emnet, når man skal slibe. Men når der sker en ulykke, så skal de sgu nok huske det. Altså, indenfor dit fag der bliver det jo rutine, altså ligesom at køre bil. Og den har de ikke. Så er det at man må hjælpe dem og sige ”her gør vi det og sådan gør vi sådan”.*

Morten og Bjarne får øje på de samme grunde som Jan og Bjarne i virksomhed A.

De unge har en anden tilgang til arbejdet og til livet som sådan. Fordi de er unge, har de ikke så meget erfaring og tænker derfor heller ikke så meget over de konsekvenser som deres handlinger kan få.

Bjørn, værkføreren i virksomhed A, er dermed den eneste der begrundet de unges overrepræsentation i ulykkesstatistikkerne med forhold der ikke udelukkende handler om den enkelte unge, men også om de unges konkrete arbejdsvilkår og arbejdssituationer. Han er den eneste som peger på, at de forventninger der er til de unge på en arbejdsplads, for eksempel forventninger om at arbejde effektivt og hurtigt, kan have en betydning.

## APV og arbejdsmiljøregler: Case B

Da interviewereren spørger Morten om virksomheden laver APV, svarer han:

*Morten: ”Det har vi gjort. Og vi fornyer den en gang om året. Altså, vi synes, at det er det rene pjat. Jeg ved godt, at man siger at vi skal fjerne arbejdsulykkerne. Det tror jeg ikke på. Ikke i en virksomhed som vores, med så mange forskellige ting vi arbejder med. Jeg tror meget mere på at man må bede folk om at tænke sig om. Jeg ved godt, at vi SKAL instruere folk hver gang de går i gang med en ny arbejdsopgave. Det står der i arbejdsmiljøloven. Men så kan vi lige så godt lade være med noget som helst, vi kan lukke butikken. Rent konkurrencemæssigt kan det ikke lade sig gøre.*

*Int.: Men I gør det alligevel en gang om året eller hvad?*

*Morten: Nej, vi tager APV'en og retter datoen, for den skal gennemgås en gang om året. Og når vi har rettet datoen, så har vi gennemgået den.(...) Du kan ikke beskrive alle de der arbejdssituationer, og det er det du skal. Det er for bøvlet”.*

'Det er for bøvlet' siger Morten om arbejdet med APV'en. Ligesom det gjorde sig gældende i virksomhed A, betragtes APV'en som alt for administrativt tungt og unødvendigt. Morten kan ikke se nogen værdi at udfylde APV'en, derfor er det kun datoen der bliver ændret en gang om året, fordi det er lovpligtigt.

'Konkurrencemæssigt kan det ikke lade sig gøre at følge arbejdsmiljøloven' siger Morten. Igen overordnes hensynet til virksomhedens konkurrenceevne i forhold til virksomhedens formelle arbejdsmiljøarbejde.

Bjarne der er sikkerhedsrepræsentant fortæller om virksomhedens forhold til APV:

*Int.: Det her med APV'er...*

*Bjarne: Det er ikke så godt. Men det er et lovkrav, ja det er det. Men vi laver de forskellige arbejdspladser, så bordet er i den rigtige højde og de forskellige ting er, så vi kan modstå det, hvis de (arbejdstilsynet, red.) kommer. Men der skal udfyldes et skema for hver medarbejder.*

*Int.: Og det gør I ikke?*

*Bjarne: Nej, det er ikke gjort.*

*Int.: Hvorfor gør I det ikke?*

*Bjarne: Det er nok manglende tid og sjusk.*

Set fra Bjarnes position er det 'ikke så godt', at der ikke bliver udfyldt APV. Men det er vanskeligt at gennemskue, om dette er fordi han synes det ville være gavnligt for arbejdspladsen at udfylde sådan en. Eller om det 'ikke er så godt' fordi virksomheden kun proforma lever op til reglerne på

området. Men Bjarne fortæller, at virksomheden har indrettet arbejdspladser i den rigtige højde. Hans argument for at indrette arbejdspladserne er ikke den enkelte medarbejders helbred men derimod at virksomheden skal kunne 'modstå' et besøg af arbejdstilsynet. Set fra Bjarnes position, bliver arbejdet simpelthen ikke gjort pga. sjusk, ikke fordi det ikke kan lade sig gøre.

## Opsamling: Analysedel 1, Metalvirksomheder

- I begge virksomheder har introduktion og oplæring af medarbejdere form af en løbende dialog med den enkelte unge, der afhænger af hvilke arbejdsopgaver den unge bliver sat til at udføre. Når der ikke er nogen fast rutine for introduktion, er det meget op til den enkelte værkfører eller svend, som den unge er knyttet til at introducere den unge til arbejdet. Ingen af virksomhederne gør brug af en uddannelsesplan. I begge virksomheder, er det typisk en erfaren medarbejder der sætter den unge lærling i gang med en ny arbejdsopgave. Men det er sjældent, at de arbejder tæt sammen gennem længere tid, med mindre de har en stor opgave der varer i en længere periode.
- Ingen af virksomhederne har specifikt fokus på sikkerhed og arbejdsmiljø i introduktionen og oplæringen af de unge medarbejdere. Flere virksomhedsrepræsentanter fortæller om introduktionen og oplæringen af de unge fra en position der kan betegnes som 'faderlig opdrager'. En del af denne 'opdragelse' handler om, at opdrage de unged medarbejdere til at forvalte risikosituationer i arbejdet mere hensigtsmæssigt, end virksomhedsrepræsentanter synes at de gør. På den måde fortæller flere af virksomhedsrepræsentanterne sig frem som en form for 'sikkerhedsforkæmpere'.
- Ingen af virksomhederne har etableret et formaliseret samarbejde med uddannelsesinstitutioner eller forældre. Men virksomhederne samarbejder med dem, når der opstår problemer. Problemer der typisk knytter sig til lærlingens liv udenfor arbejdspladsen.
- Ingen af virksomhederne har formaliserede opfølgende samtaler eller egentligt 'tilsyn' med de unges arbejde. Men hvis det viser sig, at der er brug for det, tages der samtaler med den enkelte unge.
- Det er typisk de unge medarbejdere, der får tildelt rutinearbejde. Det begrundes ofte med, at det er lærerigt for en lærling for eksempel at lære bore huller. Men det begrundes også med, at en lærling er nederst i hierarkiet, og at deres arbejdskraft er billig. I begge virksomheder lægges der dog vægt på, at de unge får forskellige typer opgaver, mens de er i lære.
- Set fra ledelsesrepræsentanternes synsvinkel kommer de unge ud for arbejdsulykker, netop fordi de er unge. De har de ikke så meget erfaring, og tænker måske heller ikke så meget over de konsekvenser deres handlinger kan få. Det handler om frygtløshed, siger flere. De peger overordnet på forhold, der udelukkende handler om den enkelte unge og ikke på de

unges konkrete vilkår på arbejdspladsen. Kun en enkelt mener, at de forventninger der er til de unge på arbejdspladsen, også spiller ind i forhold til unges arbejdsulykker.

- APV'en betragtes gennemgående som noget pjat eller noget bøvl. Det er alt for administrativt tungt at udfylde den, hvis det vel og mærke skal gøres rigtigt. Og for nogen opleves det samtidig også som unødvendigt.

## **Analysedel 2: Detailhandlen**

### **Intro til de to virksomheder**

#### **Virksomhed C**

Virksomhed C er et supermarked beliggende i midten af København. Supermarkedet er en del af en mellemstor supermarkeds kæde, der har butikker over hele landet. Supermarkeds kæden reklamerer selv med, at de har det bedste udvalg af fødevarer i den bedste kvalitet.

På virksomhed C har vi interviewet Jens, som er købmand. Jens er daglig leder af supermarkedet. Samtidig er han delvis partner og ejer i det selskab, som ejer og driver supermarkedet. Jens driver supermarkedet efter de retningslinjer, som er udstukket af den kæde, som supermarkedet er en del af.

Der er omkring 100 medarbejdere ansat i butikken i alt. Jens vurderer selv at mellem 60-70 % af de ansatte er under 24 år, men det er ikke noget han registrerer. De unge er ansat i forskellige ansættelsesforhold. Dels er der unge over 18 år, der har almindeligt fuldtidsarbejde. Nogle af disse venter på at starte på en ungdomsuddannelse, mens andre har gennemført en uddannelse f.eks. som butiksassistent. Nogle af de fuldtidsansatte unge under 24 år har lederansvar.

Derudover er der en stor gruppe unge i deltidsarbejde. Af dem er nogle under 18 år, de arbejder primært med flasker, emballage og på lageret. De deltidsansatte unge over 18 år varetager mange af de samme opgaver som de fuldtidsansatte, idet de overtager de fuldtidsansattes arbejdsopgaver udenfor almindelig arbejdstid.

Derudover er der 3 unge medarbejdere der er i gang med forskellige uddannelsesforløb. Der er to der har taget en 2-årig HX, som begge er i gang med supermarkeds kædens eget interne 2-årige kursusforløb og 1 person der er i lære som slagter.

De ansatte der arbejder fuldtid har en fast arbejdsplan med fri hver anden weekend. Mens de deltidsansatte unge typisk arbejder på 'skæve tider' f.eks. fra kl. 18-20 om aftenen og om lørdagen, når de fuldtidsansatte holder fri. Jens forklarer, at der jo er nogle regler for hvornår og hvor meget unge under 18 år må arbejde. Regler som han fortæller, at han selvfølgelig overholder. De unge deltidsansatte er typisk studerende der tilpasser deres fritidsarbejde efter, hvordan det passer med deres studier.

Virksomhed C har et sikkerhedsudvalg, men ingen tillidsrepræsentant eller sikkerhedsrepræsentant. Nogle af de ansatte er organiseret i HK, men langt fra alle.

## **Virksomhed D**

Virksomhed D er en tankstation i omegnen af København. Tankstationen er en del af en international kæde, men er leaset ud til en 'retailer', som det hedder i virksomhedens eget sprogbrug, som driver den i overensstemmelse med kædens regler.

Tankstationen sælger forskellige typer benzin. Men derudover sælges der fast- food, brød, wienerbrød, kager, sandwiches, dagligvarer, slik, aviser og blade, øl og sodavand, cigaretter, spiritus og udstyr til bilen. Kunderne kan også købe forskellige typer bilvask og låne trailere og film. Tankstationen er åben hele døgnet.

På virksomhed D har vi interviewet Kathrine der er HR ansvarlig for denne enkelte tankstation og de nærliggende stationer, samt forretningschef i en anden af kædens tankstationer. Forretningschefen sørger for den daglige drift. Derudover har vi lavet et kort tillægsinterview med Tim, som er forretningschef for den specifikke tankstation. Interviewet handlede om det APV arbejde som han er ansvarlig for.

Der er ca. 100 ansatte på tankstationen i alt. 60-70 af dem er under 24 år. De unge udgør således majoriteten af de ansatte. Der er ansat unge under 24 år i både fuldtidsstillinger og deltidsstillinger. Langt størstedelen af de unge medarbejdere arbejder i deltids fritidsjobs. De går typisk i skole og tager eftermiddags/aftenarbejde og weekendvagter. Hvor mange timer og hvornår de arbejder afhænger af, hvor gamle de er. Kathrine der er HR-ansvarlig fortæller, at ansættelsesforholdene overholder reglerne for unge under 18 år.

Ca. 15 af de ansatte er under 18 år, den yngste er 15 år og går stadig i folkeskole. Han tager afløservagter.

De unge der er ansat i fuldtidsstillinger kan for eksempel være nogle der lige er færdige med folkeskolen, som ikke har lyst til at gå i skole mere, og som gerne vil tjene nogle penge. De kan godt være under 18 år. Andre har færdiggjort en gymnasial uddannelse og skal lige se tiden an indtil de skal læse videre, eller eventuelt arbejde sig op indenfor kæden. Den gruppe unge er typisk i 20'erne.

Derudover kan der være ansat praktikanter fra kommunen der er under 24 år.

De to unge der arbejder på tanken, den dag vi er på besøg, er Natasja på 18 år og Stig 20 år, Stig er souschef. For at blive souschef skal man være i trainee som souschef i en periode. Som trainee skal man igennem et træningsforløb på mellem 2 måneder til 1 halvt år. Souschefen er butikschefens højre hånd og stedfortræder.

På tankstationen er der en nyudnævnt tillids- og sikkerhedsrepræsentant. Den dag interviewereren er på besøg indsamles der for første gang APV- spørgeskemaer, som bliver bearbejdet selv samme dag af Tim der er forretningschef.

Medarbejderne er ikke organiseret i nogen fagforeninger.

## Øjebliksbillede: Case C

Der er røde flag foran butikken og stativer med forårsblomster. Indenfor fortsætter salget af blomster og der er også en kiosk, en bager og en lang række kasser, hvor kunderne står i kø. Det er tidlig eftermiddag, så der er endnu ikke så mange kunder.

Karl er 16 år og går i gymnasiet. Hver tirsdag og hver anden lørdag er han flaskedreng. I dag skal han arbejde fra kl. 16-20, når butikken lukker. Han har en mørkeblå sweatshirt med butikkens logo på og cowboy bukser og gummisko. Han er høj og forholdsvis spinkelt bygget.

”Ali du må hjælpe mig” er det første jeg høre ham sige; ”har du set, hvordan der ser ud derinde?”. Det er lige efter påske, og rummet bag flaskeautomaterne er fuldstændig fyldt med flasker og dåser. De står og ligger overalt i ølkasser, plasticbeholdere, og store trækasser. Der er kun en smal gang mellem ølkasserne, hvor Karl kan komme igennem, når han skal ind til bagsiden af flaskeautomaterne. Der ligger også mange dåser på gulvet, og Karl forklarer, at der slet ikke må se sådan ud i rummet.

”Det er fordi plasticsækkene er fulde” forklarer han, og viser mig de plasticsække, hvor dåserne er rullet ud over kanten og ned på gulvet. ”Nogen har glemt at tømme den” siger Karl.

Han kigger sig omkring og går i gang med at rydde flasker og dåser væk med hurtige målrettede bevægelser. Først tager han plasticposen og bærer den ud bag i lokalet. Her snører han den til med en plasticstrip og sætter en mærkat på, hvor der står, hvor indholdet kommer fra. Posen er fyldt med dåser. Den vejer nok 3 kg., vurderer han. Han synes ikke at den er tung. ”Det er ikke arbejde der kræver så mange kræfter”, siger han, ”alle ville kunne gøre det her.”

Når en kunde putter en flaske i maskinen ude i butikken går båndet i gang ude bagved, og flasken kører hen af et smalt transportbånd og bliver sorteret ned i den rigtige pose. Det larmer, når flaskerne klirrer hen ad båndet. Karl fortæller, at han godt kan blive lidt træt i hovedet. Når han bliver træt i hovedet, sætter han sig lidt hen i et hjørne og tager en pause, fortæller han.

Karl skal have nogle af alle ølkasserne af vejen, så der kan blive lidt mere plads i rummet. Derfor finder han en metalstang, som han sætter fast på en stabel med 6 ølkasser, der står oven på hinanden. Han trækker dem efter sig tilbage i lokalet. Her står der en palle, hvor kasserne med tomme flasker skal sættes over på. Karl bøjer sig ned over en kasse og løfter en kasse ad gangen over på pallen. Det ser ikke helt sundt ud for hans ryg, men han siger, at det ikke gør ondt. ”Det er mest i armene og i hovedet, jeg kan mærke det, når jeg kommer hjem” siger han. Alligevel fortæller han, at han er begyndt at lave rygøvelser derhjemme for at styrke ryggen.

Karl fortæller, at det var en tidligere flaskedreng der viste ham, hvordan han skulle gøre arbejdet. ”Den første dag var jeg her 4 timer sammen med ham, og så viste han mig det hele” siger han. Da jeg spørger ham, om der er nogen der har fortalt ham, hvordan han skal løfte, siger han, at introduktionen ”mest handlede om, hvor tingene skal ligge”.

”Der er jo ikke noget, der er sådan helt vildt farligt ved det her arbejde, siger han. ”Det farligste er nok, når jeg skal flytte kasserne ud på lageret”, siger han. Han fortæller, at når kasserne skal på lageret så skal han transportere dem gennem butikken på en palleløfter. For at de ikke skal vælte, skal der bindes en snor rundt om. Men engang væltede kasserne alligevel lige midt i butikken, da en lille dreng løb ind i en kasse og alle flaskerne væltede ud på gulvet. ”Det var helt vildt nederen”, siger Karl, ”så måtte vi jo rydde det hele op”.

## Om introduktion af unge medarbejdere til arbejdet: Case C

Når en medarbejder rekrutteres til virksomhed C vil det typisk være servicechefen i supermarkedet der tager en samtale med den nye medarbejder, inden den nye medarbejder starter. De vil gennemgå supermarkedets introduktionsmappe, og den unge vil få udleveret uniform og arbejdsplan. Hvis den unge er under 18, bliver der sendt et brev hjem til deres forældre om, at deres barn er blevet ansat i supermarkedet, og forældrene bliver bedt om at skrive ansættelseskontrakten under.

Derefter er de introduktionsforløb de unge modtager meget forskellige. Introduktion afhænger af om de er fuldtidsansatte, deltidsansatte eller evt. i et uddannelsesforløb, og så afhænger den af, hvad det er for en type arbejde de skal udføre.

Jens, købmanden, forklarer, at det hænger sammen med at de meget unge medarbejdere der kun arbejder 3 timer om ugen i butikken, udfører de samme meget enkle arbejdsopgaver, hver gang de er i butikken:

*Jens: ”De dagsopgaver de (de meget unge medarbejdere, red.) har, de er meget konkretiserede. Så det er sådan, der er ikke den store indlæring i dem, det er sådan meget specifikke ting; ’det er det her du skal lave og ikke andet’. Hvis det er en medarbejder oppe i kasselinjen fx, så kan han have til opgave, at han skal sørge for der hele tiden er kundevogne og kurve til kunder, når de kommer. Det er det hans opgave er, og så at lægge returvarer på plads. Altså, det er bare det”.*

Medarbejdere, der har simple arbejdsopgaver som at sørge for kundevogne og kurve, får typisk vist, hvilke opgaver de skal udføre af en mere erfaren medarbejder. Sådanne opgaver betragtes af Jens som så simple, at de ikke kræver anden instruktion end det. Men unge der skal løse lidt mere komplekse opgaver får en lidt længere instruktion. Jens fortæller:

*Jens: ”Hvorimod hvis det er en voksen medarbejder, som kommer ned i kolonial, hvor det er flere mangeartede opgaver. Så bliver der hele tiden lagt på efter, hvor meget de kan klare, ik. Og der er nogle der er hurtige til at absorbere alle nye ting, så der får de så lov til mere og mere. En af de seneste vi ansatte her, som er under 24, som er i kolonial og som er som regel i weekendvagt. Jamen han er allerede så meget inde i det, han får lov til mere og mere, og kan mere og mere også. Og den vej rundt. Så kører den lidt på automatik, kan man sige”.*



Den instruktion nye medarbejdere modtager er således dels afhængig af, hvad det er for opgaver de skal løse, dels afhængig af hvor hurtig de er til at lære nyt.

Da de helt unge medarbejdere typisk løser de samme simple opgaver hver gang de er på arbejde, får de ikke nær så megen instruktion som de medarbejdere der skal udføre mere komplekse opgaver. De medarbejdere der udfører mere komplekse opgaver får, ifølge Jens, over tid gradvist mere komplekse opgaver, hvis de viser, at de kan udføre de opgaver som de bliver præsenteret for. På den måde tilpasses introduktionsforløbet den enkelte medarbejder.

Der er ikke noget nedskrevet samlet formaliseret forløb for introduktionen. Denne form for oplæring minder i formen om oplæringen i de to smedevirksomheder. Her skete oplæringen også som en dialogisk proces. Den opstod undervejs og skete i relationen mellem den nye medarbejder og den mere erfarne - og blev tilpasset de arbejdsopgaver som den enkelte lærling skulle løse

Men sådan forløber instruktionen ikke hvis der er tale om en kasseassistent. En unge nyansat kasseassistent vil typisk blive sat i en kasse, hvor der ikke er så meget pres på, og der vil stå en erfaren kassemedarbejder bagved hende. Jens fortæller om introduktionsforløbet for kassemedarbejderen:

*Jens: "Nu er kassearbejde jo sådan, at når først du er lidt inde i det, så er det ikke så kompliceret igen. Så der går formentlig det meste af en dag, hvor vedkommende (den erfarne medarbejder, red.) er der. Og så har vi jo den måde som butikken er indrettet på, så er man i tæt kontakt. Så man har øjenkontakt med kundeservice med dem som ligesom styrer bemandingen. Så derfor er der hele tiden noget hjælp lige i nærheden, også hjælp i løbet af dagen."*

Jens fortæller videre, at servicechefen derefter tager en samtale med den enkelte medarbejder. En samtale som han kalder for 'service-excellence'. 'Service-excellence' er en gennemgang af nogle af de faktorer i arbejdet som den nye medarbejder skal være særlig opmærksom på. Jens fortæller, at det handler om 'penge, byttepenge og checks' samt nogle 'servicefaktorer' som den nyansatte skal være opmærksom på. Jens nævner i forbindelse med denne specifikke samtale ikke noget om introduktion til arbejdsmiljø og sikkerhed.

En nyansat ung butiksassistent som f.eks. den 24årige i kolonialvareafdelingen vil derimod typisk blive tilknyttet en fast medarbejder i introduktionsforløbet. Men hvis der er tale om en medarbejder der kun skal arbejde 3 timer om ugen kan det, ifølge Jens, af praktiske grunde være vanskeligt at koble en fast erfaren medarbejder på. Typisk bliver de deltidsansatte medarbejdere tilknyttet et fast 'team' af medarbejdere, som på den måde træder i stedet for en fast kontaktperson:

*Int.: "Hvis det så er én, der skal være butiksassistent i tørvare-afdelingen, og skal gå og fylde på hylder. Hvordan er det så? 1 dags oplæring, eller hvordan gør I der?"*

*Jens: "Ej, der vil de typisk komme til at gå sammen med en anden i en noget længere periode. Det kan være mere fremadrettet, ik, opgaver. De er meget varierende (end en kasseassistents opgaver, red.). Men det kommer lynhurtigt til at fungere. De kommer til at køre sådan lidt teams og det giver lidt sig selv som regel, lynhurtigt"*

Jens svarer ikke på hvor lang tids oplæring en ung butiksassistent får. Men han forklarer, at det 'lynhurtigt' kommer til at fungere, og at det 'giver lidt sig selv'. Interviewet med Jens giver ikke indblik i, hvilken form for oplæring medarbejderen får i teamet. Men i Jens' optik kører oplæringen i teamet af sig selv. Hvad der præcis sker i teamet kan være noget han ikke har indblik i, eller det kan være vanskeligt præcist at gøre rede for. Oplæringen er lagt ud til de andre medarbejdere i teamet. På den måde ligner oplæringen i virksomhed C den form for sidemandsoplæring der blev fortalt om i begge smedevirksomheder.

Jens fortæller, at der ikke er nogen fast nedskrevet procedure for de introduktionsforløb som de forskellige medarbejdere modtager, når de starter. Men der er en introduktionsmappe, som bliver gennemgået for alle medarbejderne, når de starter.

### **Introduktion til sikkerhed i arbejdet: Case C**

I Jens' fortællinger om forskellige typer af introduktionsforløb nævnes der ikke noget om, at medarbejderne introduceres til arbejdsmiljøorienterede tematikker. I denne forbindelse udspiller der sig denne ordveksling:

*Int.: " I tænker over, at I skal introducere til arbejdsmiljø eller mulige belastninger, eller hvad det nu kan være?"*

*Jens: Ja.*

*Int.: Eller er det ikke noget, som, altså det er også helt okay, hvis det ikke er noget, at I gør noget sådan særligt ved?"*

*Jens: Jo, men vi har ikke, det eneste man kan sige, det er jo tunge løft osv., og der har vi.. det eneste vi har det er vi har en truck, som jo er sådan lidt. Det må de unge mennesker selvfølgelig ikke røre ved. Men ift. flasker o.s.v. er der ikke så tunge løft mere, som der har været, slet ikke. Det er jo tomme dåser i dag, som ikke vejer noget. Det er tomme plastikflasker, som heller ikke vejer noget. Så den del af det er sådan set pillet ud automatisk af det arbejde. Ift. kasselinjen kan man sige, der ligger nogle ting i det med... Det indgår også, hvor de bliver introduceret, de skal sidde ordentligt, de skal finde deres stolefunktion sådan så de ikke sidder og får ondt i skuldrene osv.*

*Int.: Mmm. Så det er en af de ældre medarbejdere, der viser dem, hvordan man kan....*

*Jens: Ja. Men vi har ikke sådan decideret farligt arbejde, vi har ikke... Vi har selvfølgelig haft nogle få arbejdsskader. Men det er typisk en slagter, der skærer sig med en kniv. Det er den slags, det er dem vi har haft".*

Jens svarer 'ja', da interviewer spørger om sikkerhed indgår i introduktionen. Men det der fylder mest i hans svar er, at der efter hans mening ikke er så mange arbejdsopgaver der er forbundet med nogen form for risiko eller belastning. Og decideret farligt arbejde får han kun øje på i slagerarbejdet. Jens taler nødvendigheden af at introducere til sikkerhed og arbejdsmiljø ned. Argumentet er at arbejdet, med undtagelse af nogle få områder, generelt ikke er belastende eller forbundet med nogle risici.

Jens kommer i første omgang i tanke om tunge løft, men argumenterer med, at der ikke er nær så mange tunge løft som der tidligere har været. Så er der gaffeltrucken, men argumentet mod introduktionen er i den forbindelse at medarbejderne slet ikke må bruge den. Den eneste form for introduktion han nævner er, at kasseassistenterne får introduktion i, hvordan de skal sidde på stolen, så de ikke får ondt i skuldrene.

### **Øjebliksbillede: Case C**

Line er en af de to elever, der er i lære som butiksassistent. Hun er 23 år og har butikkens røde arbejdsuniform på. Hun sidder i et baglokale og skriver på en pc. *"Det er 'plu-numre"* fortæller hun. *"Jeg kom til at bestille nogle forkerte pærer hjem. Og kasseassistenterne kan ikke se forskel på de to slags pærer, vi har. Så nu skal alle kasserne have en seddel, så de kan taste det rigtige nummer ind på pærerne"*. Hun går gennem butikken og hen til kasserne. Her taper hun en seddel ind ved alle kasserne med de rigtige numre.

