

Analyse af anlægsgartnerens afgang fra faget

September 2008

Inge Larsen og Henning Hansen, CASA



Analyse af anlægsgartneres afgang fra faget

ISBN 978-87-91073-49-6

September 2008



Indledning

Selvom anlægsgartnerfaget er populært og har stor søgning, holder mange beskæftigede i branchen op igen, når de bliver over 40 år. Det er et problem, at branchen mister medarbejdere med ekspertise og erfaring, ligesom det er et problem, at der mangler viden om årsager hertil.

Jordbrugets Arbejds miljøudvalg, som er BAR Jord til Bords¹ brancheudvalg for det grønne område, har bedt CASA undersøge anlægsgartnerens afgang fra faget, fordi arbejdsmiljøet er en af de faktorer, som kan være årsag til, at medarbejderne holder op.

Det er målet for undersøgelsen at skabe ideer til, hvordan man kan fastholde og tiltrække medarbejdere i branchen.

Denne rapport indeholder både resultater fra en statistisk gennemgang af data fra 3Fs medlemsregister samt data indhentet gennem forskellige former for interview blandt nuværende og tidligere ansatte i anlægsgartnerbranchen.

CASA har gennemført projektet i samarbejde med en styregruppe bestående af repræsentanter fra Jordbrugets Arbejds miljøudvalg, herunder Danske Anlægsgartnere og 3F.

¹ Branchearbejds miljørådet Jord til Bord er sammensat af repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter. Branchearbejds miljørådet har bl.a. til opgave at kortlægge arbejdsmiljøforhold inden for det grønne område dvs. anlægsgartneri, gartneribrug, skovbrug og landbrug.

Indhold

1	Sammenfatning	5
1.1	Indledning og problemstilling	5
1.2	Metode.....	5
1.3	Resultater for ophørte anlægsgartnere.....	6
1.4	Resultater for nuværende anlægsgartnere	11
1.5	Konklusion	15
2	Statistisk kortlægning.....	19
2.1	Datagrundlag	19
2.2	Køn og alder for pensionsindbetalere	20
2.3	Oversigt over anlægsgartnermedlemmer af 3F	21
2.4	Medlemsmønstret.....	21
2.5	Bevægelser	22
2.5.1	Alle indmeldte og udmeldte.....	22
2.5.2	Køn.....	24
2.5.3	Alder	24
2.5.4	Geografi	26
2.5.5	Sammenfatning	28
2.6	Årsager til udmeldelse.....	28
2.6.1	Udviklingen 2001-2007	29
2.6.2	Køn.....	29
2.6.3	Alder	30
2.6.4	Opsummering.....	33
2.7	Hvor kommer de nye medlemmer fra?	34
2.8	Konklusion	35
3	Kvalitativ undersøgelse	37
3.1	Kort om de personlige interview.....	37
3.2	Kort om fokusgruppeinterviewene.....	38
4	Karakteristik af spørgeskema-undersøgelse-ernes anlægsgartnere	41
4.1	Bopæl, køn, alder og anciennitet.....	41
4.2	Faglært/ufaglært og type beskæftigelse	44
4.3	Antal resterende år på arbejdsmarkedet	46
4.4	Virksomhedsstørrelse	46
4.5	Selvstændige anlægsgartnere	47
4.6	Anden uddannelse end gartner	48
4.7	Sammenfatning	50
5	Tilfredshed med faget og arbejdsglæde.....	53
5.1	Nuværende anlægsgartneres tilfredshed med jobbet.....	53
5.2	Årsager til at vælge faget	53
5.3	Det gode ved at arbejde som anlægsgartner.....	55
5.4	Årsager til at stoppe som anlægsgartner	56
5.5	Hvad kan trække de ophørte tilbage til faget?	57
6	Fysisk arbejdsmiljø.....	61
6.1	Fysiske forhold der belaster	61
6.2	Gode råd til bedre fysiske forhold.....	64
6.3	Arbejdsskader og ulykker	65

6.4	Eksistens og brug af tekniske hjælpemidler	66
6.5	Kendskab til og brug af vejledninger og hjemmeside	68
7	Forskelle mellem køn samt unge og ældre.....	73
7.1	Forskelle mellem unge og ældre anlægsgartnere	73
7.2	Instruktion af unge og nyansatte.....	75
7.3	Forskelle mellem kønnene.....	76
8	Psykisk arbejdsmiljø.....	79
8.1	Psykisk belastning	79
8.2	Balance mellem arbejdsliv og privatliv	81
8.3	Personalepleje	81
8.4	Mulighed for efteruddannelse og kurser.....	83
8.5	Læring og kompetenceudvikling på arbejdspladsen	84
9	Metode/undersøgelhedsdesign	87
9.1	Fase 1: Kortlægning af tilgang til og afgang fra faget.....	87
9.2	Fase 2: Kvalitativ og kvantitativ undersøgelse.....	87
9.2.1	Kvalitativ undersøgelse gennem personlige interview.....	88
9.2.2	Kvalitativ undersøgelse gennem fokusgrupper	89
9.2.3	Kvantitativ undersøgelse gennem spørgeskemaer	90
9.3	Om undersøgelsen af anlægsgartnere, der stadig arbejder i faget	91
9.4	Om undersøgelsen af anlægsgartnere, der er ophørt i faget	92
Bilag	93
	Bilag 1 – Nuværende anlægsgartneres kommentarer	
	Bilag 2 – Kommentarer fra ophørte anlægsgartnere	
	Bilag 3 – Spørgeskema til nuværende anlægsgartnere	
	Bilag 4 – Spørgeskema til ophørte anlægsgartnere	

1 Sammenfatning

1.1 Indledning og problemstilling

Selvom gartnerfaget er populært og har stor søgning, ses der sjældent arbejdende anlægsgartnere over 40 år. Danske Anlægsgartnere oplever det som et problem, at man derved kommer til at mangle deres ekspertise og erfaring.

Denne undersøgelse skal derfor primært kortlægge og undersøge årsager til anlægsgartnernes afgang fra faget og sekundært belyse årsager til, at nogle bliver i faget.

I undersøgelsen er det valgt at spørge både tidligere og nuværende beskæftigede i anlægsgartnerfaget om deres arbejdsmiljø. Dette er gjort for at kunne sammenligne ophørte anlægsgartneres holdninger og adfærd med nuværende anlægsgartneres holdninger og adfærd.

Målet for undersøgelsen er at skabe idéer til, hvordan anlægsgartnerbranchen kan fastholde og tiltrække medarbejdere.

Med udgangspunkt i undersøgelsens formål og eksisterende viden er det forsøgt at besvare nogle af følgende spørgsmål:

- Hvilke begrundelser findes der for at stoppe eller blive i faget?
- Er der forskel på, hvem der stopper i faget?
- Er faget så hårdt fysisk, at man kun kan holde i ca. 10 år?
- Hvilken betydning har arbejdsskader eller arbejdsulykker for ophør?
- Hvordan bruges hjælpe- og værnemidler samt vejledninger?
- Er der særlige køns- og aldersforskelle?
- Medvirker det psykiske arbejdsmiljø til, at man stopper?

Nedenfor ser vi på undersøgelsens besvarelse af spørgsmålene og giver forslag til mulige handlinger fra BAR Jord til Bords side.

1.2 Metode

Undersøgelsen er indledt med en statistisk kortlægning af afgang fra faget. Kortlægningen er udarbejdet med baggrund i statistiske medlemsdata over til- og afgang fra 3Fs anlægsgartneroverenskomst fra 2001-2007.

Samtidig er der gennemført 19 telefoniske ophørsinterview med anlægsgartnere, der er stoppet i faget og to fokusgrupper med anlægsgartnere, der stadig arbejder i faget.

I rapporten er der et særskilt kapitel om resultaterne fra henholdsvis de individuelle ophørsinterview og de to fokusgruppeinterview.

Viden fra den statistiske kortlægning og interview er anvendt til at konstruere to spørgeskemaer. Der er gennemført to telefoniske spørgeskemaundersøgelser blandt henholdsvis 50 ophørte anlægsgartnere og 50 nuværende anlægsgartnere.

Denne rapport viser alle resultater såvel fra den statistiske gennemgang af data fra 3Fs medlemsregister, data indhentet gennem forskellige former for interview samt de to spørgeskemaundersøgelser blandt henholdsvis ophørte og nuværende anlægsgartnere.

I konklusionsafsnittet har vi af hensyn til læsevenlighed valgt at fremstille resultaterne for de ophørte anlægsgartnere og for de nuværende anlægsgartnere hver for sig. I selve rapporten er resultaterne fra henholdsvis de ophørte og de nuværende anlægsgartnere samlet og sammenlignet.

CASA har gennemført projektet i samarbejde med en styregruppe bestående af repræsentanter fra Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg, Danske Anlægsgartnere og 3F.

1.3 Resultater for ophørte anlægsgartnere

Hvad har fået de ophørte til at stoppe i faget?

Spørgeskemaundersøgelsen fremhæver tre årsager til, at de ophørte har forladt faget:

- Hensynet til deres helbred (24 %).
- At de kan få højere løn i andre brancher (22 %).
- At de gerne selv vil bestemme (22 %).

Nedenfor beskriver vi, hvordan de tre årsager har betydning for ophøret.

Hele 72 % har følt sig meget eller noget fysisk belastet af arbejdet. Det drejer sig særligt om tunge løft og gentagelse af samme bevægelser. Det endda selvom 74 % har svaret, at de *altid* anvendte tekniske hjælpemidler, hvis de var til rådighed.

Udover at spørgeskemaundersøgelsen viser, at mange forlader faget af hensyn til deres helbred, har en del under telefoninterview nævnt, at manglen på en vinterpause er en medvirkende årsag til, at de har valgt at forlade faget. Resultaterne antyder et vist behov for pauser eller perioder med opgaver, hvor anlægsgartnerne kan restituere sig fra det hårde fysiske arbejde.

At hensynet til helbredet er en årsag til at stoppe i faget er lidt af et dilemma, idet det fysiske aspekt ved arbejdet også optræder som noget positivt. Selvom mange oplever det negativt, at de bliver fysisk nedslidt af det hårde arbejde, fremhæver de også det fysiske aspekt som positivt, fordi de kan lide at have et fysisk arbejde, der giver motion og frisk luft.

Et ønske om højere løn er også en begrundelse for at stoppe i faget. I en kommentar i spørgeskemaundersøgelsen om, hvad der kan trække en ophørt tilbage til faget, lyder det: ”*At blive betalt for de timer man rent faktisk arbejder*”. Nogle mener, at de ikke får tilstrækkelig betaling for arbejdet og/eller eksempelvis for overarbejde og køretid.

11 personer har i spørgeskemaundersøgelsen sagt, at de er stoppet, fordi de kan få højere løn i andre brancher. Ud af disse har 8 personer en anden uddannelse. Flere personer har under interviewene udtalt, at de kan få højere løn som uaglærede i andre brancher (fx murerjob, fabriksarbejde etc.).

Manglende mulighed for selv at bestemme arbejdsdagens tilrettelæggelse er også en årsag til ophør. 26 % angiver, at de var psykisk belastet af arbejdet bl.a. på grund af dårlig ledelse og dårlig planlægning.

Fra interviewene ved vi, at friheden i arbejdet og muligheden for selv at kunne tilrettelægge arbejdsdagen har stor betydning for arbejdsglæden. 11 personer har direkte begrundet deres stop som anlægsgartner med, at de gerne vil bestemme selv. Ca. 1/3 (32 %) er egentlig ikke ophørt fra faget, idet de er blevet selvstændige anlægsgartnere.

Svarene viser, at ledelsens evne til at uddelere opgaver og ansvar, som understøtter den enkeltes indflydelse på sin arbejdsdag, har stor betydning for arbejdsglæden eller manglen på samme, hvilket kan medføre et ophør fra faget.

Er der forskel på hvem, der stopper i faget?

Spørgeskemaundersøgelsen kan ikke påvise, at kvinder stopper som anlægsgartnere af andre årsager end mænd.

En del mænd stopper som ansatte anlægsgartnere for at blive selvstændige. De har altså ikke forladt faget. En anden årsag til, at mændene vælger at stoppe som anlægsgartnere, er, at de kan få højere løn i andre brancher.

Lige mange mænd og kvinder begrundet et ophør fra faget med hensynet til deres helbred.

Alder har betydning, idet flere anlægsgartnere på over 40 år stopper i faget af hensyn til deres helbred.

Data kan ikke vise, hvilke brancher anlægsgartnerne arbejder i, når de er ophørte fra anlægsgartnerfaget. Vi kan af den statistiske kortlægning se, at kvinder hyppigere end mænd skifter til forbund som HK og FOA. Endvidere viser den statistiske kortlægning en stigning i antallet, som skifter til akasser for selvstændige og ledere i perioden 2005-2007.

Er faget så hårdt fysisk, at man kun kan holde i ca. 10 år?

Undersøgelsen viser, at næsten 3/4 (72 %) har følt sig meget eller noget fysisk belastet af arbejdet. Det gælder alle fysiske forhold ved jobbet som tunge løft, gentagelse af de samme bevægelser, arbejdstempo, mangel på tekniske hjælpemidler eller værktøj, støv og støj.

I en kommentar omkring årsager til at stoppe i faget er følgende udtalelse givet: *"Slidt ned – man holder, som en tommelfingerregel, kun 10 år i den grå linje²".*

Sammenlignet med de nuværende anlægsgartnere oplevede de ophørte anlægsgartnere generelt arbejdet som mere fysisk belastende. De har også oplevet tunge løft, gentagelse af samme bevægelser etc. som mere fysisk belastende, end de nuværende anlægsgartnere gør det. Det endda selvom hele 74 % af de ophørte har svaret, at de *altid* anvendte tekniske hjælpemidler, hvis de var til rådighed.

De, der udelukkende arbejder med anlægsarbejde, og de ufaglærte er mere fysisk belastede af tunge løft ved transport og lægning af sten samt gentagelse af de samme bevægelser, når de lægger sten, end andre er. De, der udelukkende arbejder inden for pleje og vedligeholdelse, er mere fysisk belastede af gentagelse af de samme bevægelser, når de river, planter, klipper hæk mv., end andre er det.

Flere kvinder end mænd har syntes, at arbejdet var fysisk belastende. 81 % af dem på under 40 år har svaret, at de var meget eller noget fysisk belastede af arbejdet, mens 69 % af dem over 40 år har svaret det.

66 % har arbejdet i faget i op til 10 år, mens 34 % har arbejdet i faget i mere end 10 år. Mændene har været længere i faget end kvinderne.

Gennemsnitsalderen for de ophørte ligger på omkring 40 år (38 år for kvinder og 42 år for mænd). Det bekræfter Danske Anlægsgartneres udgangspunkt for undersøgelsen, at mange anlægsgartnere ophører før eller omkring 40-års alderen.

Tallene ovenfor indikerer, at mange forlader faget efter ca. 10 år, fordi det er fysisk hårdt. Som tidligere beskrevet er en af årsagerne til at stoppe, at

² Grå linje er lig med anlægsarbejde.

man vil tage hensyn til sit helbred. De ophørte anlægsgartneres kommentarer underbygger, at arbejdet er tungt og hårdt. Mange har fremsat forslag til fysiske forbedringer. Det gælder især ønsker om bedre maskiner og hjælpemidler, så fysisk nedslidning kan forebygges.

Hvilken betydning har arbejdsskader eller arbejdsulykker?

20 personer (40 %) har været udsat for en arbejdsskade eller arbejdsulykke med heraf følgende sygeperiode. 4 af disse personer har direkte begrundet deres stop i faget med henvisning til arbejdsskaden.

De typiske skader er på ryg, lænd, ben/fødder, skuldre samt arme/hænder. I forhold til også at angive skader på skuldre og arme/hænder skiller de ophørte sig ud fra de nuværende anlægsgartnere. Det kan indikere, at de hjælpemidler, der er kommet til i de senere år fx elektrisk hækklipper mv., er med til at forebygge belastning og reducere skader.

Flere mænd end kvinder har været udsat for arbejdsskader. Kommentarerne til undersøgelsen fra både mænd og kvinder giver også indtryk af, at kvinderne var bedre til at passe på sig selv, og at mændene har hjulpet dem med de tunge løft. Se beskrivelse af brug af hjælpe- og værnemidler nedenfor.

Den statistiske kortlægning viser (baseret på meget små tal), at nye tilkendelser af invalidepension er steget de sidste par år; flest er bevægeapparatlidelser.

Hvordan bruges hjælpe- og værnemidler, vejledninger og instruktion?

88 % svarer, at mester altid eller som regel stillede de nødvendige tekniske hjælpemidler til rådighed, og 96 %, at mester altid eller som regel stillede personlige værnemidler til rådighed.

I forhold til at anvende tekniske hjælpemidler svarer 74 %, at de altid anvendte disse, og 76 %, at de altid anvendte de personlige værnemidler. Næsten 20 %-point flere blandt de ophørte end blandt de nuværende anlægsgartnere har svaret, at de altid brugte hjælpe- og værnemidler.

Forskellen mellem ophørte og nuværende anlægsgartnere kan undre, fordi mange flere ophørte end nuværende har svaret, at de var fysisk belastede af jobbet. Der kan være tale om hukommelsesforskydning, men eftersom de ophørte angiver bedre maskiner og hjælpemidler som ønsker til bedre fysiske forhold, mener vi, at forskellen skyldes, at der var færre hjælpemidler at anvende tilbage i tiden. Dette er bekræftet af styregruppen.

Mænd og kvinder anvendte tekniske hjælpemidler næsten i lige høj grad, mens lidt flere kvinder end mænd har svaret, at de altid anvendte de personlige værnemidler. Flere på under 40 år end over 40 år har svaret, at de altid anvendte de tekniske hjælpemidler.

56 % har svaret, at de kender "Sikkerhedshåndbogen for Anlægsgartnere", og 26 %, at de kender vejledningen "Håndtering af belægningssten". Under 20 % kender pjecerne "Håndskubbet plæneklipper" og "Håndholdt hækklipper". Omkring halvdelen har svaret, at de rent faktisk har anvendt sikkerhedshåndbogen og "Håndtering af belægningssten".

Det er naturligt, at færre ophørte end nuværende anlægsgartnere kender og har anvendt informationsmaterialet, idet materialet ifølge styregruppen er fremstillet efter, at de ophørte er stoppet i faget.

28 % synes afgjort ikke eller måske ikke, at unge og nyansatte får nok instruktion i udførelsen af arbejdet. Færre kvinder end mænd og færre på under 40 år end over 40 år synes, at de unge og nyansatte får nok instruktion.

34 % placerer udelukkende ansvaret for instruktionen hos ledelsen, mens 40 % placerer ansvaret for instruktionen som et fælles anliggende for ledelse og medarbejdere.

Er der særlige køns- og aldersforskelle?

Ca. 3/4 (77 %) mener, at der i en eller anden udstrækning er forskel på yngre og ældre medarbejders måde at arbejde på. Kort fortalt synes de ældre, at de unge knokler derudaf uden at tænke på deres helbred, mens de unge ikke synes, at de ældre bruger tekniske hjælpemidler og personlige værnemidler. De unge er mere villige til at lære nyt og bruge det, mens de ældre har gavn af deres erfaring i forhold til at planlægge arbejdet og derfor ikke behøver at knokle for at nå det samme som de unge. Herudover er der visse fordomme om hinanden – fx at de unge sjusker og er dovne kontra, at de ældre tager flere pauser.

Over halvdelen (52 %) synes, at kvinderne skånes for tunge løft. Begrundelserne går primært på, at man pr. automatik tager hensyn til kvinderne. Hvis mændene ikke helt automatisk hjælper ved tunge løft, så beder kvinderne dem om det. Og når de spørger om hjælp, så får de det.

I forhold til de ovenstående opfattelser er der lighed mellem de ophørte og de nuværende anlægsgartnere. En mindre forskel mellem ophørte og nuværende anlægsgartnere er muligvis, at kvinderne tidligere selv skulle sige fra, hvor det på kommentarerne fra de nuværende anlægsgartnere i dag lyder som om, at man allerede i planlægningen betænker kvinderne, så de undgår tunge løft.

Medvirker det psykiske arbejdsmiljø til, at man stopper?

72 % har ikke følt sig psykisk belastet af arbejdet, mens 28 % har det i en eller anden grad. Flere blandt ophørte end blandt nuværende anlægsgartnere har i en eller anden grad oplevet arbejdet som psykisk belastende.

De ophørtes kommentarer omkring psykisk arbejdsmiljø giver et signal om, at dårlig ledelse og dårlig planlægning er medvirkende faktorer til oplevelsen af psykisk belastning.

40 % har syntes, at arbejdet påvirkede deres familieliv på en negativ måde. Det er væsentligt flere end de nuværende anlægsgartnere. Her spiller mulighed for indflydelse på egen arbejdstid måske en rolle. Fra interview ved vi, at nogle mener, at arbejdstiderne ikke er forenelige med det at være småbørnsforældre. Vi ved også, at meget overarbejde i sommerhalvåret kan være belastende. Fx har en ophørt anlægsgartner udtalt, at: ”*Faste arbejdstider 12 måneder om året*”, kunne få vedkommende retur til faget.

53 % af de ophørte har fået ja til kurser (*aldrig oplevet at få nej, red.*), mens ca. 1/3 (31 %) aldrig har bedt om kurser. 16 % har ofte eller af og til oplevet at få nej til et kursus. Det er ikke mange, men det er flere end blandt de nuværende anlægsgartnere, som har oplevet at få nej til kursus.

Det kan derfor ikke udelukkes, at psykiske faktorer som dårlig ledelse, dårlig planlægning af arbejdet, manglende mulighed for selv at have indflydelse på planlægningen, at få nej til kurser samt skæve arbejdstider alt efter årstiden kan have en betydning for ophør.

Hvad kan få de ophørte anlægsgartnere retur til faget?

Det, som tiltrak de ophørte anlægsgartnere til faget, var ønsket om at arbejde udendørs, glæden ved at arbejde med jord/det grønne og at kende en, der arbejder i faget, men det som primært kan trække de ophørte anlægsgartnere retur til faget er højere løn. Herefter følger udsagn om et bedre helbred, bedre tekniske hjælpemidler, mere tid til opgaverne, bedre mulighed for selv at tilrettelægge arbejdsdagen og mere fleksibel arbejdstid.

Disse besvarelser er uddybende kommenteret fx i forhold til fast arbejde/-arbejdstid: ”*Faste arbejdstider 12 måneder om året*” og ”*Garanteret arbejde minimum 10 måneder om året*”. I forhold til mindre fysisk nedslidning således: ”*Har fået nok af faget som hellere vil slide folk end give dem maskiner*” og ”*Man skal have bedre ergonomiske råd, mens man er ung i arbejdet og senere mulighed for skånearbejde*”. I forhold til bedre ledelse således: ”*Det er et gammeldags job – chefen bestemmer*” og ”*Mere anerkendelse fra ledelsen*”.

1.4 Resultater for nuværende anlægsgartnere

Hvad skaber tilfredshed med arbejdet?

94 % er meget tilfreds eller tilfreds med deres job som anlægsgartner. Der er sammenhæng mellem at være *meget tilfreds* med jobbet og ønsket om at fortsætte 10 år eller mere som anlægsgartner.

De har valgt at blive anlægsgartnere, fordi de for det første gerne ville arbejde udendørs, gerne ville arbejde med jord/det grønne eller de kendte en, der var anlægsgartner. Begrundelserne er de samme, som de ophørte anlægsgartnere har givet.

Det, de primært sætter pris på i deres arbejde, er et forhold, som også tiltrak dem til faget: nemlig at arbejde udendørs. Endvidere sætter de pris på friheden i arbejdet, at det er afvekslende, at arbejdet giver mening og resultater samt, at de arbejder med jord/det grønne.

Hvordan opleves det fysiske arbejdsmiljø?

58 % er meget eller noget fysisk belastet af arbejdet. Selvom det er færre end for de ophørte, er det mange, som oplever fysisk belastning. Det er særligt tunge løft af materialer og maskiner samt gentagelse af samme bevægelser, som belaster fysisk.

Flere på under 40 år end over 40 år siger, at de er fysisk belastede af arbejdet. 65 % af dem på under 40 år siger, at de er fysisk belastede, mens 44 % af dem på over 40 år siger det. Samme forhold er gældende for de ophørte anlægsgartnere.

De, der udelukkende arbejder med anlægsarbejde, er de mest fysisk belastede af arbejdet. De, der udelukkende arbejder med anlægsarbejde eller med både anlægsarbejde og pleje (begge linjer), er mere belastede af tunge løft ved transport og lægning af sten samt gentagelse af de samme bevægelser, når de lægger sten, end andre er. De, der udelukkende arbejder inden for pleje og vedligeholdelse/grøn linje, er mere fysisk belastede af gentagelse af de samme bevægelser, når de river, planter, klipper hæk mv. end andre er det.

Nuværende anlægsgartnere har ikke så mange forslag til fysiske forbedringer, som de ophørte havde det. Deres forslag til en fysisk forbedring er at få kran eller lift på bilerne, så de undgår tunge løft, når maskiner skal op på vognen.

Hvilken betydning har arbejdsskader eller arbejdsulykker?

23 personer (46 %) har været udsat for en arbejdsskade eller arbejdsulykke med heraf følgende sygeperiode. Flest som arbejder inden for begge linjer har været udsat for en arbejdsskade/-ulykke.

De typiske skader er på fod, ryg og lænd. Nuværende anlægsgartnere fortæller i mindre grad end ophørte om skader på skuldre samt arme/hænder.

Flere mænd end kvinder har været udsat for arbejdsskader. Jo længere anciennitet som anlægsgartner i højere grad har de været udsat for en arbejdsskade/-ulykke.

Hvordan bruges hjælpe- og værnemidler, vejledninger og instruktion?

96 % svarer, at mester altid eller som regel stiller de nødvendige tekniske hjælpemidler og personlige værnemidler til rådighed.

56 % svarer, at de altid anvender de tekniske hjælpemidler og altid anvender de personlige værnemidler. Der er blandt de nuværende anlægsgartnere færre end blandt de ophørte anlægsgartnere, som oplyser, at de altid bruger hjælpe- og værnemidler.

Flere kvinder end mænd svarer, at de altid bruger personlige værnemidler. Flere personer på under 40 år svarer, at de altid anvender de tekniske hjælpemidler og de personlige værnemidler. Det stemmer overens med data fra interviewene og fra undersøgelsens kommentarer, hvor de unge siger, at de passer bedre på sig selv og bruger hjælpe- og værnemidlerne.

70 % svarer, at de kender "Sikkerhedshåndbogen for Anlægsgartnere" og 22 %, at de kender vejledningen "Håndtering af belægningssten". Under 20 % kender pjecerne "Håndskubbet plæneklipper" og "Håndholdt hækklipper". Flere faglærte end ufaglærte kender Sikkerhedshåndbogen.

60 % eller flere af de nuværende anlægsgartnere, som kender vejledningsmaterialerne, har også anvendt materialerne. Det er langt flere end blandt de ophørte anlægsgartnere.

32 % synes afgjort ikke eller måske ikke, at unge og nyansatte får nok instruktion i udførelsen af arbejdet. Blandt dem, som udelukkende arbejder inden for grå linje, er der flere end blandt øvrige, som synes, at unge og nyansatte ikke får nok instruktion.

Ligesom for de ophørte anlægsgartnere synes flere på under 40 år ikke, at de unge og nyansatte får nok instruktion.

64 % placerer ansvaret for instruktionen som et fælles anliggende for ledelse og medarbejdere, mens 16 % synes, at ansvaret udelukkende er ledelsens. Blandt ophørte er der 18 %-point flere, som udelukkende placerer ansvaret hos ledelsen.

Er der særlige køns- og aldersforskelle?

88 % mener, at der i en eller anden udstrækning er forskel på yngre og ældre medarbejders måde at arbejde på. Begrundelserne er de samme som for de ophørte anlægsgartnere. At de ældre synes, at de unge knokler derudaf uden at tænke på deres helbred. De unge synes, at de ældre er ligeglade med sikkerheden, og at de selv er bedre end de ældre til at bruge tekniske hjælpemidler og personlige værnemidler.

60 % synes, at kvinderne skånes for tunge løft. I beskrivelsen af konsekvensen heraf siger anlægsgartnerne, at mændene pr. automatik tager hensyn til kvinderne. Hvis kvinderne har behov for hjælp ved tunge løft, og mændene ikke helt automatisk hjælper dem, så beder kvinderne om det. Og når de spørger om hjælp, så får de det. Det siges også, at kvinder får lettere opgaver end mændene, og at det sker allerede, når opgaverne planlægges.

Hvordan er det psykiske arbejdsmiljø?

86 % er slet ikke psykisk belastet af arbejdet, mens 14 % er det i en eller anden grad. Det er færre end blandt de ophørte anlægsgartnere.

76 % synes aldrig, at arbejdet påvirker deres familieliv på en negativ måde. 10 % oplever det en sjælden gang, mens 14 % oplever det ofte eller nogle gange. Det er færre end for de ophørte anlægsgartnere.

56 % har fået ja til kurser, mens 38 % aldrig har prøvet at bede om kurser. Kun 6 % har prøvet at få nej til et kursus.

Omkring læring og kompetenceudvikling svarer flertallet (72 %), at fejl altid eller ofte bruges til at lære af. 62 % svarer, at de altid eller ofte giver faglige råd til kolleger, og 46 % modtager også faglige råd fra kolleger.

52 % får altid eller ofte ros for et godt stykke arbejde af deres leder, mens 46 % altid eller ofte får konstruktiv kritik, hvis de har leveret en dårlig indsats.

Selvom ovenstående forhold viser, at der i en vis udstrækning er fokus på læring, feedback og udvikling, kan det blive bedre. Det gælder både i forhold til at tilbyde eksterne kurser til dem, som ønsker det, og i forhold til at arbejde med jobudvikling lokalt på arbejdspladserne. Man kan fx arbejde med at blive bedre til at give og modtage råd, faglig kritik og ros samt at uddelegere opgaver og ansvar. Begge dele fordrer en professionel ledelse, som kan håndtere og styre en sådan proces.

Holdning til personalepleje

Den form for personalepleje, som nuværende anlægsgartnere bedst kan tænke sig, er tilskud til kiropraktor, massør o.l. Mange tillægger også et tilbud om seniorordning stor betydning.

Af andre forslag til personalegoder er forslag især om motions- og massageordninger samt mere i løn, hurtig handling ved arbejdsskader og en skurvogn at spise i om vinteren.

1.5 Konklusion

Den statistiske kortlægning bekræfter, at faget er populært, idet der er sket en stigning i antal medlemmer af 3F og indgåede uddannelsesaftaler. Og der er kommet flere kvinder i faget. Medlemmernes gennemsnitsalder er steget en smule fra 2001-2008. Pr. april 2008 er 43 % af medlemmerne 40 år eller derover, hvilket er flere end forventet.

Konklusionen nedenfor er baseret på såvel ophørte og nuværende anlægsgartners besvarelser af spørgeskemaet, interview samt styregruppens fortolkninger.

Det kan ikke nægtes, at anlægsgartnerfaget er hårdt fysisk, og at det fysiske aspekt omkring nedslidning har en betydning i forhold til, at anlægsgartnere forlader faget. Men også andre forhold som fx oplevelsen af en for lav løn eller dårlig ledelse spiller ind. Endvidere er der mange, som vælger at blive selvstændige anlægsgartnere.

Meget tyder på, at der i dag er flere tekniske hjælpemidler til rådighed end for 5 år siden. Det ses, idet de ophørte anlægsgartnere i større grad end nuværende har givet udtryk for bekymring over slid på helbredet og manglende tekniske hjælpemidler. De ophørte svarer også i højere grad end de nuværende, at de var fysisk belastede af jobbet.

For nuværende anlægsgartnere er det dog bekymrende, at de under interview siger, at de er usikre på, hvor meget de egentlig må løfte.

Der synes at være den forskel, at kvinder ikke løfter så meget som mænd. Generelt betragtes det ikke som et større problem. Dog mener nogle, at kvinderne skånes på bekostning af mændene. De fleste kvinder arbejder udelukkende med pleje og vedligeholdelse, hvilket er mindre fysisk belastende end udelukkende at arbejde med anlægsarbejde.

