

SIKKERT ARBEJDE FOR UNGE GENNEM LÆRING OG INSTRUKTION (SAFU Læring)

Slutrapport til Arbejdsmiljøforskningsfonden
Projekt (41-2014-09)

Mette Lykke Nielsen, Astrid Jørgensen, Regine Grytnes, Kent Jacob Nielsen og
Johnny Dyreborg



DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER
FOR ARBEJDSMILJØ

SIKKERT ARBEJDE FOR UNGE GENNEM LÆRING OG INSTRUKTION

(SAFU Læring)

Slutrapport til Arbejds miljø forskningsfonden
Projekt (41-2014-09)

Mette Lykke Nielsen¹, Astrid Jørgensen³, Regine Grytnes², Kent Jacob Nielsen² og Johnny Dyreborg³

¹Center for Ungdomsforskning - Aalborg Universitet og Dansk Ramazzini Center

²Arbejdsmedicin, Hospitalsenheden Vest – Universitetsklinisk, Herning

³Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø

København, 2017

Slutrapport til Arbejds miljø forskningsfonden

| | |
|---------------------|---|
| Titel | Sikkert arbejde for unge gennem læring og instruktion (SAFU Læring) |
| Undertitel | Afslutningsrapport til Arbejds miljø forskningsfonden AMFF-projekt nr.: 41-2014-09 |
| Forfattere | Mette Lykke Nielsen, Astrid Jørgensen, Regine Grytnes, Johnny Dyreborg og Kent Jacob Nielsen |
| Institutioner | Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø, Center for Ungdomsforskning, Aalborg Universitet – Campus København, Arbejds medicinsk Klinik - Regionshospitalet Herning |
| Udgiver | Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø, NFA |
| Redaktion afsluttet | Marts 2017 |
| Udgivet | Juni 2017 |
| Finansiel støtte | Arbejds miljø forskningsfonden |
| Bedes citeret | Nielsen ML, Jørgensen A, Grytnes R, Dyreborg J & Nielsen KJ (2017). Sikkert Arbejde for unge gennem læring og instruktion. Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø, Center for Ungdomsforskning - Aalborg Universitet, Arbejds medicinsk Klinik - Regionshospitalet Herning. |
| ISBN | 978-87-7904-326-8 |
| Internetudgave | www.at.dk – Arbejds miljø forskningsfonden: se under ` Afsluttede projekter ` |

Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø

Lersø Parkallé 105

2100 København Ø

Danmark

Tlf.: 39165200

Fax: 39165201

e-post: nfa@arbejds miljø forskning.dk

Hjemmeside: www.arbejds miljø forskning.dk

FORORD

Denne rapport sammenfatter resultaterne af det 2-årige forskningsprojekt 'Sikkert arbejde for unge gennem læring og instruktion' (SAFU Læring). Projektet har undersøgt, hvordan unge lærer sikkerhed de første 3 måneder på deres arbejdsplads, og hvordan det sætter dem i stand til at håndtere risikoforhold i deres arbejde. Resultaterne danner grundlag for at pege på, hvordan man bedst indfører unge til sikkert arbejdet.

Rapporten tager udgangspunkt i kvalitativt datamateriale, som er indsamlet blandt unge i aldersgruppen 18-30 år i tre brancher - detailhandlen, social- og sundhedsområdet samt metalindustrien. Vi har gennemført etnografiske arbejdspladsobservationer på 17 arbejdspladser, hvor vi har fulgt de unge i kortere eller længere tid i løbet af de første 3 måneder på deres nye arbejdsplads. På disse virksomheder har vi gennemført 95 kvalitative interviews af unge medarbejdere samt af de ledere og kollegaer, der har været ansvarlige for de unges oplæring og sikkerhed.

De mere detaljerede resultater er formidlet i videnskabelige publikationer, på videnskabelige konferencer, i nyheder samt gennem en række oplæg for relevante aktører på området. Bagerst i denne rapport er der en oversigt over forskningsformidling og bred formidling om projektet og resultaterne af det. Med denne rapport håber vi, at projektets resultater kan understøtte myndigheder, organisationer og arbejdsmiljøprofessionelle i deres arbejde med at udvikle forløb og materiale til instruktion og oplæring af unge arbejdstagere, som kan forebygge arbejdsskader. På den måde vil dette projekt bidrage til at realisere 2020-handlingsplanen for arbejdsmiljøet, som blandt andet har fokus på unge og nyansatte.

Projektet er gennemført på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø i samarbejde med Center for Ungdomsforskning, Institut for Læring og Filosofi, Aalborg Universitet samt Arbejdsmedicin, Hospitalsenheden Vest - Universitetsklinik, Herning.

Rapporten har været bedømt af to lektører, dels Lektor Vibeke Anderson, Ph.d., Institut for Læring og Filosofi, Ålborg Universitet samt Research Associate Sisse Grøn, Ph.d., Menzies Centre for Health Policy, The University of Sydney, Australien.

Vi takker alle, der har bidraget til, at projektet kunne gennemføres:

- De deltagende virksomheder samt deres ledere og medarbejdere, som har stået til rådighed i forbindelse med interviews og arbejdspladsobservationer.
- Projektets følgegruppe, som aktivt har kommenteret resultaterne undervejs samt bidraget til virksomhedskontakter.

Listen over deltagere i følgegruppen fremgår af bilag 3. Projektet er finansieret af Arbejdsmiljøforskningsfonden (Projekt nr. 41-2014-09).

Mette Lykke Nielsen, Astrid Jørgensen, Regine Grytnes, Johnny Dyreborg og Kent Jacob Nielsen

*Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA
København, juli 2017*

SAMMENFATNING

Det overordnede formål med projektet har været at bidrage til at mindske risikoen for, at unge kommer til skade på arbejdet. Vi ved, at de unge har en særlig høj risiko for at komme til skade de første måneder på arbejde. I projektet har vi derfor undersøgt, hvordan unge lærer sikkerhed de første 3 måneder på deres arbejdsplads, og hvad dette betyder for, hvordan de håndterer risici i deres arbejde. Resultaterne har gjort det muligt for os at pege på, hvordan man bedst indfører unge til et sikkert arbejde. Konkret har vi undersøgt de forskellige former for praksisser, som unge indgår i, når de starter på en ny arbejdsplads. Med praksisser forstår vi de faste og rutinemæssige måder, som unge bliver introduceret til arbejdet og arbejdspladsen på, og den måde de udfører arbejdet på. I projektet har vi haft særligt fokus på, hvad disse praksisser betyder for den måde, de unge bliver introduceret til sikkerhed i deres arbejde, og hvordan de unge lærer sikkerhed. De brancher, vi har undersøgt, er detailhandlen, døgnplejen (plejehjem) samt metalindustrien.

Vi har valgt disse 3 brancher, fordi

- mange unge kommer til skade i disse brancher.
- brancherne beskæftiger de typiske kategorier af unge på danske arbejdspladser.

Derudover repræsenterer de 3 brancher typiske mandefag (metalindustrien), typiske kvindefag (social- og sundhedsområdet) og typiske arbejdspladser, hvor rigtig mange unge kvinder og mænd gør deres entré i arbejdslivet (detailhandlen).

Vi har valgt en kvalitativ tilgang til projektet for at opnå en dybere indsigt i de arbejds- og sikkerhedspraksisser, som unge bliver introduceret til. Vi har gennemført etnografiske arbejdspladsobservationer på 17 virksomheder, hvor vi har fulgt de unge i kortere eller længere tid i løbet af de første 3 måneder på deres nye arbejdsplads. På disse virksomheder har vi gennemført 95 kvalitative interviews af unge medarbejdere samt af de ledere og kolleger, der har været ansvarlige for de unges oplæring og sikkerhed.

Analyserne i rapporten er gennemført med brug af teorier og begreber fra det praksisteoretiske læringsperspektiv. Vi benytter os blandt andet af begrebet '*indføring i arbejdet*', fordi det peger ud over de mere snævert definerede begreber introduktion, instruktion og oplæring, som kan give indtryk af, at de unge lærer om sikkerhed i særlige situationer. I rapportens analyseafsnit får læseren et indblik i, hvorfor der er behov for nye begreber, der bedre kan opfange den arbejds- og sikkerhedspraksis, som unge indføres i. De eksisterende begreber kan nemlig slet ikke rumme meget af den læring om sikkerhed, som unge opnår på en arbejdsplads.

Resultaterne fra vores undersøgelse viser, at en stor del af medarbejdernes sikre eller usikre arbejdspraksisser bliver overført ordløst og ubemærket til den nye, unge medarbejder og bliver til enten sikre eller usikre arbejdsvaner alt efter den arbejdspraksis, der allerede eksisterer på arbejdspladsen. Vores analyser viser altså, at der er en typisk praksis – en fast og rutinemæssig måde – som den enkelte arbejdsplads indfører unge i arbejdet på.

Denne praksis varierer meget fra arbejdsplads til arbejdsplads og kan inddeles i følgende 5 former:

- **Ingen eller begrænset indføring til sikker arbejdspraksis:** Arbejdspladsen har typisk ikke planlagt nogen indføring til dens arbejds- og sikkerhedspraksis, der er et tilfældigt præg over den måde, den unge bliver en del af praksis.
- **'Ad-hoc' indføring:** Arbejdspladsen har ikke i detaljer forberedt introduktionen af den nye medarbejder, og det er uklart for arbejdspladsen og den unge, hvad de præcist skal lave, og hvad de skal lære på arbejdspladsen. De unge introduceres løbende i forhold til de konkrete udfordringer eller behov, der opstår ad hoc. Sidemandsoplæringen sker ofte af forskellige tilfældige kollegaer, der i mindre grad er bevidste omkring det at være rollemodeller.
- **'Fast track' indføring:** Indføringen er en 'forkortet udgave' af 'Forberedt og planlagt indføring' til arbejdspladsens arbejds- og sikkerhedspraksis, hvor det i nogle tilfælde er en kortere version af indføring til sikkerhed, og andre gange tilbydes nogle typer af introduktion ikke.
- **Forberedt og planlagt indføring:** Arbejdspladsen har planlagt og forberedt en introduktion af den unge og nyansatte, når vedkommende starter. Her vil personen blive informeret om arbejdspladsens arbejds- og sikkerhedspraksis. Introduktionen er ikke nødvendigvis skriftlig, men der vil ofte ligge nogle retningslinjer på skrift. Der reflekteres typisk ikke over den arbejds- og sikkerhedspraksis, som den unge introduceres til (organisatorisk læring), og typisk vil fokus være på den unges tilpasning til arbejdsopgaverne (individuel læring) og ikke omvendt.
- **Refleksiv indføring:** Arbejdspladsen ved præcist, hvad den unge skal have af arbejdsopgaver, hvad den unge skal lære, og der er en plan for det. Det er aftalt, hvem der indfører den unge til arbejds- og sikkerhedspraksis på arbejdspladsen og hvilket ansvar, der er bundet til denne opgave. Der er reflekteret over praksis, og der er typisk en overvejelse over, hvordan man kan tilpasse arbejdsopgaver og anvendte metoder til den unge (organisatorisk læring). Der er tale om en organisatorisk/kollektiv indføringspraksis, der møder unge og nyansatte.

Det er primært discountkæder i detailbranchen, der helt undlader eller blot giver den unge en begrænset indføring til en sikker arbejdspraksis. Butikkerne anser typisk de unges arbejdsopgaver for at være rutineprægede og simple, så det ikke er nødvendigt at give dem introduktion og oplæring. Når de unge ikke får nogen oplæring i at udføre arbejdet, så ekskluderes samtidigt oplæringen i sikre arbejdsrutiner og sikkerhed generelt.

Både i discountkæder og i nogle metalvirksomheder får unge en ad-hoc indføring i arbejdet. Fast-track indføring ses typisk blandt faglærte og vikarer i metalindustrien og på plejehjem (sosu). Flere af metalvirksomhederne gennemfører en forberedt og planlagt indføring af deres unge lærlinge til arbejde og sikkerhed, men en supermarkedskæde og flere plejehjem har samme praksis. Det er især plejecentre, der gennemfører en refleksiv indføring af unge elever, primært i relation til forflytning af beboere. Indføring til sikkerhed ved forflytning af beboere bliver bakket op af undervisning, praksis og en 'forflytningskultur', hvor der er stort fokus på professionalisme i forflytning af beboere.

Der er en særlig udfordring i forhold til sikkerhed for unge, der bliver ansat på arbejdspladser, hvor der er stor forskel på den kanoniserede (officielle) og den ikke-kanoniserede (uformelle) sikkerhedspraksis. Selv om den unge bliver introduceret til den kanoniserede sikkerhedspraksis, vil de oftest

tilegne sig samme ikke-kanoniserede sikkerhedspraksis, som de mere erfarne kolleger praktiserer. Den ikke-kanoniserede sikkerhedspraksis overføres som regel uden ord ved, at den unge forsøger at kopiere det, de erfarne kolleger gør. Men de unge får ikke nogen instruktion i denne ikke-kanoniserede praksis og må selv prøve sig frem, hvilket kan forringe sikkerheden for de unge yderligere.

Den vigtigste faktor for de unges sikkerhed er den arbejdspraksis, der allerede er på arbejdspladsen, når de møder op. Det, den unge selv møder op med, betyder mindre. Det viser resultaterne for alle de tre brancheområder, som vi har undersøgt i dette projekt. Hvis man vil sikre, at unge udvikler en hensigtsmæssig arbejds- og sikkerhedspraksis, er det vigtigste fokuspunkt derfor at udvikle den arbejds- og sikkerhedspraksis, som de erfarne medarbejdere på arbejdspladsen praktiserer.

Som en del af udviklingsfasen i SAFU Læring projektet afholdte vi en heldagsworkshop for interessenter og praktikere fra faglige organisationer, relevante BAR'er og myndigheder samt deltagende virksomheder og organisationer. Formålet med workshoppen var at videreudvikle fremtidens instruktion og oplæring af unge i sikkerhed. Resultaterne fra workshoppen indgår også i denne rapport og var i god tråd med ovenstående. På denne workshop blev det netop understreget at det er væsentligt, at sikkerhed og arbejdsmiljø er klart koblet til kerneopgaven samt at sikkerhed tænkes ind i eksisterende arbejdsopgaver (se kapitel 8).

SUMMARY

The overall aim of the project is to improve knowledge of how young employees learn safety in practice in order to better address relevant preventive measures for this group. We know that young employees aged 18-24 years have a particularly high risk of having an accident the first months at work. Following this, we have investigated how young employees learn safety for the first 3 months at their workplace, and what this means for how they manage risks at their work. Specifically, we have studied the different types of induction practices that young employees are involved in when starting a new job. With induction practice we understand the usual and routine ways that young employees are introduced to the work and the workplace. In particular we have investigated induction practices in retail (supermarkets), nursing homes and metal industry.

We have chosen these three sectors, because:

- Many young employees have an elevated risk of work accidents in these sectors.
- These sectors employ the typical categories of young employees we see in the Danish labor market.

Furthermore, these sectors represent typical male work (metal industry), typical female work (social- and health care), and typical workplaces where many young employees have their entry into the labor market (Retail industry).

We conducted ethnographic observations in 17 companies, where we have followed young employees for shorter or longer periods during their first 3 months at their new workplace. Furthermore, we have conducted 95 qualitative interviews of young employees as well as the managers and colleagues who have been responsible for the young employees' training and safety.

The analytical approach is based on theories and concepts from the practice theoretical learning perspective. We use the concept 'induction practices' because it embraces a broader perspective than the more narrowly defined concepts of introduction, instruction and training that can give the impression that the young employees learn about safety in special (formal) situations. By this we emphasize the need for a new concept that better captures the work and safety practices in which young employees are introduced.

The results show that work practices are transferred to the new young employee tacitly and unnoticed and become either safe or unsafe working habits according to the work practices that already exist in the workplace. Usually there is a typical routine based induction practice used by the individual workplace that the young employees encounter in their new work.

This practice varies greatly from workplace to workplace, and can be divided into the following 5 forms:

- **None or limited induction to safe work practices:** The workplace has typically not planned any introduction to work and safe practices, when the young employee starts in the new job. It is by chance how the new young employee is introduced to work and safety
- **'Ad-hoc' introduction:** The workplace has not prepared the introduction of the new employee in detail, and it is unclear for the workplace and the youngster what are the tasks

and what to learn in the workplace. The young employees are introduced when specific challenges or needs arise ad hoc. Peer-to-peer training is often done by different colleagues at random, who are less aware of being 'role models'

- **'Fast track' introduction:** The introduction is a 'shortened version' of 'Prepared and planned introduction' to the workplace's work and safety practices. In some cases, it is a shorter version of a safety introduction, and sometimes other times a specific type of introduction is not provided
- **Prepared and planned introduction:** The workplace has planned and prepared the introduction of the young and new employees when they start first time in the job. The person will be informed about the workplace's work and safety practices. The introduction is not necessarily written, but there will often be some guidelines in writing. Typically, the work and safety practices that the young employee is introduced to is typically not reflected, but vice versa, the focus will be on the young's adaptation to the tasks and conditions (mainly individual learning)
- **Reflective introduction:** The workplace has planned and prepared an introduction of the new and young employees when they start. A young employee will be informed about the workplace's work and safety practices. The workplace has reflected on its work and safety practices and has typically considered how to adapt work tasks and methods to the young (mainly organizational learning)

It is primarily discount shops in the retail industry that is not providing suitable introduction of the young employee to safe working practices. The shops typically consider the young employees' duties to be routine and simple, and therefore they do not have attention to introduction and training. When the young employees do not get any training in carrying out the work, at the same time, training in safe working practices will also be excluded.

Both in discount shops and in some metal companies, young employees get an ad-hoc introduction to the work. Fast-track introduction is typically provided to skilled and temporary employee in the metal industry and in nursing homes. Several metal companies implement a prepared and planned introduction of their young apprentices to work and safety, which also apply to a supermarket chain and several of the nursing homes included in the study. In particular, care centers are implementing a reflexive introduction of young students, primarily in relation to transfer of residents in a safe way. Introduction to safe transfer and relocation of residents are backed up by teaching, practice and an organizational 'transfer culture', with a strong focus on professionalism in transfer and relocating of residents.

There is a particular challenge to the safety of young employees who are employed at work where there is a large difference between the canonized (official) and the non-canonized (informal) safety practices. Even though the youngsters are introduced to the canonized safety practice, they will most often acquire the same non-canonized safety practices as the more experienced colleagues practice. The non-canonized safety practices are usually transmitted without words to the young person, who are trying to copy what the experienced colleagues are doing. But young employees do not get any instruction in the non-canonized practices, and must try out themselves, which may further impair the safety of the youngsters.

The most important factor for the safety of young employees is the workplace practices that the young employee is introduced to when they first time start in their job. What the young person meets up with means less in terms of their safety and work practices. This applies to all the three sectors. To ensure that young employees develop appropriate work and safety practices, the main focus is therefore to develop the work and safety practices practiced by the experienced employees in the workplace.

The preliminary results of the project were presented to the social partners and other relevant stakeholders at a work shop. The purpose of the workshop was to further develop the future instruction and training of young employees in safety taking into account the current practices in the field. The results and recommendations from the workshop are included in the recommendation to practice (chapter 8).

INDHOLDSFORTEGNELSE

| | |
|--|-----------|
| 1 Indledning og formål..... | 15 |
| 1.1 Projektets formål | 15 |
| 1.2 Rapportens opbygning | 15 |
| 2 Baggrund og status over foreliggende viden | 17 |
| 2.1 Unges indføring til arbejde og sikkerhed..... | 17 |
| 2.1 Om unge i de tre brancher..... | 21 |
| 3 Teori, metoder og data..... | 25 |
| 3.1 Et praksisteoretisk blik på instruktion, oplæring og indføring til arbejdet..... | 25 |
| 3.2 Metoder og data | 29 |
| 3.3 Interviews | 31 |
| 3.4 Observationer af praksis..... | 34 |
| 4 Analyse | 37 |
| 4.1 Detailhandelen | 37 |
| 4.1.1 Indføring, introduktion og oplæring af elever..... | 38 |
| 4.1.2 Indføring, introduktion og oplæring af faglærte | 43 |
| 4.1.3 Indføring, introduktion og oplæring af deltidsansatte..... | 45 |
| 4.1.4 Opsamling: Hvordan indføres de nyansatte unge i detail? | 50 |
| 4.2 Social- og sundhedsområdet..... | 51 |
| 4.2.1 Indføring, introduktion og oplæringspraksisser blandt elever..... | 51 |
| 4.2.2 Hvordan foregår indføring, introduktion og oplæring af vikarer..... | 56 |
| 4.2.3 Opsamling: Hvordan indføres de nyansatte unge i sosu? | 58 |
| 4.3 Metalindustri | 59 |
| 4.3.1 Indføring, introduktion og oplæringspraksisser blandt lærlinge..... | 59 |
| 4.3.2 Indføring, introduktion og oplæring af faglærte | 66 |
| 4.3.4 Opsamling: Hvordan indføres de nyansatte unge i metalindustri? | 71 |
| 5 Resultater: Opsamling på tværs af de tre brancher | 73 |
| 5.1 Indføring, sikkerhed og normer i arbejdet | 73 |
| 6 Resultater: Risikoforhold og perspektiver for oplæring..... | 79 |
| 6.1 Læringsforløb og risikoforhold..... | 79 |
| 6.1.1 Detailhandlen..... | 79 |
| 6.1.2 Social- og sundhedsområdet | 81 |

| | |
|--|------------|
| 6.1.3 Metalindustri | 84 |
| 6.2 Fremtidens instruktion og oplæring i sikkerhed | 87 |
| 6.2.1 Opsamling praktikerworkshop: indføring der skal bibeholdes eller forbedres | 87 |
| 6.2.2 Læringskoncepter og anbefalinger..... | 88 |
| 7 Diskussion | 91 |
| 8 Konklusioner og anbefalinger til praksis..... | 95 |
| 8.1 Konklusioner | 95 |
| 8.2 Anbefalinger | 100 |
| 9 Formidling..... | 103 |
| 9.1 Publikationer med peer review (videnskabelige artikler (n= 3, heraf 2 publiceret); bog kapitler (n= 3, heraf 1 publiceret))..... | 103 |
| 9.2 Videnskabelig formidling – oplæg (n=7) | 105 |
| 9.3 Populærvideenskabelig formidling – oplæg (n=4)- kronikker (n=3)..... | 105 |
| 9.4 Populær formidling – interviews (n= 26)..... | 106 |
| 9.5 Medarrangør af konferencer, workshop og temadage (n=4) | 107 |
| Referenceliste | 108 |
| 10 Bilag | 113 |
| 10.1 Bilagsoversigt | 113 |
| Bilag 1: Interviewguides | 113 |
| Bilag 2: Observationsguide..... | 117 |
| Bilag 3: Deltagere i projektets følgegruppe..... | 118 |

1 INDLEDNING OG FORMÅL

1.1 Projektets formål

Det overordnede formål med projektet er at undersøge, hvordan man skal udforme oplæring og instruktion af unge i sikkerhed for, at det kan bidrage til at mindske risikoen for, at unge kommer til skade i arbejdet. Vi ved, at de første måneder på arbejde er de farligste¹, især for de unge². Vi ved også, at unge er en meget differentieret gruppe³. I projektet har vi derfor undersøgt, hvad der kendetegner den introduktion og oplæring forskellige kategorier af unge modtager i de første tre måneder på deres nye arbejdsplads. Derudover har vi udarbejdet forslag til nye former for læringsforløb rettet mod oplæring og instruktion i sikkerhed, der tager højde for unges arbejdspraksis og risikoforhold.

Gennem projektet har vi besvaret følgende forskningsspørgsmål:

- Hvordan lærer unge sikkerhed de første 3 måneder på deres arbejdsplads?
- Er unges læringsforløb i relation til sikkerhed tilstrækkelige til, at de kan håndtere risikoforhold i deres arbejde?
- Hvordan kan man konkret udforme oplæring og instruktion i sikkerhed til forskellige kategorier af unge i deres første tid på deres arbejdsplads?

Vi har undersøgt disse spørgsmål ved at indsamle data i tre brancher; metalindustri, social- og sundhedsområdet samt detailhandlen. Vi ved, at faglærte, elever/lærlinge, ungarbejdere på sabbatår, studerende i arbejde, unge, der ikke har fuldført uddannelse ('uddannelses-drop-outs'), og vikarer^{3,4} har meget forskellige forudsætninger og meget forskellige risikoprofiler og læringsforløb i deres arbejde³. Læringsforløb definerer vi som de sammenhænge, hvor unge gennemgår den formelle og uformelle læring på deres arbejdsplads. Unge i dette projekt omfatter unge i aldersgruppen 18-30 år.

1.2 Rapportens opbygning

Kapitel 2 beskriver baggrunden for projektet herunder den foreliggende viden og det teoretiske perspektiv, som vi anvender i denne rapport. Kapitel 3 beskrives projektets teori, metoder og data. I kapitel 4 præsenterer analyserne af data fra de enkelte brancher, i relation til de tre forskningsspørgsmål. I kapitel 5 og 6 præsenteres resultaterne. I kapitel 7 diskuteres resultaterne og konklusioner og anbefalinger ses i kapitel 8. I kapitel 9 er der en oversigt over den brede formidling af resultaterne og publicerede forskningsresultater, efterfulgt af referenceliste.

I bilag 1 og 2 kan man se eksempler på semistrukturerede interviewguides og observationsguides, der er anvendt i projektet. I bilag 3 er der en liste over medlemmer af følgegruppen.

2 BAGGRUND OG STATUS OVER FORELIGGENDE VIDEN

I dansk og europæisk sammenhæng har der været stigende fokus på unges arbejdsmiljø, bl.a. fordi de oftere kommer ud for en arbejdsulykke^{5,6} sammenlignet med andre aldersgrupper på arbejdsmarkedet. I regeringens arbejdsmiljøstrategi frem til 2020⁷ er unge derfor udpeget som et særligt fokusområde.

Tabel 1 viser, at både unge mænd og kvinder i aldersgruppen 18-30 år oftere kommer ud for arbejdsulykker set i forhold til den samlede population. Unge mænd har ca. 40 % højere risiko, og kvinder har ca. 60 % højere risiko for at komme ud for en arbejdsulykke set i forhold til aldersgruppen over 30 år⁸.

| Tabel 1: Andel der har haft arbejdsulykke det seneste år (i %) samt relativ risiko (RR) for unge | | | |
|---|----------------|--------------------------|----------------|
| (Spørgsmål: Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for en arbejdsulykke, der medførte, at du måtte være fraværende fra arbejdet ud over selve den dag, du kom til skade? (ja/nej)) | | | |
| | Antal personer | % der har oplevet ulykke | Relativ Risiko |
| Mænd, 18 - 30 år | 22.137 | 10,9 | 1,39 |
| Mænd, over 30 år | 775.630 | 7,9 | Reference = 1 |
| Kvinder, 18 - 30 år | 181.173 | 8,4 | 1.59 |
| Kvinder, over 30 år | 758.897 | 5,3 | Reference = 1 |

Kilde: Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Arbejdsmiljø og Helbred 2016.

Data fra Arbejdstilsynet viser også, at unge har en øget risiko for at komme ud for arbejdsulykker i de fleste brancher, blandt andet i industri, detailhandel og service samt social- og sundhedsområdet⁹. Hvis de unge samtidig er nyansatte og på deltid (under 30 timer) stiger risikoen yderligere for, at de kommer ud for en ulykke inden for de fleste branchegrupper⁹. Vi har undersøgt baggrunden for, at de unge oftere kommer ud for arbejdsulykker i danske og internationale videnskabelige publikationer^{10,11}. Disse forskellige perspektiver og antagelser om unges sikkerhed og risikoadfærd danner grundlag for rapportens problemstillinger og de metodiske tilgange, vi har valgt i vores undersøgelse af dem. Fokus i rapporten er at undersøge de praksisser for oplæring og instruktion, som unge deltager i på deres nye arbejdsplads.

2.1 Unges indføring til arbejde og sikkerhed

Videnskabelige studier om oplæring og instruktion

Internationale studier vedrørende instruktion og oplæring fokuserer ofte på udbredelsen af sikkerhedstræning ('safety training')¹² samt effekten af denne træning¹³⁻¹⁷. I studierne skelner man mellem 'on the job training' og 'classroom/school-based training'^{12,18,19} men også mellem formelle strukturerede sikkerhedstræningsprogrammer og den mere uformelle 'supervisor/mentorship

traning'^{14,19,20}. De nævnte studier fokuserer primært på den formelle oplæring og instruktion af nye medarbejdere og lærlinge, mens nogle fokuserer på træning af ledere²⁰⁻²³.

Studierne skelner altså mellem to læringsituationer:

- Den formelle læringsituation, som repræsenterer en mere kognitiv forståelse af læring.
- Den mere uformelle læring af sikkerhed i daglig praksis^{19,24,25}, der repræsenterer en kropslig og færdighedsbaseret indlæring af arbejdet og sikkerhed i relationen til dette.

Vi har kun fundet få kvalitative studier af sikkerhedstræning blandt unge. Samtidig er de betegnelser, studierne anvender om de forskellige former for læringsforløb, som de unge indgår i, ofte ikke nærmere defineret. Nogle studier beskæftiger sig med den brede kategori 'arbejdspladslæring', hvor instruktion, oplæring, opfølgning og sikkerhedstræning hører under. Det gælder blandt andet Roberts^{26,27}. Et af disse studier drejer sig om 'arbejdspladslæring' blandt unge britiske, mandlige, medarbejdere i detailhandlen. Resultaterne fra studiet peger på, at den arbejdspladslæring og uddannelse, de unge modtager, generelt er særdeles begrænset²⁷. De unge peger på, at det ikke er kvalifikationer, men snarere evnen til at 'arbejde hårdt', der bliver værdsat i branchen og kan føre videre til en karriere inden for branchen.

I en senere artikel beskriver Roberts den arbejdsrelaterede træning (work-related training). Dette studie beskriver også, at de unge modtager begrænset oplæring på arbejdspladsen. De unge blev introduceret til brandsikkerhed, hvordan de håndterede maskiner og blev undervist i sikre arbejdspraksisser, så oplæringen levede op til de juridiske retningslinjer for oplæring (i en britisk kontekst). Dette fokus blev ofte gentaget i efterfølgende kurser rettet mod de unge²⁷. I et kvalitativt studie af 'læringsprocesser' blandt lærlinge i den norske detailhandel viser Reegård (2015), at lærlingene blev sat i gang med arbejdet fra dag 1 og fik en meget begrænset instruktion og vejledning²⁸. Hun betegner denne praksis som at 'kaste lærlinge ud på dybt vand' (Reegård 2015, s. 125)²⁸. Reegård hævder, at graden af ansvar påvirker lærlingenes ansvarsfølelse og engagement og argumenterer for, at det virker befordrende for deres læring. Men hun opfordrer samtidig til at kaste et kritisk blik på den form for læring, som denne praksis indebærer.

I et andet norsk kvalitativt studie fokuserer Holte & Kjestveit (2012)²⁹ specifikt på arbejdsmiljø- og sikkerhedstræning af unge medarbejdere i byggeindustrien. Forfatterne beskriver, at de store virksomheder, der deltog i deres studie, havde mere formaliserede rutiner og systemer til at modtage og uddanne unge arbejdstagere sammenlignet med de mindre virksomheder. Forfatterne argumenterer for, at veletablerede arbejdsmiljøsystemer har positive implikationer for den oplæring i arbejdsmiljø og sikkerhed, der bliver udført på arbejdspladsen. De peger på, at unge ansatte i små virksomheder uden arbejdsmiljøsystemer mere bliver påvirket af de individuelle meninger og den gruppekultur, der er om arbejdsmiljø og sikkerhed på arbejdspladsen. Den internationale litteratur viser, at oplæring i sikkerhed kun har sparsom eller ingen effekt på antallet af arbejdsulykker³⁰. Dette er iøjnefaldende set i forhold til de ressourcer, arbejdspladserne bruger på oplæring, instruktion og opfølgning, som betegnes som klassiske og veletablerede tiltag i sikkerhedslæring og forebyggelse af arbejdsulykker³¹⁻³⁴ inklusiv arbejds-skader blandt unge³³⁻³⁵.

I en tidligere gennemgang af litteraturen viste Hale (1984), at der ikke var nogen klar effekt af formel sikkerhedstræning³¹. I en senere litteraturgennemgang af effekten af sikkerhedstræning konkluderede Roberts (2012), at sikkerhedstræning i bedste fald har en lille effekt på sygdomme og skader i arbejdet, når oplæring, introduktion og opfølgning (training) er de eneste forebyggende

tiltag³⁰. Det stemmer overens med en dansk gennemgang af litteraturen³⁶, der viste, at instruktion og læring har en lille eller ingen effekt, når det står alene som tiltag og ikke følges op og støttes eksempelvis af mentorordninger, føl-periode eller andre tiltag.

I et bredere læringsteoretisk perspektiv kan vi hente mere generel viden om, hvordan man lærer sikkerhed gennem kontinuerlige, situerede praksisser i en arbejds kontekst^{24,37,38}. Inden for praksislæringsteorier antages det, at der ikke foregår en automatisk overførsel af udbyttet af en læring fra en formel træning til en uformel praksis³⁹. Resultater fra et studie blandt tømrerlærlinge viser, hvordan konkret viden om farer og risiko ofte mister direkte relevans i det konkrete arbejde, fordi der altid er specifikke forhold (enten praktiske, sociale eller faglige), der gør det svært for lærlinge at overføre regler og viden fra uddannelse til praksis³⁸. Den læring, som unge opnår, når de deltager i arbejdet, kan ses som en proces, hvor de tilegner sig viden - ikke kun ved at blive informeret om eksempelvis farer og risici, men også ved at deltage i arbejdets praksis⁴⁰. Den måde, lærlinge i praksis udfører arbejdet på, bliver udviklet i en social interaktion med ledere og kolleger, som det også er vist blandt sosu-elever⁴¹. Dette bredere læringsteoretiske perspektiv genfindes i den klassiske organisationsteori, hvor læring ses som en proces, hvor nye idéer og praksisser vinder indpas i de daglige aktiviteter i organisationen⁴²⁻⁴⁴. Nutidig læringsteori og organisationsforskning kobler også læring med organisatoriske forandringer^{19,45}. Dette indebærer, at tavs viden⁴⁵ om, hvordan man udfører arbejdet eller håndterer sikkerhed, bliver tydeliggjort som en del af en organisatorisk læringsproces, da denne viden vil afspejle de sikkerhedsmæssige normer og praksisser, der er institutionaliseret på arbejdspladsen^{46,47}.

Formålet med dette projekt er at få viden om de læringspraksisser, som unge i Danmark gennemgår i løbet af de tre første måneder på en arbejdsplads. Vi fokuserer på alle de læringspraksisser i relation til sikkerhed (herunder praksisser for introduktion og oplæring), som de unge nyansatte deltager i løbet af de første måneder på deres arbejdspladser. I denne rapport anvender vi et *praksisteoretisk læringsperspektiv*, der ikke kun sigter på den formelle læring og instruktion i sikkerhed men også den praksis, som den unge indgår i på arbejdspladsen. Dette uddybes i kapitel 3.

Arbejdstilsynets definitioner af oplæring, instruktion og opfølgning

Oplæring, instruktion og opfølgning/tilsyn er vigtige elementer og redskaber i myndighedernes forebyggelse af arbejdsulykker blandt unge og nyansatte⁴⁸. I det følgende vil vi kort redegøre for denne tilgang og forholde den til de definitioner og analytiske begreber, som vi anvender i rapporten. Det er vigtigt at bemærke, at denne tilgang ikke kun er rettet mod unge og nyansatte, men mod alle ansatte på en arbejdsplads.

'Oplæring' er den proces, hvor man viderebringer viden til de unge, som anvender denne viden i deres udvikling af færdigheder (Tekstboks 1). I princippet kan denne proces både omfatte de unges formelle og uformelle oplæring, selvom det ikke er præciseret i Arbejdstilsynets definition.

Oplæring

En proces, hvor den ansatte tilegner sig viden og indøver færdigheder, så han/hun kan udføre sit arbejde. Tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring iht. arbejdsmiljøloven indebærer, at den ansatte bliver i stand til at udføre arbejdet forsvarligt, så evt. risici, der er forbundet med arbejdet, undgås eller bliver forebygget i den måde arbejdet er planlagt og tilrettelagt.

Tekstboks 1: Definition af oplæring. (Kilde: Arbejdstilsynet. At-intern instruks IN-1-2, 6 marts/2012, senest redigeret: 1. januar 2015.)

'Instruktion' er den formelle (mundtlige) instruktion, som den unge får. Definitionen forudsætter, at det er muligt at give en klar og entydig besked om alle faser i en arbejdsproces. Den uformelle, praktiske videregivelse af instruktioner på arbejdspladsen fremgår ikke af definitionen (Tekstboks 2).

Instruktion

En besked eller en ordre, typisk målrettet og kortfattet, om hvordan den ansatte skal udføre bestemte faser i sit arbejde. Tilstrækkelig instruktion i henhold til arbejdsmiljøloven indebærer, at instruktionen omfatter klar besked om håndtering af de situationer og foranstaltninger, der er vigtige for at sikre et forsvarligt arbejdsmiljø.

Tekstboks 2: Definition af instruktion. (Kilde: Arbejdstilsynet. At-intern instruks IN-1-2, 6 marts/2012, senest redigeret: 1. januar 2015.)

Det tredje ben i Arbejdstilsynets tilgang til oplæring, instruktion og opfølgning er 'arbejdsgiverens tilsyn'. Det er en formel kontrol af den enkelte medarbejders praksis for at vurdere, om den unge har fået tilstrækkelig oplæring og instruktion til at kunne udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt (Tekstboks 3). Af definitionen fremgår det, at tilsynet skal foregå ved at observere og stille spørgsmål. Denne kontrol af praksis retter sig i sin definition mod den enkelte medarbejder og skal blandt andet sikre, at den unge medarbejder har egnede arbejdsmiljøforanstaltninger og kan bruge dem. Men definitionen tager ikke stilling til den uformelle praksis, som for eksempel omfatter sikkerhedskulturen og de gældende normer på arbejdspladsen.

Ved observation og spørgsmål skal det kontrolleres, at den ansatte rent faktisk udfører arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, herunder at oplæringen og instruktionen har været tilstrækkelig. ...

At det kontrolleres, at de planlagte arbejdsmiljøforanstaltninger er egnede og mulige at bruge for den ansatte.

At eventuelle fejl og mangler i måden, den ansatte udfører arbejdet på, bliver påtalt og rettet.

Tekstboks 3: Definition af arbejdsgivers tilsyn. (Kilde: Arbejdstilsynet. At-intern instruks IN-1-2, 6 marts/2012, senest redigeret: 1. januar 2015.)

Mange virksomheder har udviklet formelle tiltag til at oplære og instruere unge og nye medarbejdere i sikkerhed på arbejdspladsen⁴⁹. Disse følger i nogen grad ovenstående tiltag⁸. Men tidligere studier har vist, at den formelle instruktion og oplæring af unge og nyansatte varierer i indhold, kvalitet og varighed^{50,51}.

Der kan ligeledes være forskellige behov for forskellige kategorier af unge. I denne forbindelse kan det være vigtigt at skelne mellem forskellige kategorier af unge, da deres erfaring og typen af de opgaver, de varetager, kan variere meget. I det næste afsnit redegør vi for de forskellige kategorier af unge i de tre brancher.

2.1 Om unge i de tre brancher

Forskellige kategorier af unge og risiko

Unge er defineret som særligt udsatte i forhold til at komme ud for ulykker og skader på arbejdsmarkedet. Tidligere dansk forskning har dog vist, at unge arbejdstagere er en meget differentieret gruppe (AMFF-projekt nr.: 12-2010-09). De udfører mange forskellige typer arbejde med meget forskellige risikoforhold. Derudover kan de også have meget forskellige perspektiver fx i forhold til deres fremtid i deres arbejde^{2,51}.

På baggrund af studier af unge på 18-30 år i detailhandlen³ har vi udviklet 6 kategorier af unge arbejdstagere:

- **Faglærte:** Arbejder fuld tid som faglærte. Har ofte et længere tidsperspektiv i arbejdet end unge i de andre kategorier. De identificerer sig med deres fag/arbejdsplads/kolleger. Har ofte lang erfaring både på arbejdspladsen og med arbejdet. Kan have ledelsesansvar. Er ofte i gang med at etablere sig med familie og hjem. Denne gruppe vil sjældent betragte sig selv som 'unge' i en arbejdssammenhæng.
- **Elever/lærlinge:** Er ansat som elever eller lærlinge som led i en igangværende ungdomsuddannelse, og arbejdsopgaverne skal ideelt set kvalificere dem fagligt. Elever/lærlinge arbejder fuld tid, men de har korte eller længere perioder på uddannelsesstedet. Elever/lærlinge har valgt faget/arbejdet til, og de vil derfor ofte have et længere tidsperspektiv i arbejdet, omend de fleste stopper på arbejdspladsen, når elev-/lærlingetiden ophører.

De vil ofte identificere sig med deres fag/arbejdsplads/kolleger. De vil sjældent betragte sig selv som 'unge' i en arbejdssammenhæng, men snarere som elev/lærling.

- **Sabbatår ungarbejdere:** Er unge, der arbejder fuld tid, mens de tager et sabbatår, inden de skal starte på en anden uddannelse. Målet er ofte at tjene penge til at forsørge sig selv, til en rejse eller for at have tid til at afklare, hvad de skal uddanne sig til. De er ofte ansat på arbejdspladsen i en længere periode (1-2 år). De kan have været deltidsansat på arbejdspladsen tidligere, og de kan derfor have flere års erfaring med arbejdet. Disse unge har en relativ kort tidshorisont i arbejdet, selvom de kan have et stort ansvar og varetage selvstændigt arbejde.
- **Studerende i arbejde:** Er unge, der arbejder på deltid, mens de er i gang med en uddannelse, der ikke har forbindelse til det aktuelle job. Arbejdet er sjældent studierelevant og dermed ikke direkte kvalificerende. Disse unge arbejder ofte uden for normal arbejdstid, i weekender og i helligdage samt i fleksible jobs, der kan tilpasses deres uddannelse. Denne gruppe vil ofte have ufaglært rutinearbejde. De vil ofte arbejde på tidspunkter, hvor de er alene eller sammen med andre studerende, vikarer (unge) på arbejdspladsen.
- **Uddannelses-drop-outs:** Er unge, der arbejder fuld tid i ufaglærte jobs. De har typisk afbrudt et eller flere forløb på en ungdomsuddannelse. Denne gruppe består mest af unge mænd. De unge i denne gruppe kan potentielt arbejde i ufaglærte jobs i mange år frem (fx i detailhandlen), hvis de formår at beholde deres arbejde.
- **Vikarer:** Kan være faglærte, uddannede inden for et lignende fag, under uddannelse eller ufaglærte. De udfører typisk arbejde på arbejdspladser med behov for døgnbemanding, fx i omsorgssektoren. Vikaren har ikke nødvendigvis forhåndskendskab til arbejdspladsen, andre ansatte eller det specifikke arbejde, de skal udføre.

