

Under åben himmel

– en spørgeskemaundersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø inden for landbrug, skovbrug og anlægsgartnerier

Branchearbejdsmiljørådet Jord til Bord





Under åben himmel

- en spørgeskemaundersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø inden for landbrug, skovbrug og anlægsgartnerier

April 2005

**Nadia El-Salanti og
Karin Mathiesen**

Under åben himmel

– en spørgeskemaundersøgelse af det
psykiske arbejdsmiljø inden for landbrug,
skovbrug og anlægsgartnerier

April 2005

Udgiver: BAR Jord til Bord
www.barjordtilbord.dk

ISBN-nr.: 87-91073-25-1

Varenummer: 142031

Forord

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

Denne rapport “Under åben himmel” er en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø inden for brancherne landbrug, skovbrug og anlægsgartneri.

Rapporten er udarbejdet af CASA for Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg, som er BAR Jord til Bords brancheudvalg for det grønne område.

Rapporten indeholder resultaterne fra undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø blandt beskæftigede i de 3 brancher, og er baseret på Arbejdsmiljøinstituttets “mellemlange” spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø, suppleret med enkelte branchespørgsmål. Rapporten er en del af en prioriteret arbejdsmiljøindsats vedr. det psykiske arbejdsmiljø inden for BAR Jord til Bords område.

Johnny Ulf Larsen
formand

Karl Mikkelsen
Næstformand

Indholdsfortegnelse

Undersøgelsens hovedresultater	3
Psykisk arbejdsmiljø i landbruget.....	3
Psykisk arbejdsmiljø i anlægsgartnerier	5
Psykisk arbejdsmiljø i skovbruget.....	7
1 Indledning.....	11
1.1 Formål med undersøgelsen	11
1.2 Metode.....	11
1.3 Undersøgelsesgruppen og svarprocent.....	13
1.4 Om rapporten	15
2 Generelle resultater	17
2.1 Det psykiske arbejdsmiljø	17
2.2 Trivsel og helbred	28
3 Landbrug.....	35
3.1 Baggrundsoplysninger.....	35
3.2 Selve arbejdet	40
3.3 Krav i arbejdet.....	43
3.4 Indflydelse, udvikling og engagement	48
3.5 Ledelse	55
3.6 Samarbejde	61
3.7 Jobtilfredshed	65
3.8 Trivsel og helbred	70
4 Anlægsgartneri.....	77
4.1 Baggrundsoplysninger.....	77
4.2 Selve arbejdet	80
4.3 Det psykiske arbejdsmiljø	82
4.4 Indflydelse, udvikling og mening i arbejdet	88
4.5 Ledelse	91
4.6 Samarbejde og sociale relationer	96
4.7 Utryghed i arbejdet og jobtilfredshed	98
4.8 Trivsel og helbred	101
5 Skovbrug.....	107
5.1 Baggrundsoplysninger.....	107
5.2 Selve arbejdet	110
5.3 Det psykiske arbejdsmiljø	112
5.4 Krav i arbejdet.....	112
5.5 Indflydelse, udvikling og mening i arbejdet	116
5.6 Ledelse	119
5.7 Samarbejde og sociale relationer	121
5.8 Jobtilfredshed og utryghed	124
5.9 Trivsel og helbred	126
Bilag	131
Bilag 1 – Teori og metode	
Bilag 2 – Bilagstabel	
Bilag 3 – Spørgeskemaer	

Undersøgelsens hovedresultater

Undersøgelsen er gennemført af CASA, Center for Alternativ Samfundsanalyse for Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg, BAR Jord til Bord.

Undersøgelsens formål er:

- at gennemføre en repræsentativ undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø blandt arbejdsgivere, ledere, ansatte og elever i skovbrug, landbrug og anlægsgartnerier
- at identificere såvel positive som negative arbejdsmiljøforhold og dermed give Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg et grundlag for en prioriteret arbejdsmiljøindsats.

Undersøgelsen er baseret på et standardiseret og velafprøvet spørgeskema; Arbejdsmiljøinstituttets (AMIs) "mellemlange" spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø. Dette muliggør sammenligninger med andre brancher. Spørgeskemaet er suppleret med enkelte branchespørgsmål.

Psykisk arbejdsmiljø i landbruget

I alt 374 spørgeskemaer indgår i undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø i landbruget. Rapporten konkluderer, at undersøgelsen giver et dækkende billede af det psykiske arbejdsmiljø blandt følgende medarbejdergrupper i landbruget: Selvstændige landmænd med minimum én fuldtidsansat medarbejder, medarbejdere, der er medlem af 3F, elever og medarbejdere, der er medlem af LandboUngdom, medarbejdere, der er medlem af Jordbrugsteknologer i Danmark og elever i EUD-systemet.

Godt hver tredje er selvstændig landmand, hver femte elev, tre ud af ti er ansat som almindelig medarbejder og de resterende 15% er enten fodermeister eller driftsleder.

Resultater

Undersøgelsen viser, at der arbejdes hårdt indenfor landbruget. Den selvstændige landmand arbejder i gennemsnit 58 timer om ugen, mens de ansatte i branchen har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 42 timer. De væsentlige kvaliteter i arbejdet er: selvstændigheden, arbejdsopgaverne og kontakten med naturen.

De selvstændige landmænd synes hyppigere end deres ansatte, at arbejdspladsen gør meget for at forbedre arbejdsmiljøet, samt er miljøbevidste og gør meget for det ydre miljø. De selvstændige oplever også markant hyppigere end deres ansatte, at samfundet som helhed *ikke* respekterer deres ar-

bejde. Jobtilfredsheden hos dem, der ikke synes, samfundet respekterer deres arbejde er markant mindre end dem, der oplever det modsatte.

Arbejdet indenfor landbruget er forbundet med ganske små følelsesmæssige krav og ganske store sensoriske krav – altså krav til finmotorik, opmærksomhed og præcision i arbejdet. Blandt dem, der har ledelsesmæssige funktioner, er der tillige store kognitive krav, mens de kognitive krav blandt elever og medarbejdere er væsentligt mindre end blandt lønmodtagere generelt.

Den selvstændige landmand og hans mellemledere har stor grad af indflydelse på eget arbejde, mens graden af indflydelse blandt medarbejdere og elever ligger under landsgennemsnittet for lønmodtagere generelt. Især fremhæves manglende indflydelse på arbejdsmængden, og hvem man arbejder sammen med.

Der synes at være gode udviklingsmuligheder inden for landbruget. – Særligt for den selvstændige landmand, mellemlederne og eleverne. De almindeligt ansatte medarbejdere vurderer udviklingsmulighederne lavere end andre lønmodtagere. Der er generelt store frihedsgrader i arbejdet inden for landbruget. Kun eleverne vurderer, at deres frihedsgrader er lavere end gennemsnittet for lønmodtagere generelt.

Undersøgelsen viser, at arbejdet generelt opleves meget meningsfuldt indenfor landbruget. Medarbejdere og elever i landbruget ligger på linie med landsgennemsnittet, der generelt er højt, mens de selvstændige og mellemlederne ligger højere end landsgennemsnittet. Derudover viser undersøgelsen, at de selvstændige landmænd i udtalt grad føler sig involveret i deres arbejdsplads, mens medarbejdere og elever også føler høj grad af involvering i arbejdspladsen, men dog knap så høj som landmanden selv.

De ansatte i landbruget vurderer ledelseskvaliteten højere end lønmodtagere generelt. Især på de små arbejdspladser vurderer de ansatte ledelseskvaliteten til at være god. Både selvstændige og ansatte vurderer, at der er stor forudsigelighed i arbejdet, og der er også meget stor grad af rolleklarhed i arbejdet. Til gengæld synes der at være en del rollekonflikter forbundet med arbejdet i branchen. Især er der mange, der oplever, at de må gøre ting i deres arbejde, der accepteres af nogle og ikke af andre, samt at de somme tider må gøre noget, der egentlig burde være gjort anderledes.

Der forekommer en del alenearbejde i landbruget, men til trods for dette er der stor grad af social støtte på landbrugsarbejdspladserne, og der er et meget godt socialt fællesskab på arbejdspladserne. Hvad angår feedback på arbejdet i dagligdagen ligger de ansatte i landbruget en del over landsgennemsnittet, der til gengæld er rimelig lavt. To ud af tre ansatte i landbruget svarer, at de altid, ofte eller somme tider taler med deres kolleger og over-

ordnede om, hvor godt de udfører deres arbejde. Den sidste tredjedel får så godt som aldrig feedback på deres arbejde.

Dem, der er beskæftiget i landbruget, er generelt tilfredse med deres arbejde. Blot skiller de selvstændige landmænd sig ud i relation til tilfredshed med fremtidsudsigterne i jobbet. Her er "kun" 71% mod omkring ni ud af ti af de ansatte meget tilfredse eller tilfredse. Omkring hver femte ansat bekymrer sig dog for at blive arbejdsløs, samt at de får svært ved at finde nyt arbejde, hvis de skulle miste jobbet. Knap halvdelen af de ansatte i landbruget og 15% af de selvstændige har indenfor det seneste år overvejet at skifte arbejde.

Det fysiske helbred blandt beskæftigede indenfor landbruget ligger på niveau med helbredet blandt lønmodtagere generelt, og det er pænt godt. På tilsvarende vis ligger det mentale helbred på niveau med lønmodtagerne. Generelt er der en lav forekomst af stress-symptomer blandt beskæftigede i landbruget. Dog viser undersøgelsen, at mellem 2% og 3% i alvorlig grad lider af stress. Undersøgelsen dokumenterer en række sammenhænge mellem forhold i det psykiske arbejdsmiljø og jobtilfredshed, helbred og stress.

Psykisk arbejdsmiljø i anlægsgartnerier

I alt 144 beskæftigede indenfor anlægsgartneri har besvaret spørgeskemaet. Undersøgelsen omfatter en repræsentativ stikprøve blandt følgende grupper: Selvstændige og ansatte i private anlægsgartnerivirksomheder, kirkegårdsledere samt ansatte på landsbykirkegårde.

Knap 6 ud af 10 arbejder i en privat virksomhed, knap 3 ud af 10 arbejder på en kirkegård (offentlig ansættelse), og resten er offentligt ansat, men ikke på en kirkegård. Langt hovedparten af undersøgelsesdeltagerne er medarbejdere, formænd eller elever. 3% er ejer af firmaet, og 9% er driftschef eller chef på lignende højt niveau.

Resultater

Ligesom det er tilfældet med landbruget fremhæves selvstændigheden, arbejdsopgaverne og kontakten med naturen som de væsentlige kvaliteter i arbejdet. Men også kontakten med kolleger/det sociale miljø fremhæves af mange som en væsentlig kvalitet ved arbejdet i branchen. Det er da også kun et mindretal (én ud af fem), der oplyser, at de sædvanligvis arbejder alene.

De ansatte i anlægsgartneribranchen synes ligeså hyppigt som dem i landbruget, at arbejdspladsen gør meget for at forbedre arbejdsmiljøet, samt er miljøbevidste og gør meget for det ydre miljø. Til gengæld er der stor forskel hvad angår oplevelsen af, at der som helhed er respekt om arbejdet i

samfundet. Oplevelsen af at der er respekt om faget er langt mere udbredt i anlægsgartneribranchen end i landbruget.

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

Mens at graden af indflydelse på arbejdet selvsagt er meget høj på ledelsesniveau, ligger den for medarbejdere og elever en del lavere, men dog på niveau med landsgennemsnittet for lønmodtagere. Til gengæld synes udviklingsmulighederne at være en smule ringere i branchen sammenlignet med udviklingsmulighederne blandt lønmodtagere generelt. Undersøgelsen viser, at udviklingsmulighederne vurderes bedst af de privatansatte og dårligst af de offentligt ansatte.

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

De ansatte i anlægsgartneribranchen vurderer ledelseskvaliteten lige så højt som lønmodtagere generelt. Til gengæld vurderes ledelseskvaliteten markant højere i landbruget og markant lavere i skovbruget.

Undersøgelsen viser, at halvdelen af de ansatte i branchen føler sig velinformerede om vigtige forhold på arbejdspladsen, mens mere end hver fjerde vurderer informationsniveauet til at være lavt. Anlægsgartneribranchen ligger under landsgennemsnittet, hvad angår forudsigelighed. På tilsvarende vis synes der at være en smule mindre rolleklarhed og en smule flere rollekonflikter i branchen sammenlignet med landsgennemsnittet. Der er især mange, der oplever, at de somme tider foretager sig ting i deres arbejde, som skulle have været gjort anderledes.

Undersøgelsen viser, at der er pænt stor grad af social støtte på arbejdspladserne i anlægsgartneribranchen, og der er et meget godt socialt fællesskab på arbejdspladserne. Hvad angår feedback på arbejdet i dagligdagen ligger de ansatte i branchen over landsgennemsnittet, der til gengæld er rimelig lavt. Kun hver fjerde får hyppig feedback på kvaliteten af arbejdet, og knap halvdelen får det sjældent.

Et flertal er ganske godt tilfredse med deres arbejde. Jobtilfredsheden i anlægsgartnerbranchen er lige så stor som blandt lønmodtagere generelt. Undersøgelsen dokumenterer en række sammenhænge mellem jobtilfredshed og forhold i det psykiske arbejdsmiljø. Derudover viser undersøgelsen, at et flertal af dem, der er beskæftiget i anlægsgartnerbranchen, føler tryk i ansættelsen. Der er dog 25%, der er bekymrede for at blive arbejdsløse, mens 35% er bekymrede for, om de kan finde nyt job, hvis det skulle ske. 38% af de ansatte har indenfor det sidste år alvorligt overvejet at skifte arbejde – 22% til et andet job indenfor branchen og 16% til et job i en anden branche.

Det fysiske helbred blandt beskæftigede indenfor anlægsgartnerbranchen er en smule dårligere end helbredet blandt lønmodtagere generelt, hvilket dog generelt er pænt godt. Til gengæld ligger det mentale helbred og vitalitet/energi på niveau med lønmodtagerne. Generelt er der en lav forekomst af stress-symptomer blandt beskæftigede i anlægsgartnerier. Dog viser undersøgelsen at de tre typer stress-symptomer, der er undersøgt for forekommer hyppigere i anlægsgartnerbranchen end blandt lønmodtagere generelt. Undersøgelsen kan ikke give nogle svar på, hvorfor det er tilfældet. Til gengæld dokumenterer undersøgelsen en række sammenhænge mellem trivsel og helbred og forhold i det psykiske arbejdsmiljø. Undersøgelsen viser, at især dårlig ledelseskvalitet, lav social støtte i arbejdet og mindre godt socialt fællesskab associeres med dårlig trivsel blandt beskæftigede i anlægsgartnerbranchen. Derudover hænger stress i gruppen sammen med høje følelsesmæssige krav og krav om at skjule følelser samt lav indflydelse på arbejdet.

Psykisk arbejdsmiljø i skovbruget

I alt 60 beskæftigede indenfor skovbruget har besvaret spørgeskemaet. Undersøgelsen omfatter en repræsentativ stikprøve blandt følgende medarbejdergrupper i branchen: Medarbejdere i statsskove og privatskove samt ledere i statsskovene.

To tredjedele af svarpersonerne arbejder i en statsskov, og resten er ansat i en privat skov eller anden privat virksomhed. 15% har en lederstilling som enten skovrider eller skovfoged. De resterende er enten skovløbere, skovarbejdere eller andet (maskinfører, skytte el.lign.).

Resultater

De beskæftigede i skovbruget fremhæver især selvstændigheden som en væsentlig kvalitet i arbejdet. Dernæst følger kontakten med naturen og selve arbejdsopgaverne. Rapporten underbygger billedet af skovarbejderne som en flok frie fugle, der gerne flyver alene. Alenearbejde er meget udbredt, og det er kun hver tredje, der fremhæver kontakten med kolleger/det sociale miljø som vigtige kvaliteter i arbejdet. Alligevel vurderer fire ud af fem det

sociale fællesskab til at være godt. Resultaterne tyder på, at det sociale fællesskab ligger på et niveau, der er tilfredsstillende for dem, der arbejder i branchen.

Fire ud af ti medarbejdere i skovbruget synes, at deres arbejdsplads gør meget for at forbedre arbejdsmiljøet. Hver tredje synes ikke, det er tilfældet, og det er en del flere sammenlignet med landbruget og anlægsgartneribranchen. Til gengæld synes der at være stor miljøbevidsthed indenfor branchen. Især dem, der er beskæftiget i statsskovene oplyser, at arbejdspladsen er miljøbevidst og gør meget for det ydre miljø. Endelig svarer et flertal i skovbruget (dog knap så mange som i anlægsgartneribranchen), at deres arbejde bliver respekteret i samfundet som helhed.

Arbejdet indenfor skovbruget er forbundet med store sensoriske krav og middelstore kognitive og kvantitative krav i arbejdet. Derudover viser undersøgelsen, at der er små følelsesmæssige krav i arbejdet. Der er heller ikke store krav om at skjule følelser, om end skovbruget på denne dimension ligger over de øvrige brancher i undersøgelsen.

Der er stor forskel på omfanget af indflydelse blandt de ansatte i skovbruget. Fire ud af ti vurderer, at de har stor grad af indflydelse på arbejdet, hver tredje vurderer graden af indflydelse til at være middelstor, og hver fjerde vurderer, at de kun i mindre grad har indflydelse på eget arbejde. Der er ingen klare forskelle mellem statsskove og privatskove, hvad angår indflydelse. På ledelsesniveau vurderes graden af indflydelse til at være stor, hvilket er forventeligt.

Skovbruget ligger væsentligt under landsgennemsnittet, hvad angår udviklingsmuligheder i arbejdet. Undersøgelsen viser, at dette især handler om at mange ikke synes, de har mulighed for at lære nyt gennem arbejdet. Til gengæld er der store frihedsgrader og stor grad af mening i arbejdet. De beskæftigede i skoven føler derudover stor tilknytning til deres arbejdsplads. På skalaen for involvering i arbejdspladsen ligger skovbruget klart over såvel landsgennemsnittet som de øvrige brancher i undersøgelsen. Dette forhold understreges yderligere af, at gruppen er karakteriseret ved en meget høj anciennitet på arbejdspladsen.

På flere områder, der vedrører ledelse, adskiller skovbruget sig negativt fra de øvrige brancher og landsgennemsnittet. Skovbruget scorer lavere på forudsigelighed, ledelseskvalitet, rolleklarhed og feedback. Resultaterne vurderes dels at være en følge af at branchen har haft vanskelige kår de seneste år. Og dels hænger de sammen med de særlige omstændigheder vedr. distanceledelse, som er et vilkår i denne type arbejde.

Generelt er de beskæftigede i skovbruget godt tilfredse med deres arbejde. 92% er enten meget tilfredse eller tilfredse med deres arbejde alt taget i be-

tragtning. Der er dog en del (30%), der er utilfredse med deres fremtidsudsigter i jobbet. Skovbruget adskiller sig da også fra de øvrige i undersøgelsen ved, at der er markant større utryghed i arbejdet. Fire ud af ti bekymrer sig for at blive arbejdsløse, og halvdelen bekymrer sig, om de får svært ved at finde nyt job, hvis de skulle blive arbejdsløse. I begge tilfælde er det dobbelt så mange som landsgennemsnittet for lønmodtagere. Utrygheden formodes at være et resultat af ovennævnte konjunkturer for branchen som helhed.

Det fysiske helbred blandt beskæftigede indenfor skovbruget er en smule dårligere end helbredet blandt lønmodtagere generelt, hvilket dog generelt er pænt godt. Forskellen skyldes, at gruppen af skovarbejdere i gennemsnit er ældre end landsgennemsnittet for lønmodtagere, og man ved, at skalaen vedrørende generelt helbred er aldersafhængig. Medarbejderne i skovbruget har et godt mentalt helbred og god energi/vitalitet, og der er generelt en lav forekomst af stress-symptomer. Derudover viser undersøgelsen, at forekomsten af stress-symptomer er en del større blandt lederne, der samtidig ligger lavere på såvel mentalt helbred som energi/vitalitet.

1 Indledning

CASA (Center for Alternativ Samfundsanalyse) har efter anmodning fra Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg i BAR Jord til Bord gennemført en spørgeskemaundersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø og helbred blandt arbejdsgivere, ledere og medarbejdere (inkl. elever) indenfor dele af landbruget, skovbruget og anlægsgartnerier.

Undersøgelsen er blevet gennemført i et samarbejde mellem CASA og en projektstyregruppe nedsat af Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg bestående af repræsentanter fra Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgiverforening, Dansk Landbrug, Danske Anlægsgartnere, Skov- og Naturstyrelsen, Kirkeministeriet og 3F (Fagligt Fælles Forbund).

Som led i undersøgelsen er der etableret tre fokusgrupper – én for hver af de tre brancher, der skulle undersøges. Fokusgruppen for landbruget består af selvstændige landmænd, ansatte i landbruget og repræsentanter for 3F og LandboUngdom. Fokusgruppen for skovbruget består af skovridere, skovfogeder og skovløbere/arbejdere fra såvel privat- som statskovene. Og fokusgruppen for anlægsgartnere består af ledere og medarbejdere inden for såvel private anlægsgartnerier som offentlige institutioner, så som kirkegårde m.m.

CASA vil gerne takke alle de personer, der har gjort det muligt, at undersøgelsen kunne gennemføres. En stor tak til deltagerne i fokusgrupperne, som i høj grad har inspireret til, at de rette baggrundsspørgsmål blev formuleret i spørgeskemaet. Og en særlig tak til de mange ledere og medarbejdere indenfor de tre brancher, der har taget sig tid til at udfylde spørgeskemaet.

1.1 Formål med undersøgelsen

Undersøgelsens formål er:

- at gennemføre en repræsentativ undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø blandt arbejdsgivere, ledere, ansatte og elever i skovbruget, landbruget og anlægsgartnerier
- at identificere såvel positive som negative arbejdsmiljøforhold, og dermed danne grundlag for en prioriteret arbejdsmiljøindsats.

1.2 Metode

Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg ønskede, at kortlægningen skulle foretages ved hjælp af et standardiseret og velafprøvet spørgeskema, der kunne muliggøre sammenligninger med andre brancher. Arbejdsmiljøudvalgets valg

faldt på Arbejdsmiljøinstituttets (AMI's) "mellemlange" spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø. Herudover skulle spørgeskemaet suppleres med nogle branchespørgsmål, således at der kunne foretages meningsfulde analyser på baggrund af branchespecifikke baggrundsfaktorer.

De tre fokusgruppers opgave har været at deltage i udarbejdelsen af de branchespecifikke spørgsmål, afprøve spørgeskemaet samt være med til at diskutere undersøgelsens resultater og medvirke til at udpege indsatsområder på baggrund heraf. Fokusgrupperne har været samlet to gange i løbet af undersøgelsesperioden.

Det første møde i hver gruppe blev afholdt i september 2004. På baggrund af nogle meget inspirerende møder kunne CASA udarbejde et udkast til spørgeskemaet. Det blev besluttet at udarbejde 3 spørgeskemaer – et til hver branche – bestående af en fælles del (primært AMI's mellemlange spørgeskema suppleret med enkelte ekstra spørgsmål) og en branchespecifik del. Fokusgruppedeltagerne bidrog som forsøgspersoner ved afprøvning af de udarbejdede spørgeskemaer. Deres kommentarer gav anledning til enkelte justeringer og tilføjelser. De endelige spørgeskemaer kan ses i bilag 3.

I marts 2005 blev fokusgrupperne samlet igen – denne gang for at diskutere undersøgelsens resultater og medvirke til at udpege indsatsområder som anbefaling til Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalgs opfølgning på undersøgelsen.

1.2.1 Det anvendte spørgeskema

Det anvendte spørgeskema (AMI's mellemlange) består af to dele. Den første del er nogle branchespecifikke baggrundsspørgsmål, der skal bruges til at beskrive undersøgelsesgruppen, samt til at udarbejde egnede variable at krydse materialet med. Den anden del af spørgeskemaet er en generel del, der er fælles for alle tre brancher.

Den generelle del består af lidt mere end 100 spørgsmål, der belyser hhv. 18 faktorer/dimensioner i det psykosociale arbejdsmiljø og 8 faktorer, der beskriver forhold vedr. trivsel, helbred og stress i undersøgelsesgruppen. Spørgeskemaet omhandler følgende psykosociale faktorer i arbejdet:

- Kvantitative krav
- Kognitive krav
- Emotionelle krav
- Krav om at skjule følelser
- Sensoriske krav
- Indflydelse
- Udviklingsmuligheder
- Frihedsgrader i arbejdet
- Mening i arbejdet
- Involvering på arbejdspladsen
- Forudsigelighed
- Rolleklarhed
- Rollekonflikter
- Ledelseskvalitet
- Social støtte
- Feedback i arbejdet
- Sociale relationer, og
- Socialt fællesskab

Derudover omhandler den generelle del af spørgeskemaet følgende trivsels- og helbredsmål:

- Jobusikkerhed
- Jobtilfredshed
- Generelt helbred
- Mentalt helbred
- Vitalitet/energi
- Adfærdsmæssig stress
- Somatisk stress, og
- Kognitiv stress

For yderligere information om spørgeskemaet se bilag 1 – Teori og metode.

I rapporten sammenlignes resultaterne med AMI's normmateriale, som er baseret på 1858 spørgeskemabesvarelser, der er indsamlet i 1997. Der er tale om en repræsentativ stikprøve af danskere i arbejde i alderen 20-60 år. Svarprocenten var 62%.

Der er i nærværende undersøgelse foretaget en række kryds-tabel analyser i relation til de respektive temaer. Forskelle i svarmønstre omtales kun i teksten, såfremt der er en statistisk signifikans.

Rapporten er primært en deskriptiv analyse af resultaterne af undersøgelse. Det overlades til Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg at konkludere på baggrund af resultaterne.

1.3 Undersøgellesgruppen og svarprocent

Undersøgelsen er baseret på en repræsentativ stikprøve på 8% af den samlede undersøgelsespopulation. Den helt store udfordring i denne undersøgelse har været at få etableret undersøgelsespopulationen. Dette har været overordentligt vanskeligt, fordi det har været nødvendigt at stykke undersøgelsesgruppen sammen via mange forskellige kilder og registre. De registre, der har været tilgængelige har ikke altid været lige opdaterede, og i nogle tilfælde har der været overlap mellem de anvendte registre.

Det har især været vanskeligt at få etableret undersøgelsespopulationen inden for landbruget, fordi der ikke eksisterer et samlet register over ansatte og elever i branchen. Nedenfor vises, hvilke registre der er blevet anvendt til etablering af undersøgelsespopulationen.

Landbruget:

Styregruppen havde et ønske om, at undersøgelsesgruppen indenfor landbruget skulle bestå af elever, ansatte i landbruget samt selvstændige land-

mænd med mindst én fuldtidsansat medarbejder. Følgende registre er taget i anvendelse:

- 3F's medlemsregister (ud fra jobkoderne for "Jordbrugs overenskomst" og "Landbrugsmedarbejder, gartneriarbejder, gartnere m.v.")
- Dansk Landbrugs regnskabsregister (her er der udvalgt efter følgende kriterium: Selvstændige landmænd med lønudgifter, der svarer til minimum 1 fuldtidsansat medarbejder)
- LandboUngdoms medlemsregister
- Elevregistre fra EUD-systemet, og
- JiDs (Jordbrugsteknologer i Danmark) medlemsregister ud fra arbejdsgiverkategorien "Bedrift/primær landbrug").

For Anlægsgartnerier:

Ønsket var her, at undersøgelsesgruppen skulle bestå af privatansatte anlægsgartnere, private arbejdsgivere samt ledere og medarbejdere på kirkegårde. I forbindelse med etablering af populationen indsneg der sig en fejl, der gjorde, at vi på medarbejdersiden kun fik fat i medarbejderne på landsbykirkegårde og ikke bykirkegårde. Det er således vigtigt her at understrege, at undersøgelsen omfatter privatansatte anlægsgartnere, private anlægsgartnermestre, kirkegårdsledere samt medarbejdere på landsbykirkegårde. Følgende registre er taget i anvendelse:

- 3F's medlemsregister (ud fra jobkoderne "Anlægsgartneri overenskomst" og "Landsbykirkegårde Regulativ")
- Danske Anlægsgartneres medlemsregister
- Foreningen for Danske kirkegårdsledere, og
- JIDs (Jordbrugsteknologer i Danmark) medlemsregister ud fra arbejdsgiverkategorierne "Anlæg/entreprenør" og "kommune")

Og endelig for Skovbruget:

Undersøgelsen indenfor skovbruget omfatter alle private og offentligt ansatte medarbejdere samt offentligt ansatte ledere. På grund af registervanskeligheder lykkedes det ikke at indarbejde privatansatte ledere i undersøgelsesgruppen. Følgende registre blev brugt:

- 3F's medlemsregister (ud fra jobkoderne: "Statsskovbrug Delegationsoverenskomst" og "Privat Skovbrug overenskomst")
- Skov- og Naturstyrelsens medarbejderregister.

Den samlede undersøgelsespopulation kom til at udgøres af godt og vel 18.000 personer, og der blev foretaget et udtræk på 8% svarende til i alt 1.500 personer.

Data blev indsamlet i perioden oktober 2004 til udgangen af december 2004. Der blev i perioden udsendt to erindringskrivelser til deltagerne.

Målet var at opnå en svarprocent på 60%. Det mål er nået for skovbruget og anlægsgartnerier, men ikke for landbruget, hvor vi ud fra indeværende oplysninger har en svarprocent på 45%. Af forskellige årsager er vi imidlertid overbevist om, at den reelle svarprocent er en del højere, grundet vanskeligheder ved anvendelse af nogle af ovennævnte registre. Således har der især vist sig at være problemer ved anvendelse af 3F's og LandboUngdoms registre. Godt 12% af dem indenfor landbruget, der modtog et spørgeskema, har meldt tilbage til CASA, at de ikke arbejder indenfor landbruget i øjeblikket, og derfor ikke er relevante for undersøgelsen. En del af disse oplysninger, at de er passive medlemmer af LandboUngdom og beskæftiget i helt andre brancher, mens de resterende oplysninger, at de er medlem af 3F (Fagligt Fælles Forbund), hvor de engang har været beskæftiget inden for de nævnte jobkoder, men hvor de siden har skiftet til andre erhverv uden at meddele forbundet, at jobskiftet har fundet sted. Som sagt har godt 12% af alle, der modtog et spørgeskema meddelt CASA, at de ikke er relevante for undersøgelsen, og vi formoder, at dette tal er væsentligt større. Vi tænker, at en naturlig reaktion på et spørgeskema om arbejdsmiljøet i en branche man slet ikke er beskæftiget indenfor vil være, at smide skemaet ud og glemme alt om det.

Set i lyset heraf, er det vores vurdering at det datamateriale, vi har fået til rådighed via de besvarede og returnerede spørgeskemaer er rimeligt dækkende for undersøgelsesgruppen.

Alt i alt betyder det, at undersøgelsen bygger på 578 anvendelige skemaer, hvoraf de 374 kommer fra landbruget, 60 kommer fra skovbruget og 144 kommer fra anlægsgartnerier.

De i spørgeskemaet stillede spørgsmål er langt overvejende vel udfyldt. Uoplyste svar er ved langt hovedparten af spørgsmålene omkring eller under 2%. Da uoplyste svar kun udgør en beskedent andel, ses der bort herfra i rapporten, såfremt andet ikke fremgår af teksten.

