

20. maj 2008

## ”Arbejds miljø – vigtigt, besværligt eller ligegyldigt ?”

Resultater af holdningsundersøgelse blandt alle ansatte på Rødkærsbro Mejeri

### Resumé:

Holdningsundersøgelsen viser, at kampagner med stor sandsynlighed kan bruges til at få opmærksomhed omkring arbejdsmiljøforhold, men at der kan være langt fra at få mejeriansattes opmærksomhed til at påvirke deres adfærd og vaner.

Svarpersonerne deler sig groft i to lige store grupper, når det gælder opmærksomhed på arbejdsmiljøregler og arbejdsskader. Et markant resultat er, at 40 pct. af de ansatte på mejeriet ikke oplever, at der er risici forbundet med deres arbejde. Og endnu flere mærker intet eller meget lidt til virksomhedens arbejdsmiljøregler. Derfor vil det med stor sikkerhed volde besvær at mobilisere et mejeri som *samlet* virksomhed omkring et arbejdsmiljøinitiativ.

Et godt arbejdsmiljø er ifølge de ansatte stærkt forbundet med tre ting: At man har det godt med sine kolleger, at ledelsen griber ind over for mobning, og at man ikke bliver slidt ned af sit arbejde. Trivsel er et nøgleord i det gode arbejdsmiljø på et mejeri.

### Om undersøgelsen:

I foråret 2007 besluttede MIA, Mejeriindustriens Arbejdsmiljøudvalg, at gennemføre et arbejdsmiljøprojekt, som bl.a. skulle belyse to helt grundlæggende spørgsmål om arbejdsmiljø og arbejdsmiljø-arbejde. De to spørgsmål var:

- **Virker kampagner ?**

Kampagner af forskellig art er et hyppigt anvendt værktøj til at påvirke viden, holdninger og/eller adfærd omkring arbejdsmiljø. Men bliver de bemærket i mængden af budskaber eller drukner de ? Hvad er svaret, når man stiller spørgsmålet til dem, der hyppigst er målgruppen for arbejdsmiljøkampagner på mejerierne - nemlig mejeriansatte ?

- **Hvad er et godt arbejdsmiljø - ifølge de ansatte selv ?** Arbejdsmiljø er en sammensat størrelse. Hvad betragter mejeriansatte som ”et godt arbejdsmiljø” ? Og hvem mener de, har ansvaret for arbejdsmiljøet ?

Ved at få belyst de to spørgsmål ville MIA dels blive i stand til at vurdere, om kampagner er ”pengene værd”, når man arbejder med arbejdsmiljø. Og dels ville MIA få indblik i, hvad de mejeriansatte selv lægger vægt på, når der tales om arbejdsmiljø – hvad medarbejderne oplever som vigtigt og mindre vigtigt for, at arbejdsmiljøet er godt på et mejeri. Det er nyttig viden, når man på mejeriers og mejerimedarbejderes vegne skal vælge, hvilke områder af arbejdsmiljøet det er vigtigst at bruge penge på.

Ambitionen var ikke at få endegyldige og universelle svar på de to spørgsmål, men derimod *konkrete* og *anvendelsesorienterede* svar. Svarene skulle kunne bruges af MIA og MIA’s medlemmer. Derfor blev det besluttet at få svar på spørgsmålene gennem en holdningsundersøgelse blandt alle ansatte på et konkret, udvalgt mejeri. Det skaber en udfordring. Alle mejerier har en særlig medarbejdersammensætning og nogle særlige arbejdsmiljøudfordringer, som kan tænkes at præge svarene i større eller mindre grad. Det betyder, at resultaterne fra den konkrete undersøgelse ikke uden forbehold kan betragtes som repræsentative for alle mejerier i Danmark. Men - de kan give et godt fingerpeg. Resultaterne kan bruges til at sige, om det giver mening at bruge penge på arbejdsmiljøkampagner på danske mejerier, og hvad mejeriansatte forbinder med, at der er et godt arbejdsmiljø på en arbejdsplads.

Herfra ligger vejen åben til at gå nogle skridt videre: Hvis MIA vil være et fyrtårn, der bistår mejeribranchen med at bruge sine arbejdsmiljømidler bedst muligt, kunne det overvejes at skalere undersøgelsen op til at omfatte *hele* den danske mejeribranche. MIA kunne også vælge at udbygge undersøgelsen i dybden og få et mere detaljeret billede af danske mejeriansattes holdninger til arbejdsmiljø på et bestemt felt – f.eks. psykisk arbejdsmiljø.

Under alle omstændigheder kan den foreliggende undersøgelse forhåbentlig bruges som inspirationskilde, når ledelse og medarbejdere på danske mejerier fremover planlægger initiativer på arbejdsmiljøområdet.

## Metode

Holdningsundersøgelsen er gennemført som spørgeskema-undersøgelse på Rødkærsbro Mejeri.

Undersøgelsen er udformet af Heide Kommunikation med arbejdsmiljøfaglig bistand fra Alectia og MIA’s sekretariat.

Samtlige ansatte på Rødkærsbro Mejeri, der kunne nås i perioden mellem 12. og 19. april, har modtaget et spørgeskema. Skemaerne er uddelt af mejeriets sikkerhedsledere. Der blev uddelt i alt 270 skemaer, og der indkom 203 udfyldte skemaer, hvilket svarer til en besvarelsesprocent på 75 pct. Spørgeskemaet er vedhæftet som bilag.