Line viser mig rundt i butikken. Hun fortæller, at hun er glad for at være i butikken. *"Vi er som en stor familie"* siger hun, og fortæller, at hun meget gerne vil fortsætte der, når hendes læretid er slut til sommer.

På lageret står varerne stablet op ad væggen i flere lag. Line viser mig en maskine, som hun kalder for 'stableren'. Det er sådan en maskine der kan løfte tunge varer op - og ned fra høje steder. Den er der kun tre af medarbejderne der må betjene, fortæller hun. *"Men vi andre bruger den også"*, siger en af Lines kollegaer, der kommer forbi, mens vi står på lageret. *"Hvis der er travlt, så kan man jo være nødt til det"*, siger hun.

Vi går videre ud af lageret og ud bagved butikken, hvor der står to affaldskværne nedenfor en rampe. En til pap og en til andet affald. Line forsikrer mig om, at kværnene ikke er farlige, for det er nede i maskinen kværnen er. *"Der kan man umuligt falde ned"* siger hun. Da vi lidt senere går forbi en plakat, hvor der står at ansatte under 18 år ikke må bruge 'pap-presseren', fortæller Line, at det er en gammel seddel, der har hængt der i årevis. *"Det var før vi fik de nye maskiner"*.

Line er ansvarlig for grøntafdelingen. Hun henter to kasser med jordbær i et stort kølerum, sætter dem på en vogn sammen med noget salat og ruller vognen ud i butikken. Line forklarer, at jordbærerne er på tilbud til en tier, fordi de har stået påsken over. Vi sorterer de dårlige fra og sætter nye bakker frem på en central plads i butikken. Bagefter sætter vi rucola på plads. Lines hænder flyver hjemmevandt rundt mellem varerne, mens hun går gennem grøntafdelingen. Hun sætter varerne på de rette steder og fylder huller på hylderne op. Hun viser mig limebladene, som hun selv har bestilt hjem og fortæller, at flere kunder er meget glade for, at de har dem i butikken fordi de er gode til thai-mad. *"Sådan nogle bestiller vi hjem, hvis der er nogen der spørger efter dem"*.

Da klokken er fire møder Omar ind. Han skal overtage Lines arbejde indtil butikken lukker kl. 20. Han er 17 år. Line giver ham dagens opgaver. Den første er, at han skal fylde op med jordbær indtil klokken er 19. *"Det er vigtigt, at der hele tiden er fyldt op"*, siger Line. *"Og du skal også huske kartoflerne"*, siger hun. *"Har du forstået?"*, spørger hun. Omar nikker, og Line kan gå hjem.

## Opfølgende samtaler/ instruktion og tilsyn i relation til arbejdet

Jens fortæller, at der typisk vil blive taget samtaler med 2-3 måneders mellemrum med en ny fast medarbejder, f.eks. en butiksassistent eller elever:

*Jens: "Så tager den pågældende leder typisk sådan 2 eller 3-måneders samtaler og lige runder tingene og siger, hvordan er det gået, hvad synes du selv. Hvordan synes du selv det går, ik? Så der er løbende sådan nogle opfølgende samtaler. Det er der også med vores elever".*

Ifølge Jens afholdes der derudover samtaler med alle de faste medarbejdere og eleverne en gang om året:

*Jens: "Der er én, i hvert fald en stor (samtale, red.), hvor vi ligesom løber tingene igennem".*

Han fortæller ikke om nogen anden form for opfølgende instruktion eller tilsyn end den der sker løbende som en del af det daglige arbejde i de medarbejder-teams, som medarbejderne indgår i, heller ikke i relation til arbejdsmiljøorienterede tematikker:

*Int.: "Altså, sådan noget med sikre arbejdsrutiner, fx at løfte rigtigt. Er det noget I er opmærksomme på i dagligdagen, eller hvordan håndterer I de særlig risikofyldte arbejdsopgaver? Er det ikke noget, der er særlig opmærksomhed på?"*

*Jens: Det er det ikke, nej. I slagteren er der selvfølgelig, der er der selvfølgelig meget stor opmærksomhed på, han står også med en kniv i hånden hele tiden, ik".*

Jens henviser til slagterens arbejde som det potentielt risikofyldte eller farlige arbejde. Han får ikke øje på andet risikofyldt arbejde og er dermed heller ikke orienteret mod, at det er nødvendigt at være opmærksom på det i dagligdagen.

Som beskrevet ovenfor oplever Jens ikke, at der er noget decideret farligt arbejde i supermarkedet. Han fortæller at der har været nogle få arbejdsskader, og at det typisk har været en slagter, der har skåret sig med en kniv.

## De unges arbejdsopgaver: Case C

Jens fortæller, at der ikke er nogen arbejdsopgaver der udelukkende bliver varetaget af unge medarbejdere. For eksempel bliver flaskemodtagelsen betjent af fuldtidsansatte i alle aldre mellem 9-16 hver dag.

Men udenfor normal arbejdstid er det kun unge medarbejdere der varetager flaskemodtagelsen. Deltidsansatte flaskedrenge kan således godt stå i flaskemodtagelsen i alle de timer de er ansat, mens der ikke er nogen ældre medarbejdere der udelukkende står i flaskemodtagelsen. Jens fortæller, at det simpelthen ikke er muligt at finde voksent personale som vil ordne flasker eller

fyldte varer på hylderne i 37 timer om ugen. At det er unge medarbejdere der varetager disse funktioner udover normal arbejdstid hænger også sammen med, at de er billigere arbejdskraft end ældre medarbejdere:

*Jens: "Og så er der selvfølgelig også et lønmæssigt aspekt i det, selvfølgelig er der det. De (unge, red.) får jo væsentligt mindre, de får jo kun halvdelen af hvad en med normal løn får.*

*Int.: Flere af de virksomheder jeg har været ude hos, siger at især nu, hvor det er, hvor det er trange tider og krisen kradser, at så vil de faktisk gerne have unge medarbejdere, fordi de er billig arbejdskraft.*

*Jens: Jamen vi er alle sammen pressede, så hvis jeg skal være helt ærlig, selvfølgelig er de det".*

Jens fortæller, at de unge medarbejdere der står i lære har en uddannelsesplan som de følger. Eleverne kommer rundt i forskellige afdelinger, og følger også et internt kursusforløb internt i detailkæden.

## **Hvorfor kommer unge medarbejdere til skade? Case C**

Jens har ikke en oplevelse af, at unge medarbejdere kommer mere til skade end andre. Han oplever i det hele taget ikke arbejdsskader som et problem i hans dagligdag. Men han gætter på, at stigningen i antallet af anmeldte arbejdsulykker blandt unge kan hænge sammen med at, at han har en oplevelse af, at der er kommet endnu flere unge ansatte i detailhandlen end tidligere, hvorfor antallet af arbejdsulykker også er steget.

## **APV og arbejdsmiljøregler: Case C**

Jens fortæller, at der udarbejdes en APV i supermarkedet hvert andet år. Det er ham der er ansvarlig for at gennemføre den i samarbejde med sikkerhedsudvalget:

*Int.: "Er det noget I bruger tid på, eller er det noget som I gør fordi I skal?"*

*Jens: Primært det sidste så. Jeg står faktisk lige og skal i gang med den nu her.*

*Int.: Okay. Og hvordan gør I så?*

*Torben: Vi har et sikkerhedsudvalg, hvor vi ligesom prøver at stykke tingene sammen. Og vi har også gennemført en spørgeundersøgelse nu hos alle vores medarbejdere for at se, om der er nogle ting. Men altså, der er ikke nogle ting.*

*Når vi er så tætte og så få mennesker på så lille et areal er der ikke nogen ting, som vi ikke.... Altså, jeg vil sige en ting er, der er ikke nogle ting som er u hensigtsmæssige. Hvis det er til fare så bliver det selvfølgelig lavet med det samme. Og det som er generelt her det er træk og det er kulde og det*

*er varme, og det er det vi døjer med altid og har altid gjort. Og hvordan man skal løse det, det er der ikke nogen der har kunnet finde ud af endnu, ik, så...*”

Jens argumenterer for, at der ’er nogle ting’ som ikke vil komme frem gennem APV’en. Han laver den primært, fordi han skal. Hans argument er; at uhensigtsmæssige forhold der måtte være på arbejdspladsen vil blive opdaget med det samme, fordi de er så få ansatte på et lille areal, og så vil forholdene blive ordnet. Den eneste ting de ikke har kunnet finde en løsning på endnu er klimaforhold i butikken.

### **Øjebliksbillede: Case D**

Tankstationen ser ud som sådan nogle nu engang gør. Ud til den trafikerede vej reklamerer et højt skilt med priserne på de forskellige typer benzin. Et par biler holder parkerede ved de forskellige benzinstandere, mens ejerne fylder benzin på. Ved indgangen til butikken er der hylder med blomster og grønne planter og alskens udstyr til vedligeholdelse af biler. På glasdøren indtil butikken; reklamer for forskellige typer bilvaske og benzin. En mand i gul trøje går rundt og slår græsset rundt om tankstationen. Solen skinner.

Indenfor er der hylder og kasser fulde med chips, sodavand, chokolade, slik, blade, aviser og film. Længere væk fra indgangspartiet kølediske med mælkeprodukter, forskellige dagligvarer, og flere ting til biler. I midten af butikken går der en mand rundt og sætter varer op på hylderne. Han har en solgul t-shirt på med et slogan for en ny slags benzin. Ved siden af ham står en vogn fyldt med papkasser. Han fortæller, at han hedder Andy og er i aktivering fra kommunen. Jeg spørger om kasserne er tunge. ”Ja” siger han og nikker. Har du fået at vide, hvordan du skal løfte kasserne, spørger jeg, for kasserne ser tunge ud. ”Nej, jeg klarer mig selv” siger Andy på et dansk, der er lidt svært at forstå.

Senere forklarer butikschefen, at der præcis i dag er kommet mange flere varer hjem end ellers, fordi det er helligdag fredag. Derfor er der ekstra travlt i dag, og der står ekstra mange kasser med varer der skal på hylderne. Det er mest praktikanterne (dem der er i aktivering fra kommunen, red.) der fylder varer på hylderne, fortæller Natasja, der står ved kassen, senere.

### **Om introduktion af unge medarbejdere til arbejdet: Case D**

Når en ny medarbejder starter på virksomhed D kommer de til en orienterende samtale som virksomheden kalder for ’Orientation’. Her får de information om, hvad det er for et job de skal bestride, og hvad det er for en arbejdsplads, de er kommet til. Til orienteringen gennemgås virksomhedens personalehåndbog, hvor virksomhedens regler er beskrevet.

Alle nyansatte skal skrive under på, at de har læst og forstået reglerne.

## Introduktion til sikkerhed i arbejdet: Case D

Når den nyansatte har været til denne orienteringssamtale, skal de have taget et sikkerhedskursus inden de kommer på deres første vagt. Sikkerhedskurset er fælles for alle medarbejdere der starter i den internationale kæde, som tankstationen er en del af. Sikkerhedskurset tager 2-3 timer.

*Kathrine: "Det er så webbaseret, så det er bare at tage det på nettet. Det skal man have taget, inden man må gå på gulvet. Der er så også nogle, der kommer og tager det nede hos os, hvis de ikke har computer. Så det skal du have taget, ellers må vi slet ikke have dem arbejdende her. Det har noget at gøre med, hvordan skal du løfte, og hvordan skal du gøre hvis der bliver brand, og hvad skal du gøre hvis der kommer en røver. Det er noget der hedder 'Brand', 'Røveri og sikkerhed', 'Generel sikkerhed'. Der står også, hvad skal du gøre, hvis du skal ud på forpladsen. Så skal du huske at bruge en vest, man forklarer selvfølgelig hvorfor.*

*Der er meget information, og så er der sådan nogle tests igennem, hvor du ligesom skal, de skal teste om du har hørt efter hvad der bliver sagt. Og dem skal du så bestå for at komme videre til næste modul".*

I det elektroniske sikkerhedskursus indgår også beskrivelser af hvordan medarbejderne skal anvende de forskellige hjælperedskaber der er på tankstationen, som fx palleløfter og kvartpalleløfter.

Kathrine fortæller, at virksomheden går meget op i sikkerhed. Ud over det elektroniske sikkerhedskursus ligger der en sikkerhedsmappe på tankstationen, hvor der er beskrevet, hvordan den ansatte skal forholde sig under et røveri, overfald eller lignende. I denne sikkerhedsmappe findes der fx en brochure der informerer om løfteteknikker: "Gør løft til leg" hedder den. Kathrine fortæller at tankstationen er videoovervåget, og at der er helt faste procedure for, hvordan medarbejderne skal forholde sig hvis der er røveri.

På den første vagt får den nyansatte en uniform og en rundvisning på tankstationen. Derefter følger den nyansatte en 'træningsplan' som alle, både fuldtidsansatte og deltidsansatte, skal igennem. I træningsplanen er det beskrevet, hvad den nyansatte skal prøve i løbet af de tre første tre vagter:

*Kathrine: "Det skal de hakke af, hver gang at de har lavet nogle af de her ting, og så til sidst på vagten så gennemgår man lige de ting, der står på træningsplanen. (Kathrine viser intervieweren træningsplanen, red.)*

*Det er så, hvad du skal lære på den første vagt, den anden vagt og den tredje vagt. Så skal du gennemgå de her ting. Nogle af dem er nogle små ting. F.eks.; hvad for nogle knapper har jeg på kassen? Så vi er sikre på, at de har prøvet det. Så skal de lige skal hakke af".*

I træningsplanen gennemgås alle de arbejdsopgaver som den ansatte skal bestride. Og på tredje vagt forventes det, at den nyansatte er 'sådan rimelig kørende', fortæller Kathrine

På de tre første vagter har den nyansatte en 'træner', som er der for at træne dem, og for at gøre dem 'trygge' ved at være på tankstationen.

Kathrine fortæller at de nyansattes første 2 vagter forgår på en 'træningsstation' som er den station hvor der er mest ro om aftenen. På den tredje vagt kommer de ud på deres 'egen' station.

Således følger introduktionsforløbet en helt fast nedskrevet procedure. Alle nyansatte følger samme procedure uanset om de er unge eller ældre.

### **Øjebliksbillede: Case D**

Natasja og Stig har godt udsyn over hele butikken og over arealet udenfor. De står nemlig oppe på en forhøjning bag ved en lang disk i den ene ende af lokalet. De har begge to solgule t-shirts på med en reklame for en ny type blyfri benzin. De har travlt, og det kan de også godt lide at have, fortæller de, *"ellers går tiden så langsomt"*.

Natasja er 18 år. Hun har langt mørkt hår. Hun fortæller, at hun tog jobbet på tankstationen, fordi hun ikke vidste, hvad hun ville, da hun var færdig med 9. klasse. Hun arbejder fuld tid. *"Hun er en rigtig god medarbejder"*, siger butikschefen: *"Hør engang: Ha' en god dag"*, gentager han efter Natasja, *"hun glemmer det aldrig. Kunderne kan rigtig godt li' hende"*.

Der kommer en dame med mørkt pagehår ind i butikken. Natasja genkender hende og hilser. *"Det er jo tankstationens smukkeste kvinde"* siger kvinden højt henvendt til Natasja og fortsætter: *"Nej, det kan du ikke li at høre"*. Kvinden sætter 4 dåseøl op på disken. Natasja smiler: *"Skal du ikke have en sixpence, det er samme pris?"*. *"Ja, det er jo dét, der er så vildt"*, siger kvinden, som tydeligvis har købt øl hos Natasja mange gange før. Hun behøver ikke overveje så længe: *"Jo, jeg snupper 2 mere"* siger hun. Mens hun går tilbage for at hente øllene kommer der to håndværkere ind. De har fyldt benzin på deres kassevogn. *"Sådan én og benzin fra spor 4"* siger den ene og peger på en frøsnapper i glasskabet foran Natasja.

Hele den bagerste ende af disken udgøres af en lang glasmontre fyldt med chokoladeboller, snegle, t-birkes, chokolade croissants, flødeboller, romkugler, muffins og forskellige typer sandwich, som Natasja er i gang med at smøre. Natasja giver håndværkeren en frøsnapper og taster på kasseapparatets skærm. Håndværkeren betaler. *"Ha' en god dag"*, siger Natasja. *"I lige måde"*, siger håndværkeren. Imellem tiden er damen fra før kommet tilbage. Hun køber sine øl og går. *"Hej hej"* siger hun til Natasja.

Jeg spørger Natasja om der tit kommer mange kommentarer. *"Ja"*, siger Natasja, *"også mange underlige kommentarer, især når jeg laver haps-dogs"* siger hun og smiler lidt skævt. *"Det tager jeg ikke så tungt, jeg ved godt at mænd kan være sådan lidt"* siger hun, og drejer fingeren rundt ved tindingen.

I den sidste del af disken er der en stegeplade fyldt med pølser. På disken står en reklame for en dobbelt hapsdog; *"2 pølser for samme pris som en"*. Pølserne sender en lugt af grillbar ud i lokalet.



Det er en del af Natasjas og Rasmus' job at sørge for, at der hele tiden er pølser på panden, og for at lave hapsdogs til de mange kunder der køber dem i løbet af dagen.

## **Opfølgende samtaler/ instruktion og tilsyn i relation til arbejdet: Case D**

Når det gælder opfølgende samtaler og tilsyn med arbejdet følger virksomhed D ligeledes en fast procedure. Kathrine fortæller, at der afholdes løbende samtaler med medarbejderne og MUS - samtaler 2 gange om året:

*Kathrine: "Jamen vi har jo løbende samtaler med dem. Det er man simpelthen nødt til, for hvis de først kommer ind i en dårlig rutine, så er det svært at lave det om".*

*Int.: Okay og hvad taler de så om?*

*Kathrine: Jamen, det kan være, hvis der er noget der har været rigtig rigtig godt, så får de selvfølgelig ros for det. Og hvis der så er noget, der har været helt af helvedes til, så får de selvfølgelig også at vide, at det skal være bedre næste gang. Og hvordan de kan gøre det bedre. Det er altså lidt svært hvis man ikke får at vide, hvordan det skal være".*

Kathrine fortæller, at nogle samtaler tages med medarbejderen i løbet af arbejdsdagen ude i butikken. Mens negativ kritik tages inde på kontoret.

## **Opfølgende initiativer i relation til arbejdsmiljø og sikkerhed: Case D**

I virksomhed D tematiseres spørgsmål om sikkerhed og arbejdsmiljø hovedsageligt i relation til forebyggelse af røveri og overfald:

*Int.: "Kan der være nogen typer arbejdsopgaver, hvor forretningschefen får øje på, at medarbejderne løser det forkert? Løfter forkert eller sådan noget?"*

*Kathrine: "Det kan der meget vel være. Altså hvis nu det er på en aftenvagte. Fx hvis vedkommende deponerer for mange penge, som jo er mod vores sikkerhedsregler. Jamen, så vil vedkommende blive ringet op. Fordi det kan man ikke vente med til vedkommende kommer igen, hvis man glemmer det og de gør det igen. Eller hvis man har en høj kassedifference, så bliver man også ringet op. For at høre, det er mest for at høre og finde fejlen. Men det kan også være ros. Der vil jeg sige, der sender vi oftere SMS' er, for der er det ikke lige så urgent".*

Således griber ledelsen typisk hurtigt ind i forhold til en medarbejder; både hvis medarbejderen

løser en arbejdsopgave forkert, eller hvis en medarbejder skal roses. Arbejdsrutiner der handler om forebyggelse af røveri formuleres som særligt vigtige.

## **Fortællinger om arbejdsskader og arbejdsulykker: Case D**

Ifølge Kathrine er der ikke nogen unge medarbejdere der har været udsat for arbejdsulykker, mens hun har været ansat som HR-ansvarlig. Men der har været en arbejdsulykke hvor en ældre medarbejder kom til skade:

*Kathrine: "Vi havde én ude på en af de andre stationer, men det var ikke en ungarbejder, han er 36-37. Hvor han skulle tage en ølkasse og så glider han, så han får den ned over sig. Fordi han vælter tilbage, og han har den jo i armene".*

Kathrine fortæller, at den pågældende medarbejder kun fik en lille skramme og ikke var sygemeldt. Det Kathrine i udgangspunktet kommer i tanke om som belastende i arbejdet er faren for overfald og røveri. Der har været et enkelt røveri på en af hendes tankstationer, mens hun har været ansat og det var en ældre medarbejder det gik ud over. Når det sker, bliver der tilkaldt en psykolog som er fast tilknyttet stationen.

Kathrine oplever således ikke arbejdsskader som et problem i hendes dagligdag. Samtidig udgør unge medarbejdere majoriteten på virksomhed D, unge fortælleres dermed ikke frem som hverken særlige eller særligt udsatte. Kathrine har ingen bud på hvorfor unge medarbejdere fylder mere i ulykkesstatistikkerne end ældre medarbejdere.

## **De unges arbejdsopgaver: Case D**

De unge har ikke andre typer opgaver en ældre medarbejdere og kan også have ledelsesansvar.

### **Øjebliksbillede: Case D**

Stig ligger på knæ nede bag disken. Han sætter cigaretter på plads. "Vi sælger rigtig mange cigaretter" siger han "så det er vigtigt at der er fyldt op. Han arbejder med energiske bevægelser. "I gennemsnit kommer der 1200 kunder igennem på en dag" fortæller han.

"Bliver du ikke træt i hovedet?" spørger jeg Stig. I de par timer jeg har været sammen med ham har han ikke haft et roligt øjeblik. Han er konstant i gang med flere ting på en gang, men det ser ikke ud til at genere ham. "Nej, det er ligesom i gymnasiet, hvor jeg sad og spillede "counter strike, mens jeg tog notater" svarer han og sender mig et bredt smil. Stig er ansat som souschef. Han er 20 år

"Jeg sad sammen med butikschefen og områdechefen og kiggede på salgshallene i går", fortæller han, da der bliver en kort pause mellem to kunder. Han fortsætter: "Det er der ikke mange souschefer der gør, men det er det der er det sjove for mig. Altså, hvis jeg ikke kan følge med i

*tallene, så er det jo bare cigaretter, jeg langer over disken. Her kan jeg være med til at leve op til målene, hvis jeg sælger lidt ekstra”, siger han.*

Da en kvinde lidt efter køber cigaretter, spørger Stig, om hun mangler en lighter. Kunder, der vil købe en enkelt pose slik eller en enkelt sodavand, bliver konsekvent spurgt om de ikke skal have en mere med. Og kunder, der vil have en enkelt hapsdog, bliver tilbudt en dobbelt. Stig er tydeligvis god til mersalg, som det hedder; mange af kunderne køber lige lidt mere. *”Det er det vi lever af”, fortæller butikschefen, avancen på benzin er ikke ret stor.”*

## **APV og arbejdsmiljøregler: Case D**

Den samme dag som vi besøger tankstationen indsamler butikschefen Tim medarbejdernes APV besvarelser. Det er første gang der laves APV på tankstationen. Tim fortæller hvorfor der laves APV på virksomheden:

*Int.: Men det er første gang, hvorfor det?*

*Tim: Fordi de kom uanmeldt. Det gør de jo. Og det cluster her, som vi er i lige nu, det blev overtaget i februar måned 2008. Og i den tid hvor vores ’retailer’ har haft de her stationer, der har Arbejdstilsynet aldrig været ude på nogle af stationerne. Så kommer de nu og starter med os her. Hvor vi ligesom danner grundlag for at lave en dialog med dem, og sige det her sender vi ud til alle fem stationer, når det er blevet godkendt, så alle fem stationer de laver det der hedder en APV, Arbejdspladsvurdering. Så vi er ligesom pilotprojekt for at sætte det i gang.”*

Tim fortæller, at den internationale kæde, som tankstationen er en del af, har en standardformular til Arbejdspladsvurdering. Den har han tilpasset, så den er blevet nemmere at forstå og har sendt den rundt til medarbejderne.

Efter at medarbejderne har besvaret spørgsmålene i spørgeskemaet, har Tim gennemgået dem for at se hvilke arbejdsopgaver som mere end 50 % af personalet har besvaret er belastende:

*Tim: Der har vi sagt 50 % eller mere, der ser ud til at det kræver en handlingsplan. Og den handlingsplan laver vi så en tilbagemelding til Arbejdstilsynet omkring her seneste 1. maj, som jo er i morgen. Så det er faktisk noget vi skal i gang med i dag. Af hvad for ting vi har tænkt os at tage handling på”.*

De områder, som han fandt frem til i gennemgangen af medarbejdernes besvarelser, blev samme dag skrevet ned i en handlingsplan, som efterfølgende blev gennemgået i overværelse af interviewer og tillidsrepræsentanten.

Tim fortæller, at der også er blevet afholdt et medarbejdermøde, hvor medarbejderne har fået respons på deres APV-besvarelser.

Kathrine fortæller, at de gennemfører APV'en for at gøre arbejdspladsen bedre:

*Int.: Og I tænker at det faktisk kan gøre arbejdspladsen bedre?*

*Kathrine: Det tror jeg bestemt. Altså tit så har medarbejderne jo, de ser jo nogle andre ting som vi andre måske ikke ser på samme måde, fordi vi kigger på det samme hver dag. Altså nye øjne de ser bare anderledes på tingene”.*

## **Opsamling analysedel 2: Detailhandlen**

- Introduktion og oplæring af medarbejdere i de to case-virksomheder forløber meget forskelligt:
- I case C afhænger den introduktion de unge medarbejdere modtager af, om de er fuldtidsansatte, deltidsansatte eller evt. i et uddannelsesforløb. Og så afhænger introduktionen af, hvad det er for en type arbejde den nyansatte skal udføre i supermarkedet. De helt unge medarbejdere, der udfører meget simple opgaver, får ikke nær så megen instruktion som de medarbejdere der skal udføre mere komplekse opgaver. Der er ikke noget nedskrevet samlet formaliseret forløb for introduktionen. Oplæringen sker som en dialogisk proces. Den opstår typisk i relationen mellem den nye medarbejder og en mere erfarne - og bliver tilpasset de arbejdsopgaver som den nyansatte skal løse og den enkeltes kunnen. Eleverne i Case C følger en uddannelsesplan.
- I case D følges der derimod en helt fast procedure, der gælder for alle nye medarbejdere. Alle får en orienterende samtale og skal gennemgå et elektronisk sikkerhedskursus/test inden den første vagt. Derefter følger et nedskrevet træningsforløb på 3 dages varighed, hvor alle arbejdsopgaver gennemgås systematisk.
- Case C har ikke specifikt fokus på sikkerhed og arbejdsmiljø i relation til introduktionen og oplæringen af de unge medarbejdere. Her underbetones vigtigheden af at have fokus på sikkerhed i arbejdet. I Case D derimod skal alle medarbejdere gennemføre et elektronisk sikkerhedskursus for at kunne arbejde på tankstationen. Her fremhæves det, at virksomheden går meget op i sikkerhed.
- I både case C og D tages der kontakt til forældre i forbindelse med ansættelseskontrakter, når de ansatte er under 18 år. Og det understreges i begge virksomheder, at regler for unge under 18 år selvfølgelig følges.

