

G DT LIV

Projekt til nedbringelse af arbejdsbetingede lidelser



Forord

Slagteribranchens Arbejdsmiljøudvalg arbejder for at reducere arbejdsskader i slagteribranchen og har gennem årene især haft fokus på arbejdsulykker. Med dette projekt ønsker udvalget også at sætte de arbejdsbetingede lidelser i fokus.

Da forebyggelsen af arbejdsbetingede lidelser foregår gennem handlinger ude på virksomhederne, blev et projekt sat i gang med det formål at afprøve metoder i praksis for derefter at dele erfaringerne med hele branchen. Danish Crown, Hjørring stillede sig til rådighed for gennemførelse af projektet, som har fundet sted i perioden september 2002 til marts 2004 under navnet ”Godt Liv”.

Denne rapport beskriver forløbet og resultatet af projektet, og henvender sig til særligt interesserede. Der udfærdiges snarest en kortfattet udgave, som udsendes til hele branchen. Projektet tænkes tillige formidlet gennem temadage for branchen og andre interessenter.

Det er Slagteribranchens Arbejdsmiljøudvalgs ønske at skabe større åbenhed omkring arbejdsbetingede lidelser og tilløb til arbejdsbetingede lidelser, for uden åbenhed ingen mulighed for at samarbejde omkring forebyggelse. Åbenhed fordrer tryghed og viden om, hvilke muligheder der sættes i spil, når åbenheden praktiseres.

På denne baggrund udarbejdede vi et forslag til en politik til forebyggelse af arbejdsbetingede lidelser, samt et forslag til en handlingsplan ud fra den overbevisning, at det var et nødvendigt værktøj for at sikre systematik og ensartet behandling af alle. Værktøjet var udgangspunktet, og dertil kom en hel række aktiviteter, der skulle bidrage til at skabe tryghed, viden og motivation på alle niveauer i virksomheden.

Slagteribranchens Arbejdsmiljøudvalg er bevidst om, at dette projekt i stor udstrækning handler om at påvirke holdninger, og at det er en ressource- og tidskrævende proces.

Tak til Danish Crown, Hjørring for den store gejst, vedholdenhed og opfindsomhed, hvormed projektet er gennemført, og for den åbenhed om erfaringer, som nu skal deles med hele slagteribranchen.

Tak til Fødevarer-BST, som har været konsulent på projektet, og som bl.a. har bidraget til de mange kreative slogans undervejs samt været forfatter til nærværende rapport.

Det er vores håb, at GODT LIV-projektet afføder landsdækkende aktiviteter, der kan bidrage til, at antallet af arbejdsbetingede lidelser reduceres, og at flere medarbejdere får et GODT arbejdsLIV.

København, den 14. april 2004
Slagteribranchens Arbejdsmiljøudvalg

Indholdsfortegnelse

FORORD	3
1. INDLEDNING	7
2. RESUMÉ	8
3. KONKLUSION	9
3.1 FORUDSÆTNING FOR SUCCES	10
3.2 ANBEFALINGER PÅ BAGGRUND AF OBSERVATIONER OG FOKUSGRUPPEINTERVIEW	10
4. PROJEKTDESIGN	11
4.1 FORMÅL.....	11
4.2 MÅL.....	12
4.3 EFFEKTMÅL	12
4.4 VALG AF PILOTVIRKSOMHED	12
4.5 PROJEKTETS ORGANISERING	13
5. PROJEKTGENNEMGANG	14
5.1 HANDLINGSPLAN	14
5.2 KURSUS	14
5.3 SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE.....	15
5.4 SAMTALER.....	15
5.5 INFORMATION	15
5.6 FYSIOTERAPEUT/MASSØR	16
5.7 FOKUSGRUPPEINTERVIEW.....	16
5.8 PROJEKTFORANKRING.....	17
6. UDVIKLE OG AFPRØVE EN VIRKSOMHEDSPOLITIK OG PROCEDURER	17
6.1 POLITIK OG PROCEDURER	17
6.2 SAGER.....	18
6.3 VURDERING OG ANBEFALINGER.....	20
7. UDVIKLE OG AFPRØVE ET KURSUS FOR RESSOURCEPERSONER	24
7.1 KURSUSINDHOLD	24
7.2 SAMMENKITNING OG HOLDNINGSAFKLARING.....	25
7.3 FØDEVARE-BST'S ANBEFALING	26
8. UDVIKLE OG AFPRØVE METODER TIL MOTIVATION OG INFORMATION AF MEDARBEJDERE PÅ ALLE NIVEAUER I VIRKSOMHEDEN	26
8.1 TO BUDSKABER.....	26
8.2 HAR INFORMATIONEN FLYTTET NOGET?	27
8.3 FØDEVARE-BST'S VURDERING OG ANBEFALING	28

9. UDVIKLE OG AFPRØVE METODER TIL EVALUERING AF INDSATSEN	29
9.1 EVALUERINGSGRUNDLAG	29
9.2 TILSLUTNING TIL PROJEKTET	30
9.3 ÆNDRING AF HOLDNINGER	31
9.4 FAKTORER UDEN FOR PROJEKTET	31
9.5 VURDERING AF EVALUERINGSMETODER	32
BILAG	33

1. Indledning

Slagteribranchens Arbejdsmiljøudvalg (SAU) har ønsket at udvikle et værktøj til forebyggelse af arbejdsbetingede lidelser i branchen. Tanken er, at man gennem åbenhed mellem medarbejdere og virksomhed, og med en fastlagt procedure og politik kan gribe ind, før lidelsen bliver kronisk, og dermed forebygge omfanget af arbejdsbetingede lidelser.

I 2002 blev der anmeldt 343¹ arbejdsbetingede lidelser fordelt på:

- 75% bevægeapparatslidelser²
- 10% høreskader
- 10% hudlidelser.

Projektet løb af stabelen i 2003 og er fortsat på virksomheden. Nærværende rapport er en afrapportering og evaluering af projektet.

Rapportens opbygning er:

- Kort resume og konklusion
- Et afsnit om selve projektdesignet
- En redegørelse for aktiviteter og aktiviteterernes indhold i perioden
- Gennemgang af de fire formål, som er sat op for projektet.

Til alle afsnit er der en opsamling af anbefalinger og vurderinger, som diverse interessenter har skrevet i projektforslaget.

Handlingsplaner m.m. findes i bilagsmaterialet bagest i rapporten.

¹ Arbejdstilsynets årsopgørelse 1997-2002 over anmeldte skader

<http://www.arbejdstilsynet.dk/graphics/at/pdf/arbejdsskader-aarsopgorelser/arbejdsskader-2002.pdf>.

² Oversigt fra projektbeskrivelsen.

2. Resumé

I 2002 tog SAU initiativ til afprøvning af et koncept for nedbringelse af arbejdsbetingede lidelser.

Afprøvningen er foregået på Danish Crown, Hjørring, hvor projektet fik navnet "Godt Liv". Indholdet i Godt Liv er, at man gennem åbenhed og fastlagte retningslinjer kan forebygge arbejdsbetingede lidelser ved at få fat i de risikoramte medarbejdere på et så tidligt tidspunkt som muligt.

Styregrupper har været nedsat fra såvel SAU som fra slagteriet. Fødevarer-BST har været tilknyttet som ekstern konsulent på hele projektet med undtagelse af de to spørgeskemaundersøgelser.

Der er vedtaget politik og procedurer for, hvordan forebyggelsen skal gribes an. Forebyggelsen består i, at medarbejderne og sikkerhedsgruppen gennem dialog finder ud af, hvad der skal gøres for at undgå nedslidning. Nøgleordene for denne dialog er frivillighed, samarbejde og gensidig forpligtelse.

I alt har der været ti sager, hvoraf to drejede sig om egentlig fastholdelse af allerede nedslidte medarbejdere, mens resten kan karakteriseres som forebyggelse. Sagerne har især været koncentreret omkring to afdelinger. Der har været benyttet en bred vifte af forskellige initiativer fra såvel virksomheden som fra medarbejderne. Det vurderes, at ti sager ligger under det potentielle antal, men at man i en opstartsperiode kan være tilfreds med antallet, som også ser ud til fortsat at stige. Det vurderes, at projektet har fået en god start med stort engagement og følelse af ejerskab, som kan sikre en levedygtig fremtid.

Det var fra starten ønsket at knytte en fysioterapeut tæt til projektet, hvilket har været forhandlet med amtet, uden at der dog blev fundet en løsning. I stedet blev der tilknyttet en massør til motionscentret på slagteriet. Massøren bruges meget af såvel medarbejdere på eget initiativ som af medarbejdere, der via Godt Liv blev henvist.

Forud for projektstart blev der afholdt et kursus for hele sikkerhedsorganisationen, hvor der blev undervist i samtaleteknik, basalt kendskab til arbejdsbetingede lidelser, juridiske forhold omkring tavshedspligt etc. Det vurderes, at kurset har været en forudsætning for og medvirkende til det gode projektforsløb.

G♥DT LIV

Op til og gennem hele projektforsløbet blev der informeret om projektet. Informationen i projektperioden fulgte to budskaber: Det ene, at man skal gå til sin sikkerhedsgruppe, hvis man har problemer. Det andet, at man skal gøre noget, hvis man har ondt – for det nytter.

Projektet er løbende afrapporteret til SAU af Fødevarer-BST's konsulent. Slutevalueringen er foretaget ved hjælp af spørgeskemaundersøgelse og fokusgruppeinterviews.

En af antagelserne omkring forebyggelse af arbejdsbetingede lidelser er, at der er mange barrierer. Barriererne er bl.a. holdninger, der gør, at medarbejderne ikke henvender sig, når de har problemer. Det var derfor også et formål at undersøge, om man kunne ændre holdninger i projektperioden. Dette blev undersøgt ved hjælp af en spørgeskemaundersøgelse både før og efter projektperioden. På grund af forskellige omstændigheder er vurderingsgrundlaget meget spinkelt. Man kan dog med en vis ret sige, at der er flyttet holdninger med hensyn til, hvor man skal henvende sig. Den sidste undersøgelse viser, at et meget stort flertal siger, at de vil henvende sig, hvis de får problemer.

Fokusgruppeinterviewene viser samtidigt, at der i de mere grundlæggende holdninger stadig er mange barrierer, både fra virksomheden og fra medarbejderne. Dette er et forhold, man også har været opmærksom på. Styregruppen har betonet, at ledelsesopbakning og tillid er meget vigtige elementer, og at der skal ændres holdninger - en proces, som kan tage lang tid.

3. Konklusion

Projektet viser, at man kan iværksætte en ordning, der giver medarbejdere mulighed for at få hjælp, så deres arbejde i højere grad tilgodeser deres fysiske formåen og derfor formodentligt reducerer antallet af arbejdsbetingede lidelser. Hjælpen til den enkelte har været almindelig accepteret og har ikke givet dårligere forhold for de øvrige medarbejdere i form af beslaglæggelse af en let plads.

Det engagement og ejerskab, som styregruppen har haft til projektet, har været afgørende for, hvordan projektet er forløbet. Dette hænger nøje sammen med overbevisningen om, at det er et levedygtigt projekt. Det stærke ejerskab gør imidlertid, at man samtidig kan blive blind på egen svaghed – f.eks. nødvendigheden af at sørge for god erfaringsudveksling og holdningsprægede diskussioner, ligesom de metodiske problemer med spørgeskemaundersøgelsen kunne være forebygget.

Ideen med at undersøge effekten på holdning før og efter en intervention er god, da det sjældent vil være muligt at måle direkte på effekten. For at man kan få et resultat, der kan bruges fremadrettet, skal metoden imidlertid nøje gennemtænkes og efterprøves, før man sætter undersøgelsen i gang.

Projektet viser atter engang, at formidling af information er svær, især når det drejer sig om en gruppe, der ikke umiddelbart skal bruge informationen. Det er tilsyneladende lykkedes at komme ud med de enkle budskaber, mens det er svært, at få medarbejderne til at tage selve informationen om projektet og holdningerne til sig. For en fremtidig informationsindsats kunne konsekvensen være at informere, så medarbejdere, der kommer i risikozonen, ved hvor de skal gå hen med deres problem. Holdningsændringen skulle så komme via den daglige praksis og debat.

3.1 Forudsætning for succes

Fra styregruppen vurderes det, at det er en absolut nødvendighed, at undervise sikkerhedsgruppen inden opstarten af projektet. Det fælles kursus vurderes således at have haft afgørende betydning for den gode gennemførelse af projektet. Derudover er det styregruppens vurdering, at et godt resultat er betinget af, at:

- projektet støttes af den daglige praksis
- man har ledelsens aktive opbakning
- man har gjort et godt forarbejde.

3.2 Anbefalinger på baggrund af observationer og fokusgruppeinterview

3.2.1 Forberedelse

- Inden man går i gang med projektet, bør målgruppen diskuteres: Hvem henvender man sig til?
- Fremgangsmåden med vægt på dialog og medansvar bør være meget klar, så medarbejderne får reelle muligheder.
- Man skal forsøge, at indkredse balancen mellem medarbejderens ansvar og egenindsats i forhold til slagteriets indsats.
- Der skal vedtages retningslinjer - politik og procedurer - for, hvordan ordningen skal fungere.
- Man skal være opmærksom på, at der kræves holdningsændringer hos alle parter. Holdningsændringer opbygges langsomt.

3.2.2 Rekruttering

- Rekrutteringen bør være opsøgende, så man anvender alle mulige kilder.
- Samarbejdet mellem afdeling, behandlere og medarbejdere sikrer et bredt rekrutteringsgrundlag.
- Alle medarbejdere, der jævnligt har ønske om at blive flyttet, fordi de har problemer med at klare deres plads, tilbydes at komme i Godt Liv.

3.2.3 Understøttelse af projektet

- Fabrikledelsen skal aktivt og vedvarende bakke op om projektet gennem fastsættelse af mål for og afrapportering fra afdelingerne.
- Projektet bør kobles med afdelingens daglige arbejde for sikkert arbejdsmiljø, så man også i det daglige generelt arbejder for at undgå nedslidning.
- Alle afdelinger burde have en let plads, som på skift kan bruges, hvis nogle medarbejdere har problemer. Det må ikke være en fast placering.
- Der skal udføres et vedvarende arbejde for at alle beslutningstagere føler sig forpligtede af beslutningerne, og at ledelsen (inkl. mellemlederne) går 100% ind for projektet.

3.2.4 Kursus – uddannelse af sikkerhedsgruppen

- Der skal arbejdes med størst mulig åbenhed, så myter undgås.
- Kurset er en vigtig igangsætter af projektet og er med til at klæde sikkerhedsgruppen på.
- Alle med personaleansvar bør deltage i kurset, også undermestrene.

4. Projektdesign

4.1 Formål

Projektet startede i Hjørring i efteråret 2002. Inden da havde der været en omfattende idéudviklingsfase, som udmøntede sig i følgende formål for projektet:

- At udvikle og afprøve en virksomhedspolitik og procedurer
- At udvikle og afprøve et kursus for ressourcepersoner
- At udvikle og afprøve metoder til motivation og information af medarbejdere på alle niveauer i virksomheden
- At udvikle og afprøve metoder til evaluering af indsatsen.