Det fremgår af nedenstående tabel, hvordan svarpersonerne fordeler sig afdelingsvis på mejeriet:

Svarpersonerne på Rødkærsbro Mejeri fordelt på arbejdsområde/afdeling	Pct.
Skummesal / Driftslaboratorium.....	10
Produktion.....	22
Pakkeri .....	34
Vedligehold.....	8
Lager .....	13
Administration / Laboratorium / Logistik.....	11
Ikke svaret.....	1
<u>I alt .....</u>	<u>100</u>

### Virker kampagner ?

Et af de to centrale spørgsmål i denne undersøgelse er, om det nytter at lave kampagner. Eller sagt mere præcist: Hvordan er mejeriansattes forhåndsindstilling til kampagner – bliver kampagner registreret, eller bliver kampagner ignoreret ? Og hvordan er tilbøjeligheden til at følge de gode råd i sådanne kampagner om f.eks. arbejdsmiljø ?

Man kan også stille det sådan op, at hvis forhåndsindstillingen til kampagner er negativ, og hvis få mejeriansatte angiver at lytte til de anbefalinger, de får i kampagner, så vil kampagner med stor sandsynlighed være et ineffektivt middel til at ændre mejeriansattes viden, holdninger eller adfærd på arbejdsmiljøområdet.

Svarene fra de ansatte på Rødkærsbro Mejeri er imidlertid meget klare på dette punkt. Kampagner *bliver* registreret. Det fremgår af svaret på spørgsmål 1. Mere end 4 ud af 5 svarpersoner, eller helt nøjagtigt 85 pct. af de adspurgte, oplyser, at de "sommetider" eller "tit" lægger mærke til kampagner.

**Spm. 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) ?**

"Jeg lægger aldrig mærke til den slags kampagner".....	0
"Jeg lægger sjældent mærke til dem" .....	15
"Jeg lægger sommetider mærke til den slags kampagner" .....	51
"Jeg lægger tit mærke til den slags kampagner".....	34
Ikke svaret.....	0

Det er også et stort flertal af de ansatte, der tilkendegiver, at de har prøvet at få en anden holdning til noget på baggrund af en kampagne.

70 pct. – svarende til næsten 3 ud af 4 medarbejdere – skifter efter egne oplysninger ”sometider” eller ”tit” holdning som følge af en kampagne.

Man *kan* altså godt skubbe til medarbejdernes holdninger gennem en arbejdsmiljøkampagne – det tyder deres svar i hvert fald på.

**Spm. 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 kantine mad og lignende kampagner ? Hvad for et svar er du mest enig i (sæt kryds) ?**

”Jeg ændrer aldrig holdning på grund af sådan en kampagne”.....	2
”Jeg ændrer sjældent holdning på grund af sådan en kampagne”.....	28
”Jeg ændrer sommetider holdning på grund af sådan en kampagne”.....	67
”Jeg ændrer tit holdning på grund af sådan en kampagne”.....	3
Ikke svaret.....	0

Én ting er at blive opmærksom på en sag og måske skifte holdning til den – noget helt andet om man så også ændrer adfærd. Erfaringsmæssigt kan der være langt mellem de to ting.

Et eksempel er det forprojekt til kampagnen ”6 om dagen”, som Sundhedsstyrelsen kørte hen over årsskiftet 07/08. Forprojektet, som blev afviklet i Sønderborg, agiterede massivt for, at borgerne skulle øge deres forbrug af frugt og grønt. Flere tests viste, at kampagnen var meget effektiv til at sætte emnet kost og ernæring på den lokale dagsorden. Bl.a. var samtlige fødevarebutikker i Sønderborg involveret i aktiviteter, der satte fokus på sagen. Forbrugerne kunne ikke undgå at møde kampagnen i deres dagligdag. Den havde bare ikke nogen dokumenterbar effekt på deres adfærd. Eller for at sige det kort: Salget af frugt og grønt i Sønderborg flyttede sig ikke spor<sup>1</sup>.

Et tilsvarende resultat havde kampagnen ”Tag stilling nu”, der i foråret 08 forsøgte at få danskerne til at melde sig som organdonorer. Emnet fik stor synlighed via annoncer og artikler i dagspressen, men antallet af donorer i befolkningen steg kun med en ½ pct.

Derfor er det som hovedregel langt vanskeligere at skabe en adfærds- end en holdningsændring gennem kampagner. I hvert fald tager det længere tid.

<sup>1</sup> ”6 om dagen-udviklingsprojektet”. Testbyprojektet i Sønderborg. Sundhedsstyrelsen 2003.

Men hvordan er det med mejeriansatte – kan de påvirkes til at ændre vaner omkring arbejdsmiljø ?

Det forhold giver spørgsmål 3 et indblik i.

Svaret er – måske.

Lige godt hver anden medarbejder på Rødkærsbro Mejeri (57 pct.) har efter eget udsagn ”sometider” eller ”tit” fulgt rådene i én eller flere kampagner. Det tyder på, at dårlige arbejdsmiljøvaner godt kan skubbes i den rigtige retning gennem en kampagne. Men det er sværere end ”bare” at skabe interesse for et emne. Det var ikke mindre end 4 ud af 5 medarbejdere, der *lagde mærke til* kampagner, og 3 ud af 4 oplyste, at de havde prøvet at *skifte holdning* som følge af en kampagne. Men kun godt halvdelen har altså oplevet at ændre vaner efter en kampagne.