Af de mere interessante forskelle er yngre og ældre anlægsgartners holdninger til hinanden. Både ophørte og nuværende anlægsgartnere synes meget firkantet sagt at mene, at de ældre knokler forkert og de unge for meget. De unge synes ikke, at ældre anlægsgartnere bruger tekniske hjælpemidler og personlige værnemidler i den udstrækning, de selv gør det. Mens de ældre synes, at de unge arbejder for hurtigt og tager for meget overarbejde.

Omkring 30 % af henholdsvis ophørte og nuværende anlægsgartnere synes ikke, at unge og nyansatte instrueres godt nok i udførelsen af arbejdet. Kendskabet til vejledningsmaterialer og BAR Jord til Bords hjemmeside kan være større.

I forhold til det psykiske arbejdsmiljø var de ophørte anlægsgartnere mere psykisk belastede af arbejdet og mere belastede af jobbet i deres privatliv

end de nuværende anlægsgartnere er det. Det synes dog som om, at begge grupper efterspørger bedre ledelse.

Omkring personalepleje har tilskud til kiropraktor, massør el.lign. stor opbakning. Særligt blandt nuværende anlægsgartnere. Også et tilbud om seniorordning ville have stor betydning for de nuværende anlægsgartnere. De ophørte anlægsgartnere tillægger disse to tilbud nogen betydning.

Ideer til at fastholde og tiltrække medarbejdere i anlægsbranchen

Der er unægteligt tunge løft i anlægsgartnerfaget. Selvom der er kommet flere redskaber og hjælpemidler til at aflaste tunge løft, siden de ophørte/er stoppet i faget, er fysisk arbejdsmiljø alligevel et oplagt fokuspunkt i forhold til at fastholde og tiltrække anlægsgartnere.

Eftersom de ophørte anlægsgartnere begrundet stoppet med et hensyn til deres helbred og samtidig oplyser, at de kan trækkes tilbage til faget, hvis det var mindre nedslidende, er det vigtigt at få informeret om, at der for at forebygge nedslidning er kommet flere hjælpemidler.

Kampagne om fysisk arbejdsmiljø

Branchen har gode informationsmaterialer om, hvordan man bruger redskaber og hjælpemidler og foretager tunge løft, så de belaster mindst muligt. CASA anbefaler, at branchen via en informationskampagne målrettet alle anlægsgartnere informerer om eksistensen af materialer og viden om tunge løft. Kampagnen kan fx oplyse om:

- Arbejdsmiljø generelt og sikkerhedsrepræsentantens rolle.
- Reglerne for tunge løft – tæt på og langt fra kroppen.
- Brug af redskaber og hjælpemidler.
- Instruktion af unge og nyansatte.
- Regler og rettigheder i forhold til et godt fysisk arbejdsmiljø.
- At man støtter og passer på hinanden ved fx at gribe ind, hvis kollegaen ikke anvender hjælpemidlerne.
- At man på arbejdspladserne mellem ledelse og medarbejdere drøfter, om brugen af de nødvendige tekniske hjælpemidler betyder, at der skal sættes mere tid af til opgaven.

Kampagne der skal tiltrække anlægsgartnere

For at tiltrække og fastholde flere kan branchen sætte fokus på det gode ved anlægsgartnerfaget. Udover at man får frisk luft og motion, er friheden og det afvekslende ved arbejdet værd at fremhæve. Naturligvis også det skabende og kreative ved at arbejde med jord og det grønne. Det forhold, at stort set alle nuværende anlægsgartnere er så tilfredse med deres arbejde, burde i sig selv også være et godt argument for at vælge faget, vælge det tilbage eller fortsat blive i det.

Kampagne rettet mod ledere af anlægsgartnerfirmaer

Resultaterne viser tegn på behov for bedre og mere professionel ledelse, herunder dialog om arbejdsplanlægning, arbejdstid etc. Branchen kan overveje at udarbejde ledelsesværktøjer, som gør ledelserne bedre i stand til at udøve god ledelse fx i forhold til dialog med medarbejderne om deres behov for faglig udvikling, arbejdstider, ros og ris samt behov for hjælpe- og værnemidler. Endvidere dialog om hvordan arbejdet tidsfastsættes og tilrettelægges bedst muligt.

2 Statistisk kortlægning

Dette kapitel giver en status på anlægsgartnerenes ”demografi”, det vil sige en kortlægning af branchens aldersspredning, geografiske spredning mv. Kortlægningen omfatter perioden 2001-2007.

For at vurdere problemets omfang omhandler kortlægningen både tilgang til og afgang fra faget. Det vil sige, at undersøgelsen omfatter såvel nuværende som tidligere medlemmer af 3F inden for anlægsgartnerområdet.

2.1 Datagrundlag

Denne del af undersøgelsen er en statistisk kortlægning, som gennemføres på baggrund af oplysninger, der kan trækkes ud fra 3Fs register. CASA har fået stillet et anonymiseret datasæt med 3Fs medlemmer til rådighed for kortlægningens analyser.

Datasættet omfatter alle medlemmer af 3F, som har været omfattet af anlægsgartneroverenskomst på et eller andet tidspunkt i perioden 1. januar 2001 til 31. december 2007.

Datasættet omfatter følgende oplysninger om medlemmerne:

- Indmeldelsesdato.
- Indmeldt fra (anden a-kasse mv.).
- Udmeldelsesdato.
- Udmeldt til (anden a-kasse mv.).
- Udmeldt til pension/efterløn.
- Overenskomststype.
- Forsikringskategori.
- Køn.
- Alder.
- Postnummer.

Det har efterfølgende vist sig vanskeligt at benytte oplysningen om forsikringskategori, fordi der er en del uoplyste, som enten betyder, at de ikke er medlem af a-kassen eller blot er uoplyste.

Desuden har vi modtaget et datasæt fra Pension Danmark, der viser, hvor mange personer fra anlægsgartneroverenskomsten der betaler pensionsbidrag samt disses køn og alder. Datasættet indeholder også oplysninger om, hvor mange der har fået bevilget invalidepension i perioden 2001-2007.

2.2 Køn og alder for pensionsindbetalere

Pension Danmark administrerer pensioner for anlægsgartnere, der arbejder under overenskomst med Danske Anlægsgartnere. På grundlag af Pension Danmarks opgørelser kan vi tegne et billede af køns- og alderssammensætningen for anlægsgartnere. I det følgende vises statistisk for de aktive pensionsindbetalere i perioden 2000-2007.

Tabel 2.1: Antal aktive pensionsindbetalere til Pension Danmark under anlægsgartneroverenskomst. 2000-2007

	Mænd	Kvinder	Alle
2000.....	2.055	314	2.369
2001.....	2.102	365	2.467
2002.....	2.097	380	2.477
2003.....	2.101	385	2.486
2004.....	2.250	450	2.700
2005.....	2.382	476	2.858
2006.....	2.506	539	3.045
2007.....	2.722	641	3.363

Kilde: Data fra Pension Danmark

I 2000 var der 2.369 aktive pensionsindbetalere, og i 2007 var dette tal vokset til 3.363, dvs. en stigning på 42 %. Stigningen har været klart større blandt kvinderne end blandt mændene. Antallet af kvinder er steget med 104 % i perioden 2000-2007, mens antallet af mænd kun er steget med 32 %. Dette har også betydet, at kvindeprocenten er vokset fra 13 % i 2000 til 19 % i 2007.

Tabel 2.2: Aldersfordelingen blandt aktive pensionsindbetalere til Pension Danmark under anlægsgartneroverenskomst. 2000 og 2007

	2000	2007	Ændring
Under 20 år.....	1,7 %	2,0 %	+ 0,3 %
20-24 år	14,7 %	10,8 %	- 3,9 %
25-29 år	20,0 %	14,7 %	- 5,3 %
30-34 år	15,9 %	15,5 %	- 0,4 %
35-39 år	15,1 %	14,7 %	- 0,4 %
40-44 år	10,8 %	13,4 %	+ 2,6 %
45-49 år	7,7 %	10,4 %	+ 2,7 %
50-54 år	6,5 %	8,1 %	+ 1,6 %
55-59 år	4,8 %	6,2 %	+ 1,4 %
60 år+	2,9 %	4,0 %	+ 1,1 %
I alt.....	100,0 %	100,0 %	-
Antal	2.369	3.363	

Kilde: Data fra Pension Danmark

Aldersfordelingen blandt pensionsindbetalerne i 2007 viser, at der er en ret jævn spredning med ”tyngden” i intervallet 25-44 år. Der er 42 %, som er 40 år og derover.

Hvis man sammenligner aldersfordelingen i 2007 med aldersfordelingen i 2000, kan man klart konkludere, at pensionsindbetalerne gennemgående er blevet ældre. Procentdelen har været stigende i alle aldersgrupperne over 40 år, mens den har været faldende i aldersgrupperne under 40 år (bortset fra under 20 år).

2.3 Oversigt over anlægsgartnermedlemmer af 3F

Ifølge 3Fs medlemsregister er der 4.360 medlemmer af 3F, der har arbejdet under anlægsgartneroverenskomsten i perioden januar 2001-april 2008. Der har været tale om en pæn stigning i antallet fra 1.687 i starten af 2001 til 2.381 i begyndelsen af april 2008. Nedenfor er vist en oversigt over indmeldte og udmeldte medlemmer, både i antal og i procenter.

Tabel 2.3a: Indmeldte og udmeldte på anlægsgartneroverenskomst i 3F. Januar 2001-april 2008. Antal

Antal	Startet før 2001	Startet efter 2001	I alt
Stadig medlem	759	1.622	2.381
Udmeldt	928	1.051	1.979
I alt.....	1.687	2.673	4.360

Tabel 2.3b: Indmeldte og udmeldte på anlægsgartneroverenskomst i 3F. Januar 2001-april 2008. Procent

Procenter	Startet før 2001	Startet efter 2001	I alt
Stadig medlem	18 %	37 %	55 %
Udmeldt	21 %	24 %	45 %
I alt.....	39 %	61 %	100 %

Tabel 2.3a og 2.3b viser, at 45 % af anlægsgartnermedlemmerne er stoppet i perioden. Vi kan også se, at 24 % både er indmeldt og udmeldt i perioden 2001-2007. På den anden side er der 18 %, som blev meldt ind før 2001, og som stadig er medlemmer.

2.4 Medlemsmønstret

Vi har mulighed for at undersøge, hvordan anlægsgartnerne i 3F er fordelt på køn, alder og geografi. I følgende tabel er vist fordelingerne januar 2001 og april 2008.

Tabel 2.4: Fordeling af anlægsgartnermedlemmer. Januar 2001– april 2008. Antal

Antal	Januar 2001	April 2008
Mænd	85 %	79 %
Kvinder	15 %	21 %
Under 20 år.....	2 %	3 %
20- 29 år	33 %	27 %
30-39 år	28 %	27 %
40-49 år	17 %	21 %
50-59 år	13 %	14 %
60 år+	7 %	8 %
I alt.....	100 %	100 %
Antal	1.687	2.381

Tabel 2.4 viser, at ca. 80 % af medlemmerne er mænd, og ca. 20 % er kvinder. Der er sket en forskydning i perioden, hvor kvindeandelen er vokset fra 15 % til 21 %.

Vi kan også konstatere, at gennemsnitsalderen er steget lidt. I 2008 er en større procentdel 40-49 år end i 2001. Til gengæld er der en mindre procentdel, der er 20-29 år.

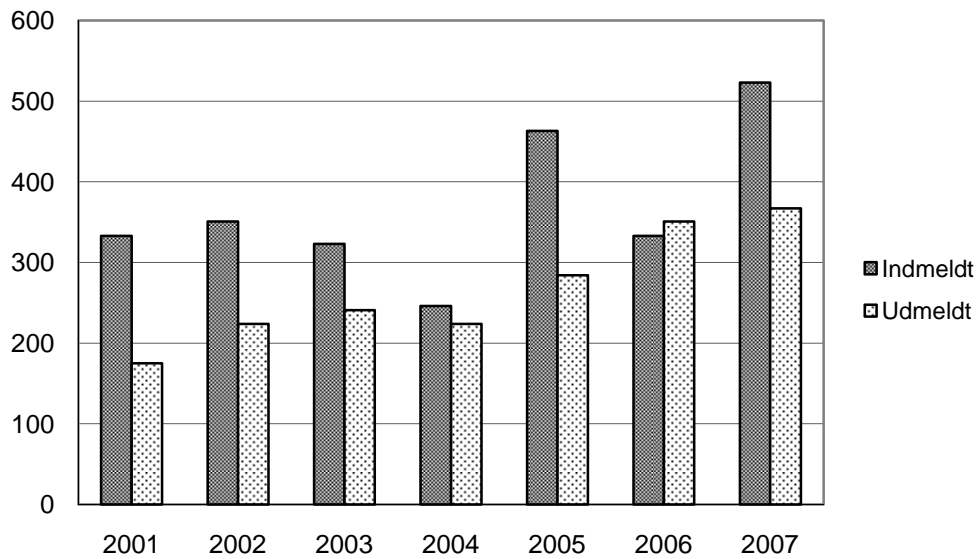
Vi kan altså konstatere, at anlægsgartnerne i 3F i løbet af perioden januar 2001-april 2007 har skiftet lidt karakter. Selvom der stadig er flest mænd, er der nu kommet flere kvinder. Desuden er der en tendens til, at medlemmerne er blevet ældre, idet gennemsnitsalderen er steget. Medlemsstatistikken fra 3F viser nogenlunde samme mønster som Pension Danmark.

2.5 Bevægelser

2.5.1 Alle indmeldte og udmeldte

I den analyserede periode har der været en nettotilgang af medlemmer på ca. 40 %. Antal indmeldte og udmeldte i perioden 2001-2007 er vist i figur 1.

Figur 1: Antal indmeldte og udmeldte anlægsgartnere i 3F. 2001-2007



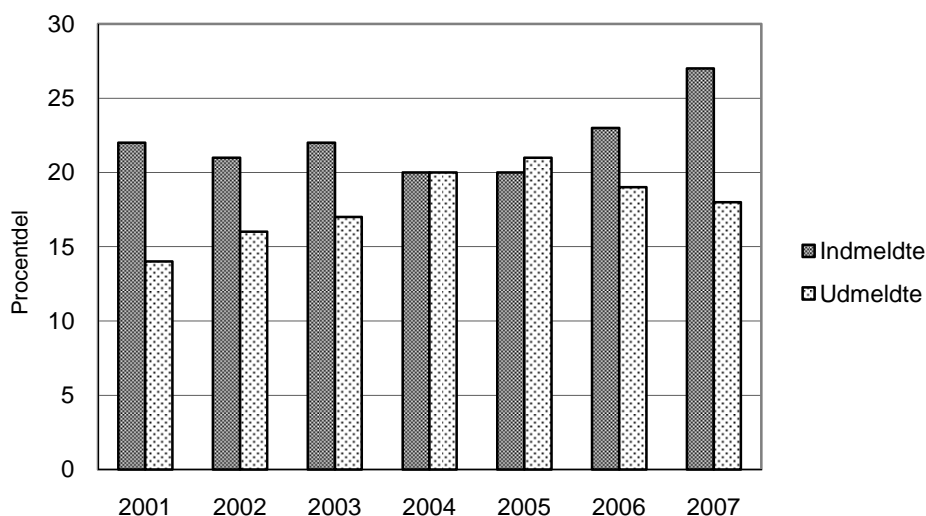
Figur 1 viser, at der var en nettotilgang i alle årene, bortset fra en lille nedgang i 2006. Størst nettotilgang har der været i 2005 og 2007. Figur 1 viser også, at medlemsafgangen har været jævnt stigende, mens medlemstilgangen har svinget en del.

En del af afgangsen kan måske forklares med, at Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol i Strasbourg den 11. januar 2006 fastslog, at eksklusivaftaler krænker lønmodtagernes menneskerettigheder. Samtidig blev der iværksat en større annonsekampagne i de danske medier for de tværfaglige a-kasser, som især fremhæver, at kontingenterne er lavere i de tværfaglige a-kasser end i de traditionelle a-kasser. Det er imidlertid næppe hele forklaringen, fordi stigningen i antal udmeldelser allerede startede i 2005.

Et af de interessante spørgsmål er, om der er sket en ændring af afgangsmønstret med hensyn til køn, alder og geografi.

2.5.2 Køn

Figur 2: Kvindeprocenten blandt indmeldte og udmeldte anlægsgartnere. 2001-2007



Figur 2 viser, at kvindeprocenten har været lidt svingende, men generelt stigende. I 2001 var kvindeprocenten 22 % blandt de indmeldte, og den var steget til 27 % i 2007. Blandt de udmeldte var kvindeprocenten 14 % i 2001, og den var steget til 18 % i 2007. De seneste par år har kvindeprocenten imidlertid bevæget sig i modsat retning for henholdsvis indmeldte og udmeldte.

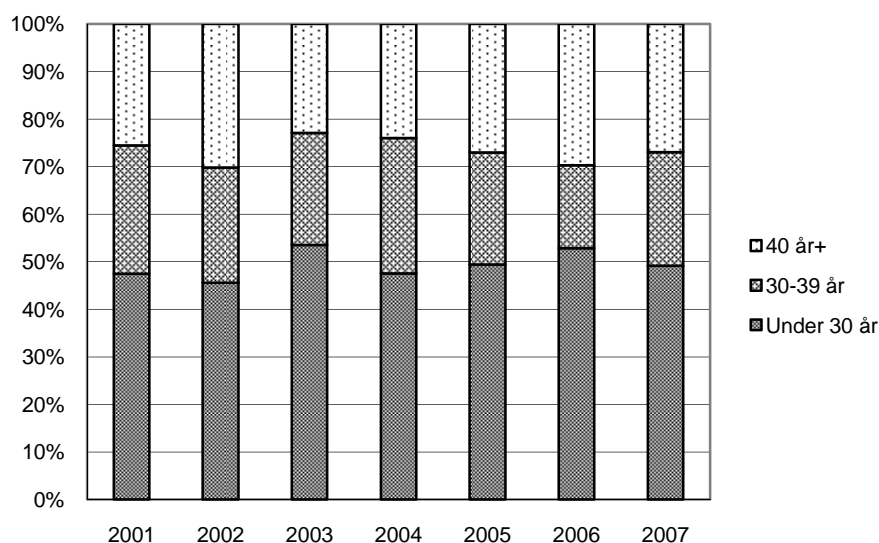
Figur 2 viser også, at kvindeprocenten er højere blandt indmeldte end blandt udmeldte, undtagen i 2005. Det betyder, at kvinderne efterhånden udgør en større og større del af medlemsgruppen, sådan som vi så det i tabel 2.2.

2.5.3 Alder

I tabel 2.2 så vi, at der var sket en vis forskydning i alderen, idet gennemsnitsalderen var steget med et par år. I dette afsnit skal vi se nærmere på alderen for medlemmerne ved indmeldelse og udmeldelse.

Indmeldte

Figur 3: Antal indmeldte medlemmer opdelt efter alder.
Procent. 2001-2007



Figur 3 viser, at aldersfordelingen for de nye medlemmer på anlægsgartneroverenskomsten gennemgående er stabil i hele perioden 2001-2007. Halvdelen er under 30 år, mens ca. en fjerdedel er 30-39 år, og den sidste fjerdedel er 40 år og derover.

Uddannelsesaftaler og elever

Fra det Faglige Uddannelsesudvalg for Anlægsgartneri har vi indhentet data om elevstatistik.

Tabel 2.5: Elevstatistik for anlægsgartnerområdet. Indgåede uddannelsesaftaler og igangværende elever. 2003-2007

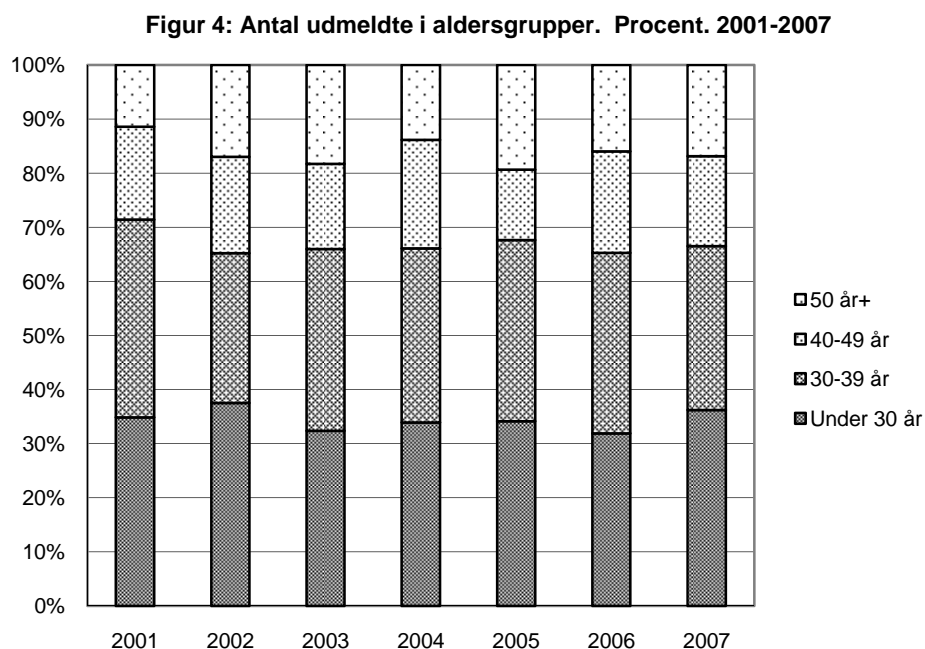
	Indgåede uddannelsesaftaler	Igangværende elever, ultimo året
2003	246	
2004	333	
2005	422	689
2006	522	781
2007	537	902

Kilde: Det Faglige Uddannelsesudvalg for Anlægsgartneri

Tabel 2.5 viser, at der i perioden 2003-2006 har været en stor stigning i antallet af indgåede uddannelsesaftaler inden for anlægsgartnerområdet, fra 246 i 2003 til 522 i 2006 – altså en fordobling på bare 4 år. I 2007 er antallet af indgåede aftaler næsten uændret i forhold til 2006, dog med en lille stigning til 537 indgåede aftaler.

Når man ser på elevbestanden, så er der naturligvis også sket en stigning. Desværre har vi kun data for perioden 2005-2007.

Udmeldte



Figur 4 viser, at de udmeldte af anlægsgartneroverenskomsten gennemgående har samme aldersfordeling i hele perioden 2001-2007. Man kan groft taget sige, at en tredjedel er under 30 år, en anden tredjedel er 30-39 år, og den sidste tredjedel er 40 år og derover.

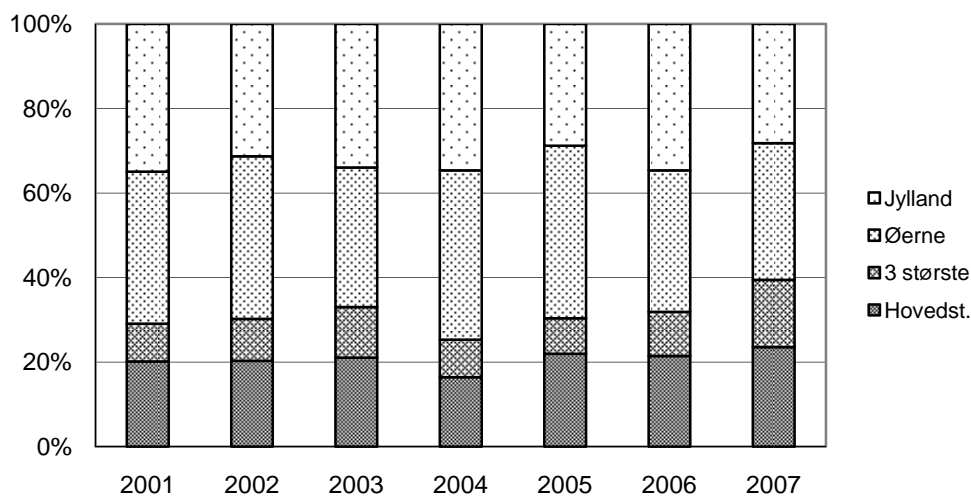
2.5.4 Geografi

Den geografiske opdeling af anlægsgartnerne er foretaget på baggrund af medlemmernes bopæl og bopæls postnummer. Vi opererer med følgende 4 områder af landet, hvor vi både tager hensyn til byernes størrelse og geografiske beliggenhed.

- Hovedstaden (postnummer 1000-2999).
- Største byområder, Århus, Odense og Aalborg (postnummer: 5000-5299 + 8000-8299 + 9000-9299).
- Øerne bortset fra Odense (postnummer: 3000-5999).
- Jylland (postnummer: 6000-9999).

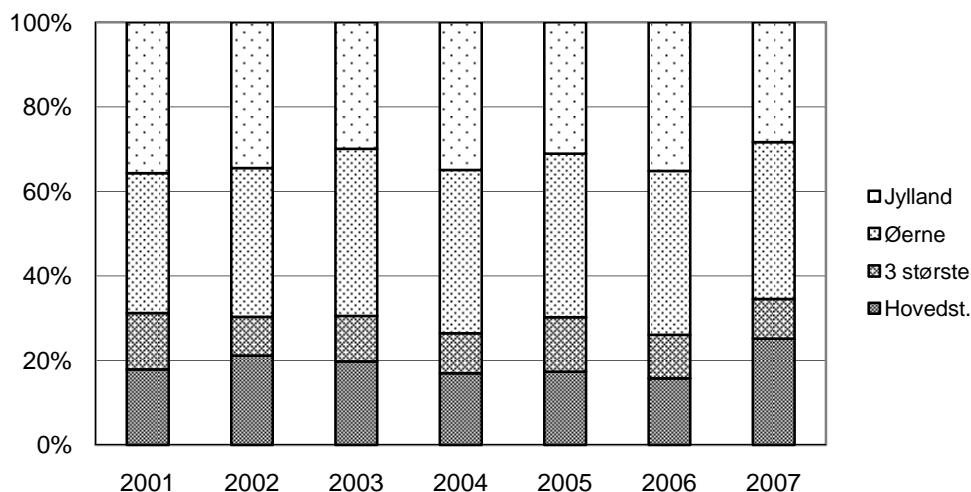
I det følgende ser vi både på de indmeldte og de udmeldte anlægsgartnere i perioden 2001-2007.

**Figur 5: Indmeldte anlægsgartnere fordelt efter geografi.
2001-2007**



Hvis man i figur 5 ser på de indmeldte anlægsgartneres bopælsområde, svarer det nogenlunde til den geografiske fordeling, hvor ca. 20 % er fra hovedstadsområdet, og ca. 10 % er fra de tre største byer. En tredjedel er fra Jylland (bortset fra Århus og Aalborg), og ca. 40 % er fra Øerne (bortset fra hovedstaden og Odense). Selvom der har været visse svingninger fra år til år, er det geografiske mønster for de indmeldte ret stabilt i perioden 2001-2007.

**Figur 6: Udmeldte anlægsgartnere fordelt efter geografi.
2001-2007**



Figur 6 viser, at de udmeldte medlemmer har stort set det samme mønster som de indmeldte medlemmer. Det svarer nogenlunde til den samlede geografiske fordeling af alle anlægsgartnermedlemmer af 3F.

2.5.5 Sammenfatning

Kvindeprocenten har været lidt svingende, men generelt stigende i perioden 2001-2007, men de seneste par år har kvindeprocenten imidlertid bevæget sig i modsat retning for henholdsvis indmeldte og udmeldte. Den er steget for de indmeldte og faldet for de udmeldte. Det betyder, at kvinderne efterhånden udgør en større og større del af medlemsgruppen.

Aldersmæssigt er der imidlertid ikke sket særlig meget blandt indmeldte og udmeldte i perioden, og aldersfordelingen har været ret stabil. Blandt de indmeldte er halvdelen under 30 år, mens ca. en fjerdedel er 30-39 år, og den sidste fjerdedel er 40 år og derover. Når det gælder de udmeldte, er en tredjedel under 30 år, en anden tredjedel er 30-39 år, og den sidste tredjedel er 40 år og derover.

Endelig kan man konstatere, at der ikke er sket særlige geografiske ændringer, hverken når det gælder indmeldelser eller udmeldelser. Ca. 20 % er i hovedstaden, 10 % i de tre største byområder, 40 % på Øerne og ca. 30 % i Jylland.

2.6 Årsager til udmeldelse

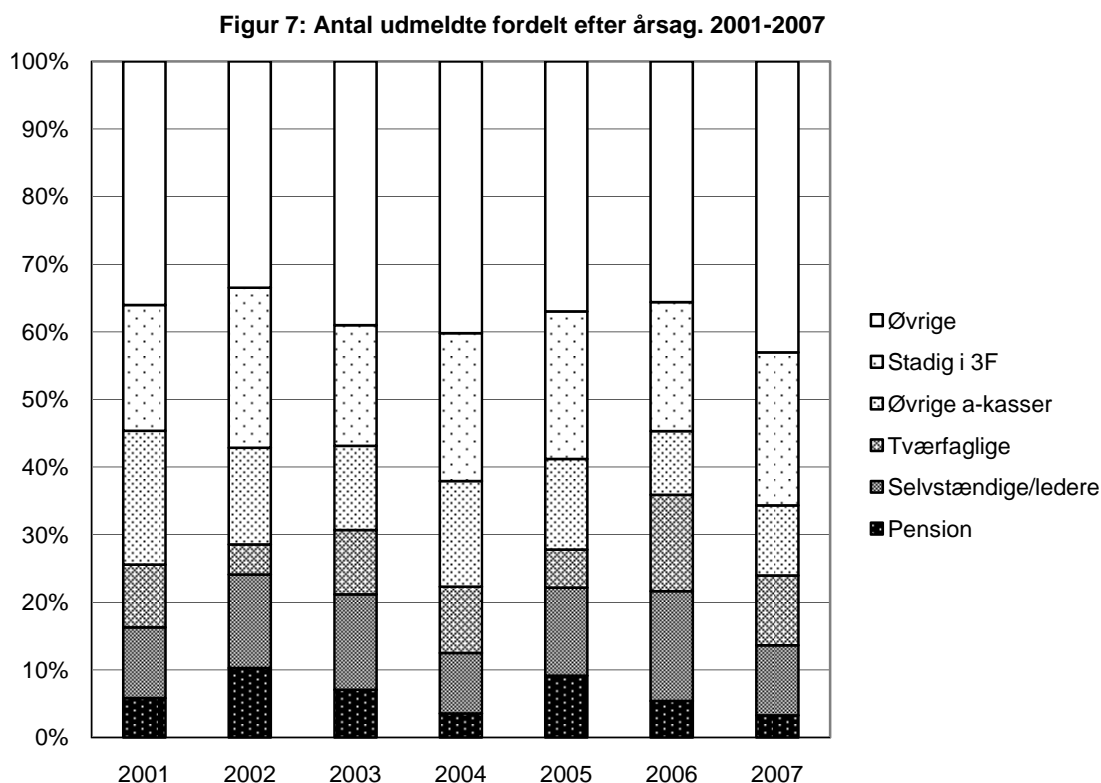
Der kan være mange årsager til udmeldelser fra 3F. Nogle er blevet ældre og bliver pensioneret, mens andre bliver selvstændige, og endelig er der nogle, der blot melder sig ud af 3F, selvom de stadig arbejder som anlægsgartnere. Medlemsregistret kan desværre kun give en svag antydning af årsagerne, fordi det indeholder begrænsede oplysninger om udmeldelserne.

Vi har valgt at opdele udmeldelserne i følgende kategorier:

- Pension og efterløn. Medlemsregistret har en oplysning, om medlemmerne overgår til pension og efterløn.
- Overførsel til en a-kasse for selvstændige og ledere, fx DANA, ASE og ledernes a-kasse.
- Overførsel til en tværfaglig a-kasse, fx Kristelige, STA og Danske Lønmodtageres a-kasse.
- Overførsel til en anden a-kasse, fx HK, FOA, BUPL.
- Overførsel til en anden overenskomst i 3F.
- Øvrige, som er udmeldt af 3 F uden oplysning om årsag.

I det følgende vil vi undersøge de enkelte udmeldelsesårsager nærmere. Der knytter sig muligvis nogen usikkerhed til opgørelserne, fordi overflytninger til andre a-kasser ikke behøver finde sted i forlængelse af medlemskabet af 3F. Hvis der går lidt tid, før de udmeldte melder sig ind i en anden fagforening og a-kasse, bliver det ikke registreret i 3Fs medlemsregister.