Denne kategorisering viser, at det er nødvendigt at nuancere både den forebyggelse og de kampanjer, der er rettet imod unge arbejdstagere, så de tager hensyn til de forskellige positioner og betingelser, de unge har på deres arbejdspladser⁵². Kategoriseringen viser blandt andet, at der er stor forskel på, hvor meget erfaring de unge har, så man kan ikke længere betragte alle unge arbejdstagere som uerfarne. Kategoriseringen medtænker også de unges øvrige livssituation især i forhold til deres uddannelsessituation og status på arbejdspladsen. Og så viser kategoriseringen, at unge i de forskellige kategorier typisk varetager forskellige former for arbejde (ledelse, hårdt fysisk arbejde, rutinearbejde m.m.), som indebærer forskellige former for risiko.

Vi genfinder i varierende grad de 6 kategorier i de 3 brancher, vi undersøger i dette projekt. Detailhandelen har traditionelt haft mange unge ansatte i mange forskellige typer af job^{53,54}. Derfor finder vi ikke overraskende flere af de samme kategorier unge i detailhandlen. Majoriteten af de unge ansatte i danske supermarkeder er ufaglærte, størstedelen (57 %) af dem er ansat på forskellige former for deltidskontrakter, og 61 % af de unge medarbejdere arbejder primært efter kl. 15 på hverdage og i weekender^{2,54}. Som tidligere studier har vist, er de unge ansatte i detailhandlen ikke desto mindre en sammensat gruppe³. Nogle er ansat som lærlinge eller 'trainees', mens mange arbejder deltid i kortere perioder under deres studietid. Der er også unge, der arbejder som faglærte, har ledelsesansvar, og dermed har et længere tidsperspektiv i deres arbejde end de øvrige unge medarbejdere.

Inden for social- og sundhedsområdet er andelen af unge medarbejdere væsentlig lavere end i detailhandlen, og i 2014 var over halvdelen af medarbejderne over 45 år⁵⁵. Social- og sundhedsområdet er traditionelt blevet opfattet som lavstatusarbejde⁵⁶, men beskæftiger i dag primært

faguddannet personale (social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter samt sygeplejersker). Denne branche beskæftiger primært unge elever og ufaglærte vikarer og afløsere, men der er også unge faglærte under 25 år i branchen. Mange vælger at uddanne sig inden for faget forholdsvis sent, men gennemsnitsalderen for nyuddannede har været faldende⁵⁷. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har i en rapport⁵⁸ peget på, at der er udfordringer med at fastholde unge medarbejdere i social- og sundhedssektoren. Det kan blandt andet skyldes manglende engagement i arbejdet, da en del af de nyuddannede er ansat på deltid, selvom de ikke har ønsket det (ibid, s. 44). Rapporten peger også på, at vold og trusler er et problem og viser, at 9 % af sosu-eleverne bliver udsat for vold og trusler i praktiktiden.

En meget stor andel af de unge i metalindustrien er enten ansat som lærlinge eller faglærte. Metalindustribranchen dækker over en række forskellige typer af jobs fx inden for industri, auto og bygge og anlæg, og branchen omfatter derfor også forskellige arbejdsmiljørisici. Branchen er traditionelt en mandsdomineret branche². Ifølge beregninger fra Danmarks Statistik og Dansk Industri er der en relativt stor andel beskæftigede i metal- og maskinindustrielle virksomheder, der er over 50 år, mens en mindre andel er under 30 år. Mere specifikt er mere end 33 % af smedene over 50 år, mens kun ca. 10 % er under 30 år⁵⁹. De fleste inden for metalindustribranchen er fuldtidsansatte - det gælder også de unge. Både erhvervsuddannelsen som smed og som lastvogsmekaniker varer mellem 2 år og 6 mdr. og helt op til 5 år afhængig af, hvilke specialer den unge vælger. Begge uddannelser er udpeget til at være en såkaldt 'fordelsuddannelse 2017'. Det vil sige, at uddannelsen vurderes til at have gode praktik- og jobmuligheder^{60,61}. Det skyldes især en forventning om, at antallet af erhvervsaktive inden for håndværk og teknik vil falde med over 10.000 i de kommende år⁶².

De identificerede kategorier af unge genfindes både inden for social- og sundhedsområdet samt metalindustrien. Vi har derfor valgt at benytte disse betegnelser i dette studie.

3 TEORI, METODER OG DATA

3.1 Et praksisteoretisk blik på instruktion, oplæring og indføring til arbejdet

I det følgende gennemgås dels det praksisteoretiske læringsperspektiv, der er anvendt i denne rapport, og dels de begreber, der er brugt i den konkrete analyse af unges sikkerhedspraksis.

Det praksisteoretiske læringsperspektiv

Sikkerhed defineres hos Gherardi som et 'socialt produkt', der bliver til gennem interaktioner mellem menneskelige såvel som ikke-menneskelige, tekniske og sociale faktorer, inden for en specifik organisatorisk kontekst. For parallelt med, at viden kan forstås som en situeret aktivitet, foreslår Gherardi m.fl., at vi tilsvarende kan forstå sikkerhed som en situeret kropslig aktivitet. På engelsk begrebsættes dette som 'safety as a doing'^{37,63,64}, altså sikkerhed som noget man gør. Inden for dette perspektiv er sikkerhed således ikke et fænomen, der kan læres uafhængig af de praksisser, som sikkerheden er en del af. Sikkerhed i arbejdet læres ved at indgå i praksis; sikkerhed er praksis. Nøglen til at forstå, hvordan unge indføres til sikkerhed i arbejdet, går således igennem en forståelse af de praksisser, som unge deltager i på arbejdspladsen.

Genstandsfeltet for praksisteoretiske undersøgelser er således social handling, det vil sige, de fænomener og praksisser der konstitueres og manifesteres ved konkrete handlinger. Genstandsfeltet i nærværende forskningsprojekt er de forskellige former for introduktions- og oplæringspraksisser, som unge tager del i på deres arbejdsplads. Da vi er særligt interesserede i, hvordan unge nyansatte lærer sikkerhed ved deltagelse i arbejdspladsens introduktions- og oplæringspraksisser, fokuserer vi på, hvilke sikkerhedspraksisser der muliggøres for unge nyansatte.

Praksisteori skriver sig ind i en 'post-humanistisk' forskningstradition, der søger at 'decentrere' det menneskelige subjekt ved at fokusere på det, der skabes i sociale relationer. Gennem et fokus på social praksis, fremhæves den relationelle tænkning, hvor der er indbyrdes afhængighed mellem subjekt og objekt, person og verden, netværk og samfund⁶⁵⁻⁶⁷. Konkret betyder det, at vi ser på, hvordan unge indgår i arbejdet; relationer til kolleger, ledere, maskiner og den viden, de har fra deres uddannelse.

Fra viden som noget man har til viden som (social) aktivitet

I dette perspektiv forstås læring som selve det at deltage i en social praksis og dermed ikke i traditionel forstand som resultat af at være blevet undervist/oplært. I tråd med dette må sikkerheds-læring forstås som læring, der finder sted i praksis, som 'sikker handling'. Læring og viden må forstås i relation til praksis; som en situeret kropslig aktivitet^{64,67}. I dette perspektiv er viden om, hvordan noget gøres sikkerhedsmæssigt korrekt, ikke kun noget som den unge har i sit hoved, men en social praksis, som den unge indgår i.

Om dette skriver Gherardi:

"The main concern of a practice-based approach to working practices is to understand the logic of the situation and the performance of action as practical knowledge, which connects working with organizing and knowing with practicing. It assumes the term 'practice' as epistemology, following the shift from

knowledge to knowing – and therefore from an epistemology of possession of knowledge (Cook & Brown, 1999) to one of practice”⁶⁸.

Inden for denne forskningstradition er viden således ikke noget, som nogen ejer eller besidder. Viden er således 'performance of action'; handlinger er 'vidende' eller informeret af viden. Gherardi beskriver dette som en bevægelse fra 'knowledge' til 'knowing, en forståelse som vi oversætter fra 'viden' er ikke noget, man har, viden er selve deltagelsen i praksis.

Det er dette epistemologiske skift, der danner baggrunden for nærværende rapports analyser og konklusioner. Praksis er således et helt central begreb inden for denne tænkning, hvorfor det må være på sin plads at definere, hvordan en praksis forstås⁶⁹.

'Praksis'

En fast og rutinemæssig måde at udføre arbejdet på bliver til en PRAKSIS, når denne praksis er institutionaliseret, som den normativt rigtige måde at udføre arbejdet på både for dem, der praktiserer, og for dem, der observerer udefra. (Gherardi 2012 s 160) (egen oversættelse).

Denne undersøgelse koncentrerer sig om de logikker, som organiserer og regulerer de introduktions- og oplæringspraksisser, som unge deltager i, når de starter på deres nye job/ praktik. Der fokuseres på de udtalte og uudtalte forståelser og logikker i organisationen, som muliggør disse praksisser.

Om 'Induction'/Indføring til arbejdet

Med inspiration fra Gherardi^{24,37,67} henter vi ligeledes begrebet 'indføring i arbejdet' eller på engelsk 'induction'. Som en integreret del af indføringen i arbejdet hører introduktion, instruktion og oplæring. 'Indføring i arbejdet' skal forstås som et mere favnende begreb end introduktion og oplæring og refererer tilbage til den ovenfor beskrevne læringsforståelse.

Gherardi & Perrotta ⁶⁷ skriver, at induction/indføring i arbejdet kan defineres som:

“(...) any arrangement made to familiarise the new employee with the organization, safety rules, general conditions of employment, and the work of the section or department in which they are employed. This is a minimal definition, in that “any arrangement” may vary from mere information lasting as long as an interview to a training course of even very long duration. (...) This definition with minimal content is based on the implicit assumption that induction consists in a series of activities deliberately and formally undertaken by the organization”⁶⁷.

Dermed inkluderer 'indføring i arbejdet' en serie af aktiviteter, som en given organisation bevidst planlægger med det formål at gøre den nyankommne fortrolig med organisationen, med sikkerhedsregler, generelle vilkår på arbejdspladsen og med arbejdets udførsel. Når en nyansat bliver en del af en arbejdsplads, involverer det læring og udvikling af professionelle kompetencer samt udvikling af en identitet som professionel. I den forbindelse henter denne tænkning inspiration fra

Lave and Wenger⁴⁰, som har haft afgørende indflydelse på tænkningen om 'læring som deltagelse i praksis':

'Indføring i arbejdet (induction)'

Ethvert bevidst planlagt arrangement der har til formål at gøre den nyankomne fortrolig med organisationen, vedtagne standarder for sikkerhed, generelle vilkår på arbejdspladsen og arbejdets udførsel.

"Learning is not only a cognitive process; it also "implies becoming a different person with respect to the possibilities enabled by these systems of relations"⁴⁰.

Praksisfællesskabet på arbejdspladsen og dets professionelle traditioner, bygger ovenpå og vedligeholder den unges indføring i arbejdet⁷⁰. I forhold til analyserne i dette projekt kan en analyse af disse 'koordinerede aktiviteter' med fordel anvende begrebet 'velkendt koreograferet performance'⁷¹:

At lære en koreografi

Vi anvender begrebet '*velkendt koreograferet performance*'⁷¹ (Nicolini & Monteiro s. 3, 2017) i analysen af unge nyansattes (sikkerheds)praksisser. I flere af de case-eksempler, der indgår i denne rapport, beskriver vi, hvordan nye praksisdeltagere forsøger at blive en del af og lære en række af de 'koordinerede aktiviteter' på arbejdspladsen, hvis konkrete udførelse de ikke altid kan gennemskue betydningen af og indgå i.

'Velkendt koreograferet performance'

En række af koordinerede og sammenhængende aktiviteter kan betegnes som en økoreografi⁷² når den er blevet så velkendt, at den udføres indforstået og ureflekteret. En sådan velkendt koreografi videregives ofte tavst til nye udøvere af en arbejdspraksis.

For en ny-tilkommer fremstår de erfarne medarbejders arbejdsprocesser ofte som en indforstået række af koordinerede og sammenhængende aktiviteter; en 'koreograferet performance'.

Et eksempel på dette er betydningen af, hvordan man som professionel omsorgsudøver følger en ældre borger 'ind på stuen', med alle de mangeartede, på hinanden følgende praksisser, som denne handling indebærer. Eller hvordan man i detailhandlen, sætter forskellige typer af varer op de rigtige steder, når man som ny ikke kan gennemskue systemet i hvordan varerne er placeret, og derfor ikke kan følge koreografien i de erfarne medarbejders bevægelser i rummet. Eksemplerne kan forstås, som en række koordinerede aktiviteter, der kan forstås som en 'socio-materiel-performativ koreografi'. 'Socio-materiel' idet sådanne koreografier ikke udelukkende består af

menneskelige handlinger, men udføres på en arbejdsplads fyldt med udstyr og teknologi (materialitet) i relationen mellem materialitet og subjektivitet.

Rækken af aktiviteter bliver først en 'koreografi' for den nyansatte, når den er blevet så velkendt, at den udføres med samme grad af indforståethed, som de mere erfarne praksisdeltagere praktiserer koreografien.

"We also need to understand how newcomers moving into an already equipped context learn to use the technologies already in place when they are unfamiliar with them. So, while our experience in the world may be described as socio-material, with emergent consequences from the particular entanglement that, once familiar, can be observed as a choreographed performance (...)"⁷¹ (s. 819)

Når den unges arbejdsaktiviteter er blevet en velkendt koreograferet performance, så kan denne udføre arbejdet hurtigere og med større sikkerhed⁷².

Indføring i kanoniserede og ikke-kanoniserede dele af en arbejdspraksis

Professionelle arbejdspraksisser består både af 'kanoniserede delelementer', som kan identificeres som formelle beskrivelser af opgaver m.v. og 'ikke-kanoniserede' delelementer i arbejdet.⁶⁷

De praksisser, som er defineret i form af 'kanoniserede' beskrivelser mv., kan således videregives til nye praksisdeltagere gennem formaliseret uddannelse og træning, mens alle de ikke kanoniserede elementer i praksis overleveres gennem deltagelse i praksis og gennem udvikling af en identitet. Dette læres og overleveres for størstedelen gennem implicite og ureflekterede praksisser⁶⁷.

Indføring og overlevering af normer i arbejdet

Nicolini & Monteiro (2017) peger på, at praksisser både er kollektive og normative⁷¹. Når nye medarbejdere 'indføres i arbejdet', sker der ikke blot en overlevering af kompetencer og regler men også af normer for, hvordan arbejdet praktiseres. Det er gennem overleveringen af praksisser til nye praksismedlemmer, at normerne i arbejdet konstitueres; når nye medlemmer lærer praksis, konstitueres og genetableres grænserne for, hvad der er acceptabelt eller ikke acceptabelt (også i forhold til sikkerhed). Normen konstitueres som en del af læreprocessen i en gensidig relation mellem nye og erfarne deltagere og i en given praksis. Således kan (uformel) oplæring og

introduktion i dette perspektiv ansues som helt centralt i forhold til, hvordan sikkerhedsnormer etableres.

'Kanoniseret sikkerhedspraksis'

Er en sikkerhedspraksis, som videregives gennem formaliseret uddannelse og træning, og som kan identificeres gennem de formelle beskrivelser af opgaver, sikkerhedsinstrukser og anvisninger på sikker udførelse af arbejdet.

"Such reference group provides the milieu to socialise newcomers and pass competencies to the next generation while constituting the forum where what counts as acceptable is debated and decided. Thus,

*practices and their normativity are apprehended together. As practices are learnt and performed, the mutual accountability among practitioners establish a sense of right and wrong (so that not 'everything goes' in practice!) and restrictions (what is acceptable and what constitutes overstepping the mark)*⁷¹.

I nærværende forskningsprojekt har vi således undersøgt, hvordan indføring til sikkerhed i høj grad bidrager til at etablere og reproducere arbejdspladsens normer for, hvordan sikkerhed praktiseres. Igennem indføring til sikkerhed etableres en fornemmelse for, hvad der er rigtigt og forkert, som citatet ovenfor beskriver.

Sikkerhed som en situeret aktivitet

Overlevering af arbejdspladsens normer gennem praksis hænger samtidig sammen med forskningsprojektets forståelse af sikkerhed, som en situeret aktivitet. Som vi indledte afsnittet med, så forstås sikkerhed som et 'socialt produkt', der bliver til gennem interaktioner i praksisbåde mellem mennesker og mellem mennesker, tekniske, sociale og organisatoriske forhold.

Opsamlende anvender nærværende rapport således et praksisteoretisk perspektiv, hvor læring af sikkerhed må ses som en 'siteret praksis', det vil sige, at 'praksis' knytter sig til en specifik social sammenhæng, f.eks. blandt metalarbejdere i et værksted, blandt medarbejdere i et discountsupermarked eller blandt social- og sundhedsassistenter på et plejehjem. En praksis er ikke bare tilfældige aktiviteter i en arbejdspraksis, men må forstås som faste og rutinemæssige måder at udføre arbejdet på, og som er institutionaliseret, som den normativt korrekte måde at udføre arbejde på.

Nye medarbejdere indføres til denne praksis (induction) og gøres fortrolig med organisationens vedtagne standarder for sikkerhed gennem formel introduktion, uddannelse og træning, og de

formelle anvisninger på sikker udførelse af arbejdet, det vi betegner den '*kanoniserede sikkerhedspraksis*'. Nye medarbejdere introduceres også til ikke-kanoniserede arbejds- og sikkerhedspraksisser gennem deltagelse i praksis, som primært læres og overleveres gennem

implicitte og ureflekterede praksisser. Dette sker som en række af koordinerede og sammenhængende aktiviteter - en '*koreografi*', der er så velkendt af dens erfarne udøvere, at den udføres indforstået og ureflekteret og ofte videregives tavst til nye udøvere af en arbejdspraksis.

'Ikke-kanoniseret sikkerhedspraksis'

Er en sikkerhedspraksis som videregives gennem deltagelse i praksis. Den læres og overleveres typisk gennem implicitte og ureflekterede praksisser.

3.2 Metoder og data

Vi undersøgte unges introduktion og oplæring i sikkerhed inden for tre brancher; metalindustri, social- og sundhedsområdet samt detailhandlen. Målet med at inkludere tre forskellige brancher var at sikre, at projektet inkluderede forskellige facetter af arbejdspladskulturer, arbejdssikkerhed og grupper af unge. Vi har arbejdet med seks kategorier af unge fordelt på de tre brancher (se tabel

2). Kategorierne har fungeret som rammesættende for dataindsamling og analyser. Analyserne danner ligeledes grundlag for udvikling af læringskoncepter for de respektive kategorier af unge.

Vi gennemførte undersøgelsen som et kvalitativt multipelt casestudie⁷³. For hver branche udvalgte vi mindst 10 unge i alderen 18-30 år, som repræsenterede de seks forskellige kategorier af unge, som SAFU-projektet identificerede (se baggrundsafsnittet i denne rapport). De unge blev rekrutteret via kontakt med erhvervsskoler, lokale fagforeninger samt direkte fra de enkelte virksomheders HR- eller arbejdsmiljøafdelinger. Det var sværere end ventet at rekruttere de forskellige kategorier af unge, mens de stadig var i starten af deres nye arbejde/praktik. Vi har derfor været nødt at anvende flere rekrutteringskanaler. Vi ønskede primært unge på 18-24 år men ændrede det til 18-30 år på grund af rekrutteringsproblemer. Det var især inden for metalindustri, at det var vanskeligt at få kontakt til nyansatte unge i den valgte aldersgruppe kombineret med kravet om, at de skulle være ansat inden for de seneste tre måneder. Undersøgelsen omfatter derfor unge i alderen 17-30 år. Undersøgelsen bygger på data indsamlet gennem observationer af praksis på arbejdspladsen og kvalitative enkeltinterviews, og fokus i dataindsamlingen har været på de unges arbejdspraksisser⁴⁵.

Vores indsamling af data og feltarbejde forløb over to faser. Vi gennemførte så vidt muligt det første besøg på den unges arbejdsplads inden for den første måned af den unges ansættelse. Senest tre måneder efter vendte vi tilbage til den samme arbejdsplads for at foretage et opfølgningsinterview med den unge og deres nærmeste kollega. Interviewet fokuserede på at frembringe refleksioner omkring de unges sikkerhed og læring i forhold til forskellige arbejdspraksisser. De unge blev fulgt så tidligt som muligt i løbet af deres første måned på arbejdspladsen, så vi kunne observere og tale med den unge undervejs, når de fik introduktion og oplæring, og når den unge medarbejder skulle udføre selvstændigt arbejde (jf. forskningsspørgsmål 2).

Tabel 2: Læringskoncepter til forskellige læringsituationer og kategorier af unge

| Type læringsituation | Branche | Kategori af unge | Læringskoncept |
|----------------------|-------------------------------------|---|--|
| Erfaren til ung | Metalindustri Social- og sundhed | - faglærte unge - elever/lærlinge - vikarer | 3 læringskoncepter - 1 for hver af de 3 kategorier af unge |
| Ung til ung | Detailhandlen | - sabbatår ungarbejdere - studerende i arbejde - uddannelses-drop-outs - elever - faglærte unge | 5 læringskoncepter - 1 for hver af de 5 kategorier af unge |

Selvom vi fulgte arbejdspraksis på hver virksomhed i en periode, og i nogle tilfælde fulgte den unge fra første dag på arbejde, så er der naturligvis en række specifikke forhold i de unges introduktion og oplæring på arbejde, som vi ikke har haft mulighed for at observere, fordi vi ikke var til stede på arbejdspladsen, da oplæringen fandt sted. Vi spørger dog ind til oplærings- og arbejdspraksis både hos den enkelte unge og hos den relevante svend eller leder på arbejdspladsen. Oprindeligt havde vi planlagt at indsamle data om arbejdsulykker for hver af de involverede virksomheder. Det fravalgte vi imidlertid, da kvaliteten af disse data varierede samtidig med, at det var begrænset, hvor mange arbejdsulykker der var registreret for unge i de mindre virksomheder. Vi valgte derfor at

anvende data fra Arbejdstilsynet over de tre hyppigste hovedtyper af arbejdsulykker blandt unge inden for de tre brancher (jvf. Forskningsspørgsmål 2).

3.3 Interviews

Vi gennemførte semistrukturerede interviews med de unge, som deltog i projektet. Formålet var at få en forståelse af, hvordan de unge oplevede deres oplæring og instruktion (jf. Forskningsspørgsmål 2). Formålet med at anvende kvalitative forskningsinterviews var at få viden om, hvilke perspektiver den unge så i den oplæring og instruktion, de modtog og i de arbejdspraksisser, de deltog i. Derudover interviewede vi de unges ledere og deres kolleger/mentorer samt arbejdsmiljørepræsentanter for at afdække, hvordan ledere og medarbejdere selv opfattede deres og virksomhedens introduktion til sikkerheden i arbejdet samt (hvis relevant) vurdere kvaliteten af den læring, de unge havde med sig fra deres erhvervsskole.

Vi udarbejdede tre overordnede interviewguides (til den unge, nærmeste kollega samt lederen) på tværs af brancherne for at sikre, at vi kunne sammenligne svarene på tværs af brancher.

Interviewene fokuserede blandt andet på, hvordan den nyansatte oplevede at være nyansat, og hvordan de oplevede deres introduktion og oplæring i sikkerhed og arbejdsopgaver. Spørgsmålene blev tilpasset de tre brancher (se bilag 1). Vi gennemførte interviewene i arbejdstiden på arbejdspladsen. Enkeltinterviewene varede 20-60 minutter afhængig af, hvor meget tid den enkelte havde til rådighed. Alle interviewene blev optaget og efterfølgende transskriberet i deres fulde længde.

Tabel 3 giver et overblik over det interviewmateriale, vi har anvendt i denne rapport. I alt deltog 17 virksomheder på tværs af de tre brancher i undersøgelsen.

Tabel 3: Oversigt over interviews

| | Antal virksomheder | Antal interviews | Alder og køn | Interviewpersonernes uddannelse og stilling |
|-----------------------------------|----------------------------------|--|--------------------------------------|--|
| Detailbranchen | 5 supermarkeder | Interview med 10 unge - heraf opfølgingsinterview med 5 unge. 5 butikshefer. 2 nærmeste kollegaer/souschefer. I alt 22 interviews | 6 mænd og 4 kvinder mellem 18-24 år. | 2 faglærte og 3 elever. 1 sabbatårs-studerende. 3 studerende, hvoraf de alle 3 var deltidsansatte. 1 timevikar. |
| Social- og sundhedsområdet | 7 plejecentre fra 1 kommune | Interview med i alt 8 unge, og opfølgingsinterview med 6 unge, dvs. i alt 14 interviews med unge. 8 vejledere/nærmeste ledere I alt 32 interviews | 8 kvinder mellem 19-25 år | 3 ufaglærte vikarer. 6 social-og sundhedshjælper-elever i deres første praktikperiode. 1 nyansat faglært social- og sundhedsassistent. |
| Metalindustrien | 5 industri- og metalvirksomheder | Interview med i alt 13 unge og opfølgingsinterview med 8 unge, dvs. i alt 21 interviews med unge. | 13 mænd mellem 17-28 år | 11 lærlinge 2 faglærte (4 smedelærlinge og 2 faglærte smede; 3 lastvognsmekaniklærlinge; 2 lærlinge inden for |

| | | | | |
|--------------|-----------|--|--|---|
| | | 9 ledere (produktionschef, sikkerhedsleder, værkfører, teamleder, holdleder) 9 kolleger/AMR og 2 opfølgingsinterview, dvs. 11 interviews I alt 41 | | el/automatik; 1 industriteknikerlærling; 1 plastmagerlærling) |
| I alt | 17 | 95 | | |

Interviews i detailhandel

I perioden juni 2015 til marts 2016 gennemførte Mette Lykke Nielsen interviews og observationer i fem forskellige supermarkeder. Supermarkederne blev fundet efter kontakt til og samarbejde med BAR Handel og hovedaktører i branchen. Via forskningsprojektets følgegruppe fik vi kontakt til regionale ledere i tre forskellige supermarkeds kæder, som vi informerede grundigt om undersøgelsen og om, at vores målgruppe var unge medarbejdere (18-30 år) med mindre end tre måneders erfaring, dvs. nyansatte. De regionale ledere skabte kontakt til de supermarkeder, som, de vidste, var ved at ansætte unge medarbejdere, hvorefter vi kontaktede butikshefterne i de fem supermarkeder. Butikshefterne havde alle sammen gode relationer til de regionale ledere. Ingen af butikshefterne afslog at deltage; tværtimod var de alle meget imødekommende og hjælpsomme i planlægningen af dataindsamlingen.

Det drejede sig om fire mindre (20-50 ansatte) og et enkelt stort supermarked (over 150 ansatte). Både traditionelle supermarkeder og discountsupermarkeder deltog med overvægt af discountsupermarkeder.

I de fem supermarkeder fulgte og interviewede vi i alt 10 unge i alderen 18-30 år, seks mænd og fire kvinder. Blandt de unge var der to faglærte og tre elever. Derudover var der én sabbatårs studerende og tre studerende, og de var alle deltidsansatte. Derudover var der en enkelt, der var ansat som timevikar ved siden af sit tjenergrundforløb.

Alle 10 unge blev interviewet første gang, men det var kun fem af de unge, der gennemførte et opfølgingsinterview. To af de unge var ikke ansat længere, da de skulle interviewes anden gang. De andre tre unge var så løst tilknyttet arbejdspladsen og arbejdede i så få timer, at karakteren af deres arbejde og den oplæring, de havde modtaget, ikke havde ændret sig i løbet af de tre måneder, så vi valgte ikke at gennemføre et opfølgingsinterview med dem.

Vi gennemførte også fem interviews med butikshefterne, og i to supermarkeder gennemførte vi interviews med henholdsvis en souschef samt den nærmeste kollega, som havde rolle som nøglebærer. De blev udvalgt til interview, da det var dem, der havde stået for den primære introduktion og oplæring af de unge i vores undersøgelse, ligesom det generelt var dem, der stod for oplæring og introduktion qua deres erfaring. I et af de andre supermarkeder var der ingen kolleger, der var relevante at interviewe, da det primært var den unges nærmeste leder, der havde stået for oplæringen, mens det i de to sidste butikker ikke gav mening at interviewe en enkelt kollega, da oplæringen var distribueret ud mellem de kolleger, der mere eller mindre tilfældigt var på arbejde den dag (jvf. analyseafsnit). Disse medarbejdere havde således ikke decideret ansvar for oplæringen.

Sammenlagt gennemførte Mette Lykke Nielsen i alt 22 interviews blandt unge samt butikshefer og oplærere inden for detailhandel.

Interviews fra social- og sundhedsområdet

I perioden fra juni 2015 til juni 2016 gennemførte Regine Grytnes interviews og observationer på syv forskellige plejecentre i én kommune i Jylland. Kontakten til de syv plejecentre blev etableret gennem en arbejdsmiljøkoordinator fra den pågældende kommune, der hjalp med kontakt til de plejecentre, der havde ansat nye, unge elever eller andre unge, og vi etablerede efterfølgende selv kontakt til plejecentrenes ledere.

På de syv plejecentre fulgte vi i alt 10 unge kvinder i alderen 19-25 år. Blandt de unge var der tre ufaglærte vikarer, seks social- og sundhedshjælperelever i deres første praktikperiode samt én nyansat faglært social- og sundhedsassistent. Det var kun muligt at gennemføre interviews med otte ud af de 10 unge, da de stoppede på uddannelsen eller i vikarjobbet. Det var endvidere kun muligt at gennemføre opfølgningsinterview med seks unge, da flere af de unge stoppede deres ansættelse undervejs i dataindsamlingen. I alt gennemførte vi således 14 interviews med unge inden for social- og sundhedsområdet.

Udover interviews med de unge, gennemførte vi også interviews med seks vejledere og to oplærere/nærmeste kolleger samt 10 ledere. Sammenlagt gennemførte Regine Grytnes således 32 interviews blandt unge, vejledere og ledere på de syv forskellige plejecentre.

Interviews i metalindustri

I perioden april til september 2016 gennemførte Astrid Jørgensen og Johnny Dyreborg interviews og observationer i metalindustrien. Vi kontaktede i alt seks industri- og metalvirksomheder. Kontakten blev etableret efter møder med fagforeningen Dansk Metal, hvorefter Dansk Metal hjalp med kontaktoplysninger på tillidsrepræsentanter på metalvirksomheder med unge nyansatte. Kontakten til virksomhederne gik herefter gennem tillidsrepræsentanterne, som indhentede relevante tilsagn fra ledelsen på de udvalgte virksomheder. Kontakten til to af virksomhederne blev etableret via en uddannelsesleder fra en erhvervsskole, der videregav kontaktoplysninger på nyuddannede faglærte smede. Herefter foregik kontakten til de to virksomheder gennem en HR-medarbejder og en arbejdsmiljøchef, der udvalgte relevante unge til undersøgelsen. Én af de seks virksomheder, vi kontaktede, ønskede ikke at deltage i undersøgelsen. Virksomheden kunne ikke afse tid til undersøgelsen, og derudover havde deres nyeste ansatte været ansat i længere tid end de tre måneder. I alt valgte fem større industri- og metalvirksomheder fra både Jylland og Sjælland at deltage.

På de fem virksomheder fulgte vi i alt 13 unge mænd i alderen 17-28 år. To af dem var under 18 år, mens tre af dem var over 24 år. Der var 11 lærlinge og 2 faglærte. Blandt de 13 unge gennemførte vi kun opfølgningsinterview med otte unge. I ét tilfælde havde vi ikke mulighed for at følge op på en af de unge faglærte, da vedkommende havde opsagt sin stilling lige inden opfølgningen. Vi vurderede desuden, at opfølgningsinterviewet med fire af lærlingene ikke var nødvendigt, da det viste sig, at de havde været ansat mellem 1-2,5 år og dermed ikke kunne betragtes som nyansatte. I alt gennemførte vi således 21 interviews med unge inden for metalindustri.

Derudover gennemførte vi i alt ni interviews med relevante ledere, der havde kendskab til de unges arbejdsområde. Blandt lederne var der en produktionschef, to arbejdsmiljø- og sikkerhedschefer, to værkførere og fire team- og holdledere. Endvidere interviewede vi otte af de nærmeste kolleger, der

fungerede som de unges mentorer eller oplærere. Vi lavede opfølgningsinterview med to af disse nærmeste kolleger. Én af kollegerne fungerede samtidig også som arbejdsmiljørepræsentant. Derudover interviewede vi også arbejdsmiljørepræsentanten på en anden virksomhed, da vi fandt det relevant at inddrage vedkommende i forhold til at belyse oplæringen på den pågældende virksomhed. Inden for metalindustri interviewede vi således ni kolleger, heraf to arbejdsmiljørepræsentanter. Med de to opfølgningsinterview gennemførte vi i alt 11 interviews blandt de unges kolleger og arbejdsmiljørepræsentanter.

Sammenlagt gennemførte Astrid Jørgensen og Johnny Dyreborg 41 interviews blandt unge, ledere og kolleger inden for de fem forskellige metalindustrivirksomheder.

3.4 Observationer af praksis

Observationerne af praksis foregik ved, at forskeren fulgte den/de unge nyansatte gennem en arbejdsdag. Etnografiske observationer af instruktion og oplæring giver en unik adgang til at beskrive og analysere specifikke situerede praksisser for instruktion og oplæring på arbejdspladsen (jf. Forskningsspørgsmål 1). Observationerne blev udført som "shadowing", hvor den unge medarbejder blev fulgt af en forsker i arbejdstiden⁷⁴ i 1-4 dage afhængig af, hvad der var muligt. Vi brugte en observationsguide tilpasset de enkelte brancher (bilag 2). Observationerne blev nedskrevet i logbøger og senere sammenskrevet og bearbejdet.

Efter aftale med arbejdsgiveren tog vi direkte kontakt til nyansatte unge medarbejder på en række virksomheder. Vi spurgte de unge, om vi måtte følge dem 1-4 dage i starten af deres arbejde og bagefter interviewe dem. På den måde fik vi mulighed for at følge nyansatte unge gennem hele arbejdsdagen i deres almindelige arbejde. Vi fokuserede især på den formelle introduktion og oplæring til sikkerhed og på den daglige praksis omkring håndtering af sikkerhed.

Målet med observationerne var at undersøge den proces, hvor den unge nyansatte over tid tilegnede sig den praksis, som over tid blev til hans/hendes stabiliserede måder at handle på i praksis. Vi fokuserede derfor på, hvordan de nye medarbejdere indgik i og lærte nye opgaver og teknikker, og hvilken introduktion og oplæring den nye medarbejder fik (formelle og uformelle) (se bilag, observationsguide). Under observationerne fulgte vi Staunæs og Søndergaards (2005) råd om at engagere sig i de sociale møder, der opstår under indsamlingen af data og være åbne for 'den andens' forståelser, iagttagelser og vurderinger af dennes virkelighed⁷⁵.

Vi gennemførte observationer af praksis i alle tre brancher, men omfanget og den praktiske måde at gennemføre observationerne på varierede, da mulighederne for at observere praksis varierede brancherne imellem.

Analyse- og fremstillingsmetode: Etnografiske fortællinger

Efter at have gennemlæst logbøgerne og de transskriberede interviews konstruerede vi såkaldte 'etnografiske fortællinger'⁷⁶. De etnografiske fortællinger indgår i rapportens analyseafsnit. Fortællingerne viser eksempler på situationer og praksisser for de forskellige typer af ansættelser, som de unge er i. 'Den etnografiske fortælling' er en analytisk fortolkning af materialet, hvor vi fortolker vores egne oplevelser i løbet af observationerne og forholder dem til de socio-materielle aktiviteter. I denne form for analyse er det forskerens opgave at 'oversætte' datamateriale til en overbevisende fortolkning af den praksis, som vi studerede⁷⁶. Etnografisk validitet skabes gennem tekstens

troværdighed: om den fremstår autentisk, nuanceret og overbevisende i forhold til vores gengivelse og fortolkninger af de praksisser, vi studerede⁷⁷. Vi har læst og analyseret de etnografiske fortællinger i fællesskab. I denne rapport har vi medtaget nogle af de etnografiske fortællinger som eksempler på, hvad det er, der kendetegner oplæring og instruktion af unge nyansatte i de tre undersøgte brancher.

Formålet med de etnografiske fortællinger er at besvare forskningsspørgsmål 1. Vi har anvendt de begreber, som vi præsenterede i afsnit 3.1. Det analytiske perspektiv i fortællingerne er derfor særligt centreret omkring praksis i forhold til:

- de unges indføring i arbejdet (induction)
- overleveringen af normer i arbejdet
- indføringen i kanoniserede og ikke-kanoniserede dele af en arbejdspraksis.

Fortællingerne sætter også fokus på, hvordan sikkerhed fremstår som en situeret aktivitet, hvor de unge lærer sikkerhed i arbejdet ved, at det indgår i praksis, og hvordan de unge lærer en række koordinerede aktiviteter som en 'velkendt koreograferet performance', der indgår i arbejdspladsens praksis.

Analyserne er desuden koblet til de risikoforhold, som de unge arbejder under i de tre brancher (forskningsspørgsmål 2) og til spørgsmålet om, hvordan oplæring og instruktion i sikkerhed skal udformes for unge i deres første tid på arbejdspladsen (forskningsspørgsmål 3).

4 ANALYSE

I dette kapitel præsenteres analyserne af feltobservationer og interviews med henblik på at besvare forskningsspørgsmål 1: Hvordan lærer unge sikkerhed de første 3 måneder på deres arbejdsplads? Forskningsspørgsmålet tager teoretisk afsæt i Gherardi's tænkning om organisatorisk læring, sikkerhed og arbejdsmiljø^{24,78}. Medarbejderes måde at 'praktisere' sikkerhed på i deres daglige arbejde, ses som situeret, dvs., at praksis (læring) er knyttet til deltagelse i sociale praksisfællesskaber. På en arbejdsplads betyder dette, at den unge nyansattes (op)læring f.eks. til at arbejde sikkert sker ved deltagelse i forskellige aktiviteter på arbejdspladsen. Læring af sikkerhed finder således ikke kun sted i en undervisningssituation, men også i alle de praktiske aktiviteter, som den unge deltager i.

Fokus i dette forskningsspørgsmål er således ikke på, hvad den unge lærer, men hvordan den unge lærer sikkerhed i de tre første måneder gennem deltagelse i forskellige aktiviteter på deres arbejdsplads.

Formålet med analysen er at give indsigt i de forskellige typer af introduktions- og oplæringspraksisser, som unge deltager i, inden for hver af de tre brancher. Vi undersøger disse praksisser for seks forskellige kategorier af unge³, som er inkluderet i undersøgelsen.

Vi har undersøgt følgende spørgsmål:

- Hvordan indføres unge til sikkerhed i arbejdet, herunder hvordan introduktion og oplæring til sikkerhed foregår i praksis?
- Hvordan deltager de unge nyansatte i praksis i den første tid på arbejdet?
- Hvilke vilkår og logikker har betydning for, hvordan indføring, introduktion og oplæring til sikkerhed bliver til i praksis?

Vi har ikke vurderet, om den specifikke introduktion eller praksis er forbundet med større eller mindre risiko for den unge. Vi har heller ikke vurderet, om den kanoniserede sikkerhedsviden var tilstrækkelig eller i overensstemmelse med gældende praksis - fx som vejledninger fra Branche-fællesskaberne for Arbejdsmiljø (BFA) eller fra Arbejdstilsynet (AT).

Vi har sammenlignet, om arbejdspladsens kanoniserede sikkerhedsviden var i overensstemmelse med den observerede arbejds- og sikkerhedspraksis. Vi har også relateret denne sikkerhedsviden til de sikkerhedsforhold, der er på den enkelte arbejdsplads.

Nedenfor præsenteres analyser for hver branche struktureret efter de kategorier af unge, der var repræsenteret i de empiriske studier. Afslutningsvis forholder analysen til karakteristikker på tværs af brancherne.

4.1 Detailhandelen

Afsnittet om detailhandlen er centreret omkring de forskellige kategorier af unge, som vi har mødt i detailhandlen: elever, faglærte, og deltidsansatte. Nielsen m.fl. (2013) peger på, at der udover elever og faglærte, er fire andre kategorier af unge i detail, som er: 'Studerende i arbejde', 'sabbatår ungarbejdere', uddannelses-drop-outs samt vikarer³. I vores analyse har vi samlet dem under

fællesbetegnelsen 'deltidsansatte'. De er samlet i denne kategori, fordi det undervejs i forskningsprocessen har vist sig, at de introduktions- og oplæringspraksisser, som de sidstnævnte 4 ungekategorier mødes af, er meget lig hinanden.

4.1.1 Indføring, introduktion og oplæring af elever

Jesper og Andrea er to nystartede unge elever. De er ansat i to meget forskellige supermarkeder og får også meget forskellige typer af indføring i arbejdet.

Jesper er elev i *Varehuset*, der er en del af en stor supermarkedskæde. Der er 150 medarbejdere i alt, herunder ca. 80 faste fuldtidsansatte og 5 elever. Mange af de ansatte har lang anciennitet i butikken. Varehuset har et stort varesortiment med flere non-food afdelinger bl.a. tekstilafdeling og elektronikafdeling. Der er en arbejdsmiljøorganisation i butikken. Andrea er elev i et mindre discount-supermarked, *Discountbutikken*, hvor hun er den eneste elev. Der er tre faste fuldtidsansatte i butikken, resten af medarbejderne er deltidsansatte, mange er under 18 år. De fleste af medarbejderne i butikken har kort anciennitet, og flere er ansat på forskellige beskæftigelsestilskudsordninger. Det betyder, at der er en stor gennemstrømning af ansatte i butikken. Der er ingen arbejdsmiljøorganisation i butikken, men der er en arbejdsmiljørepræsentant, som er tilknyttet flere butikker i området.