4.2 Mål

I projektbeskrivelsen opstilles følgende mål:

- At forebyggelsesgraden i forhold til udvikling af arbejdsbetingede lidelser højnes på Danish Crown, Hjørring
- At der skabes tryghed blandt medarbejderne i forhold til at tale åbent om gener, og at der samarbejdes med ressourcepersonerne om forebyggelse
- At der udvikles værktøjer - jf. formålet - som kan formidles til branchen.

4.3 Effektmål

Målene skal vurderes i forhold til følgende målepunkter:

- At medarbejderne i risikozonen melder sig til forebyggelsesproceduren. Dette opgøres ved sammentælling af kortlægninger og handlingsplaner
- At der sker en positiv ændring i medarbejdergruppens holdning til at samarbejde med virksomheden om forebyggelse af arbejdsbetingede lidelser. Dette belyses ved holdningsundersøgelse før og efter indsatsen, og ved interview med forskellige aktører i projektet.

4.4 Valg af pilotvirksomhed

Danish Crown, Hjørring blev valgt som pilotvirksomhed, fordi slagteriet havde udtrykt interesse for projektet. Det passede med de tanker om forebyggelse, som man selv gjorde sig på virksomheden. Udgangspunktet for Hjørrings interesse for at deltage i projektet var primært, at virksomheden ønskede at tilknytte en fysioterapeut, som kunne forholde sig individuelt til de enkelte medarbejdere med rådgivning og behandling. Fysioterapeutens virke var tænkt som supplement til det meget velfungerende motionscenter, man har på virksomheden.

Derudover havde man konkrete erfaringer med at hjælpe medarbejdere, som enten var nedslidte på grund af arbejde, eller som af andre grunde ikke kunne bestride et almindeligt arbejde. En anvendt løsning var at overflytte medarbejderne til arbejde i vedligeholdelsesafdelingen – permanent eller for en periode. I den forbindelse er der etableret et samarbejde med kommunen, hvor man kan trække på en socialrådgiver. Dette bliver bl.a. praktiseret i forbindelse med samtalerne i miljøudvalget³. Tanken om at gribe ind, før skaden er sket, havde derfor stor appel i sikkerhedsorganisationen.

³ Et udvalg til behandling af sygefravær.

4.4.1 Danish Crown, Hjørring

Slagteriet i Hjørring har 467 ansatte. Det er det eneste tilbageværende svineslagteri i Danmark, hvor der afhudes. Gennem en årrække har slagteriet målbevidst arbejdet hen imod at få et godt samarbejde mellem ledelse og ansatte. Det har bl.a. udmøntet sig i, at man har talsmandssystem, at antallet af strejker er blevet reduceret, at gennemtrækket af medarbejdere og sygefraværet gennem lang tid har ligget lavt, og at medarbejderne tilbydes almen efteruddannelse. Hjørring har samtidigt været sat på listen over lukningstruede slagterier inden for Danish Crown koncernen.

4.5 Projektets organisering

I Hjørring blev projektet organiseret igennem en styregruppe, bestående af:

- to sikkerhedsrepræsentanter
- en arbejdsleder
- fabrikschefen
- tillidsmanden
- kontorlederen, som var den lokale tovholder.

Fødevarer-BST blev via sin lokale kontaktperson knyttet til projektet som ekstern tovholder og konsulent. Fødevarer-BST's opgave har været at medvirke til, at holde projektet på sporet og formulere diskussionerne om f.eks. politik og procedurer i skriftlige retningslinjer. Derudover har Fødevarer-BST formuleret en informationsplan, som delvis blev tiltrådt.

Til at følge projektet blev der fra SAU nedsat en styregruppe, bestående af:

- Harry Hansen
- Jane Hedegård
- John Sørensen
- Helge Rasmussen
- Annette Hoffmann.

Konsulent Annette Hoffmann har været SAU's projektleder og kontaktperson.

Projektet er løbende blevet afrapporteret til SAU, og der har i projektperioden været afholdt et opfølgende besøg med projektgruppen på virksomheden.

5. Projektgennemgang

5.1 Handlingsplan

Projektgruppen udarbejdede i efteråret 2002 en handlingsplan (bilag 1) for forløbet op til projektstart januar 2003. Handlingsplanen blev løbende revideret, og var primært koncentreret om udarbejdelse af materiale og information til medarbejderne. Informationen startede i uge 34.

5.2 Kursus

I efteråret 2002 var hele sikkerhedsorganisationen på et to-dags kursus. På kurset blev der blandt andet undervist i:

- samtaleteknik
- hvilke barrierer, der kan være imod, at man går ind i Godt Liv
- hvad man skal være opmærksom på ved afholdelse af samtaler.

En del af kurset var gruppearbejde og rollespil. Formålet med det var dels at få diskuteret grundlaget for projektet, dels at få fastlagt en "drejebog" for gennemførelse af samtalerne.

På kurset var der bl.a. oplæg fra en arbejdsmediciner om, hvad arbejdsbetingede lidelser er, hvor de opstår, og hvordan de kan forhindres. Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundets (NNF) jurist holdt oplæg om fortrolighed og tavshedspligt, og Fødevarer-BST talte om selve projektet. Kursusprogram fremgår af bilag 2.



Der lyttes interesseret.

Umiddelbart inden projektstart blev hele sikkerhedsorganisationen samlet igen til en opfriskning og fælles start for projektet.

5.3 Spørgeskemaundersøgelse

Noget af det, der skal undersøges, er, om et projekt som dette kan rykke ved medarbejdernes holdninger til det at søge hjælp, og også give en ide om, hvilke arbejdsbetingede problemer medarbejderne har. Som optakt til projektet gennemførte man derfor en spørgeskemaundersøgelse (bilag 3) blandt samtlige ansatte. Undersøgelsen blev gentaget året efter.

Til den første spørgeskemaundersøgelse var der en besvarelse på 78%, mens der kun var en besvarelse på 18% ved den anden undersøgelse. En årsag til den høje deltagelse første gang var, at man holdt styr på, hvem der havde afleveret, og rykkede dem, som ikke havde afleveret. Anden gang blev skemaet udleveret sammen med lønningssedlen, og man hængte, to på hinanden følgende fredage, en postkasse op til aflevering. Der blev ikke fulgt op på, hvem der havde afleveret.

5.4 Samtaler

Fra januar 2003 har sikkerhedsgrupperne ført samtaler med medarbejdere, som har ønsket at få deres sag i Godt Liv. Styregruppen har udarbejdet mapper med kortlægningsskemaer og handlingsplaner (bilag 4), som sikkerhedsgrupperne kan bruge. I mappen findes desuden alle de ordninger og aftaler vedrørende forskellige hjælpeforanstaltninger, som gælder på slagteriet. Der er gennemført en række tiltag fra såvel virksomhed som fra medarbejderne for at løse de enkelte sager.

Sikkerhedsgruppen lægger megen vægt på, at:

- samtalen kan foregå et neutralt sted, hvor man ikke bliver overvåget af hele afdelingen
- der skal være fortrolighed
- papirerne skal kunne låses ned
- telefonerne skal slukkes.

5.5 Information

I hele forløbet er slagteriets ansatte blevet informeret om projektet, jf. informationsplanen (bilag 5). Informationen startede med en skriftlig redegørelse umiddelbart efter beslutningen om projektet. Ved projektstart blev der afholdt afdelingsmøder, hvor der blev informeret om

Godt Liv. I projektperioden blev der vist opslag på internt tv og hængt plakater op i afdelingerne for at holde ”gryden i kog” (bilag 6). Der blev trykt en personlig historie om en person, som har fået afhjulpet sit problem. Beretningen blev lagt i alle lønningsposer (bilag 7).

En del af informationen har været af ekstern art, idet man har orienteret læger og sygehus om projektet og givet udtryk for, at man ønskede en dialog om emnet (bilag 8). Der er dog ikke kommet nogen respons på de to lægehenvendelser, ligesom medarbejderne i fokusgruppeinterviewene refererer, at lægerne stadig anbefaler ophør af arbejdet på slagteriet, hvis man henvender sig med problemer.

5.6 Fysioterapeut/massør

Fra starten var man meget interesseret i at få et samarbejde i gang med en fysioterapeut, som kunne komme og behandle medarbejderne på virksomheden. Derved kunne man spare medarbejderne for ventetid, og man fik en behandler, som vidste specielt meget om behandling i relation til arbejdsbetingede lidelser. Af forskellige grunde fik man afslag fra Amtet på denne ordning. I stedet entrerede motionscenteret med en eksamineret massør, som kommer på virksomheden og behandler folk. Medarbejderen betaler selv for behandlingen. Ca. 150 medarbejdere modtager regelmæssigt behandling. Ifølge massøren kommer de fleste fra forende- og midterstykafdelingen. Det er ikke nødvendigvis et udtryk for, at der er større behov her, men kan skyldes, at man i en afdeling gensidigt påvirker hinanden. Der har ikke været nogen forbindelse mellem projektet og massøren, men massøren har været brugt som en handlemulighed for nogle af sikkerhedsgrupperne.

Til motionscentret er knyttet en fysioterapeut, som instruerer i brugen af maskinerne. Fysioterapeuten bruges i forbindelse med Godt Liv projektet til at foreslå træningsforløb for de medarbejdere, der har problemer. Træningsforløbet gives altid i tilknytning til en evt. lægelig diagnose som en sikkerhed mod at sætte et skadeligt forløb i gang.

5.7 Fokusgruppeinterview

Efter projektperiodens afslutning blev der gennemført fokusgruppeinterview. Interviewene var en del af evalueringsgrundlaget. Det blev mellem SAU's og slagteriets styregrupper aftalt, at man især skulle fokusere på, hvorfor nogle deltager, mens andre ikke melder sig, samt om der er nogen særlig grund til, at sagerne hovedsageligt fordeler sig på to afdelinger.

Der blev foretaget i alt 6 interview. Grupperne bestod af medarbejdere, sikkerhedsrepræsentanter og mestre, som enten havde eller ikke havde haft sager i Godt Liv. I grupperne af med-

arbejderne var der indkaldt 4 medarbejdere; i grupperne af mestre og sikkerhedsrepræsentanter var 3 personer indkaldt. I medarbejdergruppen, som havde været i berøring med Godt Liv, var to fraværende. I mestergruppen, som havde været i kontakt med Godt Liv, var en mester fraværende. Alle afbud kom så sent, at det ikke kunne nås at finde andre deltagere. Interviewene er tematiserede og sammenskrevne i bilag 9.

5.8 Projektforankring

Igennem hele projektforløbet har der været stort engagement fra projektgruppens medlemmer med udformning af materiale til projektet, diskussion af indhold, politik og procedurer.

Projektet har været et fast punkt på dagsordenen på alle møder i sikkerhedsorganisationen og på afdelingsmøderne.

Virksomhedens tovholder deltager i de månedlige afdelingsudvalgsmøder. Ifølge tovholderen spørges der under dette punkt, om der er nye sager, eller om der er sager på vej. Nogle gange berøres emnet ganske kort, andre gange går man mere grundigt til værks. F.eks. diskuteres det, hvorfor der i nogle afdelinger ingen sager er, og om dette skyldes manglende forståelse/engagement fra sikkerhedsgruppens to medlemmer. Ifølge virksomheden giver det en god opfølgning.

I perioden blev der valgt en ny sikkerhedsrepræsentant, som ikke havde været med på kurset. Den nye blev gennem en grundig orientering fra en anden sikkerhedsrepræsentant introduceret til projektet, ligesom den første sag blev kørt med hjælp fra den rutinerede sikkerhedsrepræsentant.

Der har i projektperioden været afholdt fire projektgruppemøder.

Projektet er blevet delafrapporteret to gange til SAU.

Projektet har haft sikkerhedsorganisationen som omdrejningspunkt, hvilket har betydet, at undermestrene ikke har været involveret, heller ikke selv om de har selvstændigt personaleansvar.

6. Udvikle og afprøve en virksomhedspolitik og procedurer

6.1 Politik og procedurer

Ud fra den praksis, der blev fastlagt i projektets opstart, og ud fra det inspirationsoplæg, der kom fra SAU, er der vedtaget en politik samt procedurer for håndtering af tiltag i Godt Liv (bilag 10).

Procedurer og politik er vedtaget i både sikkerheds- og samarbejdsudvalget.

Hensigten med politikken er at give mulighed for, at alle medarbejdere kan få et godt liv og bevare hele deres arbejdsliv uden risiko for udstødning på grund af arbejdsbetingede lidelser. I proceduren skitseres rammer og værktøjer. Et vigtigt værktøj er handlingsplanen, hvor der lægges op til, at man frivilligt og i fællesskab vedtager en fælles forpligtende plan for, hvad der skal foregå:

”Ved samtalen opstiller man i fællesskab en handlingsplan for de tiltag, der skal tages af de forskellige involverede. Handlingsplanen er frivillig, men gensidigt forpligtende, når den er indgået.”⁴

Politik og procedurer har fungeret efter de retningslinjer, som er angivet, selv om der er problemer med at implementere dem, bl.a. fordi der skal ændres på indgroede vaner. Formuleringen af politikken og procedurerne har dog betydet, at man hele tiden har kunnet vende tilbage og holde processen på de skinner, der fra start var lagt ud.

I en stor del af perioden har én afdeling i praksis fungeret uden sikkerhedsrepræsentant, da denne har været meget sygemeldt. Det har ikke fra starten været håndhævet, at man i det tilfælde skulle tage en anden sikkerhedsrepræsentant med. Der har derfor været samtaler, som kun er foregået med mester, og hvor den aftalte skriftlige dokumentation i form af handlingsplaner etc. ikke er blevet udført. Dette kunne uden videre rettes, bl.a. fordi der var krav om skriftlighed i fremgangsmåden.

Når systemet med handlingsplaner slår igennem, vil det også være medvirkende til, at henvendelser ikke bare går i sig selv, hvilket medarbejderne i fokusgruppeinterviewene giver udtryk for er deres hidtidige oplevelse.

De der har deltaget i Godt Liv lægger vægt på, at de har fået indflydelse på deres egen arbejdssituation, og at handlingsplanen gør det nemmere, fordi de ved, hvad man kan forvente.

6.2 Sager

Der har i alt været 10 forløb, hvoraf nogle ikke er afsluttet. Status på disse er afventning, enten fordi der mangler lægeligt udsagn, eller fordi sikkerhedsgruppen er usikker på, hvad man skal gøre. Flere af afdelingerne har forventning om opstart af konkrete sager i løbet af kort tid.

⁴ Proceduren

Af de 10 forløb er to af medarbejderne stoppet, fordi man trods en ihærdig indsats fra begge sider ikke har kunnet finde brugbare løsninger for dem. Resten af de afsluttede sager har fundet varige løsninger.

