

IDÉKATALOG

– MIGRANTARBEJDERE OG ARBEJDSULYKKER



BYGGEBRANCHEN

PRIMÆR LANDBRUG

COWI



Sociologisk Institut

FORORD

IDÉKATALOG

– MIGRANTARBEJDERE OG ARBEJDSULYKKER

Forfattere: Marchen Vinding Petersen, projektleder, COWI A/S
Elsebet Frydendal Pedersen, FrydendalConsult
Charlotte Baarts, Københavns Universitet, Sociologisk Institut

Kommunikation og grafik: Camilla Rosengaard, COWI A/S
Lone Jensen, COWI A/S

Fotos: Landbonord, Bispebjerg, StockXchng: Claudelu, WalkerM, Gold1, Pale, Natebemar, LeoSynapse, Brinkman, Jeinny, PNijhuis, Jzlomek, Anne Koth, Lillyz. Samt fotos fra besøgte virksomheder.

Idekataloget er udarbejdet på baggrund af viden indsamlet under udviklingsprojektet "Minimering af ulykkesrisici for migrantarbejdere beskæftiget i byggebranchen og primær landbrug". Projektet har modtaget økonomisk støtte fra Arbejdsmiljøforskningsfonden (projektnr. 44-2010-09), og er gennemført i perioden januar 2011-december 2012 af COWI i samarbejde med FrydendalConsult og Københavns Universitet, Sociologisk Institut.

Der er primært indsamlet viden gennem personlige interviews. Hvert interview har haft en varighed på omkring 1½ time. I alt er 62 udvalgte personer blevet interviewet – blandt andet 24 østeuropæere (migrantarbejdere) beskæftiget i byggebranchen (12) eller på kvægbrug (12).

De øvrige interviewede personer repræsenterer:

- Arbejdsmiljø- og brancheeksperter samt arbejdsmarkedsorganisationer;
- Migrantarbejders sociale netværk (venskabsforeninger, katolsk kirke etc.);
- Migrantarbejders arbejdsnetværk, dvs. arbejdspladser der beskæftiger migrantarbejdere.

Beskrivelse af de anvendte metoder og resultater fra interviewene fremgår af rapporten:

- Arbejdsmiljøforskningsfonden, "Minimering af ulykkesrisici for migrantarbejdere beskæftiget i byggebranchen og primær landbrug. Slutrapport",

samt af bilagsrapporterne:

- Arbejdsmiljøforskningsfonden, "Interviews med repræsentanter for byggebranchens og landbrugets arbejdsmarkedsorganisationer og arbejdsmiljøeksperter. Bilagsrapport fase 2a".
- Arbejdsmiljøforskningsfonden, "Interviews med migrantarbejders sociale netværk. Bilagsrapport fase 2b".
- Arbejdsmiljøforskningsfonden, "Interviews med migrantarbejders arbejdsnetværk. Virksomhedsrapporter byggeri. Bilagsrapport fase 2c".
- Arbejdsmiljøforskningsfonden, "Interviews med migrantarbejders arbejdsnetværk. Virksomhedsrapporter landbrug. Bilagsrapport fase 2c".

- Slutrapporten kan findes på Arbejdsmiljøforskningsfondens hjemmeside:
- <http://arbejdstilsynet.dk/da/om%20arbejdstilsynet/arbejdsmiljøforskningsfonden/projekter.aspx>
- samt på COWIs hjemmeside:
- www.cowi.dk/arbejdsmiljoe
- Projektlederen kan kontaktes på: mvp@cowi.dk

INDHOLD

HVORFOR ER DET NØDVENDIGT AT GØRE NOGET ANDET END VI PLEJER?	4
SÅDAN LÆSER DU IDÉKATALOGET	6
HVAD SKAL VI HAVE FOKUS PÅ?	
■ FÆLLES FOKUSOMRÅDER	8
■ FOKUSOMRÅDER, BYGGEBRANCHEN	16
■ FOKUSOMRÅDER, KVÆGBRUG	28
■ IDÉER TIL MÅLRETTET INDSATS, BYGGEBRANCHEN	
ARBEJDSGIVERE OG KOLLEGAER	43
ARBEJDSMARKEDETS PARTER	47
MYNDIGHEDER	48
■ IDÉER TIL MÅLRETTET INDSATS, KVÆGBRUG	
ARBEJDSGIVERE OG KOLLEGAER	51
ARBEJDSMARKEDETS PARTER	53
MYNDIGHEDER	55
RELEVANTE HJEMMESIDER	56

HVORFOR ER DET NØDVENDIGT AT GØRE NOGET ANDET END VI PLEJER?

Med udvidelsen af EU i 2004 blev mobiliteten af arbejdskraft i Europa øget. I årene frem til den finansielle krise i slutningen af 2008 var der generelt og særligt i byggesektoren en rekordhøj aktivitet med stort behov for arbejdskraft i Danmark. Kombineret med at lønniveauet i Danmark er væsentlig højere end i de nye EU-lande, afstedkom det en kraftig migration af arbejdskraft fra Østeuropa til Danmark.

Det var en udbredt antagelse, at østeuropæerne ville rejse hjem og nye migrantarbejdere ville vælge Danmark fra, da ledigheden begyndte at stige. Det er dog ikke sket.

Udenlandsk arbejdskraft fra østeuropæiske lande, beskæftiget i alle brancher i Danmark.

	Antal beskæftigede udenlandske statsborgere			
	2008	2009	2010	2011
Polen	27.155	23.209	22.537	24.262
Rumænien	4.466	5.221	6.659	9.357
Litauen	5.629	6.385	7.616	9.121
Bulgarien	1.363	1.793	2.460	3.223
Letland	2.064	2.487	2.999	3.519
Ukraine	5.384	5.726	5.237	4.848
Sum	46.061	44.821	47.508	54.330

Kilde: Hjemmesiden Jobindsats.dk. (2012.10.30). Data kommer fra Udlændingeregisteret, CPR-registeret, CVR-registeret, DetailCOR (E-indkomst), Målingen opgør, hvor mange udenlandske statsborgere, der har haft lønindkomst inden for den valgte periode. Tallene i 2011 er korrigeret for registreringer i RUT registeret, således at der kan foretages direkte sammenligninger årene imellem.



“Migrantarbejdernes særlige arbejdssituation, kulturelle identitet og sprogforhold øger risikoen for ulykker. Tal indikerer, at migrantarbejderne hyppigere er udsat for ulykker end de danske beskæftigede. For at nedbringe risikoen for ulykker er vi nødt til at sætte ind med initiativer, der er særligt målrettet den ”nye” situation – at migrantarbejderne er en fast del af arbejdsstyrken i Danmark.

Projektleder Marchen V. Petersen, COWI

MIGRANTARBEJDERNE HAR EN STØRRE RISIKO FOR ULYKKER

Både migrantarbejderne og de personer som har kontakt med migrantarbejdere vurderer generelt, at migrantarbejdere har en øget ulykkesrisiko. Som årsag peges på:

- De job, som migrantarbejderne udfører. Migrantarbejderne har ofte det hårdeste fysiske arbejde
- Migrantarbejdernes særlige arbejdskultur og jobsituation, som kan udmønte sig i:
 - hyppige jobskift
 - arbejde i højt tempo
 - mindre fokus på sikkerhed
 - stor arbejdsvillighed, der ofte resulterer i lange arbejdsdage
 - fokus på at behage arbejdsgiveren, migrantarbejderen stiller sjældent spørgsmål og siger nødtigt nej til en opgave
 - angst for at blive fyret
 - højt alkoholforbrug i fritiden
- Manglende forkundskaber – bl.a. mangler de viden om sikkerhedsforhold, som knytter sig til jobbet
- Sproglige vanskeligheder

Statsborgere fra de nye EU-lande – herunder migrantarbejdere – er hyppigere udsat for arbejdsulykker end danske statsborgere. Overhyppigheden kan som gennemsnit over årene 2009-2011 beregnes til 36 procent, se nedenstående tabel. Det antages, at der er relativt flere arbejdsulykker der rammer statsborgere fra de nye EU-lande end der rammer danske statsborgere, som ikke anmeldes. Overhyppigheden vil i så fald være højere. Andre forhold kan gøre, at overhyppigheden er lavere.

Arbejdsulykker anmeldt til Arbejdstilsynet 2009-2011 pr. 10.000 beskæftigede (incidens), fordelt på statsborgerskab og registreringsår, alle brancher.

Statsborgerskab	Registreringsår		
	2009	2010	2011
Danmark	146	159	154
Nye EU-lande (efter 2004)*	211	202	210

*Nye EU-lande omfatter: Tjekkiet, Estland, Cypern, Letland, Litauen, Ungarn, Malta, Polen, Slovenien og Slovakiet (fra 2004), samt Rumænien og Bulgarien (fra 2007).

Kilde: Anmeldte arbejdsulykker 2006-11. Arbejdstilsynets årsopgørelse 2011. Arbejdstilsynet, august 2012.

Mange migrantarbejdere beskæftiges i byggebranchen og i landbruget. Det er højrisikobrancher, hvad angår arbejdsulykker.



SÅDAN LÆSER DU IDÉKATALOGET

Indholdet i kataloget består af to dele: "Fokusområder" og "Idéer til en målrettet indsats". Der er brugt en farvemærking for at gøre det lettere at finde relevante oplysninger i kataloget.

 Den orange farve er brugt for indhold, der er særlig relevant for byggebranchen

 Den grønne farve er brugt for indhold, der er særlig relevant for kvægbrug

 Den blå farve er brugt for indhold af generel interesse uanset branche

Læs det blå afsnit hvis du vil have et generelt indtryk af, hvad det er for forhold, der øger ulykkesrisici på arbejdspladser med migrantarbejdere.

Det orange afsnit er relevant for dig, hvis du vil vide, hvad du særligt skal have fokus på indenfor byggebranchen.

Det grønne afsnit er relevant for dig, hvis du vil vide, hvad du særligt skal have fokus på indenfor kvægbrug.

RELEVANTE HJEMMESIDER

Sidst i kataloget finder du to bokse med links til hjemmesider, hvor der kan hentes yderligere viden.

FOKUSOMRÅDER

I afsnittet "Fokusområder" argumenteres der for, hvorfor det er nødvendigt at sætte ind med særlige initiativer, når man skal sikre sig bedst muligt mod arbejdsulykker på arbejdspladser, hvor der beskæftiges migrantarbejdere. I denne del beskrives seks vigtige forhold:



Migrantarbejdernes
motiver og
fremtidsdrømme



Sproglige
udfordringer



Arbejdets organisering
og samarbejde



Migrantarbejdernes
viden og kunnen



Kultur og
mentalitet



Sikkerhed og
sikkerhedsopfattelse

IDÉER TIL EN MÅLRETTET INDSATS

I den anden del "Idéer til en målrettet indsats" oplistes en lang række initiativer, der hver især kan bidrage til at reducere ulykkesrisici.

Idéerne er grupperet i forhold til, hvem der bør iværksætte initiativet – arbejdsgivere/kollegaer, arbejdsmarkedets parter eller myndigheder. Idéerne er derudover grupperet under de enkelte fokusområder "Viden og kunnen", "Sprog", "Kultur og mentalitet", "Arbejdets organisering og samarbejde" samt "Sikkerhed og sikkerhedsopfattelse".

Det orange afsnit er relevant for dig, som vil arbejde med at forebygge arbejdsulykker i byggebranchen.

Er du arbejdsgiver eller kollega til migrantarbejdere i byggebranchen, kan du plukke blandt de idéer, der er listet under "Arbejdsgiver og kollegaer". Idéer, som byggeriets organisationer kan overveje at iværksætte, er listet under "Arbejdsmarkets parter". Myndigheder kan lade sig inspirere af idéerne samlet under "Myndigheder".

Det grønne afsnit er relevant for dig, som vil arbejde med at forebygge arbejdsulykker på kvægbrug.

Er du landmand (arbejdsgiver) eller kollega til migrantarbejdere på et kvægbrug, kan du plukke blandt de idéer, der er listet under "Arbejdsgiver og kollegaer". Idéer, som landbrugets organisationer kan overveje at iværksætte, er listet under "Arbejdsmarkets parter". Myndigheder kan lade sig inspirere af idéerne samlet under "Myndigheder".



HVAD SKAL VI
HAVE FOKUS PÅ?

FÆLLES FOKUSOMRÅDER



MOTIVER OG FREMTIDSDRØMME



Migrantarbejderens aktuelle jobsituation og fremtidsdrømme har indflydelse på integrationen, og på om migrantarbejderen er opsøgende i forhold til at lære om Danmark, de danske sikkerhedsregler og det danske sprog.



