

Arbejds miljø – vigtigt, besværligt eller lige gyldigt ?

Resultater af holdningsundersøgelsen på Christiansfeld Mejeri center

Indhold:

1. Baggrund
2. Resumé af undersøgelsens resultater
3. Mener ansatte på Christiansfeld Mejeri center det samme om kampagner og arbejds miljø som ansatte på Rødkærsbro Mejeri ?
4. Mener kvindelige og mandlige ansatte det samme ?
5. Mener ældre og yngre ansatte det samme ?
6. Mener timelønnede og funktionærer det samme ?
7. Bilag: Skema m. svartal (%) fra hhv. Christiansfeld og Rødkærsbro.

Baggrund:

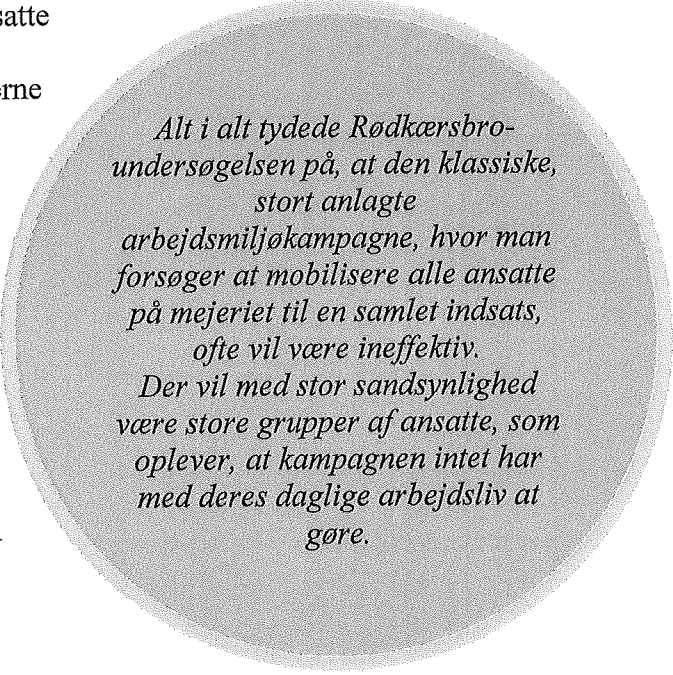
Mejerindustriens Arbejdsmiljøudvalg (MIA) besluttede i juni 2008 at få undersøgt, om der er et mønster i de holdninger, som mejeriansatte har til arbejdsmiljøarbejde og arbejdsmiljøkampagner. Et mønster kunne f.eks. være, at kvindelige ansatte har et andet syn på, hvad et godt arbejdsmiljø er end deres mandlige kolleger. Eller det kunne være en tydelig forskel på timelønnedes og funktionærers åbenhed over for kampagner.

Når MIA ønskede sådanne mønstre kortlagt, skyldtes det, at en forudgående undersøgelse på Rødkærsbro Mejeri havde vist interessante resultater.

Undersøgelsen viste bl.a., at mere end 40 pct. af de ansatte hverken oplevede, at der var nogen arbejdsmiljørisici forbundet med deres arbejde, eller at arbejdsmiljøreglerne påvirkede deres arbejde. De betragtede så at sige mejeriets arbejdsmiljøindsats fra sidelinjen.

Et andet spændende resultat var, at mens 4 ud 5 ansatte var opmærksomme på kampagner af forskellig art, så var det kun lidt over halvdelen af de ansatte som angav, at de sommetider ændrede vaner på grund af en kampagne.

Alt i alt tydede Rødkærsbro-undersøgelsen på, at den klassiske, stort anlagte arbejdsmiljøkampagne, hvor man forsøger at mobilisere alle ansatte på mejeriet til en samlet indsats, ofte vil være ineffektiv. Der vil med stor sandsynlighed være store grupper af ansatte, som oplever, at kampagnen intet har med deres daglige arbejdsliv at gøre. Men hvilke grupper – det viste undersøgelsen ikke.



Alt i alt tydede Rødkærsbro-undersøgelsen på, at den klassiske, stort anlagte arbejdsmiljøkampagne, hvor man forsøger at mobilisere alle ansatte på mejeriet til en samlet indsats, ofte vil være ineffektiv. Der vil med stor sandsynlighed være store grupper af ansatte, som oplever, at kampagnen intet har med deres daglige arbejdsliv at gøre.

MIA besluttede efter fremlæggelsen af disse resultater at få undersøgt, om der er et mønster i, hvad forskellige grupper af medarbejdere mener om kampagner og arbejdsmiljø. Dette skulle ske gennem en holdningsundersøgelse blandt alle ansatte på Christiansfeld Mejericenter, hvor svarene blev inddelt efter køn, alder og ansættelsesform (timelønnet eller funktionær). Herigennem ønskede MIA at opnå to ting:

- Ved at have forhåndsviden om hvilke grupper af medarbejdere, der er åbne over for kampagner og optaget af arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads, kan MIA og landets mejerier tilrettelægge effektive arbejdsmiljøkampagner. Hvis man omvendt *ikke* har denne viden, risikerer midlerne til arbejdsmiljø-initiativer at blive spildt på tiltag, som med stor sandsynlighed ikke virker.
- Ved at få undersøgt om de ansatte på Christiansfeld Mejericenter har de samme holdninger til, hvad et godt arbejdsmiljø er som de ansatte på Rødkærsbro Mejeri, ville MIA få en indikation af, om resultaterne har gyldighed for hele mejerisektoren.

Holdningsundersøgelsen på Christiansfeld Mejericenter blev gennemført i efteråret 2008.

