



ARBETSSÄKERHETEN I TRÄDGÅRDSPRODUKTIONEN

Tips för utveckling av samarbetet



ALLMÄNT

Det är arbetsgivarens lagstadgade plikt att sörja för arbetstagarnas hälsa, säkerhet och arbetsorientering. Arbetstagaransvar, arbetsförhållandets varak-

tighet eller lönegrunden åverkar inte en ombesörjningskyldighet som arbetsgivarens har. Arbetsgivaren ska ge akt på arbetsmiljön, arbetsklimatet och säkerheten hos arbetsätten samt vid behov ingripa i dessa.

God praxis

- Arbetsmiljön och arbetsredskapen är säkra och de hålls i gott skick
- Arbetstagarna har den yrkeskunskap som arbetsuppgiften kräver och de känner till säkra arbetsätt.
- Ansvar för arbets säkerheten är tydligt fastställt
- Farorna på arbetsplatsen har uppskattats och säkerheten förbättras systematiskt
- Handledningen innefattar bland annat information om vem som har behörighet, kompetens och utbildning att utföra maskinarbete, arbete som omfattar användning av kemikalier samt andra arbeten som kräver specialkompetens

ARBETSORIENTERING OCH INSKOLNING

Arbetstagarna ska ha nödvändig yrkeskunskap för att utföra sina arbetsuppgifter och de ska kunna arbeta på ett säkert sätt. En handbok om arbetsorientering och inskolning inom trädgårds- och lantbruksproduktion har publicerats inom ramen för Arbetseffektivitetsföreningens (TTS) publikationsserie. Handboken finns i elektroniskt format på TTS:s hemsidor där den kan laddas ned gratis.

När en person börjar arbeta i ett främmande land är personen i allmänhet redo att anpassa sig till lokala seder. I början av arbetsförhållandet förekommer det ofta en period av känslighet. Det är viktigt att utnyttja

denna period och inte lämna den nya arbetstagaren ensam för att göra sina egna tolkningar. Att man får en bra start på arbetet beror mera på omsorgsfull inskolning än på hur mycket den nya arbetstagaren gör under sina första arbetstimmar.

Om någon av de äldre arbetstagarna sköter inskolningen av de nya, se då till att inskolaren känner till arbetet och säkerhetsfrågorna i såväl rutin- som undantagssituationer. Personen ska också vara motiverad att ge ändamålsenlig inskolning och utgöra en bra rollmodell i säkerhetsfrågor. Inskolaren behöver också en checklista och annat hjälpmaterial. Det är tungt att kontinuerligt inskola nya arbetstagare. Visa inskolaren din uppskattning och ditt stöd, det motiverar till omsorgsfull inskolning.

Saker att komma ihåg vid inskolning

- Genomför inskolningen systematiskt och tydligt
- Dokumentera inskolningen
- Se till att instruktionerna alltid är lika (att inte olika personer ger olika instruktioner)
- När du har gett instruktionerna, be arbetstagaren visa hur arbetet ska utföras enligt de instruktioner som du gett. Således säkerställer du att de förstod dina instruktioner.
- Följ med arbetstagarnas arbete och ge positiv respons när arbetet går bra.
- Visa hur och när personlig skyddsutrustning används
- Ingrip i farliga arbetssätt
- Uppmuntra arbetstagarna att anmäla skador och nära ögat situationer
- Agera genast om arbetstagaren berättar om en säkerhetsbrist för dig
- Gör upp anvisningar som ska följas vid en nödsituation

FRÄMJANDE AV INTERAKTION

En öppen diskussion och samarbete utgör grunden för säkerheten på arbetsplatsen. Det är bra att skapa en praxis för hur arbetstagarna rapporterar om farliga situationer och hur de kan framföra förslag till förbättring av arbetsmiljön. Arbetstagarna kan ha mycket olika syn på sitt arbete och de kan komma på kreativa förbättringsförslag. Man behöver naturligtvis inte förverkliga alla förslag, men det är bra att alltid ge något svar. Goda idéer kan också belönas. Det kan å andra sidan vara belönande för arbetstagaren att se sina egna idéer förverkligas.

Personalmöten innebär en möjlighet att dela information, få respons och diskutera gemensamma frågor bl.a. säkerhetsfrågor. I samband med personalmötet kan man ha småskalig utbildning eller grupparbeten relaterade till arbetssäkerhet. Man kommer bättre ihåg säkerhetsfrågor om man själv är tvungen att fundera på dem och inte bara höra på

instruktioner. Genom att i diskussionerna dra nytta av arbetstagarnas egna erfarenheter som hänför sig till farliga situationer eller belastningsfaktorer blir diskussionerna intressantare och även de blygaste arbetstagarna hör åtminstone på. Samtidigt får du respons om rådande attityder och arbetssätt.