Godt Liv henvender sig til en bredt sammensat medarbejdergruppe, hvilket bl.a. ses i spændet på ancienniteten, som går fra 1½ år til 35 år. Det ser ud til, at det i kommende sager især er medarbejdere med forholdsvis lav anciennitet, som henvender sig. Det vil sige, at forebyggelsen er på lang sigt, og effekten muligvis også er at fastholde medarbejdere, som ellers ville være holdt op, uden det er begrundet i en egentlig arbejdsskade.

6.2.1 Fordeling af sager på afdelinger

Afdeling	Antal ansatte	Antal sager
Slagtegang	120	2
Opskæring	30	0
Midterstykeafdeling	86	4
Skinkeafdeling	60	3
Forender	60	1
Reparation	15	0
Truck/kontor	21	0

6.2.2 Resultater

Oversigt over sagerne i Godt Liv for hele virksomheden:

Sager i alt:	10 medarbejdere.
Flyttet permanent:	2 medarbejdere (inden for afdelingen).
Flyttet midlertidigt:	1 medarbejder.
Art af problemer:	Langt overvejende fysiske problemer, især skuldre. Enkelte med problemer som indeholdt andet end fysiske problemer.
Problemet anses for løst og sagen afsluttet:	6 medarbejdere.
Egen indsats:	Motionsindsats, fysioterapeut, massør, nedgang i tempo, ændret fritidsaktivitet.
Virksomhedsindsats:	Øget jobbrokering, ændring af arbejdsplads, instruktion, brug af teknisk hjælpemiddel.
Fortsat ansat på virksomheden:	8 medarbejdere.

6.2.3 Handlemuligheder

Der er brugt følgende handlemuligheder:

- Udvidet jobbrokering, hvilket har krævet dialog med andre medarbejdere, som har indvilget i at udvide jobbrokeringen. Det kræver også, at der sættes tid af til at oplære medarbejderne til de nye pladser.
- Tempoudjævning - fuld udnyttelse af skæretiden og nedsættelse af tempo.
- Ændring af arbejdsplads med indførsel af teknisk hjælpemiddel, mindre og bedre løft.
- Midlertidig flytning til lettere plads.
- Oprettelse af disponibel aflastningsplads.
- Permanent flytning til anden plads.
- Henvisning til motionscenter med konsultation hos fysioterapeut. Der lægges vægt på, at fysioterapeuten anviser et træningsprogram, som er relevant for den enkelte og som forbedrer tilstanden. Der er derfor eksempler på, at denne mulighed er i bero, fordi der ventes på lægelig udtalelse.
- Krav til ændring af fritidsarbejde.

6.3 Vurdering og anbefalinger

6.3.1 Få sager

Der har været få sager i perioden. Ligeledes skal det bemærkes, at opskærings- og forendeafdelingerne henholdsvis har haft ingen og én sag. Projektgruppen har set det lave antal sager som udtryk for, at der ikke er et større behov. Fra besvarelserne på spørgeskemaerne om, hvem der har problemer, havde man fra starten et bud på, at risikozonen kunne ligge mellem 50 og 170 medarbejdere. Man kunne måske derfor have forventet et større antal sager, hvis hele målgruppen havde meldt sig⁵.

Det var forventet, at den intensiverede opfølgning på sygefravær, som er sat ind i perioden, ville afføde sager til Godt Liv. Dette har imidlertid ikke været tilfældet. Fra fokusgruppeinterviewene angives som en tænkelig årsag, at man fra afdelingerne ikke er gode nok til at have denne mulighed for øje.

I løbet af året og ved den afsluttende evaluering er der givet udtryk for, at der har været potentielle sager, som mester selv har taget sig af. Det har betydet, at det nye omkring dialog, handlingsplan og fælles forpligtelse i nogle tilfælde ikke er blevet fulgt. Sikkerhedsudvalget

⁵ Diskuteres yderligere under evaluering

G♥DT LIV

besluttede derfor, at alle sager om flytning af medarbejdere skulle behandles i Godt Liv regi. Der er en voksende erkendelse i projektgruppen af, at det er for restriktiv en holdning, og at sager kun skal i Godt Liv, hvis en medarbejder gentagne gange klager over problemer.

De fleste af dem, der deltog i Godt Liv, er blevet opfordret til at deltage. Man kan derfor forvente, at antallet af sager vil stige i takt med, at Godt Liv bliver mere kendt – ikke mindst i kraft af udbredelsen af personlige, positive erfaringer, så barriererne efterhånden vil blive mindre.

Sagen fra forendeafdelingen er af ret ny dato. Dette kunne tyde på, at antagelsen om at det tager tid at få Godt Liv introduceret, og at der med tiden vil komme flere sager, holder stik.

6.3.2 Oplevelse af handlemuligheder

Det er tydeligt, at der er forskel på de handlemuligheder, afdelingerne ser. De fleste afdelinger ser kun forflytning som en mulighed, og oplever dermed en meget stor begrænsning i deres handlemuligheder, fordi der ikke vil være tilstrækkeligt med lette pladser at flytte til.

Ved gennemgang af sagerne og af fokusgruppeinterviewene fremgår det, at en afdeling tilsyneladende har sat sig ud over disse begrænsninger. Denne afdeling har fundet løsninger i en kombination af medarbejdernes egen indsats og virksomhedens indsats. Afdelingen har også konsekvent gennemført jobbrokering og har etableret en disponibel, let plads, som folk med forbigående problemer kan have. Det vil sige, at afdelingen i sin måde at agere på i det daglige generelt støtter op om intentionerne om åbenhed og tillid i Godt Liv projektet. Derfor oplever man i denne afdeling ikke de samme begrænsninger og barrierer, som man møder i andre afdelinger. Det skal understreges, at dette er Fødevarer-BST's umiddelbare opfattelse ud fra kendskab til afdelingen og de førte sager, og ud fra det samarbejde og sikkerhedsarbejde, der er i afdelingen. Der er altså ikke gennemført en speciel undersøgelse af dette.

For ikke at få sine handlemuligheder begrænset fra starten, blev det på kurset i Hirtshals besluttet, at ingen måtte placeres fast på en let plads. Det er en beslutning, som i praksis volder en del problemer at efterleve. Dels fordi nogle pladser allerede er besat, dels fordi nogle medarbejdere er så nedslidte, at de har ganske få jobmuligheder. Nogle afdelinger har også så stor en andel af skærearbejde, at det i sig selv gør det svært.

Rokering på tværs af afdelingerne blev diskuteret på kurset som en mulighed, men er i praksis ikke blevet brugt, bortset fra til vedligehold. Det er et eksempel på en af de løsninger, som er blevet sat i værk uden om Godt Liv.

6.3.3 Barrierer

Det fremgår af fokusgruppeinterviewene, at der er en række barrierer imod, at folk selv henvender sig. Barriererne går primært på, at man ikke forholder sig realistisk til sin egen fysiske formåen – som en person, der ikke længere kan det samme, som man har kunnet. Derudover har de fleste et stort ønske om at kunne blive i deres afdeling. Risikoen for at blive flyttet føles derfor faretruende.

Det fremgår også, at der i sikkerhedsgrupperne er forskellige måder at forholde sig på til medarbejdere, der ønsker ændringer i deres arbejdssituation. F.eks. er der forskel på, hvordan muligheden for flytning bruges og opleves. For nogle medarbejdere virker det nærmest som en trussel, fordi det er meget lidt attraktive pladser, man bliver tilbudt, mens andre har fået tilbudt specielt sammensatte pladser. Det skal bemærkes, at dette er erfaringer, som medarbejderne har fra situationen før Godt Liv. Hvis man ikke ved bedre, overfører man det til, at sådan vil det også være med Godt Liv. Som det fremgår af fokusgruppeinterviewene, er der mistro og forventning om, at folk vil snyde sig til lettere pladser via Godt Liv.

I forhold til disse barrierer er politik og procedurer med til at fastholde en ensartet behandling af medarbejderne, så de ikke er underlagt, om de har et godt forhold til mester eller andre mere subjektive forhold. Ligeledes kan kravene til medarbejderne afbalanceres, så frygten for misbrug på den måde kan begrænses.

6.3.4 Udvidelse af handlemuligheder

I forhold til de indledende diskussioner er der handlemuligheder, som ikke er anvendt. Det drejer sig især om at forholde sig til medarbejdernes livsstil, f.eks. dobbeltarbejde, rygning, overvægt etc. At dette kun i meget begrænset omfang er blevet inddraget afspejler, at det er yderst ømtålelige emner. Det er da også Fødevarer-BST's opfattelse, at man – inden man bevæger sig ad denne vej – skal være afklaret om, hvordan man opstiller kravene, så der stadig er tale om en reel valgmulighed. Det er samtidig Fødevarer-BST's opfattelse, at man ved at holde Godt Liv samtalerne på et uformelt niveau kan få en mere reel snak om problematikken, end når man skal til at snakke erstatning etc., hvor begge parter vejer deres ord på en guldvægt.

Andre steder er man låst fast i mulighederne for at variere arbejdet for den enkelte, fordi der er ældre medarbejdere, der har ”vundet hævd” på mulige rokeringspladser.

6.3.5 Opfølgning i opstartsperioden

I projektets opstartsperiode bør der være opfølgende møder for hele sikkerhedsorganisationen, hvor man diskuterer projektet og erfaringer samt finder fælles fodslag. På disse opfølgende møder vil man have mulighed for at rette ind, så alle sikkerhedsgrupper prioriterer indsatsen og følger op på den. De opfølgende møder bør også bruges til at øve den fastlagte drejebog samt diskutere mulige dilemmaer således, at Godt Liv arbejdes ind på ryggraden af sikkerhedsgrupperne. Derved kan man overvinde nogle af de barrierer, der er for at få folk til at deltage i projektet. På de opfølgende møder vil ledelsen også kunne vise, at projektet fortsat har dens bevågenhed. Derved kan intensiteten af projektet fastholdes på virksomheden. Misforståelser og fejl, der naturligt kommer, har også bedre mulighed for at blive rettet og dementeret i organisationen.

6.3.6 Rekruttering

Rekrutteringen til projektet bør løbende diskuteres. Man bør overveje, om det er et korrekt udtryk for en afdelings behov, hvis den ikke har medarbejdere i projektet, når man ved, at afdelingen traditionelt er belastet af arbejdsbetingede lidelser. Der bør være en bredere tilgang til rekruttering end folks egen henvendelse. Der bør være mulighed for aktivt at bruge de tilgængelige informationer mht. til at udpege kandidater. Her bør man bruge alle ressourcepersoner - dvs. talsmænd og tillidsmænd - samt samarbejde med massør og fysioterapeut.

6.3.7 Fortrolighed

Der kan ikke bevares fuld fortrolighed for medarbejdere i Godt Liv, og det er heller ikke ønskeligt. Der er behov for en fælles aftale om, hvad man må sige om forløbet, og hvem der gør det. Det skal også aftales, hvem der evt. må omfattes af en udvidet fortrolighed (f.eks. fabrikschef og tillidsmand).

6.3.8 Udvikling af værktøjer

Det har betydet meget for ejerskabet til projektet, at styregruppen selv har udviklet skemaer og andet værktøj til samtalerne. Det er vigtigt, at der har været en fælles forståelse for, hvorfor og hvordan man skulle bruge skemaerne. Det må derfor konkluderes, at det ikke er selve udformningen af det konkrete skema, men indsigten i brugen af skemaet, som har betydning.



Carl og Bjarne præsenterer indholdet af mappen for sikkerhedsorganisationen

6.3.9 Udviklingsperspektiv

Det er Fødevarer-BST's formodning, at man ikke i løbet af blot et år kan få ændret de grundlæggende holdninger til, hvordan medarbejderne og sikkerhedsgrupperne agerer på dette område, og at man derfor - hvis projektet fortsat udvikler sig - vil få et stigende antal sager, som i sig selv vil være med til at afdramatisere det at deltage i Godt Liv.

7. Udvikle og afprøve et kursus for ressourcepersoner

7.1 Kursusindhold

Hele sikkerhedsorganisationen var på et to-dages kursus sammen, hvor man dels lærte om arbejdsbetingede lidelser, dels havde meget undervisning og praktik i samtaleteknik. Projektgruppen havde fundet fire medarbejdere, som stillede sig til rådighed med hver sit problem. Det var en yderst lærerig proces for alle, hvilket bl.a. fremgår af evalueringerne fra kurset.

I midtvejsevalueringen, hvor seks medarbejdere blev interviewet, var der meget stor tilfredshed med samtalerne. Det blev opfattet positivt, at man blev hørt og fik en tilkendegivelse fra arbejdspladsen om, at man blev værdsat. I samme evaluering gav sikkerhedsgrupperne udtryk

G♥DT LIV

for tilsvarende tilfredshed og stor tilfredshed med, at de havde lært samtaleteknik på kurset. Der er ingen tvivl om at kurset har betydet meget for afklaring og afvikling af projektet, ligesom det har været med til at give en gejst til opstarten.

7.2 Sammenkitning og holdningsafklaring

Den store gejst der har været omkring projektet i sikkerhedsorganisationen, skyldes ikke mindst den fælles oplevelse, man har haft på kurset. Ud over det faglige input, er netop den fælles oplevelse et vigtigt udbytte på kurset.

Af fokusgruppeinterviewene fremgår det, at der er mange barrierer - mest i form af holdninger og forventninger - som stiller sig i vejen for Godt Liv. På kurset burde der nok have været flere afklarende diskussioner om:

- hvordan
- hvem
- hvorfor Godt Liv.

Med en afklaring af disse punkter kunne ting – der oprindeligt blev taget for givet, og som man var enige om – blive udfordret, så man på den måde kunne nå frem til en mere reel enighed. F.eks. hvorfor det er vigtigt, at der er skriftlighed omkring handlingsplaner, hvem der egentligt er målgruppe for projektet og hvad man gør ved frygten for misbrug. En indvending, som projektgruppen har haft til dette, er, at det kan være svært at kende omfanget af problemerne, før man overhovedet er gået i gang. Et andet forhold, man skal være opmærksom på, er, at disse holdningsdiskussioner kan risikere at ødelægge følelsen af fællesskab og fælles projekt. Kursusholder skal derfor være opmærksom på at afbalancere dette.



Rollespil var med til at afklare dilemmaer

7.3 Fødevarer-BST's anbefaling

Kursets indhold er ramt godt. Det ses tydeligt, at man især har anvendt delen med samtaleteknik. Fødevarer-BST mener dog fortsat, at der skal arbejdes mere med dilemmaer og holdninger, afbalanceret med fastholdelse af opbygningen af fællesskabsoplevelsen.

Placeringen af kurset bør lægges umiddelbart op til projektstart, mens den opfølgende dag bør placeres ca. 3 måneder inde i forløbet. På det tidspunkt ved man mere om, hvilke dilemmaer der er. Man bør sikre sig, at de grupper, som ingen samtaler har fra starten, ikke glemmer, hvad de har lært.

Kursusholder bør i sit kursus udlægge retningslinjer, som deltagerne kan bruge efterfølgende.