I Varehuset fortæller Jespers chef, at det første, der sker efter jobsamtalen, er, at den øverste butikschef holder et velkomstmøde for alle de nyansatte, der er begyndt inden for den sidste måned. Her bliver de budt velkommen, og de får en overordnet introduktion til supermarkedet. Jesper fortæller, at han den allerførste dag fik en rundvisning i butikken. Han blev blandt andet fortalt, hvordan han brugte sine nøgler, og hvordan han skulle tale til kunderne. Derefter blev han sat i gang med at fylde varer på hylderne sammen med en erfaren chef.

I Discountbutikken er der ikke nok nyansatte til at holde et fælles introduktionsmøde, men rundvisningen og den praksis, som Jesper fortæller om, ligner meget den indføring til arbejdet, som Andrea fik den første dag.

Andreas leder fortæller:

"Det, jeg plejer at gøre til at starte med, det er selvfølgelig at introducere dem til alle medarbejderne som er på arbejde. Så giver jeg dem en rundtur i butikken. Lige får set hvor tingene ligger, og hvordan ser lageret ud, og pappresser og computeren og alle tingene. Så derefter så går de enten med mig, og så laver vi noget sammen. Ellers så sætter jeg dem sammen en anden medarbejder. Og det medarbejderen laver, det laver den person så også".

Den indføring til arbejdet, der foregår i praksis, er overordnet organiseret på samme måde, idet den nyansatte meget hurtigt bliver sat i gang med arbejdet, enten sammen med en chef eller sammen med en kollega. Forskellen mellem de to virksomheders indføringspraksisser er knyttet til de arbejdsopgaver, som eleverne udfører, og til omfanget af nærhed og specialisering i den faglige oplæring, som eleverne hver især deltager i.

Jespers leder i Varehuset fortæller:

"De første par uger er de (nye medarbejdere, red.) lidt over det hele (i butikken, red.) for at få et overblik over butikken. Og så stille og rolig, så får de et område, som de skal passe, og hvor de også skal passe deres lager. Så siger jeg: 'Prøv at bygge det op (en udstilling af varer, red.), og når du har gjort det så kald'. Og så kommer det meget an på, hvor hurtige folk de er. Altså, Jesper (elev, red.), han lavede en ende-gavl i går, og så kaldte han på mig og spurgte: "Er det fint, er det ok?" og så sagde jeg: "Ja, du skal bare lige gøre sådan og sådan". Og så næste gang, så kan han tage lidt mere".

Den form for indføring og oplæring, som illustreres i citatet ovenfor, kan betegnes som **'forberedt og planlagt indføring til arbejdet'**. Introduktion og oplæringen er formaliseret i organisationen på den måde, at der er en fast rutine for, hvordan introduktion og oplæring praktiseres i organisationen. Det er for eksempel rutine, at introduktion og oplæring varetages i fællesskab af flere erfarne chefer. Denne rutine gentages hver gang, der kommer nye ansatte.

Det er således ikke tilfældigt, hvem der varetager denne opgave. Denne rutine er ikke nedskrevet, men den er delt og accepteret som 'normal' introduktions- og oplæringspraksis blandt de erfarne ansvarlige medarbejdere. Som citatet viser, har den ansvarlige leder reflekteret over de rutiner, der er i organisationen, og hun kan fortælle detaljeret om disse praksisser.

Indføring i arbejdet tager samtidig højde for elevens faglige udvikling. Eleven i butik A har desuden en elevhåndbog, der betyder, at eleven har arbejdsopgaver, som følger dem, når de er på skole.

Virksomheden har ligeledes etableret et fast samarbejde med elevens uddannelsesinstitution. Denne type 'forberedt og planlagt indføring til arbejdet' er karakteriseret ved, at den nye medarbejder lærer at udføre arbejdet ved at få tildelt arbejdsopgaver, der indgår i det daglige normale arbejde. Arbejdet foregår ofte alene, men superviseres af en fastansat erfaren chef eller kollega. Oplæring og introduktion af nye medarbejdere er en fast defineret opgave, som den erfarne chef eller kollega udpeges til og oplæres i at varetage. Arbejdsopgaverne tilrettelægges så den nyansatte over tid får stadig mere selvstændigt ansvar og sådan, at opgaverne bliver stadig mere komplekse. Det er typisk op til en erfaren medarbejders vurdering, hvornår den nyansatte er klar til at få mere komplekse arbejdsopgaver.

For Andreas vedkommende er der i Discountbutikken en ikke-nedskrevet rutine for, hvordan introduktion og oplæring af nye medarbejdere foregår (jf. 'det jeg plejer at gøre', som lederen sagde). Men indføringen i arbejdet varetages ikke i praksis af en erfaren medarbejder, og oplæringen har ikke karakter af en faglig specialiseret oplæring som i Varehuset. I Discountbutikken har eleven heller ikke en elevbog, som der refereres til, eller som indføringen, instruktionen og oplæringen er organiseret i forhold til, som følgende beskrivelse fra observationerne i

Discountbutikken viser:

Det er Andreas første dag 'på gulvet'. Hun har sat grøntsager på hylderne sammen med Ronja (som har været ansat som tilkaldevikar i en uge). Nu skubber de vognen med tomme papkasser ud i baglokalet. De tomme kasser skal i pappresseren. Ronja til Andrea: "Har du prøvet at starte den?" (peger på pappresseren). Andrea svarer nej. "Du trykker bare på den gule knap". Andrea nikker, og de går ud i butikken igen. Andrea er ikke tidligere blevet introduceret til pappresseren og får heller ikke efterfølgende nogen introduktion til den.

Andrea fortæller, at hendes kollega John er den eneste, der har nævnt noget for hende om sikkerhed i løbet af den første periode på arbejdspladsen. For eksempel har John vist Andrea, hvordan hun skal løfte rigtigt. Andrea siger, at John er den eneste, der går op i sikkerhed, John er ansat fuld tid på en tidsbegrænset stilling med løntilskud, men stopper dog snart for at starte i et uddannelsesforløb, fordi han ikke kan få et fast fuldtidsjob i butikken.

Hvorvidt det er helt tilfældigt, at det er John, der indfører Andrea i arbejdet, er usikkert. Men butikschefen fortæller ikke om John, da jeg spørger ham til oplæringen af Andrea. Når John tilfældigvis arbejder ved siden af Andrea, hjælper han hende samtidig og kommer med gode råd i forhold til sikkerhed.

Denne tilgang til indføring kan betegnes som **Ad-hoc indføring af nyansatte** til arbejdet. Denne form for indføring står i modsætning den forberedte og planlagte indføring til arbejdet, som Jesper deltager i Varehuset. Dog har forløbene det tilfælles, at ingen af dem er nedskrevne, ligesom begge elever primært indføres til arbejdet ved at indgå i den sædvanlige arbejdspraksis.

Forskellige former for indføringspraksisser i forhold til elever kan også få betydning for, hvordan de deltager i den lokale arbejdspraksis.

ØForberedt og planlagt indføring til arbejdet

- Introduktion og oplæringen er formaliseret i organisationen.
- Introduktion og oplæring varetages i fællesskab og er en fast defineret opgave, som den erfarne chef eller kollega udpeges til og oplæres i at varetage.
- Indføring i arbejdet tager samtidig højde for elevens faglige udvikling.
- Virksomheden har ligeledes etableret et fast samarbejde med elevens uddannelsesinstitution.

Følgende citat fra observationsnoterne kan illustrere, hvordan elevens deltagelse former sig i Varehuset:

'Jesper arbejder i el-afdelingen. Han skal sætte elkedler og mikrobølgeovne på hylderne. Mikrobølgeovnene er pakket i relativt store papkasser. Jesper skal løfte kasserne ned fra palleløfteren og hen til hylden. Der er ca. syv meter hen til hylden. De syv meter bærer han den første kasse, sætter den fra sig på gulvet og skubber den ind på den nederste hylde. Sådan fortsætter han i højt tempo og lange skridt. Hans nærmeste leder kommer forbi.

Leder: *Hvordan går det Jesper, kan du få plads til det hele?*

Jesper: *Nej, ikke det hele, nogle af hylderne er allerede fyldt.*

Leder: *Hvorfor tager du ikke en t-vogn. Du sparer nogle skridt, og så behøver du ikke at løfte så meget.*

Jesper siger ikke noget, men går resolut ud på lageret for at finde en t-vogn'.

Ovenstående illustrerer, hvordan en erfaren leder i en specifik situation prioriterer sikkerheden ved at gøre eleven opmærksom på den manglende t-vogn. Det er et eksempel på, at sikkerheden lige i denne situation prioriteres i den daglige praksis, som en integreret del af indføringen i arbejdet. Lederens klarhed i oplæringssituationen betyder, at Jesper ændrer sin praksis. Han fortæller senere, at han betragter arbejdspladsen som en arbejdsplads, hvor medarbejderens sikkerhed prioriteres.

I Discountbutikken hos Andrea er indføringspraksissen anderledes:

Andrea skal sætte frugt og grønt op på hylderne i grøntafdelingen. Hun har ikke prøvet det før. Butikschefen går selv og sætter varer op. Han giver hende en kort instruktion:

"Du skal sætte varer op. Bare tag en vogn, så du ikke skal løfte så meget", siger han. *"Du kan bare spørge de andre, hvis der er noget, du ikke kan finde".*

Andrea går hen til pallen med kasser. Hun står lidt og tripper, mens hun kigger på kasserne på

'Ad-hoc indføring til arbejdet'

- Ikke en formaliseret introduktion og oplæring.
- Ingen faste rutiner for oplæring af unge og nyansatte.
- Ingen faste personer tager praktisk ansvar for oplæring af den unge.
- Uklart hvad den unge skal oplæres og instrueres i.
- Uklart hvad den unge kan og mangler ift oplæring og sikkerhedsviden.
- Intet systematisk samarbejde med uddannelsesinstitution for elever.

pallen. *"Jeg er i tvivl om, hvad jeg skal tage"* siger hun. Jeg (forsker, red.) forslår hende, at hun bare skal tage en af kasserne: *"Mon ikke det er ligegyldigt, hvilken kasse du tager, det hele skal vel på plads?"*. Hun løfter en trækasse ned fra stakken, der viser sig at indeholde asparges. Sammen finder vi ud af, hvor aspargesen står i afdelingen. Det viser sig dog, at der i forvejen er helt fyldt med asparges på hylden, så der er ikke plads til dem. Andrea ved ikke, hvor hun skal sætte de nye varer, der ikke er plads til på hylderne. Hun står lidt og kigger rundt. Da hun spørger en af de andre ansatte, får hun at vide, at der er en 'restpalle'. På den står alle de varer, der ikke er plads til på hylderne. Det er ikke ligegyldigt, hvilke kasser med frugt eller grønt hun tager for at sætte på plads, for nogle af dem står på den særlige restpalle, fordi der ikke er plads til varerne på hylden. Men det ved hverken Andrea eller jeg, vi kan ikke se forskel på pallerne.

Butikschefen hjælper til med at få frugten på hylderne. Han tager to store kasser med nektariner, der står på en palle. Der er langt ned til kasserne, så han bøjer i ryggen, og løfter dem op med et ryk.

Han arbejder hurtigt med kraftfulde bevægelser. Andrea arbejder ved siden af ham. Der er ingen, der siger noget til hende om hvor meget og hvordan, hun skal løfte. Hun gør det bare'.

Den observerede praksis af Andrea kan pege på to vigtige forhold om indføring til sikkerhed i arbejdet. Dels viser observationsnoterne, at den uformelle praksisorienterede og ad-hoc prægede indføring i arbejdet er medvirkende til, at normen for hvordan og hvor meget praksisdeltagerne løfter, videregives til den nye medarbejder. Indføringspraksissen er for det meste ordløs. Normen videregives således gennem kropsligt funderede situerede socio-materielle praksisser, hvor den nye medarbejder efterligner de erfarnes bevægelser; det er ikke noget, der tales om, det gøres. Når hverken ledere eller medarbejdere anvender hjælpemidler og løfter uden hensyntagen til egen sikkerhed, så overleveres denne norm meget hurtigt til den nyansatte, også selvom lederen fra starten har instrueret den nye til at bruge en vogn for at aflaste hende.

Desuden viser den beskrevne situation med Andrea, at opgaven med at sætte frugt og grønt på hylderne, både for Andrea og for forskeren, fremstår som en række af aktiviteter hvis 'koreografi'⁶⁹, de ikke kan gennemskue. Det forventes implicit, at denne arbejdsopgave ikke er en opgave, som Andrea skal lære, før hun kan gøre den, den skal bare gøres. Alligevel har Andrea brug for en introduktion til arbejdet. Som ny kan hun ikke gennemskue den rækkefølge og orden, som aktiviteterne udføres i, og bliver derfor et øjeblik handlingslammet.

Det er præcis arbejdsopgavens sammenhængende koreografi⁷¹, som Andrea skal lære, for at hun kan udføre den. Hun lærer den ved at indgå i - og spørge til den praksis, som er indforstået og velkendt for de andre. Selv om Andrea aldrig har arbejdet i en dagligvarebutik før, og det er hendes første dag på gulvet, forventes det implicit, at hun ved, hvad hun skal gøre. Derfor tages der ikke initiativ til nogle særlige introduktions og oplæringspraksisser i forbindelse med at sætte frugt og grønt på hylderne.

Da forskeren besøger Andrea en måned efter, er denne arbejdsopgave for længst blevet en *velkendt koreografi*⁷¹. På det tidspunkt tænker hun heller ikke over, hvordan hun udfører praksissen 'at sætte frugt på hylderne', hun gør det bare. Problemet er, at når arbejdsopgaverne i organisationen forstås, som så simple arbejdsopgaver, at der ikke skal introduceres til dem, så bliver der hverken introduceret til udførelsen af opgaven *eller* til de sikkerhedspraksisser, som kobler sig til udførelsen af arbejdsopgaven, som for eksempel hvordan og hvor meget Andrea må løfte.

Analyserne peger på, at der er forskellige vilkår, der får betydning for, hvordan elever indføres i sikkerhed. I Varehuset, hvor Jesper er elev, er det af afgørende betydning for den indføring til arbejde, der gives, at det arbejde, som den unge skal udføre, betragtes som et professionelt arbejde. Det forstås som et arbejde, som den unge skal oplæres i som en del af en faglig udviklings- og læreproces. Eksempelvis er opgaven 'at bygge en udstilling op'- en opgave, der tillægges værdi som en arbejdsopgave, der ikke kan varetages uden oplæring. Dette forhold adskiller den type oplæring, som eleven i Varehuset får, fra størstedelen af de indførings-, introduktions- og oplæringspraksisser i detailhandlen som helhed, som vi har været vidne til i dette forskningsprojekt.

I detailhandlen og i særdeleshed i discountforretninger består mange af arbejdsopgaverne af simple ufaglærte opgaver. Den analytiske pointe er, at de unge ofte ikke indføres, introduceres og oplæres i arbejdsopgaver, fordi de ikke betragtes som opgaver, der skal læres. Arbejdets karakter og

arbejdsopgavernes art har således betydning for den indføring, introduktion og oplæring, som de unge tilbydes. Relevant i denne sammenhæng er, at denne praksis samtidig har betydning for hvordan de unge indføres til sikkerhed i arbejdet. Pointen er, at indføringen til sikkerhed i arbejdet ofte ureflekteret ekskluderes fra praksis i de situationer, hvor der ikke gives en bevidst og reflekteret introduktion til en arbejdsopgave. Dette illustreres i eksemplet ovenfor, hvor arbejdsopgaven betragtes som så simpel, at der ikke introduceres til den.

Varehusets indføringspraksisser adskiller sig fra Discountbutikken ved, at den unge medarbejder tænkes at skulle indgå på arbejdspladsen i en tidshorizont på minimum 2 år, ligesom han karakteriseres, som en medarbejder med potentiale for en lang karriere foran sig i detailsektoren. Han er sådan en medarbejder som ledelsen gerne vil fastholde i kæden, hvis det er muligt. Han indgår ikke i organisationen, som en kortsigtet fleksibel arbejdskraft-buffer, men derimod som en ressource, som supermarkedet ønsker at investere i. Disse forhold har alle afgørende betydning for de introduktions- og oplæringspraksisser, som man mødes med som ung og ny medarbejder i organisationen.

I Discountbutikken har eleven en etårig elevkontrakt, her nævner lederen ikke elevens faglige udvikling og mulige fremtid i forbindelse med den oplæring, hun får i supermarkedet. Lederen fortæller tværtimod, at den introduktion og oplæring, som Andrea får, ligner den alle andre får i butikken.

Desuden betyder Varehusets størrelse, at der altid er mange elever ansat, ligesom der ofte vil være nyansatte unge. Det betyder, at supermarkedet har mulighed for at professionalisere og prioritere introduktions- og oplæringsopgaven i organisationen. I supermarkedet er der en fast stab af medarbejdere med lang anciennitet, hvilket har positiv betydning for de introduktion- og oplæringspraksisser, der er formaliserede gennem kropslige såvel som mundtlige overleverede rutiner, i organisationen.

4.1.2 Indføring, introduktion og oplæring af faglærte

Sarah arbejder i et mindre discountsupermarked med 24 ansatte. Discountsupermarkedet er en del af en større supermarkedskæde. Butikschefen og souschefen er de eneste ansatte, der har ordinære faste fuldtidsansættelser. Sarah er uddannet butiksassistent i et konkurrerende discountsupermarked og har arbejdet i detailhandlen, siden hun var 16 år. Hun er ansat på fuld tid på en midlertidig seks måneders kontrakt med løntilskud fra staten. Derudover har hun været 3 måneder i praktik i det samme supermarked, som hun er ansat i nu. Der er ingen arbejdsmiljøorganisation på selve arbejdspladsen, men derimod en arbejdsmiljørepræsentant, der er tilknyttet flere butikker regionalt.

I et interview fortæller Sarah om den introduktion, hun fik den første dag på arbejdspladsen:

Sarah: Altså, jeg blev vist rundt og skulle sidde i kasse første dag, hvor jeg så havde en ved siden af mig, der lige kunne sådan hjælpe mig. Det er jo ikke helt det samme som ovre i Supermarked XX (hvor hun har været elev, red.). Ja, og så begyndte vi derfra. Så begyndte vi bare sådan stille og roligt rundt i butikken med at stille forskellige ting op. Ja, det var det.

I et interview med Sarahs butikschef fortæller han om den introduktion og oplæring, som Sarah har modtaget:

Int.: *Nu sådan en som Sarah, hun har jo faktisk stor erfaring, når hun kommer her. Er der en særlig måde, I oplærer hende på?*

Butikschef: *Nej, ikke decideret. Nej, fordi hun har været elev og har haft en hel masse kurser. Alt det der med sikkerhed, og hvordan man løfter, og hvordan man skal prioritere opgaverne, og hvordan man skal udføre dem. Alt det har hun været igennem, det har hun ikke brug for.*

Butikschefen fortæller samtidig, at han lægger stor vægt på sikkerhed, og at han ofte i løbet af arbejdsdagen fortæller Sarah, at hun skal løfte rigtigt. Men grundlæggende har han en oplevelse af, at hun allerede godt ved det, fordi han forventer, at hun har gennemgået sikkerhedskurser som elev. Derfor er den introduktion og oplæring, som Sarah modtager på arbejdspladsen, meget beskednen. Sarahs fortælling om introduktionen til arbejdspladsen og den oplæring, hun har modtaget, ligner til forveksling flertallet af de praksisser, vi har overværet i detailhandlen. Den introduktion, hun har fået til arbejdspladsen, er en kortvarig rundvisning i butikken, mens den oplæring, hun har fået, er relateret til arbejdet ved kasseapparatet. Arbejdet ved kassen er den eneste form for praksis, der specifikt introduceres til. Hverken butikschefen eller Sarah nævner noget om sikkerhed i forbindelse med den introduktion og oplæring, hun har fået.

De faglærte deltager i vid udstrækning i de daglige opgaver lige fra starten.

Fra deltagerobservationen hos Sarah kan dette illustreres med følgende citat fra observationsnoterne:

'Butikschefen og Sarah arbejder ude på supermarkedets lager. På lageret skal flaskemaskinen tømmes for tomme fyldte dåser. Dåserne er presset sammen og ligger i en stor grå plastikboks på ca. 3 gange 1,5 m. Maskinen står i hjørnet af rummet, og boksen skal skubbes ud gennem lageret og hen til rampen. Butikschefen kalder på Sarah: "Kom og vis mig, hvor stærk du er". Sarah leder efter et par handsker, men kan ikke finde nogle. Boksen lugter af øl. De skubber i fællesskab boksen de ca. 15 meter ud gennem lageret og hen til kanten af rampen. Her hopper de begge ned fra rampen og lirker boksen ud over kanten. De løfter i fællesskab boksen væk fra rampen og sætter den ned på asfalten foran deres fødder.

Der er ca. 1,5 meter ned fra rampen. "Er det ikke tungt", spørger jeg dem. "Jo", siger butikschefen, "det er derfor, vi skal være to". De skubber boksen hen til en lignende boks, hvor butikschefen løfter den op og sætter den oven på. Da jeg (forskeren red.) spørger butikschefen, hvor meget den vejer, siger han, at den vejer over 100 kg'.

I et senere interview fortæller Sarah om, hvordan hun løfter:

Sarah: *Jeg ved jo godt, når jeg bærer forkert eller bærer noget, man ikke skal, men jeg tænker bare; det skal af sted (varerne, red.). Man skal blive færdig. Så det er ikke sådan rigtig noget, man tænker på.*

Int.: *Ja, men er der nogensinde nogen, der har snakket med dig om, hvordan du skal løfte rigtigt?*

Sarah: *Ja, det har jeg fået at vide mange gange. Når de ser, at jeg løfter, så siger de, at jeg slet ikke skal løfte på den måde, og så viser de hvordan.*

Int.: *Men hvorfor gør du det så ikke rigtigt? Du har endda haft en rygskaide.*

Sarah: *Ja, men det er fordi, jeg ikke kan finde ud af det. Jeg synes bare, at det går for langsomt. Så skal jeg bare helt ned (i knæene, red.), og så skal jeg op. Når man har en vane, så (...)*

I interviewet fremstiller Sarah sig selv som den risikobetonede medarbejder, som på trods af kollegaernes irettesættelser igen og igen arbejder risikobetonet. Hun individualiserer sin egen risikoadfærd og fremstiller den som et spørgsmål om vane. Sarah fremstiller ikke sig selv som hverken ny eller uerfaren, tværtimod fortæller hun sin erfaring og dårlige vaner som en barriere for at lære nye og bedre vaner. Men samtidig fremstår den introduktion og oplæring, hun har været en del af i supermarkedet, som meget sparsom, for det forventes, at hun allerede kan. I dette eksempel begrænser indføringen til sikkerhed i arbejdet sig til kollegaers tilfældige kommentarer om, at Sarah skal huske at løfte rigtigt.

Sarahs fortælling om egen risikopraksis står i midlertidig i kontrast til den ovenfor beskrevne episode, hvor butikschefen selv beder Sarah om hjælp til at løfte en meget tung boks ud over en rampe. Det er en situation, hvor ingen af dem løfter rigtigt, og hvor den fysiske belastning på dem begge tilsyneladende er så stor, at de burde have anvendt en truck eller en palleløfter.

Arbejdsopgaven løses med en helt indforstået fælles forståelse af, at opgaven hurtigt skal klares, og at boksen ikke er for tung. Der bliver ikke stillet spørgsmål ved, om boksen er for tung, tværtimod giver butikschefen udtryk for, at det er en sikker løsning at være to personer fremfor kun en. Butikschefens rutinemæssige vurdering af, at den fysiske belastning er acceptabel, accepteres i praksis af Sarah⁷¹⁶⁹. Det, de gør, fremstår som helt normalt: Gennem praksis gives normen videre til Sarah, som ikke siger fra. I situationen gives hun ingen mulighed for at sige fra og ingen anvisninger til at løfte rigtigt. Tværtimod opfordres hun til at vise, *'at hun er stærk'*.

Denne praksis er således et eksempel på, hvordan oplæring kan fungere som en *'normaliserende'*^{79,80} praksis. *'Normaliserende'* forstået på den måde, at praksisser, der for aktører udenfor organisationen fremstår som *'afvigende'* (*'deviant'*) og usikre gennem oplæringen af den nye medarbejder, overleveres og gentages som *'normale'* og *'sikre'* praksisser inden for organisationen. De nye medarbejdere lærer og bliver en del af den eksisterende sikkerhedspraksis - på godt og på ondt.

4.1.3 Indføring, introduktion og oplæring af deltidsansatte

Alexander og Elias er begge 19 år og ansatte i hver deres discountsupermarked. Alexanders arbejdsplads er en del af en stor supermarkeds kæde. Der er ca. 30 ansatte i supermarkedet, heraf er størstedelen de unge deltidsansatte under 18 år. Der er ingen arbejdsmiljøorganisation på selve arbejdspladsen, men derimod en arbejdsmiljørepræsentant, der er tilknyttet flere butikker regionalt.

Alexander har aldrig arbejdet i butik før. Han er ansat som butiksassistent og har to vagter om ugen på syv timer. Da jeg (forskeren, red.) møder ham, har han haft to vagter i discountsupermarkedet, hvor han har siddet i kassen, og observationsnoterne illustrerer, hvordan det foregår, når det er hans første dag *'på gulvet'*:

Da jeg (forsker, red.) spørger Alexander, om han vil vise mig rundt i butikken, nikker han lidt forsigtigt og begynder langsomt at bevæge sig ned igennem butikslokalet.

Alexander: *Øhh, jeg ved jo ikke rigtig noget.* [Han ved tydeligvis ikke, hvad det er, han skal vise mig, og går lidt formålsløst rundt blandt hylderne i butikken].

Forsker: *Ok, men kan vi ikke bare tage den tur, som du selv fik, da du startede?*

Alexander: *Jeg har faktisk slet ikke fået en rundvisning. Men det her ude er vist lageret.*

[Vi går sammen ud i et tomt rum med tomme ølkasser, en metalreol og en pappressemaskine i det ene hjørne. Alexander siger ikke noget. Vi kigger os lidt omkring].

Alexander er ikke selv blevet vist rundt. Men han har fået en kort oplæring til arbejdet i kasseapparatet af en anden, ung deltidsansat, som havde stået bag ved ham i kasseapparatet i de første to timer. Han har siddet bag kasseapparatet hele den første uge og glæder sig derfor til at 'arbejde på gulvet'.

Alexander får en hobbykniv af en kollega og får at vide, at han kan hjælpe med at sætte varer på plads. På gulvet foran hylderne med spotvarer står en bunke kasser. Kasserne er fyldt med varer, som Alexander skal sætte på hylderne. Han bukker sig ned over kassen på gulvet for at skære den op med sin hobbykniv. Kassen er relativt lille og fyldt med slikposer. Alexander sætter papkassen op, så den balancerer på kanten af hylden. Han holder den med den ene hånd, mens han tømmer kassen for slikposer med den anden. Den næste kasse sætter han op på kanten af hylden, mens han skærer den op med kniven. Det ser lidt usikkert ud.

Ved siden af står en mere erfaren kollega. Han gør på samme måde. De tomme papkasser lægger de op i en vogn. Papkasserne skal ud i pappresseren og Alexander skubber vognen ud mod lageret, hvor han jo kun har været en gang før. Han putter papkasserne ind i maskinen, lukker lågen og trykker på den grønne knap. Men maskinen starter ikke.

Alexander [henvendt til mig]: *Nå, hvad så?* [Han åbner lågen igen og kigger ind i maskinen] *Gad vide om dem, der brugte den sidst, har gjort det forkert, er det der ikke pressen?* [Han peger op imellem papkasserne på maskinens inderside]

Forsker: *Jo, det tror jeg* [Jeg står og er bange for, at Alexander vil stikke hånden ind i maskinen, og håber på, at maskinen ikke pludselig går i gang.]

Alexander: *Jeg vil ikke røre ved nogen af de der knapper.* [henvendt til mig]

Forsker: *Nej, det er nok en god ide'*

[Alexander beslutter sig for at hente en kollega. Kollegaen skruer på en knap på pappresseren og forklarer, at der skal skrues på knappen, så den står på auto. Og så siger han, at den ikke må betjenes af unge under 18 år. Men Alexander er 19 år og griner lidt af bemærkningen].

Den samme dag bliver Alexander bedt om at komme ind til et møde med butikschefen. På mødet skal de sammen gennemgå en arbejdsmiljøcheckliste. Tjeklisten er en standardiseret liste, som alle nyansatte i discountkæden skal gennemgå med butikschefen. Denne butik er den eneste detailbutik i dette forskningsprojekt, hvor vi har mødt sådan en form for 'kanoniseret' indføring til sikkerhed.

Butikschefen forklarer Alexander, hvad tjeklisten er:

Butikschef: Arbejdsmiljøtjeklisten handler om, hvad du må, og hvad du ikke må.

Butikschefen fortæller videre, at han også har en plan, der skal sikre, at Alexander ved, hvad han skal kunne for at arbejde i butikken. I løbet af mødet gennemgår butikschefen hele listen. Han forklarer proceduren for, hvornår arbejdsskader skal rapporteres, hvordan han skal løfte, og hvor mange kilo han må løfte, hvilke maskiner Alexander må betjene, og hvordan han skal forholde sig, hvis der sker en ulykke, et røveri eller lignende. Han siger blandt andet, at Alexander skal lære at betjene pappresseren, men den har Alexander jo allerede været ude ved. Mødet tager ca. 20 min'.

I et efterfølgende interview spørger jeg Alexander om nogle af de formelle procedurer, som butikschefen har orienteret ham om under mødet. For eksempel forklarede butikschefen Alexander om vigtigheden af at tilpasse stolen ved kasseapparatet, så stolen passer til den enkelte ansatte.

I det følgende fortæller Alexander om, hvad der skete første gang, han skulle sidde i kassen:

Int.: Blev du fortalt det der, som butikschefen sagde, om stolen, at du skulle (...)?

Alexander: Nej, jeg blev sat lige på og hårdt i arbejde.

Int.: Men sad du ordentligt så?

Alexander: Nej, det tror jeg faktisk ikke (...) også fordi der er en lang række med kunder, og man har ikke styr på maskinen, så er det måske ikke det første, man tænker. At man skal sidde ordentligt, men mere, at man bare skal gøre det (...)

Int.: Har du fået noget at vide om, hvad der er vigtigt, at du kan på denne her arbejdsplads?

Alexander: De har faktisk ikke sagt ret meget. Det var faktisk meget lige på hårdt at arbejde. Men jeg tror bare, de gerne vil have, at man laver noget, egentlig. Ja, gør, som man får at vide. Men ellers ikke.

Int.: Nej, men hvad tænker du, at det handler om (...)?

Alexander: Ja (...) man kan sige, hvis du skal løfte nogle kasser op, er det jo også vigtigt, at man kan give den gas der.

Elias arbejder i et konkurrerende discountsupermarked. Jeg (forskeren, red) mødte ham den første arbejdsdag. Han er ansat i 7 timer om ugen med en fast ugentlig vagt fra kl. 16-23, men det forventes af ham, at han tager flere vagter, når der er behov for hans arbejdskraft i butikken. Han er ansat som 'nøglebærer', hvilket betyder, at han har ansvaret for at lukke butikken, tælle kontanter efter lukketid, og at han er ansvarlig for de unge ansatte under 18 år. Han har arbejdet i detailhandelen, siden han var 16 år. Elias har fået udleveret butikkens tøj, da en af lederne i supermarkedet giver ham den første introduktion til butikken. Lederen er en ud af fire fuldtidsansatte i butikken, hvor der er 13 ansatte i alt.

Rundvisningen starter på lageret med lidt indledende smalltalk, hvorefter lederen siger:

"Vi har haft ca. et røveri om måneden, så vi er ret hårdt ramt. Så det er virkelig vigtigt at overholde sikkerhedsreglerne. Efter kl. 21. skal der altid være to oppe i forlokalet. Hvis du skal ryge, skal du stå udenfor, så du kan se kassen. Vi har faktisk lige haft en stor sag, hvor vi mistede helt vildt mange penge (...)"

De forsætter videre frem på lageret. Lederen peger på døren indtil køledisken og forklarer, at Elias altid skal huske at skubbe en palle hen foran døren til køledisken. Det er sket to gange den seneste tid, at der er nogen, der er hoppet gennem køledisken og ind på lageret for at stjæle varer. Elias får dog ikke at vide, hvordan han skal forholde sig, hvis eventuelle tyve er truende eller voldelige. På kontoret viser lederen Elias, at der ligger en mappe på bordet, hvor alle de arbejdsopgaver, som Elias skal nå på en vagt, er beskrevet. Elias skal blandt andet nå at vaske gulvet og tælle kassen op.

Vi går ud i butiksrummet. Lederen spørger Elias, om han har prøvet at trimme (rydde op på hylderne, red.).

Da Elias svarer ja, siger lederen: *"Jamen så ved du jo, hvordan man gør"*.

Efter at lederen har vist Elias flaskerummet, går vi op til kasserne. Der er en lang kø med kunder.

Lederen: *"Kan du ikke lige stå lidt og se, hvordan Medina gør? Så du lige kan lære det?"*

(Han sætter sig selv ved den anden kasse). Efter fem minutter foreslår Elias selv, at han sidder ved kassen. Så bytter de om, så Medina kan stå bag ved ham. Efter at han har været i butikken i en halv time, sætter han sig bag sit eget kasseapparat og råber over med de ventende kunder: *"Vi åbner herovre"*. Overgangen fra ny til 'vi' tog en halv time. I et efterfølgende interview spørger jeg (forskeren, red.) ham om, hvad han synes om den introduktion, han har fået. Det spørgsmål får ham til at kigge lidt overbærende på mig.

Så siger han:

(...) Altså, de gør det altså ikke så meget i introduktion (griner). Du lærer det bare, og så er du heldig, hvis du er på arbejde med nogen, der er flinke. Så er de søde at hjælpe dig måske. Men det er sådan nogle gnavpotter, så siger de: "Det klarer du selv, og hvis du laver fejl, så må du ringe". Det er ligesom sådan, det fungerer.

Elias er tilsyneladende ikke overrasket over den (manglende) introduktion, som stemmer overens med hans tidligere erfaringer. Arbejdet læres undervejs, og han hentyder til, at oplæringen er meget afhængig af, at du har gode kollegaer, der kan hjælpe.

Eksemplet fra Alexanders discountbutik viser, hvordan han meget hurtigt sættes i gang med at sætte varer på hylderne. Side om side står han med en anden ung medarbejder. Der bliver ikke sagt noget om arbejdsopgaven; ikke noget om hvordan Alexander skal løfte, hvor varerne skal stå, eller hvordan han skal brug kniven m.m. Det er en form for sidemandsoplæring, men der bliver ikke gjort noget bevidst fra kollegaens side for, at Alexander skal lære arbejdsopgaven på en særlig måde. Situationen forstås ikke som en oplæringssituation, hverken af Alexander eller kollegaen, men som en arbejdsopgave der skal løses. Der er en helt indforstået udtalt forståelse af, at denne arbejdsopgave ikke er en arbejdsopgave, der skal læres, men bare gøres. Og det er også det,

Alexander siger: *'han bare skal give den gas'*.

I praksis efterligner Alexander kollegaens løft, og ligesom kollegaen stiller han kassen med slik på kanten af hylden, så den står og vipper, mens han skærer den op med hobbykniven. Hobbykniven tages i brug uden nogen form for introduktion til, hvordan han skal bruge den. Ligesom Alexander hurtigt kommer i en situation, hvor han skal betjene pappressemaskinen, før han har fået introduktion til den.

Øingen eller begrænset indføring til arbejde og sikkerhed

- Ingen planlagt introduktion og oplæring af unge.
- Ingen faste rutiner for oplæring af unge.
- Ingen eller begrænset indføring af den unge til sikkerhedspraksis.
- Der er et tilfældigt ød-hocøpræg over den måde, den unge bliver en del af praksis.
- Ingen personer tager praktisk ansvar for oplæring af unge.
- Uklart hvad den unge kan, og hvad den unge skal oplæres og instrueres i.
- Hvis det gælder elever og lærlinge; intet samarbejde med uddannelsesinstitution.

Da Alexander selv skal sætte ord på, hvordan det har været at starte, siger han, at han sådan set bare *'blev kastet ud i det'* og formulerer på den måde denne ordløse kropslige overlevering af praksis, hvor arbejdsopgaven i form af papkasser, kniv, slikposer og pappresser venter på at blive håndteret nu og her. Det forventes af Alexander, at han allerede ved, hvordan opgaven skal håndteres, eller at han lærer det, mens han arbejder side om side med kollegaen.

Udover samtalen om arbejdsmiljøtjeklisten er der ingen andre aktiviteter, der initieres for at gøre Alexander fortrolig med arbejdspladsen. Han fortæller efter en måned, at ingen - hverken før eller efter mødet med butikschefen om tjeklisten - har sagt noget om sikkerhed til ham. Han kommer dog i tanke om, at en enkelt medarbejder har frarådet ham at løfte en fyldt mælkekasse op over hovedet i en situation, hvor Alexander gjorde dette.

I eksemplet fra Elias' discountbutik er der klare paralleller til den indføring i arbejdet, som både Alexander, Sarah og Andrea deltog i. Også i denne praksis forventes det, at Elias kan *'give den gas'*, da han akut kaster sig selv ud i arbejdet bag kassen. Kunderne venter, og tempoet er højt. *'At kunne give den gas'* konstitueres som en nødvendighed for at blive en del af denne praksis. Ud over den korte oplæring i kasseapparatet *'gør de det ikke så meget i introduktion'*, som Elias selv siger. Og Elias forventer heller ikke andet.

De oplærings- og introduktionspraksisser, som de to deltidsansatte nye medarbejdere deltager i, er begge relativt begrænsede, bortset fra arbejdet ved kasseapparatet indføres de primært i arbejdet ved meget hurtigt at indgå i den normale praksis. De *'bliver kastet ud i det'*. Deres arbejdsopgaver er primært rutineprægede simple opgaver, som ingen af deres kollegaer eller chefer specifikt oplærer

dem i. Dermed ekskluderes introduktionen og oplæringen i mange af de kerneopgaver, som unge primært varetager i detailhandlen.

Samtidig med at oplæringen ekskluderes, fordi opgaverne betragtes som så simple, at der ikke skal oplæres i dem, så ekskluderes oplæringen til sikre arbejdsrutiner også.

Vi betegner denne form for indføring til arbejdet som: '**Ingen eller begrænset indføring til arbejde og sikkerhed**'. Den adskiller sig fra ad-hoc indføring ved, at der ikke er planlagt nogen indføring til arbejdet, og ved at indføring til arbejde og sikkerhed i praksis er meget begrænset eller helt fraværende.

Dette er et mønster, der går igen i flere af de præsenterede eksempler. Eftersom ingen viser Alexander, hvordan han skal sætte varer på hylderne, er der heller ingen, der viser ham, hvordan han skal løfte, hvor meget han skal løfte, eller hvordan han skal bruge en kniv. For det er en del af den simple arbejdsopgave. Således forsvinder sikkerhedselementet, når arbejdet betragtes som noget, der ikke skal læres, men gøres.

Denne form for introduktion- og oplæring, som disse eksempler illustrerer, er en introduktion og oplæring, der i overvejende grad bliver til mere eller mindre tilfældigt i de situationer, som de unge og nyansatte indgår i, og hvor ingenting, eller meget lidt, er planlagt på forhånd. 'Ingen eller begrænset indføring til arbejde og sikkerhed' er kendetegnet ved, at den nye medarbejder indføres i arbejdet af skiftende mere eller mindre tilfældige kollegaer, der træder til, når der opstår problemer eller udfordringer i det daglige arbejde. Ingen personer tager praktisk ansvar for oplæringen af unge og nye medarbejdere. De mere komplekse opgaver (eks. kasseapparat) læres ved, at den nye i en kort periode iagttager en mere erfaren medarbejders praksis. Derefter lærer den nye ved at indgå i den normale praksis.

4.1.4 Opsamling: Hvordan indføres de nyansatte unge i detail?

Ad-hoc indføring til arbejdet

Som tilfældet er blandt deltagerne i undersøgelsen, er også størstedelen af de unge, der er ansat i detail, ansat i midlertidige, fleksible, kortsigtede 'buffer'-stillinger⁵⁴. Det har betydning for de introduktions- og oplæringspraksisser, de indgår i, for det er fra sådanne, ofte perifere løst tilknyttede positioner i organisationen, at de unge lærer sikkerhed. Analyserne viser, at fra positionen som midlertidig, kortsigtet 'buffer' har de unge begrænset adgang til erfaring og viden (inkl. sikre arbejdsvaner). Den oplæring og introduktion, som disse unge får, fremstår ofte som tilfældig og mangelfuld set i forhold til de sikkerhedsproblemer, der er forbundet med arbejdet. Og dette gælder både den indføringspraksis, der er kanoniseret og den ikke-kanoniserede praksis.

Vi betegner denne form for oplæring som '**ad-hoc indføring til arbejdet**'. I forlængelse af dette viser to af eksemplerne, at unges arbejdsopgaver ofte betragtes som så simple og rutineprægede, at de ikke behøver at blive lært, fordi det forventes, at alle kan varetage opgaven uden oplæring. Når der ikke gives en planlagt og reflekteret oplæring i praksis, er en af konsekvenserne, at der heller ikke sker en indføringen til og oplæring i sikre arbejdsrutiner. Eller at den bliver særdeles mangelfuld og tilfældig.

Eksemplerne viser desuden, hvordan denne type indføring til arbejdet kan medvirke til at gentage og 'normalisere' sikkerhedspraksisser inden for organisationen, der for aktører udefra kan forstås som 'afvigende' og usikre.