2.6.1 Udviklingen 2001-2007



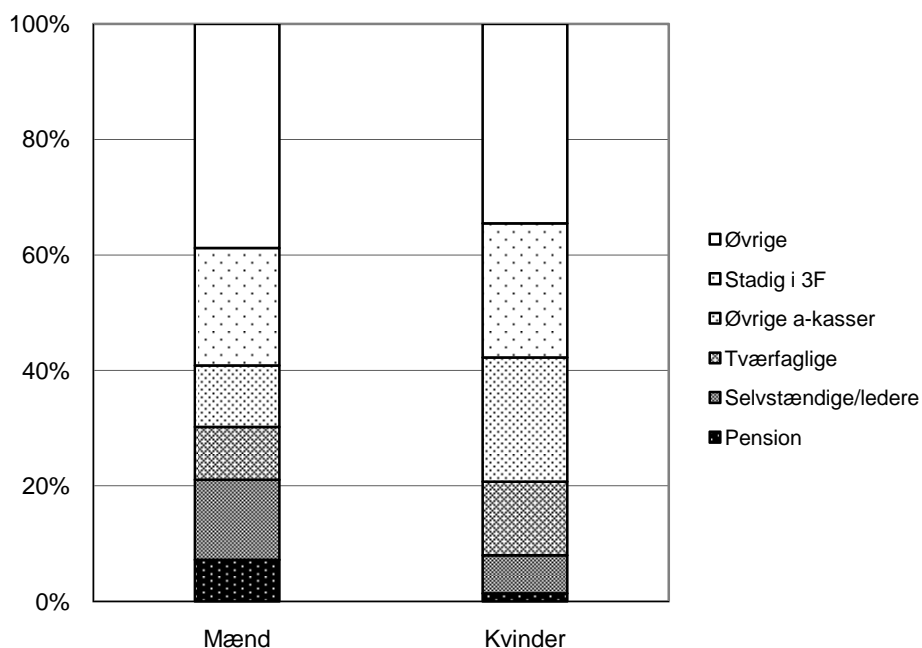
I figur 7 vises de forskellige årsager til udmeldelse. Den største ”årsag” er ’øvrige’, som tegner sig for ca. 40 % af udmeldelserne i de enkelte år.

’Pension og efterløn’ udgør kun en lille del af udmeldelserne og har været stabil i perioden 2001-2007. Overflyttelser til andre a-kasser har også været nogenlunde stabile i perioden. Især i 2006 var der en stigning af udmeldelser til selvstændiges a-kasser og de tværfaglige a-kasser, som måske kan have forbindelse med en afgørelse fra Menneskerettighedsdomstolen i Strasbourg den 11. januar 2006, som fastslog, at eksklusivaftaler krænker lønmodtagernes menneskerettigheder.

2.6.2 Køn

Et interessant spørgsmål er, om der er særlige årsager til udmeldelse blandt kvinder og mænd.

**Figur 8: Udmeldte mænd og kvinder af 3F fordelt efter årsag.
Procent. 2001-2007**



Figur 8 viser fordelingen mellem mænd og kvinder, og der er nogle markante forskelle. Man skal bemærke, at der er tale om en procentfordeling, som viser mønstret i årsagerne til udmeldingerne. Antalsmæssigt er der betydeligt flere mænd end kvinder blandt de udmeldte.

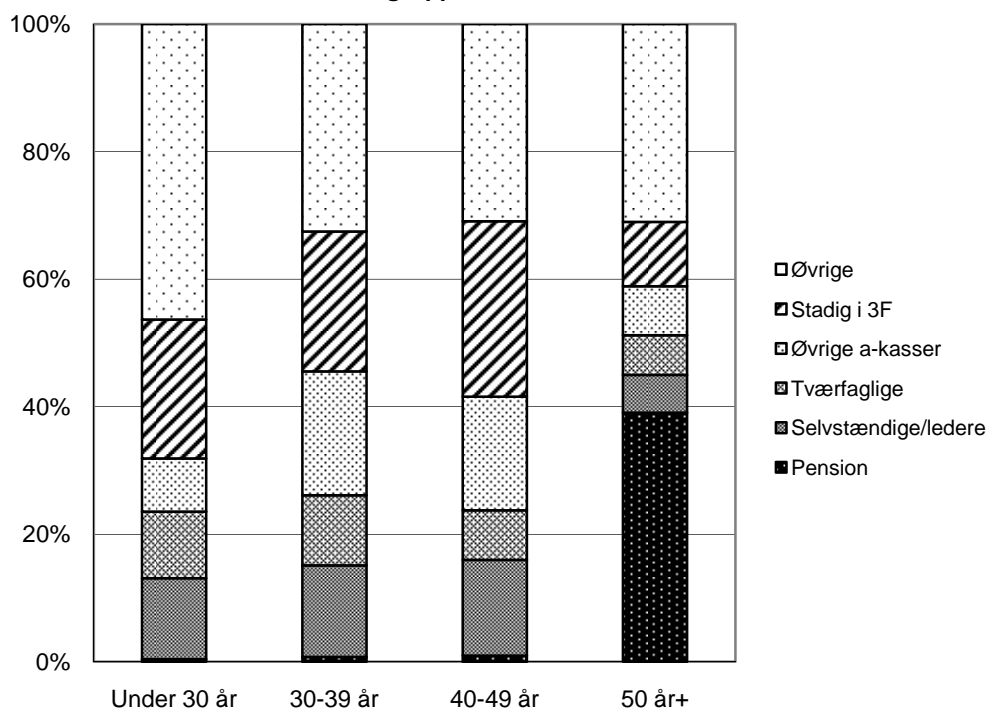
For det første er der procentvis flere mænd end kvinder, der overgår til pension og efterløn. For det andet er der procentvis flere kvinder end mænd, der bliver overflyttet til øvrige a-kasser, dvs. skifter fagområde. Kvinderne skifter i højere grad til HK og FOA.

Figur 8 viser også, at der er procentvis flere mænd end kvinder, der skifter til a-kasser for selvstændige og ledere, mens der er flere kvinder end mænd, der skifter til de tværfaglige a-kasser, fx Kristelig a-kasse.

2.6.3 Alder

Et andet interessant spørgsmål er, om der er aldersforskelle i udmeldelserne.

Figur 9: Udmeldte af 3F fordelt efter årsag til udmeldelse. I aldersgrupper. 2001-2007. Procent



Figur 9 viser, at der er store forskelle i udmeldelsesmønstret mellem de forskellige aldersgrupper. Det skal igen bemærkes, at der er brugt procentfordelinger, fordi der er forskelligt antal i aldersgrupperne.

For det første er pension og efterløn en meget væsentlig grund til udmeldelse blandt de ældre medlemmer over 50 år, mens det næsten ikke forekommer i de andre aldersgrupper.

For det andet viser figur 9, at vi ikke kender årsagen til udmeldelsen blandt næsten halvdelen af de unge under 30 år.

De 30-49-årige ligner hinanden meget med hensyn til årsager til udmeldelse. En fjerdedel er skiftet til en anden a-kasse, en femtedel er skiftet til en a-kasse for selvstændige og ledere, og ca. 10 % er skiftet til en tværfaglig a-kasse.

Invalidepension

I forbindelse med denne undersøgelse af anlægsgartnere har vi indhentet oplysninger fra Pension Danmark om tilgangen til invalidepension blandt medlemmer, der er tilknyttet anlægsgartneroverenskomsten.

Tabel 2.6: Antal nye på invalidepension i Pension Danmark med anlægsgartneroverenskomst. 2001-2007

2001.....	4
2002.....	3
2003.....	4
2004.....	6
2005.....	5
2006.....	9
2007.....	12
I alt.....	43

Kilde: Data fra Pension Danmark

Der har tilsyneladende været en stigning i nytilgangen til invalidepension de seneste par år. I perioden 2001-2005 lå det årlige antal på ca. 5, men i 2006 var tallet på 9, og i 2007 var det på 12. Spørgsmålet er, om det er en tendens, som vil fortsætte i de kommende år. Men det er vigtigt at nævne, at der er tale om meget små tal. Antallet af personer på invalidepension er steget mere end antallet af pensionsindbetalere.

Tabel 2.7: Antal nye på invalidepension i Pension Danmark med anlægsgartneroverenskomst i perioden 2001-2007. Opdelt på diagnoser

	2001-2003	2004-2005	2006-2007	I alt
Bevægeapparatlidelser.....	4	3	5	12
Psykiske lidelser	1	4	4	9
Kræft.....	1	1	5	7
Hjerte-kar-sygdomme.....	2	2	2	6
Ulykker og vold	1	1	0	2
Sygdomme i nervesystem	0	0	2	2
Åndedrætsorganer.....	0	0	1	1
Hiv/Aids	0	0	1	1
Øvrige	2	0	1	3
I alt.....	11	11	21	43

Kilde: Data fra Pension Danmark

Når man opdeler invalidepensionerne efter diagnoser, viser der sig et ret blandet billede. Det er tale om relativt små tal, som er forbundet med en vis usikkerhed. Den hyppigste diagnosegruppe er 'bevægeapparatlidelser', efterfulgt af 'psykiske lidelser' og 'kræft', hvor der i de sidste par år er sket en stigning. Fra 3F er vi blevet gjort bekendt med, at der i 2006 blev gennemført en stramning af fleksjobordningen, som betød, at det blev vanskeligere at få tilkendt pension (fx skærpede regler om arbejdsprøvning).

Tabel 2.8: Antal nye på invalidepension i Pension Danmark med anlægsgartneroverenskomst i perioden 2001-2007. Opdelt på alder og diagnoser

	Under				
	30 år	30-39 år	40-49 år	50 år +	I alt
Bevægeapparatlidelser	0	2	5	5	12
Psykiske lidelser.....	0	2	4	3	9
Kræft.....	0	0	1	6	7
Hjerte-kar-sygdomme.....	1	0	3	2	6
Andre diagnoser.....	2	2	1	4	9
I alt.....	3	6	14	20	43

Kilde: Data fra Pension Danmark

En aldersfordeling af de forskellige diagnoser viser, at der er ret få nytilkendelser af invalidepension til personer under 40 år. Dette gælder for alle diagnoser. Når det handler om bevægeapparatlidelser, psykiske lidelser og hjerte-kar-sygdomme, er der stort set lige mange nytilkendelser i aldersgruppen 40-49 år som i aldersgruppen på 50 år og derover.

2.6.4 Opsummering

Et interessant spørgsmål er, hvorfor nogle medlemmer melder sig ud af 3Fs anlægsgartneroverenskomst. Er det eksempelvis, fordi de går på pension, bliver de selvstændige, eller skifter de til en anden fagforening? Der er mange muligheder, men oplysningerne i 3Fs medlemsregister kan desværre kun give et delvist billede af årsagerne. Vi kan vise, at 5-10 % af de udmeldte går på efterløn eller pension, og at 40-50 % skifter til en anden a-kasse. Der er imidlertid også en stor gruppe, som vi reelt ikke ved noget om.

Når vi følger udviklingen i perioden 2001-2007, er det mest markante, at der specielt i 2006 og 2007 er en del, som skifter til de tværfaglige a-kasser, fx Kristelig a-kasse. Vi kan også se, at der er en del flere, som skifter til a-kasser for selvstændige og ledere, specielt i perioden 2005-2007. Til gengæld er der ikke sket nævneværdige ændringer i det antal, der skifter til en anden a-kasse inden for LO-området eller FTF-området.

Det tyder altså på, at de tværfaglige fagforeningers og a-kassers popularitet i de seneste år har haft en vis betydning for nedgangen i antallet af medlemmer i 3F med anlægsgartneroverenskomst. Dertil kommer så, at flere er blevet ledere og selvstændige og derfor har skiftet a-kasse. En del af denne udvikling kan måske forklares med, at Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol i Strasbourg i 2006 fastslog, at eksklusivaftaler krænker lønmodtagernes menneskerettigheder.

Der er både markante kønsforskelle og aldersforskelle i mønstret af udmeldinger. For det første er der procentvis flere mænd end kvinder, der overgår til pension og efterløn. For det andet er der procentvis flere kvinder end mænd, der bliver overflyttet til en anden a-kasse inden for LO-området,

dvs. skifter fagområde. For det tredje er der procentvis flere mænd end kvinder, der skifter til a-kasse for selvstændige og ledere, mens der er flere kvinder end mænd, der skifter til tværfaglig a-kasse, fx Kristelig a-kasse. Endelig skal det bemærkes, at der er procentvis flere mænd end kvinder, der bliver udmeldt uden nogen oplyst årsag.

Der er også markante aldersforskelle. For det første er pension og efterløn en meget væsentlig grund til udmeldelse blandt de ældre medlemmer over 50 år, mens det næsten ikke forekommer i de andre aldersgrupper. For det andet har størstedelen af de unge under 30 år ikke nogen årsag til udmeldelsen. De 30-49-årige ligner hinanden meget med hensyn til årsager til udmeldelse. En fjerdedel er skiftet til en anden a-kasse, primært inden for LO-området, en femtedel er skiftet til en a-kasse for selvstændige og ledere, og ca. 10 % er skiftet til en tværfaglig a-kasse.

Data fra Pension Danmark viser, at antallet af nye tilkendelser af invalidepension er steget i de sidste par år. Der er tale om meget små tal, som dog viser en stigende tendens i bevægeapparatlidelser og psykiske lidelser, der ikke kan forklares med lempede regler, idet der i 2006 blev gennemført en stramning af fleksjobordningen, som gjorde det vanskeligere at få tilkendt pension.

2.7 Hvor kommer de nye medlemmer fra?

3Fs medlemsregister indeholder også oplysninger om, hvilken a-kasse nyindmeldte medlemmer kommer fra, hvis de bliver overflyttet umiddelbart fra en anden a-kasse.

Tabel 2.9: Nye medlemmer med anlægsgartneroverenskomst, fordelt efter hvilken a-kasse de er overflyttet fra. 2001-2007

	Antal	Procent
Tværfaglige a-kasser*	72	5 %
A-kasser for ledere og selvstændige	25	2 %
A-kasser inden for LO-området	180	13 %
A-kasser inden for FTF-området	38	3 %
Uoplyst.....	1.113	78 %
I alt.....	1.428	101 %

* Eksempelvis Kristelig a-kasse

Tabel 2.9 viser klart, at langt de fleste nye medlemmer ikke umiddelbart kommer fra andre a-kasser – det gælder næsten 80 %, mens 13 % kommer fra a-kasser inden for LO-området, og 5 % kommer fra tværfaglige a-kasser.

Tabel 2.10: Antal nye medlemmer fra andre a-kasser. 2001-2007

	LO-området	Tværfaglige	Andre a-kasser	I alt
2001	33	13	12	58
2002	28	17	3	48
2003	27	16	4	47
2004	28	8	15	51
2005	20	10	6	36
2006	19	4	9	32
2007	25	4	14	43
I alt.....	180	72	63	315

Tabel 2.10 viser, at der ikke har været nævneværdige ændringer i, hvilke a-kasser de nye medlemmer kommer fra.

2.8 Konklusion

Formålet med analyserne i dette kapitel har været at få kortlagt afgang og tilgang til anlægsgartnerfaget ved hjælp af tilgængelig statistik. Vi har primært benyttet data om anlægsgartnere fra Pension Danmark (pensionsindbetalere) og medlemmer af fagforbundet 3F, som organiserer de fleste anlægsgartnere.

Ifølge statistikken fra Pension Danmark var der 2.369 aktive pensionsindbetalere under anlægsgartneroverenskomst i 2000, og i 2007 var dette tal vokset til 3.363, dvs. en stigning på 42 %. Stigningen har været klart større blandt kvinderne end blandt mændene. Antallet af kvinder er steget med 104 % i perioden 2000-2007, mens antallet af mænd kun er steget med 32 %. Dette har også betydet, at kvindeprocenten er vokset fra 13 % i 2000 til 19 % i 2007. Aldersfordelingen blandt pensionsindbetalerne i 2007 viser, at der er en ret jævn spredning, med ”tyngden” i intervallet 25-44 år. Der er desuden 42 %, som er 40 år og derover.

Medlemsstatistikken fra 3F viser nogenlunde samme mønster som Pension Danmark, og en stigning i antal anlægsgartnermedlemmer af 3F som svarer til ca. 40 %. Ca. 60 % af medlemmerne er indmeldt efter 2001, og vi kan konstatere, at 40 % af dem, der er indmeldt efter 2001, er blevet udmeldt igen. I perioden 2001-2007 har der været en nettotilgang af medlemmer i alle år, bortset fra 2006, hvor der var en lille nettoafgang.

Når vi ser på profilerne for indmeldte og udmeldte medlemmer i perioden, er det mest bemærkelsesværdige, at der er blevet relativt flere kvinder. I 2001 var 22 % af medlemmerne kvinder, men denne kvindeprocent var steget til 27 % i 2007. I hele perioden har kvindeprocenten været større for de indmeldte end blandt de udmeldte. Aldersmæssigt har der været en tendens

til, at anlægsgartnerne i 3F er blevet lidt ældre, mens der ikke er sket nævneværdige ændringer i den geografiske fordeling i perioden 2001-2007.

Ifølge statistikken over indgåede elevaftaler på anlægsgartnerområdet, er der sket en fordobling af indgåede elevaftaler i perioden 2003-2007.

Når man skal besvare spørgsmålet om, hvorfor anlægsgartnerne melder sig ud, kan man opdele det i flere dele. For det første er der en lille del, som går på pension eller efterløn – ca. 5 %. Dernæst er der en gruppe, som bliver selvstændige eller overgår til lederfunktioner. Disse skifter ofte fagforening til særlige fagforeninger for disse grupper og omfatter 10-15 % af de udmeldte.

Der er en gruppe, som har skiftet til en tværfaglig a-kasse, som bl.a. har lavere kontingent, og de udgør ca. 10 %, mens andre ca. 10 % har skiftet til en anden a-kasse, fordi de har skiftet fag og stilling uden for 3F. Der er imidlertid også ca. 20 % af de udmeldte, som stadig er medlem af 3F, men i en anden overenskomst.

Endelig er der ca. 40 % af de udmeldte, som vi ikke ved noget om. De har blot meldt sig ud af 3 F og er ikke umiddelbart blevet overført til en anden a-kasse. Man kan kun gætte på, om de skiftet fag, eller om de er begyndt at studere.

3 Kvalitativ undersøgelse

3.1 Kort om de personlige interview

Dette afsnit beskriver kort resultaterne fra undersøgelsens kvalitative del, som har bestået af personlige telefoninterview og to fokusgruppeinterview.

Formålet med de kvalitative interview har været at indsamle viden og udlede hypoteser om begrundelser for at forlade eller blive i anlægsgartnerfaget. En viden som anvendes til at konstruere spørgeskemaer til anvendelse i undersøgelsens kvantitative del.

Indledningsvis er der gennemført 13 personlige telefoninterview med anlægsgartnere, der er stoppet i faget (2 var blevet selvstændige). Fokus har været personens hele arbejdsliv fra valg af anlægsgartnerfaget frem til i dag. Dette er foretaget for at kunne sætte begrundelser for at forlade faget ind i en større sammenhæng.

7 var faglærte, og 6 var ufaglærte. Der var 5 kvinder og 8 mænd. 5 interviewpersoner var under 40 år. Yngste person var 20 år, og ældste person var 56 år.

Resultaterne var ikke entydige. Der var flere begrundelser for at stoppe i faget. Nogle er stoppet pga. en sygdom og har dermed fået en tænkepause, hvori de beslutter at stoppe i tide, underforstået inden helbredet bliver for slidt. Andre har en anden uddannelse, som de vil gøre brug af, og atter andre ønsker at tage en uddannelse for at prøve noget nyt. Der findes også personer, som er trætte af at være fyret om vinteren. En enkelt arbejdede stadig som ufaglært anlægsgartner og havde blot skiftet til en billigere akasse. De interviewede havde i gennemsnit været i anlægsgartnerfaget i 8 år. Se flere data under metodeafsnittet.

Af temaer under personlige interview var blandt andet det hårde fysiske arbejde. De fleste mente, at der inden for de sidste 5-6 år var kommet flere hjælpemidler. Udfordringen i dag er at alle, unge som ældre i faget, vænnes til at bruge disse. Den gængse holdning var, at når mester stillede de tekniske hjælpemidler og de personlige værnemidler til rådighed, var det ens eget ansvar at anvende disse.

På baggrund af de første resultater blev der udarbejdet et udkast til spørgeskema, som blev testet på endnu 6 telefoninterview. Således er der i alt gennemført 19 personlige telefoninterview. Alle opsamlede data og spørgeskemaudkastet er drøftet med styregruppen. Efter en justering er det endelige spørgeskema anvendt til 50 telefoninterview med ophørte anlægsgartnere. Se mere om spørgeskemaets temaer under undersøgelsens kvantitative del.

3.2 Kort om fokusgruppeinterviewene

Der blev afholdt fokusgruppeinterview med anlægsgartnere, der fortsat er aktive i faget, for at blive klogere på deres grunde til at blive i faget og lade personerne gensidigt inspirere hinanden til at skabe endnu flere begrundelser og ideer.

Der blev afholdt et fokusgruppeinterview i Randers den 31. marts og et i København den 28. april med den baggrund eventuelt at indfange forskelle mellem provins og hovedstad.

Hovedtemaerne var:

- Arbejdsglæde og trivsel.
- Jobindhold og faglighed.
- Psykisk arbejdsmiljø og personalepleje.
- Fysisk arbejdsmiljø.
- Fremtid: egen og for faget.

På fokusgruppen i Randers ville tilfældet, at alle 7 deltagere arbejdede i samme store anlægsgartnerfirma. Der var 6 mænd og 1 kvinde, og deres gennemsnitsalder var 46 år. De havde alle været i faget mellem 8-20 år.

De 5 deltagere på fokusgruppen i København var yngre og havde en gennemsnitsalder på 32 år. Der var 3 mænd og 2 kvinder. To deltagere var under uddannelse. De havde været i faget mellem 1-22 år.

Der var enighed om, at det gode ved faget er det udendørs arbejde og det at kunne planlægge sin egen dag og derved undgå, at arbejdet bliver for ensformigt. Enkelte nævnte også det skabende, kreative ved arbejdet. Makkeren og humor med kolleger var vigtige for det gode arbejdsmiljø.

Som personalegode kunne de godt tænke sig at få mulighed for at få betalt massage eller kiropraktor. Der var delte meninger om, hvorvidt kurser var et personalegode.

Det, som de kunne være utilfredse med, var lange monotone arbejdsopgaver, hvor mester fx kun sender to medarbejdere ud for at lægge 300 m² fliser eller for at plante hele motorvejsstrækninger. På store opgaver vil de hellere gå mange og så være på opgaven i kortere tid – frem for at gå lang tid (fx to til flere uger) på samme sted. Et andet generende forhold var spildtid på arbejdsdagen på grund af dårlig planlægning, hvor de fx skal bruge meget tid på at hente maskiner og værktøj. Hvis der er afsat for lidt tid til opgaven, er også det et generende forhold.

De synes, at det er ærgerligt, at arbejdsmarkedspolitikken i de senere år gør det næsten umuligt at tage AMU-kurser, hvis man er ledig om vinteren,

fordi de skal være aktivt jobsøgende. Flere nævnte, at de før i tiden kunne bruge vinterens ledighedsperiode til at pleje deres ryg og led. Og der er alligevel mange anlægsopgaver, man ikke kan udføres om vinteren.

Under drøftelsen af det fysiske arbejdsmiljø talte anlægsgartnerne om behovet for at kunne rokere mellem opgaver for at skåne sig selv og have variation i opgaverne. Man mente, at rokering var lidt svært, fordi nogle medarbejdere hurtigt blev specialister i en opgave, og så var det altid dem, der udførte den type opgaver. Der var usikkerhed om, hvor meget man egentlig måtte løfte. Det kan hænge sammen med, at antal kilo varierer alt efter, om man løfter tæt på eller langt fra kroppen.

Endvidere blev der talt om, at de ældre skulle lære at arbejde efter reglerne fx i forhold til tunge løft, og at dette var særligt væsentligt, når de ældre lærte unge anlægsgartnere op. Det blev drøftet, at det tog tid at lære unge op, og at der stort set aldrig var afsat ekstra tid til opgaven, selvom man havde en lærling med. Der var delte meninger om, hvorvidt det var rigtigt, at man lod lærlinge og arbejdsmænd slæbe mere end andre.

De fleste mente, at brug af de nødvendige tekniske hjælpemidler tog lidt længere tid, og at man derfor nogle gange ikke brugte disse. Det vil formentlig kræve en holdningsændring såvel hos arbejdsgivere som anlægsgartnere at ændre på dette forhold. Arbejdsgiverne skal sætte mere tid af til opgaverne, og anlægsgartnerne skal lære ikke at vælge den – på kort sigt – lette løsning.

Det virker ikke som om, at arbejdspladserne taler meget om arbejdsmiljø. Enkelte arbejdspladser havde en konsulent fra 3F ude en gang om året til at fortælle om arbejdsmiljø, men hos andre var det ikke noget, man talte meget om. Der var ganske vist en sikkerhedsrepræsentant, men dennes opgaver og indflydelse synes ikke at have stor betydning eller bevågenhed.

Fordomme omkring unge kontra ældre medarbejdere blev berørt. På den fokusgruppe, hvor alle deltagere var over 40 år og havde lang anciennitet, mente man, at de unge løfter for meget og for tungt og også arbejder i weekender og derfor ikke får en pause til at skåne kroppen. Men de var også opmærksomme på, at nogle ældre ikke kender eller er ligeglade med reglerne. I forhold til tunge løft synes det som om, at man er lidt nervøs for at blive kaldt en tøsedreng, hvis man siger ”nej” til noget. I forhold til manglende brug af personlige værnemidler passer de på hinanden og beder kollegaen huske at bruge sikkerhedsbriller o.l.

4 Karakteristik af spørgeskemaundersøgelsernes anlægsgartnere

Både spørgeskemaundersøgelsen blandt nuværende og ophørte anlægsgartnere indeholdt baggrundsspørgsmål omkring alder, køn, faglært/ufaglært, anciennitet, forventede tilbageværende antal år i faget og bopæl. Endvidere oplysninger om type beskæftigelse og antal ansatte på medlemmets arbejdsplads.

Ud fra disse oplysninger giver vi i dette kapitel en beskrivelse af de anlægsgartnere, som deltog i de to spørgeskemaundersøgelser.

4.1 Bopæl, køn, alder og anciennitet

Spørgeskemaundersøgelsens nuværende og ophørte anlægsgartnere er nogenlunde jævnt fordelt over hele landet og matcher nogenlunde den statistiske kortlægning (kapitel 2 figur 5 og 6).

Tabel 4.1: Bopæl nuværende og ophørte anlægsgartnere – fordelt på landsdele

<i>Hvor bor du?</i>	Hovedstaden	Øerne ekskl. Odense	Jylland ekskl. Århus og Ålborg	Odense, Århus og Ålborg
Statistisk kortlægning .	20 %	40 %	30 %	10 %
Nuværende	22 %	38 %	24 %	16 %
Ophørte.....	22 %	26 %	42 %	10 %

Tabel 4.2 viser, at der var nogenlunde lige mange mænd og kvinder blandt de nuværende og de ophørte anlægsgartnere. Ca. 1/3 kvinder og ca. 2/3 mænd.

Tabel 4.2: Kønsfordeling nuværende og ophørte anlægsgartnere

<i>Er du?</i>	Mand	Kvinde	Total
Nuværende.....	64 %	36 %	100 %
Ophørte	68 %	32 %	100 %

Undersøgelsens kvinder har en lille overvægt i forhold til normalfordelingen fra den statistiske kortlægning, hvor 21 % er kvinder og 79 % mænd.

Tabel 4.3 viser aldersfordelingen. Flere ophørte anlægsgartnere end nuværende er 40 år eller over.

Tabel 4.3: Aldersfordelingen for nuværende og ophørte anlægsgartnere

<i>Hvor gammel er du?</i>	Under 30 år	30-39 år	40 år el. over	Total
Nuværende	32 %	36 %	32 %	100 %
Ophørte.....	2 %	40 %	58 %	100 %

For de nuværende anlægsgartnere kan vi endvidere oplyse, at den ældste er 64 år og den yngste 17 år. Gennemsnitsalderen er 36 år.

Blandt de ophørte anlægsgartnere er den ældste er 56 år og den yngste 28 år. Gennemsnitsalderen er 40 år.

Kommentar: *Det vides ikke, hvilken alder de ophørte havde, dengang de forlod faget, men mange fortæller, at de forlod faget for mellem 3-8 år siden.*

Som i den statistiske kortlægning er kvindernes gennemsnitsalder lavere end mændenes. For de nuværende anlægsgartnere er kvindernes gennemsnitsalder 33 år kontra mændenes, som i gennemsnit er 38 år. For de ophørte er kvindernes gennemsnitsalder 38 år og mændenes 42 år.

Både for nuværende og ophørte anlægsgartnere gælder, at flere mænd end kvinder er 40 år eller over. Blandt de nuværende anlægsgartnere er 34 % af mændene over 40 år, mens 28 % af kvinderne er det. Blandt de ophørte anlægsgartnere er 65 % af mændene over 40 år, mens 44 % af kvinderne er det.

I forhold til anlægsgartnernes anciennitet i faget er nuværende og ophørte anlægsgartnere ikke stillet helt det samme spørgsmål. De ophørte anlægsgartnere blev spurgt, hvordan deres arbejdsår har fordelt sig inden for linjerne. Grøn linje står for det at arbejde med have og vedligeholdelse og grå linje for det at arbejde med fliser.

Tabel 4.4 viser de ophørtes anciennitet. 15 personer har udelukkende arbejdet med have og vedligeholdelse (grøn linje), 13 personer udelukkende med fliser (grå linje), mens 22 personer har arbejdet med begge dele.

Tabel 4.4: Ophørte anlægsgartneres anciennitet inden for grøn eller grå linje

<i>I al din tid som gartner, hvor længe har du så arbejdet inden for grøn, grå eller begge linjer?</i>	0-5 år	6-10 år	11 år og over
Grøn linje? N=15	53 %	27 %	20 %
Grå linje? N=13	31 %	23 %	46 %
Både grøn og grå linje? N=22	46 %	18 %	36 %

Blandt ophørte anlægsgartnere, der udelukkende har arbejdet med fliser, er der flest med lang anciennitet. Af disse har 46 % arbejdet i faget i 11 år eller mere. Herefter følger de, som har arbejdet inden for begge linjer, hvor 36 % har en anciennitet på 11 år eller længere.

Blandt ophørte anlægsgartnere, der udelukkende har arbejdet med have og vedligeholdelse, har ca. halvdelen (53 %) arbejdet i faget i mellem 0-5 år.

De ophørte anlægsgartnere, der inden for alle tre årrækker har beskæftiget sig med fliser, er udlært inden for grå linje eller er ufaglærte. 8 ud af de 13 udlærte inden for grøn linje har udelukkende arbejdet med have alle årene. (Se tabel 4.8).

De, der har været beskæftiget inden for grøn linje, har gennemsnitligt været det i 6,5 år, dem inden for grå linje i 11 år, og dem inden for begge linjer i 10,5 år.

Blandt de ophørte anlægsgartnere har mændene inden for alle linjer længere anciennitet end kvinderne.

Selvom spørgsmålet om anciennitet ikke er stillet helt ens, er det muligt at sammenligne nuværende og ophørte anlægsgartneres svar. Vi har opgjort de ophørtes besvarelser på antal år i linjerne til en samlet procentsats. Tabel 4.5 viser, at der ikke er den store forskel på nuværende og ophørte anlægsgartneres anciennitet i faget.

Tabel 4.5: Nuværende og ophørte anlægsgartneres anciennitet i faget

<i>Hvor længe har du arbejdet som anlægsgartner?</i>	0-5 år	6-10 år	11 år eller over	Total
Nuværende: <i>Hvor længe i faget indtil nu?</i>	44 %	20 %	36 %	100 %
Ophørte: <i>Hvor længe i linjen og faget alt i alt?</i>	44 %	22 %	34 %	100 %

Det ses, at ca. 45 % af såvel ophørte som nuværende anlægsgartnere har en anciennitet på op til 5 år, ca. 20 % har en anciennitet på mellem 6-10 år, og ca. 35 % har 11 års anciennitet eller mere.

En nærmere analyse af de nuværende anlægsgartnere har vist, at 47 % af mændene har en anciennitet på 11 år eller mere, mens kun 17 % af kvinderne har det. 81 % af de nuværende anlægsgartnere med en anciennitet på under 10 år er under 40 år.

4.2 Faglært/ufaglært og type beskæftigelse

I dette afsnit ses på fordelingen mellem faglærte og ufaglærte samt type beskæftigelse.