Det er formodentlig ikke alle steder, man vil tage hele sikkerhedsorganisationen på kursus. Der skal derfor i branchen tages stilling til, om man vil tilbyde et kursus for enkeltgrupper. Der skal også være et tilbud til nye mestre og sikkerhedsrepræsentanter. Alle ledere med personaleansvar bør dog deltage på kurset.

8. Udvikle og afprøve metoder til motivation og information af medarbejdere på alle niveauer i virksomheden

8.1 To budskaber

Op til projektstart og i projektperioden er der informeret bredt om Godt Liv. Budskabet - ud over selve informationsdelen - har været: "Henvend dig til din sikkerhedsgruppe" og "Det nytter noget".

Informationen har været sammensat af information på afdelingsmøder, introduktionsskrivelse og en personlig beretning om en medarbejder i lønningskuverten, plakater i afdelingen og på internt tv. Der var derfor en opfattelse i sikkerhedsorganisationen om, at der blandt medarbejderne var megen viden om Godt Liv. Det er i klar modstrid med, hvad fokusgruppeinterviewet af medarbejderne viste. De vidste stort set ikke, hvad projektet gik ud på, og til en start forvekslede de det med en anden ordning. Der var en meget svag erindring om orienteringen på afdelingsmødet, hvorimod informationen om sygefravær blev husket. Informationen om sygefraværet var blevet opfattet som skældud.

Medarbejderne havde også set skrivelserne i lønningskuverten, ”men der kommer så meget”, så man havde ikke læst det. Begge skrivelser havde forholdsvis megen tekst og har derfor måske ikke været så tilgængelige.

Alle havde set plakaterne, som de synes var sjove, men de viste ikke, hvordan de skulle relateres til Godt Liv.

Medarbejdernes bud på, hvordan man skulle informere bedre var, at det skulle foregå mere personligt via f.eks. sikkerhedsrepræsentant, talsmand eller motionscenteret.

8.2 Har informationen flyttet noget?

Med forbehold for det lille datamateriale i anden spørgeskemaundersøgelse viser undersøgelsen imidlertid, at der er sket en ændring i, hvem man vil kontakte, hvis man får helbredsproblemer. Som det fremgår af skemaet nedenfor er andelen af dem, der vil kontakte henholdsvis mester eller sikkerhedsrepræsentant. Tolkningen er dog problematisk, idet der er spurgt forskelligt. Første gang havde man tre valgmuligheder, mens man anden gang kun kunne svare ja eller nej. Det kunne dog se ud til, at informationen om, at det er i afdelingen man kan henvende sig, er slået igennem, da der er flere i 2. undersøgelse end i 1. undersøgelse, som vil henvende sig til mester eller sikkerhedsrepræsentant.

Procentvis fordeling af besvarelsene på:

”Hvem henvender du dig til, hvis du får gener som følge af dit arbejde?”

	1. spørgeskemaundersøgelse		2. spørgeskemaundersøgelse
	Måske	Helt sikker	Ja
Virksomhed	21%	18%	8%
Afdelingsmester	18%	50%	73%
Tillidsrepræsentant	22%	16%	21%
SiR	19%	23%	39%
Egen læge	20%	46%	41%
Ingen	5%	1%	1%

Spørgeskemaundersøgelsen viser også, at der er markant flere, som opfatter Godt Liv dårligt i forhold til første undersøgelse, og at der stadig er nogle, som ikke ved, hvad Godt Liv er.

Svarprocent på spørgsmålet: ”Hvad synes du om Godt Liv projektet”

Godt		Dårligt		Har ikke hørt om det	
1. gang	2. gang	1. gang	2. gang	1. gang	2. gang
76%	70%	4%	16%	6%	5%

8.3 Fødevarer-BST's vurdering og anbefaling

8.3.1 Information bør være entydig

Det er uheldigt, at informationen om Godt Liv er blevet overskygget af kampagnen mod sygefravær, fordi medarbejderne tilsyneladende kæder de to ting sammen. Når der sker opstramning, uddeles advarsler og lignende på grund af sygefravær, forbinder medarbejderne det med Godt Liv. Dette kom tydeligt frem i fokusgruppeinterviewene ⁶.

Budskaberne i den løbende informationskampagne om, at man skal henvende sig til sin sikkerhedsgruppe, og at det nytter noget, tyder på at være gået igennem, idet flere vil henvende sig til mester og sikkerhedsrepræsentant, og et meget stort flertal siger, at de vil gøre noget, hvis de får problemer. At der så kan være langt fra, hvad man siger, at man vil gøre, til hvad man rent faktisk gør, er det næste, man må forholde sig til.

Informationen om projektet bør være enkel, entydig og uden indblanding af andre budskaber. Undervejs i opstarten bør man kontrollere, hvorvidt målgruppen er ”ramt” eller ej.

8.3.2 Hvad kan man opnå med information?

Informationen og rekrutteringen skal forholde sig til den forestilling, målgruppen har om arbejdsbetingede lidelser. Fokusgruppeinterviewene viser, at der findes mange barrierer imod at vedkende sig det at have arbejdsbetingede lidelser. Dette bør der derfor tages højde for i informationen.

Derudover er det ikke sikkert, at man kan få andet end en noget overordnet orientering af medarbejderne om Godt Liv. Medarbejdernes blokeringer over for det at vedkende sig manglende fysisk formåen vil formodentligt sætte ind, hvis de skal forholde sig personligt til Godt Liv. Det vil netop indebære, at man skal erkende sin egen sårbarhed.

I bund og grund går informationen ud på at få medarbejdere – som har eller får begyndende arbejdsbetingede lidelser – til at henvende sig til sikkerhedsgruppen. Denne vilje til at hen-

⁶ Hermed ligger ikke fra Fødevarer-BST's side en vurdering af sygefraværsindsatsen som sådan.

G♥DT LIV

vende sig kan man formodentligt ikke skabe alene via information. Man skal i afdelingen arbejde for at skabe den åbenhed, der gør, at man vil henvende sig til sikkerhedsgruppen, hvis man får problemer. Det vil for informationen betyde, at den ikke skal være for detaljeret, men at der skal sættes på det enkle budskab ”Kontakt din sikkerhedsgruppe” og i praksis vise, at det fungerer, samt at man ikke går forgæves til sin sikkerhedsgruppe. Herudover er det vigtigt, at lade de gode historier spredes og fejltagelser dementeres.

Da ikke alle forløb kan afsluttes til begge parter tilfredshed, bør sikkerhedsorganisationen diskutere, hvad sikkerhedsgruppen stiller op med utilfredse medarbejderes udlægning af et forløb - uden selvfølgelig at gribe til censur eller lignende.

8.3.3 Holdningsændring

Spørgeskemaundersøgelsen kan med forsigtighed tolkes derhen, at der er sket en holdningsændring på slagteriet, så man i højere grad vil henvende sig til ressourcepersonerne for Godt Liv. Nærmere adspurgte siger medarbejderne i fokusgruppeinterviewet imidlertid, at det vil de ikke - ikke før de ikke kan arbejde. Så det, man har ændret, er nok mere, at hvis man endelig skal til at snakke om helbredsbedingede forhold, så vil man henvende sig enten til sikkerhedsrepræsentanten eller mester.

Besvarelsene i spørgeskemaet viser samtidigt, at der er en mere negativ indstilling til Godt Liv i anden omgang. Dette kan skyldes, at der er historier i omløb om sager, der ikke er gået godt; f.eks. om de to medarbejdere, der er stoppet. Trusler om lukning kan også påvirke holdningerne negativt. Så det medarbejderne nok i højere grad svarer på er, hvorvidt arbejdspladsen p.t. giver et godt liv.

9. Udvikle og afprøve metoder til evaluering af indsatsen

9.1 Evalueringsgrundlag

Til evalueringen er der benyttet spørgeskemaundersøgelse, fokusgruppeinterview, analyse af sager, observationer og diskussioner i styregruppen.

Jf. afsnittet om projektgrundlaget har projektet to formål, der skal måles på:

1. At få medarbejderne i risikozonen til at melde sig. Opnåelsen af dette skal vurderes ud fra antal af sager.
2. At ændre holdninger hen imod større åbenhed.

I afsnittet nedenfor gøres der først rede for, hvad de forskellige evalueringsredskaber har vist, hvorefter evalueringsmetoderne diskuteres.

Spørgeskemaundersøgelsen er fastlagt og gennemført i samarbejde mellem slagteriets og SAU's styregruppe. På et meget tidligt tidspunkt fravalgte man muligheden for at få en ekstern leverandør til at designe en spørgeskemaundersøgelse.

Fokusgruppeinterviewene er gennemført af Fødevarer-BST efter godkendelse i de to styregrupper.

9.2 Tilslutning til projektet

Til evaluering af projektet vil det være relevant at se på, om sagerne i Godt Liv er udtryk for det reelle behov, eller om der er et uopfyldt behov, og på karakteren af sager. Det er under alle omstændigheder vigtigt at vurdere, om projektets levedygtighed er således, at man med tiden vil få fat i de fleste af de medarbejdere, der måtte have begyndende arbejdsbetingede lidelser.

En direkte måling af projektets effekt er ikke mulig, idet der ikke er tilgængelige tal vedr. medarbejdere med arbejdsbetingede lidelser. Man kender derfor ikke antallet af medarbejdere i risikozonen. Ud fra den første spørgeskemaundersøgelse er der imidlertid 40 medarbejdere, der "meget alvorligt" eller "ret alvorligt" overvejer deres arbejdssituation på grund af helbredsproblemer. Der er yderligere 98 medarbejdere, der "indimellem" overvejer situationen. Omsat til 100% af de ansatte vil det svare til en risikozone på 50-170 medarbejdere. Sammenholdt med, at ca. 150 medarbejdere jævnligt besøger massøren⁷, må det konkluderes, at behovet for at komme i Godt Liv er større end de 10 medarbejdere. Man ved naturligvis ikke, om svarene i spørgeskemaundersøgelsen drejer sig om helbredsproblemer, som vil medføre arbejdsbetingede lidelser, men det må vurderes at være størstedelen, specielt når man ser det i den sammenhæng, man har svaret.

Besvarelsen fra 1. spørgeskemaundersøgelse på spørgsmålet: "Har du inden for det sidste år haft helbredsproblemer, som kunne få dig til at overveje din arbejdssituation?"

Meget alvorligt	Ret alvorligt	Indimellem	Sjældent	Aldrig
12 personer	28 personer	98 personer	77 personer	112 personer

⁷ Oplysning fra massøren.

G♥DT LIV

Hvis man ser på projektets levedygtighed, kan man i de to spørgeskemaundersøgelser se et skift hen imod, at flere vil henvende sig til sikkerhedsgruppen. Det ses også, at antallet af sager er svagt stigende. Begge dele tyder på, at man med tiden vil nå en større del af målgruppen. Fokusgruppeinterviewene tyder imidlertid på, at der skal arbejdes meget med holdninger for at projektet lykkes fuldt ud.

Hvis man ser på de 10 sager, der er behandlet, må de fleste betragtes som primært forebyggende, og to som fastholdelse af allerede nedslidte medarbejdere. To af medarbejderne arbejder ikke længere på slagteriet, mens to andre afventer. Ud fra de behandlede sager må man derfor konkludere, at Godt Liv:

- er et projekt både til fastholdelse og til forebyggende i et nedslidningsforløb
- ikke kan fastholde alle, men kan give medarbejderne mere lige og bedre muligheder for at udnytte den arbejdsevne, de har.

Desuden er alle sager ikke lige nemme at løse.

Om indsatserne i sidste ende vil medføre færre arbejdsbetingede lidelser, kan kun tiden vise. Det kunne man overveje at undersøge om nogle år.

9.3 Ændring af holdninger

I løbet af projektet forventede man en holdningsændring hen imod mere åbenhed og tillid. Vi har i projektføreløbet ikke foretaget målinger, der viser, hvorvidt denne holdningsændring forekommer. Ud fra spørgeskemaundersøgelsen kunne det se ud til, at der vil være større tilbøjelighed til at henvende sig i afdelingen, hvis man har problemer. Den ændring sker primært på bekostning af en mere diffus henvendelse til ”virksomheden”, så man må nok konkludere, at medarbejderne er sporet bedre ind på, hvor de kan få hjælp.

I anden spørgeskemaundersøgelse spørges der: ”Vil du fremover henvende dig, hvis du får helbredsproblemer?”, hvortil 86% svarer, at de ”helt sikkert” eller ”måske” vil, mens 11% siger ”slet ikke”. Da spørgsmålet ikke blev stillet første gang, ved vi ikke, om det er en holdningsændring, men må sige, at det er en stærk tilkendegivelse af, at noget vil man gøre.

9.4 Faktorer uden for projektet

Faktorer som slet ikke har haft nogen med projektet at gøre og som projektet ingen indflydelse har på, kan gå ind og forstyrre billedet. En sådan faktor er slagteriets lukningstrussel, som

slår mere og mere igennem i den almindelige stemning på slagteriet. Aktualiseringen af truslen om lukning af Nørresundby har uden tvivl påvirket projektet negativt på en sådan måde, at stemningen på slagteriet igennem sidste halvdel af perioden generelt er blevet tiltagende negativ. Dette fremgår både af interview og af udtalelser på sikkerhedsudvalgsmøder.

9.5 Vurdering af evalueringsmetoder

9.5.1 Spørgeskemaundersøgelserne

Spørgeskemaundersøgelsen er udmærket til at belyse de mere faktuelle ting, mens den er knap så velegnet til at få fat i de mere holdningsprægede problemområder. For at kunne vurdere ændringer, skal man være sikker på, at sammenlignende undersøgelser foregår ens, så der ikke opstår metodiske fejl.

I denne undersøgelse tror vi imidlertid, at de medarbejderne, der har svaret anden gang, er dem der er gode til at huske, eller som synes, at de har god tid i middagspausen – altså ikke noget med om man synes mere eller mindre godt om Godt Liv. Det er klart, at spørgeskemaundersøgelsens metodiske svaghed er, at kun ganske få har svaret i den opfølgende undersøgelse. Anvendelse af data til sammenligning er derfor meget tvivlsom.

Vi har for de to undersøgelser sammenlignet de to spørgsmål om, hvori problemerne har bestået, samt om man har overvejet sin arbejdssituation. Det er gjort ud fra en overvejelse om, at de to forhold ikke burde ændre sig i løbet af et år. Da der svares forholdsvis ens på de to spørgsmål, mener vi, at kunne antage, at det er samme udsnit af medarbejderskaren, som man har fat i de to undersøgelser. Man kan derfor med forsigtighed sammenligne resultaterne i de to undersøgelser.

Hvis man skal undersøge holdninger og holdningsændringer, bør spørgsmålene meget nøje overvejes. Man bør være sikker på at spørgsmål og kontrolspørgsmål stilles til holdninger, som har forbindelse med projektet. Selve den praktiske undersøgelse bør også tilrettelægges omhyggeligt med henblik på at få en stor besvarelse.