1.4 Om rapporten

Den foreliggende rapport er delt op i 2 dele – en rapportdel og en bilagsdel. I kapitel 2 præsenteres i overordnede træk resultaterne af undersøgelsen. Her er der særligt fokus på at foretage indbyrdes sammenligninger mellem de tre brancher – landbrug, skovbrug og anlægsgartnerier – samt med AMI's gruppe af lønmodtagere generelt.

I kapitel 3, 4 og 5 præsenteres detaljerede resultater for hvert af de tre fagområder. I kapitel 3 præsenteres resultaterne for landbruget. Da dette er den gruppe i undersøgelsen, der er repræsenteret med flest undersøgelsesdeltagere, er der mulighed for flere detail-analyser end tilfældet er for de to øvrige brancher. Derfor er denne del relativt mere omfangsrig end de øvrige to

kapitler. I rapportens kapitel 4 præsenteres resultaterne for anlægsgartnerier og i kapitel 5 præsenteres resultaterne for skovbruget. Undersøgelsens bilagsdel indeholder et uddybende notat om teori og metode, tabelmateriale og spørgeskemaerne for de tre brancher.

Rapporten er udarbejdet af cand.psyk. Nadia El-Salanti og cand.soc. Karin Mathiesen, CASA. Forsker, ph.d. Karina Marietta Nielsen, Arbejdsmiljøinstituttet har læst og kommenteret rapporten inden udarbejdelse af denne endelige udgave. Det er dog alene CASA, der er ansvarlig for undersøgelsens indhold og analyser.

Rapporten byder på en del sammenligninger – både de tre brancher imellem og i forhold til AMI's lønmodtagergruppe. Vi vil anbefale, at man som læser og aktør på feltet så vidt muligt forholder sig konkret til resultaterne. Det vil sige, at det pågældende resultat vurderes ud fra om det findes acceptabelt eller ej *uafhængig* af, hvordan det ser ud på andre områder. Eksempelvis viser undersøgelsen, at 42% af de ansatte i landbruget svarer, at de ofte har indflydelse på mængden af deres arbejde, mens den tilsvarende andel blandt lønmodtagere generelt er 36% – altså lavere. I sådanne tilfælde anbefaler vi, at branchen tager stilling til om det er godt nok med de 42%, eller om man gerne skulle højere op uafhængig af, hvordan det ser ud i andre brancher.

Med denne lille opfordring ønsker vi læseren god læselyst.

2 Generelle resultater

I dette kapitel gennemgår vi de generelle resultater vedrørende psykisk arbejdsmiljø og helbred. Resultaterne vises for de tre brancher – landbruget, skovbruget og anlægsgartnerier – og sammenlignes med landsgennemsnittet for lønmodtagere fra Arbejdsmiljøinstituttets undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø i 1997 (herefter kaldet landsgennemsnittet). For at denne sammenligning kan være relevant, sammenlignes der i dette kapitel udelukkende med de *ansatte* fra de tre jordbrugsbrancher. Dvs., at virksomhedsejere, herunder selvstændige landmænd, samt topchefer er trukket ud af analysegrundlaget. Ledere på formandsniveau indgår. I det følgende indgår således 228 ansatte i landbruget, 127 ansatte i anlægsgartneri og 51 ansatte i skovbrug. Data for ejere og ledere vil fremgå af de følgende kapitler om hver af brancherne.

Præsentationen i afsnit 2.1 følger de dimensioner i det psykiske arbejdsmiljø, som belyses gennem undersøgelsen. Som omtalt i indledningen, beskrives hver dimension ved en skala, som består af flere af de oprindelige spørgsmål i spørgeskemaet. De konkrete talværdier bag de figurer der præsenteres i dette kapitel findes i bilag 2 – Tabelmateriale.

2.1 Det psykiske arbejdsmiljø

2.1.1 Krav i arbejdet

Krav i arbejdet vedrører selve (udførelsen af) arbejdet. Hvilke krav stilles medarbejderen overfor med hensyn til arbejdstempo og arbejdsmængde, opmærksomhed og præcision, overblik m.v.? I AMI's spørgeskema belyses krav i arbejdet ved fem krav-dimensioner: Kvantitative krav, sensoriske krav, kognitive krav, følelsesmæssige krav og krav om at skjule følelser. Såvel meget høje som meget lave krav i arbejdet kan have negativ indflydelse på trivsel og helbred. Figur 2.1 viser gennemsnittet for hver af disse fem krav-dimensioner – for de tre brancher og AMI's landsgennemsnit.

Figur 2.1 viser overordnet og ikke overraskende, at arbejdet inden for jordbrugsområdet generelt er præget af store sensoriske og kognitive krav og knap så meget af følelsesmæssige krav og krav om at skjule følelser. I det følgende gennemgås de fem krav-dimensioner hver for sig.

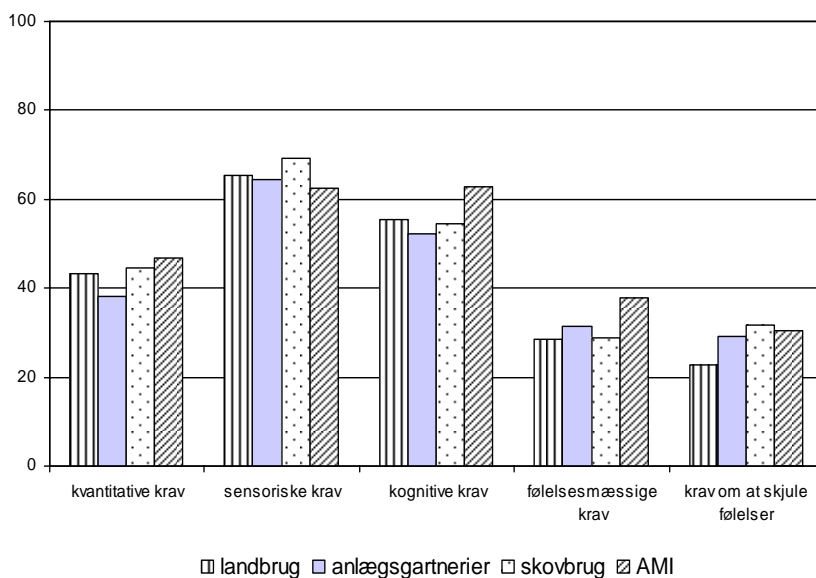
Kvantitative krav i arbejdet

De kvantitative krav i arbejdet handler om forholdet mellem arbejdstid og arbejdsmængde. I skalaen for kvantitative krav i arbejdet indgår spørgsmål om arbejdstempo ("Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?"), arbejdets fordeling på arbejdstiden ("Er dit arbejde ujævnt fordelt, så det hober sig op?") samt om arbejdsopgaverne kan nås indenfor arbejdstiden ("Hvor ofte

sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?” og “Er det nødvendigt at arbejde over?”).

Hvad angår de kvantitative krav i arbejdet, ligger disse for såvel landbrug som anlægsgartneri statistisk signifikant under landsgennemsnittet.

Figur 2.1: Krav i arbejdet (gennemsnit på skala 0-100)



Da mængden og karakteren af arbejdet i hvert fald i dele af alle tre brancher er sæsonafhængigt, og en spørgeskemaundersøgelse kun kan tegne et øjebliksbillede, bør især en faktor som kvantitative krav i arbejdet vurderes i forhold til undersøgelsestidspunktet. Denne vurdering kan brancherne bedst selv foretage, men vores umiddelbare vurdering er, at efteråret næppe har været den mest travle tid indenfor anlægsgartneribranchen og agerbrug, mens det omvendt har været højsæson i skovbruget.

Sensoriske krav i arbejdet

Vores arbejde kræver ofte, at vi har færdigheder, som involverer vores sanser og (fin)motorik – og koordinering heraf. Denne dimension kaldes sensoriske krav i arbejdet. I skalaen for sensoriske krav indgår følgende spørgsmål: “Medfører dit arbejde, at du skal se meget tydeligt og præcist?”, “Medfører dit arbejde, at du skal styre dine bevægelser, fx af arme eller hænder bevidst?”, “Kræver dit arbejde konstant opmærksomhed?” og “Kræver dit arbejde stor præcision?”.

Hvad angår denne dimension ligger landbruget og især skovbruget over landsgennemsnittet, mens anlægsgartneri ikke ligger signifikant over gennemsnittet.

Kognitive krav i arbejdet

Det kognitive handler om at opfatte omverdenen og omsætte dette til tanke og handling. I skalaen for kognitive krav indgår spørgsmål om krav om overblik (“Skal du overskue mange ting på én gang i dit arbejde?”), beslutningstagning (“Kræver dit arbejde, at du træffer svære beslutninger?”), “kapacitet” (“Kræver dit arbejde, at du husker meget?”) og kreativitet (“Kræver dit arbejde, at du er god til at få idéer?”).

Alle vores tre brancher ligger under landsgennemsnittet vedrørende kognitive krav i arbejdet, se igen figur 2.1.

Følelsesmæssige krav i arbejdet

Dimensionen følelsesmæssige krav i arbejdet måler ikke kravene til, at man “bruger sine følelser” i sit arbejde, selv om det kan lyde sådan. Den måler, om arbejdet belaster eller berører én følelsesmæssigt. Dette vil dog mange gange være tilfældet netop i job, som kræver, at man involverer sig i andre menneskers situation. Derfor finder man de højeste følelsesmæssige krav indenfor bl.a. social- og sundhedssektoren. De spørgsmål, som indgår i skalaen for følelsesmæssige krav i arbejdet, handler alle om arbejdsmæssig følelsesmæssig belastning: “Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer?”, “Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?” og “Bliver du følelsesmæssigt berørt af dit arbejde?”.

Alle tre brancher ligger klart under landsgennemsnittet med hensyn til følelsesmæssige krav i arbejdet, hvilket ses af figur 2.1.

Krav om at skjule følelser

Denne dimension kan forventes at være på spil i mange professioner, idet den handler om at “holde sig tilbage” af professionelle eller arbejdsmæssige grunde. Der indgår to spørgsmål i skalaen om at skjule følelser: “Kræver dit arbejde, at du lader være med at sige din mening?” og “Kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser?”.

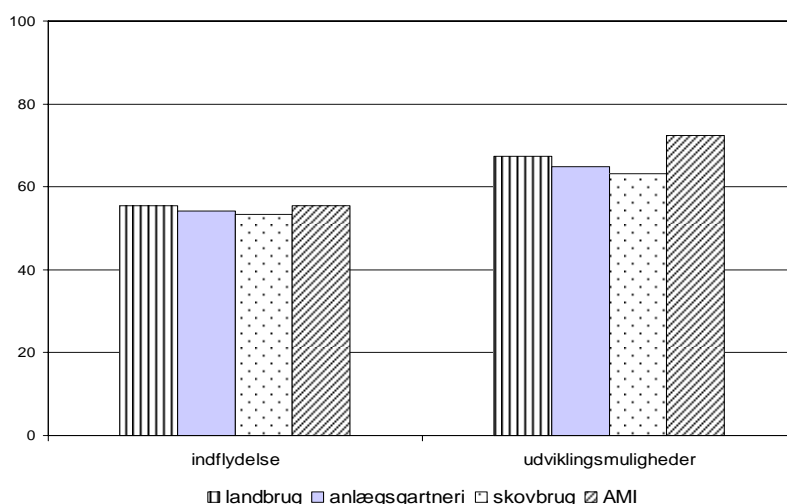
På denne dimension finder vi, at anlægsgartneri og skovbrug ligger omkring landsgennemsnittet, mens landbruget ligger væsentligt under.

2.1.2 Indflydelse og udviklingsmuligheder

Indflydelse i arbejdet og udviklingsmuligheder i arbejdet er begge dimensioner i det psykiske arbejdsmiljø, som anses for at være vigtige for medarbejdernes trivsel og motivation. Ifølge krav-kontrol modellen giver høje arbejdskrav kombineret med lav indflydelse og få udviklingsmuligheder risiko for dårlig trivsel – omvendt kan man trives med høje arbejdskrav, hvis der samtidig er indflydelses- og udviklingsmuligheder. Se i øvrigt om-talen af modellen i bilag 1.

Helt overordnet ligger de danske lønmodtagere middelhøjt med hensyn til indflydelse i deres arbejde og højt med hensyn til udviklingsmuligheder, se figur 2.2.

Figur 2.2: Indflydelse på og udviklingsmuligheder i arbejdet (gennemsnit på skala 0-100)



Indflydelse på arbejdet

Skalaen om indflydelse handler om indflydelse på rammerne for arbejdet: Hvad man skal lave, hvor meget og sammen med hvem – samt om man generelt har indflydelse på beslutninger om sit arbejde? Spørgsmålene lyder: “Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde?”, “Har du indflydelse på, hvem du arbejder sammen med?”, “Har du indflydelse på mængden af dit arbejde?” og “Har du indflydelse på, hvad du laver på dit arbejde?”.

Det fremgår af figur 2.2, at de ansatte i de tre jordbrugsbrancher har nogenlunde lige så meget eller lidt indflydelse i arbejdet som den gennemsnitlige lønmodtager ifølge AMI’s landsgennemsnit.

Udviklingsmuligheder i arbejdet

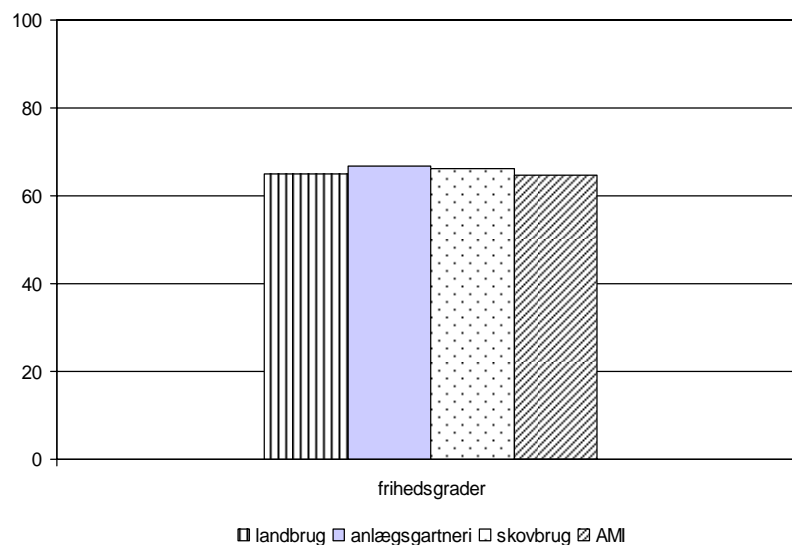
Spørgsmålene i skalaen om udviklingsmuligheder handler både om at kunne bruge det, man kan og om at kunne udfolde og udvikle sig. Spørgsmålene er: “Er dit arbejde varieret?”, “Kræver dit arbejde, at du er initiativrig?”, “Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde?” og “Kan du bruge din kunnen eller færdigheder i dit arbejde?”.

På dette område ligger alle tre jordbrugsbrancher under landsgennemsnittet, hvilket peger på, at her kunne være et indsatsområde for brancherne.

2.1.3 Frihedsgrader i arbejdet

Frihedsgrader i arbejdet belyser et bestemt aspekt af indflydelse på arbejdet, nemlig om der er en vis fleksibilitet i forhold til tidsrammerne. Spørgsmålene er: “Kan du bestemme, hvornår du holder pauser?”, “Kan du stort set tage ferie, som det passer dig?”, “Hvis du har brug for at gå et privat ærinde, kan du så forlade arbejdspladsen i en halv time uden at få særlig tilladelse?” og “Kan du gå hen til en kollega for at snakke?”.

Figur 2.3: Frihedsgrader i arbejdet (gennemsnit på skala 0-100)



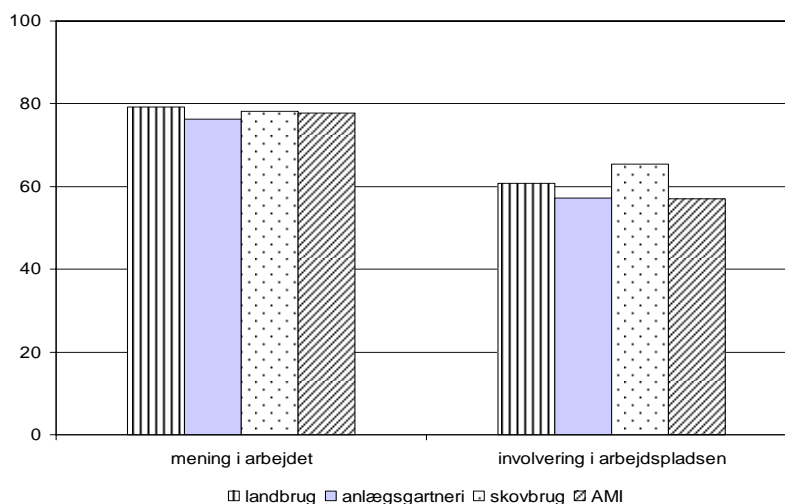
Hvad angår denne dimension af indflydelse ser vi, at de ansatte i de tre jordbrugsbrancher har nogenlunde lige så store eller små frihedsgrader i arbejdet som lønmodtagerne generelt.

2.1.4 Mening i arbejdet og involvering i arbejdspladsen

Dimensionerne mening i arbejdet og involvering i arbejdspladsen handler begge om mening, motivation og engagement. Den første belyser, om selve arbejdet opleves meningsfuldt, mens den anden belyser medarbejderens engagement i og identifikation med arbejdspladsen.

Overordnet ligger de danske lønmodtagere højt i forhold til mening i arbejdet og noget lavere, hvad angår involvering i arbejdspladsen. Se figur 2.4, hvor det fremgår, at de tre brancher i jordbruget ligger lige så højt som landsgennemsnittet, når det gælder at opleve arbejdet som meningsfuldt. Til gengæld ligger både landbruget og skovbruget signifikant over landsgennemsnittet med hensyn til involvering i arbejdspladsen.

Figur 2.4: Mening i arbejdet og involvering i arbejdspladsen (gennemsnit på skala 0-100)



Mening i arbejdet

Skalaen for mening i arbejdet indeholder følgende spørgsmål: “Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?”, “Føler du, at du yder en vigtig indsats?” og “Føler du dig motiveret og engageret i sit arbejde?”.

Vi ser altså, at de ansatte i jordbrugsbrancherne i stort omfang oplever arbejdet som meningsfuldt.

Involvering i arbejdspladsen

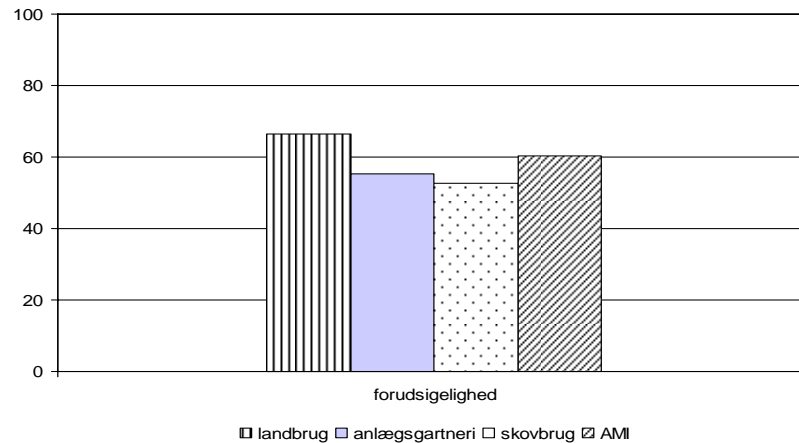
Involvering i arbejdspladsen handler om, i hvor høj grad man føler et positivt tilhørsforhold til og identificerer sig med sin arbejdsplads. Spørgsmålene lyder: “Kunne du tænke dig at være på din nuværende arbejdsplads resten af dit liv?”, “Nyder du at fortælle om din arbejdsplads til andre mennesker?”, “Føler du, at arbejdspladsens problemer også er dine?” og “Synes du, at din arbejdsplads har stor personlig betydning for dig?”.

Vi så, at de ansatte i landbruget og især skovbruget scorer højere end landsgennemsnittet på involvering i arbejdspladsen. Det meget positive resultat for skovbruget tyder på, at de ansatte i skoven i høj grad kommer til at få et tilhørsforhold til “deres” skov.

2.1.5 Forudsigelighed i arbejdet

Dimensionen om forudsigelighed drejer sig om at være informeret, både hvad angår forhold på arbejdspladsen og vedrørende ens eget arbejde. Der indgår to spørgsmål i skalaen: “Får du på din arbejdsplads information om fx vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?” og “Får du al den information, du behøver for at kunne klare dit arbejde godt?”.

Figur 2.5: Forudsigelighed (gennemsnit på skala 0-100)



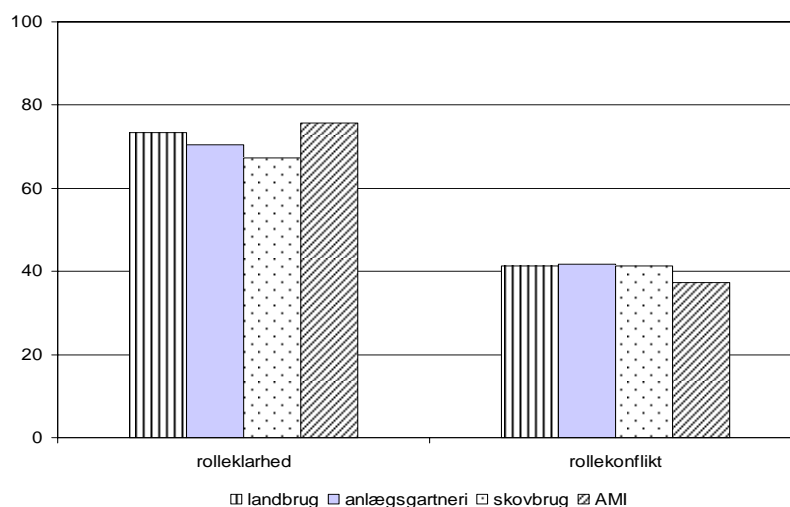
Generelt føler den danske lønmodtager sig kun nogenlunde godt informeret. Det viser sig, at de ansatte i både skovbruget og anlægsgartneribranchen ligger signifikant under landsgennemsnittet, mens de ansatte i landbruget ligger signifikant højere. Resultaterne kan være udtryk for forskelle i arbejdspladsernes størrelse og “afstand” til ledelsen.

2.1.6 Rolleklarhed og rollekonflikt

De to dimensioner rolleklarhed og rollekonflikt ligger tæt på hinanden. Rolleklarhed belyser, om medarbejderens ansvars- og kompetenceområde er klart afgrænset, og om der stilles uklare eller modstridende forventninger til arbejdsindsatsen, mens dimensionen rollekonflikt både belyser modstridende krav fra omverdenen og konflikt mellem ydre krav og egen standard.

Figur 2.6 viser, at de danske lønmodtagere generelt oplever en høj klarhed i mål for og forventninger til deres arbejdsindsats og en lav grad af modstridende krav og forventninger. Det fremgår, at hvor jordbrugsbrancherne ligger lavere end landsgennemsnittet med hensyn til rolleklarhed, ligger de højere hvad angår rollekonflikt. Forskellen mellem skovbruget og landsgennemsnittet med hensyn til rollekonflikt er dog ikke signifikant.

Figur 2.6: Rolleklarhed og rollekonflikt (gennemsnit på skala 0-100)



Rolleklarhed

Skalaen for rolleklarhed indeholder følgende spørgsmål: “Ved du præcist, hvor megen selvbestemmelse du har i dit arbejde?”, “Er der klare mål for dit arbejde?”, “Ved du helt klart, hvad der er dine ansvarsområder?” og “Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?”.

Som nævnt, ligger alle tre jordbrugsbrancher under landsgennemsnittet med hensyn til rolleklarhed, men med landbruget højest og skovbrug lavest. Sammenlignet indbyrdes er der signifikant forskel mellem landbruget og skovbruget. Som nævnt tidligere kan forskelle være udtryk for de meget forskellige arbejdsbetingelser, der er i de to brancher. I landbruget er der ofte tale om små arbejdspladser, hvor den ansatte dagligt går op og ned af landmanden selv, mens det ikke er usædvanligt, at der går uger eller måneder mellem, at skovarbejderen ser sin nærmeste leder.

Rollekonflikt

Rollekonflikt belyses af følgende spørgsmål: “Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde?”, “Foretager du dig noget i dit arbejde, som bliver accepteret af nogle personer, men ikke af andre?”, “Må du sommetider gøre noget, der egentlig skulle have været gjort anderledes?” og “Må du sommetider foretage dig ting i dit arbejde, som forekommer dig unødvendige?”.

Som det fremgår af figur 2.6, ligger de tre jordbrugsbrancher på samme niveau, hvad angår rollekonflikt, men kun forskellene mellem landbruget henholdsvis anlægsgartneri og landsgennemsnittet kan påvises at være signifikante forskelle.

2.1.7 Ledelseskvalitet

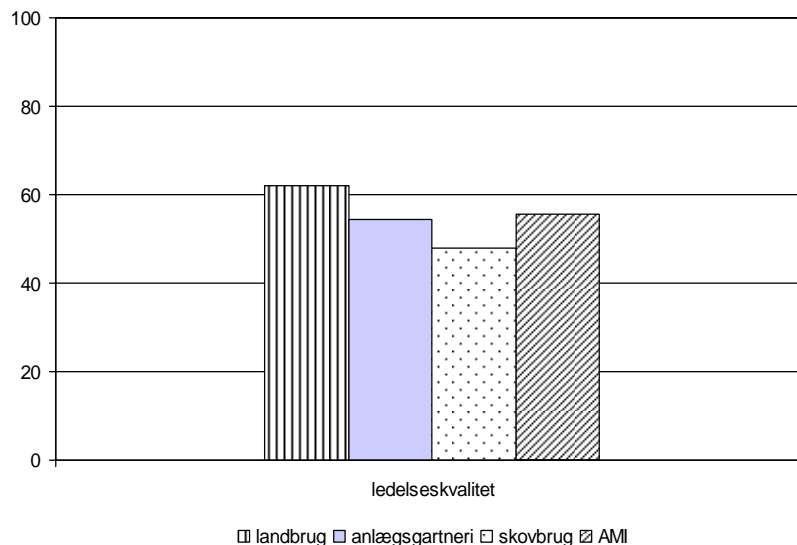
Ledelsen spiller en vigtig rolle i det psykiske arbejdsmiljø og for medarbejdernes trivsel. Dette aspekt af det psykiske arbejdsmiljø belyses ved en dimension, der kaldes ledelseskvalitet, som drejer sig om den nærmeste ledelsesfunktion med hensyn til fire aspekter af ledelse: Medarbejdernes udvikling, medarbejdernes trivsel, planlægning og konflikthåndtering.

Spørgsmålene lyder: "I hvor høj grad kan man sige, at den nærmeste ledelse på din arbejdsplads ...

- sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder?
- prioriterer trivslen på arbejdspladsen højt?
- er god til at planlægge arbejdet?
- er god til at løse konflikter?"

Generelt blandt de danske lønmodtagere er vurderingen af ledelseskvaliteten middelhøj – og der er stor forskel mellem de tre brancher i jordbruget, se figur 2.7.

Figur 2.7: Ledelseskvalitet (gennemsnit på skala 0-100)



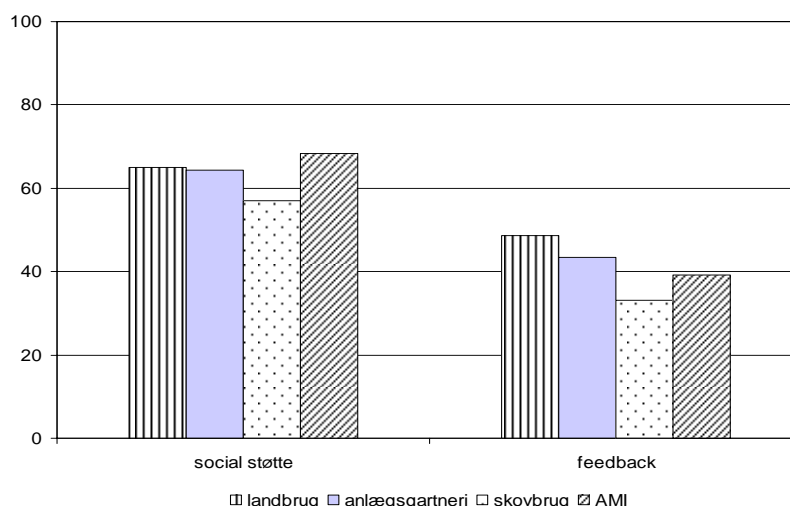
Ledelseskvaliteten vurderes i gennemsnit højere af ansatte i landbruget end af lønmodtagerne generelt, mens den vurderes lavere i skovbruget. Den lave vurdering af ledelseskvaliteten i skovbruget behandles nærmere i kapitel 5.

2.1.8 Social støtte og feedback

Dimensionerne social støtte og feedback handler om mulighederne for at få støtte i arbejdet og at få tilbagemeldinger på sin arbejdsindsats.

Det fremgår af figur 2.8, at lønmodtagerne generelt oplever at få stor social støtte i arbejdet, men i langt mindre grad får feedback på kvaliteten af deres arbejde. Alle tre brancher i jordbruget ligger lavere end AMI-gennemsnittet med hensyn til social støtte, mens variationen er større med hensyn til feedback.

Figur 2.8: Social støtte og feedback (gennemsnit på skala 0-100)



Social støtte

Spørgsmålene om social støtte drejer sig om muligheden for at få støtte fra såvel kolleger som nærmeste ledelse. Spørgsmålene i skalaen er således: “Hvor ofte får du hjælp og støtte fra dine kolleger?”, “Hvor ofte er dine kolleger villige til at lytte til dine problemer med arbejdet?”, “Hvor ofte får du hjælp og støtte fra din nærmeste overordnede?” og “Hvor ofte er din nærmeste overordnede villig til at lytte til dine problemer med arbejdet?”.

De tre jordbrugsbrancher ligger alle signifikant under landsgennemsnittet i denne henseende, men samtidig er der klar indbyrdes forskel i graden af social støtte, hvor skovbruget ses at ligge endnu lavere end de to andre brancher.

Feedback

Skalaen for feedback består af spørgsmålene “Hvor ofte taler du med dine kolleger om, hvor godt du udfører dit arbejde?” og “Hvor ofte taler du med din overordnede om, hvor godt du udfører dit arbejde?”.

Hvad angår denne dimension ligger de ansatte i landbruget klart over landsgennemsnittet, mens de to andre brancher ikke afviger signifikant herfra.