Tabel 4.6 viser, at ca. 2/3 af de nuværende anlægsgartnere er faglærte, mens ca. halvdelen af de ophørte anlægsgartnere var faglærte.

Tallene matcher nogenlunde Danske Anlægsgartners antagelse om, at mindst halvdelen af dem, der arbejder som anlægsgartnere, er faglærte.

Tabel 4.6: Fordeling nuværende og ophørte på faglærte og ufaglærte

<i>Er/var du?</i>	Faglært		Ufaglært	
Nuværende:	70 %		30 %	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
	78 %	56 %	22 %	44 %
<i>Er/var du?</i>	Faglært		Ufaglært	
Ophørte:	54 %		46 %	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
	47 %	69 %	53 %	31 %

Blandt nuværende anlægsgartnere er der flere mænd end kvinder, som er faglærte, mens det omvendte var tilfældet for de ophørte.

Ud fra en hypotese om, at der kan være forskelle i oplevelse af arbejdet og de fysiske belastninger, blev anlægsgartnerne spurgt, om de primært arbejder med haver og vedligeholdelse eller primært lægger fliser.

Tabel 4.7 viser, at 28 % af de nuværende anlægsgartnere arbejder lige meget med såvel haver som fliser (grøn og grå linje).

Tabel 4.7: Nuværende anlægsgartners beskæftigelse inden for linjerne

	Grøn linje	Grå linje	Både grøn og grå linje	Total
<i>Arbejder du i dit nuværende job inden for</i>	34 %	38 %	28 %	100 %

Blandt de nuværende anlægsgartnere arbejder flere kvinder end mænd udelukkende med have (grøn linje). 56 % af kvinderne og 22 % af mændene arbejder udelukkende inden for have. Flere mænd end kvinder arbejder udelukkende med fliser, idet 44 % af mændene og 28 % af kvinderne gør det. De resterende arbejder inden for begge linjer.

Halvdelen af de nuværende anlægsgartnere på over 40 år svarer, at de arbejder inden for begge linjer, mens det kun er 18 % under 40 år, som gør det. Af personer under 40 år arbejder 53 % kun med fliser og 29 % kun med have. Det tyder på, at specialiseringen med baggrund i de separate linjer er slået igennem på arbejdspladserne.

De ophørte anlægsgartnere blev spurgt lidt anderledes. Nemlig om, hvilken linje de var udlært indenfor. Halvdelen af de ophørte er udlærte enten inden for grøn eller grå linje. Ud af den resterende halvdel oplyser 36 %, at de er ufaglærte. 14 % er fra en tid, hvor man ikke skelnede mellem linjerne.

Tabel 4.8: Ophørtes anlægsgartneres beskæftigelse inden for linjerne

	Grøn linje	Grå linje	Ubesvaret (=ufaglært)	Ikke opdelt / skelner ikke
<i>Er du udlært inden for grøn eller grå linje?.....</i>	26 %	24 %	36 %	14 %

Ligesom for de nuværende anlægsgartnere ses et mønster, hvor flere kvinder end mænd arbejder/er udlært inden for pleje og vedligeholdelse, og flere mænd end kvinder arbejder/er udlært inden for anlægsarbejde.

Blandt de ophørte anlægsgartnere er flere kvinder end mænd udlært inden for grøn linje, mens flere mænd end kvinder er udlært inden for grå linje.

38 % af de ophørte kvinder og 21 % af de ophørte mænd er udlært inden for grøn linje. 26 % af de ophørte mænd og 19 % af de ophørte kvinder er udlært inden for grå linje.

65 % af de ophørte anlægsgartnerne på over 40 år svarer, at de arbejdede som ufaglærte eller ikke skelnede mellem linjer, mens 29 % på under 40 år arbejdede som ufaglærte eller inden for begge linjer. Af ophørte anlægsgartnere på under 40 år arbejdede 38 % udelukkende med fliser og 33 % udelukkende med have.

4.3 Antal resterende år på arbejdsmarkedet

Tabel 4.9 viser, hvor længe anlægsgartnerne vil blive på arbejdsmarkedet.

Tabel 4.9: Forventede antal år endnu – som anlægsgartner/på arbejdsmarkedet

<i>Hvor mange år regner du med at fortsætte ... som anlægsgartner/dit arbejdsliv?</i>	0-10 år	11-20 år	Længere (til jeg skal pensioneres/ 21 år eller længere)
Nuværende	36 %	16 %	48 %
Ophørte.....	18 %	24 %	58 %

De nuværende anlægsgartnere er spurgt, hvor længe de vil fortsætte i anlægsgartnerfaget, mens de ophørte er spurgt, hvor længe de vil fortsætte deres arbejdsliv.

Blandt ophørte anlægsgartnere vil flere fortsætte deres arbejdsliv 21 år eller længere (58 % kontra 48 %). Forskellen kan ikke forklares med alder, idet de nuværende anlægsgartnere i gennemsnit er yngre end de ophørte. Det er op til BAR Jord til Bord at overveje, om forklaringen kan være, at det er for hårdt at arbejde som anlægsgartner hele arbejdslivet.

34 af de nuværende anlægsgartnere har uddybet, hvorfor de vil eller ikke vil stoppe. Ca. 20 kommentarer drejer sig om, at de muligvis bliver nødt til at stoppe, hvis deres krop/helbred ikke kan holde til det fysiske arbejde. Alle begrundelser kan ses i bilaget.

For både nuværende og ophørte anlægsgartnere gælder, at flere personer under 40 år svarer, at de vil blive i faget i lang tid, eller til de skal pensioneres.

4.4 Virksomhedsstørrelse

Interviewene har vist, at en del anlægsgartnere er fyret om vinteren. Der kan være forskel på, hvor mange anlægsgartnerne der er ansat på arbejdspladserne alt efter sæsonen.

Kun få af de nuværende anlægsgartnere skelnede mellem sommer og vinter. Flest oplyste, at de var samme antal ansatte hele året. Derfor viser vi en tabel med de nuværende anlægsgartneres besvarelser for antal ansatte hele året. Fordelingen er inddelt fra 1-9 ansatte, 10-19 ansatte og opefter.

Tabel 4.10: Nuværende anlægsgartneres antal ansatte på arbejdspladsen hele året

	1-9 ansatte	10-19 ansatte	20-49 ansatte	50-99 ansatte	100 ansat- te el. over
<i>Hvor mange ansatte anlægsgartnerne er der i dit nuværende firma (hele året)?</i>	38 %	22 %	12 %	14 %	14 %

60 % af de nuværende anlægsgartnerne arbejder på arbejdspladser med op til 19 ansatte.

De ophørte anlægsgartnerne skelnede i højere grad end de nuværende mellem antal ansatte sommer og vinter. Tabel 4.11 viser, at de ophørte oplevede, at antal ansatte i firmaerne voksede om sommeren.

I sommerhalvåret svarer 44 %, at der er op til 19 ansatte, 16 % at der er mellem 20-49 ansatte og 40 %, at der er 50 ansatte eller derover. For vinterhalvåret svarer 10 %-point flere (54 %), at der er op til 19 ansatte.

76 % svarer, at der er 50 personer eller flere ansat hele året. Det svarer ca. til en sammenlægning af tallene for vinter og sommer.

Tabel 4.11: Ophørte anlægsgartneres antal ansatte på sidste arbejdsplads i årets løb

	1-9 ansatte	10-19 ansatte	20-49 ansatte	50-99 ansatte	100 an- satte el. over
<i>Hvor mange ansatte anlægsgartnerne var der i det sidste firma, du var ansat?</i>					
Om sommeren?	12 %	32 %	16 %	38 %	2 %
Om vinteren?	46 %	8 %	12 %	34 %	0 %
Hele året?	20 %	0 %	4 %	74 %	2 %

4.5 Selvstændige anlægsgartnerne

Til slut i beskrivelsen af de deltagende anlægsgartnerne skal der gøres opmærksom på, at en stor del af de ophørte anlægsgartnerne faktisk stadig arbejder i faget. De er blot blevet selvstændige.

Tabel 4.12: Ophørte anlægsgartneres stillingsbetegnelse i dag

	Ledig	Sygemeldt pga. arbejds- skade	På barsel	På efter- løn/pen- sioneret	Anden beskæf- tigelse	Selv- stændig gartner
<i>Hvis du ikke er anlægsgartner – hvad er du så nu?</i>	0 %	2 %	0 %	2 %	64 %	32 %

68 % af de ophørte anlægsgartnere har fuldstændig forladt faget, mens 32 % er selvstændige anlægsgartnere. 15 ud af de 16 selvstændige er mænd.

Det er meget forskelligt, hvad personer uden for faget beskæftiger sig med. Nogle er i beslægtede fag såsom graver, ansat på planteskole og ansatte inden for ejendomsservice. Nedenfor er de forskellige beskæftigelser oplyst:

- I lære som produktionsgartner, jordbrugsteknolog.
- Kirkegårdsleder, graver.
- Planteskole.
- Landskabsarkitekt.
- Driftsleder for anlægsgartnere, driftsassistent for gartnere.
- Ejendomsfunktionær, ejendomsservice, vicevært, vedligeholdelse, serviceassistent (pedel).
- Arbejder i hestestald.
- Aktivering af unge.
- Ejer sit eget bryggeri.
- El-tekniker.
- Entreprenør.
- Går hjemme og passer børn.
- Klinikassistent hos tandlæge.
- Lastbilchauffør.
- Nedriver.
- Produktion af elektronik.
- Projektleder.
- Pædagogmedhjælper.
- På bistandshjælp på 8. år.
- Tømrer.
- Værkmester, værkstedsassistent.

4.6 Anden uddannelse end gartner

Tabel 4.13: Nuværende og ophørte anlægsgartners andre uddannelser

Har du en anden uddannelse?	Nej, kun folkeskole	Ja, handelsskole	Ja, gymnasium mv.	Ja, håndværksfag	Ja, andet
Nuværende	50 %	0 %	12 %	18 %	20 %
Ophørte	32 %	2 %	4 %	34 %	28 %

Halvdelen af de nuværende anlægsgartnere har udelukkende en folkeskoleeksamen, mens det gælder for 32 % af de ophørte.

Flere af de ophørte end de nuværende anlægsgartnere har en anden uddannelse. For de ophørte anlægsgartnere gælder, at 62 % har anden uddannelse inden for håndværksfag eller andet, mens 38 % af de nuværende anlægsgartnere har det.

Blandt de ophørte har flere udlærte inden for grå linje udelukkende en folkeskoleeksamen.

Blandt de ophørte anlægsgartnere har 56 % af de faglærte en folkeskole-, handelsskoleeksamen eller gymnasial uddannelse og 44 % en anden uddannelse/håndværksfag. For de ufaglærte er det 17 %, som har folkeskole-, handelsskoleeksamen eller gymnasial uddannelse, mens 83 % har en anden uddannelse/håndværksfag.

Blandt nuværende anlægsgartnere har 63 % af de faglærte anlægsgartnere folkeskoleeksamen eller gymnasial uddannelse, mens 60 % af de ufaglærte har det. 37 % af de faglærte har en anden uddannelse/håndværksfag, mens 40 % af de ufaglærte har det.

Der er fundet en lille tendens blandt de nuværende anlægsgartnere til, at de, der har andre uddannelser, i lidt mindre grad vil blive i faget, til de skal pensioneres.

Nedenfor er de nuværende anlægsgartneres andre uddannelser/håndværksuddannelse beskrevet:

Håndværksfag/anden uddannelse:

- Blikkenslager.
- Blomstergartner.
- Faglig teknisk landmand.
- Jordbrugsuddannet.
- Kloakmester.
- Murer.
- Væksthusgartner.
- Væksthusgartner.
- Frisør
- Edb-uddannelse, regnskabsuddannelse, logistik uddannelse plus gymnasium.
- Har taget flere vagt- og sikkerhedskurser.
- Jordbrugsteknolog.
- Landmand.
- Merkonom.
- Pædagog.
- Skovarbejder.
- Sosu-hjælper plus halv læreruddannelse.
- Teknisk assistent.
- Udlært butiksassistent.
- Uddannet reservedelssælger.

Herefter følger de ophørte anlægsgartneres andre uddannelser/håndværksuddannelser:

Håndværksfag/anden uddannelse:

- Anlægstekniker.
- Anlægstekniker.
- Automekaniker.
- Bager.
- Brolægger og slagter.
- Bygningskonstruktør.
- Jordbrugsteknolog.
- Kloakmester.
- Kok og tjener.
- Landbrug.
- Planteskolegartner.
- Skovbruger.
- Skrædder.
- Teknolog (overbygning til anlægsgartner).
- Tømrer.
- Væksthusgartner.
- Boghandel.
- Butiksuddannet.
- Dyrepasser.
- Herreekvipering.
- Klinikassistent.
- Kontoruddannelse.
- Købmand.
- Landmand.
- Landskabsarkitekt.
- Landskabsarkitekt.
- Pædagogisk grunduddannelse.
- Social- og sundhedsmedhjælper.
- Transport.

4.7 Sammenfatning

Anlægsgartnerne i de to spørgeskemaundersøgelser ligner medlemmerne fra den statistiske kortlægning. Der er repræsentation fra hele landet, fra begge køn, og der er aldersspredning.

Både de nuværende og ophørte anlægsgartnere har en lille overrepræsentation af kvinder, idet der i undersøgelsen er 1/3 kvinder kontra 1/5 kvinder i den statistiske kortlægning.

Gennemsnitsalderen matcher nogenlunde gennemsnitsalderen i den statistiske kortlægning, hvor gennemsnitsalderen for mænd er 39 år og 34,8 år for kvinder. For de nuværende anlægsgartnere er gennemsnitsalderen 38 år for

mænd og 32,5 år for kvinder. De ophørte har højeste gennemsnitsalder, idet mænd i gennemsnit er 42 år og kvinder 38 år.

Blandt de ophørte anlægsgartnere er 58 % 40 år eller derover, mens 32 % blandt de nuværende anlægsgartnere er 40 år eller derover.

Nuværende og ophørte anlægsgartneres anciennitet er stort set ens fordelt på ca. 45 % mellem 0-5 år, ca. 20 % mellem 6-10 år og 35 % på ca. 11 år eller over. Mænd har generelt længere anciennitet end kvinder.

For både ophørte og nuværende anlægsgartnere gælder, at der er flest mænd, som udelukkende arbejder med fliser, mens kvinderne primært arbejder med have og vedligeholdelse.

Det er kort fortalt anlægsgartnernes alder, der afgør, hvor længe de vil fortsætte i arbejdslivet. Der er dog en mindre forskel, idet flere ophørte anlægsgartnere – trods deres højere gennemsnitsalder – end nuværende regner med at fortsætte 21 år eller længere. Forskellen kan muligvis relateres til, at de nuværende anlægsgartnere ikke vil blive i selve anlægsgartnerfaget hele livet.

Et par forskelle er værd at bemærke. Der er lidt flere ufaglærte blandt de ophørte end blandt de nuværende (46 % kontra 30 %). Endvidere var der færre blandt de ophørte, som udelukkende arbejdede inden for grøn eller grå linje. Det kan skyldes, at flere ophørte er fra den tid, hvor man ikke skelnede mellem linjerne, og at flere af de ophørte var ufaglærte.

De ophørte anlægsgartnere svarer i højere grad end de nuværende, at der var forskel på antal ansatte sommer og vinter. 56 % af de ophørte svarede, at der var 20 ansatte eller flere om sommeren. 40 % af de nuværende anlægsgartnere arbejder i virksomheder, hvor der er 20 ansatte eller flere.

Når nuværende anlægsgartnere ikke differentierer antal ansatte mellem sommer og vinter, kan det muligvis skyldes de mange varme vintre og indførelsen af varmetæpper, som har gjort det muligt i højere grad at udføre anlægsgartnerarbejde hele året.

Det skal bemærkes, at ikke alle ophørte helt har forladt faget. 68 % af de ophørte anlægsgartnere har fuldstændig forladt faget, mens 32 % er blevet selvstændige anlægsgartnere. Det er meget forskelligt, hvad de 68 % uden for faget beskæftiger sig med. Nogle er i beslægtede fag såsom graver, ansat på planteskole, mens andre er i helt andre brancher som klinikassistent eller pædagogmedhjælper.

62 % af de ophørte kontra 38 % af nuværende anlægsgartnere har anden uddannelse inden for håndværksfag eller andet. Halvdelen af de nuværende

anlægsgartnere har udelukkende en folkeskoleeksamen, mens det gælder for 32 % af de ophørte.

5 Tilfredshed med faget og arbejdsglæde

5.1 Nuværende anlægsgartneres tilfredshed med jobbet

Dette kapitel beskriver anlægsgartnerenes begrundelser for at vælge faget samt tilfredshed med jobbet.

Kun de nuværende anlægsgartnere blev spurgt om deres tilfredshed med jobbet. Tabel 5.1 viser en usædvanlig stor tilfredshed. Hele 94 % er meget tilfreds eller tilfreds med deres job. 4 % er utilfredse.

Tabel 5.1: Nuværende anlægsgartneres tilfredshed med jobbet

	Meget tilfreds	Tilfreds	Hverken tilfreds eller utilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds
<i>Hvor tilfreds eller utilfreds er du alt i alt med dit job som anlægsgartner?</i>	70 %	24 %	2 %	4 %	0 %

Faglærte svarer i lidt højere grad end ufaglærte, at de er meget tilfreds med deres job som anlægsgartner.

73 % af alle under 40 år svarer, at de er meget tilfreds med deres job som anlægsgartner, mens 62 % af anlægsgartnerne over 40 år er det.

Der er fundet en statistisk sikker sammenhæng mellem at være *meget tilfreds* med jobbet og ønsket om at blive 10 år eller mere i faget. 87 % af dem, som har svaret, at de vil blive i faget 10 år eller længere, har også svaret, at de er *meget tilfreds* med deres job som anlægsgartner, mens 39 % af alle dem, som har svaret, at de vil blive i faget i op til 10 år, har svaret, at de er *meget tilfreds* med deres job som anlægsgartner.

5.2 Årsager til at vælge faget

Alle anlægsgartnere blev stillet det åbne spørgsmål: ”*Hvorfor valgte du at blive anlægsgartner?*”. Efterfølgende har vi forsøgt at sammenfatte svaret til en eller flere af de 12 nedenstående kategorier, som er dannet på baggrund af de indledende interview. Således kan nogle af svarene opgøres statistisk.

Tabel 5.2: Begrundelser for at vælge jobbet som anlægsgartner

<i>Hvorfor valgte du at blive anlægsgartner?</i>		
Nuværende/ophørtes antal besvarelser	Nuværende	Ophørte
Jeg ville gerne arbejde udendørs. N=22/26	44 %	52 %
Jeg ville gerne arbejde med jord/have /natur/det grønne. N=14/21	28 %	42 %
Det var tilfældigt. N=12/5	24 %	10 %
Jeg kendte en, der arbejder som anlægsgartner. N=6/5.....	12 %	10 %
Det er et afvekslende arbejde. N=3/1	6 %	2 %
Det er et sjovt arbejde. N=3/3.....	6 %	6 %
Jeg kan se på resultatet, at mit arbejde er nyttigt og meningsfuldt. N=3/1	6 %	2 %
Det er let at få arbejde. N=3/0	6 %	0 %
Jeg synes, at det er et kreativt, skabende job. N=2/3	4 %	6 %
Det er et arbejde med gode kolleger. N=1/0	2 %	0 %
Der er frihed i arbejdet – jeg har mulighed for selv at bestemme meget. N=1/0	2 %	0 %
Jeg blev inspireret af tv-udsendelser (som fx Hokus Krokos). N=0/1	0 %	2 %

Både nuværende og ophørte anlægsgartneres begrundelser for at vælge faget er ens. Blandt de hyppigste årsager til at vælge anlægsgartnerfaget er ønsket om et udendørs arbejde, glæden ved at arbejde med jord/det grønne, tilfældet eller at kende en, der arbejder som anlægsgartner.

Nogle begrundelser kunne ikke helt rummes i ovenstående kategorier, mens andre var en uddybning. Alle kommentarer kan ses i bilaget. Her bringes centrale citater fra både ophørte og nuværende anlægsgartnere:

Otte personer siger, at de valgte jobbet, fordi det er fysisk: *"Det giver motion"* og *"Kan godt lide fysisk arbejde"*. Tre personer siger, at det er en familietradition: *"Det ligger i familien"* og *"Far var havemand"*. Tre personer *"Kan godt lide at arbejde med sten"*. En siger, at jobbet er mere alsidigt end at være væksthushavende – mens en anden siger, at lønnen er bedre end den, man får som væksthushavende. En person kunne ikke få arbejde inden for naturpleje, mens det for nogle handler om at forlade skolen eller et andet fag, som de er trætte af.

En kommentar fra en ophørt kvinde på 40 år, som også er værd at bemærke er følgende: *"Råt arbejde – sejt at kunne arbejde med drengene"*.

To nuværende anlægsgartnere fremhæver arbejdstid og friheden således: *"Arbejdstiderne var attraktive for mig"* og *"Jeg ville gerne have fri om vinteren og arbejde ude om sommeren"*.

5.3 Det gode ved at arbejde som anlægsgartner

Nuværende anlægsgartnerne blev spurgt om det gode ved at være ansat som anlægsgartner. Disse svar er forsøgt rammet ind i en eller flere af de 9 nedenstående faste kategorier.

Tabel 5.3: Nuværende anlægsgartneres udsagn om det gode ved faget

<i>Hvad er det gode ved at være ansat i anlægsgartnerfaget?</i>	<i>%</i>	<i>Antal</i>
At arbejde udendørs	82 %	41
Der er frihed i arbejdet – jeg har mulighed for selv at bestemme meget.....	34 %	17
Det er et afvekslende arbejde	22 %	11
At arbejde med jord/have/natur/det grønne	20 %	10
Jeg kan se på resultatet, at mit arbejde er nyttigt og meningsfuldt	20 %	10
Det er et kreativt, skabende job.....	18 %	9
Det er et sjovt arbejde	12 %	6
Det er et arbejde med gode kolleger	10 %	5
Det er let at få arbejde	2 %	1

Det, som er godt ved anlægsgartnerfaget, matcher årsagerne til at vælge faget. Det hyppigste svar om det gode ved at være anlægsgartner er det at arbejde udendørs, mens det at arbejde med natur/jord daler til en fjerdeplads. Forud kommer friheden i arbejdet og det afvekslende i arbejdet. At arbejdet er nyttigt og giver mening samt er et skabende job er også værd at bemærke.

11 nuværende anlægsgartnere har uddybet ovenstående med svar, der bl.a. går på det gode ved at arbejde i det fri, have et fysisk arbejde og have kontakt til kunder. Kommentarerne ses nedenfor:

- Det er en fornøjelse at være i den fri luft, at arbejde med blomster og træer og se resultater.
- Kan godt lide det skabende element i arbejdet.
- Kan godt lide at arbejde med hænderne og sætter pris på at se solens stråler om vinteren.
- Kan godt lide fysisk arbejde og at bruge værktøj.
- Kan godt lide tidlige arbejdstider, godt vejr og fysisk arbejde.
- Kontakten til kunder og andre mennesker.
- Kundetilfredsheden er et vigtigt element.
- Man er dejlig solbrun hele året!
- Sætter pris på, at det er fysisk arbejde.
- Tilfredse kunder.
- Ville gerne have aktivt og fysisk arbejde.

5.4 Årsager til at stoppe som anlægsgartner

De ophørte anlægsgartnere blev spurgt om deres begrundelse for at stoppe som anlægsgartner. Svarene er sammenfattet til en eller flere af de nedenstående faste kategorier, så de kan opgøres statistisk.

Tablet 5.4: Ophørte anlægsgartneres begrundelser for at stoppe i faget

<i>Hvad var grunden til, at du stoppede som anlægsgartner?</i>	Procent	Antal
For mit helbreds skyld (bange for ødelagt helbred/stoppe med helbred i behold)	24 %	12
Lønnen – jeg kan få højere løn i andre brancher	22 %	11
Jeg vil gerne bestemme selv	22 %	11
Arbejdstiden var ikke forenelig med mit privatliv	10 %	5
Ønske om nye udfordringer	10 %	5
Fik en arbejdsskade.....	10 %	5
Arbejdspres/arbejdstempo.....	8 %	4
Dårlig planlægning, min arbejdsdag var for dårligt planlagt ..	8 %	4
Pga. ledelsen/mester, var utilfreds med ledelsen.....	8 %	4
Træt at blive vinterfyret (og søge andet arbejde i den periode).....	6 %	3
Ønske om at skifte jobområde	4 %	2
Blev sagt op	2 %	1
Jeg vil bruge min uddannelse.....	0 %	0
Jeg vil i gang med en uddannelse	0 %	0

Tabellen viser, at de ophørte anlægsgartnere typisk stopper i faget af tre grunde:

- For deres helbreds skyld (24 %).
- Fordi de gerne vil bestemme selv (22 %).
- De kan få højere løn i andre brancher (22 %).

De, som har oplyst, at de stoppede pga. af helbred, er lige fordelt på mænd og kvinder. Flertallet (67 %) af dem, som begrundet ophør i faget med hensyn til deres helbred, er over 40 år.

Flertallet (73 %) af dem, som begrundet ophør i faget med højere løn i andre brancher, er over 40 år. 82 % er mænd og 18 % kvinder.

En analyse viser, at ud af de 11 personer, som har sagt, at de gerne vil bestemme selv, er de 10 af dem anlægsgartnere, der er blevet selvstændige. En ud af de 11 er kvinde.

De fleste har uddybet eller tilføjet begrundelser for ophør. Vi fremhæver følgende, men alle 33 kommentarer kan ses i bilaget.

Seks personer fremhævede, at de blev selvstændige – for selv at kunne planlægge og bestemme etc. En person benævner jobbet som ensomt. En kvinde beskriver anlægsgartnerfaget som dårligt, når man har børn. I forhold til arbejdstiden er der særlig to kommentarer: ”*Usikkert hvornår man fik fyraften*” og ”*Meget overarbejde*”. To har manglet en uddannelse eller syntes, at den var for dårlig: ”*Mester lovede mig en læreplads, men jeg fik den aldrig*” og ”*Fik ikke nok ud af uddannelsen, da jeg blev udlært af ufaglærte*”.

Der er flere uddybende kommentarer om helbred. Vi har særligt bemærket denne. ”*Slidt ned – man holder som en tommelfingerregel kun 10 år i den grå linje*”.

5.5 Hvad kan trække de ophørte tilbage til faget?

Nok så centralt for undersøgelsen er at finde ud af, om der er noget og i givet fald hvad, der kan tiltrække ophørte anlægsgartnere til faget igen. Ca. 1/3 svarer, at intet kan få dem til at blive ansat som anlægsgartner igen, mens 24 % svarer, at mere i løn kan trække dem tilbage.

Tabel 5.5: Ophørte anlægsgartneres udsagn om, hvad der kan få dem retur til faget

<i>Hvad kunne få dig til at begynde igen som anlægsgartner – have fået dig til at blive ved som anlægsgartner?</i>	Procent	Antal
Intet vil kunne få mig til at blive ansat som anlægsgartner igen	32 %	16
Mere i løn.....	24 %	12
Et godt, bedre helbred.....	8 %	4
Bedre tekniske hjælpemidler	6 %	3
Mere tid til opgaverne	6 %	3
Bedre mulighed for selv at tilrettelægge min arbejdsdag	6 %	3
Mere fleksibel arbejdstid.....	6 %	3
Seniorordning	0 %	0
Jobrotation – mulighed for at skifte jobområde	2 %	1
Bedre muligheder for efteruddannelse	2 %	1
Bedre organisering af arbejdet (fx flere om de kedelige opgaver)	2 %	1
Mere variation i arbejdet.....	2 %	1
Frihed (undgå) for jobsøgning i vinterpausen	0 %	0
Personalegoder	0 %	0

Ud af dem, som svarer, at intet kan få dem tilbage til faget, er 62 % selvstændige. 81 % er mænd og 19 % kvinder. 75 % er over 40 år.

Ud af dem, som svarer, at højere løn kan få dem tilbage, er 58 % over 40 år og 42 % under 40 år. 83 % er mænd.

7 ud af de 12 personer, som svarede, at de forlod faget, fordi de fik højere løn i andre brancher, har svaret, at mere i løn evt. kunne få dem tilbage i faget som anlægsgartner.

32 ophørte anlægsgartnere har givet uddybende begrundelser for, hvad der kan få dem tilbage til faget. Det er fx forhold omkring løn, arbejdstid, bedre fysiske forhold og bedre ledelse. Nedenfor er fremhævet nogle udsagn, men alle kommentarer kan ses i bilaget.

Fem kommentarer omhandler et ønske om bedre ledelse: *"Det er et gammeldags job – chefen bestemmer"* og *"Mere anerkendelse fra ledelsen"*.

De tre personer, som har nævnt arbejdstid, uddyber behovet for fast arbejde hele året således: *"Træt af at blive vinterfyret"*, *"Garanteret arbejde minimum 10 måneder om året"* samt *"Faste arbejdstider 12 måneder om året"*.

Omkring lønforhold udtaler en person: *"At blive betalt for de timer, man rent faktisk arbejder"*.

En person, som har nævnt det fysiske aspekt, uddyber fx med: *"Man skal have bedre ergonomiske råd, mens man er ung i arbejdet og senere mulighed for skånearbejde"*.

En person, som har fået nok af faget, uddyber det med: *"Har fået nok af faget, som hellere vil slide folk end give dem maskiner"*.

En person, som kunne tænke sig mulighed for jobrotation har uddybet ønsket med: *"Mulighed for at arbejde deltid eller lave administrative opgaver en gang imellem"*.

Sammenfatning

Hele 94 % af de nuværende anlægsgartnere er meget tilfredse eller tilfredse med deres job. Ansatte under 40 år er lidt mere tilfredse end dem over 40 år. De som er *meget tilfredse* med jobbet, ønsker i højere grad end andre, at blive 10 år eller mere i faget.

Nuværende og ophørte anlægsgartneres begrundelser for at vælge faget er ens. De hyppigste årsager er ønsket om et udendørs arbejde, glæden ved at arbejde med jord/det grønne, tilfældet eller at kende en, der arbejder som anlægsgartner. Endvidere også det fysiske aspekt ved arbejdet.

De nuværende anlægsgartnere synes, at det gode ved anlægsgartnerfaget er det at arbejde udendørs. Herefter kommer friheden i arbejdet og det afvekslende i arbejdet. Det, som udgjorde valget af faget som anlægsgartner nemlig at arbejde med natur/jord, kommer på en fjerdeplads, når det drejer sig om det gode ved jobbet. Andre årsager er også, at arbejdet giver mening og er skabende.

Ophørte anlægsgartnere stopper typisk i faget af tre grunde: For helbredets skyld, fordi de gerne selv vil bestemme, og fordi de kan få højere løn i an-

dre brancher. I kommentarer ser vi, at også arbejdstid/fast arbejde spiller en rolle.

De ophørte blev spurgt om, hvad der eventuelt kunne få dem tilbage til faget. Ca. 1/3 (32 %) mener ikke, at noget kan få dem til at blive ansat som anlægsgartner igen, mens 24 % svarer, at mere i løn kan få dem tilbage. Af andre begrundelser ses ønsker om bedre ledelse og bedre fysiske forhold. Ledelsesaspektet er ikke kommet til overfladen i undersøgelsens indledende interviewfaser, men berøres både her og i kapitlet om psykisk arbejdsmiljø.

6 Fysisk arbejdsmiljø

6.1 Fysiske forhold der belaster

Anlægsgartnerfaget er et fysisk arbejde. Vi har spurgt både nuværende og ophørte anlægsgartnere, om de alt i alt føler sig fysisk belastede af deres arbejde.

Tabel 6.1: Fysisk belastning ved at være anlægsgartner

<i>Er/var du alt i alt fysisk belastet af dit arbejde som anlægsgartner?</i>	Meget belastet	Noget belastet	Lidt belastet	Slet ikke belastet
Nuværende.....	8 %	50 %	26 %	16 %
Ophørte	36 %	38 %	16 %	10 %

Tabel 6.1 viser, at nuværende anlægsgartnere føler sig mindre fysisk belastede af arbejdet, end de ophørte gjorde det.

58 % af de nuværende anlægsgartnere føler sig meget eller noget fysisk belastede af arbejdet, mens hele 74 % af de ophørte følte sig fysisk meget eller noget belastede af arbejdet.

