

MANTRA

MOESGÅRDS ANTROPOLOGISKE
ANALYSEENHED



MIGRANTERS SIKKERHED I LANDBRUGET



Arbejds miljø-
forskningsfonden

SEGES
INNOVATION



AARHUS UNIVERSITET

Astrid Stampe Lovelady, Sofie Kønig Wilms og
Johanne Korsdal Sørensen

MIGRANTERS SIKKERHED I LANDBRUGET

MANTRA

Moesgårds Antropologiske Analyseenhed
Aarhus Universitet, 2024

Titel:

Migranternes sikkerhed i landbruget

Forfattere:

Astrid Stampe Lovelady, Sofie Kønig Wilms og Johanne Korsdal Sørensen

Udgivet af:

MANTRA - Moesgårds Antropologiske Analyseenhed

Aarhus Universitet

© Forfatterne 2024

Forsidefoto: Colourborx.com

Layout: Knud Holt Nielsen

ISBN: 978-87-7684-437-0 (elektronisk)

DOI: 10.7146/aul.540

Indhold

FORORD	5
SAMMENFATNING	7
PROJEKTETS HOVEDKONKLUSIONER	7
SUMMARY	9
KEY PROJECT RESULTS	9
INTRODUKTION	11
FORMÅL MED PROJEKTET	11
BAGGRUND OG HYPOTESER	11
PROJEKTETS RAMME	13
DATAINDSAMLING	14
MIGRANTERNES ARBEJDSULYKKER	16
HÅNDBLÆRING AF ULYKKER	16
SIKKERHEDSUDFORDRINGER PÅ DANSKE LANDBRUG MED MIGRANTER ANSAT	18
INTRODUKTION TIL, OPLÆRING I OG VIDEN OM SIKKERHED	18
SPROG OG KOMMUNIKATION	21
RELATIONEN TIL ARBEJDSGIVER	23
MIGRANTERNES HOLDNINGER TIL SIKKERHED	27
KØN OG ALDER	29
TRIVSEL OG STRESSEDE ARBEJDSFORHOLD	32
LEDELSESKOMPETENCER	34
EKSTERNE AKTØRERS INDFLYDELSE PÅ SIKKERHEDEN PÅ DANSKE LANDBRUG	36
ARBEJDSSTILSYNET	36
POLITISKE AKTØRER	37
LANDBRUGSKONSULENTER	38
REKRUTTERINGSBUREAUER	38
DYRLÆGER	39
ØKONOMISKE AKTØRER	41
AFTAGERE, MASKINPRODUCENTER OG MASKINFORHANDLERE	41
SPROGSKOLER	42
OPSAMLING	43
HYPOTESE 1	44
HYPOTESE 2	45

UDVIKLING AF SIKKERHEDSKALENDER	47
UDBREDELSE AF OG FEEDBACK PÅ KALENDER	48
FORMIDLING	52
ANBEFALINGER	55
SYSTEMATISK INTRODUKTION TIL SIKKERHED OG ARBEJDSMILJØ FOR MIGRANTER I LANDBRUGET	55
BEDRE SAMARBEJDE PÅ TVÆRS AF LANDBRUGETS VÆRDIKÆDE	56
MERE SYNlighed OMkring ONLINE VÆRKTØJER TIL AT FORBEDRE SIKKERHEDEN	56
ØGET OPMÆRKSOMHED PÅ DEN STIGENDE INTERNATIONALISERING AF LANDBRUGETS ARBEJDSPLADSER, INKLUSIVE PRAKTIKANTER	56
SOCIAL SIKKERHED: ØGET FOKUS PÅ NØGLEPERSONER OMkring EJERLEDERE	57
ARBEJDSMILJØ SOM EN DEL AF DEN FAGLIGE STOLTHED I ET BÆREDYGTIGT LANDBRUG	57
REFERENCER	58

Forord

Projektet "Migranternes sikkerhed i landbruget" er et forsknings- og innovationsprojekt, som er blevet gennemført fra 2021-2024. Det er finansieret af Arbejdsmiljøforskningsfonden og er blevet udført i samarbejde mellem Moesgårds Antropologiske Analyseenhed (MANTRA) ved Aarhus Universitet og SEGES Innovation P/S. En lang række landbrugsvirksomheder, interessenter fra landbruget samt arbejdsmarkedets parter har også deltaget i projektet.

Projektet har taget afsæt i antropologiske studier af migranternes sikkerhedspraksisser og viden om sikkerhed og arbejdsmiljø på en række landbrugsvirksomheder. Den antropologiske viden er blevet indsamlet gennem etnografisk feltarbejde, som har bestået af deltagerobservation på landbrug og 67 interviews med medarbejdere, herunder flest migranter, landmænd/ledere og eksterne aktører som fx Arbejdstilsynet, arbejdsmarkedets parter, dyrlæger og lokale landbrugskonsulenter.

På baggrund af dataindsamlingen kan projektgruppen konkludere, at migranter har særlige udfordringer i forhold til sikkerheden i landbruget, samt at landmænd/ledere i landbruget bliver udfordret af at skulle lede en international arbejdsplads. Samarbejdet om sikkerhed og arbejdsmiljø bliver blandt andet udfordret på grund af sprogbarrierer, forskellige opfattelser af arbejdspladshierarkier- og relationer, kønsrelationer og potentiel modstand mod at efterleve regler om brug af fx værnemidler. Nærværende rapport gennemgår disse problemstillinger gennem formidling af den viden, som antropologerne i projektgruppen har fået under feltarbejdet.

For at imødekomme nogle af udfordringerne har projektgruppen udarbejdet en sikkerhedskalender. Kalenderen er udviklet gennem en samskabelsesproces med medarbejdere, herunder migranter, landmænd og projektets internationale følgegruppe. Kalenderen har tolv sikkerheds- og arbejdsmiljøtemaer; ét tema for hver måned. Hvert tema understøttes af diskussionsspørgsmål til landmænd/ledere og medarbejdere samt en QR-kode, der henviser til videoklip og andre informationsmaterialer om månedens tema.

Projektgruppen har også formidlet og er i gang med at formidle projektets indsigter og resultater i forskningstidsskrifter (nationalt og internationalt) samt i landbrugsmediernes.

Projektgruppen vil gerne takke de medarbejdere, herunder migranter, landmænd/ledere og eksterne aktører, som har taget sig tid til at deltage i projektet, og som generøst har delt deres viden og givet indsigt i deres hverdag med sikkerhed og arbejdsmiljø i landbruget. Deres bidrag har været essentielle for gennemførelsen af projektet.

Projektgruppen vil også gerne rette en særlig tak til adjunkt, Adrienne Mannov, for vigtige bidrag i projektets indledende faser. Adrienne var forskningsprojektleder på projektet, indtil langtidssygdom medførte, at hun desværre forlod projektet. Astrid Stampe Lovelady overtog derefter rollen som forskningsprojektleder på projektet for Aarhus Universitet.

På Aarhus Universitet vil vi også gerne takke studentermedhjælperne Cæcilie Lassen Lund, Emma Fuglkjær og Dianna Brodersen for deres store hjælp med blandt andet transskribering, kodning af interviews og ad hoc-opgaver.

I forbindelse med gennemførelse af interviews vil vi gerne takke cand.mag. Arne Knippel for assistance med tolkning på russisk.

I den nationale følgegruppe vil projektet gerne takke Alla Navrotska (projektmedarbejder i 3F), Anne Marie Hagelskjær Smit (tidligere arbejdsmiljøchef og nu direktør i GLS-A), Lars Jonsson (primærbestyrelsesmedlem i Landbrug & Fødevarer og formand for Nordsjællands Landboforening), Ida Krarup (tilsynschef i Arbejdstilsynet), Jens Arnholtz (lektor ved Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Københavns Universitet) og Regin Grytnes (seniorforsker ved Regionshospitalet Gødstrup, tidligere Arbejdsmedicinsk Klinik).

I den internationale følgegruppe vil projektgruppen gerne takke Julie Sorensen (Director, Northeast Center for Occupational Health and Safety: Agriculture, Forestry and Fishing, USA), Athena Ramos (lektor, University of Nebraska Medical Center, USA), Laura Girdžiūtė (Head of Innovation Support Service, Lithuanian Agricultural Advisory Service), Martina Jakob (forsker, Leibniz Institute for Agricultural Engineering and Bioeconomy, Tyskland), Peter Lundqvist (Professor Emeritus, Sveriges Lantbruksuniversitet), Johan Fredrik Rye (Professor, Norwegian University of Science and Technology) og Mădălina Coman (Adjunkt, Babeş-Bolyai University, Rumænien).

Til sidst vil projektgruppen også gerne takke Christina Edstrand og Helle Domino, som begge har bidraget til projektet i deres kapacitet som arbejdsmiljøchef i SEGES Innovation, samt Per Jørgensen og Marianne Norup fra arbejdsmiljøafdelingen i SEGES Innovation for deres faglige sparring. En stor tak til studentermedarbejder, Christian Bødker Ganzel, der har klippet vores SoMe-video med PR for vores sikkerhedskalender helt skarpt.

God læselyst fra projektledelsen!

*Astrid Stampe Lovelady, forskningsprojektleder
og Johanne Korsdal Sørensen, innovationsprojektleder, oktober 2024*

Projekthjemmeside: [Migranternes Sikkerhed i Landbruget \(au.dk\)](https://migranter.sikkerhed.au.dk)

Sammenfatning

Projektet "Migranternes Sikkerhed i Landbruget", der er blevet gennemført fra 2021 til 2024, er et forsknings- og innovationsprojekt med det formål at forstå migranternes sikkerhedsudfordringer i dansk landbrug. Det antropologiske projekt er baseret på etnografisk feltarbejde, som har bestået af deltagerobservation og 67 interviews med medarbejdere, herunder flest migranter, landmænd/ledere og eksterne aktører som Arbejdstilsynet, arbejdsmarkedets parter, dyrlæger og lokale landbrugskonsulenter.

Projektets hovedkonklusioner

Migranternes sikkerhedsudfordringer

- *Strukturelle, sproglige, sociale og kulturelle faktorer.* Migranterne har særlige sikkerhedsudfordringer på grund af deres specifikke strukturelle rammer og migrantstatus i Danmark, sprogbarrierer, arbejdspladsrelationer og kulturelle baggrunde. Disse udfordringer kan påvirke samarbejdet og kommunikationen omkring sikkerhed og arbejdsmiljø på bedriften.
- *Nuværende initiativer.* På trods af adskillige initiativer med fokus på at forbedre arbejdsikkerhed og arbejdsmiljø samt tilgængelige informationer og materialer (oversat til blandt andet engelsk, rumænsk og ukrainsk) kender mange migranter ikke til disse materialer. Sprogbarrierer og transportafstande i landdistrikterne vanskeliggør desuden en effektiv gennemførelse af initiativer.

Ledelsesmæssige og kommunikative udfordringer

- *Ledelse og kommunikation.* Nogle landmænd/ledere mangler ledelsesmæssige kompetencer til at skabe et godt arbejdsmiljø og forbedre sikkerheden på landbruget. Nogle landmænd/ledere har også vanskeligt ved at motivere de ansatte migranter til fx at benytte værnemidler og arbejde i et roligere tempo. Ved at opbygge tillidsfulde og trygge relationer til migranterne kan landmænd/ledere styrke kommunikationen og sikkerhedssamarbejdet med migranterne.
- *Eksterne aktører.* Eksterne aktører kan påvirke sikkerheden på landbrugene, men deres involvering varierer. De er også nødt til at balancere deres roller mellem landmændene og migranterne. Myndighederne oplever ofte udfordringer med at opbygge tillid hos migranter.

For at imødegå disse udfordringer har projektgruppen udviklet en sikkerhedskalender gennem en samskabelsesproces med medarbejdere, herunder migranter, landmænd og projektets internationale følgegruppe. Kalenderen indeholder tolv temaer om sikkerhed og arbejdsmiljø – ét tema for hver måned – som er understøttet af diskussionsspørgsmål og QR-koder, der linker til relevante videoer og informationsmaterialer.

Summary

The project "Migrants' Safety in Agriculture" is a research and innovation project, running from 2021 to 2024. The project is based on anthropological studies of migrants' safety practices and knowledge about health and safety at a number of farms. The anthropological knowledge has been collected through ethnographic fieldwork. This has consisted of participant observation and 67 qualitative interviews with migrant workers, Danish workers, farmers and external stakeholders, such as the Danish Working Environment Authority, social partners, veterinarians and local agricultural consultants.

Key project results

Migrants' safety challenges

- *Structural, linguistic, social and cultural factors.* Migrants face unique safety challenges due to structural constraints, their migrant status in Denmark, language barriers, workplace relationships, and cultural backgrounds. These factors impact health and safety cooperation.
- *Current initiatives.* Despite numerous health and safety initiatives, including available information translated into, inter alia, English, Romanian, and Ukrainian, many migrants are unaware of these resources. Language barriers and transport distances in rural areas often hinder effective implementation of initiatives.

Management and communication challenges

- *Management and communication.* Some farmers/managers lack the necessary management skills to enhance health and safety on farms and create a positive working environment. Farmers and managers sometimes also struggle with motivating migrants to comply with safety rules and use personal protective equipment. If farmers/managers build a relationship of trust with the migrant workers, health and safety cooperation can be strengthened.
- *Role of external stakeholders.* External stakeholders can influence health and safety improvements, but their involvement varies and they have to balance their roles between farmers and migrant workers. Authorities often face challenges in building trust with migrants.

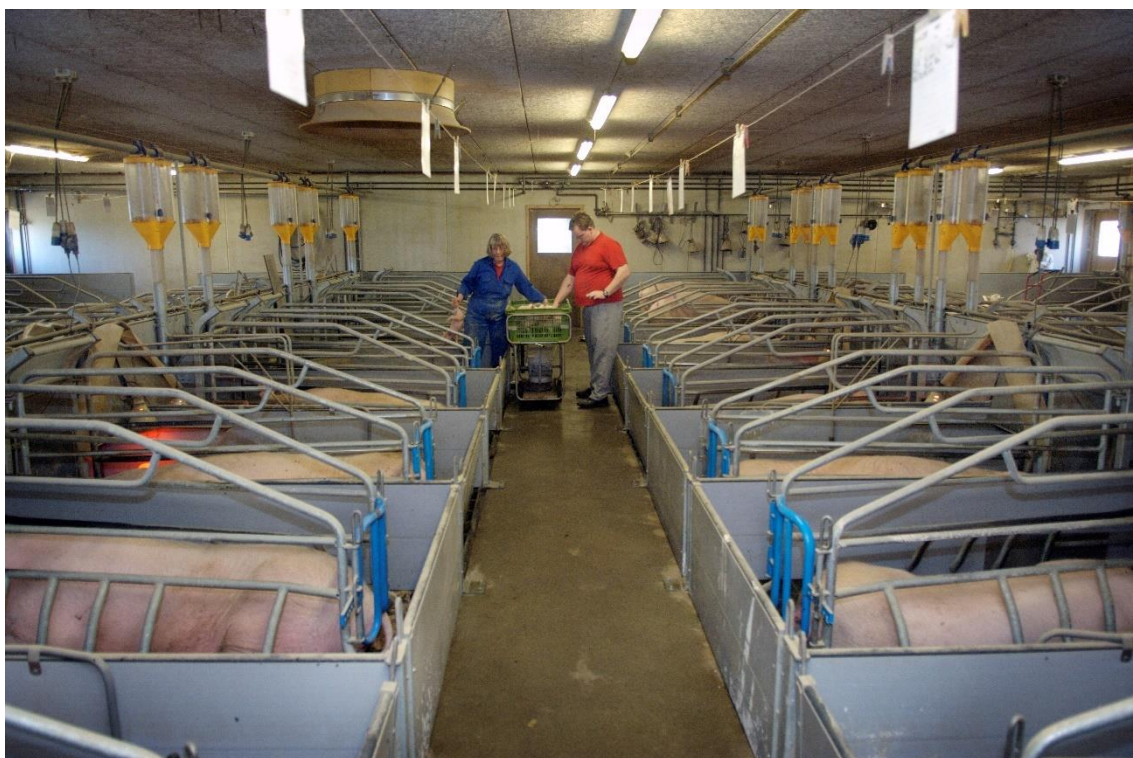


Foto: Colourbox.com.