De afgørende motiver for, at migrantarbejderne tager til Danmark, er de bedre muligheder for at få et arbejde og et arbejde, som er væsentligt bedre betalt end i hjemlandet.

Migrantarbejdernes fremtidsdrømme er forskellige. Nogle ønsker at blive boende i Danmark og eventuelt få familie hertil. Andre ønsker at spare sammen til at etablere sig

i hjemlandet. Migrantarbejderens fremtidsdrømme har betydning for, om han eller hun søger at blive en del af det danske samfund, f.eks. ved at lære dansk og opsøge viden om relevante danske forhold.

Muligheden for at integrere sig afhænger også af migrantarbejderens aktuelle jobsituation. Nogle migrantarbejdere er

kortvarigt beskæftiget i Danmark, f.eks. som udstationerede af en udenlandsk virksomhed eller som udlejede gennem et vikarbureau. Andre arbejder geografisk afsides, hvor det kan være vanskeligt at tage del i kursusaktiviteter og sociale og kulturelle arrangementer.

VIDEN OG KUNNEN



Der er meget stor spændvidde, hvad angår migrantarbejderes faglige viden og kunnen og dermed den ekspertise, de umiddelbart kan udøve i jobbet. Mange er ikke faguddannet inden for det fag, de arbejder i, og for nogle bevirker hyppige jobskift, at de så at sige hele tiden er nye i arbejdet. Andre er faguddannede og beskæftiges i Danmark i fag, hvor de kan udnytte deres faglige kvalifikationer.

Det er også forskelligt, om migrantarbejderne fra hjemlandet har erfaring med de værktøjer og den teknologi, som de arbejder med i Danmark. Inden for kvægbrug beskriver migrantarbejderne de danske maskiner som meget mere avancerede, end dem de kender fra deres hjemlande, mens de faglærte migrantarbejdere i byggeriet ikke oplever de store forskelle.

I jagten på at få et arbejde tager migrantarbejderne gerne job uden for deres egentlige fag. Tag derfor ikke for givet, at migrantarbejderne har de nødvendige forkundskaber. Vær opmærksom på, om migrantarbejderen har det nødvendige kendskab til at udføre arbejdet sikkert, *inden* han eller hun sættes til at udføre et job.



SPROG



Migrantarbejdere taler generelt kun i meget begrænset omfang fremmedsprog. På grund af lange arbejdsdage har migrantarbejderne ikke meget overskud til sprogundervisning ved siden af arbejdet. Skæve arbejdstider kan ydermere gøre det svært at følge undervisningen.

Blandt arbejdsgiverne peges der på, at sprogproblemer kan være årsag til, at arbejdsgiveren springer over eller ikke er

tydelig nok i sin instruktion, eller at instruktionen ikke opfattes korrekt af migrantarbejderen.

Også arbejdsmiljø- og brancheeksperter nævner sprog og kommunikation som meget centrale emner i debatten om migrantarbejdere. Sprog er en vanskelighed, som skal overvindes uanset om der tales på et fælles tredje sprog, hvor engelsk er det mest anvendte, eller hvis der anvendes en tolk.

Sprogvanskeligheder skal overvindes. De kan føre til, at instruktion springes over, bliver mangelfuld eller ikke opfattes korrekt af migrantarbejderne. Sprogbarrierer begrænser derudover den væsentlige kollegiale videndeling med dansk arbejdskraft og den sociale integration.



De sproglige barrierer og det faktum, at migrantarbejdere ofte kun beskæftiges med rutineopgaver eller i støttefunktioner, fremhæves af flere som medvirkende årsag til, at migrantarbejderne hyppigt arbejder alene eller i teams udelukkende med andre migrantarbejdere. Derved bliver den kollegiale videndeling med dansk arbejdskraft begrænset.

KULTUR OG MENTALITET



Flere af de interviewede fra migrantarbejdernes sociale netværk kommer fra Polen. De fortæller, at polakker generelt er langt mere autoritetstro og mindre selvstændige i arbejdet end danskere. Polakker tager sjældent initiativ på egen hånd. De venter på ordre fra deres foresatte og autoritetstroen gør, at de ikke siger fra overfor deres arbejdsgiver – heller ikke selv om de f.eks. er nervøse for, om sikkerheden er i orden. De interviewede fortæller også om en anderledes alkoholkultur. Selvom man ikke må drikke på arbejdspladser i Polen, er der mange, der gør det alligevel. Den kultur tager polakkerne med sig til Danmark. Der drikkes meget spiritus, og selvom det foregår i fritiden, kan det have indflydelse på sikkerheden. Arbejdsgivere, som beskæftiger migrantarbejdere fra andre østeuropæiske lande, siger, at den samme autoritetstro mentalitet og alkoholkultur findes blandt andre østeuropæere.

Migrantarbejderne har sjældent noget kendskab til Danmark, når de ankommer. Arbejdsgivere oplever, at migrantarbejderne hellere 'gemmer sig', end bruger deres rettigheder, fordi de ikke kender og ikke har tillid til det danske system.

Personer fra migrantarbejdernes sociale netværk fortæller, at de udgør en slags 'livline' for migrantarbejderne. Først når migrantarbejderne er i vanskeligheder opsøges netværkspersonerne. Det kan f.eks. være, når der er behov for hjælp til at få eller forstå en ansættelseskontrakt, ved afskedigelser, besøg på kommunekontoret, arbejdsulykker, selvangivelse eller skatteregler.

Tag højde for kulturforskelle i sikkerhedsarbejdet. Vær f.eks. opmærksom på at migrantarbejdere sjældent siger nej til en opgave, og ikke spørger ind til – eller påpeger – mulige farer forbundet med en udstukken opgave.



ARBEJDETS ORGANISERING OG SAMARBEJDE



På kvægbrugene foregår meget arbejde som enearbejde. I byggebranchen arbejder migrantarbejderne typisk i nationalt opdelt sjak. Generelt er der i disse brancher begrænset kontakt til danske arbejdere.

Migrantarbejdernes kontakt til arbejdsgiveren varierer. På kvægbrug med få ansatte er der typisk en uformel og god kommunikation med landmanden. I byggebranchen er kontakten til de ofte udenlandske mellemænd begrænset, og primært koncentreret til samtaler om løn. Kontakten til danske arbejdsgivere er også begrænset. Migrantarbejderne nævner, at sproget i forhold til den danske arbejdsgiver kan være et problem.

Flere i det sociale netværk oplever, at migrantarbejderne er bange for at blive fyret. En frygt der er mest udtalt blandt ikke EU-borgere, som får en arbejdstilladelse til et specifikt job og må forlade landet, hvis de mister jobbet. Disse migrantarbejdere er parate til at stå model til meget.

Flere af migrantarbejderne i byggebranchen fortæller, at de udfører sort arbejde. Det oplever de som utrygt – særligt

Migrantarbejdere arbejder ofte alene eller sammen med andre migrantarbejdere, og har tit kun begrænset kontakt med deres arbejdsgiver. Den begrænsede kontakt mellem danskere og udlændinge kan gøre, at migrantarbejderne er særligt udsatte for ulykkesrisici.



i forhold til sygdom og ulykker. Migrantarbejdere, der er beskæftiget uden papirer og ikke har den sikkerhed, som en ansættelseskontrakt yder, vil være villige til at arbejde længere og på dårlige vilkår, hvilket kan øge ulykkesrisikoen.

SIKKERHED OG SIKKERHEDSOPFATTELSE



Der er snarere behov for at arbejde med migrantarbejdernes sikkerhedsopfattelse, og styrke arbejdsgiverens instruktion og opfølgning herpå, end at udarbejde mere skriftligt materiale om sikkerhed og sikkerhedsregler.



Ekspertene beskriver, at migrantarbejdernes anvendelse af tekniske hjælpemidler og personlige værnemidler er mere begrænset end sædvanligt i Danmark. Det bekræfter de interviewede arbejdsgivere.

Flere af migrantarbejderne beskæftiget i byggebranchen fortæller, at det snarere er indstillingen til sikkerhed end manglende viden om sikkerhed og sikkerhedsregler, som

skal forbedres. Hjemme 'plejer man bare at ignorere sikkerhedsreglerne', som flere fortæller. Der er således behov for at arbejde med migrantarbejdernes sikkerhedsopfattelse og styrke arbejdsgiverens instruktion og løbende kontrol af, at arbejdet udføres sikkerhedsmæssigt forsvarligt.

Arbejdsmiljø- og brancheekspert fremhæver, at der er meget fremmedsproget skriftligt materiale til rådighed om

sikkerhed, arbejdsmiljø og arbejdsforhold i Danmark. De er imidlertid i tvivl om, hvorvidt materialet når ud til målgrupperne. De peger på læsesvaghed, manglende overskud til at læse, manglende adgang til internet og manglende samling af informationer på ét sted. Der er mere brug for at sprede materialet end at skrive nyt.

HVAD SKAL VI HAVE FOKUS PÅ?

FOKUSOMRÅDER, BYGGGEBRANCHEN



MOTIVER OG FREMTIDSDRØMME



“Jeg tænkte for det meste på at få mulighed for at få et bedre arbejde og på at tjene flere penge. Jeg havde talt med nogle folk, der havde arbejdet her i Danmark, og de var meget positive omkring landet og arbejdsforholdene – hvor man ikke blev udnyttet på arbejdet på samme måde som i Polen. Det har holdt stik, 100%, 200% faktisk.”

Polsk mand der er uddannet elektriker. Han arbejder i Danmark som nedriver – først for et polsk firma og nu i et dansk firma. Han har været i Danmark i 5 år.



Muligheden for at finde arbejde, som tilmed er bedre betalt end i hjemlandet, er det altafgørende motiv for migrantarbejderne i byggeriet til at komme til Danmark. Det er fortrinsvis polakker, vi har talt med i byggeriet og de fortæller, at de kan tjene minimum dobbelt så meget i Danmark som i Polen.

Migrantarbejderne i byggeriet har forskellige forestillinger om fremtiden. Mange vil gerne blive i Danmark, fordi livsvilkårene er bedre. Især hvis de har børn i Danmark, som trives godt, ønsker de at blive i Danmark. Der er også nogle, der drømmer om at rejse videre for at arbejde i andre lande, eller at få deres næsten voksne børn til Danmark, så de kan komme til at studere her.

Migrantarbejderne tager til Danmark af økonomiske årsager. Mange af dem, som arbejder i byggeriet, vil gerne blive i Danmark, fordi livsvilkårene er bedre end i deres hjemland.



“Jeg tænkte kun på, at jeg kunne tjene nogle penge, for arbejdet er jo det samme uanset, hvor man er henne. Jeg blev nødt til at tage af sted for at få et bedre liv.”

Polsk mand der arbejder som selvlært tømrer og har været i Danmark i 6 år.

VIDEN OG KUNNEN



Både brancheeksperter og arbejdsgivere inden for byggebranchen beskriver migrantarbejdernes faglige uddannelser som anderledes og lavere end de danske uddannelser. De peger imidlertid også på, at migrantarbejderne kan udføre opgaver, som blandt danskere kræver inddragelse af flere forskellige faggrupper, fordi migrantarbejderne i højere grad er generalister.

De interviewede byggeledere giver generelt udtryk for, at migrantarbejdernes faglige kvalifikationer har været i orden i forhold til de opgaver, de skulle lave. De fremhæver dog, at migrantarbejdere typisk arbejder mindre selvstændigt end dansk arbejdskraft. Derfor – og pga. sprogproblemer – er der behov for en tættere styring af det arbejde, migrantarbejderne udfører.

Det er nødvendigt at sikre, at migrantarbejderne kender til de farer, som arbejdet kan indebære, og hvordan farerne forebygges. Det er også væsentligt, at migrantarbejderne orienteres om hele byggeprocessen, så de kan forstå og tage højde for forhold, der vil have betydning for deres arbejde.



“Migrantarbejderne begynder ofte på et job inden for en branche, som de ikke har kvalifikations- eller sikkerhedsmæssig kendskab til. Vi oplever, at de mangler de nødvendige sikkerhedskurser og ikke har en forsvarlig ballast med sig i forhold til at håndtere arbejdsopgaverne.”

Interviewperson i et videncenter for udenlandsk arbejdskraft, som fortæller om migrantarbejdere, der den ene dag kan være beskæftiget med rengøring, den næste med kabellægning, måske efterfulgt af en periode inden for landbruget.