For de nuværende anlægsgartnere gælder, at de, som kun arbejder inden for grøn linje, er mindre fysisk belastede af deres arbejde end øvrige. Af de nuværende anlægsgartnere, der arbejder inden for begge linjer har 79 % svaret, at de er meget eller noget fysisk belastede af deres arbejde. 63 % af dem, der kun arbejder inden for grå linje svarer, at de er meget eller noget fysisk belastede af deres arbejde. For dem som kun arbejder inden for grøn linje er tallet 35 %.

Yngre føler sig mere fysisk belastede af arbejdet, end ældre gør det. 65 % af nuværende anlægsgartnere på under 40 år svarer, at de er meget eller noget fysisk belastede af arbejdet, mens 44 % af dem over 40 år svarer det.

Tabel 6.2 omkring fysiske forhold i arbejdet viser, at ophørte anlægsgartnere i langt større grad end nuværende anlægsgartnere oplevede arbejdet som fysisk belastende.

Tabel 6.2: Fysiske forhold i arbejdet, der opleves som belastende

<i>Føler/følte du dig fysisk belastet af nogle af følgende forhold?</i>	Nuværende anlægsgartnere		Ophørte anlægsgartnere	
	Meget og noget belastet	Lidt og slet ikke belastet	Meget og noget belastet	Lidt og slet ikke belastet
Tunge løft ved transport og lægning af sten (belægningsarbejde)?	46 %	54 %	70 %	30 %
Gentagelse af samme bevægelser (fx når du lægger sten, sorterer sten mv.)?	34 %	66 %	75 %	25 %
Gentagelse af samme bevægelser (fx når du river, planter, klipper hæk mv.)?	38 %	62 %	64 %	36 %
Tunge løft ved transport og løft af muld og græs?	22 %	78 %	49 %	51 %
Tunge løft af maskiner og redskaber?	30 %	70 %	46 %	54 %
At du mangler tekniske hjælpemidler såsom motorbør, vakuumsuger mv.?	4 %	96 %	45 %	55 %
Arbejdstempo?	14 %	86 %	39 %	61 %
Støv?	24 %	76 %	32 %	68 %
Støj?	24 %	76 %	26 %	74 %
At du mangler værktøj (fx motorsav mv.)?	8 %	92 %	18 %	82 %
At du mangler personlige værnemidler (maske, arbejdstøj, støvler, sko, høreværn, briller mv.)?	4 %	96 %	12 %	88 %
Farlige stoffer/produkter (fx sprøjtegift)?	6 %	94 %	6 %	94 %

70 % af de ophørte kontra 46 % af de nuværende anlægsgartnere svarer, at tunge løft ved lægning af sten er meget eller noget fysisk belastende.

75 % af de ophørte og 34 % af de nuværende oplever gentagelse af samme bevægelser ved lægning af sten meget eller noget fysisk belastende.

64 % af de ophørte og 38 % af de nuværende svarer, at gentagelse af samme bevægelser, når man foretager havearbejde, er meget eller noget fysisk belastende.

49 % af de ophørte og 22 % af de nuværende oplever tunge løft ved transport af muld og græs meget eller noget fysisk belastende.

46 % af de ophørte og 30 % af de nuværende svarer, at tunge løft af maskiner og redskaber er meget eller noget fysisk belastende.

45 % af de ophørte svarer, at manglende tekniske hjælpemidler såsom motorbør, vakuumsuger mv. er meget eller noget fysisk belastende. Det svarer kun 4 % af de nuværende anlægsgartnere.

Hele 39 % af de ophørte svarer, at arbejdstempoet belaster fysisk, mens kun 14 % af de nuværende oplever det.

Flere ophørte end nuværende anlægsgartnere svarer også, at støv og støj er fysisk belastende, men forskellen er mindre end for de andre forhold.

Ved kryds af data for henholdsvis nuværende og ophørte anlægsgartnere viser sig samme sammenhæng. At anlægsgartnere, der udelukkende arbejder inden for grå linje eller begge linjer (for ophørte = ufaglærte) hyppigere end andre svarer, at de er fysisk meget eller noget belastede af tunge løft ved transport og lægning af sten samt gentagelse af samme bevægelser, når de lægger sten.

Anlægsgartnere, der udelukkende arbejder inden for grøn linje, svarer oftere end øvrige, at de er fysisk meget eller noget belastede af gentagelse af samme bevægelser, når de river, planter, klipper hæk mv.

For de nuværende anlægsgartnere er det også konstateret, at ansatte, der udelukkende arbejder inden for grå linje, hyppigere svarer, at de er meget eller noget fysisk belastede af tunge løft af maskiner.

Det var muligt at tilføje kommentarer om andre fysiske forhold som belastede. Det har 8 nuværende anlægsgartnere gjort. Det er særligt arbejdet med gasbrænderen, som udgør en fysisk belastning. Kommentarerne følger her:

- Dårlige kantineforhold om vinteren. Når der ikke er skurvogn til at spise frokost i bliver man kold – og så er det meget hårdt at genoptage arbejdet efter pausen.
- Det er meget belastende at gå med gasbrænder. Til trods for, at der monteres bøjle på armen for at lette arbejdsstillingen, får man smerter i ryggen af det, hvis man går med gasbrænderen i for mange dage ad gangen.
- Kulde og regnvejr.
- Lugten af gas, når man brænder ukrudt.
- Lugten fra gasbrænderen, hvis man går med den for længe.
- Det er et problem, at mester forventer, at folk bruger samme personlige værnemidler, fx at skulle dele sikkerhedsstøvler (ulækkert).
- Trafik.
- Det er for dårligt, at ledelsen ikke vil betale for kvalitetsregntøj.

Tre personer blandt de ophørte har tilføjet andre fysiske forhold som belastende. Den ene kommentar var mest en uddybning af de tunge løft, hvor der gøres opmærksom på, at man løfter mange kilo hver dag. En anden ly-

der sådan her: *”Der er ingen lette opgaver som anlægsgartner. Man bliver hyret til at gøre det, som folk ikke selv kan = hårdt arbejde”*. Den tredje kommentar er, at det er tungt at gå rundt med Round Up-dunk på ryggen.

6.2 Gode råd til bedre fysiske forhold

Anlægsgartnerne blev spurgt, om de synes, at der var fysiske forhold, der kunne være bedre. Dette spørgsmål er stillet for at se, om der er noget, de mangler, om de har ideer til hjælperedskaber, arbejdets organisering eller andet, som kan gøre deres arbejdsdag lettere.

Tabel 6.3 viser, at 5 ud af 10 af de ophørte anlægsgartnere syntes, at der var fysiske forhold, der kunne være bedre. For de nuværende anlægsgartnere kunne 3 ud af 10 komme i tanke om fysiske forhold, der kan være bedre. Alle kommentarer kan ses under bilag.

Tabel 6.3: Grad af oplevelse af fysiske forhold, som kan være bedre

Er/var der fysiske forhold som anlægsgartner, som du synes kunne være bedre?	Ja, i høj grad	Ja, i nogen grad	Nej, kun i mindre grad	Nej, slet ikke
Nuværende	6 %	22 %	16 %	56 %
Ophørte	16 %	34 %	34 %	8 %

15 af de nuværende anlægsgartnere gav forklaringer og forslag til fysiske forhold, som burde forbedres. Særlig er der mange (7 personer), som ønsker kran eller lift på bilerne således, at tunge løft kan undgås, når maskiner skal op på vognen. Fx *”Hydraulisk minikran på hver ladbil, så man kan undgå tunge løft af stamper etc.”*. Der er to kommentarer om tekniske hjælpemidler. En nævner, at os fra hækklipperen er generende. En anden siger således: *”Mange redskaber og tekniske hjælpemidler er belastende at bruge – fx gasbrændere, papirsnapper mv.”*. Både til dette spørgsmål og til spørgsmålet om personalepleje er der nuværende anlægsgartnere, som nævner behov for en skurvogn at spise frokost i frem for i arbejdsbilen.

27 af de ophørte anlægsgartnere havde kommentarer til bedre fysiske forhold. 14 kommentarer går i en eller anden form på et ønske om flere maskiner og hjælpemidler, herunder nævner en enkelt en kran til at løfte. En enkelt nævner et behov for støvsuger på maskinerne. Blandt de ophørte er også et par kommentarer om pausefaciliteter samt bedre toilet- og badeforhold.

En ophørt anlægsgartner rammer flere forhold med følgende udtalelse: *”Som sidst ansat og ufaglært får man ofte ikke de lovede kurser (sprøjte- og sikkerhedskursus). De gives til de faglærte. Små firmaer køber ikke de nødvendige maskiner. Tror det er blevet bedre i dag. Man burde rose mere for arbejdet og også passe på de unge”*.

To ophørte kommer med gode råd omkring organisering af arbejdet. De lyder sådan her: ”I større firmaer skal man dele medarbejderne op i selvstyrende team, som selv får ansvar for arbejdet og logistikken. Ledelsen er nemlig ofte for langt væk til at kunne følge med i, hvad der sker”.

En anden ophørt siger: ”De unge skal på skolen gøres opmærksom på maskinerne og lære at bruge dem. De skal lære at arbejde i kvoter fx luge 2½ time og så videre til næste – ikke luge i 5 timer. De skal lære deres rettigheder at kende. De ufaglærte skal på arbejdspladsen støttes op af fagforening og tillidsmand og have tvungne kurser, så de også lærer at arbejde rigtigt. Der skal være respekt om de ufaglærte, og de skal ikke bare knokle med de tungeste opgaver”.

6.3 Arbejdsskader og ulykker

For at få indsigt i omfanget af arbejdsskader eller ulykker spurgte vi såvel nuværende som ophørte anlægsgartnere, om de havde været sygemeldte begrundet i dette.

40 % af de ophørte og 46 % af de nuværende anlægsgartnere har været udsat for en arbejdsskade eller arbejdsulykke.

Tabel 6.4: Har været udsat for arbejdsskade eller arbejdsulykke

Har du som anlægsgartner haft en arbejdsskade eller arbejdsulykke med heraf følgende sygeperiode?	Ja	Nej
Nuværende.....	46 %	54 %
Ophørte	40 %	60 %

22 nuværende og 21 ophørte anlægsgartnere har givet en beskrivelse af deres arbejdsskade/-ulykke. På baggrund af beskrivelserne af skaden eller ulykken har vi forsøgt at kategorisere svarene til en særlig legemsdel.

Tabel 6.5: Anlægsgartneres arbejdsskader på legemsdele

	Øjne	Hånd /fingre	Skulder /arm	Ben /knæ	Lår	Fod	Lænd	Ryg
Nuværende. N=16.....	6 %	13 %	6 %	6 %	0 %	25 %	19 %	25 %
Ophørte. N=18.....	0 %	28 %	22 %	22 %	0 %	0 %	0 %	28 %

Tabel 6.5 viser, at nuværende anlægsgartnere hyppigst kommer til skade med ryg, fod og lænd. De beskriver knæk i ryggen/dårlig ryg og lænd pga. tunge løft, forstuvet fod på grund af fald eller skred samt belastet skuldre eller albue. Også de ophørte har skader på ryg og ben (fod/knæ).

Men i sammenligning med de nuværende anlægsgartnere fortæller flere af de ophørte også om skader på fingre og arme.

Vi har set på, om arbejdsskader/-ulykker forekommer hyppigst for en særlig gruppe. Fordelingen viser, at skader sker hyppigst for dem, som arbejder inden for begge linjer.

Tabel 6.6: Udsat for arbejdsskade/-ulykke og linje

Har du som anlægsgartner haft en arbejdsskade eller arbejdsulykke med heraf følgende sygeperiode?	Grøn linje	Grå linje	Begge linjer / (ufaglærte)
Nuværende: Ja. N=23	30 %	30 %	40 %
Ophørte: Ja. N=20	20 %	35 %	45 %

For de anlægsgartnere, der været udsat for en arbejdsskade/-ulykke gælder, at flest er mænd. 65 % af de ophørte mandlige gartnere kontra 35 % af alle kvinder har været udsat for det, mens 78 % af de nuværende mandlige gartnere kontra 22 % af de kvindelige har været udsat for det.

Af de nuværende anlægsgartnere, der har været udsat for en arbejdsskade/-ulykke gælder, at 57 % er under 40 år og 43 % over 40 år. For de ophørte anlægsgartnere, der har været udsat for en arbejdsskade, er der ingen forskel i forhold til alder.

6.4 Eksistens og brug af tekniske hjælpemidler

Under interviewene fortalte nogle anlægsgartnere, at de af og til foretager tunge løft uden brug af hjælpemidler, fordi brug af hjælpemidler tager tid, og af nogle opleves som en ekstra arbejdsgang. Tabellerne nedenfor belyser tilstedeværelse og brug af tekniske hjælpemidler.

Tabel 6.7: Brug af tekniske hjælpemidler

Stiller/stillede mester de nødvendige tekniske hjælpemidler (fx vakuumsuger, motorbør mv.) til rådighed for dig?	Ja, altid	Ja, som regel	Nej
Nuværende	54 %	42 %	4 %
Ophørte	44 %	44 %	12 %
Anvender/anvendte du altid de tekniske hjælpemidler, hvis de er/var til rådighed?			
Nuværende	56 %	40 %	4 %
Ophørte	74 %	22 %	4 %

Over halvdelen af de nuværende anlægsgartnere svarer, at mester *altid* stiller de nødvendige tekniske hjælpemidler til rådighed for dem, og at de også anvender disse. 2/5 svarer, at de som regel har tekniske hjælpemidler til rådighed og også anvender disse.

44 % af de ophørte anlægsgartnere svarer, at mester *altid* stillede de nødvendige tekniske hjælpemidler til rådighed for dem, og hele 74 % svarer, at de også anvendte disse.

I sammenligning med de nuværende anlægsgartnere svarer 18 %-point flere af de ophørte anlægsgartnere, at de altid anvendte tekniske hjælpemidler. Resultatet kan undre, fordi mange flere ophørte end nuværende anlægsgartnere oplyste, at de var fysisk belastede af jobbet.

Vi kan kun gisne om, hvorfor der svares forskelligt. Der kan være tale om hukommelsesforskydning, det kan skyldes, at der tidligere var færre hjælpemidler at huske at anvende eller noget helt tredje.

Jf. tabel 6.2 oplever kun 4 % af de nuværende anlægsgartnere sig fysisk belastede af manglende tekniske hjælpemidler. Vi antager derfor, at de har hjælpemidlerne. Kunsten er i højere grad at få flere af de nuværende anlægsgartnere til *altid* at anvende hjælpemidlerne. 40 % svarer, at de kun *nogle gange* anvender hjælpemidlerne.

Ud af de 28 nuværende anlægsgartnere, som svarer, at de *altid* bruger de nødvendige tekniske hjælpemidler, er 61 % under 40 år og 39 % over 40 år. 64 % af dem, som altid bruger de nødvendige tekniske hjælpemidler, har en anciennitet på under 10 år og 36 % en anciennitet på over 10 år.

Under de indledende interview sagde mange unge, at de altid passede på sig selv og brugte hjælpemidler. Ovenstående resultat ser ud til at bekræfte de unges selvbillede.

Senere i dette kapitel ses på de ældre anlægsgartneres billede af de unge, som nogle der bare knokler derudaf og glemmer at passe på sig selv. De ældres udsagn handler i højere grad om, at de unge arbejder ekstra og i week-ender, end det handler om, at de unge ikke foretager tunge løft på en hensigtsmæssig måde.

Ud af de 37 ophørte anlægsgartnere, som svarer, at de *altid* brugte de nødvendige tekniske hjælpemidler, er 77 % mænd og 69 % kvinder. Ud af de 37 ophørte er 69 % over 40 år og 81 % under 40 år.

Tabel 6.8: Eksistens og brug af personlige værnemidler

Stiller/stillede mester de nødvendige personlige værnemidler (fx masker, handsker, briller mv.) til rådighed for dig?	Ja, altid	Ja, som regel	Nej
Nuværende	80 %	16 %	4 %
Ophørte.....	84 %	12 %	4 %
Anvender/anvendte du altid de personlige værnemidler, hvis de er/var til rådighed?			
Nuværende	56 %	42 %	2 %
Ophørte.....	76 %	22 %	2 %

80 % af de nuværende anlægsgartnere og 84 % af de ophørte mener, at mester altid stiller de nødvendige personlige værnemidler til rådighed. Tallet burde vel være 100 %.

Ligesom ved brug af tekniske hjælpemidler svarer lidt over halvdelen af de nuværende anlægsgartnere, at de *altid* bruger de nødvendige personlige værnemidler – mens hele 76 % af de ophørte svarer det.

Jf. tabel 6.2 er der dog ikke mange anlægsgartnere – hverken nuværende eller ophørte, som siger, at de er fysisk belastede af manglende personlige hjælpemidler.

Ud af alle kvindelige nuværende anlægsgartnere svarer 72 %, at de altid bruger personlige hjælpemidler, mens 47 % af alle mændene svarer det.

Ud af de 28 nuværende anlægsgartnere, som svarer, at de *altid* bruger de nødvendige personlige hjælpemidler, har 71 % en anciennitet på under 10 år og 29 % en anciennitet på over 10 år.

Ud af de 28 nuværende anlægsgartnere, som svarer, at de *altid* bruger de nødvendige personlige hjælpemidler, er 68 % under 40 år og 32 % over 40 år.

Ud af alle ophørte anlægsgartnere svarer 88 % af kvinderne og 71 % af mændene, at de altid brugte de nødvendige personlige værnemidler.

For såvel ophørte som nuværende anlægsgartnere ses ikke, at firmaets størrelse (under eller over 20 ansatte) har betydning for, om mester stiller tekniske hjælpemidler og personlige værnemidler til rådighed.

6.5 Kendskab til og brug af vejledninger og hjemmeside

For at få belyst, om der er sammenhæng mellem viden om vejledningsmateriale og brug af dette fx ved at være mindre fysisk belastet på grund af bed-

re løft, rotation mellem arbejdsopgaver o.l., blev alle anlægsgartnerne spurgt om deres kendskab til og brug af diverse vejledningsmateriale.

Vi har samlet svar fra to spørgsmål i tabel 6.9. Først angives, hvor mange der kender materialet. For nuværende anlægsgartnere kender 70 % (dvs. 35 personer) Sikkerhedshåndbogen. De 35 personer, som svarede, at de kendte Sikkerhedshåndbogen skulle efterfølgende svare på, om de havde læst og anvendt den. Disse svar fremgår af de to sidste kolonner. I venstre kolonne er angivet antal svarpersoner på spørgsmålet (det ses, at 24 personer enten har læst eller anvendt Sikkerhedshåndbogen).

Ved besvarelsen af spørgsmålene om at have læst og anvendt pjecen har enkelte svarpersoner ment, at der manglende en svarkategori, idet svarkategorierne: ”Ja, læst, men ikke anvendt” og ”Ja, anvendt” ikke giver mulighed for at sige: ”Kender den, men har hverken læst eller anvendt den”. Men som det fremgår, har de fleste besvaret spørgsmålet.

Tabel 6.9: Kendskab til vejledningsmaterialer

Kender du følgende vejledningsmateriale (pjecer)?	Ja	Ja, læst – men ikke anvendt	Ja, anvendt
”Sikkerhedshåndbog for Anlægsgartnere”?			
Nuværende: N=24	70 %	12 %	88 %
Ophørte: N=27.....	56 %	56 %	44 %
”Håndskubbet plæneklipper”?			
Nuværende: N=2	10 %	0 %	100 %
Ophørte: N=4.....	8 %	75 %	25 %
”Håndholdt hækklipper”?			
Nuværende: N=6	16 %	33 %	67 %
Ophørte: N=8.....	18 %	88 %	12 %
”Håndtering af belægningssten”?			
Nuværende: N=10	22 %	40 %	60 %
Ophørte: N=13.....	26 %	46 %	54 %

Tabel 6.9 viser, at flere nuværende end ophørte anlægsgartnere kender Sikkerhedshåndbogen. Ca. 2/3 kontra halvdelen. Når det kommer til at have læst og/eller fulgt anvisningerne, har 44 %-point flere af de nuværende anlægsgartnere end de ophørte anlægsgartnere anvendt bogens råd.

Få nuværende og ophørte anlægsgartnere kender pjecerne ”Håndskubbet plæneklipper” og ”Håndholdt hækklipper”. Ca. 1/4 kender pjecen ”Håndtering af belægningssten”.

Det er værd at bemærke, at tallene for at have anvendt pjecerne er en del lavere for ophørte anlægsgartnere end for nuværende.

For både nuværende og ophørte anlægsgartnere gælder, at flere faglærte end ufaglærte kender Sikkerhedshåndbogen.

For de nuværende anlægsgartnere gælder, at lidt flere på arbejdspladser med over 20 ansatte svarer, at de kender Sikkerhedshåndbogen.

For de nuværende anlægsgartnere er der ingen sammenhæng mellem manglende kendskab til Sikkerhedshåndbogen og at have været udsat for en arbejdsskade/-ulykke.

Tabel 6.10: Kendskab til BAR Jord til Bords hjemmeside

Kender du BAR Jord til Bords hjemmeside www.barjordtilbord.dk ?	Ja	Nej
Nuværende	40 %	60 %
Ophørte.....	24 %	76 %

2/5 af de nuværende anlægsgartnere kontra 1/4 af de ophørte kender BAR Jord til Bords hjemmeside.

55 % af alle nuværende anlægsgartnere under 40 år kender BAR Jord til Bords hjemmeside, mens 45 % af alle på over 40 år gør det.

80 % af de nuværende anlægsgartnere med en anciennitet på under 10 år kender BAR Jord til Bords hjemmeside, mens 20 % af alle med en anciennitet på over 10 år gør det.

Sammenfatning

Flere ophørte anlægsgartnere end nuværende har følt, at arbejdet var fysisk belastende. Blandt nuværende anlægsgartnere svarer 58 %, at de føler sig meget eller noget fysisk belastede af arbejdet, mens hele 74 % blandt de ophørte har følt, at arbejdet var fysisk belastende.

Der er både blandt ophørte og nuværende anlægsgartnere enighed om, at tunge løft såvel ved lægning af sten og græs samt gentagelse af samme bevægelser ved lægning af sten og klipning af hæk, rivning etc. er fysisk belastende. Men de ophørte anlægsgartnere har i større grad end de nuværende oplevet sig fysisk belastede af ovenstående forhold samt støv og støj.

Et væsentligt forhold er også de ophørte anlægsgartneres oplevelse af fysisk belastning på grund af manglende tekniske hjælpemidler, hvilket de nuværende anlægsgartnere slet ikke giver udtryk for.

5 ud af 10 af de ophørte anlægsgartnere synes, at der er fysiske forhold, som kan blive bedre, mens det kun er 3 ud af 10 af de nuværende anlægsgartnere, der kan komme i tanke om fysiske forhold, der kan være bedre. De nuværende anlægsgartneres forbedringsforslag var primært et ønske om

kran eller lift på bilerne således, at tunge løft af maskiner kan undgås. Et par stykker ønsker en skurvogn til at spise frokost i frem for i arbejdsbilen.

De ophørte anlægsgartners ønsker til bedre fysiske forhold har primært været efterspørgsel på bedre maskiner og hjælpemidler. Sekundært var ønsker til bedre pausefaciliteter og toilet- og badeforhold.

De nuværende anlægsgartnere efterspørger maskiner og hjælpemidler i mindre grad end de ophørte. Styregruppen bekræfter, at der i dag er kommet flere tekniske hjælpemidler til.

Lidt under halvdelen af såvel nuværende som ophørte anlægsgartnere har været udsat for en arbejdsskade eller arbejdsulykke. Fælles for begge grupper er forklaringer om skader i ryg, lænd og ben. Men de ophørte rapporterer om skader på hænder og arme, som de nuværende ikke gør. Vi antager, at der i dag er kommet flere tekniske hjælpemidler, som kan aflaste hænder og arme.

Flest anlægsgartnere, der arbejder inden for begge linjer, oplyser, at de har været udsat for en arbejdsskade eller arbejdsulykke med efterfølgende sygeperiode.

I forhold til eksistens af tekniske hjælpemidler svarer flere nuværende anlægsgartnere end ophørte, at mester *altid stiller* de nødvendige tekniske hjælpemidler til rådighed for dem. Til gengæld er der hele 18 %-point flere af de ophørte (74 % kontra 56 %), som svarer, at de *altid anvender* disse. Resultatet kan undre, fordi mange flere ophørte end nuværende anlægsgartnere oplyste, at de var fysisk belastede af jobbet.

80 % af de nuværende anlægsgartnere og 84 % af de ophørte mener, at mester altid stiller de nødvendige personlige værnemidler til rådighed. Ligesom ved brug af tekniske hjælpemidler svarer lidt over halvdelen af de nuværende anlægsgartnere, at de *altid* bruger de nødvendige personlige værnemidler – mens hele 76 % af de ophørte svarer det.

Der er størst kendskab til vejledningen ”Sikkerhedshåndbog for Anlægsgartnere”. 7 ud af 10 nuværende anlægsgartnere og lidt flere end 5 ud af 10 ophørte anlægsgartnere kender den. 44%-point flere af de nuværende end de ophørte anlægsgartnere har også anvendt Sikkerhedshåndbogen. Øvrige pjecer er ikke særlig kendte, men også for dem gælder, at flere af de nuværende anlægsgartnere end de ophørte har anvendt dem.

40 % af de nuværende anlægsgartnere kontra 24 % af de ophørte kender BAR Jord til Bords hjemmeside.

7 Forskelle mellem køn samt unge og ældre

7.1 Forskelle mellem unge og ældre anlægsgartnere

Under interview kom det frem, at der er forskellige opfattelser af arbejdet alt efter alder og anciennitet. Vi spørger her til disse forskelle.

Tabel 7.1: Forskel på yngre og ældres måde at arbejde på

<i>Er der forskel på yngre og ældre medarbejderes måde at arbejde på?</i>	Ja, i høj grad	Ja, lidt	Nej, slet ikke	Ved ikke
Nuværende.....	48 %	40 %	10 %	2 %
Ophørte	36 %	38 %	22 %	4 %

Ca. halvdelen af de nuværende og 1/3 af de ophørte anlægsgartnere mener, at der i høj grad er forskel på yngre og ældre medarbejderes måde at arbejde på. Samlet set mener ca. 3/4 af alle, at der i en eller anden udstrækning er forskel på yngre og ældre medarbejderes måde at arbejde på.

For de nuværende anlægsgartnere gælder, at flere mænd end kvinder mener, at der i høj grad er forskel på yngre og ældres måde at arbejde på. Og flere nuværende anlægsgartnere med en anciennitet på under 10 år mener, at der i høj grad er forskel på yngre og ældres måde at arbejde på.

44 nuværende anlægsgartnere har givet forklaringer på forskellene mellem yngre og ældre medarbejdere. Kommentarerne kan kort sammenfattes således, at de unge siger, at de ældre er ligeglade med sikkerheden. De ældre siger, at de unge knokler løs og ikke tænker på deres helbred. De ældre mener også, at de unge sjusker mere med arbejdet. Vi har her fremhævet centrale kommentarer. Alle kommentarer kan ses i bilaget.

Omkring sikkerhed er fx udtalt: *"De yngre er bedre til at beskytte sig selv med værnemidler, hvor de gamle ikke tænker så meget på sikkerheden", "De ældre er mere fastlåst i arbejdsprocesser og er ikke villige til at forny arbejdsgange", "De ældre er ligeglade med hjælpemidler, de gør arbejdet på den måde, de altid har gjort det", "De ældre har ikke respekt for unges ideer om alternative arbejdsgange. Desuden bruger de ældre ikke de tekniske hjælpemidler og personlige værnemidler i samme omfang som de unge" samt "De ældre laver tungere løft".*

I kontrast til ovenstående står følgende udtalelse: *"De ældre er mere rutine-rede og bruger de tekniske hjælpemidler oftere end de unge. De ældre er mere helbreds- og sikkerhedsorienterede".*

Omkring det forhold, at unge knokler og sjusker er udtalt: *"De yngre arbejder i et højere tempo, mens de ældre løser opgaverne mere tilfredsstillen-*

de”, ”De ældre tager det mere stille og roligt. De yngre sjusker mere”, ”De yngre skåner ikke sig selv – de knokler ofte for hårdt på. Det vil hævne sig i kraft af fysiske skavanker senere hen i livet” samt ”De yngre tænker sig ikke altid om, de knokler bare tomhjernet derudaf”.

Der er også kommentarer, der omhandler erfaring som en forskel fx: *”Yngre vælger den lette løsning på udførelsen af opgaverne, hvilket vil sige, at de ældre som oftest opnår de bedste resultater”, ”De ældre har mere erfaring, og det kan man mærke i deres måde at arbejde på”, ”De ældre har mere erfaring, de unge arbejder hurtigt og kommer nogle gange til at gøre tingene lidt sjusket”.*

Sidst, men ikke mindst fremhæver vi en kommentar, som problematiserer, at uddannelsen i dag er opdelt på grøn og grå linje: *”De yngre er ofte på akkord og arbejder hurtigt i stedet for at tage hensyn til kolleger og finish. Grundet opdeling på grunduddannelse mellem grå og grøn linje, har de unge ikke den samme alsidighed, og ofte er det, de lærer på skolerne, ude af trit med den måde, det foregår på i praksis”.*

32 af de ophørte anlægsgartnere har begrundet forskellene med svar, der går i to forskellige retninger. Nogle synes, at de unge ikke arbejder nok, og nogle synes, at de ældre tager for mange pauser og lader de unge knokle. Fx omkring, at unge skulle lave mindre end ældre er udtalt: *”Yngre på 35 år gider ikke arbejde, de laver for lidt”* samt *”De unge er ikke ligeså effektive – de taler i mobiltelefon hele dagen”*. Omkring forholdet med, at de ældre lader de unge knokle, er udtalt: *”De unge får de tungere opgaver, og de ældre tager sig af de mere praktiske opgaver”* eller *”De unge tager slæbet”, ”De ældre har deres egen måde og er bedre til at slappe af”*. Omkring ældre og pauser er fx udtalt: *”De ældre tager mange ryge- og ølpausen og har mindre tempo”, ”Man holder ikke ligeså mange pauser, når man er ung. De ældre går lidt i stå”*.

De unge synes ikke, at de ældre bruger redskaberne og de nye teknikker, som de unge har lært. Fx: *”De ældre gør, som de altid har gjort, mens de unge er påvirket af skolen og har lært nye ting og er bedre til at bruge maskiner og passe på sig selv”* samt *”De unge er mere sikkerhedsbevidste. De ældre er mere hårdføre og dumme – de presser sig selv”, ”De ældre slækker på hjælpemidler og værnemidler – det er nyt for dem, at det er vigtigt”*.

Til gengæld nævner de ældre, at de har gavn af deres erfaring i forhold til at planlægge arbejdet, og derfor når det samme som de unge. Fx: *”De ældre har mere erfaring og er bedre til at tilrettelægge arbejdet og er mere hensigtsmæssige mht. tunge løft mv. De unge tonser derudaf”, ”De ældre har mere erfaring, så de er bedre til at planlægge”, ”De unge knokler – de ældre har lært at bruge sig selv rigtigt. De når det samme”*.

7.2 Instruktion af unge og nyansatte

Tabel 7.2: Får nyansatte nok instruktion?

<i>Synes du, at de unge og nyansatte får nok instruktion i udførelsen af arbejdet?</i>	Ja, helt bestemt	Ja, måske	Det tror jeg ikke	Nej, afgjort ikke
Nuværende.....	52 %	16 %	26 %	6 %
Ophørte	38 %	34 %	12 %	16 %

32 % af de nuværende og 28 % af de ophørte anlægsgartnere synes afgjort ikke eller måske ikke, at unge og nyansatte får nok instruktion i udførelsen af arbejdet.

Flere nuværende anlægsgartnere, der udelukkende arbejder inden for grå linje, synes i højere grad end øvrige, at unge og nyansatte ikke får nok instruktion i udførelsen af arbejdet.

Der er fundet den statistisk sikre sammenhæng, at flere nuværende yngre end ældre ansatte mener, at unge og nyansatte ikke får nok instruktion.

Tabel 7.3: Personer med ansvar for instruktion af unge og nyansatte

<i>Hvem har ansvaret for at instruere unge og nyansatte?</i>	Ledelsen/mester	Fælles ansvar ml. ledelse og medarbejdere	Andre
Nuværende.....	16 %	64 %	20 %
Ophørte	34 %	40 %	26 %

Ca. 2/3 af de nuværende anlægsgartnere og 2/5 af de ophørte svarer, at ansvaret for instruktion er delt mellem ledelse og medarbejdere.

