

SIKKERT ARBEJDE FOR UNGE

AFSLUTNINGSRAPPORT TIL
ARBEJDSMILJØFORSKNINGSFONDEN,
PROJEKT NR. 12-2010-09

Mette Lykke Nielsen, Johnny Dyreborg, Pete Kines,
Martha Nina Ozmec, Kent Jacob Nielsen og Kurt Rasmussen



DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER
FOR ARBEJDSMILJØ

midt
regionmidtjylland

cefu | Center for
Ungdomsforskning

NFA-rapport

Titel	Sikkert arbejde for unge
Undertitel	Afslutningsrapport til Arbejds miljø forsknings fonden AMFF-projekt nr.: 12-2010-09
Forfattere	Mette Lykke Nielsen, Johnny Dyreborg, Pete Kines, Martha Nina Ozmec, Kent Jacob Nielsen, Kurt Rasmussen
Institutioner	Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø, Center for Ungdoms forskning, Aalborg Universitet – Campus København, Arbejds medicinsk Klinik - Regions hospitalet Herning
Udgiver	Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø
Redaktion afsluttet	Marts 2014
Udgivet	April 2014
Finansiell støtte	Arbejds miljø forsknings fonden
Bedes citeret	Nielsen, M.L., Dyreborg, J., Kines, P., Ozmec, M.N., Nielsen, K.J. & Rasmussen, K. (2014). Sikkert Arbejde for unge. Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø, Center for Ungdoms forskning - Aalborg Universitet, Arbejds medicinsk Klinik - Regions hospitalet Herning
ISBN	978-87-7904-278-0
Internetudgave	http://www.arbejdsmiljoforskning.dk

Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø

Lersø Parkallé 105
2100 København Ø
Danmark

Tlf.: 39165200

Fax: 39165201

e-post: nfa@arbejdsmiljoforskning.dk

Hjemmeside: www.arbejdsmiljoforskning.dk

FORORD

Denne rapport sammenfatter resultaterne af et tre-årige forskningsprojekt 'Sikkert Arbejde For Unge' (SAFU). Projektet har haft til formål at etablere viden om baggrunden for unges overhyppighed af arbejdsulykker i metalindustri, på social og sundhedsområdet (SoSu) samt i detailhandlen, hvor der samlet set er mange unge ansat.

Rapporten er en sammenfatning af de vigtigste resultater fra SAFU-projektet. De mere detaljerede resultater er formidlet i seks videnskabelige publikationer og på videnskabelige konferencer samt en række foredrag for relevante aktører på området. En oversigt over forskningsformidling og bred formidling findes bagerst i denne rapport. Projektet har også bidraget til forskeruddannelse, idet et post.doc.-forløb er gennemført på Aalborg Universitet. Med denne rapport håber vi, at projektets resultater kan understøtte myndigheder, organisationer og arbejdsmiljøprofessionelle i arbejdet med at forebygge unges arbejdsskader samt bidrage til realiseringen af 2020-handlingsplanen for arbejdsmiljøet, som har fokus på unge og nyansatte.

Projektet er gennemført på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø i samarbejde med Center for Ungdomsforskning, Institut for Læring og Filosofi, Aalborg Universitet samt Arbejdsmedicinsk Klinik, Regionshospitalet i Herning.

Vi takker alle, der har bidraget til projektets gennemførelse, herunder de 18 deltagende virksomheder, samt deres ledere og medarbejdere, som har stillet deres tid til rådighed i forbindelse med interviews og arbejdspladsundersøgelser. Projektet var finansieret af Arbejdsmiljøforskningsfonden (Projekt nr. 12-2010-09).

Forfatterne
31. marts 2014

SAMMENFATNING

Unge i alderen 18-24 år har en øget risiko for at komme ud for arbejdsulykker set i forhold til deres ældre kolleger. I forskningsprojektet Sikkert Arbejde for Unge (SAFU) undersøges dels faktorer, der kan have betydning for unges overhyppighed af arbejdsulykker, dels de bagvedliggende mekanismer, der er nødvendige at for at kunne forebygge unges ulykker i arbejdet.

I projektet fokuseres der på tværs af tre udvalgte brancher med tre forskellige arbejdskulturer, nemlig detailhandlen (en blanding af kvinder og mænd), SoSu-området (plejehjemsområdet og hoveddagligt kvinder) samt metalindustrien (hovedsagligt mænd). Der er anvendt et mixed-method design, hvor der er indsamlet interviews med 66 unge medarbejdere, og der er fortaget arbejdspladsobservationer samt en spørgeskemaundersøgelse med 274 unge (18-24 år) og 855 øvrige medarbejdere (over 24 år) i 18 virksomheder.

I projektet fandt vi, at det især var i detailhandlen og i metalindustrien, at de unge havde en overhyppighed af ulykker og skader i forhold til deres ældre kolleger. Resultater fra spørgeskemaundersøgelsen viste på tværs af de tre brancher, at unge i højere grad end deres ældre kolleger angiver, at de tager chancer, og at de gør det for at kunne udføre arbejdet bedre eller hurtigere. Unge angiver i mindre grad end deres ældre kolleger, at de overvejer deres sikkerhed, når de går i gang med en opgave. Der er ikke ud fra spørgeskemaresultaterne nogen entydige resultater på tværs af de tre brancher hvad angår sikkerhedskultur og kommunikation om sikkerhed, selv om man kan se en tendens til, at de unge i mindre grad end deres ældre kolleger opfordres til at arbejde sikkert, ligesom de unge i mindre grad angiver i spørgeskemaet, at der tales om sikkerhed på arbejdspladsen.

Set i forhold til de to andre brancher er det karakteristisk, at en stor del (57 %) af de unge i detailhandlen er ansat på deltid (fritidsjob), og 61 % af de unge arbejder primært efter kl. 15 i dagligdagen samt i weekenderne. Dette skal ses i sammenhæng med, at 60-70 % af kunderne og omsætningen i detailhandlen er efter kl. 15 samt i weekenderne. I metalindustri er der stort set intet deltidsarbejde, og på SoSu-området er der ikke forskel på unge og ældre arbejdstageres andel af deltidsarbejde. Det er altså særligt i detailhandlen, at deltidsarbejde er et ungdomsfænomen. Deltidsansatte ser ud til at have en løsere tilknytning til arbejdspladsen. Denne løsere tilknytning gælder i øvrigt også vikarer på SoSu-området (plejehjem). Vi formoder, at dette også kunne betyde en mindre tilknytning til virksomhedens sikkerhedsarbejde. Dette støttes af projektets resultater, der viser, at deltidsarbejdende unge, der arbejder 30 timer eller mindre om ugen, har en dobbelt så høj risiko for ulykker set i forhold til fuldtidsarbejdende unge, der arbejder mere end 30 timer om ugen.

Kvantitative og kvalitative data viser, på tværs af de tre brancher, at der gives sikkerhedsintroduktion, træning og løbende opfølgning på forskellige måder. I detailhandlen introducerer den ene unge den anden via sidemandsoplæring, og ledere og mere erfarne personer ser ikke ud til at være centrale i udviklingen af unges sikkerhedsadfærd. Derimod er der etableret mere formelle elev- og lærlingeforløb på SoSu-området samt i metalindustrien, hvor introduktion til sikkerhed er en integreret del. Men en stor del af introduktionen til sikkerhed foregår som mere uformel sidemandsoplæring, hvor elever og lærlinge lærer arbejdet i praksis ved at følge og sparre med en ældre og mere erfarne person. Det er dog de dominerende normer og praksisser på

arbejdspladsen, der i sidste ende ser ud til at have betydning for, hvordan unge praktiserer sikkerhed. Det er uklart ud fra dette studie, hvad oplæring, instruktion og opfølgning samlet set betyder for unges sikkerhed i arbejdet.

De kvalitative data viser, at unges måder at 'gøre' risiko og arbejdsmiljø på i praksis ikke udspringer af en særlig lyst til at arbejde risikoorienteret. Med begrebet 'gøre' risiko og arbejdsmiljø forstås i denne sammenhæng en vedvarende og situeret praksis, hvor den unge aktivt forsøger at blive en del af et fællesskab, og dette fællesskabs måde at praktisere sikkerhed. Risikoadfærd kan være en måde at tilpasse sig og fremvise mestring af dominerende normaliserede sikkerheds- og risikopraksisser i de unges arbejdsorganisationer. Unge opfatter, at det at kunne arbejde hurtigt og effektivt, kan være en måde at blive anerkendt som en god og kompetent ung medarbejder, også selvom det involverer en vis risiko i arbejdet. Unges måder at gøre risiko og arbejdsmiljø på i praksis, må derfor ses som en organisatorisk praksis, der giver de unge adgang til at fremvise mestring af og tilpasning til de sikkerhedskulturer, rutiner og praksisser, der allerede eksisterer i deres arbejdsorganisationer.

Historisk set opfattes unge som en relativt homogen gruppe. Men resultaterne fra SAFU peger på, at unge er en meget differentieret gruppe, hvor alder ikke er præcis nok til at definere og undersøge risiko og ulykker i denne gruppe. Unge praktiserer langt fra sikkerhed og arbejdsmiljø på samme måde, og deres måder at gøre risiko og arbejdsmiljø afhænger af de positioner, de har i organisationen samt de betingelser, de er beskæftigede under. Et afgørende resultat i projektet er konstruktionen af seks kategorier af unge: 'Faglærte', 'Elever/lærlinge', 'Sabbatår ungarbejdere', 'Studerende i arbejde', 'Uddannelsesdropouts' samt 'Vikarer'. Disse sammenlignes blandt andet i forhold til unges arbejdstid, tidsperspektivet i arbejdet, type af arbejde, risikoforvaltning, selvpfattelse i forhold til risiko og sikkerhed og position i organisationen. For eksempel har nogle unge et korttidsperspektiv i deres arbejde, fx 'Studerende i arbejde', hvorimod andre, som fx 'Elever/lærlinge', har et langtidsperspektiv i deres arbejde, hvilket kan spille en rolle for deres forhold til sikkerhed og dermed for tilrettelæggelse af forebyggelsestiltag.

Det konkluderes, at der er et behov for en differentiering af ungdomskategorien i forbindelse med forebyggelse af ulykker og arbejdsskader i denne aldersgruppe. Forebyggelse og kampagner rettet imod unge arbejdstagere må nuanceres på måder, der tager hensyn til de forskellige positioner og betingelser, de unge har på deres arbejdspladser. Det er i den forbindelse vigtigt at undersøge, hvordan oplæring, instruktion og opfølgning kan tilpasses de forskellige kategorier af unge, således at det kan bidrage til at reducere risikoen for unges arbejdsskader. Samlet set må forebyggelsestiltag tage udgangspunkt i både strukturelle forhold samt de mere specifikke organisatoriske forhold, der har betydning for sikkerheden i unges arbejde. Gør man ikke det, er der en risiko for, at der lægges for megen vægt på den enkelte unges årvågenhed og kognitive evner set i forhold til indsatser rettet mod arbejdspladsens struktur, hierarki og relationer.

SUMMARY

Young workers aged 18-24 years have an increased risk of accidents/injuries at work compared to workers over 24 years of age. The research project 'Safe work for young workers' (*SAFU – Danish acronym*) examines factors that may have an impact on young workers' excess risk of accidents/injuries at work, and the underlying mechanisms necessary to address the prevention of the accidents/injuries for young workers.

The project focuses on three selected industries with three different working cultures, namely retail (supermarkets: a mix of women and men), nursing aides in nursing homes (primarily women) and the metal industry (primarily men). A mixed-methods design was used involving interviews with 66 young workers, as well as workplace observations and questionnaires with 274 young workers and 855 older employees in 18 companies.

Young retail and metal industry workers were found to have an increased risk of injury compared to their older colleagues. Questionnaire results across all three sectors reveal that young workers take risks to a greater degree than older workers, and that they do this in order to do a job better or faster, and that they to a lesser extent than older workers consider their safety when they begin a task. There are no conclusive results across the three sectors in terms of safety culture and safety communication, although there is a tendency that young workers to a lesser degree than their older colleagues are encouraged to work safely, and that safety is something that is rarely talked about at their workplace.

Compared to the other two sectors, a large proportion (57%) of young workers in retail work part-time, and 61% of the young workers primarily work after 3 pm on weekdays and on weekends. This is in light of the fact that 60-70% of the customers and sales in retail are after 3 pm on weekdays and on weekends. There is virtually no part-time work in the metal sector, and there are no differences between young and older workers working part-time as nurses' aides in nursing homes. Part-time work is a young worker phenomenon, particularly in the retail industry. Part-time workers have a relatively weaker attachment to their workplace. Such detaching applies also to temporary workers working as nurses' aides in nursing homes. This may also lead to a disconnection to a company's occupational health and safety (OSH) work, and it is supported by the project's results, which show that young part-time workers, who work 30 hours or less per week, have more than twice the risk of accidents compared to young full-time workers, who work more than 30 hours a week.

Quantitative and qualitative data from all three sectors reveal that safety introduction, training and continuous follow-up are given in various ways: In the retail sector, young workers introduce each other to safety, whereas managers and more experienced employees do not seem to be key persons in the development of the young workers' safety behaviour. In comparison young nurses' aides in nursing homes and young workers in the metal industry are involved in a more formal learning process, including an integrated introduction to safety. Yet a large portion of the introduction to safety is through an informal job training process, where students and apprentices learn about safety through work practice by following and being coached by an older and more experienced worker. However, the dominant norms and practices in the workplace are essential to how young workers practice safety. The results of the study are unclear regarding the implications of safety training, instruction and continuous follow-up on the safety of young workers.

The qualitative data show that young workers' ways of 'doing' risk and OSH do not derive from a particular desire for risk oriented work. The concept of 'doing' risk and OSH in this context refers to a sustained and situated practice in which young workers actively strive to become part of a community (group) and their ways of practicing safety. Risk behaviour may be a way to adapt and demonstrate mastery of the dominant normalised safety and risk practices in their workplaces. Young workers perceive that working fast and efficiently may be a way to be recognised as a good and competent young employee, even if it involves a certain degree of accident/injury risk at work. Young workers' ways of doing risk and OSH in practice must therefore be seen as an organisational practice that gives them access to demonstrate mastery of and adaptation to the safety culture, routines and practices that already exist in their workplaces.

Historically, young people are seen as a relatively homogeneous group. However, results from the SAFU project identify young workers as a very diverse group where chronological age is not precise enough to define and examine risk and accidents. Young workers do not practice OSH in the same ways, and their ways of doing risk and OSH depend on the positions they have in an organisation, and the conditions they are employed under. A main outcome of the SAFU project is the construction of six categories of young workers: '*Skilled workers*', '*Students/apprentices*', '*Sabbatical workers*', '*Students at work*', '*Education drop-outs*' and '*Temporary workers*'. These are compared in terms of their working hours, career perspectives, types of work, risk management, self-perception in relation to risk and safety, and position in the organisation. E.g. '*Students at work*' may have a short-term career perspective in the present work, whereas others, such as apprentices, may have a long-term career perspective in their work, which may play a role in young workers' approach to safety and subsequently the organisation of injury prevention measures.

In conclusion, there is a need for a differentiation of the 'youth' category in the prevention of accidents and injuries among young worker. Accident prevention and campaigns targeted towards young workers need to take into account the different positions and conditions young workers have in their workplace. It is important in this context to examine how training, instruction and continuous follow-up can be adapted to the various categories of young people in order to reduce their risk of accidents/injury at work. Strategies must be based on both structural conditions and the more specific organisational conditions that influence the safety of young workers. Failure to do so may perpetuate the risk of putting too much emphasis on the individual young worker's attentiveness and cognitive abilities, rather than on efforts aimed at workplace structure, hierarchy and relationships.

Indholdsfortegnelse

Forord	3
Sammenfatning	4
Summary	6
1. Indledning og formål	9
1.1. Projektets formål.....	9
1.2 Projektets organisering og afgrænsning.....	10
2. Unges øgede risiko for arbejdsulykker.....	12
2.1 Unge og risikoadfærd	12
3. Metoder og data.....	15
3.1 Spørgeskemaer.....	15
3.2 Interviews	16
3.3 Etnografiske observationer	19
3.4. Observation af sikkerhedskommunikation	19
3.5 Analyser af kvalitativt materiale.....	19
4. Resultater.....	21
4.1 Delprojekt A: Unges forvaltning af risici i arbejdet (postdoc.).....	21
4.2 Delprojekt B: Unges sikkerhed - individ og arbejdspladsfaktorer	33
4.3 Hovedprojekt: Individualitet, risikoforhold og mestring.....	40
5 Konklusioner og anbefalinger til praksis.....	49
5.1. Konklusioner.....	49
5.2 Anbefalinger	50
6. Formidling	53
Bilag - spørgeskemaer	59
Referencer	71

1. INDLEDNING OG FORMÅL

Unge i alderen 18-24 år har en øget risiko for at komme ud for arbejdsulykker¹⁻⁷ set i forhold til deres ældre kolleger, selvom alvorligheden af skaderne er mindre^{8,9}. Der foreligger ikke danske undersøgelser, som belyser, hvorvidt unges øgede risiko for arbejdsulykker hænger sammen med det at 'være ung', eller om det hænger sammen med bestemte risikoforhold i arbejdet. Ligeledes er de mere komplekse sammenhænge og interaktioner, som unge indgår i på arbejdspladser, underbelyste, herunder hvordan de sammenhænge unge indgår i enten fremmer eller hæmmer muligheden for, at unge kan udvikle en hensigtsmæssig mestrings af risici i arbejdet.

SAFU-projektet har undersøgt faktorer, der kunne have betydning for unges overhyppighed af arbejdsulykker, men også de bagvedliggende mekanismer, der er nødvendige at tage fat i, i forebyggelsen af ulykker i denne målgruppe. Projektet bidrager således med ny viden om, hvilke forhold der har betydning for unges øgede risiko for arbejdsulykker, og om udvikling af forebyggelsestiltag skal orienteres mod de generelle arbejdsforhold, som sikkerheden i arbejdet og sikkerhedskulturen, eller mod den enkelte unges risikoforvaltning.

Målet med denne rapport og projektets forskningsspørgsmål har således været at pege på, hvilke forhold der har betydning for unges øgede risiko for arbejdsulykker. I projektet er der derudover blevet udarbejdet vejledende tilbagemeldinger til de deltagende virksomheder om, hvordan de kan forbedre unge arbejdstageres sikkerhed.

1.1. Projektets formål

Det overordnede formål med projektet har været at etablere viden om baggrunden for unges overhyppighed af arbejdsulykker. Selv om unge har en markant overhyppighed af arbejdsulykker, set i forhold til andre aldersgrupper, er baggrunden herfor ikke helt klar. Er de unge blot mere uerfarne og uforsigtige, eller er de udsat for andre risici end deres ældre kolleger? Det er de overordnede spørgsmål, som besvares i rapporten. Mere konkret har projektet undersøgt følgende tre forskningsspørgsmål:

1. Er unge i deres arbejde udsat for en større risiko end deres ældre kolleger?
2. Kan unges øgede risiko for arbejdsulykker forklares med, at de er mere uerfarne og risikovillige end deres ældre kolleger?
3. Hvilke forhold i unges arbejde bidrager til eller er en barriere for, at unge arbejdstagere udvikler en hensigtsmæssig og sikker risikoadfærd?

Disse spørgsmål besvares på tværs af de tre udvalgte brancher, metalindustri, SoSu-området samt detailhandlen, der repræsenterer tre forskellige arbejdspladskulturer. Metalindustrien, som hovedsageligt beskæftiger mænd, der bearbejder metaller; SoSu-området, som primært beskæftiger kvinder, der arbejder med mennesker; samt detailhandlen, som beskæftiger både mænd og kvinder, og som er præget af salg og service i relation til kunder.

I dansk og europæisk sammenhæng har der været stigende fokus på unges arbejdsmiljø, blandt andet fordi de har en overhyppighed af arbejdsulykker^{3,4}. Arbejdstilsynets analyse af stigningen i anmeldte arbejdsulykker 2003-2006 viste ligeledes, at stigningen i antallet

af arbejdsulykker i perioden især vedrørte de unge, og især de unge medarbejdere, der har været ansat i mindre end et år¹⁰. Antallet af disse er dog faldet igen i kriseperioden, sådan at personer i aldersgruppen 18-24 år ligger med en af de laveste incidenser i 2010¹¹. Det er beskrevet i den videnskabelige litteratur, at økonomiske konjunkturer har stor betydning for ulykkesincidensen, og dette i særlig grad for de yngre aldersgrupper¹². De bagvedliggende faktorer er *ikke* nærmere belyst i en dansk sammenhæng.

Det er dog tænkeligt, at arbejdstempo og længere arbejdstider i opgangstider i højere grad medfører fejl og dermed potentielt flere ulykker hos unge og uerfarne end hos ældre og mere erfarne arbejdere, eller simpelthen fordi de unge får de arbejdsopgaver, der indebærer større risici. Ligeledes kan det tænkes, at der er mindre tid til oplæring, instruktion og tilsyn med unges arbejde i de travle perioder. Konjunkturerne kan også have betydning for, om det er i de mere ulykkestunge brancher, fx bygge og anlæg, at der er udsving i beskæftigelsen af unge¹³. Det må således forventes at i perioder med opgangstid, vil unges andel af ulykkerne igen øges.

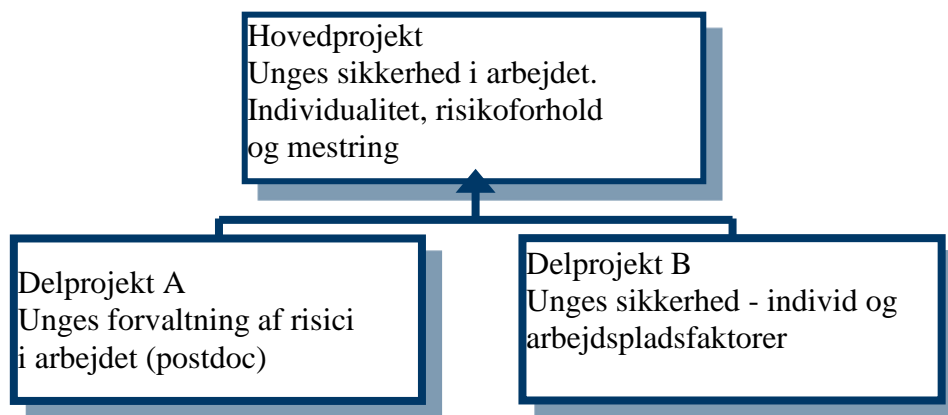
Det har vist sig, at unge, der har haft fravær på grund af arbejdsskader, får lavere indkomst de efterfølgende år¹⁴. En tilstrækkelig viden om de bagvedliggende faktorer, der fører til, at unge har en øget risiko for at få arbejdsskader, er en nødvendig forudsætning for en effektiv forebyggelsesindsats.

1.2 Projektets organisering og afgrænsning

SAFU-projektet er gennemført som et hovedprojekt og to delprojekter, hvoraf det ene delprojekt er gennemført som et postdoc forløb (se figur nedenfor). Hovedprojektet har fungeret som et samlende projekt, hvor resultaterne fra de to delprojekter har været fremlagt med henblik på at give et samlet svar på de overordnede forskningsspørgsmål.

Med unge arbejdstagere skal der i dette projekt forstås personer i aldersgruppen fra 18 år til og med 24 år, og ældre arbejdstagere er aldersgruppen fra 25 år og opefter. Unge arbejdstagere under 18 år er ikke medtaget i dette projekt.

I **delprojekt A** (postdoc) har været anvendt en etnografisk tilgang, der har taget udgangspunkt i de unges perspektiv. Dette postdoc-projekt har gået i dybden med unges opfattelse og forvaltning af risici i deres arbejde ved at undersøge de relationer og mekanismer, dvs. processuelle forhold, der har betydning for at øge eller reducere unges risiko i arbejdet. **Delprojekt B** har taget udgangspunkt i den enkelte arbejdsplads med fokus på, i hvilken grad unges risikoforhold adskiller sig fra ældre arbejdstageres risikoforhold, herunder hvilke faktorer der har betydning for unges øgede risiko for arbejdsulykker. **Hovedprojektet** har opsamlet resultaterne med henblik på at etablere en samlet forståelse af de bagvedliggende mekanismer, der betyder noget for unges øgede risiko i arbejdet og som udgangspunkt for anbefalinger til at udvikle arbejdsmiljøindsatser rettet mod unge.



Hovedprojektet har således haft til formål at samle viden om de relationer og mekanismer, der har betydning for, at unge har en øget risiko for at komme ud for en ulykke, samt viden om unges forudsætninger og de relevante arbejdspladsfaktorer.

Nærværende rapport giver en samlet fremstilling af hovedprojektet og de to delprojekter. En opsummering af delprojekt A (postdoc) findes i afsnit 4.1 og en opsummering af resultater fra delprojekt B findes i afsnit 4.2. En opsummering af projektets samlede resultater er fremlagt i afsnit 4.3. I kapitel 5 findes konklusioner og anbefalinger til praksis. En oversigt over projektets øvrige formidlinger findes i kapitel 6.

I det følgende kapitel 2 opridses kort baggrunden for projektet, og i kapitel 3 er en beskrivelse af metoder og data anvendt i projektet.

2. UNGES ØGEDE RISIKO FOR ARBEJDSULYKKER

I dette kapitel gives en kort oversigt over baggrund og relevans for projektets fokus på unge i aldersgruppen 18-24 år. Der tages udgangspunkt i eksisterende viden fra officielle statistikker samt den internationale litteratur på området.

