



Under åben himmel

Psykisk arbejdsmiljø i anlægsgartnerier



Branchearbejdsmiljøudvalget Jord til Bord

Forord

Branchearbejdsmiljøudvalget (BAU) Jord til Bord er sammensat af repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter og oprettet iht. Arbejdsmiljøloven.

Udvalget har bl.a. til opgave at informere og vejlede om arbejdsmiljøforhold.

Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg er et permanent udvalg under BAU Jord til Bord. Udvalget beskæftiger sig med arbejdsmiljø indenfor brancheområderne: landbrug, skovbrug, gartneri og anlægsgartneri. Udvalgets sammensætning, formål og opgaver fremgår af BAU Jord til Bords hjemmeside www.baujordtilbord.dk

Denne pjece er udarbejdet af Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg i samarbejde med CASA (Center for Alternativ Samfundsanalyse).

Pjecen er udarbejdet på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø inden for landbrug, skovbrug og anlægsgartneri. Resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen er optrykt i rapporten "Under åben himmel" som kan ses på www.baujordtilbord.dk

Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg

Udgiver: BAU Jord til Bord, Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg

1. oplag: november 2005

Grafisk tilrettelæggelse og illustration:
Brandpunkt a/s, Jens Juuls Vej 40, 8260 Viby J
Tryk: Scanprint A/S, Århus
ISBN nr.: 87-9 2073-28-6

Psykisk arbejdsmiljø i anlægsgartnerier

- Hvor tilfredse er anlægsgartnere alt i alt med deres arbejde?
- Hvilke særlige kvaliteter ved arbejdet gør, at man vælger at arbejde som anlægsgartner?
- Hvordan er indflydelses- og udviklingsmulighederne indenfor anlægsgartneribranchen?
- Hvordan ser anlægsgartnere på fremtiden i branchen?

Det er blot nogle af de spørgsmål, der er søgt besvaret i en spørgeskemaundersøgelse, der blev gennemført i efteråret 2004.

Derfor gennemførte vi undersøgelsen: BAU Jord til Bord ønskede at få et overblik over de positive og mindre positive sider ved det psykiske arbejdsmiljø i landbrug, skovbrug og anlægsgartnerier, for at foretage en prioriteret indsats for at forbedre arbejdsmiljøet på arbejdspladserne. Målet er også at sætte en debat om værdien af et godt psykisk arbejdsmiljø i gang på arbejdspladserne.

Psykisk arbejdsmiljø handler om trivsel i arbejdet

Psykisk arbejdsmiljø dækker alt det ved arbejdet, som påvirker vores oplevelse af det, og som ikke angår de fysiske rammer. Det psykiske arbejdsmiljø består af en række forskellige aspekter:

- Forskellige krav, som arbejdet stiller
- Den enkeltes mulighed for at påvirke sit arbejde
- Stress og andre former for reaktioner på arbejdet.

Det samlede psykiske arbejdsmiljø har betydning for, om man trives med sit arbejdsliv - eller om noget skal ændres, for at man kommer til at trives. For eksempel ved vi, at hvis man har indflydelse på sit eget arbejde vil man ofte også have en høj tilfredshed med sit arbejde.

I denne pjece kan du læse om nogle af resultaterne af undersøgelsen i anlægsgartneribranchen. Efter hvert afsnit er der nogle diskussionsspørgsmål. Vi opfordrer til, at spørgsmålene tages op på arbejdspladserne, så vi kan begynde en debat om det psykiske arbejdsmiljø i anlægsgartnerierne.

Det viste undersøgelsen

Hvem har vi spurgt?

Undersøgelsen omfatter en tilfældig stikprøve på 8% primært blandt medlemmer af 3F, der har overenskomst efter anlægsgartnerioverenskomsten eller landsbykirkegårdsoverenskomsten samt medlemmer af Danske Anlægsgartnere og Foreningen for Danske kirkegårdsledere. Undersøgelsen omfatter således privatansatte anlægsgartnere, private arbejdsgivere, ledere på by- og landsbykirkegårde samt medarbejdere på landsbykirkegårde.

I alt 144 personer har medvirket i undersøgelsen.

Spørgeskemaet

Undersøgelsen er baseret på Arbejdsmiljøinstituttets (AMI's) mellemlange spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø. Derudover er spørgeskemaet suppleret med enkelte branchespecifikke spørgsmål.