Resumé af undersøgelsens resultater:

Holdningsundersøgelsen på Christiansfeld Mejericenter har to overordnede konklusioner:

- Der er generelt *meget* stor overensstemmelse mellem svarene fra Christiansfeld Mejericenter og Rødkærsgade Mejeri.

Medarbejderne på de to mejerier prioriterer de samme elementer i "et godt arbejdsmiljø", hvor den allervigtigste faktor er at trives med kollegerne på arbejdspladsen. Undersøgelsen bekræfter også, at mejeriansatte *kan* nås gennem kampagner for bl.a. arbejdsmiljøtiltag. Gode kampagner kan både flytte holdninger og adfærd. Det nytter i høj grad at bruge kommunikation i arbejdsmiljøarbejde.

Men undersøgelsen bekræfter også, at kommunikation og kampagner skal være *målrettede*. Ligesom på Rødkærsgade Mejeri er det ca. 40 pct. af de ansatte på Christiansfeld Mejericenter, der sjældent eller aldrig tænker på arbejdsmiljø. Hvis man bruger penge og tid på lave en kampagne, der skal påvirke alle på et mejeri, er det højst sandsynligt spild af både tid og penge.

- Der er synlige mønstre i de forskellige medarbejdergruppers holdninger til arbejdsmiljø som emne og deres åbenhed over for kampagner. Denne viden kan både være væsentlig at tænke ind i arbejdsmiljøarbejdet generelt og i tilrettelæggelsen af en kampagne.

Kvindelige mejeriansatte virker til at være *langt* mere optaget af arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads end mandlige mejeriansatte. De prioriterer *alle* elementer i arbejdsmiljøet højere end deres mandlige kolleger. De er også mere åbne for at skifte holdning og adfærd.

Modne medarbejdere er omvendt – ganske overraskende - mere åbne for påvirkninger end yngre. De prioriterer også de "fysiske" elementer i arbejdsmiljøet højere end de yngre.

Timelønnede og funktionærer adskiller sig ikke meget fra hinanden i synet på, hvad der er de vigtigste elementer i et godt arbejdsmiljø. Men funktionærerne har stærkere meninger. De prioriterer *alle* elementer højere end de timelønnede – også elementer, som i praksis sikkert har størst betydning for de timelønnede ansatte på Christiansfeld Mejericenter.

Mener ansatte på Christiansfeld Mejericenter det samme om kampagner og arbejdsmiljø som ansatte på Rødkærsbro Mejeri ?

På Rødkærsbro Mejeri (RM) oplyste 85 pct. af de adspurgte, at de "tit" eller "sometider" **lægger mærke til kampagner**. Det var altså mere end 4 ud af 5 ansatte, der var opmærksomme på kampagner – f.eks. en arbejdsmiljøkampagne.

På Christiansfeld Mejericenter (CM) er tallet præcis det samme. Også på det sydjyske mejeri svarer nøjagtig 85 pct. af de ansatte, at de tit/sometider registrerer kampagner af forskellig art.

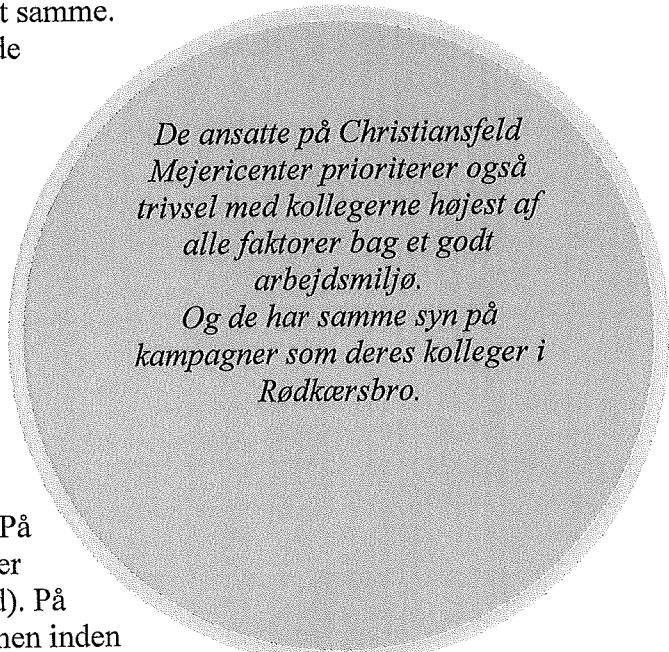
Èt er at lægge mærke til en kampagne – noget andet er at **ændre holdning** til en sag på grund af en kampagne. Det sidste svarede 70 pct. af de ansatte på RM, at de "tit" eller "sometider" havde gjort. På CM er det 68 pct. af de adspurgte, der svarer, at de tit eller sommetider har ændret holdning til noget p.g.a. en kampagne.

Svarene fra Rødkærsbro viste, at der herudover er et stykke vej fra at ændre holdning til at **ændre adfærd**. På RM svarede 57 pct. af de ansatte, at de sommetider eller tit fulgte råd fra kampagner om at ændre vaner (adfærd). På CM er det tilsvarende tal 66 pct. Det er noget højere, men inden for samme niveau som RM.

Hvad mener de ansatte på Christiansfeld Mejericenter så er **vigtigst** for, at der er et godt arbejdsmiljø på en arbejdsplads ?