Kommentar om social støtte og feedback

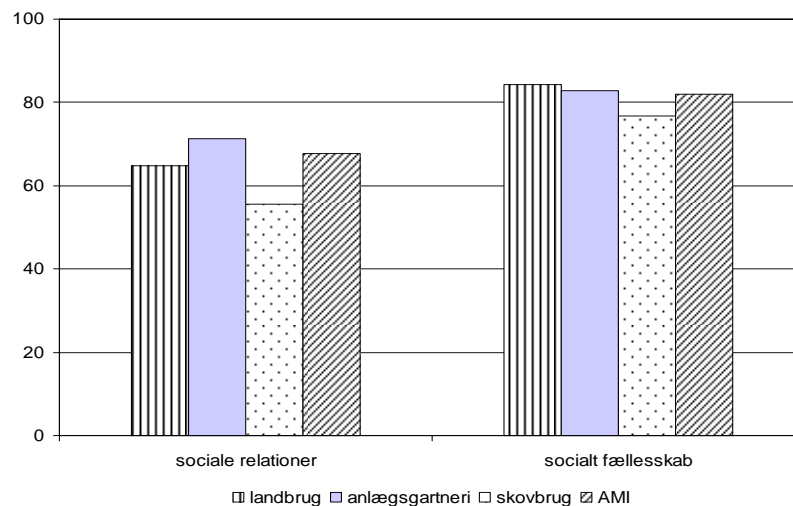
Det er vigtigt at være opmærksom på, at der vedrørende social støtte og feedback spørges til, hvor hyppigt man modtager dette, ikke om kvaliteten af støtten eller tilbagemeldingen, når den forekommer. De lave niveauer for specielt skovbruget afspejler formentlig arbejdets vilkår. Mange ansatte i skoven arbejder alene eller få sammen en stor del af tiden uden en leders tilstedeværelse. Deres svar behøver derfor ikke afspejle “problemer”, men simple fakta. Denne fortolkning underbygges af de følgende resultater vedrørende sociale relationer og det sociale fællesskab på arbejdspladsen.

2.1.9 Sociale relationer og socialt fællesskab

De sidste aspekter af det psykiske arbejdsmiljø handler også om det sociale netværk på arbejdspladsen. Sociale relationer belyser, om der overhovedet er mulighed for sociale relationer, mens socialt fællesskab ser på kvaliteten af de sociale relationer.

Helt overordnet ser vi, at de fleste lønmodtagere har sociale relationer på arbejdspladsen, og langt de fleste har et godt socialt fællesskab. Se figur 2.9.

Figur 2.9: Sociale relationer og socialt fællesskab (gennemsnit på skala 0-100)



Sociale relationer

De sociale relationer belyses ved to spørgsmål: “Arbejder du isoleret fra dine kolleger?” og “Har du mulighed for at tale med dine kolleger under arbejdet?”.

Niveauerne for sociale relationer i landbrug og anlægsgartneri afviger ikke signifikant fra landsgennemsnittet, mens skovbruget ligger markant lavere.

Det kommer ikke bag på os, at eksistensen af sociale relationer i denne forstand er mindre end landsgennemsnittet i skovbruget, hvor man ofte arbejder alene på arbejdsstedet en stor del af tiden.

Socialt fællesskab

Denne dimension belyser kvaliteten af de sociale relationer på arbejdspladsen og består af følgende spørgsmål: ”Er der en god stemning mellem dig og dine kolleger?”, ”Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads?” og ”Føler du dig som en del af et fællesskab på din arbejdsplads?”.

Figur 2.9 viser, at de ansatte i de tre jordbrugsbrancher lige som lønmodtagerne generelt oplever et godt socialt fællesskab på deres arbejdsplads. De ansatte i landbruget adskiller sig positivt med en signifikant bedre score, mens de ansatte i skovbruget scorer signifikant under landsgennemsnittet.

2.2 Trivsel og helbred

I dette afsnit præsenteres de generelle resultater vedrørende trivsel og helbred. Man ved fra en lang række undersøgelser, at dårligt psykisk arbejdsmiljø hænger sammen med dårligere trivsel og helbred, og det kan vises for hver af de dimensioner, der er gennemgået ovenfor, at de hænger mere eller mindre klart sammen med stress, psykisk velbefindende og helbred. Her holder vi os til at præsentere selve resultatet vedrørende trivsel og helbred – i de følgende kapitler kommer vi nærmere ind på de sammenhænge, der er mellem trivsels- og helbredsspørgsmålene og forhold i det psykiske arbejdsmiljø.

2.2.1 Utryghed med arbejdet

Dimensionen utryghed med arbejdet ligger på grænsen mellem at være en arbejdsmiljøfaktor og en trivselsfaktor, idet dimensionen handler om, hvordan man ser sin fremtidige position på arbejdsmarkedet. Utryghed med arbejdet belyses ved følgende spørgsmål:

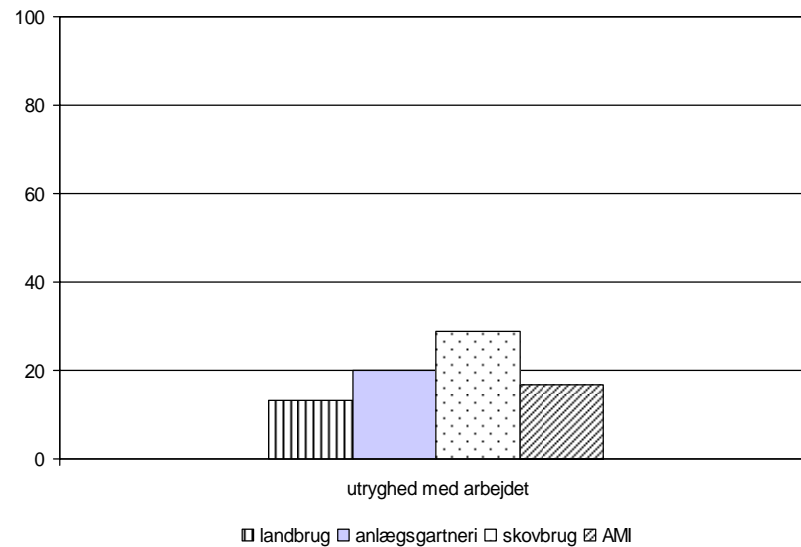
“Er du bekymret for, at ...

- blive arbejdsløs?
- du på grund af “ny teknik” bliver overflødig?
- du får svært ved at finde nyt job, hvis du bliver arbejdsløs?
- du mod din vilje forflyttes til andet arbejde?”

Figur 2.10 viser, at de fleste lønmodtagere i AMI’s undersøgelse følte sig trygge ved deres fremtid på arbejdsmarkedet, idet en høj værdi på denne dimension er udtryk for høj utryghed. Når man ser på de forhold, der spørges om i forbindelse med denne skala, er det klart, at svarene her vil være påvirket af de økonomiske konjunkturer og arbejdsløsheden på det pågæl-

dende tidspunkt i samfundet generelt eller i branchen. Sammenligningen med landsgennemsnittet fra 1997 skal derfor på dette punkt kun ses som en angivelse af, hvor niveauet for utryghed i arbejdet kan forventes at ligge.

Figur 2.10: Utryghed med arbejdet (gennemsnit på skala 0-100)



Vi noterer os derfor, at niveauet for utryghed i arbejdet i de tre jordbrugsbrancher spredt sig omkring et forventet gennemsnit med det højeste niveau i skovbruget og det laveste i landbruget. Der er signifikant forskel mellem brancherne indbyrdes.

Ser vi på svarene på de fire spørgsmål, er der en del flere skovbrugsansatte, som er bekymrede for såvel arbejdsløshed som problemer med at finde andet arbejde og at blive forflyttet til andet arbejde mod deres vilje – men mest markant er bekymringen for ikke at kunne finde andet arbejde, hvis man bliver arbejdsløs. Dette kan hænge sammen med, at der foregår en del omstruktureringer i såvel den offentlige som den private skovbrugssektor. Samtidig har mange medarbejdere lang anciennitet, hvilket kan medvirke til øget bekymring for at kunne finde andet arbejde, hvis man skulle miste jobbet i skoven.

2.2.2 Tilfredshed

Tilfredshed eller utilfredshed med arbejdet siger ikke i sig selv noget om, hvad der er galt, men det er et godt mål for trivslen. Tilfredsheden er undersøgt med følgende spørgsmål:

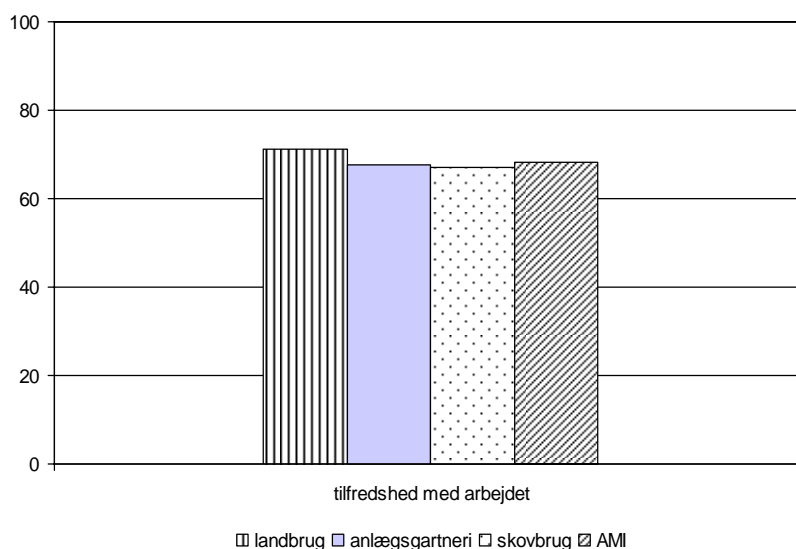
“Angående dit job i almindelighed. Hvor tilfreds er du med ...

- dine fremtidsudsigter i arbejdet?

- det fysiske arbejdsmiljø?
- måden, dine evner bruges på?
- dit job som helhed, alt taget i betragtning?"

Overordnet er de fleste lønmodtagere tilfredse med deres arbejde. Det gælder også de ansatte indenfor vores tre brancher, hvor anlægsgartneri og skovbrug ligger på linie med landsgennemsnittet, mens landbruget ligger signifikant over. Se figur 2.11.

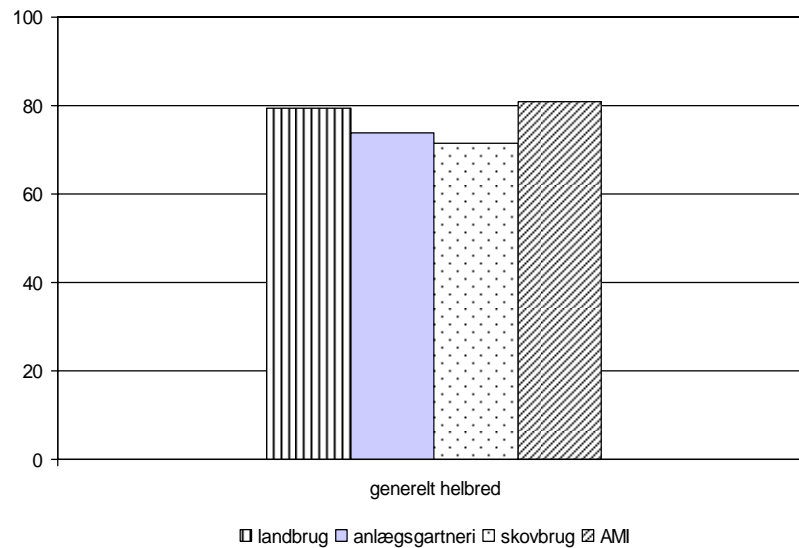
Figur 2.11: Tilfredshed med arbejdet (gennemsnit på skala 0-100)



2.2.3 Generelt selvvurderet helbred

Generelt selvvurderet helbred er en skala, som måler, hvordan svarpersonerne vurderer deres almene helbredstilstand på svartidspunktet. Der besvares ét spørgsmål om “helbredet alt i alt” og tages stilling til fire udsagn med relation til den almene helbredstilstand (se spørgsmål 11 og 12 i bilag 3).

Figur 2.12: Generelt helbred (gennemsnit på skala 0-100)



Figur 2.12 viser den gennemsnitlige helbredsbedømmelse i de tre jordbrugsbrancher samt landsgennemsnittet. Mens de ansatte i landbruget ligger på linie med landsgennemsnittet, ligger de to andre brancher lavere end gennemsnittet, hvad angår generelt selvbedømt helbred.

Det skal dog bemærkes, at generelt selvbedømt helbred er meget aldersafhængigt i den retning, at jo højere alder, jo lavere score på skalaen. Samtidig er gennemsnitsalderen en del højere blandt de ansatte i både anlægsgartneri og skovbrug end i landbruget. Tages der højde for alder og køn i analysen af brancherne indbyrdes, er der ingen brancheforskel i forhold til generelt selvbedømt helbred, hvilket indikerer, at de viste forskelle afspejler den forskellige aldersfordeling i brancherne.

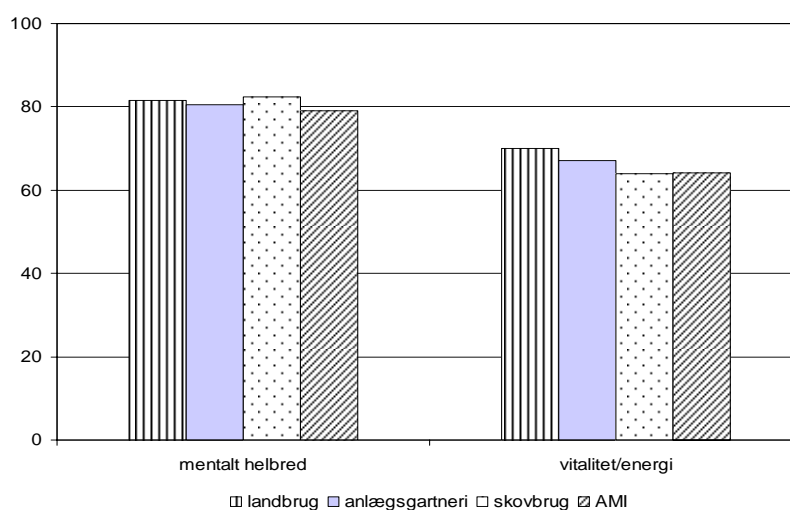
2.2.4 Mentalt helbred og vitalitet/energi

Skalaerne mentalt helbred og vitalitet/energi anvendes ligesom generelt helbred i en lang række undersøgelser som almene mål for helbredstilstanden. Mentalt helbred afspejler det psykiske helbred (populært sagt "hvordan man har det"), mens vitalitet/energi afspejler det psykisk-fysiske helbred. Mentalt helbred og vitalitet/energi undersøges ved hjælp af svar på udsagn om, hvor ofte man indenfor den seneste fire ugers periode har oplevet hver af de følgende tilstande, hvor mentalt helbred dækkes af de fem første og vitalitet/energi af de fire sidste:

- været meget nervøs
- været så langt nede, at intet kunne opmuntre en
- følt sig rolig og afslappet
- været trist til mode

- været glad og tilfreds
- følt sig veloplagt og fuld af liv
- været fuld af energi
- følt sig udslidt
- følt sig træt.

Figur 2.13: Mentalt helbred og energi (gennemsnit på skala 0-100)



Figur 2.13 viser, at den mentale sundhed i de tre jordbrugsbrancher er lige så god som eller en smule bedre end blandt lønmodtagerne generelt. Også hvad angår vitalitet/energi, ligger de tre brancher lige godt eller bedre. På begge mål ligger de ansatte i landbruget signifikant over landsgennemsnittet, mens de øvrige forskelle ikke kan påvises at være signifikante.

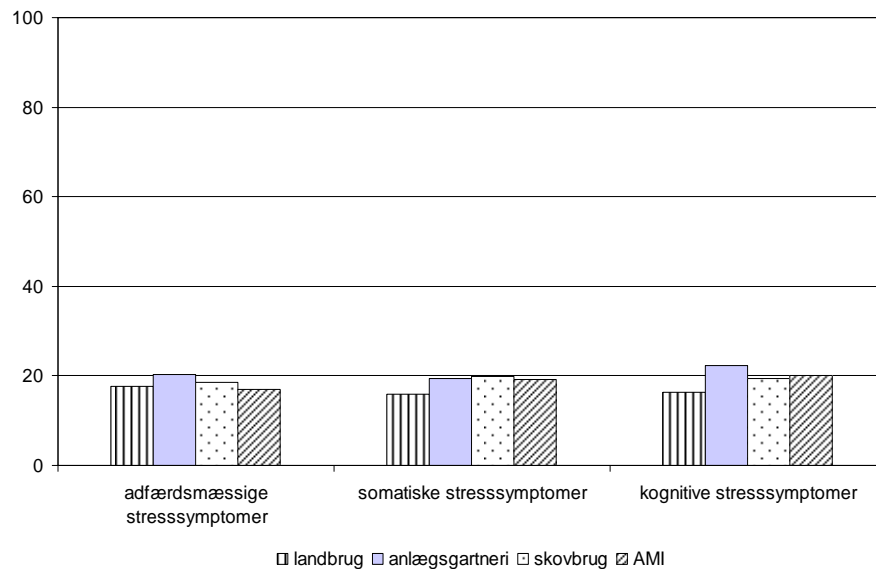
Når der tages højde for alder og køn i analysen af vitalitet brancherne indbyrdes, er der ingen brancheforskel. Det høje niveau blandt landbrugets ansatte kan derfor formentlig til dels tilskrives den lave gennemsnitsalder.

2.2.5 Stress

Stress er i undersøgelsen målt ved hjælp af tre forskellige skalaer, som måler forekomsten af symptomer på stress, henholdsvis adfærdsmæssige, somatiske og kognitive stress-symptomer. Adfærdsmæssige symptomer på at man er stresset handler om, at man let bliver irriteret m.v. De somatiske symptomer er kropslige symptomer på stress, såsom mavesmerter, mens de kognitive stress-symptomer handler om bl.a. koncentrationsbesvær. Spørgsmålene til de tre skalaer fremgår af bilag 3 spørgsmål 14 og 15.

Figur 2.14 viser forekomsten af de tre slags symptomer på stress blandt de ansatte i de tre brancher i jordbruget og blandt lønmodtagerne generelt.

Figur 2.14: Symptomer på stress (gennemsnit på skala 0-100)



Ser vi først på de adfærdsmæssige stress-symptomer, ligger niveauet for forekomsten i de tre jordbrugsbrancher ikke signifikant højere end landsgennemsnittet. Der er ingen indbyrdes brancheforskel, når der tages højde for alder og køn i analyserne.

Hvad angår forekomsten af somatiske stress-symptomer, ligger landbrugets ansatte signifikant under landsgennemsnittet, mens de to andre brancher ligger på linie hermed. Ved indbyrdes sammenligning findes der heller ikke her forskel mellem brancherne, når der tages højde for alder og køn. Til gengæld viser analysen, at forekomsten af somatiske stresssymptomer er stærkt aldersafhængig (stigende forekomst med stigende alder) og samtidig afhængig af køn (kvinderne ligger højere end mændene på denne skala). Det skal i den forbindelse nævnes, at andelen af kvinder indenfor landbruget er 17%, anlægsgartneribranchen 27% og skovbruget 4%.

Endelig med hensyn til forekomsten af kognitive symptomer på stress ligger de ansatte i landbruget også under landsgennemsnittet, mens de to andre brancher ikke afviger signifikant herfra. Den indbyrdes analyse med justering for alder og køn giver i dette tilfælde ikke noget klart billede, men tendensen er, at forskellene er afhængige af køn (højere forekomst hos kvinder end hos mænd) frem for branche og alder.

3 Landbrug

I dette kapitel præsenteres resultaterne af undersøgelsen for landbrugsområdet. Som tidligere beskrevet giver undersøgelsen et dækkende billede af det psykiske arbejdsmiljø blandt følgende medarbejdergrupper i landbruget: Medarbejdere i landbruget, der er medlem af 3F, elever og medarbejdere, der er medlem af LandboUngdom, medarbejdere, der er medlem af Jordbrugsteknologer i Danmark, elever i EUD-systemet og selvstændige landmænd med minimum én fuldtidsansat medarbejder. Sidstnævnte gør, at vi har med landbrug at gøre, der har en vis størrelse og økonomisk soliditet. Selvstændige landmænd på de små brug, hvor der ikke er ansatte er således ikke omfattet af undersøgelsen.

3.1 Baggrundsoplysninger

I alt 374 beskæftigede inden for landbruget har besvaret spørgeskemaet. Som det fremgår af tabel 3.1 er godt hver tredje deltager i undersøgelsen selvstændig landmand, mens hver femte er elev. De resterende er enten almindelige medarbejdere eller har beskæftigelse som fodermester eller driftsleder.

Tabel 3.1: Stillingsbetegnelse. Andele i procent

	Procent
Elev	20
Medarbejder	30
Fodermester/driftsleder	15
Selvstændig	36
Total	101

Hovedparten af de selvstændige landmænd (86%), gruppen af fodermestre/driftsledere (81%) samt eleverne (81%) arbejder med køer eller kvæg. Blandt medarbejderne arbejder 45% med søer eller kvæg, 18% arbejder kun med planteavl, 18% arbejder på en maskinstation og 18% arbejder med andet (mink, fjerkræ, heste eller kombination af grise, kvæg og planter o.l.).

Halvdelen af undersøgelsesdeltagerne har deres bopæl på eller i tilknytning til arbejdspladsen. Det er selvfølgelig primært de selvstændige landmænd, der her er tale om, men i gennemsnit bor én ud af fire af de øvrige på den gård, hvor de arbejder.

Der er klart tale om et mandsdomineret fag. Kun 12% af deltagerne i undersøgelsen er kvinder. Og hovedparten af disse er under uddannelse.

Undersøgelsesdeltagernes erhvervsuddannelse fremgår af tabel 3.2. Generelt er deltagerne i undersøgelsen enten under uddannelse eller færdiguddannet som faglært landmand eller driftsleder. Der er kun få ufaglærte/selvlærte med i undersøgelsen.

Tabel 3.2: Erhvervsuddannelse. Andele i procent

	Procent
Er under uddannelse på modul 1a/1b (på landbrugsskole) eller grundforløb (på teknisk skole)	12
Er under uddannelse på modul 2 (på landbrugsskole) eller hovedforløb (på teknisk skole)	6
Ufaglært/selvlært	16
Faglært landmand	23
Driftsleder	33
Andet	11
Total	101

Gennemsnitsalderen for deltagerne i undersøgelsen er 35 år, hvilket er relativt lavt. Tabel 3.3 viser fordelingen på aldersgrupper.

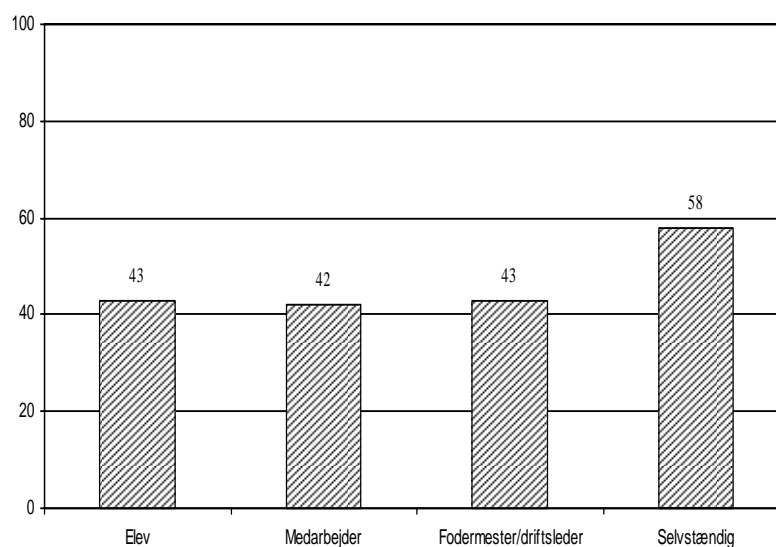
Tabel 3.3: Alder. Andele i procent

	Procent
Til og med 29 år.....	44
30-39 år	19
40-49 år	18
50 år eller mere	18
Total	101

Trods den relativt lave gennemsnitsalder er hovedparten (70%) gift/samboende eller i fast parforhold uden dog at bo sammen, og 38% har hjemmeboende børn.

De beskæftigede i landbruget er meget arbejdsomme. I gennemsnit arbejder de ansatte i landbruget 42 timer om ugen, mens de selvstændige landmænd i gennemsnit arbejder 58 timer (!) om ugen (se figur 3.1).

Figur 3.1: Ugentlig arbejdstid fordelt efter stilling. Andele i procent



Deltagerne i undersøgelsen blev også bedt om at oplyse, om de var medlem af en fagforening og/eller landbrugsorganisation. Tabel 3.4 illustrerer svarfordelingen i forhold til stilling.

Tabel 3.4: Medlem af fagforening eller landbrugsorganisation fordelt efter stilling. Andele i procent

	Elev	Medarbejder	Fodermester/driftsleder	Selvstændig
SiD.....	17	63	39	5
Kristelig fagforening.....	6	8	12	3
LandboUngdom.....	69	31	41	20
Dansk Landbrug.....	0	3	2	64
Land- og skovbrugets Arbejdsgiverforening.....	0	0	0	4
Anden fagforening/organisation.....	5	5	10	21

Som tabellen viser, er hovedparten af eleverne medlem af LandboUngdom, mens 17% er medlem af SiD (nu 3F). For medarbejdernes vedkommende gælder det, at hovedparten er medlem af SiD, mens knap hver tredje er medlem af LandboUngdom. De selvstændige landmænd er hovedsagelig medlem af Dansk Landbrug. Hver femte er dog medlem af LandboUngdom, mens lige så mange er medlem af en anden faglig organisation – fortrinsvis ASE. Vi gør opmærksom på, at det var muligt at vælge flere svarmuligheder, hvorfor tallene ikke summerer op til 100. Endvidere har 31 personer (svarende til 9%) undladt at besvare spørgsmålene.

Med udgangspunkt i stillingskategorierne tegnes der i det følgende et lille portræt af dem, der er beskæftiget i landbruget.

3.1.1 Portrætter af beskæftigede i landbruget

Elever

Elevernes gennemsnitsalder er 21 år, og flertallet af eleverne (78%) er mænd. Sammenlignet med resten af branchen er der dog med de 22% kvinder forholdsvis mange kvinder blandt eleverne. Knap halvdelen af eleverne lever i fast parforhold.

Hovedparten af eleverne (58%) er under uddannelse på modul 1a/1b på landbrugsskole eller grundforløb på teknisk skole, mens godt tre ud af ti er under uddannelse på modul 2 eller hovedforløb. De resterende er i lære som dyrepassere eller lignende. Eleverne har hyppigst staldarbejde (78%), men mange har også markarbejde (62%) og maskinarbejde 42%. Godt og vel tre ud af ti elever bor på den gård, hvor de arbejder. Langt de fleste elever oplyser, at de har sammenhængende arbejdstid. Dog svarer 15% at arbejdstiden er delt med nogle timer om morgenen, formiddagen og/eller eftermiddagen.

Eleverne arbejder i gennemsnit 42,6 timer om ugen. 90% oplyser, at de har overarbejde, men flertallet af disse (86%) synes, at mængden af overarbejde generelt er passende. De resterende synes at mængden af overarbejde i perioder er for højt. 27% af eleverne har sædvanligvis alenearbejde, mens de resterende sædvanligvis arbejder sammen med en eller flere kollegaer.

Medarbejdere i landbruget

Som det fremgår af tabel 3.1 er 30% af dem, der har besvaret spørgeskemaet ansat som medarbejdere i landbruget. Gennemsnitsalderen for medarbejdere i landbruget er 35 år, og hovedparten (89%) er mænd. Hovedparten (omkring seks ud af ti) er gift eller i fast parforhold, og 27% har hjemmeboende børn. Godt hver femte medarbejder i landbruget bor på den gård, hvor de arbejder.

Medarbejderne i landbruget arbejder i gennemsnit 42 timer om ugen. Selvom der her er tale om en lang arbejdsuge i forhold til resten af arbejdsmarkedet, er det dog denne gruppe, der har den *korteste* ugentlige arbejdstid sammenlignet med de øvrige i branchen. Undersøgelsen viser, at 39% har alenearbejde.

Flertallet af medarbejderne i landbruget har en eller anden form for erhvervsuddannelse. 30% er faglærte landmænd, 18% har uddannelse som driftsleder, og 14% har en anden form for erhvervsuddannelse (fx agrarøkonom, dyrepasser, mekaniker eller smed). De resterende 38% er ufaglærte. Medarbejdergruppen findes lige hyppigt at arbejde med søer, kvæg, planter, maskinstation og andet. 61% har markarbejde som deres primære arbejdsopgave, dernæst følger maskinarbejde, som 51% fremhæver som en

af deres primære arbejdsopgaver, og endelig er der 44%, der oplyser, at de har staldarbejde som en af deres primære opgaver.¹

Fodermester/driftsleder

I analyserne er fodermestre og driftsledere slået sammen til én kategori, fordi begge varetager en eller anden form for mellemliderjob i landbruget. I dette materiale udgør gruppen 15% af dem, der er beskæftiget i landbruget.

Gruppen af fodermestre/driftsledere er i snit 29 år gamle. Knap hver fjerde (23%) er kvinde, og hovedparten (80%) lever i fast parforhold. Lidt mere end hver tredje har hjemmeboende børn.

Fodermestre/driftsledere arbejder i gennemsnit 43½ time om ugen, og et lille flertal (54%) arbejder med søer, mens 27% arbejder med kvæg. Flertallet (86%) har staldarbejde som deres primære arbejdsopgave, og mange (37%) har administrative opgaver ved siden af. Omkring hver fjerde oplyser, at markarbejde er en af deres primære arbejdsopgaver og hver femte oplyser, at personaleledelse er en af deres primære opgaver.

Hver fjerde fodermester/driftsleder har bopæl på arbejdspladsen, og 28% har delt arbejdstid. Dvs. nogle timer om morgenen/formiddagen og nogle timer om eftermiddagen/aftenen. 88% oplyser, at det sker, at de har overarbejde. Blandt disse synes flertallet (78%), at mængden af overarbejde generelt er passende. Blandt de resterende synes 7%, at mængden af overarbejde generelt er for højt, og 15% synes, at det er for højt i perioder.

Selvstændige

Lidt mere end hver tredje i undersøgelsen er selvstændig landmand. Omkring halvdelen af disse har én fuldtidsansat medarbejder, mens 31% har 2 eller flere medarbejdere under sig. Hver fjerde landmand har én eller flere deltidsansatte medarbejdere, og omkring fire ud af ti landmænd har en eller flere løse medhjælpere på gården.

Den selvstændige landmand er i gennemsnit 44 år gammel. Langt de fleste (92%) er gift/samboende og to ud af tre har hjemmeboende børn. Alle undtagen en enkelt bor på gården, hvor han arbejder.

Landmanden arbejder i gennemsnit 58 timer om ugen! Alligevel er det "kun" 86%, der synes, at de har overarbejde. Halvdelen af disse synes, at mængden af overarbejde i perioder er for højt, og 14% synes, at mængden af overarbejde generelt er for højt. 38% af dem, der oplyser, at de har overarbejde, synes at mængden generelt er passende.

¹ Det var muligt at vælge flere svarmuligheder. Derfor summerer tallene ikke op til 100.

40% af de selvstændige landmænd arbejder sædvanligvis alene på arbejdsstedet. Knap hver anden selvstændig landmand i undersøgelsen arbejder med køer, og 38% arbejder med søer. 83% har staldarbejde, og 78% har markarbejde som deres primære arbejdsopgaver. Tre ud af fire oplyser, at de har administrative opgaver som nogle af de primære arbejdsopgaver, mens halvdelen oplyser, at de har personaleledelse og 43%, at de har maskinarbejde som deres primære opgaver.