Af andre personer, som har ansvaret, foreslår 10 nuværende anlægsgartnere følgende personer:

- Det er primært medarbejdernes ansvar.
- Det er svendene og formandens ansvar.
- En af de uddannede anlægsgartnere i sjakket har ansvaret for instruktionerne af de unge og nyansatte.
- Formændene har ansvar for at instruere.
- Formand er ansvarlig.
- Makkeren.
- Sikkerhedsrepræsentanten.
- Sikkerhedsrepræsentanten og chefen.
- Sikkerhedsrepræsentanten og holdlederen.
- Talsmanden har ansvaret.

11 ophørte anlægsgartnere mener, at følgende andre personer er ansvarlige for at instruere unge og nyansatte:

- Afhængig af firmaets størrelse. Er firmaet stort kan mester ikke instruere alle nye.
- Arbejdsmanden/svenden.
- De erfarne.
- Den der har erfaring.
- Formand.
- Formanden.
- Person med lige dele erfaring og medmenneskelig forståelse.
- Sjakbajs.
- Som leder kan man ikke holde øje med alle.
- Svenden.
- Svenden der er med.

7.3 Forskelle mellem kønnene

Fra interviewene blev vi opmærksomme på en kønsforskel, idet de fleste sagde, at der var få kvinder, som arbejdede inden for grå linje. Både mænd og kvinder udtalte også, at mændene hjalp kvinder ved tunge løft.

For at belyse den mulige forskel og et eventuelt ”Tarzansyndrom” hos mandlige gartnere, spurgte vi alle anlægsgartnere – uanset køn – om de synes, at kvinder i faget skånes for tunge løft.

I tabel 7.4 ses, at en overvægt af anlægsgartnere synes, at kvinderne skånes for tunge løft.

Det skal bemærkes, at der muligvis har manglet en ”Ved ikke”-svarkategori, idet nogle har udtalt, at de ikke personligt har prøvet at arbejde sammen med en kvinde. Tre personer har ikke besvaret spørgsmålet, og er registreret som ubesvaret i tabellen nedenfor.

Tabel 7.4: Skånes kvinder for tunge løft?

<i>Synes du, at kvinder i faget skånes for tunge løft?</i>	Ja, i høj grad	Ja, lidt	Nej, slet ikke	Ved ikke/ ubesvaret
Nuværende	28 %	32 %	34 %	6 %
Ophørte.....	14 %	38 %	42 %	6 %

Over halvdelen af såvel nuværende som ophørte anlægsgartnere synes, at kvinderne skånes for tunge løft. 8%-point færre af de ophørte synes ikke, at kvinder skånes.

For de nuværende anlægsgartnere gælder, at flere kvinder end mænd mener, at de ikke skånes for tunge løft.

Anlægsgartnerne blev bedt om at beskrive mulige konsekvenser, hvis de mente, at kvinder blev skånet. 29 nuværende anlægsgartnere gav primært

den forklaring, at mændene træder til og hjælper ved tunge løft. Endvidere svarer nogle, at kvinder får lettere opgaver end mændene, at de fx ikke skal lægge fliser. Alle forklaringer ses i bilaget.

Vi fremhæver følgende udtalelser fra nuværende anlægsgartnere. *"De spinkle kvinder får hjælp, når de har brug for det", "Gentleman-kodeks, man hjælper kvinderne – det er en uskreven regel" samt "Hvis der er mænd til stede ved løft af maskiner, så tager de automatisk opgaven"*.

Flere siger, at kvinder ikke får de tunge opgaver fx: *"Kvinder tilgodeses i valget af krævende arbejdsopgaver"*. At dette kan være til irritation fremgår af denne udtalelse: *"Kvinder får altid de grønne tjanser. Nogle kvinder nægter at lave de mest belastende opgaver som at lægge fliser mv. Det irriterer mig, at jeg ikke oftere får grønne opgaver, fordi kvinderne har monopol på disse", "Kvinder lægger ikke fliser – hvis de skulle gøre det, ville det gå alt for langsomt"*.

Primært lyder kommentarerne, at mændene springer til med det samme: *"Ved tunge løft springer mænd til og hjælper kvinderne"*. Dog er der kvinder, som siger, at de skal bede om hjælp: *"Mændene hjælper ved tunge løft. Nogen gør det automatisk, andre må man som kvinde bede om hjælp"* samt *"Kvinder skånes, hvis de spørger om hjælp"*.

19 ophørte anlægsgartnere gav også kommentarer, der alle kan ses i bilaget. Kommentarerne minder om de nuværende anlægsgartneres, men fx siger flere, at kvinderne er bedre til at sige fra: *"Kvinderne er bedre til at sige fra – det er mere legalt. Mændene spiller helte"* og *"Kvinderne er gode til at sige fra og bruge hovedet. Mændene er gode til at hjælpe"*. Endvidere: *"Mændene vælger at skåne kvinderne"* og *"Mændene vælger selv at hjælpe til, når der skal slæbes. Vil gerne fremstå lidt macho"*.

Om elementet med, at det går ud over mændene, ses fx af følgende udtalelse: *"Den dårlige version er, at mændene laver to personers arbejde. Kvinderne spiller på deres køn (viser bryster). Den gode version er, at mange kvinder har godt overblik, er gode til at passe på sig selv, de er gode til at luge og plante og er gode teamledere"*.

Dog er der også mænd, som siger: *"Kvinderne vil gerne selv løfte og vil ikke skånes"*. Alle forklaringer ses i bilaget.

Fra personlige interview og fokusgrupperne vil vi fremhæve følgende udtalelser om forskelle mellem mænd og kvinder inden for grå linje. Både kvinder og mænd syntes, at de få kvinder, der arbejdede inden for grå linje, blev skånet for tungt arbejde. Fx har vi hørt udtalelser som: *"Kvinder vælger oftest grøn linje – det er ikke ligeså hårdt og man kan fx arbejde i en kommune med arbejdstider, der kan hænge sammen med at have små børn/fa-*

milieliv” og en kvindelig fliselægger udtaler: ”Mine mandlige kolleger synes ikke, at jeg skal slæbe lige så meget som dem”. En anden kvinde fra faget udtaler: ”Hvis pigerne er i den grå linje, er det ikke velset, hvis ikke de kan løfte det samme som mændene. De får kun samme respekt, hvis de kan tage fat”. Og hun fortsætter: ”Jeg har hørt en mandlig kollega sige, at hvis han har en pige med ud at lægge kampesten, har han dobbelt så ondt i ryggen, som hvis han havde haft en mand med”.

Sammenfatning

Samlet set mener ca. 3/4 af såvel nuværende som ophørte anlægsgartnere, at der i en eller anden udstrækning er forskel på yngre og ældre medarbejders måde at arbejde på. Kort fortalt synes de ældre, at de unge knokler derudaf uden at tænke på deres helbred, mens de unge ikke synes, at de ældre bruger tekniske hjælpemidler og personlige værnemidler. De unge er mere villige til at lære nyt og bruge det, mens de ældre har gavn af deres erfaring i forhold til at planlægge arbejdet og derfor ikke behøver at knokle for at nå det samme som de unge. Herudover er der visse fordomme om hinanden – fx at de unge sjusker og er dovne kontra, at de ældre tager flere pauser.

Over halvdelen af såvel nuværende som ophørte anlægsgartnere synes, at kvinderne skånes meget eller lidt for tunge løft. 8 %-point færre af de ophørte synes ikke, at kvinder skånes.

Begrundelserne går primært på, at man pr. automatik tager hensyn til kvinderne. Hvis mændene ikke helt automatisk hjælper ved tunge løft, beder kvinderne dem om det. Og hvis de spørger om hjælp, får de det. En mindre forskel mellem nuværende og ophørte anlægsgartnere er muligvis, at kvinderne tidligere selv skulle sige fra, hvor det på kommentarerne fra de nuværende anlægsgartnere lyder som om, at man allerede i planlægningen betænker kvinderne, så de undgår tunge løft.

8 Psykisk arbejdsmiljø

Meget få anlægsgartnere har under interviewdelen givet udtryk for, at deres arbejde var psykisk belastende. Dog er forhold omkring arbejdstider berørt – især af småbørnsforældre. I spørgeskemaundersøgelsen har vi spurgt anlægsgartnerne, om de føler sig psykisk belastede af deres arbejde, og der er spurgt til balancen mellem arbejdsliv og privatliv samt læring og udvikling gennem arbejdet.

Til slut ser vi på, hvilke personalegoder anlægsgartnerne ville foretrække, hvis de frit kunne vælge.

8.1 Psykisk belastning

Tabel 8.1 viser, at ganske få føler sig psykisk belastede af arbejdet.

Tabel 8.1: Psykisk belastning ved at være anlægsgartner

<i>Er/var du alt i alt psykisk belastet af dit arbejde som anlægsgartner?</i>	Meget belastet	Noget belastet	Lidt belastet	Nej, slet ikke belastet
Nuværende.....	2 %	4 %	8 %	86 %
Ophørte	4 %	12 %	12 %	72 %

Hele 86 % af de nuværende anlægsgartnere og 72 % af de ophørte føler sig ikke psykisk belastede af deres arbejde som anlægsgartnere.

For de nuværende anlægsgartnere gælder, at 14 % føler sig psykisk belastede i en eller anden grad. Sammenlignet med andre brancher er det lavt, idet der i andre brancher typisk vil være 10 %, som er meget eller noget belastede og mellem 30-60 %, som er lidt psykisk belastede³.

14 %-point flere af de ophørte kontra de nuværende anlægsgartnere har følt sig psykisk belastede i en eller anden grad.

Blandt de nuværende anlægsgartnere, som føler sig psykisk belastede i en eller anden grad, har 7 personer givet følgende eksempler på psykiske belastninger:

- Bange for at blive vinterfyret.
- Har mistet selvbestemmelsen i arbejdet efter omstrukturering – det er en belastning, når man er vant til stor frihed i arbejdet.
- Der kan godt være ”stress på” nogle gange.
- Har været i slagsmål med kolleger – det kan være belastende at komme på arbejde efterfølgende.

³ FTFernes psykiske arbejdsmiljø. CASA. November 2006.

- Samarbejdet, hvis hver anlægsgartner optræder som sin egen boss.
- Som formand er det stressende, når kunderne er krævende.
- Føler mig nogle gange stresset grundet høje kvantitative krav i arbejdet.

En person blandt nuværende anlægsgartnere føler sig ikke psykisk belastet – men nævner alligevel, at opgaver under tidspres kan være generende.

Blandt de ophørte anlægsgartnere har 16 personer beskrevet, hvad der belastede dem psykisk:

- Alenetiden.
- Arbejdsløshed i 80'erne.
- Arbejdstempo og arbejdspress samt forholdet til kolleger og ledelse.
- At benytte sprøjtegift, når hun ikke gjorde det derhjemme.
- Der er et indirekte pres om at blive længere – svært at sige fra.
- Det er belastende som ufaglært arbejdsmand at tage det tunge slæb for alle. At skulle vedligeholde mange pladser med fx en ansat, som kun kan/skal passe græs.
- En gang problemer med en kollega.
- Stod med ansvaret, men var dog også glad for dette ansvar.
- Ledelsen.
- Ledelsen og kolleger – alle ville bestemme, og omgangstonen var dårlig.
- Lederen.
- Man skal kunne markere sig, for tonen er hård, hvilket mange ikke kan klare.
- Planlægningen er dårlig. Man har et ansvar, som betyder, at man tænker på arbejdet i sin fritid.
- Stort tidsmæssigt arbejdspress --> stress. Hård tone. Dårlig planlægning.
- Stress fordi man hele tiden er under arbejdspress.
- Var i lære hos gammeldags mester, der var meget hård. Hård jargon i faget og manglende forståelser hos mange mestre --> belastning.

To nuværende anlægsgartnere har som afsluttende kommentarer til interviewet berørt ledelse og omgangstone fx: *”God ledelse er alfa og omega for at holde folk i faget. Der er stor forskel på, hvordan der tales til de ansatte på tværs af anlægsgartnerfirmaerne”* og *”Mestrene burde uddannes til at tage samtaler med medarbejderne og bør ligeså uddannes i konfliktløsning”*.

En anden nuværende anlægsgartner vender blikket mod gartnerne selv: *”Tempoet er for højt i faget, og anlægsgartnerne er for egoistiske. Man hjælper ikke hinanden grundet travlhed, og kommunikationen medarbejderne imellem er ikke optimal. Man burde være bedre til at spørge om hjælp, hvis der er en opgave, man ikke kan løse”*.

8.2 Balance mellem arbejdsliv og privatliv

Tabel 8.2: Balance mellem arbejdsliv og privatliv

<i>Påvirker/påvirkede dit arbejde som anlægsgartner dit familieliv på en negativ måde?</i>	Aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Altid
Nuværende.....	76 %	10 %	12 %	2 %	0 %
Ophørte	46 %	14 %	28 %	12 %	0 %

Langt flere nuværende anlægsgartnere end ophørte synes aldrig, at arbejdet påvirker deres familieliv på en negativ måde.

76 % af de nuværende anlægsgartnere synes aldrig, at arbejdet påvirker deres familieliv på en negativ måde, mens det for ophørte anlægsgartnere kun er 46 %, der aldrig synes det.

40 % af de ophørte anlægsgartnere svarer, at arbejdet nogle gange eller ofte påvirkede deres familieliv på en negativ måde. For de nuværende anlægsgartnere er dette tal ”kun” 14 %.

8.3 Personalepleje

Under fokusgruppeinterview er forslag til mulige personalegoder blevet drøftet. Her spørges til, hvilke goder anlægsgartnerne ville foretrække.

Tabel 8.3: Betydning af mulige personalegoder

<i>Hvor stor betydning vil du tillægge følgende tilbud, hvis de fandtes på din nuværende arbejdsplads?</i>	Ingen betydning	Nogen betydning	Stor betydning
<i>Sociale aktiviteter (fx firmafester, mv.)?</i>			
Nuværende.....	16 %	40 %	44 %
Ophørte	18 %	46 %	36 %
<i>Tilskud til kiropraktor, massør o.l.?</i>			
Nuværende.....	4 %	14 %	82 %
Ophørte	20 %	36 %	44 %
<i>Seniorordning?</i>			
Nuværende.....	10 %	18 %	72 %
Ophørte	22 %	45 %	33 %

Tilskud til kiropraktor, massør o.l. har stor opbakning blandt nuværende anlægsgartnere. Hele 82 % skriver, at et sådant tilbud ville have stor betydning for dem. Herefter svarer 72 % af nuværende anlægsgartnere, at seniorordning ville have stor betydning for dem og 44 %, at sociale aktiviteter har stor betydning for dem.

Blandt de ophørte anlægsgartnere er fordeling på svarene mere jævn mellem nogen og stor betydning. Flest: 44 % svarer, at de ville tillægge tilskud til kiropraktor, massør o.l. stor betydning. 36 % af de ophørte ville tillægge sociale aktiviteter stor betydning, og 33 % ville tillægge seniorordning stor betydning.

Generelt set er der ikke forskel på andre forslag, som anlægsgartnere har givet om personalepleje af betydning. Flere kommentarer handler om motions- og massageordninger

17 nuværende anlægsgartnere er kommet med andre forslag, som de personligt tillægger stor betydning. Det er bl.a. mere i løn, hurtig handling ved arbejdsskader, skurvogn at spise i om vinteren samt motions- og massageordning. Kommentarerne følger her:

- Adgang til motionscenter ville have stor betydning.
- På interviewpersonens arbejdsplads er en frugtordning, der sættes stor pris på.
- Det ville have stor betydning, hvis arbejdspladsen gjorde noget mere ud af at skaffe arbejdshandsker i den rigtige størrelse til kvinder med små hænder.
- Det ville være dejligt med et fitnesslokale, så folk kunne træne for at forebygge eller behandle de mange skader. Endvidere ville nogle kommunikationskurser være at foretrække, da kommunikationen ofte er elendig.
- Det ville være dejligt med nogle flere kønne gartnerkvinder.
- Flekstidsmuligheder.
- Flere gratis massagebehandlinger. Pt. får de fem gratis behandlinger årligt, hvor interviewpersonen hellere så, at de fik en månedlig behandling.
- Flere kurser.
- At der oftere er skurvogne til rådighed, så man kan spise sin frokost der, i stedet for at sidde fire mand i en arbejdsbil.
- Madordning.
- Mere i løn – spiller også ind på, hvorfor man ikke kan holde de unge gartnere i faget.
- Mere i løn.
- Mere indflydelse på hverdag i stedet for ”op-ned”-kommandoer.
- Tid til møder, hvor der gøres status over, hvordan det kører på arbejdspladsen, og der bliver spurgt ind til, om alt er i orden.
- Tiltag der forbedrer den interne kommunikation mellem kolleger, da det ofte fører til splid, hvis der ikke er konsensus om arbejdsgange. Det er vigtigere, at folk kan sammen socialt – end at de er fagligt dygtige, for hvis ikke de kan kommunikere (og det sker tit), går arbejdet i hårdknude.
- Ved arbejdsskade burde man kunne gå ned i tid i en periode og få supplerende dagpenge. Endvidere anbefaler interviewpersonen, at man skæ-

ver til den norske model for behandling af arbejdsskader. Er man syg og går til læge udredes det hurtigt, om der er tale om en arbejdsskade. Er der det, kommer man hurtigt på en klinik, hvor man enten genoptrænes eller behandles på anden måde. Det særligt gode ved denne model er, at ekspeditionstiden er meget kort. Der går ikke mere end tre dage fra skade til behandling.

- Sætter stor pris på den fælles gymnastik, der gøres 10 min. dagligt på arbejdspladsen.

En nuværende anlægsgartner udtaler til sidst i interview følgende: *”Det halter med velfærden inden for faget. Der bliver ikke taget hensyn til pauser og spisefrister, der er ikke gode nok omklædnings- og bade faciliteter etc. Det er årsagen til, at mange yngre forlader branchen”*.

11 ophørte anlægsgartnere har givet følgende forslag til personalepleje, som man vil tillægge betydning:

- Aerobic hver dag og bedre info om mulige skader.
- Ekskursioner og ture med virksomheden.
- Ergoterapeut en gang om måneden.
- Flere tillæg alt efter hvad man laver: hårdt arbejde skal give mere i løn.
- Fri træning.
- Fysioterapiordning.
- Ikke at skulle møde tidligt om morgenen – bedre planlægning, så man undgår for meget bilkørsel.
- Morgengymnastik.
- Morgengymnastik hver morgen.
- Svært at praktisere særlige ordninger for både seniorer og mødre.
- Ud over massage og kiropraktor vil gratis adgang til svømmehal og sauna være godt. Samt ikke mindst fx et årligt lægetjek.

En person har som slutkommentar til telefoninterviewet tilføjet om seniorordning, at *”den er unødvendig, da de færreste er i gang efter 45 år pga. slid i arbejdet”*.

8.4 Mulighed for efteruddannelse og kurser

Mulighed for efter- og videreuddannelse er drøftet under interview. Nogle fortæller, at de selv har opsøgt AMU-kurser i ledighedsperiode, fordi det er her, det er lettest at få tid til kurser. Andre har henvendt sig til mester, og man har så forsøgt at finde en mindre travl periode, hvor medarbejderne kan undværes.

Tabel 8.4: Imødekomme af kurser eller efteruddannelse

<i>Bliver dine ønsker om kurser eller efteruddannelse imødekommet af din mester?</i>	Ja, ofte	Ja, af og til	Nej, aldrig	Har ikke bedt om kurser
Nuværende: N=50	34 %	22 %	6 %	38 %
<i>Har du som ansat anlægsgartner oplevet, at dit ønske om kursus eller efteruddannelse ikke blev imødekommet af din mester?</i>				
Ophørte: N=49	8 %	8 %	53 %	31 %

Spørgsmålet er ikke stillet ens til nuværende og ophørte anlægsgartnere. Alligevel er det forholdsvis enkelt at foretage en sammenligning.

56 % af de nuværende anlægsgartnere har ofte eller af og til fået ja til kursus eller efteruddannelse, mens 53 % af de ophørte har fået ja (*aldrig oplevet at få nej, red.*).

Nogenlunde lige mange har aldrig bedt om kurser. 38 % af de nuværende anlægsgartnere og 31 % af de ophørte anlægsgartnere har ikke prøvet at bede om kurser.

16 % af de ophørte har ofte eller af og til oplevet at få nej til et kursus. Det har kun 6 % af de nuværende anlægsgartnere oplevet.

Omkring tekniske hjælpemidler mener en nuværende anlægsgartner, at man ikke har tid til at lære at bruge disse: *"Problemet er ikke, at der mangler tekniske hjælpemidler, men snarere at folk ikke er certificerede til at bruge dem (fx gravko). Folk får ikke tid til at tage på kurserne, da man ikke læn- gere vinterfyres"*.

En ophørt anlægsgartner udtalte: *"Det er utilfredsstillende, at min mester sagde, at jeg ikke måtte kopiere Arbejdstilsynets regler til mine kolleger. Fik som sikkerhedsrepræsentant aldrig det kursus, man skal have hvert andet år"*.

8.5 Læring og kompetenceudvikling på arbejdspladsen

I dette afsnit ses på, hvorledes man i anlægsgartnerfaget videndeler gennem gode råd og kritik samt, om man anerkender hinandens indsats gennem ros. Spørgsmålene om kompetenceudvikling er kun stillet til de nuværende anlægsgartnere.

Tabel 8.5: Håndtering af læring og udvikling blandt nuværende anlægsgartnere

	Altid	Ofte	Af og til	Sjældent	Aldrig
<i>Får du ros/påskønnelse af din leder, når du har ydet et godt stykke arbejde?</i>	18 %	34 %	34 %	10 %	4 %
<i>Får du konstruktiv kritik, hvis du har leveret en dårlig indsats?</i>	16 %	30 %	26 %	18 %	8 %
<i>Bruger I på din arbejdsplads fejl til at lære af (en mulighed for at forbedre arbejdsgange og/eller kvalitet)?</i>	52 %	20 %	16 %	10 %	2 %
<i>Giver du dine kolleger faglige råd (fx om løft tæt ved kroppen)?</i>	32 %	30 %	26 %	2 %	10 %
<i>Får du fra dine kolleger faglige råd (fx om løft tæt ved kroppen)?.</i>	16 %	30 %	38 %	6 %	10 %

Ca. 3/4 (72 %) svarer, at de altid eller ofte bruger fejl til at lære af.

Der blev stillet spørgsmål om faglige råd, fordi anlægsgartnerne under interviewrunden ofte sagde, at der skulle meget til, før de gav kolleger et godt råd. Kun hvis en kollega foretog noget exceptionelt dumt, blandede de sig eller rådgav. Ligeledes var ros og kritik af fejl ikke særlig udbredt.

62 % svarer, at de altid eller ofte giver kolleger faglige råd. Lidt under halvdelen (46 %) svarer, at de altid eller ofte selv får faglige råd fra kolleger.

Lidt over halvdelen (52 %) svarer, at de altid eller ofte får ros for et godt stykke arbejde. 34 % svarer, at det får de af og til.

Lidt under halvdelen (46 %) får altid eller ofte konstruktiv kritik for en dårlig indsats, mens lidt flere end en 1/4 sjældent eller aldrig får det.

Der er påvist en sammenhæng mellem i højere grad at opleve ros fra leder og i større grad at svare tilfreds med jobbet som anlægsgartner.

Der er en statistisk sikker sammenhæng mellem, at ansatte på mindre virksomheder (op til 19 ansatte) i højere grad end på større virksomheder oplever, at man bruger fejl til at lære af.

Sammenfatning

Få anlægsgartnere føler sig psykisk belastede af arbejdet. 86 % af de nuværende og 72 % af de ophørte føler sig ikke psykisk belastede af deres arbejde. Dog følte hele 14 %-point flere af de ophørte kontra de nuværende anlægsgartnere sig psykisk belastede i en eller anden grad.

Langt flere nuværende anlægsgartnere end ophørte synes aldrig, at arbejdet påvirker deres familieliv på en negativ måde. 40 % af de ophørte anlægsg-

gartnere svarer, at arbejdet nogle gange eller ofte påvirkede deres familieliv på en negativ måde, mens dette tal for nuværende anlægsgartnere ”kun” er 14 %.

Hvis anlægsgartnerne frit kunne vælge et tilbud om personalepleje, er det tilskud til kiropraktor, massør o.l., som har stor opbakning. Særlig blandt nuværende anlægsgartnere. Også et tilbud om seniorordning ville have stor betydning for de nuværende anlægsgartnere. De ophørte anlægsgartnere tillægger i højere grad disse to tilbud nogen betydning. Det forslag, som færrest ophørte er interesserede i, er en seniorordning.

Anlægsgartnerne blev bedt om at give andre forslag til personalegoder, som de ville tillægge betydning. Blandt det primære forslag er motions- og massageordninger.

56 % af de nuværende anlægsgartnere har ofte eller af og til fået ja til kursus eller efteruddannelse, mens 53 % af de ophørte har fået ja (*aldrig oplevet at få nej, red.*).

Der er en forskel, idet at 10 %-point flere ophørte har oplevet at få nej til kursus. 16 % af de ophørte har ofte eller af og til oplevet at få nej til et kursus. Det har kun 6 % af de nuværende anlægsgartnere oplevet. Ca. 1/3 fra begge grupper har aldrig bedt om kurser.

Kun nuværende anlægsgartnere blev spurgt om læring og kompetenceudvikling. Flertallet af de nuværende anlægsgartnere (ca. 3/4) svarer, at fejl altid eller ofte bruges til at lære af. Ca. halvdelen (52 %) svarer, at de altid eller ofte får ros for et godt stykke arbejde af deres leder. 62 % svarer, at de altid eller ofte giver faglige råd til kolleger, og 46 % modtager også faglige råd fra kolleger.

46 % får altid eller ofte konstruktiv kritik, hvis de har leveret en dårlig indsats, mens 26 % svarer, at det får de af og til.

9 Metode/undersøgellesdesign

Undersøgelsen består af to faser med hvert sit fokus og hver sin undersøgelsesmetode.

Første fase er en statistisk kortlægning af til- og afgang fra anlægsgartnerfaget, hvor der ses på ind- og udmeldte anlægsgartneres alder, køn, bopæl mm.

Anden fase er en kvalitativ og kvantitativ undersøgelse af anlægsgartneres begrundelser for enten at arbejde i eller forlade faget.

9.1 Fase 1: Kortlægning af tilgang til og afgang fra faget

Rapportens første del er en statistisk analyse over anlægsgartneres demografi baseret på baggrund af oplysninger fra 3Fs medlemsregister. Kortlægningen består af analyser af såvel tilgang og afgang af gartnere på anlægsoverenskomsten i perioden 2001-2007.

Kortlægningen identificerer anlægsgartneres bevægelser i perioden og omfatter nuværende som tidligere medlemmer af 3F inden for anlægsområdet. Data fra en længerevarende periode øger datamængden og giver bedre mulighed for at vise holdbare tendenser.

I den statistiske analyse har vi anvendt følgende informationer fra medlemsregistret:

- Alder.
- Køn.
- Bopæl geografisk fordelt på postnummer.
- Tilgang på anlægsgartneroverenskomst (indmeldt).
- Afgang fra anlægsgartneroverenskomst (udmeldt).
- Bevægelser til andre jobkoder inden for 3F.
- Bevægelser til fagområder eller andet uden for 3F.

9.2 Fase 2: Kvalitativ og kvantitativ undersøgelse

Anden fase består dels af en kvalitativ del i form af personlige interview og fokusgrupper samt en kvantitativ del i form af en telefonbaseret spørgeskemaundersøgelse.

Den kvalitative del består i gennemførelse af personlige interview med anlægsgartnere, der er stoppet i faget og med fokusgrupper med anlægsgartnere, der stadig arbejder i faget.

De personlige, individuelle interview med anlægsgartnere, der har forladt faget, skal give plads for, at den enkelte kan fortælle egen historie og egne begrundelser for trufne valg i forhold til arbejdslivet. Fokusgruppeinterviewene skal understøtte, at de aktive i faget gensidigt kan inspirere hinanden og komme med begrundelser og ideer til, hvorfor man er og ønsker at blive i faget.

Data fra alle interviewene i den kvalitative del er anvendt til at udarbejde to spørgeskemaer.

9.2.1 Kvalitativ undersøgelse gennem personlige interview

Den ene kvalitative del skulle oprindeligt gennemføres som 10 personlige interview i hjemmet med anlægsgartnere, der er stoppet i faget. Da det var vanskeligt at få aftaler om interview i hjemmet, valgte vi i stedet at gennemføre 19 personlige telefoninterview af mellem ½-1 times varighed.

Forud for interviewene blev der sendt et brev til 40 anlægsgartnerne om, at de ville blive ringet op således, at CASA kunne få en aftale om et interview i deres hjem. Ved opkald til anlægsgartnerne viste det sig hurtigt, at de fleste ville foretrække et telefoninterview frem for besøg i hjemmet. For at være sikker på at opnå tilstrækkelig baggrundsinformation til brug for udarbejdelsen af spørgeskemaet valgte CASA at gennemføre 19 telefoninterview.

Til brug for personlige telefoninterview modtog CASA oplysninger på 40 udmeldte gartnere fra 3F. (Oplysningerne var: navn, adresse, telefonnummer, fødselsdato, 3F indmeldelses- og udmeldelsesdato). Ud af 40 personer var der 6 personer, som vi ikke kunne komme i kontakt med, fordi de enten var flyttet eller havde skiftet telefonnummer. Dette har dog ikke hindret undersøgelsens gennemførelse. Telefoninterviewene blev gennemført i marts og april måned. Interviewpersonerne har under interview selv opgivet alder og anciennitet som gartner.

De personlige telefoninterview blev gennemført ved hjælp af en semistruktureret spørgeguide. Spørgeguiden er udarbejdet med det formål, at der skal indhentes viden om individuelle begrundelser for at forlade faget. I den semistrukturerede interviewguide er der på forhånd fastlagt en række temaer, som interviewet skal bevæge sig igennem. Inden for rammen kan den enkelte frit fortælle på sin egen måde. I udarbejdelsen af spørgeguiden er der bl.a. trukket på erfaringer fra lignende projekter, hvor CASA har gennemført interview med personer, der er ophørt fra deres job eller fag.

Spørgeguiden er godkendt af projektets styregruppe.

9.2.2 Kvalitativ undersøgelse gennem fokusgrupper

Den anden kvalitative del bestod i at undersøge, hvad der får anlægsgartnere til at arbejde i faget. Her blev afholdt 2 fokusgrupper med erhvervsaktive anlægsgartnere.

For at opfange eventuelle forskelle mellem ansatte i provins og hovedstad, blev der gennemført en fokusgruppe i Randers og en i København.

Deltagerne til fokusgrupperne blev fundet via udtræk fra 3Fs medlemsregister. CASA modtog følgende oplysninger: Navn, adresse, telefonnummer og fødselsdato.

For at skaffe deltagere til fokusgrupperne blev der udsendt breve med en orientering om, hvad projektet og fokusgruppen drejede sig om. Efterfølgende blev modtagerne ringet op og spurgt, om de ville deltage.

Der blev udsendt 15 breve til anlægsgartnere i Randers. Da dette ikke resulterede i nok deltagere, blev der sat et opslag op i en større anlægsgartnervirksomhed, og flere anlægsgartnere blev ringet op, disse dog uden at have modtaget et brev forud for opkaldet. I alt deltog 7 anlægsgartnere på fokusgruppen i Randers.

I København blev der udsendt 15 plus 35 breve i to omgange. Dette fordi en del anlægsgartnere begrundede, at de ikke havde tid at deltage pga. højsæson. Endvidere blev der sat opslag op i 2 større anlægsgartnervirksomheder. I alt deltog 5 anlægsgartnere på fokusgruppen i København.

Da alle personer på fokusgruppen i Randers var over 40 år, sikrede vi os, at deltagerne på fokusgruppen i København var yngre. De havde en gennemsnitsalder på 32 år. Der var tre mænd og to kvinder. To var under uddannelse.

Fokusgruppernes deltagere har haft spredning i forhold til køn, alder, anciennitet i branchen, funktionsområde grøn/grå gartner, og om de var faglært eller ufaglært.