På RM var de tre faktorer i top 3 henholdsvis, "at man har det godt sine kolleger" (61 pct. svarede, at det er meget vigtigt), "at man ikke bliver slidt ned" (54 pct.) og "at der bliver grebet ind mod mobning" (52 pct.). Den faktor, som færrest betragtede som vigtig for et godt arbejdsmiljø, var, at der var tilbud om sund kantine mad, motion o.lign. (33 pct.).

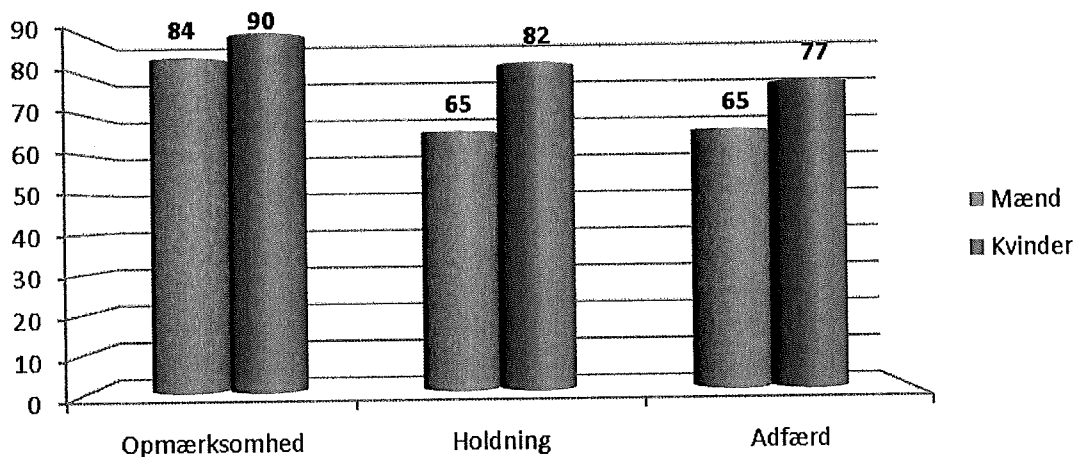
De ansatte på CM prioriterer disse tre faktorer som de vigtigste for, at der er et godt arbejdsmiljø: "At man har det godt sine kolleger" (60 pct. svarer, at det er meget vigtigt), "at man ikke behøver at arbejde i dårlige arbejdsstillinger" (56 pct.) og "at der bliver grebet ind mod mobning" (55 pct.). Og som i Rødkærsbro er det i Christiansfeld tilbud om sund kantine mad og motion (42 pct.), der vægtes lavest, når de ansatte skal bedømme forskellige faktorerets betydning for et godt arbejdsmiljø. Faktoren "Variation i arbejdet" prioriteres lige så lavt på CM.



De ansatte på Christiansfeld Mejericenter prioriterer også trivsel med kollegerne højest af alle faktorer bag et godt arbejdsmiljø. Og de har samme syn på kampagner som deres kolleger i Rødkærsbro.

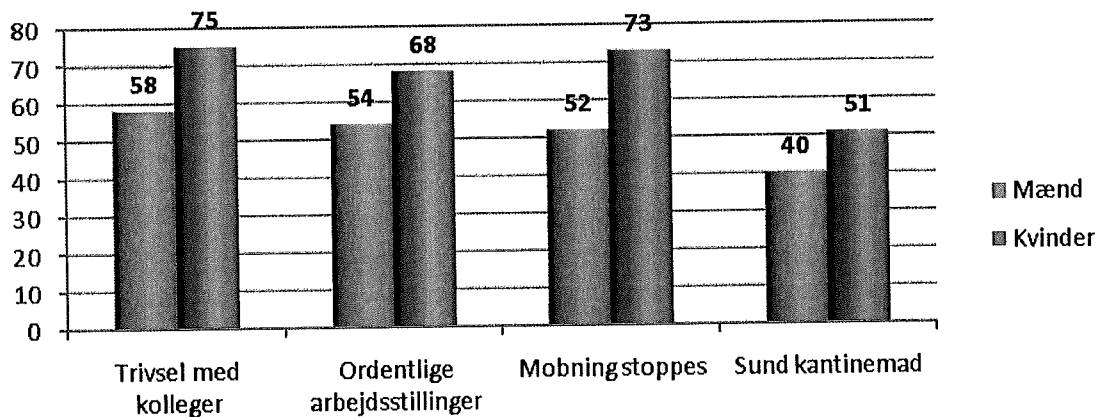
Mener kvindelige og mandlige ansatte det samme om arbejdsmiljø ?

Det er af flere grunde interessant, om der er forskel på, hvordan mandlige og kvindelige ansatte ser på kampagner og arbejdsmiljø. Hvis der *er* en forskel, kan den denne viden udnyttes i det fremtidige arbejdsmiljøarbejde. Hvis kvinder f.eks. viser sig mere villige til at lytte til gode råd om arbejdsmiljø end mænd, kan der tages højde for det i kampagne-udformningen. Og hvis undersøgelsen viser, at de kvindelige ansatte på Christiansfeld Mejericenter prioriterer andre faktorer ”i det gode arbejdsmiljø” end deres mandlige kolleger, er det en overvejelse værd, om der kan tages hensyn til dette i arbejdstilrettelæggelsen.



Resultatet er, at de kvindelige ansatte både synes at være mere opmærksomme på kampagner, mere villige til at skifte holdning og mere parate til at ændre vaner end de mandlige ansatte.

Har kvinderne på mejeriet i Christiansfeld også andre (top)prioriteter end mændene, når det gælder ”det gode arbejdsmiljø” ?



Det korte svar er, at det har de *ikke*. De to køn er enige om at prioritere trivsel med kollegerne, ordentlige arbejdsstillinger og et arbejdsmiljø uden mobning.