- I Case C tages der opfølgende samtaler med 2-3 måneders mellemrum med de faste fuldtidsansatte medarbejdere. Derudover er der en løbende opfølgende form for instruktion/tilsyn som en del af det daglige arbejde i de medarbejder-teams, som medarbejderne indgår i.
- I case D er opfølgende samtaler og tilsyn med de unges arbejde formaliseret. Alle medarbejdere tages til 2 årlige MUS-samtaler, og der lægges vægt på, at det er vigtigt at gribe hurtigt ind, hvis arbejdet ikke udføres korrekt.
- Både i Case C og D udgør unge medarbejdere majoriteten af medarbejderne.
- De unge deltidsansatte med fritidsarbejde kan godt varetage rutinearbejde og simple arbejdsopgaver i den fulde arbejdstid, men ikke hvis de er fuldtidsansatte. Alle fuldtids ansatte varetager varierede arbejdsopgaver uanset alder. Unge medarbejdere kan godt have ledelsesansvar. Eleverne har varierede arbejdsopgaver.
- I Case D udfører de unge medarbejdere samme type arbejde som ældre medarbejdere, og kan også have ledelsesansvar.
- Ingen af ledelsesrepræsentanterne i case C og D oplever arbejdsulykker som et problem. Ingen af dem har gjort sig overvejelser over, hvorfor unge kommer mere til skade i arbejdet end ældre medarbejdere. Et enkelt forsigtigt bud er, at det er fordi der er kommet flere unge ansatte i branchen.
- I case D er der aktuelt blevet gennemført APV for første gang. APV betragtes som en måde at få øje på områder i arbejdet, hvor det er muligt at forbedre medarbejdernes arbejdsvilkår.
- I case C gennemføres der APV hvert andet år. Den gennemføres primært fordi det er lovpligtigt.

## **Analysedel 3: Omsorgssektoren**

### **Intro til de to virksomheder**

#### **Virksomhed E**

Case E er en kommunal hjemmepleje i en større dansk kommune. Der er ansat ca. 800 medarbejdere i hele hjemmeplejen. De 3 største faggrupper er social- og sundhedshjælpere, sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter.

Hjemmeplejens opgave er at sikre, at personer der midlertidigt eller varigt har behov for behandling, sygepleje, personlig pleje eller praktisk hjælp i hjemmet, kan få hjælp til disse opgaver - døgnet rundt.

I denne kommune er hjemmeplejen opdelt i mindre enheder, der kaldes for plejegrupper. Den plejegruppe der indgår i denne undersøgelse holder til på det lokale hospital på 2. etage i et rødt murstenshus fra århundredeskiftet. Der er højt til loftet, gråt linoleum på gulvene og hvide vægge. Lokalerne virker noget nedslidte. Det er her medarbejderne har deres fælles frokostur, kontorer og omklædningsrum. I hovedparten af arbejdstiden cykler de ansatte rundt til borgerne i kommunen og udfører arbejdet i borgernes hjem.

I denne plejegruppe er der to sosu-hjælperelever der er under 25 år. Derudover er der to fastansatte og 6 vikarer. Over sommerperioden bliver der typisk ansat flere unge vikarer, når det faste personale holder ferie.

Plejegruppelederen Janne fortæller, at de unge der er i praktik i hjemmeplejen i forbindelse med et uddannelsesforløb kan være lige fra 17 år og op efter. De er kun i hjemmeplejen i de 4-6 måneder som deres praktikperiode varer, derefter skal de videre i deres uddannelsesforløb.

Vikarerne er typisk fra 17 år og op efter. Men Janne vil helst ansætte unge over 18 år. De unge vikarernes ansættelsesperioder afhænger meget af deres individuelle livssituationer. Nogle arbejder i hjemmeplejen en enkelt sommer, eller mens de venter på at få plads på et studie. Andre arbejder under hele deres studietid.

De fastansatte bliver derimod typisk i mange år i denne plejegruppe, hvis de falder til. I medarbejdergruppen er der en klar overvægt af kvinder, men netop i denne gruppe er der faktisk også en mindre gruppe mandlige ansatte. Derudover er der mange af de ansatte, der har andre etniske baggrunde end dansk, især blandt de unge medarbejdere.

Plejegruppen ledes af en plejegruppeleder, Janne, det er hende der deltager i interviewet.

## **Virksomhed F**

Case F er et selvejende plejehjem i en større dansk kommune. Plejehjemmet ligger i et moderne 3 etagers byggeri i et byområde.

Der er ansat 48 medarbejdere fordelt på 3 forskellige etager. Der bor 60 beboere på hele plejehjemmet, 20 på hver etage.

På den etage der indgår i denne undersøgelse er der aktuelt 2 sosuhjælper-elever, de er begge mellem 18 og 20 år. Der er ingen sosu-assistentelever.

Eleverne er der typisk i de tre måneder deres praktik forløb varer. Derudover er der et fast vikarkorps, hvor mange af vikarerne er mellem 18 og 20 år.

Samtidig er der i perioder unge fra kommunen i jobtræningsforløb, som primært kommer for at forbedre deres sprog. Størstedelen af de unge medarbejdere er kvinder, flere har anden etnisk baggrund end dansk.

Laila, den elevvejleder vi har interviewet på plejehjemmet, fortæller, at de unge der kommer som elever, primært kommer fordi de skal have et arbejde:

Laila: ”På et år, så har de en uddannelse. Og der vil jo altid være brug for folk, der kommer og hjælper og giver omsorg. Og der behøves jo ikke de store evner for at blive hjælper”.

På plejehjemmet er der en sikkerhedsgruppe.

Plejehjemmet ledes af en forstander og en bestyrelsesformand. På casevirksomhed F har vi interviewet Laila der er sosu-assistent og vejleder for de sosu-hjælper-elever der kommer til denne etage.

### **Øjebliksbillede: Case E**

Marie kommer ind ad døren. Hun har varmt tøj på; hue og et stort halstørklæde viklet rundt om halsen. Hun tager sin køreliste med navne og adresser på de borgere, som hun skal besøge. Hun er mødt kl. 8.45 og har lige været ude på sit første besøg den morgen. Den næste tur har jeg fået lov at komme med på.

Marie er lige startet i hjemmeplejen. Det er kun anden dag hun er alene ude hos borgerne. I 14 dage har hun kørt rundt sammen med forskellige erfarne kollegaer. ”De første dage kiggede jeg bare på”, fortæller hun.

Marie er 21 år. Hun arbejder i hjemmeplejen, mens hun venter på at skulle i gang med at læse på universitet. Marie fortæller, at hun søgte jobbet, fordi en veninde havde været glad for arbejdet. Mens vi cykler ud til den første borger, fortæller hun, at hun nyder at hun kan cykle rundt til de ældre.

Hun fortæller at hun tidligere har arbejdet i en helsekostbutik. Det blev for kedeligt. Men hun kan godt lide at arbejde i hjemmeplejen; ” det er virkelig meningsfuldt arbejde” siger hun. ”Selvom det jo ikke er sådan noget man står og fortæller om på et diskotek. Men jeg kan faktisk rigtig godt li’ at arbejde her, jeg gør jo virkelig en forskel for de ældre. ”

Vi cykler i 5 min. Imens spørger jeg Marie, om det ikke kan være svært at komme ud i alle mulige forskellige menneskers hjem. ”Jo”, siger hun, ”*En af de første jeg kom ud til var en ældre mand der havde pornobilleder hængende i hele lejligheden. Der blev jeg lige lidt skræmt, men jeg var jo ikke alene*”, fortæller Marie. Hun fortæller videre, at plejegruppelederen er rigtig god til at sende de rigtige medarbejdere ud til de ældre, så det ligesom passer sammen. ”*Så ham har jeg ikke været ude ved igen*” siger hun. ”*Men jeg ville nok heller ikke blive skræmt på samme måde, nu hvor jeg har fået lidt mere erfaring*”.

Vi sætter cyklerne foran en boligblok og ringer på dørklokken. ”*Det er hjemmeplejen*” siger Marie med høj klar stemme.

Det er en ældre mand i badekåbe, der åbner døren. ”Kom indenfor” siger han. Vi står i et hjem fyldt med bøger og blomster. Vi fortæller, hvem jeg er. Den ældre mand i badekåben synes ikke at det er mærkeligt, at jeg er med; for der kommer så mange, siger han. Vi tager overtøjet af. Marie sætter sig ved spisebordet og manden sætter sig på en stol overfor hende. Han er en stor mand. Det eneste han skal have hjælp til, er at få støttestrømper på. Det har hans kone hjulpet ham med indtil for nylig, men hun har fået en alvorlig sygdom og har ikke kræfter til at hjælpe mere.

Manden løfter sit ene ben op, så det hviler på Maries knæ. Støttestrømperne skal sidde stramt omkring hans underben. Marie tager et par store lyserøde gummihandsker på. De småludrer om vejret, der igen er blevet gråt. Marie har lidt svært ved at få strømperne til at sidde, hun skal bruge sine kræfter. Bagefter får han strømper på og tilbyder os et stykke chokolade. Vi tager vores overtøj på og siger farvel. Bagefter spørger jeg Marie om det var svært. Hun siger, at det kun var svært, fordi mandens ben var tykke.

## **Om introduktion af unge medarbejdere til arbejdet: Case E**

Janne fortæller, at en nyansat i hjemmeplejen kører rundt til borgerne sammen med en mentor i de første 14 dage. I disse 14 dage skal den nyansatte gennem en række arbejdsopgaver, som alle er beskrevet i et skema. Samtidig får den nye medarbejder indblik i de måder som arbejdet er organiseret på, som for eksempel i case-virksomhedens ’fællessprog’.

*Janne: ”I de første 14 dage kører de rundt med en mentor, så de har sidemandsoplæring. Og der er et helt klart skema, hvor alle arbejdsopgaver bliver gennemgået. Og så skal de kunne tyde kørelister. Vi har noget, der hedder fællessprog, så det kræver, at man ligesom har forståelse for det. Det er for eksempel ved en rengøring, om det er i en let tyngde eller i en tung tyngde. Det fortæller nemlig hvilke arbejdsopgaver, der ligger i rengøringen. Hvis det er en let en, så er det*



*bare støvsugning og afvaskning af gulve. Hvis det er en tung tyngde, så er det også aftørring af støv og køkkenborde, låger osv.”.*

Janne fortæller videre om sidemandsoplæringen:

*”Når de så kører ud med sidemandsoplæring, så har den, der er under oplæring og den der kører med, de har jo hele tiden en dialog i løbet af dagen. Og så hører jeg først den ene og så bagefter den anden, jamen hvad synes du, hvordan er din dag gået. Så jeg får deres opfattelse af det. Og der hvor jeg synes der er grund til lige at studere lidt nærmere, jamen så tager vi arbejdsopgaven igen. Sådan til at jeg lige får en tilbagemelding om, at så nu sidder den lige i skabet, og så er det videre”.*

I løbet af de 14 dage er der, ifølge Janne, en løbende dialog mellem den erfarne medarbejder og den nytilkomne om hvordan det går. Janne selv er også med til at evaluere forløbet sammen med begge parter. Hvis en arbejdsopgave ikke ’sidder i skabet’, som Janne siger, så gennemgås den igen, indtil den nye medarbejder har greb om det. Hvis den nye medarbejder ikke har greb om opgaverne, så forlænges oplæringsperioden, fortæller Janne.

Med hvad med tidspres og krav om effektivitet, er det et vilkår der spiller ind i forhold til denne hjemmeplejes måde at introducere nye medarbejdere til arbejdet?

*Int.: ”Men er der ikke nogen situationer, hvor du er i bekneb med personale over sommeren eller sådan. Kan man så altid have de der fjorten dages sidemandsoplæring?”*

*Janne: Jamen Det er helt klart min holdning, at hvis der ikke er tid, jamen så skal vi ikke have det. Altså, jeg hiver ikke nogen ind i en sommerperiode og så siger, nå, nu krydser jeg fingre og håber det går. Fordi så skal jeg leve med det resten af mit liv, det vil jeg ikke have på samvittigheden. De skal have en oplæring, og hvis de ikke kan få det, jamen så er det ikke den sommer, de skal køre. Og det er selvfølgelig, det kan godt være dyrt for mig, for det vil betyde, at jeg skal ud og købe en vikar, men så må det være sådan.*

*Int.: Så køber du vikar?*

*Janne: Så bliver jeg nødt til at dække med en vikar”.*

Ifølge Janne er der således ingen gyldige argumenter for ikke at give nytilkomne den oplæring som der er behov for, heller ikke økonomi. Hvis ikke oplæring er en mulighed, så køber Janne en vikar til at løse opgaven.

## **Kontakt til forældre og uddannelsesinstitutioner**

Der er ansat en pædagogisk konsulent som er kontaktperson for alle eleverne i alle plejegrupperne. Den pædagogiske konsulent tager sig af al kontakt til elevernes uddannelsesinstitutioner. Janne fortæller, at hun ofte holder møder med eleverne hvor både uddannelsesinstitutionen og den pædagogiske konsulent er til stede.

Den pædagogiske konsulent er en slags forbindelsesled til plejegruppelederen, og det er hende, der har ansvaret for at eleverne lærer de ting, de skal, mens de er i hjemmeplejen. I den forbindelse spiller 'uddannelsesplaner' en afgørende rolle. Plejegruppelederen kender elevernes uddannelsesplaner og indretter deres arbejde efter dem. Eleverne laver selv deres uddannelsesplaner:

*Int.: Og du kender så uddannelsesplanen?*

*Janne: Ja, det gør jeg. Og når Karen (den pædagogiske konsulent, red.) har en ny elev inde, så udfritter jeg Karen og siger; "Nå men, hvad har hun af kompetencer, hvad har hun prøvet før? Altså nu f.eks. vores kinesiske elev, hun er faktisk uddannet jordemoder i Kina, og der har hun en masse kompetencer der at hive på. Men det er jo ikke noget hun kommer ind og siger; "Janne jeg er for øvrigt jordemoder også. Hvor mange skal føde?" Så det er hele tiden om at finde ud af; "jamen hvad kan vi gøre for at vi lærer mest muligt?"*

I denne hjemmepleje er der således et klart uddannelsesperspektiv i forhold til elevernes arbejde. Der er ansat en pædagogisk konsulent til at være bindeled mellem hjemmeplejen, eleverne og skolen. Uddannelsesplaner spiller en væsentlig rolle i forbindelse med den måde elevernes arbejde organiseres.

## **Opfølgende samtaler/ instruktion og tilsyn i relation til arbejdet: Case E**

Janne fortæller, at der kan opstå situationer hvor en ansat kan blive i tvivl om, hvordan en given opgave ude hos en borger skal løses - også efter introduktionsperioden er overstået. I sådanne tilfælde træder den pædagogiske konsulent også til:

*Janne: "Hvis så en af dem kommer, når de er udlærte eller har været igennem deres introperiode og siger, at de har en problemstilling, de gør sådan og sådan. Så har jeg pædagogisk konsulent, som jeg kan bede om at køre med ud, som så også kan undervise og vejlede. Ude i hjemmet.*

*Altså, jeg har haft en med liftsituationer, hvor at en medarbejder var i tvivl om, hvorvidt det var rigtigt. Hvor vi havde haft flere ude med mentor, hvor jeg så tog den pædagogiske konsulent med ud, sådan så jeg vidste, at nu var den helt klar.*

*Man kan jo godt lifte korrekt og lave en dum bevægelse og så få ondt og så tænke; "gud nej, jeg har gjort noget helt ravsuskende forkert". Så er det meget godt lige få tjekket op på; "var det egentlig det der skete, eller var det noget andet, ik?"*

Janne fortæller således, at den pædagogiske konsulent tager med ud til borgeren, hvis en ansat bliver i tvivl om noget eller kan mærke, at han/hun har gjort en forkert bevægelse. Ud over hjælpen fra den pædagogiske konsulent, fortæller Janne, at der jævnligt bliver undervist i forskellige relevante emner, bl.a. ergonomi:

Janne: "Hvis der er en der kommer ind og siger; "det her, det ved jeg ikke noget om" jamen så underviser vi i det i gruppen. Enten at jeg gør det, eller jeg får nogen udefra til det. Sådan så det hele tiden sker løbende. Og det er bl.a. ergonomien. Hvad gør vi hos en borger, der er gangbesværet? Skal vi skubbe dem, give dem en let hånd, så de kommer op? Nej, skal vi få fat i en ergonomivejleder, der kan gå ind og hjælpe. Sådan nogle væsentlige ting, de bliver kørt igennem jævnlige."

Undervisningen tager således udgangspunkt i konkrete problemstillinger i dagligdagen og den foregår jævnlige. Janne fortæller videre at hun har etableret en udviklingspraksis, hvor to medarbejdere skal 'fremlægge' en af deres borgere. Formålet er at få medarbejderne til at angribe en konkret arbejdsopgave hos en borger fra en lidt anden vinkel end de plejer:

Janne: "Det er faktisk en rigtig god måde at få en dialog i gang på. Netop fordi vi er så forskellige. Så den faste hjælper kommer med oplægget og siger; Jamen, hun kommer hos Fru Jensen, og hun laver sådan og sådan. Og så siger hun; "Der er egentlig ikke noget der hos Fru Jensen, alt går let og elegant". Og så er der måske en der byder ind og siger; "jamen det er ikke lige hvad jeg oplever, fordi sådan og sådan". Og så kommer der jo en dialog. Og jeg må ærligt indrømme, jeg elsker at drille lidt med at tage forskellige vinkler på sagerne."

For Janne er denne udviklingspraksis således en måde at starte en dialog mellem medarbejderne om de selvfølgeligheder der kan opstå i arbejdet ude hos de enkelte borgere. Selvfølgeligheder der bliver stillet spørgsmål ved, når en kollega fortæller om sine erfaringer med den samme borger.

Derudover er der en arbejdsmiljøkonsulent, som Janne fortæller, at hun bruger i nogle sammenhænge:

Janne: "Altså, vi har faktisk gjort meget for ergonomien. Vi har også en arbejdsmiljøkonsulent. Hende har jeg ude engang imellem i gruppen, hvor vi diskuterer, hvad gør vi her (i forhold til en specifik arbejdsituation, red.)? Eller hvis nogen medarbejdere kommer og siger; "Ved du hvad, jeg var ude i det hjem, og det var altså så hårdt!". Og så siger den der kommer der fast; "jamen det forstår jeg ikke, for det er det ikke". "Åh jo, det er så hårdt!". Så er der jo et problem. Fordi den ene siger, at det ikke er et problem og den anden synes at der er et. Og så tager vi så ud og finder ud af, hvad er det."

Arbejdsmiljøkonsulenten kan således tage med ud til en borger og være med til at afgøre om der er et arbejdsmiljømæssigt problem eller ej.

## **De unges arbejdsopgaver: Case E**

Er der nogle særlige opgaver i hjemmeplejen som de unge typisk tildeles? Janne svarer:

Janne: "Altså, jeg har det sådan, at hvis man er ansat, så skal man kunne løfte på lige fod. Så de får faktisk de samme opgaver svarende til deres kompetencer, som de ældre får. Så hvis jeg har valget, så tilgodeser jeg så nogle gange de ældre, fordi vi har også en seniorpolitik. Så altså, så ser

*jeg, "jamen hvad vil være mest hensigtsmæssigt"? Både for at give den unge en god køreliste med mange forskelligheder, og så også tage hensyn til dem, der er lidt ældre. Så vi ikke slider dem.*

*Det er klart, det er hårdere for en der er ældre at tage 2-3 rengøringer end det er for den unge. Altså, de kan jo lige så vel have en dum dag eller have et hold i ryggen, og så bliver der også taget hensyn til dem for eksempel i forhold til rengøring og indkøb. De der tunge ting".*

Janne fortæller, at de unge medarbejdere skal kunne indgå på lige fod med de ældre. Janne har flere hensyn at tage, når arbejdsopgaverne skal fordeles til de enkelte medarbejdere. Dels vil hun gerne give de unge 'gode kørelister', dels vil hun gerne tage hensyn til de ældres rygge ved at tildele de unge medarbejdere mere rengøring og indkøb end de ældre, fordi det er de tunge opgaver.

Medarbejdernes alder spiller således en rolle i forhold til at tilgodese medarbejdernes fysik og de belastninger de udsættes for i arbejdet. Ligesom det gør sig gældende i smedevirksomhederne er der således modsatrettede hensyn at tage, når Janne tildeler arbejdsopgaver til de unge medarbejdere. I Case E er det ikke hensynet til tid og effektivitet der spiller en rolle, men hensyn til fordeling af de tunge arbejdsopgaver som fortælles frem som de mindst attraktive opgaver.

### **Øjebliksbillede: Case E**

Den sidste borger vi skal hjem til, har Marie ikke været hos før. Han hedder Bjarne. Vi finder villaen, hvor han bor, og går ind i trappeopgangen. "Det er vigtigt at du ikke virker usikker", siger hun, "for det mærker de straks. Og så bliver det bare rigtig svært ". Bjarne bor øverst oppe. Marie banker på og låser sig ind. Der står en kasse foran døren, som vi må skubbe til side for at komme ind. Vi kommer ind i en lille entre med et karrygult gulvtæppe på gulvet. Der lugter surt.

Rummene er små, og der er ting overalt. I et af værelserne ligger Bjarne på en hospitalsseng. Han siger noget, som er svært at forstå. Han har langt hvidt fedtet hår, som falder ned over øjnene, et brunt halstørklæde viklet rundt om halsen, hvid undertrøje med pletter på, brun cardigan og pyjamasbukser. Han ser ikke direkte på os, da han spørger, hvem vi er.

Han får ikke fat i vores navne, men det lader ikke til at genere ham. Han undskylder, at han stadig ligger i sengen. Han sætter sig op i sengen med besvær. Under ham, på lagnet, ligger en avis. På gulvet ligger en serviet med noget der ligner blod. Marie starter med at tømme den plasticdunk, som han har tisset i. Hun virker på ingen måde usikker, selvom situationen set fra min synsvinkel virker en smule uoverskuelig.

Rundt omkring det lille værelse ligger der bunker af bøger og papirer, alle flader er dækkede. På et lavt bord ved siden af sengen står en gul plasticlampe der er ved at vælte og et glas vand. Det mørkegrå 70'er tapet skaller af lige over sengen.

Marie finder hans kørestol. Den er gået i stykker; slangen har viklet sig ind i hjulet, hvilket betyder at den har meget vanskeligt ved at køre. Der kommer en cykelsmed og laver den i dag, fortæller Bjarne.

"Hvor gammel tror du, jeg er?" spørger han. "70 år" gætter jeg, selvom jeg godt kan se, at han må være ældre. "97" siger han. "Jeg venter bare på at blive 100, så jeg kan få et brev fra dronningen". Nu er der kommet liv i ham og han begynder at fortælle. Tilsyneladende betyder det ikke så meget, hvem han fortæller til. Han fortæller om sit liv, sine bøger og sin store interesse for kunst og botanik lige til vi går igen.

Marie maser med at få kørestolen ud af rummet, det tager sin tid. Bjarne insisterer på at gøre det selv, selvom det tydeligvis volder ham vanskeligheder, især er det vanskeligt at forcere ledningerne der ligger på gulvet, og at komme rundt om hjørnerne.

Hans morgenmad består af en kop kaffe med 3 spsk. flormelis og flødeskum på toppen, som han selv laver, mens han sidder i sin kørestol. Alt skal ske på samme måde, som han altid gør, men Marie har jo ikke prøvet det før. Hun får et hvast blik, da hun kommer til at tage en forkert kop. Og da hun senere spørger, hvor han har lært at lave kaffe, hvæser han; "*ikke så mange spørgsmål*".

"Vi skal vaske dit hår i dag, Bjarne" siger Marie. Bjarne er indforstået. Marie må vaske Bjarne's hår ved håndvasken i køkkenet, for der er ikke noget badeværelse. Det er lidt vanskeligt, fordi Bjarne jo sidder i kørestol, hans hoved er et godt stykke væk fra vasken.

## **Fortællinger om arbejdsskader og arbejdsulykker: Case E**

I modsætning til det der generelt kendetegnede fortællingerne om arbejdsskader og arbejdsulykker i smedeb Branchen, fortælles der her med udgangspunkt i en selvfølgelig indstilling til, at det er muligt at forbedre medarbejdernes arbejdssituationer, for eksempel gennem korrekt brug af hjælpemidler. Men ligesom det gjorde sig gældende i smedeb Branchen betoner Janne det vanskelige i at få medarbejderne til faktisk at udføre arbejdet korrekt, ved for eksempel at gøre brug af de rigtige hjælpemidler på de rigtige måder.