Flere af de interviewede migrantarbejdere fra byggebranchen er selv lærte og har ingen byggefaglig uddannelse. De shopper ofte rundt og tager det arbejde de kan få. De er hyppigt "nye" på arbejdspladsen, og har begrænset viden om de sikkerhedsforhold, som knytter sig til jobbet. De migrantarbejdere, der har en faglig uddannelse og beskæftiges inden for deres fag oplever ikke, at deres praktiske kunnen adskiller sig væsentligt fra deres danske kollegaers, og de mener heller ikke, at der er nogen væsentlig forskel i de arbejdsværktøjer, der anvendes i Danmark og i hjemlandet. De føler sig fagligt og sikkerhedsmæssigt godt klædt på.

Migrantarbejderne fortæller, at de sjældent deltager på byggemøder, hvor planlægningen af arbejdet aftales. Det, der aftales, kommer ikke videre til den udenlandske arbejdskraft. Det betyder, at migrantarbejderne nok ved hvordan deres arbejde skal udføres fagligt, men de mangler en introduktion til byggeprocessen, så de kan vurdere og tage højde for forhold, der vil have betydning for deres arbejde.

Hvis vi skal, lægger vi fliser, og skal vi mure en murstensvæg, gør vi det. Hvis vi er nødt til det, så laver vi taget. Det, som behøves, det laver vi. VVS og el laver vi dog ikke."

To litauiske mænd, som er udstationerede i Danmark for en 3 måneders periode af et litauisk firma. Mændene er ikke faguddannede, men har været i byggebranchen det meste af deres arbejdsliv.

Jeg startede med noget byggearbejde i tre måneder. Så fik jeg arbejde som hestepasser. Der var jeg i ni måneder. Derpå var jeg seks måneder i et dansk firma, og så var de færdige med byggeprojektet ... Nu har jeg arbejde som murer i et dansk registreret firma, men det er en polak, der ejer det. Jeg har arbejdet for ham i omkring tre måneder, måske tre dage i den ene uge, og en dag i den næste uge. Men det giver jo ingen mening at arbejde sådan. Jeg arbejder også i Distributionen med at lægge aviser ind i maskinen – tre aftener om ugen."

Polak mand, der har været i Danmark i 3½ år og har haft forskellige jobs som ufaglært. Han fortæller her om ofte at måtte finde nyt arbejde, og ofte være nødt til at have flere jobs samtidig.

SPROG



Byggelederne oplever, at det er en udfordring, når migrantarbejderne ikke taler og forstår dansk eller engelsk. Informationer og spørgsmål går igennem en tosproget formand eller kontaktperson. Der er risiko for, at noget går tabt eller bliver misforstået.

For migrantarbejderne synes sproget sjældent at være et væsentligt aspekt. Dette kan skyldes, at migrantarbejderne overvejende er i sjak med andre migrantarbejdere. De befinder sig dermed kun sjældent i en situation, hvor det er nødvendigt at kunne tale dansk. I enkelte tilfælde, hvor det er nødvendigt præcist at forstå, hvad der bliver sagt, og hvor engelsk ikke rækker, nævnes sprog dog som et problem. Det kan være, når der er ny information om byggeprojektet. I de tilfælde efterspørges en person, som taler migrantarbejdernes sprog, så migrantarbejderne kan få et indblik i det samlede projekt og opleve at være inkluderet og en del af det samlede hold.

“Daglig kommunikation sker, som ved danske underentreprenører, gennem formanden eller en udpeget kontaktperson. Det kræver måske lidt ekstra ved de udenlandske underentreprenører for at sikre, at aftalerne er forstået. Fejl og ting, der skal laves om, koster jo også ekstra.”

Byggeleder, som fortæller, at der er mundtlige aftaler om, at udenlandske underentreprenører skal have en formand eller byggeleder, der kan tale dansk.

“Der er ikke rigtig nogle problemer med, at der både tales polsk og dansk. Der opstår situationer, hvor folk ikke kan forstå et eller andet, men så kommer de til mig, så jeg kan forklare det til dem.”

Polsk mand, der er sjakbajs for 8 polakker på en byggeplads hvor de arbejder side om side med danske sjak.

Fokus på sprog forsvinder let, når migrantarbejderne ikke i det daglige har kontakt med byggepladsens danske arbejdere eller arbejdsgiver. At kunne kommunikere med hinanden er imidlertid væsentligt, når migrantarbejderne skal inddrages i det fælles sikkerhedsarbejde og kunne skabe sig overblik over andet end blot det udenlandske sjaks opgaver.



KULTUR OG MENTALITET



For migrantarbejderne er dygtighed ikke blot et spørgsmål om kompetencer og kvalitet, men især at få meget arbejde hurtigt fra hånden. Det er derfor absolut nødvendigt at kommunikere, at 'hastværk er lastværk', og højt tempo kan true både egen og andres sikkerhed.



“ Da jeg første gang kom til Danmark, kunne jeg godt se, at vores polske mentalitet er meget anderledes end danskernes. Det tog lang tid for mig at vænne mig til den måde, man arbejder på i Danmark. Der er meget stor fokus på sikkerheden... Jeg var meget overrasket over, at man skulle bruge tre timer i løbet af en arbejdsdag på at sikre det arbejde, man skulle udføre. Da vi skulle lave noget loftarbejde, skulle vi først sætte noget rækværk op og vi skulle selvfølgelig også have sikkerhedsliner på. Det første halve år skulle min kollega minde mig om [det] hele tiden.”

Polsk mand, der gennem de sidste 6 år har været ansat i forskellige danske entreprenørvirksomheder.



“Man arbejder ’stille og roligt’, som man siger det på dansk, mens tempoet i Polen bliver opskruet, og sådan er det også i de polske firmaer her i Danmark. Dengang jeg arbejdede i et polsk firma i Danmark, var det sådan, at jeg mest var stresset, når vores polske chef kom på besøg på byggepladsen. Jeg kunne mærke han stod og kiggede på, hvad man lavede, så følte jeg mig presset.”

Polsk mand, der er uddannet elektriker og som arbejder i Danmark som nedriver først for et polsk firma og nu i et dansk firma. Han har været i Danmark i 5 år.

Migrantarbejderne er i en situation, hvor de gerne vil vise, hvor gode de er til deres arbejde og det indebærer – som de selv siger -, at de arbejder hurtigt. Dygtighed er for dem ikke blot forbundet med kompetencer og kvalitet, men især med at få meget arbejde hurtigt fra hånden. Dette er ikke kun gældende, når de er på en byggeplads i Danmark, men også i hjemlandet, hvor migrantarbejderne arbejder hurtigt for at sikre, at arbejdsgiveren er tilfreds. Problematikken med tempoarbejde forstærkes når migrantarbejderne arbejder på akkord.

Migrantarbejderne i byggebranchen taler selv om en såkaldt ’polsk mentalitet’, der refererer til en villighed til at eksponere sig selv for risiko for at tjene penge. Mentaliteten omtales som ’meget anderledes end danskernes’ i den forstand, at der i Danmark er meget stort fokus på sikkerhed, mens sikkerhed i højere grad bliver ignoreret i Polen.

Flere af de interviewede byggeledere har samme opfattelse. Migrantarbejderne er fokuseret på at udføre arbejdet hurtigt og dette betyder ofte, at sikkerheden tilsidesættes.

ARBEJDETS ORGANISERING OG SAMARBEJDE



“ Det giver problemer, at migrantarbejderne ikke arbejder sammen med danskere. De [migrantarbejderne] integreres ikke fordi de ikke taler sproget. Den manglende integration opleves som en 'glasmur', de ikke kan bryde igennem til de danske kollegaer. Det kan særligt være tilfældet, når migrantarbejderne er hyret ind som løsarbejdere.”

Polak ansat i et videncentret for udenlandsk arbejdskraft.

De interviewede migrantarbejdere repræsenterer forskellige ansættelses- eller beskæftigelsesformer. En er selvstændig, flere er ansat direkte i danske byggevirksomheder og andre arbejder regulært eller irregulært for udenlandske entreprenører (mellemmand) og udfører arbejde på danske byggepladser.

En af de interviewede omtaler det som standard, at migrantarbejdere arbejder uden kontrakt i byggeriet og dermed også uden forsikring og for sorte penge. Ansættelse uden papirer giver utryghed – primært i forhold til sygdom og ulykker. Lønniveauet er ringe – 50-75 kr. i timen. Migrantarbejderne

Typisk foregår arbejdet i nationalt opdelte sjak. Dette kan mindske den fælles kollegiale videndeling, bl.a. af emner af sikkerhedsmæssig betydning. Derudover fører migrantarbejdernes særlige arbejds-situation til, at nogle af dem accepterer arbejdsvilkår, som kan forøge risikoen for ulykker.



frygter at blive fyret. Det påvirker den måde de forholder sig til arbejdsgiveren.

Flere migrantarbejdere får kun løn for det arbejde, de udfører, og har således ingen fast indtjening. De er afhængige af, om der er arbejde nok til at fylde arbejdsugen ud.

En del fortæller, at de selv eller bekendte er blevet snydt eller udnyttet af deres arbejdsgiver. Enten har de ikke fået løn for deres arbejde eller lønnen er ikke blevet udbetalt til tiden. Udnyttelse forekommer også i relation til arbejdstiden. Flere arbejder lang tid af gangen – f.eks. 11-18 timer i træk. Hertil



“Min chef ville have haft, at det skulle være sådan, at jeg skulle udstede regninger til ham. Det kan jeg ikke, eftersom jeg ikke har et firma her i Danmark. Så jeg får bare en fast sum for det jeg laver. Så jeg vil mene, at jeg er ganske almindelig ansat, selvom jeg ikke har kontrakt på det. ... Nu arbejder jeg ikke længere hos ham. Jeg stoppede i sidste uge, fordi han skyldte mig penge.”

Polsk mand, der har været i Danmark i 3½ år og har haft forskellige jobs som ufaglært. Fortæller her, at chefen helst havde ansat ham som ”falsk” selvstændig, men at han i stedet arbejder uden ansættelseskontrakt og har problemer med at få den optjente løn.

skal dog bemærkes, at nogle migrantarbejdere ønsker at arbejde lange dage, således at de kan rejse hjem i weekenden til familien. Men når dette er sagt, er det fortællingen om dårlige arbejdsvilkår snarere end ønsket om at komme på weekend, der er den dominerende.

Migrantarbejderne har begrænset kontakt til danske arbejdere. I nogle tilfælde er der ikke andre danskere til stede på arbejdspladsen end chefen. Typisk arbejdes der i nationalt

opdelte sjak. I skurene er opdelingen mellem migrantarbejdere og danskere også tydelig. Migrantarbejderne udtrykker ikke noget ønske om at skulle dele skur med danskerne. De er mere afslappede i hinandens selskab.

Den begrænsede integration mellem danskere og udlændinge eksponerer migrantarbejderne mere for risici. En af de interviewede migrantarbejdere peger på, at blandede sjak kunne være med til at minimere risikoen for ulykker.

Nogle af migrantarbejderne fremhæver, at stemningen på arbejdspladsen er god og bedre end i hjemlandet, samt at samarbejdet med andre udenlandske arbejdere er godt. De oplever mindre hierarki end i hjemlandet (Polen) og oplever at blive anerkendte for deres arbejdsindsats, at være værdsatte og accepteret, hvilket formentlig gør det nemmere at tale om sikkerhed.

SIKKERHED OG SIKKERHEDSOPFATTELSE



Migrantarbejderne oplever, at sikkerheden er ringest hos de mindre udenlandske underentreprenører og bedst i de store danske byggevirksomheder. Mange af migrantarbejderne har været på sikkerhedskurser under ansættelse i de store danske virksomheder, og der er hos dem en bevidsthed om, at sikkerhed ikke kun er et individuelt ansvar.

Generelt mener migrantarbejderne, at ulykkesrisikoen er højere for migrantarbejdere end for danskere. De mener ikke, at den øgede risiko hænger sammen med manglende viden om sikkerhed men snarere, at migrantarbejdere er mere uopmærksomme og 'ligeglade' med sikkerheden, og at migrantarbejdere får det mere farlige og tunge arbejde. Den manglende fokus på sikkerhed, mener de, stammer fra deres hjemland (Polen), hvor der er en mere ligegyldig holdning til sikkerhed. Man 'plejer bare at ignorere sikkerhedsreglerne', som flere siger. Dette kombineret med, at de gerne vil vise sig fra det de kalder 'deres bedste side', bevirker, at de ser gennem fingre med risici – eller i hvert fald ikke prioriterer sikkerhed.

Migrantarbejderne er vant til at sikkerhed prioriteres lavt i hjemlandet. Der skal derfor gøres en særlig indsats for at højne migrantarbejdernes fokus på sikkerhed. Her kan migrantarbejdernes særlige arbejdssituation, hvor mange arbejder på akkord, har lange arbejdsdage og måske arbejder irregulært, udgøre en barriere.