**Spm. 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 ?**

”Jeg ændrer aldrig vaner, fordi der kører en kampagne for noget” .....	3
”Jeg ændrer sjældent vaner, fordi der kører en kampagne for noget.” .....	39
”Jeg ændrer sommetider vaner, fordi der kører en kampagne for noget” .....	53
Jeg ændrer tit vaner, fordi der kører en kampagne for noget” .....	4
Ikke svaret .....	1

Spørgsmål 4 er et kontrolspørgsmål. Kontrolspørgsmål bruges til at lodde dybden i de svar, som svarpersonerne afgiver. I dette tilfælde testes det, om de ansatte kan erindre formålet med kampagnen ”6 om dagen”, der er en af de senere års mest eksponerede kampagner. Det kan de godt. Mere end 4 ud af 5 ansatte (83 pct.) svarer rigtigt, nemlig at kampagnen skulle få danskerne til at spise mere frugt og grønt.

**Spm. 4: Hvad mener du, at kampagnen ”6 om dagen” skulle gøre opmærksom på ?**

At man højst bør drikke 6 genstande om dagen.....	2
At man mindst bør spise 6 stykker frugt om dagen .....	83
At man bør dyrke motion mindst 6 minutter hver dag.....	2
Ved ikke / kender ikke kampagnen.....	13
Ikke svaret .....	0

## Arbejds miljø – hvem har ansvaret, og hvordan kunne det gøres bedre ?

Det er interessant at få svar på, hvem mejeriansatte betragter som ansvarlige for arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads. Der er nemlig flere oplagte muligheder.

”Ledelsen” er én. Det er jo ledelsen, der har ledelsesretten. ”Ledelse og medarbejdere i fællesskab” er en anden nærliggende mulighed, da sikkerhedsorganisationen har denne sammensætning. En tredje mulighed er, at medarbejderne ser deres *kolleger* som hovedansvarlige for, at arbejdsmiljøet er godt.

Det er sådan, 3 ud af 4 mejeriansatte ser på tingene. De peger på kollegerne. Muligvis skyldes svaret, at ”et godt arbejdsmiljø” opfattes som ensbetydende med ”trivsel” - at man arbejder et sted, hvor medarbejderne har det godt med hinanden, og hvor tonen er god. Så handler begrebet ”arbejds miljø” mere om social trivsel end om ulykkesstatistikker, fravær og arbejdsstillinger.

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

Det har først og fremmest virksomheden/arbejdsgiveren .....	5
Det har først og fremmest medarbejderne/ens kolleger .....	75
Det har virksomhed og medarbejdere lige meget ansvar for .....	0
Ved ikke .....	18
Ikke svaret .....	0

Hvis arbejdsmiljøet skal forbedres, er det dog ikke kun kollegerne, som svarpersonerne betragter som ansvarlige. I spørgsmål 6 peger svarpersonerne på et bredt udsnit af virkemidler, herunder større ledelsesfokus, og svarene er jævnt fordelt på dem alle. Der har kunnet sættes kryds ved op til tre virkemidler. Mange har imidlertid kun sat ét eller to krydser. Derfor opstår der en restgruppe af ”manglende krydser” for at kolonnerne summerer til 100 pct. Denne restgruppe får kategorien ”Ikke svaret” (=manglende krydser) til at vokse til 39 pct.

**Spm. 6: Hvad mener du kunne gøre en forskel, hvis arbejdsmiljøet skulle forbedres på din arbejdsplads ? (sæt op til tre krydser)**

Ledelsen skulle prioritere arbejdsmiljø højere.....	15
Medarbejderne skulle vises større respekt for sikkerhedsregler, anvisninger og vejledninger.....	17
Hver enkelt medarbejder skulle tage mere ansvar for arbejdsmiljøet på mejeriet.....	15
De faglige organisationer skulle gøre mere ud af arbejdsmiljø som emne .....	3
Der skulle informeres mere om arbejdsmiljø – måske i form af lokale kampagner på mejeriet .....	10
Ikke svaret.....	39

Hvis man vil skabe engagement i sikkerhed på arbejdspladsen, så skal man måske overveje at belønne det. Det mener mange mejeriansatte i hvert fald. En kollektiv belønning er det virkemiddel, som flest peger på, hvis man vil have mindsket antallet af arbejdsulykker. Om svaret skyldes, at man tror på princippet eller kunne tænke sig en belønning, kan der gættes på. Men et faktum er det, at kollektiv belønning i visse tilfælde anvendes af byggeindustrien som et probat middel til at mindske antallet af arbejdsulykker. ”Møder for alle medarbejdere” og ”mere tid til sikkerhedsgrupperne” er der også tiltro til, mens straf i form af individuelle eller kollektive bøder ikke høster stort bifald.

**Spm. 7: 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 ? (sæt op til tre krydser)**

At man tog sikkerhed op på møder for alle medarbejdere.....	19
At man kørte en lokal kampagne for sikkerhed – med plakater og løbesedler .....	9
At sikkerhedsgrupperne fik mere tid til at arbejde med arbejdsmiljø?.....	14
At man gav alle medarbejdere en belønning, hvis det lykkedes at få antallet af ulykker ned.....	20
At man trak alle medarbejdere i løn, hvis antallet af ulykker ikke faldt .....	0
At man selv kunne få en bøde, hvis man overtrådte sikkerhedsbestemmelser.....	7
Ikke svaret.....	32

## Bekymret eller bare besværligt

Svarpersonerne ser meget forskelligt på risikoen for at få en arbejdsskade.