Spørgeskemaet måler forskellige sider af det psykiske arbejdsmiljø ved at stille svarpersonerne nogle spørgsmål, der hver har en række svarmuligheder. Derudover belyses helbred og stress blandt svarpersonerne.

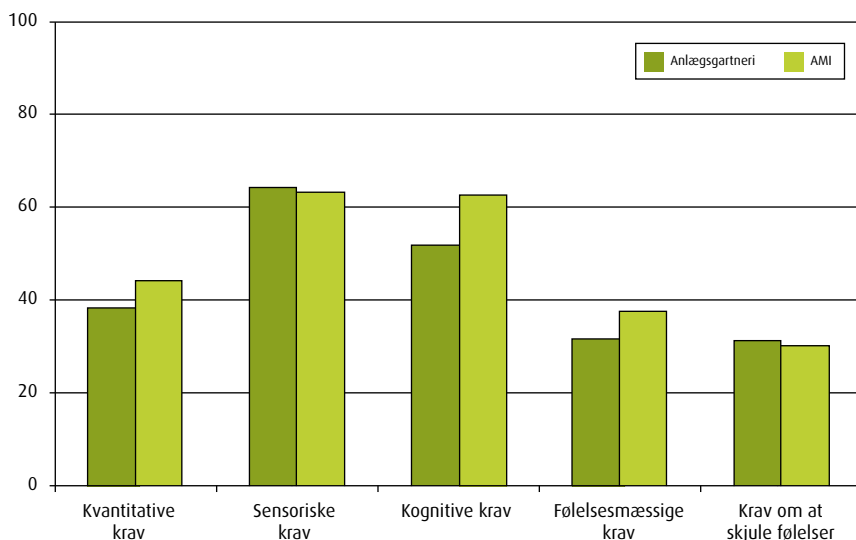
I det følgende præsenteres undersøgelsens resultater. De præsenterede figurer viser undersøgelsens resultater på de forskellige dimensioner, og der sammenlignes med et landsgennemsnit for lønmodtagere (AMI's undersøgelse). Resultaterne præsenteres på en skala fra 0-100, hvor 0 står for at det, dimensionen beskriver, forekommer meget sjældent eller aldrig, mens 100 står for, at det forekommer meget ofte eller altid.

Krav i arbejdet

Undersøgelsen belyser forskellige former for krav i arbejdet:

- Kvantitative krav (vedrører arbejdsmængden i relation til den tid, der er til rådighed)
- Kognitive krav (handler om krav om at træffe beslutninger, huske meget, få ideer og overskue mange ting)
- Emotionelle krav (vedrører de krav, der stilles til vores følelser og evnen til at leve os ind i andres situation)
- Krav om at skjule følelser, og
- Sensoriske krav (omhandler krav til finmotorik, opmærksomhed og præcision i arbejdet).

Krav i arbejdet



Arbejdet indenfor anlægsgartneribranchen er forbundet med store sensoriske krav i arbejdet og knap så store kvantitative krav. Sidstnævnte kan forklares med, at undersøgelsen er gennemført sidst på efteråret, hvilket er én af de mindst travle perioder for branchen. Generelt er der ikke store følelsesmæssige krav eller krav om at skjule følelser i arbejdet. Dog viser undersøgelsen, at de kirkegårdsansatte hyppigere end andre anlægsgartnere oplyser, at der er store følelsesmæssige krav samt store krav om at skjule følelser. Hvad angår kognitive krav, ligger disse i anlægsgartneribranchen væsentligt under landsgennemsnittet for lønmodtagere.

Spørgsmål til diskussion:

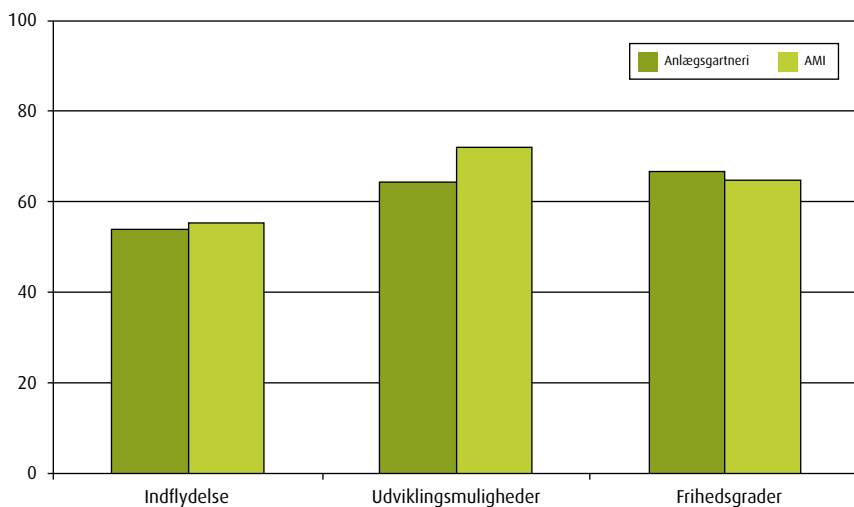
- Hvordan er sammenhængen mellem arbejdsmængden og den tid der er til rådighed til at løse opgaverne på Jeres arbejdsplads?
- Er niveauet for, hvor meget overblik man skal have, og hvor mange beslutninger man skal træffe, tilfredsstillende?
- Er det et problem, at man nogle gange skal skjule følelserne i arbejdet?

Indflydelse og udviklingsmuligheder

Anlægsgartnere har lige så meget indflydelse på arbejdet som lønmodtagere generelt. Til gengæld synes udviklingsmulighederne at være en smule ringere i branchen sammenlignet med udviklingsmulighederne blandt andre lønmodtagere. Undersøgelsen viser, at udviklingsmulighederne vurderes bedst af de privatansatte og dårligst af de offentligt ansatte.

Frihedsgrader handler bl.a. om mulighederne for at gå private ærinder i arbejdstiden, mulighederne for selv at planlægge ferier og pauser mm. Undersøgelsen viser, at anlægsgartnere har lige så store frihedsgrader i arbejdet som andre lønmodtagere.

Indflydelse og udviklingsmuligheder



Spørgsmål til diskussion:

- Er der en fornuftig sammenhæng mellem de krav, der stilles og den grad af indflydelse, I har på arbejdet på Jeres arbejdsplads?
- Er der behov for at gøre noget aktivt for at forbedre udviklingsmulighederne på Jeres arbejdsplads? Man kan for eksempel gøre arbejdet mere varieret ved at skifte mellem forskellige arbejdsopgaver, hvis det er muligt.

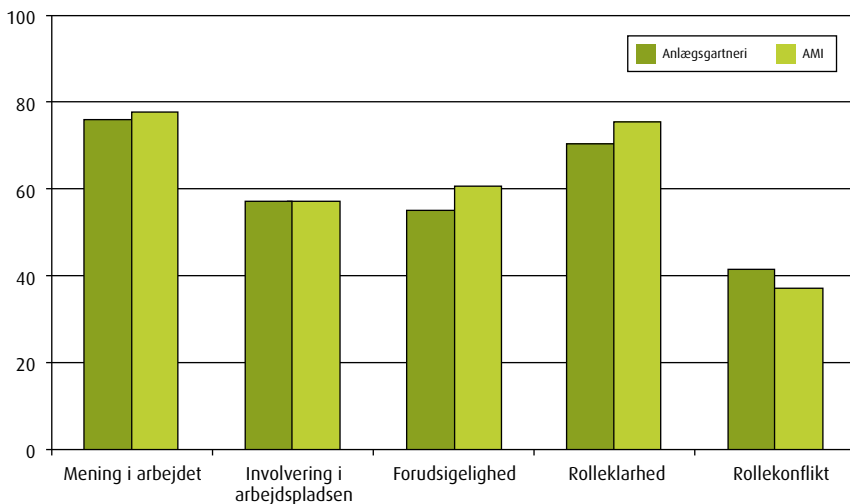
Psykosocialt arbejdsmiljø

Undersøgelsen belyser en række dimensioner af det psykosociale arbejdsmiljø:

- Mening i arbejdet (omhandler hvor meningsfuldt man finder sit arbejde)
- Involvering i arbejdspladsen (handler om hvor meget man engagerer sig i og identificerer sig med sin arbejdsplads)
- Forudsigelighed (vedrører informationsniveauet på arbejdspladsen)
- Rolleklarhed (handler om, hvorvidt det er klart for én, hvilke forventninger, der er til én's rolle og funktion på arbejdspladsen), og
- Rollekonflikt (handler om modstridende krav samt faglige og etiske konflikter, der bunder i en modstrid mellem omverdenskrav og den enkeltes egne normer og/eller moral).