To address these challenges, the project team developed a safety calendar through a co-creation process involving migrant workers, Danish workers, farmers/managers, and the project's international advisory board. This calendar features twelve health and safety themes, one for each month, supported by discussion questions and QR codes linking to relevant videos and informational materials.

Introduktion

Formål med projektet

Formålet med projektet har været at undersøge sikkerhed, ulykkesrisici og arbejdsmiljø for migranter i dansk landbrug. Til dette har projektet haft tre delmål:

1. At identificere de sproglige, sociale, kulturelle og strukturelle faktorer, som bidrager til forekomsten af arbejdsulykker blandt migranter i dansk landbrug.
2. At identificere betydningen af eksterne aktører – fx Arbejdstilsynet, dyrlæger, arbejdsmarkedets parter og rekrutteringsbureauer – for sikkerheden blandt migranter i dansk landbrug.
3. At omsætte viden til praktisk anvendelige anbefalinger og værktøjer, som kan bruges til at understøtte samarbejdet om sikkerheden på landbrug med migranter ansat.

Terminologien "migranter" indbefatter alle ansatte, som er kommet fra udlandet for at arbejde i dansk landbrug. "Migranter" bruges om både EU-borgere, som er kommet til Danmark inden for EU's princip om fri bevægelighed, og tredjelandsborgere, som er kommet til Danmark via praktikant- eller erhvervsordningen (som fodermester eller driftsleder).

Rapporten anvender terminologien "landmænd/ledere" til at referere til både ejerledere og daglige ledere på bedriften. I nogle tilfælde fungerer landmanden (ejerlederen) selv som daglig leder, mens der i andre tilfælde fx er en driftsleder. Fælles for dem er, at de har et ledelsesansvar og oplever ledelsesmæssige samt kommunikative udfordringer i forhold til migranterne, hvorfor det her giver mening at kategorisere dem sammen. Nogle gange henviser rapporten til landmanden som arbejdsgiver, da selve arbejdsgiverrollen kan være særlig vigtig i nogle situationer.

Baggrund og hypoteser

Der sker mange arbejdsulykker i landbruget, inklusive mange alvorlige ulykker og ulykker med døden til følge. I 2019 havde landbruget Danmarks højeste forekomst af arbejdsulykker med dødelig udgang sammenlignet med andre sektorer [1]. I 2012- 2016 havde landbruget flere anmeldelser af alvorlige arbejdsulykker end arbejdsmarkedet generelt. Alligevel viser Arbejdstilsynets anmeldelsesregistreringer, at der blandt de mindre alvorlige ulykker er færre registrerede ulykker i landbrugssektoren end i andre sektorer. Det indikerer en væsentlig underregistrering af anmeldelsespligtige ulykker [2].

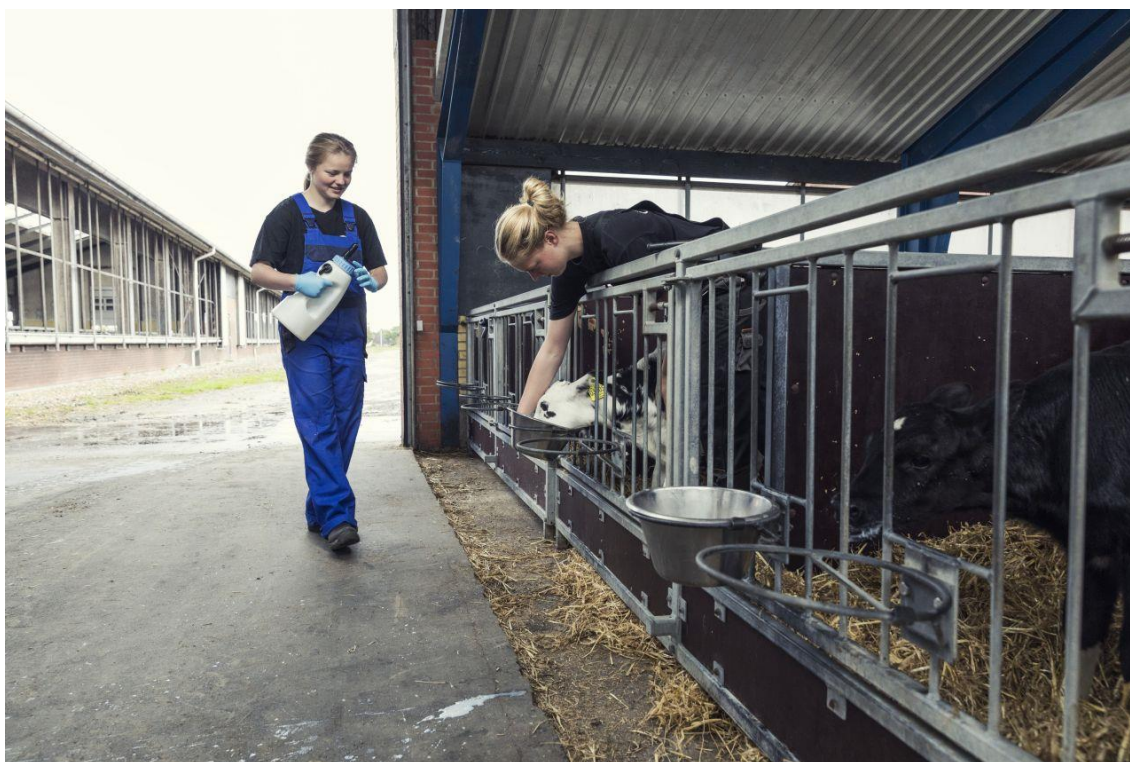


Foto: SEGES Innovation.

Samtidig er danske landbrug i høj grad blevet internationaliserede arbejdspladser med medarbejdere fra hele verden. I 2020 var mere end halvdelen af medarbejderne på griselandbrugene fra andre lande, og det gjaldt knap halvdelen af medarbejderne på kvægbrug. Størstedelen af migranterne var og er fortsat – ifølge tal fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) – fra Ukraine og Rumænien [3]. Med tal fra STARs database kan man regne sig frem til, at fuldtidspersoner med udenlandsk statsborgerskab i maj 2024 udgjorde 38% af det samlede antal fuldtidspersoner, som er beskæftigede i branchegruppen ”landbrug, skovbrug og fiskeri”.

Særligt er mange af de ukrainske medarbejdere kommet til Danmark som landbrugspraktikanter. Men som følge af den russiske invasion af Ukraine er antallet af ukrainske praktikanter, som kommer til dansk landbrug for at arbejde, faldet betydeligt. I 2021 kom 65% af praktikanterne inden for det grønne område således fra Ukraine. I 2023 var dette faldet til 2% [4]. Danske landmænd er nu i højere grad end tidligere begyndt at ansætte praktikanter fra asiatiske og afrikanske lande som Vietnam, Uganda, Indien og Tanzania. STARs database viser, at en del af de ukrainske medarbejdere i landbruget på nuværende tidspunkt er beskæftiget på en erhvervsordning (som fodermester eller driftsleder) eller under den ukrainske særlov.

SEGES Innovations erfaringer har vist, at nogle ukrainske fordrevne har fået arbejde på landbrugsbedrifter, hvor der i forvejen var ukrainske ansatte.

Håndteringen af risici og samarbejdet om sikkerhed kan være udfordrende for alle landbrugsmedarbejdere og landmænd/ledere. Men internationaliseringen medfører ekstra udfordringer i relation til samarbejdet om sikkerhed i hverdagen på landbrugene. Dansk og international forskning viser, at både migranter og landmænd/ledere oplever samarbejdsudfordringer, som kan påvirke arbejdsmiljøet og sikkerheden. Det drejer sig især om sproglige barrierer, arbejds- og lønvilkår, rekrutteringspraksisser, forskellige arbejdspladskulturer, kønsnormer, ledelse og migranternes motivation for at arbejde i landbruget. Migranter kan være bekymrede for deres jobsikkerhed og eventuelle opholdstilladelser, hvis de gør opmærksom på usikre forhold. Og ofte afhænger migranternes bolig i Danmark af deres arbejde. At miste arbejdet på et dansk landbrug kan derfor have konsekvenser for både bolig og opholdstilladelse. En del migranter kommer primært til Danmark for at tjene penge og bruger måske landbrugsjobbet som et springbræt til at komme videre ind i Danmark. Ofte har migranterne andre uddannelsesmæssige baggrunde end en landbrugsfaglig; de har derfor ikke nødvendigvis erfaring med konventionelt landbrug fra deres hjemlande [5-13], inklusive sikkerhedsrisici på konventionelle landbrug. Samtidig kan både migranterne og danske landmænd/ledere og ansatte have svært ved at give og modtage informationer på engelsk, hvilket kan føre til misforståelser i samarbejdet. Disse udfordringer kan gøre det vanskeligt at skabe et formelt sikkerhedssamarbejde, såsom ved møder med rådgivere og myndigheder, og et uformelt sikkerhedssamarbejde mellem kollegaer i hverdagen [14].

Den stigende internationalisering af arbejdspladser i dansk landbrug medfører således en række udfordringer for arbejdsmiljøet og sikkerheden. På den baggrund har projektet arbejdet ud fra følgende hypoteser:

1. Migranter har særlige udfordringer i forhold til ulykker på landbrug i Danmark, og de eksisterende initiativer adresserer ikke i tilstrækkelig grad migranternes behov i forhold til sikkerhed på arbejdspladsen.
2. Landmænd/ledere har ledelsesmæssige og kommunikative udfordringer i forhold til migranter, hvilket kan påvirke sikkerheden.

Projektets ramme

Projektet har indeholdt tre arbejdsplaner med hvert deres fokusområde:

- *Arbejdsplan 1 (AP1)*: Denne AP har undersøgt praksisser omkring sikkerhed på landbrugene, herunder betydningen af relationer mellem medarbejderne og arbejdsgivere. Arbejdsplanen har undersøgt forskellige opfattelser af og tilgange til sikkerhed samt sat

fokus på, hvordan migranter opfatter sikkerhed og relaterer sig til danske rammer for sikkerhed og arbejdsmiljø.

- *Arbejdspakke 2 (AP2)*: Denne AP har undersøgt, hvordan eksterne aktører påvirker sikkerhedspraksisser- og adfærd ved at indgå i dialog med arbejdsgivere og medarbejdere.
- *Arbejdspakke 3 (AP3)*: Denne AP har haft til formål at udvikle konkrete værktøjer til at forbedre kommunikationen og dialogen om sikkerhed på landbrugene.

Dataindsamling

Dataindsamlingen og analysen er baseret på en antropologisk og kvalitativ tilgang. Denne indebærer deltagerobservation og i alt 67 semistrukturerede interviews, som er gennemført primært i 2022:

- I AP1 er der foretaget 44 interviews med fortrinsvist migranter, men også med danske medarbejdere og landmænd/ledere. Der er også udført deltagerobservation på en grisebesætning og tre kvægbesætninger. Iagttagelser og erfaringer fra deltagerobservationen har haft til formål at kortlægge viden om sikkerhed, som interviewpersonerne selv har haft svært ved at sætte ord på under interviewsamtalerne. Observationer fra deltagerobservationen har herudover været et afsæt for samtalepunkter i interviewene.
- I AP2 er der foretaget 23 interviews med eksterne aktører, herunder dyrlæger, rekrutteringsbureauer, sprogskoler, landbrugsskoler, Arbejdstilsynet, forsikringsselskaber, maskinproducenter- og forhandlere og arbejdsmarkedets parter.

Dataindsamlingen er blevet udført af antropologer, herunder forskere, som alle har haft god erfaring med antropologisk metode og analyse.

Interviewene er blevet gennemført på dansk, engelsk, rumænsk og russisk (ved hjælp af en tolk i russisk). Interviewene blev transskriberet og er her i rapporten gengivet på dansk eller engelsk.

Data er blevet kodet og analyseret ved hjælp af softwareprogrammet NVivo.

Personnavne i rapporten er pseudonymer.

Etik og GDPR

Undersøgelsen lever op til forskningsetiske standarder. Projektdeltagere har underskrevet en samtykkeerklæring og er blevet anonymiseret. Data er blevet behandlet og arkiveret i overensstemmelse med gældende GDPR-regler i henhold til Aarhus Universitets regler på området.



Foto: Colourbox.com.

Begrænsninger

På grund af væsentlig underrapportering af ulykker i landbruget er det vanskeligt at få et nøjagtigt statistisk indblik i den egentlige ulykkesrate blandt migranter, og om de fx har flere ulykker end deres danske kollegaer. Den kvalitative tilgang har understøttet en forståelse af, hvorfor ulykker hos migranter nogle gange ikke rapporteres.

De følgende kapitler gennemgår væsentlige resultater fra projektets arbejdsplaner. Det har til formål at besvare projektets hovedspørgsmål, inklusive hypoteser.

Migranternes arbejdsulykker

Interviewpersonerne i nærværende projekt rapporterede særligt følgende ulykkestyper:

- *Ulykker ved arbejde med dyr.* Dyr er drevet af instinkter og reagerer pludseligt. Det kan udgøre en risiko for arbejdssikkerheden. Ulykkerne er blandt andet sket ved håndtering af dyrene i forbindelse med flytning af dem, kastration og klovbeskæring.
- *Ulykker ved arbejde med maskiner.* Der er rapporteret ulykker med maskiner, fx siloer, hvor man ikke har slukket maskinen ordentligt. Flere nævner også, at de ikke bruger sikkerhedssele, når de kører minilæsser.
- *Ulykker ved brug af værktøjer/ redskaber.* Ved brug af værktøjer/ redskaber, som fx en greb eller en sprøjte, kan man komme til skade ved at slå sig eller stikke sig.
- *Ulykker ved brug af kemikalier.* Kemikalier kan fx komme i øjet, hvis man ikke har de korrekte og/eller funktionsdygtige redskaber eller værnemidler. Mangel på instruktion i anvendelse af og farlighed i de enkelte kemikalier kan også give og/eller forværre skader.
- *Ulykker ved fald.* Medarbejdere kan komme til skade, når de fx arbejder med halmballer eller på stiger og stilladser.
- *Forværring af ulykker på grund af manglende brug af værnemidler.* Migranter bruger ikke altid de korrekte værnemidler, og det kan forværre konsekvenserne af en ulykke.

Håndtering af ulykker

En del interviewpersoner havde haft mindre uheld, som de ikke selv anså for at være en rigtig ulykke. De havde heller ikke nødvendigvis været på hospitalet. Nogle gange kunne det i en interviewsituation være svært at afkode, hvorvidt personen faktisk havde haft en ulykke, som personen ikke fortalte om, fordi det ikke blev anset for at være en rigtig ulykke. Snakken om en egentlig ulykke kom nogle gange op lidt efter lidt.