9.5.2 Fokusgruppeinterview

Fokusgruppeinterviewene har været gode til at få afdækket holdninger i de forskellige grupper af interessenter i projektet, ligesom der af fokusgruppeinterviewene udspringer konkrete anbefalinger til, hvordan man skal korrigere projektet.

G♥DT LIV

I forhold til opdelingen af grupperne burde man også have interviewet medarbejdere fra afdelinger, som havde haft Godt Liv projekter, men som ikke selv havde været igennem et forløb. Det ville bedre have kunnet underbygge eller forkaste antagelsen om, at de gode historier breder sig og skaber grobund for flere Godt Liv henvendelser.

Midtvejs i forløbet er alle, der har ført en Godt Liv samtale, blevet interviewet, hvilket gav et godt indtryk af, hvordan samtalerne og materialet fungerede. Det havde imidlertid været en god ide midt i forløbet også at undersøge, hvordan medarbejdere uden for Godt Liv havde det med projektet.

Bilag

Bilag 1 Handlingsplan

Bilag 2 Kursusprogram

Bilag 3 Spørgeskemaundersøgelserne

Bilag 4 Skemaer til kortlægning og handlingsplaner

Bilag 5 Informationsplan

Bilag 6 Opslag

Bilag 7 Johns historie

Bilag 8 Breve til læger og sygehus

Bilag 9 Fokusgruppeinterview sammenskrevet

Bilag 10 Politik og procedurer

Handlingsplan, side 1.

Handling	Formål	Start	Slut	Ansv.
Løbende info via Info-TV	Skabe/fastholde interesse	Uge 34		PRN
Løbende info på SAU-møder	Skabe/fastholde interesse	Uge 34		PRN
Info skrivelse i lønpose	Sikre udbredelse af information	Uge 35		PRN
Projektgruppemøde (PGM)	Gennemgang af materiale	Uge 35		EGO
PGM, AH og BST deltager	Status på projektførløb	Uge 37		EGO
Status info til SIMU	Status på projektførløb	Uge 38		EGO
Info møde for alle Si-grupper.	Basis information om projektet	Uge 38		EGO
PGM, Lars Duehardt delt.	Planl. af kursus d. 7. og 8.10	Uge 38		PRN
Status info til SU	Status på projektførløb	Uge 41		EGO
Kursus på Skaga Hotel	Uddannelse af Si-grupper	Uge 41		EGO
Lav ”værktøjskasse”	Redskab for Si-grupper	Uge 41		PRN
Klargøring af mapper	Indh. suppleres og organiseres	Uge 41	Uge 48	BWC/ PRN
Afdelingsmøder	Orientering af alle ansatte	Uge 43	Uge 44	EGO
Udsendelse af spørgeskemaer	Indsaml. af basismateriale	Uge 44	Uge 47	PRN
Udsendelse af info-breve	Orient. til prakt. læger/sygehus	Uge 44		PRN
Omtale i medier	Imagepleje	Uge 47		PRN
Indsamling af spørgeskemaer	Bearbejdn. af data fra skemaer	Uge 47	Uge 48	PRN
Udarbejdelse af dias	Effektiv præsentation af data	Uge 48		PRN
Opdatering af Si-grupperne	Sikre kendskab til materialet	Uge 48		EGO
Tilpasning af værktøjskasse	Tilpasses til de enkelte afd.	Uge 48	Uge 02	PRN
Fremstilling af plancher	Løbende markedsføring af proj.	Uge 48	Uge 02	PRN/AB G
Økonomimøde	AH/EGO/PRN følger op på projektets økonomi	Uge 49		PRN
PGM vedr. kursus	Lav program for opfølgn. kursus	Uge 49		PRN

PGM = projektgruppemøde. De nødvendige projektgruppemøder tilføjes løbende.



Handlingsplan – side 2.

Handling	Formål	Start	Slut	Ansv.
PGM vedr. plancher	Oplæg til plancher m.m. Præsenteres af ABG	Uge 50		PRN/ABG
Projektstart		Uge 02		PG
Opsamling fra kursus	Lars Duehart opdaterer kursusdeltagerne	Uge 02		PRN
Projektgruppemøde	Evaluering vedr. de første cases	Uge 04		PRN
Projektgruppemøde	Opfølgning – går det som planlagt?	Uge 14		PRN
Status samt forslag til formaliseret politik fra BST	Udsendes til projektgruppen til kommentar	Uge 16		PRN
Udarbejdelse og distribution af pjece	Fortæl en succeshistorie – hold gryden i kog	Uge 16		PRN
Status	Projektstatus på udvidet SIMU-møde	Uge 17		PRN
Projektgruppemøde	Status – behov for yderl. tiltag?	Uge 33		PRN
SIMU-møde	Godk. af politik og handlingsplan	Uge 33		PRN
Projektgruppemøde	Mangel på aflastningsjobs	Uge 34		PRN
Projektgruppemøde	Evaluering (incl. BST)	Uge 39		PRN
Udvidet projektgruppemøde	Statusmøde	Uge 40		PRN
Brev til læger/sygehuse	Markedsføring af projektet	Uge 40		PRN
Kontakt til massør	Vurdering af effekt vedr. projekt	Uge 41		PRN
Evaluering med SI-GRP	Status/erfaringsudveksling	Uge 43		PRN
Spørgeskemaer udsendes	Afsluttende undersøgelse af effekten	Uge 5/7		PRN
Fokusgruppeinterviews	Kortlægning af medarbejdernes indstilling til projektet	Uge 03		ABG
Spørgeskemaer bearbejdes	Sammenlignes med tidl. unders.	Uge 08		PRN
Projektgruppemøde	Foreløbig evaluering	Uge 09		PRN
Materiale til slutrapport	Assistance til ABG vedr. mater.	Uge 10		PRN
Slutrapport	BST udarbejder slutrapport	Uge 07	Uge 11	ABG
Projektgruppemøde	Foreløbig evaluering	Uge 09		PRN
Udv. projektgruppemøde	Afsluttende evaluering	Uge 11		ALLE

Kommentar: Nogle af punkterne (f.eks. Info-TV/Afdelingsudvalgsmøder) er der arbejdet med løbende gennem projektperioden.

Slagteribranchens Arbejds miljøudvalg

G♥DT LIV

Pilot projekt på DC Hjørring

27. september 2002

Slagteribranchens Arbejds miljøudvalg og Projektgruppen under Godt liv indbyder dig hermed til kursusdage på Hotel Skaga i Hirtshals den 7. og 8. oktober 2002.

Programmet for de to dage er udarbejdet i et samarbejde mellem arbejds miljøudvalget, projektgruppen, BST og Lars Stig Duehart fra Duehart Management, der har et bredt kendskab til branchen bl.a. fra kurserne Samarbejdsudvalgets Kompetence, trivsel og konkurrencekraft.

Der er lagt op til en form, hvor der kræves stor aktivitet fra deltagerne, idet der veksles mellem små oplæg og en masse øvelser.

Vi mødes mandag, den 7. oktober 2002 kl. 8.00, hvor der serveres kaffe og rundstykker.

Der er bestilt enkelt værelser til alle.

I håb om at vi får nogle lærerige og hyggelige dage.

Med venlig hilsen

Slagteribranchens
Arbejds miljøudvalg

Annette Hoffmann

Slagteribranchens Arbejdsmiljøudvalg

Program for projekt **G♥DT LIV** den 7. og 8. oktober 2002
på Hotel Skaga i Hirtshals.
Willemoesvej 1, 9850 Hirtshals

1. dags program

8.00 – 12.00

**Velkomst og introduktion til dagene,
ved Annette Hoffmann**

**Eksempler på typiske lidelser, ved overlæge
Sven Viskum, Arbejdsmedicinsk Klinik Ålborg**

- Hvilke signaler skal man være opmærksom på?
- Hvilke behandlingsmuligheder er der ?
- Hvordan modtages en medarbejder efter en sygeperiode.

Godt liv på DC Hjørring, ved Egon Oldenburg
Fremlæggelse af Hjørrings handlingsplan.

Godt liv med BST, ved Anne Birgitte Gehrt BST
Hvordan kan BST bidrage til et Godt liv.

**Fortrolighed omkring personoplysninger,
ved jurist Helge Rasmussen, NNF**

12.00 – 13.00

Frokost

13.00 - 18.00

Samtale som værktøj / samtaleteknik, ved Lars Stig Duehart

- Hvad er en samtale –samtale mellem mennesker ?
- Samtalen som udgangspunkt for at spørge, lytte, kombinere.
- At samtale med nogen, der føler sig trygge, glade, opgivende.
- At skabe tryghed i samtalen og ansvar for egen velfærd.
- At opnå accept, forståelse og fælles respekt

18.00 – 19.15

Middag

19.30 – 21.00

Dilemmaspil, ved Lars Stig Duehart

21.00 -

Dessert / ost - kiks

Slagteribranchens Arbejds miljøudvalg

2. dags program

8.00 – 12.00 Forberedelse til og gennemførelse af samtaler med indbudte medarbejdere, ved Lars Stig Duehart

Behandling og bearbejdning af TV optagelser

12.00 – 13.00 Frokost

13.00 – 15.00 Hvad kan fremme og hæmme vores arbejde ?
ved Lars Stig Duehart

- Hvad nu ?
- Hvad er opgaven
- Præsentation af handlingsplaner

15.00 – 16.00 Opsamling ved Egon Oldenburg

Evaluering af dagene

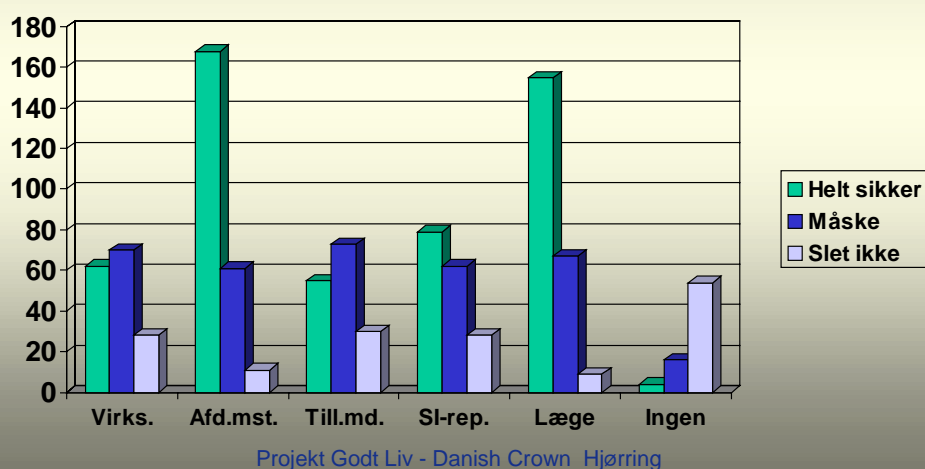
På begge dage holdes der rygepauser efter behov og der serveres kaffe midt formiddag og midt eftermiddag, når det passer ind i programmet.

Spørgeskemaundersøgelserne

Projekt Godt Liv

Hvem retter du henvendelse til, hvis du får gener som følge af dit arbejde?

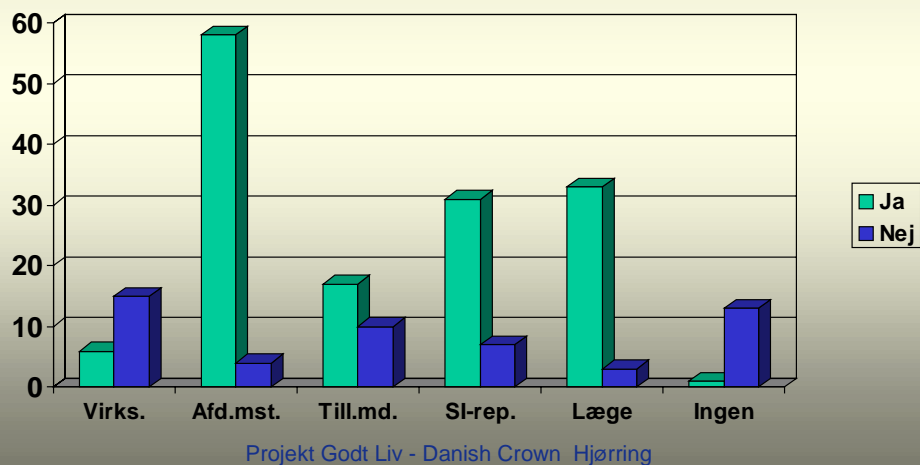
Antal registreringer på 337 modtagne spørgeskemaer



Projekt Godt Liv (2)

Hvem retter du henvendelse til, hvis du får gener som følge af dit arbejde?

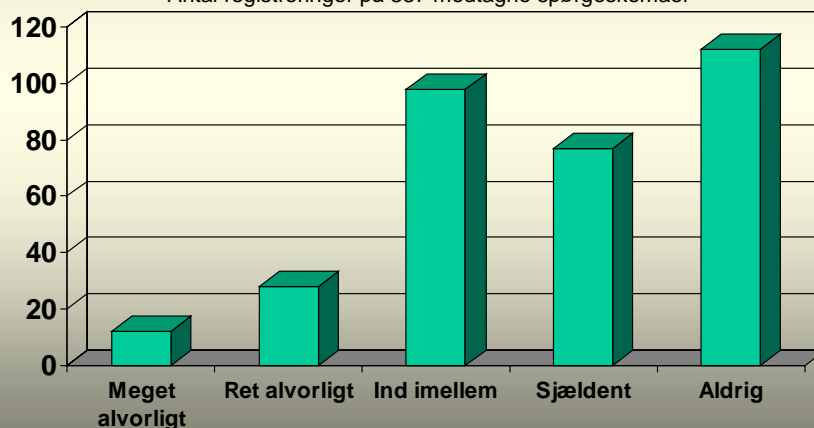
Antal registreringer på 80 modtagne spørgeskemaer



Projekt Godt Liv

Har du inden for det sidste år haft helbredsproblemer, som kunne få dig til at overveje din arbejdssituation?

Antal registreringer på 337 modtagne spørgeskemaer

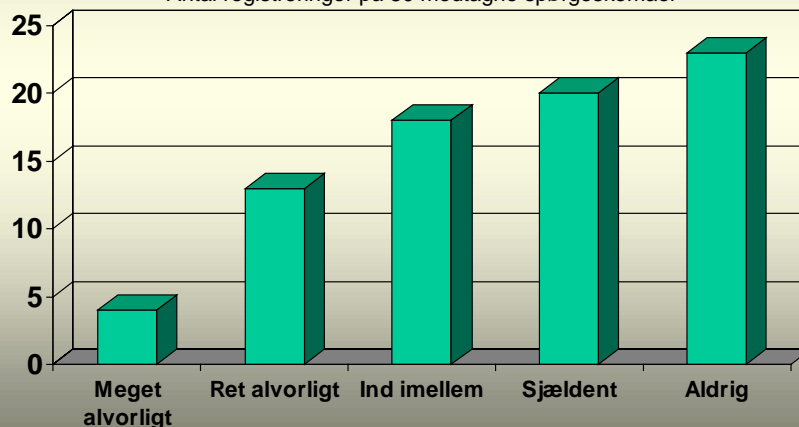


Projekt Godt Liv - Danish Crown Hjørring

Projekt Godt Liv (2)

Har du inden for det sidste år haft helbredsproblemer, som kunne få dig til at overveje din arbejdssituation?