Flertallet (63%) af landmændene har en driftslederuddannelse. 21% er faglært landmand. 6% oplyser, at de ikke har nogen erhvervsuddannelse, og de resterende 10% har en anden erhvervsuddannelse (typisk agrarøkonom eller landbrugsmaskinmekaniker).

3.2 Selve arbejdet

3.2.1 Kvaliteter ved arbejdet

Det at være beskæftiget indenfor landbruget er omgærdet af mange myter og fordomme – positive såvel som negative.

På positiv-siden kan fremhæves, at mange går rundt med en drøm om et liv på landet i pagt med naturen, med fritgående høns og svin og med stor grad af selvforsyning, hvad angår kød, frugt og grønt. Et liv, hvor man kan fordybe sig i pasning af dyr og marker, hvor sæd bliver til liv, og hvor der ikke er noget der hedder “dårligt vejr”, men kun “forkert påklædning”. Et liv, hvor man er sin egen herre, og hvor man høster, som man sår. For nogle er der her tale om en temmelig romantisk drøm, som, hvis den bliver indfriet, risikerer at krakelere i mødet med realiteterne.

På negativ-siden får man et billede af landmanden som et hårdtarbejdende menneske, der stort set aldrig kan holde fri, og som fra morgen til aften – år ud og år ind – knokler med at fodre dyr, muge ud, pløje, harve, så og høste uden den helt store økonomiske gevinst i sidste ende. Derudover tegnes der ofte et billede af landbruget som værende en af erhvervslivets store miljøsyndere, at landbruget ofte sætter produktivitet og indtjening højere end dyre- og menneskevelværd, samt et billede af landbruget som gennemsubsidieret af stats- og EU-midler – et hverv som uden støtten måtte, og i nogens øjne også burde, lade livet.

Sandheden ligger nok et sted midt imellem de to – lidt fortegnede – billeder af erhvervet. Med denne undersøgelse har vi en enestående mulighed for at spørge de centrale aktører selv, om hvad det er, de betragter som de væsentligste kvaliteter i arbejdet. Vi har gjort det ved at oplyste en række kvaliteter i arbejdet, og bedt svarpersonerne om at prioritere de 3 forhold, som de sætter mest pris på i deres nuværende arbejde. Listen er blevet til på baggrund af diskussioner med en lille gruppe af selvstændige og ansatte i landbruget.

I tabel 3.4. fremvises svarpersonernes prioritering. Listen er her rangordnet efter hyppighed i besvarelsene.

Selvstændigheden i arbejdet, arbejdsopgaverne, kontakten med naturen og indflydelsesmulighederne er det, som flest sætter pris på i deres nuværende arbejde i landbruget. Alt dette er kvaliteter ved arbejdet, som er knyttet til kernen af arbejdets karakter. Længere nede på ranglisten kommer løn, kundekontakt og arbejdstempo.

Tabel 3.4: Hvad sætter du mest pris på i dit nuværende arbejde? Fordelt efter om man er selvstændig eller ansat. Andele i procent

	Ansatte	Selvstændige	Alle
Selvstændigheden.....	57	91	67
Arbejdsopgaverne	52	39	47
Kontakten med naturen	37	66	47
Indflydelsesmulighederne.....	26	41	30
Kontakten med kolleger/det sociale miljø	31	4	23
Udviklingsmulighederne	20	24	21
Arbejdstiden	18	4	13
Lønnen	16	2	12
Kundekontakten	11	5	9
Arbejdstempelet	9	2	6

Som tabel 3.4 viser, er der enighed mellem de selvstændige og de ansatte om, at selvstændigheden er en af de vigtigste kvaliteter ved arbejdet i landbruget. Men så hører enigheden også op. Det slående ved resultaterne er, at der er så markante forskelle mellem de ansatte og landmanden selv i vurderingen af arbejdet. Således peger de ansatte markant hyppigere end de selvstændige på følgende kvaliteter i arbejdet:

- Arbejdsopgaverne
- Kontakten med kolleger / det sociale miljø
- Arbejdstiden, og
- Lønnen

Omvendt peger de selvstændige markant hyppigere end de ansatte på følgende kvaliteter i arbejdet:

- Selvstændigheden
- Kontakt med naturen
- Indflydelsesmulighederne, og
- Udviklingsmulighederne

3.2.2 Miljø- og arbejdsmiljøindsats på arbejdspladserne, samt omverdenens vurdering af erhvervet

Ovenstående opstilling af kvaliteter i arbejdet indenfor landbruget giver svar på nogle af de billeder af erhvervet, der blev tegnet i indledningen af dette kapitel. Men hvordan ser det ud med erhvervets agtelse udadtil, deres arbejdsmiljøarbejde samt de forestillinger, der gøres om erhvervets miljøbevidsthed? I undersøgelsen bad vi deltagerne tage stilling til tre udsagn og angive, hvor godt de passede på deres arbejde og nuværende arbejdsplads. Spørgsmålene og resultaterne præsenteres i tabel 3.5.

Tabel 3.5: Spørgsmål om arbejdsmiljø, miljø og respekt i samfundet. Andele i procent

	Passer	Passer nogenlunde	Passer lidt /ikke
Min arbejdsplads gør meget for at forbedre arbejdsmiljøet. ...	51	37	12
Min arbejdsplads er miljøbevidst og gør meget for det ydre miljø.....	58	28	14
Vores arbejde bliver respekteret i samfundet som helhed.....	37	30	32

Resultaterne i tabel 3.5 synes at rumme nogle modsætninger. Mere end halvdelen af de beskæftigede i landbruget oplever, at arbejdspladsen gør meget for at forbedre arbejdsmiljøet og beskytte det ydre miljø. Kun lidt mere end én ud af 10 synes ikke, det er tilfældet. Alligevel vurderer hver tredje, at arbejdet ikke bliver respekteret i samfundet som helhed, mens tre ud af 10 synes, at udsagnet vedr. samfundets respekt af landbrugsarbejdet passer nogenlunde. Disse modsætninger kan have betydning for det psykiske arbejdsmiljø. I afsnit 3.8 ser vi nærmere på de helbreds- og trivselsmæssige konsekvenser af disse forhold.

For at få nuanceret resultaterne en smule har vi set på, om der skulle være forskelle mellem de ansattes og de selvstændige landmænds syn på de tre spørgsmål. Resultaterne af den analyse præsenteres i tabel 3.6.

Tabel 3.6 viser, at der unægteligt er nogle forskelle i vurderingerne afhængig af, hvilken position man indtager på arbejdspladserne i landbruget. De selvstændige landmænd svarer langt hyppigere end deres medarbejdere, at de gør meget for at forbedre arbejdsmiljøet, samt at de er miljøbevidste og gør meget for det ydre miljø. Derudover viser tabellen, at omverdenens respekt – eller mangel på samme – for erhvervet rammer landmanden hårdere end hans medarbejdere. Hele 44% blandt de selvstændige landmænd oplever ikke, at deres arbejde bliver respekteret i samfundet som helhed, mens dette “kun” gælder for 27% blandt de ansatte.

Tabel 3.6: Spørgsmål om arbejdsmiljø, miljø og respekt i samfundet fordelt efter stilling. Andele i procent

	Ansatte	Selvstændige
Min arbejdsplads gør meget for at forbedre arbejdsmiljøet		
Passer præcis/ganske godt.....	45	64
Passer nogenlunde	37	35
Passer lidt/ikke	18	1
Min arbejdsplads er miljøbevidst og gør meget for det ydre miljø		
Passer præcis/ganske godt.....	47	82
Passer nogenlunde	33	18
Passer lidt/ikke	20	-
Vores arbejde bliver respekteret i samfundet som helhed		
Passer præcis/ganske godt.....	42	27
Passer nogenlunde	31	29
Passer lidt/ikke	27	44

De pænt store uoverensstemmelser mellem landmændene selv og deres medarbejdere i opfattelserne af de samme spørgsmål, der præsenteres i tabel 3.6 giver anledning til nogen refleksion over, hvorfor det er sådan. Vi vil ikke her komme med vores bud – det kender vi ikke branchen godt nok til – men vi vil gerne opfordre til dialog om spørgsmålene på arbejdspladserne. For eksempel kunne det være spørgsmål, der blev taget op på eventuelle medarbejdersamtaler eller lignende – lidt mere uformelle – dialogfora på arbejdspladserne.

3.3 Krav i arbejdet

Når man taler om psykisk arbejdsmiljø er der ofte fokus på en række krav i arbejdet, samt om der er balance mellem krav og indflydelse. (Se bilag 1 om krav-kontrolmodellen).

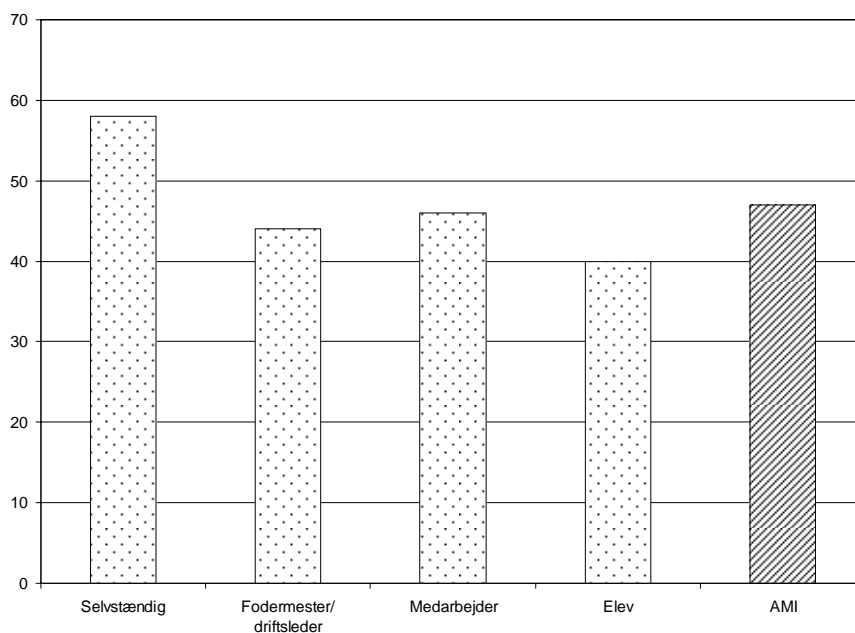
Derfor er der også i denne undersøgelse stillet en række spørgsmål til belysning af kravene i arbejdet. I det følgende belyses følgende krav i arbejdet:

- Kvantitative krav
- Kognitive krav
- Emotionelle krav
- Krav om at skjule følelser, og
- Sensoriske krav

3.3.1 Kvantitative krav

Denne dimension i det psykiske arbejdsmiljø vedrører arbejds*mængden* i relation til den tid, der er til rådighed. Skalaen indeholder spørgsmål om, hvor ofte det er nødvendigt at arbejde meget hurtigt, hvor ofte arbejdet er ujævnt fordelt så det hober sig op, hvor ofte det sker, at man ikke når alle sine arbejdsopgaver, samt hvor ofte det er nødvendigt at arbejde over?

Figur 3.2: Kvantitative krav fordelt efter stilling i landbruget og AMI (gennemsnit på skala fra 0-100)



Figur 3.2 viser, at der er store forskelle de forskellige medarbejdergrupper imellem, hvad angår kvantitative krav. Ikke overraskende er der store kvantitative krav til de selvstændige landmænd og mindst til eleverne. De øvrige medarbejdergrupper ligger på niveau med landsgennemsnittet for lønmodtagere.

Nærmere analyser viser en klar sammenhæng mellem ugentlig arbejdstid og kvantitative krav. Der er en klar tendens til, at jo længere arbejdsugen er, des større bliver andelen, der scorer højt på skalaen vedr. kvantitative krav. For eksempel scorer 37% blandt dem med en arbejdsuge på mere end 45 timer mod 14% blandt dem med en almindelig arbejdsuge (op til 37 timer) højt på skalaen vedr. kvantitative krav i arbejdet.

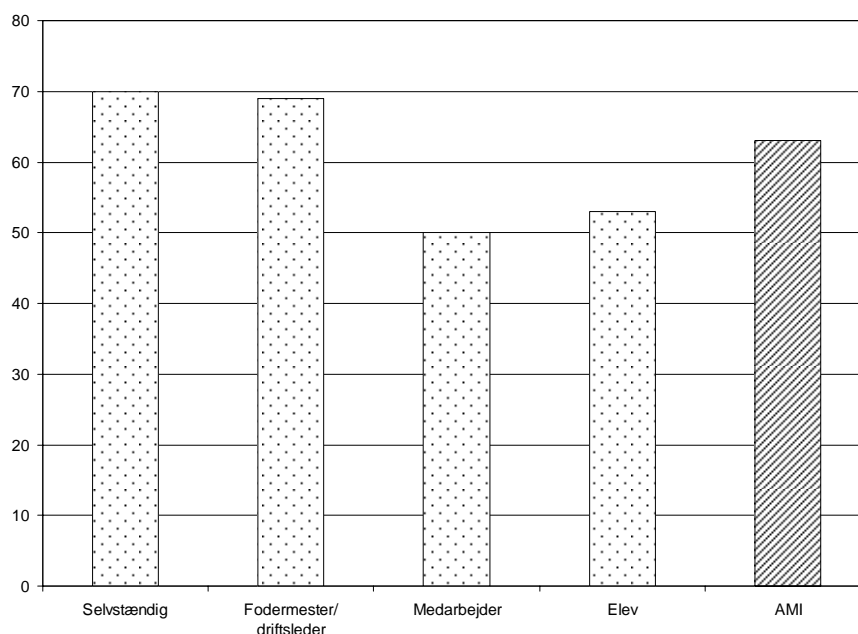
Når der analyseres for forskelle i relation til alenearbejde, er der ligeledes en klar tendens: Dem, der fortrinsvis arbejder alene på arbejdsstedet oplever hyppigere end de øvrige, at der er store kvantitative krav i arbejdet.

3.3.2 Kognitive krav

Denne dimension over krav i arbejdet handler om krav om at træffe beslutninger, huske meget, få ideer og overskue mange ting. Med andre ord er det *tænkningen*, der her er fokus på.

Som figur 3.4 viser, er det især dem med ledelsesopgaver (de selvstændige og fodermestre/driftsledere), der scorer højt på kognitive krav i arbejdet.

Figur 3.4: Kognitive krav fordelt efter stilling i landbruget og AMI (gennemsnit på skala 0-100)



Figuren viser derudover, at ledere i landbruget ligger klart over, mens medarbejdere og elever i landbruget ligger klart under landsgennemsnittet, hvad angår kognitive krav i arbejdet.

Derudover viser analyserne – hvad man også ville forvente – en sammenhæng mellem kognitive krav og indflydelse. Jo højere man scorer på indflydelse på arbejdet, des større bliver andelen med høje kognitive krav.

Analyserne viser ingen forskelle i relation til alenearbejde.

3.3.3 Følelsesmæssige krav

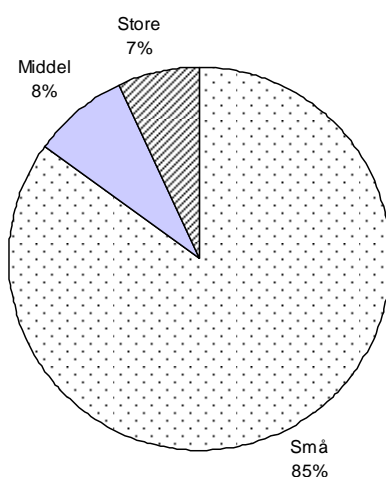
I det følgende er der fokus på de følelsesmæssige krav i arbejdet. Skalaen dækker over spørgsmål om arbejdet bringer én ud i følelsesmæssigt belastende situationer, om arbejdet i sig selv er følelsesmæssigt belastende samt om man bliver følelsesmæssigt berørt af arbejdet. Oprindeligt er skalaen tænkt til de erhverv, hvor man hovedsagelig arbejder med mennesker (pleje-, social-, service- og undervisningssektoren), og hvor man bruger sig selv som redskab i arbejdet. Det undrer derfor heller ikke, at landbrugsgruppen ligger lavt på denne skala (se figur 2.1. kapitel 1).

Analysen i forhold til stilling viser, at det igen er dem med ledelsesansvar, der scorer højest. Således har 54% blandt de selvstændige og 42% blandt fodermestre/driftsledere middelhøje til høje følelsesmæssige krav i arbejdet mod "kun" 19% blandt elever og almindelige medarbejdere.

3.3.4 Krav om at skjule følelser

Denne dimension kan forventes at være på spil i mange professioner, idet den handler om at "holde sig tilbage" af professionelle eller arbejdsmæssige grunde. Analysen i forhold til landbruget viser, at der ikke er store krav om at skjule følelser i relation til arbejdet (se figur 3.5). Som det fremgår af figur 2.1. (kapitel 2), ligger de ansatte i landbruget væsentligt under landsgennemsnittet på denne skala. Og som det fremgår af nedenstående figur, svarer langt hovedparten, at kravene om at skjule følelser er små. Der er ingen forskelle mellem selvstændige og ansatte, hvorfor figur 3.5 omfatter alle indenfor landbruget.

Figur 3.5: Krav om at skjule følelser. Andele i procent blandt selvstændige og ansatte



Vi har prøvet at se lidt nærmere på de 15%, der synes, at kravene om at skjule følelser er enten middel eller store. Analyserne viser følgende:

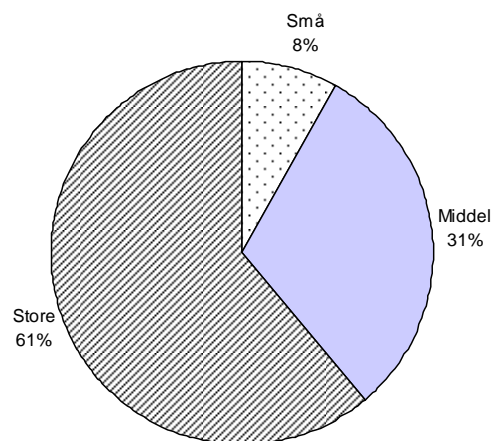
- Kvinder svarer hyppigere end mænd, at der er krav om at skjule følelser
- De 40-49 årige svarer hyppigere end de øvrige, at der er krav om at skjule følelser
- Dem, der er på de store arbejdspladser (med mere end 10 ansatte) siger hyppigere end dem på de mindre arbejdspladser i landbruget, at der er krav om at skjule følelser

- Der er ingen forskelle i relation til om man har bopæl på arbejdspladsen samt i forhold til, hvad man beskæftiger sig med (grise, kvæg, markarbejde o.l.)

3.3.5 Sensoriske krav

De sensoriske krav vedrører spørgsmål om krav om finmotorik, opmærksomhed og præcision i arbejdet. Her ligger landbruget en smule over landsgennemsnittet. Og som det fremgår af figur 3.6, har 6 ud af 10 i landbruget store sensoriske krav i arbejdet. Der er ingen forskelle mellem selvstændige og ansatte, hvorfor figur 3.6 omfatter alle indenfor landbruget.

Figur 3.6: Sensoriske krav. Andele i procent blandt selvstændige og ansatte



De store sensoriske krav i arbejdet som der her gives udtryk for er en generel tendens indenfor branchen. Nærmere analyser viser ingen forskelle i relation til alder, anciennitet, køn, arbejdsområde m.m.

3.3.6 Samlet om de fem kravdimensioner

Ovenstående har vist, at der i landbruget er ganske små følelsesmæssige og ganske store sensoriske krav i arbejdet. Begge resultater er ikke overraskende, når man tager arbejdets karakter i betragtning.

Et af undersøgelsens resultater er, at der kan dokumenteres store kognitive krav i arbejdet. Her er det især i de ledelsesmæssige funktioner, at der stilles krav til overblik, beslutningsevne, initiativtagning m.m. Heller ikke dette er overraskende set i lyset af de mangeartede arbejdsopgaver (manuelle såvel som administrative), som skal varetages i løbet af en dag.

Endelig viste analyserne, at der er stor forskel på, hvor store kvantitative krav der er i arbejdet alt efter, hvilken position man har i landbruget. Det er

især den selvstændige landmand, der synes at have meget at lave og for lidt tid til at lave det i. Der viste sig også at være en sammenhæng til alenearbejde, hvor dem, der fortrinsvis arbejder alene på arbejdsstedet hyppigere end de øvrige oplever, at der er store kvantitative krav i arbejdet.

3.4 Indflydelse, udvikling og engagement

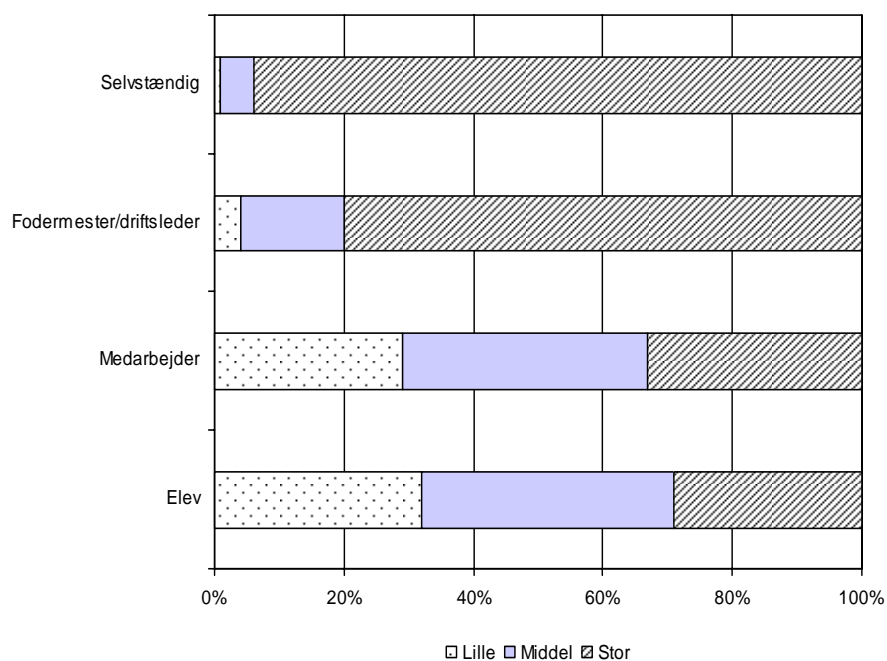
Indflydelse og udviklingsmuligheder i arbejdet er vigtige bestanddele i det psykiske arbejdsmiljø. I den arbejdsmiljømodel, der findes præsenteret i bilag 1 vedrører de det, der kaldes kontrol over arbejdet. Er der store krav i arbejdet, vil de trivsels- og helbredsmæssige konsekvenser heraf være afhængig af mulighederne for indflydelse i og over arbejdet. I modsætning til kravdimensionerne, hvor hhv. for store og for små krav kan indvirke negativt på trivsel og helbred, så er der i princippet ingen grænser for, hvor store indflydelses- og udviklingsmulighederne i arbejdet kan være. I dette afsnit ser vi nærmere på, hvor stor indflydelse, udviklingsmuligheder og engagement de forskellige aktører på landbrugets arbejdspladser har.

3.4.1 Indflydelse

Dimensionen for indflydelse handler om, hvor stor indflydelse man har på beslutninger i arbejdet, hvem man arbejder sammen med, arbejdsmængden og, hvad man laver. Undersøgelsen her viser (figur 2.2), at de ansatte (inkl. mellemlederne) i landbruget ligger på linie med landsgennemsnittet, hvad angår indflydelse. Som figur 3.7. viser, er der dog store forskelle afhængig af, hvilken position man har på arbejdspladsen.

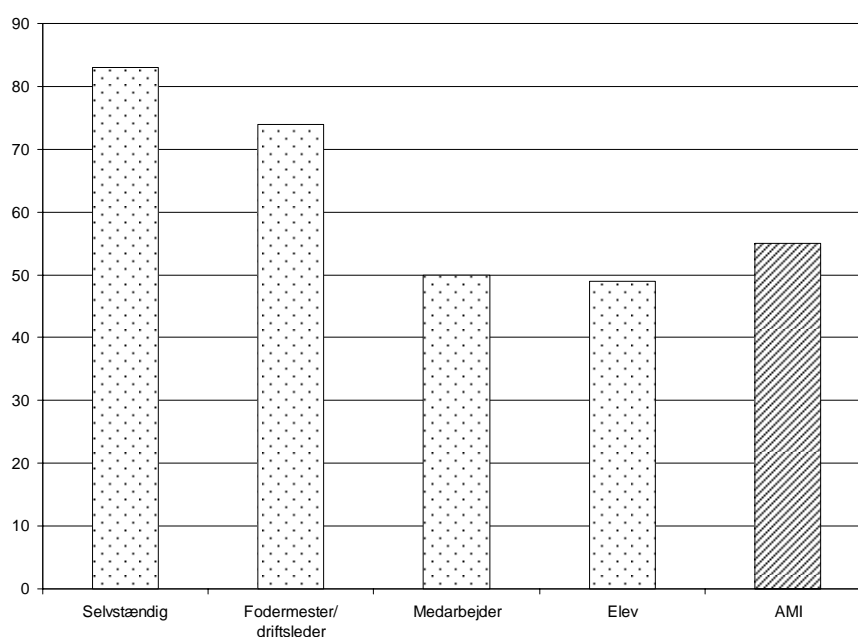
Figuren viser, at det naturligvis er de selvstændige landmænd, der har den største grad af indflydelse i arbejdet, men også på mellemlederniveau (fo-dermester/driftsleder) er der stor grad af indflydelse. Ser vi på elever og medarbejdere ændres tallene radikalt. Her finder vi, at ca. tre ud af ti synes, at de har lav grad af indflydelse.

Figur 3.7: Indflydelse fordelt efter stilling. Andele i procent



For at have mulighed for at sammenligne med et landsgennemsnit for lønmodtagere har vi nedenfor i figur 3.8 illustreret forskellene på en anden måde. Her fremgår det, at medarbejdere og elever ligger *under* landsgennemsnittet, hvad angår indflydelse i arbejdet.

Figur 3.8: Indflydelse i landbruget fordelt efter stilling sammenlignet med landsgennemsnittet (AMI) (gennemsnit på skala fra 0-100)



Vi kunne godt tænke os, at vide lidt mere om, hvad der ligger bag resultaterne. Så vi tager et lille kig bagom skalaen og ind på de oprindelige spørgsmål. I tabel 3.8 har vi skilt de selvstændige landmænd ud for sig selv, således at vi kan sammenligne med hhv. de ansatte og AMI's lønmodtager-gruppe.

Tabel 3.8: Spørgsmål om indflydelse. Andele i procent, der svarer "Altid/ofte"

	Selvstændige	Ansatte	AMI
Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde?	94	52	60
Har du indflydelse på, hvem du arbejder sammen med?	83	30	32
Har du indflydelse på mængden af dit arbejde?	64	42	36
Har du indflydelse på, hvad du laver på dit arbejde?	94	59	56

Tabellen viser, at et flertal af de ansatte oplyser, at de altid eller ofte har indflydelse på, hvad de laver på deres arbejde. Omkring hver anden oplyser, at de har stor indflydelse på beslutninger om deres arbejde. Hvad angår mængden af arbejdet, og hvem man arbejder sammen med, er det kun mellem tre og fire ud af ti af de ansatte, der har indflydelse på det.

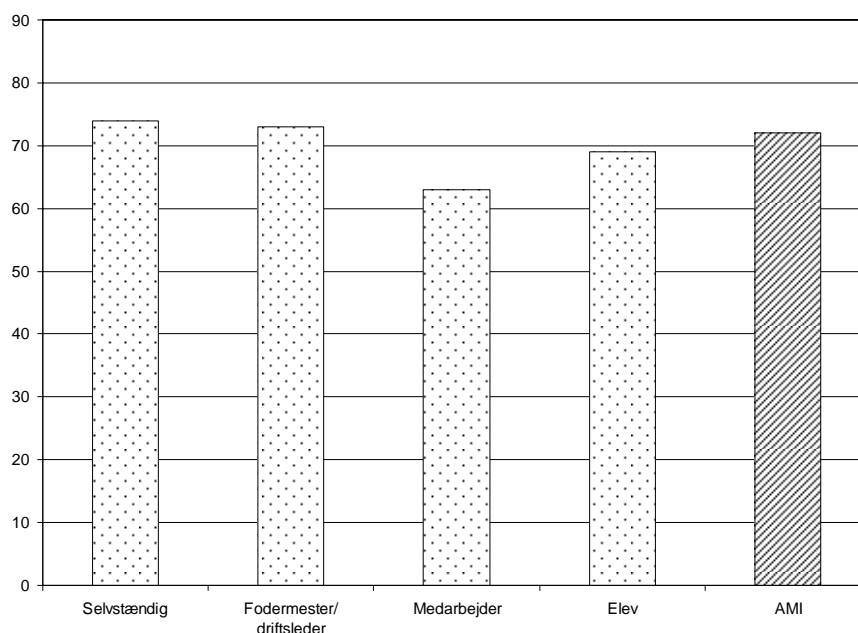
3.4.2 Udviklingsmuligheder i arbejdet

At udvikle sig er en iboende drivkraft i ethvert menneske. Og da mange af døgnets timer tilbringes på arbejdspladsen, er det ofte her, denne drift udleveres. Derfor er der altid (i hvert fald de seneste år), når der kikkedes på det psykiske arbejdsmiljø, fokus på udviklingsmulighederne i arbejdet. Med udviklingsmuligheder menes der i denne sammenhæng, om man har mulighed for at lære noget nyt gennem sit arbejde, om man bruger sin kunnen og færdigheder i arbejdet, om arbejdet er varieret, og om arbejdet kræver, at man er initiativrig.

Som det fremgår af figur 3.9 er udviklingsmulighederne størst blandt de selvstændige og fodermestre/driftsledere og mindst blandt medarbejdere. Sidstnævnte ligger under såvel landsgennemsnittet for lønmodtagere (AMI) som eleverne i landbruget.

Figuren viser også, at eleverne ligger pænt højt på skalaen (og kun en smule, men ikke signifikant under landsgennemsnittet) for udviklingsmuligheder i arbejdet. "Heldigvis" – kunne man tilføje idet en elevplads gerne skulle rumme gode udviklingsmuligheder. Det er måske i den sammenhæng værd at bemærke, at knap hver fjerde elev betegner udviklingsmulighederne i arbejdet som "middel". Et kig bag om skalaen og ind på de spørgsmål, som er blevet besvaret, og som ligger til grund for skalaen viser, at elevernes svar især er præget af, at mange mangler variation i arbejdet, samt at arbejdet i mange tilfælde kun delvist eller i ringe grad kræver, at man er initiativrig. Eleverne oplever generelt, at de i høj grad har muligheder for at lære nyt gennem arbejdet og bruge deres kunnen og færdigheder i arbejdet.

Figur 3.9: Udviklingsmuligheder i landbruget fordelt efter stilling sammenlignet med landsgennemsnittet (AMI) (gennemsnit på skala fra 0-100)



Når gruppen af medarbejdere ligger lavere end de øvrige, skyldes det primært, at de i mindre grad end de øvrige oplever, at de her mulighed for at lære noget nyt gennem arbejdet. De oplever også sjældnere end de øvrige, at deres arbejde kræver, at de er initiativrige.