Men der er markant forskel på den *styrke*, hvormed de prioriterer et godt arbejdsmiljø – og det gælder ikke kun de elementer, som mænd og kvinder er enige om at prioritere højest.

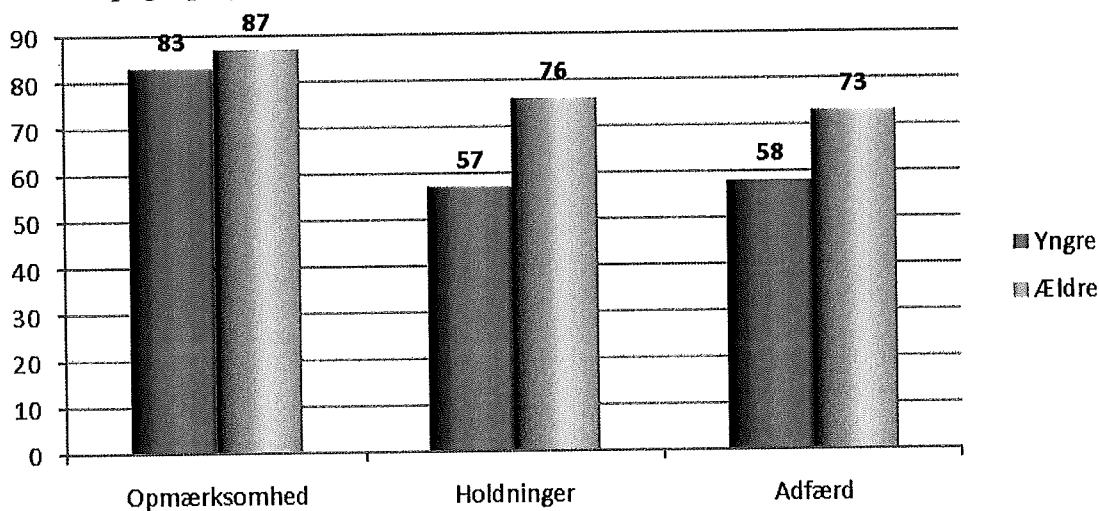
Kvinderne er klart mere optaget af *alle* elementer af arbejdsmiljøet end mændene. Det betyder bl.a., at selv de elementer, som vurderes at være af lavest betydning, vurderer kvinderne som betydningsfulde. Eksemplet kan være den sunde kantine mad, som scorer lavest af de forskellige elementer. Men for 51 pct. af kvinderne, er kantine maden alligevel en "meget vigtig" faktor. Sagt i få ord synes de kvindelige ansatte på CM at gå markant mere op i *alle* facetter af arbejdsmiljøet på mejeriet end deres mandlige kolleger.

Mener yngre og ældre ansatte det samme om arbejdsmiljø ?

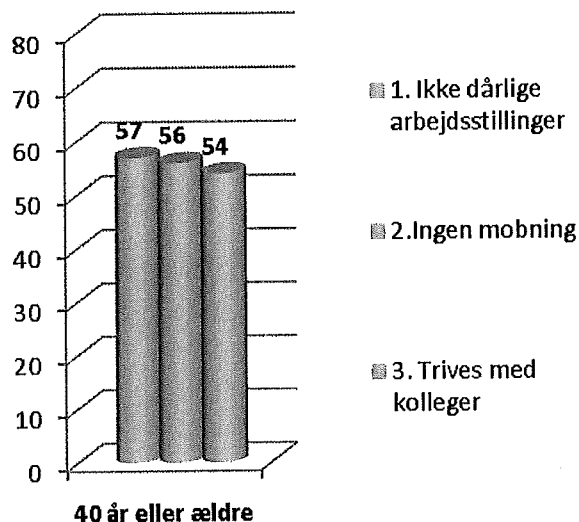
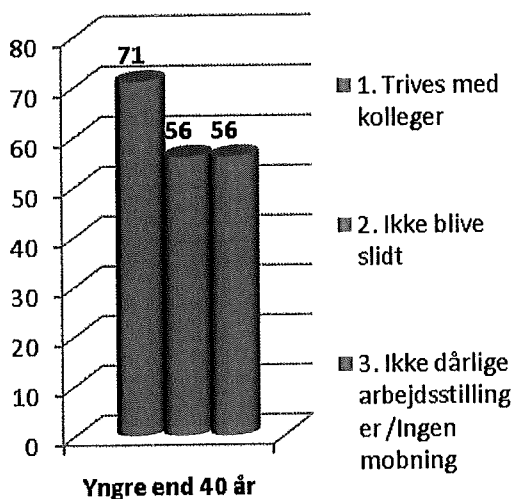
Unge skifter oftere holdning og er nemmere at påvirke end ældre. Sådan lyder en hyppig antagelse. Men er der belæg for den ? Og kan man gå ud fra, at yngre mejeriansatte på samme måde brænder mere for et godt arbejdsmiljø end deres mere modne og "satte" kolleger ?

Svaret – i hvert fald en del af det – leveres af undersøgelsen. Svarpersonerne er blevet delt op i to grupper: Dem der er yngre end 40 år gamle, og dem der er 40 år gamle eller ældre.

Den "hyppige antagelse" holder ikke vand. Det er det korte svar. De +40-årige på Christiansfeld Mejericenter fremstår mere opmærksomme på input udefra om bl.a. arbejdsmiljø og markant mere villige til at skifte holdning og ændre vaner end deres yngre kolleger. Forskellen er *meget* stor. Forklaringen er måske forskellige erfaringer: At de modne medarbejdere på egen krop og gennem selvsyn har erfaret, at de gode råd om tunge løft og arbejdsstillinger ikke bare er kampagneprojekter. De yngre ansatte har en mere "sorgløs" tilgang til alle påvirkningerne.