Nogle interviewpersoner havde haft ulykker, som var blevet registreret. Få havde været på hospitalet efter en ulykke, og nogle få havde haft kollegaer, som havde været på hospitalet efter en mere alvorlig ulykke.

Migranter og deres danske kollegaer oplever mange af de samme risici i landbrugsarbejdet. Men migranternes prekære status i Danmark, manglende viden om arbejdsmiljø i Danmark, potentielt manglende viden om forsikring samt hyppig frygt for myndigheder og deres registreringer betyder, at de ikke nødvendigvis har mulighed for at håndtere en ulykke på samme måde som deres danske kollegaer.



Foto: SEGES Innovation.

Sikkerhedsudfordringer på danske landbrug med migranter ansat

Der er mange faktorer, som påvirker risikoen for arbejdsulykker blandt migranter i dansk landbrug. Dette kapitel opridser nogle af de mest centrale faktorer, som kom frem under dataindsamlingen.

Introduktion til, oplæring i og viden om sikkerhed

Når migranterne blev spurgt ind til deres viden om formelle sikkerhedsretningslinjer og lovgivning om arbejdsmiljø, var deres viden ofte sparsom. Nogle havde haft en (formentlig) rådgiver fra en DLBR-virksomhed¹ eller en konsulent fra SEGES Innovation ude på landbruget for at fortælle om sikkerhed. Men migranterne vidste sjældent præcist, hvem det var, som havde været ude at fortælle om sikkerhed. Få kendte til de mange materialer om sikkerhed, der ofte er tilgængelige online.

Graden af sikkerhedsinstruktioner ved jobstart varierede meget, og det er svært at vurdere, i hvor høj grad eventuelle instruktioner har været tilstrækkelige. Det tyder på en mangel på systematisk oplæring i sikkert arbejde.

Den potentielt manglende systematiske oplæring i sikkert arbejde betød dog ikke, at migranterne slet ikke gjorde sig tanker om at arbejde sikkert. Når migranterne blev spurgt ind til, hvordan de håndterer dyrene, og hvordan de fx vurderer, om et dyr er aggressivt og potentielt farligt, var de fleste utroligt opmærksomme på at gebærde sig sikkert med dyrene. Og flere beskrev, at de advarede andre medarbejdere, i tilfælde hvor de skulle være særligt opmærksomme på bestemte dyr. Nogle ukrainske medarbejdere skrev noter til hinanden om søerne, så de vidste, hvilke søer, de skulle være opmærksomme på. Nogle af noterne var på ukrainsk. Migranterne forholdt sig således aktivt til sikkerhed og sikker omgang med dyrene og vurderede ofte selv, hvornår de skulle være ekstra opmærksomme. Andre så ikke arbejdet med dyrene som potentielt farligt.

¹ DLBR = Dansk Landbrugsrådgivning. DLBR-virksomheder er lokale rådgivningscentre.

GRATIS SIKKERHEDSKALENDER TIL KVÆGBEDRIFTER



- ✓ HJÆLP TIL AT FORBEDRE SIKKERHED PÅ EGEN KVÆGBEDRIFT
- ✓ NYT TEMA FOR HVER MÅNED
FX HÅNTERING AF GYLLE OG KEMIKALIER
- ✓ HENT VIDEN OG VEJLEDNING Gennem MÅNEDENS QR-KODE

Scan QR-koden og modtag en gratis sikkerhedskalender for 2024

Kan bestilles så længe lager haves



Sikkerhedskalenderen, som vi har udviklet i nærværende projekt. Foto: Anna Macchia.

Evnen til at håndtere dyr blev nogle gange anset for at være en evne, som en medarbejder naturligt har eller må oparbejde. Da landmanden Jens blev spurgt om, hvordan man lærer at gå blandt dyrene, sagde han:

”Ja, det er egentligt et godt spørgsmål. Fordi der er nogen, der har talent. Ligesom der er nogen, der har talent for at tegne eller spille fodbold, så er der altså også nogle, der har talent for at gå blandt dyrene. Men det ændrer jo ikke ved, at alle jo selvfølgelig kan lære det mest basale og skal lære det, hvis de skal arbejde her. [...] Jeg havde en pige, der hedder [medarbejder], som var her godt et års tid for... Ja, nu er det halvandet år siden, at hun stoppede. Og hun var ikke lille og ikke let, men hun kunne altid bevæge sig og få dem [køerne] til at flytte sig uden at skræmme dem og sådan, ik? Og så er der andre, de lærer det, men på en eller anden måde så lærer de det alligevel aldrig helt. Men altså hvordan lærer man det? Igen tror jeg, at når hun [ny medarbejder] ser, hvordan at vi andre går inde [...]”

Jens havde vist sine medarbejdere tegninger af, hvordan en ko fx kan se rundt, og hvordan man skal bevæge sig rundt om koen i forhold til dens synsfelt. Men han mente også, at det er svært at give medarbejderne teorien på forhånd, uden at de har fået noget praktisk erfaring. I den optik vil det altså være svært at give nye medarbejdere en oplæring i og introduktion til sikkert arbejde, uden at de har prøvet at arbejde med dyrene i stalden. I stedet kan oplæringen i sikkert arbejde ses som en vekselvirkning mellem teoretisk og praktisk læring. Jens pegede på, at medarbejderne er nødt til at komme med rundt og se, hvordan man udfører arbejdet:

”[...] vi lærer nok mest ved at vise dem. Altså selvfølgelig forklarer vi også. Altså vi prøver også at forklare hvorfor, at det er, som det er. Men altså jeg tror ikke, at der er nogen af arbejdsopgaverne, vi sætter dem til, uden at én af os tre andre har vist den nye, hvordan vi gør det. [...] Det er simpelthen at tage dem med rundt og se arbejdet, ja.”

Ifølge Jens er det altså ikke nok at forklare, hvordan man arbejder med dyrene. Nye medarbejdere er også nødt til at blive sidemandsoplært for at se, hvordan arbejdet foregår. Ligesom Jens fremhævede andre interviewpersoner også, at oplæringen foregår gennem sidemandsoplæring.

Det er forskelligt, hvem der er ansvarlig for oplæring af nye medarbejdere med migrantbaggrund. På grund af sprogbarrierer er den oplæringsansvarlige nogle gange en anden migrant med samme sproglige baggrund som den nye medarbejder. En landmand reflekterede fx

over den praktiske betydning af sprogbarrierer mellem ham selv og medarbejdere med migrantbaggrund:

”Det tager længere tid at komme igennem de processer med at oplære. Der er det altså nemmere bare at køre dansk. Den største barriere, det er det der med sprog-barrieren og så få følelsen af, om de forstår det. Men nu praktikanterne, dem lærer jeg jo næsten ikke op, fordi de kommer jo bare ind og bliver lært op af de to [mi-granter], der går herinde. Så der er jo så ingen sprogbarriere.”

Landmanden her refererer nok til oplæring i arbejdet mere generelt. Og det er svært at vurdere, i hvor høj grad, sikkerhed er en del af denne oplæring. Men vi ser altså, at oplæring af nye migranter kan foregå gennem andre migranter med samme sproglige baggrund for at overkomme sprogbarrieren. Ovenstående landmand lod dog også en ukrainsk praktikant lære sin egen søn op. Og ”Det gik bare til UG”, sagde landmanden.

Det er således ikke i sig selv problematisk, at den oplæringsansvarlige er en migrant. Men det kan være svært for landmanden – som arbejdsgiver – at lære nye medarbejdere at kende og vide, hvordan en ny medarbejder bliver oplært, også i forhold til sikkerhed, hvis landmanden ikke forstår sproget, som oplæringen foregår på.

Sprog og kommunikation

Mange migranter taler kun lidt engelsk og slet ikke dansk. Samtidig har flere danske landmænd/ledere og medarbejdere svært ved at kommunikere på engelsk. Det skaber udfordringer for kommunikationen og gør det vanskeligt for migranterne at forstå beskeder på arbejdspladsen. Manglende sprogkompetencer kan derfor være en barriere for faglig og social inklusion på arbejdspladsen og i det omkringliggende samfund, hvor migranterne kan have svært ved at socialisere med lokale danskere [6, 15].

På nogle landbrug hænger der forklarende tegninger til arbejdet i stalden. Og som vi så med landmanden Jens ovenover, kunne tegninger understøtte hans forklaring af koens synsfelt, og hvordan medarbejderne skulle gebærde sig i forhold til synsfeltet. Landmænd/ledere gør altså nogle gange brug af visuel kommunikation for at overkomme sprogbarrierer. Men alligevel kan sprogbarriererne påvirke samarbejdet. En landmand havde migranter ansat, hvoraf han kunne tale dansk med én af dem. Landmanden fortalte:

”De andre kan ikke dansk. Praktikanterne er lige kommet, og [medarbejder] han kan forstå dansk, tror jeg. Ja, og så den ene praktikant, der kom, han kunne heller ikke engelsk, hvis vi skal være helt ærlige. Og han burde jo ikke komme herop før, at han var kommet igennem nåleøjet, men ja [...] Jeg kan se på dem, når de ikke forstår det. Og ham der, han kunne jo ikke forstå det. Så var han klar med telefonen til at oversætte og sådan noget. Og så sagde jeg, at det duer bare ikke det her. Hvis det skal have en chance, så bliver han nødt til at arbejde sammen med jer i nogle weekender, indtil han begynder at kunne nogle ting. Og jeg har også sagt det: ”Du bliver simpelthen nødt til at lære noget engelsk. Du er velkommen til at lære dansk, men jeg synes måske, at du skal lære engelsk først””.

Denne situation medfører nogle gange, at en migrant, som taler godt engelsk eller dansk, kan blive den uformelle leder af gruppen af migranter på landbruget, fordi vedkommende tolker mellem migranterne og landmanden/ledere og eventuelt danske medarbejdere på bedriften. Som vi så i forrige afsnit, kan vedkommende også blive oplæringsansvarlig. Hvor det naturligvis kan fungere udmærket, kan det også være uhensigtsmæssigt. En landmand fortalte fx om at få nye medarbejdere med migrantbaggrund:

”[...] og så finder man ud af, at de ikke er særligt gode til at snakke engelsk. Det er vi lidt trætte af, når vi får nogen ind, der ikke er særligt gode. For så skal vi til at kommunikere igennem nogle andre, og det bliver sådan noget andenrangs-noget [...] Og så bliver den, der agerer tolk jo egentligt lederen for den [medarbejder], fordi vi kan jo ikke stå der hele tiden og agere tolk. Så det bliver sådan noget med, at beskeden kommer igennem dem. Og det er ikke særligt hensigtsmæssigt. Synes jeg ikke. Det er det ikke. Men det sker.”

Hvor landmanden i foregående afsnit umiddelbart syntes, det fungerede fint, at oplæringen foregik gennem en anden migrant, peger landmanden her på, at det kan være uhensigtsmæssigt, at en migrant fungerer som tolk og leder for de andre migranter, som så kan blive en form for andenrangs-medarbejdere. Fælles for de to landmænd er dog, at de på grund af sprogbarrieren er afhængige af, at en medarbejder kan tolke for andre medarbejdere, som ikke kan begå sig på engelsk eller dansk. Sprogbarrieren kan på den måde påvirke samarbejdsdynamikkerne og magtforholdene på arbejdspladsen.

I forhold til sikkerhed har vi ved gennemgang af data ikke konstateret, at sproglige misforståelser direkte leder til en arbejdsulykke. Nogle siger, at sproglige misforståelser kan lede

til ulykker, men i datamaterialet er det svært at udlede en direkte årsagssammenhæng. Det, vi kan se, er, at migranternes (manglende) mod til at spørge en ekstra gang, hvis der er noget, de ikke forstår, kan påvirke samarbejdet. Det afhænger i høj grad af relationen til landmanden.

Relationen til arbejdsgiver

Migranternes relationer til deres arbejdsgivere, landmændene, er centrale for samarbejdet samt forebyggelsen og håndteringen af arbejdsulykker. En ukrainsk medarbejder sagde:

“You know it's really important which kind of boss you will get. Because some would like to have contact with the people, you know, and it's easy to speak and get some other answers. And from other guys, what I hear from farms. It's like crazy.”

Særligt kan migranternes ansættelsesforhold have betydning for relationen til landmanden. Migranter fra tredjelande er afhængige af deres job i Danmark: de har deres opholdstilladelse i Danmark gennem deres arbejde i landbruget. Hvis de mister jobbet på landbruget, kan de derfor risikere at skulle rejse tilbage til hjemlandet, medmindre de hurtigt finder et andet job. Dette gør sig gældende, indtil de eventuelt får permanent opholdstilladelse og bliver mere fritstillet i forhold til at skifte job.² For mange migranter har landmanden derfor en væsentlig magt over deres liv.

I forhold til sikkerhed og forebyggelse af arbejdsulykker betyder det, at landmanden har en helt særlig rolle for at skabe et sikkert arbejdsmiljø. Da migranterne ofte anser landmanden for at have en særlig magt i forhold til deres ophold i Danmark, kan det være svært for migranterne at sige fra over for landmanden. En ukrainsk medarbejder, Ivan, fortalte fx om sine oplevelser på det første landbrug, han arbejdede på i Danmark. Da han blev spurgt om, hvorvidt de kun var ukrainere ansat på landbruget, sagde han:

² I princippet er praktikaftalen mellem en landbrugspraktikant og arbejdsgiveren uopsigelig i den aftalte praktikperiode. Den første måned af praktikopholdet er dog en prøveperiode, hvor praktikaftalen kan opsiges af både praktikant og arbejdsgiver. I 2021 blev der desuden indgået en ny aftale mellem regeringen og parterne bag Det faglige udvalg for Jordbrugets Uddannelser (Landbrug og Fødevarer, 3F og GLS-A), som er blevet udmøntet i Bekendtgørelse nr. 1039 af 20. juni 2022 om meddelelse af opholds- og arbejdstilladelse til praktikanter og volontører. Aftalen forbedrede landbrugspraktikanternes retsstilling ved blandt andet at give praktikanterne mulighed for at klage til det faglige udvalg under jordbrugets uddannelser samt Tvistighedsnævnet. Dette sidestillede landbrugspraktikanter fra udlandet med danske lærlinges klagemuligheder. Aftalen gav også mulighed for 18 måneders praktikophold i stedet for 12 måneder.

"Yeah yeah. Ukrainians and the boss was Danish, and the other boss was Danish. And the other's boss wife was Ukrainian, and she told him, I guess, we thought so, that Ukrainians can...Yeah if you press on them [...] ... if your boss says to you: "do something, otherwise you go back to Ukraine", some of the people they start doing it. [...] And some people like, more or less weak inside, they cannot manage that and yeah... They have to do it. And as soon as more people start doing it, the farmer can see the picture: okay if it works why not try that again and again [...] Yeah it was how it was, and we didn't like that. [...] And some of the Ukrainians they supported him, because otherwise they would go to Ukraine. It works this way. Now I understand, very easy, that if tomorrow someone says something to me I don't like, I will say: "I don't want to do that", for example, or: "I don't agree". And I would be told: "You are fired"."

Ivan og hans kone, Lavra, endte med at sige jobbet på landbruget op. Så tog de tilbage til Ukraine. Men det var svært for dem at se en fremtid i landet. Ifølge Ivan ville de tjene ti gange mere i Danmark end i Ukraine. I et par måneder ledte de efter jobs i en række lande. De endte med at komme tilbage til Danmark gennem et rekrutteringsbureau, som Ivan kaldte et "fake company". De skulle betale for rekrutteringsydelsen, før de modtog ansættelseskontrakten. Og da de kom til Danmark, var forholdene slet ikke, som de mente, de var blevet lovet. Lavra fandt dog en jobannonce til et landbrug, hvor de endte med begge at få arbejde. Her var de meget glade for at arbejde. Ivan sagde om det nye sted:

"And then we came here, and we met totally different situation, totally different attitude between boss and employee. And I liked it so much, and have worked here for three years and some more... Because I like this place. I like this attitude compared to, yeah."