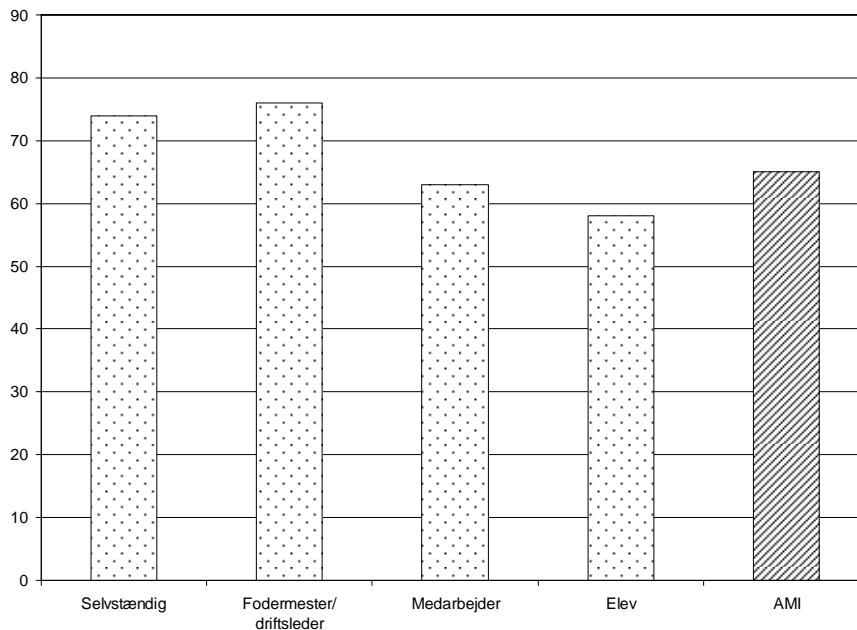
Vi har set nærmere på, om der er forskel på udviklingsmulighederne i arbejdet i forhold til, hvilken del af landbruget, man er beskæftiget indenfor. Analyserne viser nogle klare forskelle. Således findes store udviklingsmuligheder signifikant hyppigere blandt dem, der beskæftiger sig med søer og kvæg sammenlignet med de øvrige indenfor landbruget. Resultatet genfindes uafhængigt af, om svarpersonen er selvstændig landmand eller ej.

3.4.3 Frihedsgrader i arbejdet

Denne dimension omhandler indflydelse på en række konkrete forhold i dagligdagen. Dimensionen søges belyst via fire spørgsmål om selvbestemmelse i hverdagen. Konkret spørges der, om man selv kan bestemme, hvornår man holder pauser og ferier, om man kan gå (kortvarende) private ærinder i arbejdstiden uden at bede om tilladelse samt om man frit kan gå hen til en kollega for at snakke.

Generelt er der også her tale om pænt store frihedsgrader i arbejdet. Og som figur 3.10 viser, er der også her tale om variationer medarbejdergrupperne imellem. De mest privilegerede, hvad angår frihedsgrader er fodermestre/driftsledere efterfulgt af landmanden selv. Begge ligger højere end landsgennemsnittet for lønmodtagere. Medarbejdergruppen ligger meget tæt på landsgennemsnittet, mens eleverne ligger en smule under gennemsnittet.

Figur 3.10: Frihedsgrader i arbejdet i landbruget fordelt efter stilling sammenlignet med landsgennemsnittet (AMI) (gennemsnit på skala fra 0-100)



Resultatet er for så vidt ikke overraskende. Det er især spørgsmålet om, om man kan tage ferie som det passer én, der gør at landmanden selv ligger en smule lavere end hans mellemledere. Hvad eleverne angår, er det især spørgsmålene, om man selv kan bestemme, hvornår man holder pauser og om man uden at bede om tilladelse kan forlade arbejdspladsen for et privat ærinde, der trækker gennemsnittet ned sammenlignet med de øvrige.

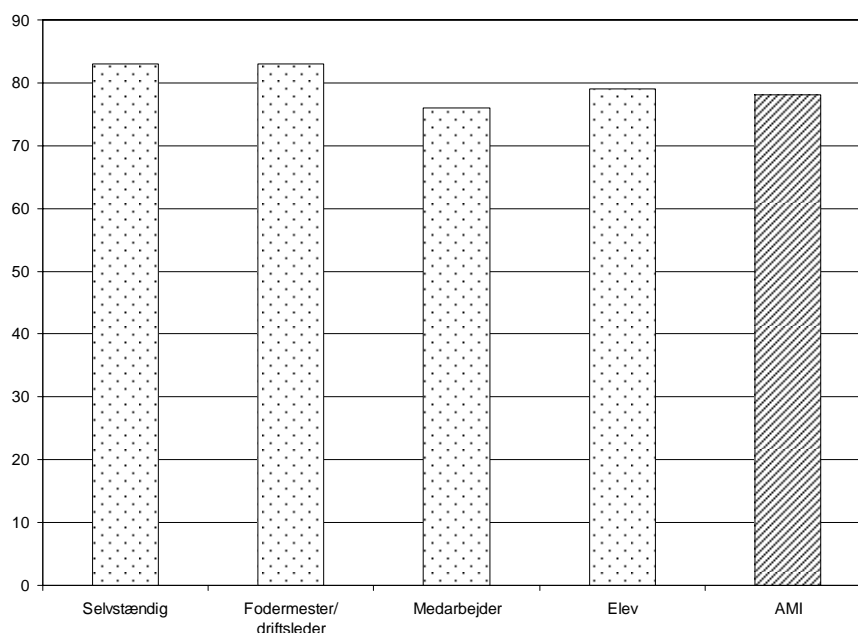
Der findes ingen forskelle i frihedsgraderne i relation til, hvilken del af landbruget, man arbejder inden for.

3.4.4 Mening i arbejdet

De næste to afsnit i dette kapitel belyser forskellige sider ved motivation og engagement i arbejdet. Skalaen vedr. mening i arbejdet omhandler spørgsmål, om arbejdsopgaverne er meningsfulde, om man føler, man yder en vigtig arbejdsindsats, samt om man føler sig motiveret og engageret i arbejdet. Spørgsmålene vedrører essensen af selve arbejdet, og tesen bag spørgsmålene går på, at hvis arbejdet opleves som meningsfuldt, kan man leve med mange af de besværligheder, der opstår i løbet af en dag. Hvis det omvendte er tilfældet, altså at man mister evnen til at se en mening i det, man laver, så vil der være en tendens til, at man kommer til at fokusere mere på de negative sider ved arbejdet.

Undersøgelsen viser, at arbejdet generelt opleves meget meningsfuldt indenfor landbruget. Medarbejdere og elever i landbruget ligger på linie med landsgennemsnittet, der generelt er højt, mens de selvstændige og mellemlederne ligger højere end landsgennemsnittet.

Figur 3.11: Mening i arbejdet i landbruget fordelt efter stilling sammenlignet med landsgennemsnittet (AMI) (gennemsnit på skala fra 0-100)



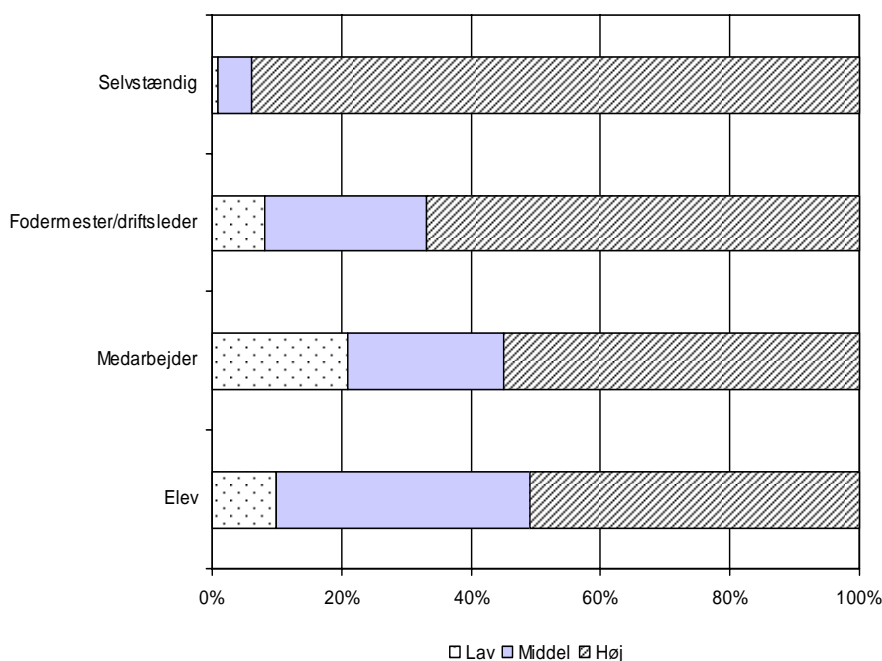
Analyser i forhold til alenearbejde viser ingen signifikante forskelle, hvad angår mening i arbejdet. Til gengæld viser analyserne nogle forskelle i forhold til, hvilke dele af landbruget man er beskæftiget i. Således viser undersøgelsen at dem, der arbejder med kvæg og grise scorer højere på mening i arbejdet end dem, der kun arbejder med planter, på maskinstation eller med andre former for landbrug.

3.4.5 Involvering i arbejdspladsen

Involvering i arbejdspladsen handler langt hen ad vejen om, hvor meget man engagerer og identificerer sig med sin arbejdsplads. Skalaen er udviklet på baggrund af spørgsmål om, hvorvidt man kunne tænke sig at være på den nuværende arbejdsplads resten af livet, om man nyder at fortælle om sin arbejdsplads til andre mennesker, om man føler at arbejdspladsens problemer også er ens egne, samt om man synes, arbejdspladsen har stor personlig betydning for én.

Undersøgelsen viser, at de selvstændige landmænd i udtalt grad føler sig involveret i deres arbejdsplads, mens medarbejdere og elever også føler høj grad af involvering i arbejdspladsen, men dog knap så høj som landmanden selv (se figur 3.12).

Figur 3.12: Involvering i arbejdspladsen fordelt efter stilling. Andele i procent



Går vi bag om skalaen og kigger på de enkelte spørgsmål, viser der sig nogle tankevækkende forskelle. Undersøgelsen viser følgende:

- 77% af eleverne nyder i meget høj eller høj grad at fortælle andre om deres arbejdsplads, mens dette “kun” gælder for 58% af de selvstændige landmænd og hhv. 52% og 65% blandt medarbejdere og mellemledere.
- Halvdelen af de selvstændige landmænd svarer, at de i meget høj grad kunne tænke sig at være på deres nuværende arbejdsplads resten af deres arbejdsliv. Yderligere en tredjedel svarer, at det kan de i høj grad godt tænke sig. Blandt de øvrige medarbejdergrupper er det mellem hver fjerde og hver tredje, der i høj eller meget høj grad kunne tænke sig at blive resten af livet på deres nuværende arbejdsplads.
- To ud af tre foderministre/driftsledere (67%) svarer, at arbejdspladsens problemer også er deres. Tilsvarende andel blandt elever og medarbejdere er hhv. 35% og 40%. Blandt de selvstændige landmænd er det – ikke overraskende – 94%, der svarer, at arbejdspladsens problemer også er deres.

3.4.6 Opsummering

Dette kapitel har vist, at der er stor forskel på, hvor stor indflydelse man har på sit arbejde, afhængig af hvilken stilling man indtager. Naturligvis har den selvstændige landmand stor indflydelse på sit arbejde, og undersøgelsen viser også, at mellemlederne oplever, at de har stor indflydelse på deres arbejde. Til gengæld halter det lidt med indflydelsen blandt medarbejdere og elever. Begge grupper har generelt mindre indflydelse end landsgennemsnittet.

Undersøgelsen viser, at der generelt er store udviklingsmuligheder for dem, der er beskæftiget i landbruget. Og her er forskellene mellem de forskellige grupper ikke så stor. Dog viser undersøgelsen, at gruppen af almindelige medarbejdere synes at have dårligere udviklingsmuligheder i arbejdet end landsgennemsnittet for lønmodtagere. Dette skyldes primært, at de i mindre grad end de øvrige oplever, at de har mulighed for at lære noget nyt gennem arbejdet. De oplever også klart sjældnere end de øvrige, at deres arbejde kræver, at de er initiativrige.

Ikke overraskende har de selvstændige landmænd og mellemlederne nogle pænt store frihedsgrader i arbejdet. Og de er da også højere end blandt såvel de øvrige ansatte og lønmodtagere generelt. Der er ikke stor forskel på frihedsgraderne blandt elever og medarbejdere i landbruget sammenlignet med landsgennemsnittet.

De beskæftigede i landbruget finder ligesom resten af lønmodtagerne i Danmark generelt stor mening i deres arbejde, og en stor del føler høj grad af involvering i arbejdspladsen.

3.5 Ledelse

Ledelsen på arbejdspladsen har det primære ansvar for det psykiske arbejdsmiljø og dermed de ansattes trivsel, motivation og velbefindende. Ledelsesopgaven er mangfoldig. Ud over naturligvis at skulle lede og fordele arbejdet – herunder planlægge og organisere – ligger der en række personaleledelsesmæssige opgaver, som også skal varetages. De såkaldte “bløde” sider af lederrollen. Som vi allerede har været inde på, er udviklingsmuligheder i arbejdet et vigtigt element for den enkelte ansatte, og typisk er det ledelsens rolle at sikre dette. Men det er også vigtigt, at ledelsen tager sig af samarbejdsrelationerne medarbejderne imellem. Hvis der opstår samarbejdsproblemer på arbejdspladsen, er det i sidste ende ledelsens ansvar at løse op for konflikten, så den ikke får alt for store konsekvenser for arbejdets udførelse og medarbejdernes trivsel. Derudover er det vigtigt for medarbejdernes trivsel, at der er en vis form for forudsigelighed i arbejdet. Det vil sige, at man ved, hvad der forventes af én, og at man har de informationer, der er nødvendige for, at man kan udføre sit arbejde.

Alt dette forsøger vi at komme rundt om i dette kapitel ved at belyse 4 skalaer, der alle vedrører ledelsesforholdene på arbejdspladsen. Det drejer sig om følgende fire skalaer:

- Ledelseskvalitet
- Forudsigelighed
- Rolleklarhed, og
- Rollekonflikter

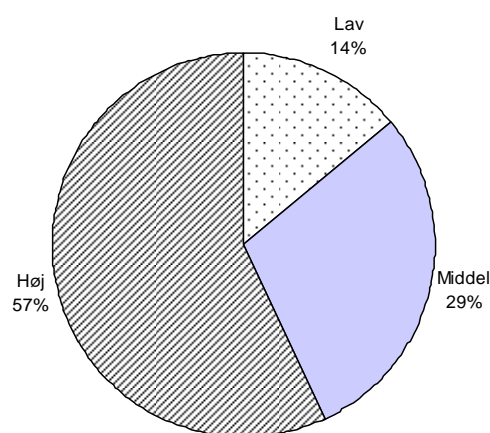
3.5.1 Ledelseskvalitet

I denne dimension om ledelseskvalitet indgår fire spørgsmål, der handler om, hvorvidt den nærmeste leder sørger for gode udviklingsmuligheder for medarbejderne, prioriterer trivsel på arbejdspladsen højt, er god til at planlægge arbejdet samt er god til at løse konflikter.

Spørgsmålene, der ligger bag, er kun besvaret af de deltagere i undersøgelsen, der har svaret "Ja" til, at de har en daglig leder. Det har 56% af undersøgelsesdeltagerne, svarende til 204 personer. Analyser i forhold til stillingsbetegnelse viser, at stort set alle de selvstændige landmænd er sorteret fra her, mens alle eleverne er med. Blandt de almindelige medarbejdere er det 88%, der har svaret Ja til, at de har en daglig leder, mens hhv. 68% af fodermestrene og 29% af driftslederne har en daglig leder. Da gruppen kun består af 204 personer begrænses mulighederne for detaljerede analyser.

Som det fremgår af figur 3.13 synes lidt over halvdelen af ansatte i landbruget, at ledelseskvaliteten er høj. Omkring tre ud af ti vurderer den til at være middel, og 14% synes ledelseskvaliteten er lav.

Figur 3.13: Ledelseskvalitet. Andele i procent blandt ansatte i landbruget



På en skala fra 0-100 ligger ledelseskvaliteten i landbruget med sine 62 point et godt stykke over middel. Ledelseskvaliteten i landbruget er også højere end landsgennemsnittet på knap 56 point (se figur 2.7 i kapitel 2).

Vi har forsøgt at indkredse, hvad der karakteriserer dem, der vurderer ledelseskvaliteten til at være middel eller lav. Analyserne viser en tendens til, at:

- jo større arbejdspladsen er, des større bliver andelen, der vurderer ledelseskvaliteten til at være lav/middel (59% blandt dem, der er på en ar-

bejdsplads med mere end 10 ansatte mod 37% blandt dem, der er på en lille arbejdsplads med mindre end 5 ansatte).

- at medarbejdere hyppigere end elever vurderer ledelseskvaliteten lavt/middel (knap hver tredje elev (32%) mod knap hver anden medarbejder (49%) vurderer ledelseskvaliteten til at være lav/middel).
- dem, der arbejder med søer og kvæg vurderer ledelseskvaliteten i arbejdet højere end dem fra den øvrige del af landbruget.

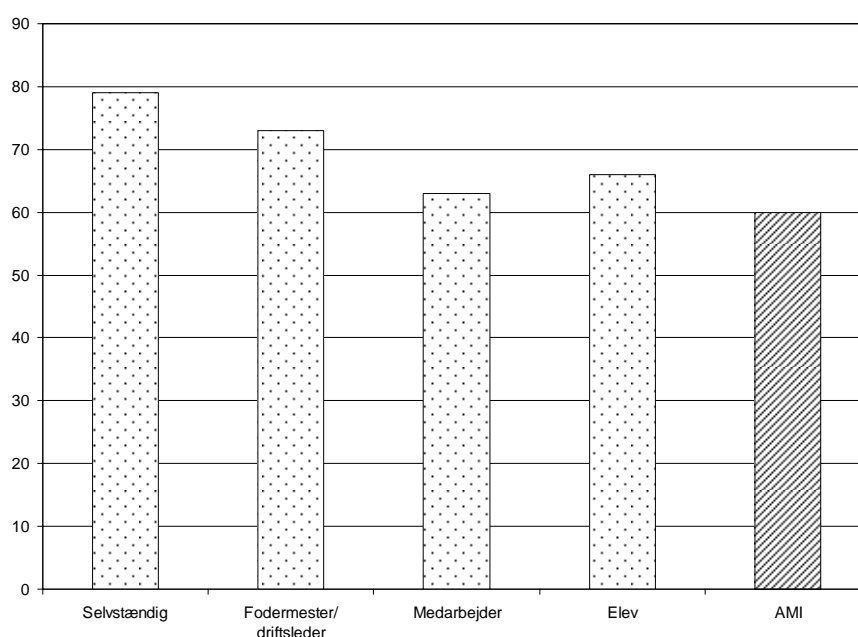
Analyserne viser ingen klare forskelle i relation til, hvor mange timer man arbejder om ugen, samt om man sædvanligvis arbejder alene eller sammen med én eller flere kolleger.

3.5.2 Forudsigelighed

Denne skala søges belyst ved hjælp af to spørgsmål om informationsniveauet på arbejdspladsen. Det ene spørgsmål handler om, hvorvidt man får information om vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid, og det andet handler om, om man generelt har de informationer, man har behov for, for at klare arbejdet godt.

Figur 2.5 (kapitel 2) viste, at forudsigeligheden i arbejdet blandt de ansatte i landbruget er højere end landsgennemsnittet samt de øvrige brancher, der er med i denne undersøgelse. Yderligere viser analyser i forhold til stilling, at de selvstændige og mellemliderne i landbruget ligger væsentligt over landsgennemsnittet og også (hvad man kunne forvente) over gennemsnittet for elever og medarbejdere (se figur 3.14). Forskellen mellem elever, medarbejdere og landsgennemsnittet er ikke signifikant.

Figur 3.14: Forudsigelighed i landbruget fordelt efter stilling sammenlignet med landsgennemsnittet (AMI) (gennemsnit på skala fra 0-100)



Ser vi på de to spørgsmål, der konstituerer skalaen, viser det sig, at et stort flertal (75% af eleverne og 68% af medarbejderne) i meget høj eller høj grad føler, at de har den information, de behøver for at klare arbejdet godt. Værre ser det ud i forhold til information om vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner. Her synes lidt mindre end hver anden (46% af eleverne og 47% af medarbejderne) at de i meget høj eller høj grad får disse i god tid. Omkring hver tredje svarer "delvist" på spørgsmålet og omkring hver femte svarer, at de i ringe grad eller meget ringe grad får vigtig information i god tid.

3.5.3 Rolleklarhed

Rolleklarhed handler om, hvorvidt det er klart for én, hvilke forventninger, der er til éns rolle og funktion på arbejdspladsen. Ved man præcist, hvad ens ansvarsområder er, og hvor megen selvbestemmelse, man har i arbejdet? Er der klare mål for arbejdet, og ved man, hvad der forventes af én i arbejdet. Det er de spørgsmål, der er anvendt til at belyse dimensionen for rolleklarhed. Da vi betragter det at skabe klarhed som en ledelsesopgave har vi i analyserne kun medtaget svar fra de ansatte på landbrugsarbejdspladserne.

Analyserne viser, at der er meget stor grad af rolleklarhed på arbejdspladserne indenfor landbruget. Hele 82% svarer, at de oplever høj grad af rolleklarhed, 16% oplever det i middelgrad og kun 2% scorer lavt på skalaen.

Et kig bagom skalaen på de oprindelige spørgsmål afslører, at det især er fordi der er klare mål for arbejdet, og fordi svarpersonerne klart ved, hvad der er deres ansvarsområder, samt hvad der forventes af dem, at skalaen ligger så højt. Her svarer omkring 80% at det i høj grad eller meget høj grad er gældende. Spørgsmålet om man præcist ved, hvor megen selvbestemmelse, man har i arbejdet trækker skalaen en smule ned.

Tabel 3.9: Ved du præcist, hvor megen selvbestemmelse du har i dit arbejde. Andele i procent blandt alle ansatte i landbruget

	Procent
I meget høj grad	13
I høj grad	37
Delvist.....	36
I ringe grad	11
I meget ringe grad	4
Total	101

Som tabel 3.9 viser, er det her "kun" halvdelen af de ansatte, der svarer bekræftende på spørgsmålet. Nærmere analyser viser, at det især er elever og almindelige medarbejdere, der er i tvivl om, hvor meget selvbestemmelse de har i arbejdet. Omkring 40% af disse mod 80% blandt gruppen af foder-

mestre/driftsledere svarer, at de i meget høj eller høj grad ved, hvor megen selvbestemmelse de har i arbejdet.

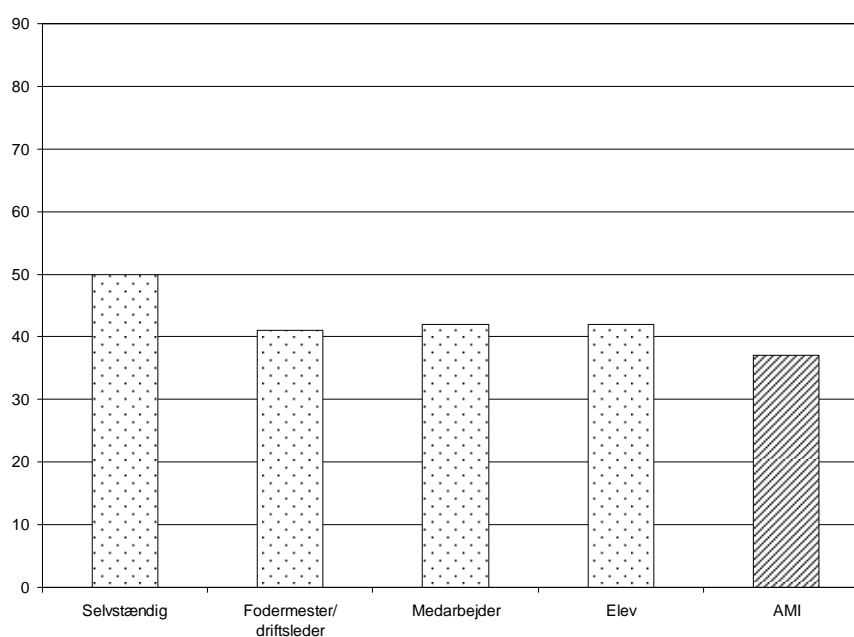
Analyser i forhold til, hvilken del af landbruget man arbejder indenfor viser det efterhånden velkendte billede: Høj klarhed over omfanget af selvbestemmelse i arbejdet er mest udbredt blandt dem, der arbejder med søer og kvæg og mindst udbredt i de øvrige dele af landbruget.

3.5.4 Rollekonflikter

Rollekonflikt-skalaen indfanger nogle af de dilemmaer, som arbejdet rummer. Rollekonflikter handler om modstridende krav samt faglige og etiske konflikter, der bunder i en modstrid mellem omverdenskrav og den enkeltes egne normer og/eller moral. I spørgeskemaet registreres rollekonflikter ved hjælp af fire spørgsmål: Stilles der modstridende krav i arbejdet; skal man foretage sig noget i arbejdet som accepteres af nogle, men ikke af andre; må man somme tider gøre noget, der egentlig burde være gjort anderledes; og må man somme tider foretage sig ting, som forekommer unødvendige?

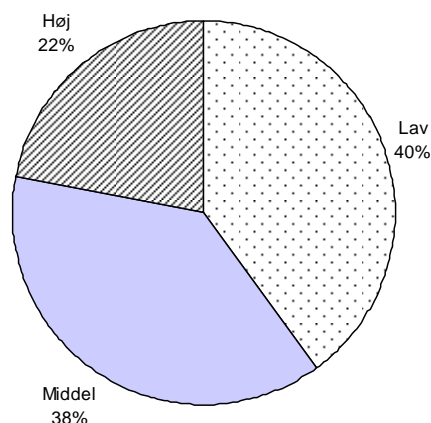
Som det fremgår af figur 3.15, er der, hvad angår rollekonflikter nogle forskelle de forskellige stillingsgrupper imellem. Figuren viser, at de selvstændige landmænd ligger væsentligt over de ansatte i branchen. Forskellen er signifikant, og det vurderes også, at forskellen mellem de ansattes score på skalaen og landsgennemsnittet er signifikant. Rollekonflikter er altså ikke et ukendt fænomen på arbejdspladserne i landbruget.

Figur 3.15: Rollekonflikter i landbruget fordelt efter stilling sammenlignet med landsgennemsnittet (AMI) (gennemsnit på skala fra 0-100)



Illustreret på en anden måde viser undersøgelsen, at 22% oplever høj grad af rollekonflikt i arbejdet, mens hhv. 38% og 40% oplever det i middel og lav grad.

Figur 3.16: Rollekonflikter. Andele i procent



Analysen i forhold til stilling viser en tendens til, at andelen med høj grad af rollekonflikt stiger med ansvaret. Således er der “kun” 12% blandt eleverne mod 18-20% blandt medarbejdere og mellemledere og 28% blandt de selvstændige landmænd, der oplever høj grad af rollekonflikt.

Men hvad er det mere præcist, der ligger bag resultatet. Vi har set nærmere på spørgsmålene bag skalaerne, og som tabel 3.10 viser, så er det især de selvstændige landmænd, der hyppigt svarer bekræftende på spørgsmålene om rollekonflikter. Især er der mange selvstændige landmænd, der oplever, at de foretager sig noget i deres arbejde, som bliver accepteret af nogle, men ikke af andre. Også de ansatte ligger over landsgennemsnittet, og her er det især fordi, en del oplever, at de somme tider må gøre noget, der egentlig skulle have været gjort anderledes.

Tabel 3.10: Spørgsmål om rollekonflikt fordelt efter landbruget og landsgennemsnittet (AMI) Andele i procent, der svarer “i meget høj grad” eller “i høj grad”

	Selvstændige	Ansatte	AMI
Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde?	24	11	9
Foretager du dig noget i dit arbejde, som bliver accepteret af nogle personer, men ikke af andre?	39	21	19
Må du somme tider gøre noget, der egentlig skulle have været gjort anderledes?	29	25	14
Må du somme tider foretage dig ting i dit arbejde, som forekommer dig unødvendige?	30	20	13

Analyser i forhold til, hvilken del af landbruget man er beskæftiget indenfor, viser en svag tendens til, at rollekonflikterne er en smule mere udtalt blandt dem, der arbejder med svin sammenlignet med resten af branchen. Forskellen er dog ikke statistisk signifikant i nærværende materiale.

Desværre kan vi ikke vide, hvad det er for situationer, der tænkes på, når der svares, som der gør. Vi kan blot konstatere, at der *er* nogle dilemmaer forbundet med arbejdet, som uden tvivl er med til at påvirke det psykiske arbejdsmiljø i landbruget.

3.6 Samarbejde

Dette kapitel handler om samarbejdsrelationerne og kvaliteten af disse på landbrugsarbejdspladserne. For mange er det kollegiale samvær et meget vigtigt element ved det at gå på arbejde. Både rent socialt – mange synes det er hyggeligt at mødes hver dag og tale om stort og småt – men også arbejds- og udviklingsmæssigt. Problemløsning bliver ofte af en højere kvalitet, når der er flere om det, og for den enkelte kan det sociale samarbejde være udviklende, hvis der vel at mærke er en god og fri tone, hvor feedback gives og modtages med åbent sind.

Indenfor landbruget arbejder 38% sædvanligvis helt alene på arbejdsstedet. Alenearbejde er jævnt fordelt over de forskellige stillingsgrupper, hvor det er mindst udbredt blandt eleverne (29%) og mest udbredt blandt de selvstændige landmænd, hvor 44% svarer, at de sædvanligvis arbejder alene.

I undersøgelsen blev deltagerne også spurgt om, hvor ofte de har muligheder for at tale med deres kolleger under arbejdet. I tabel 3.11 har vi sammenlignet besvarelsen fra landbruget med tallene fra AMI.

Tabel 3.11: Har du mulighed for at tale med dine kolleger under arbejdet? Andele i procent i hhv. landbruget og landsgennemsnittet (AMI)

	Landbrug	AMI
Altid/ofte	51	70
Somme tider	31	17
Sjældent/aldrig	18	14
Total	100	101

Lad os først se på tallene for landbruget. Tabel 3.11 viser, at selvom 38% svarer, at de sædvanligvis arbejder alene, er det dog “kun” 18%, der svarer, at de sjældent eller aldrig har mulighed for at tale med kolleger under arbejdet (da der ikke er væsentlige forskelle i svarfordelingen blandt selvstændige landmænd og ansatte, er tallene udtryk for svarfordelingen blandt alle i landbruget). Ifølge Arbejdsmiljøinstituttets tal for den arbejdende befolkning generelt, er der her 14% der svarer, at de sjældent/aldrig har mulighed

for at tale med kolleger under arbejdet. Den store forskel findes i forhold til dem, der svarer "altid eller ofte". Mens det for AMI-gruppen gælder, at 70% altid eller ofte har mulighed for at tale med kolleger under arbejdet, gælder dette kun for hver anden inden for landbruget.