Det lönar sig att fråga respons om arbetsmiljön av arbetstagarna senast vid säsongens slut när de är på väg bort. Exempelvis vilka saker har de upplevt som påfrestande och vilka har upplevts som sporrande, vilka saker kunde utvecklas o.s.v.

Erbjud möjlighet att ge respons anonymt eller som grupparbete, eftersom vissa individer kan vara för blyga för att säga något alls. Du kan även ge arbetstagaren möjlighet att ge respons på sitt eget modersmål, exempelvis genom att använda översättningsprogram. Även om de kan ge felaktiga översättningar, torde du dock förstå det huvudsakliga budskapet.





HEMLÄNGTAN OCH SOCIALT LIV

Vid arbete utomlands kan det sociala livet vara rätt så begränsat. Svaga språkkunskaper och långa arbetsdagar minskar utrymmet för umgänge med utomstående

och nästan alla känner hemlängtan i mer eller mindre utsträckning. Dessutom kan det finnas bekymmer hemma som belastar mer än något som hör till det egentliga arbetet utomlands.

Hur lindra hemlängtan

- Ordna internetanslutning
- Häng upp en karta på väggen i pausrummet där det finns utmärkt från vilka länder människorna kommer eller gör en affisch med foton och namn på alla som arbetar på gården, även arbetsgivarna.
- Ordna olika temakvällar, som exempelvis en ”polsk afton”.
- Uppmärksamma även de arbetstagare som inte har särskilt goda sociala färdigheter. De kan behöva mer stöd än andra.
- Ordna gemensamma evenemang med övriga lantbruk eller lokalbefolkningen. De sociala aktiviteterna ska dock alltid vara frivilliga, eftersom alla inte vill tillbringa sin fritid tillsammans med sina arbetskamrater.
- Arbetsrelaterade diskussioner kring kaffebordet där mål och medel för exempelvis utveckling av arbetsmetoder o.s.v. diskuteras är ett bra sätt att få arbetstagarna att känna sig som en del av arbetslaget.

Du kan skapa en bra stämning på arbetsplatsen på bl.a. följande sätt

- Fråga och lyssna på arbetstagarnas åsikter
- Visa intresse för dem och respektera deras arbete
- Erbjud arbetskläder eller exempelvis en T-skjorta/keps försedd med företagets logo
- Skapa en trygg och hälsosam arbetsmiljö
- Tacka för välgjort arbete

SPRÅKKUNSKAP OCH KOMMUNIKATION

Arbetstagarna uppskattar mycket om du åtminstone lär dig några ord på deras modersmål. Dessutom så kan det uppmuntra dem att tala ditt språk. Hjälp arbetstagarna

att lära sig ditt modersmål exempelvis genom att göra en lista över de viktigaste orden på bägge språken. När du rekryterar arbetstagare för en lång tid, fråga dem samtidigt om de är intresserade av att lära sig språk

Tips för interkulturell kommunikation

- Anpassa i mån av möjlighet din egen distans för att motsvara motpartens egna distans. Du kan uppskatta den andres bekvämlighetsområde enligt hur lång distans personen håller vid handskakning.
- Informera om viktiga saker med många olika kommunikationsmedel.
- Beakta också kroppsspråket; en kroppsställning kan i en kultur uttrycka mottaglighet, medan den i en annan uttrycker aggressivitet.
- Lyssna aktivt och empatiskt.

KOMMUNIKATIONSHINDER

Människors sätt att reagera på ett budskap beror ofta på tidigare erfarenheter, känslor och föreställningar. Det kan finnas många hinder för att budskapet går fram, såsom dålig inpassning, otillräcklig bakgrundsinformation,

olämpliga kommunikationskanaler, fel antaganden, känslotillstånd, felaktiga föreställningar, buller och att många saker görs samtidigt. Beträffande kommunikationskanaler ska man komma ihåg att det lönar sig att ge informationen i skriftlig form i detaljerade och exakta frågor.

Ge respons

- Betona alltid positiva saker när du ger respons och berätta vad som har gått bra.
- Ge positiv respons när arbetstagaren arbetar på ett tryggt sätt.
- Ge konstruktiv kritik när du upptäcker farliga arbetssätt. Kom med förslag till förbättring och försök finna en lösning i samråd med arbetstagaren. Låt också arbetstagaren berätta sin åsikt.
- Kom ihåg att det är bra att ge kritik mellan fyra ögon men berömma kan man göra offentligt!
- Ett tack betyder mycket för arbetstagaren.