Da medarbejderne i hjemmeplejen udfører deres arbejde i borgernes hjem, er det ifølge Janne en særlig problematik at få de ansatte til at udføre deres arbejde 'rigtigt', fordi 'det rigtige' ofte kommer i karambolage med de hverdagsrutiner og forventninger som borgerne møder hjemmehjælperne med, når de kommer i borgerens hjem:

*Janne: "Altså, vi havde en borger som lå i en plejeseng, som egentlig blev vasket meget forkert. Altså, hvor hjemmehjælperne stod med forkerte arbejdsstillinger, fordi borgeren ikke kunne lide at se sin loftslampe fra vinklen, når hun blev hevet op i sengen. Altså, det er en ti minutters proces, hvor borgeren skulle kunne lide med den lampeskærm, som ikke blev rørt eller noget. Og hjemmehjælperne, de stod så pænt på dumme måder, fordi: "jamen det var da synd, hvis hun skulle se den sådan". Og der tænker jeg: 'jamen, det beskriver egentlig meget godt, hvordan personalet agerer'".*

Ifølge Janne vælger meget af personalet således at arbejde i forkerte arbejdsstillinger, fordi de i bedste mening tager større hensyn til borgerens ønsker end til deres eget helbred. Denne forklaring

går igen i Jannes fortællinger om belastende arbejdssituationer og arbejdsskader. Det gør sig også gældende i det næste citat:

*Janne: "Der er blevet taget en beslutning om, at i vores kommune vasker vi kun gulv vha. moppesystemer. Cirka 90 procent af alle vores borgere, de vil ikke have vasket gulv med sådan noget, for de er vant til en gulvskrubbe og en gulvklud. Og når vi så kommer fint og fortæller: "Jamen det her, det er bedre", så siger de "Nej, for da jeg lå selv og skurrede mine gulve, så blev de rene. Det der pjat, det flytter bare skidtet". Den er svær at sælge. Det er en beslutning, der er taget for at passe på vores medarbejdere, fordi vi har fundet ud af, at det tager meget hårdt på dem. Og alligevel har de svært ved at efterleve det, fordi "Ej, den er da også dyr sådan en moppe" og "jamen, hun har ikke plads til den". Det er de mest langt ude forklaringer, jeg kan få på det. Men det er jo faktisk gjort for at tage hensyn til dem. Borgerens tarv kommer langt højere oppe end nogen andres tarv".*

Janne fortæller om en risikoadfærd hos sine medarbejdere, som hun fortæller, at hun forsøger at forandre. Men 'den er svær at sælge' siger hun om forandringsprocesser som eksempelvis nye mopper. Hendes medarbejdere tager, ifølge Janne, mere hensyn til borgerne end til dem selv. Der er således tale om en helt anden forståelse af medarbejdernes risikoadfærd, end det gjorde sig gældende i både smedevirksomhederne og i detailhandlen. Dels er det nogle helt anderledes arbejdssituationer der fortælles om, dels er den en helt anden type forklaring der gives på de risici, som medarbejderne tager i arbejdet. Ifølge Janne arbejder medarbejderne i hjemmeplejen primært risikobetonet af hensyn til de borgere, som de er ansat til at yde omsorg for.

Dette er parallelt til de unge sosu-hjælpere, der i rapporten "Spænd hjelmen" (Nielsen og Sørensen, 2009, s. 38) forklarede en del af deres risikoadfærd med, at den typisk opstod i arbejdssituationer, hvor de prioriterede borgers ve og vel før deres egen. For eksempel når en ældre borger falder og sosu-hjælperen som en selvfølge griber den ældre og dermed risikerer at skade sin egen ryg.

Den slags situationer kender Janne godt, men hun understreger ligesom de unge, at medarbejderne ikke må gribe den ældre, men derimod skal 'aflede' faldet:

*Janne: "Jamen, det er jo en refleks (at gribe et menneske der falder, red.). Ved du hvad, hvis jeg kastede mig ude på gangen, så ville der komme tyve hjemmehjælpere og gribe efter mig. For det er naturligt, altså det er en menneskelig reaktion. Jeg tror ikke, altså det kan man bare ikke. Det vil jo være det samme, hvis du ser en ulykke, så vil du jo løbe til og prøve at hjælpe. Så det er de sammen regler, men der er menneskelige reaktioner, altså".*

Ligesom de unge mener Janne således, at en del af de risikosituationer eller belastninger i arbejdet som forekommer i hjemmeplejen kan tillægges 'menneskelige reaktionsmønstre'. Det opleves som en selvfølge at gribe et andet menneske, når det falder, også selvom det potentielt er en belastning for den enkeltes ryg.

I "Spænd hjelmen" fortæller de unge sosu-hjælperelever om oplevelser fra hjemmeplejen, som de har oplevet som både fysisk og psykisk belastende. Janne fortæller i den forbindelse:

*Janne: "Altså, jeg har en håndfuld borgere, som jeg ved kan være slemme. Og der vil sådan nogle (unge medarbejdere, red.) aldrig komme op. Der er det altid den garvede hjemmehjælper der kommer op, og det er af hensyn til begges tarv. Det kommer helt an på den unge også, altså nogle de forstår at lære de komplekse borgere, og andre, jamen der er ingen grund til de kommer ind. Fordi der er borgeren så dårlig, så det er ikke det værd. Og der tager jeg helt klart hensyn til at det er de erfarne, der kommer der".*

Janne sender ikke unge medarbejdere ud til de borgere som kan være 'slemme'. Hun tager hensyn til, om den enkelte unge kan håndtere 'komplekse borgere', hvis hun vurderer, at de ikke kan håndtere det, så kommer de ikke ud til den type borgere.

## **Hvorfor kommer unge medarbejdere til skade? Case E**

Den betydning, Janne tillægger unge medarbejdere, er radikalt anderledes end de forståelser af ungdom som kommer til udtryk i smedevirksomhederne. Mens den er mere parallel til den betydning, som unge medarbejdere generelt tillægges i detailhandlen.

Janne problematiserer ikke de unge medarbejdere. Hun anerkender simpelthen ikke, at der skulle være et særligt 'problem' med de unge medarbejdere, men vender snarere problematikken på hovedet. Det kommer blandt andet til udtryk i det følgende:

*Int.: "Kan du mærke forskel på, når det er en ung en der starter, i sammenligning med, når det er en ældre person der starter?"*

*Janne: Den ældre er ligesom indforstået med, at de kan alt. Og de tør ikke at spørge så meget. For de vil ikke fremstå som dumme. Den unge, er ligesom en tom krukke, der bare skal fyldes i. Altså, de er ligesom svampe, de suger til sig, undrer sig, og tænker. Der er det ligesom om vi (ældre medarbejdere, red.) er for høflige eller ja pænt opdraget. Vi spørger ikke ind til for meget. Vi gør tingene, for der er ingen der skal sige, at vi ikke kan vores job. Og der er det egentligt mere farligt med de ældre end med de yngre. De yngre spørger mere ind til tingene end de ældre, vil jeg sige".*

For Janne er manglende erfaring i denne sammenhæng forbundet med noget positivt. Det er positivt at være en 'tom krukke der bare skal fyldes på'. Det er positivt at turde spørge. Det er positivt at have den indstilling, at der er noget man ikke kan. Derimod problematiseres de ældre medarbejdere der ikke tør spørge af frygt for at fremstå som uvidende. Det ligger implicit i Jannes fortælling, at de ældre medarbejdere ofte kan have lige så stor grund til at spørge om hjælp som de yngre, men at de ældre ikke gør det, fordi de er for høflige.

Erfaring bliver fortalt frem på meget forskellige måder i smedevirksomhederne, i detailhandlen og i omsorgssektoren. I detailhandlen bliver erfaring primært fortalt frem som noget der opnås gennem træningen og arbejdet i case-virksomhederne. Det forventes ikke at de unge har erfaring når de rekrutteres, og det problematiseres derfor heller ikke hvis de ingen erfaring har. I

smedevirksomhederne er det helt omvendt. Der bliver erfaring med faget fortalt frem som en mangel hos de yngre medarbejdere der ikke havde erfaring fra praksis men kun fra skolen.

I case-virksomhed E forholder det sig omvendt, her problematiseres erfaring som det der i nogen sammenhænge udgør problemet i hjemmeplejen. Erfaring tillægges således forskellig værdi i de forskellige case-virksomheder og dermed tillægges unge medarbejdere også forskellig værdi.

Janne fortæller videre om de erfarne medarbejdere:

*Janne: "Altså, med de ældre, der kan jeg sidde og sige, "nå men, nu laver vi en aftale, nu gør vi sådan og sådan", og så kan jeg have i baghovedet, så gør de akkurat som de har gjort de sidste ti år. Hvor jeg ved, den unge vil have mere respekt for min person og så sige "Janne sagde sådan, det gør jeg ikke". De kommer sågar og siger lige så sødt, "Nu bliver du sur på mig, for jeg kom til at gøre". De tør da i det mindste sådan stå ved og erkende det, og der er jo meget læring i det også.*

*Int.: Ja. Så det er kun positivt med unge medarbejdere?*

*Janne: Jeg vil sige, det er dejligt med de unge, fordi de er til at rette sådan lidt op med det samme. Hvor de ældre er så vanepregede, at jamen det er helt forkert. Og så igen også hensynet. Der er de lidt for pleaser-agtige".*

Janne fortæller om en arbejdspraksis hvor medarbejderen arbejder på lige præcis den måde, som den enkelte oplever som den bedste. Og det gælder både de yngre og de ældre medarbejdere. Jannes fortælling handler om medarbejderen manglende anerkendelse eller accept af 'den rigtige' måde at arbejde på, som Janne er fortæller for her, men som mange af hendes medarbejdere, ifølge hende, ikke praktiserer.

Det der er pointen i Jannes fortælling er, at de unge står ved, at de udfører arbejdet anderledes end Janne synes at de skal, hvilket Janne synes er det bedste udgangspunkt for læring. De ældre der imod kræver "at man borer i det" når der er et eller andet der ifølge Janne er problematisk i deres arbejdspraksis. Derfor er det, ifølge Janne, positivt, at have unge ansatte.

## **APV og arbejdsmiljøregler: Case E**

Ifølge Janne bliver der lavet en APV, hver gang der kommer en ny borger til:

*Janne: "Det skal man lave. Altså, hver gang vi får en ny borger, så laver vi en APV-vurdering for at finde ud af, om hjemmet er indrettet til det og for at se, hvad der skal laves. Og så hvis hjemmehjælperne kommer og siger, der er nogle problemstillinger i hjemmet, jamen, så tager vi ud og kigger igen. Så det er sådan løbende, der sker hele tiden. Det er mig og medarbejderne der laver dem. Vi har simpelthen klædt medarbejderne på til at tjekke efter, om hjemmet er OK.*

*Int.: Ja, og hvad kunne det for eksempel være, man går igennem, så?*



*Janne: Jamen, når vi går ud, så er det ledninger, løse tæpper, lys, pladsforhold. Det er arbejdsredskaber. Bruge miljørigtige rengøringsmidler. Vi skal bruge et universalmiddel, der er miljøgodkendt, og det er ikke altid der er forståelse for det. Det er igen det der med, "ej men Fru Jensen hun er så sød". Så siger jeg: "Hun er meget sød, men du skal jo ikke gå i Ajax - duft".*

Udover APV'en er idealet, at medarbejderne kontinuerligt tjekker om borgerens hjem er indrettet på en forsvarlig måde for eksempel at der anvendes miljørigtige rengøringsmidler og ikke at der er de hjælpemidler der skal bruges.

Således fortælles der om APV arbejdet som en selvfølgelig praksis, der kontinuerligt følges på og som indgår som en nødvendig og anvendelig del af arbejdet i case E

### **Øjebliksbillede: Case F**

Siv er 18 år. Hun har sit eget tøj på. "Man arbejder i sit eget tøj når man er i praktik", fortæller hun. Siv er i gang med sosu-hjælperuddannelsen, hun er i sit sidste praktikforløb.

Siv står ved Annas seng inde på Annas værelse. Anna er en ældre dame, der hører meget dårligt, og som ikke er særlig glad for at komme op om morgenen. Siv skal hjælpe hende med at komme i tøjet og blive vasket. "I går glemte jeg at køre sengen op, da jeg skulle give hende strømper og sutsko på" siger Siv. "Det var der en sygeplejerskeelev, der sagde til mig. Nogen gange glemmer jeg det bare, men jeg kan også godt mærke det i min ryg. Lige her", siger hun, og peger på den øverste del af min rygsøjle.

Anna får strømper og sutsko på, mens hun ligger i sengen. Denne gang husker Siv at køre senge op i den rigtige høje. Bagefter går de sammen ud på badeværelset, Anna støtter sig til gangstativet. Siv går ved siden af hende.

Anna smiler til Siv, de snakker ikke sammen, men der er tydeligvis en god kontakt mellem dem. "Hun er altid så glad", siger Siv, "det er dejligt at komme ind til hende". Anna får en våd skumvaskeklud af Siv. Anna sidder på toilettet, mens hun vasker sig i hovedet. Hun klarer det meste selv.

Jeg spørger Siv, om hun lærte noget om hvor høj sengen skal være, da hun var på skole. Det gjorde hun, siger hun, det er noget med at sengen skal være ud for hofterne. "Men det er svært at vide, hvornår det er rigtigt" siger hun.

### **Om introduktion af unge medarbejdere til arbejdet: Case F**

I case F, som er et kommunalt plejehjem, er Laila, der er praktikvejleder, vant til at tage i mod nye praktikanter. Der kommer nemlig typisk 2 nye praktikanter hvert halve år og Laila er en af de erfarne vejledere. Den introduktion de får til plejehjemmet og til arbejdet varer typisk de 3 måneder de er i praktik. Laila fortæller om hvordan en praktikant bliver budt velkommen:

*Laila: Vi præsenterer os selvfølgelig, og hun bliver lige præsenteret for de øvrige medarbejdere. Så plejer jeg at sige: "Ved du hvad, du kan lige følge med mig, jeg har nogle ting, og så snakker vi undervejs. Så kan du også hilse på beboerne der.*

*Men så er det simpelthen noget med at lære afdelingen at kende. Få forklaret det hele. Vi har også skemaer vi går efter, når der starter nye personaler. Så de ved hvor det hele er. Hvilke tilbud der er, og alt. Ned og vise dem kælderens, op og vise dem terapien og fyssen og alt hvad vi har, ik.*

*Så får de alle de der almindelige ting. Et skab hvor og sådan noget der. De får at vide hvor tit de må gå op og ryge, og at de skal sige det inden de går. De får lidt at vide om hvordan reglerne er her på afdelingen.*

Den velkomst praktikanten får sørger Laila personligt for. Det er hende der viser rundt og det er også hende som introducerer til det arbejde som praktikanten skal udføre. Praktikanten følges typisk med Laila rundt til de beboere, som hun har ansvar for. Oplæringen tager således form som sidemands-oplæring, idet Laila viser praktikanten, hvordan hun løser opgaverne. Laila fortæller om den læreproces:

*Laila: "Inden vi går ind til en beboer, så sørger jeg altid for at fortælle hende, hvordan vedkommende er, sådan de bare lige har lidt styr på hvad der skal ske.*

*Og så kommer det ellers, synes jeg, stille og roligt hen ad vejen, hvor de så går med en (af de faste ansatte, red.). Vi pakker dem lidt ind, ikke. Så kan de gå sammen med mig, og når de har gjort det et par gange, vil jeg sige, kunne du tænke dig at prøve at vaske der, ik?*

*Og de første dage, så står jeg simpelthen og forklarer minutiøst hvordan du vasker et menneske og hvordan du dækker til og det etiske omkring det, og arbejdsstillinger. Det kommer stille og roligt og efterhånden fylder jeg det hele på. Jeg siger, hvad der skal gøres og hvad jeg bestemt ikke vil have de gør, ik. Altså, nogle kan finde på at tage ude på toilettet, så står de der og så hænger de nede og vasker, jeg siger sådan noget, det vil jeg simpelthen ikke se. Det foregår oppe i sengen, hvis de (beboerne, red.) ikke selv kan.*

*Og når der så er gået nogle dage plejer de som regel gerne at ville prøve en af dem jeg har forklaret om. Så snakker vi bagefter forløbet igennem, og hvordan gik det og alt det her".*

Laila fortæller om en proces hvor hun i begyndelsen minutiøst gennemgår alle de trin der er i arbejdsprocessen. Hun viser praktikanten hvordan hun selv gør og sætter samtidig ord på. Samtidig fortæller hun, hvordan hun ikke ønsker at praktikanten skal gøre. Efter et par dage overtager praktikanten en af de beboere som Laila har gennemgået, og langsomt begynder hun at overtage alle 3 beboere. Efter de første 14 dage går praktikanten selv ind til hendes beboere og i resten af perioden har praktikanten selv 3 beboere, som hun er ansvarlig for.

Laila fortæller, at hun opfordrer praktikanterne til at stræbe efter at lære noget nyt hver uge og at få lært så meget som muligt, mens de er i praktik. Hele forløbet fortælles frem som en læreproces. Ikke som et arbejde på lige vilkår med andre fuldtidsansatte medarbejdere.

### **Introduktion til arbejdsmiljø og sikkerhed**

*Laila. "Altså, jeg lærer dem det med det samme. Jeg siger: "Selvom I siger, at det tager for lang tid, så skal I gøre det. I kører den seng op i arbejdshøjde, så det passer til jer. Der er ikke noget med at stå nede over en seng og redde den, fordi I ikke lige vil bruge tiden på at køre op og ned. For det skal I. Det kan godt være, I er sunde og friske nu", sagde jeg, "men altså om tredive år, når I har arbejdet i det her, så er I ødelagt, hvis ikke I bruger hjælpemidlerne. Det er også dumt ikke at bruge dem, når vi har dem".*

Laila fortæller at der på plejehjemmet er en forflytningsinstruktør som holder kurser i 'forflytninger', og der er også loftlifter i alle boligerne, så de ansatte ikke skal bruge unødigt mange kræfter på for eksempel at 'forflytte' en borger ud af en seng. Men Laila fortæller samtidig, at hun instruerer de unge i hvordan de f.eks. vasker en ældre i en seng uden at de unge belaster deres rygge. Hun giver udtryk for, at hun holder små taler om, hvor vigtigt det er at de unge bruger de hjælpemidler der er til rådighed. Arbejdsmiljø og sikkerhed tales frem som en vigtig del af den introduktion og oplæring som hun giver de unge medarbejdere.

### **Kontakt til forældre og uddannelsesinstitutioner**

Laila har ikke selv haft kontakt til nogle forældre og kender ikke nogen der har haft det. Til gengæld har plejehjemmet tæt kontakt til de Sosu-skoler, hvor praktikanterne kommer fra:

Laila: "Altså, hver gang der er fravær, så er vi nede og faxe skolen. At de har været syge der og der. Og så kommer der en fra 'studieunit' hver onsdag, hvor vi tager op, hvis der er noget. Og ellers så ringer jeg til hende, hvis jeg synes der er et problem. (...) Det kan være sygdom fx, eller hvis du gentagne gange beder om, at nu laver de det og det, og det ikke bliver gjort".

Personen fra 'studieunit' deltager således i ugentlige opfølgende møder, hvor de drøfter praktikanten.

### **Opfølgende samtaler/ instruktion og tilsyn i relation til arbejdet: Case F**

De opfølgende samtaler der afholdes, afholdes som ovenfor beskrevet med en repræsentant fra praktikantens skole. Laila fortæller ikke om andre former for opfølgende aktiviteter end den daglige dialog med eleven om hvordan arbejdet udføres..

## De unges arbejdsopgaver: Case F

Praktikanterne der kun er på plejehjemmet i 3 måneder har som regel ikke noget at gøre med de særligt krævende eller 'komplekse' borgere. Som et eksempel på en kompleks borger nævnes en borger der har sukkersyge og som samtidig er meget krævende i forhold til at alt pleje og omsorg skal gennemføres på nøjagtig samme måde hver dag. Sådant en borger tager de fastansatte som regel sig af. Udgangspunktet er at det skal være en person der kender til borgeren, og som har et særligt tag på den borger det handler om.

Alder er ikke det afgørende kriterium i den sammenhæng, det handler mere om at det faste personale skal have tillid til at praktikanten kan løfte en kompleks opgave på en forsvarlig måde. Og ifølge Laila er det sjældent, at 'de helt unge' kan det. Laila fortæller i den forbindelse:

*Laila: "Altså, ældre har jo meget mere i rygsækken. Nu kan vi tage vores sidste praktikant. Du kan jo tydeligt mærke, "jamen jeg bor hjemme hos far og mor, de laver mad og de vasker mit tøj, de gør måske også rent", hvad ved jeg. Altså, hun skal ud og drage omsorg for andre, og hun kan jo dårligt gøre det for sig selv".*

Erfaring og en vis alder fortælles således frem som positivt og nødvendigt for at drage omsorg for andre mennesker, dette står i modsætning til den måde erfaring blev fortalt frem i case E. Ungdom og manglende erfaring fortælles ikke frem som noget positivt:

*Laila: (...) "vi har jo så det meste i bagagen og kan sige til dem, "jamen sådan og sådan". Der er jo nogle etiske regler og nogle holdninger og noget, som de er nødt til at indordne sig under. Det kommer stille og roligt, de skal bare finde sig til rette.*

Selvom Laila også giver udtryk for, at hun kan lære noget af yngre medarbejdere, fordi de ofte har helt anderledes synspunkter end hende, så er den røde tråd i den måde hun fortæller om unge medarbejdere, at de må tage ved lære og indordne sig. Det er de erfarne medarbejdere der på baggrund af deres 'bagage' kan fortælle de unge hvordan arbejdet skal udføres.

## Fortællinger om arbejdsskader og arbejdsulykker: Case F

Laila kan ikke komme i tanke om nogle ansatte der har været ude for arbejdsulykker eller har fået arbejdsskader, mens hun har været ansat på plejehjemmet. Hun har selv ondt i ryggen efter mange år med tungt arbejde, men fortæller at hjælpemidlerne er blevet meget bedre siden hun selv startede i faget for 30 år siden:

*Laila: "Jeg synes også vi går meget ind for det der med at bruge alle de fantastiske hjælpemidler vi har. Vi er faktisk rigtig gode til det, vi har en rigtig god fys.(...). Og så har vi nogle sedler, og hvis*

*jeg mangler et hjælpemiddel på en stue, så skriver jeg og sætter på, at det er den og den beboer og sender ned til dem. Altså, samme dag eller senest næste dag, så har du bare det hjælpemiddel der”.*

Hvis der er nogle problemer med belastende arbejdssituationer, er det ikke dem der fylder i Lailas fortælling. Hun fortæller omvendt om alle de positive tiltag der er blevet gjort for at forbedre arbejdsmiljøet og arbejdsvilkårene på plejehjemmet.

## **Hvorfor kommer unge medarbejdere til skade? Case F**

Laila ikke har nogle erfaringer med medarbejdere der kommer til skade - heller ikke unge medarbejdere. Hun fortæller omvendt, at der er kommet mange flere hjælpemidler til faget de sidste 30 år. Hun har således ikke en oplevelse af, at unge medarbejdere er særligt udsatte eller rammes oftere af arbejdsskader end ældre medarbejdere. Men da interviewereren alligevel spørger hvorfor unge medarbejdere kommer oftere til skade end ældre medarbejdere, svarer hun:

*Laila: ”Altså, jeg tror det er noget med vores erfaring. Vi ved sørme, hvad det er der kan ske. Vi kan ligesom forudse, du skal have sundt fortøj, du skal have, det hele det skal lige.. De unge de vil gerne have smarte, og så er det ikke skridsikkert såler, som de har på, hvor vores andres måske er.... Vi er jo kommet over der, hvor vi skal gå og se godt ud, altså. Vi kommer her jo for at give beboerne en god dag, ikke, og tjene vores penge, det er et arbejde. Men de unge er jo mere fokuserede på at se godt ud og sådan noget. Det kommer vi ikke udenom. Men det er bare ikke lige hensigtsmæssigt altid, vel?”.*

Laila forklarer således unges overrisiko for arbejdsskader med, at de pga. af manglende erfaring ikke kan forudse uheld eller farlige situationer i arbejdet. Derudover har hun en oplevelse af, at de unge prioriterer at se smarte ud frem for at klæde sig praktisk og sikkert. Unge medarbejdere fortælles frem som væsensforskellige fra hende selv og hendes kollegaer både i relation til deres indstilling til arbejdet og generelt. Laila fremstiller hende selv og hendes kollegaer som både praktiske og forudseende, mens hendes unge kollegaers indstilling til deres udseendeproblematiseres. I den sammenhæng fortælles de unge medarbejdere frem på en langt mere negativ og problematiserende måde end det gjorde sig gældende i case-virksomhed E.

## **APV og arbejdsmiljøregler: Case F**

Laila fortæller, at der bliver udarbejdet en APV hver gang der flytter en ny beboer ind. Den ansatte der er den nye beboers kontaktperson laver APV'en ud fra et fast skema. Udarbejdelsen af APV'er er en helt fast del af arbejdsrutinen, når en ny beboer flytter ind:

*Laila: ”Så går hun så hen og ser, at stikkene er i orden, at alt er i orden. Det udfylder vi på et A4-ark, der står alle spørgsmålene og så bliver de hakket af efterhånden. Og er der noget der ikke fungerer, en stikkontakt eller noget, så ringer vi ned til altmuligmanden og så bliver det lavet. (...)*

Så får afdelingssygeplejersken den, når den er udfyldt og alt er i orden. Og den bliver sat i en mappe.

Ligesom i case-virksomhed E er APV- arbejdet således en helt fast integreret rutine i dagligdagen.

### Øjebliksbillede: Case F

Lise ligger også i sengen, da vi kommer ind i hendes rum. Det eneste man kan se, er et lille bitte hoved med hvidt pjuksket hår der stikker op over den tunge dyne. Over hende hænger et maleri af en havn med fiskerbåde indrammet i en tung guldramme. Ved siden af på bordet står en række fotografier af børnebørnene. Tre af dem er i uniform.

Lises ben er fulde af blå mærker, og på skinnebenet har hun et åbent sår. Siv begynder at gnide creme på hendes ben. *"Mon ikke jeg skal have Laila til at se på det sår?"* siger hun. Vi henter Laila, en af de erfarne sosu-assistenter. Laila kigger på såret. Hun putter 'jello net' og gazebind omkring og Siv klipper et stykke plaster af til at holde gazen på plads. Laila forklarer, at Lises hud er så tynd, at almindeligt plaster ville rive hul i huden igen, når det skulle af. *"Næste gang skal du selv gøre det"*, siger Laila henvendt til Siv.

Efter at Lise er blevet vasket 'for nedent' giver Siv hende underbukser, hoftebeskyttere og bukser på. Det hele sidder i en klump om Lises ben. *"Kan du svinge benene ud over"*, spørger Siv Lise. Lise tager fat i håndtaget over sig for at løfte sig op og svinger med stor anstrengelse benene ud over sengekanten. Siv kører gangstativet hen foran sengen. Lise skal op og stå for at Siv kan hive underbukser, hoftebeskyttere og bukser op på plads. *"Jeg har ikke flere kræfter"* stønner Lise 2 sek. efter at hun har rejst sig op. Siv bakser med de mange lag, men må give op. Lise lader sig dumpe tungt ned på sengen, hendes tøj sidder stadig i en klump om benene. *"Du må prøve igen Lise"*, siger Siv. Derefter gentager det hele sig. Lise lader sig dumpe ned på sengen efter meget kort tid. Siv kigger lidt opgivende på mig. Den sidste gang hjælper jeg lidt til. *"Det er meget nemmere, når man er to"*, siger Siv. Jeg giver hende ret, og spørger om der ikke er nogen der kan hjælpe hende. Men Siv giver ikke udtryk for, at hun har overvejet at bede om hjælp.