Undersøgelsen viser, at arbejdet generelt opleves meget meningsfuldt indenfor anlægsgartneribranchen. Derudover viser undersøgelsen, at knap halvdelen af de ansatte i branchen føler stor grad af involvering i deres arbejdsplads. Dette er på niveau med landsgennemsnittet for lønmodtagere, men en smule mindre end såvel landbrug som skovbrug.

Psykosocialt arbejdsmiljø



Anlægsgartnerbranchen ligger under landsgennemsnittet, hvad angår forudsigelighed i arbejdet. Analyserne viser, at halvdelen af de ansatte i branchen føler sig velinformerede om vigtige forhold på arbejdspladsen, mens mere end hver fjerde vurderer informationsniveauet til at være lavt.

Der synes at være en smule mindre rolleklarhed og en smule flere rollekonflikter i branchen sammenlignet med landsgennemsnittet. Der er især mange, der oplever, at de somme tider foretager sig ting i deres arbejde, som skulle have været gjort anderledes.

Spørgsmål til diskussion:

- Føler I, at I er nok engagerede i Jeres arbejdsplads?
- Er informationsniveauet højt nok på Jeres arbejdsplads?
- Er I gode nok til at informere hinanden om vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner?
- Ved alle præcist, hvor megen selvbestemmelse de har i arbejdet?
- Er I somme tider nødt til at foretage Jer noget i arbejdet, som egentlig skulle være gjort anderledes? Hvis ja; hvordan har I det med det, og kan/skal der gøres noget ved det?

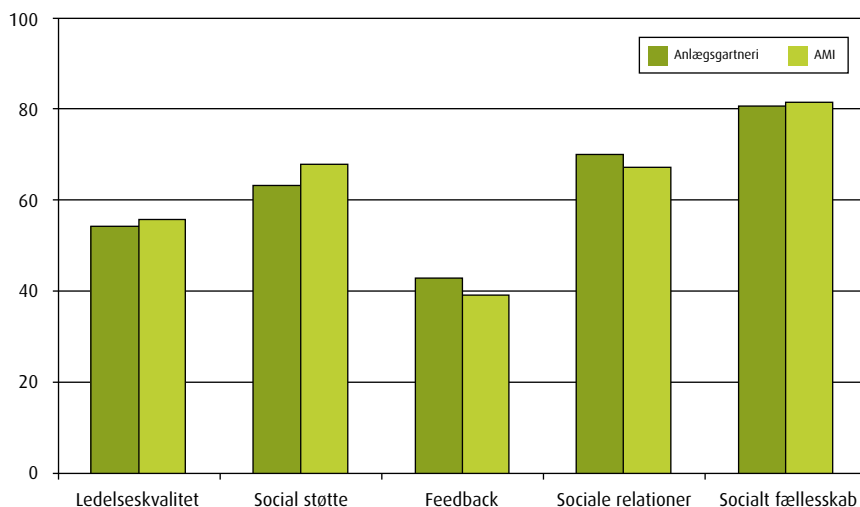
Ledelse og social støtte

Dimensionen om ledelseskvalitet handler om, hvorvidt den nærmeste leder sørger for gode udviklingsmuligheder for medarbejderne, prioriterer trivsel på arbejdspladsen højt, er god til at planlægge arbejdet samt er god til at løse konflikter.

Undersøgelsen viser, at de ansatte i anlægsgartneribranchen vurderer ledelseskvaliteten lige så højt som lønmodtagere generelt.

Derudover viser undersøgelsen, at der er et godt socialt fællesskab på arbejdspladserne, at flertallet har mulighed for at tale med kolleger under arbejdet (sociale relationer) samt at den sociale støtte på arbejdspladserne i anlægsgartneribranchen er over middel, men dog en smule under landsgennemsnittet.

Ledelse og social støtte



Hvad angår feedback på arbejdet i dagligdagen ligger de ansatte i branchen over landsgennemsnittet, der til gengæld er rimelig lavt. Kun hver fjerde får hyppigt feedback på kvaliteten af arbejdet, og knap halvdelen får det sjældent.