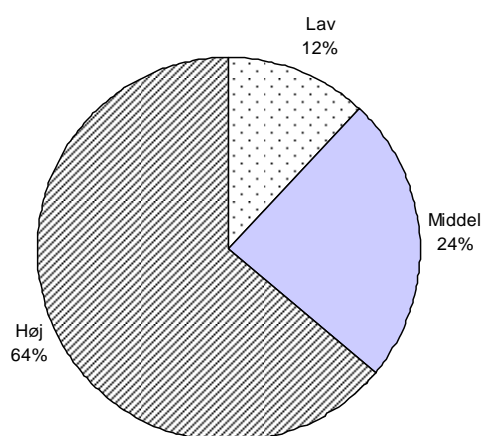
Vi ser i det følgende nærmere på, om dette betyder noget for kvaliteten af den sociale støtte på arbejdet og mulighederne for feedback.

3.6.1 Social støtte

Social støtte handler om at få den rette hjælp/støtte i arbejdet, når man har behov for det. Der tænkes her på både rent praktisk hjælp, men også psykisk hjælp i form af fx støtte og opbakning. Skalaen rummer spørgsmål om, hvor ofte man kan få hjælp og støtte fra hhv. kolleger og nærmeste overordnede, samt hvor ofte kolleger og nærmeste overordnede er villige til at lytte til problemer i arbejdet. Spørgsmålene i denne skala er, ligesom spørgsmålene om ledelseskvalitet, kun besvaret af de 56% af undersøgelsesdeltagerne, der har svaret bekræftende på, at de har en daglig leder. Det vil sige, at de selvstændige landmænd ikke er med her.

Figur 3.17 viser, at næsten to ud af tre ansatte i landbruget vurderer, at der er høj grad af social støtte på arbejdspladsen. Hver fjerde vurderer den sociale støtte til at være middel, og 12% synes, der er lav grad af social støtte i arbejdet.

Figur 3.17: Social støtte i arbejdet. Andele i procent (blandt ansatte i landbruget)

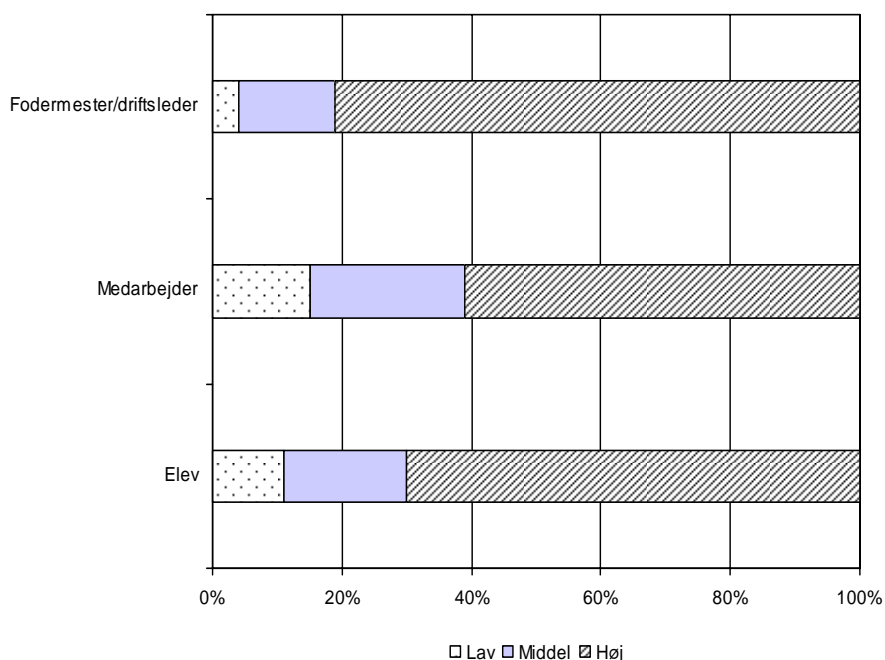


Analysen i relation til mulighed for at tale med kolleger under arbejdet og social støtte viser nogle klare forskelle. Således viser analyserne, at dem, der ofte har mulighed for at tale med kolleger, hyppigere end de øvrige oplyser, at der er høj grad af social støtte på arbejdspladsen (76% af dem, der

ofte kan tale med kolleger mod 45% blandt dem, der sjældent kan tale med kolleger under arbejdet oplyser, at der er høj social støtte i arbejdet). Omvendt gælder det, at 31% af dem, der sjældent eller aldrig har mulighed for at tale med kolleger mod 8% blandt dem, der ofte har den mulighed, vurderer den sociale støtte til at være lav.

Endelig viser analyserne nogle forskelle i relation til stilling. Figur 3.18 illustrer, at mellemledere hyppigere end elever, der igen hyppigere end almindelige medarbejdere oplever høj grad af social støtte i arbejdet.

Figur 3.18: Social støtte i arbejdet fordelt efter stilling. Andele i procent



Selvom undersøgelsen viser, at flertallet oplever høj grad af social støtte i arbejdet, er det alligevel værd at være opmærksom på, at hver tiende elev og hver syvende medarbejder synes, der er lav social støtte på arbejdspladsen.

Vi har set lidt nærmere på, om der er forskel på omfanget af den støtte og opbakning, der kan hentes fra kolleger hhv. nærmeste leder.

Tabel 3.12: Spørgsmål om social støtte. Andele i procent (blandt dem, der har en daglig leder)

	Altid/ ofte	Somme tider	Sjældent/ aldrig
Hvor ofte får du hjælp og støtte fra dine kolleger?	40	45	14
Hvor ofte er dine kolleger villige til at lytte til dine problemer?	61	27	12
Hvor ofte får du hjælp og støtte fra din nærmeste overordnede?	44	34	21
Hvor ofte er din nærmeste overordnede villig til at lytte til dine problemer med arbejdet?	69	17	14

Tabel 3.12 viser, at der generelt ikke er den store forskel på omfanget af social støtte fra hhv. kolleger og nærmeste overordnede. Til gengæld er der noget, der tyder på, at såvel kolleger som chefer er mere villige til at lytte end til at yde konkret hjælp og støtte.

3.6.2 Socialt fællesskab

Som tidligere nævnt så er det sociale og kollegiale fællesskab på en arbejdsplads en vigtig motivationskilde for mange, og når vi taler psykisk arbejdsmiljø, er det sociale fællesskab en betydningsfuld brik. I dette afsnit belyses dimensionen ved hjælp af tre spørgsmål, der vedrører svarpersonernes vurdering af stemningen på arbejdspladsen, en vurdering af samarbejdet mellem kolleger, samt hvorvidt, man føler sig som en del af fællesskabet på arbejdspladsen.

I AMI's undersøgelse blandt lønmodtagere viser det sig, at det sociale fællesskab på de danske arbejdspladser er ganske godt (se figur 2.9, kapitel 2). Nærværende undersøgelse bekræfter billedet, idet hele 91% af alle beskæftigede indenfor landbruget scorer højt på skalaen for socialt fællesskab. 6% scorer middel og 3% scorer lavt på skalaen.

Omkring 90% svarer altså, at det altid eller ofte er tilfældet, at der er en god stemning kollegerne imellem, at samarbejdet er godt, samt at man føler sig som en del af fællesskabet på arbejdspladsen.

3.6.3 Feedback

Nu skal vi se nærmere på, hvilken praksis der er vedr. feedback på arbejdspladserne. I denne sammenhæng handler feedback-dimensionen om, hvor ofte man taler med hhv. kolleger og nærmeste overordnede om, hvor godt man udfører sit arbejde.

På en skala fra 0-100 ligger landbruget hvad angår feedback i arbejdet på 48,5 hvilket er markant højere end landsgennemsnittet på 39,2 (se figur 2.8 i kapitel 2). Selvom resultatet ligger over landsgennemsnittet, er der dog tale om en lav score på skalaen sammenlignet med mange af de andre for-

hold, der er kortlagt i undersøgelsen. Tabel 3.13 viser, hvordan der er svaret på spørgsmålene i undersøgelsen.

Tabel 3.13: Spørgsmål om feedback. Andele i procent (blandt dem, der har en daglig leder)

	Altid/ofte	Somme tider	Sjældent/aldrig
Hvor ofte taler du med dine kolleger om, hvor godt du udfører dit arbejde?	28	39	34
Hvor ofte taler du med din overordnede om, hvor godt du udfører dit arbejde?	32	32	36

Som tabellen viser, er der rimelig stor spredning over svarene. Omkring hver tredje svarer, at de ofte eller altid taler med kolleger/overordnede om, hvor godt de udfører arbejdet, yderligere en tredjedel svarer, at det gør de somme tider, og den sidste tredjedel gør det sjældent eller aldrig.

Vi har set nærmere på dem, der svarer, at de *sjældent eller aldrig* taler med kolleger eller overordnede om, hvor godt de udfører arbejdet. Analyserne viser, at disse især findes blandt:

- almindelige medarbejdere
- dem der arbejder med kvæg, samt
- dem der sædvanligvis arbejder alene på arbejdsstedet.

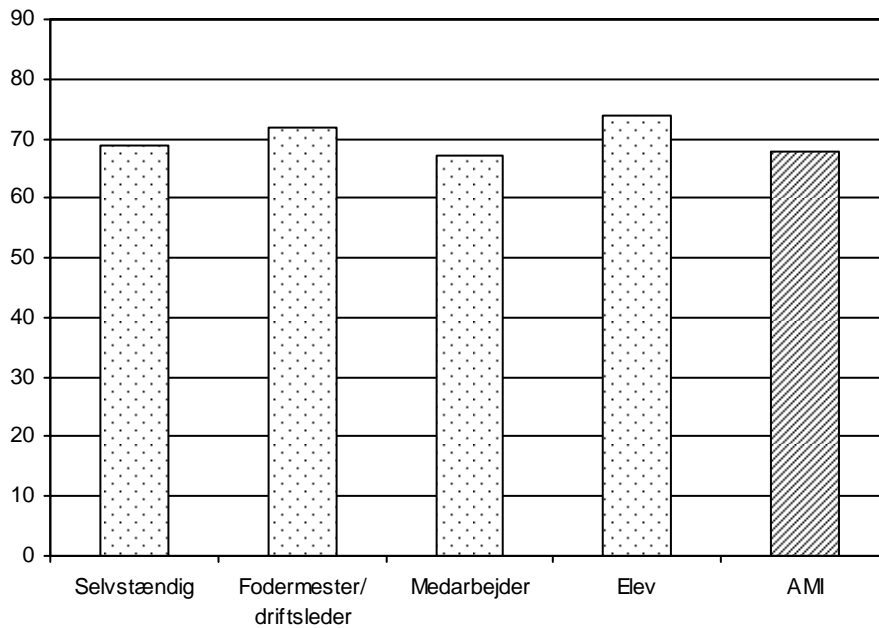
3.7 Jobtilfredshed

Alt det, vi har set på i det foregående er alle elementer i det psykiske arbejdsmiljø, der vurderes at påvirke den enkeltes helbred og trivsel. I dette kapitel skal vi se nærmere på, hvordan dem, der er beskæftiget i branchen egentlig trives med jobbet. Man kan sige, at vi skal se på nogle af effekterne af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, der er i branchen. Kapitlet indledes med en analyse af den generelle jobtilfredshed blandt svarpersonerne samt deres vurderinger af deres fremtid inden for erhvervet. Dernæst er der fokus på deltagernes generelle (fysiske) helbred, mentale helbred og energi, og endelig ser vi nærmere på tre forskellige former for stress.

3.7.1 Jobtilfredshed

Danskerne er generelt rimelig glade for at gå på arbejde. Og dem, der er beskæftiget i landbruget, er ingen undtagelse. Undersøgelsen her viser, at landbruget ligger på eller en smule over landsgennemsnittet.

Figur 3.19: Jobtilfredshed i landbruget fordelt efter stilling sammenlignet med landsgennemsnittet (AMI) (gennemsnit på skala fra 0-100)

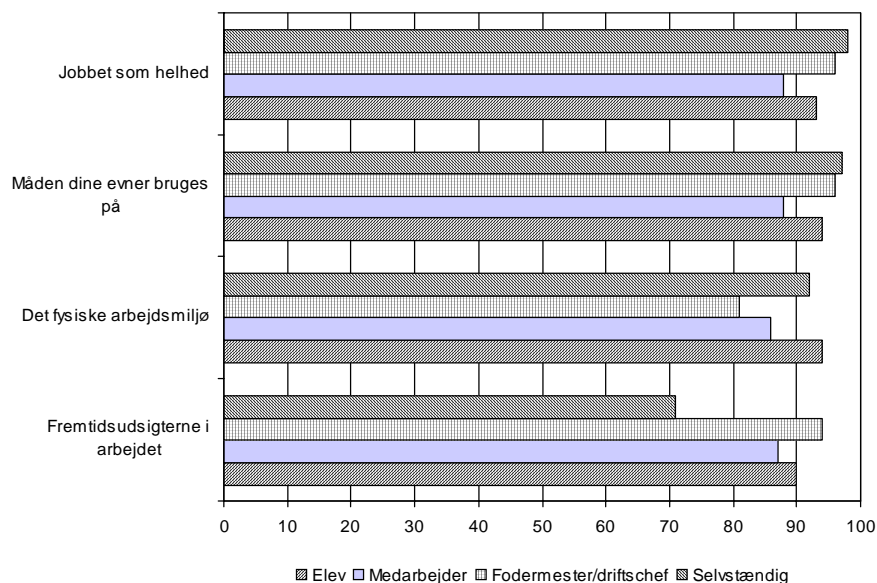


Som figur 3.19 viser, er især eleverne tilfredse med arbejdet. De ligger signifikant højere end medarbejderne i deres jobtilfredshed. Ellers er der ingen signifikante forskelle stillingsgrupperne imellem.

Skalaen rummer fire spørgsmål om tilfredshed med fremtidsudsigterne i arbejdet, det fysiske arbejdsmiljø, måden evnerne bruges på og jobbet som helhed, alt taget i betragtning.

Figur 3.20 illustrerer andelen, der svarer "meget tilfreds" eller "tilfreds" på de fire spørgsmål fordelt efter stilling.

Figur 3.20: Jobtilfredshed i landbruget fordelt efter stilling. Andelen i procent blandt dem, der svarer "Meget tilfreds" eller "Tilfreds"



Figuren viser nogle forskelle stillingsgrupperne imellem. Således svarer de ansatte markant hyppigere end de selvstændige landmænd, at de er tilfredse med fremtidsudsigterne i arbejdet. Til gengæld er de selvstændige landmænd hyppigere tilfredse med måden, deres evner bruges på og jobbet som helhed alt taget i betragtning. Endelig viser figuren, at elever og landmanden selv hyppigere end de øvrige ansatte i landbruget er tilfredse med det fysiske arbejdsmiljø. Når omkring 30% af de selvstændige landmænd er mindre tilfredse eller utilfredse med fremtidsudsigterne i arbejdet, kan det hænge sammen med det pres, branchen generelt er underlagt. Vi ved, at der dagligt lukkes 5-6 mindre landbrug og set i det lys, er det næsten overraskende, at der ikke er flere, der bekymrer sig for fremtiden.

Analyser i forhold til, hvilken del af landbruget man er beskæftiget indenfor viser ingen klare forskelle.

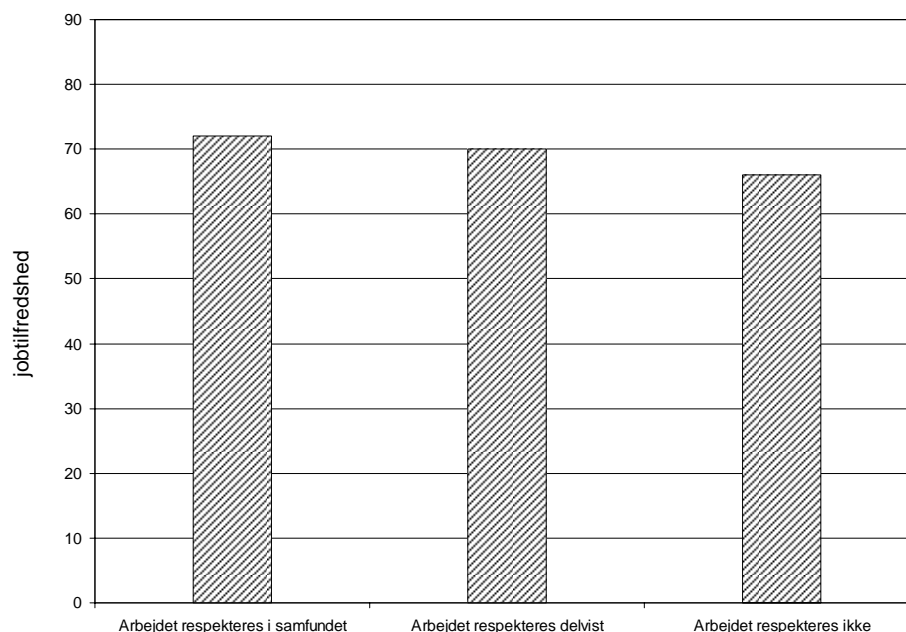
Analyser i forhold til de mange dimensioner i det psykiske arbejdsmiljø, der er gennemgået i de forrige kapitler, viser, at jobtilfredshed hænger sammen med følgende:

- Mening i arbejdet
- Involvering i arbejdspladsen
- Forudsigelighed
- Ledelseskvalitet, og
- Social støtte

De præsenterede sammenhænge er statistisk signifikante og uafhængige af køn, alder og stilling i landbruget.

Endelig har vi også fundet en sammenhæng mellem jobtilfredshed og så vurderingen af, om erhvervet nyder respekt i samfundet generelt.

Figur 3.21: Jobtilfredshed i landbruget fordelt efter vurdering af om arbejdet respekteres i samfundet som helhed (gennemsnit på skala fra 0-100)



Der er fundet signifikante forskelle i jobtilfredsheden mellem dem, der vurderer, at arbejdet generelt nyder samfundsmæssig respekt og dem, der *ikke* synes, der er respekt om arbejdet. Jobtilfredsheden er mindst hos sidstnævnte.

3.7.2 Utryghed i arbejdet

Et andet (mere negativt defineret) trivselsmål er det, der i arbejdsmiljøverdenen kaldes utryghed i arbejdet. I denne undersøgelse indfanges dette ved hjælp af fire spørgsmål. Deltagerne blev spurgt, om de er bekymrede for at blive arbejdsløse, at de på grund af "ny teknik" bliver overflødige, at de får svært ved at finde arbejde, hvis de bliver arbejdsløse samt at de mod deres vilje forflyttes til andet arbejde.

Vi så ovenfor, at danskerne og også dem, der er beskæftiget indenfor landbruget generelt er tilfredse med deres arbejde. Analyserne viser, at danskerne generelt og landbruget i særdeleshed har meget lav grad af utryghed i arbejdet. Som tabel 3.14 viser, er der små forskelle mellem de selvstændige landmænd og deres medarbejdere/elever. Det er dog kun vedrørende spørgsmålet, om man bekymrer sig for at blive arbejdsløs, at forskellen er signifikant. Der er ingen signifikante forskelle de involverede medarbejdergrupper imellem.

Tabel 3.14: Er du bekymret for, at.... Andele i procent, der svarer "Ja"

	Selvstændige	Ansatte	AMI
- bliver arbejdsløs?	7	17	22
- du på grund af "ny teknik" bliver overflødig?	4	8	6
- du får svært ved at finde nyt job, hvis du bliver arbejdsløs?	13	19	27
- du mod din vilje forflyttes til andet arbejde?	11	13	16

Forskellene i forhold til landsgennemsnittet skyldes formodentlig den lave gennemsnitsalder i landbruget. Generelt bekymrer de unge sig mindre om de nævnte forhold end deres ældre kolleger.

3.7.3 Overvejer jobskifte

I undersøgelsen blev deltagerne også spurgt, om de indenfor det sidste år *alvorligt* har overvejet at skifte arbejde. I gennemsnit viser resultaterne, at to ud af tre i landbruget *ikke* har overvejet at skifte arbejde. Knap hver femte har overvejet at skifte til en anden branche, mens 15% alvorligt har overvejet at skifte til en anden arbejdsplads indenfor branchen.

Analyserne viser nogle pænt store forskelle stillingsgrupperne imellem.

Tabel 3.15: Har du indenfor det sidste år alvorligt overvejet at skifte arbejde. Andele i procent fordelt efter stilling

	Nej	Anden arbejdsplads	Anden branche
Elev	52	29	9
Medarbejder	57	16	27
Fodermester/driftsleder	56	21	23
Selvstændig	85	1	15

Tabel 3.15 viser, at mobiliteten naturligvis er størst blandt eleverne og mindst blandt de selvstændige landmænd. Derudover viser tabellen, at 43% og 44% blandt medarbejdere og mellemledere overvejer jobskifte, og at flertallet af disse overvejer helt at forlade branchen. Analyserne viser en sammenhæng mellem vurderingen af fremtidsudsigterne i arbejdet og overvejelser vedrørende jobskifte. Dem, der er utilfredse med fremtidsudsigterne i arbejdet svarer markant hyppigere end de øvrige, at de indenfor det sidste år alvorligt har overvejet at skifte arbejde. Analyser i forhold til, hvilken del af landbruget man arbejder i viser, at lysten til at skifte arbejde er *mindst* udbredt blandt dem, der arbejder med kvæg (25% har overvejet at skifte arbejde), næstmindst hos dem, der arbejder med grise (34%) og mest udbredt blandt dem, der arbejder i andre dele af landbruget (44%).

3.7.4 Opsummering

Resultaterne indtil videre i dette kapitel har vist, at dem, der er beskæftiget i landbruget generelt er rimelig tilfredse med deres arbejde, og ikke særlig

bekymrede for deres arbejdsmæssige fremtid. Alligevel har omkring hver tredje (lidt mindre end halvdelen, hvis vi kun ser på de ansatte inden for landbruget) indenfor det sidste år alvorligt overvejet at skifte arbejde. Blandt disse er der en lille overvægt af personer, der ønsker at skifte til en helt anden branche end landbruget. Sammenlignet med andre undersøgelser er andelen, der overvejer at skifte arbejde ikke alarmerende højt. Generelt ser vi i dag, at mellem 40% og 50% går rundt med sådanne overvejelser, hvorfor det ofte betragtes som et udtryk for befolkningens arbejds- og karrieremæssige mobilitet.

3.8 Trivsel og helbred

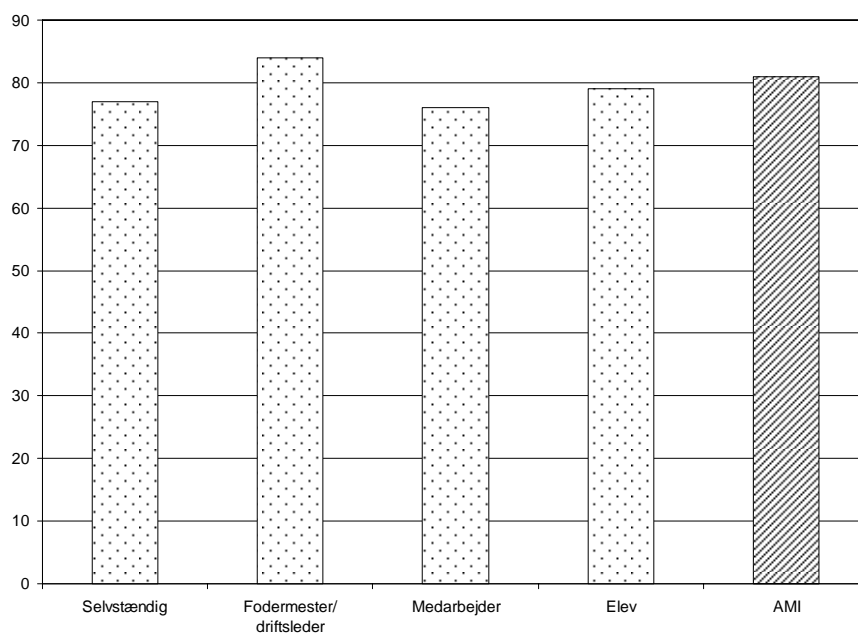
I dette kapitel gennemgås resultaterne vedr. medarbejdernes trivsel og helbred, som er belyst gennem spørgeskemaet. Kapitlet omhandler 6 skalaer, hvor det første vedrører svarpersonernes generelle helbred, efterfulgt af de to skalaer: mentalt helbred og vitalitet/energi. Til sidst præsenteres de tre stressmål, der indgår i undersøgelsen, nemlig: adfærdsmæssig stress, somatisk stress og kognitiv stress. Skalaerne skal først og fremmest vise niveauet for trivsel og helbred blandt undersøgelsesdeltagerne, men derudover søger vi efter eventuelle sammenhænge mellem de helbredsmæssige udfald og de psykosociale påvirkninger i arbejdet.

3.8.1 Generelt helbred

Selvvrurderet helbred er en almindelig brugt indikator for helbredstilstanden. Det er blevet vist, at jo dårligere en person vurderer sit eget helbred på et givent tidspunkt, des større risikoen for sygelighed og død i den efterfølgende periode. Skalaen for Generelt helbred består af 5 spørgsmål. Dels ét, hvor svarpersonen ud fra 5 svarmuligheder, der spænder fra "fremragende" til "dårligt" blev bedt om at give en vurdering af eget helbred. Og dels ud fra 4 udsagn, som svarpersonen skulle angive graden af enighed i. De fire udsagn vedrører, om man bliver syg lettere end andre mennesker, om man er lige så rask som enhver anden, om man forventer at helbredet bliver dårligere, samt om man synes, eget helbred er fremragende.

Langt de fleste i landbruget – som i gruppen af lønmodtagere generelt – vurderer selv, at deres helbred er godt (se figur 3.22).

Figur 3.22: Generelt helbred i landbruget fordelt efter stilling sammenlignet med landsgennemsnittet (AMI) (gennemsnit på skala fra 0-100)



Analyser i forhold til stilling viser ingen forskelle. Til gengæld korrelerer helbred med alder, idet helbredstilstanden blandt de yngste (under 30 år) er markant bedre end blandt de ældste (50 år eller mere).

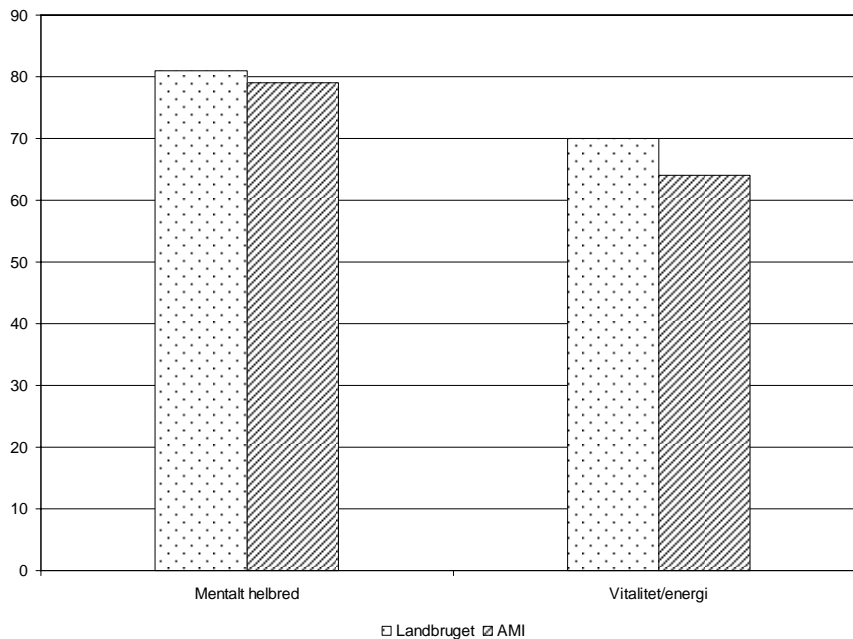
Vi har set nærmere på, om der er en sammenhæng mellem de psykosociale faktorer i arbejdet og generelt helbred. Kontrolleret for køn, alder og stilling viser analyserne en sammenhæng mellem generelt helbred og social støtte i arbejdet samt tilfredshed med arbejdet.

3.8.2 Mentalt helbred og vitalitet/energi

I undersøgelsen indgår en række spørgsmål om svarpersonernes psykiske/mentale tilstand på undersøgelsestidspunktet. Spørgebatteriet udgør grundlaget for to skalaer “mentalt helbred” og “energi” (også kaldet vitalitet). Det mentale helbred handler populært sagt om, hvordan vi har det og i den sammenhæng er begrebet “livskvalitet” også blevet brugt til at illustrere værdien af skalaen. Den anden skala som vi her kalder “energi” forbindes med begrebet livsglæde.

For begge skalaer gælder det, at negative udfald er tegn på, at vi har med personer at gøre, der har det dårligt, og i værste fald kan tilstandene få følger i form af medicin(mis)brug og selvmord.

Figur 3.23: Mentalt helbred og Vitalitet/energi indenfor landbruget og blandt lønmodtagere generelt (gennemsnit på skala fra 0-100)



Figur 3.23 viser, at dem, der er beskæftiget indenfor landbruget scorer højere på såvel mentalt helbred som vitalitet end AMI's lønmodtagergruppe. Der er i vores materiale ingen forskel mellem de selvstændige landmænd og deres ansatte, hvorfor vi tillader os at sammenligne hele gruppen med AMI's lønmodtagergruppe.

Det er altså en mentalt sund gruppe, vi her har med at gøre. Det er imidlertid nødvendigt at pege på, at der er en lille gruppe personer i branchen, der har det skidt. 6% har et meget dårligt mentalt helbred, og 10% har ringe vitalitet. Vi kan af gode grunde ikke udpege de personer, der er i risiko for at brænde ud eller få en depression. Vi vil blot her gøre branchen opmærksom på, at de findes, og at man med nogle ganske få velmenende spørgsmål til sine kolleger eller overordnede kan finde ud af, hvordan de går og har det og om nødvendigt række dem en hjælpende hånd.

Kontrolleret for køn, alder og stilling viser analyserne, at der er en sammenhæng mellem et godt mentalt helbred og små følelsesmæssige krav i arbejdet.

Derudover viser analyserne, at høj energi/vitalitet hænger sammen med:

- God ledelseskvalitet
- Høj grad af social støtte i arbejdet, og
- Tilfredshed med arbejdet

3.8.3 Stress

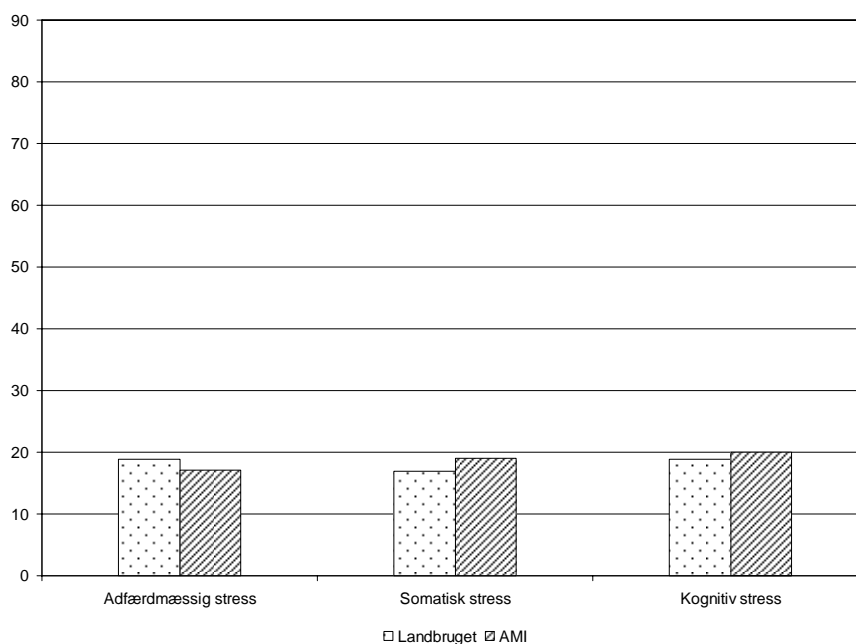
I undersøgelsen medvirker tre forskellige typer stressmål: Adfærdsmæssig stress, somatisk stress og kognitiv stress. De anvendte skalaer er udviklet af svenskeren Sven Setterlin og har været brugt i en række undersøgelser i Danmark og Sverige. Hver skala har udgangspunkt i fire spørgsmål.