I Europa er risikoen for, at 18-24-årige kommer ud for en arbejdsulykke mindst 50 % højere end for voksne arbejdstagere, og mere end 700.000 unge mellem 18 og 24 år kommer hvert år alvorligt til skade på arbejdspladser i Europa^{3,15}. I Danmark viser Arbejdstilsynets tal fra 2012, at der årligt anmeldes ca. 5.000 arbejdsulykker¹⁶, som angår unge mellem 18 og 24 år, og en rapport fra Arbejdsmedicinsk Klinik i Herning viser, at unge mellem 18 og 24 år har dobbelt så stor risiko for at blive udsat for arbejdsulykker set i forhold til andre¹⁷. Den nationale undersøgelse 'Arbejds miljø og Helbred 2012' viste, at unge har en overhyppighed på 75 % i forhold til andre aldersgrupper for at komme ud for en arbejdsulykke¹⁸. For mænd var der tale om en 40 % øget risiko for ulykker, og for kvinder var der en 80 % øget risiko for at komme ud for en arbejdsulykke^{18,19}. Derudover viser andre studier, at alvorlighedsgraden dog er mindre for unge mellem 18-24^{8,9}. Samlet set peger disse forskellige kilder på, at unge har en forhøjet risiko for arbejdsskader i forhold til øvrige ældre arbejdere.

Den første opgørelse af arbejdsulykker i Vestliv-kohorten²⁰ er baseret på en kohorte af unge fra 1989, og data er indsamlet om de unge i to runder, nemlig i 2004 og 2007, hvor de unge var henholdsvis 14/15 og 17/18 år. Den primære konklusion vedrørende forklarende faktorer var, at hyppige tunge løft (2,3 gange overhyppighed), høje psykologiske krav (2,4 gange overhyppighed) og manglende støtte fra ledelsen (2,2 gange overhyppighed) er signifikant relateret til hyppigheden af ulykker. Lærlinge havde med en øget risiko på 5,5 gange den største risiko, hvilket er plausibelt, idet denne gruppe af unge ofte arbejder i et velkendt risikobetonet arbejdsmiljø sammenlignet med for eksempel unge, der arbejder i supermarkeder.

Resultater fra Vestliv's 1989 kohorte viste en samlet forekomst på 6.0 arbejdsulykker per 100 arbejdende og dermed en overhyppighed med en faktor 2,1. Der er tale om en større overhyppighed for denne gruppe unge, end der er fundet i andre videnskabelige undersøgelser²⁰.

Samlet set dokumenterer dansk og international forskning, at der er en markant overhyppighed af arbejdsulykker blandt unge i aldersgruppen 18-24 år. Denne dokumentation er ret konsistent på tværs af forskellige studier og datakilder og på tværs af forskellige brancher og job. Derimod er det mere uklart, hvad årsagerne er til unges overhyppighed af arbejdsulykker og dermed også uklart, hvordan unges øgede risiko for arbejdsulykker bedst forebygges.

2.1 Unge og risikoadfærd

Den øgede risiko for arbejdsskader blandt unge forklares ofte med individuelle karakteristika, hvor det at være ung ofte ses som en risikofaktor i sig selv^{21,22}. Unges erfaring og erkendelsesmæssige evner omtales ofte som mindre udviklede og karakteriseret ved en opfattelse af usårlighed^{23,24}.

Et canadisk retrospektivt studie²⁵ har dog udfordret denne antagelse, idet forfatterne fremhæver, at det må forventes, at de helt unges risiko for ulykker vil formindskes, når de bliver mere modne. Men studiet viste, at dette ikke var tilfældet, og forfatterne konkluderede, at de unges arbejdsskader hænger konsekvent sammen med den type af arbejde, som de unge bliver sat til. Især er sammenhængen mellem de fysiske krav i arbejdet og arbejdsskader afgørende.

Nogle forfattere påpeger ligeledes flere begrænsninger i tidligere studier af unges arbejdsskader⁸ og fremhæver, at tidligere undersøgelser har givet et uklart billede af ansættelsesperiodens betydning for unges øgede risiko for arbejdsskader. Dette kan skyldes metodemæssige problemer i de tidligere undersøgelser. Der peges ligeledes på, at anvendelsen af data med stor underrapportering udgør et specifikt metodeproblem for en korrekt vurdering af unges arbejdsskader²⁵. Dette er især et problem, når denne underrapportering er ukendt, og det derfor ikke er muligt at korrigere antallet af rapporterede skader¹¹.

Der har stort set ikke tidligere været gennemført opfølgingsstudier af unges risiko for arbejdsskader. Et enkelt studie viste, at arbejdspladsfaktorer var den vigtigste faktor for unges øgede risiko for arbejdsskader²⁵. Der er heller ikke gennemført arbejdspladsrelaterede studier, der sammenligner unges risikoforhold med andre arbejdstageres risikoforhold, med henblik på at dokumentere forskelle i eksponering for risici i arbejdet. Disse mangler i tidligere undersøgelser efterlader flere ubesvarede spørgsmål ved vores hidtidige viden og antagelser om unges øgede risiko for arbejdsskader herunder viden om de sociale relationer og de arbejdsfællesskaber, som unge indgår i på deres arbejdsplads.

De tidligere forskningsresultater indikerer derfor, at der er god grund til at antage, at det afgørende for at forebygge unges arbejdsskader er at reducere de risikofaktorer, der er knyttet til de bestemte typer af arbejdsopgaver, som unge varetager. Selv om disse resultater med god tilnærmelse ville kunne overføres til danske forhold, har det vist sig relevant at undersøge, i hvilken udstrækning disse resultater også gælder for danske forhold. Det er ligeledes relevant at undersøge dette på grund af tvetydighed i den eksisterende viden.

Ligeledes mangler der viden om de komplekse og sociale sammenhænge, som unge arbejdstagere indgår i på deres arbejdsplads, og hvordan deres positioneringer i det sociale rum spiller sammen med de risikoforhold, de arbejder under, og hvordan de unge håndterer disse risikoforhold i praksis²⁶. Mere konkret drejer det sig om at skabe viden om unge arbejdstageres placering og interaktion med ledere og ældre kolleger og om, hvordan disse relationer enten støtter op om eller udgør en barriere for hensigtsmæssig og sikker risikoadfærd blandt unge arbejdstagere.

I forlængelse af dette kan unges adfærd forstås som en mestringsstrategi²⁷, der hænger sammen med unges identitetsdannelsesprocesser. Set i dette perspektiv vil unge forsøge at mestre bestemte former for risikoadfærd, der tillægges en positiv værdi i de fællesskaber, som unge indgår i, fx kollegiale fællesskaber og relationer til ledere på deres arbejdsplads²⁸. Ud fra en sådan mestringsstrategi, må unges identitetsdannelse og udvikling af risikoadfærd ses i sammenhæng med de forventninger og sociale fællesskaber som de unge indgår i på deres arbejdsplads. Disse sociale fællesskaber kan

således i nogle situationer fungere som en barriere og i andre situationer som en støtte for unge i deres udvikling af en hensigtsmæssig risikoadfærd.

Disse forskellige perspektiver og antagelser om unges sikkerhed og risikoadfærd danner grundlag for rapportens problemstillinger og de metodiske tilgange, der er valgt i undersøgelsen af disse. Fokus i rapporten er at undersøge de bagvedliggende mekanismer, der kunne have betydning for, at unge har en øget risiko for arbejdsulykker.

3. METODER OG DATA

Projektet forløb over 36 måneder og var inddelt i seks faser. I projektet som helhed er der anvendt et "mixed method" design^{29,30}, der integrerer kvalitative og kvantitative metoder i undersøgelsen af unges individuelle opfattelser og håndtering, samt en komparativ analyse af betydningen af arbejdspladsrelaterede faktorer for henholdsvis unge og ældre arbejdstagere.

Empirisk undersøger projektet unges risikoforhold i tre brancher, nemlig industri, social- og sundhedsområdet samt detailhandlen. Industriområdet er karakteriseret af typiske mandearbejdspladser, hvor social og sundhed især beskæftiger kvinder. Detailhandlen beskæftiger derimod både mænd og kvinder. Målet med dette var at sikre, at projektet inkluderede forskellige facetter af arbejdspladskulturer, arbejdssikkerhed og grupper af unge.

3.1 Spørgeskemaer

Et fire-siders trykt spørgeskema blev anvendt i alle brancher (se Bilag 1). De anvendte spørgeskemaer indeholdt forskellige demografiske variabler, såsom aldersgruppe, køn, stilling/uddannelse, længden af ansættelse, antal arbejdstimer om ugen, stilling og lederansvar, lægebehandlede arbejdsskader, samt førstehjælpsskader. Der blev benyttet validerede spørgsmål fra det danske Vestliv-kohortestudie (årgang 1989)²⁰, spørgsmål fra 'Lærlingeundersøgelsen'³¹, otte spørgsmål fra det nordiske spørgeskema om arbejdsrelateret sikkerhedsklima (NOSACQ-50)³² samt spørgsmål udviklet i forbindelse med SAFU-projektet, idet nogle emner blev tilpasset den specifikke branche, fx stilling/jobfunktion/uddannelse eller type af eksponering (håndtering af beboere på plejehjem eller udsættelse for metal slibestøv).

Forskellige svarmuligheder blev anvendt afhængig af typen af spørgsmål, fx ja-nej spørgsmål i tilfælde af simple faktuelle spørgsmål, eller spørgsmål med svarmuligheder på en Likert-skala³³, hvor respondenterne skulle erklære sig mere eller mindre enige i en påstand. Der har været anvendt følgende skalaer: 'I meget høj grad – I høj grad – I lav grad – Slet ikke', 'Altid – Ofte – Sjældent – Aldrig' og endelig 'Meget enig – Enig – Uenig – Meget uenig'. De sidste tre former for svarmuligheder fik værdierne 1-2-3-4, som blev anvendt til beregningerne af en gruppe respondents gennemsnitlige score.

Virksomhederne varierede i størrelse fra 20 til 3000 ansatte. I nogle virksomheder fik alle ansatte mulighed for at deltage i undersøgelsen og i andre (især de store), var alle unge (under 25 år) blevet inviteret til at deltage, samt det dobbelte antal ældre medarbejdere (25+ år) matchet på jobtype. Spørgeskemaerne blev udfyldt i arbejdstiden og indsamlet af forskerholdet, en arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant og/eller arbejdsmiljøleder. Besvarelserne blev indtastet manuelt i Excel to gange af to forskellige medlemmer af forskerholdet for at kontrollere for fejlindtastning.

Resultaterne blev analyseret i IBM-SPSS-20 (Statistical Package for the Social Sciences), og en 'Mann-Whitney' test blev anvendt for at analysere, om der var statistiske signifikante forskelle mellem unge (18-24 år) og ældre (over 24 år) respondents scorer med et signifikansniveau på 95 %.

Der var i alt 1.129 respondenter fra de tre brancher med en ligelig fordeling af mænd og kvinder i detailhandlen, og 90 % kvinder og mænd fra henholdsvis SoSu-området og metalindustrien. Tilsvarende, og for de unge mere markante tal, fandtes ved opdelingen af respondenterne i de to relevante aldersgrupper 18-24 år og 25+. I alt 274 unge (18-24 år) og 855 personer over 24 år udfyldte spørgeskemaet (Tabel 3.1).

Tabel 3.1 SAFU-spørgeskemarespondenter – køn, alder og branche (n=1129)

Alder	Køn	Detail (n=122)	SoSu (n=37)	Metal (n=115)	I alt (n=274)
18-24	Mænd	48	0	97	62
	Kvinder	50	95	2	36
	Missing	2	5	2	2
	I alt (%)	100	100	100	100
<hr/>					
		Detail (n=94)	SoSu (n=188)	Metal (n=573)	I alt (n=855)
25+	Mænd	50	8	90	68
	Kvinder	49	89	10	31
	Missing	1	3	0	1
	I alt (%)	100	100	100	100

Kønsfordelingen fremgår tydeligt i tabellen, hvor der er næsten lige mange mænd og kvinder i detailhandlen, så er der næsten udelukkende kvinder inden for SoSu-området, og næsten udelukkende mænd inden for metalindustrien.

3.2 Interviews

Det kvalitative datamateriale inkluderer etnografiske observationer samt kvalitative enkelt- og gruppeinterviews i de tre brancher. I tabel 3.2 nedenfor er præsenteret et overblik over interviewmaterialet, der er anvendt i denne rapport. I alt 18 virksomheder deltog i undersøgelsen.

Interviews i detailhandlen

I perioden juni 2011 til november 2011 udførte vi interviews og observationer i syv forskellige supermarkeder. Vi kontaktede otte supermarkeder, et enkelt takkede nej til at deltage. Supermarkederne blev udvalgt gennem kontakt til og samarbejde med hovedaktører i branchen. Supermarkederne inkluderede både små (mellem 20 and 30 ansatte) og store (mere end 150 ansatte). Alle havde ansat mindst ti unge medarbejdere mellem 18 og 24 år. Både traditionelle og discount supermarkeder indgik i materialet.

Mette Lykke Nielsen udførte 21 enkeltinterviews og et gruppeinterview med fire unge mænd. Alle i alderen 18-24 år. Derudover blev der indhentet fire interviews med ledere/uddelere og købmænd over 24 år, samt seks interviews med deltidsansatte butiksassistenter under 18 år.

Tabel 3.2 Oversigt over interviews i projektet 'Sikkert arbejde for unge'

	Antal virksomheder	Antal interviews	Alder og køn	Interviewpersonernes uddannelse og stilling
Detail	7	21 enkelt 1 gruppe (med 4) I alt 26 medarbejdere	Alle under 25 år. Gennemsnitsalder 18,5 18 mænd og 9 kvinder	4 elever, 4 ansat som ledere, 6 deltidsansatte butiksassisterter, og 11 fuldtids salgsassistenter.
SoSu	6	5 enkelt 4 gruppe (med 2-3) I alt 14 medarbejdere	12 unge under 25 Gennemsnitsalder 20,7 år 2 over 25 år. 11 kvinder og 2 mænd	9 SoSu-hjælperelver i 1. eller 2. praktikperiode, 2 fuldtidsansatte faglærte SoSu-hjælpere, 2 faglærte time aflæsere, og 1 tilkaldevikar – uddannet SoSu-assistent og under videreuddannelse.
Metal	5	7 enkelt 7 gruppe (med 2-3) I alt 26 medarbejdere	23 unge under 25 Gennemsnitsalder 19 år 3 over 25 år. Alle mænd	Smede, skibsmontører, industri teknkere, elektrikere og montører, der alle arbejdede med industri- og metalarbejde. 21 er ansat som lærlinge (smede, skibsmontører og industri teknkere) på forskellige stadier i uddannelsesforløbet, 3 faglærte fuldtidsansatte, 1 i praktik med kommunalt løntilskud, og 1 ufaglært i fuldtidsstilling.
I alt	18 virksomheder	66 unge ansatte	43 mænd 20 kvinder Gennemsnitsalder 19,4 år	-

De fleste interview blev gennemført i arbejdstiden på arbejdspladsen. Enkeltinterviewene varede gennemsnitligt 20 min. afhængig af, hvor meget tid den enkelte ansatte havde til rådighed, mens gruppeinterviewet varede cirka en time. Interviewene er blevet lyttet igennem for at finde relevante passager, og de relevante dele af interviewene er så blevet transskriberet helt eller delvist.

Interviews fra SoSu-området

I perioden juni 2012 til maj 2013 kontaktede vi i alt 22 forskellige plejehjem i København og omegn ved at slå dem op på internettet. Eftersom udvælgelseskræteriet var min. 10 unge ansatte medarbejdere under 24 år, tog vi kontakt til de største plejehjem først, dernæst de mindre. Kontakten gik gennem lederne af de enkelte plejehjem. Det viste sig at være vanskeligt at få et samarbejde i stand, da flere steder ikke havde det tilstrækkelige

antal fastansatte unge. Det var ydermere vanskelig for plejehjemmene at finde interviewpersoner i aldersgruppen 18-24 år samt at passe det ind i deres arbejdsdag.

15 plejehjem ønskede ikke at deltage i undersøgelsen. Nogle takkede nej, fordi de ikke havde nok unge ansatte, andre fordi de ikke kunne afse tid, nogle angav ikke nogen grund. Vi udførte i alt 14 interviews på seks forskellige plejehjem. Et enkelt plejehjem deltog kun i spørgeskemadelen. Mette Lykke Nielsen og Martha Nina Ozmec udførte i alt fem enkeltinterviews og fire gruppeinterviews.

Vi interviewede i alt 14 unge medarbejdere; heraf to mænd og 11 kvinder. To af interviewpersonerne viste sig at være over 24 år. Gennemsnitsalderen for de øvrige 12 interviewpersoner var 20,7 år.

Ni af interviewpersonerne arbejdede som SoSu-hjælperelever og var i deres 1. eller 2. praktikperiode. Derudover var to ansatte i fuldtidsstillinger som faglærte SoSu-hjælpere, to var ansat som faglærte SoSu-uddannede timeafløser. Mens en enkelt arbejdede som tilkalddevikar, da hun var uddannet SoSu-assistent og var i gang med at læse til sygeplejerske.

Alle interviewene blev transskriberet i deres fulde længde.

Interviews i metalindustri

I perioden maj 2013 til august 2013 kontaktede vi i alt 11 industri- og metalvirksomheder. Kontakten blev etableret efter møder med arbejdsgivernes fagforening Dansk Industri og fagforeningen Dansk Metal, hvorefter primært Dansk Metal hjalp med kontaktoplysninger på tillidsrepræsentanter på metalvirksomheder med minimum 10 unge ansatte. Kontakten til virksomhederne gik herefter gennem tillidsrepræsentanterne på de udvalgte virksomheder, der på de enkelte virksomheder indhentede relevante tilsagn fra ledelsen.

Fem større industri- og metalvirksomheder deltog. Seks virksomheder ønskede ikke at deltage i undersøgelsen. Nogle takkede nej, fordi de ikke havde nok unge ansatte, andre fordi de ikke kunne afse tid, mens nogle ikke angav nogen grund.

Mette Lykke Nielsen, Martha Nina Ozmec og Pete Kines udførte syv enkeltinterviews af 10-40 min. varighed, samt syv gruppeinterviews med to til tre deltagere af cirka én times varighed. De blev alle udført i arbejdstiden på den enkelte arbejdsplads, og med virksomhedens accept. Alle interviews blev lyttet igennem og relevante dele blev transskriberet.

Tilbagemeldinger til deltagende virksomheder

Alle de deltagende, som havde tilstrækkeligt med besvarelser af spørgeskemaer, fik en skriftlig tilbagemelding med resultater, der inkluderede udvalgte spørgeskemaresultater, og i de fleste tilfælde interviewcitater, samt anbefalinger til det videre sikkerhedsarbejde. På tre plejehjem var der for få besvarelser til, at der kunne gives en tilbagemelding.

3.3 Etnografiske observationer

I detailhandlen blev der foretaget etnografiske observationer³⁴⁻³⁶ i dagtimerne i tre forskellige supermarkeder. Varigheden af observationerne varierede fra cirka fem timer fordelt over et par dage, til cirka 10 timer fordelt over en uge.

I relation til observationer på plejehjem viste det sig at være meget vanskeligt at få et samarbejde i stand med plejehjemmene. Vi måtte derfor opgive tanken om at lave etnografiske studier på flere plejehjem. Der blev derfor kun foretaget et enkelt etnografisk studie af et par timers varighed på et enkelt plejehjem i København.

I metalindustrien blev der ligeledes kun foretaget et enkelt etnografisk studie af et par timers varighed på en enkelt virksomhed. Mange virksomheder anså det som rigeligt både at skulle deltage i planlægning af interviews og indsamling af spørgeskemaer, så derfor nedtonede vi observationsdelen undervejs i forløbet. I stedet for er der blevet indhentet flere interviews end tidligere planlagt.

3.4. Observation af sikkerhedskommunikation

I de kvantitative feltstudier var det planlagt at benytte Experience Sampling Method (ESM) til at kortlægge unges sikkerhedskommunikation med ledere samt deres sikkerhedskommunikation med unge (18-24) og ældre kolleger (25+) på deres arbejdsplads^{37,38}, men pilotstudier med metoden i detailhandlen viste, at der *ingen* daglig kommunikation var om sikkerhed, hvorfor metoden ikke blev anvendt videre i studiet. Dette kan dog i sig selv ses som et vigtigt resultat, at der ingen kommunikation er mellem ledere og de unge, men at kommunikationen stort set kun er horisontal mellem de unge, altså som ung-til-ung kommunikation om sikkerhed (sidemandsoplæring).

Eksposering for ulykkesrisici har traditionelt været en ukendt variabel i megen ulykkesforskning, men i de senere år har der internationalt været gode erfaringer med at bruge et sikkerhedsindeks udviklet på det finske Arbejds miljøinstitut^{39,40}. Dette indeks har vist sig at være effektivt og pålideligt til at måle sikkerheden på en arbejdsplads. Det har tidligere været anvendt af forskergruppen på andre studier⁴¹⁻⁴³. Det blev testet i SAFU som pilotstudie, men fundet uanvendeligt, da arbejdsområderne og de fysiske eksposeringer for de unge og de ældre medarbejdere overlappede og var meget omskiftelige.

3.5 Analyser af kvalitativt materiale

Et afgørende resultat af postdoc-projektet var konstruktionen af fem kategorier af unge ansatte. Det er således de analyser, der førte frem til de fem kategorier, vi vil gennemgå nedenfor. I forbindelse med de andre artikler, der er blevet publiceret i postdoc-forløbet, har analyseprocesserne været anderledes. Således er det kvalitative materiale blevet læst gennem flere forskellige analyseoptikker og teoretiske tilgange.

Konstruktionen af de fem kategorier var en eksplorativ, kompleks og kontekst-sensitiv proces. Kategorierne tog form og blev udviklet gennem indsamling og analyse af datamaterialet med inspiration fra flere teoretiske og analytiske perspektiver⁴⁴⁻⁴⁶. Udviklingen af de fem kategorier begyndte, mens vi interviewede forskellige unge ansatte

i de udvalgte supermarkeder. Her blev det hurtigt klart, at gruppen af unge ansatte var en meget sammensat gruppe. Som et eksempel var der en gruppe ansatte i supermarkedet, som de ansatte selv kaldte 'de unge'. Det var de ansatte under 18 år, der arbejdede deltid efter skoletid.

Derimod blev resten af den gruppe, som vi kaldte for unge, ikke kaldt for unge ansatte af de ansatte i supermarkedet, men grupperet i relation til uddannelsesniveau, status på arbejdspladsen, arbejdstid (deltid/fuldtid), opgaver og ansvar. Gennem observationer på arbejdspladsen blev det yderligere klart, at alder ikke var præcis nok i relation til at definere og undersøge risiko og ulykker i denne gruppe; dertil var deres livs- og arbejdssituationer for varierede. Andre faktorer end alder måtte tænkes ind og situeres i relation til deres arbejdspraksis for at kunne nuancere vores viden om deres risikoforvaltning på en tilstrækkelig sensitiv og meningsgivende måde.

I en række studier^{8,47-49} fandt vi argumenter for at følge denne sti. I den forbindelse var det første niveau i udviklingen af kategorierne baseret på dataproduktionen i relation til de følgende to dimensioner:

- Uddannelsesbaggrund og status på arbejdspladsen^{49,50}.
- Arbejdsopgaver, ansvar og arbejdstimer^{8,25}.

Kategorierne blev udviklet gennem systematisk læsning og systematisering af datamaterialet gennem ovennævnte dimensioner. Denne læsning af materialet blev udført på baggrund af faktuelle informationer om uddannelsesniveau, arbejdstimer m.m. i relation til arbejdspladsobservationer, men også på baggrund af de opfattelser og betegnelser, som respondenterne kom frem med under interviewene. Det er grunden til, at de fem kategorier dels har givet betegnelser på baggrund af strukturelle forhold, hierarkiske positioner på arbejdspladsen og uddannelsesmæssige dimensioner, og dels er kategorierne givet betegnelser fra kategoriseringer, der dukkede op i vores datamateriale. Første del af analysen vedrørte således kategoriseringer i forhold til ovennævnte dimensioner, og i anden del af analysen blev der knyttet meningsfulde betegnelser til de fremfundne kategorier.

I den tredje del analyserede vi datamaterialet i relation til de unges praksisser og positioneringer i relation til arbejde og sikkerhed^{45,51} for hver af de fem kategorier. På dette analyseniveau fokuserede vi på følgende to spørgsmål:

- Hvilken betydning tillægger de unge deres arbejde?
- Hvordan praktiserer de sikkerhed på arbejdsplads?

På dette sidste analyseniveau læste vi igen materialet i relation til at forstå, hvordan de forskellige kategorier praktiserer risiko og sikkerhed, herunder hvilke risikoforhold der efter de unges opfattelse præger deres arbejde.

4. RESULTATER

I dette kapitel opsummeres resultaterne af SAFU-projektet. I første del (4.1) gennemgås resultater af delprojekt A, postdoc-projektet, som har anvendt en etnografisk og kvalitativ tilgang til at undersøge unges forvaltning af risici i arbejdet. I anden del (4.2) gennemgås delprojekt B, som har anvendt en kvantitativ tilgang til at undersøge individ- og arbejdspladsfaktorer, som har betydning for unges risici i arbejdet. I tredje del af kapitlet (4.3) opsummeres resultaterne fra begge delprojekter, og der svares på hovedprojektets forskningsspørgsmål.

4.1 Delprojekt A: Unges forvaltning af risici i arbejdet (postdoc.)

Resultaterne i delprojekt A giver indblik i de komplekse forhold og processer i unges arbejde, der fører til, at unge har en øget risiko for at få arbejdsskader. En sådan viden er nødvendig for effektivt at kunne målrette forebyggelsesindsatser mod målgruppen. Med dette afsnit ønsker vi at svare på følgende tre spørgsmål:

Forskningsspørgsmål 1: Hvad kendetegner unge medarbejderes måder at 'gøre' risiko og arbejdsmiljø på i praksis?

(Med begrebet 'gøre' risiko og arbejdsmiljø forstås i denne sammenhæng en vedvarende og situeret praksis, hvor den unge aktivt forsøger at blive en del af et fællesskab, og dette fællesskabs måde at praktisere sikkerhed)

Forskningsspørgsmål 2: Hvilken betydning har kollegiale fællesskaber for unges måder at 'gøre' risiko og arbejdsmiljø?

Forskningsspørgsmål 3: Hvilke forhold i unges arbejde bidrager til eller er en barriere for, at unge arbejdstagere udvikler en hensigtsmæssig og sikker risikoadfærd?