Groft sagt er 40 pct. af de mejeriansatte ubekymrede, mens 60 pct. er mere eller mindre optaget af denne risiko. Til de ubekymrede regnes her dem, der i spørgsmål 8 har svaret, at de "stort set aldrig" eller "sjældent" tænker på, om de måske får en arbejdsskade (21 + 19 pct.).

Svarene viser ikke, *hvorfor* de ubekymrede er ubekymrede.

Måske er de trygge, fordi deres arbejdsmiljø er godt og sikkert - måske er de bare ligeglade med arbejdsmiljøforhold. Men de oplever i hvert ikke en arbejdsskade som en nærliggende mulighed. Resultatet er en tanke værd, hvis ønsket er at aktivere et helt mejeri i forebyggelse af ulykker og nedslidning. For hvis 40 pct. af de ansatte ikke opfatter, at der er risici forbundet med deres job, kan det blive svært at mobilisere medarbejderne som gruppe. En kampagne skal i hvert fald tage højde for, at knap halvdelen af medarbejderne ikke kan forventes af være interesseret, uanset hvor alvorlig ulykkesstatistikken måtte se ud på den pågældende arbejdsplads.

**Spm. 8: Hvor tit tænker du på, om du måske får en arbejdsskade en dag – som følge af en arbejdsulykke eller nedslidning ? (sæt ét kryds)**

Det tænker jeg stort set aldrig på .....	21
Det tænker jeg sjældent på .....	19
Det tænker jeg sommetider på .....	39
Det tænker jeg tit på .....	17
Det tænker jeg dagligt på .....	4
Ikke svaret .....	0

De ansatte på mejeriet er delt i to næsten lige store grupper, når det gælder synet på, om det er besværligt eller ej at overholde arbejdsmiljøregler.

I alt 51 pct. (14 pct. + 37 pct.) mener, at det "sjældent" eller "aldrig" er til besvær at overholde disse regler, mens i alt 49 pct. oplever besvær i en eller anden grad. Det er positivt, at et flertal af de ansatte ikke betragter arbejdsmiljøreglerne som en belastning. Der kan være to årsager til dette resultat. Måske er mejeriets sikkerhedsregler og -procedurer nøje tilpasset mejeriets driftsrutiner, så de ikke generer arbejdet. Eller måske oplever et flertal af de ansatte simpelthen ikke arbejdsmiljøreglerne som mærkbare i deres hverdag.

Det er også bemærkelsesværdigt, at så få som 3 pct. af de ansatte har daglige sammenstød med arbejdsmiljøreglerne.



**Spm. 9: Hvor besværligt synes du at det er at overholde de arbejdsmiljøregler, som gælder for dit arbejde ? (sæt ét kryds)**

Det er aldrig besværligt.....	14
Det er sjældent besværligt.....	37
Det er sommetider besværligt.....	37
Det er tit besværligt.....	9
Det er dagligt til besvær at overholde arbejdsmiljøreglerne.....	3
Ikke svaret.....	0

**Hvad er et godt arbejdsmiljø ?**

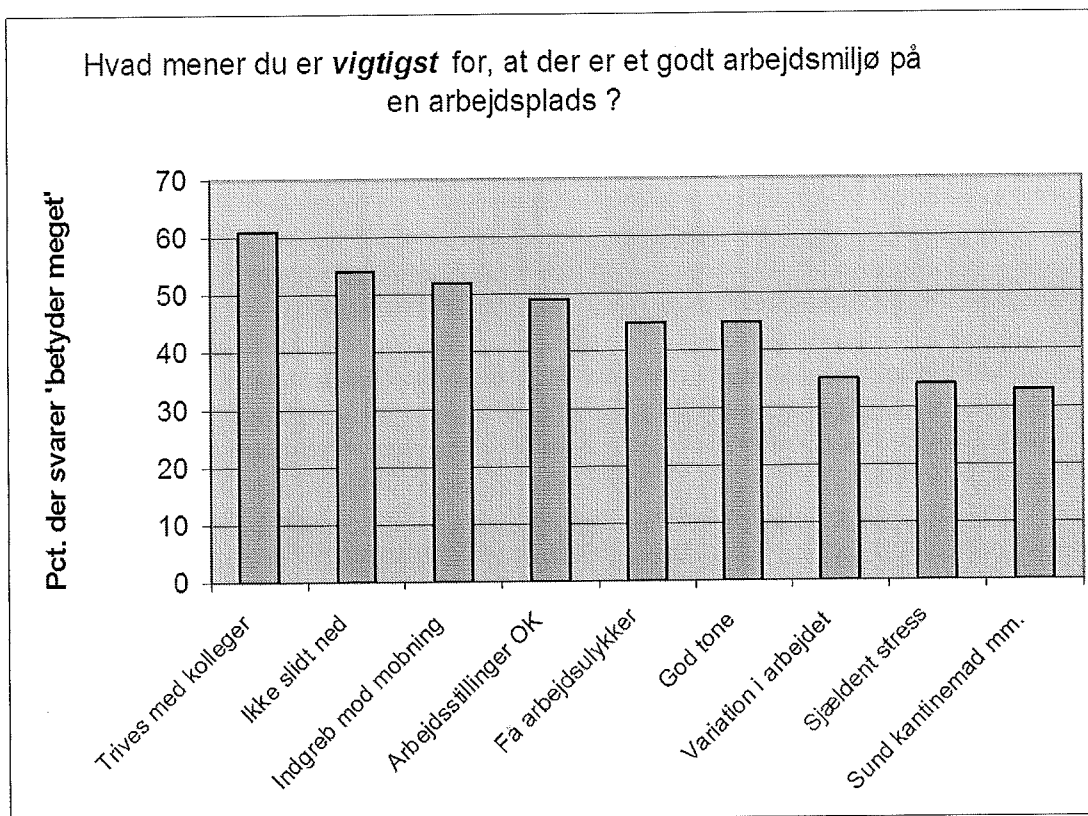
Begrebet ”arbejdsmiljø” er vidtfavnende. At omtale arbejdsmiljøet på en arbejdsplads som ”godt” kan i daglig tale betyde alt mellem, at der er styr på sikkerheden, og at tonen mellem kolleger er god. Begge dele er vigtige. Men hvis man spørger de ansatte på et mejeri, hvad er så *vigtigst* ? Hvad prioriteres højt, og hvad betyder kun lidt for, om ens arbejdsmiljø er godt ?