“Jeg oplevede, at de [migrantarbejderne] havde lagt en plade over en åbning i 6 meters højde uden at sømme den fast. Faktisk var det smart nok, så kunne man hurtigt fjerne den igen, men det var ikke sikkert. Jeg trådte ud og brættet vippede, så jeg kom hurtigt tilbage igen.”

Dansk sjakbajs, der arbejdede på samme plads som et indlejet migrantarbejdersjak.



Arbejdssituationen med akkordarbejde anskues også som en risikofaktor. Er man ansat af en polsk mellemmand kan det f.eks. tage flere dage, inden det rigtige værktøj når frem. Det har migrantarbejderen ikke tid eller råd til at vente på, hvis han er ansat på akkord. Derfor bruger han det, der er, selvom det måske ikke er sikkerhedsmæssigt forsvarligt. Nogle af de interviewede fortæller, at arbejdsgiverne bliver utilfredse, hvis de beder om at få det rigtige værktøj, fordi det er dyrt. Derfor afstår de fra at spørge efter det.

Endelig er de i hjemlandet vant til at arbejde under dårlige forhold, hvorfor det er svært at omstille sig. Det betyder, at de føler et indre pres i forhold til at vise, hvor gode de er til deres arbejde, især når lønnen virker helt overvældende god.

“ Folk, der arbejder illegalt, tager imod noget arbejde for mindre løn og nogle arbejdsopgaver, som danskerne aldrig ville udføre.”

Polsk ufaglært mand, der har været i Danmark i 3½ år og som bl.a. har været beskæftiget i byggebranchen uden ansættelseskontrakt.

“ Det var svært i starten at gøre de polske folk bevidste om de sikkerhedsregler, der gælder på byggepladsen. Jeg skulle gentage det flere gange, at de skulle huske at tage sikkerhedsbriller på, hvor de sagde: 'det tager kun to sekunder at skære det. Det er lige meget med brillerne'. Jeg blev nødt til at sige: 'nej, det er lige meget, at det ikke tager lang tid at skære det, du skal alligevel have sikkerhedsbrillerne på'.”

Polsk sjakbajs om at migrantarbejderne fravælger sikkerhedsudstyr, fordi de vurderer, at det tager længere tid at udføre arbejdet, når de først skal have fat i relevante værnemidler.



HVAD SKAL VI
HAVE FOKUS PÅ?

FOKUSOMRÅDER, KVÆGBRUG



MOTIVER OG FREMTIDSDRØMME



Migrantarbejderne er primært i Danmark for at spare penge op. For nogle er landbruget blot et skridt på vejen. For de fleste er Danmark blot en midlertidig destination. De bor ofte afsondret og prioriterer ikke at blive en del af det danske samfund. Migrantarbejderne har brug for et 'puf', hvis de skal have viden om sikkerhed på danske arbejdspladser.



“Jeg har aldrig forventet, at jeg skulle arbejde i landbruget, men jeg kender området, fordi jeg ofte var på ferie hos mine bedsteforældre på landet. Først og fremmest kom jeg [til Danmark] på grund af pengene. I Rumænien har vi ikke så høj løn, og det er meget svært at få sig en fremtid. Derfor kom jeg her for at spare penge og for at få mig en fremtid i Rumænien. Først mit eget hus så en familie og måske en forretning, måske inden for økonomi.”

Rumænsk mand, som er universitetsuddannet inden for management og marketing i Rumænien. Han har været seks måneder på landbrugsskole i Danmark og er nu på 6. måned i praktik på et kvægbrug.



“ *Jeg har flere gange foreslået, at han [migrantarbejderen] skulle starte på noget danskundervisning. Men hver gang er papiret blevet smidt væk. For alle hans venner er ukrainere, og han taler engelsk til mig og ukrainsk til vennerne, og danskere behøver han ikke tale med. Så det er nemt at lade være.”*

Landmand, som har haft den ukrainske medhjælper ansat de sidste fire år.

Migrantarbejderne søger primært til Danmark i en periode for at tjene gode penge og i håb om at kunne vende hjem efterfølgende og etablere sig i hjemlandet. De fortæller samstemmigt, at det er svært at få arbejde i hjemlandet, og udlandet derfor giver dem nogle andre muligheder. De fleste kommer til Danmark, fordi de har venner eller bekendte, der har talt godt om at være her. Det kunne for så vidt være et hvilket som helst andet land, de var rejst til.

Migrantarbejderne giver generelt udtryk for, at de ingenting ved om Danmark, når de kommer. Som følge af sproglige

barrierer og mange arbejdstimer læser de ikke danske nyheder, og umiddelbart fremstår de som isolerede. De prioriterer ikke at blive en del af det danske samfund. Migrantarbejderne befinder sig så at sige i en tidslomme. De bor måske nok i Danmark, men for dem er det i og for sig ligegyldigt, hvor de befinder sig. Det afgørende er, hvad det kan føre til – forhåbentlig drømmen om at vende hjem med penge til at etablere sig. Disse migrantarbejdere udgør en gruppe, der sjældent selv vil opsøge information om danske forhold, og som vanskeligt nås i forhold til f.eks. at lære om betydningen af sikkerhed på arbejdspladsen i Danmark.



“ *Jeg har prøvet at samle ukrainere til nogle møder og samle nogle venner, der bor i nærheden af dem. Men ofte har ukrainerne ingen bil, og det er de meget afhængige af, når de bor og arbejder ude på landet. Så selvom jeg etablerer et netværk for dem, så har de svært ved at bevare det. De er ret isolerede ude på landbrugene.”*

Ukrainsk kvinde, der på frivillig basis yder rådgivning til ukrainere i Danmark.

VIDEN OG KUNNEN



De fleste af de interviewede migrantarbejdere har en mellemlang eller lang uddannelse fra deres hjemland. Nogle har en universitetsuddannelse. For nogle er der tale om en relevant uddannelse i forhold til at arbejde i landbruget. For andre repræsenterer arbejdet med dyr et skift, hvor de ikke har en relevant, færdig uddannelse at trække på. På trods af de manglende forudsætninger når migrantarbejderen ankommer, er der generelt stor tilfredshed med migrantarbejdernes arbejde, både blandt arbejdsgivere og kollegaer, og de betragtes generelt som dygtige og flittige.

Oftest er migrantarbejderne beskæftiget med staldarbejde, og deres primære opgave er at malke. Migrantarbejderne oplever det ikke som et problem, hvis de ikke har en

landbrugsrelateret uddannelse. Det synes, som om de ikke betragter arbejdet som faglært arbejde, men som noget, man i princippet kan komme ind fra gaden, og med kort instruktion varetage.

Migrantarbejderne nævner alle, at arbejdet er meget automatiseret i Danmark, og at de ikke har kendskab til samme teknologier hjemmefra. Det betyder, at arbejdet foregår på 'højt niveau', som de udtrykker det. De oplever, at instruktion i at bruge f.eks. malkerobotterne er tilstrækkelig til, at de kan gøre arbejdet lige så godt som andre. De fremhæver, at landbruget i hjemlandene også er industrialiseret, men at udviklingen går langsommere end i Danmark.

Migrantarbejderne kommer meget sjældent med forkundskaber fra landbrug, der modsvarer et moderne dansk kvægbrug. Grundig instruktion, samt gentagelse og opfølgning på om instruktionen er forstået, er derfor yderst påkrævet.



“ *Jeg møder på arbejde kl. 10 og arbejder med varierende opgaver et par timer. Så kigger jeg på arbejds-skemaet, hvornår jeg skal malke. Hvis ikke jeg skal malke lige efter de to timer, så går jeg hjem. Når jeg kommer tilbage, laver jeg nogle forberedelser, og så malker jeg. Så fodrer jeg køerne og rydder op efter det, og nogle gange fodrer jeg også kalve. Det er min typiske arbejdsdag. Det er kun malkningen, der er monoton – og køerne og malkningen kan man heller ikke kalde rutinepræget, da køerne opfører sig forskelligt hver dag. Det er ikke kedeligt. ... Jeg har en god holdning til ethvert arbejde, og derfor er det nemt for mig at arbejde. ...”*

Ukrainsk praktikant som har en teoretisk uddannelse fra et landbrugsuniversitet i Ukraine. Han har på interviewtidspunktet været på det danske kvægbrug i 1 år og 9 måneder.



“Polakkerne er fuldt kompetente til det, jeg sætter dem til. De kan sagtens udvikle sig mere. Og det skal de også, men de skal først lære sproget, før jeg kan give dem sjovere og mere udfordrende opgaver.”

Ejer af kvægbrug. Ejeren oplever, at den landbrugsuddannede migrantarbejder gerne vil have større ansvar, men ejeren har svært ved at give migrantarbejderen mulighed for at udnytte sine kvalifikationer fuldt ud, før han taler så godt dansk, at der ikke er risiko for kommunikationsbrist.

SPROG



Sprogvanskeligheder kan resultere i, at den påkrævede instruktion ikke bliver tilstrækkelig god, og at migrantarbejderne ikke får mere selvstændige og udviklende arbejdsopgaver.



“ Det sker, at jeg tænker: 'Nej, når han ikke taler engelsk, så forklarer jeg ham det ikke'. Det er selvfølgelig for dumt. Men nogle ting, det orker jeg bare ikke lige nu. 'Kan jeg tegne det, nejhh, nej – så lader vi det lige ligge'. Det gør man! Det gør jeg. ... Det er også vigtigt med [et fælles] sprog, så man ikke går og bliver irriteret på hinanden, for ellers kan det måske også påvirke sikkerheden.”

Ejer af et kvægbrug, som fortæller, at et manglende fælles sprog, kan føre til, at hun opgiver at forklare ting, som hun ellers ville have formidlet.



Landmændene peger på, at sprog er den helt store udfordring. De fortæller, at sprogvanskeligheder er årsag til, at instruktion er mere tidskrævende, og at de ikke giver migrantarbejderne ansvarsfulde opgaver. Et mangelfuldt fælles sprog giver i det hele taget udfordringer og indebærer risiko for, at der kan opstå farlige situationer. At landmændene er så opmærksomme på de sproglige udfordringer kan skyldes, at landmanden ofte selv står for kommunikation og kontrol af migrantarbejderens arbejde. Arbejdspladsen udgør også ofte bopæl for begge parter, hvilket også er medvirkende til at sprogvanskeligheder bliver meget 'synlige'.

Migrantarbejderne kommunikerer primært på engelsk med deres arbejdsgiver og eventuelle danske kollegaer. De oplever det på den ene side som problematisk, fordi deres engelskkundskaber er begrænsede, men de giver samtidig udtryk for, at arbejdsgiveren jo kan vise, hvad han mener, og det derfor ikke er så svært at kommunikere. Migrantarbejderne betragter sprogvanskeligheder som mindre problematiske, end landmanden gør.

“ Han vil ikke blive i Danmark, og derfor er det OK, at han ikke har valgt at lære dansk. Han arbejder meget med det engelske om aftenen. Man kan mærke, at det bliver bedre dag for dag.”

Ejer af kvægbrug, som har ansat en medhjælper fra Ungarn.

“ Jeg bruger mere tid på at instruere dem [migrantarbejderne], end jeg gør overfor danskerne. Når der kommer noget uforudset, så kan jeg sende en sms til danskerne, hvor jeg til polakkerne må tage op til dem og vise dem det mere »face to face« for at sikre mig, at de har forstået det. Både for at minimere eventuelle risici, men også for at sikre mig, at tingene bliver gjort rigtigt.”

Ejer af et kvægbrug.



KULTUR OG MENTALITET



Migrantarbejderne oplever selv, at de er pligtopfyldende. De fortsætter til de er færdige med deres arbejdsopgaver, uden at skele så meget til klokken. De overlader ikke bare arbejdet til det næste skift, sådan som nogle af dem oplever, at danskerne gør.

Flere af landmændene oplever, at migrantarbejdernes høje grad af arbejdsvillighed og autoritetstro stiller anderledes krav til dem som ledere, end når de leder dansk arbejdskraft. De beskriver det, som et stort problem, at migrantarbejderne hyppigt blot går i gang med det, de får besked på og siger, at de har forstået opgaven, hvis de ikke rigtig har forstået den. De risikerer derved hurtigere at komme i farlige situationer.

Migrantarbejdernes arbejdsiver og fokus på at tilfredsstille arbejdsgiveren kan betyde, at migrantarbejderne kaster sig ud i opgaver, som de ikke har tilstrækkelig indsigt i til at udføre sikkerhedsmæssigt forsvarligt.