*"Det der med bukserne, det kan jeg faktisk godt mærke i min ryg"*, siger Siv, og også når jeg skal give hende bluse på. Det er de der skæve bevægelser". Jeg spørger, om hun har snakket med hendes vejleder om det. Hun svarer; *"Nej, det har jeg faktisk ikke. Det kan også godt være, at det bare er sammen med mig at hun (Lise red.) ikke er samarbejdsvillig"*. *"Er du nervøs for det?"*, spørger jeg hende om. Hun nikker; *"Ja"*.

Ude på gangen lyder der musik: *"Man slider og man slæber, men hvad skal man stille op, med sit gode humør og sin medbragte krop"*, lyder det. Sivs 2 kollegaer synger med.

*"Jeg er jo så ung, jeg har livet foran mig, så jeg vil ikke ødelægge min ryg allerede nu"*, fortsætter Siv.

## Opsamling: Analysedel 3. Omsorgssektoren

- På begge arbejdspladser har introduktion og oplæring af medarbejdere form af sidemandsoplæring. Der er på begge steder en helt fast rutine for introduktion. Begge steder gør brug af uddannelsesplan og fortæller introduktion frem som en læreproces. I forhold til de unge, der er elever på arbejdspladserne, tænkes introduktion og instruktion til arbejdet som en integreret del af uddannelsesforløbet.
- På begge arbejdspladser er det typisk en erfaren medarbejder, der introducerer den unge medarbejder til nye arbejdsopgaver. På begge arbejdspladser er der en intensiv introduktionsperiode på 14 dage.
- Begge arbejdspladser har specifikt fokus på sikkerhed og arbejdsmiljø i introduktionen og oplæringen af de unge medarbejdere.
- Begge arbejdspladser har etableret et formaliseret samarbejde med de unges uddannelsesinstitutioner. I case F holdes der ugentlige møder med 'uddannelsesunit'. I case E er der ansat en pædagogisk konsulent til at tage sig af alt vedrørende elever. Her holdes der også jævnlige møder med uddannelsesinstitutionerne. Der er ikke kontakt til forældre på nogle af arbejdspladserne.
- Begge arbejdspladser holder ugentlige opfølgende samtaler og møder med eleverne.
- I begge cases varetager de unge samme type opgaver som de ældre medarbejdere. Dog lægges der i begge cases vægt på, at de unge uden erfaring ikke tildeles de komplekse eller vanskelige borgere. Mens det i case E betones, at de unge nogen gange får tildelt mere indkøb og rengøring end de ældre for at spare de ældre medarbejders rygge.
- I begge eksempler lægges der vægt på, at de unge får forskellige typer opgaver, mens de er elever.
- Begge ledelsesrepræsentanter fortæller med udgangspunkt i en selvfølgelig indstilling til, at det er muligt at forbedre medarbejdernes arbejdssituationer, for eksempel gennem korrekt brug af hjælpemidler. Begge steder betones, at de arbejder professionelt med at forbedre medarbejdernes sikkerhed. Men begge beskriver at det kan være vanskeligt at få de unge til at bruge de hjælpemidler der er til rådighed.
- Case E og F er meget forskellig hvad angår deres holdninger til relationen mellem erfaring, ungdom, arbejdsulykker og belastende arbejde. I case E fortælles erfaring frem som en barriere mod at lære nyt. Og som en barriere mod at tage hensyn til sig selv, frem altid at tage størst hensyn til borgerne. I case F forholder det sig omvendt, her italesættes manglende erfaring som problematisk i relation til sikkerhed og arbejdsmiljø.

- I begge cases bliver der udarbejdet APV'er som en helt naturlig og nødvendig del af arbejdsrutinen. APV'erne udarbejdes, hver gang der kommer en ny borger. Hvis APV'en påviser mangler, udmunder det i, at der gennemføres forandringer i de ældres hjem.



## **Analysedel 4: Elektrikervirksomheder**

### **Intro til to virksomheder**

#### **Virksomhed G**

Virksomhed G er en dansk underafdeling af en international koncern med over 20.000 ansatte fordelt i 15 lande.

På nettet beskriver virksomhed G sig således:

Virksomhedens speciale er alle de funktioner, der knyttes til tekniske installationer i og omkring en virksomhed eller institution. Virksomheden har mange forskellige typer opgaver; fra mindre bygninger med standardinstallationer til store energitunge virksomheder med højteknologiske, intelligente industriinstallationer.

Udover el-arbejde udfører virksomheden VVS og installationsopgaver. Vi har besøgt en af de danske underafdelingers el-arbejdsdel, som holder til i virksomhedens danske hovedsæde. El-delen er delt op i to enheder: Der er dels en serviceafdeling, som tager sig af kortvarige akutte opgaver, dels en anlægsafdeling, som har større projekter, der kan strække sig op til et års tid. En akut kortvarig opgave kan for eksempel være en kran på en byggeplads der er gået i stykker. Mens en anlægsopgave kunne være et plejehjem eller en skole hvor virksomhed G får til opgave at udføre alle de opgaver, der har med elinstallationer at gøre.

På virksomhed G har vi interviewet Jesper der er elinstallatør. Han har været 'overmontør' i firmaet i mange år og har de sidste 10 år stået for firmaets lærlingeansættelser og lærlingeforløb.

I den afdeling vi har besøgt er der ansat 17 lærlinge, 5 af dem er voksenlærlinge. Det er den el-afdeling i firmaet der har flest lærlinge, men der er også ansat lærlinge i virksomhedens andre danske lokalafdelinger.

En lærling i virksomhed G bliver typisk ansat som 17-årig. Lærlingen kan enten komme lige fra folkeskolen, fra et grundforløb på en erhvervsskole eller evt. fra HTX. I de fleste tilfælde har lærlingen været på et grundforløb først. Læretiden varer mellem 3,5 til 4 år, afhængig af om lærlingen specialiserer sig.

Ligesom på de fleste andre el-virksomheder er der en klar overvægt af mandlige lærlinge. Men denne virksomhed har bevidst ansat to kvindelige lærlinge. De blev ansat på samme tid, fordi virksomheden har en ide om, at det vil lette forløbet for de kvindelige lærlinge. En enkelt af lærlingene har anden etnisk baggrund end dansk. Der er aktuelt ingen fuldtidsansatte unge under 24 år.

I år har virksomhed G ikke antaget lærlinge, fordi der ikke har været arbejde til dem. Men normalt får virksomheden 3-4 gange så mange ansøgninger end virksomheden skal bruge.

Der har tidligere været en tradition for at ansætte halvdelen af de færdiguddannede lærlinge. Men da virksomheden i en periode har været nødt til at fyre svende på grund af markant nedgang i anlægsopgaverne, så har det betydet, at de færdiguddannede lærlinge ikke er blevet fastansat efter deres lærlingeuddannelse.

Virksomhed G har en tillidsrepræsentant og en sikkerhedsrepræsentant, der er repræsenteret i et sikkerhedsudvalg.

### **Virksomhed H**

Case H er, ligesom case G, en stor el-installatørvirksomhed med lokale afdelinger fordelt over hele landet. Virksomheden beskæftiger over 1000 medarbejdere på landsplan.

Vi har besøgt en af virksomhedens anlægsopgaver: Et større kommunalt byggeri hvor virksomhed H står for alle el-installationer på byggeriet.

På denne opgave er der tilknyttet fem mand; fire svende og en lærling. Dette mandskab arbejder som regel sammen i den periode hvor anlægsopgaven er i gang, herefter bliver de fordelt på nye opgaver, hvis virksomheden har nye opgaver til dem. Nogle af de ansatte på denne opgave har arbejdet sammen i mange år, men det er langt fra dem alle.

På case H har vi interviewet Tage, der er formand for elektrikersjakket på byggepladsen. Han er også sikkerhedsrepræsentant og medlem af samarbejdsudvalget på virksomheden. Tage er den der har overblik over hele sjakkets arbejde.

Tage fortæller med udgangspunkt i denne anlægsopgave, og ikke med udgangspunkt i virksomhed G som helhed.

Den lærling, der er tilknyttet dette sjak, hedder Anders. Han er 26 år og er i gang med sit allersidste praktikforløb. Normalt kommer lærlingene i denne virksomhed rundt på mange forskellige typer opgaver i virksomheden i løbet af deres uddannelsesforløb. Men da Anders i en periode har været i udlandet og arbejde som elektriker, havde han brug for en praktikplads, hvor han kunne færdiggøre sin uddannelse. Han har derfor ikke været rundt i et virksomhedsinternt uddannelsesforløb.

I virksomhed H har der ligesom i virksomhed G været en markant nedgang i opgaver. Også virksomhed H har i en periode været nødt til at fyre ansatte.

### **Øjebliksbillede: Virksomhed G**

På den lange gang i hovedkontoret hænger der en opslagstavle. 'SIKKERHED', står der med store bogstaver på den.

På opslagstavlen hænger der flere sedler om, hvordan sikkerheden håndteres i virksomheden. Det er sikkerhedsrepræsentanten der har hængt dem op.

*'Fokus på sikkerhed i afdelingen'* står der på en af dem. *"Der har gennem årene været stor fokus på sikkerhed i virksomheden og 2010 vil være året, hvor der vil være endnu mere fokus på sikkerhed"*, står der. Målsætningen er at reducere arbejdsulykker der fører til fravær med 25 %. Dernæst følger en beskrivelse af, hvad man som medarbejder gør, hvis man kommer ud for:

- 1) Arbejdsskader med fravær,
- 2) Arbejdsskader uden fravær eller
- 3) 'Nærved ulykker'.

I alle tilfælde skal sikkerhedsrepræsentanten kontaktes, og både ved arbejdsskader der ikke fører til fravær og arbejdsskader der fører til fravær skal der udfyldes skadesanmeldelse.

Nederst på seddel er der trykt en smiley ved siden af ordene 'OMTANKE SKABER INGEN ULYKKER'.

Nedenunder hænger der en seddel med et skema, hvor 3 medarbejdere har rapporteret forskellige små hændelser, hvor der kunne være sket en ulykke. "RAPPORTERING AF NÆRVED ULYKKER" står der. Jeg læser denne beskrivelse af situationen i skemaet:

*"Står ved en stige bag ved aflåst dør, personale låser døren op og åbner. Jeg var ved at falde ned af stigen."* Under rubrikken 'forebyggelse' ved siden af i skemaet, står der *"Husk at sætte et skilt op hvor der står, at der arbejdes bag døren"*.

Og nedenunder læser jeg denne beskrivelse:

*"Skar mig i tommelfingeren hvorefter jeg rejste mig op og stødte hovedet ind i kant på ophængt reol"*. Og under rubrikken 'forebyggelse'. *"Passe bedre på med kniv og se op"*.

Jesper, som er el-installatør og ansvarlig for lærlingene fortæller, at han har væddet med sikkerhedsrepræsentanten om hvor mange de kan få til at rapportere 'nærved ulykker'. Der er gaver at vinde for de medarbejdere der rapporterer om deres oplevelser.

## **Om introduktion af unge medarbejdere til arbejdet: Case G**

Hvis det er muligt starter lærlingene på virksomhed G to-tre lærlinge sammen. Ideen er, at det vil lette forløbet for dem at kunne dele informationer og erfaringer. Inden en lærling starter på virksomheden har denne været til et møde, hvor der er blevet taget mål til arbejdstøj, og lærlingen har fået en rekvisition til sikkerhedssko. Derudover har lærlingen fået nogle enkelte informationer om virksomheden.

Introduktionen af nye medarbejdere i virksomhed G er nedskrevet i et 'ansættelsesskema', hvor der står hvilke informationer alle nyansatte medarbejdere i virksomheden skal have. Jesper fortæller, at den første halve dag typisk går med, at lærlingen får en masse informationer for eksempel om timeregistrering, timesedler, om brug af firmaets køretøjer, mobiltelefoni osv.

*Jesper: "Og så får de udleveret værktøj og batteriboremaskine fx. Og de bliver også præsenteret for vores lærlingefordelingsplan. Også for at give dem tryghed i, at nu er de altså kommet i en virksomhed, hvor man har en plan med, hvad de skal lave. Og vi fortæller dem også lidt om vores ugeplan. Hvad de skal lave de enkelte dage i ugen, og hvem de skal køre med. Hvordan vores afdeling er opbygget".*

I denne virksomhed er lærlingenes arbejdsopgaver styret både på ugebasis og på længere sigt i en 'lærlingefordelingsplan', hvordan dette fungerer vender vi tilbage til. Det er Jespers erfaring, at det giver lærlingen en tryghed at starte i en virksomhed, hvor der er en plan for lærlingeforløbet.

Jesper fortæller samtidig, at sikkerhedsspørgsmål fylder meget i introduktionsforløbet:

*Jesper: "I ansættelsesskemaet indgår sikkerhed kraftigt. Men vi forventer ikke, at man den første dag kan rumme en hel masse omkring sikkerhed. Så det er en meget meget kort orientering i første omgang. (...)*

Udover at sikkerhed indgår i 'ansættelsesskemaet' får lærlingen den første dag også udleveret firmaets 'sikkerhedsmanual', som alle lærlinge skal skrive under på, at de har modtaget og læst. Introduktionsforløbet er på den måde parallelt med den internationale benzinkæde der blev behandlet i analyseafsnit 3, hvor introduktionen af nye medarbejdere også følger en helt fast nedskrevet procedure, som det forventes at alle kædens nye medarbejdere gennemgår.

Både i virksomhed D og virksomhed G bliver sikkerhedsmanualen gennemgået og underskrevet af den enkelte ansatte som en form for kontrolinstans efter gennemgangen. I virksomhed D foregår det dog elektronisk. Denne måde at introducere nye medarbejdere på er således fælles for de to største, internationalt forankrede virksomheder case-virksomheder i denne rapport.

Ligesom det gjorde sig gældende i virksomhed D har ledelsesrepræsentanten i virksomhed G, Jesper, mere indblik i hvordan introduktionsforløbet formelt er organiseret i den allerførste introduktionsperiode, end hvordan introduktionen til arbejdet efterfølgende forløber i praksis, når den nye medarbejder kommer ud på sin første arbejdsopgave. Jespers blik på introduktionsforløbet afspejler, ligesom det har gjort sig gældende i alle de andre case-eksempler, hans position i virksomheden, som i denne sammenhæng er i virksomhedens hovedkontor.

Jesper fortæller videre om introduktionsforløbet:

*"Vi efterstræber, at lærlingene kommer ud på anlægsopgaver lige fra starten og får lært værktøjet at kende, får lært at gå på en stige, før vi sætter dem sammen med en servicemontør i en servicevogn, og så de kører ud svend og lærling sammen".*

Ligesom i fleste af de cases, som vi tidligere har beskrevet, kommer lærlingene i virksomhed G således hurtigt ud på en arbejdsopgave. Som regel vil lærlingen blive knyttet til en anlægsopgave, hvor der er mulighed for at lære de basale ting som han/hun skal kunne inden lærlingen kommer ud på en serviceopgave. Ligesom i de fleste cases er der således tænkt en vis progression ind i de arbejdsopgaver, som lærlingen får tildelt. Samtidig bliver den enkelte lærling tilknyttet en mere erfaren medarbejder lokalt på de arbejdspladser, hvor han/hun skal arbejde:

*Jesper: "Lokalt ude på arbejdspladsen ved han, hvem han skal gå til. Og omvendt er det lige så vigtigt, at den pågældende montør ved: "Ham der, ham har jeg altså ansvaret for. Og ham skal jeg sørge for, at han får en læring, der er så optimal som muligt, og ikke kun trækker kabler".*

Lærlingene er således tilknyttet en kontaktperson gennem hele deres lærlingeforløb. Den enkelte lærling fortsætter med at have en kontaktperson indtil det sidste år i lærlingeperioden, men undervejs i forløbet skifter kontaktpersonen parallelt med at lærlingens arbejdsopgaver skifter. Det sidste år bliver lærlingens arbejdsopgaver mere selvstændige. Jesper fortæller, at lærlingen typisk får en 'lærlingebil' og selv kører ud og løser nogle opgaver, som en svend har introduceret ham til.

Jesper giver nogle eksempler på, hvordan en lærling typisk vil blive introduceret til en ny arbejdsopgave. Han fortæller, at der er stor forskel på hvordan instruktion til nye arbejdsopgaver foregår på en 'serviceopgave' i forhold til hvordan det forløber på en 'anlægsopgave':

*"Hvis vi nu tager en serviceopgave (hvor en svend og en lærling sammen kører ud til akut opståede opgaver, red.), der er det jo kun den pågældende svend og lærlingen. De vil jo typisk have en snak om det inden de går i gang. Hvem der gør hvad. Hvorfor det skal være sådan, og hvordan det skal være.*

*Anderledes er det nok ude på en anlægsopgave. Her vil han (lærlingen red.) måske nogle dage lave 'føringsveje' (til kabler, red.), og efterfølgende aftaler man hvem trækker kabler, hvorfra og hvortil. Hvordan mærker vi dem, og senere forbinder dem".*

På serviceopgaver sker instruktionen således i relationen mellem den enkelte lærling og den enkelte svend som indbyrdes aftaler, hvordan de løser den enkelte opgave.

På en anlægsopgave derimod laves aftalerne om hvem der gør hvad og hvordan, typisk i en større gruppe af medarbejdere, og arbejdsopgaverne vil typisk være mere komplekse.

Jesper fortæller, at det er den svend som lærlingen arbejder sammen med der instruerer lærlingen i de sikkerhedsmæssige problemstillinger der måtte være i forhold til den enkelte arbejdsopgave:

*Int.: "Det er svendens opgave at sige: Du skal være opmærksom på, når du kommer på det der sted, så kan den være skarp, ellers så...?"*

*Jesper: Ja. Eller jeg kan tage et andet eksempel. Vi skulle for nyligt lave en fjernvarmecentral, hvor der var ret højt til loftet og hvor det var vanskeligt at komme til med lifte. Og vi skulle arbejde fra stiger i en rimelig stor højde. Inden vi gik i gang med opgaven der tog vi en snak, to lærlinge og to*

*svende og mig om, hvordan angriber vi nu opgaven? Hvordan laver vi føringsveje? Vi skal regne med der går smede nede under os og svejser og vi gør dit og dat. Og vi aftaler, at vi vil gerne arbejde her i dag, og smedene arbejder så et andet sted, sådan at vi ligesom fordeler pladsen imellem os. Og vi tager højde for, at når vi er oppe i højden og trækker kabler, jamen, så havde vi sele på, som vi gjorde fast, hvis der skulle ske et uheld (...) Så det var en fornøjelse at komme på pladsen og se, "Jamen det her, det har man altså efterfulgt". Så mange gange vil det være sådan, at man, når man går i gang med en opgave, så vurderer man også sikkerhedsrisiciene".*

Jesper fortæller, at han sammen med de involverede medarbejdere gennemgår hvordan arbejdsopgaven gribes an, som en del af det planlægger medarbejderne hvordan risikoelementerne i arbejdsopgaven tackles bedst muligt.

De sikkerhedsmæssige problemstillinger i opgaven indgår således som en naturlig del af den planlægning der er i forbindelse med denne og lignende arbejdsopgaver. Her bruges opgavens risici og kompleksitet ikke som en mulighed for at tale prioritering af arbejdsmiljø og sikkerhedsforanstaltninger. Jesper taler omvendt prioritering af sikkerhed frem som en nødvendig og naturlig del af løsningen af en arbejdsopgave, især når arbejdsopgaven er så kompleks og potentielt farlig, som den opgave han fortæller om. Planlægning af arbejdet er således Jespers svar på, hvordan de forsøger at foregribe ulykker, en planlægning der, ifølge Jesper, prioriteres og afsættes tid til.

### **Kontakt til forældre og uddannelsesinstitutioner**

Jesper fortæller, at han som kontaktperson for lærlingene typisk er i kontakt med lærlingenes erhvervsskoler en gang om ugen. Han fortæller, at erhvervsskolerne mailer en 'arbejdsgiverplan' der viser, hvornår virksomhedens lærlinge skal på forskellige skoleophold.

Hvis der er faglige problematikker omkring skolen og den enkelte elev, tager Jesper enten kontakt til vedkommendes lærere eller afdelingschefen i skolens el-afdeling. Dette samarbejde minder om case-virksomhederne i omsorgssektoren som begge havde et formaliseret og rutinemæssigt samarbejde med de unges Sosu-skoler. Både i virksomhed G og i case-eksemplerne fra omsorgssektoren er der faste kontaktpersoner både på virksomhederne og på skolerne, således at samarbejdet mellem parterne foregår rutinemæssigt og efter et fast mønster.

Jesper fortæller derudover, at han enkelte gange har kontakt til lærlingenes forældre, men at det typisk er hvis der er problemer med den enkelte lærling. I den forstand ligner virksomhed G smedevirksomhederne, hvor der dog er brug for mere kontakt til forældre end Jesper giver udtryk for, at der er på virksomhed G:

*Jesper: "Vi havde en lærling som har haft problemer med ikke at gøre noget ved skolen, og er dumpet til et forløb. Og der tog vi kontakt til lærlingens forældre. Det var en ung lærling, og vi fik forældrenes, specielt morens opbakning, til at vi skal altså bære ham igennem. Vi skal opmuntre ham, vi skal være om ham hele tiden. Og det er jo så en fornøjelse at måtte sige, at han nu her efter*

*sidste ophold, som han bestod, ringer hjem og siger, jeg har fået titaller hele vejen igennem. Så det viste sig, at det var det værd”.*

Virksomhed G har således et formaliseret og rutinemæssigt samarbejde med lærlingenes erhvervsskoler der på mange måde ligner det samarbejde som kom til udtryk i kapitlet om omsorgssektoren. Forældrene inddrages i det omfang det vurderes at det er nødvendigt.

## **Opfølgende samtaler/ instruktion og tilsyn i relation til arbejdet: Case G**

Jesper fortæller, at virksomheden efterstræber at have en lærlingesamtale med ham to gange om året, men at han ikke helt efterlever idealet:

*Jesper: ”Men jeg tror, at alle lærlinge har en fornemmelse af, at de frit og når som helst kan komme og snakke om nogle ting. Og det gør de også, det gør de virkelig. Altså, de ved præcis hvem de skal henvende sig til.*

*Int.: Ja. Og så snakker I om, om de er tilfredse med det, eller om de trives, eller hvad kan det være?*

*Jesper: Ja, om de trives. Altså, som regel opstår der et ønske om at; ”Jeg kunne godt tænke mig at komme til at lave motorstyringer og programmere. Det vil alle gerne. Hvor man så må sige: ”Jamen de opgaver dem skal du også komme til, men vi skal deles om dem”. Give dem en forståelse for, hvorfor vi har valgt som vi gør, men også tage hensyn til, er det, det kan naturligvis være kemien der gør, at to ikke kan snuppe hinanden og kan ikke køre med hinanden jo. Så må vi finde en anden løsning på det, det kan vi sagtens gøre”.*

De samtaler Jesper har løbende med lærlingene handler således typisk om, at imødekomme og tage hånd om lærlingenes forventninger og ønsker på en ordentlig måde. En ordentlig måde er ifølge Jesper at give dem en forståelse af, hvorfor han/virksomheden vælger som de gør, og finde de bedst mulige løsninger der harmonerer med de vilkår der nu engang er.

Vi har tidligere gengivet Jespers beskrivelse af, hvordan der instrueres til arbejdsopgaver i virksomhed G, denne beskrivelse giver også et indblik i, hvordan der efterfølgende introduceres til nye arbejdsopgaver.

### **Øjebliksbillede: Case G**

*”Man kan da godt følge sig lidt dum, hvis man spørger lidt for mange gange. Men altså hellere spørge én gang for meget end én gang for lidt. Det synes jeg også de alle sammen siger”, siger Christoffer. Christoffer er 23 år og lærling i virksomhed G. Han fortæller om de svende, som han*

har arbejdet sammen med i løbet af sin læretid i virksomheden. *"Altså, selv de svende, der faktisk ikke synes at det er særlig fedt at have lærlinge, er faktisk gode til at sige det"* siger Christoffer og fortsætter. *"Men jeg synes faktisk, at de fleste er gode til at forklare tingene grundigt"*.

Før han kom i lære har han læst HTX, og han planlægger at læse videre til ingeniør, når han er færdig med sin læretid til sommer.

Den anden lærling, Martin, tager over: *"Det er jo også meget dyrere for virksomheden, hvis man laver en fejl, end hvis man får rettet den med det samme"*. Martin fortæller, at de som lærlinge får lov til at arbejde med rigtig mange forskellige opgaver. Eneste undtagelse er hvis der skal installeres noget rigtig dyrt udstyr. Men det kan Martin godt forstå er svendenes opgave, for lærlingenes forsikring dækker nemlig ikke, hvis de kommer til at ødelægge udstyret, det gør svendenes til gengæld, fortæller han.

De to lærlinge er i gang med at montere sikkerhedsgitret på en stor nybygget voksenuddannelsesinstitution. Det er virksomhed G der har lavet alle el-installationerne i byggeriet. Så alle el-installationer er helt nye i bygningen. Men efter et indbrud i det nye byggeri, blev det besluttet, at der skulle monteres sikkerhedsgitre for alle vinduer og døre i bygningen. Så det er elektrikerne i gang med nu. Opgaven er lidt kompliceret, for gitrene skal sammenkobles med alarmerne og de øvrige sikkerhedsforanstaltninger i bygningen.

Christoffer står på en stige med hovedet op gennem loftet. Han har taget en af de hvide isoleringsplader som loftet består af, af. Hans stige står midt på lærerværelset, hvor to lærere er i gang med at spise frokost. Christoffer åbner en hvid plastic samlebox, som allerede er monteret oppe under loftet. *"Der er gjort plads til at installere sikkerhedsgitteret"*, forklarer han. Han klipper kablet over. Indeni kablet kommer en masse små ledninger til syne, som hver især skal tilsluttes sikkerhedsgitret på den rigtige måde. Christoffer viser mig sin lille notesbog, hvor han har noteret hvordan ledningerne skal kobles. På hver af ledningerne inde i kablet står der et nummer. Hvis Christoffer kobler de forkerte numre sammen kommer gitret ikke til at virke.

Christoffer arbejder alene, men der er hele tiden noget der lige skal aftales med den anden lærling og de to svende, som han følges med. For de andre er i gang med at montere sikkerhedsgitre andre steder i bygningen, og gitrene skal monteres på samme måde alle steder i bygningen.