Spørgsmål til diskussion:

- Hvad er det, ledelsen gør godt på Jeres arbejdsplads, og hvad gøres mindre godt?
- Prioriterer ledelsen planlægning af arbejdet, konfliktløsning og det at skabe gode udviklingsmuligheder og trivsel på arbejdspladsen højt nok?
- Er I gode nok til at give hinanden feedback i forhold til, hvor godt I udfører arbejdet, eller er det noget, I skal blive bedre til?
- Er I gode nok til at give hinanden hjælp og støtte i løbet af en arbejdsdag?
- Hvornår har I været gode til at få det sociale fællesskab til at fungere, og skal der gøres noget mere ud af det sociale fællesskab på arbejdspladsen?

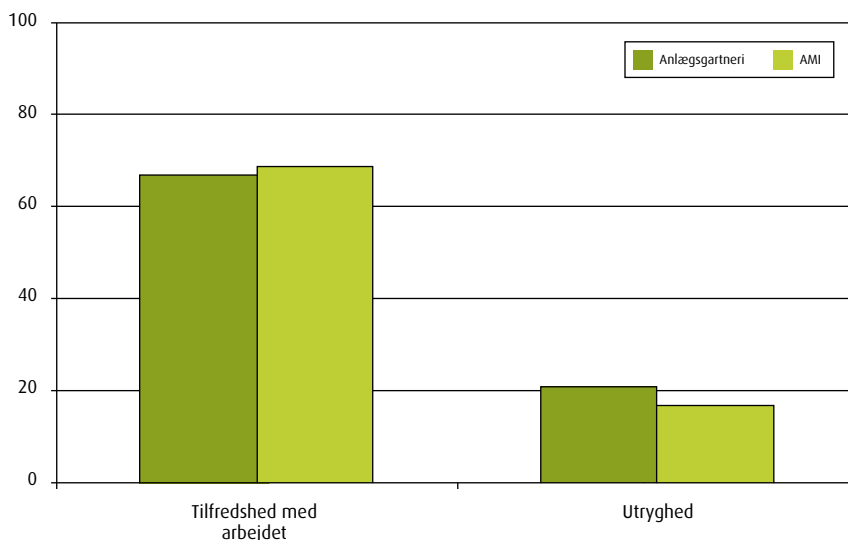
Tilfredshed og tryghed

Et flertal er ganske godt tilfredse med deres arbejde. Jobtilfredsheden i anlægsgartneri-branchen er lige så stor som blandt lønmodtagere generelt.

Derudover viser undersøgelsen, at der er stor grad af tryghed i arbejdet, hvilket kommer til udtryk som lav grad af utryghed i figuren.

Undersøgelsen viser dog, at 25% er bekymrede for at blive arbejdsløse, mens 35% er bekymrede for, om de kan finde nyt job, hvis det skulle ske.

Tilfredshed og tryghed



38% af de ansatte har indenfor det sidste år alvorligt overvejet at skifte arbejde – 22% til et andet job indenfor branchen og 16% til et job i en anden branche.

Spørgsmål til diskussion:

- Hvor tilfredse er I med arbejdet på Jeres arbejdsplads alt taget i betragtning?
- Er der noget, der kan gøres for at højne jobtilfredsheden?

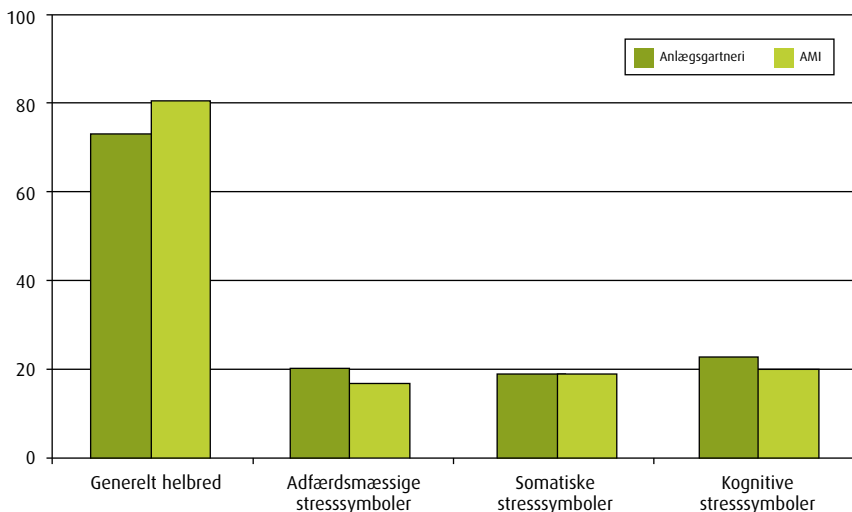
Helbred

Det fysiske helbred blandt beskæftigede indenfor anlægsgartneribranchen er dårligere end helbredet blandt lønmodtagere generelt. Undersøgelsen kan ikke give nogle svar på, hvorfor det er tilfældet. Derudover viser undersøgelsen, at der er en lav forekomst af stress-symptomer blandt beskæftigede i anlægsgartnerier.