“Der er mange grunde til, at vi [migrantarbejderne] bliver foretrukket. For det første arbejder vi ansvarligt. Vi kommer to tusind kilometer herfra. Vi har lige som ikke noget valg. Det er lige som en investering. Når vi er kommet hertil så langt fra, så vil vi investere tid i arbejdet for at vise, hvem vi er og vinde respekt fra vores arbejdsgiver.”

Ukrainsk praktikant, som har en teoretisk uddannelse fra et landbrugsuniversitet i Ukraine. Han har på interviewtidspunktet været på det danske kvægbrug i 1 år og 9 måneder.



En af landmændene udtrykker, at han ikke er vant til at de ansatte 'pleaser' ham så meget, og det er en helt anden situation at være arbejdsgiver i. Han fremhæver, at arbejdsgiveren skal tænke på, at migrantarbejderne er bange for at blive fyret.

Blandt de danske landbrugselever, som har arbejdet sammen med migrantarbejdere, er det generelle indtryk, at migrantarbejderne er arbejdsomme og engagerede, 'de slæber ikke gummistøvlerne efter sig' men vil gerne lave noget. Derudover nævnes det, at migrantarbejderne kan være noget egenrådige og have vanskeligt ved at lytte og tage imod råd. Eleverne fortæller også, at migrantarbejderne har et anderledes alkoholforbrug end dem selv. Eleverne kan 'gå til den' i weekenderne, men migrantarbejderne drikker også i fritiden på hverdage.

Migrantarbejderne opfylder arbejdskravene med at stå op kl. 4.30 hver morgen for at fodre dyr. Det er mange unge danskere ikke så villige til – hvis vi nu skal kalde en spade for en spade.”

Repræsentant fra landbrugsorganisation.

De [migrantarbejderne] siger aldrig nej. ... De siger ikke, 'jeg er træt' eller 'jeg kan ikke'. Det gør de simpelt hen ikke. De kan tjene ti gange så meget her, som de kan derhjemme, og det skal man ikke tage fra dem! De løber ikke den risiko, at bossen er utilfreds. De vil derfor løbe alle andre risici. Deres liv er måske ingenting værd uden det job. Og de har måske kæmpet længe – i et år – for at få det job. Det, kan jeg godt forestille mig, kan give risiko for ulykker. Det skal man som arbejdsgiver være bevidst om.”

Landmand, som har haft forskellige migrantarbejdere ansat gennem de sidste seks år.



ARBEJDETS ORGANISERING OG SAMARBEJDE



Migrantarbejderne arbejder oftest med staldarbejde, primært malkning. Mange opgaver udføres alene. Kontakten er typisk til eventuelt andre ansatte migrantarbejdere og landmanden. Landmanden har et stort ansvar som rollemodel og formidler af, hvad god dansk sikkerhedskultur indebærer.

“ I det første stykke tid var det en ukrainsk medarbejder, som arbejdede her [der introducerede mig til de opgaver, jeg skulle lave]... Personligt mener jeg, at når en ny medarbejder kommer på gården og [skal] i gang med at lære arbejdet at kende, bør det være arbejdsgiveren, der giver instrukser om sikkerhedsregler.”

Ukrainer om den første introduktion til arbejdet. Han har nu været på kvægbruget i fem år, først som praktikant og siden som medhjælper.



“ Vi udveksler information med hinanden og bygger en arbejdsplan for dagen. Måske der er en, der ikke har [så] meget at lave den dag, og en anden der har brug for hjælp. Det er rigtig godt, at vi har de her møder om morgenen, hvor vi kan tale sammen.”

Ukrainsk praktikant, som arbejder på et kvægbrug, hvor der er ansat i alt 5 ukrainere og 5 danskere. Ukrainerne møder tidligst og spiser morgenmad sammen, hvilket hun her fortæller om.



Migrantarbejderne har en ansættelseskontrakt med det enkelte kvægbrug, i form af enten en praktikaftale eller gennem en ansættelse som medhjælper. Stort set alle migrantarbejderne er beskæftiget med staldarbejde, hvor malkning udgør den primære arbejdsopgave. Meget af arbejdet er enearbejde, men udføres ofte mens en kollega eller landmanden er beskæftiget samtidig i stalden med andre gøremål. Migrantarbejderne fortæller, at det er landmanden, der organiserer og fordeler arbejdet. Typisk er det også landmanden, der står for at introducere og instruere migrantarbejderne. I enkelte tilfælde kan det også være andre migrantarbejdere.

Næsten alle de interviewede migrantarbejdere er eller har været gennem praktik på danske kvægbrug. Der bliver talt meget positivt om såvel landbrugsskolen som de konkrete praktikforløb.

Generelt har migrantarbejderne en god kommunikation med landmanden, og samtalerne med denne foregår for det

meste på engelsk. Ganske få steder bliver der afholdt personalemøder. På de gårde, hvor dette er en del af arbejdets organisering, er der megen tilfredshed med møderne. Det er arbejdsgiveren, som tager beslutningerne. Migrantarbejderne har ofte lav indflydelse i arbejdet.

Nogle af migrantarbejderne udtrykker irritation over arbejdstiderne, hvilket specielt refererer til de længere pauser mellem malkningen, som bryder arbejdsdagen op. Migrantarbejderne har ofte meget lange arbejdsdage.

De interviewede migrantarbejdere, som har danske kollegaer, fortæller, at de sjældent eller slet ikke har noget samarbejde med dem. Danske landbrugselever, som har arbejdet sammen med migrantarbejdere, udtrykker imidlertid overvejende positive oplevelser af det kollegiale samvær. Flere har under praktikforløb boet sammen med migrantarbejdere, hvilket også overvejende beskrives som positivt.

SIKKERHED OG SIKKERHEDSOPFATTELSE



Branchesperter fortæller, at man på landbrugene hyppigt karakteriserer ulykker som uheld. Det kan tolkes som om, man på landbrugene opfatter ulykker som noget, der 'bare sker', og ikke forhold, som man aktivt kan arbejde med at forebygge.

Flere af de interviewede landmænd er opmærksomme på arbejdsopgaver, der kan udgøre en fare. Flere fortæller, at de ikke lader migrantarbejderne udføre disse opgaver, f.eks. kørsel med store landbrugsmaskiner. Men der er også blandt landmændene eksempler på en bagatellisering af, at landbruget kan være en farlig arbejdsplads. Landmændenes indstilling vil formentlig afspejle sig i, om der arbejdes forebyggende, og i hvordan de formidler – eller ikke formidler – viden om sikkerhed.

Migrantarbejderne har forskellige opfattelser af, om arbejdet på kvægbrugene indebærer risici. Nogle udtrykker, at der

ikke er nogen risiko, mens andre taler om, at alt potentielt er farligt. Et fælles træk er dog, at migrantarbejderne nævner, at de er særligt opmærksomme, når de omgås dyrene, idet de anerkender, at der kan være fare for at blive klemt, sparket eller trådt på. Specielt bliver der talt om faren ved at omgås kælvende køer. Arbejdet kan være uforudsigeligt, og migrantarbejderne peger på, at det ikke er godt at arbejde under stress, da det øger risikoen.

Flere af migrantarbejderne fortæller, at de har modtaget teoretisk undervisning i sikkerhed hjemmefra, men at deres viden om, hvordan sikkerhed praktiseres, tilegnes på den danske landbrugsskole og ved at tale med landmanden i forbindelse med instruktion. Landmanden er således helt central for migrantarbejderens sikkerhedsviden, især hvis migrantarbejderen enten starter sin praktik før skoleforløbet i Danmark, eller hvis migrantarbejderen ikke skal gennem et dansk skoleforløb.

Migrantarbejdernes opfattelse af ulykkesforebyggelse begrænser sig typisk til, at de selv må være agtpågivende. Det er væsentligt at landmanden og sekundært landbrugsskolerne tager ansvar for, at give migrantarbejderne en bredere forståelse af, hvordan ulykker kan forebygges, så migrantarbejderne får blik for, hvornår det ikke er tilstrækkeligt blot at passe på sig selv.



“ Vi havde en gammel vandingsmaskine med en propel, der trak gearkassen rundt. Han [migrantarbejderen] skulle lige op og stramme en skrue, og så er han så dum, at han ikke stoppede den. Han kravler derop, mens den kører, og får lige hovedet for langt op. Så pander propellen ham en. Det kostede ham 4 sting. De ser ikke farerisikoen.”

Dansk landbrugsstuderende, som har arbejdet i praktik sammen med 8 russiske og 2 polske landbrugsmedhjælpere.



Migrantarbejderne er bekendt med, at der på nettet er tilgængelige brugsvejledninger, som de kunne have gavn af i deres arbejde, men de indhenter ikke disse oplysninger. Viden om sikkerhedsregler mv. skal formidles direkte.

Migrantarbejderne vurderer, at ulykker primært kan forebygges gennem deres egen opmærksomhed. De betragter risici, som noget de på egen hånd kan kontrollere gennem agtpågivenhed. Sikkerhed knyttes til den måde, de selv formår at udføre arbejdet på.

Alternativt kunne migrantarbejderne have givet udtryk for behov for større viden om arbejdet i kvægbrug, så de kunne opnå en bedre dømmekraft, en bedre organisering af arbejdet, et øget samarbejde eller en bedre kommunikation. Men sådanne forebyggende tiltag nævnes stort set ikke.

“ Det, jeg har oplevet, er, at de [migrantarbejderne] måske er lidt mere ligeglade. Eller ikke ligeglade. De tænker nok bare ikke lige over det. De er fokuseret på deres arbejde.”

Dansk landbrugsstuderende, som har arbejdet i praktik sammen med to rumænske landbrugsmedhjælpere.

“ De ofrer ikke penge på sikkerhedssko og andet udstyr, men de bruger det, fordi de får det uddelt her fra mig. ... En dansker har en helt anden holdning til det hele. En dansker spørger jo bare efter et par nye støvler, hvis de gamle er revnet. Det gør ukraineren ikke. De bruger dem, til de er helt færdige. Og de smider ikke ting ud.”

Ejer af kvægbrug, som har ansat en medhjælper fra Ungarn.

IDÉER TIL EN MÅLRETTET INDSATS, BYGGEBRANCHEN



ARBEJDSGIVERE OG KOLLEGAER



VIDEN OG KUNNEN

- Lav bedre kontrakter. Formuler ansættelseskontrakten på dansk og på migrantarbejderens modersmål eller engelsk/tysk, hvis det forlanges, at migrantarbejderen behersker fremmedsprog. Jobindholdet og forventningerne til migrantarbejderens viden og kunnen skal beskrives klart og fyldestgørende i kontrakten
- Stil krav til vikar- og rekrutteringsbureauerne om, hvordan migrantarbejderens krævede sproglige kvalifikationer skal være dokumenteret og efterprøvet



SPROG

- Tilbyd sprogundervisning – gerne ved brug af mentorer – ude på arbejdspladserne. Alternativt vær aktiv i formidling af kontakt til et sprogcenter og tilrettelæg om muligt arbejdet under hensyn til, at sprogundervisningen kan følges
- Hvis migrantarbejderens sproglige kvalifikationer er mangelfulde, må en tilstækkelig god sproglig kommunikation etableres ved at sikre tilstedeværelse af en tosproget formand eller kontaktperson
- Bidrag til at kommunikationen med migrantarbejderne kan foregå let på engelsk eller tysk – om nødvendigt ved at forbedre egne sproglige kvalifikationer
- Fastlæg en praksis der letter adgang til tolk



KULTUR OG MENTALITET

- Undgå mobning. Sæt fokus på hvordan der på arbejdspladsen tales om og med migrantarbejdere, så samtalerne bliver respektfulde og lødige
- Giv den kulturelle integration høj prioritet – f.eks. ved at afholde eller deltage i arrangementer sammen
- Vær indstillet på, at integration er en langsigtet proces, som kræver fokus og ressourcer af alle grupper på arbejdspladsen
- Prioriter gensidig læring. Overvej nationalt miksede sjak, hvilket giver mulighed for at lære af hinanden
- Tag initiativ til et møde, hvor der tales om væsentlige kulturelle mønstre – f.eks. arbejdskultur, organisationsstruktur (hierarkisk/flad) og alkoholkultur – så forståelsen for hinandens handlemåder øges
- Sørg for en god modtagekultur. Fastlæg praksis for introduktionen. Tænk på, at den nye migrantarbejder ikke altid kender forventningerne til ham eller hende, ikke kender opgaverne, ikke kender kollegaer og chef, ikke kender kulturen og ofte ikke taler sproget

Hvis der på arbejdsstedet eller i firmaet er en arbejdsmiljøorganisation, så inddrag den i arbejdet med at iværksætte og fastholde de gode initiativer.