Det giver spørgsmål 10 et svar på.

En lang række elementer i ”et godt arbejdsmiljø” er stillet op på række, og svarpersonerne har herefter givet de enkelte elementer karakter. Jo større betydning elementet bliver tillagt, jo højere karakter.

For at give et overblik over resultatet er et udsnit af svarene sat ind i et skema herunder. Skemaet rangordner de ovennævnte elementer efter, hvor mange ansatte der har givet dem *topkarakter* – altså svaret, at elementet har *meget* stor betydning for, om der er et godt arbejdsmiljø på en arbejdsplads.

Det allervigtigste for at arbejdsmiljøet er godt, er ifølge de ansatte på Rødkærsbro Mejeri, at man har det godt med sine kolleger. 61 pct. af de ansatte giver denne faktor topkarakteren 5 i en bedømmelse af, hvad et godt arbejdsmiljø er.



Det er næstvigtigst, at man ikke bliver slidt ned, og på tredjepladsen kommer, at der bliver grebet ind mod mobning.

To ud af tre faktorer i top 3 vedrører altså det psykiske arbejdsmiljø. Man kan tolke resultatet sådan, at de ansatte stiller et ubetinget krav om, at det sociale miljø på mejeriet fungerer. Dét er det grundlæggende: At man har det godt med sine kolleger, og at der bliver grebet ind, hvis nogen begynder at holde andre uden for fællesskabet. Her begynder det gode arbejdsmiljø – med trivsel og fællesskab.

Det fysiske arbejdsmiljø er naturligvis også vigtigt.

Nedslidning, dårlige arbejdsstillinger og ulykker vurderes som de største trusler mod et godt fysisk arbejdsmiljø. 54 pct. af de ansatte giver ”nedslidning” topkarakter som en faktor med meget stor betydning for, om arbejdsmiljøet er godt. Tallet stemmer godt med, at det var 60 pct. af de ansatte, der i spm. 8 angav, at de ”sometider” eller hyppigere tænkte på, om de måske en dag ville blive ramt af en arbejdsskade.

Slidskader og ulykker fylder altså en del i billedet, når mejeriansatte bedømmer arbejdsmiljø. Det gør kantine maden derimod ikke. Kun hver tredje svarperson i undersøgelsen – nøjagtig 33 pct. - tillægger sund kantine mad og motionstilbud meget stor betydning for arbejdsmiljøet. Sådanne ting synes at blive betragtet som

velfærdsgoder af gennemsnitsmedarbejderen. Som udmærkede, men ikke nødvendige elementer i et godt arbejdsmiljø, og slet ikke uomgængelige som den sociale trivsel.

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

***a Der sker få arbejdsulykker (= betyder)***

intet .....	2
lidt .....	4
noget.....	21
en del.....	24
meget.....	45
Ikke svaret.....	4

***b Man har det godt med sine kolleger***

intet .....	2
lidt .....	2
noget.....	8
en del.....	23
meget.....	61
Ikke svaret.....	4

***c Man ikke bliver slidt ned af sit arbejde***

intet .....	1
lidt .....	3
noget.....	12
en del.....	26
meget.....	54
Ikke svaret.....	3

***d Der er variation i arbejdet***

intet .....	1
lidt .....	3
noget.....	19
en del.....	37
meget.....	35
Ikke svaret.....	4

**e**      **Der er en god tone på arbejdspladsen**

intet .....	0
lidt .....	3
noget.....	16
en del.....	32
meget.....	45
Ikke svaret.....	4

**f**      **Man ikke behøver arbejde i dårlige arbejdsstillinger**

intet .....	0
lidt .....	3
noget.....	9
en del.....	36
meget.....	49
Ikke svaret.....	3

**g**      **Ledelsen griber ind over for mobning**

intet .....	1
lidt .....	3
noget.....	14
en del.....	27
meget.....	52
Ikke svaret.....	3

**h**      **Der er tilbud om sund kantine mad, motion og lignende**

intet .....	4
lidt .....	7
noget.....	21
en del.....	31
meget.....	33
Ikke svaret.....	3