Elektrikerens arbejdsdag er ved at være slut. Inden kabler og værktøj pakkes sammen i bilerne der holder udenfor, skal sikkerhedsgitteret prøves. Det er den ældste svend, der skal sætte gitret i gang. Vi andre står i det store indgangsparti og kigger på glasdørene, hvor gitrene forhåbentlig lige om lidt ruller ned.

*"Er der spænding på"?* spørger Christoffer. *"Den lyser i hvert tilfælde grønt"*, svarer den ene svend. Der lyder en metallisk raslen fra gitrene, men det er kun det ene gitter, der kører ned foran glaspartiet ud mod parkeringspladsen, det andet flytter sig ikke. De to svende ser på hinanden, en af dem har lavet en fejl, men de er begge to overbevidst om, at det ikke er ham.



Den ene går ud bag ved og tjekker hans installation. Han kommer tilbage og ser meget overbevisende ud, da han siger, at det i hvert tilfælde ikke er hans der er noget galt med. Den anden svend tager sin stige og flytter den over til væggen, der hvor hans installation sidder oppe under loftet. Han flytter lidt om på nogle ledninger, og så er vi klar til at prøve igen. Denne gang virker begge gitre. Der bliver helt mørkt i indgangspartiet efterhånden som de ruller ned over glaspartiet.

*"Skal du så give kvajebajer?", spørger jeg. "Nej", svarer svenden, "vi drikker ikke øl i arbejdstiden, vi spiser kvajekage".*

## **De unges arbejdsopgaver: Case G**

I denne virksomhed er lærlingenes arbejdsopgaver styret både på ugebasis og på længere sigt i en 'lærlingefordelingsplan'. En dag hver uge sætter arbejdslederne sig således sammen og planlægger hvilke lærlinge der skal på hvilke opgaver. Denne plan indføres i et skema. Jesper fortæller:

*"Med skemaet kan man styre, hvem har egentlig ferie, hvem er på kursus osv. Og hvem har vi til de forskellige opgaver. At det så ender med at være anderledes i virkeligheden, det gør ikke, at den (planen, red.) ingenting er værd. Tværtimod giver os et rigtig godt styringsværktøj".*

Om den langsigtede planlægning fortæller Jesper:

*"Lærlingefordelingsplanen er den hvor vi hver tredje måned tager stilling til, om lærlingen fortsat skal køre med den samme montør i yderligere tre måneder- og det kan der være rigtig mange gode grunde til. Eller om han skal prøve noget nyt i, måske i forbindelse med at han alligevel skal på skole. Der er altid nogle, der har store ønsker om nogle bestemte personer, som de har oplevet som dygtige og ansvarsfulde. Men vi forsøger at dele sol og vind lige, så de kommer hele paletten igennem.*

*Int.: Og det er vigtigt, at de kommer hele paletten igennem, fordi at hvad?*

*Jesper: For at lære. Der er rigtig mange elektrikere som udelukkende beskæftiger sig med industrien. Når de får lærlinge kan de lære ham om de specielle ting. Dermed bliver han ikke god til at begå sig i et lokale, hvor der skal laves videoovervågning, eller hvor der skal laves tyverialarm, eller en almindelig lysinstallation. Så ved at komme alle arbejdsopgavetyper igennem, så får han en bredere uddannelse".*

Lærlingenes opgaver bliver således centralt styret af arbejdslederne og Jesper, der i fællesskab planlægger, hvilke arbejdsopgaver lærlingene skal have i en 3 måneders periode. Det giver virksomheden mulighed for dels at tage hensyn til de opgaver der aktuelt er i virksomheden. Dels at tage hensyn til de enkelte lærlingenes forløb. Derudover, fortæller Jesper, at der tages der hensyn til lærlingenes og deres kollegers ønsker.

I virksomhed G er det således ikke udelukkende udvalget af arbejdsopgaver og deadlines der styrer lærlingenes arbejdsopgaver. Idet det er en stor virksomhed med mange arbejdsopgaver er der mulighed for at planlægge mere langsigtet og styre, hvilke arbejdsopgaver lærlingene får tildelt.

Men der er andre faktorer i virksomheden der har indflydelse på lærlingenes arbejdsopgaver. Jesper fortæller i den forbindelse, at der på anlægsopgaver altid vil være en 'akkordindehaver'.

'Akkordindehaveren' er den person, der sørger for, at de samarbejdsaftaler eller kontrakter som virksomheden har indgået overholdes, eksempelvis i forhold til tidsplaner og økonomi.

'Akkordindehaveren har således indflydelse på den enkelte lærlings arbejdssituation, fordi det er afgørende for lærlingen, hvordan akkordindehaveren indregner ham/ hende i en given opgave i forhold til konkrete arbejdsopgaver og tid.

Jesper forklarer:

*"På en anlægsopgave vil der være en akkordindehaver, som sammen med den opgældende installatør (lærlingens kontaktperson, red.) bliver enige om et beløb for den pågældende opgave og dermed et vist antal timer. Så er det naturligvis den pågældende akkordindehavers interesse at minimere tidsforbruget og effektivisere arbejdet så meget som muligt. Og i den forbindelse er lærlinge efterspurgt, fordi de er billigere arbejdskraft. Men der har vi helt klart holdningen, at elektrikere skal være med til at trække kablerne, de skal også være med til at forbinde kablerne. Altså, de skal være med i hele processen."*

Jespers ideal er således, at lærlingen ikke udelukkende skal sættes til opgaver som kan minimere tidsforbruget og spare de andre ansatte for rutineopgaver, selvom det ofte vil være i akkordindehaverens interesse. I den forbindelse er det den lærlingeansvarlige kontaktperson der skal sørge for at blive enig med akkordindehaveren om hvilke arbejdsopgaver den enkelte lærling skal tildeles, sådan at lærlingen ikke kun tildeles rutineopgaver ude på de enkelte anlægsopgaver.

Virksomhed G tager således ideelt set hånd om de paradokser der også blev fortalt om i smedevirksomhederne. I virksomhed G giver Jesper udtryk for, at virksomheden forsøger at tage hånd om modsatrettede interesser der kan være mellem tidseffektivisering og bundlinjetænkning på den ene side og lærlingens læreproces på den anden:

*Jesper: "Akkordindehaveren får så også at vide: "Vel har du en billig lærling her, der skal lære noget mens han er der, og han skal introduceres, både fagligt, forsikringsmæssigt og hvad der nu kræves".*

## **Fortællinger om arbejdsskader og arbejdsulykker: Case G**

Det første eksempel på en arbejdsskade Jesper fortæller om, er en lærling der kom på skade på en stige. Generelt sker der mange arbejdsskader på stiger, fortæller han:

*Jesper: "Vi har en lærling, som for et års tid siden faldt ned af en stige i et toilet. Gulvet var glat og han arbejdede selvstændigt derinde. Stigen rutsjer så på det våde underlag, og han falder ned og slår sig på toiletkummen og brækker armen. Og har faktisk haft komplikationer med armen. En rigtig dårlig sag. (...)*

*Det er typisk arbejde på stiger. Man tager ikke højde for, om underlaget er egnet til en stige. Om det kan skride. Det er ikke ligegyldigt hvilken vinkel man kan sætte en stige op af en væg. Altså, man skal have en modig fornemmelse af det. Rigtig mange unge-ulykker er ulykker, hvor den pågældende med det samme siger, jamen det kunne jeg have sagt mig selv.*

*Int.: Okay, han tænker ikke over det?*

*Jesper: Nej, det gik hurtigt, og han havde tankerne andre steder".*

I fortællingen om lærlingens ulykke indgår der flere forklaringer på, hvorfor det gik galt:

Gulvet var glat, lærlingen satte alligevel stigen op og fejlvurderede dermed situationen. Derfor gik det galt. Lærlingen havde ikke den fornemmelse af situationen som kunne have forhindret uheldet. Det kendetegner generelt unges arbejdsulykker, fortæller Jesper; at de ikke har en fornemmelse af situationen, og at de samtidig har deres tanker andre steder. Denne forklaringsmodel er parallel til nogle af de forklaringer virksomhedsrepræsentanterne i smedevirksomhederne tillagde unges arbejdsulykker: Manglende erfaring i kombination med tankeløshed.

Jesper fortæller også om ulykker, hvor lærlinge har fået stød:

*Jesper: I det ene tilfælde der har en montør afbrudt en gruppeafbryder, tapet afbryderen til og skrevet på skabet, må ikke røres der arbejds på anlægget, og det er efter proceduren. Efter frokost kommer vedkommende tilbage og fortsætter arbejdet, og der er der i mellemtiden én som har fjernet alle afmærkninger og tændt gruppeafbryderen".*

Jesper fortæller om den nævnte ulykke, at der var tale om en menneskelig fejl. I forlængelse af det fortæller han, at virksomheden har en helt klar regel om, at de ansatte ikke arbejder med spænding på overhovedet. Der måles med spænding på, der søges efter fejl, men de arbejder ikke med spænding på.

Jesper fortæller, at det kun er i ekstreme situationer, der alligevel skal arbejdes med spænding på. I de tilfælde har virksomheden noget der betegnes 'L-AUS arbejde' (lavspændingsarbejde under spænding). Dette involverer nogle helt særlige arbejdsgange hvor værktøjet isoleres, medarbejderne bærer handsker, der er isoleret underlag og afskærmet og hvor der er en særlig procedure for forløbet.

Derudover kommer alle montører på L-AUS- kursus hvert år. Lærlingene får kurset i forbindelse med deres uddannelsesforløb.

## Hvorfor kommer unge medarbejdere til skade? Case G

I ovenstående gav Jesper udtryk for, at de unges manglende erfaring og tankeløshed er en af grundene til at mange unge rammes af arbejdsulykker. Han fortæller i den sammenhæng.

*Jesper: "Det mest afgørende er jo, at man indser at en lærling, der kommer, eller en ny medarbejder der kommer lige fra folkeskolen har absolut ingen erfaringer, og man kan næsten sige, at han har heller ikke erfaring med tyngdeloven, har endnu ingen erfaring med at forudse, hvor er faremomenterne.*

*Så det er helt klart, at der kan man ikke tage noget for givet, at det der det burde han vide. Altså, en elektrikerlærling burde vide, at man ikke sætter en stige skråt op af en væg på et vådt gulv. Det dur bare ikke i virkeligheden, han ved ingenting".*

Jespers holdning er således, at virksomheder må tage udgangspunkt i at en ny lærling 'ingenting ved'. Lærlinge kommer til skade, fordi de ikke har erfaring, ikke kan forudse faremomenter og derfor håndterer de arbejdsituationer på mere risikable måder end mere erfarne medarbejdere. Jesper siger efterfølgende, at det ofte er sådan, at det kommer bag på de ansvarlige voksne medarbejdere, at en unge medarbejder kunne finde på at gøre noget bestemt i en given arbejdsituation, som for eksempel eksemplet med stigen.

*Jesper: "Jeg tror det gælder om for os at indse, at slipper vi en lærling løs på arbejdsopgaver, jamen det er simpelthen som at slippe en ny trafikant løs i myldretrafikken, altså.. Han er et let bytte.*

*Int.: Ja. Så det kan ikke have noget at gøre med de arbejdsopgaver de får, at de er særlig risikable eller..?*

*Jesper: Det tror jeg bestemt ikke, lærlingens arbejdsopgaver er ikke specielt farlige.*

Jesper har således ikke en oplevelse af, at lærlinge sættes i arbejdsopgaver som udsætter dem for fare. Han giver udtryk for, at unge uden arbejds erfaring er særligt udsatte, og det må virksomheder lære at håndtere på den bedst mulige måde.

## APV og arbejdsmiljøregler: Case G

På virksomhed G fortæller Jesper, at der laves en Arbejdspladsvurdering for servicevognene og for de store arbejdspladser. På nogle af de store arbejdspladser er der specielle ting der skal tages højde for, som betyder at der bliver lavet en selvstændig APV. Der bliver lavet en ny APV for hver stor anlægsopgave, mens servicevognenes APV, ifølge Jesper, er blevet lavet for 2-3 år siden fordi faremomenterne er de samme.

Det er virksomhedens sikkerhedsrepræsentant og tillidsrepræsentant der er involveret i arbejdet med APV'erne.

Det er dog Jespers erfaring, at APV'erne ikke bruges af medarbejderne:

*Jesper: "Hvis vi spørger folkene, hvornår har du sidst kigget i din APV, jamen der kan være folk, der siger, jamen har jeg sådan en? Altså, det er mit indtryk, at de bruger dem ikke."*

Ifølge Jesper bruger medarbejderne ikke APV'erne, men han håber at medarbejderne alligevel rutinemæssigt vurderer hvor faremomenterne er hver gang de skal i gang med en ny opgave. Det fortæller han, efter hans opfattelse er det der har størst betydning for sikkerheden.

### **Øjebliksbillede: Case H**

'Krone 1' står der på et lille messingskilt ved indgangen til Tages container. *"Det er ligesom dronningens flotteste bil"*, forklarer Tage. Han er formand for elektrikersjakket og er tydeligvis stolt af sin blå container, der ligger sammen med en række tilsvarende containere i udkanten af den byggeplads, hvor elektrikerne arbejder.

Indenfor i containeren har Tage sit kontor. I hjørnet står computeren og på begge vægge hænger der hylder med plasticmapper. På væggene hænger der store tegninger over det byggeri, som han og det 5 mand store elektrikersjak arbejder på. Byggeriet skal stå færdig om et halvt år og skal rumme et plejehjem, ældreboliger og alment boligbyggeri. Tage viser mig de forskellige tegninger og fortæller om det arbejde, de skal udføre på byggeriet. Det er alt fra el-tavler og almindeligt lys, til installationer til køkkener, computerlokaler og elevatorer.

Det er tydeligt, at der er orden på sagerne i Tages container. Han ved præcis hvor de enkelte ting ligger. Rod bryder han sig ikke om, heller ikke ude på byggepladsen, hvor det, ifølge Tage, kan være farligt, hvis der ligger for meget og flyder.

Kl. 9. 30 samles sjakket i containeren og får sig noget at drikke. De snakker om, hvor langt de er nået med den flugtvejsbelysning, som de er ved at installere på 1. etage. Og så snakker vi om de uheld der kan være på en byggeplads som denne. *"Ja altså, Bo var så uheldig at træde forkert, lige da han gik ud af containeren"*, fortæller Tage, *"men det er vist også det eneste der har været, det kunne have været sket alle andre steder end her"*.

Tage fortæller sine kollegaer om den smed vi lige har set ude på byggepladsen, mens han viste mig rundt. Smeden balancerede rundt på en smal stålkonstruktion i 1. sals højde uden nogen form for sikkerhedsforanstaltning. De andre elektrikere ryster på hovederne. Der er bred enighed om, at det aldrig ville ske blandt dem. Sådan gør elektrikere ikke, synes de at mene; det ville de aldrig acceptere. *"Han ville blive bedt om at forlade pladsen"*, siger Tage.

Tage viser mig containerne ved siden af 'krone 1'. Det er tømrernes. Der står to containere oven på hinanden. Op ad den nederste container står der en stige. Stigen når lige præcis lige op til det punkt, hvor den øverste container begynder. *"Når tømrerne skal hente noget i containeren, så står de oppe*

*på de øverste trin og rækker sig helt op, for at nå det de skal have fat i” fortæller Tage. Han ryster på hovedet; ”Man skal aldrig stå på øverste trin på en stige, du kan se trinnene er ikke lavet til det” siger han og viser mig de øverste trin, der er skrå. ”Jeg har også sagt det til dem, men de be’r mig bare om blande mig uden om. Det er bare til den første gang de falder ned” siger Tage. ”Vi har altid ballade med tømrerne”, afslutter han. Snakken fortsætter om de andre håndværkere på byggepladsen: Smedene, tømrerne og murerne. ”Du skulle se deres containere, det flyder. Jeg vil ikke anbefale dig at låne deres toilet”, siger Tage.*

## **Om introduktion af unge medarbejdere til arbejdet : Case H**

Tage, der er formand for det elektrikersjak vi har besøgt, fortæller, at han aldrig har oplevet at have elektrikerlærlinge i praktik der lige er startet i firmaet. I virksomhed H starter lærlingene nemlig med at blive sendt ud med en servicemontør, de kommer ikke på anlægsopgaver i starten af deres lærlingeforløb. Derfor har Tage heller ikke nogle erfaringer med, hvordan den første opstartsfasen fungerer i virksomheden som helhed.

I virksomhed H er lærlingenes forløb således omvendt af virksomhed G’s lærlingeforløb. I virksomhed G startede alle lærlinge altid på anlægsopgaver, argumentet var her, at de skulle have indblik i basale arbejdsprocesser før de blev sendt ud som servicemontør. I virksomhed H starter de derimod på serviceopgaver.

På denne anlægsopgave i virksomhed H er der tilknyttet en lærling der er i sidste periode af sin lærlingetid. Det første der skete da denne lærling startede på byggepladsen var, at han blev sat til en opgave som kunne give Tage og hans kollega et indtryk af, hvordan lærlingen håndterede opgaven:

*Tage: ”Jamen, vi ved jo hvor lang tid han har været i lære og så finder vi en opgave, ligesom for at prøve ham af. Vi ser på, hvordan forstår han det vi forklarer ham? Forstår han hvad opgaven går ud på? Og det gjorde han i det her tilfælde. Så jeg siger: ”Nå, det fangede han sgu’ hurtigt”. Så vi sætter i ham til at lave noget. Så går vi og holder lidt øje med ham og siger, ”Nå, men det går sgu’ fint det der. Det har han talent for”.*

Da det viste sig, at lærlingen efter Tages vurdering leverede et ordentligt stykke arbejde, fik lærlingen dernæst en reel arbejdsopgave. Undervejs i forløbet blev der holdt øje med lærlingen, men kun ’lidt’. Det gælder således både for virksomhed G og H at lærlinge der er i gang med den sidste praktiske periode arbejder selvstændigt.

Lærlingens opgave bliver således afstemt efter, hvor lærlingen er i praktikforløbet og efter den ansvarlige voksnes vurdering af den enkelte lærlings lærlingens kompetencer. Er lærlingen erfaren bliver der ikke givet en egentlig introduktion til arbejdet, i stedet holdes der øje med hvordan arbejdet udføres.

Tage fortæller om introduktion til sikkerhed:

*Tage: "Og Anders, da han første gang skulle skære med denne her ude, så sagde jeg: "Ved du hvad, der hænger briller der, der hænger høreværn der. Du starter den ikke uden at bruge de ting". Og det har han jo fuld forståelse for".*

Tage fortæller om, hvordan han introducerer til sikkerhed som en helt selvfølgelig del af arbejdet der ikke står til forhandling. Sikkerhed bliver fortalt frem som en helt integreret del af arbejdet og derfor introduceres der også til anvendelse af sikkerhedsforanstaltninger som en helt selvfølgelig del af introduktionen.

En lærling der ikke er så selvstændigt arbejdende som Anders vil, ifølge Tage, typisk blive sat sammen men en svend og få tildelt mere simple arbejdsopgaver:

*Tage: "Det kan være noget med at trække ledninger, trække kabler, hvor man skal være en til at styre kablet i den ene ende, og en til at trække den anden ende."*

Introduktionen af de nytilkomne følger således ikke et fast forløb, men er mere uformelt organiseret. Forløbet indrettes efter den enkelte og bliver til i relationen mellem den unge og de erfarne medarbejdere. Derfor kan Tage heller ikke sige noget om hvor lang tid sådan et introduktionsforløb typisk varer.

## **Kontakt til forældre og uddannelsesinstitutioner**

Tage har ikke oplevet at samarbejde med hverken forældre eller erhvervsskoler.

### **Øjebliksbillede: Case H**

Anders, den yngste i sjakket står på en stige midt på gangen på 1. sal. Vægge, gulve og loft står endnu helt råt i beton. Flere steder hænger der bundter af løse kabler ned fra loftet. De fleste steder er der sat vinduer i. Udenfor er murerne ved at mure væggene op. Luften er tør af støv.

Anders er 26 år og i gang med den absolut sidste del af hans læretid. Han er færdigudlært om en måned, men er blevet tilbudt at fortsætte på pladsen bagefter. Han er i gang med at sætte flugtvejsbelysning op, som skal vise de kommende beboere vejen til den nærmeste udgang, hvis der for eksempel bliver brand. Han har mørkeblåt arbejdstøj på og sikkerhedssko.

*"Vi starter altid med at trække alle kablerne"* fortæller Anders. Og viser mig en stor tromle med kabel der ligger for enden af gangen. Han viser mig på en tegning, hvor flugtvejsbelysningen skal sidde. De sidder typisk over alle udgange og er tegnet ind på tegningen med et særligt symbol. Alle de kabler som Anders skal bruge til flugtvejsbelysningen, skal først lægges op i en kabelbakke der sidder oppe under loftet. *"Det kan godt være lidt svært at komme til, for eksempel her"*, siger Anders og viser hvordan udluftningskanalen kommer i vejen. Han forklarer, at det ikke er lige gyldigt hvor kablet ligger. Svagstrøm og stærkstrøm skal ligge hver for sig i kabelbakken.

Han klipper kablerne over med en knibtang så ledningerne inden i kablet kommer til syne. Ledningerne sætter han fast i en lille hvid samledåse, som han derefter skruer fast i væggen med en skruemaskine.

”Arbejdstilsynet har en regel om, at man kun må arbejde 3 timer på en stige om dagen” fortæller Anders. ”Tage har sagt til mig, at jeg bare skal lade være med at arbejde, hvis jeg ikke vil”, fortæller han. Jeg spørger, om han tror at Tage virkelig mener det. Og han nikker ”Ja, ja det er en god virksomhed”, svarer han; ”Men altså, du kan se alt vores arbejde lige nu er arbejde på stiger”, siger han og peger rundt på sine kolleger, som alle står på stiger.

Lige ved siden af stigen står der et lavt træstativ ’Øjenskyllestation’ står der på et grønt skilt. Der hænger 6 små plasticflasker med saltvand og en grøn førstehjælpskasse. ”Ja, det er vildt fedt” siger Anders. ”Jeg brugte det faktisk den anden dag, da jeg glemte at tage briller på, da jeg borede”. ”Jeg har været rundt på mange byggepladser, men jeg har aldrig været på en der er så god som denne her”, siger han. ”Og der blev også lukket af om vinteren og sat varmeblæser op, så vi kunne holde varmen i vinters”, siger han og peger på den varmeblæser der stadig står på gangen.

## **Opfølgende samtaler og tilsyn i relation til arbejdet: Case H**

På denne anlægsopgave i virksomhed H fortæller Tage, at der ikke er nogen formelt organiserede opfølgende samtaler. Der er en form for tilsyn med lærlingen, men det er ikke formaliseret; det er mere noget med at gå og holde lidt øje med lærlingen:

*Tage: ”Selvfølgelig har der været lidt småkorrektioner, måske hov sådan gør man ikke lige og sådan gør man heller ikke lige...”*

*Int.: Så går du lige og holder lidt øje?*

*Tage: Ja, og det gør de andre også, ja. Og så siger vi til ham, ”Du må endelig komme og sige til, hellere komme en gang for meget end en gang for lidt.”*

*Int.: Men hvor lang tid er det typisk, at du går og holder øje? Kan man sige noget om det?*

*Tage: Nej. Det er hvis jeg går mig en tur alligevel. Hvis jeg skal over og se, hvad skal vi nu bruge her og hvad skal vi nu bruge der, og jeg så ved han går hen i sydfløjen, så slår jeg bare lige et slag forbi og siger: ”Hej, hvordan går det, har du nogle problemer?”. Og det er der typisk ikke”.*

Opfølgende ’tilsyn’ foregår på den måde ligesom introduktionen som en integreret del af den daglige praksis: Tage spørger til lærlingens arbejde, når han alligevel går forbi. Tilsyn fortælles frem som uformelt, uplanlagt og dialogisk i sin form. Den opstår i relationen mellem den erfarne medarbejder og lærlingen.



Sådan foregår tilsynet også, når Tage tilser om sikkerheden på byggepladsen overholdes. Tage fortæller:

*Tage: "Altså, nu er jeg sikkerhedsrepræsentant også, og er vi i områder hvor der er hjelmpåbud. Så tilser vi og siger; "Ved du hvad, husk nu lige den hjelm der, ik". Og hvis jeg ser han står og skærer - vi har en maskine der kan smede jernspån osv.. Men der har vi høreværn hængende og vi har briller hængende osv.. Og jeg siger; "Tag det nu på!". Og der er slet ikke nogle problemer med at få dem til at gøre det".*

Selvom tilsynet med sikkerhed foregår som en integreret del af den daglige praksis betyder det langt fra, at Tage tager let på det. Tværtimod giver han flere gange udtryk for, at han behandler sikkerheden på byggepladsen med stor alvor og grundighed. Det er en selvfølge at reglerne skal overholdes, og at de rigtige hjælpemidler skal være til stede.

Ligesom det gjorde sig gældende i case G og i begge cases fra omsorgssektoren positionerer Tage sig som forkæmper for sikkerhed og arbejdsmiljø. Det der adskiller denne case fra de andre er, at Tage fortæller sig frem som en del af en fælles delt sikkerhedskultur på byggepladsen. Tage fortæller med udgangspunkt i, at resten af medarbejderne deler hans holdninger til sikkerhed. Derfor oplever han det heller ikke som et problem at få de andre medarbejdere til at tage sikkerhedsbrillerne på, når han husker dem på det. For, ifølge Tage, deler de holdningen til, at sikkerhedsbriller, høreværn og hjelme etc. selvfølgelig skal på og at sikkerheden skal være i top.

Dette forhold adskiller sig fra de fleste andre cases, hvor ledelsesrepræsentanterne i mange tilfælde fortæller sig frem som en art 'sikkerhedsforkæmper' der i de fleste tilfælde står ret alene med deres kamp især i relation til unge medarbejdere. Som for eksempel i case-eksemplerne fra smedevirksomhederne og case-eksemplerne fra omsorgssektoren, hvor medarbejderne fortælles frem som aktører der af mange forskellige grunde ikke prioriterer sikkerhed lige så højt som ledelsesrepræsentanterne. Her fortælles der således ikke om en fælles delt sikkerhedskultur, men om mindst to forskellige kulturer, hvor ledelsesrepræsentanterne positionerer sig som forkæmper for en sikkerhedskultur, som de oplever, at medarbejderne ikke deler.