Vi ser dog også en anden form for indføring især knyttet til de deltidsansatte, hvor den nye medarbejder indføres i arbejdet af skiftende mere eller mindre tilfældige kollegaer, der træder til, når der opstår problemer eller udfordringer i det daglige arbejde. Ingen personer tager praktisk ansvar for oplæringen af unge, og nye medarbejdere oplever, at de *'bliver kastet ud i det'*, som det udtrykkes af respondenterne. Vi betegner denne form for indføring til arbejdet som: **'Ingen eller begrænset indføring til arbejde og sikkerhed'**. Den adskiller sig fra ad-hoc indføring ved, at der ikke er planlagt nogen indføring til arbejdet, og ved at indføring til arbejde og sikkerhed i praksis er meget begrænset eller helt fraværende.

Det første eksempel med eleven i Varehuset adskiller sig på flere måder fra eksemplerne fra discountsupermarkederne, uanset om man er ansat som elev, faglært eller deltidsansat. Den form for introduktion- og oplæring, som illustreres i beskrivelsen af praksis i Varehuset, betegnedes vi som **'Forberedt og planlagt indføring til arbejdet'**. Denne type indføring i arbejdet er karakteriseret ved, at den nye medarbejder lærer at udføre arbejdet ved at få tildelt arbejdsopgaver, der indgår i det normale arbejde. Arbejdet foregår ofte alene, men superviseres af en fastansat erfaren chef eller kollega. Oplæring og introduktion af nye medarbejdere er en fast defineret opgave, som en erfaren chef eller kollega oplæres i at varetage. Der afsættes tid til oplæring i løbet af arbejdsdagen.

Arbejdsopgaverne tilrettelægges, så den nyansatte, over tid, får stadig mere selvstændigt ansvar og sådan, at opgaverne bliver stadig mere komplekse. Det er typisk op til en erfaren medarbejders vurdering, hvornår den nyansatte er klar til at få mere komplekse arbejdsopgaver. Varehuset adskiller sig samtidig fra de øvrige butikker, idet det arbejde, som den unge skal udføre, betragtes som et professionelt arbejde, som den unge skal oplæres i, som en del af en faglig udviklings- og læreproces. I de butikker og supermarkeder, der er med i studiet, er der forholdsmæssigt flere ufaglærte og flere deltidsansatte, end der er i metalindustri samt social- og sundhedsområdet, som vi går videre med i de følgende afsnit.

4.2 Social- og sundhedsområdet

Afsnittet om social- og sundhedsområdet er centreret omkring de forskellige kategorier af unge, som vi har mødt inden for sosu: elever, vikarer og faglærte. Med udgangspunkt i detailbranchen peger Nielsen m.fl. (2013) på, at der udover elever og faglærte er fire andre kategorier af unge nemlig 'studerende i arbejde', 'sabbatår ungarbejdere', uddannelses drop-outs samt 'vikarer'⁵¹. I analysen af unge inden for social og sundhed er det primært kategorien 'studerende i arbejde', der er relevant, men det kan også være 'sabbatår (ung)arbejdere'. Vi bruger i analysen betegnelsen 'ufaglært vikar'. Som beskrevet i metodeafsnittet var det dog kun muligt at følge én faglært, som det viste sig havde været ansat som vikar i et halvt år, hvorfor vi har valgt ikke at beskrive denne cases specifikt i analyserne.

4.2.1 Indføring, introduktion og oplæringspraksisser blandt elever

De elever, der deltog i undersøgelsen, har alle gennemført deres uddannelse på den lokale bys Social- og sundhedsskole. Praktikforløbet gennemføres i samarbejde med kommunens praktik-

koordinator, plejecenteret og eleven. Eleverne er, som i resten af landet, ansat på en elevkontrakt, og den første praktik varer omkring 6 måneder og foregår typisk på et plejecenter. Krav til praktikken er fastsat af det faglige udvalg for den pædagogiske assistentuddannelse og social- og sundhedsuddannelsen i henhold til bekendtgørelsen. Disse krav består blandt andet af 19 praktikmål, der omfatter faglige kundskaber (eksempelvis i personlig pleje og at give sondemad) samt kendskab til arbejdspladsens retningslinjer for arbejdsmiljø, forflytninger i overensstemmelse med de ergonomiske principper og evne til at dokumentere den planlagte og gennemførte indsats i pleje- og/eller handleplaner.

På de enkelte plejecentre, der deltog i undersøgelsen, var der en rutine for, at disse praktikmål blev fulgt op løbende via ugentlige vejledningssamtaler med vejlederen samt midtvejs- og slutevaluering med kommunens praktikkoordinator. De fleste af eleverne var bekendt med, at der forelå en plan for de første 14 dage med introduktion, og at der derefter fulgte en periode, hvor de havde deres egne borgere. Efter omkring 10 uger skulle de normalt kunne arbejde på lige fod med uddannet personale. I den følgende analyse tages der først udgangspunkt i de tre elever, 24-årige Cille og 19-årige Emma, der har været i praktik i hhv. tre og fire uger, samt Sara, der er 23 år, og har været i praktik i fire dage. Derefter behandles indføring til arbejdet for vikarer.

I forhold til introduktion og oplæring i sikkert arbejde er der i kommunen indført såkaldte forflytningskurser for alle ansatte, hvor de oplæres i en særlig form for forflytningsteknik. I løbet af projektet deltog jeg (forskeren, red) på flere af disse kurser, blandt andet et kursus for elever, der lige var startet i deres første praktik. På kurset blev eleverne delt ind i grupper med hver deres forflytningsvejleder. Kurset startede med en præsentation af tre forflytningsprincipper samt præcisering af, at ledelsen og medarbejderne har et fælles ansvar for at overholde arbejdsmiljøloven. Underviseren understregede, at man selv har et ansvar for at sige fra, hvis der er noget, man er utryk ved.

"Det er vigtigt for ledelsen, at I passer på jer selv, så I kan holde til det", blev der sagt.

Forflytningsvejlederen nævnte også specifikt, at det kan være svært, når man er ung eller ny i gruppen:

"Måske tænker I, at de andre kan holde til det, at det bare er jer, der synes, det er hårdt. Husk, at Arbejdsmiljøloven trumfer alt andet. Hvis en borger må blive i sengen en dag, fordi I ikke kan gøre jeres arbejde forsvarligt, så må borgeren blive i sengen. I skal ikke gå på kompromis, selvom det er 'synd for dem'".

For alle elever og andre sosu-ansatte i kommunen gælder det, at de deltager i én dags forflytningskursus. Det blev også understreget som vigtigt for eleverne, at den viden, de har fået, og den træning, de har gennemført, også er noget, som deres kommende kollegaer kender. For nogle af eleverne var kurset lagt inden, de startede i praktikken, og den viden, de havde om det praktiske arbejde, var derfor minimal.

For eleverne betegnes den første del af indføringen i arbejdet som 'føl- periode'. Både Cille og Emma har foruden forflytningskurset også været på medicinkursus og kursus i dokumentation i løbet af de første uger af deres praktik. I den efterfølgende føl- periode følges de med enten deres vejleder eller en anden erfaren kollega.

Cille beskriver det på følgende måde:

"Der var en masse introduktion, blandt andet til kollegaer, hvem der var hvad. Hvem der var forflytningsvejleder, og hvem der var assistenter. Hvem der stod for hvad, og selvfølgelig blev jeg præsenteret for borgere, jeg var inde ved rigtig mange. Som føl. Så er du fluen på væggen".

Formålet med føl-perioden var, at eleverne skulle lære arbejdspladsen at kende, hvilket både omfatter kollegaerne, borgerne, dagsrytmen, systemerne (dokumentation, medicin etc.), samt hvor materialer og udstyr befinder sig. Emmas vejleder fortalte, at hun giver eleverne en liste over borgerne samt et ugeskema over de første tre uger. I følge vejlederen handler det om at skabe overblik over de praktiske ting, så eleverne bliver klar over, hvor de kan finde ting i huset. Den praktiske sidemandsoplæring foregik ligeledes sammen med vejleder eller en anden kollega.

Cille fortalte, at man skal have den information, man har brug for, for at kunne pleje borgeren:

"Inden vi går ind, så får jeg at vide, hvem personen er og ressourcer og belastninger, og hvad vedkommende kan selv og sygdomme og helbredsoplysninger og så videre", siger hun.

Mens jeg (forskeren, red.) var med Cille, skulle hun oplæres hos en ny borger. Inde ved borgeren spurgte vejlederen, om Cille ville arbejde med, eller om hun helst ville kigge på, mens vejlederen udførte arbejdet. Cille sagde, at hun helst ville kigge på, da hun bedre kunne huske, hvordan tingene skulle gøres, end hvis hun hjalp til. Vejlederen forklarede så indimellem, hvad hun gjorde. Vejlederen gjorde meget ud af at hente alle de ting frem, som hun skulle bruge: vaskefad, klude, skraldespand, cremer, handsker og forklarede Cille, hvor vigtigt det er at have alle ting ved hånden, så man ikke skal forlade borgeren. Cille observerede, men deltog ikke.

Føl-perioden kan betegnes som en *kanoniseret* indføring⁷⁰ til arbejdet. Selv om indføringen til arbejdet følger et nøje planlagt og nedskrevet forløb, så opstår der i denne praksis samtidig situationer, der medfører brud på den kanoniserede praksis. I den praktiske hverdag har vejleder og kollegaer ferie og fridage, og for Sara betød det, at hun på sin fjerde dag fulgtes med en kollega, der var ret ny i huset. Kollegaen fortalte hende, at hun ikke var sikker på rutinerne hos den borger, vi gik ind til, og hun var, viste det sig, heller ikke klar over, hvor langt Sara var i oplæringen. Det betød, at der alligevel opstod brud på den ellers kanoniserede nedskrevne og planlagte indføringspraksis, og den nyansatte pludselig befandt sig i en situation, hvor hun var den med mest erfaring.

Elevernes første føl-periode afløstes af en periode, hvor de fik tildelt eller selv valgte hvilke faste borgere, de skulle have, og de arbejdede ret selvstændigt. Cille fortalte, at i denne periode var det enten hendes vejleder eller forflytningsvejlederen, der indimellem gik med hende for, at "se at tingene de blev gjort rigtigt". Cilles vejleder fortalte, at hun mener at sosu-faget er "et tungt fag", også i forhold til arbejdsmiljøet, og de skal holde øje med, at eleverne gør det rigtigt. Hun beskrev, at der er sket en stor udvikling i faget, og at det er godt for de nye unge: *"det er jo ikke noget, der hedder at løfte mere, nu hedder det forflytning"*. For Sara, var det en positiv overraskelse, at hun efter de første fire dage kunne konstatere, at *"jeg er faktisk positivt overrasket over, at det vi har lært i skolen, at det også bliver brugt meget"*.

Sarah oplever således, at der er en sammenhæng mellem det, hun har lært på sin uddannelse, og den måde hun deltager i arbejdspladsens sikkerhedspraksis, idet de praksisser, hun deltager i under indføringen til arbejdet, refererer tilbage til praksisser, som hun har deltaget i på hendes uddannelse. Dreier (2003) sætter med begrebet 'personlige deltagelsesbaner' (Personal Trajectories of Participation) fokus på, hvordan individer lærer gennem deltagelse igennem flere forskellige læringskontekster⁸¹. I denne situation skaber det sammenhæng for eleven, at arbejdspladsens indføring til sikkerhed spiller sammen med den læring, hun har med sig fra uddannelsen.

Elevernes oplæring er samtidig organiseret sådan, at de formelle 'kanoniserede' praktikmål opfyldes. Eleverne får også i de fleste tilfælde udleveret en plan for deres praktik, som i flere tilfælde også blev observeret hængende på opslagstavlen i det fælles kontor/opholdsrum for medarbejderne. Spørgsmålet er, hvordan denne praksis hænger sammen med, hvordan eleverne deltager i arbejdet den første tid?

Udover den planlagte oplæring og introduktion deltog eleverne fra første dag ved at 'kigge på' og blev derefter relativt hurtigt inddraget i de daglige praktiske omsorgsopgaver. Oplæringen foregår dermed ved, at de inddrages i deltagelsen i det praktiske arbejde. Sara fortalte, at hun efter fire dage havde en fornemmelse af, at det er vigtigt 'at være selvstændig', også selvom hun følges med en vejleder eller kollega hele tiden. Eleverne får en forholdsvis grundig introduktion i de kanoniserede⁷⁰ principper og regler på arbejdspladsen, og planen for deres uddannelsesforløb er også noget eleverne kender til. I praksis opstår der dog mange situationer, som peger udover den kanoniserede indføring til arbejdet, situationer, der oftest er mere komplicerede at forholde sig til, end kurserne og introduktionen indikerede.

Saras oplæring de første uger foregik ved sidemandsoplæring. For Sara var de helt lavpraktiske opgaver vigtige at lære. Eksempelvis var hun den anden dag i sin ansættelse inde ved en borger, der skulle hjælpes med at få kompressionsstrømper på, som blandt andet forhindrer vand i benene. Idet borgeren var immobil, så skulle dette foregå i sengen. Sara og kollegaen tog forskellige remedier frem til at få strømperne på med; spilerdug, som er et glidestykke, der mindsker friktion ved forflytning, og en slags specialsyet 'strømpe', som man skal sætte på foden, inden man trækker strømpen over, og som skulle gøre det lettere at trække strømpen op. Kollegaen sagde til Sarah, at hun synes, det var svært og tungt, og at Sarah skulle passe på sig selv. Sara var i gang med strømpen, da kollegaen lærte Sarah, at hun kunne stille sig ved borgerens knæ og trække den op derfra. Sara sagde bagefter, at det var meget lettere. Kollegaen kommenterede, at *"det egentlig er utroligt, hvor svært det kan være, at gøre noget, som man har set andre gøre"*. Opgaven var dermed både en træning for Sara i at påføre en kompressionsstrømpe, men samtidig også en slags praktisk øvelse i, hvordan forflytningsteknikkerne fungerer i praksis; hvordan det føles i kroppen.

I denne situation kan indføringen til arbejdet forstås som en indføring i en 'socio-materiel performativ koreografi'⁶⁶, som vi også har beskrevet i afsnit 4.3. i forbindelse med arbejdet i metalindustrien. I denne sammenhæng er det en række af performative aktiviteter, hvis koreografi den erfarne sosu-hjælper indfører Sarah i. I denne koreografi er Sarahs placering, i forhold til den ældre borger og kompressionsstrømpen, af stor betydning, og det er netop den viden, som den erfarne kollega giver videre til Sarah, og som Sarah lærer ved at gentage den erfarne kollegas koreografi. Sikkerheden er en integreret del af denne koreografi, idet sikkerheden i praksis kobler sig til Sarahs kropslige

placering i forhold til den ældre borger og kompressionsstrømpen. Sarah bliver oplært i den praksis at påføre en kompressionsstrømpe.

For Emma, der var længere henne i sin praktik end Sarah, var der stadig mange usikkerheder, som både vedrørte borgerens sikkerhed, og hendes egen. Hun fortalte om en situation, hvor en af hendes borgere var blevet *"dårligere"*. Da borgeren, der tidligere kunne gå fint, skulle følges på toilettet, havde borgeren pludselig overraskende svært ved at gå. Inde på toilettet var borgeren ved at sætte sig flere gange, inden Emma nåede hen til toilettet. Emma guidede borgeren og sagde, at *"hun skulle sætte først den ene så den anden hånd på stativet rundt om toilettet"*. Rummet var trangt, og det var vanskeligt for Emma at placere sig, så hun kunne hjælpe borgeren. Til sidst fik borgeren sat sig. Emma var bange for, at borgeren ville falde. Jeg (forskeren, red.) spurgte Emma, hvad hun ville gøre, hvis borgeren bare satte sig? Så ville jeg gribe hende, sagde hun med det samme. Bagefter hentede Emma en kørestol *"fordi jeg tror, at hun er så træt, at vi skal køre hende"*.

Det forhold "at gribe en borger" i forbindelse med et fald er et emne, der både blev berørt på forflytningskurset, blandt eleverne og af vejlederne. Emma var klar over, at det var noget man ikke måtte gøre, men hun vidste med sig selv, at det ville hun have gjort. Hensynet til borgeren som medmeneske og hendes egen faglighed ville få en skramme, hvis hun var en, der havde *"mistet en borger"*. Emma fortalte dog bagefter, at hun ville tale med sin vejleder om ændringerne hos borgeren til næste møde. Samtidig var Emma overrasket over, at de andre kollegaer ikke kom og spurgte til, hvordan det gik, "de går jo lige forbi", sagde hun. De planlagte møder var dermed ikke tilstrækkelige for Emma, der i situationen oplevede det som svært at bede om hjælp.

I interviewet talte Cille netop om elevrollen og det at bede om hjælp. Hun nævnte flere eksempler på situationer, hvor hun havde spurgt kollegaerne til råds, også uformelt. På et tidspunkt havde hun været med to forskellige kollegaer inde ved en borger, hvor de brugte liften forskelligt. Hun syntes, at det var et godt eksempel på, at *"det er meget vigtigt at spørge forskellige til råds, fordi der er forskellige måder at gøre tingene på"*. Hun refererede også flere gange til, at hun var under uddannelse, under oplæring, og derfor ikke skulle have alle svarene. Det handler om at *"lære og bare suge alt det til mig, som jeg kan få med"*, sagde hun. Mit job som elev er *"at informere, videregive og dokumentere, og det er vigtigt at have sin læringsproces med"*.

Cilles vejleder bakkede op og understregede, at det er vigtigt, at eleverne var elever:

"Cille er stadigvæk elev, og det skal hun have lov til at være".

I følge vejlederen betød det også, at en vigtig del af det, eleverne skal lære, er refleksion. Cille fortalte, at hun, mens hun var afløser på et plejehjem, var *"smadret i benene og træt i ryggen"*. Det var hun ikke på denne arbejdsplads, fortalte hun. *"Jeg tror, det er fordi, du får tid til lige at tænke over, står jeg rigtigt? Gør jeg det her rigtigt?"*. I den forbindelse fortalte flere af elevvejlederne, at de kontrollerer om eleverne forflytter rigtigt, de er meget bevidste om at videregive branchens normer for rigtige forflytninger, som en del af indføringen i arbejdet:

"Så kan jeg gå ind og sige, 'jeg kan se, at du gør sådan og sådan, det er ikke hensigtsmæssigt'. Det kunne for eksempel være, at man skal have en borger op at stå. Og numsen er lidt tung. Jamen så tager man lige at giver

hånden, det er jo meget naturligt, at man gør det. Den er helt klassisk for de gamle garvede ansatte. Det er vi i gang med at aflære”.

Den nye forståelse af forflytninger i stedet for løft udgør en kanoniseret norm i denne praksis, og denne norm gives videre både i de planlagte såvel som de ikke planlagte forløb til nye praksisdeltagere som en del af indføringen i arbejdet⁷¹. Som Nicolini & Monteiro (2017) peger på, er praksisser af natur både kollektive og normative, men i denne praksis er normerne for forflytning samtidigt kanoniserede og reflekterede, som en helt central del af den kollektive indføeringspraksis, der møder nyansatte elever. Den gamle norm fortælles som en norm, der bevidst og reflekteret er i gang med at blive aflært, da det er måder at gøre arbejdet på, som anses som forkerte eller mindre hensigtsmæssige, samtidigt skal det kontrolleres, om den nye norm gøres rigtig.

Arbejdets performative koreografi⁶⁶ skal være rigtig og karakteriseret ved at integrere de faglige standarder og sikkerheden i arbejdet. Dette er en del af en mere sikker og mere holdbar måde at integrere sikkerheden i arbejdet.

4.3.2 Hvordan foregår indføring, introduktion og oplæring af vikarer

Analysen af, hvordan indføring til sikkerhed i arbejde foregår for vikarer i sosu, illustreres i det følgende med Anne, der er 19 år, og ansat to måneder i et sommerferievikariat. Hun har været på arbejde tre dage, da jeg (forskeren, red.) møder hende.

Ufaglærte vikarer får kortere oplæring end elever, idet vikarers oplæring normalt varer 2-3 dage plus et forflytningskursus. Vikarens leder fortalte under et interview, at vikarene skal *”være selvø-kørende ret hurtigt”*, og derfor skal oplæringen også være fokuseret på, at de hurtigt får værktøjer til at arbejde selvstændigt. Selv om oplæringen således er forholdsvis kort sammenlignet med elevernes, mente lederen, det var vigtigt, at de fulgtes med én erfaren medarbejder, og at oplæringen foregår som sidemandsoplæring: *”det der med at de følges med én, det kan ikke være én bestemt, men det er én, som i hvert fald kender arbejdspladsen rigtig godt”*. I følge lederen skal vikarene have en fast medarbejder tilknyttet i en længere periode efterfølgende; *”når de nu bliver sluppet løst på egen hånd, så er der en fast medarbejder, der følger op med dem hver dag”*.

Anne blev sendt på forflytningskursus den første arbejdsdag, og hun syntes, det var meget lærerigt, da hun på det tidspunkt ikke havde nogen fornemmelse af, hvad 'forflytning' var:

”Jeg havde ingen idé om noget. Da min leder sagde ordet ”forflytningskursus, kendte jeg ikke engang ordet”. Der tænkte jeg: ”Hvad snakker du om? Så hvis jeg ikke havde været på det kursus, så ville jeg bare stå: ”Øh, hvad skal jeg så?”

De første to til tre dage var altså oplæring, og Anne fulgtes med to forskellige kollegaer. En af kollegaerne fortalte, at hun selv var forholdsvis nyuddannet, men lederen havde spurgt, om hun kunne oplære Anne, hvilket hun havde sagt ja til.

For kollegaen, der oplærte Anne, var det vigtigste i oplæringen:

"at tingene bliver udført, som var det en fastansat, der kommer ind til den enkelte. At borgeren på trods af, at der kommer en afløser, føler sig trygge. Og så selvfølgelig at man er grundig i forhold til forflytninger. At det er enormt vigtigt, at de skal passe på sig selv".

I løbet af de dage hvor hun fulgtes med Anne, så kollegaen det som en vigtig opgave at korrigere den måde, Anne udførte arbejdet på i forhold til at tage hånd om hendes egen sikkerhed:

"Jeg har faktisk et eksempel fra i tirsdags med Anne. Der er en borger, der spørger hende, om hun ikke lige vil give ham en hånd. Han er altså en to meter lang mand og står måske lidt ustabil. Hvor jeg siger: 'Det beklager jeg, men du får lige din rollator ind foran dig her, og så må du rejse dig op ved den, ellers så må du støtte dig ved bordet. For Anne må ikke bare trække i dig, hun kan ødelægge sin ryg'".

Eksemplet viser, hvordan indføringen til sikkerhed i arbejdet, kan forstås som en indføring i en socio-materiel koreografi, hvor borgerens højde, rollatoren, bordet og rummets størrelse indgår i den måde, hvorpå de enkelte handlinger i koreografien udføres⁶⁶. I denne situation forholder både den ældre borger og kollegaen sig til, hvordan Anne skal udføre koreografien. Borgerens højde bliver i den aktuelle situation vigtig i relation til, hvordan koreografien skal udføres, fordi hans højde har betydning for, hvordan Anne kan bruge sin egen krop og højde på en måde, så arbejdet kan udføres sikkert. Indføringen i arbejdet opstår i relationen mellem praksisdeltagerne gennem en eksplicit forhandling⁶⁴ af, hvordan Anne skal udføre opgaven sikkerhedsmæssigt forsvarligt. I denne forhandling er der mange hensyn at tage. Udfordringen for vikarerne er, at de i løbet af kort tid skal udføre arbejdet, "som om det var en fastansat", og at de i denne situation ikke bare skal tænke på borgerne, men også på deres eget arbejdsmiljø. I en faglig optik er disse aspekter integrerede, men for en der er ny og løst tilknyttet ansat, kan det vise sig svært at balancere mellem de to aspekter; at udføre arbejdet som var det en fastansat og at udføre arbejdet sikkert.

I løbet af de første to dage fik Anne flere opgaver på egen hånd. Hun fulgte typisk med vejlederen om formiddagen, og over middag fik hun til opgave at følge borgerne ned på deres stuer, hvor jeg (forskeren, red) gik med hende.

For Anne viste det sig dog at være en vanskeligere opgave, end hun havde forestillet sig:

"Inde ved Peder (borger, red.) virker Anne noget usikker. Hun ved ikke, hvor meget borgeren selv kan klare. Hvor meget eller lidt han selv kan flytte sig og bevæge sig, og hvad hans rutiner er. Samtidig er det blevet understreget flere gange, at det er vigtigt, at det er, som 'det plejer', og at det er en måde, hvorpå borgerne kan beholde en følelse af kontrol og tryghed". (Observationsnoter)

Anne fortalte, at hun først tænkte, at "han skal jo ned på sit værelse, og så er den jo ikke længere". Da hun kom derned, gik det op for hende, at hun ikke vidste, hvad han skulle:

"Vil han sidde op? Vil han ligge ned? Skal han på toiletet, eller hvad skal han?"

Hun havde ikke tidligere fulgt ham ned på stuen, og selv om hun vidste, at han skulle op i sengen, blev hun i tvivl om, hvor meget han selv kunne hjælpe til. Da hun spurgte borgeren, kunne beboren ikke kommunikere, om han skulle på toiletet eller i seng. For Anne ville det "værste jo være, hvis han

faldt eller skred". Hvad skulle hun så gøre? "Skal du have din rollator med? Skal jeg støtte dig derind? Småting".

Anne omtaler i denne situation de ting, hun skal lære som "småting". Men småtingene er ikke uden betydning, og især er gentagelsen af den rigtige rækkefølge af de handlinger, hun skal udføre, vigtig. Men det er netop kronologien og handlingernes rækkefølge, som Anne som ny ikke kender, og hun bliver usikker, da hun ved, at det netop er gentagelsen af rutinerne, der er meget vigtige for de borgere, hun skal hjælpe. Samtidig synes hun, at oplæringen, kurserne og sidemandsoplæringen gav *"mange fif til (at), hvordan man undgik at anstrenge sig"*. Alligevel bliver det uklart for Anne i den konkrete situation, hvordan denne viden skal anvendes, da hun ikke har fået indføring i den konkrete socio-materielle koreografi, knyttet til den konkrete borger og dennes behov.

4.2.3 Opsamling: Hvordan indføres de nyansatte unge i sosu?

Elevers og ufaglærte vikarers indføring i arbejde adskiller sig fra hinanden ved, at oplæringen af elever har et længere tidsperspektiv både med hensyn til længden på praktikken og med hensyn til, at eleven i fremtiden bliver en faglært professionel. Vikarernes oplæring er mere kortsigtet og orienteret mod de aktuelle behov på arbejdspladsen, samtidigt som vikaren også indføres i de koreografier, som anses som rigtige, også når det gælder sikkerhed. I forhold til introduktion til sikkerhed og mulighed for at udføre arbejdet i forhold til normerne på arbejdspladsen, er eleverne anderledes stillet end vikarerne.

Tidsperspektivet gør, at der investeres i eleverne som 'fremtidige kollegaer', og dermed er betydningen af, at arbejdspladsens performative koreografi videreføres, også et spørgsmål om en langsigtet investering og opbygning af identitet, som en del af en kollektiv praksis. Elevoplæring i sosu kan dermed betegnes som en '**forberedt og planlagt indføring til arbejdet**', her social- og sundhedsarbejde.

Vikaroplæringen er sammenlignet med elevoplæringen væsentlig kortere og set fra vikarens side mindre planlagt. Det er dog ikke så ad-hoc præget en indføring, som vi har set i detailhandlen og dele af metalindustrien. Vikarenes indføring til arbejdet kan betegnes som en form for '**fast track udgave af en forberedt og planlagt indføring til arbejdet**'. Oplæring og introduktion sker hurtigt sammenlignet med elevernes oplæring, og samtidigt er der sat fokus på oplæring i forflytning og arbejdsmetoder. For vikarerne bliver den rette koreografi i højere grad et spørgsmål om at leve op til og kopiere, 'det vi plejer', end det handler om deres eget arbejdsmiljø, sikkerhed, og faglighed.

For ufaglærte vikarer kan det være svært at prioritere sikre arbejdspraksisser i dagligdagen, da fokus i høj grad er rettet mod at forstå borgernes behov og samtidigt sørge for, at borgerne ikke 'tabes på gulvet'. Behovet for at mestre opgaven og gøre tingene, som *"de plejer"*, kan være en udfordring i forhold til sikkerhedslæring, når ufaglærte vikarer indføres til sikre arbejdsvaner gennem en 'fast track'-indføring.

I det følgende forlader vi social- og sundhedsområdet og vender blikket mod indføringspraksisser i metalindustrien.

4.3 Metalindustri

Afsnittet om metalindustrien er centreret omkring de forskellige kategorier af unge, vi mødte i dette delstudie: lærlinge og faglærte. De andre ungekategorier som Nielsen m.fl. (2013) peger på, nemlig 'Studerende i arbejde', 'sabbatår ungarbejdere', uddannelses- drop-outs samt vikarer, har vi ikke mødt, og dette kan hænge sammen med, at det er en højt specialiseret branche, og der dermed er få ufaglærte jobs.

I analyserne af indføeringspraksisser i detail og social- og sundhed har vi anvendt etnografiske fortællinger. Analysen af indføeringspraksisser i metal adskiller sig i et vist omfang fra disse, da vi primært anvender data fra interviewene i denne analyse. Begrundelsen er, at det tog lang tid at få adgang til virksomheder i branchen, og vi havde tidsmæssigt ikke mulighed for at følge de unge over flere dage i metal. Flere af observationerne er derfor udført i et kortere tidsrum eller som rundvisninger, der blev gennemført i forbindelse med interviewene.

4.3.1 Indføring, introduktion og oplæringspraksisser blandt lærlinge

Flere af lærlingene i metalindustrien fortæller, at de den første dag blev introduceret til virksomheden ved at få en rundvisning på virksomheden for at hilse på de ansatte og for at blive introduceret til maskiner og arbejdsopgaver.

Eksempelvis fortæller 17-årige Sebastian, som er i lære som lastvognsmekaniker på et stort truckcenter *Truckvirksomheden*, om sin introduktion:

"De havde fortalt inden, hvad der skulle ske, når vi kom herud. Vi havde fået nogle breve og sådan lidt. Så vi fik en rundvisning og kom rundt til alle mekanikerne, der var på arbejde den dag. Og dem oppe i de andre afdelinger fik fortalt lidt, hvad de lavede der, hvad deres arbejde var. Og så fik vi vores eget skab. Og (...), så kom vi ud at gå sammen med en, ligesom vi også gør nu. Vi gik med dem en hel dag."

Udover at blive vist rundt på virksomheden får lærlingene udleveret personlige værnemidler som for eksempel sikkerhedssko, arbejdstøj, sikkerhedsbriller og handsker eller får at vide, hvor de kan finde de forskellige værnemidler. Flere lærlinge på tværs af virksomhederne i metalindustri fortæller, at de i starten af deres ansættelse tilmed får en rundvisning med sikkerhedsinstruktion af deres arbejdsmiljørepræsentant. Her bliver de unge for eksempel introduceret til virksomhedens intranet, anmeldelse af arbejdsulykker og instrueret i at bruge hjælpe- og løfteredskaber, øjenskylllevæske, håndtering af kemikalier, procedurer ved brand etc. samt instrueret i de lokale risici og sikkerhedsregler, som man skal være opmærksomme på.

Eksempelvis fortæller lærlingene på truckvirksomheden, at arbejdsmiljørepræsentanten instruerede dem i, at de skal gå uden om smøregraven på autoværkstedet, da det af sikkerhedsmæssige grunde ikke er tilladt at springe oversmøregraven. Lignende rundvisning så vi på en anden virksomhed i metalindustrien. Flere af virksomhederne i metalindustrien følger en mere eller mindre fast rutine i forhold til lærlingenes forløb. På Christians virksomhed, en 23-årig klejnsmed-lærling på maskinvirksomheden, er denne plan nedskrevet, hvilket adskiller sig fra de andre virksomheder. På denne virksomhed er der et særligt træningsforløb for lærlingene. Den løber over tre måneder, og i planerne er det beskrevet hvilke arbejdsstationer, han skal arbejde ved, samt hvilke erfarne svende, der er ansvarlige for instruktion og oplæring. Særligt den første måned af træningsforløbet er karak-

teriseret ved, at lærlingene arbejder på opgaver for at øve sig, mens de i mindre grad arbejder på produktionsopgaver for virksomheden.

En arbejdsmiljørepræsentant og lærlingementor forklarer:

"I starten der er det for at lære, for at få klædt dem på. 60 %, vil jeg sige, er indlæring, i de første 14 dage. Og så derefter begynder vi at bygge på".

Han fortæller videre, at træningsforløbet er planlagt på den måde, at lærlingene lærer de mest grundlæggende teknikker først, og at forløbet således bygger videre på erhvervsskolens grundforløb, hvor de nyansatte kommer fra. Træningsforløbet med øvelsesopgaver har til formål at klæde lærlingene bedre på fra start, både håndværks- og sikkerhedsmæssigt. Arbejdet med en sådan øvelsesopgave kan illustreres ved følgende fra observationsnoterne fra besøget hos Christian:

'Vi (forsker og lærlingen Christian) står i maskinafdelingen i virksomhedens smedehal. Her har Christian arbejdet sammen med sin lærlingementor i den første måned af lærlingeperioden. Christian viser mig en mappe, der ligger på hans personlige rullebord/skab. I mappen er der en side med forskellige opgaver, der er blevet krydset af, når Christian har udført dem. Christian har fået til opgave at lave en lysestage ud af et stykke metal. Han har lavet en tegning af den, som er tilpasset til den drejebænk, han skal arbejde med. Inden Christian går i gang med at arbejde ved drejebænken, kigger han sig om efter sikkerhedsbriller til mig. Han har sine egne sikkerhedsbriller, men han tænker, at jeg også skal have nogen på, når jeg skal stå ved siden af ham ved drejebænken. Vi går over til en række hylder og skabe, hvor de har handsker, ørepropper og andre personlige værnemidler. Sikkerhedsbrillerne er i et aflåst skab, som Christian ikke har adgang til, men kræver, at han får fat i en nøgle. Tilbage i maskinafdelingen finder Christian nogle sikkerhedsbriller, som jeg må låne. Christian fortæller, at drejebænken kører med 640 omdrejninger/minut, så det er ikke en maskine, man skal stikke fingrene i. Han viser, hvordan bremsen er blevet noget mere sløv i det, og forklarer, at han derfor skal trykke lidt hårdere med foden på bremsen. Denne drejebænk stopper lidt langsommere end den anden drejebænk, og det er Christian opmærksom på.'

Alle lærlinge på maskinvirksomheden har en mappe ligesom Christians, hvor det fremgår, hvad lærlingen fagligt skal igennem. Produktionschefen fortæller, at virksomhedens nedskrevne plan for lærlingene både fungerer som et redskab, som virksomheden og de erfarne ansatte bruger til at "styre" lærlingene med, og samtidig er det et redskab, som lærlingene bruger til at danne overblik over hvor langt de er, og hvilke opgaver de mangler i deres eget forløb.

I et interview fortæller produktionschefen, at de nyansatte lærlinge, ligesom Christian, får et tre måneders træningsforløb:

Produktionschef: *Ja, det som måske er lidt anderledes for de unge, kontra en svend, det er, at vi har et træningsforløb på tre måneder, der booster vi dem lidt i sikkerheden i de afdelinger, hvor de kommer hen.*

Int.: *Ja. Hvordan booster I dem?*

Produktionschef: *For eksempel maskinafdelingen der er vi inde og kigge på; 'Når du står og borer her, hvad er det, så vi skal være opmærksomme på?'. At man for eksempel ikke må lægge et fladejern ovenpå skruestikken, fordi så drejer den. Det er jo sådan meget lavpraktisk..."*

Den praktiske oplæring i arbejdet forstås som en 'lavpraktisk' kropslig funderet og situeret oplæring, der opstår, som en del af det daglige arbejde i relationen mellem den nye lærling og en mere erfaren medarbejder. Den er kropsligt funderet på den måde at størstedelen af de arbejdspraksisser, som de nye skal lære, med produktionschefens ord 'skal ligge på rygraden'.

Som for eksempel at 'slibe bor', hvor produktionschefen fortæller, at: *"Nogle skal bruge 14 dage på at slibe bor i de rigtige grader, og de skal lære, at spånerne skal være lige lange under boret, fordi så er det sliberigtigt (...) Men det gør, at det bliver kørt fuldstændigt ind på rygraden, ligesom den gamle skole med tabeller. Altså kan man remserne"*.

Som produktionschefen fortæller i interviewet står denne 'lavpraktiske' kropsligt funderede tilgang til oplæring af lærlinge i kontrast til oplæringen af en nyansat svend. Det er en oplæring, der beskrives som 'den gamle skole', hvor oplæringen sigter efter at køre håndværksmæssige færdigheder og grundteknikker 'ind på rygraden'.

Den lavpraktiske kropsligt funderede oplæring kan på den måde tolkes, som en planlagt og reflekteret tilgang til instruktion og oplæring, som de erfarne svende praktiserer i en tæt sidemandsoplæring med den nyansatte. Den grundige sikkerhedsoplæring er tæt knyttet til en grundig overlevering af håndværket, som for eksempel, når de unge skal lære at slibe bor, betjene en vinkelsliber eller en manual drejebænk. I den mundtlige instruktion og oplæring til arbejdsopgaverne, hvor der stilles høje krav til fagligheden, stilles der ligeledes høje krav til sikkerheden, hvilket betyder, at faglighed og sikkerhed går hånd i hånd. I oplæring af nye lærlinge smelter faglighed og sikkerhed på den måde sammen, idet oplæring i sikkerhed inkluderes og integreres i oplæring i arbejdsopgaverne. Parallelt med at de håndværksmæssige grundteknikker bliver 'kørt ind på rygraden', bliver de sikre arbejdspraksisser kørt ind på rygraden, som for eksempel at tage personlige værnemidler på.

Dette afspejler den tætte sammenhæng mellem den værdi og betydning, som arbejdet tillægges (her som et specialiseret håndværk, der skal oplæres i), og så den indføring til sikkerhed, som de nyansatte unge deltager i på arbejdspladsen. Der er en tydelig sammenhæng mellem arbejdets faglige værdier og de unges introduktion til sikkerhed, de er integrerede.

På maskinvirksomheden har lærlingene en såkaldt 'fredningsperiode', hvor der er afsat tid til, at lærlingene kan blive 'indført i arbejdet' i forhold til at lære og at udføre arbejdsopgaverne sikkert. Som produktionschefen udtrykker det, er der nogle unge, der skal bruge 14 dage på at slibe bor i de rigtige grader. Dette kan tolkes som en accept af, at nogle skal bruge længere tid på at lære end andre, og at det er legitimt for de unge at bruge den tid, der skal til for, at det bliver fuldstændigt kørt ind på rygraden. En lignende form for 'fredningsperiode' observerede vi også på en af de øvrige metalindustrivirksomheder i projektet, hvor virksomheden havde en fast rutine med, at nye lærlinge startede i en bestemt afdeling, som i daglig tale blev kaldt 'kravlegården'.

Betegnelsen 'kravlegården' refererer netop til, at der i den afdeling var bedre tid for nyansatte lærlinge til at lære at betjene maskinerne og udføre arbejdsopgaverne under et mindre produktionspres sammenlignet med andre afdelinger i virksomheden. Andre steder er oplæringen mere ad hoc præget.

På truckvirksomheden er der ikke et planlagt træningsforløb for de unge nyansatte, som vi så på maskinvirksomheden. På truckvirksomheden kommer den nyansatte fra start, ud at gå med en svend, for at følge og hjælpe dem i deres daglige arbejde. Det er dog ikke nødvendigvis den samme svend, som lærlingene følger over længere tid, tværtimod følger de mange forskellige svende i løbet af de første par uger.

Eksempelvis fortæller den 26-årige lærling Mark, der i er lære som lastvognsmekaniker i busafdelingen:

" ... jeg har været rundt med nogle forskellige, og de har alle sammen forskellige måder at lære tingene på. Jeg kan godt lide Karsten (en erfaren svend, red.) der, han er god til at forklare, hvordan tingene virker, (og hvorfor de virker)".

Forløbet og oplæringen af lærlingene på truckvirksomheden bærer mere præg af en ad hoc oplæring, hvor der ikke er tale om et forberedt og planlagt forløb. Hver morgen fordeler værkførereren lærlingene mellem de svende, der ønsker at have lærlinge, og det skifter fra dag til dag, hvem af svendene lærlingene skal følge - afhængig af arbejdsopgavernes karakter. Til forskel fra maskinvirksomheden med træningsforløbet er der ikke tale om en produktionsvirksomhed, hvor de forskellige arbejdsstationer hver især bidrager til at producere et færdigt produkt.

Arbejdsopgaverne er meget forskelligartede og uforudsigelige i kraft af, at der pludselig kan komme en presserende arbejdsopgave ind i løbet af dagen. Problemerne skal løses hurtigst muligt, da der kan være en forventning fra kunden om, at bussen skal ud at køre så hurtigt som muligt. Denne mere ad hoc prægede oplæring betyder dog samtidig, at lærlingene har mulighed for at følge forskellige svende, som har forskellige styrker og kompetencer, som lærlingene således kan trække på og lære af. Dette er også noget, som flere lærlinge fra andre metalindustri virksomheder i projektet nævner; det er positivt at kunne følges med og lære fra forskellige erfarne ansatte, da de hver især har, hvad de betegner som "*forskellige tricks*", det vil sige forskellige måder at løse en opgave på, som lærlingene derefter kan afprøve i forhold til, hvad der fungerer bedst for dem.

Der er således forskel på, om der tale om et planlagt træningsforløb, der fungerer som en form for fredningsperiode for lærlingene, ligesom der er forskel på, hvor planlagt og forberedt lærlingeforløbet er. På alle metalindustri virksomhederne, der indgik i projektet, var der dog en eksplicit forståelse af, at det først var i slutningen af lærlingeperioden, at lærlingene blev anset som fuldt produktive. Der var således ikke på nogle af virksomhederne en forventning om, at lærlingene indgik i produktionen på samme måde, som hvis der var tale om en erfaren svend.