ARBEJDSGIVERE OG KOLLEGAER



ARBEJDETS ORGANISERING OG SAMARBEJDE

- Entreres der med udenlandske virksomheder, så sørg for at få dokumentation for at anmeldelse er sket til registeret for udenlandske tjenesteydere (RUT)
- Stil kontraktkrav til underentreprenører, der beskæftiger migrantarbejdere og følg op på, at kravene efterleves. Det kan være krav om:
 - at underentreprenøren er overenskomstdækket. Dokumentation forelægges inden entreprisen påbegyndes
 - at underentreprenørens medarbejdere alle er socialt sikret. Dokumentation forelægges inden entreprisen påbegyndes
 - at underentreprenørens medarbejdere alle er omfattet af en arbejdsskadeforsikring. Dokumentation forelægges inden entreprisen påbegyndes
 - at underentreprenøren overholder arbejdstidsreglerne. Dokumentation forelægges på forlangende
 - at underentreprenøren under arbejdets udførelse altid har en formand eller kontaktperson til stede på pladsen, som taler dansk eller engelsk/tysk og migrantarbejdernes modersmål
 - at underentreprenøren leverer en handlingsplan for, hvordan han sørger for, at hans medarbejdere har sikre arbejdsmiljøforhold, og hvordan underentreprenøren arbejder med sikker adfærd
- at underentreprenørens folk på opfordring vil – eller allerede har – gennemført undervisning og opnået et "sikkerhedskørekort" (et særligt certifikat som nogle byggevirksomheder udsteder som bevis på, at medarbejderen har gennemført virksomhedens sikkerhedskursus og bestået kursets test)
- Vær ved beskæftigelse af indlejet arbejdskraft (vikarer) opmærksom på, at instruktion og lov om arbejdsskade-forsikring påhviler virksomheden, som lejer arbejdskraften – også selv om der er tale om en kort beskæftigelsespe-riode
- Gå i dialog med bygherren og arbejdsmiljøkoordinatoren om de særlige tiltag, der er knyttet til at forebygge arbejdsulykker på pladser, hvor der beskæftiges migrant-arbejdere
- Inkluder migrantarbejderne. Skab praksis for, at migrant-arbejdere deltager på byggemøder, eller at der deltager én, som formidler det aftalte til migrantarbejderne på et forståeligt sprog, så migrantarbejderne bliver i stand til at indpasse eget arbejde i den større helhed
- Overvej ledelsesudvikling for at øge forståelsen for medarbejdernes kulturelle forskelligheder
- Tænk sikkerhed, når arbejdet organiseres. Arbejdstempo og lange arbejdsdage kan udgøre en sikkerhedsrisiko. Arbejdstidsreglerne skal som minimum overholdes
- Fastlæg praksis, der letter adgang til konfliktmægling.
- Udarbejd lister til migrantarbejderne med helt dagligdags og praktiske informationer på et sprog, som forstås af migrantarbejderne
- Vær med til at sikre, at migrantarbejderne har gode boforhold
- Tilstræb en "POLSK" organisering, dvs.:
 - P planlæg.** Tag højde for migrantarbejdernes arbejds-situation mht. behov for at kunne tage hjem til helligdage og lange weekends og transportbehov til og fra job.
 - O organiser.** Sørg for en klar opgaveafgrænsning. Drag gavn af multisjak, koordiner mellem grupper.
 - L ledelse.** Fokuser på byggelederens kompetencer. Det er afgørende, hvordan ledelsen forholder sig til, at der er en særlig gruppe (migrantarbejdere) på pladsen.
 - S sociale relationer.** Få migrantarbejderne til at føle sig respekteret. Hjælp med netværksdannelse og evt. faciliteter, til at kontakten med hjemlandet kan holdes.
 - K kommunikation.** Skab mulighed for at bruge tolk. Gå i dialog – det er vigtigt fra starten at fortælle, at det blandt danskere er normen, at sige til og fra og at dette opfattes positivt.

ARBEJDSGIVERE OG KOLLEGAER



SIKKERHED OG SIKKERHEDSOPFATTELSE

- Vær opmærksom på det ansvar, som arbejdsgiveren/lederen har for sikkerheden på byggepladsen, og på hans pligt til at informere og instruere alle ansatte om sikkerhed
- Fastlæg principper for instruktion af migrantarbejdere
- Organiser om muligt sjak bestående af både danskere og migrantarbejdere, bl.a. med henblik på at skabe integration og påvirke migrantarbejdernes sikkerhedsmentalitet, samt skabe videnoverførsel om den danske måde at arbejde på og danske sikkerhedsnormer og -regler
- Arbejd med adfærdssændring. Understreg, at travlhed og ønsket om at udføre arbejdet hurtigt, aldrig er et argument for at nedprioritere sikkerheden. Fortæl, at det blandt danskere er normen, at sige til og fra, og at dette opfattes positivt. Vær selv en god rollemodel med hensyn til sikkerhed
- Fastlæg i arbejdsmiljøorganisationen, hvordan der skal tages hånd om migrantarbejdernes arbejdsmiljø
- Tænk også over sikkerheden for migrantarbejdere, når der holdes sikkerhedsmøder på byggepladsen. Fastlæg hvordan der skal tages hånd om migrantarbejdernes arbejdsmiljø



- Opfordre til at den arbejdsmiljørepræsentant, der vælges til at repræsentere migrantarbejderne, taler migrantarbejdernes modersmål og engelsk, hvis det er arbejdsproget
- Sørg for, at migrantarbejderne ved, hvem der er deres arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant på byggepladsen eller i firmaet – såfremt der er valgt sådanne
- Sørg for arbejdsmiljøuddannelse af migrantarbejdere
- Afhold arbejdsmiljøkurser på migrantarbejdernes modersmål eller med tolkning. Enten for en samling af migrantarbejdere fra et antal mindre arbejdspladser, eller som firmakursus på den enkelte store arbejdsplads
- Sørg for udlevering og instruktion i korrekt brug af sikkerhedsudstyr. Vær opmærksom på, at migrantarbejderen muligvis ikke plejer at bruge sikkerhedsudstyr. Udarbejd skriftlig instruktion på migrantarbejderens modersmål, evt. med fotos og tegninger

ARBEJDSGIVERE OG KOLLEGAER

- Vær sikker på, at migrantarbejderne ved, hvordan de farer, som arbejdsopgaverne kan indebære, skal forebygges. Sørg for grundig instruktion, opfølgning og gentagelse af instruktion
- Indfør en praksis for, at migrantarbejderen efter instruktion med egne ord forklarer, hvordan han vil udføre arbejdet sikkerhedsmæssigt ansvarligt
- Hold skurvognsmøder om risici og konsekvenser ved farlige handlinger og uopmærksomhed. Vis film om de kort- og langsigtede konsekvenser for den ulykkesramte, f.eks. om hvordan livet påvirkes, hvis man skal gennem en lang genoptræning eller har mistet en arm. Migrantarbejdere siger, at de finder den type film effektfulde
- Oversæt arbejdspladsvurderinger (APVer) til et sprog, migrantarbejderne forstår. Inddrag og diskuter indholdet i APV'en med migrantarbejderne
- Sørg for, at der er en beredskabsplan. Instruer migrantarbejderne i, hvordan de skal forholde sig under en pludseligt opstået faresituation. Sæt informationstavler op med telefonnumre på nøglepersoner, f.eks. til tilsynsførende, arbejdsmiljøleder/-repræsentant og tillidsrepræsentant. Fremhæv hvilke sprog nøglepersonerne behersker og sørg for, at der er nøglepersoner, som har et fælles sprog med migrantarbejderne
- Anvend i videst muligt omfang sikkerhedsskilte med ikoner
- Etabler en formaliseret kollegial ordning, hvor en kollega uddannes og bemyndiges til at kontrollere og gribe ind, hvis noget ikke er sikkerhedsmæssigt forsvarligt. Migrantarbejdere udtrykker, at tilliden til kollegaer er større end til kontorfolk og ledelse
- Etabler intern sikkerhedsaudit eller rundering. Auditér særlig hyppigt, mens migrantarbejderen er ny på arbejdspladsen eller sættes til nye arbejdsopgaver. Udfør også auditering af arbejde udført af migrantarbejdere, der er beskæftiget gennem underleverandør eller indlejet via vikarbureau. Tag migrantarbejdere med på auditeringen og runderingen
- Udarbejd en pjece eller hjemmeside med information om arbejdspladsens mest basale ting om arbejdsmiljø på migrantarbejdernes modersmål. Uddel pjecen eller giv link til hjemmesiden ved opstart på arbejdspladsen og gennemgå materialet sammen
- Lad sikkerhedsregler på arbejdspladsen indgå som et tema på introduktionsdage om arbejdspladsen

ARBEJDSMARKEDETS PARTER



VIDEN OG KUNNEN

- Afhold introduktionskurser om, hvad man generelt må og ikke må på en dansk byggeplads. Lad regler samt ret-tigheder og pligter mht. sikkerhed være ét tema. Overvej kursusbevis. Det, siger migrantarbejdere, er værdifuldt for dem
- Migrantarbejdere efterlyser pjecer på eget sprog med fakta om forskellene på at arbejde i hjemlandet og i Danmark. Udbred kendskabet til eksisterende pjecer eller udarbejd pjecer på relevante sprog og distribuer disse, f.eks. via rekruterings- og vikarbureauer eller elektronisk, bl.a. på polonia.dk



SPROG

- Tilbyd sprogundervisning, gerne udviklet af byggeriets organisationer i samarbejde med medlemsvirksomheder, som beskæftiger migrantarbejdere



KULTUR OG MENTALITET

- Sæt fokus på, hvordan der tales om migrantarbejdere, så debatten bliver lødig
- Giv den kulturelle integration højere prioritet. Fortæl om Danmark, kulturen og de uskrevne regler på danske

arbejdspladser. Øg kultursamarbejdet med de lande, migrantarbejderne kommer fra

- Opret "varmestuer" for migrantarbejdere, hvor de f.eks. kan læse udenlandske aviser, skype, få en kop kaffe og en mad
- Migrantarbejdere efterlyser en velkomstmappe, f.eks. fra fagforeningen, med oplysninger om, hvordan migrantarbejderen skal forholde sig i forskellige situationer. Udbred kendskabet til eksisterende materiale eller udarbejd materiale på relevante sprog og distribuer dette, f.eks. via kirker og ved besøg på byggepladser



ARBEJDETS ORGANISERING OG SAMARBEJDE

- Undersøg mulighederne for overenskomst-mæssige krav om tredieparts- eller kædeansvar, så bygherre/hovedentreprenør kan gøres ansvarlig for brud på arbejdsvilkår længere ude i kæden. Migrantarbejdere i byggebranchen oplever, at sikkerheden er ringest ude i kæden, hos de mindre udenlandske underentreprenører
- Motivér bygherrer til at sætte fokus på byggepladser, hvor der beskæftiges migrantarbejdere. F.eks. ved at holde introduktionsmøder om sikkerhed på migrantarbejdernes modersmål, anviser tilbud om sprogundervisning og fastlægge byggepladsens arbejdssprog



SIKKERHED OG SIKKERHEDSOPFATTELSE

- Etabler fora til erfaringsudveksling mellem virksomheder, der beskæftiger migrantarbejdere
- Afhold landsdækkende kursusrækker om arbejdsmiljø og arbejdsmarkedsforhold for migrantarbejdere
- Bearbejd den individualiserede sikkerhedsopfattelse, hvor forebyggelse er reduceret til, at man skal passe på sig selv. Skærp bevidstheden om, at sikkerhed også skal håndteres organisatorisk
- Udbred kendskabet til relevant visuelt informationsmateriale. Alternativt udarbejd materiale og distribuer det
- Etabler en ordning for personbåren dokumentation vedrørende bygningskvalifikationer (certifikater) og sikkerhedsuddannelse/-kurser ("sikkerhedspas", "sikkerhedskørekort")
- Undersøg mulighederne for en "nøglekorts-ordning". Nøglekortet foreslås som led i en større indsats, hvor organisationer tænkes at stille boliger til rådighed for migrantarbejdere. Når migrantarbejderen første gang skal lukke sig ind i boligen, skal han indtaste hvilke certifikater og sikkerhedsuddannelser, han besidder. Nøglekortet skal bæres på arbejdspladsen og bruges til at dokumentere færdigheder