Der er også interessante forskelle på de yngres og ældres vurdering af, hvad der er vigtigst for et godt arbejdsmiljø.



For de *yngre medarbejdere* på mejeriet har det absolut topprioritet at have det godt med kollegerne. Denne del af "et godt arbejdsmiljø" rager bogstavelig talt op over alle andre elementer. 71 pct. af svarpersonerne under 40 år mener, at det er "meget vigtigt" at trives med kollegerne. På de næstfølgende pladser kommer tre faktorer, der alle bedømmes som "meget vigtig" af 56 pct. af de yngre svarpersoner – ikke at blive slidt op af arbejdet, ikke at skulle arbejde i dårlige arbejdsstillinger, og at der bliver grebet ind mod mobning.

De *modne medarbejdere* giver det topprioritet, at man ikke behøver at arbejde i dårlige arbejdsstillinger (56 pct.), men kun med et mulehår foran, at der bliver grebet ind mod mobning, og at man har det godt med kollegerne.

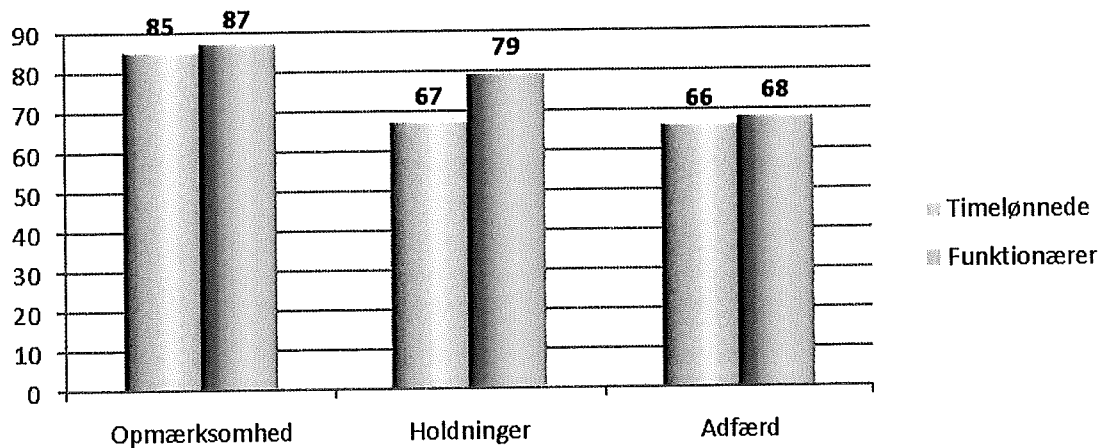
Forskellen kan skyldes, at de modne medarbejdere *har* fundet sig til rette med kollegerne, hvorimod nogle af de yngre medarbejdere stadig oplever dette som en opgave. De yngre ansatte er fortsat meget bevidste om, at trivlsen med kollegerne ikke kommer af sig selv - og er altafgørende for at arbejdsmiljøet opleves som godt.

Mener funktionærer og timelønnede det samme om arbejdsmiljø ?

En af de klassiske måder at opdele en arbejdsstyrke på, er at dele de ansatte op efter, om de funktionærer eller timelønnede. Det er en lige så klassisk antagelse, at forskellige ansættelsesvilkår vil få de to grupper til at se forskelligt på en række forhold – bl.a. behovet for regulering af arbejdet. Det skyldes, at de timelønnede hyppigere end de funktionæransatte vil udføre fysisk krævende arbejde, og derfor – ifølge den klassiske antagelse – vil være mere optaget af det fysiske arbejdsmiljø end funktionærerne.

Men passer det ?

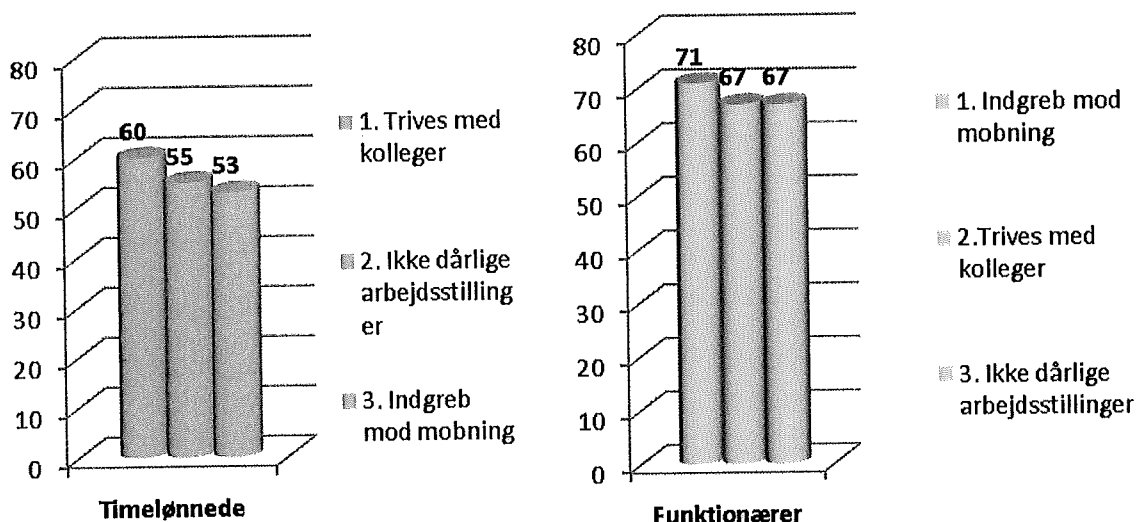
Og vil den generelle interesse for at få inspiration og gode råd om bl.a. arbejdsmiljø være størst i den ene eller anden gruppe ?