Forskningsspørgsmål 1: Unge medarbejderes måder at 'gøre' risiko og arbejdsmiljø på i praksis.

Forskningsspørgsmålet tager teoretisk afsæt i Silvia Gherardi's tænkning om organisatorisk læring, sikkerhed og arbejdsmiljø^{45,52}. I hendes optik kan sikkerhed betragtes som et produkt af de 'siterede' måder, som medarbejdere 'praktiserer' eller 'gør' sikkerhed i deres daglige arbejde i deres organisationer. Medarbejdere i organisationer er således konstant involverede i konkrete arbejdsprocesser, der alle involverer læring i sikkerhed. Sikkerhed defineres hos Gherardi som et 'socialt produkt', der bliver til gennem interaktioner mellem menneskelige såvel som ikke-menneskelige, tekniske og sociale faktorer inden for en specifik organisatorisk kontekst. En lignende forståelse af sikkerhed som et organisatorisk eller kulturelt fænomen ses i litteraturen omkring sikkerhedskultur og sikkerhedsklima⁵³⁻⁵⁶ samt dele af den sociologiske og organisationsteoretiske litteratur⁵⁷⁻⁵⁹.

Artiklerne 'Unge og risiko på arbejdspladsen'⁶⁰, samt 'Adapting 'the normal' – Examining relations between youth, risk and accidents at work'⁶¹ deler dette teoretiske afsæt. I artiklerne undersøges det, hvordan unge ansatte fra forskellige arbejdsorganisationer fortæller om og relaterer til risikosituationer, som de har oplevet i

deres arbejdsliv. Gennem analyser af fortællinger om risikosituationer undersøges det, hvordan unge ansatte positionerer sig selv og bliver positioneret i organisationer, fordi de er unge, og fordi de unge forventes at 'gøre' ungdom på særlige måder.

I begge artikler konkluderes det, at unges måder at gøre risiko og arbejdsmiljø i praksis må anskues som en organisatorisk praksis, der giver de unge adgang til at fremvise mestring af og tilpasning til de sikkerhedskulturer, rutiner og praksisser, der allerede eksisterer i deres arbejdsorganisationer.

Begge artikler peger på, at unges risikoforvaltning ikke udspringer af en særlig lyst til at arbejde risikoorienteret. Risikoadfærd kan snarere være en måde at tilpasse sig og fremvise mestring af dominerende, normaliserede sikkerheds- og risikopraksisser i de unges arbejdsorganisationer.

Artiklerne viser, at når unge ansatte fortæller om risikosituationer, fortæller de ofte om og fra positioner i organisationen, hvor de er mere udsat for fare end andre ansatte. De fortæller om at være nederst placeret i organisationshierarkiet og om lysten til at fremvise mestring af dominerende sikkerheds- og risikopraksisser, også selvom de organisatorisk dominerede sikkerheds- og risiko praksisser, som, set udefra, må betragtes som farlige eller problematiske.

I begge artikler behandles kravet til unge medarbejdere om at arbejde hurtigt og effektivt. Artiklerne illustrerer, at det at arbejde hurtigt og effektivt, i nogle organisationer kan være en måde at blive anerkendt som en god og kompetent ung medarbejder, også selvom det involverer en vis risiko i arbejdet.

I artiklen '*adapting the normal*' beskrives, med udgangspunkt i Diane Vaughans analyser af Challenger (rumfærgen) katastrofen⁶²⁻⁶⁴, de processer i organisationen, der er med til at normalisere opfattelsen af, hvad der er en acceptabel risiko og samtidig, hvordan det bliver en del af kulturen på arbejdspladsen. Dette sker mere eller mindre ubemærket over tid af organisationens medlemmer, hvor det, der i første omgang blev betragtet som afvigelser fra accepterede risici, langsomt bliver normaliseret og taget for givet som accepterede risici i arbejdet med katastrofale konsekvenser til følge⁶⁵. Analyser af materialet viser, at unges socialisering ind i arbejdet kan ses som en proces, hvor de lærer det, der er 'normalt' på arbejdspladsen, også selv om det er farligt. Unges position på arbejdspladsen gør, at det er vanskeligt ikke at følge de normer, der er. Nogle unge forklarer, at de er bange for at miste deres læreplads, hvis de ikke følger de normer, der er på arbejdspladsen, selv om de kan være risikable⁶¹.

Artiklen 'Exploring and Expanding the Category of 'Young Workers' According to Situated Ways of Doing Risk and Safety—a Case Study in the Retail Industry'⁶⁶ kan anskues som en videreudvikling og nuancering af de to ovennævnte artikler, idet vi i denne artikel ikke behandler alle unge mellem 18 og 24 år som en samlet homogen gruppe, men derimod som en gruppe bestående af fem forskellige kategorier af unge arbejdstagere. Vi betragter gruppen af unge arbejdstagere som en differentieret gruppe med forskellige vilkår på arbejdsmarkedet.

I artiklen konkluderes det, at unges ansattes måder at gøre risiko og arbejdsmiljø afhænger af de positioner, de har i organisationen, samt de betingelser, de er beskæftigede under. I artiklen konkluderer vi, at vi som minimum må opdele unge arbejdstagere i de fem

kategorier, når vi skal svare på spørgsmålet om, hvordan unge gør arbejdsmiljø og sikkerhed i arbejdet: Alle unge praktiserer langt fra sikkerhed og arbejdsmiljø på samme måder. De fem kategorier, der udvikles i denne artikel, er: 'Faglærte', 'Elever/lærlinge', 'Sabbatår ungarbejdere', 'Studerende i arbejde' og 'Uddannelses dropouts'. Nedenfor beskrives de fem kategorier:

1. **Faglærte:** Arbejder fuldtid i faglært arbejde. Vil ofte have et længere tidsperspektiv i arbejdet end de unge i de tre sidste kategorier. De vil ofte identificere sig med deres fag/arbejdsplads/kollegaer. Kan have været på arbejdspladsen i mange år og have mange års erfaring med arbejdet. Kan have ledelsesansvar. Er ofte i en proces med at etablere sig med familie og hjem. Denne gruppe vil sjældent betragte sig selv som 'unge' i en arbejdssammenhæng.
2. **Elever/lærlinge:** Er ansat som elev eller lærling på arbejdspladsen. De er således i gang med en ungdomsuddannelse, hvor de er ved at kvalificere sig til det fag, de arbejder med på arbejdspladsen. De arbejdsopgaver, de udfører, skal ideelt set fungere kvalificerende. Elever/lærlinge arbejder fuldtid, men har kortere eller længere perioder på uddannelsesstedet. Elever/lærlinge har valgt faget/arbejdet til og vil derfor ofte have et længere tidsperspektiv i arbejdet end de unge i de tre sidste kategorier, omend de fleste stopper på arbejdspladsen, når elev/lærlingetiden ophører. De vil ofte identificere sig med deres fag/arbejdsplads/kollegaer. De unge i denne kategori kan have mange års erfaring som ufaglærte i faget. De vil sjældent betragte sig selv som 'unge' i en arbejdssammenhæng, men snarere som elev/lærling.
3. **Sabbatår ungarbejdere:** Er unge, der arbejder fuldtid, mens de tager et sabbatår, inden de skal starte på uddannelse. Ofte er det for at tjene penge til en rejse eller for at have tid til at afklare, hvad de skal uddanne sig til. De kan ofte være ansat på arbejdspladsen i en længere periode (et til to år). De kan have været ansat i deltidsarbejde på arbejdspladsen tidligere, og de kan derfor have flere års erfaring med arbejdet. Disse unge har en relativt kort tidshorisont i arbejdet, selvom de kan have et stort ansvar og varetage selvstændigt arbejde. De vil ofte betragte sig selv som unge.
4. **Studerende i arbejde:** Er unge, der arbejder deltid, mens de er i gang med en ungdomsuddannelse/mellemlanguddannelse/lang videregående uddannelse, der ikke har forbindelse til lønarbejdet. Arbejdet er sjældent studierelevant og dermed ikke direkte kvalificerende. Disse unge arbejder ofte uden for normal arbejdstid, i weekender og på helligdage, i fleksible jobs, der kan tilpasses deres uddannelse. Denne gruppe vil ofte have meget rutinearbejde. De vil ofte arbejde på tidspunkter, hvor de er alene eller sammen med andre unge på arbejdspladsen. De vil ofte betragte sig selv som unge.
5. **Uddannelsesdropouts:** Er unge, der arbejder fuldtid i ufaglærte job. De har typisk ikke haft megen succes i det formelle uddannelsessystem og er droppet ud af en eller flere ungdomsuddannelser. Denne gruppe består i overvejende grad af unge mænd. De unge i denne gruppe kan potentielt arbejde i ufaglærte jobs i mange år

frem (eksempelvis i detailhandlen), hvis de formår at beholde deres arbejde. De vil sjældent betragte sig selv som unge i en arbejdssammenhæng. Denne gruppe får typisk mere rutinearbejde og flere hårde fysiske arbejdsopgaver end de øvrige unge ansatte.

I forbindelse med interviews og analyser af SoSu-området fandt vi yderligere, at vikarer udgjorde en særlig gruppe, som derfor må føjes til ovenstående som en sjette gruppe.

6. **Vikarer:** En relativ stor andel af unge ansatte på SoSu-området indkaldes som vikarer, når det faste personale er syge eller på ferie. Vikarerne er typisk i gang med en uddannelse inden for sundhedsområdet eller er faglærte SoSu-hjælpere eller SoSu-assistenten. Vikarer er løsere tilknyttet og bliver ikke involveret på samme måde som det faste personale. De kan have både et kort og langt perspektiv i arbejdet.

For at svare på, hvorvidt unges øgede risiko for arbejdsulykker kan forklares med, at de er mere uerfarne og risikovillige end deres ældre kolleger, må vi derfor i første omgang spørge: Hvilken kategori af unge? Hvilke typer arbejde udfører de? I hvilken branche? Hvad er deres tidsperspektiv i arbejdet? Og dernæst: Hvad karakteriserer typisk denne gruppe af unges forhold til deres arbejde i relation til sikkerhed og risiko? De forskellige kategorier af unge vil ofte forholde sig meget forskelligt til arbejdet såvel som til arbejdsmiljø og sikkerhed i arbejdet.

I tabel 4.1 udfoldes de fem første kategorier yderligere i relation til de forhold, der influerer på de forskellige kategorier af unges måder at gøre sikkerhed og arbejdsmiljø i arbejdet⁶⁶. Samme detaljerede analyser er ikke færdiggjort for vikarer.

Table 4.1 De fem grupper af unge. Karakteristika for de fem grupper af unge med hensyn til udvalgte dimensioner, der kan have betydning for unges risiko på arbejde og muligheder for forebyggelse.

	1. Faglært	2. Elev/lærling	3. Sabbatår ungarbejder	4. Arbejdende studerende	5. Uddannelses dropouts
Arbejdstid	Fuldtid	Fuldtid, men både perioder med skole og arbejde	Fuldtid	Deltid	Fuldtid
Tids-perspektiv i arbejdet	Langt	Langt	Kort	Kort	Langt
Arbejdstid	Primært normal arbejdstid (dagtimer)	Primært normal arbejdstid (mest dagtimer)	Spredt over hele døgnet og over alle dage	Primært udenfor normale arbejdstider, i weekender og på helligdage	Primært normale arbejdstider (dagtimer)
Type af arbejde	Individuelt ansvar/ledelse. Mindre grad af rutinearbejde end de øvrige og mindre hårdt fysisk arbejde	Uddannelses-perspektiv. Varieret, inkl. individuelt ansvar, hårdt fysisk arbejde og rutinearbejde	Varieret, afhængig af erfaring. Inkl. hårdt fysisk arbejde og rutinearbejde	Hårdt fysisk arbejde og rutinearbejde, ofte alene eller arbejde med andre unge ansatte	Høj grad af hårdt fysisk arbejde og rutinearbejde
Forstår sig selv som ung?	Sjældent	Varierer, men sjældent	Næsten altid	Næsten altid	Varierer, men sjældent
Risiko-forvaltning	Risiko og sikkerhed praktiseres som en integreret del af det at positionere sig selv som ansvarlig og faglig dygtig	Risikoforvaltning fortæles ikke frem som et individuelt forhold, men som et forhold afhængig af betingelserne i arbejdet	Risikoforvaltning fortæles ikke frem som et individuelt forhold, men som et forhold afhængig af betingelserne i arbejdet	Risikoforvaltning fortæles ikke frem som et individuelt forhold, men som et forhold afhængig af betingelserne i arbejdet	Risiko betragtes som et uundgåeligt vilkår i arbejdet
Selv-opfattelse i relation til risiko og sikkerhed	Betrakter ikke sig selv som risikotager	Betrakter ikke sig selv som risikotager	Tager chancer for at spare tid eller for at fremvise mestring af arbejdet	Tager chancer for at spare tid eller for at fremvise mestring af arbejdet	Risiko kan betragtes som et produkt af resignation
Positionerer sig selv i organisationen	Central i praksis Ansvar for andre – også i relation til risiko og sikkerhed	Varieret afhængig af erfaring og ansvar	Varieret afhængig af erfaring og ansvar	Perifert eller nederst i hierarkiet	Nederst i hierarkiet

For den 'Faglærte' og for 'Lærlinge/elever' gælder det således, at de meget sjældent er uerfarne i arbejdet (snare tværtimod). Deres forhold til arbejdsmiljø og sikkerhed vil

typisk være en integreret del af den faglige identitet, de knytter til arbejdet. Unge i begge kategorier vil ofte lægge stor vægt på at mestre arbejdspladsens sikkerhedskultur og praksis. Mens uddannelsesperspektivet i arbejdet er helt afgørende for 'Lærlingen/elevens' forhold til arbejdet, gælder det for den faglærte, at han/hun ofte har en afgørende rolle i forhold til, hvad der internt i organisationen tillægges værdi som 'rigtig' eller normal sikkerhedskultur i organisationen (især hvis denne har ledelsesansvar)⁶⁶. Dette gælder også for denne faglærte smed, der fortæller:

Faglært : Det sker da et par gange om ugen, at der kommer et nyt sår til. Jeg har lige haft blodforgiftning i et af dem. Jeg brændte mig, men så blev jeg ved med at svejse. Jeg gad ikke at stoppe. Så gik der betændelse i det brandsår. Det er klart.

Int. *Hvordan kan det så være, at du ikke stoppede?*

Faglært: Det gør man ikke, når man har prøvet det så mange gange. Det er bare ved at blive en vane, ikke. 'Av, av', videre med livet. Det er en del af arbejdet. (Faglært smed 24 år)

Nedenstående citater eksemplificerer elevens fokus på mestring og erfaring:

SoSu-elev Før havde jeg nok lidt svært ved det der med, at man bare skulle lade dem (de ældre, red.) falde. Altså, det er samvittigheden. Men jeg kan godt se det nu, hvis du skulle tage sådan et fald en gang om ugen i tyve år, så overlever du ikke det her job i tyve år.

SoSu-hjælpereleven fortæller, at hun har lært at håndtere den vanskelige situation; det forhold at skulle lade en ældre borger falde i stedet for at gribe. Arbejdsopgaven er den samme, men den unge ansattes forvaltning af den har ændret sig, fordi hun nu er blevet mere erfaren i praksis.

SoSu-elev: Altså, det der med at bruge liften. Jeg kan jo godt gøre det alene. Det er jo ikke fordi, jeg ikke kan finde ud af det. Nogle gang får jeg virkelig lyst til at gøre det alene.

Int.: *Hvad holder dig så tilbage?*

SoSu-elev: Kollegaerne. Og jeg er bange for at ... jeg ville overtræde reglerne, og det kunne få konsekvenser.

Det 'vi' gør her, den dominerende sikkerhedskultur på arbejdspladsen, får i denne situation indflydelse på, hvordan risikosituationen forvaltes af den enkelte SoSu-hjælperelev. Hvis der til og med er nogle klare regler, der støtter op om denne sikkerhedskultur, så indordner den unge elev typisk sin sikkerhedsforvaltning efter det. I dette tilfælde betragtes det som fyringsgrund, hvis medarbejderen ikke bruger liften og denne unge medarbejder, vil som de fleste unge elever, nødtigt miste sin elevplads. Et andet eksempel er denne smedelærling:

Smedelærling: Du siger ikke ja til noget, der er farligt. Det er mere, hvis du mener, at du ikke har kompetencer til at lave den. Jeg tror ikke, at jeg har oplevet nogen, der har sagt nej (til en opgave, red.). Det er måske ikke et godt indtryk at sende, så siger du også lidt, at du ikke har lyst til at lære noget.

Lærlingen starter med at fastslå, at 'du' ikke siger ja til arbejdsopgaver, der er farlige. Anvendelsen af du'et indikerer, at det ikke blot er hans egen norm for, hvordan farlige arbejdsopgaver forvaltes, det er en fælles delt norm i den sikkerhedskultur, han er en del af. Men samtidig kobler smedelærlingen selv fra farlige arbejdsopgaver til arbejdsopgaver, som han ikke nødvendigvis har kompetencer til at løse, og han indikere dermed, at der går en linje mellem de to typer af risikosituationer. Men de komplicerede opgaver siger ingen lærling nej til, forklarer han. For en god lærling bliver nødt til at vise, at han er en lærling, der gerne vil lære noget. Han siger han ikke nej til en opgave.

Heller ikke selvom han ikke har kompetencer til at løse den. For det vil, ifølge denne lærling, være det samme som at sige, at han ikke har lyst til at lære at løse opgaven. Dette kan således være en forklaring på tendensen til, at de unge ansatte i metalindustriens påtager sig arbejdsopgaver, der indebærer en vis risiko.

Den samme tematik om behovet for at fremvise mestring af arbejdet går igen i nedenstående citat:

Int.: Hvorfor tror du, at unge kommer mere til skade i arbejdet?

Ung ansat: Det er fordi, man gerne lige vil give den lidt ekstra, og så... så tænker man måske heller ikke lige over konsekvenserne i stedet for lige at bruge fem minutter ekstra.

Int.: Hvorfor vil man lige 'give den lidt ekstra'?

Ung ansat: Man vil gerne lige vise, at man egentlig godt kan. De har altid vidst i sjakket, at 'han kan jo godt'. Men nogle dage kan man bruge en halv time på noget én dag, og så tænke, at 'det kan man sgu godt gøre bedre, måske kan man spare fem minutter her og der. Så vil man gerne lige knokle lidt ekstra. (Smedelærling)

I nedenstående citat fortæller en nyansat ung medarbejder fra SoSu-området om at være nyansat. Hendes arbejdsopgaver er de samme som de mere erfarne ansattes. Men hun fortæller, at den ældre borger udnytter hendes manglende viden og erfaring, så belastningen i arbejdsituationen bliver større. Det er et eksempel på, at selvom arbejdsopgaven objektivt set er den samme, er belastningen på den nyansatte større end den er for en mere erfarne medarbejder, fordi den nyansatte ikke får overdraget den relevante viden.

SoSu-elev Nogen gange kan jeg godt føle, 'av jeg har jo ondt i ryggen'. Og så tænker jeg for eksempel på den borger, jeg har, der er lam, det kunne være derfor. For der bruger jeg mange kræfter, der bruger borgeren ikke sine egne ressourcer på nogen som helst måde. Der er glidestykker, der er rigtig mange ting, som man kan benytte sig af. Altså, jeg har fået af vide, at han selv godt kan. Men fordi jeg netop har været ny, så tror jeg, han har udnyttet det. (Nyansat SoSu-hjælperlev)

Dette peger på, at der kan være en særlig risiko forbundet ved at være nyansat, løst ansat eller vikar, idet denne gruppe ofte ikke har samme type viden om specifikke risikosituationer i arbejdet. Dette forhold er således ikke nødvendigvis koblet til alder/ungdom, men måske snarere til at være ny eller løst tilknyttet til en arbejdsplads, og at man så måske ikke får den tilstrækkelige oplæring og instruktion.

For den 'arbejdende studerende' og for 'sabbatårs ungarbejderen' er det afgørende i relation til deres forhold til arbejdet, og specifikt i forhold til sikkerhed og arbejdsmiljø, at de ofte har en relativ kort tidshorisont i arbejdet og en perifer position i organisationen. Selvom unge i kategorierne 'arbejdende studerende' og 'sabbatårs ungarbejderen' kan arbejde flere år på samme arbejdsplads, vil de typisk arbejde der for at tjene penge til studielivet, til rejsen inden studiet eller til ungdomslivet som sådan. Ofte vil de gøre meget for at beholde et givent arbejde, og derfor vil det også for disse kategorier af unge være afgørende at fremstå som 'gode medarbejdere', der mestrer den dominerende sikkerhedskultur på arbejdspladsen. Disse unge medarbejdere er således ofte i gang med at afkode, hvilke praksisser der er legitime, og hvilke der ikke er - formelt såvel som uformelt. De fortæller ofte, at de forsøger at indrette deres egen praksis efter det, de afkoder på arbejdspladsen som 'det rigtige', 'det nødvendige', eller 'det naturlige' at gøre i relation til sikkerhed og risiko^{60,61}, ligesom det gjorde sig gældende for flere af de citerede elever og lærlinge ovenfor.

Int.: Kan du komme i tanke om en situation, hvor du eller en kollega gjorde noget, der var farligt eller kunne have udviklet sig til noget farligt?

Ung i detail: Jeg synes nogle gange ude på lageret eller ude i bagrummet, hvor vores varer kommer, der kan de godt være sådan lidt, så hopper de (*kollegaerne, red.*) op på den palle, og så står de tre meter oppe i luften. Det er ikke så smart, men altså.

Int.: Ja. Nogle af de andre unge eller hvordan?

Ung i detail: Nej, det er fuldtidsansatte, og dem der har ledelsen.
(Sabbatårs ungarbejder, detail)

En arbejdende, studerende vikar fra SoSu-området fortæller om at være perifert tilknyttet en arbejdsplads:

Ung SoSu: Altså, jeg er blevet mødt rigtig meget med den der med: "Du er også bare så ung". Så min stemme har ikke været ligeså høj som mange andres, fordi at man var ung og uvidende, og sådan her plejer vi at gøre. Og særligt i forhold til det fysiske arbejdsmiljø, hvor jeg jo har lært nogle nye teknikker i forflytning, hvor man skåner sin krop rigtig meget. Men det har ikke lige været sådan, vi skulle gøre, fordi: "Du er jo også bare så ung og uvidende". Det bliver man tit mødt med. Så er det rigtig svært at stå og sige til en, der er mere end dobbelt så gammel som en selv eller ældre end ens forældre: "Det her kan bare ikke passe", og også når man er i den der afløserrolle eller i elevrollen, studenderollen, så tæller ens ord bare ikke ligeså meget som de andres gør. Så det kan også være svært at sige fra overfor de her ting og sige: "Jamen jeg vil ikke være med til det, når vi gør det på den her måde, fordi det ødelægger min krop". Man bliver på en eller anden måde også bare nødt til at følge med, for sådan gør vi. (Arbejdende studerende, vikar, SoSu)

For den sidste kategori gælder det, at unge 'uddannelsesdropouts' ofte betragter store fysiske belastninger i arbejdet som en nødvendighed, som de ofte har accepteret for at beholde arbejdet. Deres forhold til arbejdet, sikkerhed og arbejdsmiljø kan typisk være kendetegnet ved resignation og manglende udviklingsmuligheder i uddannelsessystemet, såvel som på arbejdspladsen^{66,67}.

Ung i detail: Det er ikke noget, jeg sådan rigtigt tænker på.

Int.: *Hvordan kan det være?*

Ung i detail: Fordi det er et arbejde. Jamen, jeg tænker ikke rigtigt over sikkerhed og sådan noget der.

(Ung uddannelsesdropout, detail)

Ung i detail: Det er mere noget man tænker på, når man er i gang med det. Tit springer jeg bare ud i det, op på stigen og ned igen. Og så står man der og vakler, og tænker 'det var måske ikke godt, det der'. Måske en gang om ugen tænker jeg "nå okay, så prøver jeg alligevel", selvom jeg ved, at det ikke er så smart.

(Ung uddannelsesdropout, detail)

For at øge effekten af fremtidige arbejdsmiljøindsatser, der har til formål at reducere unges arbejdsskader, må det anbefales at rette indsatsen mod de arbejdsvilkår og arbejdsopgaver, som unge varetager, samt at indtænke de unges forskellige formål med og perspektiver i lønarbejdet. De foreslåede fem kategorier kan tjene som retningslinje for dette. Pointen er ikke at argumentere for, at erfaring, manglende uddannelse og kognitive begrænsninger ikke kan være vigtige at tage hensyn til i forebyggelsesindsatser rettet mod unge. Men ikke mod alle unge.

Forskningsspørgsmål 2: Kollegiale fællesskabers betydning for unges måder at 'gøre' risiko og arbejdsmiljø.

I relation til kollegiale fællesskabers betydning for at 'gøre' risiko og arbejdsmiljø gælder den samme konklusion, som blev fremhævet ovenfor; at risikoadfærd må anskues som en måde at tilpasse sig og fremvise mestring af dominerende normaliserede sikkerheds- og risikopraksisser i de enheder eller organisationer, hvor de unge arbejder.

Hvordan nogle sikkerheds- og risikopraksisser etablerer sig som dominerende i en organisation er ikke et spørgsmål denne rapport kan svare på. Men det fremgår af studiet, at der kan være flere konkurrerende og modsatrettede sikkerheds- og risikopraksisser i en arbejdsorganisation, og at forskellige grupper af medarbejdere kan praktiserer forskellige sikkerheds- og arbejdsmiljøpraksisser. De kollegiale fællesskaber på arbejdspladsen, som de unge primært relaterer til, i relation til at 'gøre' risiko og sikkerhed, afhænger af deres position på arbejdspladsen; om de er faglærte, elever/lærlinge, sabbatår ungarbejder, uddannelsesdropouts eller vikarer, idet deres positioner på arbejdspladsen er helt forskellige.

Mens det i detailhandlen gælder, at mange unge ansatte (primært sabbatårs ungarbejder, studerende i arbejde og uddannelsesdropouts) arbejder sammen med andre unge og introduceres til arbejdet af andre unge ansatte, gælder dette forhold ikke for SoSu-hjælpere og unge ansatte i metalindustrien.