MYNDIGHEDER



VIDEN OG KUNNEN

- Afhold introduktionsmøder på migrantarbejdernes modersmål om arbejdssikkerhed, arbejdsretslige regler og integration, gerne i et samarbejde mellem bl.a. Arbejdstilsyn, SKAT, arbejdsmarkedets parter og sprogcenter. Inviter nytilkomne migrantarbejdere i området, der er registreret via den lokale statsforvaltning eller borger-service
- Opret eller udbred kendskabet til one-stop-shop steder, hvor virksomheder og personer, der overvejer at tage job i Danmark, kan få alle nødvendige oplysninger ét sted. Sørg for, at rekrutterings- og vikarbureauer, som har kontakt med migrantarbejderne i hjemlandene, videreformidler adresser på one-stop-shop steder



SPROG

- Orienter om de forskellige muligheder for sprogundervisning, herunder on-line-dansk. Hjælp med tilmelding – f.eks. når migrantarbejderen henvender sig for at få CPR-nummer



KULTUR OG MENTALITET

- Sæt fokus på, hvordan der tales om migrantarbejdere, så debatten bliver lødig
- Giv den kulturelle integration højere prioritet. Fortæl om Danmark, kulturen og de uskrevne regler på danske arbejdspladser. Øg kultursamarbejdet med de lande, migrantarbejderne kommer fra
- Opret "varmestuer" for migrantarbejdere, hvor de f.eks. kan læse udenlandske aviser, skype, få en kop kaffe og en mad
- Etabler et bedre kendskab til migrantarbejdernes netværk i Danmark, så information bedre kan nå målgrupperne



ARBEJDETS ORGANISERING OG SAMARBEJDE

- Undersøg i samarbejde med byggeriets organisationer fordele og ulemper ved en dansk aftale om "almengørelse" (ved almengørelse ophøjes dele af overenskomster til lov og gøres dermed gældende for arbejdsgivere, der ikke har indgået overenskomst)
- Undersøg mulighederne for lovmæssige krav om bestilleransvar og/eller kædeansvar, så byggherre eller hovedentreprenør kan gøres ansvarlig for brud på arbejdsvilkår længere ude i kæden. Migrantarbejdere i byggebranchen oplever, at sikkerheden er ringest ude i kæden hos de mindre udenlandske underentreprenører
- Undersøg mulighederne for at foretage gennemsyn af ansættelseskontrakter i Statsforvaltningerne, så migrantarbejdere kan varskos mod ansættelse i firmaer, der har vist sig at være useriøse

MYNDIGHEDER



SIKKERHED OG SIKKERHEDSOPFATTELSE

- Øg fokus på og gennemfør mere kontrol af mindre virksomheders sikkerhedsarbejde, herunder mindre udenlandske entreprenørvirksomheder
- Bearbejd den individualiserede sikkerhedsopfattelse, hvor forebyggelse er reduceret til, at man skal passe på sig selv. Skærp bevidstheden om, at sikkerhed også skal håndteres organisatorisk
- Foretag hyppigere, uanmeldte besøg af tilsynsførende fra Arbejdstilsynet med brug af tolk
- Udform særlige tjeklister, som de tilsynsførende kan bruge ved arbejdsmiljøtilsyn på arbejdspladser, hvor der er beskæftiget migrantarbejdere
- Skab mulighed for mere effektiv sanktionering ved misbrug og overtrædelse af gældende danske arbejdsmiljøregler, f.eks. i form af administrative bøder samt øget mulighed for at indstille arbejdet
- Øg myndighedssamarbejdet mellem Arbejdstilsyn og politi
- Evaluer effekterne af den styrkede myndighedsindsats, som er etableret mellem Arbejdstilsyn, SKAT og politi. Herunder hvordan indsatsen påvirker migrantarbejdernes arbejdssituation og arbejdsmiljø
- Etabler en lovkrævet ordning for personbåren dokumentation vedrørende bygningskvalifikationer (certifikater) og sikkerhedsuddannelse/-kurser ("sikkerhedspas", "sikkerhedskørekort")
- Afhold landsdækkende kursusrækker om arbejdsmiljø og arbejdsmarkedsforhold for migrantarbejdere
- Opret en hotline for mundtlig formidling af viden om sikkerhed. Migrantarbejdere forslår en 24-timers hotline betjent af et korps, der taler polsk, rumænsk, litauisk og russisk
- Øg formidling af viden om sikkerhed i form af film – f.eks. udarbejdet af Arbejdstilsynet. Udlever USB-stik med filmene til migrantarbejdere, eller link til filmene på hjemmesider, der besøges af migrantarbejdere
- Understøt oversættelse af sikkerhedshåndbøger til flere sprog, og publicering i både trykte og elektroniske udgaver
- Uddel foldere med viden om arbejdsforhold og arbejdssikkerhed. Det kan ske gennem udenlandske ambassader, eller institutioner i Danmark, som migrantarbejderne opsøger f.eks. danske skattecentre

IDÉER TIL EN MÅLRETTET INDSAT, KVÆGBRUG



ARBEJDSGIVERE OG KOLLEGAER



VIDEN OG KUNNEN

- Lav bedre kontrakter. Formulær ansættelseskontrakten på to sprog dvs. på dansk og på migrantarbejderens modersmål eller engelsk/tysk, hvis det forlanges, at migrantarbejderen behersker fremmedsprog. Udover vilkårene for ansættelsen beskrives i detaljer jobindholdet og forventningerne til migrantarbejderens forkundskaber
- Stil krav til vikar- og rekrutteringsbureau om, hvordan migrantarbejderens krævede sproglige kvalifikationer skal være dokumenteret og efterprøvet.



SPROG

- Orienter om de forskellige muligheder for sprogundervisning, herunder on-line-dansk. Vær aktiv i formidling af kontakt til et sprogcenter. Tilrettelæg om muligt arbejdet, så det bliver lettest muligt for migrantarbejderen at følge undervisningen
- Overvej muligheden for regelmæssig kontakt til tolkning. Det kunne f.eks. være ved den indledende samtale med den ny migrantarbejder, så forventningerne parterne imellem kan afstemmes korrekt fra starten og/eller ved årlige medarbejdersamtaler samt ved oversættelse af instruktioner og skriftligt sikkerhedsmateriale
- Bidrag til at kommunikationen med migrantarbejderne kan foregå let på engelsk eller tysk, om nødvendigt ved at forbedre egne sproglige kvalifikationer



KULTUR OG MENTALITET

- Tag initiativ til en respektfuld samtale med migrantarbejderen om kulturforskelle, og afstem jeres forventninger. Tal f.eks. om indlæringsperiode, fortæl, at det blandt danskere er normen, at sige til og fra, og at dette opfattes positivt, fortæl om regler vedrørende alkohol
- Giv den kulturelle integration høj prioritet, f.eks. ved at afholde eller deltage i arrangementer sammen
- Vær indstillet på, at integration er en langsigtet proces, som kræver fokus og ressourcer af alle på kvægbruget
- Vær opmærksom på, at migrantarbejderen måske ikke indledningsvist føler sig tryk i Danmark og har brug for hjælp ved kontakt til f.eks. myndigheder og med netværksdannelse



ARBEJDETS ORGANISERING OG SAMARBEJDE

- Overvej lederkompetencer og ledelsesudvikling for at øge forståelsen for medarbejderes kulturelle forskelligheder
- Sørg for, at der er en synlig ledelse, og at migrantarbejderen nemt kan komme i kontakt med lederen
- Præciser ansvarsfordeling, skab rolleklarhed og sørg for en klar opgaveafgrænsning



Hvis der er en arbejdsmiljøorganisation på arbejdspladsen, så inddrag den i arbejdet med at iværksætte og fastholde de gode initiativer.

- Tænk sikkerhed, når arbejdet organiseres. Lange arbejdsdage kan udgøre en sikkerhedsrisiko. Arbejdstidsreglerne skal som minimum overholdes
- Vurder, om arbejdet reelt skaber for stor travlhed, hvis migrantarbejderen skal være ene på en vagt, og korrigér herfor
- Udarbejd lister til migrantarbejderne med helt dagligdags og praktiske informationer. Gerne med billeder, fotos eller tegninger
- Overvej hvordan migrantarbejderen udvikler sig og motiveres, og ikke fastholdes i en position, hvor han primært skal malke
- Hold personalemøder, hvor leder og ansatte mødes med henblik på at koordinere arbejdet og dele viden. Tavlemøder, f.eks. ugentligt, kan også overvejes

ARBEJDSGIVERE OG KOLLEGAER

- Hvis der er både dansk og udenlandsk arbejdskraft, så sørg for interaktion og god kontakt mellem migrantarbejdere og danskere
- Vær med til at sikre, at migrantarbejderne har gode boforhold



SIKKERHED OG SIKKERHEDSOPFATTELSE

- Lav et program for, hvad migrantarbejderen, som nyansat, skal instueres i på introduktionsdage samt et skema for afkrydsning af, at instruktionen er givet og forstået
- Vær sikker på, at migrantarbejderen ved, hvordan de farer, som arbejdsopgaverne kan indebære, skal forebygges. Sørg for grundig instruktion, opfølgning og gentagelse af instruktion
- Indfør en praksis, så migrantarbejderen efter instruktion selv forklarer, hvordan han vil udføre arbejdet sikkerhedsmæssigt ansvarligt
- Understreg, at travlhed og ønsket om at udføre arbejdet hurtigt, aldrig er et argument for at nedprioritere sikkerheden. Fortæl, at det blandt danskere er normen, at sige til og fra, og at dette opfattes positivt. Vær selv en god rollemodel med hensyn til sikkerhed
- Sørg for udlevering og instruktion i korrekt brug af sikkerhedsudstyr. Vær opmærksom på, at migrantarbejderen muligvis ikke er vant til brugen af sikkerhedsudstyr. Udarbejd skriftlig instruktion på migrantarbejderens modersmål
- Sæt tid af i kalenderen til jævnlige sikkerhedsrunderinger, hvor fokus er på at udpege og fjerne mulige årsager til ulykker. Gennemfør rundringer særligt hyppigt, mens migrantarbejderen er ny på arbejdspladsen, eller når nye arbejdsopgaver skal udføres. Inddrag migrantarbejderen i rundringen
- Sæt fokus på hvordan ulykker kan forebygges. Vurder bl.a. indretning, tekniske foranstaltninger, rutiner og organisering af arbejdet, så forebyggelsen ikke reduceres til at handle, om at man skal passe på sig selv
- Involver migrantarbejderne i arbejdspladsvurderingerne (APV). Oversæt APV'erne til et sprog, migrantarbejderne forstår
- Sørg for en systematik, der sikrer fokus på arbejdsmiljøspørgsmål. Tag f.eks. løbende arbejdsmiljøspørgsmål op på morgenmøder eller i andre sammenhænge, hvor alle i virksomheden er samlet. Følg op på, at det aftalte gennemføres. Det er et lovkrav at gennemføre en arbejdspladsvurdering (APV), at holde en årlig arbejdsmiljødrøftelse samt, når der er 10 eller flere ansatte, at etablere en arbejdsmiljøorganisation
- Anvend landbrugforeningernes rådgivning, også på migrantarbejder- og sikkerhedsområdet
- Rekvirer det materiale, som anvendes på landbrugsskoler til at undervise udenlandske elever i sikkerhed for at anvende materialet ude på kvægbruget
- Brug e-læringsværktøjet "Safety on the farm", se f.eks. filmen sammen og sæt tid af til migrantarbejderen selv kan arbejde videre med værktøjet (der er henvisning til værktøjet sidst i kataloget under links)
- Sæt plakater og sikkerhedsskilte med ikoner op som supplerer de håndteringsinstrukser, som der er på maskinerne
- Hold møder om risici og konsekvenser ved farlige handlinger og uopmærksomhed. Vis film om de kort- og langsigtede konsekvenser for den ulykkesramte, f.eks. om hvordan livet påvirkes, hvis man skal gennem en lang genoptræning eller har mistet en arm. Migrantarbejdere siger, at de finder den type film effektfulde
- Organiser arbejdshold bestående af både danskere og migrantarbejdere, for at skabe integration og påvirke migrantarbejdernes sikkerhedsmentalitet, og for at skabe videnoverførsel om den danske måde at arbejde på og danske sikkerhedsnormer og -regler
- Sørg for, at der er en beredskabsplan. Instruer migrantarbejderen i, hvordan han skal forholde sig under en pludseligt opstået fare-situation. Sæt informationstavler op med telefonnumre på nøglepersoner og skriv hvilke nøglepersoner, som har et fælles sprog med migrantarbejderen