Hvad angår *opmærksomheden* på kampagner er der nærmest ingen forskel på timelønnede og funktionærer. Og der er lige så beskeden forskel på, i hvor høj grad de to grupper mener at ændre *vaner* på grund af kampagner.

Derimod skifter funktionærerne – bedømt på deres egne udsagn – noget hyppigere *holdning* til en sag på grund af en kampagne. 4 ud af 5 funktionærer svarer, at de ”sometider” eller ”tit” ændrer holdning, fordi der kører en kampagne for noget. Markant færre timelønnede - 2 ud af 3 – giver samme svar.

Hvordan står det så til med den klassiske antagelse om, at timelønnede har fokus på det fysiske arbejdsmiljø – at man ikke bliver slidt ned, ikke risikerer arbejdsulykker m.m. ? Mens funktionærer, fordi de ikke har fysisk krævende arbejde, lægger vægt på det psykiske arbejdsmiljø ?



Den klassiske antagelse svarer faktisk dårligt til virkeligheden. På Christiansfeld Mejericenter har timelønnede og funktionærer nøjagtigt de samme elementer i ”et godt arbejdsmiljø” på top3-listen. På top3-listen er, at man har det godt med sine kolleger, at der bliver grebet ind mod mobning, og at man ikke bliver slidt ned. Faktorerne er prioriteret lidt forskelligt af de to grupper, men det psykiske arbejdsmiljø har for begge grupper høj prioritet. Den

virkelige forskel er den *styrke*, hvormed timelønnede og funktionærer tilkendegiver interesse i arbejdsmiljøet. Funktionærerne synes groft sagt, at næsten *alle* faktorer er *meget* vigtige for, om arbejdsmiljøet er godt – og det er hjerteblod, at mobning bliver stoppet. Det er faktisk kun faktoren ”variation i arbejdet”, som færre end halvdelen af de adspurgte funktionærer finder ”meget vigtig”.

De timelønnede på mejeriet er mere afdæmpede i deres engagement. Det er både muligt og sandsynligt, at det er de timelønnede, der mærker mest til det fysiske arbejdsmiljø på mejeriet – f. eks. den mulige risiko for nedslidning og gener i.f.m. dårlige arbejdsstillinger. Men de råber ikke højt. Tværtimod har de skruet et par klik ned for volumenknappen sammenlignet med deres funktionæransatte kolleger. Selv risikoen for at blive ramt af en arbejdsulykke går de væsentligt mindre op i end deres funktionæransatte kolleger på Christiansfeld Mejericenter.

Arbejdsmiljø – vigtigt, besværligt eller ligegyldigt ?

Som dansker bliver man tit mødt med kampagner – kampagner for at dyrke motion, lære førstehjælp, stoppe med at ryge og andre ting. På ens arbejdsplads kan der på samme måde køre kampagner for at spise sund kantine mad, cykle på arbejde og undgå arbejdsulykker.

Ved at besvare spørgsmålene i dette spørgeskema hjælper du med til at forbedre arbejdsmiljøet på danske mejerier. Svarene skal nemlig bruges til at finde ud af, hvad kampagner dur til og ikke dur til, hvis man gerne vil fremme et godt arbejdsmiljø i mejeribranchen. Her har vi brug for din hjælp.

Undersøgelsen gennemføres i et samarbejde mellem Mejeriindustriens Arbejdsmiljøudvalg (MIA) og sikkerhedsorganisationen og ledelsen på Christiansfeld Mejericenter. Konsulentfirmaet Heide Kommunikation bistår med opgaven.

På forhånd tak for din hjælp !

Køn (sæt kryds):	Mand <input type="checkbox"/> 81 (-)	Kvinde <input type="checkbox"/> 18 (-)
------------------	--------------------------------------	----------------------------------------

Alder (sæt kryds):	Jeg er yngre end 40 <input type="checkbox"/> 39 (-)	Jeg er 40 år eller ældre <input type="checkbox"/> 60 (-)
--------------------	-----------------------------------------------------	----------------------------------------------------------

Ansættelse (sæt kryds):	Jeg er funktionær <input type="checkbox"/> 14 (-)	Jeg er timelønnet (eller ansat på funktionærlignende vilkår) <input type="checkbox"/> 84 (-)
-------------------------	---------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------

CME Rødkærsmø

1. Hvor meget vil du sige, at du lægger mærke til kampagner ?

For eksempel kampagner for at passe på ved tunge løft, for at undgå arbejdsulykker eller for at spise sund mad.

Hvad for et svar er du **mest** enig i (sæt kryds) ?

3 (0)

"Jeg lægger aldrig mærke til den slags kampagner."

11 (15)

"Jeg lægger sjældent mærke til dem"

39 (51)

"Jeg lægger sommetider mærke til den slags kampagner".

46 (34)

"Jeg lægger tit mærke til den slags kampagner".

2. Hvor tit vil du sige, at du ændrer *holdning* til noget, fordi en kampagne har gjort dig opmærksom på fordelene f.eks. ved at passe på ved tunge løft, at undgå dårlige arbejdsstillinger, at spise sund kantinemad og lignende kampagner ?

Hvad for et svar er du **mest** enig i (sæt kryds) ?