Mange migranter er fra deres hjemlande vant til strikse hierarkiske strukturer på arbejdspladsen. Det betyder, at migranterne kan være meget ydmyge over for deres danske arbejdsgivere; særligt i starten af ansættelsen. En landmand fortalte om migranternes relation til ham, når de først starter med at arbejde på landbruget:

"I starten når jeg kommer her, så siger de "Åh nu kommer bossen", og så ændrer man adfærd. Og det er altså vigtigt, at det er... At jeg bestemmer, hvornår jeg er boss, og jeg bestemmer hvornår, at jeg er medhjælper her, hvor jeg er med i teamet. Fordi når jeg passer grise i weekenden, så er jeg med i teamet, så er jeg ikke bossen. Det kræver lige

lidt tilvænning. [...] De har en anden attitude overfor det der boss end en dansker. Det har de bare.”

En anden landmand havde oplevet, at en migrant – i starten af ansættelsen – havde taget kost og skovl fra landmanden, da han ”selv ville til at lave noget”. For migranterne havde det taget tid at vænne sig til, at landmanden også selv var med i arbejdet på bedriften. Migranternes ydmyghed og overraskelse over, at landmanden selv arbejder i stalden, er en pointe, som landmænd også fremhævede i et tidligere studie om migranter i landbruget [6].

For migranterne kan ballasten fra hierarkiske arbejdspladsstrukturer i hjemlandet – og det, at de ofte sætter deres arbejdsgiver op på en piedestal – også betyde, at de har svært ved fx at bede om at få gentaget beskeder og sige til, hvis der er noget, de ikke har forstået. Et tidligere studie viste, at migranter også kan have svært ved at indrømme, at de har begået en fejl i arbejdet; og at dette i værste fald kan gå ud over sikkerheden på arbejdspladsen [6]. Da en landmand blev spurgt til de primære udfordringer i forhold til kommunikation med migranter, sagde han:

”Jamen det er både misforståelser, og så er der nogle, der er slemme til så bare at sige ”okay”, selvom de faktisk ikke har forstået det. Og det kan godt være lidt en udfordring. Specielt når vi får nye medarbejdere, og du skal forklare dem nogle ting. Så skal du lære den nye medarbejder at kende, om han siger ”okay”, eller om han faktisk har forstået det. Og det kan godt være lidt en udfordring. Og jeg sms'er også meget til dem, hvornår der bliver hentet dyr, og hvornår jeg kommer med dyr fra den anden ejendom og sådan noget. Og der er jeg så begyndt at få min slået over på engelsk til dem, sådan at de simpelthen får engelske sms'er. Fordi det kunne jo ske, at det gik helt galt. I starten var det som om, at jeg bare skulle sende den på dansk, fordi så oversatte de den eller sådan noget. Men det duer bare ikke. Det gør det simpelthen ikke.”

Ansættelsen af migranterne kan altså medføre, at landmanden – særligt i starten af ansættelsen – må arbejde ekstra for at opbygge en tillidsfuld og tryk relation til migranten. En ukrainsk medarbejder forklarede, hvordan hun i starten havde haft svært ved at spørge landmanden:

“... my English is not perfect and I was shy to ask something in [engelsk] and so it's like person factor, you know, when you're not sure that your English is okay [...], you are sometimes scared to say something or ask something because you think: "Maybe he

[landmanden] will think that I'm stupid or I'm not okay". But it's really big mistake, now I know this..."

Selvom selve sprogbarrieren udgør en udfordring for samarbejdet og kommunikationen, spiller migranternes relation til landmanden altså en rolle for, om migranterne tør imødegå sprogbarriererne og spørge en ekstra gang, hvis der er noget, de ikke forstår. Som vi så i det foregående afsnit, kan det dog være svært for en landmand/leder at lære migranten at kende – og dermed opbygge en relation – hvis migranten ikke kan begå sig på engelsk eller dansk, og kommunikationen foregår gennem en anden medarbejder med migrantbaggrund.

Ikke desto mindre kan vi gennem migranternes fortællinger se, at nogle landmænd/ledere og migranter formår at opbygge gode relationer og positive samarbejder. En rumænsk medarbejder arbejdede fx på en bedrift, hvor de andre rumænske medarbejdere ikke nødvendigvis kunne begå sig på dansk. Men han forklarede, at de på bedriften var gode til at hjælpe hinanden:

Medarbejder: "So, the fact that we help each other, that we work in different sectors, but when one of us needs help, the others go to help. It's not like on other farms, where he [landmanden] tells them: "It's my sector, when I finish the work, I go home, or I want to take a break.""

Interviewer: "Why do you think it's different here than at another farm?"

Medarbejder: "It's probably also the mentality that the boss gives. So, he, the boss and the leader, so the team leader, I think it's very important to bring people together."

Som vi kan se, varierer migranternes relationer til deres arbejdsgivere mellem de forskellige landbrug. Nogle steder opbygger migranterne og landmændene/lederne trygge og tillidsfulde relationer, hvilket sætter migranterne i stand til fx at stille spørgsmål. Andre steder kan relationerne være præget af frygt for at blive fyret og dermed potentielt sendt tilbage til hjemlandet. Både landmændenes og migranternes fortællinger indikerer dog, at relationerne mellem dem er meget vigtige i forhold til at overkomme nogle af de udfordringer, som kan opstå i samarbejdet og kommunikationen på en international arbejdsplads.



Figur 1 Situationsbillede fra optagelse af video om sikkerhedskalenderen til sociale medier. Fotograf: Sofie König Wilms.

Migranternes holdninger til sikkerhed

Både migranter, danske kollegaer og landmænd fremhæver ofte, at migranter har andre holdninger til sikkerhed, end danskere har. Fx sagde en landbrugskonsulent om blandt andre de ukrainske medarbejdere:

"[...] min fornemmelse er, at udlændinge, de tænker: "Sikke da noget pjat. Hvorfor skal vi snakke om det?", fordi altså nu har vi... De er jo så helt konkrete, at det er noget farligere at være soldat i Ukraine end at gå og passe grise her i Danmark. Så jeg tror faktisk ikke, at de ser nogen problemer overhovedet."

Når det bliver fremhævet, at migranter har en anden tilgang til og opfattelse af sikkerhed, inklusive manglende prioritering af sikkerhed, risikerer man, at ansvaret for sikkerheden bliver lagt over på migranterne. Omvendt er det positivt, at ledere og konsulenter i landbruget er bevidste om, at migranternes tilgang til arbejdsmiljø og sikkerhed ikke nødvendigvis lever op til arbejdsmiljøstandarder- og regler i Danmark. Mange migranter kommer fra lande, hvor arbejdsmiljøsystemet og arbejdssikkerhed ikke nødvendigvis bliver prioriteret på samme niveau som i Danmark. Forskelle mellem landes rammer og love for samt implementering af arbejdsmiljø- og sikkerhedsforanstaltninger kan således udfordre kommunikationen og samarbejdet om sikkerhed på arbejdspladser med migranter ansat.

Data viser fx, at det kan være vanskeligt for landmænd/ledere at få migranter til at bruge værnemidler, da migranterne måske synes, at værnemidlerne er for tidskrævende, dyre eller for besværlige at bruge. Det kan også være svært for landmændene/lederne at få migranterne til at arbejde i et roligere tempo, hvilket kan være særligt vigtigt i arbejdet med dyr. Driftslederen Anne fortalte fx, at hun kunne have svært ved at få den ukrainske medarbejder til at bruge beskyttelsesbriller:

Anne: "[...] Den ene [medarbejder] har ikke helt respekt for svovlbrinten i forhold til gylle, men der har jeg. Der har jeg bare skåret det ud i pap for ham. Men det er fordi, at han er sådan "Amen hvis nu du bare vender ryggen til, så kan du ikke se det". Og der har jeg fundet ud af, at taktikken med ham er at fortælle, hvilken bøde, vi får – fordi han er meget økonomisk bevidst – hvis han kommer på hospitalet med en arbejdsskade, med øjenskader, fordi han ikke har brugt briller, når han har håndteret syre for eksempel. [...] Og han sådan du ved, tror ikke, at det sker for ham. Fordi han er kvik, og han er hurtig, og han er bum bum, og han kan godt lade være med at spilde kemikalier og alt det der, ik? Men så siger jeg til ham altså, punkt et, det er sådan, det er, og punkt to, så opfinder jeg et eller andet. Nogle af bøderammerne har jeg ladet mig fortælle, og andre det opfinder jeg bare. Så siger jeg, "Vi får en bøde på fyrretusinde, hvis du kommer ind med en øjenskade, en arbejdsskade". Og det er bare sådan, at det er. Du bliver betalt for at tage sikkerhedsudstyr på, så du gør det bare."

Interviewer: "Gør han så det [tager sikkerhedsudstyr på]?"

Anne: "I perioder. Og altså dét, der er udfordringen, det er, at hvis han får syre i øjet, så skide være med det, men problemet er, at hvis han dør ved en gylleulykke, så kommer det jo til at påvirke mit liv, og der er jeg lidt træt af hans mangel på respekt. Men det er bare sådan, at det er med ham."

Men samtidig viser data også, at migranter i nogle tilfælde har efterspurgt bedre sikkerhedsforanstaltninger, hvilket er blevet afvist af landmanden. Ukrainske Bohdan beretterede fx om et landbrug, han havde arbejdet på, og som han havde været meget utilfreds med. Han fik ikke det rette udstyr til at beskære klove og fik et spark på benet. Bohdan og de andre medarbejdere brugte heller ikke sikkerhedssko på bedriften. Og en gang han skulle sprøjte-behandle klove, endte det med en tur på skadestuen:

”Jeg skulle sprøjtebehandle kloven. [...] 2-3 gange hele tiden den [sprøjten] stopper, fordi der er nogen partikler i væsken [...] Så skruer jeg hele tiden dysen af, og så sprøjter den på gulvet. Men kanalen, hvor det sprøjter fra, det kommer ikke lige ud fra den der... Så det kommer fra siden, og så har jeg glemmt at lukke den og så presser den på der. Ja, og så kommer det op i øjne.”

Bohdan havde ikke sikkerhedsbriller under dette arbejde, og væsken havde derfor direkte adgang til øjnene. Han måtte efterfølgende tilbringe en halv dag på hospitalet, hvor hans øjne blev skyllet i fem timer. Bohdan slap uskadt. Det havde dog ikke været muligt for ham at få anmeldt hændelsen. Da han havde spurgt landmandens kone om det, havde hun svaret: ”Det ved jeg ikke, det ved jeg ikke.” Bohdan endte med at opsigte sin stilling på bedriften, blandt andet på grund af det dårlige arbejdsmiljø: ”Der var dårlig, hvad hedder det på dansk... arbejdsmiljø på den bondegård”.

Hvorvidt migranternes holdninger til sikkerhed er så meget anderledes end danske landmænds og landbrugsmedarbejderes holdninger er således ikke altid helt entydigt. Selvom medarbejdere på tværs af nationaliteter gerne vil arbejde sikkert, kan sikkerheden og arbejdsmiljøet dog stadig blive udfordret af kommunikationsvanskeligheder og forskellige forventninger til samarbejdet [14]. På nogle landbrug ser vi dog, at danske landbrugsmedarbejdere og danske landmænd/ledere selv har en stor risikovillighed i forhold til deres arbejde. Det kan i nogle tilfælde skyldes faktorer som køn og alder.

Køn og alder

Udover at komme fra et andet land kan faktorer som køn og alder også spille en rolle for tilgangen til og håndteringen af sikkerhed og arbejdsmiljø. Som vi så i tilfældet med driftslederen Anne og den ukrainske mandlige medarbejder ovenover, kan tilgangen til sikkerhed muligvis være kønnet. Da Anne blev spurgt, om hun mente, at der er kønsforskelle i forhold til, hvordan man opfatter sikkerhed, svarede hun:

”Ja. Det er der... Men det der også er lidt med det, det er, at de to ukrainske piger, jeg har. Altså de synes jo, at det er farligt at håndtere en skruemaskine, og de synes, at det er farligt på den led, at det jo ikke er kvindearbejde. Så derfor kan man godt synes, at ting er... Altså de vil heller ikke aflive søer, og det er både fordi, at det er voldsomt, men det er også fordi, at de føler, at det bør mændene gøre. Og det snakkede vi faktisk om i den her uge, fordi der er en so, som ikke var blevet aflivet, og hvor jeg egentligt... Så gik jeg sådan selv ned og skød hende, og så tænkte jeg: ”Hvordan kan det være, at jeg har...”

På det tidspunkt, nu har jeg to piger på arbejde, at de ikke kan gå ned og gøre dét, som jeg lige har gjort?". Og det skal jeg lige tænke noget mere over. Fordi de vil heller ikke vaske og sådan noget jo, fordi uha. Og det har givet mening, at de ikke har vasket, fordi de har kunne gøre nogle andre ting meget bedre og meget hurtigere, som har givet mening. Men det er sådan idéen om, at de er lidt nogle prinsesser. Nogle gange. Og det er jo en kultur, og det er jo medfødt, at den er jo præget ind i deres liv og deres tankegang. Så den er jo svær, og altså... og drengene er jo ved at falde døde om, når jeg bare gør ting, som jeg tænker er helt altså... Skyder fem grise, fordi jeg kan ik?, eller fordi de skulle skydes, og så skyder jeg dem jo. Altså så ringer jeg jo ikke efter nogle andre til at komme og gøre det. Det ville pigerne gøre, ik?"

Der kan altså være kønsforskelle i tilgangen til sikkerhed, men der kan også være forskelle på, hvad der bliver anset for at være kvindeligt eller mandligt arbejde. Senere i interviewet fremhævede Anne, at det tunge arbejde – som ofte er det farlige – også bliver anset for at være det mandlige arbejde. Der kan på den måde være et sammenfald mellem det arbejde, som mænd forventes at udføre, og risikofyldt arbejde.

Forskning har vist, at sikkert arbejde i landbruget kan være kønnet; det vil sige, at prioritering af sikkerhed ikke nødvendigvis bliver anset for at være maskulint [16]. Nogle interviewpersoner i nærværende projekt fremhævede også kønsaspekter af sikkerhed og arbejdsmiljø. Her er det blevet nævnt, at der kan opstå en "machokultur", "helte"-forestillinger og en "cowboy"-tilgang til sikkerhed på landbrugene, samt at mænd kan have en holdning om, at man ikke skal være så "pjattet". Den kønnede tilgang til sikkerhed er altså ikke nødvendigvis specifik for migranter; den kønnede tilgang kan gå på tværs af nationaliteter på landbrugene.

Arbejdstilsynet var fx på besøg på et kvægbrug, hvor Arbejdstilsynets repræsentant havde påpeget, at medarbejderne kunne blive stanget af horn; mange af køerne havde beholdt deres horn. Landmanden var ikke meget for at gøre noget ved hornene og risikoen for, at medarbejderne og han selv blev stanget. Men da landmandens kone hørte, at Arbejdstilsynet havde påpeget faren for at blive stanget, blev hun lettet og støttede op om Arbejdstilsynet. Tilsyneladende havde Arbejdstilsynet ved flere lejligheder været ude for, at kvinder på bedrifterne er mere eftertænksomme i forhold til sikkerhed, end mænd er. På den måde kan kvinderne – herunder landmændenes koner – være vigtige nøglepersoner i forhold til sikkerhed på landbrugets arbejdspladser.