**i**      **Man bliver sjældent stresset på arbejdet**

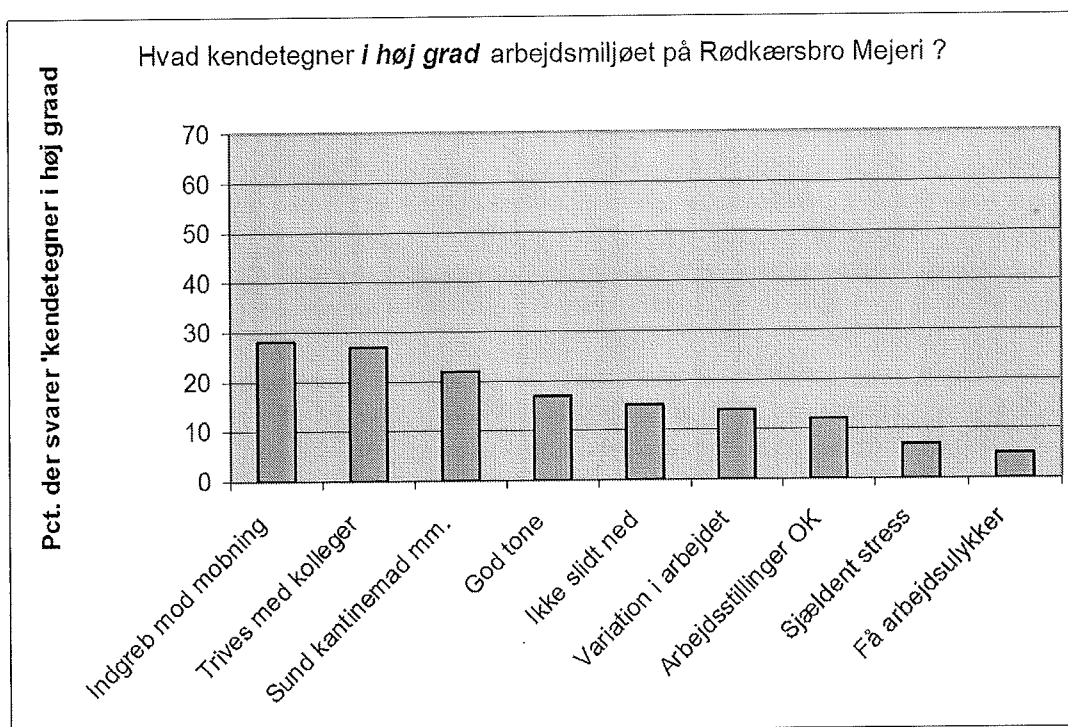
intet .....	1
lidt .....	5
noget.....	18
en del.....	37
meget.....	34
Ikke svaret.....	4

Mens spørgsmål 10 tager sit udgangspunkt i arbejdsmiljø *generelt*, så handler spørgsmål 11 om arbejdsmiljøet på en *konkret* arbejdsplads. Her vurderer de ansatte på Rødkærsbro Mejeri, hvad der kendetegner arbejdsmiljøet i deres virksomhed.

Hvis man igen bruger mængden af topkarakterer som målestok, er det interessant, at de faktorer, som de ansatte vægtede højest i "et godt arbejdsmiljø", også får flest topkarakterer, når arbejdsmiljøet på Rødkærsbro Mejeri bedømmes.

Eller sagt med andre ord: De faktorer, som de ansatte i spm. 10 angav som helt uomgængelige for, at arbejdsmiljøet er godt - nemlig "at man har det godt med sine kolleger" og "at der bliver grebet ind mod mobning" – får også flest topkarakterer i en konkret vurdering af mejeriets arbejdsmiljø. 28 pct. af de ansatte svarer, at det "i høj grad" kendetegner arbejdsmiljøet på mejeriet, at der bliver grebet ind over for mobning, og 27 pct. finder det i høj grad kendetegnende for arbejdspladsen, at man har det godt med sine kolleger. Hvis man lægger de ansatte til, som har svaret, at det "i nogen grad" kendetegner mejeriet, at arbejdsmiljøet er godt på de to faktorer, så får arbejdspladsen klart positive bedømmelser fra et godt stykke over halvdelen af de ansatte på de to faktorer.

I den anden ende af skalaen ligger vurderingen af forholdene omkring sikkerhed og arbejdsulykker. Den er klart negativ. Samlet set er det 41 pct. af de ansatte, der mener, at det "ikke" eller "i ringe grad" passer på mejeriet, at der sker få arbejdsulykker. Arbejdsulykkes-situationen får alt i alt en langt mere kritisk bedømmelse end nogen anden faktor på barometeret. Stress er der, opgjort på samme måde, kun samlet 12 pct. af de ansatte, der opfatter som et stort problem på mejeriet, og kun 4 pct. tilkendegiver, at trivselen mellem medarbejderne er dårlig.



**Spm. 11: Hvad mener du kendetegner arbejdsmiljøet på Rødkærsbro Mejeri ?**

**a** Der sker få arbejdsulykker (= kendetegner)

ikke.....	19
i ringe grad .....	22
delvist.....	31
i nogen grad.....	19
i høj grad .....	5
Ikke svaret.....	3

**b** Man har det godt med sine kolleger

ikke.....	0
i ringe grad .....	4
delvist.....	17
i nogen grad.....	49
i høj grad .....	27
Ikke svaret.....	3