På flere af virksomhederne blev de unge også opfordret til at benytte sig af hjælpemidlerne. Nogle steder var arbejdet organiseret rundt om forskellige hjælpemidler til at løfte og forflytte emner og redskaber, fx brug af mobillifte, palleløftere og rulle vogne. Til udskiftning af gasflasker på maskinvirksomheden var der eksempelvis anordninger til sikker transport af flaskerne og til sikker deponering af brugte flasker. På maskinvirksomheden var der på den måde generelt en god overensstemmelse med den kanoniserede sikkerhedsviden og så arbejdspraksis, idet svendene var observante på problemer vedrørende akutte overbelastninger.

På truckvirksomheden blev lærlingene også instrueret i forhold til håndtering af tunge emner, som Mark (lærling) beretter om:

"Der var sådan, jeg skulle putte en gearkasse ned i, og så "Hvis der er noget, der begynder at falde nu, så skal du ikke gribe det. Så bare gå væk og hold afstand".

Når det gælder lærlingenes deltagelse i det praktiske arbejde i den første tid på arbejdet, foregik dette primært ved sidemandsoplæring. Sidemandsoplæringen foregår ved, at den unge får demonstreret en arbejdsopgave af en erfaren medarbejder og senere prøver selv. Flere af lærlingene beskriver, at de i oplæringen bruger meget tid på at observere, hvordan de erfarne løser arbejdsopgaver i praksis, hvilket beskrives som *'watch and learn'* af en lærling på en af virksomhederne. I interviewene fortæller flere af svendene dog, at det til tider kan være en udfordring at håndtere balancen mellem at sikre en ordentlig læringsproces for lærlingene, hvor der er tid og rum til at lære, og samtidig sikre produktionens fremdrift, som følgende noter fra observationen kan illustrere:

'En ung svend og lærling, Sebastian, er i gang med at arbejde på en lastbil i det store autoværksted med de 25 meter lange smøregrave på truckvirksomheden. Jeg (forsker, red.) står ved siden af og kan pludselig lugte brændt metal. Lugten kommer fra smøregraven ved siden af dem, hvor en erfaren svend sidder på en lille skammel og er i gang med at bruge en lynsliber – 'tandlægesliberen'. Lærlingen Søren står lidt bagved og kigger på. Svenden forklarer, at han er ved at slibe et hul til ledninger i et beslag. Svenden sidder på skamlen og har hovedet tæt nede ved beslaget og lynsliberen. Han har hverken handsker, briller eller maske på. *"Det er i rustfrit stål, det er faktisk farligt med de nanopartikler, der bliver dannet"*, siger svenden. Jeg (forsker, red.) spørger, om de bruger udsugningsrør. Svenden peger på et udsugningsrør, der er et stykke væk, og siger, *"det har vi også, men vi er bare ikke så flinke til at få det brugt"*.

Eksemplet viser, hvordan den nyansatte lærling, Søren, indføres i arbejdet ved, at der sker en overlevering af viden og praksis fra den erfarne svend til lærlingen. Italesættelsen af, at der dannes farlige nanopartikler, kan ses som en mundtlig overlevering af sikkerhedsviden til den nyansatte. Samtidig sker der dog en (modsatrettet) overlevering af sikkerhedspraksis, idet svenden bruger lynsliberen uden at bruge personlige værnemidler eller udsugningsrør. Gennem denne overlevering af praksis til den nyansatte lærling, konstitueres normerne i arbejdet, som i dette tilfælde er ikke at bruge værnemidlerne og udsugningsrøret. Dette er et eksempel på, at denne form for indføring til arbejdet samtidig fungerer som en indføring i normerne for, hvordan sikkerhed praktiseres på denne arbejdsplads. Gennem gentagelsen og overleveringen af normerne til den nye medarbejder, konstitueres og normaliseres de allerede eksisterende sikkerhedsnormer i praksis⁶⁹.

At springe over de godt en meter brede smøregrave på et værksted, er et andet eksempel på en praksis der kan illustrere hvordan sikkerhedsnormer etableres gennem indføring til, og overlevering af, praksis til de nyansatte.

I et interview fortæller den samme erfarne svend i truckvirksomheden, at han og flere af de andre svende ofte går over smøregraven på værkstedet:

"...jeg kan ikke forklare hvorfor. Selvfølgelig er det nemmere at gå over end at skulle gå hele vejen udenom. Jeg tror, de er 25 meter (udenom graven, red.). Så hvis du står midt på, så skal du rende 12,5 meter til en af siderne. Så det bliver tit til, at man går. Men man må ikke".

Som den erfarne svend udtrykker, er denne praksis *"noget man har lært at leve med. At det har man bare gjort"*. Det bliver praktiseret blandt svendene, trods en erkendelse af, at *"man må ikke"*, og *"falder du ned, så gør det altså ondt"*. Det er blevet en så gængs praksis blandt de ansatte, at den ikke mere virker afvigende eller risikofyldt, den er blevet normal.

For den erfarne svends vedkommende betyder dette, at han ikke ville lægge mærke til, om lærlingene gik over smøregravene:

"For det er faktisk sådan mere eller mindre normalt for mit vedkommende (...) jeg ser jo ikke engang hullet, når jeg går over, vel. Det er blevet en vane".

Denne praksis er allerede blevet overleveret til lærlingene, på trods af at arbejdsmiljørepræsentanten har instrueret dem i, at det ikke er tilladt. De to lastvognsmekanikerlærlinge, Sebastian og Søren, fortæller begge, at de også har gået over graven på værkstedet.

På samme vis, som den erfarne svend, begrundes lærlingen Sebastian sin praksis med gravens fysiske længde:

"... nogle gange gider jeg sgu ikke rigtig lige gå rundt om (graven, red.). Så står du på den anden side af den grav der, og på den anden side, er der måske lige et eller andet værktøj, du skal bruge. Så er det altså meget fristende bare lige at hoppe over".

Lærlingen Søren har også hoppet over smøregraven, og han forklarer, at: *"man skal bare lige sørge for at holde fast i et eller andet"*.

Dette illustrerer, hvordan en 'ikke-kanoniseret' praksis⁷⁰, som i princippet er forkert af sikkerhedsmæssige grunde, i praksis konstitueres som en "sikker" praksis og en professionel norm, hvis den udføres på den måde, som deltagerne i denne praksis i årevis har gjort. Denne bestemte måde, hvorpå de erfarne praksisdeltagere går over graven på uden at tænke over det, kan forstås som en 'socio-materiel performativ koreografi'⁷¹. Der er tale om sekvenser af koordinerede og velkendte aktiviteter, som de nyansatte indføres i ved at indgå i en praksis, der både består af medarbejderne, graven og det værktøj, de bruger. De materielle forhold på værkstedet (som for eksempel gravens længde) har stor betydning for den sikkerhedspraksis, der overleveres til de nye. På denne måde lærer lærlingene efterhånden at udføre en sammenhængende række af aktiviteter, som efterhånden netop bliver til en sammenhængende 'velkendt koreograferet performance'. Denne koreografi bliver hurtigt så velkendt for de nyansatte unge, at de heller ikke vil tænke over det risikable ved at gå over graven. Som de erfarne svende vil de unge sandsynligvis ikke lægge mærke til, at det er det, de gør. Denne praksis illustrerer samtidig, at der er forskel på den formelle kanoniserede sikkerhedsinstruktion, som lærlingene får af arbejdsmiljørepræsentanten, og den ikke-kanoniserede ureflekterede sikkerhedspraksis og tilhørende normer, der overleveres gennem deltagelse i praksis.

Ifølge arbejdsmiljørepræsentanten er der nogle gamle uvaner, der hænger ved hos de erfarne ansatte på truckvirksomheden:

"...Der skal vi jo prøve at på en eller anden måde lige at sætte en kile ind imellem de gamle og de unge. Og så sige til de unge, at vi kan godt sige til de gamle, at de for eksempel skal lade være med det der. Men det er svært at lære gamle hunde nye tricks. Det er lettere at lære lærlingene, hvad der er rigtigt og forkert. Og de har nemmere ved at gøre tingene ordenligt".

Det synes dog at være vanskeligt at "at sætte en kile ind imellem de gamle og de unge" og adskille svendenes praksis og de unges oplæringspraksis, da lærlingene, som beskrevet ovenfor, i høj grad lærer ved at observere og afprøve svendenes arbejdspraksis – uanset om det udefra betragtet, synes sikkerhedsmæssigt rigtigt eller forkert.

Modsat det foregående eksempel fra truckvirksomheden, der servicerer og reparerer lastbiler og busser, er svendene på maskinvirksomheden, hvor Christian er i lære som klejnsmed, bevidste omkring betydningen af deres egen sikkerhedspraksis og hermed de signaler de sender til lærlingene.

Arbejds miljørepræsentanten på maskinvirksomheden fortæller:

"Man er en rollemodel. Altså, man viser selv, at man passer på sig selv. Med at tage en trøje på, når man skal stå og svejse. Og man tager handsker på, når det er skarpt (...) Altså de signaler man selv viser, det ser de unge mennesker også. Før hen der var det jo det der "Hvad fa' en, skal du have høreværn på, er du en tøse-dreng? Men sådan er det ikke i dag. Altså, der kan man godt finde ud af at passe på sig selv, og det smitter af".

Der er således en bevidsthed blandt de erfarne svende om, at de med deres egen praksis er med til at overlevere en sikker arbejdspraksis til de nyansatte.

Lærlingen Christian fortæller om, hvordan arbejds miljørepræsentanten indførte ham i arbejdet, ved, at han:

"...gik sådan set bare igennem alt (...)Nogen gange når jeg for eksempel skulle bruge vinkelsliberen. Jeg har jo brugt den tusind gange før i skolen, men jeg får stadig lige at vide; 'Nå du skal lige gøre det her, og det her' og (...)lige sikre sig at man ikke har en t- shirt på der kan smelte (í). Og husk at have briller på (í) Det er sådan nogen ting jeg godt ved, men man får det lige at vide hurtigtö.

Svendene opfordrer på denne måde lærlingene til at passe på sig selv og på hinanden ved eksempelvis løbende at påpege, at lærlingene skal huske at bruge handsker eller bruge de hjælpemidler til løft, som virksomheden stiller til rådighed. Selvom Christian fortæller, at han har brugt vinkelsliberen tusind gange før, får han alligevel en hurtig, uformel mundtlig sikkerhedsinstruktion i, hvordan han skal bruge vinkelsliberen, og hvad han skal være opmærksom på. Den uformelle mundtlige instruktion i sikkerhed, når opgaverne kommer, har vi overordnet observeret på alle metalindustrivirksomhederne i projektet. Maskinvirksomheden adskiller sig dog fra de øvrige ved, at de erfarne ansatte på denne virksomhed er så konsekvente i deres hurtige, uformelle mundtlige sikkerhedsinstruktion for eksempel i brug af personlige værnemidler.

Denne eksplicitte italesættelse af sikkerhed blandt ledelse og ansatte på virksomheden betyder, at de nye lærlinge fortæller, at de fornemmer virksomhedens normer og praksis i forhold til sikkerhed, som 28-årige Kenneth, en af de andre lærlinge i maskinvirksomheden, fortæller:

"Men altså, der er ikke nogen, der har sagt, 'du bliver fyret, hvis du ikke gør det' (bruge sikkerhedsbriller ved brug af søjleboremaskine, red). Men altså, det er ligesom, at det bare ligger der, det skal man bare."

Det er en praksis, som også lærlingene selv praktiserer, for som Kenneth også udtrykker: "det er dumt at sætte sig selv i et dårligt lys". Hvis vi igen vender tilbage til truckvirksomheden, fortæller de,

at det kan være svært at fornemme, hvad der er i orden. Eksempelvis bliver lærlingene opfordret til at bruge handsker. Men lærlingenes opfattelse er alligevel, at det er op til den enkelte selv at bestemme.

Lærlingen Sebastian fortæller om en af de erfarne svende:

"...hans hænder de var også helt stive. Ja, der kunne man i hvert fald godt se, at han var en, der ikke arbejdede med handsker. Sådan vil jeg ikke have mine hænder, så jeg arbejder med handsker. Det er noget, man selv vurdererö.

Ved andre specifikke arbejdsopgaver, som for eksempel anvendelse af vinkelsliberen, er der dog en anden professionel sikkerhedsnorm, som kommer til udtryk i lærlingen Søren udtalelse: *"Men selvfølgelig, hvis du leger med vinkelsliber og sådan noget, så har alle det på, ikke. De plejer at være nogenlunde fornuftige"*. Dette står dog i kontrast til maskinvirksomheden, hvor der var en stærk professionel norm, blandt både svende og lærlinge, om at bruge personlige værnemidler generelt ved alle typer af arbejdsopgaver – lige fra skærehandsker ved brug af hobbykniv til hjelm og handsker ved svejsning.

I forlængelse af dette adskiller truckvirksomheden sig også ved, at lærlingene ikke har en klar fornemmelse af, hvad *"der er i orden"* i forhold til sikkerhedspraksis, for som lærlingen Søren udtaler:

"Jeg tror ikke, det er noget, de (svendene, red.) slår så hårdt ned på, hvis nu de ser at, man ikke har briller på".

Lærlingen har således ikke umiddelbart en klar fornemmelse for, hvad de andre på virksomheden tænker om sikkerhed. Det kan således være vanskeligt for lærlingene at fornemme, hvilken praksis der er i orden. Det at anvende sikkerhedsbriller, når der arbejdes med vinkelsliberen, er en kanoniseret praksis. Svendene følger dog ikke altid denne sikkerhedspraksis, men anvender nu og da vinkelsliber uden sikkerhedsbriller, hvorfor lærlingene fornemmer, at det også må være i orden for dem at praktisere denne arbejdsmåde. I situationen 'forhandler' og fornemmer⁶⁴ den enkelte hvordan sikkerheden praktiseres.

4.2.2 Indføring, introduktion og oplæring af faglærte

På en anden virksomhed, industrivirksomheden, fulgte vi de to faglærte klejnsmede Viktor på 23 år og Dennis på 25 år. Industrivirksomheden har blandt andet specialiseret sig i udvikling og produktion af metalriste. De nyansatte faglærte i metalindustrien introduceres til virksomheden med rundvisning og sikkerhedsinstruktion, som sikkerhedslederen står for. Sikkerhedslederen giver blandt andet de nyansatte instruktioner i intern færdsel på virksomheden og i de største risici ved at arbejde på virksomheden. Sikkerhedslederen sørger også for, at de ansatte har de nødvendige personlige værnemidler og bliver instrueret i at bruge kran. De nyansatte får udleveret nedskrevet materiale i form af en personalehåndbog og en arbejdsmiljøpjece. De nyansatte bliver også introduceret til virksomhedens arbejdsmiljøsystem og arbejdsmiljørepræsentanter. Arbejdsmiljøsystemet og arbejdsmiljørepræsentanterne kan betegnes som en del af denne virksomheds indføringspraksis. Disse dele af virksomhedens sikkerhedspraksis videregives typisk gennem den formelle del af indføringen til arbejdet⁶⁷.

Da den nyansatte og nyuddannede klejnsmed Dennis bliver spurgt, om han fik en generel introduktion til sikkerhed, da han startede, svarer han:

"Nej, jeg fik en personalehåndbog, som jeg kiggede lidt igennem, og hvor der stod lidt generelle regler om sikkerhed, men ellers så blev vi kastet mere eller mindre ud i det. Man har nok også en eller anden opfattelse af, at når man er uddannet, så har man også en gængs holdning til, hvordan man passer på sig selv. Og det, tror jeg lynhurtigt, folk lægger mærke til. Hvis man passer på sig selv, så er der ingen grund til at være efter en eller forklare en, sådan gør vi."

Introduktionen og instruktionen bærer netop præg af den opfattelse, som den nyansatte beskriver; at der fra virksomhedens side er en forventning om, at en faglært smed har en faglig- og sikkerhedsmæssig viden og kunnen, der kan bringes i spil umiddelbart.

Netop denne forventning har betydning for oplæringen, fortæller sikkerhedslederen:

"Der tager vi det ikke helt fra bunden af med dem. Fordi, de har jo arbejdet et andet sted også, inden de kommer her hos os. Men vi forklarer dem jo de ting, der er her ved os. Jeg har da også haft fat i den ene af dem, som syntes, det var sjovt at køre på en palleløfter".

Denne forventning illustreres også ved, at sikkerhedslederen fortæller, at det forventes og forudsættes, at de faglærte har kendskab til de særlige sikkerhedsmæssige lovkrav inden for svejsning, som man bliver undervist fra på det såkaldte paragraf 26-kursus, som er lovpligtigt for alle, der svejser, termisk skærer og sliber i tilknytning til svejsning og termisk skæring⁸²:

"... er man svejser, er der nogle specielle ting, men dem kender de jo som en faglært klejnsmed, ikke? Der har de § 26 kursus og ved de ting der. Så det behøver vi jo egentlig ikke informere om."

Det forudsættes således, at de faglærte allerede besidder en sikkerhedsviden, hvilket har betydning for, hvad der inkluderes og ekskluderes i den sikkerhedsinstruktion- og oplæring, der bliver praktiseret i virksomheden. Selvom der ikke bliver informeret om visse sikkerhedsregler, holder både arbejdsmiljørepræsentanter, sikkerheds- og holdleder dog løbende øje med og giver indmeldinger på, om de ansatte i praksis overholder sikkerhedsreglerne og – instruktionerne og gebærder sig sikkerhedsmæssigt, som det forventes på virksomheden.

Sikkerhedslederen fortæller eksempelvis om den nyansatte faglærte, Viktor:

"Han mente jo, at han godt måtte have en drikkeflaske til at stå inde i sit område, bare der var låg på. Og han troede også, at han godt måtte drikke derinde. Men det må man ikke. Han var blevet fejlinformeret, og det kan godt ligge i, at han har været ved en bestemt instruktør, der troede, at det var ok og fortolkede det sådan. Men det er det ikke. Så derfor kom han jo i modvind oppe i afdelingen..."

Citatet viser, at selv kanoniserede elementer i introduktion til sikkerhed kan være genstand for situerede forhandlinger af, hvordan de i praksis skal fortolkes. Ligesom den enkelte nyansatte, faglærte kan have forskellige forståelser af, hvordan generelle sikkerhedsregler og lovkrav udmønter sig i den lokale praksis. Det illustrerer samtidig, at det er væsentligt løbende at føre tilsyn med den nyansattes praksis, da det ikke blot kan forudsættes, at de besidder viden om og har den samme forståelse af sikkerhedsreglerne.

Udover en sikkerhedsmæssig viden forudsættes det også, at de faglærte fra start besidder en faglig viden og håndværksmæssig kunnen i kraft af deres uddannelsesmæssige baggrund. Det italesættes eksplicit både blandt ledelse og de erfarne medarbejdere, at der er en forventning til, at de nyansatte i hvert fald kan svejse i forvejen, og at de har en generel tegneforståelse. I kraft af de ovenfor beskrevne forventninger til nyansatte faglærte, udtrykker begge nyansatte faglærte smede en oplevelse af, "at blive kastet ud i det", når de fortæller om deres første arbejdsdag^{28,83}. I denne situation viste de to faglærtes holdleder imidlertid hurtigt de faglærte, hvordan de skulle lave arbejdsopgaven; at svejse kanter på riste. Men ellers blev de bare sat i gang ved hver deres svejsebord. Hvert svejsebord fungerer som små, adskilte arbejdsstationer, hvor smedene, også de nyansatte faglærte, står enkeltvis og arbejder på hver sin ordre. Der er på den måde ikke nogen tæt sidemandsoplæring, som det var tilfældet med lærlingene.

Oplæringen i arbejdsopgaverne sker i praksis ved, at den nyansatte faglærte spørger sig frem og observerer, hvordan de andre ansatte gør. Både Viktor og Dennis fremhæver særligt én af de erfarne medarbejdere, som de kan spørge, hvis de behøver hjælp til en arbejdsopgave. Denne erfarne medarbejder er samtidig god til at holde lidt øje med, om de nyansatte arbejder sikkert. Han spørger dem om, de har brug for hjælp, og overleverer uformelt egne erfaringer og instruktioner relateret til både det faglige håndværk og til sikkerhed. I den daglige praksis varetager denne erfarne medarbejder i kraft af sine erfaringer og hjælpsomme karakter, således en rolle som uformel oplærer/mentor for de nyansatte, faglærte, hvilket har afgørende betydning for de nyansattes indføring i arbejdet⁶⁷.

Den erfarne medarbejder fortæller, at han prøver på at oplære de nyansatte i sikre arbejdsrutiner:

"...hvis de er vant til hver eneste dag, at få tingene (metalriste på paller, red.) op i en højde (...) så bliver det jo bare en fast rutine. Når vi tager en ny ordre ind, jamen så kommer den op. (...) Så bliver det jo bare ligesom at det kommer til at ligge på rygraden, jamen det er sådan vi gør, ikke? Det er det jeg mener. Hvis de får lov at gøre tingene (...) med løft og alting, så lige pludselig, så er det jo bare en rutine, og så tænker de jo ikke over, at man egentlig gør det for at spare sin ryg, for så er det jo bare en arbejdsrutine, og så kører det jo. Det er det, jeg mener, hvis de får det fortalt og får det indopereret i deres arbejdsdag, så går der altså ikke længe, så er det bare rutine for dem".

Den erfarne medarbejder fortæller om indføringen til arbejdet som en indføring i en række af koordinerede aktiviteter, hvor sikkerhedselementet indgår som et naturligt og ureflekteret element i rækken af handlinger. Indføringen til sikkerhed i arbejdet kan på den måde forstås som en indføring i en 'koreografi'⁷¹, hvor den måde, som sikkerheden indgår i praksis, bliver en indforstået og naturlig del af koreografien. Normen for, hvordan riste håndteres forsvarligt og sikkert, bliver således overleveret til den nye medarbejder gennem deltagelsen i praksis. Under besøget på virksomheden, observerer jeg (forskeren, red.), at pallerne med riste ved flere af arbejdsstationerne netop er hævet over jorden enten ved at være opstillet på et stativ eller ved, at der er flere paller, der er stablet ovenpå hinanden. De nyansatte faglærte fortalte, at den erfarne medarbejder opfordrede dem til at opstille pallerne i en god arbejdshøjde. På den måde illustrerer dette, at der løbende sker en uformel mundtlig instruktion og indføring i den eksisterende sikkerhedspraksis, hvilket er med til at konstituere de sikkerhedsnormer, der er gældende på denne virksomhed.

Både blandt de nyansatte unge, de erfarne medarbejdere og ledelse, blev det gentaget flere gange, at *"man skal lære at passe på sig selv, for der er ingen andre der gør det"*. Det er en sætning, der kommer til udtryk både i observationer af praksis og i interviewmaterialet.

Både Viktor og Dennis fortæller, at virksomheden stiller personlige værnemidler og andre hjælpemidler som kranudstyr til rådighed:

"De (personlige værnemidler, red.) er bare, som de skal være. Der mangler ingenting. Vi kan tage alle de handsker, vi vil. Der er forklæder, der er armlæder, der er benklæder. Vi kunne snart pakke os ind, hvis vi ville".

Dennis forklarer dog i interviewet, at:

"man selv lige skal huske at bruge det. Det er så en anden side af sagen" og henviser til, at det nogle gange kan være svært, afhængigt af hvor meget arbejdspress der er *"og det er jo ris til egen røv i sidste ende"* erkender Dennis. Dennis fortæller også, at de eksempelvis heller ikke altid husker at få udsugningsrøret med rundt over svejsebordet, når der er travlt. I svejsebordet er der dog indbygget undersug, som automatisk går i gang når svejsepistolen eller vinkelsliberen starter: *"... Men igen, vi prøver altid at tilrettelægge arbejdet, så vi kan arbejde hen over bordet, så vi hele tiden har en udsugning på. Det er i hvert fald min primære tanke hver gang"*.

Dette illustrerer en forståelse af, at sikkerhed er et individuelt ansvar, som det forventes at de nyansatte følger i praksis. Men samtidig fremgår det også, at der i praksis gennem uformel mundtlig instruktion sker en kollektiv oplæring i sikre arbejdsrutiner, *"der ligger på ryggraden"*. Det er i høj grad de erfarne ansatte, der agerer som bevidste rollemodeller over for de nyansatte faglærte, der er med til at sikre dette fokus.

Under mit (forskerens, red.) ophold på industrivirksomheden, der fremstiller riste, observerede jeg, at den nyansatte faglærte, Viktor, står ved sit svejsebord og går i gang med at svejse kanter på en ny rist, som følgende uddrag fra observationsnoterne illustrerer:

'Viktor bærer risten over på pallen og bukker sig lidt ned for at placere den ved siden af den anden rist på pallen. Viktor fortsætter med at svejse kanter på de næste riste. På et tidspunkt tager han vinkelsliberen. Det står ud med gnister, imens han arbejder med vinkelsliberen, og han har svejsehjelmen oppe, så hans ansigt er frit. Jeg tænker, at det ikke må være særlig rart at have sit ansigt så tæt på gnisterne, og om han ikke burde have haft noget for øjnene. Viktor arbejder videre med en lynsliber. Han bruger lynsliberen til at slibe noget svejseprøjt af risten, som han ikke kunne få af med mejslen. Imens han bruger den, har han skiftet den store svejsehjelm ud med et gennemsigtigt visir, der dækker ansigtet. Viktor lægger det gennemsigtige visir væk på et bord, der står op af væggen og går videre med at svejse. Han har svejsehjelm på, og engang imellem tager han hjelmen op og bruger vinkelsliberen. Imens Viktor arbejder videre kommer Dennis over. Dennis kigger på Viktor og kommenterer drillende, at Viktor ikke gør det helt rigtige i forhold til sikkerhed, når han bruger vinkelsliberen samtidig med, at han ikke har noget for ansigtet. Viktor forklarer, at det er fordi han ikke vil til at tage svejsehjelmen af og på hele tiden og nævner, at gnisterne går nedad, så de kommer ikke op i ansigtet'.

I et senere interview forklarer Viktor, at han ved at prøve sig frem har lært, at:

"det er som regel nogle bestemte ting af sliberierne, der plejer det ikke at være sådan, at jeg får noget i øjnene, så er der nogle andre ting, hvor at.... da er det næsten sikkert, at jeg får noget i ansigtet, så jeg tager altid det, der slibevisir på". Viktor tilføjer i interviewet "og så ved jeg godt, at man skal have den (slibevisiret, red.) på altid, men nogle gange, så er det hurtigere bare lige at slibe det".

Dette illustrerer således, hvordan den faglærte Viktor i kraft af sin uddannelsesmæssige baggrund og erfaringer uden besvær jonglerer med værktøjet, de personlige værnemidler og fornemmelsen for, hvornår det for eksempel er særligt vigtigt at have slibevisiret på ved brug af vinkelsliberen. De faglærtes viden om, og vurdering af, hvad det vil sige at arbejde sikkert, kommer her til udtryk som en situeret kropslig fornemmelse eller sans^{64,84} for sikkerhed. Via deres faglighed er de allerede i stand til at udføre arbejdet med vinkelsliberen som en "velkendt koreograferet performance"⁷¹ og benytter sig i den forbindelse af ikke at have slibevisiret på, fordi det opleves som unødvendigt. Den faglærtes vurdering af, hvornår det er nødvendigt at have slibevisiret på, er ikke en vurdering, der udelukkende bliver til i denne konkrete praksis.

Den faglærtes fornemmelse og vurdering af sikkerhed ligger i lige så høj grad i den erfaring, som han har taget med sig fra de tidligere arbejdssammenhænge, som han har indgået i. Således spiller de faglærtes tidligere erfaringer ind på den måde, de indføres i arbejdet, og på den måde, som de faglærte i konkrete situationer vurderer, håndterer og forhandler den sikkerhedspraksis, som de indgår i på deres nye arbejdsplads. I forhold til de faglærte har virksomhedens sikkerhedsnormer stor betydning for de faglærtes praksis.

På industrivirksomheden har medarbejderne personlige værnemidler og hjælpemidler som kran og automatisk undersøgelse i svejsebordene til rådighed. Alt dette indgår som materielle komponenter i medarbejderes sikkerhedspraksis og muliggør, at de arbejder sikkert. At disse hjælpemidler er tilgængelige og bliver anvendt i praksis, kan tolkes som en konkret materialisering af prioritering af sikkerheden i virksomheden. Dennis fortæller, at han har oplevet lidt af hvert, da han var i lære.

Han fik blandt andet en arbejdsskade. Men når han sammenligner sin gamle læreplads med sin nuværende arbejdsplads, siger han, at: *"det er en helt anden boldgade. Her er det meget mere stille og roligt, der kan man sgu tillade sig at sige nej, hvis man synes, det er uforsvarligt."*

Dennis forklarer, at han ikke var så god til at sige nej som lærling, for når *"svendene heller ikke siger nej, og så gør man jo heller ikke selv"*. Dette forhold har flere kvalitative studier af unges sikkerhedspraksis tidligere peget på^{51,85,86}. Både Dennis og Viktor har således lagt mærke til, at man får lov til at passe på sig selv på virksomheden.

Det er også noget, som de andre ansatte på virksomheden tænker over, fortæller de i interviewet: Dennis: *... vi laver jo lidt sjov med hinanden. Så han (erfaren kollega, red.) kom jo sådan: "Jamen, nu skal jeg snart op og give jer et grønt kort oppe på kontoret". Så sagde jeg: "Hvad fanden var det for noget?". "Jamen, det var jo fordi, det gik mega godt med arbejdsmiljø, og jeg var god til at tænke på mig selv". Det var en lille sjov joke, men det gør (...), at man husker det.*

Int.: Ja, så der er flere af de andre, der tænker over det?

Dennis: *Det gør vi alle sammen derude nu. Så det er ligesom indarbejdet i mentaliteten herude, at man skal sgu passe på sig selv.*

Som Dennis forklarer: *"Hvis mentaliteten omkring sikkerhed automatisk er høj, så bliver man jo også automatisk bedre til at passe på sig selv"*. I kraft af deres uddannelse har både Dennis og Viktor erfaring og viden om sikkerhed med i bagagen, og det bringer de med sig ind i den nye kontekst. Nye kontekster åbner samtidig for nye læringsmuligheder⁸⁷, og i den nye kontekst er *'mentaliteten omkring sikkerhed høj'*. Det betyder for Dennis, at han passer mere på sig selv på denne arbejdsplads, end han tidligere har gjort. I den nye kontekst bringer de faglærte således deres erfaringer i spil i forhold til de muligheder for læring, som den nye kontekst åbner for. Den norm, som Dennis afkoder i virksomheden, er med andre ord den sikkerhedspraksis, der kommer til udtryk i det daglige arbejde, og som de faglærte tilegner sig⁷¹. De ansatte og ledelse er opmærksomme på hinanden i forhold til at udføre arbejdet sikkert. Eksempelvis påpeger sikkerhedslederen over for Dennis, at han ikke skulle bruge palleløfteren som løbehjul, og den erfarne kollega roser Dennis for, at det går godt med arbejdsmiljøet, og at han var god til at passe på sig selv. Derfor skal Dennis have *"et grønt kort oppe på kontoret"*. Disse eksempler illustrerer, at der sker en overlevering af praksis fra ledelse og fra de ansatte til de nyansatte faglærte, både når de nyansattes praksis er en overtrædelse af de professionelle normer, og når de nyansattes praksis er i overensstemmelse med de professionelle normer på virksomheden. Med overleveringen af sådanne praksisser indføres de nyansatte faglærte i arbejdet og i den sikkerhedspraksis, der anses for at være acceptabel på denne virksomhed.

4.3.4 Opsamling: Hvordan indføres de nyansatte unge i metalindustri?

Det foregående illustrerer, at der på tværs af metalindustrivirksomhederne er ligheder og forskelle i den måde hvorpå, henholdsvis nyansatte lærlinge og faglærte indføres i sikkerhed i arbejdet. Sammenlignet med de nyansatte lærlinge, hvor oplæringen er lavpraktisk og helt fra bunden, er de faglærtes indføring til sikkerhed på arbejdet kendetegnet ved, at det i kraft af deres uddannelse forudsættes, at de allerede besidder en sikkerhedsmæssig og faglig viden, der kan bringes i spil fra start. Det betyder, at de i større grad oplever at blive *"kastet ud"* i arbejdsopgaverne uden en tæt sidemandsoplæring, da de forventes at *"kende koreografien"*. Lighederne er, at der både sker en formel sikkerhedsinstruktion og løbende uformel mundtlig instruktion i praksis. På tværs af lærlingene og de faglærte peger vi på to typer af indføring i sikkerhed på arbejdet. Den første type *'planlagt indføring til arbejdet'* er kendetegnet ved, at der dels er et planlagt forløb med nedskrevet materiale, dels sidemandsoplæring med et træningsforløb, og at der løbende sker en indføring i at udføre arbejdet sikkert gennem svendenes funktion som rollemodeller. Den anden type, som vi betegner *ad hoc indføring til arbejdet*, er derimod kendetegnet ved, at der ikke er en overordnet plan for forløbet, og at sidemandsoplæringen bærer præg af, at man introducerer løbende i forhold til konkrete udfordringer eller behov; det sker ad hoc. Indføringen i sikkerhed på arbejdet varetages i disse tilfælde af svende, der i mindre grad er bevidste omkring det at være rollemodeller.

5 RESULTATER: OPSAMLING PÅ TVÆRS AF DE TRE BRANCHER

Vores analyser viser, at de nye, unge medarbejdere får overført en stor del af den sikre arbejdspraksis ordløst og ubemærket, og den bliver enten til sikre eller ikke-sikre arbejdsvaner afhængig af den gældende arbejdspraksis på arbejdspladsen. Samtidig foregår unges primære læring af sikkerhed i den uformelle praksis, mens den formelle introduktion, oplæring og opfølgning betyder mindre for de unges arbejdspraksis. Hvis man vil forbedre unges sikkerhedsadfærd, må man derfor tage udgangspunkt i den arbejdspraksis, som de indgår i, og i mindre grad fokusere på den unge selv. Analyser, der primært retter sig mod den formelle (kognitive) overførsel af viden til den unge, ville ikke have opfanget dette. Det er altså vigtigt at anvende begreber, der omfatter den praksis, som unge bliver en del af de første tre måneder af deres ansættelse.

5.1 Indføring, sikkerhed og normer i arbejdet

Analyserne viser, at der både er forskelle og ligheder i den indføring til sikkerhed i arbejdet, som de unge nyansatte deltager i på arbejdspladserne på tværs af de tre brancher. Graden af formalisering eller kanonisering af de observerede praksisser er noget af det, der adskiller de tre brancher.

Både i resultaterne fra detailhandlen og metalvirksomhederne er der flere eksempler på, at indføringen til arbejdet samtidig fungerer som en indføring i normerne for, hvordan sikkerhed praktiseres på den enkelte arbejdsplads. Det gælder både de normer, der henviser til kanoniserede og ikke-kanoniserede sikkerhedspraksisser (som for eksempel at hoppe over en smøregrav på et værksted). Analyserne peger på, at de allerede eksisterende sikkerhedsnormer bliver konstitueret og normaliseret i praksis⁶⁹ ved, at de bliver gentaget og overleveret til den nye medarbejder. Det gælder også de normer, der kan forekomme risikofyldte og usikre for udenforstående.

Vi har anvendt begrebet 'socio-materiel performativ koreografi'⁶⁶ og i analyserne vist, at den erfarne medarbejder kender en arbejdsopgaves koreografi og udfører den, uden at medarbejderen reflekterer over, hvordan han/hun skal udføre opgaven. Erfarne medarbejdere vil derfor ofte være i stand til at improvisere over koreografien, når noget på arbejdspladsen pludseligt ændrer sig - som for eksempel når en ældre borger pludselig er for svag til at rejse sig op, eller når der sker noget uforudset på et værksted, som betyder, at medarbejderen pludselig må ændre på rækkefølgen af de handlinger, han/hun plejer at foretage, og pludselig må improviseres, fordi arbejdsforholdene har ændret sig. Sikkerheden bliver udfordret, når der opstår pludselige og overraskende situationer. Analyserne viser, at det er vanskeligt og ofte forbundet med risiko for nye medarbejdere uden erfaring at improvisere. Nogle nyansatte er slet ikke i stand til at improvisere, selvom de i løbet af den første tid på arbejdspladsen ofte står alene i situationer, hvor det er påkrævet. Arbejdets koreografi er netop først en koreografi, når medarbejderen er i stand til at håndtere ændringer ved at improvisere i det øjeblik, ændringerne sker. Den situerede indføring til sikkerhed, hvor man lærer sikker praksis i praksis, er derfor afgørende for nye medarbejders sikkerhedslæring, selvom kvaliteten af den varierede meget.

Et sikkerhedskursus, der afholdes væk fra arbejdspladsen eller i forbindelse med en uddannelse, vil ofte fokusere på at træne mere stereotype og simple opgaver, mens den socio-materielle koreografi

på en arbejdsplads altid vil være mere kompleks og uforudsigelig, fordi arbejdspraksisser netop er dynamiske og foranderlige. Den situerede indføring til sikkerhed - og kvaliteten af den - er vigtig, fordi det netop er kompleksiteten i praksissen og de pludselige ændringer, som den nye ansatte skal lære at håndtere.

Vi stillede os spørgsmålet: Hvordan indføres unge til sikkerhed i arbejdet, herunder hvordan foregår introduktion og oplæring til sikkerhed i praksis? Vi har identificeret flere forskellige former for indføring af unge i arbejde og sikkerhed, men vores analyser af de samlede data peger overordnet på to primære former for indføring på de deltagende arbejdspladser:

- Ad-hoc indføring til sikkerhed gennem praksisdeltagelse
- Forberedt og planlagt indføring til sikkerhed gennem praksisdeltagelse.

De unge bliver altså primært indført i sikkerhed ved at deltage i den gældende praksis for udførelsen af arbejdsopgaverne på arbejdspladserne.

Ad-hoc indføring til sikkerhed gennem praksisdeltagelse

I detailhandel er 'Ad-hoc indføring til sikkerhed gennem praksisdeltagelse' kendetegnet ved, at den nye medarbejder bliver indført i arbejdet af skiftende og mere eller mindre tilfældige kolleger, der træder til, når der opstår problemer eller udfordringer i det daglige arbejde. Oplæring af nye medarbejdere er en opgave, som alle, også helt nye medarbejdere, varetager med skiftende intensitet og uden at se det som en specifik opgave, der tillægges værdi. Enkelte mere komplekse opgaver, som for eksempel at sidde ved kassen, lærer den nyansatte unge ved, at han/hun i en kort periode iagttager en mere erfaren medarbejder under arbejdet. Derefter 'kastes den nye ud i det', og lærer således hen ad vejen ved at indgå i de normale arbejdsopgaver og praksis.

På plejecentrene får specielt vikarerne en form for ad-hoc indføring til sikkerhed, men oplæringsperioden er kortere end elevernes. Ad-hoc indføringen til sikkerhed på plejecentrene via praksisdeltagelse er dog mere formaliseret sammenlignet med detailhandlen, idet ledelsen har lagt en plan for de første dage, som inkluderer forflytningskursus og sidemandsoplæring. Analysen viser også, at den kollega, der indfører vikaren i arbejdet, er optaget af at lære vikaren 'at passe på sig selv' og bruge de eksisterende hjælpemidler. Ad-hoc indføring i sikkerhed på plejecentre foregår med udgangspunkt i en socio-materiel performativ koreografi, hvor sikre arbejdspraksisser er integreret. Det betyder, at ad-hoc vikaroplæring på plejecentre også inkluderer normer for sikkerhed på arbejdspladsen, da de er situeret i praksis. Udfordringen er, at den koreografi, der er kendt og etableret som sikker praksis blandt de erfarne kolleger, først bliver etableret for vikarer, efterhånden som de bliver mere rutinerede, og dermed er daglige opgaver ('småting') potentielt risikofyldte for den urutinerede vikar.

Indføringen i sikkerhed i metalindustri er kendetegnet ved, at der ikke er en overordnet plan for lærlingenes forløb og derfor heller ikke et planlagt træningsforløb, som lærlingene skal igennem. De bliver i stedet fra første dag sat til at følge en erfaren kollega. Den unge nyansatte indføres i arbejdet gennem sidemandsoplæring, hvor den unge observerer og hjælper den erfarne kollega. På samme måde som i detailhandel, følger den unge ikke en fast kollega, men bliver indført i arbejdet af skiftende kolleger fra dag til dag afhængig af opgavernes karakter og længde.

Sidemandsoplæringen bærer præg af, at man introducerer løbende i forhold til de konkrete udfordringer eller behov, den unge kommer ud for i starten af lærertiden, og det bliver så til en ad-hoc

indføring til sikkerhed på arbejdspladsen. Ad-hoc indføringen til sikkerhed i metalindustri er mere formaliseret end i detailhandel og minder meget om den på social- og sundhedsområdet - der er en kanoniseret introduktion til arbejdspladsen, og arbejdsmiljørepræsentanten giver en mere formaliseret instruktion til sikkerhed. I praksis er der dog forskel på arbejdsmiljørepræsentantens formelle kanoniserede instruktion til sikkerhed og de ikke-kanoniserede uformelle sikkerhedspraksisser og professionelle normer, som de erfarne svende overleverer til de nyansatte unge. De erfarne svende er i mindre grad bevidste om at være rollemodeller. Med deres praksis (eksempelvis at gå over smøregraven i værkstedet) indfører svendene de unge i en række koordinerede, velkendte aktiviteter, der udgør en 'socio-materiel koreografi'. Koreografien stemmer dog ikke overens med arbejdsmiljørepræsentantens kanoniserede sikkerhedspraksis. De unge er ekstra udsatte i denne proces - de bliver dels introduceret til en praksis i arbejdet, der indebærer en forøget risiko, og de får ikke oplæring i denne ikke-kanoniserede praksis, da den netop ikke er kanoniseret. De unge må selv lære sig denne praksis og aflure svendenes små tricks, der eksempelvis kan gøre springet over en smøregrav mere sikkert.

I praksis ser det ud til, at betydningen af den ikke-kanoniserede sikkerhedspraksis blandt svendene har større betydning for de nyansatte unges arbejds- og sikkerhedspraksis end arbejdsmiljørepræsentantens overlevering af den kanoniserede sikkerhedspraksis i instruktionen af de unge. Arbejdets 'socio-materielle koreografi' ser derfor ud til at have afgørende betydning for de unges læring af sikkerhed i den første tid på arbejdet.