Men Tage taler sig frem som en del af et 'vi' der ikke accepterer dumheder i forhold til sikkerhed - et 'vi' der både inkluderer elektrikere som sådan, men som i særdeleshed inkluderer det el-sjak som han er formand for:

*Tage: "Elektrikere synes ikke at man er Tarzan når man og står og skærer med en vinkelsliber uden at tage briller på. Det er der nogle der synes, at de er skide smarte når de står der. Jeg synes de er snotdumme. Og her, vi accepterer det ikke, slet ikke".*

Tage fortæller, at han simpelthen nægter at arbejde sammen med kolleger der ikke følger reglerne, de er ikke velkomne i hans sjak.

## De unges arbejdsopgaver: Case H

Som det kom til udtryk tidligere, tages der hensyn til hvilke opgaver de unge tildeles i forhold til hvor megen erfaring de har, og i forhold til hvilke kompetencer de besidder. Men Tage giver ikke udtryk for at der er nogle arbejdsopgaver der udelukkende tildeles unge medarbejdere.

I virksomhed H er der intet der tyder på at deadlines og bundlinjetænkning udgør en særlig problematik for unge medarbejdere.

Tage forholder sig til problematikken, men på en anden måde en virksomhedsrepræsentanterne for eksempel gjorde i smedevirksomhederne. Tage solidariserer sig nemlig ikke med kravet om at spare hverken penge eller tid mens arbejdet udføres:

*Tage: "Det eneste det drejer sig om, det er at spare penge og spare penge og spare penge. Men jeg siger, jeg har kone og tre børn, og de synes sgu' ikke det er imponerende, hvis bygherren skal spare 1000 kr. på at lade være at lave en afspærring, så jeg ikke kan falde ned".*

For Tage er der således ingen tvivl om hvad der betyder mest for ham, Han oplever ikke, at han er spændt ud i modsætningen mellem økonomi og sikkerhed. Tvært imod bekæmper han den tendens til at spare på sikkerhed, som han har oplevet hos nogle bygherrer. Tage giver ikke udtryk for, at der skulle være et pres fra virksomhedens side for at spare tid og penge, men at det snarere kan være fra bygherrer der kan være den type pres.

## Fortællinger om arbejdsskader og arbejdsulykker: Case H

Tage har ikke nogen erfaringer med egentlige arbejdsskader. Det eneste han har oplevet er en jævnaldrende kollega der skadede foden, da han trådte ud af skurvognen. Men han er opmærksom på hvilke skader der er mest udbredte:

*Tage: "Jamen det er især faldskader, og det er netop hvis der er dårlig oprydning på arbejdspladsen, hvor der ligger alt muligt og flyder på gulvene og i terræn osv., man kommer måske bærende på noget og så falder man over et eller andet. Og det kan være alt muligt. Tømmeraffald, også elektrikeraffald, men det sætter vi en stor ære i at samle op her. Men det kan det være, altså.. Og så øjensskader, netop hvis folk de glemmer eller undlader at bruge sikkerhedsbriller. Det er det. Sikkerhedsfodtøj det er helt obligatorisk, det har vi altid på, og så siger vi også husk lige at bruge knæpuder, for vi har tit arbejde, hvor man kravler på gulvet, ik".*

Ligesom i virksomhed G er det forbudt at arbejde med spænding, så elektriske stød er ikke et problem på denne byggeplads. Hvis det alligevel i særlige tilfælde ikke kan undgås følger virksomhed H de samme sikkerhedsforanstaltninger omkring L-AUS- arbejde, som Jesper fortalte om i virksomhed G.

## Hvorfor kommer unge medarbejdere til skade? Case H

Når vi spørger Tage hvorfor unge medarbejdere kommer mere til skade end ældre medarbejdere, svarer han 'Tarzan-syndromet':

*Tage: "Det er det vi kalder Tarzan-syndromet, det er det. De skal være hårde, du ved du hvad, det er sgu' ikke nødvendigt for mig, jeg kan det hele og alt sådan noget. Og så tror de, så er de jo kommet på akkord, så skal de sgu' tjene penge. Og så skal de fandeme, og så skide være med det og skide være med det og skide være med det. Og det tager for lang tid, og det tager for lang tid, ik. Men det, det går ikke her. Det gør det ikke".*

I modsætning til mange af de andre ledelsesrepræsentanter i denne rapport, får Tage ikke øje på manglende erfaring som det primære problem i relation til unge og arbejdsulykker. Han får derimod øje på en særlig arbejdskultur som han kalder for 'Tarzan - syndromet'. En særlig maskulin konnoteret, risikovillig indstilling til arbejdet, som ifølge Tage forstærkes, når unge arbejder på akkord og derfor presses på tid og effektivitet. Tage får således også øje på rammerne for de unges arbejde som noget der har indflydelse på unges risikoforvaltning og arbejdsulykker.

## APV og arbejdsmiljøregler: Case H

På virksomhed H fremviser Tage en fuldstændig opdateret APV:

*Tage: "Ja, den er her og den er helt up-to-date. Alle formalier er i orden og sådan noget, det tror jeg nok ikke du støder på så mange andre steder".*

Han fortæller hvordan han gennemgår de forskellige arbejdsopgaver i APV'en:

*Tage: "Fx her (han læser højt, red.): 'Er I udsat for skadelige stød? Bruger vi borehammer ved boring i beton? Hvad kan vi gøre? Bruge borehammer med sug. Betonmejsel hvis vi fx skal mejsle i betongulvet og sådan noget, hvis det er muligt støvsuge, eller man kan vande'.*

*Nu skal vi fx til at skære i beton herover, og der har jeg så rekvireret fra firmaet, at vi skal bruge en rilleskærer MED sug. Vi skal ikke bare bruge en rilleskærer, fordi så sviner vi af helvedes til. Det er også sådan noget jeg bare ringer hjem og siger, og så har jeg den dagen efter herude".*

Tage anvender således APV'en i den daglige planlægning af arbejdet. Arbejdsopgaverne gennemgås, og hvis en arbejdsopgave kræver særlige sikkerhedsforanstaltninger eller hjælpemidler, bestiller han det i firmaet. Ligesom andre sikkerheds- og arbejdsmiljøforanstaltninger fortæller Tage således om arbejdet med APV som en selvfølgelig og helt integreret del af den daglige praksis på byggepladsen. Også på dette punkt adskiller han sig således fra de fleste ledelsesrepræsentanter i denne rapport, idet han ikke giver udtryk for nogen form for forbehold eller kritik.

## Opsamling: Analysedel 4. Elektrikervirksomheder

- På Virksomhed G følger introduktionen en helt fast nedskrevet procedure, som det forventes at alle kædens nye medarbejdere gennemgår. Der er også en sikkerhedsmanual, som ligeledes bliver gennemgået og underskrevet af den enkelte ansatte. På virksomhed H følger introduktionen af de nytilkomne omvendt ikke et fast forløb, men er mere uformelt organiseret. Forløbet indrettes efter den enkelte og bliver til i relationen mellem den unge og de erfarne medarbejdere.
- På begge arbejdspladser er det typisk en erfaren medarbejder, der introducerer den unge medarbejder til nye arbejdsopgaver. På begge arbejdspladser er der en intensiv introduktionsperiode på 14 dage.
- Begge arbejdspladser har specifikt fokus på sikkerhed og arbejdsmiljø i introduktionen og oplæringen af de unge medarbejdere.
- På virksomhed G er der etableret et formaliseret samarbejde med lærlingenes erhvervsskoler uddannelsesinstitutioner. Forældrene inddrages i det omfang det vurderes, at det er nødvendigt. På virksomhed H, som er et anlægsbyggeri, er der ikke et sådan samarbejde, med det udelukker ikke at virksomheden som helhed kan have et samarbejde.
- Begge arbejdspladser holdes der løbende opfølgende samtaler med de unge. På virksomhed G er det mere formaliseret end på virksomhed H. Tilsyn med arbejdet sker begge steder som en del af den daglige praksis.
- I begge cases varetager de unge samme type opgaver som de ældre medarbejdere. Dog lægges der i begge cases vægt på, at de unge tildeles de opgaver som det vurderes at de kan løse, og som de samtidig lærer noget af. I begge eksempler er der en opmærksomhed på, at lærlingene ikke blot skal udnyttes som billig arbejdskraft.
- Begge ledelsesrepræsentanter fortæller med udgangspunkt i en selvfølgelig indstilling til, at det er muligt at forbedre arbejdsmiljø og sikkerhed blandt medarbejderne. Begge betoner, at de arbejder professionelt med at forbedre medarbejdernes arbejdsmiljø og sikkerhed. Ledelsesrepræsentanten i virksomhed H taler i modsætning til de fleste ledelsesrepræsentanter med udgangspunkt i, at hans holdning til arbejdsmiljø og sikkerhed ikke adskiller sig fra resten af medarbejdernes holdning.
- I case G og H forklares unges overrepræsentation i ulykkesstatistikkerne på forskellige måder. Mens ledelsesrepræsentanten i virksomhed G lægger vægt på de unges manglende erfaring og tankeløshed, betoner ledelsesrepræsentanten i virksomhed H 'Tarzan-kultur' og tidspres som udslagsgivende.
- I begge cases bliver der udarbejdet APV'er som en helt naturlig og nødvendig del af arbejdsrutinen.



## **Analysedel 5: Hotel og restaurant**

### **Intro til virksomhed**

#### **Virksomhed I**

Virksomhed I er et mellemstort moderne hotel beliggende i København. Hotellet er en del af en hotelkæde der ejer en række hoteller i København. Hotellet har sit eget individuelle varemærke, sin egen hjemmeside og sine egne procedurer.

På hotellet har vi besøgt receptionen og morgenmadsrestauranten.

I receptionen består arbejdsopgaverne af at tage imod telefonopkald, booke overnatninger og tjekke gæster ind og ud. Og i det hele taget servicere hotellets gæster på bedst mulig måde, hele døgnet. Alle informationer om gæster, overnatninger og køb registreres i hotellets bookingsystem som medarbejderne går ind på via den computer der står på skranken i receptionen.

I receptionen er der dels ansat receptionister, dels vagtmestre der primært arbejder om natten. Alle ansatte i receptionen er kvinder under 28 år inklusive lederen af receptionen, mens alle vagtmestrene er mænd.

Af de ansatte i receptionen er der 3 fuldtidsansatte unge under 24 år. De fuldtidsansatte receptionister har alle været på hotellet ca. 2 år. Derudover er der 3 elever der er mellem 21-28 år. Der er ikke ansat unge under 18 år.

Eleverne veksler mellem perioder på hotellet og perioder på den Hotel- og Restaurantskolen, hvor de er tilknyttet.

Arbejdsopgaverne i morgenmadsrestauranten består af at gøre restauranten klar til de morgenmadsspisende gæster. Skære, frugt, brød og lave te og kaffe og sørge for at morgenmadsbuffeten hele tiden er fuld. Derudover tager de ansatte imod gæsterne ved indgangen til restauranten, de rydder af, dækker borde, rengører køkkenet og tager opvask. Om eftermiddagen er det de ansattes opgave at gå rundt til alle hotellets værelser og fylde op i minibarerne.

I morgenmadsrestauranten er der ansat 4 i fuldtidsstillinger som 'hotel og - fritidsassistenter'. 3 af dem er under 24 år. Derudover er der et stort hold af faste afløsere og tilkaldevikarer som typisk arbejder i weekender og ferier og et fast hold unge drenge der står i opvasken i weekenden.

De unge der er fastansat i morgenmadsrestauranten har typisk taget et sabbatår, inden de skal i gang med et uddannelsesforløb, eller de har allerede været i gang med en uddannelse eller har været i militæret. De unge vikarer er typisk i gang med et uddannelsesforløb.

På virksomhed I har vi interviewet Amir som er restaurantchef og Anja som er leder af receptionen. De er begge selv relativt unge, Amir er i starten af 30erne og Anja er i midten af 20erne.

Virksomhed I har en sikkerhedsgruppe som er fælles for alle kædens hoteller. Sikkerhedsgruppen kan tage særlige arbejdsmiljø- eller sikkerhedsproblemstillinger op hvis en leder eller en gruppe ansatte efterspørger noget specifikt. Skal et sikkerhedsmæssigt eller arbejdsmiljørelateret problem løses, er det hotelkædens hovedkontor, der skal bevillige penge.

### **Øjebliksbillede: Case I- Receptionen**

Der er hektisk morgentrafik i Københavns centrum men meget stille i hotellets foyer. Blid jazz, mørkebrune trævægge og blanke hvide gulve. Dybe lænestole i rødt læder og i enden af rummet en lang receptionsdisk i mørkt træ. Store fotostater af fotos fra København. Her er masser af plads og endnu ingen gæster. Det er et stort hotel med mange etager.

I reception står en ung kvinde klædt i mørk jakke, rød halsklud og hvid skjorte. Hun har opsat hår, diskret make-up, hun kigger på mig med et opmærksomt, venligt og effektivt blik. Hun hedder Rie.

Lederen af receptionen Anja viser mig computersystemet, hvor alle bookinger af værelser bliver indført i forhold til de forskellige værelseskategorier, priser og antal overnatninger. En kvinde stikker hovedet ind fra et tilstødende kontor og siger henvendt til Anja:

*"Vil du sige til Åse eller Charlotte at der indtil videre er 70 ankomster i morgen? Vi har aftalt at de skal have deres værelser tidligt, bare så de er i orden, når de kommer. Hele gruppen er booket, men jeg er i gang med at sidde og opgradere".*

Et ungt par kommer ned i receptionen. De skal have deres bagage i bagagerummet.

*"Jeg håber at I har nydt at være her",* siger Rie og fortsætter: *"Har I taget noget fra minibaren?"*. Det har gæsterne ikke, og de går af sted.

En ny gæst tjekker ind. Rie slår over i svensk og spørger høfligt om gæstens navn. Hun tjekker pc'en, printer en blanket og gæsten udfylder den. Gæsten går af sted med et nøglekort og en brochure, Rie viser ham hvor elevatoren er.

Rie er 24 år. Hun fortæller, at hun søgte om jobbet efter 1 år på HH og et år i militæret. Rie siger, at hun er sådan én, der gerne vil lade mulighederne stå åbne. Hun kan godt lide, at hun aldrig ved, hvad dagen byder, når hun kommer på arbejde. For det afhænger jo af hvem der kommer ind ad døren, siger hun. Men samtidig er der mange rutiner der er de samme hver dag. Så hun håber, at jobbet i receptionen med tiden kan føre til et job med mere ansvar, måske i samme hotelkæde.

### **Øjebliksbillede: Case I - Morgenmadsrestaurant**

Radioen spiller P3 i hjørnet. Kenneth sidder på bordet i køkkenet og drikker en kop kaffe. Kl. er 8 og han og Kamilla har allerede været på arbejde en time. For morgenmadsbuffeten er lige åbnet og gæsterne står ude i restauranten og fylder morgenmad på deres tallerkner fra den store buffet midt i

lokalet. Lokalet er lyst med vinduer på begge sider og udsigt over Københavns tage. Det er også et stort lokale med to konferencerum bag glasruder. Også dette lokale er enkelt og stilrent indrettet. Ude ved et kasseapparat står den tredje medarbejder Aja og tager imod gæsterne, når de kommer. Det sidder stadig ikke så mange gæster ved bordene.

Kamilla går fra køkkenet til buffeten. Tjekker om der stadig er mad på fadene. Rydder op på bordene når gæsterne går, og bærer tallerkner og kopper ud til opvasken. Her fylder Aja de store blå plasticbakker med beskidt bestik og kører dem ind i en stor industriopvaskemaskine. Der er både udsugning og en skridsikker måtte på gulvet. Derefter er opvaskemaskinen i gang konstant. De 3 unge medarbejdere i køkkenet er hele tiden i bevægelse, ingen fortæller dem hvad de skal gøre, de gør det bare.

Kenneth skærer pålæg på pålægsmaskinen med udsigt til tage og duer på gesimsen. Spegepølse og skinke. Han må bøje sig ned over maskinen, fordi han er så høj. Bagefter lægger han skiverne på fade, og begynder at skære frugt til morgenmadsbuffeten. Jeg spørger ham, om han altid står så mange timer og skærer pålæg og frugt. Det gør han ikke, det er lidt forskelligt hvordan han og hans kollegaer fordeler arbejdet imellem sig, siger han.

Aja koger æg og går ud til buffeten igen. Nu er der kommet mange gæster og både Aja og Kamilla går rundt og rydder af, dækker op, sætter i opvasken og fylder op på buffeten. De er gode til at balancere med tallerkner og kopper. Jeg spørger om det er tungt at bære rundt på, det synes de ikke at det er. Hver gang der kommer gæster ind, smiler de og siger godmorgen.

Efter frokost skal der fyldes op i minibarerne rundt omkring på hotellets værelser. De hjælpes ad med at skubbe en rullevogn rundt på de smalle gange mellem værelserne. Rullevognen ligner sådan en vogn som stewardesser har i flyene. Den er fyldt med spiritus i ministørrelse, peanuts, kildevand og chokolade. Oven på ligger der lister som de udfylder, når nogen af gæsterne har taget noget fra minibaren. De løber frem og tilbage mellem værelserne og vognen. Og noterer på listen. Vognen er tung at skubbe og vanskelig at manøvre.

”Minibar”, råber de, mens de banker med nøglekortet inden de går ind på værelserne. Nogle enkelte steder bliver døren åbnet, inden de når at gå ind, andre steder ligger der gæster og sover. ”Ja, vi oplever jo lidt af hvert, når vi sådan kommer rundt. Jeg har da forstyrret folk, mens de var i gang med noget ret privat”, siger Kamilla, og griner lidt.

## **Om introduktion af unge medarbejdere til arbejdet: Case I**

Det er Amir, restaurantchefen, der rekrutterer nye medarbejdere til morgenmadsrestauranten. Typisk sætter han en annonce i en avis og det er også ham der tager jobsamtalen med ansøgerne. Han fortæller, at han ikke går så meget op i, hvad ansøgerne har lavet tidligere, men mere om de vil passe ind i det team af medarbejdere han har i forvejen. Argumentet er, at samarbejdet i teamet er det der betyder mest for om medarbejderen kommer til at fungere. Kendskab eller erfaring med de



arbejdsfunktioner der skal løses er således ikke en forudsætning for at blive ansat i morgenmadsrestauranten.

Inden den nyansatte møder på den første arbejdsdag bliver der skrevet en kontrakt, vedkommende får en vagtplan og et nøglekort. Derudover kommer der et 'memo' ud i alle afdelinger af hotellet hvor der står, at der er blevet ansat en ny medarbejder, sådan at alle ved at der starter en ny. På den måde kan receptionen tage godt imod den nye medarbejder, når vedkommende møder op den første dag.

Amir fortæller, hvad der sker den første arbejdsdag:

*"Som regel kommer jeg og tager imod og så viser jeg rundt. Vi går rundt i hele huset i de forskellige afdelinger og jeg præsenterer dem. Så går jeg og holder dem i hånden en dag, en halv dag, nogle timer, det kommer an på, hvad jeg mærker, hvad den pågældende person har brug for. Nogle har ikke brug for det, nogle har mere brug for, at jeg står der sammen med dem og spiser sammen. Stille og roligt er de med til at rydde af og de ting. Og hvis det er det er en travl dag, jamen så sætter jeg en af mine ansatte til det. En som jeg stoler på vil lære det fra sig, og som har en positiv indstilling til det hele".*

Igen afhænger introduktionen til arbejdet af, hvad lederen vurderer, at den nye medarbejder har brug for i introduktionsforløbet. Der er ikke noget fast introduktionsforløb i og med at det tilpasses til den nyankomne. Den nye medarbejder følges med den ældre medarbejder rundt et par timer eller en halv dag og begynder i løbet af den første dag at løse arbejdsopgaver.

Introduktion i betjening af maskiner og arbejdsmiljørelaterede praksisser bliver ikke fortalt frem som en særlig del af introduktion, men derimod som en integreret del af den introduktion den nye medarbejder får, når de første gang får vist hvordan en given arbejdsopgave skal løses:

*Amir: "Når de starter, så får de jo en information om, hvordan de skal bruge de forskellige redskaber derinde, pålægsmaskinen. Det er noget jeg gør, eller det er noget Kenneth, der har været her i tre år, gør. Der bliver de altså sat ind i: Hvordan bruger man den her? Hvordan gør man den ren? Hvad er farligt? Jeg plejer altid at sige, det er ligesom at køre en bil, du kan ikke skære pålæg og samtidig kigge andre veje (...), fordi så ryger fingeren".*

Spørgsmålet om sikker betjening af pålægsmaskinen nævnes som en bemærkning Amir plejer at flette ind, når han er ved at vise den nytillkomne unge medarbejder, hvordan pålægsmaskinen betjenes.

Amir fortæller derudover, at han sætter ekstra mandskab på den første måned efter der er startet en ny medarbejder:

*"Den første måned tjener du i hvert fald ikke noget, der bliver vi jo nødt til næsten ikke at regne med vedkommende. Hvor du sætter ekstra mandskab på. Altså, nogle kan jo godt lide at medarbejderne starter hårdt ud, hvorimod jeg er den omvendte, jeg kan godt lide at folk lige falder til og føler sig okay før de får chokket, ik".*

I receptionen er introduktionsforløbet meget parallelt til hvordan det foregår i morgenmadsrestauranten. Her er det lederen af receptionen der viser rundt på hotellet og lader den nye hilse på resten af personalet. Men i modsætning til i morgenmadsrestauranten er der en tjekliste hvor alle procedure i receptionen er beskrevet. Den gennemgår Anja, hver gang der kommer en ny medarbejder. For eksempel skal der instrueres detaljeret i hvordan bookingsystemet virker, hvordan den ansatte håndterer hvis der bliver brand etc.. Den nye medarbejders vagtplan bliver også gennemgået. I forhold til opgaverne i morgenmadsrestauranten er opgaverne en smule mere komplekse. Ligesom det gjorde sig gældende i virksomhed C, supermarkedet, er de instruktioner de unge modtager i virksomhed I således forskellige alt efter hvor komplekse de arbejdsopgaver som de unge skal løse er. I virksomhed I gennemgås de mere komplekse arbejdsopgaver mere systematisk end de mere enkle opgaver i morgenmadsrestauranten. Men ligesom i morgenmadsrestauranten tilpasses introduktionen og instruktionen til nye arbejdsopgaver til den enkeltes behov:

*Anja: "Det tilpasser vi efter hvem det er. Nogle skal have noget fortalt mange gange andre er hurtigere, det tilpasser vi efter det efter".*

Hvis det er en elev der starter er det den 'elevansvarlige' i receptionen der introducerer eleven til arbejdet. I den forbindelse er der en 'elevmappe' som de går efter.

Anja fortæller hvordan den nyansatte bliver oplært i arbejdsrutinerne:

*"Der er en tjekliste med alting i receptionen. Men alting er forskelligt her, hver arbejdsdag er forskellig. Så hun plejer at følge med i hvad der sker i receptionen".*

Den nye medarbejder lærer sig således rutinerne ved at følge med i, hvordan de erfarne medarbejdere løser opgaverne, gennem en form for sidemandsoplæring.

### **Kontakt til forældre og uddannelsesinstitutioner**

På case-virksomhed I fortælleres der ikke om nogen kontakt til forældre eller uddannelsesinstitutioner.

### **Opfølgende samtaler/ instruktion og tilsyn i relation til arbejdet: Case I**

Amir fortæller, at han typisk tager den nyansatte til samtale nogle måneder efter den unge er blevet ansat. I den forbindelse fortæller Amir at han først og fremmest lægger vægt på om samarbejdet fungerer blandt de ansatte:

*Amir: "Jamen de første måned, det er jo meget, der kan du ikke bedømme folk, men du kan jo hurtigt regne ud, om de klikker sammen, det personale du har. Så efter en måned, halvanden, to, tre måneder, jamen så tager jeg dem til samtale. Der snakker vi om, hvad er godt og hvad er ikke godt, og hvordan vedkommende har det med det forskellige arbejde deroppe og om der er nogle ting*

vedkommende mangler. Og så siger jeg selvfølgelig også, hvad jeg synes der kan forbedres. Så det ikke kommer som et chok, hvis det er.

*Int.: Siger de så, hvis de fx, hvis de synes det er svært, eller hvis der er noget, de ikke kan finde ud af?*

*Amir: Nogle gør og nogle gør ikke. Nogle har svært at udtrykke sig, så må jeg jo gå hen og støtte dem til at udtrykke, hvad det er der mangler. Det kan godt være jeg kan se det, men det er jo ikke nok at jeg siger det”.*

Opfølgningssamtalen har således form af en evaluerende samtale hvor Ali dels spørger til hvordan samarbejdet går, dels evaluerer på hvordan den enkelte konkret løser arbejdsopgaverne. Fysiske arbejdsmiljøproblematikker nævnes ikke som et tema for disse samler.

Også i receptionen giver Anja udtryk for, at hun er opmærksom på den enkeltes trivsel og arbejdsmæssige udvikling og at det er det der fylder i den opfølgningssamtale, som hun holder med den nye medarbejder et par måneder efter denne er startet og efter elevernes skoleperioder:

*Anja: ”Det som er vigtigt for mig det er, at jeg følger mine medarbejdere, så jeg ved præcis hvor de er. For eksempel når de kommer tilbage fra skole, så kan jeg mærke at de har glemt ret meget. Og så har vi en samtale, hvor vi skriver ned hvad vi fokuserer på, og så følger vi op på det. Det der er vigtigst for mig er at de udvikler sig. Det er en vurdering af; hvordan synes de det går, hvordan med kollegerne? Har du nok arbejdsopgaver? Er der nogle andre du vil have? Er der noget uddannelse du vil have? Samtidig med at jeg siger: ’Jeg forventer mig det her af dig, og det her accepterer jeg ikke”.*

Ligesom for Amir er idealet for Anja at opfølgningssamtalen har form af en gensidig dialog hvor både hendes og den ansattes forventninger fortælles frem både i forhold til hvordan arbejdsopgaverne løses, og i forhold til hvordan medarbejderens trives og udvikler sig, hvilket Anja fortæller er det der betyder mest for hende.

Den måde Amir og Anja fortæller om introduktionsforløb og opfølgningssamtaler afspejler de ledelsesformer og idealer de begge fortæller sig frem igennem som ledere i virksomhed I. Både Anja og Amir fortæller om vigtigheden af medarbejdernes personlig udvikling, om gensidig dialog med medarbejderne, forventningsafstemning, medarbejderinddragelse og konfliktløsning som virksomhedskulturelle idealer der tillægges positiv værdi. Og dette fokus afspejles i fortællingerne om, hvordan medarbejderne introduceres til arbejdet og hvordan der følges op på arbejdet i virksomhed I. Sikkerhed og fysik arbejdsmiljø fortælles ikke frem som temaer der fylder noget i disse opfølgningssamtaler, hvor fokus primært er på trivsel og udvikling.