Fokusgrupperne har primært drejet sig om det gode ved at arbejde som gartner. Hvorfor er de glade for faget, ønsker de at blive i faget, og er der noget, som vil give dem endnu større lyst til at blive i faget. Temaer som arbejdsforhold, rekruttering, udviklingstendenser, arbejdsfastholdelse og deltagerens syn på fremtiden er drøftet. Fokusgruppeinterviewene har varetaget ca. 2 timer.

Under rekruttering til fokusgrupperne viste det sig, at en del personer, der stod registreret som anlægsgartnere, faktisk havde forladt faget og ikke længere var anlægsgartnere. Dette kan til dels forklares med, at de har glemt at

informere 3F om, at de er skiftet til et andet job i en af de andre brancher, som 3Fs repræsenterer. At nogle var ophørt har ikke været en barriere for gennemførelse af undersøgelsen, blot givet behov for at få et større udtræk af personer fra medlemsregistret.

9.2.3 Kvantitativ undersøgelse gennem spørgeskemaer

På baggrund af de 19 gennemførte telefoninterview og de to fokusgrupper er der udarbejdet to spørgeskemaer henholdsvis til medlemmer af 3F, der stadig arbejder som anlægsgartnere, og til anlægsgartnere, der ikke længere er i faget eller er blevet selvstændige. Spørgeskemaerne er godkendt af styregruppen. Spørgeskemaerne indgår som bilag.

Den kvantitative undersøgelse er gennemført som telefoninterview, hvor informanten er blevet ringet op og har fået oplæst spørgsmål og svarkategorier. Der er gennemført 50 interview med anlægsgartnere, der arbejder i faget, og 50 interview med anlægsgartnere, der ikke længere er i faget.

Interviewpersonerne er udvalgt gennem et tilfældigt udtræk fra 3Fs register over medlemmer på anlægsgartneroverenskomsten. Det var målet, at udtrukket af interviewpersoner, der har forladt faget, skulle være afgrænset til personer, der har meldt sig ud inden for de sidste to-tre år. Dette for, at årsagerne til at skifte fag stadig står relativt klart i interviewpersonernes erindring. Flere har vist sig at have forladt faget for mere end tre år siden.

Forud for gennemførelsen af den store kvantitative telefonundersøgelse er der formuleret to breve med forskellig ordlyd, som er udsendt til henholdsvis 100 anlægsgartnere i faget og 100 udmeldte. Brevenes formål var at orientere om, hvad undersøgelsen og den kommende opringning fra CASA drejede sig om. Det blev valgt at udsende flere breve end antal interviewpersoner således, at der kunne opnås 50 besvarelser fra hver gruppe, uanset at nogle ville takke nej, breve kom retur, manglende telefonnummer eller andre hindringer. Der er foretaget nogle opkald til anlægsgartnere, der ikke forud har fået brev.

Med baggrund i undersøgelsens formål indeholder begge spørgeskemaer følgende temaer:

- Arbejdsglæde – årsager til at man bliver i faget.
- Grunde til at holde op i faget.
- Fysisk arbejdsmiljø og helbred.
- Psykisk arbejdsmiljø.
- Efteruddannelsesmuligheder.
- Modtagelse af nyansatte og unge.
- Ligestilling.
- A-kasse, fagforeningens rolle.
- Fastholdelse: Hvad skal der til?

- Personalegoder (seniorordning mv.).
- Balance arbejdsliv og privatliv.

9.3 Om undersøgelsen af anlægsgartnere, der stadig arbejder i faget

Undersøgelsen af anlægsgartnere, der stadig arbejder i faget, er baseret på 50 telefoninterview gennemført ved hjælp af et spørgeskema. Interviewene er foretaget på hverdage i perioden fra fredag den 23. maj til mandag den 9. juni mellem klokken 16 og 21.

Ud fra et dataudtræk fra 3F bestående af 187 medlemmer er der udvalgt 10 anlægsgartnere fra Århus, Odense og Ålborg, 20 anlægsgartnere fra Storkøbenhavn, 40 anlægsgartnere fra Øerne og 30 anlægsgartnere fra Jylland. Udvalget følger landsfordelingen, som den indledende statistiske rapport påviste.

De 100 anlægsgartnere, der stadig arbejder i faget, har modtaget et brev, der informerer om det kommende telefoninterview. Ingen breve er kommet retur med adressen ubekendt.

Anlægsgartnerne er blevet ringet op, og de, som var hjemme og ønskede at deltage i undersøgelsen, er blevet interviewet. Det er forsøgt at opnå 50 %'s deltagelse af respondenter fra hver af de 4 landsopdelte grupper jf. ovenfor. Eftersom det er tilfældigt, hvem der opnås telefonkontakt til, og hvem der siger "ja" til at deltage, forudsættes en spredning i forhold til køn, alder mv.

Målet for den telefoniske spørgeskemaundersøgelse var 50 besvarelser. Alle med korrekt telefonnummer er ringet op. Herudover er der foretaget opkald til enkelte, som ikke havde modtaget brev forud.

I undersøgelsen er der indsat N for antal svarpersoner, såfremt der er mange ubesvarede eller for, at læseren er opmærksom på antal svarpersoner. Generelt set er der få ubesvarede spørgsmål i undersøgelsen.

Undersøgelsen indledes med en beskrivelse af de anlægsgartnere, der har deltaget i undersøgelsen. Er de faglærte eller ufaglærte, hvor gamle er de og hvor længe har de været i faget. Herefter gennemføres, hvor det er muligt og relevant, sammenlignende analyser af sammenhænge mellem fx alder og oplevelse af fysisk belastning. Den lille datamængde giver stor usikkerhed og udelukker større analyser, idet det ikke er rimeligt at drage konklusioner på små grupper (under 10). Vi har dog valgt at bringe analyser, som vi finder relevante og betydningsfulde. Hvor forskelle ikke er angivet, er de ikke anset for væsentlige. Hvor data er statistisk sikre, er det angivet.

9.4 Om undersøgelsen af anlægsgartnere, der er ophørt i faget

Undersøgelsen af anlægsgartnere, der er ophørt i faget, er baseret på 50 telefoninterview gennemført ved hjælp af et spørgeskema. Telefoninterviewene er foregået i perioden fra tirsdag den 27. maj til den 19. juni mellem klokken 16 og 21.

Ud fra en liste fra 3F er der udvalgt 10 ophørte anlægsgartnere fra Århus, Odense og Ålborg, 20 ophørte anlægsgartnere fra Storkøbenhavn, 40 ophørte anlægsgartnere fra Øerne og 30 ophørte anlægsgartnere fra Jylland. Således matcher udvalget den landsfordeling, som den indledende statistiske rapport viser.

Forud for interviewene er der den 23. maj 2008 udsendt et informationsbrev til 100 anlægsgartnere, der er ophørt i faget. De ophørte anlægsgartnere er blevet ringet op, og de, som var hjemme og ønskede at deltage i undersøgelsen, er blevet interviewet. Når der var opnået ca. 50 %'s deltagelse af respondenter fra hver af de 4 landsopdelte grupper jf. ovenfor, er interviewene stoppet i den gruppe. Dette for at opnå en repræsentativ landsfordeling.

19 breve er kommet retur med adressen ubekendt. For en persons vedkommende har pårørende ringet og sagt, at pågældende var død.

Alle personer, hvor telefonnummeret var korrekt, er ringet op. Ikke alle har ønsket at deltage. Der er foretaget opkald til enkelte, uden at de havde fået brev forud.

Udtrækket af ophørte anlægsgartnere fra 3Fs register skulle indeholde personer, der havde forladt faget inden for de sidste 2-3 år. Under interviewene er det konstateret, at ca. halvdelen har forladt faget for længere tid siden. Mange har forladt faget for mere end 4 år siden, og mange af de selvstændige har været det i mere end 3 år. Dette forhold kan have betydning i forhold til klarheden i interviewpersonernes erindring.

Bilag

- Bilag 1 – Nuværende anlægsgartneres kommentarer
- Bilag 2 – Kommentarer fra ophørte anlægsgartnere
- Bilag 3 – Spørgeskema til nuværende anlægsgartnere
- Bilag 4 – Spørgeskema til ophørte anlægsgartnere

Bilag 1 – Kommentarer fra nuværende anlægsgartnere

Spm. 9. Begrundelser for at blive anlægsgartner.

Her følger sytten begrundelser for at blive anlægsgartner:

- Det virkede som et spændende hverv.
- Arbejdede førhen på fabrik, og ville bare lave noget andet.
- Arbejdstiderne var attraktive for mig.
- Det giver motion.
- Det lå lige for, det virkede naturligt, er gledet ind i det.
- Er jordbrugsuddannet, men anlægsgartner trak i mig.
- Fysisk arbejde.
- Havde bare lyst til at være anlægsgartner.
- Jeg ville gerne have fri om vinteren og arbejde ude om sommeren.
- Jobbet valgte mig, var ledig, havde haft eget landbrug i 20 år, kendte medarbejder i det firma.
- Kan godt lide fysisk arbejde.
- Motion – elsker fysisk arbejde.
- Sætter pris på de mange udfordringer i jobbet – der er aldrig to opgaver, der er ens.
- Var frisør, men stoppede grundet helbred.
- Var udlært væksthgartner, men kunne ikke få sin virksomhed til at løbe rundt og skiftede derfor til anlægsgartnerfaget, da det var det, der lå nærmest op ad.
- Ville gerne arbejde med sten.
- Ville gerne have et fysisk krævende arbejde.

Spm. 10. Blive i faget eller forlade det hvornår?

Her følger 34 begrundelser for, hvor mange år man ønsker at fortsætte som anlægsgartner:

- 10 år – det er for opslidende til, at jeg kan forestille mig at holde længere i faget.
- 15 år ca. Jeg tror ikke, at jeg kan holde længere.
- 5 år – Jeg mener, at det er for hårdt for ryggen.
- 5 år ca. Vil gerne læse videre til landskabsarkitekt.
- Bliver ved til pensionering.
- Bliver ved til pensionering, hvis helbredet holder til det.
- Det er fysisk hårdt, så jeg ved ikke, om jeg vil fortsætte mere end en 5 års tid.
- Fortsætter til jeg går på efterløn, hvis jeg ikke får skavanker, der forhindrer mig i at fortsætte.
- Fortsætter til pension.
- Hvis kroppen kan holde til det.
- Hvis kroppen kan holde til det.
- Er p.t. sygemeldt på 10. måned grundet arbejdsskade, og regner ikke med at komme tilbage i hvervet.
- Regner med at fortsætte i faget hele livet, men vil stoppe, hvis hun en dag bliver træt af det.

- Tror ikke at han kan klare at arbejde som anlægsgartner i længere end ca. 5 år mere grundet den store belastning.
- Vil gerne blive resten af sit arbejdsliv, hvis kroppen holder til det.
- Vil gerne fortsætte til sin pensionering, men tror kun, at hans krop kan holde til det ca. tre år endnu.
- Skal på pension inden for det kommende år.
- Skal snart på efterløn.
- Stopper muligvis hvis han får lyst til at uddanne sig inden for et andet felt.
- Stopper om ca. 1 år, da jeg vil videreuddanne mig til teknolog.
- Så længe kroppen kan holde til det.
- Til efterløn når jeg bliver 60 (om 12 år).
- Til han bliver omkring 67, men måske længere hvis helbredet tillader det.
- Til pension eller når kroppen siger stop.
- Til pension hvis helbredet holder til det.
- Til pension hvis kroppen holder til det.
- Til pension, hvis kroppen kan holde til det belastende arbejde.
- Til pension.
- Til pensionering, eller så længe kroppen tillader det hårde arbejde.
- Vil fortsætte indtil pension om ca. 10 år.
- Vil fortsætte 5 år – vil efterfølgende gerne på efterløn.
- Vil gerne fortsætte til pensionering, hvis helbredet holder til det.
- Vil ikke være anlægsgartner resten af livet, nok kun omkring 10 år, da jeg ikke mener at være i stand til at kunne klare det hårde fysiske arbejde længere.
- Vil skifte job, hvis han bliver interesseret i et andet fag, hvilket han godt kunne forestille sig, at han ville inden for de næste 10 år.
- Vil stoppe, da det er belastende for ryggen.

Spm. 14. Om arbejdsulykker

Her følger 22 kommentarer om arbejdsulykker:

- Dårlig ryg grundet løft har været generende i perioder.
- Diskusprolaps.
- Faldt og fik efterfølgende problemer med knæ. Mere specificeret – menisken.
- Fik smæld i armen ved start af fræser – sygemeldt i kort periode efterfølgende, men gener flere måneder.
- Fik sugemaskine i hovedet – sygemeldt to dage.
- Fik under arbejde jernstang i hovedet – fik hjernerystelse og var sygemeldt i 4 måneder.
- Forstuvet fod – sygemeldt 1 uge.
- Forstuvet fod. Fibersprængning i ryg.
- Forstuvning.
- Gik med buskrydder-maskine, fik sten i øjet til trods for anvendt visir.
- Har mistet en ende af den ene finger.

- Knæk i ryggen ved løft af tung maskine. Sygemeldt 14 dage.
- Knæk i ryggen ved undvigelse af 70 kg sten, der væltede mod ben – har været sygemeldt i 10 måneder.
- Satte kantsten uden maskine og fik ved et løft ondt i lænden og lå syg 14 dage.
- Skred i mudder – fik ryk i albuen. Fik det anerkendt som arbejdsskade og var sygemeldt i 6 måneder. Har dog ikke fået mén.
- Skulder nedslidt, har fået operation – sygemeldt med skulder 6 måneder.
- Slidgigt i albue pga. virket som anlægsgartner. Har betydet at interviewperson i perioder ikke har kunnet arbejde.
- Tabte 60 kg. flise over foden – 3 sygedage.
- Tennisalbue – syg med denne periodevis.
- Tinnitus (øresusen).
- Traktor væltede, og interviewperson brækkede foden. Var sygemeldt 6 uger.
- Væltede på isglat overflade – forstuvede tommel.

Spm. 16. Fysiske forhold der kan forbedres.

Her følger 15 kommentarer om forslag til fysiske forbedringer:

- Bedre kommunikation mellem anlægsgartnere og andre håndværkergrupper, der er tilknyttet byggeprojekter, da anlægsgartnerne fx tit kommer til at bruge meget tid på at rydde op efter murerne.
- Bedre maskiner til at klare de tunge løft.
- Det er belastende at trække fliser af (at læsse fliser af vognen). Interviewpersonen ved, at der findes tekniske hjælpemidler, der kan lette den arbejdsopgave.
- Det er irriterende at få afbrudt sin arbejdsgang, afvekslende opgaver er o.k., men ikke hvis de afbryder en ellers god arbejdsrytme.
- Hader at klippe hæk grundet os fra hækklipperen.
- Hydraulisk minikran på hver ladbil – så man kan undgå tunge løft af stamper etc.
- Køresliskerne på ladbilerne burde udskiftes med fastmonterede ramper af sikkerhedsmæssige årsager.
- Kran/lift på bilerne ville være at foretrække, da løft af tunge maskiner (op og ned fra ladbilerne) er belastende fysisk.
- Ladvogne burde alle udstyres med kraner.
- Mange redskaber og tekniske hjælpemidler er belastende at bruge. Fx gasbrænder, papirsnapper mv.
- Mangler kran/lift til tunge løft fra og på ladbil.
- Maskinløftene er hårde. Det ville være rart med kraner til løft op på bil, som er en del af arbejdspraksis i mange andre anlægsgartnerfirmaer.
- Mere adspredelse i arbejdsgangene.
- Vil gerne have nedsat kvoterne for, hvor mange fliser man minimum skal slæbe af bilen, når der læsses af. P.t. er det tre fliser, og det gælder for mand som kvinde.

- Vinterforholdene kunne gøres bedre (koldt ikke at have skurvogn og spise ude).

Spm. 23. Forskelle i yngre og ældres måde at arbejde på:

Her følger 44 kommentarer om forskelle:

- Ældre er rigide i deres arbejdsgange – er ikke åbne over for nye arbejds-metoder.
- Ældre rydder op, har erfaring og bedre overblik, går mere op i sikkerhed.
- De ældre arbejder med en sejhed, de unge ikke kan mønstre, og de ældre er også mindre pylrede.
- De ældre er bedre til at planlægge udførelsen af opgaverne – og de arbejder i et højere tempo end de unge.
- De ældre er længere tid om at udføre arbejdsopgaverne.
- De ældre er ligeglade med hjælpemidler – de gør arbejdet på den måde, de altid har gjort det.
- De ældre er mere fastlåst i arbejdsprocesser – er ikke villige til at forny arbejdsgange.
- De ældre er mere omhyggelige med at passe på sig selv og sørger for at skåne deres kroppe. Dog sløser de ofte mere med sikkerheden.
- De ældre er mere rutinerede og bruger de tekniske hjælpemidler oftere end de unge. De ældre er mere helbreds- og sikkerhedsorienterede.
- De ældre er mere rutinerede og ved, hvordan alt skal gøres.
- De ældre er rigide i deres arbejdsgange, og de arbejder i et lavere tempo.
- De ældre er rigide nogle gange – og de ved ikke, hvad de taler om.
- De ældre gider ikke at lære de nye metoder – der er kun en rigtig måde at gøre tingene på, synes de.
- De ældre har en bedre finish. Desuden er de mere påpasselige med håndtering af værktøj.
- De ældre har ikke respekt for unges ideer om alternative arbejdsgange. Desuden bruger de ældre ikke de tekniske hjælpemidler og personlige værnemidler i samme omfang som de unge.
- De ældre har mere erfaring, de unge arbejder hurtigt, og kommer nogle gange til at gøre tingene lidt sjusket.
- De ældre har mere erfaring, og det kan man mærke i deres måde at arbejde på.
- De ældre har mere erfaring, men det har ikke så meget med alder at gøre. Nogle arbejdsmænd gider fx ikke luge.
- De ældre laver tungere løft.
- De ældre tager den mere med ro.
- De ældre tager det mere stille og roligt. De yngre sjusker mere.
- De ældres arbejdstempo er lavere.
- De unge har hårdere arbejde og mange flere løft end de ældre.
- De yngre arbejder i et højere tempo. De ældre løser opgaverne mere tilfredsstillende.

- De yngre er ofte på akkord og arbejder hurtigt i stedet for at tage hensyn til kolleger og finish. Grundet opdeling på grunduddannelsen mellem grå og grøn, har de unge ikke den samme alsidighed, og ofte er det, de lærer på skolerne, ude af trit med den måde, det foregår på i praksis.
- De yngre er bedre til at beskytte sig selv med værnemidler, hvor de gamle ikke tænker så meget på sikkerheden.
- De yngre er dovne. De ældre er bedre arbejdskraft.
- De yngre fører sig nogle gange frem og knokler løs. De bør tænke på, at det kan de ikke holde til i særlig mange år.
- De yngre har ikke den samme arbejdsmoral – de tager ikke fat på den samme måde som de ældre.
- De yngre medarbejdere arbejder hurtigere – de gamle bliver aldrig stressede.
- De yngre pjatter – de ældre tager arbejdet mere seriøst.
- De yngre sjusker mere.
- De yngre skåner ikke sig selv – de knokler ofte for hårdt på. Det vil hævne sig i kraft af fysiske skavanker senere hen i livet.
- De yngre tænker sig ikke altid om, de knokler bare tomhjernet derudaf.
- Der er en naturlig rutinemæssig forskel.
- Der er erfaringen til forskel.
- Erfaring.
- Forskellige arbejdsgange.
- Der er bare forskel.
- Interviewpersonen savner ydmyghed fra de yngre medarbejdere. Desuden mener han, at mange unge mangler viljen til at lære, plus at de sjusker med arbejdet.
- Unge stiller højere krav til hjælpemidler, og de er ikke vant til fysisk arbejde fra barnsben.
- Yngre arbejder nogle gange for hurtigt – i et tempo der er uhensigtsmæssigt opslidende. De ældre har erfaring og tager det mere stille og roligt.
- Yngre har ikke den samme indstilling til jobbet – de har dårligere arbejdsmoral. De ældre er hurtigere grundet erfaringen.
- Yngre vælger den lette løsning på udførslen af opgaverne, hvilket vil sige, at de ældre som oftest opnår de bedste resultater.

Spm. 27. Konsekvenser af, at kvinder skånes for tunge løft.

Her følger 29 kommentarer om, hvorfor og hvordan kvinder skånes:

- De spinkle kvinder får hjælp, når de brug for det.
- De tilgodeses i valget af krævende arbejdsopgaver.
- Der bliver taget hensyn til kvinder i faget, når der uddelegeres opgaver, hvilket interviewpersonen synes er ganske retfærdigt, da han mener, at det skåner kvinderne for arbejdsskader.
- Der tages hensyn til deres ofte mere ringe fysik.
- Det er tilladt for kvinder at sige fra over for tunge løft. Mændene tager hensyn til kvinders fysik.

- Gentlemankodeks, man hjælper – det er en uskreven regel.
- Hjælper når der er behov.
- Hvis de spørger om hjælp, så får de hjælp.
- Hvis der er mænd til stede ved løft af maskiner, så tager de automatisk opgaven.
- Interviewpersonen hjælper personligt altid kvinderne med de tunge løft, men han synes, at de skal være bedre til at bede om hjælp.
- Kantstenslægning er en tjans, som det kun er mændene, der udfører, da den er meget krævende fysisk.
- Kvinder får altid de grønne tjanser. Nogle kvinder nægter at lave de mest belastende opgaver som at lægge fliser mv. Det irriterer interviewpersonen, at han ikke oftere får grønne opgaver, hvilket ofte skyldes, at kvinderne har monopol på disse.
- Kvinder får lettere arbejdsopgaver.
- Kvinder får mindre fysisk krævende opgaver.
- Kvinder lægger ikke fliser – hvis de skulle gøre det, ville det gå alt for langsomt.
- Kvinder skånes, hvis de spørger om hjælp.
- Kvinderne i interviewpersonens firma bliver ikke sat til at lave gråt arbejde.
- Mænd er opmærksomme og hjælper ved tunge løft.
- Mænd hjælper automatisk ved tunge løft.
- Mænd springer til ved tunge løft.
- Mænd træder ofte til og hjælper ved tunge løft.
- Mændene hjælper ved tunge løft. Nogen gør det automatisk, andre må man som kvinde bede om hjælp.
- Man hjælper dem efter behov.
- Man hjælper lidt, hvis noget er tungt.
- Når en kvinde beder om hjælp til at løfte, får hun enten hjælp, ellers tager manden sig helt af løfteopgaven.
- Når man står over for et tungt løft, tilbyder mændene altid hjælp.
- Ved ikke.
- Ved tunge løft springer mænd til og hjælper kvinderne.
- Ved tunge løft træder mænd altid til.

Spm. 33. Forslag til personalepleje.

Her følger 17 forslag til personalepleje af stor betydning:

- Adgang til motionscenter ville have stor betydning.
- På interviewpersonens arbejdsplads er en frugtordning, der sættes stor pris på.
- Det ville have stor betydning, hvis arbejdspladsen gjorde noget mere ud af at skaffe arbejdshandsker i den rigtige størrelse til kvinder med små hænder.
- Det ville være dejligt med et fitnesslokale, så folk kunne træne for at forebygge eller behandle de mange skader. Endvidere ville nogle kom-

munikationskurser være at foretrække, da kommunikationen ofte er elendig.

- Det ville være dejligt med nogle flere kønne gartnerkvinder.
- Flekstidsmuligheder.
- Flere gratis massagebehandlinger. P.t. får de 5 gratis behandlinger årligt, hvor interviewpersonen hellere så, at de fik en månedlig behandling.
- Flere kurser.
- At der oftere er skurvogne til rådighed, så man kan spise sin frokost der, i stedet for at sidde fire mand i en arbejdsbil.
- Madordning.
- Mere i løn – spiller også ind på, hvorfor man ikke kan holde de unge gartnere i faget.
- Mere i løn.
- Mere indflydelse på hverdag i stedet for ”op-ned”-kommandoer.
- Tid til møder, hvor der gøres status over, hvordan det kører på arbejdspladsen, og der bliver spurgt ind til, om alt er i orden.
- Tiltag der forbedrer den interne kommunikation mellem kolleger, da det ofte fører til splid, hvis der ikke er konsensus om arbejds gange. Det er vigtigere, at folk kan sammen socialt – end at de er fagligt dygtige, for hvis ikke de kan kommunikere (og det sker tit), går arbejdet op i hårdknude.
- Ved arbejdsskade burde man kunne gå ned i tid i en periode og få supplerende dagpenge. Endvidere anbefaler interviewpersonen, at man skæver til den norske model for behandling af arbejdsskader. Er man syg og går til læge, udredes det hurtigt, om der er tale om en arbejdsskade. Er der det, kommer man hurtigt på en klinik, hvor man enten genoptrænes eller behandles på anden måde. Det særligt gode ved denne model er, at ekspeditionstiden er meget kort. Der går ikke mere end tre dage fra skade til behandling.
- Sætter stor pris på den fælles gymnastik, der gøres 10 min. dagligt på arbejdspladsen.

Bilag 2 – Kommentarer fra ophørte anlægsgartnere

Spm. 11A. Anden begrundelse for at stoppe i faget.

Her følger 33 kommentarer om anden begrundelse for at stoppe i faget:

- Stoppede pga. alder og for helbreds skyld. Ville kombinere med kontor.
- Blev kørt ned og fik knæskade.
- Blev sygemeldt med dårlig ryg – der siden ikke blev godkendt som en arbejdsskade.
- Blind.
- Blev formand, men stoppede fordi det gik dårligt med chefen efter, han begyndte at få mere ansvar i arbejdet.
- Ensomt job.
- Fik en bækkenløsning under graviditeten.
- Fik en tennisalbue, som ikke blev godkendt som arbejdsskade.
- Fik et tilbud om job som tømrer.
- Fik ikke nok ud af sin uddannelse, da hun blev udlært af ufaglærte.
- Fik tilbudt andet job.
- Fik tilbudt andet job med mere frihed. Anlægsgartnerfaget er dårligt, når man har børn.
- Stoppede fordi firmaet mistede stor kunde.
- Stoppede pga. firmaets udvikling.
- Flyttede og fandt et andet job.
- Stoppede for at starte sit eget firma (bryggeri).
- Stoppet pga. helbred – for gråt og problemer med hænderne.
- Frihed.
- Flyttede og det var svært at finde job derefter. Synes ikke, der er nok anerkendelse i jobbet.
- Overtog firma fra chef, som ikke ønskede at fortsætte. Har altid haft drøm om at blive selvstændig.
- Valgte at blive selvstændig – gad ikke tjene penge for andre.
- Valgte at blive selvstændig – kan gøre det bedre selv – både i forhold til arbejdet og kunderelationen.
- Kan tage eget initiativ. Fik mulighed for at købe firma.
- Medfødt skæv ryg.
- Meget overarbejde.
- Mester lovede læreplads, men han fik den aldrig. Nu har han sendt ansøgning til DTU. Der har været nedskæringer.
- Blev selvstændig for at planlægge selv. Har mange ideer.
- Rev sit korsbånd over i forbindelse med fodbold – kunne ikke fortsætte sit arbejde, selvom han gerne ville.
- Slidt ned – man holder som en tommelfingerregel kun 10 år i den grå linje.
- Arbejdsskade – stoppede pga. slidgigt i håndleddene.
- Stress i jobbet. Blev selvstændig for selv at kunne bestemme.
- Uoverensstemmelse med lederen.
- Usikkert hvornår man fik fyraften.

Spm. 12A. Andre årsager til at vælge anlægsgartnerfaget.

30 kommentarer om andre årsager til at vælge anlægsgartnerfaget:

- At have et fysisk arbejde.
- Det er en hobby.
- Det ligger i familien.
- Familietradition gennem 400 år.
- Fik det først som sommerferiejob.
- Fysisk arbejde.
- Gad ikke være sælger mere. Far var havemand.
- God arbejdsproces.
- Gode materialer at arbejde med.
- Godt med fysisk arbejde.
- Har altid kunnet lide at være udendørs.
- Havde arbejdet i produktionsgartneri tidligere.
- Havde hjulpet til tidligere.
- Håndværket. Mere alsidigt end at arbejde som væksthushavsgartner.
- Interessant arbejde.
- Kan godt lide at arbejde med sten.
- Kan lide at arbejde med sten.
- Kunne bevæge sig.
- Kunne ikke få arbejde inden for naturpleje.
- Lønnen var bedre end som væksthushavsgartner.
- Maskiner.
- Prøve noget nyt – arbejdede med grønt område tidligere og ville gerne prøve det grå.
- Prøve noget nyt.
- Prøve noget nyt. Bruge sig selv.
- Råt arbejde – sejt at kunne arbejde med drengene.
- Søgte mange forskellige ting og fik job som anlægsgartner.
- Træt af skolen.
- Ville prøve noget nyt.
- Vokset op på landet.
- Væk fra butik.

Spm. 13A. Andre forhold, der kan få ophørte retur til faget.

32 kommentarer om andre forhold, der kan få de ophørte anlægsgartnere til at komme retur til faget:

- Aflastning.
- At blive betalt for de timer, man rent faktisk arbejder.
- At der er flere spændende arbejdsopgaver om vinteren.
- At der var arbejde at få tættere på.
- At kunne arbejde halvtid.
- Bedre forhold mellem ansatte og ledelse – bedre ledelse.
- Bedre ledelse.
- Branchen trænger til kvalitetsløft. For lidt tid --> for lidt kvalitet. Der er pres på priserne, men kvalitet koster.

- Der bliver sparet i faget – det prioriteres ikke højt med penge og tid.
- Det er et temperamentsspørgsmål, om man ønsker at være ansat eller selvstændig.
- Det er fysisk krævende -- > man skal tidligt i seng.
- En bredere uddannelse – måske være selvstændig.
- Evt. være selvstændig. Det er et gammeldags job – chefen bestemmer.
- Fast arbejde – hele året.
- Faste arbejdstider 12 måneder om året.
- Forandringer.
- Fysisk kan det ikke lade sig gøre.
- Garanteret arbejde minimum 10 måneder om året.
- Har fået nok af faget, som hellere ville slide folk end give dem maskiner. Gælder særligt private firmaer med under 18 ansatte.
- Hvis han fik en læreplads.
- Hvis han ikke havde fået tilbudt nyt job, og hvis de kollegiale relationer var bedre.
- Hvis hun var yngre.
- Hvis man kunne arbejde deltid eller lave administrative opgaver en gang imellem.
- Kun hvis han mistede alle sine kunder.
- Man skal have bedre ergonomiske råd, mens man er ung i arbejdet. Mulighed for skånearbejde.
- Mere anerkendelse fra ledelsen. En firmabil. Mindre stress.
- Ordentlig chef.
- Spændende arbejdsopgaver og gode kolleger og ledelse.
- Større faglig udfordring. Har et højt ambitionsniveau.
- Træt af at blive vinterfyret.
- Ville meget gerne, hvis ikke det var for helbredets skyld.
- Ville gerne stå for vedligeholdelsen af en gård.

Spm. 16A. Forslag til fysiske forhold, der kan forbedres.

27 kommentarer om fysiske forhold, der kunne være bedre:

- Arbejdet er ofte for ensformigt – der er ikke nok afveksling.
- At man altid har de rigtige maskiner og hjælpemidler til det arbejde, man laver.
- Bedre maskiner til løft.
- Bedre muligheder for pauser.
- Bedre pausefaciliteter.
- Bedre pauseforhold.
- Bedre tekniske hjælpemidler.
- Det er 8 år siden, han var i faget – mester ville ikke leje de nødvendige maskiner.
- For eksempel at der altid er hjælpemidler.
- Et stort telt til når det regner.
- Flere hjælpemidler.
- Flere maskiner til rådighed.

- Flere maskiner til tunge løft – det var her, der blev sparet, da maskiner er dyre.
- Hvis motorbøren var udlånt.
- Ikke nok redskaber til alle. Det ville være godt med en kran til at løfte.
- Man brugte hænderne frem for redskaber dengang.
- Manglede maskiner – det er 10 år siden.
- Manglede rigtige masker.
- Mangler redskaber til belægning med naturmaterialer. Det kan dog ikke lade sig gøre at finde disse redskaber pga. stenenes forskellige størrelser.
- Maskiner der kan komme til alle vegne.
- Maskinerne kunne fornyes.
- Redskaber og maskiner.
- Renere bil.
- Savnede bade faciliteter i sin tid, men tiderne er skiftet.
- Støvsuger på maskinerne.
- Toiletforhold.
- Undgå nedslidning af arbejdsmænd. Bliver behandlet dårligt både arbejds- og lønmæssigt.