Antal registreringer på 80 modtagne spørgeskemaer

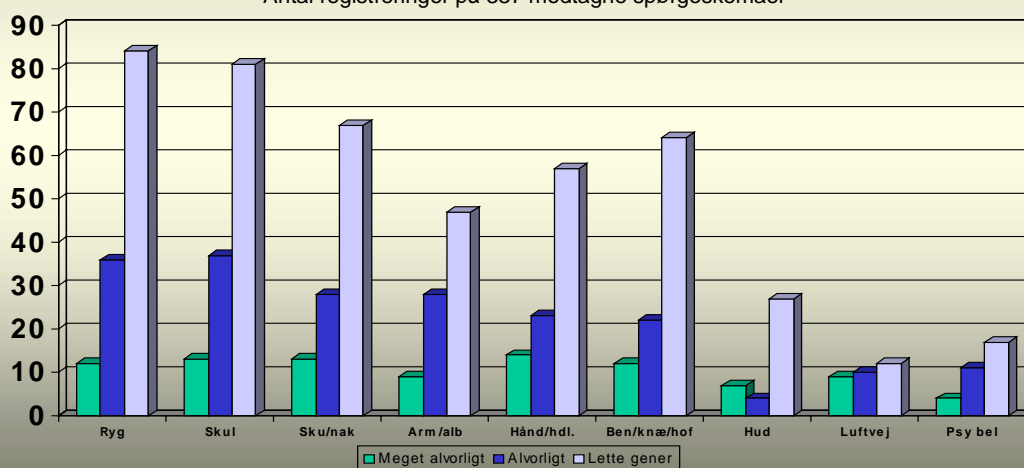


Projekt Godt Liv - Danish Crown Hjørring

Projekt Godt Liv

Hvori har problemerne I givet fald bestået ?

Antal registreringer på 337 modtagne spørgeskemaer

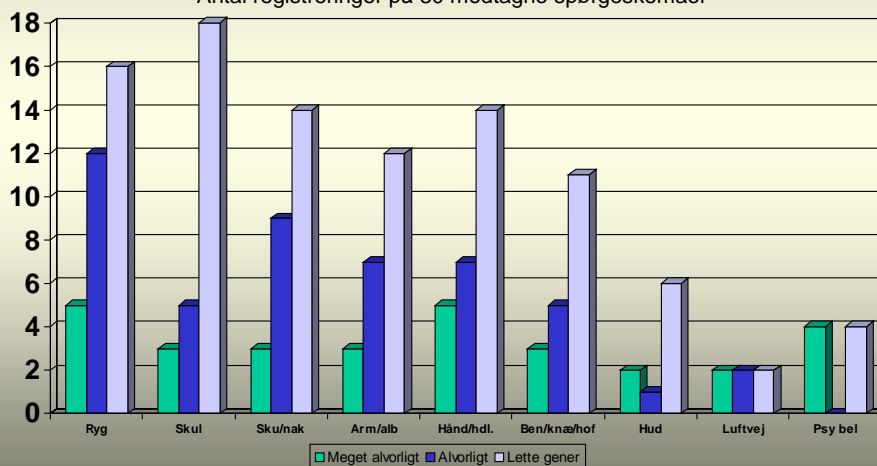


Projekt Godt Liv - Danish Crown Hjørring

Projekt Godt Liv (2)

Hvori har problemerne I givet fald bestået ?

Antal registreringer på 80 modtagne spørgeskemaer

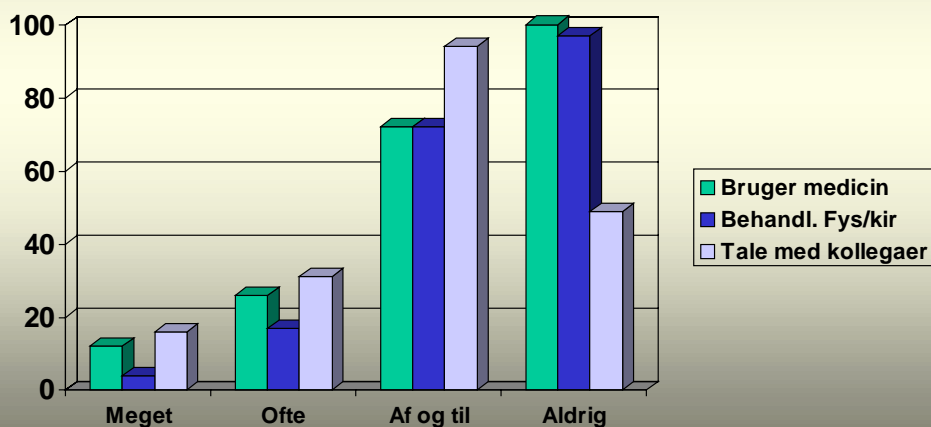


Projekt Godt Liv - Danish Crown Hjørring

Projekt Godt Liv

Hvad gør du i øjeblikket for at afhjælpe problemerne?

Antal registreringer på 337 modtagne spørgeskemaer

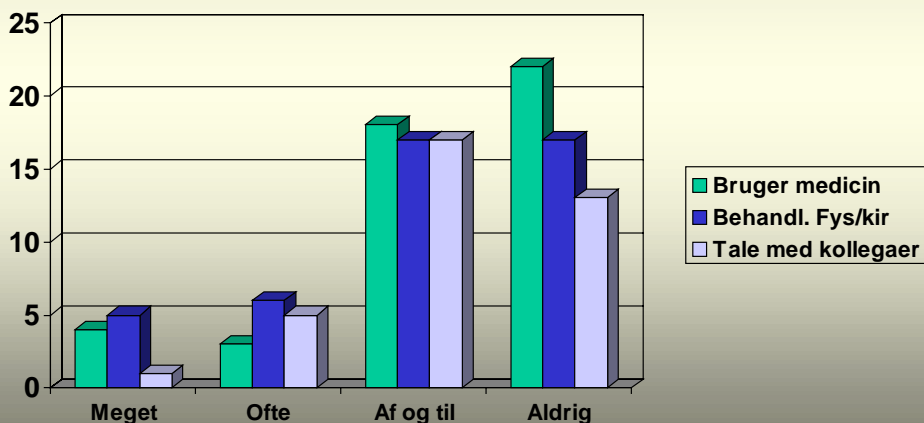


Projekt Godt Liv - Danish Crown Hjørring

Projekt Godt Liv (2)

Hvad gør du i øjeblikket for at afhjælpe problemerne?

Antal registreringer på 80 modtagne spørgeskemaer

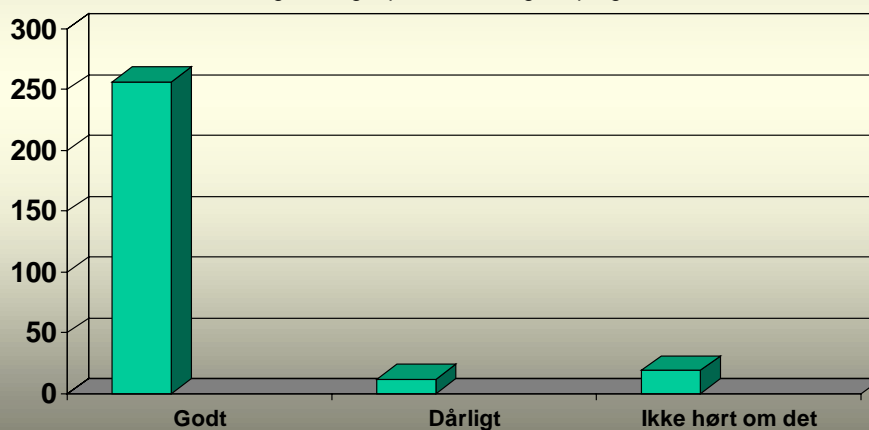


Projekt Godt Liv - Danish Crown Hjørring

Projekt Godt Liv

Hvad synes du om Godt Liv projektet ?

Antal registreringer på 337 modtagne spørgeskemaer

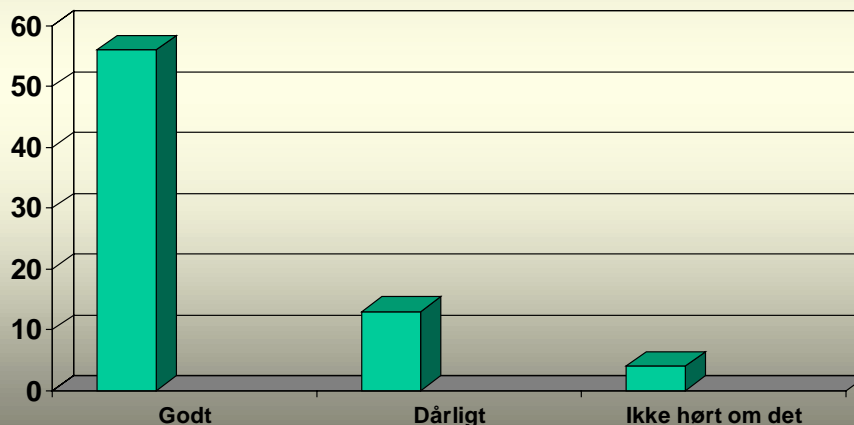


Projekt Godt Liv - Danish Crown Hjørring

Projekt Godt Liv (2)

Hvad synes du om Godt Liv projektet ?

Antal registreringer på 80 modtagne spørgeskemaer



Projekt Godt Liv - Danish Crown Hjørring

Sikkerhedsgruppen	Medarbejder
-------------------	-------------

1. Observere:
2. Registrerer:
 - Kortlægning.
 - Individuel vejledning.
3. Udarbejder handlingsplan:
 - Arbejds miljø forhold.
 - Personlige forhold.
4. Opfølgning på handlingsplan.

Ved ny handling.

Følgende prioritering:

1. Ekstern hjælp.
2. Ændring af arbejdsplads.
3. Metodeændring.
4. Jobrotation. Evt. tidsbegrænset.
5. Nedsættelse af effektivitet. Evt tidsbegrænset.
6. Ny arbejdsfunktion. Evt. Tidsbegrænset.
7. Flexjob.

Samtlige punkter behandles i samarbejde med sikkerhedsgruppe og den enkelte medarbejder.
Der er en gensidig forpligtigelse til at overholde de indgående aftaler.

Kortlægning

Skema A

Medarbejderens navn:

Dato:

Afdeling:

Ansættelsesdato:

Arbejdsfunktion/er:

Mødedeltagere :

Beskrivelse af lidelsen (Eks. symptomer, varighed, forhold der fremkalder / forværrer lidelsen)

Kortlægning af sandsynlige årsager til lidelsen:

Vurder om følgende forhold kan have en indflydelse på lidelsens opståen ?	JA	NEJ	Ekstern vurdering nødvendig
1. Arbejdspladsens indretning			
2. Arbejdsmetode, arbejdsbevægelser, arbejdstempo			
3. Anvendelse af tekniske hjælpemidler			
4. Anvendelse af stoffer og materialer			
5. Anvendelse af sikkerhedsudstyr			
6. Arbejdets organisering			
7. Psykiske og sociale påvirkninger			
8. Indeklima			
9. Arbejdsbeklædning, hygiejne m.m.			
10. Andre forhold			

Forhold, der afkrydses i kolonnen med "ja" eller "ekstern vurdering" føres videre over på skemaet "Handlingsplan".

gødt liv.**1a. Arbejdsplads indretning.**

- | | | |
|----|-------------------|--------------------------|
| a. | Løft..... | <input type="checkbox"/> |
| b. | Bordhøjde..... | <input type="checkbox"/> |
| c. | Pladsforhold..... | <input type="checkbox"/> |
| d. | Lys..... | <input type="checkbox"/> |
| e. | Støj..... | <input type="checkbox"/> |
| f. | Træk..... | <input type="checkbox"/> |
| g. | Rækkeafstand..... | <input type="checkbox"/> |
| h. | | <input type="checkbox"/> |
| i. | | <input type="checkbox"/> |
| j. | | <input type="checkbox"/> |
| k. | | <input type="checkbox"/> |
| l. | | <input type="checkbox"/> |
| m. | | <input type="checkbox"/> |
| n. | | <input type="checkbox"/> |
| o. | | <input type="checkbox"/> |
| p. | | <input type="checkbox"/> |

gødt liv.**2a. Arbejdsmetode, arbejdsbevægelser, arbejdstempo.**

- | | | |
|----|-------------------|--------------------------|
| a. | Ergonomi..... | <input type="checkbox"/> |
| b. | Tempo..... | <input type="checkbox"/> |
| c. | Effektivitet..... | <input type="checkbox"/> |
| d. | | <input type="checkbox"/> |
| e. | | <input type="checkbox"/> |
| f. | | <input type="checkbox"/> |
| g. | | <input type="checkbox"/> |
| h. | | <input type="checkbox"/> |
| i. | | <input type="checkbox"/> |
| j. | | <input type="checkbox"/> |
| k. | | <input type="checkbox"/> |
| l. | | <input type="checkbox"/> |
| m. | | <input type="checkbox"/> |
| n. | | <input type="checkbox"/> |
| o. | | <input type="checkbox"/> |
| p. | | <input type="checkbox"/> |

gødt liv.**3a. Tekniske hjælpemidler.**

- | | | | |
|----|--|--------------------------|--------------------------|
| | | Ja | nej |
| a. | Anvendes hjælpemidler til arbejdsfunktion..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. | Skal der udvikles andre hjælpemidler..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. | Findes der andre hjælpemidler..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| j. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

gødt liv.**4a. Anvendelse af stoffer og materialer.**

- | | | | |
|----|--|--------------------------|--------------------------|
| | | Ja | nej |
| a. | Rengøringsmidler..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. | Olier..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. | Luftarter..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. | Overholdes sikkerhedsbestemmelserne..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. | Findes der datablad..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| j. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| k. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| l. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| m. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| n. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| o. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| p. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

gødt liv.**5a. Sikkerhedsudstyr.**

- a. Høreværn.....
- b. Brynjehandske.....
- c. Manchet.....
- d. Brynjeforklæde.....
- e. Sikkerhedsbriller.....
- f.
- g.
- h.
- i.
- j.
- k.
- l.
- m.
- n.
- o.
- p.

gødt liv.**6a. Arbejdets organisering.**

- a. Tempoudjævning.....
- b. Jobrotation.....
- c. Grupper.....
- d. Anden jobfunktion i en fastlagt periode.....
- e.
- f.
- g.
- e.
- f.
- g.

gødt liv.**7a. Psykiske og socialpåvirkninger.**

- a. Personlige.....
- b. Socialrådgiver.....
- c. B.S.T.....
- d. Mobning.....
- e. Stress.....
- f.
- g.
- h.
- i.
- j.
- k.

gødt liv.**8a. Indeklima.**

- a. Lokalehygiejne.....
- b. Lys.....
- c. Støj.....
- d. Træk.....
- e.
- f.
- g.
- h.
- i.
- j.
- k.

gødt liv.**9a. Arbejdsbeklædning.**

- a. Thermotøj.....
- b. T-Shirts.....
- b. Thermofødtøj.....
- c. Isolerende handsker.....
- d.
- e.
- f.

gødt liv.**10a. Andre forhold.**

- a.
- b.
- c.
- d.
- e.
- f.