På ét landbrug blev forskellen mellem mænd og kvinder – på tværs af danske og ukrainske medarbejdere – særligt tydelig. Her bar den danske landmand og den mandlige ukrainske medarbejder ikke sikkerhedssko, men det gjorde de kvindelige ukrainske medarbejdere.

Landmanden fortalte, at "pigerne" gerne ville have sikkerhedssko. Men han syntes selv, at sikkerhedsskoene var for tunge og besværlige. Her kan landmanden som (mandlig) rollemodel spille en rolle for, at den mandlige ukrainske medarbejder ikke går med sikkerhedssko, hvorimod de kvindelige ukrainske medarbejdere måske finder brugen af sikkerhedssko mere acceptabelt for kvinder. Da landmanden blev spurgt om, hvad der skal til for at gøre sikkerhed lidt smartere blandt drengene, sagde han:

"Ja, det ved jeg heller ikke. Det er jo også fordi ... Så skal vi mænd jo have lov til at løbe en risiko. Vi skal jo spille helte en gang imellem. Men hvordan skal det gøres, så det ikke går helt galt? Det ved jeg ikke. Det har jeg nok ikke forstand på. Vi skal jo altid slås med hinanden eller vise, hvem der har den stærkeste bil eller noget andet. Er det ikke sådan, at det er?"

Til sidst kan alderen påvirke holdningen til sikkerhed. Unge medarbejdere kan have en opfattelse af, at de er udødelige, og at de skal leve op til gruppenormer om ikke at gå op i sikkerhed. Med alderen kan man derimod blive mere bevidst om sin sårbarhed [16]. Her kan en blanding af køn og alder spille en rolle, da særligt yngre mænd ikke nødvendigvis synes, det er sejt at gå op i sikkerhed. Ved et besøg på en landbrugsskole fortalte en lærer:

Lærer: "[...] Der er også noget i det der med nogle gange at sætte sikkerhed til side. Det er faktisk sådan for mange. Det er lidt fedt. Det giver sådan lidt respekt omkring..."

Interviewer: Ja. Er det noget med de unge mænd?

Lærer: Formentlig

Interviewer: Det er jo ikke kun i landbruget, at man ser...

Lærer: Ikke kun i landbruget, men det er altså noget jeg synes hænger generelt ved. Og [elev], der sidder ved siden af [elev], og så ved jeg jo også, han er sådan en, der synes, det er rigtig sjovt at snakke om alle de sikkerhedsregler, han ikke overholder. Fordi han er jo en fandens karl, fordi han lige kan ordne det hele på den halve tid og sådan noget, så. Der er også sådan et spil i at det er ikke noget man nødvendigvis skal gøre, fordi det er sådan: "Hvorfor skulle man dog det? Det er ikke særlig sejt agtigt".

Ifølge læreren er kvinder lidt bedre til at prioritere sikkerhed, end mænd er. Igen kan tilgangen til sikkerhed altså være præget af sociale forventninger til ens køn og alderstrin.

Læreren mente dog, at landbrugsbedrifternes fokus på sikkerhed er blevet bedre. Men samtidig pegede han på, at nogle elever måske har arbejdet på en bedrift, hvor sikkerhed ikke er blevet prioriteret; og det har indflydelse på elevernes egen prioritering af sikkerhed. Landmandens/lederens tilgang til og prioritering af sikkerhed kan altså have indflydelse på medarbejdernes sikkerhedspraksisser.

Trivsel og stressede arbejdsforhold

Hvorvidt arbejdsvilkår hænger direkte sammen med risikoen for arbejdsulykker, er et omdiskuteret emne. Tidligere studier, herunder international forskning, har dog vist, at betingelserne for migranternes liv og arbejde i værtslandets landbrug kan påvirke sikkerheden og arbejdsmiljøet negativt [5, 7, 8]. Ligeledes kan migranternes hyppige forestilling om at skulle bo og arbejde i Danmark i en midlertidig periode have en betydning for, hvorvidt de fx prioriterer at lære dansk [6]. Vi kan derfor ikke udelukke, at migranternes tilværelser og de betingelser, de lever under i Danmark, påvirker arbejdsmiljøet negativt.

Datamaterialet i nærværende projekt indikerer, at stressende arbejdsforhold påvirker sikkerheden negativt. En landmand fremhævede stress som den største synder i forhold til sikkerhed. Og en anden landmand uddybede problematikken omkring travlhed:

”Travlhed er jo den største risikofaktor overhovedet. Jeg tror, at vi allesammen har en maskine, der driller, og du skal bare liiige ned og skubbe til et eller andet, og så er den der. Og du kan nemmest lige se, hvor det er, når den kører. Ja, og så har den ædt en arm eller værre, ik? Altså og det er jo i travlheden, du er i høsten og hvor de lover regn om tre timer og... ja.”

Både landmænd og medarbejdere kan føle et arbejdspress, som påvirker sikkerheden. Men migranterne kan have særligt svært ved at sige fra over for landbrugets arbejdsgange; særligt i starten af ansættelsen: ”Der gør de [migranterne] bare, hvad de får besked på”, bemærkede en landmand. Da Ivans kone, Lavra, blev spurgt om, hvad der var det sværeste, da hun først kom til Danmark som landbrugspraktikant, svarede hun:

“... it depends on farm, because when your farmer stays with timer and: "Okay how much time you used for castration? You have to make like sixteen per hour", and he stays and just, you just like, I don't know...”

Landmanden havde åbenbart stået med et ur og timet, hvor lang tid det tog Lavra og hendes ukrainske kollegaer at kastrere. Landmanden ville heller ikke have, at medarbejderne brugte tænger³ til kastration; de skulle bruge skalpeller. Lavra fortalte:

“... one girl she had an accident, she cut herself when she made castration. Because before we used this scissor and you can also use scalpel, but I think that scalpel is not so safe so, but it's legal, you can use. So, and... then the farmer came and said, "You all have to castrate with scalpel". I said: "No" because I don't... It will take more time for me, why should I change. We have good scissors and I use just a little time for castration, I will continue. And for the rest, just students, he said that: "You must", and first day one girl just cut herself and yeah, it was a surgery they just...”

Det stressende kastrationsarbejde af de mange grise gik udover trivslen i arbejdet og bidrog til hævede hænder og fingre hos Lavra, og at kollegaen skar sig.

Vi kan også se, at mange migranternes relativt isolerede liv på landet – nogle gange præget af kedsomhed og ensformighed – kan påvirke deres trivsel. Mange migranter bor alene eller sammen i huse tæt ved eller på landbruget. Og det kan være svært for migranterne at komme rundt i området og ind til den nærmeste by. Det gør det også vanskeligere for migranterne at etablere kontakter i det omkringliggende samfund. Når migranterne bor så tæt på arbejdspladsen, kan de også komme til at stå til rådighed for arbejdet uden for aftalt arbejdstid [5, 6, 17]. Nogle landmænd forsøger at hjælpe migranterne ved at være behjælpelige med transportmuligheder [6]. Og fra SEGES Innovations daglige arbejde med landbrugene ved vi, at nogle landmænd er behjælpelige med at give lifts, samt at nogle landmænd ligefrem foretrækker, at migranterne ikke bor lige ved landbruget; men at de bor i en by, hvor de har mulighed for at skabe lokale kontakter og blive en del af det omkringliggende lokalsamfund.

³ Laura talte om en saks (scissor). Men vi mener, at der her er tale om en kastrationstang.

Ledelseskompetencer

Et tidligere studie pegede på, at landmænd/ledere kan mangle tværkulturelle ledelseskompetencer [6]. I nærværende projekt er nogle landmænds manglende ledelsesbaggrund ligeledes blevet fremhævet som en potentiel barriere for arbejdsmiljøet. En landbrugskonsulent sagde:

”Altså de landmænd, vi kommer ud til, de er ikke nødvendigvis uddannede ledere. Så hvordan håndterer man lige pludselig at skulle have ansvar for nogle medarbejdere og sørge for, at de har de rigtige ting tilgængelige. Både fysisk, men også hele rammen omkring arbejdsvilkårene og arbejdspladsen. Og når landmanden ikke er vant til det, altså så famler de sig lidt frem, og det kan nogle gange give nogle uheldige udfald, så jeg tænker jo lidt, at det er den store hurdle. At de er simpelthen ikke uddannede ledere, så hvordan vil man håndtere det at have en ansat. Selvfølgelig de unge landmænd, de har jo efterhånden mere ledelsesundervisning, inden de kommer ud og bliver ledere på landbrugene, så de har jo lidt mere med i bagagen.”

Landmændene kan altså generelt set mangle nogle ledelseskompetencer i forhold til at lede en virksomhed. Det kan også gælde for driftsledere i forhold til den daglige ledelse af bedriften. Anne fortalte fx om, hvorfor hun blev sygemeldt med stress i et år, kort efter hun havde overtaget driftslederansvaret på bedriften:

”Jamen det gjorde jeg fordi, at jeg ikke havde kompetencerne, og fordi jeg ikke havde forudsætningerne. Og fordi at hele skuden, sådan som den kørte, sådan som set-uppet var tænkt, var ikke bæredygtigt. Med det antal medarbejdere vi havde, den type medarbejder, vi havde... Den struktur, der var på det, altså den driftsleder, der var der før mig, var blevet ansat i mangel på bedre, fordi den tidligere driftsleder simpelthen, han var... altså ham var [landmanden] nødt til at opsige på grund af samarbejdsvanskeligheder. Så der var en hel masse ting, som var gået, som det ikke var forventet. Og det er svært at skulle vende og skulle finde ud af. Også fordi jeg skulle vende en struktur, som havde været meget hierarkisk og meget svær at skulle lave noget struktur i det, og til at skulle lave en kultur, som man kunne være i [...]”

Efterfølgende havde Anne fået støtte af en landbrugskonsulent til at sætte en retning på den daglige ledelse af bedriften. Ikke desto mindre vidner hendes fortælling om, at det kan være vanskeligt for landmændene at få den daglige ledelse af medarbejderne på plads.

I forhold til ledelsen af migranter i landbruget lader der dog til at være sket en udvikling. Da projektgruppens ene interviewer bemærkede over for en landbrugskonsulent, at der havde været både ukrainske og rumænske medarbejdere med på den seneste grisekongres, sagde konsulenten:

”Lige præcis, det er sådan nogle ting, de begynder at få lov at være med. Altså, nej, de har egentlig altid fået lov til at være med til det. Men hvis der skete noget, så var det dem, der blev nedprioriteret til at få lov og tage afsted. De må gerne komme afsted, men det var kun, hvis de havde tid. Hvor danskeren ville jo altid få lov at tage afsted, fordi nu var man kommet ind i erfa-gruppen. Så selvfølgelig skulle man afsted på det tidspunkt. Den synes jeg har rykket sig rigtig, rigtig meget. Men ser ikke ned på de her [migranterne], eller ser ned på, men man ser dem som en ressource for virksomheden, i langt højere grad end man har gjort tidligere. Og det man jo også ligesom blive tvunget til, fordi der står ikke hundrede danskere i kø og vil ind. Men jeg synes egentlig, man har formået at begynde og se dem som en ressource, og tage dem ind og få dem hjulpet på plads, og... i sports og i idrætsforeninger... Jeg synes efterhånden, at de gør rigtig, rigtig meget for, for udlændingene.

Selvom nogle landmænd altså kan mangle ledelseskompetencer, kan problematikker i forhold til at rekruttere og fastholde medarbejdere også betyde, at landmændene i stigende grad prioriterer og inkluderer migranterne; blandt andet ved at invitere dem med på kongresser.

Eksterne aktørers indflydelse på sikkerheden på danske landbrug

De eksterne aktører havde varierende grad af betydning for sikkerheden på landbrugsbedrifterne. Afsnittet gennemgår i det følgende centrale aktører.

Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet er den danske myndighed på arbejdsmiljøområdet. Tilsynet udfører blandt andet besøg på arbejdspladsen, hvis der er blevet anmeldt en ulykke. Nogle af de forhold, som tilsynet gennemgår på arbejdspladsen i forbindelse med en ulykkesundersøgelse, kan handle om:

- Anvendelse af tekniske hjælpemidler
- Arbejdets udførelse
- Instruktion og tilsyn
- Arbejdspres og travlhed

Det er centralt for Arbejdstilsynets besøg, at de kan medvirke til at forebygge ulykker. Arbejdstilsynet har mulighed for at give et påbud, hvis der skal rettes op på en sikkerhedsproblematik, eller en bøde for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.

Under projektets dataindsamling i 2022 havde landmændene blandede opfattelser af Arbejdstilsynet. Én klagede over, at tilsynet udskrev bøder for "mikrosmå" forseelser. En anden landmand havde haft besøg af en "flink" mand fra Arbejdstilsynet, men syntes ikke, han havde fået tilstrækkelig hjælp til at finde ud af reglerne for, hvordan han måtte læsse kunstgødning. Landmanden havde fået at vide, at han selv kunne slå reglerne op. Men landmanden pegede på, at det ville han aldrig få gjort; og så ville han bare gøre, som han plejede.

I forhold til migranter kan Arbejdstilsynet fx indgå i dialog med en ukrainsk fodermester om, hvordan vedkommende kan kommunikere og samarbejde om sikkerhed med de andre medarbejdere. Det er vigtigt, da den pågældende ukrainske fodermester kan få en form for arbejdsgiverrolle i forhold til de andre medarbejdere. Som vi så i forrige kapitel, kan en migrant i kraft af sin rolle som tolk blive leder for andre migranter på bedriften. Tolken/lederen kan på den måde få et ansvar for at formidle viden om sikkerhed og arbejdsmiljø.



Foto: Colourbox.com.

Det kan dog være udfordrende for en myndighed som Arbejdstilsynet at opbygge tillid til migranterne på arbejdspladsen, da mange migranter medbringer skepsis over for myndigheder fra deres hjemlande. Blandt migranter kan der fx opstå rygter om, at man bliver sat på en bus ud af Danmark, hvis der sker en arbejdsulykke. Det har betydning for, hvorvidt migranterne ønsker at anmelde en arbejdsulykke. Arbejdstilsynets status som myndighed kan således have indflydelse på dialogen med migranter.

Projektgruppen er bekendt med, at Arbejdstilsynet på nuværende tidspunkt har styrket sin helhedsorienterede indsats, hvor tilsynet fx fokuserer på at understøtte arbejdspladsernes sikkerhedskultur. Der er forlydender om, at landmændene har fået et mere positivt indtryk af Arbejdstilsynets besøg.

Politiske aktører

Tilstedeværelsen af migranter på det danske arbejdsmarked, særligt siden de første EU-udvidelser mod Central- og Østeuropa i 2004, har ført til diskussioner og debatter blandt arbejdsmarkedets politiske aktører. Inden for landbruget er det især erhvervsorganisationen Landbrug & Fødevarer, arbejdsorganisationen GLS-A og fagforeningen 3F, der arbejder for

deres respektive politiske dagsordener. Disse aktører samarbejder også om at forbedre arbejdsmiljøet, fx gennem Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg.

Historisk set har landbruget haft undtagelser i arbejdsmiljølovgivningen (og har det stadig), og der har i landbruget ikke været nogen næneværdig tradition for overenskomstdækning, som der er i for eksempel byggeriet [18]. Dog har Kristelig Fagforening (Krifa) fået en del medlemmer blandt migranter i landbruget, og Kristelig Arbejdsgiverforening (KA) har fået en del medlemmer blandt arbejdsgivere i landbruget.