ARBEJDSMARKEDETS PARTER



VIDEN OG KUNNEN

- Afhold introduktionskurser om, hvad man generelt må og ikke må på et dansk kvægbrug. Lad regler samt rettigheder og pligter mht. sikkerhed være ét tema. Overvej kursusbevis – det er værdifuldt for migrantarbejderne
- Migrantarbejdere efterlyser information på eget sprog med fakta om migrantarbejderes rettigheder i Danmark, skatteforhold og sikkerhedsregler. Udbred kendskabet til eksisterende materiale eller udarbejd materiale på relevante sprog og distribuer dette via rekruterings- og vikarbureauer, landbrugsskoler og landbrugskonsulenter



SPROG

- Informer om sprogkurser på, engelsk, tysk og dansk, herunder on-line-dansk



KULTUR OG MENTALITET

- Sørg for en velkomstmappe med oplysninger om, hvordan migrantarbejderen skal forholde sig i forskellige situationer. Udbred kendskabet til eksisterende materiale eller udarbejd materiale på relevante sprog, og distribuer dette, via rekruteringsbureauer, kirker og landbrugskonsulenter

- Udform en mappe til landmænd med materiale, der beskriver hvad de som arbejdsgivere for migrantarbejdere skal være særligt opmærksomme på
- Giv den kulturelle integration højere prioritet. Fortæl om Danmark, kulturen og de uskrrevne regler på danske arbejdspladser. Giv danske landmænd og andre på kvægbrugene mulighed for at blive orienteret om migrantarbejdernes hjemlande og kulturer. Øg kultursamarbejdet med de lande, migrantarbejderne kommer fra
- Sæt fokus på, hvordan der tales om migrantarbejdere, så debatten bliver lodig
- Oversæt "Håndbog for kvægbrug" til flere fremmedsprog end engelsk



ARBEJDETS ORGANISERING OG SAMARBEJDE

- Tilbyd lederudvikling med fokus på ledelse af udenlandske medarbejdere
- Øg landmændenes bevidsthed om, at farer er en realitet, som der skal gøres en systematisk indsats for at fjerne eller mindske. Søg at ændre opfattelsen af, at ulykker blot er tilfældige hændelser, som sker, fordi den ulykkesramte har "båret sig klodset ad"



SIKKERHED OG SIKKERHEDSOPFATTELSE

- Afhold landsdækkende kursusrækker om arbejdsmiljø og arbejdsmarkedsforhold for migrantarbejdere
- Etabler et obligatorisk sikkerhedskursus på migrantarbejdernes modersmål. Det kan handle om danske sikkerhedsregler, tunge løft og hjælpemidler, håndtering af farlige maskiner, håndtering af boltpistol, afskærmning af PTO-akslers og kemikaliehåndtering
- Bearbejd den individualiserede sikkerhedsopfattelse, hvor forebyggelse er reduceret til, at man skal passe på sig selv. Skærp bevidstheden om, at sikkerhed også skal håndteres organisatorisk
- Undersøg muligheden for, at lade arbejdsgiverens forsikringspræmie afhænge af om der foreligger eller ikke foreligger dokumentation for, at de beskæftigede migrantarbejdere har deltaget i et obligatorisk sikkerhedskursus
- Assister med at beregne de økonomiske omkostninger og gevinster forbundet med arbejdsmiljøet på kvægbruget, så der skabes motivation for arbejdsmiljøforbedringer

ARBEJDSMARKEDETS PARTER

- Tilbyd arbejdsmiljørådgivning ude på de kvægbrug, hvor der arbejder migrantarbejdere, f.eks. efter byggebranchens BAM-bus koncept (mobil arbejdsmiljørådgivning)
- Brug andre faglige rådgivere, f.eks. landbrugskonsulenter, til at formidle arbejdsmiljømateriale ved besøg på kvægbrugene
- Etabler fora til erfaringsudveksling mellem kvægbrug, der beskæftiger migrantarbejdere
- Sørg for videreudvikling og distribution af e-læringsværktøjet »Safety-on-the-farm« samt distribution af andre gode visuelle og interaktive oplysningsværktøjer. Tilbyd informationerne på sprog, som migrantarbejderne taler
- Videreudvikl arbejdsprocedurerne "SOP" (Standard Operational Procedure) så arbejdsbeskrivelser og

illustrationer også vejleder i, hvordan arbejdsopgaverne udføres sikkerhedsmæssigt forsvarligt. Distribuer materialet

- Evaluer om udarbejdet oplysningsmateriale, når ud til og bruges på kvægbrugene
- Udarbejd en instruktionsbog med simple tegninger, der viser hvordan arbejdet skal udføres sikkerhedsmæssigt korrekt, og hvad der kan ske, hvis sikkerhedsforskrifter ikke overholdes. Det kan være en udvidelse af Videncenter for Landbrug's bog "Malkekæghold – en grundbog"
- Foranstalt møder, hvor ulykkesramte fortæller deres historier. Vis film om, hvad der kan gå galt baseret på historier fra ulykkesramte



MYNDIGHEDER



VIDEN OG KUNNEN

- Afhold introduktionsmøder på migrantarbejdernes modersmål om arbejdssikkerhed, arbejdsretslige regler og integration, gerne i et samarrbejde mellem bl.a. Arbejdstilsyn, SKAT, arbejdsmarkedets parter og sprogcenter. Inviter nytilkomne migrantarbejdere, der er registreret via den lokale statsforvaltning eller borgerservice
- Opret eller udbred kendskabet til one-stop-shop steder, hvor virksomheder og personer, der overvejer at tage job i Danmark, kan få alle nødvendige oplysninger ét sted. Sørg for at rekrutterings- og vikarbureauer og landbrugs-skoler, som har kontakt med migrantarbejderne i hjemlandene, videreformidler adresser på one-stop-shop steder



SPROG

- Orienter om de forskellige muligheder for sprogundervisning, herunder on-line-dansk. Hjælp med tilmelding, f.eks. når migrantarbejderen henvender sig for at få CPR-nummer.



KULTUR OG MENTALITET

- Giv den kulturelle integration højere prioritet. Fortæl om Danmark, kulturen og de uskrevede regler på danske arbejdspladser. Giv danske landmænd og andre på kvægbrugene mulighed for at blive orienteret om

migrantarbejdernes hjemlande og kulturer. Øg kultursamarbejdet med de lande, migrantarbejderne kommer fra

- Sæt fokus på hvordan der tales om migrantarbejdere, så debatten bliver lødig
- Etabler et bedre kendskab til migrantarbejdernes netværk i Danmark, så information bedre kan nå målgrupperne.



ARBEJDETS ORGANISERING OG SAMARBEJDE

- Undersøg mulighederne for at foretage gennemsyn af praktikansøgninger på de danske repræsentationer i migrantarbejdernes hjemlande og af ansættelseskontrakter i de danske Statsforvaltninger, så migrantarbejdere kan varske mod rekrutterings- og vikarbureauer samt kvægbrug, der har vist sig at være useriøse



SIKKERHED OG SIKKERHEDSOPFATTELSE

- Afhold landsdækkende kursusrækker om arbejdsmiljø og arbejdsmarkedsforhold for migrantarbejdere
- Bearbejd den individualiserede sikkerhedsopfattelse, hvor forebyggelse er reduceret til, at man skal passe på sig selv. Skærp bevidstheden om, at sikkerhed også skal håndteres organisatorisk

- Opret en hotline for mundtlig formidling af viden om sikkerhed. Migrantarbejdere forslår en 24-timers hotline betjent af et korps af polsk, rumænsk, litauisk og russisk talende personer
- Foretag hyppigere, uanmeldte besøg af tilsynsførende fra Arbejdstilsynet med brug af tolk
- Udform særlige tjeklister, som de tilsynsførende kan bruge ved arbejdsmiljøtilsyn på kvægbrug, hvor der er beskæftiget migrantarbejdere
- Sørg for effektive sanktioner ved misbrug og overtrædelse af gældende danske arbejdsmiljøregler
- Oversæt sikkerhedshåndbøger til andre sprog, og sørg for publicering i både trykte og elektroniske udgaver
- Øg formidling af viden om sikkerhed i form af film – f.eks. udarbejdet af Arbejdstilsynet. Udlever USB-stik med filmene til migrantarbejdere, eller link til filmene på hjemmesider, der besøges af migrantarbejdere
- Uddel foldere med viden om arbejdssikkerhed. Det kan ske gennem udenlandske ambassader eller institutioner i Danmark, som migrantarbejderne opsøger, f.eks. danske skattecentre

RELEVANTE HJEMMESIDER

BYGGEBRANCHEN

Nedenfor finder du en række links til hjemmesider, der er særlig relevante ved beskæftigelse af migrantarbejdere i byggebranchen. Før det enkelte link er en kort beskrivelse af den information hjemmesiden rummer

LINKS:

Dansk Byggeri og 3F's hjemmeside med info til byggeriets arbejdsgivere og udenlandske medarbejdere.

Sprog: Polsk, engelsk, tysk og dansk

www.workinfo.dk

Arbejdsmarkedsstyrelsens hjemmeside for international rekruttering med oplysninger for arbejdsgivere og arbejdsøgende.

Sprog: Polsk, engelsk, tysk og dansk

www.workindenmark.dk

Hjemmeside "International Citizen Service" der rummer informationer samlet fra relevante danske myndigheder. Hosted af Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering.

Sprog: Engelsk

www.icitizen.dk

Hjemmeside, der rummer bl.a. Arbejdstilsynets foldere om de danske arbejdsmiljøregler i byggeriet.

Sprog: Polsk, litauisk, engelsk, tysk og dansk

www.arbejdstilsynet.dk/da/andre-sprog/work%20in%20denmark.aspx

Branchearbejdsmiljørådet for Bygge & Anlæg's hjemmeside. Materialet på hjemmesiden kan umiddelbart på hjemmesiden oversættes til forskellige sprog.

Sprog: > 50 forskellige

www.bar-ba.dk

Branchearbejdsmiljørådet for Bygge & Anlæg's håndbog om arbejdsmiljø i bygge og anlæg.

Sprog: Polsk, engelsk, tysk og dansk

www.haandbogen.info

Branchearbejdsmiljørådet for Bygge & Anlæg's hjemmeside med bl.a. film om arbejdsmiljøet i bygge- og anlægsbranchen i Danmark.

Sprog: Polsk, engelsk, tysk og dansk

www.byggesikkerhed.dk

KVÆGBRUG

Nedenfor finder du en række links til hjemmesider, der er særlig relevante ved beskæftigelse af migrantarbejdere i landbruget. Ud for det enkelte link er en kort beskrivelse af den information hjemmesiden rummer

LINKS:

Arbejdsmarkedsstyrelsens hjemmeside for international rekruttering med oplysninger for arbejdsgivere og arbejdsøgende.

Sprog: Polsk, engelsk, tysk og dansk

www.workindenmark.dk

Hjemmeside, "International Citizen Service" der rummer informationer samlet fra relevante danske myndigheder. Hosted af Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering.

Sprog: Engelsk

www.icitizen.dk

Hjemmeside der rummer e-læring om arbejdsmiljø, herunder film, udarbejdet af Videncenteret for Landbrug, DLBR Akademiet, LandboSyd og Teknologisk Institut.

Sprog: Ukrainsk, rumænsk, russisk, engelsk, tysk og brasiliansk.

www.safetyonthefarm.dk/Dansk/Kvaeg/Kvaeg.htm

Hjemmeside fra HSA i Irland, bl.a. med filmklip hvor ulykkesramte i landbruget fortæller deres historie.

Sprog: Engelsk

www.hsa.agtel.ie

Branchearbejdsmiljørådet jord til bord's hjemmeside med branch vejledninger, hvoraf nogle er oversat til ukrainsk, rumænsk og engelsk

www.barjordtilbord.dk/Default.aspx?ID=1761

Branchearbejdsmiljørådet jord til bord's pjece "Arbejdsmiljø ved håndtering af kvæg".

Sprog: Dansk

www.barjordtilbord.dk/Files/Billeder/BARjobo/store-kvag080425.pdf

Branchearbejdsmiljørådet jord til bord's hjemmeside for "Sikkerhedshåndbog for landbrug og maskinstationer".

Sprog: Dansk

www.barjordtilbord.dk/Files/Billeder/BARjobo/pdf/Sikkerheds_landbrug.pdf

Branchearbejdsmiljørådet jord til bord's hjemmeside med skabelon til beredskabsplan.

Sprog: Dansk

www.barjordtilbord.dk/Files/Billeder/BARjobo/Håndbog%20-%20Arbejdsmiljøledelse%20i%20landbruget/41_Beredskabsplan_skabelon.pdf

Videncenter for landsbrugs hjemmeside med letforståelige og illustrerede arbejdsbeskrivelser (SOP).

Sprog: Engelsk

www.landbrugsinfo.dk/kvaeg/SOP



COWI



Sociologisk Institut