Mens mange unge i detailhandlen således primært tilpasser sig til andre unge ansattes risiko- og arbejdsmiljøpraksis, fordi mange unge i denne branche arbejder sammen med andre unge, gælder det for elever/lærlinge i alle de tre brancher, at de primært orienterer sig mod den svend, det sjak, den praktikansvarlige eller overordnede leder, som de er organisatorisk knyttet til i deres uddannelsesforløb. Mens faglærte primært orienterer sig

mod andre faglærte eller ledere. Der er således langt fra et entydigt svar på spørgsmålet, idet det dels afhænger af de unges position på arbejdsmarkedet og på arbejdspladsen, dels afhænger af hvilken branche de arbejder i.

I spørgeskemaundersøgelsen stillede vi blandt andet spørgsmålet: Føler du dig som en del af et fællesskab på din arbejdsplads? Her ses der kun signifikante forskelle i detailhandlen, hvor de unge i *mindre grad* end de ældre føler sig som en del af fællesskabet (signifikant forskel, $p=0,035$). På SoSu-området og i metalindustrien er der ikke en signifikant forskel på grupperne (henholdsvis $p=0,051$ og $p=0,099$), dog i metalindustrien er det de ældre medarbejdere, som i mindre grad end de unge føler sig som en del af fællesskabet. Forskellen på metalindustrien og de to andre brancher kan netop skyldes, at unge i metalindustrien primært er ansat på de samme vilkår som ældre, og de udfører samme arbejdsopgaver. Mens unge ansatte i detailhandlen og SoSu-området primært eller delvis arbejder deltid og eventuelt på andre tidspunkter af døgnet end deres ældre kollegaer.

Tabel 4.2 Oplevelsen af at være en del af fællesskabet på en arbejdsplads (angivet i %)

Spørgsmål: Føler du dig som en del af et fællesskab på din arbejdsplads?						
Branche	Alder	Altid	Oft	Sjældent	Aldrig	I alt
$p=0,035$	18 – 24	49	43	8	0	100
	25+	63	34	3	0	100
$p=0,051$	18 – 24	44	50	6	0	100
	25+	64	29	7	1	100
$p=0,099$	18 – 24	52	47	1	0	100
	25+	47	43	9	1	100

Kollegiale fællesskaber har ikke kun betydning for de rammer og de praksisser unge bliver introduceret til vedrørende sikkerheden på arbejdspladsen, men har også betydning for de praksisser, der relaterer sig til seksuelle krænkelser fra ældre beboere. Der er tale om organisatoriske praksisser, dvs. praksisser der er institueret og opretholdes i den daglige praksis, og at nyansatte (og unge) er henvist til at følge disse praksisser for at vise, at de mestrer faget.

Dette er undersøgt i artiklen ‘Sexual harassment of newcomers in elderly care as organizational practices’⁶⁸. I denne artikel undersøges det, hvad kollegiale fællesskaber og organisatoriske praksisser betyder for at ‘gøre’ risiko og arbejdsmiljø, blandt professionelle omsorgsudøvere. I artiklen fokuseres der specifikt på nyansatte (unge) professionelle omsorgsudøveres håndtering af seksuelle krænkelser fra ældre borgere.

Artiklen viser, hvordan seksuelle krænkelser af nyansatte, professionelle omsorgsudøvere må forstås som praksisser, der er organisatorisk indlejrede. Artiklen identificerer et sæt af praksisser igennem hvilke, krænkelser af professionelle omsorgsudøvere opretholdes som organisatorisk praksis. En praksis som nyansatte i omsorgsprofessioner introduceres til af kollegaer og gennem andre dominerende organisatoriske praksisser. Artiklen illustrerer, at krænkelser fra ældre rettet mod professionelle omsorgsudøvere organisatorisk betragtes som en integreret del af faget, som man nødvendigvis må kunne håndtere for at mestre faget. Artiklen illustrerer, hvordan nye i faget indretter deres arbejdsmiljø- og sikkerhedspraksis efter denne dominerende praksis.

Forskningsspørgsmål 3: Forhold i unges arbejde, der bidrager til eller er en barriere for, at unge arbejdstagere udvikler en hensigtsmæssig og sikker risikoadfærd.

I artiklerne 'Unge og risiko på arbejdspladsen'⁶⁰ samt 'Adapting 'the normal' – Examining relations between youth, risk and accidents at work'⁶¹ vises, at arbejdsulykker og skader ofte er et produkt af årsager, der går på tværs af individuelle personer og på tværs af tid. Arbejdsulykker og skader må betragtes som organisatorisk indlejrede, som foreslået af den amerikanske sociolog Diane Vaughan⁶². I begge artikler konkluderes det, at arbejdsulykker blandt unge ofte forklares med, at nogle unge fører et særligt risikofyldt ungdomsliv, at de 'tror de kan gå på vandet'. I begge artikler peges der imidlertid på, at det kan være risikabelt at udnævne unge ansatte som bærere af og individuelt ansvarlige for arbejdsulykker eller andre typer af organisatoriske afvigelser. Når arbejdsulykker blandt unge forklares med, at nogle unge fører et særligt risikofyldt ungdomsliv, at de 'tror de kan gå på vandet', så kan det potentielt forhindre, at alvorlige arbejdsulykker- og skader foregribes i tide.

Dette problem undersøges mere uddybet og nuanceret i artiklen 'Unge som målgruppe i arbejdsmiljøarbejdet - fordele og ulemper'⁶⁷. Her undersøges det, hvordan unge historisk og aktuelt bliver udpeget som et særligt indsatsområde i arbejdsmiljøarbejdet. Samtidig undersøger artiklen, hvilke muligheder og faldgrupper der må tages hensyn til, når vi ønsker at målrette forebyggelsen mod unge arbejdstagere. Det ene er at se unge som en samlet og ens gruppe, som behandlet ovenfor, og det andet er at udstyre denne gruppe med fælles træk, fx som risikovillige eller uerfarne, som forklaringer på deres øgede risiko for at komme ud for arbejdsulykker. I andre dele af litteraturen er der advaret mod at udstyre unge med en 'typisk personlighed', som den unges personlighed⁶⁹.

”Denne personlighedstænkning om et bredt udsnit af mennesker er både farlig og problematisk, idet der ses bort fra eller 'kortslyttes' samfundsmæssige strukturer og relationer, der reduceres til at være en slags overindividuelle personlighedsegenskaber, som gælder alle, der falder inden for betegnelsen 'unge'”^{69(side 70)}.

En af ulemperne ved at fokusere på unge og deres øgede risiko for at komme ud for arbejdsulykker er netop denne problemstilling, at arbejdsforhold og relationer på de unges arbejdsplads, fx at unge varetager særligt risikofyldt arbejde, og at de er nederst i hierarkiet, bliver til personlige egenskaber, fx risikotagere.

Politikere og planlæggere har bekymret sig for unge arbejdstagere lige siden Fabriksløven af 1873. I figuren nedenfor har vi listet de lovgivninger, betænkninger og tiltag, der gennem tiden har været rettet mod unge medarbejdere på arbejdsmarkedet. Figuren skitserer samtidig, hvordan ung som kategori har ændret sig gennem tiden.

Table 4.3 Historisk gennemgang af lovgivning og tiltag rettet mod unge arbejdstagere

Årstal/ periode	Lovgivning/ betænkning	(Type af) tiltag	Aldersafgrænsning
1873	Fabriksloven	Begrænsning af arbejdstid	'Unge mennesker' 14-18 år
1901	Revision af Fabriksloven af 1873	Yderligere begrænsning af unges arbejdstid af hensyn til skolegang	'Unge mennesker' 14-18 år
1952	Ungdoms- kommissionens betænkning, 'Ungdommen og arbejdslivet'	Opmærksomhed på psykiske såvel som fysiske anstrengelser samt arbejdstid	'Unge' under 18 år, i nogle tilfælde omtales unge under 21 år
1995	Handlingsprogramm et Rent arbejdsmiljø år 2005	Mål: At reducere/helt undgå skader blandt børn og unge i forbindelse med arbejde. Middel: Aktiverer virksomhederne til fokus og indsats	'Børn og unge'
2007	Arbejdstilsynets opfølgning på <i>Rent arbejde 2005</i>	Det vurderes, at målsætningen med <i>Rent arbejdsmiljø 2005</i> var nået, når det gjaldt arbejdsskader hos børn og unge.	'Børn og unge' 10-24-årige. Kategorien unge kobles til kategorien nyansatte
2011	Handlingsplan for arbejdsmiljøet frem til 2020	Unge og nyansatte som særligt indsatsområde	Unge er primært gruppen 18-24 år. I nogle tilfælde unge i alderen 18-29 år. Unge og nyansatte kobles i handlingsplanen

Den biologiske aldersgrænse på 18 år har været udgangspunkt for lovgivning lige siden 1873. De 'unge' var i de tidligste arbejdsmiljøindsatser arbejdstagere mellem 15 og 18 år, mens kategorien i dag er udvidet langt ud over de 18 år. Noget tyder på, at der historisk er sket et skifte i forebyggelsesstrategier for unge fra mere strukturelt orienterede tiltag, såsom lovgivning og begrænsning af unges adgang til farligt arbejde, til mere individuelt rettede tiltag med fokus på kampagner rettet mod unge.

I artiklen peges der samtidig på, at ungdom som målgruppe i arbejdsmiljøarbejdet tilsyneladende appellerer til en række kulturelt indforståede forestillinger om ungdom, risiko og særlige ungdomsrelaterede virkemidler, som har betydning for udformningen af indsatser til forbedring af unges arbejdsmiljø. Dels har disse forestillinger ofte den effekt, at unge ses som en homogen gruppe (alle mellem 18 -24 år) og dels den effekt, at fokus på unges arbejdsbetingelser fortoner sig i forebyggelsesarbejdet til fordel for en overfokusering på den enkelte unges adfærd og mangler⁶⁷.

Vores pointe er ikke at argumentere for, at erfaring, manglende uddannelse og kognitive begrænsninger ikke kan være vigtige at tage hensyn til i forebyggelsesindsatser rettet mod unge. Men ikke mod unge som gruppe, idet mange andre forhold på arbejdspladsen spiller ind i forhold til unges arbejdsulykker. Samtidig er konstitueringen af 'ungdom', der udelukkende relaterer sig til biologisk alder, for unuanceret, som det fremgår af tabel 4.1. ovenfor.

4.2 Delprojekt B: Unges sikkerhed - individ og arbejdspladsfaktorer

Et grundlæggende spørgsmål, der vedvarende bliver stillet, er, som skrevet før, om unges øgede hyppighed for ulykker/skader skyldes risikovillighed og indstilling til sikkerhed, eller om det skyldes de arbejdsforhold, de arbejder under. Dette afsnit retter sig imod at svare på dette spørgsmål ved anvendelse af spørgeskemaundersøgelser i de tre brancher.

Vi undersøger, om unge medarbejdere (18 til 24 år) adskiller sig fra ældre medarbejdere (25 år og ældre), når det gælder sikkerhedsklima, individuelle opfattelser, unges involvering i arbejdspladsens sikkerhedskommunikation samt udsættelse for risici i arbejdet. Forskningsspørgsmålene lyder:

1. Er unge i deres arbejde udsat for en større risiko i deres arbejde end deres ældre kolleger?
2. Er der forskel på, hvordan unge og ældre arbejdstagere indgår i arbejdspladsens sikkerhedskommunikation.
3. Er der forskel på unges opfattelse af sikkerhed set i forhold til ældre arbejdstageres opfattelse?

Forskningsspørgsmålet løses gennem en komparativ analyse af forskelle mellem unge og ældre arbejdstagere inden for detailhandel, SoSu-området (plejehjemsarbejde) og metalindustri.

Baggrund: Unges ansættelsesforhold i detailhandlen, SoSu-området og metalindustrien

De unge respondenter adskiller sig fra de ældre medarbejdere ved, at de i højere grad er ansat som lærling/elev og på SoSu-området som afløser/vikar, hvor de ældre i højere grad er faglærte (Tabel 4.4).

Tabel 4.4 Stilling/ansættelsesforhold på arbejdspladser (angivet i %)

Branche	Alder	Lærling/ elev	Ufaglært	Faglært	Afløser/ vikar	Andet
Detail	18 – 24	11	84	5	0	0
	25+	3	44	53	0	0
SoSu	18 – 24	33	3	31	33	0
	25+	7	1	74	4	13
Metal	18 – 24	52	19	24	0	5
	25+	5	25	66	0	5

Unge har kortere anciennitet i alle tre brancher, men dog mest udtalt på SoSu-området og i metalindustrien (Tabel 4.5). I metalindustrien er der for både ældre og unge medarbejdere stort set ingen deltidsansatte, og på SoSu-området er der ikke forskel på andelen af deltidsansatte i de to aldersgrupper. I disse to brancher er deltid derfor ikke en del af en ungdomsproblematik, dvs. at deltidsarbejde ikke er noget, der er relateret til det at være ung. Dette er noget andet for detailhandlen, hvor størstedelen af de unge er ansatte i deltidsstillinger, dvs. 30 timer eller derunder om ugen (Tabel 4.5). For detailhandlen ser det ud til, at deltid er en særlig ansættelsesform, der anvendes for medarbejdere i gruppen 18-24 år.

Tabel 4.5 Andel med under ét års anciennitet, andel i deltidsarbejde, andel ansat som ledere samt andel med arbejdstid efter kl. 15 og i weekender for de tre brancher og fordelt på aldersgrupper (angivet i %)

	Aldersgrupper	Under ét års anciennitet	Deltid (<=30 timer om ugen)	Ledere	Arbejdstid efter kl. 15 og weekender*
Detail	18 – 24	23	57	18 %	63 %
	25+	18	16	46 %	23 %
SoSu	18 – 24	55	38	0 %	34 %
	25+	20	38	13 %	37 %
Metal	18 – 24	37	0	0 %	19 %
	25+	3	2	4 %	20 %

(*) For metalindustrien og SoSu-området dækker tallene aften- og natarbejde samt weekendarbejde. Der er tale om anciennitet i virksomheden bortset fra metalindustrien, hvor der blev spurgt til branchen.

Arbejdstidsplacering kan have betydning for risikoen for arbejdsulykker, fx natarbejde eller arbejde der indebærer større fysisk aktivitet på tidspunkter, hvor der er flest kunder i detailhandlen. Arbejdstidsplaceringen i detailhandlen er markant anderledes for gruppen af medarbejdere mellem 18-24 år, hvor 63 % af de unge i aldersgruppen 18-24 år primært arbejder efter kl. 15 i dagligdagen og i weekenderne, hvorimod kun 23 % af dem over 24 år arbejder på disse tidspunkter. Dette skal ses i sammenhæng med, at 60-70 % af kunderne og omsætningen i detailhandlen er efter kl. 15 og i weekenderne (*baseret på data om omsætning i forskellige tidsperioder fra nogle af de deltagende virksomheder*). Det vil sige at unge primært er på arbejde, hvor der er mest travlt i butikkerne.

Unge i detailhandel adskiller sig desuden ved, at 18 % er ansat som ledere, hvorimod ingen unge var ansat som leder på SoSu-området eller i metalindustrien.

Spørgsmål 1: Er unge ansatte udsat for en større risiko i deres arbejde end deres ældre kolleger?

Det var oprindeligt planlagt at anvende mønsterarbejdspladsmetoden til at vurdere, om der var forskel på unges og ældres risiko i arbejdet. Men det var vanskeligt i praksis at måle aktuel risiko på de enkelte arbejdspladser, idet det var vanskeligt at adskille de unges og de ældres arbejdsområder. Derfor valgte vi at spørge til udsættelse for forskellige risikofaktorer i arbejdet via spørgeskemaer. En opsummering af disse data præsenteres nedenfor. Desuden er der beregnet en risiko (rate-ratio) for de unge (18-24 år) og de ældre (25+) år på baggrund af respondenternes angivelser af, hvor vidt de har været udsat for en arbejdsulykke (der har medført lægekontakt og/eller en arbejdsskade, der har medført førstehjælp/behandling på stedet). I beregningen er der taget højde for den ugentlige arbejdstid samt anciennitet på arbejdspladsen (detail og SoSu) eller branchen (metal).

Detailhandlen

Som det fremgår af tabel 4.6 har unge i detailhandlen over dobbelt (2,18 gange) så stor en risiko for en ulykke og/ eller skade end deres kolleger over 24.

Tabel 4.6 Risiko for arbejdsulykker og arbejdsskader i detailhandlen. Antal personer med mindst en ulykke og/eller skade pr. 100.000 arbejdstimer

Alder	Arbejdsulykke (med lægekontakt)	Arbejdsskade (med behandling på stedet)	Ulykke og/eller skade	Rate Ratio
18 – 24	6,7	37,6	44,3	2,18
25+	3	17,3	20,3	

For at undersøge risikofaktorer og eksponeringen af risici på arbejdspladsen og i arbejdsprocesserne har medarbejderne svaret på, hvorvidt de vurderer, at deres arbejde indebærer en række forskellige risici – herunder tunge løft, støj, dårlig belysning eller risici for at blive ramt, klemt, skære sig, hudkontakt med farlige stoffer, risiko for overfald, røveri, chikane mv. (Bilag 1.1) Der ses kun en signifikant forskel med hensyn til at unge i højere grad angiver, at deres arbejdsopgaver er fysisk hårde (Tabel 4.7). Der er en større andel af både unge og ældre kvinder end mænd i detailhandlen, der angiver, at deres arbejdsopgaver er 'ofte' fysisk hårde.

Tabel 4.7 Andelen af personer der angiver, at de altid, ofte, sjældent eller aldrig er udsat for fysisk hårdt arbejde fordelt på aldersgrupper i detailhandlen (angivet i %)

Mine arbejdsopgaver er fysisk hårde ($p=0,001$)					
Alder	Altid	Ofte	Sjældent	Aldrig	Total
18 – 24	3,3	18,2	62,8	15,7	100
25+	4,4	38,5	48,4	8,8	100

SoSu-området (plejehjem)

Unge fra SoSu-området har en 19 % højere risiko at komme til skade på arbejdet i forhold til deres ældre kolleger over 24 (Tabel 4.8).

Tabel 4.8 Risiko for arbejdsulykker og arbejdsskader, SoSu-området. Antal personer med mindst en ulykke og/eller skade pr. 100.000 arbejdstimer

Alder	Arbejdsulykke (med lægekontakt)	Arbejdsskade (med behandling på stedet)	Ulykke og/eller skade	Rate Ratio
18 – 24	8,4	29,5	37,9	1,19
25+	14,2	17,7	31,9	

Respondenterne fra SoSu-området har foruden ulykker og skader angivet, hvorvidt de har været udsat for følgende negative hændelser: a) at blive råbt af/skældt ud på en truende facon af enten en beboer, pårørende eller øvrige gæster, b) at blive slået, revet, kradset, nappet, sparket, bidt eller spyttet på af beboere, pårørende eller andre og c) at blive kaldt ubehagelige og nedværdigende ting (herunder seksuel chikane) (Tabel 4.9).

Selvom der ikke er nogen signifikante forskelle mellem unge og ældre respondenter, er andelen af både unge og ældre respondenterne, der har oplevet negative hændelser, meget høj (omkring 68 %).

Tabel 4.9 Andelen af ansatte SoSu'er på plejehjem, som har angivet at have været udsat for disse hændelser en eller flere gange inden for det sidste år. Ingen signifikante forskelle (angivet i %)

Alder	Råbt af/skældt ud	Slået, revet, kradset mv.	Blive kaldt ubehagelige ting	Mindst én negativ hændelse
18 – 24	62,9	51,4	42,9	68,6
25+	60,8	51,5	39,8	67,8

Det er altså en stor andel af ansatte på de undersøgte plejehjem, der oplever forskellige former for negative handlinger, men der er ikke tale om en særlig ungdomsproblematik, men snarere et arbejdsmiljøproblem, som unge deler med deres ældre kolleger, og på lige fod med disse må mestre belastninger i arbejdet.

Medarbejderen fra SoSu-området har, som i de to andre brancher, vurderet, hvorvidt de er udsat for en række risikofaktorer, fx fysisk hårdt arbejde, tunge løft/forflytning, osv. Ingen af besvarelsene på disse spørgsmål peger på en signifikant øget eksponering for de unge medarbejdere sammenlignet med de ældre. Derimod ser det ud til, at arbejdsopgaverne er meget ens for unge og ældre medarbejdere fra SoSu-området.

Metalindustrien

I metalindustrien har de unge en 36 % højere risiko for at få en ulykke eller komme til skade sammenlignet med deres ældre kolleger over 24 år (Tabel 4.10).

Tabel 4.10 Risiko for arbejdsulykker og arbejdsskader i metalindustrien. Antal personer med mindst en ulykke og/eller skade pr. 100.000 arbejdstimer

Alder	Arbejdsulykke (med lægekontakt)	Arbejdsskade (med behandling på stedet)	Ulykke og/eller skade	Rate ratio
18 – 24	13,4	29,7	43,1	1,36
25+	11,3	20,4	31,6	

Hvad angår forskellige risikoforhold i arbejdsprocesserne, peger respondenternes besvarelser på, at de unge på nogle punkter adskiller sig signifikant fra kollegerne over 24 år. Fysisk hårdt arbejde, risiko for tunge løft og støj vurderes ens af begge aldersgrupper, mens risikoen for at skære sig ($p=0,001$) og arbejde med farlige maskiner og værktøj ($p=0,000$) er signifikante højere blandt de unge. Derimod vurderer de unge i mindre grad end de ældre, at de kan falde ($p=0,036$) (Tabel 4.11).

Tabel 4.11 Andelen af personer ansat i metalindustrien, som har angivet, hvorvidt de altid, ofte, sjældent eller aldrig er udsat for forskellige risikoforhold på deres arbejdsplads (angivet i %)

	Alder	Altid	Ofte	Sjældent	Aldrig	I alt
Arbejder steder, hvor man kan skære sig, $p=0,001$	18 – 24	25	49	26	0	100
	25+	16	46	32	7	100
Anvender farligt værktøj/maskiner, $p=0,000$	18 – 24	32	46	19	2	100
	25+	17	41	33	10	100
Arbejder stede, hvor man kan få en faldulykke, $p=0,038$	18 – 24	5	16	45	35	100
	25+	4	20	55	22	100

Spørgsmål 2: Er der forskel på, hvordan unge og ældre arbejdstagere indgår i arbejdspladsens sikkerhedskommunikation.

Via et spørgeskema blev respondenterne spurgt om, hvem de fik en generel sikkerhedsinstruktion af, da de startede på arbejdspladsen, samt om de for eksempel er blevet opfordret til at bruge hjælpemidler mv. Derudover blev der spurgt til forskellige dimensioner af sikkerhedsklima, fx 'vi der arbejder her taler sjældent om sikkerhed'. Vi taler samlet om dette som 'sikkerhedskommunikation, der kan dække over både formel kommunikation, som kan være formel instruktion i løfteteknik, og så den mere uformelle sikkerhedskommunikation, for eksempel om de i det daglige bliver opfordret til at anvende tekniske hjælpemidler. Bemærk at der i de efterfølgende præsentationer af data er prioriteret at vise de dimensioner, hvor der er forskelle mellem ældre og unge medarbejdere.

Detailhandlen

Der er en noget større andel blandt de unge, som mener, at man sjældent taler om sikkerhed på arbejdspladsen end i gruppen af medarbejdere over 24 år ($p=0,007$) (Tabel 4.12).

Tabel 4.12 Tales der om sikkerhed på arbejdspladsen (detailhandlen), (Spørgsmål: Vi som arbejder her taler sjældent om sikkerhed) ($p=0,007$) (angivet i %)

Alder	Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig	I alt
18 – 24	25,9	42,2	25,0	6,9	100
25+	17,4	32,6	34,8	15,2	100

At de unge i mindre grad oplever, at der tales om sikkerhed på arbejdspladsen kan skyldes, at de er langt mindre på arbejdspladsen end medarbejderne i aldersgruppen over 24 år. Vi ved også, at de unge ofte arbejder efter kl. 15 og i weekenderne, og de derfor i mindre grad er til stede, når der er ledere eller seniorer medarbejdere.

SoSu-området (plejehjem)

Blandt SoSu medarbejdere ses der ingen signifikant forskel mellem unge og ældre med hensyn til spørgsmålene vedrørende sikkerhedskommunikation (Tabel 4.13).

Tabel 4.13 Tales der om sikkerhed på arbejdspladsen (SoSu-området), (Spørgsmål: Vi som arbejder her taler sjældent om sikkerhed) i ($p=0,066$; borderline signifikant) (angivet i %)

Alder	Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig	I alt
18 – 24	0,0	41,2	47,1	11,8	100
25+	4,9	22,0	47,8	25,3	100

I modsætning til detailhandlen er der ikke nogen forskel på unge og ældres arbejdstidsmønstre, så de unge har samme tilgang til arbejdsmiljøviden.

Metalindustri

I metalindustrien ses der forskel med hensyn til at de unge medarbejdere i højere grad end de ældre opfordres til at bruge værnemidler ($p=0.001$) og sikkerhedsanordninger ($p=0,002$), fx afskærmning, gitre, dørlås, osv. (Tabel 4.14). Derimod ses der ingen forskel med hensyn til opfordring til brug af tekniske hjælpemidler.

Tabel 4.14 Opfordring til brug af værnemidler og sikkerhedsanordninger i metalindustrien (angivet i %)

	Alder	Altid	Ofte	Sjældent	Aldrig	Total
Værnemidler $p=0,001$	18 – 24	78,0	13,8	5,5	2,8	100
	25+	61,7	17,1	15,7	5,5	100
Sikkerhedsanordninger $p=0,002$	18 – 24	62,7	25,5	8,8	2,9	100
	25+	48,6	25,5	18,5	7,4	100

Unge medarbejdere i metalindustrien angiver i højere grad end ældre medarbejdere, at de trygt kan rapportere om skader/ulykker til ledelsen ($p=0,021$) (Tabel 4.15). Derudover ses der ingen forskelle på de øvrige spørgsmål vedrørende sikkerhedskommunikation.