Landbrugskonsulenter

DLBR's konsulenter varetager den daglige rådgivning af landmændene på en lang række områder. Landmændene køber rådgivning af DLBR-virksomheder. Som forrige kapitel viste, er konsulenterne dybt involverede i landmændenes og migranternes hverdag; også selvom de måske har andre specialområder som fx grise eller køer.

Det betyder også, at konsulenterne kan blive involverede i migranternes arbejdsmiljøproblematikker og eventuelle konflikter mellem migranterne og landmændene. For konsulenterne kræver rollen som potentiel konfliktmediator, at de balancerer deres rolle mellem landmændene og migranterne.

Rekrutteringsbureauer

Rekrutteringsbureauer (nogle DLBR-virksomheder rekrutterer også migranter) kan hjælpe migranterne med at komme på plads i Danmark, fx i forhold til skat og registrering i Danmark. Nogle rekrutteringsbureauer og DLBR-virksomheder har blandt andet rumænsk- og ukrainsktalende personale ansat, hvilket gør kommunikationen med migranterne nemmere.

Rekrutteringsbureauerne kan ligesom DLBR-virksomhederne hjælpe med at mediere mellem landmanden og migranten i tilfælde af uoverensstemmelser. En medarbejder i et rekrutteringsbureau forklarede:

"[...] jeg har formidlet den medarbejder, så det er mig, som har ansvaret for, at han har det godt og trygt på arbejdet. Så det er mig, som skal hjælpe dem [migranterne] også, hvis de har nogen problemer. Og hvis den praktikant har problemer, så selvfølgelig er det mig, og det prøver jeg også at forklare landmanden, fordi de siger tit og ofte: "Hvorfor kontakter de dig? Hvorfor kan de ikke snakke med mig?". Men jeg siger: "Ja, men det har de prøvet". Så siger jeg: "Jeg kontakter dig, fordi det er mig, som har formidlet ham, så

det er mig som har ansvar, og jeg vil meget gerne, at han har det godt på arbejdspladsen".
Så det kan de også forstå..."

Medarbejderen fra rekrutteringsbureauet sagde også, at hun kan sige til landmanden, at hun har mulighed for at kontakte fagforeningen eller andre instanser, hvis han er ligeglad med det, migranten siger.

I andre tilfælde hjælper rekrutteringsbureauet dog ikke, hvis der er uoverensstemmelser med landmanden, og/eller hvis migranten er utilfreds med at arbejde på det pågældende landbrug. En rumænsk medarbejder kaldte det "et lotteri" at komme til Danmark med et rekrutteringsbureau og uddybde:

"[...] and the farmer look at your CV, and they say: "What is your study? What is your level of English? What did you do before". And they say: "I pick him", and then they send you a contract, you read it, you signed it, and came here."

Da en ukrainsk medarbejder blev spurgt om, hvordan rekrutteringen gennem rekrutteringsbureauet foregik, svarede han: "I don't know how they do it. But I just paid money, and they find me a job and do all the paper job." Rekrutteringsgebyrerne varierer mellem bureauerne. I nogle tilfælde skal migranten betale gebyret tilbage i løbet af de første måneder af ansættelsen i Danmark.

Migranterne kan føle sig snydt, hvis forholdene i Danmark ikke lever op til det, de mener, de blev lovet af rekrutteringsbureauet. Fx kan migranterne blive overrasket over den høje danske skatteprocent, som de måske ikke er blevet informeret om, før de kom til Danmark. Eller det kan være, at et ægtepar tror, at de skal arbejde på det samme landbrug, hvilket så ikke er tilfældet alligevel. Rekrutteringsbureauerne kan altså være med til at danne en ramme for migranternes indgang til Danmark og start på arbejdet i Danmark.

I forbindelse med dataindsamlingen har flere af de rekrutteringsbureauer, vi har kontaktet, sagt nej til at deltage i projektet.

Dyrlæger

Dyrlæger får et indgående kendskab til landbrugenes hverdag og samarbejde, når de taler med medarbejdere og landmænd. Og som en form for sundhedsfaglige har de en god

platform for at kunne stille spørgsmål til og forstå sikkerhedsproblematikker. En dyrlæge fortalte, at hun fx kunne finde på at huske medarbejderne på at bruge maske i arbejdet.

Men dyrlægerne kan også blive udfordret af sprogbarriererne. Da dyrlægen Morten blev spurgt om, hvad han tænkte om samarbejdet med migranterne, svarede han:

”Alt står og falder jo på, hvilke sproglige kvalifikationer de har... Altså vi snakker jo engelsk med dem. Men der er meget stor forskel på, hvor godt engelsk, de kan, og derfor så afhænger det af den enkelte. Men altså langt hen ad vejen, så vil det også være dem, der får selvstændige opgaver. Det er jo så også dem, der er bedst til at kommunikere, fordi det kræver også, at landmanden han føler sig tryk ved, at når man giver besked på, at der skal gøres det og det, at det så også bliver gjort. Så derfor hvis man får fx opgaven om at passe kalvene, jamen så kræver det altså, at man har et eller andet kommunikationsværktøj, der er så kvalificeret, at man kan virkelig give nogen beskeder, og man kan melde tilbage omkring de forskellige ting. Så derfor er sproget, det er helt, helt centralt.”

Som en del af deres arbejde har dyrlægerne betydelig indsigt i de risici, der er forbundet med håndtering af dyr. Morten bemærkede fx, at ”altså staldene som sådan er jo ikke indrettet til sikkerhed, de er indrettet til produktion.” Han forklarede, at det kan være vanskeligt for enkelte dyrlæger at stille krav til landmanden; og om sikkerhedsproblematikkerne i forhold til pladsen i staldene sagde han:

”Det er noget med, hvordan dyrene kan sættes fast, hvor meget plads, der er til at have dem, hvis man fx skal undersøge i endetarmen på en ko. Det gælder også for inseminørerne. Nu har inseminørerne med deres organisation Viking været rimelig kontante i forhold til de krav, som de stiller, hvorimod vi som dyrlæger måske knap er så samlet, organiseret... Og derfor har vi, kan man sige, vi har ikke gået lige så hårdt og kontant ud, fordi man kan sige, Viking er en landmandsdrevet organisation, hvor man lidt lettere kan sætte et krav om, at de, dyrene, skal være bundet op, og de skal stå sådan et sted, hvor der ikke er for højt. Fordi hvis du skal stå under og arbejde i højden, og du risikerer at stå ved benene og sådan noget der. Så både det at dyret kan flytte sig til siden, og det at dyret står højt oppe, det kan simpelthen, hvis dyret er meget uroligt, så kan du simpelthen få revet din arm skæv [...] Der har vi som kvægdyrlæger været knapt så kontante, fordi man kan sige, landmanden er vores kunde og den enkeltes dyrlæges kunde. Vi kan ikke som en organisation som Viking gå ud og stille nogen krav.”

Dyrlægerne har altså mulighed for at stille spørgsmål til sikkerheden i hverdagen på landbrugene. Men som Morten fremhæver, kan det være svært for dyrlægerne at stille deciderede krav til landmanden om sikkerhed, da landmanden er den enkelte dyrlæges kunde.

Økonomiske aktører

Aktører som Arbejdstilsynet og forsikringsselskaber kan spille en betydelig økonomisk rolle for landmændene og medarbejderne.

Arbejdstilsynet har mulighed for at give bøder, hvilket kan have en betydning for, hvordan landmænd forholder sig til sikkerhed og arbejdsmiljø.

Forsikringsselskaber og Arbejdsmarkedets Erhvervssikring bliver særligt vigtige i forbindelse med udbetaling af erstatning efter en ulykke. For forsikringsselskaberne kan det dog være vanskeligt at have en dialog alene med den forulykkede migrant, da vedkommende måske ikke kan engelsk. Arbejdsgiveren kan derfor være nødt til at blive indblandet i dialogen mellem forsikringsselskabet og migranten. Hvor dette måske kan fungere fint, er det ikke nødvendigvis hensigtsmæssigt, at arbejdsgiveren involveres i denne dialog.

Aftagere, maskinproducenter og maskinforhandlere

Aktører som aftagere og maskinproducenter- og forhandlere kan spille en rolle for sikkerheden. Aftagere har potentielt set mulighed for at stille krav på arbejdsmiljøområdet til deres leverandører blandt primærproducenterne. Det kan dog være vanskeligt at gøre i en tid med mange andre dagsordener på landbrugsområdet inden for klima og dyrevelfærd.

Maskiner i dag skal være CE-mærkede inden for EU's Maskindirektiv, og maskinerne skal derfor leve op til en række regler og krav i forhold til sikkerhed. En maskinproducent- og forhandler understregede dog, at "det er vigtigt at tænke sikkerhed, når man bygger". Maskinproducenter- og forhandlere har også mulighed for at instruere i sikker brug af maskinerne og vedligeholdelse af maskinerne på bedriften, fx ved hjælp af manualer og/eller på vedligeholdelseskurser.

Men en producent/forhandler nævnte, at det er bedriften, som har ansvaret for at bruge maskinerne sikkert på bedriften. Da producenten/forhandleren og interviewereren gik en tur rundt på en bedrift, så de et fodermagasin uden remskærm. Producenten/forhandleren forklarede, at der eksisterer en skærm til remmen, men at landmanden ikke havde fået sat skærmen på igen. Remmen kan springe, hvorefter den skal repareres. Han rystede lidt på hovedet ad det, han kaldte "mentaliteten" omkring sikkerhed i landbruget.

Maskinproducenter- og forhandlere har således indflydelse på sikkerhed, når maskinerne udvikles og bygges, og når de sælges og overleveres til bedrifter. Derefter er det i høj grad bedrifterne, som må sørge for at bruge maskinerne korrekt og sikkert. Der kan dog være tilfælde, hvor landmænd beder maskinproducenten/forhandleren om at få deaktiveret sikkerhedsforanstaltninger på maskinerne. Her er det vigtigt, at producenten/forhandleren ikke giver efter for landmandens forespørgsel om at deaktivere sikkerhedsforanstaltningerne.

Sprogskoler

En del migranter deltager i danskundervisning på en sprogskole. Nogle er dog nødt til at stoppe undervisningen, hvis de er for trætte om aftenen, og/eller hvis der er for langt til sprogskolen. Tidligere studier har også vist, at det kan være en udfordring for migranter at komme til at deltage i sprogundervisning, og at deres ofte midlertidige perspektiv på deres ophold i Danmark betyder, at de ikke nødvendigvis prioriterer danskundervisning [5, 6].

Migranterne taler med undervisere på sprogskolerne, som derigennem kan få indblik i migranternes hverdag på arbejdspladsen. En underviser på en sprogskole havde dog oplevet, at en landbrugsmedarbejder ikke kunne komme til alle undervisningstimer på grund af vagter på arbejdet. En måde at hjælpe migranterne på, mente underviseren, ville være, at landmændene i højere grad prioriterede sprogundervisning i migranternes hverdag. Fra SEGES Innovations daglige arbejde med landbrugsbedrifter ved vi, at nogle landmænd fx er indgået samarbejde med sprogskoler om at undervise i dansk ude på en bedrift.



Foto: Anna Macchia.

Opsamling

Dette kapitel samler op på projektets hypoteser. Det leder efterfølgende frem til en gennemgang af projektets produkter, inklusive formidling, samt anbefalinger.

Hypotese 1

Migranter har særlige udfordringer i forhold til ulykker på landbruget i Danmark, og de eksisterende initiativer adresserer ikke i tilstrækkelig grad migranternes behov i forhold til sikkerhed på arbejdspladsen.

Ud fra de foregående kapitler kan vi konkludere, at migranter har særlige udfordringer i forhold til sikkerheden i landbruget. Dette bunder i flere faktorer.

Strukturelle, sproglige, sociale og kulturelle faktorer

Vi kan se, at migranterne har særlige sikkerhedsudfordringer, der bunder både i deres specifikke strukturelle rammer og migrantstatus i Danmark, deres mangel på sprogkompetencer, relationerne på landbrugsbedrifterne samt den arbejdspladskultur, som de er vant til fra deres hjemlande. Migranternes særlige udfordringer i forhold til sikkerhed bunder således i en sammenblanding af faktorer, som både vedrører dem selv, deres arbejdsgivere og de rammer, som de er underlagt i Danmark. Som de forrige kapitler har vist, kan udfordringerne påvirke samarbejdet og kommunikationen omkring sikkerhed.

Landbrugsmedarbejdere, herunder migranter, og landmænd/ledere oplever mange af de samme risici, fx i forhold til håndteringen af dyr og maskiner samt for megen travlhed. Men ovenstående faktorer medfører, at migranterne i nogle tilfælde er særligt udsatte, når det gælder sikkerhed og arbejdsmiljø samt håndteringen af en eventuel ulykke.

Nuværende initiativer

Dataindsamlingen viser, at informationsmaterialer om sikkerhed og arbejdsmiljø kan have svært ved at nå migranterne i landbruget. Der er allerede mange initiativer iværksat i forhold til sikkerhed og arbejdsmiljø, og der er mange tilgængelige informationer om sikkerhed og arbejdsmiljø. En del af disse er allerede oversat til blandt andet engelsk, rumænsk og ukrainsk. Men mange af de interviewede migranter kendte ikke til disse materialer. Det lader altså til, at det kan være vanskeligt at nå migranterne med de eksisterende formidlingsinitiativer og materialer.



Foto: SEGES Innovation.

Mange af de interviewede migranter lod heller ikke til at have modtaget en systematisk introduktion til sikkerhed og arbejdsmiljø; og det er svært at udlede, hvorvidt en eventuel introduktion til sikkerhed og arbejdsmiljø har været tilstrækkelig. På nuværende tidspunkt afhænger oplæring i sikkerhed derfor ofte af den enkelte landmands/leders tilgang til dette.

Sprogbarrierer udgør fortsat en udfordring i forhold til initiativer, og hvordan disse sættes bedst i værk. Transportafstande kan også udgøre en hindring for gennemførelse af initiativer, hvor der er fysisk fremmøde.

Hypotese 2

Landmænd/ledere har ledelsesmæssige og kommunikative udfordringer i forhold til migranter, hvilket kan påvirke sikkerheden.

Projektet bekræftede, at landmænd/ledere ofte har ledelsesmæssige og kommunikative udfordringer i forhold til migranter. Disse udfordringer kan påvirke samarbejdet omkring sikkerhed og arbejdsmiljø. Landmænd/ledere oplever også nogle gange udfordringer i forhold til at motivere deres ansatte migranter til fx at bruge værnemidler. Og nogle landmænd/ledere mangler ledelseskompetencer i forhold til at skabe et godt arbejdsmiljø på

landbrugsbedriften. Manglende ledelseskompetencer påvirker ikke alene migranterne, men hele landbrugsbedriften.

Tværkulturelle ledelseskompetencer og viden om de ansattes forskellige baggrunde lader til at blive endnu mere relevant i fremtiden, da landbruget har udvidet sit rekrutteringsrepertoire til en endnu større del af verden, inklusive Asien og Afrika.

Eksterne aktører kan muligvis spille en rolle i at forbedre sikkerheden og arbejdsmiljøet på landbrugene. Der lader dog til at være forskelle på, i hvor høj grad, de involverer sig i migranternes hverdag og tager potentielle dialoger med landmanden. Her skal de også balancere deres positioner mellem landmændene og migranterne. Myndigheder kan samtidig have svært ved at opbygge tillid til migranterne, da migranterne ofte bærer en mistillid over for myndigheder med sig fra deres hjemlande.