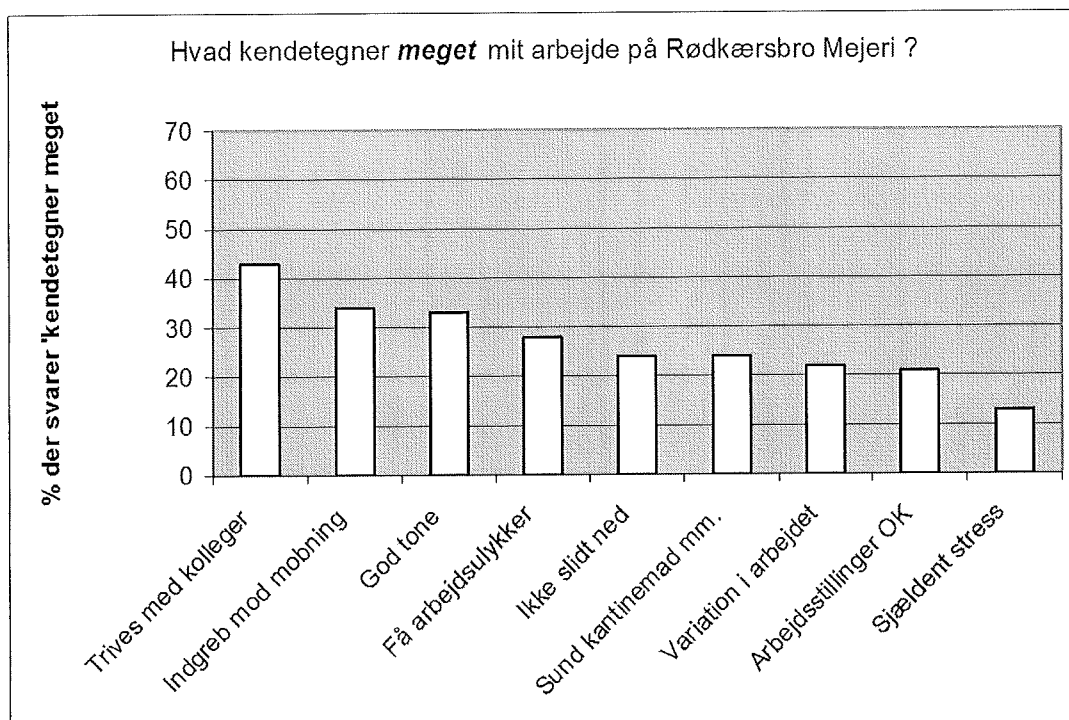
<b><i>c</i></b>	<b><i>Man bliver ikke slidt ned af sit arbejde</i></b>	
	ikke.....	2
	i ringe grad .....	7
	delvist.....	33
	i nogen grad.....	39
	i høj grad .....	15
	Ikke svaret.....	4
<b><i>d</i></b>	<b><i>Der er variation i arbejdet</i></b>	
	ikke.....	1
	i ringe grad .....	12
	delvist.....	32
	i nogen grad.....	36
	i høj grad .....	14
	Ikke svaret.....	5
<b><i>e</i></b>	<b><i>Der er en god tone på arbejdspladsen</i></b>	
	ikke.....	0
	i ringe grad .....	5
	delvist.....	29
	i nogen grad.....	45
	i høj grad .....	17
	Ikke svaret.....	3
<b><i>f</i></b>	<b><i>Man ikke behøver arbejde i dårlige arbejdsstillinger</i></b>	
	ikke.....	1
	i ringe grad .....	12
	delvist.....	40
	i nogen grad.....	30
	i høj grad .....	12
	Ikke svaret.....	3
<b><i>g</i></b>	<b><i>Ledelsen griber ind over for mobning</i></b>	
	ikke.....	2
	i ringe grad .....	6
	delvist.....	25
	i nogen grad.....	35
	i høj grad .....	28
	Ikke svaret.....	4

<b><i>h</i></b>	
<b><i>Der er tilbud om sund kantine, motion og lignende</i></b>	
ikke.....	6
i ringe grad .....	9
delvist.....	25
i nogen grad.....	34
i høj grad .....	22
Ikke svaret.....	4
<b><i>i</i></b>	
<b><i>Man bliver sjældent stresset på arbejdet</i></b>	
ikke.....	2
i ringe grad .....	10
delvist.....	42
i nogen grad.....	34
i høj grad .....	7
Ikke svaret.....	4

I spørgsmål 12 bliver de ansatte bedt om at vurdere arbejdsmiljøforholdene omkring deres  *eget*  job på Rødkærsgade Mejeri. De skal altså ikke skæve til kollegernes arbejde eller forsøge at stikke en finger i jorden på hele virksomhedens vegne som i spørgsmål 11. Kun deres egen hverdag på mejeriet har interesse.

Det ændrede fokus har en interessant og opsigtsvækkende virkning på de ansattes vurdering af arbejdsmiljøforholdene. De har groft sagt en klart mere positiv bedømmelse af forholdene omkring deres  *eget*  job end af deres kollegers.





Et eksempel på dette fænomen er, at 43 pct. af de ansatte tilkendegiver, at det i høj grad er rigtigt, at de trives med deres kolleger (spm. 12b). Men det var kun 27 pct., der mente, at det forholdt sig sådan på hele mejeriet (spm. 11b). Og hvor det var beskedne 5 pct. – dvs. hver 20. medarbejder – der var enige i, at det i høj grad passede på Rødkærsbro Mejeri, at der sker få arbejdsulykker, så mener mere end hver 4. medarbejder – 28 pct. – at udsagnet passer rigtigt godt på deres eget job. Faktisk er der et flertal på 54 pct., der mener, at det ”overvejende” eller ”meget” passer på deres arbejde, at der sker få arbejdsulykker.

Der kan være i hvert fald to forklaringer på, at vurderingen af arbejdsmiljøforholdene omkring henholdsvis mejeriet og ens eget job falder så forskelligt ud.

Den ene forklaring er, at de ansattes bedømmelse af hele mejeriet reflekterer, ”hvad der snakkes om i kantinen”. Så hvis der f.eks. tales meget om arbejdsulykker eller personkonflikter i en periode, fornemmes sikkerheden/den sociale trivsel at være tvivlsom i visse afdelinger – selv om man ikke selv oplever nogen problemer på området eller ser eksempler på samme.