Tabel 4.15. Vi, som arbejder her, kan trygt rapportere om skader/ ulykker til ledelsen i metalindustrien ($p=0,021$), (angivet i %)

Alder	Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig	Total
18 – 24	50,0	50,0	0,0	0,0	100
25+	40,9	52,1	5,6	1,4	100

Spørgsmål 3: Er der forskel på unges opfattelse af sikkerhed set i forhold til ældre arbejdstageres?

Detailhandlen

Tabellerne nedenfor viser, at unge i lidt mindre grad end de ældre angiver, at de synes, at sikkerhedsregler er relevante i deres daglige arbejde ($p=0,009$), og at de overvejer deres sikkerhed, når de går i gang med en opgave ($p=0,001$). Derudover angiver de unge i højere grad end de ældre, at de tager chancer på arbejdet, hvor der kunne være en risiko for at komme til skade ($p=0,002$) (Tabel 4.16).

Tabel 4.16 Spørgsmål vedrørende relevansen af sikkerhedsregler, overvejelse af sikkerhed og sikkerhedsadfærd i detailhandlen (angivet i %)

Jeg synes sikkerhedsregler er relevante i mit daglige arbejde ($p=0,009$) (angivet i %)					
Alder	I meget høj grad	I høj grad	I lav grad	Slet ikke	Total
18 – 24	34,7	32,2	22,9	10,2	100
25+	47,8	35,6	13,3	3,3	100
Jeg overvejer min sikkerhed, når jeg er i gang med en opgave ($p=0,001$) (angivet i %)					
Alder	Altid	Ofte	Sjældent	Aldrig	Total
18 – 24	10,7	17,4	51,2	20,7	100
25+	24,7	25,8	37,6	11,8	100
Jeg tager chancer på arbejdet, selv om der kan være risiko for at komme til skade ($p=0,002$) (angivet i %)					
Alder	I meget høj grad	I høj grad	I lav grad	Slet ikke	Total
18 – 24	4,4	19,8	47,3	28,6	100
25+	4,1	8,2	35,6	52,1	100

I spørgeskemaet har der været mulighed for at angive forskellige begrundelser for, hvorfor man tager chancer, selv om der kan være risiko for at komme til skade. Her angiver de unge i højere grad end de ældre, at hvis de tager chancer, gør de det for at kunne udføre arbejdet bedre og hurtigere, at det er fordi de andre ansatte gør det, og at det er for at undgå negative kommentarer fra kunder eller kolleger. Derimod begrunder de det ikke med, at de føler sig presset, at de kan lide at lave noget farligt eller at det giver respekt at tage chancer.

SoSu-området (plejehjem)

Tabellen nedenfor viser, at unge i mindre grad end de ældre angiver, at de overvejer deres sikkerhed, når de går i gang med en opgave ($p=0,004$). Desuden angiver de unge i højere grad end ældre, at de og deres kolleger ('vi') sjusker med sikkerheden for at få arbejdet færdig i tide ($p=0,032$) (Tabel 4.17). Derudover ses der ingen andre signifikante forskelle mellem unge og ældre, for eksempel med hensyn til om de synes sikkerhedsregler er relevante i deres arbejde.

Tabel 4.17 Spørgsmål vedrørende overvejelse af sikkerhed og at sjuske med sikkerhed, SoSu-området (angivet i %)

Jeg overvejer min sikkerhed, når jeg er i gang med en opgave ($p=0,004$)					
Alder	Altid	Ofte	Sjældent	Aldrig	Total
18 – 24	22,9	54,3	22,9	0,0	100
25+	51,4	33,9	13,7	1,1	100
Vi, som arbejder her, sjusker med sikkerhed (bryder sikkerhedsregler) for at få arbejdet færdigt i tide ($p=0,032$)					
Alder	Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig	Total
18 – 24	0,0	26,5	50,0	23,5	100
25+	2,2	14,5	39,7	43,6	100

Metalindustri

Unge i metalindustrien angiver i mindre grad end ældre, at de overvejer deres sikkerhed, når de går i gang med en opgave ($p=0,000$), og at de i højere grad tager chancer på arbejde, selv om der kan være risiko for at komme til skade ($p=0,000$). Desuden er der en større andel unge end ældre, der mener, at mindre ulykker er en normal del af deres daglige arbejde ($p=0,000$) (Tabel 4.18).

Tabel 4.18 Spørgsmål vedrørende overvejelse af sikkerhed, sikkerhedsadfærd og holdning til ulykker i metalindustrien (angivet i %)

Jeg overvejer min sikkerhed, når jeg er i gang med en opgave ($p=0,000$)					
Alder	Altid	Ofte	Sjældent	Aldrig	Total
18 – 24	25,5	49,1	22,7	2,7	100
25+	45,4	40,2	12,8	1,6	100
Vi, som arbejder her, mener, at mindre ulykker er en normal del af vores daglige arbejde ($p=0,000$)					
Alder	Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig	Total
18 – 24	22,4	37,4	34,6	5,6	100
25+	9,0	35,9	39,9	15,3	100
Jeg tager chancer på arbejdet, selv om der kan være risiko for at komme til skade ($p=0,000$)					
Alder	I meget høj grad	I høj grad	I lav grad	Slet ikke	Total
18 – 24	3,2	17,0	45,7	34,0	100
25+	2,8	8,9	34,2	54,1	100

Blandt de medarbejdere i metalindustrien der tager chancer, begrundes unge i højere grad end ældre medarbejdere, at de tager chancer for at kunne udføre arbejdet bedre og hurtigere, fordi andre tager chancer, og for at undgå negative kommentarer fra kolleger. De synes også i lidt højere grad end de ældre, at de gerne vil lave noget, som er farligt, hvilket netop i metalindustrien kan hænge sammen med, at de fagligt udfordrende opgaver, som man gerne vil have for at vise, at man er kompetent, indebærer større risiko. Dette fremgår også tydeligt af interviewmaterialet.

4.3 Hovedprojekt: Individualitet, risikoforhold og mestring

Diskussionen tage udgangspunkt i disse tre forskningsspørgsmål, der besvares på tværs af de tre brancher, nemlig industri, SoSu-området samt detailhandlen, der repræsenterer tre forskellige arbejdspladskulturer.

Forskningsspørgsmål 1: Er unge i deres arbejde udsat for en større risiko end deres ældre kolleger?

Forskningsspørgsmål 2: Kan unges øgede risiko for arbejdsulykker forklares med, at de er mere uerfarne og risikovillige end deres ældre kolleger?

Forskningsspørgsmål 3: Hvilke forhold i unges arbejde bidrager til eller er en barriere for, at unge arbejdstagere udvikler en hensigtsmæssig og sikker risikoadfærd?

Spørgsmål 1: Er unge i deres arbejde udsat for en større risiko end deres ældre kolleger?

Vi har undersøgt dette spørgsmål ved brug af spørgeskemaer, som det fremgår af afsnit 4.2, og data er præsenteret i tabellerne 4.6, 4.8 og 4.10. Tabellerne viser, at unge og ældre arbejdstagere vurderer eksponeringen af forskellige risikofaktorer temmelig ens. Dette kan skyldes, at de grundlæggende har de samme arbejdsopgaver og/eller, at de unges svar afspejler arbejdspladsens normer for, hvordan man opfatter og vurderer risici. Generelt kan man se, at begge aldersgrupper vurderer, at de er udsat for fysisk hårdt arbejde og løft – og dette i lige høj grad. Vi kan derfor ikke ud fra vores materiale se nogen signifikant forskel på unge og ældres selvopfattede risici i deres arbejde. Resultatet for de selvvalgte risikofaktorer viser, at det kun er i metalindustrien, at de unge adskiller sig fra de ældre kolleger, hvad angår den øgede risiko for at skære sig og komme til skade med værktøj og maskiner. Disse risici er at genfinde i projektets interviewmateriale.

Table 4.19 Risiko for arbejdsulykker og arbejdsskader. Antal personer med mindst en ulykke og eller skade pr. 100.000 arbejdstimer

Alder	Detail	SoSu	Metal	Total
18 – 24	44,3	37,9	43,1	42,6
25+	20,3	31,9	31,6	30,5
Risiko (relativ risiko)	2,18	1,19	1,36	1,40

Det fremgår dog af tabel 4.19, at unge i aldersgruppen 18-24 år har en signifikant højere risiko for at komme ud for arbejdsulykker på omkring 40 % (relativ risiko: 1,40; 95% CI: 1,11; 1,73), set i forhold til aldersgruppen 25+. Resultatet svarer til internationale og nationale forskningsresultater^{4,15,20,70}. Dette står således i modsætning til, at de to aldersgrupper oplever deres risici i arbejdet stort set ens, men dog har meget forskellig risiko for at få en arbejdsskade.

Når den relative risiko for at unge i SoSu- og metalindustribrancherne kommer til skade i arbejdet ligger lavere end i detailhandlen, kan det skyldes, at arbejdsopgaver og ansættelsesforhold for de unge i disse to brancher i langt højere grad svarer til ældre kollegers opgaver. Unge i metalindustrien arbejder for eksempel i lige så høj grad på fuldtid og har samme eller lignende arbejdsopgaver som de ældre. I detailhandlen er forholdene helt anderledes for de unge. De arbejder i langt højere grad på deltid og på andre tidspunkter, end de ældre kolleger.

Vi har derfor set på betydningen af deltid og risiko for arbejdsulykker i detailhandlen. Resultaterne peger på, at deltidsarbejdende unge (30 timer eller derunder om ugen) har en over 2,1 gange så høj risiko for ulykker end fuldtidsarbejdende unge (31 eller flere timer om ugen) [95% CI: 1,15; 3,99]. For de ældre medarbejdere har deltidsarbejdere en 3 gange højere risiko for arbejdsulykker sammenlignet med fuldtidsarbejdere [95% CI: 1,02; 8,77]. Det vil sige medarbejdere i begge aldersgrupper, der arbejder på deltid, har en markant øget risiko for at komme til skade i deres arbejde.

Spørgsmål 2: Kan unges øgede risiko for arbejdsulykker forklares med, at de er mere uerfarne og risikovillige end deres ældre kolleger?

Spørgsmålet om hvorvidt unges øgede risiko for arbejdsulykker kan forklares med, at de er mere uerfarne og risikovillige end deres ældre kolleger har været gennemgående for de artikler, der er publiceret igennem SAFU-projektet. Artiklen *'Unge som målgruppe i arbejdsmiljøarbejdet - fordele og ulemper'*⁶⁷ viser, at unges manglende erfaring og mindre udviklede kognitive evner er en hyppigt anvendt forklaring på unges overrepræsentation i statistikken over arbejdsulykker. Samtidig peges der ofte på frygtløshed og en særlig risikoadfærd som et særligt karaktertræk hos unge, der præger deres tilgang til arbejdslivet^{13,71,72}. 'Ungdom' og 'risiko' betragtes således ofte som synonyme²⁸: De unge kommer til skade i arbejdet, fordi de er unge, 'de tror, de kan gå på vandet'^{60,61}. Poulsen⁷³ kalder ligefrem temaet om unges risikoadfærd for en af "udviklingspsykologiens store fortællinger"⁷³. Den store fortælling går ud på, at der er en forhøjet tendens til risikobetonet adfærd hos unge, at den er universel, og at den skyldes et forhøjet behov for spænding hos de unge.

Denne antagelse modsvarer imidlertid af flere empiriske undersøgelser, blandt andet et canadisk studie⁸ som udfordrer den generelle antagelse om unges uerfarenhed og risikovillighed. Forfatterne peger på, at den ovenfor beskrevne logik må betyde, at de helt unges risiko for arbejdsulykker vil blive formindsket, når de unge bliver ældre og dermed mere modne. Men det canadiske studie viste, at dette ikke var tilfældet. Forfatterne konkluderer derimod, at unges arbejdsulykker konsekvent hænger sammen med den type af arbejdsopgaver, de unge får, og at der især er en afgørende sammenhæng mellem unges arbejdsskader og de fysiske krav, der er i deres arbejde. En omfattende gennemgang af den videnskabelige litteratur om sammenhængen mellem faktorer i arbejdet og risikoen for at unge kommer ud for arbejdsulykker viste i den forbindelse, at der ikke var grundlag for at konkludere, at individuelle faktorer var afgørende for unges arbejdsskader¹.

Spørgeskemaresultaterne i SAFU indikerer dog, at de unge i højere grad tager chancer end gruppen af medarbejdere over 24 år, men at de gør det for at passe ind, tilpasse sig normerne for at gøre et godt stykke arbejde. Risikovillighed påvirkes således af andre faktorer relateret til normerne på arbejdspladsen og indholdet i de forventninger, der er til unges arbejde, hvor forventninger til, at de arbejder sikkert, ikke er så fremtrædende som at gøre arbejdet hurtigt og godt.

På tværs af alle tre brancher angiver de unge således i højere grad end de ældre, at hvis de tager chancer, gør de det for at kunne udføre arbejdet bedre eller hurtigere (Tabel 4.20). For eksempel er der henholdsvis 51 % og 53 % af de unge, som angiver, at de i høj grad eller meget høj grad tager chancer, selvom der kan være risiko for at komme til skade, fordi de kan udføre deres arbejde bedre og hurtigere, hvor de tilsvarende tal for de ældre medarbejdere er henholdsvis 24 % og 29 %.

Tabel 4.20 At tage chancer på arbejde, hvor der er risiko for at komme til skade, alle tre brancher. Formulering: 'Jeg tager chancer på arbejdet, selvom der kan være risiko for at komme til skade (fysisk eller psykisk)', og 'Hvis du tager chance på arbejdet gør du det...?' (angivet i %)

	I meget høj grad	I høj grad	I lav grad	Slet Ikke
Fordi jeg kan udføre mit arbejde bedre: 18-24 årige	9	42	29	21
Fordi jeg kan udføre mit arbejde bedre: 25+ år	6	18	29	47
Fordi det går hurtigere: 18-24 årige	14	37	25	23
Fordi det går hurtigere: 25+ år	7	22	32	40

Unge angiver i højere grad end ældre, at de tager chancer, og dette er primært begrundet i at kunne gøre arbejdet bedre og hurtigere. Det at tage chancer kan på baggrund af spørgeskemadata ikke begrundes ud fra et ønske om, at den unge vil gøre noget farligt eller for at opnå respekt hos den unges kolleger. Det fremgår også af det kvalitative datamateriale, at unges øgede tilbøjelighed til at tage chancer kan ses som del af en mestringsstrategi.

Det fremgår også af spørgeskemadata, på tværs af de tre brancher, at unge i mindre grad end ældre angiver, at de overvejer deres sikkerhed, når de går i gang med en opgave (Tabel 4.21).

Tabel 4.21 Overvejelser om sikkerhed, alle tre brancher (angivet i %)

Jeg overvejer min sikkerhed, når jeg er i gang med en opgave ($p=0,000$)					
Alder	Altid	Ofte	Sjældent	Aldrig	Total
18 – 24	18,4	35,3	37,7	10,5	100
25+	44,5	37,2	15,7	2,6	100

Næsten halvdelen af de unge angiver, at de sjældent eller aldrig overvejer sikkerheden, når de går i gang med en opgave. Det er markant flere end ældre arbejdstagere.

Med hensyn til erfaring kan man se, at især de unge i detailhandlen har meget erfaring. Samtidig har de en høj forekomst af ulykker, og dermed kan manglende erfaring ikke forklare den høje andel af ulykker.

Vi har set på betydningen af alder og anciennitet og risiko for arbejdsulykker (lægebehandlet eller førstehjælp) på tværs af alle tre brancher. Resultaterne peger på, at for unge og ældre med kun tre måneders anciennitet i virksomheden, har de unge en 3 gange højere risiko for arbejdsulykker. Ved kun seks måneders anciennitet har de unge en 2,5 højere risiko for arbejdsulykker end deres ældre kolleger med kun seks måneders anciennitet, og ved ni måneder er der en 1,5 gange højere risiko for de unge i forhold til deres ældre kolleger. De unges høje risiko for arbejdsulykker i forhold til deres ældre kolleger falder med stigende anciennitet.

Spørgsmål 3: Hvilke forhold i unges arbejde bidrager til eller er en barriere for, at unge arbejdstagere udvikler en hensigtsmæssig og sikker risikoadfærd?

De kvalitative undersøgelser viser, at arbejdsulykker og skader ofte er et produkt af årsager, der går på tværs af personer og på tværs af tid. Unge orienterer sig efter at kunne mestre deres arbejde, herunder arbejdspladsens sikkerhedskultur og praksis. Derfor er det helt afgørende for unges udvikling af en hensigtsmæssig og sikker risikoadfærd, hvad der internt i organisationen tillægges værdi som 'rigtig' eller normal risikoadfærd⁶¹.

Analyserne i delprojekt A (postdoc) viste, at arbejdsulykker og skader er relateret til organisatorisk indlejrede praksisser. Det betyder at det at arbejde hurtigt og effektivt i nogle organisationer kan være en måde at blive anerkendt som en god og kompetent ung medarbejder, også selvom det involverer en vis risiko i arbejdet. Dette kan være en barriere for, at unge arbejdstagere udvikler en hensigtsmæssig og sikker risikoadfærd. Dette illustrer nedenstående citater:

Ung medarbejder: Jeg ved godt, at man skal tage buret med over i stedet for at løfte i håndledet [når varerne skal på hylderne]. Men det tænker man jo ikke over. Det skal bare gå stærkt det her, og se at få varerne væk. Jeg får tit at vide, at jeg er langsom. Så derfor vil jeg gerne gøre det hurtigere. Så derfor løfter man mere og mere. (Elev detail)

I dette citat forklarer en ung medarbejder, at hun godt ved, at hun ikke skal løfte i håndledet, når varerne i supermarkedet skal sættes på hylderne. Men det er ikke denne viden, der påvirker hendes sikkerhedsforvaltning i situationen, det er derimod hendes oplevelse af, at arbejdet skal gå stærkt, varerne skal ud på hylderne. Hun fortæller samtidig, at hun tit får at vide, at hun er langsom. Det er denne negative vurdering af hendes arbejdsindsats, hun tager med sig ind i risikosituationen, og som får hende til at arbejde risikobetonet i stedet for sikkert. Hun vil gerne vise, at hun er en god medarbejder, der kan arbejde hurtigere. Sikkerheden nedtones med udgangspunkt i en mere dominerende logik på arbejdspladsen om at for at være en god medarbejder, må hun arbejde hurtigere.

Da jeg startede, så fik jeg den der håndbog med løft og når man henter vogne. Men når man henter vogne, så går man alene... Og så kan der godt blive travlt nede i kassen. Og så kan man godt tænke "ej der er sikkert pisse travlt". Så kan man godt føle sig presset til at tage lidt flere vogne for at komme tilbage og hjælpe. (Ung medarbejder, detail)

I dette eksempel er det solidariteten overfor de andre kollegers arbejdssituation ved kasserne, der betyder, at den unge medarbejder tager flere vogne med ind i butikken, end han egentlig godt ved, at han skal. Der er ikke nødvendigvis nogen, der beder ham om at tage flere vogne med ind i butikken, men hans loyalitet overfor kollegernes arbejdssituation betyder, at han forvalter risikosituationen på den måde. I situationen opleves det som mere nødvendigt og vigtigt, at hjælpe kollegaerne ved at udføre opgaven hurtigt end at tage hensyn til sin egen sikkerhed. Solidaritet med kollegaernes arbejdssituation fremstår for ham som mere betydningsfuld end hans individuelle sikkerhed.

Int.: Er der nogensinde nogen her, der har snakket med dig om sikkerhed, om løfteteknik og sådan noget?

Ung medarbejder: Nej, det er der ikke. Men jeg har godt set skiltene og sedlerne. Men der er mange, der løfter med ryggen alligevel. Det går hurtigere end at gå ned i knæ og så op igen.

Int.: *Hvad gør du?*

Ung medarbejder: Jeg løfter med ryggen, det går hurtigt.

(Ung medarbejder, detail)

I ovenstående citater fremgår det, at den unge medarbejder godt kender til, hvordan han skal løfte rigtigt. Men det er ikke denne viden, der får indflydelse på ham i risikosituationen. Han henviser derimod til, det 'vi' gør her'; 'mange løfter med ryggen alligevel', og det gør han således også. Han tager den dominerede sikkerhedskultur til sig som hans egen, det er den dominerende sikkerhedskultur, han praktiserer i den konkrete situation, og forklarer det med, at det går hurtigere.

SoSu-elev: Altså, det der med at bruge liften. Jeg kan jo godt gøre det alene. Det er jo ikke fordi, jeg ikke kan finde ud af det. Nogle gang får jeg virkelig lyst til at gøre det alene.

Int.: *Hvad holder dig så tilbage?*

SoSu-elev: Kollegaerne. Og jeg er bange for at.....jeg ville overtræde reglerne, og det kunne få konsekvenser.

Det 'vi' gør her; den dominerende sikkerhedskultur på arbejdspladsen, får i denne situation indflydelse på, hvordan risikosituationen forvaltes af den enkelte SoSu-hjælperlev. Hvis der til og med er nogle klare regler, der støtter op om denne sikkerhedskultur, så indordner den unge elev typisk sin sikkerhedsforvaltning efter det. I dette tilfælde betragtes det som fyringsgrund, hvis medarbejderen ikke bruger liften, og denne unge medarbejder vil som de fleste unge elever nødtigt miste sin elevplads.

Lærling: Man skal huske at have maske på, selv om det gør, man næsten aldrig [...]Det glemmer man. Så skal man bare slibe to minutter. Så gider du ikke bruge ti minutter på at gå ind på lageret, og stå derinde ti minutter og vente, før du kan gå ud igen. Så når du kommer tilbage, står der 10 andre. Så skal du til at vente på, at de er væk. Så sliber man bare."

Int.: *Er der så nogen, der siger, at du skal tage den maske på?*

Lærling: Nej.(Smedelærling)

I modsætning til den unge SoSu-hjælper der ikke bruger liften alene af hensyn til kollegaerne (ovenfor), så er der tilsyneladende ikke noget i den dominerede sikkerhedskultur på denne smedelæringsarbejdsplads, der forhindrer ham i et slibe uden maske. Han forklarer, at ingen af hans kollegaer siger noget til det. Derfor bliver det muligheden for, at gøre arbejdet hurtigere, i stedet for at skulle stå i kø, der får indflydelse på denne smedelærings sikkerhedsforvaltning. Han løser arbejdsopgaven, så det går lidt hurtigere, fordi det opleves som besværligt at gå efter masken - et besvær, der ikke honoreres i den sikkerhedskultur, han er en del af.

Oplæring og instruktion i sikkerhed som barriere eller støtte

I spørgeskemaet er der spørgsmål om, hvorvidt man har fået en generel sikkerhedsinstruktion, da man startede på arbejdspladsen, og om man har fået instruktion i brug af henholdsvis tekniske hjælpemidler, sikre arbejdsstillinger og sikker brug af maskiner og sikkerhedsanordninger på arbejdspladsen.

Tabel 4.22 viser andelen i %, som har fået de forskellige typer af instruktion. Der ses ikke nogen store aldersmæssige forskelle i de enkelte brancher, dog er der forskelle mellem brancherne, hvor der er en lavere grad af sikkerhedsintroduktion og –instruktion i detailhandlen i forhold til SoSu-området og metalindustrien. Instruktion i sikre arbejdsstillinger er højst på SoSu-området og lavere i detailhandlen og metalindustrien.

Tabel 4.22 Sikkerhedsintroduktion og – instruktion (angivet i %)

Branche	Alder	Generel sikkerhedsintroduktion	Instruktion i sikker brug af tekniske hjælpemidler	Instruktion i sikre arbejdsstillinger	Instruktion i sikker brug af maskiner og sikkerhedsanordninger
Detail	18-24	54	60	49	68
Detail	25+	47	60	54	68
SoSu	18-24	86	95	78	-
SoSu	25+	76	89	84	-
Metal	18-24	90	80	47	83
Metal	25+	74	72	42	70
I alt	18-24	74	73	52	65
I alt	25+	71	74	53	55

I alle tre brancher gives de forskellige former for introduktion og instruktion til de unge primært af en kollega, og sekundært af en leder, med kun to undtagelser: I detailhandlen får de unge primært den *generelle sikkerhedsintroduktion* og *instruktion i sikre arbejdsstillinger* af en leder. Arbejdsmiljørepræsentanter spiller ikke nogen stor rolle med hensyn til introduktion og instruktion i nogle af brancherne.

Nedenfor er der vist nogle forskellige eksempler fra interviewmaterialet, der illustrerer, hvordan oplæring og introduktion opleves af de unge.

Elev: Til at starte med fulgte jeg selvfølgelig en praktikvejleder, der skulle gå rundt med mig i to uger og introducere mig og vejlede mig og fortælle mig, hvad jeg skulle. Og selvfølgelig vise mig alt muligt her på plejehjemmet. (SoSu-hjælperlev)

Her fortæller en ung SoSu-hjælperlev, at hun 'selvfølgelig' blev introduceret af sin praktikvejleder.

Vikar: Generelt er folk lidt dårlige til at videregive informationer. Den første gang jeg var her, der skulle jeg ind til en beboer, der var hjerneskadet. Han sagde: 'Uh, du skal have nogle smæk i din bare røv' og flere meget værre ting. Der blev jeg meget forskrækket. De andre kunne godt have fortalt mig om ham, inden jeg blev sendt derind. Hvis jeg havde vidst det inden, havde det været rart. (Ung vikar på et plejehjem)

Her giver den unge vikar udtryk for, at hun gerne ville have været introduceret bedre til de beboere, der var på plejehjemmet, og de ting hun kunne blive udsat for. Vikarer, der ikke er en del af arbejdspladsen hele tiden, kan mangle nogle vigtige informationer for at udføre deres arbejde sikkerhedsmæssigt korrekt.

Lærling: Jeg fik ikke nogen rundvisning eller introduktion eller sådan noget. Jeg blev bare kastet ud i det, og så gik jeg i gang.