Vi kan altså se, at der er opmærksomhed på migranternes forhold, sikkerhed og arbejdsmiljø i landbruget, og at mange landmænd/ledere og eksterne aktører er involverede i migranternes hverdag og samarbejdet på en international landbrugsbedrift.

Ikke desto mindre oplever migranterne og landmændene/lederne stadig samarbejdsudfordringer, som kan bunde i strukturelle, sproglige, sociale og kulturelle faktorer; manglende implementering af initiativer og eksisterende viden; samt manglende ledelseskompetencer. Her sætter migranternes situationer og udfordringer måske også nogle mere generelle problematikker omkring arbejdsmiljø og sikkerhed i landbruget på spidsen. Vi kan på den måde også benytte migranternes situationer og udfordringer som et prisme til at udfolde og forstå, hvor og hvordan vi kan sætte ind for at understøtte og forbedre sikkerhed og arbejdsmiljø i landbruget.

Udvikling af sikkerhedskalender

På baggrund af de indsamlede data og workshops har vi udviklet en sikkerhedskalender. Kalenderen indeholder tolv sikkerhedstemaer, og den er ment som et dialogværktøj, der skal understøtte det daglige samarbejde om sikkerhed og arbejdsmiljø på landbrugene.

Under udviklingen af kalenderen har vi haft interne workshops i projektgruppen og med vores internationale følgegruppe samt afholdt to workshops ved kvæggkongressen i februar 2023. Én workshop var på dansk og en anden på engelsk, så vi kunne modtage feedback fra både medarbejdere, herunder migranter, og landmænd/ledere. De hjalp med at udvælge og identificere de vigtigste temaer i sikkerhedsarbejdet.

Foruden præsentationen på kvæggkongressen som led i udviklingen af kalenderen, er kalenderen også blevet præsenteret for projektets nationale og internationale følgegruppe. Begge grupper kom med konstruktiv feedback samt nye ideer til kalenderen. Kalenderen er således blevet udviklet i samarbejde med projektdeltagere og på baggrund af forskningsmæssig og praktisk viden om risici i landbrugsarbejdet.



Max fortæller om sikkerhedskalenderen fra videoptagelse. Fotograf: Johanne Korsdal Sørensen.

Kalenderen indeholder to dele:

1. En **fysisk kalender** til at hænge op på bedriften (se kalendersiderne nedenfor), fx i frokostrummet eller ved tavlen inde i stalden. Hver måned har et sikkerhedstema og lægger op til faglig diskussion af emnet. Det kan være konkrete emner som gylle eller kemikalier. Men det kan også vedrøre det psykosociale arbejdsmiljø som fx samarbejde eller travlhed. Hver måned indeholder også nogle spørgsmål, som skal hjælpe medarbejdere og arbejdsgivere til at starte dialogen om sikkerhed og arbejdsmiljø.

Kalenderen indeholder datoerne i måneden. De kan fx bruges til at notere arbejdsopgaver, medarbejdernes fødselsdage eller andre mærkedage. Det har til formål at understøtte samarbejdet og fællesskabet på landbruget.

Under hvert emne er der en QR-kode, der leder ind til korte sikkerhedsinstruktionsvideoer og andre centrale informationsmaterialer under temaet. Dette er adgangen til kalenderens anden del.

2. Kalenderens anden del er **hjemmesiden** "[Calendar: Topics for safety on the farm](#)" på Landbrugsinfo. Her er det samlet en række informationer om hvert sikkerhedsemne i kalenderen. Informationer og videoer kommer fra en række organisationer som fx SEGES Innovation, BAU Jord til Bord og Arbejdstilsynet. Visuelt materiale og videoer er prioriteret højt her, da vi ved, at visuelle materialer er lettest tilgængelige for migranterne. Kalenderen har på den måde også til hensigt på en overskuelig og nem måde at gøre den rette og nødvendige viden tilgængelig

Udbredelse af og feedback på kalender

Foruden workshops på Kvægkongressen 2023 deltog Astrid Stampe Lovelady og Sofie Kønig Wilms i konferencen "International Society for Agricultural Safety and Health" (ISASH), som fandt sted i Tampa i Florida i juni 2023. Til konferencen præsenterede de analytiske indsigter fra projektet og sikkerhedskalenderen, som konferencedeltagerne gav feedback på.

Sikkerhedskalenderen blev også præsenteret på konferencen "Safety Health Welfare in Agriculture & Agri-Food Systems" på Sicilien i 2023.

Projektgruppen har promoveret sikkerhedskalenderen via en kort engelsksproget video med Max, der er migrant og arbejder på et kvægbrug. Max fortæller om kalenderen, og hvordan landmænd/ledere og medarbejdere kan bruge den som et dialogredskab samt en påmindelse om løbende at diskutere de tolv forskellige sikkerhedstemaer på bedriften. Videoen blev lagt ud i forskellige Facebook-grupper for landmænd og migranter. Kalenderen blev også promoveret ved at dele skriftligt og visuelt materiale, der viser og forklarer formålet

med kalenderen, på relevante websites og sociale platforme. Til sidst har projektgruppen også informeret relevante branchevirksomheder og organisationer med potentiel interesse i kalenderen.

I den sidste del af projektperioden blev der gennemført opfølgende samtaler med brugere af sikkerhedskalenderen. I februar og marts 2024 var MANTRA i kontakt med tre landbrug, som havde modtaget sikkerhedskalenderen. Opfølgningen havde til formål at skabe indblik i, hvordan kalenderen i praksis bliver anvendt på danske kvægbedrifter. Feedbacken bestod i to kortere telefoninterviews med to landmænd samt et enkelt besøg på en kvægbedrift. Her fik vi mulighed for at observere, hvordan kalenderen bliver brugt på et medarbejdermøde. På de tre kvægbedrifter, der har deltaget i opfølgningen, var der medarbejdere med både dansk baggrund og migrantbaggrund.

Generelt er landmænd og migranter positivt stemt over for sikkerhedskalenderen. De mener, at kalenderen har en praktisk funktion i hverdagen på kvægbedriften. Billederne til hver sikkerhedstematik virkede vedkommende og dialogskabende for både medarbejdere og landmand. Blandt andet blev samtaler om tidligere hændelser på bedriften sat i gang. Det ledte til en dialog om mulighederne for bedre håndtering af sådanne situationer i fremtiden.

Under besøget omtalte landmanden kalenderen som en "idégenerator", idet den kan være med til at igangsætte samtaler om, hvad der *ellers* kan været farligt på bedriften. På den måde kan kalenderen være et konkret hjælpemiddel for landmanden, når det kommer til sikre, at han/hun får talt med sine medarbejdere om sikkerhedsudfordringerne på landbruget. "Før i tiden har vi ikke brugt så meget krudt på det [sikkerhed], men den [sikkerhedskalenderen] er en god anledning til at tage det op", nævner en landmand og pointerer derudover, hvordan det først og fremmest er *samtalen*, der er vigtig, når det kommer til at skabe grundlaget for et sikkert arbejdsmiljø: "Det, der er vigtigt er, at den sætter en dialog i gang. Der er mange ting, der starter der".

Dog nævner andre landmænd, at det kan være krævende at skulle implementere kalenderen som et nyt sikkerhedsredskab i hverdagen. Travlhed i dagligdagen har blandt andet resulteret i, at kalenderen ikke alle steder er blevet introduceret til medarbejderne, eller at landmanden ikke selv har haft mulighed for at gøre sig tanker om, hvilken funktion, kalenderen skal have på landbruget. Nogle landmænd efterspørger en egentlig introduktion af kalenderen og vejledning i implementering af kalenderen fra professionelle rådgivere.

Selvom landmændene kan se det som en udfordring at få implementeret kalenderen i en travl hverdag, ser de dog samtidigt et potentiale i kalenderen som et sikkerhedsværktøj. "Jeg håber, at de [medarbejderne] tænker mere over tingene, og ikke altid bare tager den hurtige løsning", nævner en landmand og understreger hermed, hvordan kalenderen kan være behjælpelig med at sætte fokus på sikkerhed, så eventuelle arbejdsulykker kan tages i opløbet. En anden landmand nævner, hvordan kalenderen med fordel kan anvendes til at få talt om situationer, hvor der har været en uhensigtsmæssig adfærd i forhold til sikkerhed: "[...] De ting, der skal laves, der kan man selvfølgelig godt snakke om: "Har vi nu gjort det, som vi skulle?"". Kalenderen bliver altså anset for at være et hjælpemiddel til at understøtte en dialog om, hvordan de i fællesskab skaber et sikkert arbejdsmiljø på den enkelte kvægbedrift.

Ved vores opfølgninger på kalenderen kunne vi således se, at kalenderen var blevet positivt modtaget, men at den endnu ikke havde fået en fast rolle i den daglige arbejdsrutine på bedriften. Vi håber, at sikkerhedskalenderen i løbet af 2024 er blevet forankret i arbejdsrutinerne på kvægbedrifterne og fremmer diskussioner og refleksioner om landbrugenes sikkerhedspraksisser.

SAFETY CALENDAR



MANTRA **ARABIS UNIVERSITY** **The Working Environment Research Centre** **SEGES**

SAFETY CALENDAR

This calendar is intended to give you more tools for working with health and safety at work.

Each month has a specific safety theme. You can access information about the safety theme directly from the calendar on the QR code. The themes have been selected on the basis of research, as part of the project 'The greatest safety risks on farms'.

The project has been managed by Mogenskjær Anvendelsesforskning, a research center at Aarhus University and SEGES Research & Innovation.

MANTRA **ARABIS UNIVERSITY** **The Working Environment Research Centre** **SEGES**

JANUARY

House rules

Have you considered?

- If you have any new year resolutions for your work this year?
- How you will handle rules on a changeover of language group or not?
- How you will handle new workers?

1. 11. 21.
2. 12. 22.
3. 13. 23.
4. 14. 24.
5. 15. 25.
6. 16. 26.
7. 17. 27.
8. 18. 28.
9. 19. 29.
10. 20. 30.
11. 31.

MANTRA **ARABIS UNIVERSITY** **The Working Environment Research Centre** **SEGES**

FEBRUARY

Greatest risks at the farm

Have you considered?

- What are the greatest risks on the farm?
- If you have been in an accident?
- How you will handle new workers?
- How you will handle new workers in your daily work?

1. 11. 21.
2. 12. 22.
3. 13. 23.
4. 14. 24.
5. 15. 25.
6. 16. 26.
7. 17. 27.
8. 18. 28.
9. 19. 29.
10. 20.

MANTRA **ARABIS UNIVERSITY** **The Working Environment Research Centre** **SEGES**

MARCH

Handling cattle

Have you considered?

- What are the greatest risks in handling cattle, and in which situations with a different type of cattle?
- How you will handle new workers in handling cattle?
- How you will handle new workers in handling cattle?
- How you will handle new workers in handling cattle?
- How you will handle new workers in handling cattle?

1. 11. 21.
2. 12. 22.
3. 13. 23.
4. 14. 24.
5. 15. 25.
6. 16. 26.
7. 17. 27.
8. 18. 28.
9. 19. 29.
10. 20. 30.
11. 31.

MANTRA **ARABIS UNIVERSITY** **The Working Environment Research Centre** **SEGES**

APRIL

Handling of medication and needles

Have you considered?

- How you will handle medication and needles in your daily work?
- How you will handle medication and needles in your daily work?
- How you will handle medication and needles in your daily work?

1. 11. 21.
2. 12. 22.
3. 13. 23.
4. 14. 24.
5. 15. 25.
6. 16. 26.
7. 17. 27.
8. 18. 28.
9. 19. 29.
10. 20. 30.

MANTRA **ARABIS UNIVERSITY** **The Working Environment Research Centre** **SEGES**

MAY

Instructions

Have you considered?

- If you have a procedure for giving safety instructions?
- How you will handle new workers in giving safety instructions?
- How you will handle new workers in giving safety instructions?

1. 11. 21.
2. 12. 22.
3. 13. 23.
4. 14. 24.
5. 15. 25.
6. 16. 26.
7. 17. 27.
8. 18. 28.
9. 19. 29.
10. 20. 30.
11. 31.

MANTRA **ARABIS UNIVERSITY** **The Working Environment Research Centre** **SEGES**

JUNE

Teamwork

Have you considered?

- Which of your working tasks you like the most? Why?
- Which of your working tasks you like the least? Why?
- How you will handle new workers in teamwork?
- How you will handle new workers in teamwork?

1. 11. 21.
2. 12. 22.
3. 13. 23.
4. 14. 24.
5. 15. 25.
6. 16. 26.
7. 17. 27.
8. 18. 28.
9. 19. 29.
10. 20. 30.

MANTRA **ARABIS UNIVERSITY** **The Working Environment Research Centre** **SEGES**

JULY

Chemicals

Have you considered?

- If you are working with chemicals?
- How you will handle new workers in working with chemicals?
- How you will handle new workers in working with chemicals?

1. 11. 21.
2. 12. 22.
3. 13. 23.
4. 14. 24.
5. 15. 25.
6. 16. 26.
7. 17. 27.
8. 18. 28.
9. 19. 29.
10. 20. 30.
11. 31.

MANTRA **ARABIS UNIVERSITY** **The Working Environment Research Centre** **SEGES**

AUGUST

Working alone

Have you considered?

- How you will handle new workers in working alone?
- How you will handle new workers in working alone?
- How you will handle new workers in working alone?

1. 11. 21.
2. 12. 22.
3. 13. 23.
4. 14. 24.
5. 15. 25.
6. 16. 26.
7. 17. 27.
8. 18. 28.
9. 19. 29.
10. 20. 30.
11. 31.

MANTRA **ARABIS UNIVERSITY** **The Working Environment Research Centre** **SEGES**

SEPTEMBER

Near-misses

Have you considered?

- How you will handle new workers in near-misses?
- How you will handle new workers in near-misses?
- How you will handle new workers in near-misses?

1. 11. 21.
2. 12. 22.
3. 13. 23.
4. 14. 24.
5. 15. 25.
6. 16. 26.
7. 17. 27.
8. 18. 28.
9. 19. 29.
10. 20. 30.

MANTRA **ARABIS UNIVERSITY** **The Working Environment Research Centre** **SEGES**

OCTOBER

Slurry

Have you considered?

- How you will handle new workers in working with slurry?
- How you will handle new workers in working with slurry?
- How you will handle new workers in working with slurry?

1. 11. 21.
2. 12. 22.
3. 13. 23.
4. 14. 24.
5. 15. 25.
6. 16. 26.
7. 17. 27.
8. 18. 28.
9. 19. 29.
10. 20. 30.
11. 31.

MANTRA **ARABIS UNIVERSITY** **The Working Environment Research Centre** **SEGES**

NOVEMBER

If an accident happens

Have you considered?

- If you have a contingency plan for accidents?
- How you will handle new workers in working with accidents?
- How you will handle new workers in working with accidents?

1. 11. 21.
2. 12. 22.
3. 13. 23.
4. 14. 24.
5. 15. 25.
6. 16. 26.
7. 17. 27.
8. 18. 28.
9. 19. 29.
10. 20. 30.

MANTRA **ARABIS UNIVERSITY** **The Working Environment Research Centre** **SEGES**

DECEMBER

Being busy

Have you considered?

- If you have had any situations where you were too busy to work safely?
- How you will handle new workers in working with being busy?
- How you will handle new workers in working with being busy?