Adfærdsmæssig stress handler om, hvor ofte man indenfor de sidste 4 uger har været initiativløs, lettere irritabel, ikke har haft tid til afslapning eller fornøjelser samt ikke orket at beskæftige sig med andre.

Somatisk stress handler om de fysiologiske reaktioner kroppen har på stress. Det kan også kaldes kropslig stress. Mange kender sikkert godt fornemmelsen af, at man ikke rigtig erkender, at man er stresset, før kroppen siger til – i bedste fald med en slem influenza, der tvinger én til at lægge sig ned en lille uge, og i værste fald med en blodprop. I denne undersøgelse måles somatisk stress ved, at svarpersonerne blev bedt om at oplyse, hvor ofte de indenfor de sidste 4 uger har haft ondt i maven eller problemer med maven, haft trykken for brystet eller brystmerter, har været svimmel og haft spændinger i forskellige muskler.

Det sidste stressmål, vi her vil præsentere er de såkaldt kognitive stress-symptomer. De kognitive stress-symptomer handler om, at stressen påvirker de tankemæssige processer så som koncentrationsbesvær, hukommelse, evnen til at tænke klart og evnen til at tage beslutninger. I mange arbejdsmæssige situationer kan sådanne stresssymptomer få meget alvorlige konsekvenser. Ligesom for de to øvrige stressmål er der her spurgt ind til de sidste 4 uger.

Figur 3.24: Stress-symptomer indenfor landbruget og blandt lønmodtagere generelt (gennemsnit på skala fra 0-100)



Analyserne viser ingen forskelle mellem de selvstændige landmænd og deres ansatte, hvorfor vi her tillader os at sammenligne hele landbrugsgruppen med AMI's lønmodtagergruppe. Figur 3.24 viser, at landbruget ligger nogenlunde på niveau med lønmodtagere generelt på alle tre stress-skalaer. Når vi måler på denne måde er forekomsten af de forskellige stress-symptomer meget lavt indenfor landbruget. Nærmere analyser viser, at "kun" omkring 2-3% af undersøgelsespersonerne har de nævnte stress-symptomer i alvorlig grad.

Analyser i forhold til, hvilken del af landbruget man arbejder i, ugentlig arbejdstid, alenearbejde og alder viser ingen signifikante forskelle, hvad angår de forskellige stress-symptomer.

Vi har set nærmere på, om der er nogen sammenhæng mellem de tre stress-mål og faktorer i det psykosociale arbejdsmiljø. Analyserne viser, at høj grad af adfærdsmæssig stress hænger sammen med lav grad af social støtte i arbejdet.

Når der kontrolleres for køn, alder og stilling findes der ingen sikre sammenhænge mellem forhold i det psykiske arbejdsmiljø og somatisk henholdsvis kognitiv stress.

3.8.4 Opsummering

Undersøgelsen viser at dem, der er beskæftiget indenfor landbruget generelt har et godt helbred – fysisk såvel som psykisk. Der findes dog et lille mindretal, der trives knap så godt. Henholdsvis 6% og 10% har et dårligt mentalt helbred og lav vitalitet/energi, og 2-3% lider i alvorlig grad af stress. Vi

anbefaler, at man på arbejdspladserne er opmærksomme på, om der kunne være én blandt kollegerne eller medarbejderne, der udviser symptomer på stress og/eller tegn på en begyndende depression. Det bedste vil dog være at forebygge, og undersøgelsen viser nogle forhold i det psykosociale arbejdsmiljø, der går igen i relation til de helbredsmæssige og trivselsmæssige forhold. Det drejer sig især om graden af indflydelse på arbejdet, graden af mening i arbejdet, ledelseskvalitet, feedback og graden af social støtte. Kan en person dybest set ikke finde mening i arbejdet, kan det være svært at gøre noget for at skabe denne mening. Og så er det rigtigste for denne person måske at finde et nyt arbejde. Til gengæld er mulighederne for at påvirke de øvrige forhold store for især ledelsen på arbejdspladserne.

4 Anlægsgartneri

I dette kapitel præsenteres undersøgelsens resultater for anlægsgartneribranchen. Nærværende undersøgelse omfatter selvstændige og ansatte i private anlægsgartnerivirksomheder, kirkegårdsledere, samt ansatte på landsbykirkegårde (se nærmere i kapitel 1 angående afgrænsning af undersøgelsesgruppen). I alt 144 beskæftigede indenfor anlægsgartneri har besvaret spørgeskemaet.

4.1 Baggrundsoplysninger

4.1.1 Sektor og arbejdsområder

59% af de adspurgte arbejder i en privat virksomhed, mens 41% er offentlig ansatte. Hovedparten af de offentlig ansatte arbejder på kirkegårde. 29% af alle i anlægsgartnerigruppen arbejder således på en kirkegård. Se tabel 4.1.

Tabel 4.1: Sektor. Andele i procent

Privat virksomhed.....	59
Offentlig ansat kirkegård	29
Offentlig ansat andet	12
I alt	100

Omkring hver fjerde (24%) beskæftiger sig primært med anlægsarbejde, 29% er primært beskæftiget med pleje, vedligeholdelse og renholdelse, mens den største gruppe (41%) angiver, at de beskæftiger sig med både anlæg og pleje m.v. En lille gruppe på 6% beskæftiger sig primært med andre opgaver, hvor der typisk nævnes ledelse, administrative funktioner eller salg/indkøb.

Spørgsmålet om det primære arbejdsområde er suppleret med et spørgsmål om de nærmere arbejdsfunktioner, hvor der kunne angives flere funktioner. Besvarelserne viser, at de hyppigste arbejdsfunktioner er plantearbejde (63%), beskæringsopgaver (61%), sten- og flisearbejde (52%), og græsarbejde (51%). Dernæst følger maskinfører (36%), vintervedligeholdelse (35%) og serviceopgaver (fx fejning, oprydning, tømning af skraldespande) (28%).

4.1.2 Stilling og ansættelse

Som det fremgår af tabel 4.2 er næsten tre ud af fire deltagere i undersøgelsen medarbejdere. De resterende er enten ejere, ledere eller elever.

Tabel 4.2: Stilling. Andele i procent

Elev	8
Medarbejder	73
Driftsleder/formand	8
Driftschef/afdelingschef	9
Ejer af firmaet	3
I alt.....	100

Da sæsonarbejde forekommer indenfor anlægsgartneribranchen, blev deltagerne spurgt, om de er helårsansat eller sæsonansat i mere eller mindre end 6 måneder om året. Næsten ingen er sæsonansat i mindre end 6 måneder om året (2%). Blandt de almindelige medarbejdere er halvdelen (51%) sæsonansat i mere end 6 måneder om året, og knap halvdelen (46%) er helårsansatte. Også blandt lederne er der sæsonansatte – det gælder hver femte.

Ca. hver tredje (32%) arbejder på en arbejdsplads med højst fem ansatte (der er spurgt om den lokale driftsafdeling), 24% på en arbejdsplads med 6-10 ansatte, mens de resterende 44% arbejder på en arbejdsplads med mere end 10 ansatte.

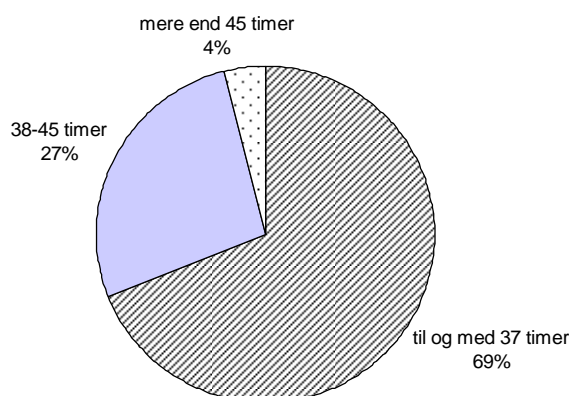
Hver tredje beskæftigede i branchen har arbejdet op til 3 år på deres nuværende arbejdsplads, knap halvdelen (47%) i 3-10 år, mens de sidste 20% har været på arbejdspladsen i over 10 år.

Ser vi på medarbejderene og eleverne, arbejder godt hver femte (22%) sædvanligvis helt alene på arbejdsstedet, over halvdelen (58%) arbejder sammen med en makker, mens resten sædvanligvis arbejder sammen med to eller flere på arbejdsstedet. Det er mere udbredt blandt kirkegårdsansatte at arbejde alene (32%), mens det blandt de øvrige er mest almindeligt at arbejde i makkerpar – det gælder ca. to ud af tre ansatte.

Næsten alle ansatte (99%) angiver, at de lønnes med en fast løn, og kun et meget lille fåtal (1%-4%) oplyser, at de lønnes med nogen form for bonus, provision eller efter akkord.

Omkring to ud af tre har en almindelig arbejdsuge til og med 37 timer. Den resterende tredjedel arbejder mere end 37 timer – de fleste 38-45 timer. Se figur 4.1.

Figur 4.1.: Ugentlig arbejdstid. Andele i procent



Kun hver tredje ejer/leder har en almindelig arbejdsuge, mens det gælder 77% af de almindelige medarbejdere.

71% angiver, at overarbejde forekommer. Blandt disse mener de fleste, at mængden af overarbejde generelt er passende (83%), mens 17% mener, at mængden af overarbejde generelt eller i perioder er for stor.

4.1.3 Baggrund om de beskæftigede i anlægsgartneribranchen

Halvdelen (49%) af medarbejderne er ufaglærte (eller tillærte/selvlærte), hver fjerde (24%) er faglært anlægsgartner og hver syvende (15%) er faglært gartner. De resterende 12% af medarbejderne har en anden faglig baggrund, typisk en håndværkeruddannelse. De fleste ejere og ledere er faglærte eller har en anden faglig baggrund (fx ingeniør, landskabsarkitekt).

Hver fjerde (24%) i anlægsgartneri er kvinde. Faget er således klart manddomineret, om end ikke helt så meget som skovbruget og landbruget.

Gennemsnitsalderen er 42 år i branchen som helhed og for både mænd og kvinder. Til gengæld er gennemsnitsalderen for de offentligt ansatte 48 år overfor 38 år for de privatansatte.

Hovedparten (78%) er gift/samboende eller i fast parforhold uden dog at bo sammen, og 42% har hjemmeboende børn.

4.2 Selve arbejdet

Anlægsgartneribranchen dækker over ret forskellige typer arbejde. Det kan bestå i nyanlæg eller i vedligeholdelse af eksisterende anlæg. Arbejdet kan variere fra meget tungt arbejde med belægningsarbejde til lettere arbejde med fx renholdelse af grønne områder o.l. Branchen består på den ene side af private firmaer og på den anden side af offentlig virksomhed. Som tidligere nævnt består undersøgelsesgruppen her primært af beskæftigede i den private sektor (59%) og ansatte på landsbykirkegårde (29%), som er offentlig ansatte. Fælles for de beskæftigede i denne branche som for de beskæftigede i de tre jordbrugsbrancher i det hele taget er, at arbejdet foregår udendørs året rundt.

I det følgende ser vi nærmere på, hvad det er for kvaliteter ved arbejdet, som svarpersonerne selv fremhæver. Dernæst ser vi på deres vurdering af miljø- og arbejdsmiljøindsatsen på arbejdspladsen samt omverdenens vurdering af erhvervet.

4.2.1 Kvaliteter ved arbejdet

I spørgeskemaundersøgelsen har vi bedt svarpersonerne om at angive, hvad de betragter som de væsentligste kvaliteter i arbejdet. En række kvaliteter i arbejdet var oplyst i spørgeskemaet, og svarpersonerne blev bedt om at prioritere de 3 forhold, som de sætter mest pris på i deres nuværende arbejde. Tabel 4.3 viser svarpersonernes prioritering. Listen er her rangordnet efter hyppighed i besvarelsenerne.

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

Tabel 4.3: Hvad sætter du mest pris på i dit nuværende arbejde? Andele i procent

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

Vi har set på, om der er forskel i prioriteringerne, når vi ser på sektor, arbejdspladsens størrelse, stilling ansættelsesform (fastansat/sæsonansat) samt, om man sædvanligvis arbejder alene eller sammen med andre på arbejdsstedet. Resultaterne viser, at ejere/ledere fremhæver selvstændigheden og indflydelsesmulighederne hyppigere end medarbejderne, mens det er medarbejderne, der lægger vægt på kontakten med naturen. De offentlig ansatte peger oftere end de privat ansatte på publikumskontakten som en kvalitet ved arbejdet. Og sæsonansatte fremhæver oftere end fastansatte kontakten med naturen, mens omvendt kontakten med kolleger oftere fremhæves af de fastansatte.

4.2.2 Miljø- og arbejdsmiljøindsats på arbejdspladserne samt omverdenens vurdering af erhvervet

Ovenfor så vi, hvilke kvaliteter ved deres arbejde, de beskæftigede i anlægsgartneribranchen lægger mest vægt på.

Men hvordan ser det ud i forhold til erhvervets agtelse udadtil, deres arbejdsmiljøarbejde, samt miljøbevidstheden på arbejdspladserne? Deltagerne i undersøgelsen blev bedt om at tage stilling til tre udsagn og angive, hvor godt de passer på deres arbejde og nuværende arbejdsplads. Spørgsmålene og resultaterne præsenteres i tabel 4.4. Ejere og driftschefer er holdt ude af svarfordelingerne for de to første spørgsmål, idet arbejdsmiljø- og miljøarbejdet er ledelsens ansvar, og vi derfor ser på de ansattes (inklusive mellemlederne) vurdering af, hvordan dette varetages.

Tabel 4.4: Hvordan passer følgende på dit arbejde og din arbejdsplads? Andele i procent

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

Vi ser, at de allerfleste i branchen opfatter deres arbejde som respekteret i samfundet, hvilket er vigtigt for ens eget velbefindende med hensyn til det, man laver. Blandt de ansatte er et flertal enig eller nogenlunde enige i, at deres arbejdsplads gør *meget* for arbejdsmiljøet og for det ydre miljø, hvilket også må tolkes som et positivt resultat.

Undersøger vi for forskelle i opfattelserne på tværs af de samme faktorer som ovenfor, finder vi den forskel, at flere af dem, der sædvanligvis arbejder alene mener, at deres arbejdsplads gør meget for det ydre miljø (74% overfor 40% blandt de øvrige).

Blandt de kirkegårdsansatte oplever 93%, at arbejdet respekteres i samfundet som helhed, mens det samme gælder 73% i den private sektor.

4.3 Det psykiske arbejdsmiljø

I det følgende gennemgås resultaterne vedrørende det psykiske arbejdsmiljø for anlægsgartneribranchen. Anlægsgartnerne er som de øvrige deltagere i undersøgelsen blevet stillet en lang række spørgsmål om deres psykiske arbejdsmiljø. I analyserne samles svarene på de enkelte spørgsmål i en række skalaer, som belyser forskellige dimensioner af det psykiske arbejdsmiljø. I de foregående to kapitler med fremstilling af de generelle resultater og resultaterne for landbruget er indholdet i de enkelte skalaer nærmere beskrevet. For ikke at gentage os selv alt for mange gange bliver fremstillingen i dette og det næste kapitel om skovbruget mere kortfattet.

I kapitel 2 så vi, hvordan anlægsgartneribranchen ligger i gennemsnit på den enkelte skala sammenlignet med de to andre jordbrugsbrancher og landsgennemsnittet for lønmodtagere fra AMI's undersøgelse. I dette kapitel fremstiller vi resultaterne på en anden måde. Vi har delt besvarelsenerne for hver enkelt skala (med værdierne 0-100) ind i forhold til, om man ligger lavt, middel eller højt på skalaen. I stedet for at præsentere resultaterne som gennemsnitsværdier bliver de præsenteret som procentandele.

Samtidig ser vi på, hvem der ligger højt eller lavt på de enkelte dimensioner. Der er således analyseret for forskelle i forhold til alle dimensioner med hensyn til: Sektor (privat eller offentlig ansat), primært arbejdsområde (anlægsarbejde, pleje eller begge dele), stilling, ansættelsesform (fastansat eller sæsonansat), alenearbejde, arbejdspladsens størrelse, arbejdstid, erhvervsuddannelse og køn.

4.3.1 Krav i arbejdet

Undersøgelsen belyser fem aspekter af krav i arbejdet:

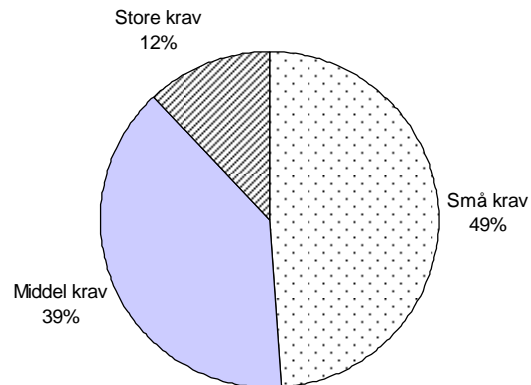
- Kvantitative krav
- Sensoriske krav
- Kognitive krav
- Følelsesmæssige krav
- Krav om at skjule følelser

Kvantitative krav i arbejdet

De kvantitative krav i arbejdet handler om forholdet mellem arbejdsmængde og arbejdstid. Skalaens spørgsmål handler om arbejdstempo, arbejdets fordeling på arbejdstiden samt om arbejdsopgaverne kan nås indenfor arbejdstiden.

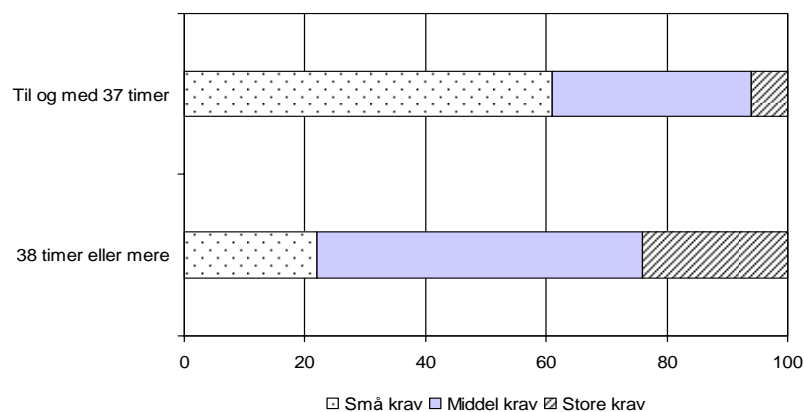
I anlægsgartneribranchen vurderer næsten halvdelen de kvantitative krav som små eller meget små (“små” i figur 4.2), fire ud af ti vurderer kravene som middel-store, mens 12% vurderer, at der er store eller meget store kvantitative krav i arbejdet (“store” i figuren).

Figur 4.2: Kvantitative krav i arbejde. Andele i procent



Som nævnt i kapitel 2, må specielt denne krav-dimension i en branche med sæsonudsving i arbejdsmængden fortolkes i lyset af undersøgelsestidspunktet. Indenfor branchen finder vi ingen forskelle i forhold til vores baggrundsfaktorer bortset fra arbejdstid. Se figur 4.3.

Figur 4.3: Kvantitative krav i arbejdet fordelt efter ugentlig arbejdstid. Andele i procent

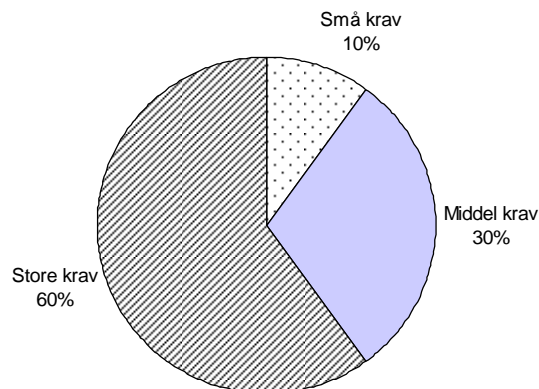


Blandt dem, der arbejder mere end 37 timer om ugen, er det således hver fjerde, som har store kvantitative krav i arbejdet, overfor 6% af dem, der har en almindelig arbejdsuge.

4.3.2 Sensoriske krav i arbejdet

De sensoriske krav i arbejdet handler om brug af vores sanser og (fin)motorik i arbejdet samt præcision og opmærksomhed. De fleste i anlægsgartneribranchen oplever høje krav på dette område, se figur 4.4.

Figur 4.4: Sensoriske krav i arbejdet. Andele i procent

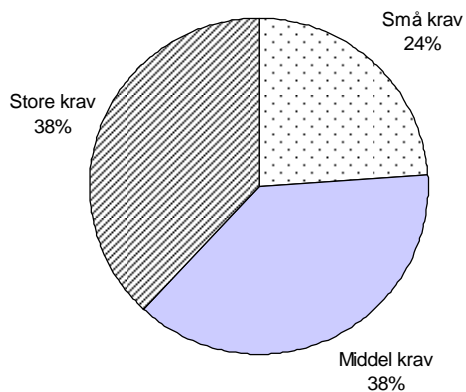


Vi kan ikke påvise forskelle i omfanget af de sensoriske krav i relation til køn, alder, sektor m.v.

4.3.3 Kognitive krav i arbejdet

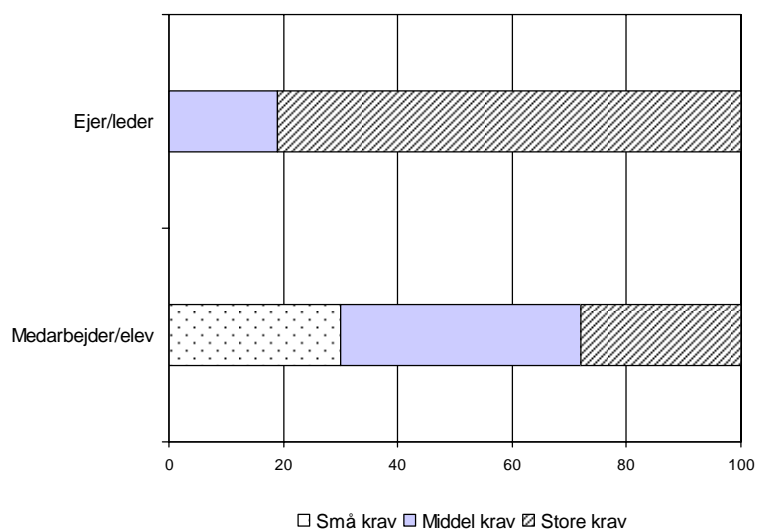
De kognitive krav handler om brug af opfattelsesevne, tænkning og hukommelse. Skalaens spørgsmål omfatter krav om at have overblik, træffe beslutninger, huske og være kreativ. De ansatte i jordbrugsbrancherne møder generelt ikke så store kognitive krav som lønmodtagerne generelt, jf. kapitel 2. Set blandt de beskæftigede i anlægsgartneribranchen er vurderingen af de kognitive krav spredt, se figur 4.5.

Figur 4.5: Kognitive krav i arbejdet. Andele i procent



Langt flere ejere/ledere end medarbejdere/elever har høje kognitive krav i arbejdet. Se figur 4.6.

Figur 4.6: Kognitive krav fordelt på stilling. Andele i procent

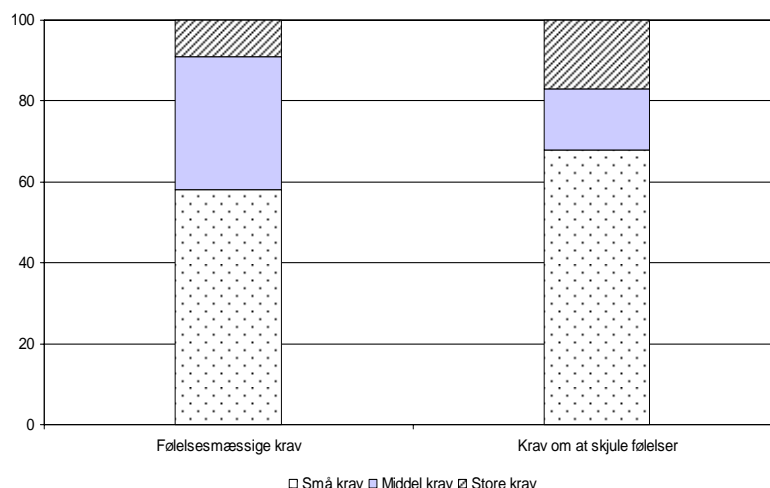


Derudover er der ingen væsentlige forskelle indenfor branchen.

4.3.4 Følelsesmæssige krav i arbejdet

Følelsesmæssige krav handler om, hvorvidt arbejdet er følelsesmæssigt belastende, mens krav om at skjule følelser handler om at "holde igen" på, hvad man egentlig mener eller føler. På begge skalaer ligger de fleste i anlægsgartneribranchen i den lave ende, men der er dog omkring en tredjedel, som oplever disse krav som middel eller store. Se figur 4.7.

Figur 4.7: Følelsesmæssige krav og krav om at skjule følelser. Andele i procent



Vi finder forskel på tværs af sektor med hensyn til begge dimensioner. De kirkegårdsansatte oplever signifikant højere følelsesmæssige krav end de privatansatte. Vi kan ikke vide, om dette hænger sammen med kontakten med pårørende eller med forhold på arbejdspladsen.

Med hensyn til krav om at skjule følelser, finder vi igen, at de kirkegårdsansatte vurderer dette krav signifikant højere end de beskæftigede i den private sektor.

4.3.5 Samlet om de fem kravdimensioner

Mange i anlægsgartneribranchen har store sensoriske krav i arbejdet, mens kun et fåtal har store kvantitative krav. Med hensyn til kognitive krav er billedet blandet, men det er især ejere/ledere som har store kognitive krav i arbejdet. Generelt er de følelsesmæssige krav ikke store, men blandt de kirkegårdsansatte oplever hver fjerde de følelsesmæssige krav som store, og hver tredje oplever kravet om at skjule følelser som stort.

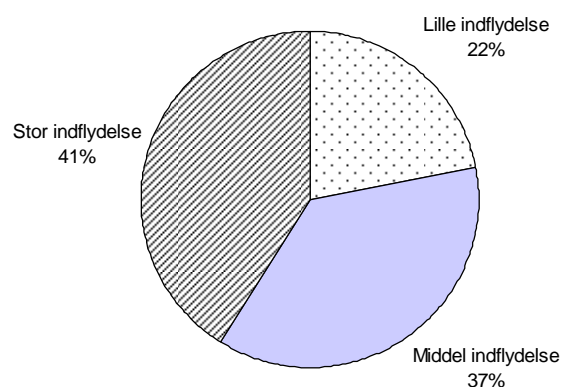
4.4 Indflydelse, udvikling og mening i arbejdet

Mens kravene i arbejdet handler om, hvad arbejdet kræver af medarbejderen, så handler de følgende dimensioner om medarbejderens muligheder for at påvirke sit arbejde og udvikle og bruge sig selv gennem arbejdet.

4.4.1 Indflydelse på arbejdet

Indflydelsesdimensionen handler om indflydelse på rammerne for arbejdet: Hvad man skal lave, hvor meget og sammen med hvem – samt om man generelt har indflydelse på beslutninger om sit arbejde. Figur 4.8 viser fordelingen med hensyn til indflydelse for de ansatte i branchen, idet ejere og driftschefer er trukket ud af fordelingen. Det fremgår, at lidt over hver femte ansatte i anlægsgartneribranchen kun har lille indflydelse, 37% har middelstor indflydelse, mens fire ud af ti har stor indflydelse på arbejdet.

Figur 4.8: Indflydelse på arbejdet (eksklusive ejere/driftschefer). Andele i procent



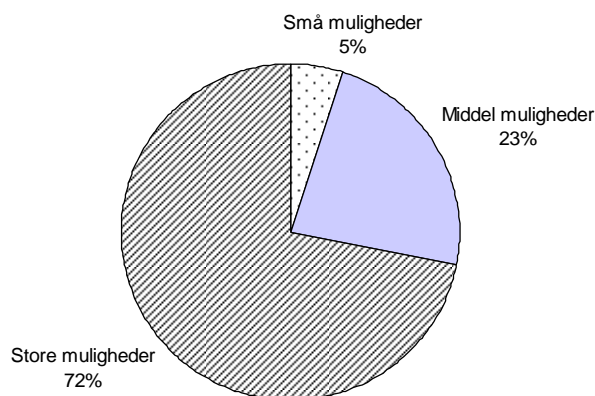
Der er forskel i indflydelse, når vi ser på stilling, hvor langt flere ejere/ledere (82%) end medarbejdere/elever (37%) ikke overraskende har stor indflydelse på arbejdet.

4.4.2 Udviklingsmuligheder i arbejdet

Dimensionen om udviklingsmuligheder i arbejdet handler både om at kunne bruge det, man allerede kan, og at lære nyt og udfolde sig. Hvad dette angår har anlægsgartnerne relativt gode muligheder, idet tre ud af fire oplever udviklingsmulighederne som store. Se figur 4.9. Vi så dog for de ansattes vedkommende, at graden af udviklingsmuligheder er lavere end for landsgennemsnittet for lønmodtagere (jævnfør kapitel 2). Det kan derfor nævnes, at trods en højere score for ejere/ledere end for medarbejdere i branchen,

ligger ejerne/lederne ikke over landsgennemsnittet for lønmodtagerne (71 henholdsvis 72 på skala 0-100).

Figur 4.9: Udviklingsmuligheder i arbejdet. Andele i procent

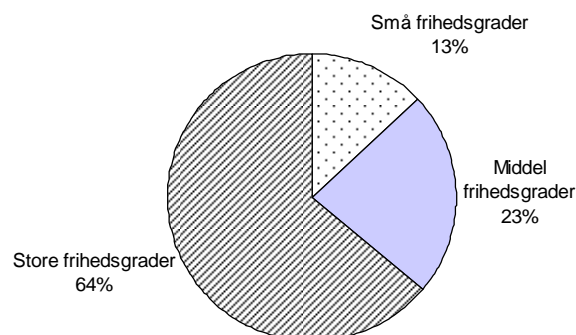


Der er en langt større andel af de privatansatte, som har store udviklingsmuligheder, nemlig 84% overfor 54% af de offentlig ansatte. Sammenlignet med landsgennemsnittet ligger de ansatte i den private sektor dog stadig lavere (67 overfor landsgennemsnittet på 72).