Forberedt og planlagt indføring til sikkerhed gennem praksisdeltagelse

Forberedt og planlagt praksisopplæring er kendetegnet ved, at der både er et planlagt indføringsforløb, der består af information om arbejdspladsen og opgaverne og et oplæringsforløb. Det er en kollega, vejleder eller mentor, der har ansvaret for oplæringen, og han/hun kan også for læringsenes eller elevernes vedkommende være knyttet til et uddannelsesforløb med dertil hørende krav.

Konkret foregår oplæringen oftest som sidemandsoplæring knyttet til de forskellige arbejdsopgaver, men det kan også være planlagt som et træningsforløb med særlige træningsopgaver. De unge får løbende en indføring i at udføre arbejdet sikkert, enten ved at de får specifikke instruktioner eller ved, at kolleger, vejleder eller mentorer fungerer som rollemodeller. De unge bliver indført i sikkerhed både formelt og uformelt.

Den måde, arbejdspladsen primært betragter den unge nyansatte, har overordnet set afgørende betydning for den indføring til sikkerhed i arbejdet, arbejdspladsen praktiserer - om arbejdspladsen primært betragter den unge nyansatte som

- en arbejdskraft, der så hurtigt som muligt skal indgå i virksomhedens drift
- en person, der i en periode skal 'fredes' eller i 'kravlegård' og dermed har en periode, hvor han/hun primært skal lære, og hvor driften har mindre betydning.

I detailhandel er den forberedte og planlagte indføring til sikkerhed gennem praksisdeltagelse kendetegnet ved, at den nye medarbejder lærer at udføre arbejdet ved at få tildelt arbejdsopgaver, der indgår i det daglige arbejde, men der er knyttet en erfaren leder til indføringen, samtidig med at de faglige opgaver indgår i en plan for forløbet. Selvom den unge ofte arbejder alene, bliver han/hun superviseret af en fastansat erfaren chef eller kollega. Oplæring og introduktion af nye medarbejdere er en fast defineret opgave, som den erfarne chef eller kollega bliver udpeget til og oplært i at varetage. Arbejdsopgaverne tilrettelægges, så den nyansatte over tid får stadig mere

selvstændigt ansvar og sådan, at opgaverne bliver stadig mere komplekse. Det er typisk op til en erfaren medarbejder at vurdere, hvornår den nyansatte er klar til at få mere komplekse arbejdsopgaver.

Plejecentre praktiserer især denne form for indføring til arbejdet og sikkerhed i arbejdet i forbindelse med elevforløb. Her ses oplæring og introduktion til sikkerhed som en del af et længere forløb. Det betyder, at uddannelsen og den fremtidige karriere (inklusive en bredde i opgaverne og de faglige udfordringer) styrer, hvilke borgere eleven skal have - ikke det at få den daglige bemandingsplan til at gå op. Ufaglærte vikarer gennemgår også elementer af en forberedt og planlagt oplæring specielt ved, at de deltager i forflytningskurser og er 'føl' i nogle dage, inden de skal indgå i normeringen.

På plejecentre er den forberedte og planlagte indføring kendetegnet ved, at den unge nyansatte har en føl-periode efterfulgt af en periode, hvor den unge får egne ansvarsområder, som han/hun udfører under vejledning. Disse perioder bliver efterfulgt af en selvstændig periode. Planen for forløbet var enkelte steder hængt op på opslagstavlen, mens nogle elever gav udtryk for, at deres praktik var inddelt i disse perioder. I et forberedt og planlagt forløb har den unge en vejleder/ fast kollega at sparre med samtidig med, at de i den praktiske dagligdag følges med og superviseres af forskellige kolleger 'for at lære, hvordan man gør det forskelligt og finde sin egen måde', som det blev udtrykt. Det er således også vigtigt i denne form for oplæring, at der ikke er tale om en teoretisk oplæring men snarere, at det handler om en indføring, der retter sig mod konkrete opgaver, mod at lære koreografien, men også at reflektere over den i en situeret praksis.

I metalindustri er den forberedte og planlagte indføring til sikkerhed kendetegnet ved, at der er tale om et planlagt kanoniseret indføringsforløb med den nyansatte unge. Indføringen sker som side-mandsoplæring, hvor den unge løbende får en indføring i at udføre arbejdet sikkert ved, at svendene fungerer som rollemodeller. Ligesom det var tilfældet på plejeområdet, har den unge en (eller flere) fast tilknyttet kollega, der fungerer som nærmeste oplærer. I indføringsforløbet kan der indgå et mere eller mindre kanoniseret træningsforløb med både øvelses- og driftsopgaver, som har til formål at lære den unge en sikkerheds- og håndværksmæssig praksis hen over en periode, hvor den unge er 'fredet' i forhold til den øvrige drift. Ligesom på plejecentrene bliver oplæringen betragtet som en del af et længere uddannelses- og karrierforløb. Denne form for indføring til sikkerhed bliver praktiseret både blandt lærlinge og faglærte i metalindustri - men især i oplæringen af lærlingene. De skal nemlig indføres i de professionelle normer og velkendte, koordinerede aktiviteter, der udgør de faglærte smedes 'socio-materielle koreografi', og den skal de nyansatte lærlinge først til at lære, mens arbejdspladserne forudsætter, at de nyansatte faglærte allerede kender koreografierne, når de starter som nyansatte.

Vores analyser fra plejecentre viser også, at den måde, som nyansatte bliver introduceret til 'forflytninger' i forbindelse med pleje og assistance til borgere der ikke selv kan flytte eller bevæge sig, er et eksempel på en kanoniseret og reflekteret professionel praksis. Den er en helt central del af den kollektive indføringspraksis, der møder alle nyansatte unge, uanset om det er elever eller vikarer. Selvom begrebet forflytning med tilhørende teknikker har været kanoniseret praksis i en del år inden for faget, så refererer man stadig til de tidligere 'løfteteknikker' som forældede praksisser, der skal aflæres. Hvis retningslinjerne for forflytninger ikke følges i forbindelse med pleje af borgere, betegnes de i praksis som 'forkerte'.

Fokus på forflytninger er en professionel 'performativ socio-materiel koreografi'⁵⁹, som de unge nyansatte skal indføres i. Forflytningerne er dermed et konkret eksempel på, at sikkerhed er en integreret del af en professionel faglighed, som bliver videregivet til de unge nyansatte i praksis, og som derigennem bliver fastholdt og reproduceret som en kollektiv norm. Forflytninger foregår på en fast og rutinemæssig måde og institutionaliseres som den normativt rigtige måde at udføre arbejdet på. Det er dermed også den forflytningspraksis, som unge og nyansatte bliver introduceret til som nyansatte. Selvom der er en fast og rutinemæssig måde at udføre forflytninger på, så er der også en åbenhed for at tilpasse teknikker og praksis til den enkelte unge. Vi kan betegne denne praksis som en **refleksiv indføring til arbejde- og sikkerhedspraksis**. Vi startede med to hovedtyper af indføring i praksis - ad-hoc indføring og forberedt og planlagt indføring til arbejde- og sikkerhedspraksis. Ved en nærmere analyse fremkommer der dog forskellige variationer over disse to forskellige indføringspraksisser i de tre brancher, så vi kan tilføje to mere:

- en 'fast track'-indføring til arbejde- og sikkerhedspraksis, som er den indføring i praksis, som vikarerne på plejecentre fik.
- en refleksiv indføring til arbejde- og sikkerhedspraksis, som især foregik i forbindelse med indføring i forflytningspraksis på plejecentre.

Endelig er der en type af indføring, som vi ikke har været inde på i analyserne, men som måske foregår i dele af detailhandlen, nemlig hvor der er tale om en mere begrænset indføring til praksis. Den må ikke forveksles med 'fast track'-indføring, som er en forkortet version af en forberedt og planlagt indføring til arbejde og sikkerhed.

I dele af detailhandlen var der i praksis en meget begrænset indføring af unge og nyansatte til arbejds- og sikkerhedspraksis. I disse butikker er der typisk ikke planlagt et forløb for den unges introduktion til arbejdet eller til sikkerheden i arbejdet. Måske er det en del af butikskædens politik, at der skal være en introduktion, men den sker enten slet ikke eller kun i begrænset omfang i den enkelte butik. Vi betegner denne form for: **begrænset eller ingen indføring** til arbejde og sikkerhed.

I dette projekt har vi derved identificeret følgende former for indføring af unge og nyansatte til arbejde- og sikkerhedspraksis:

- **Ingen eller begrænset indføring:** Karakteriseret ved, at den unge der kun i begrænset omfang får en indføring til arbejde- og sikkerhedspraksis. Der er typisk ikke planlagt nogen indføring til arbejde- og sikkerhedspraksis, og der er et tilfældigt præg over den måde, den unge bliver en del af praksis.
- **'Ad-hoc' indføring:** Der er planlagt en introduktion af den unge og nyansatte til arbejde- og sikkerhedspraksis, når han/hun starter. Den er ikke nødvendigvis skriftlig. Introduktionen er ikke forberedt i detaljer, og det er uklart for arbejdspladsen og den unge, hvad de præcist skal lave, og hvad de skal lære på arbejdspladsen. Det er ikke altid klart, hvem der tager sig af denne indføring og hvilket ansvar, der er bundet til denne opgave.
- **'Fast track' indføring:** Denne type indføring er en forkortet udgave af 'Forberedt og planlagt indføring' til arbejde- og sikkerhedspraksis. Den bliver især givet til vikarer på plejecentre, men også til faglærte i metalindustri. De får en hurtig og komprimeret oplæring og introduktion sammenlignet med elevernes oplæring på plejecentre og lærlinges oplæring i metalindustri. Selvom indføringen er planlagt og forberedt, så er den ikke så fyldestgørende som 'Forberedt og planlagt indføring', men ellers har den samme 'grundstruktur'. Typisk er der i højere grad end ellers fokus på den unges vikars/faglærtes tilpasning til arbejdsopgaverne, som de nu engang er udformet, og ikke omvendt.

- **Forberedt og planlagt indføring:** Der er planlagt og forberedt en introduktion af den unge og nyansatte til arbejds- og sikkerhedspraksis, når han/hun starter. Den er ikke nødvendigvis skriftlig, men der ligger ofte nogle retningslinjer på skrift. Det fremgår nogenlunde præcist, hvad den unge skal have af arbejdsopgaver, hvad den unge skal lære, og der er en plan for det. Det er aftalt, hvem der indfører den unge til arbejds- og sikkerhedspraksis på arbejdspladsen, og hvilket ansvar, der er bundet til denne opgave. Der reflekteres typisk ikke over den arbejds- og sikkerhedspraksis, som den unge introduceres til (organisatorisk læring), og typisk vil fokus være på den unges tilpasning til arbejdsopgaverne (individuel læring), og ikke omvendt.
- **Refleksiv indføring:** Der er planlagt og forberedt en introduktion af den unge og nyansatte til arbejds- og sikkerhedspraksis, når han/hun starter. Der ligger typisk en beskrivelse af introduktionen. Arbejdspladsen ved præcist, hvad den unge skal have af arbejdsopgaver, hvad den unge skal lære, og der er en plan for det. Det er aftalt, hvem der indfører den unge til arbejds- og sikkerhedspraksis på arbejdspladsen, og hvilket ansvar, der er bundet til denne opgave. Der er reflekteret over praksis, og der er typisk en overvejelse over, hvordan man kan tilpasse arbejdsopgaver og anvendte metoder til den unge (organisatorisk læring). Der er tale om en organisatorisk/kollektiv indføringspraksis, der møder unge og nyansatte.

Vi ser disse forskellige former for indføring i arbejdet som vejledende for fremtidige analyser. De er fremkommet induktivt fra det materiale, vi har indsamlet i dette projekt. Datamaterialet til at underbygge nogle former for indføring er derfor begrænset. Det gælder fx den første form, hvor der er tale om begrænset indføring af unge til arbejds- og sikkerhedspraksis.

Fremtidige analyser af indføring til arbejds- og sikkerhedspraksis kan med fordel tage udgangspunkt i de former for indføring, vi har fundet i dette projekt, for at undersøge, om de foreslåede kategorier holder, og hvad der mere præcist definerer kategoriseringen af dem.

De forskellige former for indføring er allerede praksis på mange arbejdspladser. De bør danne udgangspunkt for at forbedre den indføring til arbejds- og sikkerhedspraksis, som unge og nyansatte får.

6 RESULTATER: RISIKOFORHOLD OG PERSPEKTIVER FOR OPLÆRING

I dette kapitel præsenterer vi resultater for forskningsspørgsmål 2 og 3:

- Er unges læringsforløb i relation til sikkerhed tilstrækkelige i forhold til at håndtere risikoforhold i deres arbejde?
- Hvordan kan oplæring og instruktion i sikkerhed konkret udformes til forskellige kategorier af unge i deres første tid på deres arbejdsplads?

For at besvare spørgsmålet, om de unge er klædt på til at håndtere de risici, de møder på deres arbejde, inddrager vi ulykkestat fra Arbejdstilsynet og undersøger og vurderer, hvordan disse typer af ulykker relaterer sig til den oplæring, de unge får. På baggrund af arbejdet med forskningsspørgsmål 1 og 2 fokuserer den sidste del af kapitlet på, hvordan man kan bruge resultaterne fra projektet i udformningen af indføring i sikkerhed til unge i de tre brancher.

6.1 Læringsforløb og risikoforhold

I tabel 4-6 nedenfor præsenteres de tre hyppigste typer af arbejdsulykker for hver af de tre inkluderede brancher.

6.1.1 Detailhandlen

I det følgende skelner vi mellem discountforretninger (DB07, 47.11.30) og supermarkeder (DB07, 47.11.20), hvor supermarkeder er forretninger med komplet varesortiment, mindre sparsom indretning og som regel større salgsareal end discountforretninger. Som nævnt indgik der én supermarkeds kæde i vores datamateriale. Vold og traumatiske hændelser er den hyppigst forekommende arbejdsulykke blandt unge i discountforretninger (Se tabel 4). Sådanne hændelser er også repræsenteret i vores data fra detailhandlen, og de unge blev informeret om og instrueret i, hvordan de skulle forholde sig.

Som vist i vores analyser, var der dog ingen af de unge, der gav udtryk for, at de havde fået instruktion om, hvordan de skulle passe på sig selv, hvis der opstod en situation med røveri. De fik dog instruktion om, hvordan de skulle passe på kassen og varelageret. I en af forretningerne var der et voldsomt røveri i perioden mellem det første interview og opfølgingsinterviewet med den unge, hvor unge medarbejdere blev truet og bagbundet. Set i forhold til den risiko, der er for at blive udsat for vold og traumatiske hændelser blandt unge, fx i forbindelse med røveri og tyveriforsøg, så var instruktionerne om, hvordan unge skulle passe på sig selv i forbindelse med røveriforsøg, bemærkelsesværdigt fraværende i de butikker, vi gennemførte vores undersøgelser i.

Til gengæld var der i en vis udstrækning fokus på akut fysiske belastninger i arbejdet (jf. tabel 4) fx i forbindelse med opfyldning i butikken, løft af kasser fra palle til hylder og i forbindelse med arbejdet ved udgangskasserne. Et enkelt sted anvendte en kollega checklister og andre vejledninger, der repræsenterede den kanoniserede sikkerhedsviden i virksomheden, som blev viderebragt til den unge og nyansatte. Vi observerede dog ofte en ikke-kanoniseret sikkerhedspraksis både blandt ledere og de unge medarbejdere, som ikke var i overensstemmelse med de vedtagne standarder. Man kan sige, at de unge fik to slags sikkerhedsviden om fysiske belastninger: den formelle kanoniserede sikkerhedsviden ved introduktion og rundvisning i butikken, og så den uformelle indføring i praksis, hvor de ofte uden ord blev indført i rutinerne på arbejdet ved at indgå i det daglige

arbejde, som ofte repræsenterede en ikke-kanoniseret viden om risici for akut fysiske overbelastninger. Det var en udbredt praksis, at de unge og nyansatte gik direkte i gang med arbejdet, og dermed ikke fik overleveret den kanoniserede sikkerhedsviden om, hvordan de undgik akutte fysiske belastninger.

Tabel 4: De tre hovedtyper af arbejdsulykker blandt unge inden for discountforretninger.

| | Type af ulykke |
|--|---|
| A | Vold og traumatiske hændelser (ca. 31 %) Røverier (ca. 85 %): Truet med våben, aggressiv adfærd fra kunder (ca. 15 %), fx ved tjek af tyveri |
| B | Akut fysisk overbelastning (ca. 29 %) Opfyldning i butik (ca. 80 %), fx Løft af kasser (fra gulv) med grønt, kød, pålæg, Kasse (ca. 10 %) Overbelastning af arm og nakke, lager/rampe (ca. 10 %): Skub og træk af paller, løft af paller. |
| C | Fald, glid og snublen (ca. 18 %) Butik: Fx pga. vand og tabte fødevarer, trappe: Fx fald på indvendig trappe under bæring af kassebeholdning |
| | For supermarkeder er rangordenen: B (38 %), C (27%), A (11%) |
| Kilde: Arbejdstilsynet Nov. 2014, AFC 6. kontor | |

Den tredje hyppigste type af arbejdsulykker blandt unge i detailhandlen er fald, glid og snublen (jf. tabel 4). Denne type arbejdsulykker blev stort set ikke omtalt som en risiko i arbejdet i detailhandlen.

Supermarkeder har de samme risici i top tre bortset fra, at vold og traumatiske hændelser er den tredje hyppigst anmeldte arbejdsulykke blandt unge i supermarkederne (jf. tabel 4). Det skyldes formentlig, at det ikke så ofte er de store butikker, der er udsat for røveri, bl.a. fordi pengene er i lukkede systemer, som personalet ikke har adgang til. Samtidig ser det ud til, at sikkerhedspraksis generelt yder en større beskyttelse af de unge i supermarkeder, da arbejdet i supermarkeder i langt højere grad betragtes som et professionelt arbejde, hvor indføring til arbejde og viden om sikkerhed i arbejdet ses som en del af en faglig udviklings- og læreproces. Sidstnævnte adskiller sig fra størstedelen af de indførings-, introduktions- og oplæringspraksisser i detailhandlen, som vi har observeret. Når vi sammenholder de konkrete ulykkesrisici med vores analyser af den gældende indføring i arbejdspraksis, er unges sikkerhedslæring i detailhandlen, og især i discountforretningerne, ikke tilstrækkelig til at håndtere de aktuelle risici, der er i arbejdet.

Vi vil især påpege følgende tre punkter:

- Den kanoniserede sikkerhedsviden, de unge får overleveret, modsvarer ikke de typer af arbejdsulykker, der rapporteres blandt unge. Det gælder især risikoen for vold og traumatiske hændelser ved røverier og risikoen for at falde og snuble.
- Der er ofte forskel på den kanoniserede sikkerhedsviden, den unge får overleveret formelt, og den ikke-kanoniserede sikkerhedsviden, som de unge bliver indført til via den daglige

arbejdspraksis. Denne forskel er især tydelig for risici relateret til akutte fysiske belastninger i arbejdet.

- Det er ikke en almindelig praksis i detailhandlen (discountforretninger) at følge op på, om den kanoniserede sikkerhedsviden er i overensstemmelse med den unges arbejdspraksis og ej heller, om den er i overensstemmelse med andre medarbejdergrupperes arbejdspraksis herunder lederens arbejdspraksis.

En væsentlig bagvedliggende årsag til dette er, at arbejdet i detailhandlen generelt ikke ses som et professionelt arbejde, der skal læres men noget, der blot skal gøres. Det medfører, at arbejdspladsen i praksis anvender meget lidt eller ingen tid til at indføre unge og nyansatte i arbejdet. Vi vurderer, at det er en væsentlig barriere for, at unge får relevant viden om sikkerhed i udførelse af deres arbejde.

Ovennævnte gælder i høj grad for elever og deltidsansatte unge i detailhandlen. Men til en vis grad også dækkende for de faglærte i detailhandlen, da den formelle introduktion til arbejdspladsens kanoniserede sikkerhedsviden ofte ikke blev overleveret, fordi forretningen antog, at de faglærte allerede havde kendskab til det via deres tidligere erfaring i branchen.

6.1.2 Social- og sundhedsområdet

Inden for social- og sundhedsområdet (plejehjem) er den hyppigst anmeldte type af arbejdsulykker akut fysisk overbelastning (ved pleje i seng, 'redning' af borgeren ved fald samt ved forflytninger) (se tabel 5). Risikoen for akut fysisk overbelastning var også et af de emner, der blev fokuseret på i indføringen af de unge på plejecentre. De unge blev introduceret til teknikker, metoder og teorier om forflytning allerede en af de første dage på forflytningskurset. Der blev også fulgt op på emnet i den konkrete, praktiske oplæring inde ved borgerne, og det var italesat som en specifik kompetence, de unge nyansatte skulle lære, i modsætning til gamle vaner, der skulle aflæres.

Vores observationer og interviews afdækkede, at der var meget fokus på håndteringen af pleje ved seng og på badeværelset og på forflytninger fx fra kørestol til stol eller seng. Kolleger og vejledere korrigerede også de unges arbejdsstillinger og måde at bruge tekniske hjælpemidler på (eksempelvis lift), hvis de så, at de unge brugte det på en u hensigtsmæssig måde. Samtidigt var der også en anerkendelse af, at de unge selv skulle finde 'deres' måde at gøre tingene på, blot de kunne argumentere fagligt for deres valg. Samtidigt viste analysen også, at de unge stødte på dilemmaer i forhold til forflytning i deres daglige arbejde specielt i relation til det at 'redde' en borger. Dette blev tematiseret af vejlederne og beskrevet som noget, eleverne var bevidste om og endda selv havde oplevet. Der var dog stor opbakning både blandt kolleger og ledelse til, at eleven tager hensyn til egen sikkerhed ud fra en forståelse af, at hvis man ikke passer på sig selv, så er der ingen til at passe på den ældre borger.

Den kanoniserede oplæring af unge i forflytning indgik i den faglige oplæring og forståelse af korrekt udførelse af centrale opgaver i faget/jobbet. Dette blev også fulgt op i praksis både i forhold til elever, ufaglærte og faglærte, selvom de dilemmaer, det indebærer, betyder, at opgaven ikke nødvendigvis bliver let at løse eller håndtere følelsesmæssigt. Samtidigt med at disse teknikker er centrale, og brug af hjælpemidler var beskrevet i eksempelvis døgnrytmeplaner eller på liftkort, så oplevede de unge, at borgernes formåen og tilstand hele tiden ændrede sig, og derfor kunne de nemt stå i situationer, som de ikke havde forudset, og som de følte sig dårligt rustet til at tackle.

Fald- og snubleulykker på for eksempel trapper og indendørsarealer er den næst hyppigst forekommende anmeldte arbejdsulykke blandt unge på plejecentre (jf. tabel 5). Flere af de plejehjem, vi observerede på, havde flere etager, og trapper var en del af de unges arbejdsmiljø. De unge blev ikke indført i at færdes i lokaler eller specifikt i at færdes på trapper, ligesom de heller ikke fik instruktion i, hvordan de undgik at falde og snuble. I løbet af observationerne har emnet været omtalt som en risiko for dem, der arbejder i hjemmepleje fx i forbindelse med isglatte veje, eller hvis de cykler i arbejdet. Emnet har også været omtalt i et tilfælde, hvor en medarbejder fortalte en af eleverne om en kollega, der var faldet i urin på gulvet. Det er muligt, at emnet bliver berørt i forbindelse med den praktiske oplæring, men i vores observationer er emnet ikke blevet berørt direkte.

Samtidigt har vi observeret, at der er fokus på at rydde op på borgerens stue fx i forbindelse med, at borgeren er i bad, og at oprydning kan forebygge snubleulykker. Selvom vi ikke finder, at der er fokus på disse risici, er der i den faglige praksis indbygget procedurer, der kan modvirke det.

Tabel 5: De tre hovedtyper af arbejdsulykker blandt unge inden for social og sundhed (plejehjem)

| | Type af ulykke |
|----------|--|
| A | Akut fysisk overbelastning (ca. 45 %) Ved plejearbejde ved seng (ca. halvdelen), "redning" af borger der er ved at falde under gang, ved forflytning fra og til kørestol, ved forflytning fra gulv |
| B | Fald og snublen (ca. 25 %) På trapper, p-pladser og flisegange med is og ujævnheder, fald på indendørs arealer (fx skinner i gulv, rod, spildte væsker) |
| C | Vold og traumatiske hændelser (ca. 20 %) Ved fx påklædning, medicinindtagelse, forsinkelse - demente og utilfredse borgere |

Kilde: Arbejdstilsynet Nov. 2014, AFC 6. kontor

Vold og traumatiske hændelser er den tredje mest hyppige anmeldte arbejdsulykke blandt unge inden for social- og sundhedsområdet. De forekommer fx, når borgerne skal klædes på eller indtage medicin, og når borgere er utilfredse (jf. tabel 5). Unge inden for social- og sundhedsområdet bliver uddannet til at arbejde med borgere, der på den ene eller anden måde er i en sårbar situation, og vores analyser viser, at de unges indføring i arbejdet i høj grad fokuserer på, at de lærer at håndtere borgernes forskellige behov. Det observerede vi fx, hvis de unge var inde hos utilfredse borgere. I sådanne situationer blev de unge opfordret til at 'tale borgerne efter munden' og forsøge at sætte sig ind i den vanskelige situation, borgerne er i som ældre, plejetrængende mennesker. De unge blev også opfordret til at fortælle kolleger eller ledelse om sådanne episoder.

Gennem observationerne oplevede vi også, at morgenmøder blev brugt til at informere om og finde løsninger i forhold til borgere, der var truende eller havde slået ud efter de ansatte. I modsætning til forflytningsteknikker, som de unge blev oplært i, har de unge ikke fortalt om direkte indføring i, hvordan de skal tackle voldelige episoder ud over situationer som den ovenstående, hvor de bliver opfordret til at 'give ret' og nedtrappe konflikter. Flere af de unge har givetvis fået udleveret

skriftlig information i forbindelse med deres opstart. På et plejecenter ved et demensafsnit var der dog mere eksplicit fokus på at skabe ro og nedtrappe konflikter, og den praktiske oplæring på dette afsnit bar præg af deres generelle faglige tilgang til at arbejde med demente borgere. Flere af vejlederne har også fremhævet vigtigheden af at 'debriefe' eleverne, hvis de har haft traumatiske hændelser som magtanvendelse i forbindelse med pleje eller borgere, der eksempelvis har fået noget galt i halsen. De har givet udtryk for, at eleverne kan opleve sådanne situationer meget voldsomt, fx hvis borgerne har råbt meget højt.

På baggrund af vores studie kan vi konkludere, at indføring af unge på plejecentre i sikkerhed i høj grad fokuserer på forflytning og på at forebygge akutte løfteskader, mens der er et mindre eksplicit fokus på at forebygge vold samt og fald- og snubleulykker, om end det også bliver omtalt og organisatorisk har fokus. Den kanoniserede læring om sikkerhed, som de unge bliver indført i inden for social- og sundhedsområdet, modsvarer således de typer af arbejdsulykker, der bliver rapporteret blandt unge. Dette gælder i særlig grad risikoen for akut fysisk overbelastning, hvor den kanoniserede indføring i forflytningsteknikker og tæt opfølgning i, hvordan unge nyansatte anvender dem i praksis, er en central del af den måde, unge indføres i sikkerhed på. Indføringen er ikke i samme grad formaliseret i forhold til de unges risiko for at blive udsat for vold og traumatiske hændelser, men emnet indgår som en del af den praktiske indføring i arbejdsopgaverne og faget.

Risiko for fald og snublen var ikke et emne, som de unge eller deres oplærere/vejledere omtalte specifikt i løbet af projektperioden. Studiet har dog vist, at der er stor forskel på unges introduktion afhængig af, om man er elev, ufaglært vikar eller faglært. Plejecentrene bruger generelt mindre tid på at overlevere den kanoniserede sikkerhedsviden til vikarer, selvom de fx får vitale kurser i forflytning og medicinering. På plejecentre antager man, at vikarer – faglærte som ufaglærte - kan gå i gang med arbejdet uden videre. Det kan være en sikkerhedsmæssig faldgrube, da selv faglige rutiner altid er afhængige af kontekst, som i denne situation er de enkelte borgers tilstand og funktionsevne.

Da elevers indføring i sikkerhed i arbejdet på rigtig mange måder afspejler de risici, de møder i arbejdet, kan følgende anbefales:

- Det er potentielt muligt at styrke sikkerheden ved at sikre, at vikarer, specielt ufaglærte men også nyansatte faglærte, får en indføring i arbejdet specielt i forhold til sidemandsoplæring, dvs. den praktiske indføring. Det gælder i særligt grad ufaglærte vikarer, som kommer ind i arbejdet uden forudgående faglig viden. Elever inden for social- og sundhedsområdet får en meget omfattende oplæring, som bliver fulgt op af en tilknyttet vejleder og ugentlige vejledningssamtaler. Vikarer kunne måske også med fordel have en vejleder tilknyttet, hvilket de også har nogle steder. Unge faglærte (hvoraf kun en indgår i dette studie) bliver, som i de andre brancher, anset for at være kompetente til at varetage opgaverne, men her kunne en mentor eller kontaktperson også være gavnlig.
- Alle unge nyansatte, både elever og vikarer, oplever, at det er meget vigtigt at få fulgt op på og få feedback ('debriefing') på om arbejds- og sikkerhedspraksis er hensigtsmæssig og også forholde den kanoniserede viden til det daglige arbejde. Det er en løbende udfordring, som kan gavne unges sikkerhedslæring, hvis man har fokus på det.

Forskellige typer af anmeldte arbejdsulykker blandt unge i de tre brancher afspejler til dels de arbejdsopgaver og arbejdsvilkår, som brancherne er karakteriseret af. Den vigtigste fællesnævner

på tværs af brancherne er forskellen på den kanoniserede viden om sikkerhed, som bliver overleveret formelt til unge nyansatte, og den ikke-kanoniserede viden om sikkerhed, som de unge bliver indført til via den daglige arbejdspraksis. Denne forskel observerede vi i varierende grad på tværs af virksomheder og typer af arbejdsulykker. Der ligger her et potentiale for forebyggelse. Disse forskelle viser også, at barrieren for forebyggelse i høj grad er relateret til praksis og ikke til viden om sikkerhed som sådan - selvom det fx i detailhandel ofte er uklart, hvad den kanoniserede viden om sikkerhed består af, og at denne viden kun i begrænset omfang overleveres til den unge. Vi vurderer, at dette især kan henføres til, at arbejdet i detailhandlen ikke opfattes som et professionelt arbejde, der skal læres, men noget, der blot skal gøres. På den måde udelukker man også overlevering af viden om sikkerhed.

6.1.3 Metalindustri

Fald og stød mod genstande er den hyppigst anmeldte type af arbejdsulykker blandt unge inden for metalindustri (se tabel 6). Gennemgående for de undersøgte arbejdspladser observerede vi ligeledes, at den unge løbende og uformelt fik instruktioner om fald og stød mod genstande, samtidigt med at denne sikkerhedsviden også blev overleveret formelt til den unge.

Flere af virksomhederne havde god orden samt ryddelige arbejdsområder og gangveje samt markerede gangarealer, som de unge blev instrueret i at følge og være opmærksomme på, som vist i analyserne i kapitel 4. Ligeledes observerede vi mange steder opmærkninger, der adskilte gående og kørende trafik. Disse foranstaltninger har i sig selv en stor forebyggende effekt, og adresserer de risici, der findes på denne type arbejdspladser.

Der var én virksomhed, hvor der blev arbejdet i (revisions- og) smøregrave, hvor de unge fik instruktion af arbejdsmiljørepræsentanten om ikke at hoppe over de 1 meter brede smøregrave pga. risiko for faldulykker. Som tidligere påpeget var der dermed en kanoniseret sikkerhedsviden på denne virksomhed om, at det var for farligt at hoppe over smøregravene. De unge blev derfor instrueret i at gå rundt om de 25 meter lange smøregrave, når de skulle hente værktøj på den anden side. Der havde dog samtidigt udviklet sig en ikke-kanoniseret arbejdspraksis, hvor erfarne svende fortalte, at de ofte gik/sprang over smøregraven på værkstedet. Lærlingene fik derfor tidligt denne praksis overleveret som en ikke risikofyldt praksis på trods af, at arbejdsmiljørepræsentanten havde instrueret dem i, at det ikke var tilladt. På trods af denne forskel mellem den kanoniserede og den ikke-kanoniserede sikkerhedsviden betød det ikke, at fald og stød mod genstande slet ikke blev forebygget på denne arbejdsplads, men at der var forskel på den formelle introduktion og så den uformelle praksis.

Vurderet på baggrund af den type af arbejdsulykker, som unge anmelder i metalindustri, er der behov for at sætte større fokus på, hvordan de unge præcist lærer sikkerhed som en del af deres arbejdspraksis. En af grundene til, at det er svært at forebygge, at unge kommer ud for fald og stød mod genstande på metalvirksomheder er, at der er forskel på den formelle kanoniserede sikkerhedsviden og den ikke-kanoniserede ureflekterede sikkerhedspraksis og de tilhørende normer, som de unge får overleveret, når de deltager i det praktiske arbejde.

Akut fysisk overbelastning ved løft, træk og håndtering af materialer er den anden hyppigst forekommende arbejdsulykke blandt unge i metalindustri (jf. tabel 6). De undersøgte virksomheder

havde generelt fokus på brug af hjælpemidler herunder hjælpemidler som kraner til at flytte og løfte genstande.

På flere af virksomhederne blev de unge også opfordret til at benytte sig af hjælpemidlerne. Nogle steder var arbejdet organiseret rundt om forskellige hjælpemidler til at løfte og forflytte emner og redskaber, fx brug af mobillifte, palleløftere og rullevoerne. Ved udskiftning af gasflasker var der anordninger til sikker transport af flaskerne og til sikker deponering af brugte flasker. Svendene var opmærksomme på problemer vedrørende akutte overbelastninger, så her var der generelt en god overensstemmelse mellem den kanoniserede sikkerhedsviden og arbejdspraksis.

Selvom vi på enkelte virksomheder så, at der var ophængt instruktioner på opslagstavler rundt omkring, fx om arbejdsstillinger, ergonomi og forskellige øvelser, fortalte lærlingene dog, at det ikke var noget, de var blevet instrueret i.

Undersøgelsen har således vist, at unge i metalindustri bliver indført i, hvordan de skal undgå akutte løfteskader men også, at der i den praktiske oplæring tilegner sig nogle normer om, hvordan man får arbejdet til at glide, der indebærer risici for at forløfte sig. Fokus i forebyggelsen af akutte løfteskader bør være på den arbejds- og sikkerhedspraksis og de tilhørende normer, der bliver overleveret til den unge, når han/hun deltager i praksis, og som ikke bygger på den kanoniserede sikkerhedsviden i virksomheden.

Den tredje hyppigst forekommende arbejdsulykke blandt unge i metalindustri er maskinrelaterede arbejdsulykker som fx klemning eller kontakt med maskiner og materialer eller emner, der ikke har været godt nok fastspændt (ramt af eller kollideret med genstand, jf. tabel 6). Her ser det ud til, at der generelt er et klart fokus og tydelig overlevering af kanoniseret sikkerhedsviden til de nye unge på de undersøgte virksomheder. Eksempler fra vores observationer som fx håndtering af gearkasse og brug af magnetkran illustrerer dette.

Der var dog også tilfælde, hvor unge ikke fulgte procedurerne, selvom de havde fået instruktion i at bruge briller, når de anvendte vinkelsliber eller håndterede metalspånere. Det var ofte, når det drejede sig om arbejde af kortvarig karakter, eller hvor den unge opfattede det vanskeligt at udføre opgaven med sikkerhedsbriller på.

Kontakt med maskiner eller emner giver anledning til kendte og klassiske skader inden for metalindustri, som metalarbejdere gennem tiden er kommet ud for. Deltagerobservationen viste, at oplæringen af unge omfatter nogle udviklings- og læreprocesser, der knytter sig til en historie med mange alvorlige ulykker med maskiner i denne industri.

Studiet har vist, at unge får en oplæring i sikkerhed, som er tæt knyttet til overleveringen af håndværket. Det er karakteristisk for oplæring af nye lærlinge inden for metalindustri, at faglighed og sikkerhed på en måde smelter sammen, fordi oplæring i sikkerhed er inkluderet og integreret i den indføring, de får i arbejdsopgaverne. Når de håndværksmæssige grundteknikker bliver 'kørt ind på rygraden', så bliver de sikre arbejdspraksisser samtidigt kørt ind på rygraden. Det afspejler en tæt sammenhæng mellem det professionelle håndværk, som den unge skal oplæres i, og den unges indføring til sikkerhed.

Tabel 6: De tre hovedtyper af arbejdsulykker blandt unge inden for metal og maskiner (mere end 3 ugers forventet fravær).

| | Type af ulykke |
|----------|---|
| A | Fald eller stød mod genstand (25 %) Materialer, paller og værktøjer på gulv, glatte gulve, færden på trapper og udstigning fra køretøjer |
| B | Akut fysisk overbelastning (ca. 19 %) |
| C | Ramt af eller kollideret med genstand (ca. 15 %) Usikker indføring og udtagning af materialer, klemning eller ramt af materialerne, eller kontakt med maskinens bearbejdningsfunktioner, emner der ikke er fastgjort ved arbejde med boremaskine, |

Kilde: Arbejdstilsynet Nov. 2014, AFC 6. kontor

Unge indføring til arbejde- og sikkerhedspraksis i metalindustri er dog ikke fuldt ud tilstrækkelig til at håndtere de risici, der er i arbejdet. Vi vil især pege på følgende to punkter, hvor der mangler overensstemmelse:

- Vi observerede forskelle på den kanoniserede sikkerhedsviden, der overleveres formelt, og den ikke-kanoniserede sikkerhedsviden, som de unge bliver indført til via den daglige arbejdspraksis. Denne forskel observerede vi i mindre grad for de maskinrelaterede arbejdsulykker samt akutte overbelastninger, og i højere grad for ulykker relateret til fald og stød mod genstande.
- Det er ikke en almindelig praksis i alle de undersøgte metalvirksomheder at følge systematisk op på, om den kanoniserede sikkerhedsviden er i overensstemmelse med den unges arbejdspraksis. Det gælder især for fald og stød mod genstande og for akut fysisk belastning. Det gælder i høj grad for nyansatte faglærte unge. Der er ofte tale om en ad-hoc opfølgning på deres arbejde og sikkerhedspraksis, herunder mere uformelle kommentarer fra erfarne svende, der passerer forbi.

Ovennævnte gælder i høj grad for unge lærlinge i metalindustri. For de faglærte i metalindustri bliver den formelle introduktion til arbejdspladsens kanoniserede sikkerhedsviden ikke overleveret særligt intensivt, da virksomhederne (og de faglærte selv) forventer, at faglærte har tilstrækkeligt kendskab til sikkerhed via deres tidligere erfaring i branchen, og svejsere havde fået paragraf 26-kurset. Selvom der mere uformelt blev fulgt op på sikkerheden i varierende grad i de undersøgte virksomheder, så kan det være en faldgrube at antage, at sikkerheden allerede 'er kørt ind på rygraden' hos de faglærte.

I næste afsnit retter vi fokus mod spørgsmålet om, hvordan projektets resultater kan bruges i forhold til at udforme oplæring og instruktion (eller indføring) i sikkerhed i forhold til forskellige kategorier af unge.

6.2 Fremtidens instruktion og oplæring i sikkerhed

I det følgende besvarer vi spørgsmålet om, hvordan oplæring og instruktion i sikkerhed konkret kan udformes til forskellige kategorier af unge i deres første tid på deres arbejdsplads (forsknings-spørgsmål 3). Besvarelsen sker på baggrund af data fra en workshop med praktikere fra de tre brancher og på baggrund af vores analyser af observationer og interviews. I praktikerworkshopen præsenterede og diskuterede vi projektets foreløbige resultater i tre fagspecifikke grupper, der havde til opgave at komme med forslag til, hvordan projektets resultater kunne omsættes i branchen.

6.2.1 Opsamling praktikerworkshop: indføring der skal bibeholdes eller forbedres

Udformningen af de unges oplæring og instruktion i sikkerhed er en del af udviklingsfasen i projektet, hvor vi afholdt en heldagsworkshop for praktikere den 14. november 2016. Interessenter og praktikere fra faglige organisationer, relevante BAR'er (tidligere BFA'er) og myndigheder samt deltagende virksomheder og organisationer var inviteret til workshopen. Blandt de i alt 14 deltagere var der fem forskere fra projektgruppen og ni praktikere og interessenter. Idéen med dette var at integrere forskningsviden med praktikerviden og på den baggrund fået udformet nogle anbefalinger, som var praktisk anvendelige i de tre brancher.

Formålet med workshopen var i samarbejde med praktikere at komme med bud på, hvordan fremtidens instruktion og oplæring i sikkerhed skal se ud. Workshopen bestod derfor dels af præsentation af foreløbige resultater og eksempler fra henholdsvis metalindustri, detailhandel samt social- og sundhedsområdet, dels af diskussion og udveksling af erfaringer.

Deltagerne blev bedt om løbende at skrive deres refleksioner over de præsenterede resultater ned på farvede papkort. Papkortene fungerede derfor både som en form for redskab for refleksion og diskussion blandt deltagerne og som dokumentations- og opsamlingsredskab for projektet i forhold til, hvad der blev diskuteret blandt deltagerne. Som afslutning på workshoppens refleksionsproces diskuterede deltagerne i grupper inden for hvert af de tre brancheområder, hvad der var det vigtigste at bibeholde fra den nuværende oplæring, og hvad der var det vigtigste at få forbedret i den fremtidige oplæring inden for deres branche. Hver gruppe noterede deres input på plancher og præsenterede de vigtigste pointer for de øvrige deltagere som afrunding på workshopen.

I dette afsnit samler vi op på deltagerne's input fra workshopen, så de kan danne udgangspunkt for forslag til en ny form for indføring (oplæring og instruktion) af forskellige kategorier unge den første tid på deres arbejdsplads. Tabel 4 viser hvilke elementer fra den eksisterende introduktion og oplæring, som deltagerne i workshopen pegede på henholdsvis skal bibeholdes eller forbedres inden for hver branche.