Den anden forklaring kan være, at man generelt opfatter sig som arbejdsmiljømæssigt bedre stillet end sine kolleger. Man kender i detaljer sit eget arbejde og de eventuelle risici, der er forbundet med det, så derfor opleves det psykiske og fysiske arbejdsmiljø som trygt. Andre afdelingers funktioner opleves derimod som ”fremmede”, ”usikre” og behæftet med ukendte gener.

Måske er faktoren ”stress” et eksempel på dette fænomen.

Kun 7 pct. af de ansatte oplever mejeriet som stort set stressfrit (7 pct. svarer i spm.11, at det i høj grad passer på Rødkærstro Mejeri, at man sjældent bliver stresset på arbejde). Men spørger man til de ansattes egen stress-situation, er det næsten dobbelt så mange – 13 pct. – som angiver, at de praktisk talt ikke oplever stress i deres job.

**Spm. 12: Hvad mener du kendetegner forholdene omkring netop dit arbejde på Rødkærstro Mejeri ?**

**a Der sker sjældent arbejdsulykker (= kendetegner)**

ikke.....	11
lidt .....	11
delvist.....	21
overvejende .....	26
meget.....	28
Ikke svaret.....	3

**b Jeg har det godt med mine kolleger**

ikke.....	0
lidt .....	3
delvist.....	11
overvejende .....	39
meget.....	43
Ikke svaret.....	3

**c Jeg bliver ikke slidt ned af mit arbejde**

ikke.....	2
lidt .....	7
delvist.....	24
overvejende .....	38
meget.....	24
Ikke svaret.....	4

**d**     **Der er variation i arbejdet**

ikke.....	2
lidt .....	9
delvist.....	30
overvejende .....	34
meget.....	22
Ikke svaret.....	4

**e**     **Der er en god tone på arbejdspladsen**

ikke.....	0
lidt .....	3
delvist.....	18
overvejende .....	41
meget.....	33
Ikke svaret.....	4

**f**     **Jeg ikke behøver arbejde i dårlige arbejdsstillinger**

ikke.....	2
lidt .....	7
delvist.....	38
overvejende .....	27
meget.....	21
Ikke svaret.....	5

**g**     **Ledelsen griber ind over for mobning**

ikke.....	0
lidt .....	4
delvist.....	26
overvejende .....	29
meget.....	34
Ikke svaret.....	6

**h**     **Der er tilbud om sund kantine mad, motion og lignende**

ikke.....	6
lidt .....	8
delvist.....	28
overvejende .....	30
meget.....	24
Ikke svaret.....	4

*i* Jeg bliver sjældent stresset på arbejdet

ikke.....	2
lidt .....	10
delvist.....	34
overvejende .....	37
meget.....	13
Ikke svaret.....	3

### Der er forskel på folk

Det er muligt at bryde resultaterne i denne undersøgelse ned på afdelinger. Dermed kan man se, hvordan svarene fra ansatte i pakkeriet afviger fra eksempelvis svarene fra lager-medarbejdere. I visse tilfælde kan man godt foretage sådanne sammenligninger, men antallet af besvarelser er ofte ikke stort nok til, at operationen er meningsfuld. Dertil er de enkelte grupper (afdelinger) så små, at blot få svarpersoner kan skabe dramatiske forskelle mellem afdelingers syn på emnerne i undersøgelsen. Og derudover bliver datamængden hurtigt så stor, at overblikket forsvinder.

Men hvis man samler medarbejdere i hovedgrupper, kan der godt trækkes nogle forskelle op. Til det formål er svarpersonerne her forsøgt kategoriseret i to grupper, "Produktionsfolk" og "Administratorer". I den første gruppe, på 158 personer, er alle dem sat ind, som ikke arbejder med administration og laboratoriearbejde (43 personer).

Hvis vi holder os til de to fokusområder i undersøgelsen, kampagner og arbejdsmiljø, så er der iøjnefaldende forskelle på besvarelserne af nogle spørgsmål. Det er eksempelvis næsten halvdelen af alle administratorer (47 pct.), der siger, at de tit lægger mærke til kampagner, mens det er under en tredjedel af produktionsfolkene (30 pct.), der giver kampagner høj opmærksomhed.

Arbejdsmiljøregler opleves også som betydeligt mere besværlige af produktionsfolk end af administratorer. Blandt de førstnævnte er det 53 pct. af de ansatte, der "sommetider" eller hyppigere oplever disse regler som besværlige, mens det kun er 23 pct. af administratorerne. Derimod er der ingen praktisk forskel på, hvordan risikoen for en arbejdsskade vurderes. 40 pct. af produktionsfolkene og 38 pct. af administratorerne tænker "aldrig" eller "sjældent" på, om de måske får en arbejdsskade en dag.

Kantinemaden og motionstilbud spillede en meget beskeden rolle i de ansattes samlede vurdering af, om arbejdsmiljøet er godt på Rødkærsbro Mejeri. Det var andre faktorer, først og fremmest forholdet til kollegerne og indgriben over for mobning, der var afgørende. Men kantinemaden har tilsyneladende en anden kvalitet, når man arbejder på kontor, end hvis man færdes i produktionsbygningerne. 18 pct. af administratorerne mener, at det "i ringe grad" kendetegner deres job, at de har adgang til sund kantinemad og motionstilbud. Blandt produktionsfolkene er det kun 5 pct., der har denne opfattelse.