Int. Og hvad med instruktion i arbejdsmiljø og sikkerhed?

Lærling: Jo, en af de opgaver, jeg lavede i starten, der viste de mig så og snakkede med mig om arbejdsmiljø og sådan noget angående de ting, jeg skulle lave i de første par opgaver. (Smedelærling)

Selv om lærlingen fortæller, at han ikke fik nogen generel introduktion til arbejdet, så har der dog været talt med ham om arbejdsmiljø i forbindelse med hans første opgaver. Fra spørgeskemaerne ved vi, at unge inden for metalindustrien i højere grad end de to andre brancher, angiver at de får en generel sikkerhedsintroduktion til arbejdet.

Ung ansat 1: Ja, mine forældre har vist mig, hvordan man skal løfte. Men det er jo ikke noget, du får at vide herude. Du får i hvert fald ikke et kursus i, hvordan du løfter rigtigt, og hvor meget du må løfte osv.

Int. Ville det være godt at få sådan et kursus?

Ung ansat 1: Det var det nok.

Ung ansat 2: Ja, men selv om du ikke må løfte for eksempel 25 kilo, så gør du det nok alligevel, løfter 30 kilo eller 35 kilo. Folk går sgu ikke ned i skidestilling og bøjer sådan i knæene. De bukker sig sgu bare og løfter op. De gamle svende gør det godt nok rigtigt, men de mere unge der, de bukker sig bare ned. (To unge smedelærlinge)

De to unge smedelærlinge fortæller, at de ældre medarbejdere bøjer i knæene, når de skal løfte, men at de unge ikke gør det. De ved godt, hvad der er den rigtige løfteteknik, men bruger det tilsyneladende ikke i praksis.

Disse eksempler fra interviewmaterialet sammen med spørgeskemadata viser, at der generelt gives introduktion og instruktion til de unge om at udføre arbejdet sikkert. Viden om, hvordan arbejdet skal gøres sikkerhedsmæssigt korrekt, er således til stede blandt de unge. Denne viden bliver dog ikke altid anvendt i daglig praksis, kan vi se af interviewmaterialet.

Vi konkluderer derfor at oplæring og instruktion bibringer viden om, hvordan arbejdet skal udføres sikkert og derfor kan ses som en støtte til unges sikkerhed i arbejdet. Vi kan dog ikke ud fra vores data sige noget om effekten af disse tiltag, kun at de foregår, og at de tillægges betydning af de interviewede personer. Det er dog også tydeligt fra data, at denne viden ikke nødvendigvis får betydning for sikkerheden i praksis. Her kan andre forhold, fx sikkerhedskulturen, spille en rolle.

Sikkerhedskultur som barriere eller støtte?

Unge adfærd og tilgang til håndtering af sikkerheden, som beskrevet med eksemplerne ovenfor, adskiller sig ikke nødvendigvis for gruppen af medarbejdere over 24 år. Når anerkendelsen af den enkeltes anvendelse af sikkerhedsforanstaltninger eller prioritering

af sikkerhed over tid udebliver i den daglige praksis, så sker der en langsom nedprioritering af sikkerheden. Sikkerhedskulturen bliver forringet.

Det har vist sig, at det er de daglige interaktioner mellem ledelse og medarbejdere samt medarbejderne imellem, der grundlæggende set skaber sikkerhedskulturen, og at de interaktioner eller den kommunikation, der foregår på en arbejdsplads, er væsentlig for at forstå, hvordan sikkerhedskulturen udvikler sig. Disse interaktioner vedrører her den oplæring og instruktion af den unge til at arbejde sikkert og ikke mindst den opfølgning, der efterfølgende er tale om, og som gives enten af lederen eller den erfarne medarbejder til den unge. Det skal understreges, at den uformelle læring kan være afgørende for, hvordan sikkerheden varetages i praksis, fx den stiltiende accept af usikre arbejdsmetoder.

Ovenfor så vi, hvordan smedelærlingen kunne undlade at bruge masken uden at andre påtalte det, og at det måske var en fordel for at kunne mestre arbejdet, dvs. gøre det hurtigt og effektivt. Når en leder eller erfarne medarbejder passerer en ung medarbejder uden at påtale manglende sikkerhedsforanstaltninger, men måske påskønner at arbejdet går hurtigt, så lærer den unge smedelærling, hvad der i praksis er den vigtigste norm at følge. Den uformelle sikkerhedslæring var i dette tilfælde, at det var OK at undlade at bruge masken i praksis, selv om de formelle instruktioner siger noget andet.

Hver af disse små daglige kontakter mellem lederen eller den erfarne medarbejder og så den unge medarbejder kan ses som små begivenheder, hvor der udveksles forståelser af, hvor stor betydning sikkerhed skal tillægges i det daglige arbejde. Disse begivenheder kan anskues som byggestenene til sikkerhedskulturen på en arbejdsplads⁷⁴.

Hvis der over en periode er en række begivenheder, hvor medarbejderne, herunder den unge medarbejder, oplever, at sikkerhed er lavt prioriteret, så vil der langsomt opstå en fælles forståelse af, at sikkerhed har lav prioritet, og det vil medføre en forringelse af sikkerhedskulturen. I eksemplet med smedelærlingen bliver sikkerhedskulturen en barriere for, at den unge arbejder sikkert.

Er der derimod en række begivenheder på en arbejdsplads, hvor der for eksempel i kontakten mellem ledelsen og den unge medarbejder konsistent gives høj prioritet til sikkerhed, så vil der ske forbedringer i arbejdspladsens sikkerhedskultur.

I eksemplet ovenfor fortæller SoSu-hjælperen, at hun bruger liftene ved forflytning, selv om det ville gå hurtigere at gøre det manuelt. SoSu-hjælperen bruger liftene med henvisning til, hvordan hun forventer, at det ville blive påtalt, hvis hun ikke brugte liftene. Den dominerende sikkerhedskultur på arbejdspladsen får i denne situation indflydelse på, hvordan risikosituationen forvaltes af den unge SoSu-hjælper. Interaktioner mellem ledelse og medarbejdere og medarbejderne imellem har gjort det klart, at sikkerheden prioriteres ved, at liftene altid skal anvendes ved forflytninger. Sikkerhedskulturen på dette plejehjem bidrager til at beskytte den unge mod skader ved forflytninger.

Sikkerhedskulturen på en arbejdsplads holdes således vedlige gennem den daglige interaktion mellem forskellige grupper i organisationen, både den formelle og den uformelle interaktion, hvor sikker arbejdspraksis gives høj prioritering. Når organisationer arbejder bevidst med at prioritere sikker arbejdspraksis over en længere periode, antages det at påvirke normer og sikkerhedskultur og dermed sikkerheden i en positiv retning.

5 KONKLUSIONER OG ANBEFALINGER TIL PRAKSIS

5.1. Konklusioner

Dette afsnit opsummerer projektets samlede konklusioner, hvor vi i hovedprojektet stillede tre overordnede spørgsmål:

Forskningsspørgsmål 1: Er unge i deres arbejde udsat for en større risiko end deres ældre kolleger?

Resultater fra de selvvaluerede risikofaktorer, der er undersøgt i spørgeskemaer, viser, at det kun er i metalindustrien, at de unge adskiller sig fra de ældre kolleger, hvad angår den øgede risiko for at skære sig og komme til skade med værktøj og maskiner. Dette står i modsætning til, at unge i aldersgruppen 18-24 år samlet for alle tre brancher har en 40 % højere risiko for at komme ud for arbejdsulykker set i forhold til aldersgruppen 25+. Denne 40 % højere risiko svarer til internationale og nationale undersøgelser af unges overhyppighed af arbejdsskader.

Unge risiko for arbejdsskader er relativt større for unge i detailhandlen, hvilket kan hænge sammen med, at forholdene er helt anderledes for de unge, som i langt højere grad arbejder på deltid og på andre tidspunkter end de ældre kolleger. Vi har derfor set på betydningen af deltid, og det viser sig, at personer på deltid, både unge og ældre, har en markant øget risiko for at komme til skade i arbejdet.

Forskningsspørgsmål 2: Kan unges øgede risiko for arbejdsulykker forklares med, at de er mere uerfarne og risikovillige, end deres ældre kolleger?

Unge angiver i højere grad end ældre, at de tager chancer, og de unges primære begrundelse er, at de gør det for at kunne gøre arbejdet bedre og hurtigere. Det at tage chancer kan, på baggrund af spørgeskemadata, ikke begrundes ud fra et ønske om, at den unge vil gøre noget farligt, men må ses som en del af en mestringsstrategi, hvor den unge ønsker at gøre arbejdet bedre og hurtigere for at opnå anerkendelse.

Vi har undersøgt unges erfaring ved at spørge til deres anciennitet, og det ser ud til, at unge med kort erfaring har en relativt øget risiko for at komme til skade i arbejdet set i forhold til deres ældre kolleger. Kort ansættelsestid ser således ud til at øge unges risiko mere end ældres risiko. Dog er det sådan, at især de unge i detailhandlen har relativt meget erfaring. Samtidig har de en høj forekomst af ulykker, og dermed kan manglende erfaring ikke forklare den høje andel af ulykker. Her kan deltid være en forklaring. Men deltid og anciennitet kan ikke i sig selv være 'årsagen' til den øgede risiko, men det er vores antagelse, at deltid og kort tids ansættelse kan have betydning for de unges position i virksomheden, og dermed for de risikofaktorer de udsættes for.

Forskningsspørgsmål 3: Hvilke forhold i unges arbejde bidrager til eller er en barriere for, at unge arbejdstagere udvikler en hensigtsmæssig og sikker risikoadfærd?

Analyserne i delprojekt A (postdoc) viste, at arbejdsulykker og -skader er relateret til organisatorisk indlejrede praksisser. Det betyder, at det at arbejde hurtigt og effektivt, i nogle organisationer, kan være en måde at blive anerkendt som en god og kompetent ung medarbejder, også selvom det involverer en vis risiko i arbejdet. Dette kan være en barriere for, at unge arbejdstagere udvikler en hensigtsmæssig og sikker risikoadfærd.

Data fra interviewmaterialet sammen med spørgeskemadata viser, at der generelt gives introduktion og instruktion til de unge om at udføre arbejdet sikkert. Det er dog tydeligt fra de kvalitative data, at denne viden ikke nødvendigvis får betydning for sikkerheden i praksis. Vi kan dog ikke ud fra vores data sige noget om effekten af denne instruktion, kun at den foregår, og at de tillægges betydning af de interviewede personer. Vi konkluderer derfor, at oplæring og instruktion bibringer unge viden om, hvordan arbejdet skal udføres sikkert, og derfor kan ses som en støtte til unges sikkerhed i arbejdet. Der identificeres dog forskellige barrierer for, at denne viden bliver anvendt i daglig praksis, fx spiller sikkerhedskulturen og andre hensyn i unges arbejde en rolle for om instruktioner og oplæring får betydning for sikkerhedspraksis.

Det 'vi' gør her, dvs. den dominerende sikkerhedskultur på arbejdspladsen, kan således have indflydelse på, hvordan risikosituationen forvaltes af den enkelte unge. Hvis der over en periode er en række begivenheder, hvor medarbejderne, herunder den unge medarbejder, oplever at sikkerhed er lavt prioriteret, så vil der langsomt opstå en fælles forståelse af, at sikkerhed har lav prioritet, og det vil medføre en forringelse af sikkerhedskulturen. Vi konkluderer, at sikkerhedskulturen er vigtig for den unges sikkerhedsadfærd, herunder for brugen af de instruktioner og den oplæring, som den unge har modtaget.

5.2 anbefalinger

1. Behov for en differentiering af kategorien unge

Der er et behov for en differentiering af ungdomskategorien i forbindelse med forebyggelse af ulykker og arbejdsskader blandt unge. I projektet peger vi på, at ungdom som målgruppe appellerer til en række kulturelt indforståede forestillinger om ungdom og risiko, som har betydning for udformningen af indsatser til forbedring af unges arbejdsmiljø. Vi peger på, at disse forestillinger ofte har den effekt, at unge ses som en homogen gruppe (alle mellem 18 -24 år), samt at fokus på unges arbejdsbetingelser ofte fortøner sig i forebyggelsesarbejdet til fordel for en overfokusering på den enkelte unges adfærd og mangler.

Vores pointe er ikke at argumentere for, at erfaring, manglende uddannelse og kognitive begrænsninger ikke kan være vigtige at tage hensyn til i forebyggelsesindsatser rettet mod unge. Men ikke mod alle unge. Konstitueringen af 'ungdom', der udelukkende relaterer sig til biologisk alder, er for unuanceret.

Med udgangspunkt i den kategorisering af unge arbejdstagere, vi har udviklet som en del af SAFU projektet, vil vi således anbefale, at forebyggelse og kampagner rettet mod unge arbejdstagere nuanceres på måder, der tager hensyn til de forskellige positioner og betingelser, de unge har på deres arbejdspladser. Gør man ikke det, er der en risiko for, at der lægges for megen vægt på den enkelte unges årvågenhed og kognitive evner i forhold til indsatser rettet mod arbejdspladsens struktur, hierarki og relationer.

2. Introduktion, træning og løbende opfølgning (sidemandsoplæring)

En anden vigtig tematik i projektet har været den introduktion, træning og løbende opfølgning, som unge medarbejdere tilbydes i deres arbejde. Denne del af projektet er der ikke publiceret på endnu, men det har været en gennemgående tematik i de tilbagemeldinger, som de deltagende arbejdspladser har modtaget som afslutning på deres deltagelse i projektet. Det er især projektets spørgeskemaundersøgelse, der har leveret data til denne indsigt.

I de tre brancher gives der introduktion, træning og løbende opfølgning på forskellige måder. I detailhandlen introducerer den ene unge den anden, man kan sige, at der er tale om en horisontal videndeling vedrørende sikkerhed og risikopfattelser. Ledere og mere erfarne personer ser ikke ud til at være centrale i udviklingen af unges sikkerhedsadfærd. På SoSu-området og i metalindustrien er der en mere formel og standardiseret introduktion for elever og lærlinge. Samtidig lærer de unge arbejdet i praksis ved at følge og sparre med en mere erfarne person. Fra det kvalitative materiale ved vi, at relationen mellem den unge elev/lærling og den erfarne medarbejder er afgørende for, hvordan arbejdspladsens normer og sikkerhedskultur læres, idet introduktion og oplæring ofte gives af en mere erfarne kollega gennem løbende sidemandsoplæring og ved, at den unge indgår i den daglige praksis.

Det må dog forventes, at det er de dominerende (uformelle) normer og praksisser på arbejdspladsen, der har afgørende betydning for, hvordan unge i sidste ende praktiserer sikkerhed. Det anbefales derfor, at undersøge samspillet mellem den formelle oplæring og instruktion i at arbejde sikkert og så den mere uformelle læring, der sker i daglig praksis, hvor for eksempel tidsmæssige og produktionsmæssige hensyn kan være i konflikt med det at udføre arbejdet sikkert.

3. Deltidsarbejde er primært et ungdomsfænomen i detailhandlen

Ungeproblematikker overgår andre problematikker. Dette gælder for eksempel for deltidsarbejdet, som klart er forbundet med gruppen af 18-24-årige i detailhandlen. Dette gælder dog ikke for metalindustrien samt SoSu-området. Inden for metalindustrien forekommer deltidsarbejdet ikke, og for SoSu er andelen af deltid den samme for unge som ældre medarbejdere. Derimod kan man på SoSu-området finde en del vikarer/afløsere, som ofte er løst tilknyttet arbejdspladsen og ikke opfattes som en del af medarbejdergruppen. De tilkaldes, når der er pres på, og får dermed ikke den samme introduktion eller oplæring, som det faste personale. Afløsere kan også være ældre uddannede SoSu'ere, så det er ikke en ungeproblematik som sådan, men for nogle unge er det en vej ind i jobbet at være afløser. Fælles for deltidsarbejde og vikararbejde er den løse tilknytning til arbejdspladsen, der vurderes at have betydning for sikkerhed i arbejdet. Det anbefales, at der er mere fokus på de medarbejdere, der er mere løst knyttet til arbejdspladsen, fx som deltidsarbejdende eller som vikarer.

4. Den unges fremtidsperspektiv i branchen er en vigtig dimension i forebyggelsen

Som det fremgår af karakteristikken af de fem grupper af unge i tabel 4.1 ovenfor, er unges fremtidsperspektiver i arbejdet meget forskellige. Sabbatår ungarbejdere og arbejdende studerende har generelt et kort perspektiv i branchen, fordi de er under uddannelse, fx kortere eller mellemlange uddannelser, og kun har det aktuelle job som en indtjeningsmulighed i studietiden eller lige efter. Det betyder, at denne gruppe unge ofte betragter eventuelle belastninger og risici som midlertidige, og derfor ikke noget de nødvendigvis vil involvere sig i at forandre. For denne gruppe unge har faget og sikkerhed som en integreret del af det at mestre faget langt mindre betydning, end det har for de andre grupper. Det anbefales, at der arbejdes med, hvordan unge med kortere perspektiv i arbejdet kan engageres og involveres bedre i arbejdet.

5. Unges position på arbejdspladsen

Unges position som nederst i hierarkiet betyder, at de tilbydes arbejde uden for normal arbejdstid eller arbejde med mere fysisk udfordringerne opgaver. Samtidig udtrykker de unge behov for at vise, at de gør arbejdet hurtigt og godt. Dette betyder, at de udsættes og udsætter sig selv for en større risiko i arbejdet end deres ældre kolleger.

I detailhandlen viser vores data, at unge i højere grad arbejder på tidspunkter, hvor der er mange kunder og dermed højere arbejdstempo. Sidstnævnte kan bidrage til de unge 18-24-åriges øgede risiko for at komme ud for en arbejdsulykke. Det anbefales derfor at have større fokus på det arbejde, som de unge udfører, og i mindre grad se de unge som en risiko i sig selv.

6. FORMIDLING

6.1 Publikationer med peer review (videnskabelige artikler (n=4 publiceret); bog kapitler (n=2))

1. Nielsen ML, Dyreborg J, Kines P, Nielsen KJ & Rasmussen K (2013). Exploring and expanding the category of 'young workers' according to situated ways of doing risk and safety – a case study in the retail industry. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3(3), 219-243.
2. Nielsen ML & Dyreborg J (2013). Unge som målgruppe i arbejdsmiljøarbejdet - fordele og ulemper. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 15(3), 40-61.
3. Nielsen ML (2012). Adapting 'The Normal' – Examining Relations between Youth, Risk and Accidents at Work. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(2), 71-85.
4. Krøjer, J., Lehn- Christiansen, S & Nielsen, M. L. (accepted): Sexual harassment of newcomers in elderly care as organizational practices. *Nordic Journal of Working Life Studies*.
5. Hutters, C., Nielsen, M. L. & Pless, M. (2013): Når der går kajak i den - unge mænds fravalg af videregående uddannelse. I Helms Jørgensen, C. (red.): *Drenges veje ind i ungdomsuddannelser*. Roskilde Universitets Forlag.
6. Nielsen, Mette Lykke (2013): Unge og risiko på arbejdspladsen. I antologien "Organisering og skygge. Nickelsen, N.C. (red.). *Moderne Arbejdsliv, KLIM*.

6.2 Rapporter (n=2)

1. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø(2013): Notat til Arbejdsmiljørådets Task Force om Unge og Nyansatte: Unge og Nyansattes arbejdsmiljø. Det Nationale forskningscenter for Arbejdsmiljø, Arbejdsmedicinsk Klinik – Herning og Center for Ungdomsforskning. (SAFU data har indgået i dette notat).
2. Kines P, Framke E., Salmi A & Bengtsen E. (2013). Young workers' occupational safety and health risks in the Nordic countries. *Nordic Council of Ministers. TemaNord 2013:569*. På svensk: Unga arbetstagares arbetsmiljö i de nordiska länderna, *TemaNord 2013:568*.

6.3 Videnskabelig formidling – oplæg (n=10)

1. Kines P. Accident and safety research in practice. Psykologisk Institut, Københavns Universitet, 28-10-2013.
2. Nielsen ML. & Dyreborg J. Young employees as a target group in safety prevention measures – pros and cons'. 20'th Nordic Research Conference on Safety (NoFS-2013), Danmark, 27-08-2013.
3. Nielsen ML. When young men opt out of education. Nordic Youth Research Symposium. Tallinn, Estonia. 12/14-06-2013

4. Johnny D. Research on occupational accidents and injuries in Denmark (præsenterede resultater fra SAFU). Research on occupational accidents and injuries in the Nordic countries and in the USA, St. Olav University Hospital, Trondheim, Konference – invited keynote speaker. Trondheim, Norway, 25-01-2013.
5. Nielsen ML. Young workers. Danish Occupational Safety Research Workshop – Safety of Young Workers, 18-09-2012.
6. Nielsen ML. 'Awesome and Scary' – Examining youth, risk and accidents at work. ICOH conference, Cancun, Mexico, 18/23-03-2012.
7. Nilesen M. De tror de kan gå på vandet - om konstruktion af ungdom, (mis)tillid, og normale risici. Workshop- oplæg på CSA's årsmøde; Arbejdslivets skyggesider, afholdt på Københavns Universitet, 07-06-2011.
8. Nielsen ML. Oplæg: De tror de kan gå på vandet – om unge, arbejde og risici. Oplæg på Center for Ungdomsforskning medlemskonference 'Uddannelse, trivsel og deltagelse'. DPU, Århus Universitet, 28-03-2011.
9. Dyreborg J. Udviklingen i ulykkesteorier og virkemidler, Dansk Selskab for Arbejds- og Miljømedicin, DSB's Kursuscenter, Knudshoved, Nyborg, 20/22-03-2013.
10. Nielsen, K. "Dansk forskning i arbejdsulykker". Årsmøde for Dansk Selskab for Arbejdsmedicin. 21-03-2013.

6.4 Populærvidenskabelig formidling – oplæg (n=17)

1. Kines P. & Dyreborg, J. Sikker arbejde for unge. Arbejdsmiljøforskningsfondens konference, København, 15-01-2014
2. Dyreborg, J. og Nielsen, M.L. Oplæg 'Unge som målgruppe i Arbejdsmiljøarbejdet- fordele og ulemper. På SAM og CSA (Center for studier i Arbejdsliv) temamøde 'Arbejdslivsforskning formidlet til arbejdsmiljøprofessionelle'. IDA 3-12-2013.
3. Kines P. Sikkerhedskultur, unge og nærvedulykker. Temadag, Frederiksberg Kommune, 27-11-2013.
4. Dyreborg J., Nielsen K., Nielsen ML. Oplæg: Er unge et problem for sikkerheden på arbejdspladserne, eller er arbejdspladserne et problem for de unge? Arbejdsmiljøkonferencen, Nyborg, 11/12-11-2013
5. Kines P. Young workers' occupational safety and health risks in the Nordic countries. Konferencen 'Ungas arbetsmiljö', Stockholm, Sverige, 09-10-2013.
6. Kines P. Sikkerhedskultur og sikkerhedsledelse. Vestforbrænding, Glostrup, 27-09-2013.
7. Kines P. Ulykker, sikkerhed og sikkerhedskultur i B/A. Aarsleff A/S Arbejdsmiljøorganisationens årsmøde, Odense, 23-09-2013.
8. Kines P. Sikkerhedskultur på virksomheden. Teledanmark, Aarhus, 03-09-2013.
9. Kines P. Sikkerhedskultur og anmeldelser af ulykker. Dansk Metal, Metalskolen, Jørlunde, 21-03-2013

10. Nielsen ML. Unge ansatte i detail - Resultater fra SAFU. BAR Handels årsmøde, 11-10-2012
11. Nielsen ML. Hvad ved vi om unges og nyansattes arbejdsmiljø? Statistik og forskning vedr. ulykker og arbejdsskader blandt unge og nyansatte. Konference om Unge og Nyansattes Arbejdsmiljø, 20-06-2012.
12. Nielsen ML. Sikker Arbejde For Unge – hvad forhindrer unge arbejdstagere i at udvikle en sikker risiko- adfærd? Konference om Unge og Nyansattes Arbejdsmiljø, 20-06-2012
13. Dyreborg J. Hvad ved vi om unge og nyansattes arbejdsmiljø - Hvad siger forskningen? AT-AMR-NFA/VFA-UM-BAR konference om unge og nyansatte, 20-06-2012
14. Dyreborg J. Hvad ved vi om unge og nyansatte – og deres risiko for arbejdsulykker - Hvad siger forskningen? NFA-AT temadag om unge og nyansatte, 13-03-2012
15. Dyreborg J, Nielsen ML. Hvad ved vi om unge og nyansatte – og deres risiko for arbejdsulykker - Hvad siger forskningen? Læringsteori og sikkerhed. NFA-AT temadag om unge og nyansatte, 13-03-2012
16. Nielsen ML. Hvorfor er de unge så 'uheldige' at få arbejdsskader? Og hvordan lærer man faktisk sikkerhed, og hvilken rolle spiller ledelsen for dette? NFA-AT temadag om unge og nyansatte. 13-03-2012
17. Nielsen ML. SAFU-projektet, seminar i Unge ulykkesforskere netværk, 12-09-2011

6.5 Populær formidling – interviews (n=66)

1. Dyreborg J. og Nielsen ML. Færre arbejdsulykker - Sæt de unges arbejdsvilkår og opgaver i fokus. Nyhed på hjemmeside for Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 21-01-2014.
2. Nielsen ML. Unges arbejdsmoral fejler ikke noget, VFA.dk og Magasinet Arbejdsmiljø nr. 10, 2013, side 28.
3. Nielsen ML. Efteruddannelse og nyt job hver femte år, VFA.dk og Magasinet Arbejdsmiljø nr. 10, 2013, side 25.
4. Nielsen ML. Gør plads til de unge, VFA.dk og Magasinet Arbejdsmiljø nr. 10, 2013, side 22-24.
5. Dyreborg J. Uge 43 fokuserer på unge og nyansatte, Magasinet Arbejdsmiljø nr. 10, 2013, side 6.
6. Dyreborg J. Flest arbejdsulykker blandt unge, Berlingske ledelse (Anders Kanberg), 15.11.2013
7. Dyreborg J. Ekspert: Hjemmesider og rap-musik mindsker ikke antallet af arbejdsulykker blandt unge, Netavisen, 08-11-2013
8. Dyreborg J. Arbejdsulykker: 'Unge' er ikke bare unge. Netavisen, 08-11-2013
9. Dyreborg J. Videnskab.dk. Unge drop-outs kommer mest til skade på arbejdspladsen, 01-11-2013