Spørgsmål til diskussion:

- Stress er en situation, hvor man føler sig anspændt, rastløs, nervøs, urolig eller ikke kan sove om natten, fordi man tænker på problemer hele tiden. Er der nogen, der føler denne form for stress for tiden?

Helbred og stress



Væsentlige kvaliteter ved arbejdet

I spørgeskemaet var oplistet en række kvaliteter i arbejdet, og svarpersonerne blev bedt om at prioritere de 3 forhold, som de sætter mest pris på i deres nuværende arbejde.

Som det fremgår af tabellen, er selvstændigheden i arbejdet og arbejdsopgaverne nogle af de vigtigste kvaliteter i arbejdet, tæt efterfulgt af kontakten med naturen. Alle tre forhold er forhold, der vedrører selve kernen af arbejdet, mens de mere traditionelle forhold som løn, arbejdstid og arbejdstempo ligger langt nede på listen. Indflydelses- og udviklingsmulighederne er heller ikke højt prioriteret af flertallet.

Hvad sætter du mest pris på i dit nuværende arbejde? Andele i procent

	Procent
Selvstændigheden.....	49
Kontakten med naturen.....	45
Arbejdsopgaverne.....	49
Kontakten med kolleger/det sociale miljø.....	42
Indflydelsesmulighederne.....	20
Kundekontakten/publikumskontakten.....	31
Arbejdstempoet.....	12
Udviklingsmulighederne.....	10
Arbejdstiden.....	19
Lønnen.....	10

Arbejdspladsens miljø- og arbejdsmiljøindsats samt erhvervets agtelse udadtil

I undersøgelsen blev svarpersonerne også bedt om at vurdere erhvervets agtelse udadtil samt branchens miljø- og arbejdsmiljøindsats. Svarpersonerne blev bedt om at tage stilling til tre udsagn og angive, hvor godt de passede på deres arbejde og nuværende arbejdsplads.

Hvordan passer følgende på dit arbejde og din arbejdsplads? Andele i procent

	Passer	Passer nogenlunde	Passer lidt /ikke
Min arbejdsplads gør meget for at forbedre arbejdsmiljøet (ansatte)	42	31	27
Min arbejdsplads er miljøbevidst og gør meget for det ydre miljø (ansatte)	47	27	26
Vores arbejde bliver respekteret i samfundet som helhed (alle).....	77	17	6

Langt de fleste i branchen oplever, at der er respekt om deres arbejde i samfundet som helhed. Blandt de ansatte er et flertal enig eller nogenlunde enige i, at deres arbejdsplads gør meget for arbejdsmiljøet og for det ydre miljø, hvilket også tolkes som et positivt resultat.

Spørgsmål til diskussion:

- Hvad er det for gode ting, I har gjort på Jeres arbejdsplads for at forbedre arbejdsmiljøet? Hvad mangler I at tage fat på?
- Hvad er det for gode ting, I har gjort på Jeres arbejdsplads for det ydre miljø? Er der noget, der kan/skal gøres anderledes?

Hvis du vil vide mere

Undersøgelsens samlede resultater præsenteres i rapporten "Under åben himmel" – en spørgeskemaundersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i landbrug, skovbrug og anlægsgartnerier, **BAU Jord til Bord**, april 2005. Rapporten kan downloades via www.baujordtilbord.dk

Undersøgelsen er gennemført af Center for Alternativ Samfundsanalyse i perioden september 2004 - marts 2005 for **BAU Jord til Bord**.



Kontaktoplysninger:

Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg

Agro Food Park 15

8200 Aarhus N

Tel.: 87 403 400

baujordtilbord@jordbruget.dk

Arbejdstagersekretariat

Kampmannsgade 4

1790 København V

baujordtilbord@3f.dk