Handlingsplan – personlige forhold – individuel vejledning. Skema B

Medarbejder: _____ Nr.: _____ Afd.: _____ Dato: _____

Individuel vejledning er aftalt til den: _____ og udføres af: _____

Der blev observeret følgende:

Der er foretaget følgende vejledning:

Der er aftalt følgende:

Dato for opfølgning:

Sikkerhedsgruppe

Medarbejder

Handlingsplan - Arbejds miljøforhold

Skema C

Medarbejder: _____ Nr.: _____ Afd.: _____ Dato: _____

Dato	Problemstilling	Aftalt handling	Ansv.	Udføres dato	Opflg. Dato/ansv.

_____ **Sikkerhedsgruppe**

_____ **Medarbejder**

Opfølgning på handlingsplan - alle forhold

Skema D

Medarbejder: _____ Nr.: _____ Afd.: _____ Dato: _____

Udført handling	Effekt af handling	Ny handling	Forhold afsluttet

Ved afkrydsning i ”ny handling” udfyldes skema for handlingsplan på ny.

_____ **Sikkerhedsgruppe**

_____ **Medarbejder**

Handlingsplan – personlige forhold.

Skema E

Medarbejder: _____ Nr.: _____ Afd.: _____ Dato: _____

Omplacering - der er aftalt følgende:

Dato for opfølgning:

Oplæring i forhold til jobbrokering/anden jobfunktion - der er aftalt følgende::

Dato for opfølgning:

Flexjob - der er aftalt følgende:

Dato for opfølgning:

Sikkerhedsgruppe

Medarbejder

Information på slagteriet i forbindelse med Godt Liv

Information op til projektet

- Formål:** At gøre projektet kendt på slagteriet.
- Midler:** Afdelingsmøder, spots på internt tv, skriftlig information fra projektgruppen.
Formidling gennem sikkerhedsorganisation og samarbejdsudvalg.
- Slogans:** Kend din krop - lær at sige stop. Husk at sige til - når kroppen siger fra. Kun du kan sige ja – når kroppen siger nej. Tænk på livsløn, ikke kun ugeløn.
- Resultat:** Fra spørgeskemaet ses, at stort set alle kender projektet.

Information til offentligheden

- Formål:** Led i slagteriets bestræbelser på at skabe en positiv profil.
- Midler:** Kontakt til lokale presse - dvs. avis og tv.
- Slogans:** Social ansvarlighed.

Information under forløbet

- Formål:** At få kunder i butikken. Fastholde Godt Liv som et emne både hos ansatte og i sikkerhedsgruppen. Formidle erfaringer og viden.
- Midler:** Gode eksempler (forhåbentligt), mund til mund (succes er vigtig), internt tv, plakater på udvalgte steder. Godt Liv blad (foldet A4).
- Slogans:** Gennemgående på alt "Godt Liv".
- Spot:** Respektløse tegninger, der spidder situationerne, og almene opråb.
Ondt i ryggen – tror du det går over af sig selv – gør noget.
x ud af 10 slagtere har ondt – snyd statistikken – snak med din sikkerhedsgruppe.
Er du pillearbejder eller slagter?
Hvor længe skal din krop holde?
Valget er dit – slagter på livstid eller flexjob. Konkret udformning, se vedhæftede.
Distribueres via internt tv og plakater.

- Godt Liv blad:** Fakta om de forskellige lidelser, eks. på løsninger, ergonomiske og lægelige anbefalinger. Beretning om hvordan det går med projektet.

Passer du bedre på din bil



end på dig selv?

Fødevarer-BST

G♥DT LIV

Hvor længe skal din krop holde?



Valget er dit
- slagter på livstid eller flexjob?

Fødevarer-BST

G♥DT LIV

Hvor længe skal din krop holde?

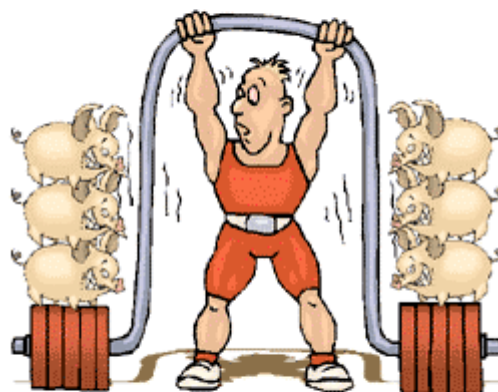


Valget er dit
- slagter på livstid eller flexjob?

Fødevarer-BST

G♥DT LIV

Det bli'r til mange kg.

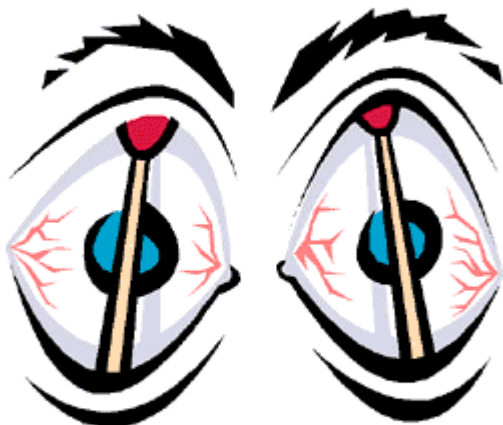


Lad ikke svinene ta' hævn!
Pas på din ryg

Fødevarer-BST

G♥DT LIV

Få øjnene op



for dine muligheder



G♥DT LIV

Er du "pilletriller"
for at klare dagen?



Pas på du ikke kommer
til at trille i sådan en!



G♥DT LIV

Du behøver ikke se sådan ud
for vi tror dig



G♥DT LIV

Han behandler kun symptomer
- ikke årsager!



Snak med din sikkerhedsgruppe



G♥DT LIV

Forebyggende indsats nytter!

John Nielsen, 50 år, trimmer og checker kamme i midterstykafdelingen på Danish Crown, Hjørring.

For nogle år siden fik John konstateret begyndende slidgigt i højre skulder. Dette bevirkede, at arbejde og smerter blev to sider af samme sag. Tanken om at gøre en indsats mod problemet via motionscentret tiltalte ikke John. Efter en lang arbejdsdag havde han andet at bruge sin energi på.

I november 2002 blev smerterne i skulderen så kraftige, at John måtte lade sig sygemelde i en 4 ugers periode. Ved den lejlighed fulgte lægen op med henvisning til en fysioterapeut, som lavede et program med øvelser, som John skulle udføre i det tilknyttede motionscenter.

I samråd med sin mester besluttede John nu, at han lige så godt kunne bruge virksomhedens motionscenter i fraværperioden. Da den tilknyttede fysioterapeut spillede ud med et program, der lignede det først ordinerede til forveksling, bestyrkede det John i troen på, at det nok ikke var helt tosset.

Den første tid gjorde det ondt at lave øvelserne, men disse blev optrappet lidt efter lidt. Effekten viste sig snart, og nu har Johns skulder det meget bedre.

Samtidig blev der foretaget en mindre ændring af arbejdspladsen, hvilket har medført mindre belastning af skulderen i det daglige.

Indsatsen mod Johns skulderproblemer startede i den periode, hvor Godt Liv projektet var under forberedelse, og fungerer som et skoleeksempel på, at det betaler sig at gøre en forebyggende indsats – at tage ansvar for sit eget liv. Virksomheden har tilsvarende taget ansvar ved – som nævnt herover – at foretage tilretning af arbejdspladsen.

Så derfor – har du et begyndende problem, så henvend dig til din sikkerhedsgruppe, som – gennem Godt Liv projektet – er uddannet til at vejlede dig.

Med venlig hilsen
Godt Liv projektgruppen.



Til

Hjørring, d. 31. oktober 2002

Information vedrørende Projekt G♥DT LIV.

Som det fremgår af nedenstående kører vi i perioden 01.01. – 31.12.2003 et pilotprojekt med det formål at nedbringe antallet af arbejdsbetingede lidelser på virksomheden.

Initiativet er udgået fra en gruppe under Arbejdsmiljøudvalget, bestående af medlemmer fra hhv. Dansk Industri, NNF samt Danish Crown.

Projektet forventes dels at kaste lys over årsagerne til arbejdsbetingede lidelser, og dels at kunne anviser nogle værktøjer til minimering af problemet. Efter evaluering af projektet, vil erfaringerne blive stillet til rådighed for hele branchen.

Der er nogle forudsætninger for, at ovennævnte kan lykkedes:

- ◆ Medarbejderne skal på et tidligt tidspunkt fortælle, at de har problemer.
- ◆ Der skal være fuld fortrolighed omkring oplysningerne.
- ◆ Der skal straks laves en handlingsplan, som forpligter begge parter.
- ◆ Der skal ske en systematisk opfølgning af denne handlingsplan.
- ◆ I hele forløbet skal der være gensidig feedback for opsamling af erfaringer.

Det er sikkerhedsgruppen i hver enkelt afdeling på virksomheden, som er første led i projektet. Gruppemedlemmerne har været på et 2 dages kursus, hvor overlæge Svend Viskum fra Arbejdsmedicinsk Klinik i Ålborg fortalte om typiske arbejdsrelaterede lidelser, ligesom en jurist orienterede om de juridiske aspekter omkring personoplysninger. Endvidere fik sikkerhedsgrupperne undervisning i samtaleteknik.

Handlingsplanerne udarbejdes i samarbejde med det etablerede sundhedssystem, hvor ikke mindst den praktiserende læge er en vigtig brik, hvilket er baggrunden for udsendelse af denne skrivelse. Såfremt der måtte være ønske om det, arrangerer vi gerne et møde, hvor vi dels vil informere yderligere om projektet, og dels lytte til eventuelle anbefalinger og idéer.

Eventuelle henvendelser bedes rettet til kontorleder Per Nielsen på tlf. 9923 4500.

Med venlig hilsen
Danish Crown
Hjørring Afd.

Egon Oldenburg
fabrikschef



«Fornavn»
«Adresselinje1»
«Postnummer»«By»

Hjørring, d. 13. oktober 2003.

Vedr. Projekt GODT LIV.

For nogle måneder siden orienterede vi områdets praktiserende læger om ovennævnte projekt.

Denne gang starter vi med et kort resumé: Projekt GODT LIV er et pilotprojekt, som vi kører i samarbejde med Slagteribranchens Arbejdsmiljøudvalg. Formålet er at indføre en systematisk forebyggelse mod arbejdsbetingede lidelser.

I praksis foregår dette ved, at en medarbejder med tegn på en begyndende lidelse henvender sig til sin sikkerhedsgruppe. Gennem en samtale afdækkes problemets årsag og omfang. Dernæst aftales en handlingsplan, som forpligter begge parter. Denne kan f.eks. indeholde en del af følgende elementer:

- overflyttelse til mindre belastende arbejdsfunktioner, evt. tidsbegrænset
- deltagelse i jobrotation
- reduktion af arbejdstempo
- behandling i sundhedssystemet gennem aftale med egen læge
- forebyggende indsats via virksomhedens motionscenter, under vejledning af en tilknyttet fysioterapeut
- tilretning af arbejdspladsens indretning
- vejledning om arbejdsstillinger m.v. via BST.
- brug af social- og sundhedsvejleder (tilknyttet virksomheden gennem Hjørring Kommune)

I årets løb har vi haft ca. 15 sager, hvor der er fundet en varig løsning i næsten alle tilfælde.

Efter projektperiodens udløb og en påfølgende grundig evaluering, vil konceptet efter al sandsynlighed blive udbredt til hele slagteribranchen.

Vi håber, at du kan drage nytte af ovennævnte i dialogen med de af dine patienter, som arbejder her på virksomheden.

Såfremt der måtte være ønske om et mere detaljeret kendskab til, hvorledes projektet fungerer i praksis, gentager vi hermed det tidligere fremsatte tilbud om at arrangere et informationsmøde for områdets praktiserende læger.

Med venlig hilsen
Danish Crown
Hjørring Afd.

E. Oldenburg
fabrikschef



Sygehus Vendsyssel
att. Sygehusdirektør Ingeborg Thusgaard
Bispensgade 37
9800 Hjørring

Hjørring, d. 4. november

2002

Information vedrørende Projekt G♥DT LIV.

Som det fremgår af nedenstående kører vi i perioden 01.01. – 31.12.2003 et pilotprojekt med det formål at nedbringe antallet af arbejdsbetingede lidelser på virksomheden.

Dette brev er udsendt til samtlige praktiserende læger i Hjørring og omegn og hermed også til Sygehus Vendsyssel. Som det fremgår betragter vi sundhedsvæsenet som en helt nødvendig og naturlig medspiller i forhold til projektet.

Initiativet er udgået fra en gruppe under Arbejdsmiljøudvalget, bestående af medlemmer fra hhv. Dansk Industri, NNF samt Danish Crown.

Projektet forventes dels at kaste lys over årsagerne til arbejdsbetingede lidelser, og dels at kunne anvise nogle værktøjer til minimering af problemet. Efter evaluering af projektet, vil erfaringerne blive stillet til rådighed for hele branchen.

Der er nogle forudsætninger for, at ovennævnte kan lykkedes:

- ◆ Medarbejderne skal på et tidligt tidspunkt fortælle, at de har problemer.
- ◆ Der skal være fuld fortrolighed omkring oplysningerne.
- ◆ Der skal straks laves en handlingsplan, som forpligter begge parter.
- ◆ Der skal ske en systematisk opfølgning af denne handlingsplan.
- ◆ I hele forløbet skal der være gensidig feedback for opsamling af erfaringer.

Det er sikkerhedsgruppen i hver enkelt afdeling på virksomheden, som er første led i projektet. Gruppemedlemmerne har været på et 2 dages kursus, hvor overlæge Svend Viskum fra Arbejdsmedicinsk Klinik i Ålborg fortalte om typiske arbejdsrelaterede lidelser, ligesom en jurist orienterede om de juridiske aspekter omkring personoplysninger. Endvidere fik sikkerhedsgrupperne undervisning i samtaleteknik.

Handlingsplanerne udarbejdes i samarbejde med det etablerede sundhedssystem, hvor ikke mindst den praktiserende læge er en vigtig brik, hvilket er baggrunden for udsendelse af denne skrivelse. Såfremt der måtte være ønske om det, arrangerer vi gerne et møde, hvor vi dels vil informere yderligere om projektet, og dels lytte til eventuelle anbefalinger og idéer.

Eventuelle henvendelser bedes rettet til kontorleder Per Nielsen på tlf. 9923 4500.