10. SAFU omtalte på Stami.no. Arbejdsulykker blant unge. 01-11-2013
11. Kines P. P3 radio nyheder, 21-10-2013
12. Dyreborg J. VFA.dk: Uge 43 fokuserer på unge og nyansatte, 21-10-2013
13. Dyreborg J. Kampagner for bedre sikkerhed hjælper ikke, Ny dansk og amerikansk forskning: Ingen arbejder trygt i usikre omgivelser og med farligt værktøj. Kampagner flytter ikke meget - der skal gøres samlet indsats. 3F (Niels Stoktoft Overgaard), 23-10-2013
14. Nielsen ML et al., arbejdsmiljoforskning.dk, Unges risiko for arbejdsulykker - ikke kun et spørgsmål om alder, 22-10-2013
15. Dyreborg J. 25-årige Simon var tæt på at miste sit liv. Uge 43 sætter fokus på unges meget høje risiko for arbejdsulykker, i Politiken - Økonomi (Pia Buhl Andersen), 22-10-2013
16. Dyreborg J. Kampagne skal bremse arbejdsulykker hos unge. Berlingske (Jan Bjerre Lauridsen) 21-10-2013
17. Kines P. passerdupaa.dk, Den Europæiske Arbejdsmiljøuge – Unge og nyansatte – fokus på det udsatte gruppe, Case: Tekstbogeeksemplet gav ar og angstanfald, 21-10-2013
18. Kines P. passerdupaa.dk, Den Europæiske Arbejdsmiljøuge – Unge og nyansatte – fokus på det udsatte gruppe, Case: Tanketorsk havde nær kostet Simon livet, 21-10-2013
19. Kines P. P3 radio nyheder, 21-10-2013
20. Kines P. VFA.dk, Unge i deltidsjob mangler rollemodeller og supervision, 15-10-2013
21. Kines P. passerdupaa.dk, Arbejdsmiljø glemmes ofte ved deltidsarbejde, 14-10-2013
22. Dyreborg J. VFA.dk, Gør plads til de unge. 13-10-2013
23. Nielsen ML. VFA.dk, Efteruddannelse og nyt job hvert femte år. 13-10-2013
24. Nielsen ML. VFA.dk, Unges arbejdsmoral fejler ikke noget. 13-10-2013
25. Nielsen ML. Udtalelse til Politiken ang. unge i vikaransættelser (af Jens Anton Tingstrøm Klinken) 24-03-2013
26. Dyreborg J & Nielsen ML. Citeret i MetroXpress: Unge får de farligste arbejdsopgaver, omtale af SAFU projektet i MetroXpress, 08-03-2013
27. Dyreborg J. Citeret i Ugebrevet A4 (Rikke Gundersen). Jylland får flest smæk for dårligt arbejdsmiljø/Unge er mest udsat, 06-03-2013
28. Kines P. Citeret i www.vfa.dk, Unge: Små ulykker en del af jobbet. 20-02-2013
29. Dyreborg J. Interview i P3 Morgen – (2013, *præcis dato huskes ikke*)
30. Kines P. 3f.dk: Murere og tømrere går syge på arbejde. 08-12-2012
31. Kines P. vfa.dk: Unge lærer dårlige vaner af ældre kolleger, 21-11-2012
32. Nielsen ML. TV2-News indslag om de unges øgede ulykkesrisici. Opfølgning på artiklen i Magasinet Arbejdsmiljø (Side 28-31, nr. 11-2012), 13-11-2012.
33. Nielsen ML. Unge: Ulykkesfugle eller udsat for skodarbejde? Magasinet Arbejdsmiljø, side 28-31, nr. 11-2012.
34. Nielsen ML. Nordjyske.dk: Unge snydes på jobbet, kommentar til artikel om LO's jobpatrulje, 12-09-2012

35. Nielsen ML. Fagbladet 3F (Laurids Hougaard): Hver anden ung bliver snydt på jobbet. Kommentar til artikel om LO's jobpatrolje, 12-09-2012
36. Nielsen ML. P3 Nyhederne: Unge melder sig ind i de gule fagforeninger, 26-06-2012.
37. Nielsen ML. P3 Nyhederne: Flere unge melder sig ind i fagforeninger, 23-06-2012
38. Nielsen ML. Kristeligt Dagblad/etik.dk: Forskere: Unges arbejdsmoral er ikke dårligere end andres, 09-03-2012
39. Nielsen ML. 3F.dk: Unge spejlblanke på fagforeninger, 07-03-2012
40. Nielsen ML. DR Nyheder, Penge/Ligetil: Unge kender ikke fagforeninger, 06-03-2012
41. Nielsen ML. Skodjobs og gode gys! - Hvad er særligt ved unges risikoadfærd i arbejdet? Konsulentmøde i Byggeriets Arbejdsmiljøbus (BAMBUS). 29-02-2012
42. Kines P. Ugebrevet A4: Risiko for flere alvorlige arbejdsulykker, 25-02-2012
43. Nielsen ML. Avisen.dk: HK - Forældre bør godkende børns jobkontrakter, 10-02-2012
44. Nielsen ML. UgebladetA4.dk: Sure chefer skræmmer lærlinge væk, 02-02-2012
45. Nielsen ML. Unge og nyansattes arbejdsmiljø, DI's Arbejdsmiljøkonference 2012, Odense Congres Center, 24-01-2012
46. Nielsen ML. Politiken: Arbejdsgivere: Dårlige arbejdsforhold er forældrenes skyld, 06-01-2012
47. Nielsen ML. Arbejdsmiljøbladet: Overmodige eller bare udsatte? Sider 14-15, 1-2011
48. Nielsen ML. DI Business, Unge skal have signal om sikkerhed, 05-12-2011
49. Nielsen ML. DR.DK, Unge er ligeglade med arbejdsulykker, 15-11-2011
50. Nielsen ML. Berlinske Business: Flest arbejdsulykker blandt unge, 15-11-2011
51. Nielsen ML. Videnskab.dk: Unge er ligeglade med arbejdsulykker, 15-11-2011
52. Nielsen ML. Mester-svend.dk: Ringe sikkerhed blandt unge ansatte, 15-11-2011
53. Dyreborg J. Unge er ligeglade med arbejdsulykker, Unge melder oftere om arbejdsulykker end deres ældre kolleger og accepterer i højere grad, at det er en "normal" del af arbejdet. Lasse Berg Sørensen, DR Nyheder, 15.11.2011
54. Dyreborg J. Undgå unges arbejdsulykker, Elektra, side 42-43. September 2010
55. Nielsen ML. Arbejdsmiljøbladet og hjemmesiden for Videncenter for Arbejdsmiljø, Ringe sikkerhed blandt unge ansatte, 14-11-2011
56. Nielsen ML. Danskmetal.dk: Unge hænges ud som ulykkesfugle, 05-10-2011
57. Nielsen ML. Nordvestnyt.dk & JV.dk: Unge får skylden for arbejdsulykker, 20-09-2011
58. Nielsen ML. Fagbladet 3f.dk, Louise Thomsen: Unge har større risiko for arbejdsulykker, 01-06-2011.
59. Nielsen ML. Dagbladet Køge/Ringsted/Roskilde, artikel af Tomas Revsbech: Forsker: Unges ulykker skyldes ikke ungdom. 31-05-2011.
60. Nielsen ML. Unge mænd kommer i klemme, Søndagsavisen, 08-04-2011.
61. Nielsen ML. P1 & P3 Nyhederne indslag kl. 16: Unge og arbejdsulykker, 01-04-2011
62. Kines P. avisen.dk: Unge dræbes oftere på jobbet, 03-03-2011

63. Kines P. vafo.dk: Unge er i fare på jobbet, 03-03-2011
64. Kines P. DR.DK/P3/p3nyheder: Vil kortlægge unges arbejdsulykker, 01-03-2011
65. Kines P. DR.DK/nyheder: Vil kortlægge unges arbejdsulykker, 01-03-2011
66. Dyreborg J og Nielsen ML. Arbejds miljøviden.dk: Forskere undersøger hvorfor unge kommer galt afsted, 26-01-2011.

6.6 Medarrangør af konferencer, workshop og temadage (n=5)

1. Dyreborg J., Nielsen K.J., Nielsen ML. Workshopleder: Deltagererfaringer med unge og sikkerhed på arbejdspladsen. Arbejds miljøkonferencen, Nyborg, 11/12-11-2013.
2. Dyreborg J, Konferenceansvarlig for 20'th Nordic Research Conference on Safety (NoFS-2013), Danmark, 26/28-08-2013.
3. Kines P, Nielsen K.J., et al. Medarrangør af 20'th Nordic Research Conference on Safety (NoFS-2013), Danmark, 26/28-08-2013.
4. Kines P, Nielsen K.J. Arrangør af Danish Occupational Safety Research Workshop – Safety of Young Workers, på NFA, med Robin Baker, Director of Research to Practice, Center for Occupational and Environmental Health, University of California – Berkeley, 18-09-2012.
5. Dyreborg J og Nielsen ML. Medarrangør af NFA-AT temadag om Arbejdsulykker hos unge og nyansatte, for 40 af AT's ansatte, 13-03-2012


BILAG - SPØRGESKEMAER

Bilag 1.1 SAFU-spørgeskema: Detail

Sikkert arbejde i detailbranchen – Efterår 2011

Dette spørgeskema handler om dit arbejde, og om din oplevelse af sikkerheden på dit arbejde. Hvis du svarer på alle spørgsmålene, øger det kvaliteten af undersøgelsen. ☺

Alle svar behandles fortroligt af forskere fra Center for Ungdomsforskning, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Arbejdsmedicinsk Klinik – Heming.



Afkrydsning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Korrekt afkrydset</i>
<i>Kommer du til at sætte kryds i en forkert boks, så udfyld hele boksen og sæt et nyt kryds i den rigtige boks</i>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<i>Rettet afkrydsning</i>

1) Fødselsår: _____

2) Køn: Mand/dreng
 Kvinde/pige

3) Hvor længe har du været ansat på denne arbejdsplads? _____ år _____ måneder

4) Hvor mange timer arbejder du om ugen på denne arbejdsplads?
(Hvis timeantallet varierer, skal du angive det antal timer, du arbejder i en typisk uge. Tæl overarbejde med, hvis du har det) Antal timer: _____ om ugen

5) Hvordan er disse arbejdstimer fordelt over ugen? *(Skriv antal timer)*
 _____ timer på hverdage før kl. 15
 _____ timer på hverdage efter kl. 15
 _____ timer i weekender og helligdage

6) Har du et eller flere (fritids) jobs ved siden af dette? Nej Ja, hvor mange? _____

7) Hvilke områder/funktioner i butikken har du arbejdet i med de sidste 14 dage?
Sæt gerne flere krydser!!

<input type="checkbox"/> Bager	<input type="checkbox"/> Indkøbsvogne	<input type="checkbox"/> Opfyldning
<input type="checkbox"/> Bolig / elektronik – <u>non-food</u>	<input type="checkbox"/> Kasse	<input type="checkbox"/> Personlig pleje
<input type="checkbox"/> Delikatesse	<input type="checkbox"/> Kiosk / post / kundeservice	<input type="checkbox"/> Rengøring / oprydning
<input type="checkbox"/> Flaskemodtagelse	<input type="checkbox"/> Kolonial / tørvarer	<input type="checkbox"/> Slagter / viktualier
<input type="checkbox"/> Frugt og grønt	<input type="checkbox"/> Kontor	<input type="checkbox"/> Tekstil
<input type="checkbox"/> Ferskvarer	<input type="checkbox"/> Lager	<input type="checkbox"/> Andet, hvad? _____


8) Hvad er dit **primære** område/funktion i butikken? **Sæt kun et kryds!!**

<input type="checkbox"/> Bager	<input type="checkbox"/> Indkøbsvogne	<input type="checkbox"/> Opfyldning
<input type="checkbox"/> Bolig / elektronik – <u>non food</u>	<input type="checkbox"/> Kasse	<input type="checkbox"/> Personlig pleje
<input type="checkbox"/> Delikatesse	<input type="checkbox"/> Kiosk / post / kundeservice	<input type="checkbox"/> Rengøring / oprydning
<input type="checkbox"/> Flaskemodtagelse	<input type="checkbox"/> Kolonial / tørvarer	<input type="checkbox"/> Slagter / viktualier
<input type="checkbox"/> Frugt og grønt	<input type="checkbox"/> Kontor	<input type="checkbox"/> Tekstil
<input type="checkbox"/> Ferskvarer	<input type="checkbox"/> Lager	<input type="checkbox"/> Andet, hvad? _____

9) I det job du har på denne arbejdsplads, er du: Faglært
 Ufaglært
 Under uddannelse (fx lærling, elev, praktik)

Arbejdsmedicinsk Klinik
Hospitalsenheden Vest
Regionshospitalet Herning

cefu | Center for
Ungdomsforskning



Det Nationale Forskningscenter
for Arbejdsmiljø

59

10) Er du ansatsomleder? Nej Ja. Hvor mange underordnede har du alt i alt?
 0 1-4 5-9 10-19 20-49 50-99 over 100

	Ja	Nej
11) Indgår det som en del af dit normale arbejde, at bestemme hvilket arbejde andre skal udføre (inkl. oplæring / praktikvejledning)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12) Indgår det som en del af dit normale arbejde at fortælle andre ansatte om arbejdssikkerhed (fx om risiko for at komme til skade)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13) Er du medlem af en fagforening (f.eks. HK, 3F osv.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14) Hvor mange arbejdsulykker, på denne arbejdsplads, har givet dig skader inden for det sidste år, der har medført **lægekontakt**? Antal: _____

15) Hvor mange arbejdsulykker, på denne arbejdsplads, har givet dig skader inden for det sidste år, der **kun har** medført førstehjælp / behandling på stedet (fx plaster, bandage, forbindelse, nedkøling)? Antal: _____

<i>De næste spørgsmål handler om dit forhold til arbejdet, til arbejdsopgaver og til at tage chancer</i>	I meget høj grad	I høj grad	I lav grad	Slet ikke
16) Jeg er på denne arbejdsplads:				
A) For at tjene penge til faste udgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) For at tjene lommepenge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Pga. min uddannelse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D) For at få virksomheds erfaring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E) Pga. det sociale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F) For at få faglige udfordringer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G) Fordi andre forventer det (fx forældre, kommune)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17) Vil du anbefale en god ven at søge en stilling på denne arbejdsplads?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18) Jeg har haft lyst til at sige nej til en arbejdsopgave, fordi jeg synes den:				
A) Var for ensformig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) Var for fysisk hård	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Indebar en risiko for ulykker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D) Var for kompliceret (Jeg vidste ikke, hvordan den skulle håndteres)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19) Jeg tager chancer på arbejdet, selvom der kan være risiko for at komme til skade (fysisk eller psykisk)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hvis du tager chancer på arbejdet, gør du det:				
A) Fordi det gør de andre ansatte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) For at jeg kan udføre mit arbejde bedre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Fordi det går hurtigere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D) Fordi jeg gerne vil lave noget, der er lidt farligt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E) For at undgå negative kommentarer fra kolleger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F) For at undgå negative kommentarer fra kunder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G) Fordi det giver respekt blandt de andre ansatte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20) Jeg synes sikkerhedsregler er relevante i mit daglige arbejde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<i>De næste spørgsmål handler om dit forhold til sikkerhed, om risici i forbindelse med dit arbejde og om fællesskabet på arbejdspladsen</i>	Altid	Ofte	Sjældent	Aldrig
21) Jeg overvejer min sikkerhed, når jeg går i gang med en opgave	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22) Mine arbejdsopgaver er ensformige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23) Mine arbejdsopgaver er kedelige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24) Mine arbejdsopgaver er fysisk hårde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25) Mine arbejdsopgaver indebærer en risiko for ulykker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26) Jeg har tid nok til at udføre mine arbejdsopgaver	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27) Jeg er udsat for nogle af de følgende forhold på min arbejdsplads:				
A) Tunge løft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) Støj, der er så høj at man må hæve stemmen for at tale sammen med andre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Varme, der gør, at man bliver sløv eller søvrig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D) Kulde (udendørs arbejde ved vintertid, arbejde i kolde rum m.m.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E) Dårlig belysning (for svag eller for blændende)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28) Arbejder du steder, hvor du kan:				
A) Blive ramt af ting, der falder ned?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) Blive klemt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Skære dig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D) Anvende håndværktøj, maskiner eller hjælpemidler, som du kan komme til skade med?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E) Komme i hudkontakt med farlige stoffer eller kemikalier?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F) Blive overfaldet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G) Udsat for røveri eller chikane fra kunder?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H) Falde fra højder?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29) Møder du på arbejdspladsen påvirket af alkohol/stoffer indtaget nogle timer, før du starter (fx med tømmemand)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30) Føler du dig som en del af et fællesskab på din arbejdsplads?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31) Er der en god stemning mellem dig og dine kolleger?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32) Er der behov for værnemidler i dit arbejde (fx handsker, sikkerhedssko, osv...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hvis der er behov for værnemidler:				
A) Findes de på arbejdspladsen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) Er du blevet opfordret til at bruge dem?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Bruger du dem?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33) Er der behov for tekniske hjælpemidler i dit arbejde (fx palleløfter, truck, vogne, stige, pålægsmaskine, pappresser, flaskeautomat, rengøringsmaskine, osv...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hvis der er behov for tekniske hjælpemidler:				
A) Findes de på arbejdspladsen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) Er du blevet opfordret til at bruge dem?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Bruger du dem?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34) Bruger du maskiner i dit arbejde (fx kasseterninal, ovn osv...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<i>De næste spørgsmål handler om instruktion i sikkerhed</i>	Ja, fra en leder	Ja, fra en arbejdsmiljørepræsentant	Ja, fra en kollega	Nej
<i>Sæt gerne flere krydser for hvert spørgsmål!!</i>				
35) Fik du nogen generelle sikkerhedsinstruktioner, da du startede på arbejdspladsen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36) Hvis du bruger tekniske hjælpemidler (se spm. 33): Er du blevet instrueret i sikker brug af disse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37) Hvis du bruger maskiner i dit arbejde (se spm. 34): Er du blevet instrueret i sikker brug af disse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38) Er du blevet instrueret i sikre arbejdsstillinger på arbejdspladsen (fx løfteteknik)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<i>De næste spørgsmål handler om kulturen på arbejdspladsen</i>	Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig
<i>Hvor enig er du i følgende udsagn?</i>				
39) Ledelse opmuntrer medarbejdere til at arbejde sikkert (efter sikkerhedsregler) – også når vi har travlt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40) Ledelse opmuntrer medarbejdere til at deltage i beslutninger, som påvirker deres sikkerhed	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41) Vi, som arbejder her, kan trygt rapportere om skader/ulykker til ledelsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42) Ledelsen griber straks ind, hvis nogen sjusker med sikkerheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43) Vi, som arbejder her, tager et fælles ansvar for at sikre, at arbejdspladsen altid holdes ryddelig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44) Vi, som arbejder her mener, at mindre ulykker er en normal del af vores daglige arbejde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45) Vi, som arbejder her, sjusker med sikkerhed (bryder sikkerhedsregler) for at få arbejdet færdigt i tide	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46) Vi, som arbejder her, taler sjældent om sikkerhed	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Har du lyst til at uddybe nogle af dine besvarelser, eller har du kommentarer til undersøgelsen, er du velkommen til at skrive dem her.

Kommentarer:

☺ Tak fordi du udfyldte spørgeskemaet ☺

Spørgsmål vedr. skemaet kan rettes til: Pete Kines, seniorforsker
 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
pki@arbejdsmiljoforskning.dk / 39 16 53 60

Bilag 1.2 SAFU-spørgeskema: SoSu-plejehjem

Sikkert arbejde i SoSu-branchen – 2013

Dette spørgeskema handler om dit arbejde, og om din oplevelse af sikkerheden på dit arbejde. Hvis du svarer på alle spørgsmålene, øger det kvaliteten af undersøgelsen. ☺



Alle svar behandles fortroligt af forskere fra Center for Ungdomsforskning, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Arbejdsmedicinsk Klinik – Herning.

Afkrydsning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Korrekt afkrydset
Kommer du til at sætte kryds i en forkert boks, så udfyld hele boksen og sæt et nyt kryds i den rigtige boks	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Rettet afkrydsning

1) Alder: <input type="checkbox"/> 18-24 <input type="checkbox"/> 25-29 <input type="checkbox"/> 30+	2) Køn: <input type="checkbox"/> Mand <input type="checkbox"/> Kvinde	3) Er du født i Danmark? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej
--	--	--

4) Hvor længe har du været ansat på denne arbejdsplads? _____ år _____ måneder

5) Hvor mange timer arbejder du om ugen på denne arbejdsplads?
(Hvis timeantallet varierer, skal du angive det antal timer, du arbejder i en typisk uge. Tæl overarbejde med, hvis du har det) Antal timer: _____ om ugen

6) Hvordan er disse arbejdstimer fordelt over ugen? (Skriv antal timer)

_____ antal timer på dagvagt om ugen
 _____ antal timer på aftenvagt om ugen
 _____ antal timer på nattevagt om ugen
 _____ antal timer i weekender
 _____ antal timer hver 2. eller 3. weekend

7) Hvilken funktion har du eller er du i gang med?

<input type="checkbox"/> SoSu hjælper	<input type="checkbox"/> SoSu-elev – hjælper	<input type="checkbox"/> Plejehjemsassistent
<input type="checkbox"/> SoSu assistent	<input type="checkbox"/> SoSu-elev – assistent	<input type="checkbox"/> Vikar/tilkaldevagt
		<input type="checkbox"/> Andet _____

8) Er du ansat som leder? Nej Ja. Hvor mange underordnede har du alt i alt?
 0 1-4 5-9 10-19 20-49 50-99 over 100

	Ja	Nej
9) Indgår det som en del af dit normale arbejde, at bestemme hvilket arbejde andre skal udføre (inkl. oplæring / praktikvejledning)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10) Indgår det som en del af dit normale arbejde at fortælle andre ansatte om arbejdssikkerhed (fx om risiko for at komme til skade)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11) Er du medlem af en fagforening (f.eks. FOA, osv.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12) Hvor mange gange har du selv oplevet følgende på denne arbejdsplads inden for det sidste år?	
a) Arbejdsulykker der har medført <u>læge- og/eller skadestuekontakt</u> ?	Antal: _____
b) Arbejdsskader der <u>kun har</u> medført førstehjælp / behandling på stedet (fx plaster, bandage, forbinding, nedkøling)?	Antal: _____
c) At blive råbt af/skældt ud på en truende facon af enten en beboer, pårørende eller øvrige gæster?	Antal: _____
d) At blive slået/revet/kradset/napet/sparket/bidt eller spyttet på af enten en beboer, pårørende eller øvrige gæster?	Antal: _____
e) At blive kaldt ubehagelige og nedværdigende ting (herunder seksuel chikane)?	Antal: _____

<i>De næste spørgsmål handler om dit forhold til arbejdet, til arbejdsopgaver og til at tage chancer</i>	I meget høj grad	I høj grad	I lav grad	Slet ikke
13) Jeg er på denne arbejdsplads:				
A) For at tjene penge til faste udgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) For at tjene penge til fritidsaktiviteter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Pga. min uddannelse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D) For at få virksomheds erfaring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E) Pga. det sociale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F) For at få faglige udfordringer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G) Fordi andre forventer det (fx forældre, jobcenter/kommune)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14) Vil du anbefale en god ven at søge en stilling på denne arbejdsplads?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

15) Jeg har <u>haft lyst</u> til at sige nej til en arbejdsopgave, fordi jeg synes:				
A) Den var for ensformig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) Den var for fysisk hård	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Den indebar en risiko for ulykker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D) Den var for kompliceret (Jeg vidste ikke, hvordan den skulle håndteres)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E) Jeg var utryk ved situationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16) Jeg tager chancer på arbejdet, selvom der kan være risiko for at komme til skade (fysisk eller psykisk)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hvis du tager chancer på arbejdet, gør du det:				
A) Fordi det gør de andre ansatte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) For at jeg kan udføre mit arbejde bedre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Fordi det går hurtigere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D) Fordi jeg gerne vil lave noget, der er lidt farligt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E) For at undgå negative kommentarer fra andre ansatte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F) For at undgå negative kommentarer fra beboere/pårørende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G) Fordi det giver respekt blandt de andre ansatte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H) Fordi jeg tror det hjælper beboeren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17) Jeg synes sikkerhedsregler er relevante i mit daglige arbejde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

<i>De næste spørgsmål handler om dit forhold til sikkerhed, om risici i forbindelse med dit arbejde og om fællesskabet på arbejdspladsen</i>	Altid	Ofte	Sjældent	Aldrig
18) Jeg overvejer min sikkerhed, når jeg går i gang med en opgave	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19) Mine arbejdsopgaver er ensformige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20) Mine arbejdsopgaver er kedelige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21) Mine arbejdsopgaver er fysisk hårde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22) Mine arbejdsopgaver indebærer en risiko for ulykker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23) Jeg har tid nok til at udføre mine arbejdsopgaver	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24) Jeg har indflydelse på planlægningen af mit arbejde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25) Jeg er udsat for nogle af de følgende forhold på min arbejdsplads:				
A) Tunge løft / forflytning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) Støj, der er så høj at man må hæve stemmen for at tale sammen med andre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Varme, der gør, at man bliver sløv eller søvrig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D) Kulde (udendørs- eller indendørs arbejde)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E) Dårlig belysning (for svag eller for blændende)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26) Arbejder du steder, hvor du kan:				
A) Blive ramt af ting, der falder ned?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) Blive klemt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Stikke/skære dig? (kanyler, kniv osv.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D) Anvende håndværktøj, maskiner eller hjælpemidler, som du kan komme til skade med?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E) Komme i hudkontakt med farlige stoffer eller kemikalier?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F) Få en forflytningsskade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G) Blive udsat for vold/chikane/trusler fra beboere/pårørende?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H) Få en faldulykke?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27) Møder du på arbejdspladsen påvirket af alkohol/stoffer indtaget nogle timer, før du starter (fx med tømmemænd)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28) Føler du dig som en del af et fællesskab på din arbejdsplads?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29) Er der en god stemning mellem dig og dine kolleger?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30) A) Er der behov for værnemidler i dit arbejde (fx handsker, skridsikre sko, forklæde, desinficerende midler osv...)? Hvis der er behov for værnemidler:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) Findes de på arbejdspladsen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Er du blevet opfordret til at bruge dem?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D) Bruger du dem?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31) A) Er der behov for tekniske hjælpemidler i dit arbejde (fx lift, glidelagen, hævsænk seng, drejetåm osv...)? Hvis der er behov for tekniske hjælpemidler:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) Findes de på arbejdspladsen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Er du blevet opfordret til at bruge dem?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D) Bruger du dem?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<i>De næste spørgsmål handler om instruktion i sikkerhed</i>	Ja, fra en leder	Ja, fra en fysio-/ergo-terapeut	Ja, fra en arbejds-miljø-repræsentant	Ja, fra en kollega	Nej
Sæt gerne flere krydser for hvert spørgsmål!!					
32) Fik du nogen generelle sikkerhedsinstruktioner, da du startede på arbejdspladsen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33) Hvis du bruger tekniske hjælpemidler (fx, f.eks., 21): Er du blevet instrueret i sikker brug af disse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34) Er du blevet instrueret i sikre arbejdsstillinger på arbejdspladsen (fx løfte- og flytteteknik)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<i>De næste spørgsmål handler om kulturen på arbejdspladsen</i> <i>Hvor enig er du i følgende udsagn?</i>	Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig
35) Ledelse opmuntrer medarbejdere til at arbejde sikkert (efter sikkerhedsreglerne) – også når vi har travlt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36) Ledelse opmuntrer medarbejdere til at deltage i beslutninger, som påvirker deres sikkerhed	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37) Vi, som arbejder her, kan trygt rapportere om skader/ulykker til ledelsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38) Ledelsen griber straks ind, hvis nogen sjusker med sikkerheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39) Vi, som arbejder her, tager et fælles ansvar for at sikre, at arbejdspladsen altid holdes ryddelig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40) Vi, som arbejder her mener, at mindre ulykker er en normal del af vores daglige arbejde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41) Vi, som arbejder her, sjusker med sikkerhed (bryder sikkerhedsregler) for at få arbejdet færdigt i tide	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42) Vi, som arbejder her, taler sjældent om sikkerhed	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Har du lyst til at uddybe nogle af dine besvarelser, eller har du kommentarer til undersøgelsen, er du velkommen til at skrive dem her.