1. 11. 21.
2. 12. 22.
3. 13. 23.
4. 14. 24.
5. 15. 25.
6. 16. 26.
7. 17. 27.
8. 18. 28.
9. 19. 29.
10. 20. 30.
11. 31.

MANTRA **ARABIS UNIVERSITY** **The Working Environment Research Centre** **SEGES**

Formidling

Under projektperioden har projektgruppen formidlet projektets resultater gennem artikler, ved konferencer og i projektdeltagernes netværk.

Følgende formidlingsaktiviteter har fundet sted:

- Oprettelse af et website til projektet med løbende nyheder om projektets fremdrift og aktiviteter: <https://cas.au.dk/migrantere-sikkerhed-i-landbruget>.
- Deltagelse i to af Arbejds miljøforskningsfondens årlige konferencer. Projektgruppen forventer at præsentere projektets resultater på en af de kommende konferencer.
- Deltagelse i konferencen "Public and Occupational Health in Sustainable Agriculture" (AGRIOHS) i Odense i august 2022.
- Deltagelse på Kvægkongressen i februar 2023 med afholdelse af en engelsksproget og en dansksproget workshop, hvor workshopdeltagerne kunne give feedback på udviklingen af sikkerhedskalenderen.
- Deltagelse i konferencen "International Society for Agricultural Safety and Health" (ISASH), som fandt sted i Tampa i Florida i juni 2023. Ved konferencen præsenterede vi analytiske indsigter fra projektet samt sikkerhedskalenderen.
- Deltagelse i Open Mic for forskere på Afdeling for Antropologi ved Aarhus Universitet i september 2023. Her holdt Astrid Lovelady oplæg om det psykosociale arbejdsmiljø for migranter i landbruget, hvilket deltagerne til Open Mic gav feedback på.
- Afholdelse af møder med national følgegruppe. Vi har afholdt fire møder cirka hvert halve år med vores nationale følgegruppe, der består af repræsentanter fra Landbrug & Fødevarer, GLS-A, 3F, Arbejdstilsynet, Københavns Universitet og Arbejdsmedicinsk Klinik. Til møderne har vi præsenteret projektets fremdrift og resultater, som vi har modtaget feedback og faglig sparring på.
- Afholdelse af møder med national følgegruppe. Vi har afholdt to møder med et års mellemrum for vores internationale følgegruppe, som består af repræsentanter fra forskningsinstitutioner i Sverige, Norge, Tyskland, Litauen, Rumænien og USA. Det første møde blev afholdt som en todages workshop i København. Disse møder og workshoppen bidrog med internationale perspektiver samt udvikling af ideer til AP3.

Følgende videnskabelig og populærvidenskabelig formidling har fundet sted og er i gang:

- under udarbejdelse. "You don't have time for this": Migrant farmworkers' individual and social risk assessments in the Danish agricultural sector. In *Anthropology of Work Review*, som har udtrykt interesse for at publicere artiklen



Astrid Stampe Lovelady og Sofie König Wilms på konference i Florida. (Fotograf: ukendt)

- under udarbejdelse/sendt til bedømmelse. "Betydningen af tryghed og tillid for det psykiske arbejdsmiljø på danske landbrugsvirksomheder". In Temanummer i *Tidsskrift for Arbejdsliv*.
- under fagfællesbedømmelse. "Landbrugsmigranternes isolation på det danske arbejdsmarked". I Temanummer i *Tidsskrift for Arbejdsliv*
- under udgivelse. "Ignorance". *Anthropology's Philosophy: How Anthropology Makes Concepts its Own*. In *Palgrave Studies in Literary Anthropology*, Deborah Reed-Danahay and Helena Wulff, red.

- 2023. "Føler din internationale medarbejder sig isoleret?". I Landbrugsinfo: [Føler din internationale medarbejder sig isoleret? \(landbrugsinfo.dk\)](https://landbrugsinfo.dk)
- 2023. "Sæt ord på uskrevne spilleregler og arbejdsmetoder, når du ansætter internationale medarbejdere". I Landbrugsinfo: [Sæt ord på uskrevne spilleregler og arbejdsmetoder, når du ansætter internationale medarbejdere \(landbrugsinfo.dk\)](https://landbrugsinfo.dk)
- 2022. "Sikkerhed for udlændinge skal styrkes". I *Landbrugsavisen*
- 2022. "Forskere vil undersøge kommunikation om sikkerhed med migrantarbejdere". I *Magasinet Arbejdsmiljø*
- 2021. "Nyt projekt skal mindske antallet af arbejdsulykker blandt migranter i dansk landbrug". I *Landbrugsavisen*

Anbefalinger

Projektet har givet anledning til udarbejdelse af seks anbefalinger, der kan være med til at styrke sikkerheden på internationale arbejdspladser i landbruget. Forbedring af migranternes arbejdsmiljø og sikkerhed kommer ikke alene migranterne til gode. Det vil forbedre hele arbejdspladsens samarbejde om at skabe et godt og sikkert arbejdsmiljø.

Systematisk introduktion til sikkerhed og arbejdsmiljø for migranter i landbruget

Projektet har vist, at der for migranter på nuværende tidspunkt er mangel på systematisk introduktion til sikkerhed og arbejdsmiljø. Derfor anbefaler vi, at der udvikles et par årlige introduktionskurser i sikkerhed og arbejdsmiljø, som alle migranter, der kommer til dansk landbrug for at arbejde, kan deltage i snarest muligt efter ankomsten til Danmark.

Der er på nuværende tidspunkt obligatoriske medicin håndterings- og hygiejnekurser, men der mangler et kursus, som kan være med til at sørge for, at nye ansatte fra andre lande ved, hvordan man arbejder sikkert i dansk landbrug. Introduktionskurset til sikkerhed og arbejdsmiljø kan eventuelt gøres obligatorisk for at sikre, at migranterne deltager. Deltagelse i et introduktionskursus kan også understøtte landmændenes/ledernes indledende introduktion til sikkerhed og derigennem lette arbejdet med oplæring i sikkerhed.

For at nå bredest muligt ud til migranterne, kan arbejdsmiljø- og sikkerhedskurset udbydes online. Det giver dog ikke megen mulighed for interaktiv læring og de frugtbare diskussioner, som opstår, hvis man mødes fysisk. Et online kursus vil dog spare kursusdeltagerne for transporttiden- og udgiften.

Et kursus med fysisk fremmøde giver den bedst mulige læring. Men erfaring viser, at det kan være særdeles vanskeligt at samle deltagere til et fysisk udbudt kursus. Måske har de ikke tid på grund af arbejde; de skal bruge for megen tid på transport; eller arbejdsgiveren vil ikke betale for deltagelse i kurset (i forhold til den tid, medarbejderen er væk og/eller i forhold til kursusgebyret). Ved at gøre kurset obligatorisk kan disse barrierer muligvis overkommes.

I forbindelse med introduktion til og oplæring i sikkert arbejde er det vigtigt at være opmærksom på, at det kan være vanskeligt at forstå sikkerhedsudfordringer, hvis man ikke har nogen erfaring med at arbejde i stalden. Det kan derfor være en god ide, at migranterne

deltager i kurset snarest muligt efter ankomsten til Danmark, men at de også når at prøve at arbejde lidt i stalden, før de deltager i kurset.

Bedre samarbejde på tværs af landbrugets værdikæde

Som en del af forbedringen af sikkerheden og arbejdsmiljøet på landbrugets arbejdspladser er det vigtigt, at landbrugets værdikæde står sammen om at forbedre arbejdsmiljøet hos primærproducenterne. Det kan fx være i forhold til rådgivningsindsatsen og/eller krav til primærproducenter i forhold til deres arbejdsmiljøstandarder.

Gennem en helhedsorienteret indsats kommer primærproducenterne ikke til at stå alene i forhold til at forbedre arbejdsmiljøet og sikkerheden; det vil tværtimod være hele erhvervet, som står sammen. Det vil styrke indsatsen for at forbedre arbejdsmiljøet og sikkerheden.

Udviklingen af det sociale område (S'et) inden for ESG kan eventuelt bruges som en løfte-stang for arbejdsmiljøet og sikkerheden i landbruget.

Mere synlighed omkring online værktøjer til at forbedre sikkerheden

Mange af interviewpersonerne i projektet kendte ikke til eksisterende online værktøjer om arbejdsmiljø og sikkerhed. Sikkerhedskalenderen er her et værktøj til at synliggøre det eksisterende materiale. En anbefaling er dog at bringe eksisterende værktøjer endnu mere i spil i landbrugen hverdag.

For at gøre materialerne endnu mere synlige og tilgængelige kan det fx være en fordel at gøre materialerne lettilgængelige på telefonen og eventuelt via apps. Hvis en medarbejder står i stalden og kun har en telefon på sig, er det praktisk at kunne tilgå informationer på telefonen.

Øget opmærksomhed på den stigende internationalisering af landbrugets arbejdspladser, inklusive praktikanter

På nuværende tidspunkt ser vi en tendens mod i stigende grad internationaliserede arbejdspladser i landbruget. Projektets omdrejningspunkt i forhold til migranternes arbejdsmiljø og sikkerhed er derfor kun blevet mere relevant. Her er det vigtigt at fastholde et fokus på, hvordan man i landbruget sikrer, at alle ansatte på en international arbejdsplads har et godt og sikkert arbejdsmiljø – uafhængigt af deres nationalitet.

Landmænds rekruttering af praktikanter fra asiatiske og afrikanske lande er endnu en ny tendens, og vi kender endnu ikke den eventuelle betydning af praktikanterne fra de nye tredjelande for samarbejdet på landbrugene. Nogle af disse praktikanter er fra Commonwealth-lande (tidligere britiske kolonier), og fx kan deres engelskniveau være højere end det niveau, som andre migranter har. Ikke desto mindre er det vigtigt at være på forkant med og adressere både eksisterende og eventuelt nye udfordringer ved rekruttering af medarbejdere fra andre tredjelande.

Social sikkerhed: øget fokus på nøglepersoner omkring ejerledere

Forbedring af sikkerhed og arbejdsmiljø er også et socialt anliggende, hvor tilgangen til og attituden omkring sikkerhed ofte bliver formet i ens sociale omgangskreds. Det kan derfor være en fordel også at have fokus på nøglepersoner omkring landmændene. Det kan fx være landmænds ægtefæller, som til tider har mere fokus på sikkerhed og arbejdsmiljø, end landmændene selv har. Ægtefællerne kan altså med fordel inkluderes aktivt i forebyggelsesindsatsen.

Det kan givetvis også være en fordel i endnu højere grad at inkludere den yngre generation af landmænd i forebyggelsesindsatsen, da de er med til at forme det fremtidige landbrugs-erhverv. Landbrugserhvervet gennemgår i disse år en transformation frem mod en mere bæredygtig produktion, særligt i forhold til klimaaftryk. Det betyder, at produktionsmetoder bliver ændret, og at der kommer nye rammer for landbruget. Denne transformation er en mulighed for i højere grad at integrere sikkerhed og arbejdsmiljø som en naturlig del af landbrugsdriften.

Arbejdsmiljø som en del af den faglige stolthed i et bæredygtigt landbrug

Til sidst og ikke mindst er det vigtigt, at et godt og sikkert arbejdsmiljø bliver en del af den faglige stolthed i landbruget. Mange i landbruget har en stor faglig stolthed; og det er essentielt, at arbejdsmiljøet er og bliver en del af denne faglige stolthed. Igen, et godt og sikkert arbejdsmiljø skal være en naturlig del af landbrugserhvervet anno 2024 og frem. At værne om og være i stand til at rekruttere og fastholde de bedste medarbejdere er altafgørende for, at landbruget har de kompetencer, som erhvervet skal bruge i fremtidens landbrugsdrift, hvor teknologier som kunstig intelligens skal understøtte landbrugsdriften.

Referencer

1. Arbejdstilsynet, *ARBEJDSTILSYNETS ÅRSOPGØRELSE 2020. ANMELDTE ARBEJDSULYKKER 2015-2020*. Arbejdstilsynet.
2. Arbejdstilsynet, *STATISTIK – Anmeldte arbejdsulykker 2012-2016 i landbruget*. 2017, Arbejdstilsynet.
3. Pedersen, H.B., et al., *Halvdelen af de ansatte i dansk svineproduktion i 2020 er udlændinge – flest fra Ukraine*, in *DST Analyse*. 2022, Danmarks Statistik.
4. Halskov, M. og P. Keiding, *Fra Ukraine til Afrika: Disse fire lande er storleverandører af landbrugspraktikanter*, i *Fagbladet 3F* den 4. april 2024, 3F.
5. Lovelady, A.S., *Wandering becomings : free movement, farm labouring and desires of becoming amongst Romanian migrants in the Danish countryside*, 2020, Department of Social Anthropology, University of St Andrews. Ikke publiceret.
6. Lovelady, A.S., et al., *GoInGlobal: Afrapportering og praksisanbefalinger vedrørende inklusion og forankring af internationale medarbejdere og tilflyttere i Ringkøbing-Skjern Kommune*. 2020, Aarhus: Aarhus Universitet.
7. Ramos, A., et al., *Identifying "Vulnerable Agricultural Populations" at Risk for Occupational Injuries and Illnesses: A European Perspective*. *Journal of Agromedicine*, 2020: p. 1-6.
8. Holmes, S., *Fresh fruit, broken bodies: Migrant farmworkers in the United States*. 2013, London: University of California Press.
9. Spanger, M. og S.D. Hvalkof, *Migranternes mobilitet: Mellem kriminalisering, menneskehandel og udnyttelse på det danske arbejdsmarked*. 2020, Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
10. Rye, J.F. og J. Andrzejewska, *The structural disempowerment of Eastern European migrant farm workers in Norwegian agriculture*. *Journal of Rural Studies*, 2010. **26**(1): p. 41-51.
11. Rye, J.F. og K. O'Reilly, red. *International Labour Migration to Europe's Rural Regions*. 2020, London: Routledge.
12. Skvirskaja, V., *Ukrainske praktikanter i Danmark: 'Beskæftigelsesmæssigt medborgerskab' og mobile horisonter*, i *Mobilitet og tilknytning: Migrantliv i et globaliseret Danmark*, K. Valentin and K.F. Olwig, red. 2015, Aarhus: Aarhus Universitetsforlag: P. 45-66.
13. Skvirskaja, V., *Converting experiences in 'communities of practice': 'educational' migration in Denmark and achievements of Ukrainian agricultural apprentices*. *Identities*, 2015. **22**(3): p. 347-361.

14. Grytnes, R., et al., *Samarbejde, kommunikation og sikkerhedspraksis blandt danskere og udlændinge i bygge- og anlægsbranchen. Afslutningsrapport til Arbejdsmiljøforskningsfonden*. 2019, Arbejdsmedicinsk Klinik, Herning.
15. Wilms, S.K. and M. Rytter, *Forankringspraksisser i Vestjylland: Børns medierende rolle for migrantfamiliers inklusion i lokalsamfund*. *Barn. Forskning om barn og barndom i Norden*, 2023. **41**(1): p. 5-22.
16. Hammersley, C., et al., *"That's Me I am the Farmer of the Land": Exploring Identities, Masculinities, and Health Among Male Farmers' in Ireland*. *American Journal of Men's Health*, 2021. **15**(4): p. 1-20.
17. Lovelady, A.S., *Føler din internationale medarbejder sig isoleret?* I *Landbrugsinfo* den 9. maj 2023, SEGES Innovation P/S.
18. Jacobsen, K., *Velfærdens Pris: Arbejderbeskyttelse og arbejdsmiljø gennem 150 år*. 2011, København: Gads Forlag.