OLIKA INSTÄLLNINGAR TILL SÄKERHET

Arbetstagarnas inställning till arbets säkerhet varierar. Tanken att alla anställda är ansvariga för utvecklandet av arbetsmiljön är i princip främmande för en del av arbetstagarna. De kan tro att man sköter arbets säkerhet enbart genom att vara försiktig eller genom att lösa problemsituationer själv utan att nämna om dem för arbetsgivaren. Samarbetet försvåras även av korta arbetsförhållanden, bristfälliga språkkunskaper, liten erfarenhet och yrkeskunskap, främmande arbetsuppgifter och arbetsmiljö samt individuella skillnader i kommunikationsfärdigheter. Farliga situationer uppstår bland annat när arbetstagare inte förstår instruktioner eller försöker att behaga arbetsgivaren på fel sätt genom att inleda arbetsmoment som de inte har utbildning för.

UPPMUNTRA TILL TRYGGA ARBETSSÄTT

Arbetsgivaren fungerar som rollmodell för arbetstagaren i säkerhetsfrågor. Det är viktigt att arbetsgivaren visar att han tar arbets säkerheten på allvar och kräver att säkerhetsanvisningarna följs, är tillgänglig för arbetstagarna och skapar en stämning där det är tillåtet att ställa frågor och berätta om problemsituationer. Det lönar sig att ge säkerhetsanvisningar alltid när man ska inleda ett nytt arbetsmoment eller ett sådant arbetsmoment som görs sällan, när metoderna, arbetsredskapen/arbetsmaskinerna eller förhållandena ändras eller när situationen på annat sätt avviker från den normala arbetssituationen. Likaså lönar det

sig att repetera instruktionerna när arbetstagaren återvänder till arbetet efter ett längre avbrott. Att belöna hela arbetslaget för bra idéer som hänför sig till säkerhet kan aktivera tänkandet och leda till bättre arbetsprocesser. Det kan hjälpa arbetstagarna att förstå att alla bär ansvar för säkerheten. Såväl deras egen säkerhet som säkerheten för hela arbetslaget beror på hur varje individ agerar. Man kan även med arbetsrotation förbättra förståelsen för den betydelse som arbetslagets ansvar har.

I frågor som berör arbets säkerhet och arbetsförmåga är de bra med repetition med jämna mellanrum, eftersom saker lätt glöms bort. I mån av möjlighet kan man i början av säsongen be företagshälsovården ordna en temakväll kring arbetshälsa; kanske till och med samtidigt för arbetstagare på flera närbelägna gårdar.

FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

Arbetsgivaren ska ordna preventiv företagshälsovård för arbetstagarna. Detta gäller för alla jobb och även kortvariga arbetsförhållanden. Arbetsgivaren kan ingå ett avtal om företagshälsovård med vårdcentralen eller en privat klinik. Däremot är det frivilligt att ordna sjukvård inom ramen för företagshälsovården. Via företagshälsovården fås information och stöd exempelvis för att lägga ihop handledningsmaterial och hur man minskar den belastning som skadligt arbetet innebär. Dessutom ska arbetstagaren ha ett heltäckande program som omfattar utvecklingsbehoven av arbetsmiljön på arbetsplatsen och arbetsmiljöns skadeverkningar för att upprätthålla säkerheten och arbetstagarens hälsa och arbetsförmåga.

Hänvisningar

Livsmedelssäkerhetsverket Evira. <http://www.evira.fi/portal/se/>
Europeiska arbetsmiljöbyrån. <https://osha.europa.eu/sv>
Health and Safety Executive. <http://www.hse.gov.uk/>
Trafiksäkerhetsverket. <http://www.trafi.fi/sv>
Lantbruksföretagarnas pensionsanstalt. <http://www.mela.fi/sv/>
Säkerhets- och kemikalieverket. <http://www.tukes.fi/sv/>
Työpaikkaonnettomuuksien tutkinta. <http://totti.tvl.fi/>
Arbetskyddsförvaltningen. <http://www.tyosuojelu.fi/se/>
Arbetshälsoinstitutet. <http://www.ttl.fi/sv/>
Arbetskyddscentralen. <http://www.tyoturva.fi/sv>
Lagstiftningen. <http://www.finlex.fi/sv/>

Laitinen, H., Simola, A. & Vuorinen, M. 2013. Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen –käsikirja. 2. painos. 500 s.

Mattila, T., Sinisalo, A. & Lähti, M. 2010. Työntekijöiden perehdyttäminen ja työnopastus puutarha- ja maataloustuotannossa. TTS tutkimuksen raportteja ja oppaita 43: 94 p.

Mattila, T. ym. 2007. Skydd i arbete vid produktion av potatis och frilandsgroänsaker. Lantbruksföretagarnas pensionsanstalt. Arbetskydds och arbetshälsobroschyrer 9/2010. 20 s.

Rautiainen, R. ym. 2012. Factors affecting occupational safety and health of foreign farm workers in Nordic countries. TemaNord 2012:530: 65 p.





Matmerk.