Table 4: Hvad skal bibeholdes, og hvad skal forbedres i nuværende introduktion af unge til sikkerhed i arbejdet (anbefalinger fra praktikerworkshop).

| | |
|-----------------------------------|---|
| Detailhandel | <p>Bibeholde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sikkerhedsoplægningen skal tage udgangspunkt i en risikovurdering, der passer til jobbet. Instruktionen skal være tilpasset jobfunktionen. • Tre måneders samtalen og opfølgningen samt tjeklisterne. • Lederen som rollemodel. • Fokus på at passe på sig selv og sine kollegaer. <p>Forbedre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbejdsmiljøarbejdet skal være klart koblet til kerneopgaven. • Løbende opfølgning med blandt andet tjeklister og arbejdspladsvurdering. • |
| Social- og sundhedsområdet | <p>Bibeholde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fast organisering og prioritering af oplægningen for elever. • Læringsmålene fra skolen implementeres i de kommunale praktikforløb på plejehjemmene og en central standard for oplægning, undervisning og vejlederfunktion. • Arbejdspladens åbenhed og legitimering i forhold til at høre den unges mening, så den unge tør ytre sig og undre sig med henblik på læring. • Styrke når sikkerhed integreres i kerneopgaven og i måden, hvorpå arbejdet udføres samtidig med, at der er en stærk risikovurdering i forhold til arbejdsopgaven. <p>Forbedre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sikre en god og åben kultur, hvor den unge kan spørge om råd og hjælp, og hvor der sikres en erfaringsudveksling mellem elev og vejleder. • Skabe en god sikkerhedskultur, hvor der er en bevidsthed omkring de erfarne medarbejders handlingspraksis og betydningen af at være rollemodel for den unge. Det er derfor vigtigt med en stærk vejlederfunktion med fokus på uddannelse, struktur og faglighed. • Træning af den unge, da sikkerhedskultur skal tillæres kropsligt i opgaveudførelsen og ikke betragtes adskilt fra opgaven. • Tilgængelig, opdateret døgnrytmeplan og risikovurdering til brug for alle herunder også vikarer. • Fokus på læring ved nærved-ulykker og arbejdsulykker |
| Metalindustri | <p>Bibeholde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sidemandsoplægningen er en god måde at udføre oplægning på. • Oplægning i sikkerhed som en del af den faglige oplægning og tænkes som en del af arbejdsopførelsen. <p>Forbedre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Virksomhederne skal sikre sig, at lærlingen har forstået oplægningen og instruktionen, og derfor skal den viden omsættes til praksis, til hvordan lærlingen arbejder. Det er ikke nok, at virksomheden blot har informeret og instrueret, det handler om, hvad der kommer ud af denne information og oplægning. • Opfølgning som en del af instruktion og oplægning, som således ikke er færdig, før der er sket en opfølgning herpå. • Svendene skal lære at instruere i sikkerhed, da det er svendene, der har ansvaret for lærlingene. • Skabe rum og gøre det legitimt for lærlinge at give feedback til svendene og stille spørgsmålstegn ved svendenes praksis. • Der er behov for at tænke i forskellige læringsstile. • Trække læring fra instruktion og opfølgning og bruge denne læring til at forbedre sikkerhed og arbejdsmiljø generelt. Overordnet set er det vigtigt at skabe og bruge virksomhedens motivation for sikkerhedsoplægning. |

6.2.2 Læringskoncepter og anbefalinger

For alle tre brancheområder gælder, at den vigtigste faktor for de unges sikkerhed er den arbejdspraksis, der allerede er på arbejdspladsen, når de unge møder op, og i mindre grad det, den unge møder op med af viden. Det vigtigste fokuspunkt for at sikre, at unge udvikler en hensigtsmæssige arbejds- og sikkerhedspraksis, er derfor at udvikle den arbejds- og sikkerhedspraksis, som seniormedarbejderne er bærere af, samt at der er ledelsesmæssig opbakning til det. Selvom de unge møder op med god og relevant viden, så er det stadig den lokale arbejdspraksis, vi kan se bliver

afgørende for den unges sikkerhed. Vi kan se tilfælde, hvor unge faglærte går i clinch med lokale standarder, som de dels har fra deres lærlingetid og dels fra at have arbejdet på andre virksomheder. Men det er undtagelser fra det generelle billede, vi har mødt i de undersøgte virksomheder. Når de lokale arbejdspraksisser har en høj standard for sikkerhed, så bliver det også en del af den unges arbejdspraksis. Omvendt, når det er lave standarder, så bliver de også en del af den unges arbejdspraksis. Den lokale forebyggelseskultur i den enkelte virksomhed eller arbejdsområde er derfor afgørende for unge og nyansattes læring og arbejdspraksis. Vi må se dette som en vigtig pointe i forhold til at forebygge unges arbejdsskader fremover:

- På baggrund af projektets resultater har vi således følgende generelle anbefalinger til at sikre en bedre forebyggelseskultur for unge inden for de tre brancher:
- Fokuser i højere grad på unges arbejde end på den unge.
- Tilknyt en mentor til den unge medarbejder, som kan være en rollemodel for at gøre arbejdet sikkert og godt (første år).
- Vis at sikkerhed er den vigtigste kvalitet i at udføre et godt arbejde (safety first tankegangen)
- Vis i praksis at sikkerhed er vigtig for arbejdspladsen – uformel læring i det praktiske arbejde er formentlig meget vigtigere end formaliseret introduktion og oplæring!
- Forebyggende indsatser skal rettes mod arbejdspladsen - ikke den unge.

Nedenfor følger mere specifikke anbefalinger for hver kategori af unge i de tre brancher.

Detailhandlen

- Den sikkerhedsviden, der overleveres til unge elever og faglærte unge, skal i højere grad modsvare de typer af arbejdsulykker, der bliver rapporteret blandt unge, især risikoen for vold og traumatiske hændelser ved røverier og risikoen for fald og snublen. Det gælder også for de forskellige grupper af deltidsansatte (fx studerende), men her skal der gøres en særlig indsats for at inkludere dem i forretningens sikkerhedsarbejde.
- Det skal i højere grad sikres, at den sikkerhedsviden, der overleveres til den unge gennem introduktion og oplæring, er tilpasset både arbejdsopgaver og den unges forudsætninger, fx om det er elever og faglærte, eller om det er deltidsansatte, som må forventes at have mindre viden om sikkerheden i arbejdet.
- Det skal løbende tilses, om unges sikkerhedspraksis er i overensstemmelse med de standarder (kanoniserede viden), som butikken eller butikskæden arbejder efter, og de skal støttes i at finde måder at arbejde på, som kan tilgodese den sikkerhedspraksis, der arbejdes efter.
- Der skal afsættes et fast tidsrum, fx minimum 2 timer, til at indføre unge i den arbejds- og sikkerhedspraksis, der er relevant for deres arbejde samtidig med, at leder eller den medarbejder, der introducerer, vurderer, om de arbejdsrutiner, som den unge skal deltage i, opfylder de vedtagne standarder på området.

Arbejdet i detailhandlen bliver generelt ikke betragtet som et professionelt arbejde, der skal læres, hverken af de enkelte butikker eller af de ansatte selv. Det kunne være relevant at udforme fremtidigt sikkerhedsarbejde parallelt med en øget selvforståelse af, at der er tale om et professionelt stykke arbejde.

Social- og sundhedsområdet

- Sikkerheden kan potentielt styrkes ved, at vikarer, specielt ufaglærte, men også nyansatte faglærte, garanteres en indføring i arbejdet, specielt i forhold til sidemandsoplæring, dvs.

den praktiske indføring. Vikarer og unge faglærte kunne med fordel have en vejleder eller kontaktperson tilknyttet de første 3 måneder, som det er praksis for elever.

- Alle unge nyansatte, både elever, vikarer og faglærte, skal gives feedback ('debriefing') på deres arbejds- og sikkerhedspraksis. Det skal ske løbende i de første 3 måneder og vil bedre sikre, at den kanoniserede arbejds- og sikkerhedspraksis bliver en del af de nye unges praksis.

Metalindustri

- Unges arbejds- og sikkerhedspraksis i metalindustri er i langt højere grad end i detailhandlen forment rundt om en professionel forståelse af arbejdet, og dermed er sikkerhed i høj grad knyttet til kerneopgaven. For at forbedre sikkerhedspraksis i metalindustri vil vi især påpege følgende punkter:
- Der skal skabes en større overensstemmelse mellem den sikkerhedsviden, som virksomheden arbejder efter og den måde, arbejdet bliver udført i praksis. Nogle gange er det vaner i den hidtidige arbejdspraksis, der skal ændres på, og andre gange er det ændringer i arbejds-gange eller den fysiske udformning af arbejdsstedet, der skal fokus på, så det er muligt at arbejde sikkerhedsmæssigt forsvarligt.
- Der skal i højere grad følges op på den unges sikkerhedspraksis for at sikre, at den følger de vedtagne standarder. Det er godt, at erfarne kolleger påtaler deres arbejdsmåde, hvis den ikke er korrekt, men det er vigtigt, at der samtidig er en systematisk, jævnlig opfølgning på det. Det kan være en opgave for mentorer eller nærmeste leder.
- Det er en faldgrube, at unge faglærte anses for at have styr på sikkerhed. Selvom faglærte har en generel viden om sikkerhed og taget relevante sikkerhedskurser, så er der behov for at introducere den unge til den sikkerhedspraksis, som virksomheden arbejder efter, også for at vise i praksis at sikkerhed er prioriteret.

7 DISKUSSION

I detailhandlen har vi rekrutteret virksomheder gennem samarbejde med de store detailkæder i branchen. Det betyder for eksempel, at der ikke er eksempler fra små bagerier og selvstændige butikker. Der er ligeledes en overvægt af discountsupermarkeder i vores undersøgelse. Med en overvægt af traditionelle supermarkeder ville billedet sandsynligvis have set anderledes ud. I rekrutteringen af supermarkederne fik vi kontakt til de butikker, som blevet udvalgt af de enkelte ansvarlige i de tre detailkæder. De udpegede supermarkeder var karakteriseret ved, at butikscheferne i supermarkederne blev beskrevet som dygtige. Vi formoder derfor, at de udvalgte butikker er i den positive ende af spektret.

Virksomhederne inden for metalindustri er dels rekrutteret via Dansk Metal - især via Dansk Metals afdeling i Roskilde - dels gennem Herningholm Erhvervsskole. Flere af de deltagende virksomheder fra metalindustrien er internationale, højteknologiske virksomheder, som leverer specialudstyr til eksempelvis fly- og biomedicinalindustrien. Disse virksomheder er derfor certificerede inden for kvalitet og miljø, så der stilles høje krav til kvalitetssikring i produktionen. På flere af virksomhederne har vi samtidig set, at de høje krav til kvalitet "smitter af", så der også stilles høje krav til sikkerhed i arbejdet.

Det kan betyde, at de deltagende virksomheder i metalindustri i høj grad prioriterer sikkerhed, og på den måde er i den særligt positive ende af sikkerhedsspektret sammenlignet med andre virksomheder i metalindustrien. Samtidig giver de kvalitative observationer af praksis indblik i at nogle af virksomhederne, trods et højt fokus på kvalitet ikke altid har et højt fokus på sikkerhed i den daglige arbejdspraksis.

Social- og sundhedsområdet i projektet er gennemført i én kommune, hvilket har gjort det muligt at undersøge de forskellige typer af ansættelser under de samme vilkår. Samtidigt har det betydet, at alle medarbejdere kommer på forflytningskursus, inklusiv vikarer, fordi det er standarden i kommunen. Vores resultater fra social- og sundhedsområdet vil derfor være mest relevante for denne kommune. På den anden side er de ændringer, der er sket i plejesektoren en forandring, der er sket på nationalt niveau og ikke kun lokalt. Med forsigtighed mener vi, at de observationer og konklusioner, vi drager, kan overføres til andre kommuner. I kommuner, hvor vikarerne ikke kommer på forflytningskursus og samtidig ikke får en introduktion, vil de formentlig være mere udsat, idet de har vanskeligere ved at lære den kanoniserede arbejdspraksis.

Vi valgte at fokusere på helt nye elever, nemlig social- og sundhedshjælperelever, da de typisk er helt nye og uden tidligere erfaring i branchen. Elevoplæringen er som beskrevet underlagt særlige nationale krav, og vi vurderer derfor, at materialet kan sige noget om oplæring af ansatte i branchen mere generelt. Vi havde kun mulighed for at følge én ung, færdiguddannet social- og sundhedsassistent, og da han/hun allerede havde været i fast ansættelse i næsten et halvt år, er de data ikke medtaget her.

I forbindelse med afslutningen af nærværende forskningsprojekt præsenterede vi for nylig vores resultater på et gå-hjem-møde på NFA for en blandet gruppe deltagere. Gå-hjem-mødet havde overskriften; *'Hvorfor virker introduktion og oplæring ikke forebyggende i forhold til arbejdsskader?'*. Her blev resultaterne fra forskningsprojektet præsenteret, og en af pointerne var netop den teoretiske og

empirisk informerede pointe om, at sikkerhedslæring må forstås som det at deltage i en social praksis, hvor læring finder sted i praksis som en situeret kropslig aktivitet.

På gå-hjem-mødet havde vi således ikke et snævert fokus på de formelle introduktions- og oplæringspraksisser, der finder sted på virksomhederne. Vi viste derimod gennem empiriske eksempler fra projektet, hvorfor det, der siges og gøres under introduktions- og oplæringspraksisser, ofte ikke virker forebyggende i forhold til arbejdsskader. På mødet var der mange interessante spørgsmål og reaktioner, men den reaktion, vi husker bedst, var: *'Jeg kom for at høre noget om introduktion- og oplæring, men det har I jo slet ikke fortalt om'*. Vi forstod kommentaren som en efterspørgsel efter eksempler på og analyser af nogle introduktions- og oplæringspraksisser, som tilhøreren forestillede sig, at de ser ud i praksis. De praksisser, vi præsenterede på mødet, levede sandsynligvis ikke helt op til deltagerens forestilling om, hvordan introduktions- og oplæringspraksisser praktiseres.

Ligesom vores kritiske tilhører, vil nogle læsere sandsynligvis savne et mere snævert fokus på introduktions- og oplæringspraksisser i denne rapport. Og nogle vil måske undre sig over, at de praksisser, vi analyserer og præsenterer, måske ikke helt ligner det, de havde forestillede sig sker ude omkring på de udvalgte virksomheder. Og nogle læsere havde måske håbet på mere præcise didaktiske råd og anvisninger til, hvordan den rigtige introduktion og oplæring kan gennemføres, eller hvad de skal anbefale i kommende pjecer og kampagner.

Men her vil vi fastholde vores budskab om, at det man lærer om sikkerhed i løbet af den første tid på en arbejdsplads, må forstås i et bredere perspektiv end de formelle introduktions- og oplæringspraksisser, der bliver igangsat. Ligesom vi håber, at læseren ikke vil lade sig bremse af, at de praksisser, vi fremanalyserer i rapporten, måske ikke alle lever helt op til idealiserede forestillinger om, hvordan nye unge ansatte mødes i praksis.

På arbejdspladser, hvor der er forskel på den formelle kanoniserede og den uformelle ikke-kanoniserede sikkerhedsviden, som den unge bliver introduceret til, vil sidstnævnte være udslagsgivende for den unges sikkerhedspraksis.

En analytisk pointe, der går på tværs af de præsenterede eksempler, er, at de unge tilpasser sig de normer, der er i den sikkerhedspraksis, som de indgår i på arbejdspladsen. De unge praktiserer i vidt omfang sikkerhed ligesom deres ældre/erfarne kolleger¹⁴. Det gælder både, når den erfarne medarbejder prioriterer brug af hjælpemidler og omvendt, når ledere ikke prioriterer sikkerhed, for eksempel når de ikke selv anvender hjælpemidler, eller de løfter for meget.

I analyserne har vi beskrevet to helt afgørende barrierer for, at unge nyansatte indføres til sikre arbejdspraksisser:

A) Arbejdet er simpel og rutinepræget:

I analysen fra detailhandlen viser vi, at de arbejdsopgaver, som de unge udfører, ofte bliver betragtet som så simple og rutineprægede, så de behøver ikke at blive oplært. Det forventes ofte, at nyansatte kan udføre de fleste af arbejdsopgaverne (som for eksempel at sætte varer på hyldeerne), og at de derfor kan varetage opgaven uden introduktion og oplæring. Når de ikke får en planlagt og forberedt oplæring i praksis, er en af konsekvenserne, at der ofte heller ikke sker en indføring og oplæring i sikre arbejdsrutiner. Eller at den bliver særdeles mangelfuld og tilfældig. Pointen er, at

unge ofte ikke bliver introduceret og oplært i at udføre arbejdsopgaver, der tillægges værdi som simple rutineopgaver, og dermed får de heller ikke introduktion og oplæring i sikre arbejdsrutiner. Eksemplerne viser, at de unge ofte indtager en position som midlertidig, kortsigtet og fleksibel arbejdskraft 'buffer', hvor de unge har begrænset adgang til erfaring og viden (inkl. sikre arbejdsvaner). Den oplæring og introduktion, som disse unge får, fremstår ofte som tilfældig og temmelig mangelfuld.

Der er således en tæt sammenhæng mellem den værdi og betydning, som arbejdet og arbejdsopgaverne tillægges på arbejdspladsen og den indføring til sikkerhed, som de nyansatte unge deltager i på arbejdspladsen. Dette gælder på tværs af alle de tre brancher.

B) Forventes at faglærte allerede kender sikkerheden:

Den anden forhindring for, at unge nyansatte indføres til sikkerhed i arbejdet, hænger ligeledes sammen den værdi og betydning, de unge tillægges. For det kan omvendt også være en hindring, at de unge (især faglærte, men også ufaglærte, der har erfaring fra lignende jobs) forudsættes allerede at besidde en viden om sikkerhed. Graden af erfaring og kompetence har således betydning for, hvad der inkluderes og ekskluderes i den sikkerhedsinstruktion- og oplæring, der bliver praktiseret i virksomheden. For eksempel er der både i metalindustri og detailhandel en forventning om, at de nyansatte faglærte arbejder sikkert fra starten i kraft af deres faglige bagage.

C) Den uformelle arbejdspraksis overses:

En tredje forhindring for, at unge indføres til en sikker arbejdspraksis, er den observerede forskel mellem den formelle indføring til arbejdspladsens kanoniserede sikkerhedsviden og så arbejdet som en 'velkendt koreograferet performance' - den uformelle arbejdspraksis. I sidstnævnte tilfælde indføres den unge i en arbejdspraksis med en ikke-kanoniseret sikkerhedsviden, som vi så det i truck-virksomheden, hvor unge hurtigt blev involveret i en praksis med at springe over smøregravene, selvom det ikke var en kanoniseret sikkerhedspraksis. Omvendt ser vi også tilfælde, hvor der er overensstemmelse mellem den kanoniserede sikkerhedsviden og sikkerhedspraksis, som det er tilfældet med elever på social- og sundhedsområdet, der bliver indført til en forflytningspraksis, som repræsenterer en 'velkendt koreograferet performance', der er i overensstemmelse med den kanoniserede sikkerhedsviden om forflytninger af beboere.

Der, hvor praksis ikke er i overensstemmelse med den kanoniserede sikkerhedsviden, der vil den unge uvilkårligt komme til bryde de formelle sikkerhedsregler på relativt kort sigt. Vores observationer viser, at det sker inden for en dag, ja måske inden for få timer, at den unge nyansatte har lært sig den gældende koreografi for det arbejde, som den unge skal udføre.

8 KONKLUSIONER OG ANBEFALINGER TIL PRAKSIS

8.1 Konklusioner

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

Forskningsspørgsmål 1: *Hvordan lærer unge sikkerhed de første 3 måneder på deres arbejdsplads?*

Med udgangspunkt i analyser i detailhandlen konkluderer vi, at mange af de unge nyansattes arbejdsopgaver betragtes som så simple og rutineprægede, at de ikke behøver at blive oplært, fordi det forventes, at alle kan varetage opgaven uden oplæring. De unge indføres primært i arbejdet ved meget hurtigt at indgå i den normale praksis. Mange fortæller, at de *'bliver kastet ud i det'*. Når de ikke får en planlagt og reflekteret oplæring i praksis, er en af konsekvenserne, at der heller ikke sker en indføringen til og oplæring i sikre arbejdsrutiner, eller at den bliver særdeles mangelfuld og tilfældig. Det gælder især de unge, der er ansat som midlertidige, kortsigtede 'buffer'. Den oplæring og introduktion, som disse unge får, fremstår ofte som tilfældig og mangelfuld. Samtidig viser analyser i detailhandlen, at den ad hoc-prægede tilfældige indføring til arbejdet kan medvirke til at gentage og 'normalisere' sikkerhedspraksisser inden for organisationen, der for aktører udefra kan forstås som 'afvigende' og usikre. Vi finder samtidig en anden type indføring til arbejdet i rapporten, som vi betegner 'planlagt indføring i praksis'. Det er en indføring af elever, når deres arbejde betragtes som et professionelt arbejde, som den unge skal oplæres i som en del af en faglig udviklings- og læreproces.

Med udgangspunkt i vores analyser fra social- og sundhedsområdet konkluderer vi, at unges indføring til arbejdet inden for social- og sundhedsområdet er præget af en forståelse af arbejdet og opgaverne som et fagligt arbejde, som man skal lære, hvilket fører til en 'forberedt og planlagt indføring'. Man skal lære både at udføre opgaverne, som 'vi plejer', men samtidigt er der knyttet faglige standarder, vurderinger og sproglige argumenter til, som man også skal lære. Som ung nyansat forventes man dermed ikke at kunne udføre arbejdet uden oplæring. Dette til trods er oplæringen af vikarer baseret på, at de allerede fra start udviser en vis egnethed, da der er afsat meget kort tid til oplæring. Unge indføres i sikker praksis som en integreret del af selve opgaverne, eksempelvis er der en forståelse af, at arbejdet er 'tungt'. Samtidig med og netop derfor er der stort fokus på, at nye skal indføres i at bruge de rigtige forflytningsteknikker.

På baggrund af analyserne i metalindustri konkluderer vi, at unges indføring til sikkerhed i arbejdet, ligesom på social- og sundhedsområdet, overordnet bærer præg af en forståelse af, at det er et fagligt arbejde, man skal lære. Sammenlignet med lærlinge, hvor oplæringen er lavpraktisk og helt fra bunden, er de faglærtes indføring til arbejdet i metalindustri dog mere kendetegnet ved en hurtigere indføring, da det i kraft af deres uddannelse forudsættes, at de faglærte allerede besidder en sikkerhedsmæssig og faglig viden. Analyserne i metalindustri peger på to typer af indføring til sikkerhed i arbejdet. Ved 'planlagt og forberedt indføring til arbejdet' er der et planlagt (nedskrevet) forløb. Sidemandsoplæringen med en form for træningsforløb varetages af de erfarne kollegers funktion som rollemodeller. Ved 'ad hoc indføring til arbejdet' er der ikke en overordnet plan for forløbet, idet man introducerer løbende i forhold til de konkrete udfordringer eller behov. Sidemandsoplæringen sker af forskellige kollegaer, der i mindre grad er bevidste omkring at være rolle-

modeller. Eksemplerne fra rapporten peger på, at arbejdets organisering og karakter har betydning for typen af indføring.

På tværs af de tre brancher viser vores analyser endvidere, at i praksis synes betydningen af (den ikke-kanoniserede) sikkerhedspraksis blandt ældre kolleger og ledere at have større betydning for de nyansatte unges arbejds- og sikkerhedspraksis end den overlevering, de får af sikkerhedsviden ved den generelle introduktion til arbejdet på virksomheden eller på erhvervsskolen (af den formelle kanoniserede sikkerhedsinstruktion). Arbejdets 'socio-materiel koreografi' synes derfor at have afgørende betydning for de unges sikkerhed i praksis. I et forebyggende perspektiv kan det derfor være mere effektivt at fokusere på ledere og de ældre erfarne medarbejdere, fordi det er deres arbejdspraksis, der er afgørende for de unges sikkerhed. Når der ansættes unge, kan det derfor bedre betale sig at bruge tid på at gøre ældre og erfarne medarbejdere opmærksomme på deres position som rollemodeller i forhold til de unges arbejdsvaner herunder sikkerhed. Det er sådan, det foregår i de virksomheder, hvor unge har den bedste sikkerhedsopklæring. For det fremtidige arbejde med at udvikle bedre indføring af unge i arbejde og sikkerhedspraksis, og som grundlag for at analysere og vurdere, hvor den enkelte arbejdsplads befinder sig, vil vi foreslå følgende fem former for indføring af unge til arbejde og sikkerhed:

- **Ingen eller begrænset indføring:** Karakteriseret ved, at der kun i begrænset omfang foregår indføring af den unge til arbejde- og sikkerhedspraksis. Der er typisk ikke planlagt nogen indføring til arbejde og sikkerhedspraksis, der er et tilfældigt præg over den måde, den unge bliver en del af praksis.
- **'Ad-hoc' indføring:** Der er planlagt en introduktion af den unge og nyansatte til arbejde- og sikkerhedspraksis, når denne starter. Den er ikke nødvendigvis skriftlig. Introduktionen er ikke forberedt i detaljer, og det er uklart for arbejdspladsen og den unge, hvad de præcist skal lave, og hvad de skal lære på arbejdspladsen. Der er ikke altid klarhed over, hvem der tager sig af denne indføring og hvilket ansvar, der er bundet til denne opgave.
- **'Fast track' indføring:** Denne type indføring kan ses som en forkortet udgave af 'Forberedt og planlagt indføring' til arbejde- og sikkerhedspraksis, og ses især for vikarer på plejecentre men også for faglærte i metalindustri. Oplæring og introduktion sker her hurtigt og komprimeret sammenlignet med elevernes oplæring på plejecentre og lærlinges oplæring i metalindustri. Selvom indføringen er planlagt og forberedt, så er den ikke så fyldestgørende som 'Forberedt og planlagt indføring', men ellers har den samme 'grundstruktur'. Typisk vil fokus her i højere grad end ellers være på den unges vikars/faglærtes tilpasning til arbejdsopgaverne, som de nu engang er udformet, og ikke omvendt.
- **Forberedt og planlagt indføring:** Der er planlagt og forberedt en introduktion af den unge og nyansatte til arbejde- og sikkerhedspraksis, når denne starter. Den er ikke nødvendigvis skriftlig, men ofte vil der ligge nogle retningslinjer på skrift. Arbejdspladsen ved nogenlunde præcist, hvad den unge skal have af arbejdsopgaver, hvad den unge skal lære, og der er en plan for det. Det er aftalt, hvem der tager sig af den unges indføring til arbejde- og sikkerhedspraksis på arbejdspladsen og hvilket ansvar, der er bundet til denne opgave. Der reflekteres typisk ikke over den arbejds- og sikkerhedspraksis, som den unge introduceres til (organisatorisk læring), og typisk vil fokus være på den unges tilpasning til arbejdsopgaverne (individuel læring) og ikke omvendt.
- **Refleksiv indføring:** Der er planlagt og forberedt en introduktion af den unge og nyansatte til arbejde- og sikkerhedspraksis, når denne starter. Der vil typisk ligge en beskrivelse af denne introduktion. Arbejdspladsen ved præcist, hvad den unge skal have af arbejdsopga-

ver, hvad den unge skal lære, og der er en plan for det. Det er aftalt, hvem der tager sig af den unges indføring til arbejde- og sikkerhedspraksis på arbejdspladsen og hvilket ansvar, der er bundet til denne opgave. Der er reflekteret over praksis, og der er typisk en overvejelse over, hvordan man kan tilpasse arbejdsopgaver og anvendte metoder til den unge (organisatorisk læring). Der er tale om en organisatorisk/kollektiv indføringspraksis, der møder unge og nyansatte.

De forskellige former for indføring er allerede en praksis på mange arbejdspladser og bør danne udgangspunkt for at forbedre unge og nyansattes indføring til arbejde- og sikkerhedspraksis. Den enkelte arbejdsplads må spørge sig selv om, hvor den befinder sig, og hvorvidt en mere forberedt og planlagt indføring af den unge kunne blive en praksis på virksomheden – og gerne med fokus på forbedringer af den arbejds- og sikkerhedspraksis, der er på arbejdspladsen (refleksiv indføring).

Forskningsspørgsmål 2: *Er unges læringsforløb i relation til sikkerhed tilstrækkelige i forhold til at håndtere risikoforhold i deres arbejde?*

Den vigtigste fællesnævner på tværs af brancherne er forskellen på den kanoniserede sikkerhedsviden, der overleveres formelt, og den ikke-kanoniserede sikkerhedsviden, som de unge indføres til via den daglige arbejdspraksis. Denne forskel observerede vi i varierende grad på tværs af virksomheder og typer af arbejdsulykker. Her ligger der et potentiale for forebyggelse, som også viser, at barrieren for forebyggelse i høj grad relaterer sig til praksis og ikke nødvendigvis sikkerhedsviden som sådan. Dog kan det, for eksempel inden for detailhandel, ofte være uklart, hvad den kanoniserede sikkerhedsviden faktisk er, og også uklart i hvilken udstrækning denne viden faktisk overleveres til den unge. Vi vurderer, at sidstnævnte især kan henføres til, at arbejdet i detailhandlen ikke opfattes som et professionelt arbejde, der skal læres, men noget, der blot skal gøres. Herved er der også en tendens til at ekskludere overlevering af sikkerhedsviden til de unge. I detailhandlen er det vigtigt at arbejde med dette grundforhold, hvad er kerneopgaven, og hvordan gøres dette til en vigtig professionel opgave.

Forskningsspørgsmål 3: *Hvordan kan oplæring og instruktion i sikkerhed konkret udformes til forskellige kategorier af unge i deres første tid på deres arbejdsplads?*

Vi har identificeret fem former for indføring af unge til arbejde og sikkerhed. Den første form – 'ingen eller begrænset indføring' ser vi i nogen grad i detailhandlen, mens vi har observeret den refleksive indføring på plejecentre i forbindelse med forflytning. Sidstnævnte er den mest omfattende både mht. omfang og kvalitet og står som en benchmarking for indføring af unge til arbejde- og sikkerhedspraksis, der bør stræbes imod for at sikre unge optimalt mod arbejdsskader i deres første tre måneder på arbejde.

Nedenfor følger mere specifikke anbefalinger for hver kategori af unge i de tre brancher:

Detailhandel

I detailhandlen har vi valgt at behandle 'studerende i arbejde', 'sabbatår ungarbejdere', 'uddannelses-drop-outs' samt 'vikarer' under et, da de har meget ens sikkerheds- og arbejdsvilkår.

- **Elever**
 - Der er en plan for unges start på arbejdspladsen, herunder hvem der er ansvarlig kontakt/mentor (rollemodel), hvilke opgaver den unge nyansatte skal varetage, og hvad den unge skal lære. Der er forberedt en introduktion af den unge og nyansatte til arbejde- og sikkerhedspraksis, når denne starter.
 - Inden eleven går i gang med arbejdet, skal denne informeres om de top 3 arbejdsulykker, som unge kommer ud for i detailhandlen. De skal introduceres til, hvad den konkrete forretning gør for at sikre sig mod disse 3 typer af skader. Den unge skal instrueres i, hvordan han/hun selv kan bidrage til at undgå sådanne arbejdsulykker.
 - Der skal være en praktisk indføring i arbejdet med fokus på, hvordan det udføres sikkerhedsmæssigt korrekt, og det skal tilpasses den unges viden og færdigheder. Ved udgangskassen starter man fx med at vise, hvordan stolen indstilles korrekt til den unge. Det aftales, at der kommer en opfølgning (efter en uge, eller andet passende kort tidsrum), hvor leder/mentor og den unge i fællesskab vurderer, om arbejdspraksis er, som den skal være, og om den ansatte oplever problemer med at leve op til instruktioner.
 - Giv ekstra tid til den unges arbejdsopgaver i starten - det tager tid at vænne sig til en ny arbejdspraksis og til nye kolleger. Hvis muligt skal den unge arbejde sammen med en erfaren kollega i den første tid.
 - Der skal laves opfølgning på den unges arbejdspraksis med passende mellemrum, om de har forstået instruktioner, og om det er muligt at følge instruktioner i alle situationer, eller om der må ske ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og organisering.
 - Der holdes løbende kontakt til elevens uddannelsessted.

- **Faglærte**
 - Forvent ikke, at de faglærte er fortrolige med sikkerheden i arbejdet.
 - Tilknyt en mentor i starten.
 - Spørg til sikkerhedspraksis – mere intensivt i starten.

- **Deltidsansatte** ('Studerende i arbejde', 'sabbatår ungarbejdere', 'uddannelses-drop-outs' samt 'vikarer')
 - De skal have ekstra opmærksomhed, da de er mindre arbejdsvante og har en kortere arbejdstid.
 - Man skal sikre, at de får den nødvendige information i arbejdet – selv om de er på deltid.

Social- og sundhedsarbejde

- **Elever**
 - Der er en plan for den unges start på arbejdspladsen, herunder hvem der er ansvarlig kontakt/mentor (rollemodel), hvilke opgaver den unge nyansatte skal varetage, og hvad den unge skal lære. Der er forberedt en introduktion af den unge og nyansatte til arbejde- og sikkerhedspraksis, når denne starter.
 - Inden eleven går i gang med arbejdet, skal denne informeres om de top 3 arbejdsulykker, som unge kommer ud for i social- og sundhedsområdet. De skal introduceres til, hvad den konkrete afdeling/plejehjem gør for at sikre sig mod disse

3 typer af skader. Den unge skal instrueres i, hvordan han/hun selv kan bidrage til at undgå sådanne arbejdsulykker.

- Der skal være en praktisk indføring i arbejdet med fokus på, hvordan det udføres sikkerhedsmæssigt korrekt, og det skal tilpasses den unges viden og færdigheder. Det vises, hvordan forflytninger foretages og hvilke redskaber, der er til rådighed. Der tilknyttes så vidt muligt nogle faste beboere i starten, som den unge kan få et godt kendskab til. Det aftales, at der kommer en opfølgning (efter en uge, eller andet passende kort tidsrum), hvor leder/mentor og den unge i fællesskab vurderer, om arbejdspraksis er, som den skal være, og om den ansatte oplever problemer med at leve op til instruktioner.
 - Giv ekstra tid til den unges arbejdsopgaver i starten - det tager tid at vænne sig til en ny arbejdspraksis og til nye kolleger. Hvis muligt skal den unge arbejde sammen med en erfaren kollega i den første tid.
 - Der skal laves opfølgning på den unges arbejdspraksis og de faglærte og seniormedarbejderes arbejdspraksis med passende mellemrum. Se også om det er muligt at følge den kanoniserede sikkerhedspraksis hos alle beboere, eller om der er særlige tiltag, der må igangsættes, herunder om der må ske ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og organisering.
 - Der holdes løbende kontakt til elevens uddannelsessted.
- **Faglærte**
 - Forvent ikke, at de faglærte sosu'er er fortrolige med sikkerheden i arbejdet på den enkelte afdeling. De kender måske ikke særlige hensyn hos beboere eller det udstyr, der findes på afdelingen.
 - Tilknyt en mentor i starten.
 - Spørg til sikkerhedspraksis – mere intensivt i starten.
 - **Vikarer**
 - Forvent ikke, at den unge vikar er fortrolig med sikkerheden i arbejdet på den enkelte afdeling. De kender måske ikke særlige hensyn hos beboere eller det udstyr, der findes på afdelingen.
 - Tilknyt en mentor i starten.
 - Spørg til sikkerhedspraksis – mere intensivt i starten.

Metalindustri

- Der er en plan for unges start på arbejdspladsen, herunder hvem der er ansvarlig kontakt/mentor (rollemodel), hvilke opgaver den unge nyansatte skal varetage, og hvad den unge skal lære. Der er forberedt en introduktion af den unge og nyansatte til arbejde- og sikkerhed, når denne starter.
- Inden lærlingen går i gang med arbejdet skal denne informeres om de vigtigste top 3 arbejdsulykker, som unge har størst risiko for at komme ud for på virksomheden. De skal introduceres til, hvad virksomheden gør for at sikre sig mod disse 3 typer af skader. Den unge skal instrueres i, hvordan han/hun selv kan bidrage til at undgå sådanne arbejdsulykker.
- Der skal være en praktisk indføring i arbejdet med fokus på, hvordan det gøres sikkerhedsmæssigt korrekt, og det skal tilpasses den unges viden og færdigheder. Der skal vises konkret, sikker brug af arbejdsredskaber, som vinkelsliber, bore-

maskiner og lign. Det aftales, at der kommer en opfølgning (efter en uge, eller andet passende kort tidsrum), hvor leder/mentor og den unge i fællesskab vurderer, om arbejdspraksis er, som den skal være, og om den ansatte oplever problemer med at leve op til instruktioner. Mentor/leder skal løbende holde øje med og følge op på, at den unges arbejdspraksis er sikkerhedsmæssig korrekt.

- Giv ekstra tid til den unges arbejdsopgaver i starten, det tager tid at vænne sig til en ny arbejdspraksis og til nye kolleger. Hvis muligt skal den unge arbejde sammen med en erfaren kollega i den første tid.
 - Der skal laves opfølgning på arbejdspraksis med passende mellemrum i det område, hvor den unge arbejder, og om det er muligt at følge instruktioner i alle situationer, eller om der må ske ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og organisering.
 - Der holdes løbende kontakt til lærlingens uddannelsessted.
- **Faglærte**
 - Forvent ikke, at de nyansatte faglærte er fortrolige med sikkerheden i arbejdet på den enkelte virksomhed fra dag 1, det tager tid at vænne sig til en ny arbejdspraksis, nye maskiner og værktøjer mv.
 - Tilknyt en mentor eller udpeg en erfaren kollega i starten, der er opmærksom på den faglærtes arbejdspraksis, og som kan støtte og oplære den nyansatte faglærte i sikre arbejdsrutiner.
 - Spørg og vær opmærksom på den nyansattes arbejds- og sikkerhedspraksis. Der skal løbende følges op på dette for at sikre, at den faglærtes arbejdspraksis er i overensstemmelse med den sikkerheds- og arbejdspraksis, som virksomheden ønsker at opretholde.

8.2 anbefalinger

Her har vi valgt at viderebringe de anbefalinger, der blev konklusionen på en praktikerworkshop. Formålet med denne workshop var at bringe forskningsviden sammen med praktikerviden dels for at få fokus på viden om, hvad vi ved om unges sikkerhedspraksis, og hvad der indvirker på den, og dels at kunne bygge videre på virkningsfulde aspekter af den praksis, der allerede er i de tre brancher. Derfor var der både fokus på, hvad der skulle bibeholdes i den eksisterende praksis, og hvad der skulle forbedres. Det kan ses som en del af anbefalingerne at have et tæt samarbejde mellem forskning og praksis, sådan at forskerne ikke overser vigtige tiltag, der allerede er i gang i den enkelte branche, og at praktikere ikke overser vigtig forskningsviden, der kan bringes videre til praksis. Hermed viderebringes workshopens fem generelle anbefalinger, der retter sig mod at øge sikkerheden for unge i deres første periode på arbejde:

- Det er væsentligt, at sikkerhed og arbejdsmiljø er klart koblet til kerneopgaven og opgaveudførelsen. At udføre arbejdet sikkert skal ikke være besværligt, og det er dermed vigtigt at designe sikre arbejdsprocesser, hvilket fordrer en kombineret arbejds- og sikkerhedskultur. Sikkerhed skal tænkes ind i organisationens flow og produktion samt tilpasses til den lokale arbejdsorganisering på arbejdspladsen (fragmenteret eller konsistent).
- Det er vigtigt at være opmærksom på, at de unge ser og gør, hvad de erfarne gør i praksis. På arbejdspladsen er det derfor nødvendigt, at der er en bevidsthed omkring, at de erfarne medarbejdere agerer rollemønstre for de unge. En bevidsthed omkring de erfarne medarbejders sikkerhedsadfærd og handlingspraksis og hvilken afsmittende effekt, denne har

på de unge, er således væsentlig. Det er dermed vigtigt at sikre, at den erfarne giver den rigtige instruktion og oplæring, og selv efterlever dette i praksis.

- Det er vigtigt at skabe åbenhed og rum for gensidig dialog og erfaringsudveksling på arbejdspladsen med henblik på at skabe læring blandt både nye og erfarne. Det er derfor væsentligt at gøre det legitimt for den erfarne såvel som den unge at give feedback samt undre sig og stille spørgsmålstejn ved den eksisterende handlingspraksis på arbejdspladsen.
- Det er vigtigt, at arbejdspladsen sikrer sig, at den unge har forstået oplæring og instruktion, og at dette kommer til udtryk i praksis, hvorfor det er nødvendigt, at der er en tæt opfølgning på den unges opgaveudførelse.
- Det er vigtigt at hente læring fra instruktion og oplæring samt hændelser som nærvedulykker og arbejdsulykker. Denne læring kan bruges til at forbedre oplæringen og arbejdsmiljøet generelt samt at motivere til at udføre oplæring og opgaveudførelse sikkert og rigtigt.

9 FORMIDLING

9.1 Publikationer med peer review (videnskabelige artikler (n= 3, heraf 2 publiceret); bog kapitler (n= 3, heraf 1 publiceret))

1. Nielsen, M.L., Görlich, A., Grytnes, R. & Dyreborg, J.: Uden sikkerhedsnet. Prekarisering blandt unge på kanten af arbejdslivet. Tidsskrift for Arbejdsliv, 19 årg., nr. 1, 2017. Artiklen 'Uden sikkerhedsnet. Prekarisering blandt unge på kanten af arbejdslivet' undersøger betydningen af, at unge ofte er ansat i midlertidige og flygtige jobs, når det drejer sig om arbejdssikkerhed i bredere forstand. Med udgangspunkt i data fra nærværende projekt samt et beskæftigelsesprojekt for unge viser artiklen, hvordan arbejdssikkerhed for denne gruppe også hænger sammen med generel usikkerhed i jobbet, korte kontrakter, uklare ansættelsesforhold og en oplevelse hos de unge af at være en form for arbejdskraft, der hurtigt kan erstattes af andre medarbejdere.