5 (2)

"Jeg ændrer aldrig holdning på grund af sådan en kampagne."

27 (28)

"Jeg ændrer sjældent holdning på grund af sådan en kampagne."

56 (67)

"Jeg ændrer sommetider holdning på grund af sådan en kampagne".

12 (3)

"Jeg ændrer tit holdning på grund af sådan en kampagne".

3. Hvor tit vil du sige, at du *følger rådene* i sådanne kampagner – ved at ændre vaner, når det gælder f.eks. tunge løft, arbejdsstilling, kostvaner m.m. ?

Hvad for et svar er du **mest** enig i ?

7 (3)

"Jeg ændrer aldrig vaner, fordi der kører en kampagne for noget"

27 (39)

"Jeg ændrer sjældent vaner, fordi der kører en kampagne for noget."

59 (53)

"Jeg ændrer sommetider vaner, fordi der kører en kampagne for noget"

7 (4)

"Jeg ændrer tit vaner, fordi der kører en kampagne for noget".

4. Hvad mener du, at kampagnen "6 om dagen" skulle gøre opmærksom på ?

2 (2)

At man højst bør drikke 6 genstande om dagen

72 (83)

At man mindst bør spise 6 stykker frugt om dagen

9 (2)

At man bør dyrke motion mindst 6 minutter hver dag

14 (13)

Ved ikke / kender ikke kampagnen

5. Hvem mener du har ansvaret for, at der er et godt arbejdsmiljø på din arbejdsplads (sæt **ét** kryds) ?

12 (5)

Det har først og fremmest virksomheden/ arbejdsgiveren

66 (75)

Det har først og fremmest medarbejderne/ ens kolleger

1 (0)

Det har virksomhed og medarbejdere lige meget ansvar for

19 (18)

Ved ikke

6. Hvor tit tænker du på, om du måske får en arbejdsskade en dag – som følge af en arbejdsulykke eller nedslidning (sæt **ét** kryds)?

22 (21)

Det tænker jeg stort set aldrig på

21 (19)

Det tænker jeg sjældent på

36 (39)

Det tænker jeg sommetider på

17 (17)

Det tænker jeg tit på

3 (4)

Det tænker jeg dagligt på

7. Hvor besværligt synes du at det er at overholde de arbejdsmiljøregler, som gælder for dit arbejde? (sæt ét kryds)?

20 (14)

Det er aldrig besværligt

42 (37)

Det er sjældent besværligt

27 (37)

Det er sommetider besværligt

7 (9)

Det er tit besværligt

3 (3)

Det er dagligt til besvær at overholde arbejdsmiljøreglerne

8. Hvad mener du kunne gøre en forskel, hvis arbejdsmiljøet skulle forbedres på din arbejdsplads?

1 = punktet ville sikkert **ikke** gøre nogen forskel.

2 = punktet ville sikkert betyde **noget**.

3 = punktet ville sikkert betyde **meget**.

Du skal give hvert punkt herunder en karakter mellem 1 og 3.

	1	2	3
• At ledelsen prioriterede arbejdsmiljø højere	12 (-)	48 (-)	35 (-)
• At medarbejderne viste større respekt for sikkerhedsregler, anvisninger og vejledninger	7 (-)	42 (-)	46 (-)
• At hver enkelt medarbejder tog mere ansvar for arbejdsmiljøet på mejeriet	6 (-)	44 (-)	42 (-)
• At de faglige organisationer gjorde mere ud af arbejdsmiljø som emne	21 (-)	48 (-)	24 (-)
• At der blev informeret mere om arbejdsmiljø – måske i form af lokale kampagner på mejeriet	13 (-)	50 (-)	23 (-)

9. Hvis man skulle få dine kolleger til at interessere sig mere for sikkerhed på arbejdspladsen – så der skete færre arbejdsulykker – hvad tror du så kunne virke?

1 = punktet ville sikkert **ikke** virke.

2 = punktet ville måske virke.

3 = punktet ville **sikkert** virke.

Du skal give hvert punkt herunder en karakter mellem 1 og 3.

	1	2	3
• At man tog sikkerhed op på møder for alle medarbejdere	11 (-)	45 (-)	40 (-)
• At man kørte en lokal kampagne for sikkerhed – med plakater og løbesedler	26 (-)	52 (-)	18 (-)
• At sikkerhedsgrupperne fik mere tid til at arbejde med arbejdsmiljø	13 (-)	54 (-)	28 (-)
• At man gav alle medarbejdere en belønning, hvis det lykkedes at få antallet af ulykker ned	12 (-)	38 (-)	46 (-)
• At man trak alle medarbejdere i løn, hvis antallet af ulykker ikke faldt	61 (-)	16 (-)	17 (-)
• At man selv kunne få en bøde, hvis man overtrådte sikkerhedsbestemmelser	36 (-)	29 (-)	30 (-)

10. Hvad mener du er vigtigt for, at der kan siges at være et godt arbejdsmiljø på en arbejdsplads?

1 = punktet betyder **intet** for om arbejdsmiljøet er godt.

2 = punktet betyder **lidt** for om arbejdsmiljøet er godt.

3 = punktet betyder **noget** for om arbejdsmiljøet er godt.

4 = punktet betyder **en del** for om arbejdsmiljøet er godt.

5 = punktet betyder **meget** for om arbejdsmiljøet er godt.

Du skal give hvert punkt herunder en karakter mellem 1 og 5.