Spm. 17A. Beskrivelse af arbejdsskade/-ulykke.

21 kommentarer om arbejdsskader eller -ulykker:

- Belastning af knæet.
- Belastning af skulderen.
- Benyttede en defekt boremaskine – den gik ind i fingeren.
- Brækkede en arm i forbindelse med løft af træstamme, der faldt.
- Brækket ben pga. væltet stige på isglat underlag.
- Diskusprolaps og ødelagt menisken i knæet pga. langtidsslid.
- Dårlig ryg er medfødt, men arbejdet forværrer ryggen.
- Fik fingrene klemt.
- Fik ondt i ryggen ved at flytte en stor sten.
- Har fået dårlig ryg – der desværre ikke er godkendt som arbejdsskade – men har gjort personen uarbejdsdygtig i 8 år.
- Jordboret slog tilbage --> ramte håndleddet. Har fået operationer siden pga. varige mén.
- Ondt i ryg og ben pga. langvarig overbelastning.
- Overbelastning af håndleddet.
- Overbelastning af knæet.
- Problemer med hånden efter gentaget slid.
- Slidgigt.
- Stress.
- Tabte en stokholder ned i hovedet på sig selv --> hjernerystelse.
- Tennisalbue gennem langvarig belastning.
- Trådte forkert på spade.
- Væltede med traktor – forstuede albuen.

Spm. 24A. Forskelle mellem yngre og ældres måde at arbejde på.

32 kommentarer om forskelle mellem yngre og ældres måde at arbejde på:

- De gamle knokler på, hvorimod de unge passer lidt mere på sig selv.
- De unge er ikke ligeså effektive – de taler i mobiltelefon hele dagen.
- De unge er mere sikkerhedsbevidste. De ældre er mere hårdføre og dumme – de presser sig selv.
- De unge får de tungere opgaver, og de ældre tager sig af de mere praktiske opgaver.
- De unge har lært nye ting, som de ældre ikke ved.
- De unge knokler – de ældre har lært at bruge sig selv rigtigt. De når det samme.
- De unge knokler lidt mere – de ældre er klogere og tager den med ro.
- De unge tager slæbet.
- De unge tager mere hensyn til deres helbred, hvorimod de ældre allerede har slitageskader.
- De yngre er mere bevidste om tunge løft. De ældre planlægger ikke ligeså meget som de unge.
- De ældre er en mere stabil arbejdskraft.
- De ældre er mere flittige og har bedre arbejdsmoral.
- De ældre er mere fornuftige og siger fra. De unge bliver presset af ledelsen og tør ikke sige fra – de finder sig i meget, men er bange for at blive arbejdsløse.
- De ældre gør, som de altid har gjort, mens de unge er påvirket af skolen og har lært nye ting (bedre til at bruge maskiner, passe på sig selv mm.).
- De ældre gør tingene, som de altid har gjort. De unge lærer fra sig.
- De ældre har deres egen måde og er bedre til at slappe af.
- De ældre har mere erfaring --> de er bedre til at tilrettelægge arbejdet og er mere hensigtsmæssige mht. tunge løft mm. De unge tonser derud af.
- De ældre har mere erfaring, så de er bedre til at planlægge.
- De ældre har mere erfaring. De unge får hurtigere skavanker.
- De ældre kender konsekvenserne og tager det mere roligt. De unge kender ikke alvoren.
- De ældre knokler med de bare næver. De unge benytter sig af redskaberne.
- De ældre lærer at økonomisere deres kræfter. De unge har fuld knald på.
- De ældre løfter korrekt.
- De ældre løfter mere, for det har man altid gjort. De unge bruger maskinerne i stedet.
- De ældre slækker på hjælpemidler og værnemidler – det er nyt for dem, at det er vigtigt.
- De ældre tager fat, mens de unge er mere bevidste om løfteteknikker mm.
- De ældre tager mange ryge- og ølpauser og har mindre tempo.
- Der er et klart hierarki: de unge får lov til at knokle, og de ældre laver mindst og bliver skånet.

- Man holder ikke lige så mange pauser, når man er ung. De ældre går lidt i stå.
- Yngre på under 35 år gider ikke arbejde, de laver for lidt.
- Ældre har mere erfaring og derfor flere rutiner.
- Ældre retter på de unge. Så de unge bliver skræmte. Hård tone. De unge piber mere --> frafald pga. belastning.

Spm. 29A. Konsekvens af at kvinder skånes for tunge løft.

19 begrundelser for konsekvens af at kvinder skånes for tunge løft:

- De bliver aldrig sendt på hårdt arbejde alene.
- De bliver ikke skånet, men det burde de måske blive.
- De er gode til selv at sige fra.
- Den dårlige version er, at mændene laver to personers arbejde, eller at kvinderne spiller på deres køn (viser bryster). Det gode, at mange kvinder har godt overblik, de er gode til at passe på sig selv. Gode til at luge og plante, og nogle er gode teamledere.
- Det bestemmer kvinderne selv.
- Kvinde fortæller, at hun selv fik en partner i arbejdet, da hun blev gravid.
- Kvinder er bedre til at sige fra – det er mere legalt. Mændene spiller helte.
- Kvinder er gode til at sige fra og bruge hovedet. Mændene er gode til at hjælpe.
- Kvinder er lidt mere skrøbelige, så mændene vil gerne hjælpe.
- Kvinder er naturligt fysisk begrænsede i at kunne løfte alt. Derfor skal de skånes lidt.
- Kvinderne bliver hjulpet lidt.
- Kvinderne siger selv fra.
- Kvinderne vil gerne selv og vil ikke skånes.
- Man kan godt sige fra som kvinde.
- Mændene holder øje med, at kvinderne ikke løfter for meget, men kvinderne er stædige og vil selv.
- Mændene er gode til at hjælpe til.
- Mændene vælger at skåne kvinderne.
- Mændene vælger selv at hjælpe til, når der skal slæbes. Vil gerne fremstå lidt macho.
- Nogle mænd føler sig truet af stærke kvinder i faget.

Bilag 3 – Spørgeskema til nuværende anlægsgartnere

1.	Ja, som ansat	Ja, som selvstændig	Nej
Arbejder du stadig som anlægsgartner?	1	2	3

Hvis der svares Ja, som ansat fortsættes med spørgsmål 2. Svares der Nej eller at man er selvstændig skal du bruge spørgeskemaet til anlægsgartnere, der ikke læn- gere er i faget.

Spørgsmålets svarkategorier læses op.

2.	Faglært /tillært	Ufaglært /ikke faglært
Er du ...?	1	2

3.	Skriv alder her
Hvor gammel er du?	

Udfyldes blot af interviewer

4.	Mand	Kvinde
Er du ...?	1	2

Spørgsmålets svarkategorier læses op.

5.	Grøn linie (Haver, renhol- delse og vedli- geholdelse)	Grå linie (Fliser og be- lægning)	Både grøn og grå (Haver og fli- ser)
Arbejder du i dit nuværende job inden for ...?	1	2	3

Her kan du skrive en uddybende kommentar:

6.	Skriv antal år her
Hvor længe har du arbejdet som anlægsgartner?	

Det er ikke sikkert, at der er forskel på sommer og vinter. Så notér blot et tal ved hele året.

7. Hvor mange ansatte anlægsgartnere er der i dit nuvæ- rende firma ...?	Skriv antal ansatte her
Om sommeren?	
Om vinteren?	
Hele året?	

Spørgsmålets svarkategorier læses op.

8.	Meget tilfreds	Tilfreds	Hverken tilfreds eller utilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds
Hvor tilfreds eller utilfreds er du alt i alt med dit job som anlægsgartner?	1	2	3	4	5

Spørgsmål 9 stilles som et åbent spørgsmål. Interviewer noterer begrundelserne. Når interview er slut udfyldes felterne med afkrydsning.

9. Hvorfor valgte du at blive anlægsgartner?	Sæt gerne flere kryds
a. Det var tilfældigt	1
b. Jeg kendte en, der arbejder som anlægsgartner	1
c. Jeg ville gerne arbejde med jord / have / natur / det grønne	1
d. Jeg ville gerne arbejde udendørs	1
e. Det er et afvekslende arbejde	1
f. Jeg synes, at det er et kreativt, skabende job	1
g. Jeg blev inspireret af tv-udsendelser (som fx Hokus Krokus)	1
h. Der er frihed i arbejdet – jeg har mulighed for selv at bestemme meget	1
i. Det er et sjovt arbejde	1
j. Det er et arbejde med gode kolleger	1
k. Jeg kan se på resultatet, at mit arbejde er nyttigt og meningsfuldt	1
l. Det er let at få arbejde	1
Skriv de uddybende begrundelser her:	

Interviewer noterer det præcise antal år og deres begrundelse (udfylder med kryds bagefter)

10.	Jeg stopper snart	0-5 år	6-10 år	10-20 år	Længere (til jeg skal pensioneres)
Hvor mange år regner du med at fortsætte som anlægsgartner?	1	2	3	4	5
Notér her det præcise antal år og deres begrundelse:					

Spørgsmål 11 stilles som et åbent spørgsmål: Interviewer noterer begrundelser. Når interview er slut udfyldes felterne med afkrydsning.

11. Hvad er det gode ved at være ansat i anlægsgartnerfaget (hvad sætter du pris på)?	
a. At arbejde udendørs	1
b. At arbejde med jord / /have / natur / det grønne	1
c. Det er et afvekslende arbejde	1
d. Det er et kreativt, skabende job	1
e. Der er frihed i arbejdet – jeg har mulighed for selv at bestemme meget	1
f. Det er et sjovt arbejde	1
g. Det er et arbejde med gode kolleger	1
h. Jeg kan se på resultatet, at mit arbejde er nyttigt og meningsfuldt	1
i. Det er let at få arbejde	1
Skriv uddybende om andre forklaringer på det gode i gartnerfaget	

Fysisk arbejdsmiljø

Spørgsmålets svarkategorier læses op.

12.	Meget belastet	Noget belastet	Lidt belastet	Nej slet ikke
Er du alt i alt fysisk belastet af dit arbejde som anlægsgartner?	1	2	3	4

Interviewer fortæller, at alle svarkategorierne til følgende spørgsmål om fysisk arbejdsmiljø ligger mellem meget, noget, lidt eller slet ikke belastet. Alle spørgsmål læses op.

13. Føler du dig fysisk belastet af nogle af følgende forhold?	Meget belastet	Noget belastet	Lidt belastet	Nej slet ikke
a. Tunge løft ved transport og lægning af sten (belægningsarbejde)?	1	2	3	4
b. Tunge løft ved transport og løft af muld og græs?	1	2	3	4
c. Tunge løft af maskiner og redskaber?	1	2	3	4
d. Gentagelse af samme bevægelser (fx når du river, planter, klipper hæk mv.)?	1	2	3	4
e. Gentagelse af samme bevægelser (fx når du lægger sten, sorterer sten mv.)?	1	2	3	4
f. At du mangler tekniske hjælpemidler såsom motorbør, vakuumsuger mv.)?	1	2	3	4
g. At du mangler personlige værnemidler (maske, arbejdstøj, støvler, sko, høreværn, briller mv.)?	1	2	3	4
h. At du mangler værktøj (fx motorsav mv.)?	1	2	3	4
i. Støv?	1	2	3	4
j. Støj?	1	2	3	4
k. Arbejdstempo?	1	2	3	4

l. Farlige stoffer/produkter (fx sprøjtegift)?	1	2	3	4
m. Andet – skriv andre fysiske forhold	1	2	3	4

Spørgsmålet læses op og svarer de Ja, bedes de beskrive den alvorligste (= længste sygeperiode pga. arbejdsskade eller ulykke).

14.	Ja	Nej
Har du som anlægsgartner haft en arbejdsskade eller arbejdsulykke med heraf følgende sygeperiode?	1	2
Beskriv arbejdsskaden eller ulykken her:		

Interviewer afkrydser efterfølgende om skaden var på en af følgende legemsdele

15.	Øjne	Fingre	Skulder	Knæ	Lår	Fod	Lænd	Ryg
	1	2	3	4	5	6	7	8

Spørgsmålets svarkategorier læses op.

16.	Ja, i høj grad	Ja, i nogen grad	Nej, kun i mindre grad	Nej, slet ikke
Er der fysiske forhold som anlægsgartner, som du synes kunne være bedre?	1	2	3	4
Hvis der svares ja – skal idéer til at forbedre forholdene beskrives her:				

Spørgsmålets svarkategorier læses op.

17.	Ja, altid	Ja, som regel	Nej
a. Stiller mester de nødvendige tekniske hjælpemidler (fx vakuumsuger, motorbør mv.) til rådighed for dig?	1	2	3
b. Anvender du altid de tekniske hjælpemidler, hvis de er til rådighed?	1	2	3

Spørgsmålets svarkategorier læses op.

18.	Ja, altid	Ja, som regel	Nej
a. Stiller mester de nødvendige personlige værnemidler (fx masker, handsker, briller mv.) til rådighed for dig?	1	2	3
b. Anvender du altid de personlige værnemidler, hvis de er til rådighed?	1	2	3

Alle spørgsmål læses op.

19. Kender du følgende vejledningsmateriale (pjece)?	Ja	Nej
a. "Sikkerhedshåndbog for Anlægsgartnere"?	1	2
b. "Håndskubbet plæneklipper"?	1	2
c. "Håndholdt hæklipper"?	1	2
d. "Håndtering af belægningssten"?	1	2
20. Hvis der svares Ja. Har du læst og fulgt (dvs. anvendt) anvisningerne i arbejdet? Skriv pjecens navn	Ja, læst – men ikke anvendt	Ja, anvendt
20a.	1	2
20b.	1	2
20c.	1	2
20d.	1	2

21.	Ja	Nej
Kender du BAR Jord til Bords hjemmeside www.barjordtilbord.dk ?	1	2

Unge kontra ældre medarbejdere

Spørgsmålets svarkategorier læses op.

22.	Ja, i høj grad	Ja, lidt	Nej, slet ikke
Er der forskel på yngre og ældre medarbejders måde at arbejde på?	1	2	3
23. Hvis de svarer Ja på spm 22. Beskriv forskellene på yngre og ældre medarbejdere! Vi søger forskelle: Er det de unge eller gamle, som knokler derudaf og løfter alt for tunge ting? Kan de unge ikke finde ud af at økonomisere med deres kræfter? Melder de unge sig oftere syge end de gamle? Er ældre medarbejdere mere stabile end unge? Etc.			
Skriv forklaring her:			

Spørgsmålets svarkategorier læses op.

24.	Ja, helt bestemt	Ja, måske	Det tror jeg ikke	Nej, afgjort ikke
Syner du, at de unge og nyansatte får nok instruktion i udførelsen af arbejdet?	1	2	3	4

Spørgsmålet stilles åbent. Hvis de ikke kan svare – læses svarkategorierne op.

25.	Ledelsen/mester	Fælles ansvar mellem ledelse og medarbejdere	Andre – notér svaret her
Hvem har ansvaret for at instruere unge og nyansatte?	1	2	3 _____ _____

Ligestilling

Spørgsmålets svarkategorier læses op.

26.	Ja, i høj grad	Ja, lidt	Nej, slet ikke
Synes du, at kvinder i faget skånes for tunge løft?	1	2	3
<i>Hvis der svares Ja, stilles spørgsmål 27</i>			
27. Hvordan kommer det til udtryk - og hvilke konsekvenser har det?			
<hr/> <hr/> <hr/>			

Psykisk arbejdsmiljø

Spørgsmålets svarkategorier læses op.

28.	Meget belastet	Noget belastet	Lidt belastet	Nej slet ikke
Er du alt i alt psykisk belastet af dit arbejde som anlægsgartner?	1	2	3	4
29. Hvis der svares, at man er psykisk belastet. Hvad er det, som belaster?				
<i>Interviewers stikord: forhold til ledelse, forhold til kolleger, omgangstone, alenearbejde, dårlig organisering, ensformigt arbejde, kunder, arkitekter mv.)</i> Skriv uddybende, hvad der belaster:				
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>				

Læring og kompetenceudvikling

Alle spørgsmål og svarkategorier læses op.

30.	Altid	Ofte	Af og til	Sjældent	Aldrig
a. Får du ros/påskønnelse af din leder, når du har ydet et godt stykke arbejde?	1	2	3	4	5
b. Får du konstruktiv kritik, hvis du har leveret en dårlig indsats?	1	2	3	4	5
c. Bruger I på din arbejdsplads fejl til at lære af (en mulighed for at forbedre arbejdsgange og/eller kvalitet)?	1	2	3	4	5
d. Giver du dine kolleger faglige råd (fx om løft tæt ved kroppen)?	1	2	3	4	5
e. Får du fra dine kolleger faglige råd (fx om løft tæt ved kroppen)?	1	2	3	4	5

Spørgsmålets svarkategorier læses op.

31.	Ja, ofte	Ja, af og til	Nej, aldrig	Har ikke bedt om kurser
Bliver dine ønsker om kurser eller efteruddannelse imødekommet af din mester?	1	2	3	4

Balance mellem dit arbejdsliv og dit privatliv

Spørgsmålets svarkategorier læses op.

32.	Aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Altid
Påvirker dit arbejde som anlægsgartner dit familieliv på en negativ måde?	1	2	3	4	5

Personalepleje

Alle spørgsmål og svarkategorier læses op.

33. Hvor stor betydning vil du tillægge følgende tilbud, hvis de fandtes på din nuværende arbejdsplads?	Ingen betydning	Nogen betydning	Stor betydning
a. Sociale aktiviteter (fx firmafester, mv.)?	1	2	3
b. Tilskud til kiropraktor, massør o.l.?	1	2	3
c. Seniorordning?	1	2	3
d. Andre ting – skriv hvad nedenfor?	1	2	3
Skriv venligst andre forslag? _____ _____			

Spørgsmålet stilles åbent. Hvis de ikke kan svare – læses svarkategorierne op.

34. Har du en anden uddannelse ...?	Sæt kryds
Nej, kun folkeskole	1
Ja, handelsskole, EFG, EGU	2
Ja, gymnasium/HF/HH/HTX/HHX	3
Ja, andet håndværksfag. Skriv hvilket: _____	4
Ja, anden uddannelse. Skriv hvilken: _____	5

35. Afsluttende spørgsmål. Har du noget at tilføje. Er der noget, som du gerne vil fortælle, som vi ikke har spurgt om ...?

Tak for din deltagelse.

OBS. Spm. 36. Interviewer noterer interviewpersonens postnummer

Bilag 4 – Spørgeskema til ophørte anlægsgartnere

1A.	Ja, som ansat	Ja, som selvstændig	Nej
Arbejder du stadig som anlægsgartner?	1	2	3

Hvis vedkommende svarer Nej på spørgsmål 1A fortsættes til spørgsmål 2A.
Hvis vedkommende er selvstændig – fortsættes til spørgsmål 3A.

Spørgsmålet stilles åbent. Hvis de ikke kan svare – læses svarkategorierne op.

2A.		Sygemeldt pga. arbejds-skade		På efter-løn/ pensio-neret	Anden beskæftigel-se – skriv hvilken
Er du ...?	Ledig		På barsel		
	1	2	3	4	5

Udfyldes blot af interviewer

3A.	Mand	Kvinde
Er du ...?	1	2

4A.	Skriv antal år
Hvor gammel er du?	

Spørgsmålets svarkategorier læses op.

5A.	Faglært /tillært	Ufaglært/ ikke faglært
Da du arbejdede som anlægs-gartner, var du ...?	1	2

6A.	Grøn linje (Haver, renholdelse og vedligeholdelse)	Grå linje (Fliser og belægning)
Er du udlært inden for grøn eller grå linje?	1	2

I spørgsmål 7A nedenfor skal udfyldes antal år med hhv. arbejde i grøn eller grå linje – eller begge. For de flestes vedkommende er det nok kun en kolonne, som skal udfyldes.

7A.	Grøn linje (Haver, renholdelse og vedligeholdelse)	Grå linje (Fliser og belægning)	Både grøn og grå linje
I al din tid som gartner, hvor længe har du så arbejdet inden for grøn, grå eller begge linjer?	Antal år _____	Antal år _____	Antal år _____

Det er ikke sikkert, at der er forskel på sommer og vinter. Så notér blot et tal ved hele året.

8A. Hvor mange ansatte anlægsgartnere var der i det sidste firma, hvor du var ansat som anlægsgartner?	Skriv antal ansatte her
a. Om sommeren?	_____
b. Om vinteren?	_____
c. Hele året?	_____

Spørgsmålet stilles åbent. Hvis de ikke kan svare – læses svarkategorierne op.

9A. Har du en anden uddannelse ...?	Sæt kryds
Nej, kun folkeskole	1
Ja, handelsskole, EFG, EGU	2
Ja, gymnasium/HF/HH/HTX/HHX	3
Ja, andet håndværksfag. Skriv hvilket. _____	4
Ja, anden uddannelse. Skriv hvilken: _____	5

10A.	Skriv antal år
Hvor mange år regner du med at fortsætte dit arbejdsliv (med at arbejde)?	_____
Noter gerne en begrundelse her. (Vil du fx gå på efterløn?):	

Årsager til ophør

Spørgsmål 11A stilles som et åbent spørgsmål. Interview noterer begrundelser. Når interview er slut udfyldes felterne med afkrydsning.

11A. Hvad var grunden til, at du stoppede som anlægsgartner / blev selvstændig?	Sæt gerne flere kryds
a. Blev sagt op	1
b. Fik en arbejdsskade	1
c. For mit helbreds skyld (<i>bange for ødelagt helbred/stoppe med helbred i behold</i>)	1
d. Arbejdspres /arbejdstempo	1
e. Træt af at blive vinterfyret (og skulle søge andet arbejde i den periode)	1
f. Lønnen – jeg kan få højere løn i andre brancher	1
g. Dårlig planlægning, min arbejdsdag var for dårligt planlagt	1
h. Pga. ledelsen/mester, var utilfreds med ledelsen	1
i. Arbejdstiden var ikke forenelig med mit privatliv	1
j. Ønske om nye udfordringer	1
k. Ønske om at skifte jobområde	1
l. Jeg vil bruge min uddannelse	1
m. Jeg vil i gang med en uddannelse	1
n. Jeg vil gerne bestemme selv	1
o. Andre forhold (<i>Stikord: fysisk belastende, ingen uddannelsesmuligheder, ledelse, ringe indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse</i>) Skriv forholdet	1
Skriv uddybende begrundelser her:	

Spørgsmål 12A stilles som et åbent spørgsmål. Interviewer noterer begrundelser. Når interview er slut udfyldes felterne med afkrydsning.

12A. Hvorfor valgte du oprindeligt at blive anlægsgartner / hvad var grunden?	Sæt gerne flere kryds
a. Det var tilfældigt	1
b. Jeg kendte en, der arbejder som anlægsgartner	1
c. Jeg ville gerne arbejde med jord / have / natur / det grønne	1
d. Jeg ville gerne arbejde udendørs	1
e. Det er et afvekslende arbejde	1
f. Jeg synes, at det er et kreativt, skabende job	1
g. Jeg blev inspireret af tv-udsendelser (som fx Hokus Krokus)	1
h. Der er frihed i arbejdet – jeg har mulighed for selv at bestemme meget	1
i. Det er et sjovt arbejde	1
j. Det er et arbejde med gode kolleger	1
k. Jeg kan se på resultatet, at mit arbejde er nyttigt og meningsfuldt	1
l. Det er let at få arbejde	1
Andre forhold (noter hvilke)	

Spørgsmål 13A stilles som et åbent spørgsmål. Interview noterer begrundelser. Når interview er slut udfyldes felterne med afkrydsning.

13A. Hvad kunne have fået dig til at blive ved som <u>ansat anlægsgartner</u> – eller begynde igen som <u>ansat anlægsgartner</u> ?	Sæt gerne flere kryds
a. Intet vil kunne få mig til at blive ansat som anlægsgartner igen	1
b. Et godt, bedre helbred	1
c. Mere i løn	1
d. Seniorordning (fx lavere arbejdstid)	1
e. Jobrotation – mulighed for at skifte jobområde	1
f. Frihed for jobsøgning i vinterpausen	1
g. Bedre muligheder for efteruddannelse	1
h. Bedre tekniske hjælpemidler	1
i. Mere tid til opgaverne	1
j. Bedre organisering af arbejdet (fx flere om de kedelige opgaver)	1
k. Mere variation i arbejdet	1
l. Bedre mulighed for selv at tilrettelægge min arbejdsdag	1
m. Mere fleksibel arbejdstid	1
n. Personalegoder	1
Andre forhold – Notér hvilke	

Fysisk arbejdsmiljø

Spørgsmålets svarkategorier læses op.

14A.	Meget belastet	Noget belastet	Lidt belastet	Nej slet ikke
Var du alt i alt fysisk belastet af dit arbejde som ansat anlægsgartner?	1	2	3	4

Interviewer fortæller, at alle svarkategorierne til følgende spørgsmål om fysisk arbejdsmiljø ligger mellem meget, noget, lidt eller slet ikke belastet. Alle spørgsmål læses op.

15A. Følte du som ansat anlægsgartner, at nogle af følgende forhold belastede dig fysisk?	Meget belastet	Noget belastet	Lidt belastet	Nej slet ikke
m. Tunge løft ved transport og lægning af sten (belægningsarbejde)?	1	2	3	4
n. Tunge løft ved transport og løft af muld og græs?	1	2	3	4
o. Tunge løft af maskiner og redskaber?	1	2	3	4
p. Gentagelse af samme bevægelser (fx når du rev, plantede, klippede hæk mv.)?	1	2	3	4
q. Gentagelse af samme bevægelser (fx når du lagde sten, sorterede sten mv.)?	1	2	3	4
r. At du manglede tekniske hjælpemidler såsom motorbør, vakuumsuger mv.)?	1	2	3	4
s. At du manglede personlige værnemidler (maske, arbejdstøj, støvler, sko, høreværn, briller mv.)?	1	2	3	4
t. At du manglede værktøj (fx motorsav mv.)?	1	2	3	4

u. Støv?	1	2	3	4
v. Støj?	1	2	3	4
w. Arbejdstempo?	1	2	3	4
x. Farlige stoffer/produkter (fx sprøjtegift)?	1	2	3	4
m. Andre fysiske forhold, der belastede _____ _____	1	2	3	4

Spørgsmålets svarkategorier læses op. Hvis der svares Ja – noteres forholdene.

16A.	Ja, i høj grad	Ja, i nogen grad	Nej, kun i mindre grad	Nej, slet ikke
Var der fysiske forhold som ansat anlægsgartner, som du synes kunne være bedre?	1	2	3	4
Hvis der svares Ja – Beskriv forholdene: _____ _____ _____				

Spørgsmålet læses op og svarer de Ja, bedes de beskrive den alvorligste (= længste sygeperiode pga. arbejdsskade eller ulykke).

17A.	Ja	Nej
Har du som ansat anlægsgartner haft en arbejdsskade eller arbejdsulykke med heraf følgende sygeperiode?	1	2
Beskriv arbejdsskaden eller ulykken _____ _____ _____		

Interviewer afkrydser efterfølgende om skaden var på en af følgende legemsdele.

18A.	Øjne	Fingre	Skulder	Knæ	Lår	Fod	Lænd	Ryg
	1	2	3	4	5	6	7	8

Spørgsmålets svarkategorier læses op.

19A.	Ja, altid	Ja, som regel	Nej
a. Som ansat anlægsgartner stillede din mester de nødvendige tekniske hjælpemidler (fx vakuumsuger, motorbør mv.) til rådighed for dig?	1	2	3
b. Anvendte du som ansat anlægsgartner altid de tekniske hjælpemidler, hvis de var til rådighed?	1	2	3

Spørgsmålets svarkategorier læses op.

20A.	Ja, altid	Ja, som regel	Nej
a. Som ansat anlægsgartner stillede din mester de nødvendige personlige værnemidler (fx masker, handsker, briller mv.) til rådighed for dig?	1	2	3
b. Anvendte du som ansat anlægsgartner altid de personlige værnemidler, hvis de var til rådighed?	1	2	3

Alle spørgsmål læses op.

21A. Kender du en af følgende vejledningsmateriale (pjece)?	Ja	Nej
a. "Sikkerhedshåndbog for Anlægsgartnere"?	1	2
b. "Håndskubbet plæneklipper"?	1	2
c. "Håndholdt hækklipper"?	1	2
d. "Håndtering af belægningssten"?	1	2
22A. Hvis der svares Ja. Har du læst og fulgt (dvs. anvendt) anvisningerne i arbejdet? <i>Skriv pjecens navn</i>	Ja, læst – men ikke anvendt	Ja, anvendt
a.	1	2
b.	1	2
c.	1	2
d.	1	2
23A.	Ja	Nej
Kender du BAR Jord til Bords hjemmeside www.barjordtilbord.dk ?	1	2

Unge kontra ældre medarbejdere

Spørgsmålets svarkategorier læses op.

24A.	Ja, i høj grad	Ja, lidt	Nej, slet ikke
Syntes du som ansat anlægsgartner, at der var forskel på yngre og ældre medarbejders måde at arbejde på?	1	2	3
25A. Hvis de svarer "Ja i høj grad" eller "Ja, lidt". Beskriv forskellene på yngre og ældre medarbejdere? Vi skal finde af forskelle: Er det de unge eller gamle, som knokler derudad og løfter alt for tunge ting? Kan de unge ikke finde ud af at økonomisere med deres kræfter? Melder de unge sig oftere syge end de gamle? Er ældre medarbejdere mere stabile end unge? Etc.			
Skriv svarpersonens forklaring her:			

Spørgsmålets svarkategorier læses op.

26A.	Ja, helt bestemt	Ja, måske	Det tror jeg ikke	Nej, afgjort ikke
Synes du, at de unge og nyansatte anlægsgartnere fik nok instruktion i udførelsen af arbejdet?	1	2	3	4

Spørgsmålet stilles åbent. Hvis de ikke kan svare – læses svarkategorierne op.

27A.	Ledelsen/mester	Fælles ansvar mellem ledelse og medarbejdere	Andre – notér svaret her
Hvem, synes du, der bør have ansvaret for at instruere unge og nyansatte anlægsgartnere?	1	2	3 _____ _____

Ligestilling

Spørgsmålets svarkategorier læses op.

28A.	Ja, i høj grad	Ja, lidt	Nej, slet ikke
Synes du, at kvinder i anlægsgartnerfaget skånes for tunge løft?	1	2	3
<i>Hvis der svares Ja, stilles spørgsmål 29A</i>			
29A. Hvordan kommer det til udtryk - og hvilke konsekvenser har det?			

Psykisk arbejdsmiljø

Spørgsmålets svarkategorier læses op. Hvis de svarer belastet – notér hvad.

30A.	Meget belastet	Noget belastet	Lidt belastet	Nej slet ikke
Var du alt i alt psykisk belastet af dit arbejde som ansat anlægsgartner?	1	2	3	4
Skriv her uddybende, hvad der belastede (stikord: forhold til ledelse, forhold til kolleger, omgangstone, alenearbejde, dårlig organisering, ensformigt arbejde, kunder, arkitekter mv.)				

Spørgsmålets svarkategorier læses op.

31A.	Ja, ofte	Ja, af og til	Nej, aldrig	Har ikke bedt om kurser
Har du som ansat anlægsgartner oplevet, at dit ønske om kursus eller efteruddannelse ikke blev imødekommet af din mester?	1	2	3	4

Personalepleje

Alle spørgsmål og svarkategorier læses op.

32A. Hvor stor betydning vil du tillægge følgende tilbud, hvis de fandtes, da du arbejdede som ansat anlægsgartner?	Ingen Betydning	Nogen betydning	Stor betydning
e. Sociale aktiviteter (fx firmafester, mv.)?	1	2	3
f. Tilskud til kiropraktor, massør o.l.?	1	2	3
g. Seniorordning?	1	2	3
h. Andre ting – skriv hvad nedenfor?	1	2	3
Skriv venligst andre forslag _____ _____			

Balance mellem dit arbejdsliv og dit privatliv

Spørgsmålets svarkategorier læses op.

33A.	Aldrig	Sjældent	Nogle gange	Ofte	Altid
Påvirkede dit arbejde som ansat anlægsgartner dit familieliv på en negativ måde?	1	2	3	4	5

34A. Afsluttende spørgsmål. Har du noget at tilføje om din tid som ansat anlægsgartner. Er der noget, som du gerne vil fortælle, som vi ikke har spurgt om ...

Tak for din deltagelse.

Husk at notere postnummer!