Sammenlignet med resten af Europa er beskæftigelsesniveauet blandt unge i Danmark højt, ligesom uddannelsesniveauet er højt. Velfærdsydelse betyder, at prekære ansættelser ikke har så vidtrækkende negative konsekvenser som i lande uden samme grad af statslige velfærdsydelser. Men ligesom i resten af Europa er deltidsansættelser, vikaransættelser og forskellige former for midlertidige ofte subsidierede ansættelser i vækst, og de er især udbredt blandt unge. Blandt unge op til 35 år skønnes det således, at mindst hver sjette var midlertidigt ansat i 2013. Deltidsansatte unge er blandt andet meget udbredt i detail, men også i sosu, hvor unge blandt andet ansættes som vikarer. Prekært arbejde er et flertydigt fænomen, der sætter fokus på flere former for usikkerhed og sårbarhed for arbejdstagere uden, at der findes klare afgrænsede definitioner af, hvad der udgør dette prekære arbejde.

Artiklen relaterer sig til forskningsspørgsmål 1, idet artiklen blandt andet viser, at prekære eller usikre og fleksible ansættelsesforhold har indflydelse på de måder, som unge lærer sikkerhed i løbet af de første tre måneder af deres ansættelsesperiode. Midlertidige og usikre ansættelser udgør en særlig barriere for, hvordan unge indføres i sikkerhed, da sikkerhed netop ikke kan adskilles som en særlig praksis, men er indlejret i den situerede praksis på arbejdspladsen. Når vi ved, at unge i midlertidige og fleksible ansættelser har en større risiko for at få skader i arbejdet og, at tilknytning til og deltagelse i praksisfællesskabet på arbejdspladsen er vigtigt for kvaliteten af den indføring i arbejdet, som de unge bliver en del af, er disse prekære ansættelser også en udfordring for arbejdssikkerhed. Med et kort perspektiv og en usikker tilknytning til arbejdspladsen er der fokus på produktion og løsning af opgaver snarere end på sikkerhed. Artiklen peger på behovet for fokus på sikkerhed i bred forstand, når det gælder midlertidig arbejdskraft.

2. Nielsen, Mette Lykke (accepteret): Unge på arbejdsmarkedet anno 2015. Et differentieret blik på unge ansat i usikre og midlertidige stillinger. Bidrag til antologien 'Unge arbejdsliv'. Red. Hansen, Claus D. (m.fl.).

3. Nielsen, M.L., Dyreborg, J., Lipscomb, H.J.: (genindsendt – I review): Precarious work among young Danish employees - a permanent or transitory condition? *Journal of Youth Studies*.
4. Nielsen, Mette Lykke & Johnny Dyreborg (2015): Unge på arbejdsmarkedet: Et nyt prekariat – eller blot i transition? i Mette Pless & Niels Ulrik Sørensen (red.): *Brydninger i ungdomslivet, Ungdomsliv, Ålborg, Ålborg Universitetsforlag, 19-54.*

I artiklen 'Unge på arbejdsmarkedet: Et nyt prekariat – eller blot i transition?' fokuseres på unge, fordi unge bliver tematiseret som en særligt udsat gruppe, når det gælder usikre og flygtige arbejdsforhold, både på et overordnet samfundsmæssigt niveau og på arbejdspladsniveau. Men er unge særligt udsatte, og gælder det i så fald alle unge? Det spørgsmål undersøges i artiklen ud fra følgende spørgsmål: Kan usikre og ustabile arbejdsforhold blandt unge anskues som et midlertidigt vilkår i unges transitionsproces eller som et permanent forhold? Og kan de risikoforhold, der er karakteristiske for 'Prekariatet', overføres til danske unge – og til de erfaringer, som disse unge giver udtryk for? Artiklen er relevant for forskningsspørgsmål 1 i nærværende rapport, idet artiklen desuden diskuterer sammenhængen mellem usikre og ustabile arbejdsforhold, og unge medarbejders øgede risiko for at komme til skade i arbejdet.

En af analyserne i artiklen tager udgangspunkt i et interview med en vikaransat i sosu. I analysen konkluderes det, at de forskellige former for udsathed, som vikaren fortæller om i interviewet, hænger sammen med positionen som perifer tilknyttet medarbejder nederst i hierarkiet. En position, som vikaren meget direkte kobler til forskellige former for konkrete risici i arbejdet med de ældre borgere. I artiklen konkluderes det, at den perifere tilknytning til arbejdspladsen udgør en specifik form for strukturel og organisatorisk betinget udsathed, som ofte er kendetegnende for unge arbejdstagere ansat i deltidsjobs. Artiklen peger samtidig på, at de seks kategorier af unges tilknytning til arbejdspladsen må betragtes som meget forskellige. Artiklen konkluderer således, at Guy Standings begreb om 'precarious work' gælder nogle unge på arbejdsmarkedet, men ikke alle. Risikoen for at blive hængende i usikkert og flygtigt arbejde ser ud til at være mere udtalt for de grupper af unge, der i forvejen indtager marginale positioner på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet.

Desuden konkluderes det, at der mangler mere viden om den mere præcise kobling mellem unges overhyppighed af arbejdsulykker og deres midlertidige ansættelsesforhold. Det er et spørgsmål, vi efterfølgende har forfulgt i nærværende rapport i relation til den oplæring og introduktion denne gruppe unge modtager (jf. ovenfor).

5. Nielsen, Mette Lykke: (accepteret) Et metodisk blik på unge nyansattes praksisser: Etnografiske observationer, empatiske læsninger og gensidige positioneringer. Metoder i Ungdomsforskningen. Temanummer i bogserien 'Ungdomsliv'. Red. Pless, M. & Sørensen, N.U. Udkommer 2018.
6. Nielsen, M.L., Görlich, A., Grytnes, R. & Dyreborg, J. (accepted 2017): Without a Safety Net: Precarization among young Danish employees. *Nordic Journal of Working Life Studies*, to be published in September 2017.

9.2 Videnskabelig formidling – oplæg (n=7)

30.3 -1.4.2015: Paper præsentation, Konference 'Contemporary Youth, Contemporary Risks', København (Mette Lykke Nielsen)

23.-25. 10. 2015: Paper præsentationer, WOS (Work and Safety), Porto, Portugal, (Mette Lykke Nielsen, Johnny Dyreborg, Regine Grytnes, Kent Nielsen)

16.06. 2016: Paper præsentation, NYRIS konference i Trollhättan, Sverige (Regine Grytnes & Mette Lykke Nielsen)

23.11. 2016: Kvalitative metoder i ungdomsforskning, Sociologi Københavns Universitet (Mette Lykke Nielsen)

Abstracts:

Regine Grytnes, Johnny Dyreborg, Astrid Jørgensen, Mette Lykke Nielsen: Safety learning among young newly employed in three trades – the role of the profession? WOS 2017.

Astrid Jørgensen, Johnny Dyreborg, Regine Grytnes, Mette Lykke Nielsen, Kent J. Nielsen: Safety induction of young newcomers in the Danish metal industry: What happens in practice? WOS 2017.

Mette Lykke Nielsen, Regine Grytnes, Astrid Jørgensen, Johnny Dyreborg: To sink or (to learn) to swim – why safety is not an issue in retail induction practices. WOS 2017.

9.3 Populærvidenskabelig formidling – oplæg (n=4)- kronikker (n=3)

Oplæg

09.05.16: Oplæg om unge og sikkerhed, Ergonomiseminar 2016, Huset, Middelfart (Mette Lykke Nielsen)

11.05. 2016: Oplæg om unge og sikkerhed. Center for Ungdomsforskning konference: Unge uden sikkerhedsnet– nye kompetencer til fremtidens usikre og globaliserede arbejdsliv? AFUK, København (Mette Lykke Nielsen)

28.09. 2016: Oplæg 'Er uddannelse vejen til succes?'. Dagbladet Information, København.

26.10. 2016: Gå-hjem-møde om unge, sikkerhed og arbejdsmiljø, Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (Mette Lykke Nielsen, Astrid Jørgensen, Johnny Dyreborg)

24-25.10. 2016: OSH CONFERENCE within the Presidency of Slovak Republic in the Council of EU. A better preventive culture to improve safety learning among young employees in the labour market", Bratislava, 24. – 25. October, 2016.

14.12. 2016: Oplæg om SAFULæring projekt på temamødet: Fagligt samarbejde om ulykkesforebyggelse. Arbejdstilsynet.

Kronikker

Nielsen, M. L. (2016): Prekariatet kommer! Et arbejdsliv uden sikkerhedsnet giver unge nye udfordringer. Kronik i 'Kommunen' 6. marts [<http://kommunen.dk/kronik/prekariatet-kommer/>]

Nielsen, M. L. (2016): Skal man spille computerspil eller tage en uddannelse? Kronik i Information 5. juli [<https://www.information.dk/debat/2016/07/spille-computerspil-tage-uddannelse>]

Nielsen, M. L. (2016): Når succes og sikkerhed motiverer. Kronik i fagbladet 'Ungdomsskolen', oktober.

9.4 Populær formidling – interviews (n= 26)

December 2016: Unge lærer af ældre kollegers vaner. Magasinet Arbejdsmiljø 12/2016 (Mette Lykke Nielsen).

13.12. 2016 kl. 09.11: DR Nyheder: Forsker: Ældre medarbejdere kan forhindre unges arbejdsulykker. Rollemodeller og mentorer er vigtige for, at unge er sikre på arbejdspladsen, viser nyt forskningsprojekt (Johnny Dyreborg).

13.12.2016: Ældre svende giver dårlige arbejdsvaner videre. Fagbladet 3F.dk ([Mette Lykke Nielsen](#))

08.11. 2016. Flere drenge end piger dropper ud af skolen i Danmark. Kristeligt Dagblad samt 25 webudgaver af nyhedsmedier (Mette Lykke Nielsen)

04.11. 2016. Mange unge akademikere får usikre job. Magisterbladet (Mette Lykke Nielsen)

18.10. 2016. Nordjyder på deltid. Nordjyske Stiftstidende Aalborg & 3 øvrige Stiftstidende (Mette Lykke Nielsen)

14.10. 2016. Unge har problemer på jobbet. Søndagsavisen i 10 regionale versioner (Mette Lykke Nielsen)

09.10. 2016. Unge helliger søndagen til arbejde. UgebrevetA4.dk (Mette Lykke Nielsen)

08.10. 2016. Nyuddannede har fyldt masser på deres cv'er, bragt i 13 regionale dagblade og folkeblade (Mette Lykke Nielsen)

06.10. 2016. Otte ud af ti fritidsjobbere arbejder i strid med reglerne. Fagbladet 3F.dk, 5 regionale folkeblade og dagblade & Arbejderen (Mette Lykke Nielsen)

28.08. 2016. Usikre ansættelser er udbredt blandt højtuddannede. Information, samt 3 web-aviser (Mette Lykke Nielsen)

29.07. 2016. Studerende holder fast i mande- og kvindefag. DR.dk ([Mette Lykke Nielsen](#))

23.06. 2016. Traditionelle drømme lever videre hos de danske unge. Metroxpress, København ([Mette Lykke Nielsen](#))

14.05. 2016. Står de unge over for et arbejdsliv uden sikkerhedsnet? Berlingske og Jyske Vestkysten og RUC.dk ([Mette Lykke Nielsen](#))

12.04. 2016. Unge på farligt arbejde. Frederiksborg Amts Avis ([Mette Lykke Nielsen](#))

01.04. 2016. Flere arbejdsulykker blandt unge. Søndagsavisen i 12 regionale versioner ([Mette Lykke Nielsen](#))

16.10.2015. Unge har brug for rollemodeller på jobbet. Erhvervsmagasinet Hotel og Restaurant ([Mette Lykke Nielsen](#))

15.10.2015. Færre fritidsjobbere løfter for meget. 4 regionale Stiftstidende og dagblade ([Mette Lykke Nielsen](#))

08.10.2015. To ud af tre fritidsjobbere arbejder ulovligt. Fagbladet3F ([Mette Lykke Nielsen](#))

18.09. 2015. Unge har brug for rollemodeller på jobbet. Sense ([Mette Lykke Nielsen](#))

- 29.07.015. Kendt modebutik får høvl af fagforening: Nogle skidte knægte. RetailNews.dk, avisen.dk & Metroxpress (Mette Lykke Nielsen)
- 24.06.15. Unge har brug for rollemodeller på jobbet. Arbejdsmiljøviden.dk, avisen.dk & Metroxpress (Mette Lykke Nielsen)
- 30.03. 2015. Ny forskning skal hindre unges arbejdsulykker Fagbladet. 3F (Mette Lykke Nielsen og Johnny Dyreborg)
- 05.03. 2015. Flere unge vælger fagforening fra, TV2 Lorry, regionale Nyheder (Mette Lykke Nielsen)
- 05.03. 2015. TV2 Lorry: Svinger fagforeninger de unge? (Mette Lykke Nielsen)
- 01.03. 2015. TV2 Lorry: Dårlige arbejdsforhold hos McDonald's (Mette Lykke Nielsen)

9.5 Medarrangør af konferencer, workshop og temadage (n=4)

- 16.04. 2015: Opstartsseminar SAFU Læring, NFA København (Mette Lykke Nielsen, Regine Grytnes, Johnny Dyreborg & Kent Nielsen)
- 11.05. 2016: Medarrangør: Center for Ungdomsforskning konferenc: Unge uden sikkerhedsnet- nye kompetencer til fremtidens usikre og globaliserede arbejdsliv? AFUK, København. (Mette Lykke Nielsen)
- 03.11.16: Afslutningsworkshop SAFU Læring. (Astrid Jørgensen, Mette Lykke Nielsen, Regine Grytnes, Johnny Dyreborg & Kent Nielsen)
- 22.11. 16: Medarrangør og ordstyrer på konferencen 'De topmotiverede unge'. Docken, København (Mette Lykke Nielsen)

REFERENCELISTE

1. Binger U, Dyreborg J, Hansen J & Thomsen B. Udredning af årsager til udviklingen i anmeldte arbejdsulykker 1996-2010 – en registerbaseret undersøgelse. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø; 2013.
2. Nielsen ML, Dyreborg J, Kines P, Ozmec MN, Nielsen KJ & Rasmussen K. Sikkert arbejde for unge (SAFU-projektet). København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø; 2014. AMFF-projekt nr.: 12-2010-09.
3. Nielsen M, Dyreborg J, Kines P, Nielsen K & Rasmussen K. Exploring and expanding the category of 'young workers' according to situated ways of doing risk and safety - a case study in the retail industry. *Nordic Journal of Working Life Studies* 2013;3(3):219-243.
4. Nielsen M & Dyreborg J. Unge som målgruppe i arbejdsmiljøarbejdet – fordele og ulemper. *Tidsskrift for Arbejdsliv* 2013;15(3):40-61.
5. European Agency for Safety and Health at Work. E-Fact 8 - A statistical portrait of the health and safety at work of young workers. 2006:1-4.
6. European Agency for Safety and Health at Work. Facts Issue 70 - Young workers — Facts and figures exposure to risks and health effects. 2007:1-2.
7. Regeringen. En strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020. Aftale mellem regeringen (Venstre og Det Konservative Folkeparti), Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti og Det Radikale Venstre 22. marts 2011.
8. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Fakta om Arbejdsmiljø & Helbred 2016. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø; 2017. Arbejdsmiljø & Helbred.
9. Arbejdstilsynet. Anmeldte Arbejdsulykker 2007-2012. København: Arbejdstilsynet; 2013.
10. Chau N, Mur J-M, Benamghar L, Siegfried C, Dangelzer J-L, Français M, Jacquin R & Sourdot A. Relationships between certain individual characteristics and occupational injuries for various jobs in the construction industry: A case-control study. *American Journal of Industrial Medicine* 2004;45(1):84-92.
11. Chau N, Gauchard GC, Dehaene D, Benamghar L, Touron C, Perrin PP & Mur JM. Contributions of occupational hazards and human factors in occupational injuries and their associations with job, age and type of injuries in railway workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 2007;80(6):517-525.
12. Smith PM & Mustard CA. How many employees receive safety training during their first year of a new job? *Injury prevention* 2007;13(1):37-41.
13. Bell JL & Grushecky ST. Evaluating the effectiveness of a logger safety training program. *Journal of Safety Research* 2006;37(1):53-61.
14. Waehrer GM & Miller TR. Does safety training reduce work injury in the United States? *Ergonomics Open Journal* 2009;2:26-39.
15. Vredensburg AG. Organizational safety: Which management practices are most effective in reducing employee injury rates? *Journal of Safety Research* 2002;33:259-276.
16. Sinclair RC. Do young workers in food service perform differently than older workers on safety knowledge tests after training? APHA 130th Annual Meeting and Exposition, Philadelphia, Pennsylvania, November 9-13, 2002. Washington, DC: American Public Health Association; 2002:43180.
17. Sinclair RC, Smith R, Colligan M, Prince M, Nguyen T & Stayner L. Evaluation of a safety training program in three food service companies. *Journal of Safety Research* 2003;34(5):547-558.

18. Kaskutas V, Dale AM, Lipscomb H, Gaal J, Fuchs M & Evanoff B. Changes in fall prevention training for apprentice carpenters based on a comprehensive needs assessment. *Journal of Safety Research* 2010;41(3):221-227.
19. Tynjälä P. Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review* 2008;3(2):130-154.
20. Shaw WS, Robertson MM, McLellan RK, Verma S & Pransky G. A controlled case study of supervisor training to optimize response to injury in the food processing industry. *Work* 2006;26(2):107-114.
21. Kaskutas V, Dale AM, Lipscomb H & Evanoff B. Fall prevention and safety communication training for foremen: report of a pilot project designed to improve residential construction safety. *Journal of Safety Research* 2013;44:111-8.
22. Pedersen BH, Dyreborg J, Kines P, Mikkelsen KL, Hannerz H, Andersen DR, Spangenberg S. Protocol for a mixed-methods study on leader-based interventions in construction contractors' safety commitments. *Injury prevention* 2010;16:e2.
23. Zohar D. Safety climate and beyond: A multi-level multi-climate framework. *Safety Science* 2008;46(3):376-387.
24. Gherardi S. *Organizational knowledge: The texture of workplace learning*. Malden: Blackwell Publishing; 2006.
25. France A. Towards a sociological understanding of youth and their risk-taking. *Journal of Youth Studies* 2000;3(3):317-331.
26. Roberts S. Beyond 'NEET' and 'tidy' pathways: Considering the 'missing middle' of youth transition studies. *Journal of Youth Studies* 2011;14(1):21-39.
27. Roberts S. Gaining skills or just paying the bills? Workplace learning in low-level retail employment. *Journal of Education and Work* 2013;26(3):267-290.
28. Reegård K. Sales assistants in the making: Learning through responsibility. *Vocations and Learning* 2015;8(2):117-133.
29. Holte KA & Kjestveit K. Young workers in the construction industry and initial OSH-training when entering work life. *Work* 2012;41(Supplement 1):4137-4141.
30. Robson LS, Stephenson CM, Schulte PA, Amick BC, III, Irvin EL, Eggerth DE, Chan S, Bielecky AR, Wang AM, Heidotting TL, Peters RH, Clarke JA, Cullen K, Rotunda CJ & Grubb PL. A systematic review of the effectiveness of occupational health and safety training. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health* 2012;38(3):193-208.
31. Hale AR. Is safety training worthwhile? *Journal of Occupational Accidents* 1984(6):17-33.
32. Kjellén U. *Prevention of accidents through experience feedback*. London: Taylor & Francis; 2000.
33. Arbejdstilsynet. *Analyse af 334 ulykker hvor nyansatte er kommet til skade*. København: Arbejdstilsynet; 2009. Faktaark.
34. Arbejdstilsynet. *Fagligt grundlag for prioritering af arbejdsmiljøindsatsen: Fremtidens arbejdsmiljø 2020*. København: Arbejdstilsynet; 2010.
35. Arbejdstilsynet. *Overvågning af arbejdsmiljø og arbejdsmiljøindsats 2006-2010*. København: Arbejdstilsynet; 2012. Overvågningsrapport 2010.
36. Dyreborg J, Nielsen K, Kines P, Dziekanska A, Frydendall KB, Bengtsen E & Rasmussen K. *Review af ulykkesforebyggelse - review af den eksisterende videnskabelige litteratur om effekten af forskellige typer sikkerhedstiltag til forebyggelse af arbejdsulykker*. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA); 2013.

37. Gherardi, Nicolini & Odella. What do you mean by safety? Conflicting perspectives on accident causation and safety management in a construction firm. *Journal of Contingencies and Crisis Management* 1998;6(4).
38. Grytnes R. Tryghed i nuet: arbejdssikkerhed blandt tømrerlærlinge i Danmark. Arbejdsmedicinsk Klinik, Regionshospitalet Herning og Aarhus Universitet; 2013. Ph.d.-afhandling.
39. Elkjær B. Når læring går på arbejde. Et pragmatisk blik på læring i arbejdslivet. Frederiksberg: Forlaget Samfundslitteratur; 2005.
40. Lave J & Wenger E. Situated learning. Legitimate peripheral participation. Cambridge: Cambridge University Press; 1991.
41. Winther Jensen A. Sosu-elevs læring I skole-praktik-samspillet. Analyser af klasserum, praktik og elevtilblivelser. Forskerskolen for Livslang Læring, Roskilde Universitet; 2012. Ph.d.-afhandling.
42. Hatch MJ. Organization theory - modern, symbolic, and postmodern perspectives. Oxford: Oxford University Press; 2006.
43. Lewin K. Group decisions and social change. I: Maccoby EE, Newcomb TM & Hartley EL, red. *Readings in social psychology*. New York: Holt, Rinehart & Winston; 1958. s. 459-473.
44. Rasmussen HB, Drupsteen L & Dyreborg J. Can we use near-miss reports for accident prevention? A study in the oil and gas industry in Denmark. *Safety Science Monitor* 2014;17(2):1-12.
45. Nonaka I & Takeuchi H. The knowledge-creating company. Oxford: Oxford University Press; 1995.
46. Dyreborg J, Andersen LP, Carstensen O, Cleal B, Grytnes R, Grøn S, Gubba L, Kines P, Mikkelsen KL, Nielsen K, Nielsen TW, Rasmussen K, Shibuya H & Spangenberg S. FAIS - Forebyggelse af Alvorlige Arbejdsulykker gennem Intervention i Sikkerhed og Sikkerhedskultur (Prevention of serious accidents through intervention in safety and safety culture). København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø; 2008.
47. Guldenmund FW. The nature of safety culture: A review of theory and research. *Safety Science* 2000;34:215-257.
48. Arbejdstilsynet. At-intern instruks IN-1-2, 6 marts/2012, senest redigeret: 1. januar 2015. 2015.
49. Christensen B. Særlig vejledning til nyansatte og unge. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2014.
<http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/arbejdsmiljoedata/virksomhedernes-arbejdsmiljoeindsats-20/virksomhedernes-arbejdsmiljoeindsats-2012/arbejdsmiljoeindsatsen-i-ord/saerlig-vejledning-til-nyansatte-og-unge> .
50. Nielsen ML, Dyreborg J, Kines P, Ozmec MN, Nielsen KJ & Rasmussen K. Sikkert arbejde for unge (SAFU-projektet). København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø; 2014. AMFF-projekt nr.: 12-2010-09.
51. Nielsen M, Dyreborg J, Kines P, Nielsen K & Rasmussen K. Exploring and expanding the category of 'young workers' according to situated ways of doing risk and safety - a case study in the retail industry. *Nordic Journal of Working Life Studies* 2013;3(3):219-243.
52. Nielsen ML, Dyreborg J & Lipscomb H. Precarious work among young Danish employees- a permanent or transitory condition? *Journal of Youth Studies* (re-submitted 2017).
53. Rafnsdóttir GL. Barn-och ungdomsarbete i Norden. [Children's and youth work in the North]. Nordisk Ministerråd; 1999. Nord 1999:23.

54. Ilsøe A & Felbo-Kolding J. Samarbejde om arbejdstid og uddannelse - veje til rekruttering og fastholdelse i dansk detailhandel. Forskningscenter for Arbejdsmarked - og Organisationsstudier. Sociologisk Institut, Københavns Universitet; 2014.
55. Undervisningsministeriet. Beskæftigelsesudsigter for Social- og Sundhed (EUD) Uddannelsesguiden; 2016.
56. Kamp A & Hvid H. Elderly care in transition. Management, meaning and identity at work. A Scandinavian perspective. Frederiksberg: CBS Press; 2011.
57. Jensen T, Lauritzen H & Larsen B. Social og sundhedsansattes veje på arbejdsmarkedet. København: AKF, Anvendt Kommunal Forsknings; 2010.
58. Borg V, Carneiro IG, Faber A, Fallentin N, Flyvholm M-A, Fransen CL, Garde AH, Giver H, Holten A-L, Høgh A, Mikkelsen EN, Nabe-Nielsen K, Nielsen K, Jensen JN, Sharipova M, Strøyer J, Tuft P & Winsløw JH. Arbejdsmiljø i ældreplejen i Danmark. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø; 2007.
59. Industrisamarbejdet. Beskæftigelse, kompetencer og rekruttering: udfordringer og muligheder for metal og maskinindustrielle virksomheder. København: Industrisamarbejdet - en del af Dansk Industri (DI); 2016.
60. Undervisningsministeriet. Smed. Uddannelsesguiden. 2017.
<https://www.ug.dk/uddannelser/erhvervsuddannelser/teknologibyggeriogtransport/smed> .
61. Undervisningsministeriet. Lastvognsmekaniker. Uddannelsesguiden. 2017.
<https://www.ug.dk/uddannelser/erhvervsuddannelser/teknologibyggeriogtransport/lastvog nsmekaniker> .
62. Undervisningsministeriet. Beskæftigelsesmuligheder for håndværk og teknik (EUD). Uddannelsesguiden. 2016.
<https://www.ug.dk/job/artikleromjobogarb m/beskaeftigelsesudsigter /enkeltefagogudd grupper/beskaeftigelsesudsigter-haandvaerk-og-teknik-eud>. 2016.
63. Gherardi S & Nicolini D. Learning the trade: A culture of safety in practice. *Organization* 2002;9(2):191-223.
64. Grytnes R. A sense of security: Carpentry apprentices handling uncertain and dangerous work tasks. *Ethnos* 2017;1-16.
65. Buch A, Andersen V & Klemsdal L. Turn to practice within working life studies . *Nordic Journal of Working Life Studies* 2015;5(3a):1-11.
66. Cecez-Kecmanovic D, Galliers RD, Henfridsson O, Newell S & Vidgen R. The sociomateriality of information systems: current status, future directions. *Mis Quarterly* 2014;38(3):809-830.
67. Gherardi S & Perrotta M. Where is induction? Profession, peer group and organization in contention. *Society and Business Review* 2010;5(1):84-98.
68. Gherardi S. How the turn to practice may contribute to working life studies. *Nordic Journal of Working Life Studies* 2015;5(3a):13.
69. Gherardi S. How to conduct a practice-based study. Problems and methods. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited; 2012.
70. Gherardi S & Perrotta M. Where is induction? Profession, peer group and organization in contention. *Society and Business Review* 2010;5(1):84-98.
71. Nicolini D & Monteiro P. The practice approach: For a praxeology of organisational and management studies. I: Langlay A & Tsoukas H, red. *The SAGE handbook of process organization studies*. London: SAGE; 2017.

72. Rasmussen J. Skills, rules, and knowledge; signals, signs, and symbols, and other distinctions in human performance models. *IEEE Transactions on Systems Man and Cybernetics* 1983;SMC-13(3, May/June):257-266.
73. Flyvbjerg B. Five misunderstandings about case-study research. *Qualitative Inquiry* 2006;12(2):219-245.
74. Czarniawska-Joerges B. *Shadowing: and other techniques for doing fieldwork in modern societies*. Copenhagen: Copenhagen Business School Press DK; 2007.
75. Staunæs D & Søndergaard DM. Interview i en tangotid. I: Järvinen M & Mik- Meyer N, red. *Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv - interview, observationer og dokumenter*. København: Hans Reitzels Forlag; 2005.
76. Van Maanen J. A song for my supper. *Organizational Research Methods* 2010;13(2):240-255.
77. Cunliffe AL. Retelling tales of the field. *Organizational Research Methods* 2010;13(2):224-239.
78. Gherardi S & Nicolini D. The organizational learning of safety in communities of practice. *Journal of Management Inquiry* 2000;9(1):7-18.
79. Vaughan D. The dark side of organizations: Mistake, misconduct, and disaster. *Annual Review of Sociology* 1999;25:271-305.
80. Vaughan D. Theorizing disaster. *Ethnography* 2004;5(3):315-347.
81. Dreier O. Learning in personal trajectories of participation. *Theoretical Psychology: Critical Contributions* 2003;20-29.
82. Industriens Branchearbejdsmiljøråd. *Arbejdsmiljø ved svejsning. Gode løsninger*. 2006.
83. Nielsen ML, Görlich A, Grytnes R & et al. Uden sikkerhedsnet. Prekarisering blandt unge på kanten af arbejdslivet. *Tidsskrift for arbejdsliv* 2017;19(1):29-62.
84. Baarts C. *Viden & kunnen—en antropologisk analyse af sikkerhed på en byggeplads*. [Knowledge & skills—an anthropological analysis of safety on a construction site]. Arbejdsmiljøinstituttet; Københavns Universitet, Institut for Antropologi; 2004. Ph.D.-afhandling.
85. Nielsen ML. Unges forhold til risiko i arbejdslivet - når skygge normaliseres. I: Nickelsen NC, red. *Arbejdslivets skyggesider*. Aarhus: Moderne Arbejdsliv, Klim; 2013.
86. Nielsen ML. 'Så kører det bare': arbejdsmiljøarbejde rettet mod børn og unge i fem forskellige brancher. København: Center for Ungdomsforskning og Arbejdsmiljørådet; 2010.
87. Dreier O. Learning in structures of social practice. A qualitative stance: Essays in honor of Steinar Kvale 2008;85-96.

10 BILAG

10.1 Bilagsoversigt

Bilag 1: Interviewguides

Bilag 2: Observationsguide

Bilag 3: Deltagere i projektets følgegruppe

Bilag 1: Interviewguides

Der blev udviklet interviewguides til alle tre brancher og til de forskellige typer af respondenter (faglært, elev, mentor/leder, overordnet), i alt 12 interviewguides. Der blev yderligere udarbejdet interviewguides for opfølgningsinterview af de unge, i alt 3 interviewguides. I det følgende har vi vist nogle få af disse interviewguides som eksempel.

1. Interview - Interviewguide til nyansat

Præsentation af interviewer.

Projektet: Sikker arbejde for unge.

Det, vi skal snakke om, er dig og dit arbejde. Jeg er især interesseret at høre noget om, hvordan det er at være ny her. Og om, hvad der sker i løbet af oplæringen. Jeg skal nok stille spørgsmål. Der er ikke nogle rigtige svar på det her, for det handler jo om dine erfaringer. Optager på MP3, så jeg kan huske, hvad du siger. Noget af det, du fortæller mig om, kommer med i en rapport, men ikke med dit navn. Man vil ikke kunne genkende dig.

1. Først vil jeg gerne høre, hvem du er (navn, alder, antal timer, hvor lang tid ansat, hvad laver du her?)
2. Kendte du nogen i forvejen her? Havde du været her før?
3. Kan du fortælle mig om den dag, du startede? Hvad skete der? (Spørg ind til detaljer inkl. formel introduktion, regler).
4. Kan du prøve at fortælle mig, hvordan du havde det den første dag, du startede?
5. Kan du huske nogen af de ting, du fik at vide den første dag?
6. Jeg vil jo gerne lære, hvad det er for en arbejdsplads, jeg er på. Hvad er det vigtigt for mig at vide om denne her arbejdsplads?
7. Hvad skal man kunne, hvis man skal være en god medarbejder her?
8. Kan du fortælle mig om en typisk arbejdsopgave (Spørg ind, alene eller sammen med andre. Travlhed. Maskiner. Nogen, der arbejder på lageret, med palleløfter, flaskemaskinen?)
9. Er der nogle af de opgaver, som du gerne vil blive bedre til?

10. Er der noget, som du allerede er blevet bedre til, mens du har været her? (Hvordan blev du det?)
11. Kender du nogen, eller er du selv kommet til skade her? (Hvad skete der?)
12. Tror du, at man kan lære at passe på sig selv, så man ikke kommer til skade i sit arbejde? (Hvordan?)
13. Er der nogen, der har snakket med dig om sikkerhed, mens du har været her? Hvem introducerede dig til maskinerne?

– Tak!

1. interview - Interviewguide til kollega, der oplærer nyansat i detailhandel

Præsentation af interviewer

Projektet: SAFU

Det, vi skal snakke om, er, hvordan I introducerer og oplærer de unge medarbejdere, der starter her. Jeg er både interesseret i at høre, hvis I har nogle formelle oplæringsprocedurer (evt. pjecer eller lignende), men jeg vil også gerne høre om de mere uformelle læringsprocesser mellem medarbejderne som for eksempel sidemandsoplæring.

Optager på MP3, så jeg kan huske, hvad du siger. Noget af det, du fortæller mig om, kommer med i en rapport, men ikke med dit navn. Man vil ikke kunne genkende dig.

1. Først vil jeg gerne høre, hvem du er (navn, alder, antal timer, hvor lang tid ansat, hvad laver du her?)
2. Hvad er din rolle i forhold til oplæring af nye medarbejdere?
3. Kan du fortælle mig om sidste gang, du var med til at oplære en ny medarbejder? (Hvem, blev oplært, hvor lang tid, gjorde du noget særligt?)
4. Er der noget i arbejdet, som den enkelte kun kan lære ved at gøre det selv?
5. Gjorde du noget særligt for at introducere til sikre arbejdsrutiner? (løft, brug af maskiner, hjælpemidler m.m.)
6. Gør du det samme hver gang du laver oplæring? (Nej, hvorfor ikke?)
7. Jeg ved, at de fleste unge her oplæres gennem sidemandsoplæring. Kan du fortælle lidt om, hvordan I laver sidemandsoplæring her?
8. Hvad er det gode ved sidemandsoplæring? Er der noget, der fungerer mindre godt ved den form for oplæring?

Hvad er det vigtigste, en ung medarbejder skal lære, når han/hun starter her? (i forhold til arbejdspladsen, arbejdsopgaverne, kunderne, kollegaerne)?

Er der nogle unge, som aldrig rigtig kommer til at fungere her? (Giv eksempler, hvorfor tror du?)

Er der noget i arbejdet, som er særlig vanskeligt at lære de nye medarbejdere?

Har I nogen specifikke udfordringer i forhold til oplæring af nye medarbejdere? (Er det en særlig udfordring i forhold til unge medarbejdere?)

– Tak!

1. Interview - Interviewguide til overordnet leder i detailhandel

Præsentation af interviewer

Projektet: SAFU

Det, vi skal snakke om, er, hvordan I introducerer og oplærer de unge medarbejdere, der starter her. Jeg er både interesseret i at høre, hvis I har nogle formelle oplæringsprocedurer (evt. pjecer eller lignende), men jeg vil også gerne høre om de mere uformelle læringsprocesser mellem medarbejderne som for eksempel sidemandsoplæring.

Optager på MP3, så jeg kan huske, hvad du siger. Noget af det, du fortæller mig om, kommer med i en rapport, men ikke med dit navn. Man vil ikke kunne genkende dig.

1. Først vil jeg gerne høre, hvem du er (navn, alder, antal timer, hvor lang tid ansat, hvad laver du her?)
2. Når en ny ung medarbejder starter her, hvad er så det første, der sker? (Hvem introducerer, hvor lang tid?)
3. Gør I noget særligt for at introducere til sikre arbejdsrutiner? (løft, brug af maskiner, hjælpemidler m.m.)
4. Får alle nyansatte den samme introduktion og oplæring? (Er der nogen, der slet ikke får oplæring?)
5. Jeg ved, at de fleste unge her oplæres gennem sidemandsoplæring. Kan du fortælle lidt om, hvorfor I bruger sidemandsoplæring her?
6. Hvad er det gode ved sidemandsoplæring? Er der noget, der fungerer mindre godt ved den form for oplæring?
7. Hvad er det vigtigste en ung medarbejder skal lære, når han/hun starter her? (i forhold til arbejdspladsen, arbejdsopgaverne)?
8. Er der nogle unge, som aldrig rigtig kommer til at fungere her? (Giv eksempler, hvorfor?)
9. Er der noget i arbejdet, som er særlig vanskeligt at lære de nye medarbejdere?

10. Har I nogen specifikke udfordringer i forhold til oplæring af nye medarbejdere? (Er det en særlig udfordring i forhold til unge medarbejdere?)

11. Gør I noget særligt i forhold til at oplære i sikre arbejdsvaner (eksempler)?

– Tak!

Detailhandel 2. interview (opfølgningsinterview)

2. Interview - Interviewguide til nyansat faglært/sabbatår i detailhandel

Kort om mig og projektet.

Sidste gang fortalte du mig om, hvordan det var at starte her. Vi snakkede meget om dine arbejdsopgaver og om sikkerhed. Noget af det vil jeg gerne følge op på for at høre, hvordan det er gået, siden vi sidst snakkede. Og så vil jeg gerne lære dig lidt bedre at kende, hvis det er ok.

1. Kan du ikke fortælle mig, hvad er der sket i butikken, siden jeg sidst var her?
2. Hvad synes du om at arbejde i butikken?
3. Har du fået nogen nye opgaver? Hvem har vist dig, hvordan du skulle lave dem?
4. Er der nogen, der har snakket med dig om sikkerhed?
5. Synes du, at du fik den oplæring, du havde brug for, da du startede?
6. Hvad husker du fra den første dag, du startede?
7. Hvordan har du det med de andre, der arbejder her?
8. Er der noget i dit arbejde, som du kan mærke, at du er blevet bedre til? Sidst fortalte du, at du gerne ville blive bedre til (at sætte plukvarer op/ blive hurtigere). Hvordan er det gået med det?
9. Evt. Du fortalte mig sidst (at din kontrakt snart udløber/det var svært at få at vide i god tid, hvornår du skulle arbejde), er der kommet nogen afklaring på det?
10. Tror du, det bliver svært at få et fast arbejde? (Hvorfor)
11. Hvis du tænker 5 år frem, hvad for et arbejde tror du så, at du har?
12. Hvad for et arbejde kunne du godt tænke dig at have?

Tak og held og lykke

Bilag 2: Observationsguide

Der blev udarbejdet observationsguides for alle tre brancher. Nedenfor er præsenteret den der blev anvendt i metalindustrien:

Introduktion og oplæring særligt i relation til sikkerhed.

Denne guide relaterer sig til både den formaliserede og den uformelle introduktion, (op)læring i relation til sikkerhed i unges introduktion til arbejdet.

Objektiv beskrivelse: Hvem deltager (Titler/positioner i organisationen)? Varighed? Hvor foregår det (beskriv rummet)? Anvendes nedskrevet materiale? Henvises til regler/værdier? Brug af redskaber/værktøj/maskiner? Hvad bliver sagt/gjort i relation til sikkerhed?

Analytisk fokus: Vi følger den enkelte unge igennem det formelle og uformelle forløb og daglige arbejdsrutiner. Observationen fokuserer på:

1. Den unges **nybegynder- positioneringer**: Den unges **nybegynder/mestrings - positioneringer** (*not knowing of what they are doing and what to do next* og eller *'the knowing of what they are doing, and what to do next'*.)
 - a. Beskriv kropslige såvel som diskursive praksisser i relation til ungdommelighed, uvidenhed og manglende erfaring. Eller omvendt; fremvisning af viden, erfaring, mestring af praksis. Beskriv, hvordan dette kommer til udtryk gennem tale/handling.
2. Fokus på oveleveringer af: *"(...) professional norms that define what typical and good professional practices look like"*. (Gherardi & Perrotta, 2010, p. 86). Hvad bliver sagt og gjort af den erfarne i forhold til dette?
 - a. Håndtering af arbejdsopgaver (herunder maskiner, redskaber etc.)
 - b. Etablering af relationer til kunder, kollegaer, patienter etc. i praksis
 - c. Overlevering og etablering af 'passion for the profession'.
 - d. Overlevering og etablering af 'vision of the world' (emotional, aesthetic and ethical attachment to the practices)
3. Fokus på fremhævelser og oveleveringer af '**practices that anchors other practices**'.
 - a. Hvordan sker oveleveringer af viden, herunder sikkerhedsviden? Fra personer, maskiner og materiel, vejledninger, instruktioner på maskiner osv.
 - b. Forhåndenværende søms princip - Håndtering af arbejdsopgaver sker med de forhåndenværende maskiner, materialer, arbejdsgange osv., der tænkes ikke i de materialer, arbejdsgange, instruktioner osv., der ikke er til stede for praksis (Swidler s. 80).
 - c. Planer og instruktioner er aldrig komplette, men må udfyldes af den enkelte, dvs. den uformelle viden og færdigheder der kræves af den enkelte, herunder koordinering af arbejdet mellem flere personer og den brug af materialer og redskaber, som de ser, som passende (Swidler s. 80).
 - d. Etablering af relationer til kunder, kollegaer, patienter etc. i praksis, herunder hvordan disse relationer tages for givet som den måde, disse relationer fungerer.
 - e. Overlevering og etablering af 'passion for the profession'.
 - f. Overlevering og etablering af 'vision of the world' (emotional, aesthetic and ethical attachment to the practices)
4. Andet?

Bilag 3: Deltagere i projektets følgegruppe

Holger Delfs

Arbejdstilsynet

Jan Toft Rasmussen

Dansk Metal

Forhandlingssekretariatet

Nyropsgade 38

Merete Dengsøe

Dansk Industri

Merete Hansen

BAR handel (HK)

Anne-Marie Røge Krag

BAR handel (Dansk Erhverv)

Irene Maagaard Frederiksen, Uddannelsesansvarlig – SOSU,

Sundhed- og omsorgsafdelingen, Silkeborg Kommune

Kirsten Holmboe

Silkeborg Kommune

Thomas Herman

COOP (butikskæde)

Birgitte Oredson

Netto (Dansk supermarked)

Marianne Storm (til September 2016)

BAR Social og sundhed.

Rasmus Jensen (fra September 2016)

BAR Social og sundhed.

Evy Martinsen

Line Folke

Arbejdsmiljørådet

Michael Jørgensen

CO-Industri