Med venlig hilsen
Danish Crown
Hjørring Afd.
Egon Oldenburg
fabrikschef

Sammenskrivning af fokusgruppeinterview

Der er interviewet 6 grupper efter følgende skema. Det planlagte antal deltagere i hver gruppe er anført, mens det faktiske antal, hvis der er uoverensstemmelse, er anført i parentes.

Berøring med Godt Liv	Ikke berøring med Godt Liv
5 Medarbejdere (2 mødte frem)	5 Medarbejdere
3 Sikkerhedsrepræsentanter	3 Sikkerhedsrepræsentanter
3 Ledere (2 mødte frem)	3 Ledere

Hvad er det nye?

Generelt mener mestrene - især de der ikke har haft sager - at det, der foregår i GODT LIV, er det, man bare altid har gjort. Man vedgår, at skriftligheden og opfølgningen ikke har været med, og også at det er de to ting, der gør GODT LIV vanskeligt at arbejde med. Skriftlighed og opfølgning ses af mestrene som unødvendigt bureaukrati.

Sikkerhedsrepræsentanterne lægger især vægt på skriftligheden, opfølgningen og muligheden for at komme hele vejen rundt om en problematik. Samtidig er de meget begejstrede for projektet, som opfattes at ramme kernen af det, man egentligt som sikkerhedsrepræsentant arbejder for, nemlig sundheden blandt kollegaerne.

Der lægges blandt mestre og sikkerhedsrepræsentanter megen vægt på, at folk også selv skal gøre noget.

Mestrene for de afdelinger, der har haft flere sager, mener, at forskellen især ligger i, at man får tidligt kontakt med folk, før de har været i fraværsudvalget. Dvs. man sparer både tid og penge. Samtidig får man fat i folk før sygefravær, hvilket gør det nemmere at få kollegerne til at acceptere, at der gøres noget.

Erfaring fra de, der har prøvet det

Generelt er man meget glad for samtalerne.

Som medarbejder er det vigtigt, at det er rigtige job, man får, og ikke blot det, der bliver tilovers, når kollegerne er sat i arbejde. Man skal vide, hvor man skal starte om morgenen.

Begge fortæller, at de har måttet lægge øre til megen drilleri og bemærkninger fra kolleger. Det værste er, hvis kollegerne tror, at man har tiltusket sig urimelige fordele.

Når man har et selvbillede af at være en arbejdsom, sejlivet og effektiv slagteriarbejder, opleves det ubehageligt at skulle se sig selv som mere eller mindre invalid. Derfor er der risiko for, at medarbejderen holder sig tilbage, både med selv at melde sig til GODT LIV og med at have en positiv holdning til en opfordring om at komme i GODT LIV.

Det er vigtigt at være med til at bestemme, hvad der skal ske, hvordan der følges op, og at man ved, hvor man er i processen.

Tillid er en forudsætning

Det er vigtigt, at der er tillid til hele systemet, både til mester og sikkerhedsrepræsentant samt til, hvad man kan indgå af aftaler. Tilliden er ikke blot et spørgsmål om tillid til dette projekt, men generelt til virksomheden. Der skal være overensstemmelse mellem, hvad man i øvrigt har oplevet på virksomheden og det, der bliver lovet i projektet, for at man tror på det. Fejltagelser skal aktivt rettes, da de ellers stadig lever.

Medarbejderne skal have tillid til, at der sker noget, når de henvender sig, til at de har indflydelse på det, der sker, og til at det kan lade sig gøre at ændre en aftale.

Fortrolighed er en nødvendighed

At man kan stole på, at det, der siges, ikke kommer videre, er vigtigt for deltagelse i GODT LIV. Der er samtidig en opfattelse af, at man ikke kan regne med fortroligheden, fordi historier lever længe på et slagteri. Der nævnes tilfælde, hvor fortroligheden er blevet brudt. En fælles udmelding, hvor medarbejder og sikkerhedsgruppe har aftalt, hvad der må siges, betragtes som en god ide.

Hvem kan komme ind i Godt Liv

Det fremgår, at holdningen principielt er, at alle skal kunne komme i GODT LIV, men at der er forskel på, hvordan man vil betragte de enkelte medarbejdere. De medarbejdere, der har størst mulighed for at kunne deltage i GODT LIV, skal helst:

- have arbejdet på virksomheden længe, min. 10 år - helst 25 år
- være synligt nedslidte
- ikke have haft meget sygefravær
- være vellidte og dygtige
- være nogle man kunne regne med, og som ville give den en ekstra tårn, hvis der var behov for det
- utvivlsomt have fået deres skavanker på slagteriet.

Misbrug eller snyd

Alle - bortset fra de, der har været i GODT LIV - er bange for, at der skal foregå misbrug. Misbrug defineres som nogen, der ikke har problemer, men som vil bruge GODT LIV til at få en nemmere arbejdsfunktion. Der er blandt sikkerhedsgrupperne angst for at oplyse for meget eller opfordre nogen, fordi man er bange for at "fremkalde et behov, som ikke er der", og formodentligt også angst for at få for mange sager, så man ikke kan løse dem alle. Selv blandt de medarbejdere, der har afvist, at de vil deltage i GODT LIV, lurder mistanken om, at nogen vil snyde. Der gives udtryk for, at nogle lader som om de er syge, og at de er dygtige til at snakke for sig.

Barrierer for deltagelse

Der er stor blufærdighed med hensyn til at opfordre kolleger i at deltage i GODT LIV. Man er bange for, at folk kan blive fornærmede, og man er bange for at blive afvist, fordi det opfattes at gå meget tæt på folk: "Man vil jo ikke sige til folk, at de er syge".

Nogle sikkerhedsrepræsentanter har prøvet, men de blev afvist dér, hvor det blev lagt helt frivilligt op. "Det er svært at få folk til at tage mod hjælp".

Alle medarbejdere udtrykker megen lille tilbøjelighed til at opsøge GODT LIV, med mindre de decideret har skader i et omfang, så de ikke kan arbejde. "Man skal ned og bide i græsset". Alle har set plakaterne, men synes ikke, at det er dem selv, der er målgruppen.

Det betyder meget for ens selvopfattelse, at man kan klare sit arbejde og at man har en plads i en afdeling. Den selvopfattelse kan ikke opretholdes, hvis man går i GODT LIV.

Generelt er der blandt medarbejderne en opfattelse af, at det alligevel ikke hjælper at henvende sig, og der går mange rygter, som er med til at underminere GODT LIV:

- Alle afdelinger har pladser, som er meget lidt attraktive. Disse nævnes som pladser, folk er blevet "tilbudt", hvis de har ønsket at blive flyttet
- Folk er blevet flyttet til anden plads, men flyttes hurtigt tilbage, fordi mester glemmer og ikke følger op
- Ønsker om at lære flere pladser bliver overhørt
- Folk tror ikke, at mestrene vil afgive folk
- Forveksling med information om og kampagne mod sygefravær har givet GODT LIV et dårligt image
- Forventning om at aftaler ikke overholdes.

Derudover er der i holdningerne til arbejdet og kolleger ting der gør, at man ikke henvender sig:

- Man er bange for bemærkninger fra kolleger
- Man er bekymret for at gå ned i løn
- Slagteriarbejdere skal have ondt
- Det skal arbejdes væk
- Man er bange for at miste sin plads eller flytte afdeling.

Mestre og sikkerhedsrepræsentanter i de afdelinger, der har kørt flere sager, mener, at stemningen er blevet mere positiv over for deltagelse. I to af afdelingerne er der megen interesse for, hvad der skal ske med folk, og især om de bliver behandlet godt.

Sikkerhedsrepræsentanter mener, at mestrene glemmer GODT LIV, så der er sager, som ikke kommer i GODT LIV.

Information

Mestre og sikkerhedsrepræsentanter mener, at der er informeret meget om GODT LIV, og at alle kender projektet, og hvad det går ud på.

Blandt medarbejderne er der manglende kendskab. Man har set plakaterne, men ved ikke, hvad deres budskab egentligt er. Orienteringen på afdelingsmøderne er blevet overskygget af dundertale (skældud) om sygefravær.

Generelt kan medarbejderne ikke identificere sig med projektet, som noget der kunne angå dem selv. Alle har i perioden haft kontakt med deres læger vedr. skavanker, men ingen af lægerne har snakket om GODT LIV eller sagt andet end at man skal skifte job.

Muligheder eller begrænsninger

Det er helt typisk, at den afdeling, hvor man har gennemført flest vellykkede GODT LIV-projekter, opfatter handlemulighederne som næsten ubegrænsede, mens de andre afdelinger ser mange begrænsninger, fordi man primært ser GODT LIV som bare det at flytte plads. Manglen på løsninger gør også, at man er utilbøjelig til at rejse sagerne, før man kan se en løsning (en anden plads). Omvendt betyder det, at medarbejderen, når der bliver rejst en sag, bliver mødt med en færdig løsning. Løsningen kan være nok så velment, men den er ikke fundet i fællesskab og passer måske derfor ikke medarbejderen. Medarbejderen kan herefter nemt blive opfattet som kværunder og utaknemmelig, hvis han eller hun giver udtryk for mangler ved den foreslåede løsning.

Anbefalinger som udspringer af interviewene

- Inden man går i gang med projektet, bør målgruppen diskuteres: Hvem henvender man sig egentlig til?
- Fremgangsmåden med vægt på dialog og medansvar bør være meget klar, så medarbejderne får reelle muligheder.
- Balancen mellem medarbejderens ansvar og egenindsats i forhold til slagteriets indsats skal man forsøge at få indkredset.
- Rekrutteringen bør være mere opsøgende, så man bruger alle mulige kilder.
- Samarbejdet mellem afdeling, behandlere og medarbejdere bør udbygges.
- Fabrikledelsen skal aktivt og vedvarende bakke op om projektet igennem fastsættelse af mål for og afrapportering fra afdelingerne.
- GODT LIV-initiativ bør kobles til målsætning omkring jobbrokering, brug af skånepladser, seniorpolitik etc.
- Alle afdelinger burde have en let plads, som på skift kunne bruges, hvis nogle medarbejdere har problemer. Det må ikke være en fast placering.
- Det bør sikres, at alle medarbejdere, der jævnligt har ønske om at blive flyttet, fordi de har problemer med at klare deres plads, bliver tilbudt at komme i GODT LIV.

Politik og procedurer

Politik

Det er Danish Crown, Hjørrings mål at medvirke til at sikre et godt liv for alle ansatte. Dette gøres ved at arbejde målrettet for at forebygge forekomsten af arbejdsbetingede lidelser blandt slagteriets ansatte således, at de ansatte kan varetage arbejdet på slagteriet i hele deres arbejdsliv og ikke bliver udstødt af arbejdsmarkedet, eller må søge andet arbejde på grund af helbredsmæssige forhold.

Det er virksomhedens hensigt, at der med Godt Liv-projektet skabes så trygge rammer, at den enkelte ansatte føler sig tilskyndet til at drøfte sine arbejdsforhold med virksomheden, før det kommer til et egentligt sygdomsforløb, dvs. mens forebyggelse stadig er muligt.

Indsatsen for et godt liv retter sig dog mod alle medarbejdere; dvs. både med forebyggende tiltag, men også hvor der allerede er sket nedslidning. Forebyggelse skal ske gennem en fælles frivillig indsats fra virksomhedens, sikkerhedsorganisationens og den enkelte ansattes side.

Danish Crown, Hjørring vil via sikkerhedsorganisationen sikre, at sikkerhedsgrupperne har den fornødne uddannelse og træning til at indgå i Projekt Godt Liv.

Procedure

Formål

At udstikke rammerne for indsatsen for Godt Liv.

Indhold

En medarbejder, som føler sig belastet i sit arbejde i form af f.eks. smerter eller begyndende besvær med at bestride sit arbejde, kan bede sin sikkerhedsgruppe om en samtale.

Samtalen

Samtalen skal have det formål at afdække, hvori problemerne består, samt opstille mulige veje til løsning af problemerne.

Samtalen finder sted inden for rimelig tid - dvs. ca. 3 dage - med mindre andet aftales. Til brug for samtalen er der udarbejdet en mappe med materiale til afdækning af problemet samt de ordninger, som Danish Crown, Hjørring allerede har. Herudover er der mulighed for at finde en helt individuel ordning til den pågældende ansatte.

Samtalen skal foregå i rolige omgivelser og uden forstyrrelser, som f.eks. telefoner.

Samtalen er strengt fortrolig og må kun viderebringes med den implicerede medarbejders udtrykkelige samtykke. For at sikre fortroligheden skal alt skriftligt materiale opbevares under lås.

Handlingsplan

Ved samtalen opstiller man i fællesskab en handlingsplan for de tiltag, der skal tages af de forskellige involverede. Handlingsplanen er frivillig, men gensidigt forpligtigende, når den er indgået.

Handlingsplanen kan også involvere kontakt med læge, sociale myndigheder, Fødevarer-BST o.a., eller der kan være behov for yderligere udredning. Dette beskrives i handlingsplanen.

Et vigtigt element i handlingsplanen er, at der sættes ansvarlige på for de enkelte handlinger, og der angives tidsfrister for opfølgning.

Formålet er at alle parter følger den i fællesskab vedtagne handlingsplan.

Muligheder

I løsningen af de enkelte problemer findes der en lang række muligheder, såsom øget jobbrokering, anskaffelse af hjælpemidler, afprøvning af andre arbejdsteknikker, motion og/eller handlinger.

Der kan evt. også i en overgangsperiode tilbydes en lettere plads. Dette vil dog kun være for en kortere periode, idet det vil øge den samlede belastning på de øvrige ansatte.

Hvis den ansatte enten er nedslidt eller af anden grund ikke kan bestride normalt arbejde på slagteriet, kan Godt Liv-projektet hjælpe med kontakt til sociale myndigheder, afklaring med lægen eller andet.

Denne rapport er en afrapportering af Godt Liv-projektet, som blev gennemført hos Danish Crown, Hjørring.

Rapporten er udarbejdet af Fødevarer-BST v/ biolog Anne Birgitte Gehrt i dialog med projektgrupperne fra Danish Crown, Hjørring og Slagteribranchens Arbejds miljøudvalg samt kolleger. Finansieret af BAR JORD TIL BORD.

Opsætning og redigering er foretaget af sekretær Elin Nielsen.

Rapporten er færdigudarbejdet i april 2004.

Eksemplarer: 300 stk. - trykt hos Vester Kopi A/S, Århus.

Informationer om projektet kan fås ved henvendelse til:

Egon Oldenburg, Danish Crown, Hjørring (tlf. 99 23 45 00).

Annette Hoffmann, Slagteribranchens Arbejds miljøudvalg (tlf. 96 30 35 88).

Anne Birgitte Gehrt, Fødevarer-BST (tlf. 96 30 63 72).

Ekstra eksemplarer af rapporten kan fås ved henvendelse til:

Fødevarer-BST, Oktobervej 49, 8210 Århus V (tlf. 85 15 88 88).