Kommentarer:

© Tak fordi du udfyldte spørgeskemaet ☺

Spørgsmål vedr. skemaet kan rettes til: Pete Kines, seniorforsker
 Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø
pki@arbejdsmiljoforskning.dk / 39 16 53 60

Bilag 1.3 SAFU-spørgeskema: Metal branchen

Sikkert arbejde i Jern- og Metal-branchen, 2013



Dette spørgeskema handler om dit arbejde, og om din oplevelse af sikkerheden på dit arbejde. Hvis du svarer på alle spørgsmålene, øger det kvaliteten af undersøgelsen. ©

Alle svar behandles fortroligt af forskere fra Center for Ungdomsforskning, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø og Arbejdsmedicinsk Klinik – Heming.

Afkrydsning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>Korrekt afkrydset</i>
<i>Kommer du til at sætte kryds i en forkert boks, så udfyld hele boksen og sæt et nyt kryds i den rigtige boks</i>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<i>Rettet afkrydsning</i>

1) Alder: <input type="checkbox"/> 18-24 <input type="checkbox"/> 25-29 <input type="checkbox"/> 30+	2) Køn: <input type="checkbox"/> Mand <input type="checkbox"/> Kvinde	3) Er du født i Danmark? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej
--	--	--

4) Hvor længe har du været ansat i jern/metal branchen? _____ år _____ måneder

5) Hvor mange timer arbejder du om ugen på denne arbejdsplads?
(Hvis timeantallet varierer, skal du angive det antal timer, du arbejder i en typisk uge. Tæl overarbejde med, hvis du har det) Antal timer: _____ om ugen

6) Hvordan er disse arbejdstimer fordelt over ugen? (Skriv antal timer)

_____ antal timer på daghold om ugen
_____ antal timer på aftenhold om ugen
_____ antal timer på nattehold om ugen
_____ antal timer i weekender

7) Er du?


<input type="checkbox"/> Arbejdsdreng	<input type="checkbox"/> Ufaglært	<input type="checkbox"/> Mester/ værkfører
<input type="checkbox"/> Lærling	<input type="checkbox"/> Almindelig arbejder (faglært)	<input type="checkbox"/> Leder (administration)
		<input type="checkbox"/> Andet _____

8) Er du ansat som leder? Nej Ja. Hvor mange underordnede har du alt i alt?
 0 1-4 5-9 10-19 20-49 50-99 over 100

	Ja	Nej
9) Indgår det som en del af dit normale arbejde, at bestemme hvilket arbejde andre skal udføre (inkl. oplæring)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10) Indgår det som en del af dit normale arbejde at fortælle andre ansatte om arbejdssikkerhed (fx om risiko for at komme til skade)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11) Er du medlem af en fagforening (f.eks. Dansk Metal, 3F, KF osv.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Arbejdsmedicinsk Klinik
Hospitalsenheden Vest
Regionshospitalet Herning

cefu | Center for
Ungdomsforskning

 Det Nationale Forskningscenter
for Arbejdsmiljø

12) Hvormange gange inden for det sidste år har du været selv været udsat for følgende på denne arbejdsplads?

a) Arbejdsulykker der har medført lægekontakt ?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej	Ca. antal:
b) Arbejdsskader der kun har medført førstehjælp / behandling på stedet (fx plaster, bandage, forbindelse, nedkøling)?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej	Ca. antal:

De næste spørgsmål handler om dit forhold til arbejdet, til arbejdsopgaver og til at tage chancer

	I meget høj grad	I høj grad	I lav grad	Slet ikke
13) Jeg er på denne arbejdsplads:				
A) For at tjene penge til faste udgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) For at tjene penge til fritidsaktiviteter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Pga. min uddannelse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D) For at få virksomheds erfaring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E) Pga. det sociale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F) For at få faglige udfordringer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G) Fordi andre forventer det (fx kommune, forældre)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14) Vil du anbefale en god ven at søge en stilling på denne arbejdsplads?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

15) Jeg har **haft lyst** til at sige nej til en arbejdsopgave, fordi jeg synes:

A) Den var for ensformig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) Den var for fysisk hård	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Den indebar en risiko for ulykker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D) Den var for kompliceret (Jeg vidste ikke, hvordan den skulle håndteres)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E) Jeg var utryk ved situationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16) Jeg tager chancer på arbejdet, selvom der kan være risiko for at komme til skade (fysisk eller psykisk)

Hvis du tager chancer på arbejdet, gør du det:

A) Fordi det gør de andre ansatte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) For at jeg kan udføre mit arbejde bedre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Fordi det går hurtigere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D) Fordi jeg gerne vil lave noget, der er lidt farligt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E) For at undgå negative kommentarer fra andre ansatte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F) Fordi det giver respekt blandt de andre ansatte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17) Jeg synes sikkerhedsregler er relevante i mit daglige arbejde

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

	Altid	Ofte	Sjældent	Aldrig
18) Møder du på arbejdspladsen påvirket af alkohol/stoffer indtaget nogle timer, før du starter (fx med tømmemand)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19) Føler du dig som en del af et fællesskab på din arbejdsplads?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20) Er der en god stemning mellem dig og dine kolleger?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<i>De næste spørgsmål handler om dit forhold til sikkerhed, om risici i forbindelse med dit arbejde og om fællesskabet på arbejdspladsen</i>	Altid	Ofte	Sjældent	Aldrig
21) Jeg overvejer min sikkerhed, når jeg går i gang med en opgave	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22) Mine arbejdsopgaver er ensformige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23) Mine arbejdsopgaver er kedelige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24) Mine arbejdsopgaver er fysisk hårde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25) Mine arbejdsopgaver indebærer en risiko for ulykker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26) Jeg har tid nok til at udføre mine arbejdsopgaver	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27) Jeg har indflydelse på planlægningen af mit arbejde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28) Jeg er udsat for nogle af de følgende forhold på min arbejdsplads:				
A) Tunge løft / forflytning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) Støj, der er så høj at man må hæve stemmen for at tale sammen med andre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Varme, der gør, at man bliver sløv eller søvrig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D) Kulde (udendørs arbejde ved vintertid m.m.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E) Dårlig belysning (for svag eller for blændende)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F) Stærkt lys (fx risiko for svejseøjne)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G) Generende slibestøv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29) Arbejder du steder, hvor du kan:				
A) Blive ramt af ting, der falder ned?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) Blive klemt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Skære dig? (skarpt metal, værktøj, maskine osv.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D) Anvende håndværktøj, maskiner eller hjælpemidler, som du kan komme til skade med?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E) Komme i hudkontakt med farlige stoffer eller kemikalier?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F) Få en løfteska de	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G) Få en faldulykke?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30-A) Er der behov for personlige værnemidler i dit arbejde (fx handsker, sikkerhedssko, svejserhjelme/briller, åndedrætsværn osv.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hvis der er behov for personlige værnemidler:				
B) Findes de på arbejdspladsen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Er du blevet opfordret til at bruge dem?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D) Bruger du dem?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31-A) Er der behov for sikkerhedsanordninger i dit arbejde (fx afskærmning, gitre, dørlås, osv.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hvis der er behov for sikkerhedsanordninger:				
B) Findes de på arbejdspladsen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Er du blevet opfordret til at bruge dem?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D) Bruger du dem?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32-A) Er der behov for tekniske hjælpemidler i dit arbejde (fx pallevogn, kran, osv.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hvis der er behov for tekniske hjælpemidler:				
B) Findes de på arbejdspladsen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Er du blevet opfordret til at bruge dem?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D) Bruger du dem?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<i>De næste spørgsmål handler om instruktion i sikkerhed</i>	Ja, fra en leder	Ja, fra en kollega	Ja, fra en arbejdsmiljørepræsentant	Ja, fra en konsulent	Nej
Sæt gerne flere krydser for hvert spørgsmål!!					
33) Fik du nogen generelle sikkerhedsinstruktioner, da du startede på arbejdspladsen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34) Hvis du bruger tekniske hjælpemidler <small>(se spm. 22)</small> : Er du blevet instrueret i sikker brug af disse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35) Er du blevet instrueret i sikre arbejdsstillinger på arbejdspladsen (fx løfteteknik, osv.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36) Er du blevet instrueret i sikker brug af maskiner og sikkerhedsanordninger på arbejdspladsen? <small>(se spm. 21)</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<i>De næste spørgsmål handler om kulturen på arbejdspladsen</i> Hvor enig er du i følgende udsagn?	Meget enig	Enig	Uenig	Meget uenig
37) Ledelse opmuntrer medarbejdere til at arbejde sikkert (efter sikkerhedsreglerne) – også når vi har travlt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38) Ledelse opmuntrer medarbejdere til at deltage i beslutninger, som påvirker deres sikkerhed	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39) Vi, som arbejder her, kan trygt rapportere om skader/ulykker til ledelsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40) Ledelsen griber straks ind, hvis nogen sjusker med sikkerheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41) Vi, som arbejder her, tager et fælles ansvar for at sikre, at arbejdspladsen altid holdes ryddelig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42) Vi, som arbejder her mener, at mindre ulykker er en normal del af vores daglige arbejde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43) Vi, som arbejder her, sjusker med sikkerhed (bryder sikkerhedsregler) for at få arbejdet færdigt i tide	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44) Vi, som arbejder her, taler sjældent om sikkerhed	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Har du lyst til at uddybe nogle af dine besvarelser, eller har du kommentarer til undersøgelsen, er du velkommen til at skrive dem her:

© Tak fordi du udfyldte spørgeskemaet ☺

Spørgsmål vedr. skemaet kan rettes til: Pete Kines, seniorforsker
 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø
pki@arbejdsmiljoforskning.dk / 39 16 53 60

Arbejdsmedicinsk Klinik
 Hospitalsenheden Vest
 Regionshospitalet Herning

cefu | Center for
 Ungdomsforskning



Det Nationale Forskningscenter
 for Arbejdsmiljø

REFERENCER

1. Breslin FC & Smith PM. Risk factors for nonfatal work injury for young workers: A review of two relevant literatures. I: Runyan C, Lewko J, Rauscher K, Castillo D & Brandspigel S, red. Health and safety of young workers - Proceedings of a U.S. and Canadian series of symposia. DHHS (NIOSH) Publication No. 2013-144; 2013. s. 80-104.
2. Gravseth HM. Unge menn skader seg oftest på job. Samfunnsspeilet 2011;2.
3. European Agency for Safety and Health at Work. E-Fact 8 - A statistical portrait of the health and safety at work of young workers. 1-4. 2006.
4. European Agency for Safety and Health at Work. Facts Issue 70 - Young workers — Facts and figures Exposure to risks and health effects. 1-2. 2007.
5. Gyekye SA & Salminen S. Age and workers' perceptions of workplace safety: A comparative study. The International Journal of Aging & Human Development 2009;68(2):171-184.
6. Rauscher KR & Runyan CW. Prevalence of working conditions associated with adolescent occupational injury in the U.S.: A review of literature. I: Runyan C, Lewko J, Rauscher K, Castillo D & Brandspigel S, red. Health and safety of young workers - Proceedings of a U.S. and Canadian series of symposia. DHHS (NIOSH) Publication No. 2013-144; 2013. s. 126-136.
7. Salminen S. Have young workers more injuries than older ones? An international literature review. Journal of Safety Research 2004;35(5):513-521.
8. Breslin FC, Polzer J, MacEachen E, Morrongiello B & Shannon H. Workplace injury or 'part of the job'? Towards a gendered understanding of injuries and complaints among young workers. Social Science & Medicine 2007;64(4):782-793.
9. Tucker S & Turner N. Waiting for safety: Responses by young Canadian workers to unsafe work. Journal of Safety Research 2013;45:103-110.
10. Arbejdstilsynet. Analyse i stigning i anmeldte arbejdsulykker 2003-2006. (Januar 2008). 2008. København, Arbejdstilsynet.
11. Binger U, Dyreborg J, hansen J & Thomsen B. Udredning af årsager til udviklingen i anmeldte arbejdsulykker 1996-2010 – en registerbaseret undersøgelse. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, København 2013.
12. Nielsen K & et al. Ulykker og sikkerhedspraksis i Bygge- og Anlægsbranchen. Arbejdsmedicinsk Kklinik, Regionshospitalet Herning, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, København og UlykkesAnalyseGruppen ved Odense Universitetshospital., 2012.
13. Lander F & Lauritsen J. Arbejdsulykker i byggebranchen belyst gennem skadestuedata fra Odense. Kapitel 2 i Nielsen K et al: Ulykker og sikkerhedspraksis i Bygge- og Anlægsbranchen. Herning, Arbejdsmedicinsk

Kklinik, Regionshospitalet Herning, København, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, og Odense UlykkesAnalyseGruppen ved Odense Universitetshospital. 2012.

14. Breslin FC, Tompa E, Zhao R, Amick BC, III, Pole JD, Smith P & Hogg-Johnson S. Work disability absence among young workers with respect to earnings losses in the following year
5. Scand J Work Environ Health 2007;33(3):192-197.
15. European Commission. Work and health in the EU - A statistical portrait - Data 1994-2002. 2003. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities. Theme 3: Population and social conditions. Collection: Panorama of the European Union.
16. Arbejdstilsynet. Anmeldte Arbejdsulykker 2007-2012. København 2013.
17. Arbejdsmedicinsk Klinik i Herning. Øje på arbejdsmiljøet. Unges arbejdsulykker og arbejdsulykker - analyse af en ungdomsgruppe. 2009. Rapport udarbejdet af for LO.
18. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Arbejdsmiljø og helbred i Danmark 2012. Resumé og resultater. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, København 2013.
19. Kines P & Dyreborg J. Arbejdsulykker og Sikkerhedsklima. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, København 2012. Arbejdsmiljø og Helbred 2012, Faktaark.
20. Rasmussen K, Hansen CD, Nielsen K & Andersen JH. Incidence of work accidents among Danish adolescents and their association with work environment factors. American Journal of Industrial Medicine 2011;54:143-152.
21. Chau N, Mur JM, Benamghar L, Siegfried C, Dangelzer JL, Francais M, Jacquin R & Sourdot A. Relationships between certain individual characteristics and occupational injuries for various jobs in the construction industry: A case-control study. American Journal of Industrial Medicine 2004;45(1):84-92.
22. Chau N, Gauchard GC, Dehaene D, Benamghar L, Touron C, Perrin PP & Mur JM. Contributions of occupational hazards and human factors in occupational injuries and their associations with job, age and type of injuries in railway workers. International Archives of Occupational and Environmental Health 2007;80(6):517-525.
23. Hargreaves DJ & Davies GM. The development of risk-taking in children. Current Psychology 1996;15(1):14-29.
24. Barker M, Power C & Roberts I. Injuries and the risk of disability in teenagers and young adults. Archives of Disease in Childhood 1996;75(2):156-158.
25. Breslin FC, Pole J, Tompa E, Amick III B, Smith P & Johnson S. Antecedents of Work Disability Absence Among Young People: A Prospective Study. Annals of Epidemiology 2007;17:814-820.

26. Mitchell WA, Crawshaw P, Bunton R & Green EE. Situating young people's experiences of risk and identity. *Health, Risk & Society* 2001;3(2):217-233.
27. Illeris, Katznelson, Nielsen, Simonsen & Sørensen. *Ungdomsliv - mellem individualisering og standardisering*. 2009.
28. Mitchell W, Crawshaw P, Bunton R & Green E. Situating young people's experiences of risk and identity. *Health, Risk & Society* 2001;3:217-233.
29. Pedersen BH, Dyreborg J, Kines P, Mikkelsen KL, Hannerz H, Andersen DR & Spangenberg S. Protocol for a mixed-methods study on leader-based interventions in construction contractors' safety commitments. *Injury prevention* 2010;16(3):1-7.
30. Tashakkori A & Temaredaktionen. *Combining Qualitative and Quantitative Approaches*. Thousand Oaks, California: Sage Publications; 1998.
31. Grytnes R, Nielsen K & Rasmussen K. *Intervention i sikkerhedskulturen blandt lærlinge indenfor Bygge og anlæg*. Arbejdsmedicinsk Klinik, Regionshospitalet Herning, 2009.
32. Kines P, Lappalainen J, Mikkelsen KL, pousette A, Tharaldsen J, Tómasson K & Törner M. Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): a new tool for measuring occupational safety climate. (Submitted). 2010.
33. Olsen H. *Guide til gode spørgeskemaer*. København: Socialforskningsinstituttet; 2006.
34. Kristiansen S & Krostrup HK. *Deltagende observation - introduktion til en forskningsmetode*. København: Hans Reitzels Forlag; 1999.
35. Baarts C. *Viden & kunnen—en antropologisk analyse af sikkerhed på en byggeplads*. [Knowledge & skills—an anthropological analysis of safety on a construction site]. AMI- Københavns Universitet, Institut for Antropologi; 2004.
36. Bjørkeng K, Clegg SR & Pitsis TS. Becoming (a) Practice. *Management Learning* 2009;40(2):145-149.
37. Csikszentmihalyi M & Larson R. The validity and reliability of the Experience Sampling Method. I: deVries MW, red. *The Experience of Psychopathology: Investigating Mental Disorders in their Natural Settings*. Cambridge: Cambridge University Press; 1992. s. 43-57.
38. Hektner JM, Schmidt JA & Csikszentmihalyi M. *Experience Sampling Method: measuring the quality of everyday life*. California: Sage Publications, Thousand Oaks; 2007.
39. Laitinen H & Ruohomäki I. The effects of feedback and goal setting on safety performance at two construction sites. *Safety Science* 1996;Vol. 24(No. 1):61-73.

40. Laitinen H, Marjamäki M & Päivärinta K. The validity of the TR safety observation method on building construction. *Accident Analysis & Prevention* 2003;31:463-472.
41. Dyreborg J, Andersen LP, Carstensen O, Cleal B, Grytnes R, Grøn S, Gubba L, Kines P, Mikkelsen KL, Nielsen K, Nielsen TW, Rasmussen K, Shibuya H & Spangenberg S. FAIS - Forebyggelse af Alvorlige Arbejdsulykker gennem Intervention i Sikkerhed og Sikkerhedskultur (Prevention of serious accidents through intervention in safety and safety culture). København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø; 2008.
42. Kines P, Andersen LP, Mikkelsen KL, Dyreborg J & Zohar D. Improving construction site safety through leader-based safety communication. *Journal of Safety Research* 2010;41(5):399-406.
43. Pedersen B, Dyreborg J & Kines P. Protocol for a mixed-methods study on leader-based interventions in construction contractors' safety commitments. *Injury prevention* 2010;16:1-7.
44. Davies B & Harré R. Positioning: the production of selves. *Journal for Theory of Social Behavior* 2014;20(1):44-63.
45. Gherardi S. *Organizational Knowledge: The Texture of Workplace Learning*. Blackwell Publishing; 2006.
46. Søndergaard DM. Making sense of Gender, Age, Power and Disciplinary Position: Intersecting Discourses in the Academia. *Feminism & Psychology* 2005;15(2).
47. Kouvonen A. Part-time work and delinquency among Finnish adolescents. *Young* 2001;9(4):30-49.
48. Lucas R. Youth, gender and part-time work-students in the labour process. *Work, Employment & Society* 1997;11(4):595-614.
49. Tannock S. Why do working work where they do? I: Roulleau-Berger L, red. *Youth and work in the Post-Industrial City of North America and Europe*. Brill Academic Publishers; 2003.
50. Tannock S. *Youth at Work. The Unionized Fast-food and Grocery Workplace*. Temple University Press; 2001.
51. Gherardi S, Nicolini D & Odella F. What Do You Mean By Safety? Conflicting Perspectives on Accident Causation and Safety Management in a Construction Firm. *Journal of Contingencies and Crisis Management* 1998;6(4).
52. Gherardi S & Nicolini D. The Organizational Learning of Safety in Communities of Practice. *Journal of Management Inquiry* 2000;9(1):7-18.
53. Guldenmund FW. *Understanding and Exploring Safety Culture*. Oisterwijk: Uitgeverij Bboxpress; 2010.

54. Guldenmund FW. The nature of safety culture: a review of theory and research. *Safety Science* 2000;34:215-257.
55. Antonsen S. Safety culture and the issue of power. *Safety Science* 2009;47(2):183-191.
56. Pidgeon N. Safety culture: key theoretical issues. *Work & Stress* 1998;Vol. 12(No. 3):202-216.
57. Schein EH. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass; 2004.
58. Weick KE. Organizational Culture as a Source of High Reliability. *California Management Review* 1987;29(2):112-127.
59. Turner BA. The sociology of safety. I: David Blockley, red. *Engineering Safety*. Berkshire: McGRAW-HILL Book Company Europe; 1992. s. 186-201.
60. Nielsen ML. Unge og risiko på arbejdspladsen. I: Nickelsen NC, red. *Organisering og skygge*. København: KLIM; 2013.
61. Nielsen ML. Adapting the normal - Examining relations between youth, risk and accidents at work. *Nordic Journal of Working Life Studies* 2012;2(2).
62. Vaughan D. Organizational Rituals of Risk and Error. I: Hutter B & Power M, red. *Organizational Encounters with Risk*. New York and Cambridge: Cambridge University Press; 2004.
63. Vaughan D. Regulating Risk: Implications of the Challenger Accident. I: Short Jr. JF & Clarke L, red. *Organizations, Uncertainties, and Risk*. Oxford: Westview Press; 1992. s. 235-253.
64. Vaughan D. Theory elaboration: the heuristics of case analysis. I: Ragin CC & Becker HS, red. *What is a case?* Cambridge University Press; 1992. s. 173-202.
65. Vaughan D. *The Challenger launch decision: risky technology, culture, and deviance at NASA*. Chicago: The University of Chicago Press; 1996.
66. Nielsen M, Dyreborg J, Kines P, Nielsen K & Rasmussen K. Exploring and expanding the category of 'young workers' according to situated ways of doing risk and safety - a case study in the retail industry. *Nordic Journal of Working Life Studies* 2013;3(3):219-243.
67. Nielsen M & Dyreborg J. Unge som målgruppe i arbejdsmiljøarbejdet – fordele og ulemper. *Tidsskrift for Arbejdsliv* 2013;15(3):40-61.
68. Krøjer J, Lehn-Christiansen S & Nielsen ML. Sexual harassment of newcomers in elderly care: an organizational practice? *Nordic Journal of Working Life Studies* 2014;4(1).
69. Jensen TB. Unge, sprog og begrebsdannelse?- Den "Gotiske" knude eller "Unge" i ordets "egentlige" forstand. *Psyke & Logos* 2010;31(1):64-86.

70. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Arbejdsmiljø og Helbred 2012. <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/arbejdsmiljoedata/arbejdsmiljoe-og-helbred-20/arbejdsmiljo-og-helbred-2012> . 2013.
71. Barker M, Power C & Roberts I. Injuries and the risk of disability in teenagers and young adults. Archives of Disease in Childhood 1996;75:156-158.
72. Hargreaves D & Davies G. The development of risk-taking in children. Current Psychology 1996;15:14-29.
73. Poulsen A. Ungdommen i udviklingspsykologien. Psyke & Logos 2010;31(1):45-60.
74. Morgeson FP & Hofmann DA. The structure and function of collective constructs: Implications for multilevel research and theory development. Academy of Management Review 1999;24(2):249-265.