	1	2	3	4	5
• Der sker få arbejdsulykker	6 (2)	8 (4)	17 (21)	22 (24)	43 (45)
• Man har det godt med sine kolleger	3 (2)	5 (2)	6 (8)	22 (23)	60 (61)
• Man ikke bliver slidt ned af sit arbejde	2 (1)	5 (3)	12 (12)	25 (26)	52 (54)
• Der er variation i arbejdet	2 (1)	5 (3)	12 (19)	34 (37)	42 (35)
• Der er en god tone på arbejdspladsen	3 (0)	4 (3)	12 (16)	27 (32)	50 (45)
• Man ikke behøver arbejde i dårlige arbejdsstillinger	2 (0)	2 (3)	10 (9)	24 (36)	56 (49)
• Ledelsen griber ind over for mobning	5 (1)	4 (3)	8 (14)	23 (27)	55 (52)
• Der er tilbud om sund kantine mad, motion og lignende	4 (4)	6 (7)	18 (21)	26 (31)	42 (33)
• Man bliver sjældent stresset på arbejdet	4 (1)	3 (5)	10 (18)	28 (37)	51 (34)

11. Hvad mener du kendetegner arbejdsmiljøet på Christiansfeld Mejeri center ?

Du skal give hvert punkt herunder en karakter mellem 1 og 5.

- 1 = kendetegner **ikke** arbejdsmiljøet på Christiansfeld Mejeri center.
 2 = kendetegner i **ringe grad** arbejdsmiljøet på Chr.feld Mejeri center.
 3 = kendetegner **delvist** arbejdsmiljøet på Christiansfeld Mejeri center.
 4 = kendetegner i **nogen grad** arbejdsmiljøet på Chr.feld Mejeri center.
 5 = kendetegner i **høj grad** arbejdsmiljøet på Christiansfeld Mejeri center.

	1	2	3	4	5
• Der sker få arbejdsulykker	4 (19)	6 (22)	18 (31)	37 (19)	29 (5)
• Man har det godt med sine kolleger	2 (0)	3 (4)	13 (17)	36 (49)	41 (27)
• Man bliver ikke slidt ned af sit arbejde	6 (2)	12 (7)	29 (33)	29 (39)	19 (15)
• Der er variation i arbejdet	2 (1)	10 (12)	32 (32)	32 (36)	18 (14)
• Der er en god tone på arbejdspladsen	2 (0)	6 (5)	17 (29)	40 (45)	31 (17)
• Man ikke behøver arbejde i dårlige arbejdsstillinger	6 (1)	9 (12)	26 (40)	32 (30)	22 (12)
• Ledelsen griber ind over for mobning	3 (2)	7 (6)	21 (25)	30 (35)	33 (28)
• Der er tilbud om sund kantine mad, motion og lignende	4 (6)	8 (9)	20 (25)	32 (34)	30 (22)
• Man bliver sjældent stresset på arbejdet	4 (2)	11 (10)	26 (42)	33 (34)	21 (7)

12. Hvad mener du kendetegner forholdene omkring netop **dit** arbejde på Christiansfeld Mejeri ?

Du skal give hvert punkt herunder en karakter mellem 1 og 5.

- 1 = kendetegner **ikke** mit arbejde på Christiansfeld Mejeri center.
 2 = kendetegner **lidt** mit arbejde på Christiansfeld Mejeri center.
 3 = kendetegner **delvist** mit arbejde på Christiansfeld Mejeri center.
 4 = kendetegner **overvejende** mit arbejde på Christiansfeld Mejeri center.
 5 = kendetegner **meget** mit arbejde på Christiansfeld Mejeri center.

	1	2	3	4	5
• Der sker sjældent arbejdsulykker	3 (11)	6 (11)	14 (21)	27 (26)	43 (28)
• Jeg har det godt med mine kolleger	2 (0)	5 (3)	7 (11)	30 (39)	50 (43)
• Jeg bliver ikke slidt ned af mit arbejde	6 (2)	10 (7)	27 (24)	29 (38)	22 (24)
• Der er variation i arbejdet	3 (2)	9 (9)	27 (30)	29 (34)	23 (22)
• Der er en god tone på arbejdspladsen	2 (0)	4 (3)	16 (18)	36 (41)	33 (33)
• Jeg ikke behøver arbejde i dårlige arbejdsstillinger	6 (2)	9 (7)	24 (38)	28 (27)	25 (21)
• Ledelsen griber ind over for mobning	4 (0)	6 (4)	18 (26)	28 (29)	35 (34)
• Der er tilbud om sund kantine mad, motion og lignende	6 (6)	9 (8)	17 (28)	33 (30)	27 (24)
• Jeg bliver sjældent stresset på arbejdet	5 (2)	11 (10)	23 (34)	32 (37)	23 (13)

13.

På Christiansfeld Mejeri center findes der et skema, hvor man kan angive, hvor på ens arbejde, der kan være risiko for (tilløb til) arbejdsulykker.

Kender du dette skema ?

Nej **19 (-)**

Ja **78 (-)**

14.

Få medarbejdere har udfyldt skemaet om "tilløb til arbejdsulykker".

Hvorfor tror du, at der er få, som har svaret ? Sæt kryds ud for den mulighed, som du mener er den **vigtigste** årsag til den lave svarprocent.

20 (-)

Der er ikke gjort nok ud af at informere om skemaet

13 (-)

Emnet "arbejdsulykker" interesserer de færreste

4 (-)

Skemaet er uoverskueligt / besværligt at udfylde

32 (-)

Mange ansatte gider ikke bruge tid på spørgeskemaer

8 (-)

Der er få steder på mejeriet, hvor der er risiko for arbejdsulykker

19 (-)

Anden årsag / ved ikke

TAK FOR DIN HJÆLP !