## **De unges arbejdsopgaver: Case I**

Både i receptionen og i morgenmadsrestauranten er de unge medarbejdere i overtal, og de varetager alle arbejdsfunktioner. Både Amir og Anja undrer således sig lidt over interviewerens fokus på unge

som en særlig gruppe medarbejdere, for i virksomhed I udgør de unge flertallet af medarbejdergruppen og er derfor ikke en særlig kategori som der tages særlige hensyn til eller italesættes som anderledes og mere problematisk end andre medarbejdergrupper, snarere tværtimod:

*Amir: "De der meget erfarne folk er meget sværere at lave om. De har deres måder at gøre det på, og når de så møder nogle nye måder man kan gøre det på, så er de ikke så gode til at udvikle sig. Hvorimod unge er meget mere smidige til at sige; "okay vi prøver, meget dynamiske, vi prøver noget nyt". Men jeg har jo ikke så mange erfarne, ældre. Det får de heroppe kan man sige, ik.*

*Int.: Ja. Men du kan godt lide at have de der unge medarbejdere?*

*Amir: Ja.*

*Int.: Har du nogensinde tænkt over, at der var nogle problemer med at have unge medarbejdere kun?*

*Amir: Næ".*

Anja værdsætter i lighed med Amir at have en ung medarbejdergruppe. Også hun nævner muligheden for at præge medarbejderne i en for hende rigtig retning som et positivt aspekt ved at have en ung medarbejdergruppe:

*Anja: "Når der kommer helt nye så er det et stort plus for mig, for så kan jeg forme dem præcis som jeg vil have dem. Jeg synes alle som arbejder her er meget åbne og fleksible."*

Denne holdning til de unge medarbejdere er parallel til den holdning unge medarbejdere blev tillagt i case D, på tankstationen, og i case E, hjemmeplejen.

Derudover giver både Anja og Amir udtryk for et ideal om, at de som ledere varetager samme opgaver som de ansatte de er ansvarlig for varetager, og at de som ledere indgår i den daglige daglige praksis, samtidig med at de har et ledelsesansvar. Selvom de har andre ansvarsområder end resten af medarbejdergruppen fortæller de sig begge frem gennem et ideal om en flad organisation hvor alle har indflydelse på deres arbejdssituation og hvor alle medarbejdere må tage et selvstændigt ansvar, og i den forbindelse gøres der ikke forskel i forhold til alder og erfaring.

## **Fortællinger om arbejdsskader og arbejdsulykker: Case I**

Mens Anja ikke får øje på nogle arbejdsopgaver, der udgør en sikkerhedsmæssig risiko eller fysisk belastning for medarbejderne i receptionen, giver Amir udtryk for, at arbejdet i morgenmadsreceptionen godt kan være fysisk belastende:

*Ali: "Det er hårdt. Som jeg plejer at sige, jeg vil hellere have, at de går to gange (når de ansatte dækker bord, red.) end at proppe den (bakken, red.) op. Der er nogle af drengene, der godt kan. Hvor jeg siger; "Jamen det er fint nok, så laver jeg lidt sjov med det, ik. Det er jo bedre at gå to*

*gange, fordi der er jo masser personale til det. Det er jo ikke fordi de er underbemandede, heldigvis”.*

Ligesom det tidligere eksempel med pålægsmaskinen giver Ali udtryk for at han ’instruerer’ de ansatte i hvordan de skal løse en arbejdsopgave på en forsvarlig måde gennem en lidt uhøjtidelig henkastet bemærkning. Denne måde at overlevere arbejdsmiljø - og sikkerhedsspørgsmål til de ansatte er han langt fra ene om, for eksempel er der lighedstræk til den måde Tage, formanden for elektrikersjakket i virksomhed H fortæller, at han lidt henkastet instruerer sin unge lærling i sikre arbejdsmetoder, når han alligevel lige går forbi ham på byggepladsen. At kalde en sådan form for overlevering af måder at gribe arbejdsopgaver forsvarligt an for en egentlig ’instruktion’ er muligvis ikke helt præcist. Det der praktiseres er snarere en form for uformel instruktion der tager form gennem spontant opståede situationer i hverdagen, hvor den erfarne medarbejder uden at virke prædikende videregiver sine måder at gribe en given arbejdsopgave forsvarligt an. På den måde videregiver han samtidig den særlig form for sikkerhedskultur, som han ønsker praktiseret på arbejdspladsen.

Hverken Amir eller Anja har oplevet at nogen af deres medarbejdere er kommet til skade i arbejdet. Anja nævner en vagtmester der har skåret sig i fingeren, men ellers kan hun ikke komme i tanke om nogen ulykker eller skader. Hun giver udtryk for, at der ikke er den store risiko forbundet med arbejdet i receptionen. De risici som Anja fortæller om, er ubehaget med ubehagelige gæster og stressfyldte situationer når der er rigtig mange gæster i foyeren. Derudover nævner hun indeklimaet i et baglokale uden vinduer som en problemstilling de har haft oppe i virksomhedens sikkerhedsgruppe.

Amir fortæller i lighed med Anja om nogle enkelte arbejdsmiljøforhold i arbejdet som er blevet udbedret. Men han har heller ikke oplevet at medarbejdere er kommet til skade:

*Amir: ”Heldigvis har jeg ikke haft noget her. Vi har noget op at køre nu i sikkerhedsgruppen. For eksempel i opvaskeafdelingen. Når vi har rigtig travlt så bliver der vådt, og folk ryger på røven. Så det er oppe og der skal de have en løsning på det, hvor vi har kigget på nogle måtter, sådan nogle aflastningsmåtter, så du ikke glider. Når de (medarbejderne red.) nævner det, jamen så er det klart, så går jeg videre med det. Så skal der findes en løsning. Jeg behøver jo ikke at se, at der er en, der ryger på røven, for så er det for sent, ik.*

*Int.: Ja. Og så er der også penge til at købe de måtter?*

*Amir: Det bliver jeg da nødt til. Altså, der går jeg ikke på kompromis. Så kan vi spare nogle andre steder. Det er menneskets sikkerhed og den dag, der er en der ryger og slår sig hårdt, så kommer det til at koste hotellet endnu flere penge. Så vi skal ikke ud i, at der er en eller anden, der skal falde før der bliver gjort noget”.*

Amir giver udtryk for, at det er en selvfølge at problemer med arbejdsmiljø eller sikkerhed tages op og bliver udbedret. Argumentet er dels, at menneskers sikkerhed altid må komme i første række, dels at det økonomisk set ikke kan betale sig for hotellet, at de ansatte kommer til skade.

Sikkerhedsspørgsmålet legitimeres og værdi lades således gennem to forskellige logikker, der begge støtter op om Amirs fokus på vigtigheden af et ordentligt og sikkert arbejdsmiljø for de ansatte.

I virksomhed I bliver bundlinjetænkning således anvendt som argumentation for et godt og sikkert arbejdsmiljø, ikke som en forklaring på - eller legitimering af - der er andre mere presserende organisatoriske opgaver end arbejdsmiljø og sikkerhed der er vigtigere.

### **APV og arbejdsmiljøregler: Case I**

I virksomhed I udfylder alle medarbejdere på hele hotellet en APV en gang hvert år. Det er den kæde, som hotellet er en del af, der udarbejder skemaet og sender det ud til medarbejderne, som kan udfylde det anonymt. Det eneste ansvar Amir har i den forbindelse er at samle medarbejdernes skemaer:

*Amir: "Det er direktøren, der sender det ud. Nogle direktører er mere for det end andre. Og så kigger ledergruppen på, hvad er det vi skal være bedre til. Vi lavede det meget på det tidligere sted, hvor jeg var, (et andet hotel i samme kæde, red.) Der lavede vi en hvert år. Og gik den efter. Og sikkerhedsgruppen fik den også. Der tog vi så de her, og så lavede vi en statistik over, hvad var godt, og hvad var ikke godt. Så talte vi om, hvis der var noget med sikkerhed, tog det op i sikkerhedsgruppen. Blandt andet også med løfteteknik, det var der mange, der gerne ville have, både receptionen og vagtmestre".*

APV'en er ikke et redskab som Anja og Amir bruger i deres daglige praksis, men noget de har hørt at virksomheden vist nok gør hvert år og som hovedkontoret og sikkerhedsgruppen tager sig af. Gennemførelsen og opfølgning på APV'en ligger udenfor deres ansvarsområde.

I forhold til overholdelse af arbejdsmiljøregler giver Amir udtryk for at han kender til reglen om, at unge under 18 år for eksempel ikke må arbejde ved en pålægsmaskine. Men for de unge over 18 der er ansat som 'Hotel- og fritidsassistenter' er der 'ikke noget de ikke må'.

### **Opsamling: Analysedel 5. Hotel og restaurant**

- I morgenmadsrestauranten på virksomhed I er der typisk et kort introduktionsforløb der varetages af en erfaren medarbejder. Der er ikke en fast nedskrevet procedure for forløbet som afhænger af, hvad den erfarne vurderer, at den nye medarbejder har brug for. Efter den egentlige introduktion foregår oplæringen som sidemandsoplæring ved at den nytilkomne deltager i praksis.
- I receptionen er der en nedskrevet tjekliste med arbejdsopgaver, der gennemgås mere systematisk i introduktionen. Oplæring i varetagelse af opgaver foregår herefter som sidemandsoplæring. Her tilpasses forløbet også i forhold til den erfarnes vurdering af hvad den nye medarbejder har brug for.

- Hverken i morgenmadsrestauranten eller i receptionen er der specifikt fokus på sikkerhed og arbejdsmiljø i introduktionen og oplæringen af de unge medarbejdere. Sikkerhedsspørgsmål nævnes som noget der flettes ind i instruktionen, når en given arbejdsopgave lægger op til det.
- Det er kun i receptionen der er elever ansat. Hver elev har en 'elevansvarlig' der introducerer eleven til hotellet og til arbejdet. I den forbindelse er der en 'elevmappe' som introduktionen og instruktionen til arbejdet følger.
- Både i receptionen og i morgenmadsrestauranten holdes der en opfølgningssamtale efter et par måneders ansættelse. Begge ledelsesrepræsentanter fortæller om samtalen som en gensidig dialog hvor både ledelsesrepræsentantens og den ansattes forventninger fortælles frem, dels i forhold til hvordan arbejdsopgaverne løses, dels i forhold til hvordan medarbejderens trives og udvikler sig.
- Fortællingerne om introduktionsforløb og opfølgningssamtaler afspejler de idealer og ledelsesformer som ledelsesrepræsentanterne fortæller sig frem igennem som ledere. I virksomhed I kommer det til udtryk som en vægtning af medarbejdernes personlige udvikling, gensidig dialog, forventningsafstemning, medarbejderinddragelse og konfliktløsning.
- I virksomhed I udgør de unge medarbejdere flertallet og udgør således ikke en særlig eller anderledes kategori af medarbejdere. De unge medarbejdere varetager samme type opgaver som de ældre medarbejdere gør. Ledelsesrepræsentanterne ser det begge som et privilegium at have en ung medarbejder gruppe, idet de bliver anset for mere fleksible, udviklingsparate og mulige at præge.
- Begge ledelsesrepræsentanter fortæller med udgangspunkt i en selvfølgelig indstilling til, at det er muligt at forbedre medarbejdernes arbejdssituationer, når der viser sig at være konkrete arbejdsmiljø- eller sikkerhedsproblemstillinger. Indstillingen er, at hvis der er et problem skal det selvfølgelig forsøges løst. Både af hensyn til den enkeltes sikkerhed, men også af hensyn til hotellets økonomi.
- I virksomhed I udarbejdes der en APV hvert år. Det er hotelkæden der udarbejder, udsender og handler på APV'en, hvis der viser sig at være arbejdsmiljøproblemstillinger. Ingen af ledelsesrepræsentanterne fortæller om APV' en som noget de forholder sig til i deres daglige praksis.

## Kap. 5: Perspektivering til ”Spænd hjelmen”

I nærværende rapport kommer de unge til syne gennem ledelsesrepræsentanters blikke på dem, og gennem de holdninger og betydninger af ’ungdom’ og ’erfaring’ der fortælles frem i rapporten. Ledelsesrepræsentanternes blikke på ungdom og risikoforvaltning er langt fra hverken ens eller entydige, hvilket de tre idealtyper, som vi beskrev i konklusionen, også er et udtryk for. På trods af at der således fortælles om ungdom fra meget forskellige positioner i denne rapport, tegner der sig overordnet to meget forskellige billeder af unge medarbejdere og unge medarbejderes risikoforvaltning, når vi sammenligner nærværende rapport med rapporten ”Spænd hjelmen - pilotprojekt om unges forhold til arbejdsmiljø og risikoadfærd i arbejdet” som Center for Ungdomsforskning udarbejdede for Arbejdsmiljørådet i 2009.

Kort fortalt belyser ”Spænd hjelmen” hvordan unge forholder sig til - og taler om arbejdsmiljø og risikoadfærd i arbejdet. Store dele af den risikoadfærd der beskrives i ”Spænd hjelmen”, kobler sig til de kollegiale fællesskaber, som de unge fortæller at de indgår i på deres arbejdspladser. I rapporten skriver vi, at der ikke er mange tegn på, at risiko knytter sig særligt til en *ungdomskultur*, men at de arbejdsfællesskaber og sikkerhedskulturer, som eksisterer der hvor de unge arbejder, synes at være langt mere betydningsfulde for de unges risikoforvaltning (s. 57).

I ”Spænd hjelmen” legitimerer de unge ofte risikoadfærd gennem fortællinger om nødvendigheden af at arbejde hurtigt, effektivt og bundelinjeorienteret, mens sikkerhed i den sammenhæng ofte fortælles frem som et ’virkelighedsfjernt ideal’, som de unge ’selvfølgelig’ ikke har mulighed for at arbejde efter.

Vi skriver samtidig, at unge ofte er i gang med at tilegne sig det fag, den faglighed og den arbejdskultur, der er i deres arbejdsorganisationer, og at ’rigtigt’ i den sammenhæng ikke altid er det mest sikre eller fornuftige, idet mange af de arbejdsituationer og sikkerhedskulturer der fortælles om fremstår som relativt farlige. Som for eksempel når en smedelærling fortæller, at han stikker en arm ind i en ’bukkemaskine’, der kan bukke metalplader, for at spare et par minutter og dermed få anerkendelse fra hans chef.

Det er bemærkelsesværdigt, at de unge i ”Spænd hjelmen” typisk fortæller sig frem som nogle der, på godt og ondt, gør meget for at være en del af et fællesskab i deres arbejdsorganisationer. I rapporten er der således mange fortællinger om, hvad de unge gør for at leve op til krav og forventninger fra overordnede og kolleger, og mange fortællinger om tilpasning til dominerende arbejdspladskulturer. De unge fortæller sig generelt frem som en del af et ’vi’; som en integreret del af arbejdspladsen.

Sådan er der også enkelte ledelsesrepræsentanter der fortæller om unge medarbejdere på deres virksomheder, altså som en del af et fælles delt ’vi’. Men det er langt fra dem alle. I nærværende rapport fortælles der overordnet fra mere centrale og magtfulde positioner i arbejdsorganisationerne



end tilfældet er i ”Spænd hjelmen”. Ledelsesrepræsentanterne har generelt mere indflydelse på deres arbejdsituation end de unge, dels giver de fleste udtryk for en form for ejerskab over- eller naturlig tilknytning til deres arbejdsorganisationer. Deres position i organisationen er ikke til forhandling i interviewene på som måde som det gjorde sig gældende for de unge.

Ofte bliver unge medarbejdere fortalt frem som en særlig gruppe medarbejdere i interviewene (hvilket forskningsdesignet og interviewsituationen formodentlig er medproducerende af). Men de unge medarbejdere fortæles frem som nogen der er på virksomheden på særlige måder, og i mange tilfælde – på særlige problematiske måder. Måder der ofte fortæles frem som væsensforskellige fra de måder, lederne selv er i arbejdsorganisationen på.

Ledelsesrepræsentanterne i nærværende rapport og de unge i ”Spænd hjelmen” er overordnet set fælles om at udpege individuelle unges risikoforvaltning som grunden til, at unge er overrepræsenterede i ulykkesstatistikkerne. Men mens mange af de unge også udpeger arbejdsvilkår som eksempelvis tidspres og bundlinjetænkning som grunde til at de selv i nogle tilfælde arbejder risikoorienteret, er der meget få eksempler på, at ledelsesrepræsentanterne i denne rapport giver samme type forklaring på sammenhængen mellem unge og arbejdsulykker. Ansvar et hviler derimod overordnet på den enkelte unge og den enkelte unges overmod, tankeløshed, manglende erfaring etc.

Mange af ledelsesrepræsentanterne italesætter ’ungdom’ som et fænomen der i sig selv forklarer unges overrepræsentation i ulykkesstatistikkerne, dette står i skarp kontrast til de unges egne fortællinger. I modsætning til hvad de ældre fortæller om de unge, fortæller de unge om sig selv, at de forsøger at tilpasse sig de normer og rutiner der er på virksomheden. Sådan ser det generelt ikke ud fra de ældres synsvinkel. De unges selv fremstillinger står i skarp kontrast til de ældres blikke på dem. Begge blikke er, set fra vores synsvinkel lige legitime.

Spændingsfelt mellem den måde de unge selv fortæller sig frem og ledelsesrepræsentanternes blikke på dem, betragter vi som et udtryk for, at forholdene på arbejdspladserne naturligvis ser forskellige ud, når de betragtes fra aktører, der befinder sig i forskellige positioner i organisationen. Derudover er der heller ikke nødvendigvis en lige linje mellem det, de unge og ledelsesrepræsentanterne tænker og siger om praksisserne på virksomhederne, og det der rent faktisk udspringer sig på forskellige niveauer i organisationen. Begge rapporter belyser hvordan nogle bestemte personer i bestemte positioner oplever de omtalte tematikker

Spændingsfeltet mellem ledelsesrepræsentanterne og de unges egne oplevelser af og holdninger til unge, arbejdsmiljø og risikoadfærd vil være interessant at undersøge nærmere i fremtidige undersøgelser.

Samtidig vil det også være interessant at undersøge, hvilke sammenhænge der er mellem det subjektive oplevelsesniveau og det der foregår i praksis i virksomhederne.

## Litteraturliste

Arbejdsmedicinsk Klinik i Herning: "Øje på arbejdsmiljøet. Unges arbejdsulykker og arbejdsulykker - analyse af en ungdomsgruppe." Rapport udarbejdet for LO. 2009.

Arbejdstilsynet: "Anmeldte arbejdsulykker 2003-2008". Årsopgørelse 2008.

Arbejdstilsynet: "Overvågningsrapport". 2004. (<http://www.amr.dk>)

Arbejdstilsynet: "Overvågning af arbejdsmiljø og arbejdsmiljøindsats i Danmark 2006-2010". Overvågningsrapport sammenfatning. København, 2009.

"Arbejdstilsynet svigter unge med fritidsjob". Artikel på nettet (29.06.2009): <http://politiken.dk/indland/article742338.ece>. 2009.

Bjørkeng, Clegg & Pitsis: "Becoming (a) Practice". I *Management Learning* vol. 40(2): 145-159. Sage Publications. 2009.

Bronwyn Davies & Rom Harre': "Positioning: The production of Selves". I *Journal for Theory of Social Behaviour*, vol. 20, no. 1, 1990.

Baarts, Charlotte: "Viden & kunnen - en antropologisk analyse af sikkerhed på en byggeplads". AMI- Københavns universitet, Institut for Antropologi. Ph.d. række nr. 27. 2004.

Copsey, Sarah: "Preventing risks to young workers". Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur. 2009

Cowi: "Lærlinge og elevs psykiske arbejdsmiljø". Rapport udarbejdet for Undervisningsministeriet. 2009.

Davies, Bronwyn: "A body of writing. 1990-1999". Alta Mira Press. 2000.

Davies, Bronwyn: "(In) scribing body/landscape relations". Walnut Creek/Oxford. Alta Mira Press. 2000.

Davies, Bronwyn: "Subjectification: The relevance of Butler's analysis for education". In *British Journal of Sociology of Education*. Vol. 2, No. 4, Sep. 2006. (pp. 425-438)

Davies, Bronwyn & Harre', Rom: "Positioning: The production of Selves". In *Journal for Theory of Social Behaviour*, vol. 20, no.1. 1990.

DTU BYG: "Sikkerhed - hvor spændende ka' det være? Ulykker og sikkerhedsarbejde i bygge og anlæg". 2004.

Geertz, Clifford: "The interpretation of Cultures- Selected Essays by Clifford Geertz". Basic Books/ Harper Collins Publishers. 1973.

Gherardi, Silvia: "Organizational Knowledge- The Texture of Workplace Learning. Blackwell Publishing. 2006.

Gherardi, Nicolini & Odella: "What Do You Mean By Safety? Conflicting Perspectives on Accident Causation and Safety Management in a Construction Firm". Journal of Contingencies and Crisis Management. Vol. 6 nr. 4. Blackwell Publishers. 1998.

Illeris, Katznelson, Nielsen, Simonsen og Sørensen: "Ungdomsliv - mellem individualisering og standardisering". Samfundslitteratur. 2009.

Katznelson, Noemi & Pless Mette: "Unge forestillinger om arbejde". Tidsskrift for arbejdsliv 8. årg., nr. 3, 2006.

Kofod, Anne & Krøjer, Jo: "Ude i virkeligheden - læringsrum i socialrådgiverpraktikanter og social- og sundhedshjælperes praktikforløb. Udarbejdet for KL og KTO. Center for Ungdomsforskning. 2004.

Law, John: "Organizing Modernity", Blackwell Publishers, 1994. (A)

Law, John: "Organization, narrative and strategy". In Hassard and Parker: "Towards a New Theory of Organizations". Routledge, 1994. (B)

Law, John: "The manager and His Powers". Publicized by the Centre for Science Studies, Lancaster University, Lancaster LA14YN, UK at [www.comp.lancs.ac.uk/sociology/stslaw1.html](http://www.comp.lancs.ac.uk/sociology/stslaw1.html). 1997.

Law, John: "Ordering and Obduracy". Publicized by the Centre for Science Studies, Lancaster University, Lancaster LA14YN, UK at [www.comp.lancs.ac.uk/sociology/papers/Law-Ordering-and-Obdu-racy.pdf](http://www.comp.lancs.ac.uk/sociology/papers/Law-Ordering-and-Obdu-racy.pdf)

Law, John: "Networks, Relations, Cyborgs: on the Social Study of Technology": Publicized by the Centre for Science Studies, Lancaster University, Lancaster LA14YN, UK at: [www.comp.lancs.ac.uk/sociology/soc042jl.html](http://www.comp.lancs.ac.uk/sociology/soc042jl.html), 2000.

Limborg og Mathiesen: "Virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet. En oversigt over litteratur der beskriver virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet." Forprojekt udarbejdet af Teamarbejdsliv for Beskæftigelsesministeriet. 2010.

LO: "Evalueringsrapport 2009- Fagbevægelsens Tværfaglige Jobpatrulje". 2009.

LO Ugebrev: "Unge slår sig meget mere på jobbet end voksne". Artikel på nettet (27.04. 2009) <http://www.ugebreveta4.dk/2009/200915/Baggrundoganalyse.2009>.

LO Ugebrev: "20.000 unge rammes hvert år af arbejdsulykker". Artikel på nettet (03.12. 2008): <http://www.ugebreveta4.dk/2006/36/Baggrundoganalyse.2006>.

Macpherson, Allan: Islands of Practice: Conflict and lack of 'Community' in Situated Learning". I Management Learning vol. 40(5) 551-568. Sage Publications. 2009.

Nielsen, Jens Christian & Sørensen, Niels Ulrik: Unge og risikoadfærd - muligheder og risici i ungdomslivet. I Vera - tidsskrift for pædagoger, no. 44. 2008.

Nielsen, Mette Lykke: "Far, mor og ingeniør. Tilblivelser af hverdagsliv mellem arbejds- og familieliv". Ph.d.-afhandling Forskerskolen i Livslang Læring. 2008.

Nielsen, Mette Lykke & Sørensen, Niels Ulrik: "Spænd hjelmen - pilotprojekt om unges forhold til arbejdsmiljø og risikoadfærd i arbejdet". CeFU og Arbejdsmiljørådet. 2009.

"Rapport om undervisning i ulykkesforebyggelse". For arbejdsmiljørådets udvalg om forebyggelse. (3. udkast). Arbejdsmiljørådets Service Center. 2001.

Richter, Anne: "Sikkerhed - hvor spændende kan det være?: Ulykker og sikkerhed i bygge- og anlæg. In: BYG Sagsrapport ; SR 04-08. 2004.

Ramsø Thomsen, Birgitte: "Følsomme unge springer fra lærepladsen". Artikel fra nettet (04.12.2008): [http:// www.arbejdsmiljøviden.dk/Aktuelt/Magasinet\\_Arbejdsmiljø/Magasinoversigt/2008/04](http://www.arbejdsmiljøviden.dk/Aktuelt/Magasinet_Arbejdsmiljø/Magasinoversigt/2008/04). 2008.

"Sikker jobstart. Hæfte om unge og arbejdsmiljø, arbejdsmiljøkampagne og arbejdsmiljøundervisning". Hæfte udgivet af Styregruppen for arbejdsmiljøugen. 2006.

Sørensen og Christiansen: Ulrich Beck - Risikosamfundet og det andet moderne. Aarhus Universitetsforlag. 2006.

Ulk, Susanne: "Ny i job – er du parat?". Artikel på nettet (03.12. 2008)

<http://udd.uvm.dk/200605/udd200605-03>.

Videnscenter for Arbejdsmiljø: "Farlig start på "arbejdslivet". Artikel på nettet: [Arbejdsmiljo/Magasinoversigt/2009/10/25\\_Farlig\\_start\\_paa\\_\\_arbejdslivet.aspx](http://Arbejdsmiljo/Magasinoversigt/2009/10/25_Farlig_start_paa__arbejdslivet.aspx) . 2009

Zohar, Dov: "Safety climate and beyond: A multi-level multi-climate framework". Safety Science 46, 376-387. 2008.

"Øje på arbejdsmiljø. Fakta om børn og unges arbejdsmiljø." Udgivet af LO, 2002.