4.4.3 Frihedsgrader i arbejdet

Dimensionen frihedsgrader ser på fleksibiliteten i tidsrammerne for arbejdet – kan man bestemme, hvornår man tager en pause, kan man gå et ærinde i arbejdstiden m.v. De fleste i branchen har tilsyneladende disse frihedsgrader. Det gælder 67%, mens den resterende tredjedel kun har dem i middel eller lille omfang. Se figur 4.10, hvor ejere og driftschefer igen er holdt udenfor fordelingen. Der kan ikke påvises signifikante forskelle indenfor branchen i forhold til vores analyseparametre.

Figur 4.10: Frihedsgrader i arbejdet (eksklusiv ejere/driftschefer). Andele i procent



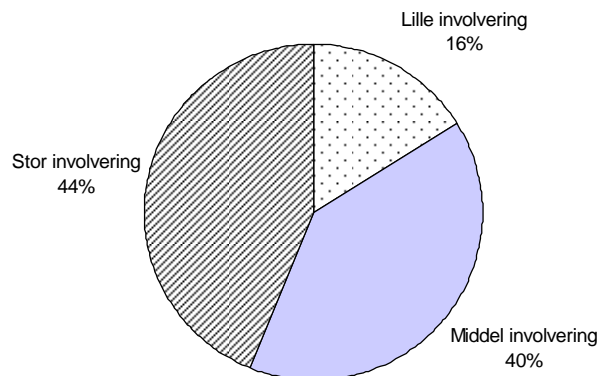
4.4.4 Mening i arbejdet

Mening i arbejdet belyser, om det arbejde man beskæftiger sig med giver mening for en, og om det giver følelsen af at yde en vigtig indsats og følelsen af engagement og motivation. Ligesom de danske lønmodtagere generelt oplever langt de fleste i anlægsgartneribranchen at dette i høj grad er tilfældet. Således oplever 88% stor mening og de resterende 12% middelstor mening i arbejdet – ingen oplever lav grad af mening i arbejdet.

4.4.5 Involvering i arbejdspladsen

Dimensionen om involvering i arbejdspladsen belyser, hvor vidt man oplever et positivt tilhørsforhold til sin arbejdsplads. Figur 4.11 viser, at knap halvdelen af branchens beskæftigede har en stor involvering i deres arbejdsplads, mens godt hver tredje har dette i middel grad, og hver syvende har en lav involvering i arbejdspladsen.

Figur 4.11: Involvering i arbejdspladsen (eksklusive ejere/driftschefer). Andele i procent



Vi ser her en mindre overbevisende andel, som oplever en høj grad af positivt tilhørsforhold, end vi så i forhold til, om arbejdet giver mening. Der er altså i større omfang en positiv opfattelse af selve arbejdet end af arbejdspladsen. Denne forskel følger det generelle mønster blandt lønmodtagerne, jævnfør kapitel 2. Vi finder ingen signifikante forskelle i branchen til yderligere belysning af dette.

4.5 Ledelse

I dette afsnit ser vi på kvaliteten af den daglige ledelse. Det er ledelsens opgave at udstikke mål og rammer for arbejdet. Derfor ser vi også i dette afsnit på fire skalaer, som belyser forskellige aspekter af dette. Skalaerne er:

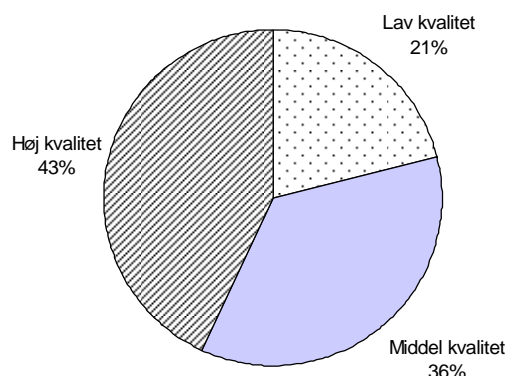
- Ledelseskvalitet
- Forudsigelighed
- Rolleklarhed
- Rollekonflikt

4.5.1 Ledelseskvalitet

I dimensionen ledelseskvalitet indgår spørgsmål om den nærmeste ledelsesfunktion med hensyn til fire aspekter af ledelse: Medarbejderudvikling, trivsel, planlægning og konfliktløsning. De ansatte i anlægsgartneribranchen er delte i vurderingen af kvaliteten af den nærmeste ledelse – lidt over 40% synes kvaliteten er høj, mens hver femte synes den er lav, og en tredjedel placerer sig i midten. Se figur 4.12, hvor ejere og driftschefer ikke indgår i fordelingen. Endvidere skal det bemærkes, at mange medarbejdere

(ca. 20%) har undladt at besvare spørgsmålene om ledelsen. Analyser af svarene viser, at det hyppigst er medarbejdere i den private sektor, som ikke har svaret (27%).

Figur 4.12: Ledelseskvalitet (eksklusive ejere og driftschefer). Andele i procent



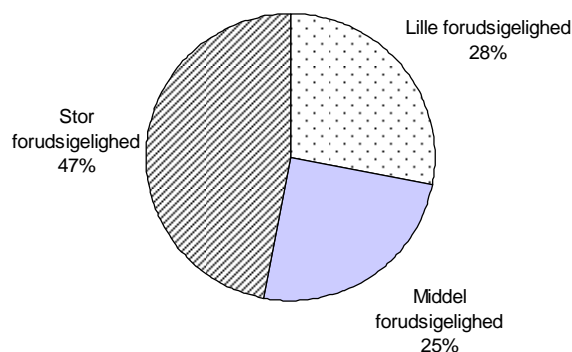
Der ses ingen signifikante forskelle i vurderingen af ledelseskvaliteten i forhold til vores analyseparametre.

Vi har drøftet det store frafald i besvarelser fra medarbejderne med styregruppen og på det afsluttende seminar med fokusgrupperne. På denne baggrund er vurderingen, at der kan være tale om problemer med spørgsmålets henvisning til nærmeste leder, idet denne betegnelse måske ikke har virket logisk for en del af de ansatte. I den private sektor er der ofte sjakorganisering af arbejdet, hvor den daglige ledelse udøves af sjakbajsen, som samtidig ikke opfattes som formel leder af sjakmedlemmerne – men den øvrige ledelse relaterer man sig på den anden side ikke til i det daglige arbejde. For den kirkegårdsansatte på en landsbykirkegård kan det ligeledes være svært at udpege en daglig/nærmeste leder.

4.5.2 Forudsigelighed

Forudsigelighed handler om at være rettidigt informeret om vigtige forhold på arbejdspladsen og at have de nødvendige informationer for at klare sit arbejde godt. Figur 4.13 viser, at halvdelen af de ansatte i branchen er velinformerede, mens mere end hver fjerde vurderer informationsniveauet som lavt.

Figur 4.13: Forudsigelighed (eksklusive ejere/driftschefer). Andele i procent



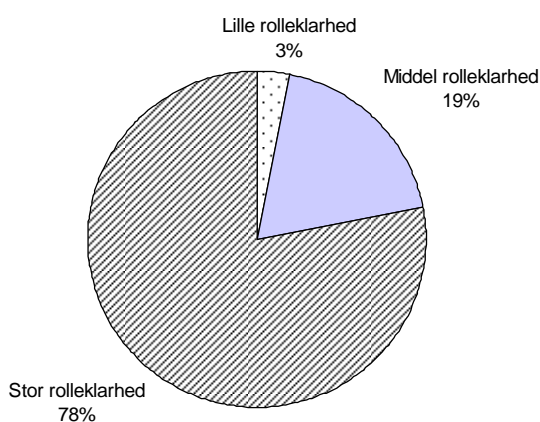
Analysen blandt de ansatte (inklusive mellemledere) viser, at dem, der sædvanligvis arbejder alene på arbejdsstedet føler sig godt informerede, (76% vurderer forudsigeligheden som stor overfor 38% blandt de øvrige). Det er et lidt overraskende resultat, men er måske udtryk for, at ledelsen gør sig mere umage med at få informeret dem, der arbejder alene?

Ser vi på alle beskæftigede i branchen, vurderer medarbejdere/elever informationsniveauet markant lavere end ejere/ledere. Vi har set på skalaens to bagvedliggende spørgsmål, og det er ikke overraskende på spørgsmålet om man "får information om fx vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid", at ejere og ledere i større omfang end medarbejderne svarer positivt. Derimod er der ikke forskel i besvarelserne angående, om man har den nødvendige information til at udføre sit arbejde godt.

4.5.3 Rolleklarhed

Dimensionen rolleklarhed handler om, hvor vidt der er klare mål for og forventninger til arbejdsindsatsen, samt om man kender grænserne for sin selvbestemmelse og for sit ansvarsområde. Som det fremgår af figur 4.14, oplever hovedparten af de ansatte i branchen en stor klarhed om disse forhold. Omkring hver femte oplever dog, at deres rolle kun i middel eller lav grad er klar.

Figur 4.14: Rolleklarhed (eksklusive ejere/driftschefer). Andele i procent

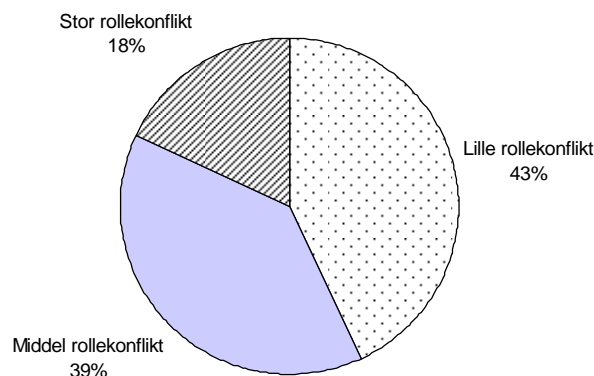


De kirkegårdsansatte ligger i spidsen med hensyn til klarhed om deres rolle. 90% vurderer den som stor. Det samme gælder 75% i den private sektor og 60% af de øvrige offentlig ansatte. Derudover ser vi ingen forskelle.

4.5.4 Rollekonflikt

Dimensionen rollekonflikt belyser, om man oplever, at der stilles modstridende krav til ens arbejde, og om man oplever modstrid mellem ydre krav og ens egen opfattelse af, hvad der er rigtigt og nødvendigt at gøre i arbejdet. Vi ser i figur 4.15, at mange i anlægsgartneribranchen oplever rollekonflikt i stor eller middel grad. Da man også som øverste leder kan opleve disse former for konfliktende krav, er alle undersøgelsesdeltagerne med i fordelingen.

Figur 4.15: Rollekonflikt. Andele i procent



Vi finder ingen signifikante forskelle i forhold til vores analyseparametre.

Vi har set på skalaens fire bagvedliggende spørgsmål for at komme lidt nærmere, hvad det relativ høje niveau for rollekonflikt er udtryk for. Tabel 4.5 viser de ansattes svar sammenlignet med svarene fra AMI's lønmodtagerundersøgelse.

Tabel 4.5: Spørgsmål om rollekonflikt. Andele i procent, der svarer "i meget høj grad"/"i høj grad" blandt ansatte og AMI's lønmodtagergruppe

	Ansatte i anlægsgartnerbranchen	AMI
Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde?	7	9
Foretager du dig noget i dit arbejde, som bliver accepteret af nogle personer, men ikke af andre?	22	19
Må du somme tider gøre noget, der egentlig skulle have været gjort anderledes?	29	14
Må du somme tider foretage dig ting i dit arbejde, som forekommer dig unødvendige?	18	13

Der, hvor de ansatte i anlægsgartnerbranchen adskiller sig fra lønmodtagerne generelt, er i forhold til det tredje spørgsmål i tabel 4.5, hvor 29% tilslutter sig spørgsmålet om, at man somme tider gør noget i sit arbejde, der egentlig skulle have været gjort anderledes. Endvidere adskiller anlægsgartnerbranchen sig også lidt i forhold til det sidste spørgsmål om at foretage sig ting i arbejdet, der forekommer unødvendige. Vi fortolker dette som udtryk for konflikt mellem de ansattes kvalitetsopfattelse og den kvalitet, de har mulighed for at udføre. Derimod er de ikke i større omfang end andre

udsat for den type rollekonflikt, hvor man er fanget i en fælde, fordi man ved at opfylde ét krav eller én persons forventninger samtidig ikke opfylder andre krav eller forventninger, hvilket de to første spørgsmål handler om.

4.6 Samarbejde og sociale relationer

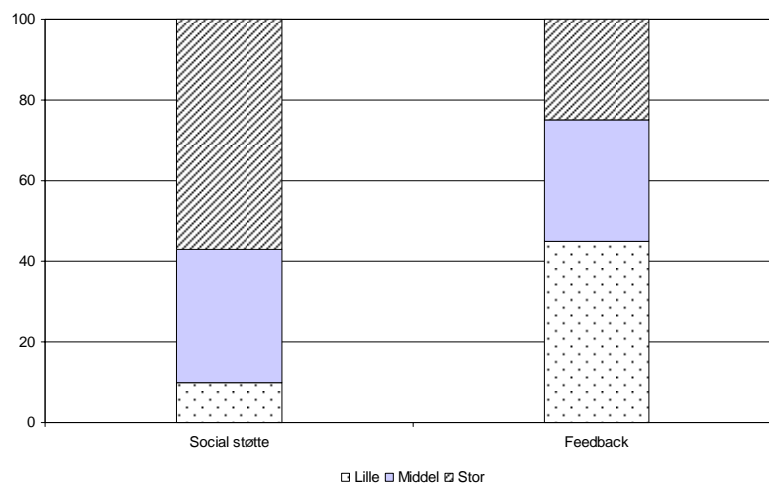
I dette afsnit ser vi på en række skalaer, som sætter fokus på støtte i arbejdet og det sociale fællesskab på arbejdspladsen. Skalaerne er:

- Social støtte i arbejdet
- Feedback
- Sociale relationer
- Socialt fællesskab

4.6.1 Social støtte i arbejdet og feedback

Disse to dimensioner handler om man kan få hjælp og støtte i arbejdet samt om, hvor ofte man får tilbagemelding om, hvor godt man udfører sit arbejde – fra sin leder eller fra kolleger. Figur 4.16 viser fordelingen i anlægsgartneribranchen fraset de øverste ledere (ejere og driftschefer). Ligesom på dimensionen ledelseskvalitet er der mange medarbejdere, som ikke har besvaret spørgsmålene til de to skalaer. Vi antager på samme måde, som angående ledelseskvalitet, at dette kan skyldes en del af skala-spørgsmålenes henvisning til nærmeste leder.

Figur 4.16: Social støtte i arbejdet og feedback (eksklusive ejere/driftschefer). Andele i procent



Det fremgår, at et lille flertal har stor social støtte i arbejdet, mens hver tredje kun har støtte i middel grad og hver tiende i lille grad. Kun hver fjer-

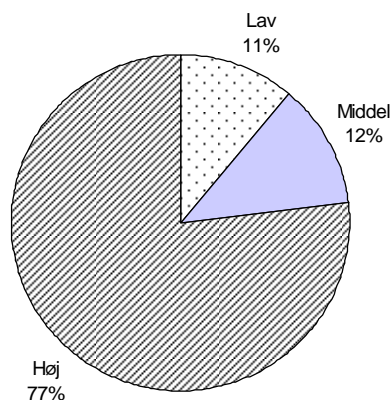
de får hyppig feedback på kvaliteten af arbejdet, og knap halvdelen får det sjældent.

Vi finder ingen forskelle blandt branchens ansatte på tværs af de faste analyseparametre.

4.6.2 Sociale relationer

Sociale relationer handler om, hvor vidt man har mulighed for kontakt med kolleger under arbejdet. Igen ser vi på branchen uden ejere og driftschefer. Figur 4.17 viser, at de allerfleste har mulighed for sociale relationer i arbejdet, dvs. at man ikke arbejder isoleret, og man kan snakke med kolleger under arbejdet.

Figur 4.17: Sociale relationer (eksklusive ejere/driftschefer). Andele i procent

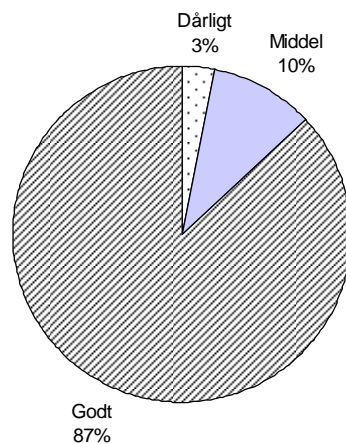


Ikke overraskende hænger muligheden for sociale relationer i arbejdet sammen med, om man arbejder alene eller ej. 48% af dem, der sædvanligvis arbejder alene, har lille mulighed for at have sociale relationer, mens det kun gælder 2% blandt de øvrige.

4.6.3 Socialt fællesskab

Dimensionen socialt fællesskab viser om forholdet kollegerne imellem er godt eller dårligt. Er stemningen god, er samarbejdet godt og føler man sig som en del af et fællesskab på arbejdspladsen? Fordelingen i figur 4.18 (stadig uden ejere og driftschefer) viser, at langt de fleste ansatte i anlægsgartneribranchen oplever et godt socialt fællesskab på deres arbejdsplads.

Figur 4.18: Socialt fællesskab (eksklusive ejere/driftschefer). Andele i procent



Der viser sig ingen forskelle i vurderingen af det sociale fællesskab, når vi ser på de faste analyseparametre.

4.7 Utryghed i arbejdet og jobtilfredshed

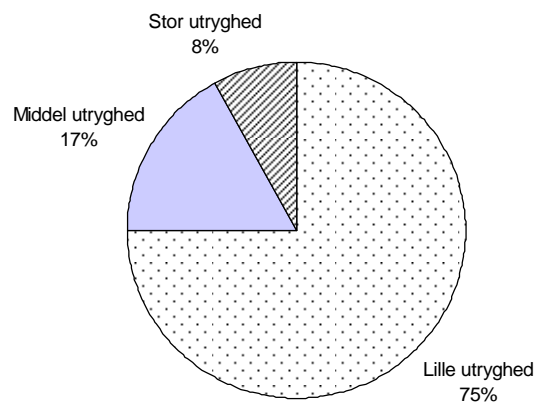
I det følgende belyses to former for trivselsmål. Det ene handler om, hvordan man ser sin arbejdsmarkedsposition, og det andet handler om den generelle tilfredshed med arbejdet.

4.7.1 Utryghed i arbejdet

Denne dimension handler om de beskæftigedes opfattelse af deres egen arbejdsmarkedsposition. Der stilles spørgsmål, om man bekymrer sig for at blive arbejdsløs, få svært ved at finde nyt job, hvis man bliver arbejdsløs, blive overflødig på grund af ny teknologi eller blive forflyttet til andet arbejde mod sin vilje. Figur 4.19 viser, at de fleste i anlægsgartneribranchen vurderer deres position som sikker, dvs. lille utryghed. Knap hver femte vurderer deres situation som mindre sikker, mens en gruppe på 8% oplever stor utryghed.

Ser vi på besvarelsene af de enkelte spørgsmål om utryghed, er det primært bekymringen for arbejdsløshed, som er til stede for en del af de ansatte (dvs. bortset fra ejere/driftschefer). 25% bekymrer sig således for at blive arbejdsløse, mens 35% er bekymrede for, om de kan finde nyt job, hvis de bliver arbejdsløse.

Figur 4.19: Utryghed i arbejdet. Andele i procent



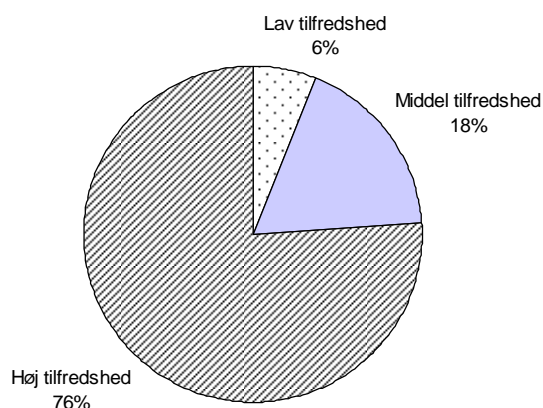
Utryghed i arbejdet er testet for forskelle i forhold til sektor, stilling, fastansat/sæsonansat, arbejdspladsens størrelse, alder og køn. Utrygheden findes at være større i den offentlige end i den private sektor (score på skala 0-100 er 27 henholdsvis 15). Ejere/ledere føler sig langt mere trygge i arbejdet end medarbejdere/elever (score 5 henholdsvis 23). Sæsonansatte oplever ikke overraskende større utryghed i arbejdet end fastansatte (score 23 henholdsvis 11). Endvidere er utrygheden større på de små arbejdspladser med 1-10 ansatte end på de større arbejdspladser (score 27 henholdsvis 10). Endelig er der klar aldersforskel, idet de yngre under 40 år oplever langt mindre utryghed i arbejdet end de ældre (score 6 henholdsvis 28).

4.7.2 Jobtilfredshed

Jobtilfredsheden bliver belyst med spørgsmål om, hvor tilfreds man er med det fysiske arbejdsmiljø, anvendelsen af ens evner i jobbet, fremtidsudsigter i jobbet samt jobbet som helhed alt taget i betragtning. Anskuet på denne måde er de fleste beskæftigede i anlægsgartneribranchen tilfredse, lidt mindre end hver femte er knap så tilfreds, mens et fåtal ikke er tilfredse. Se figur 4.20.

Der ses ingen forskelle i tilfredshed med jobbet i branchen i forhold til sektor, stilling, fastansat/sæsonansat, arbejdspladsens størrelse, alder og køn.

Figur 4.20: Jobtilfredshed. Andele i procent



Jobtilfredshed er desuden analyseret i forhold til de mange dimensioner i det psykiske arbejdsmiljø, der er gennemgået i de forrige kapitler. Analysen viser, at høj jobtilfredshed blandt de beskæftigede i anlægsgartneribranchen uafhængig af alder, køn og stilling primært hænger sammen med

- stor mening i arbejdet
- stor involvering på arbejdspladsen
- høj ledelseskvalitet
- høj forudsigelighed
- høj rolleklarhed
- høj social støtte og
- godt socialt fællesskab.

4.7.3 Overvejer jobskifte

38% af de ansatte inden for branchen har inden for det sidste år alvorligt overvejet at skifte arbejde – 22% til et andet job inden for branchen, 16% til et job i en anden branche. Blandt ejere/ledere angiver omkring hver femte, at de har overvejet et skift, og da til en anden branche.

Vurderingen af fremtidsudsigterne i jobbet spiller markant ind i overvejelserne om jobskifte. Vurderes fremtidsudsigterne som gode, har flertallet ikke overvejet jobskifte, mens det modsatte gør sig gældende blandt dem, der vurderer udsigterne som dårlige.

Der er derudover ingen forskelle på tværs af de faste analyseparametre.

4.8 Trivsel og helbred

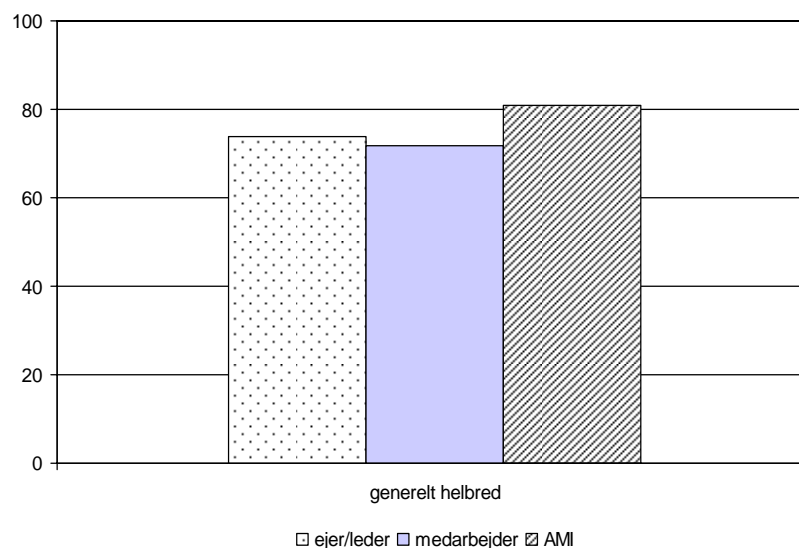
I dette afsnit gennemgås resultaterne vedrørende medarbejdernes trivsel og helbred. Kapitlet omhandler 6 skalaer, hvor den første vedrører svarpersonernes generelle helbred og er efterfulgt af de to skalaer: Mentalt helbred og vitalitet/energi. Til sidst præsenteres de tre stressmål, der indgår i undersøgelsen, nemlig: Adfærdsmæssig stress, somatisk stress og kognitiv stress. Skalaerne skal først og fremmest vise niveauet for trivsel og helbred blandt undersøgelsesdeltagerne, men derudover søger vi efter eventuelle sammenhænge mellem de helbredsmæssige udfald og de psykosociale påvirkninger i arbejdet.

4.8.1 Generelt selvvurderet helbred

Generelt selvvurderet helbred er en skala, som måler, hvordan svarpersonerne vurderer deres almene helbredstilstand på svartidspunktet. Der besvares ét spørgsmål om "helbredet alt i alt" og tages stilling til fire udsagn med relation til den almene helbredstilstand (se spørgsmål 11 og 12 i bilag 3).

Figur 4.21 viser niveauet for det generelle selvvurderede helbred for anlægsgartneribranchens ejere/ledere og medarbejdere sammenholdt med landsgennemsnittet. Vi ser, at branchen ligger lidt under lønmodtagerne generelt. Forskellen mellem ejere/ledere og medarbejdere er ikke signifikant.

Figur 4.21: Generelt helbred (gennemsnit på skala 0-100)



Generelt selvvurderet helbred er som tidligere beskrevet i kapitel 2 afhængig af alder, og det gælder også her. Blandt dem under 40 år er scoren 78, blandt de ældre 72. Desuden har de fastansatte bedre selvvurderet helbred

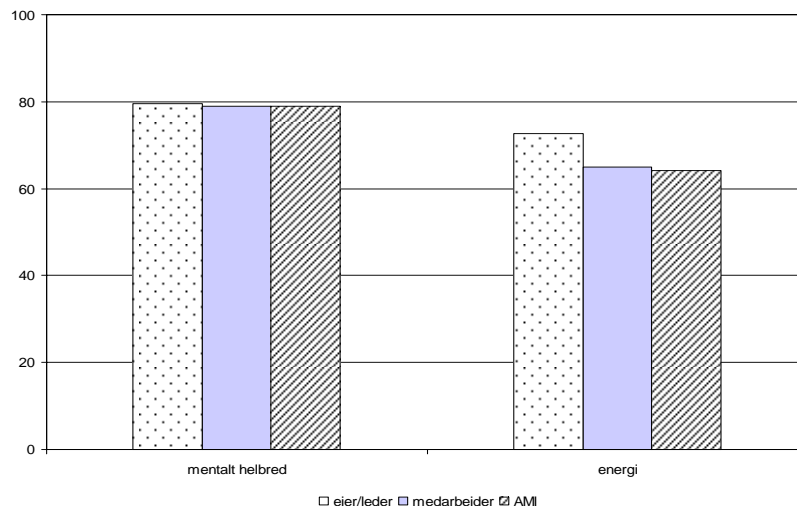
end de sæsonansatte (score 77 henholdsvis 70). Endelig har dem, der er beskæftiget på de små arbejdspladser (1-10 ansatte) dårligere selv vurderet helbred end dem, der arbejder på de større arbejdspladser (score 70 henholdsvis 78). Ellers ses ingen forskelle i forhold til sektor, stilling og køn.

Analyserne af generelt selv vurderet helbred i forhold til dimensionerne i det psykiske arbejdsmiljø viser ingen dimensioner, som generelt helbred primært hænger sammen med.

4.8.2 Mentalt helbred og energi/vitalitet

Skalaerne mentalt helbred og vitalitet/energi anvendes ligesom generelt helbred i en lang række undersøgelser som almene mål for helbredstilstanden. Mentalt helbred afspejler det psykiske helbred (populært sagt “hvordan man har det”), mens vitalitet/energi afspejler det psykisk-fysiske helbred. Spørgsmålene i skalaerne beskæftiger sig med, hvordan man har haft det indenfor de seneste fire uger. Som vi så i kapitel 2 har de ansatte i jordbrugsbrancherne det lige så godt eller bedre end lønmodtagerne generelt med hensyn til mentalt helbred og energi/vitalitet, og det gælder altså også for de ansatte i anlægsgartneribranchen. Figur 4.22 viser, at det samme gælder ejerne/lederne i branchen. Forskellene mellem ejere/ledere og medarbejdere er ikke signifikante.

Figur 4.22: Mentalt helbred og energi/vitalitet (gennemsnit på skala 0-100)



Hvad angår mentalt helbred og vitalitet/energi finder vi ingen forskelle på tværs af sektor, stilling, fastansat/sæsonansat, arbejdspladens størrelse, alder eller køn.

Et godt mentalt helbred viser sig for anlægsgartneribranchen uafhængig af alder, køn og stilling primært at hænge sammen med

- høj ledelseskvalitet
- godt socialt fællesskab og
- høj jobtilfredshed

Høj vitalitet/energi hænger primært sammen med

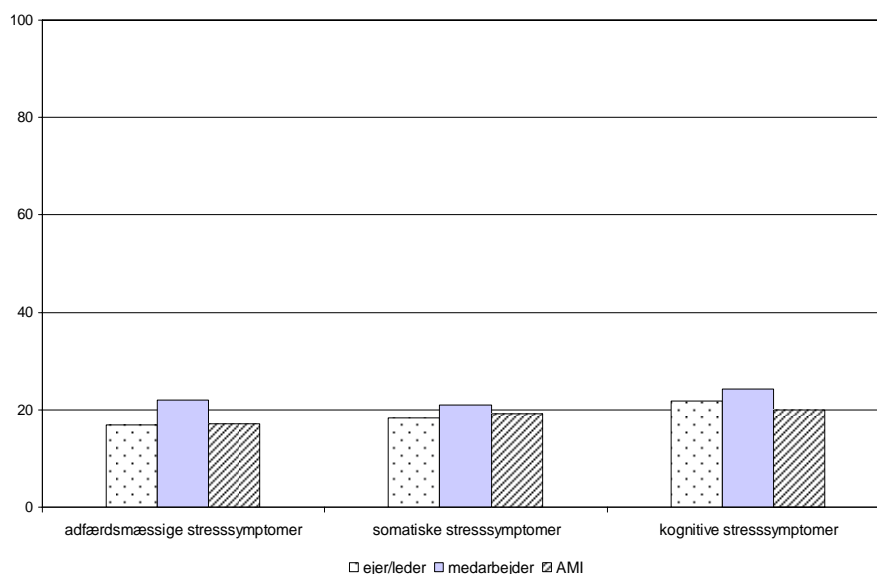
- høj ledelseskvalitet
- stor social støtte i arbejdet og
- høj jobtilfredshed

4.8.3 Stress

Stress er i undersøgelsen målt ved hjælp af tre forskellige skalaer, som måler forekomsten af symptomer på stress, henholdsvis adfærdsmæssige, somatiske og kognitive stress-symptomer. Adfærdsmæssige symptomer på at man er stresset handler om, at man let bliver irriteret m.v. De somatiske symptomer er kropslige symptomer på stress, såsom mavesmerter, mens de kognitive stress-symptomer handler om bl.a. koncentrationsbesvær. Spørgsmålene til de tre skalaer fremgår af bilag 3 spørgsmål 14 og 15.

Figur 4.23 viser, at medarbejderne i anlægsgartneribranchen tilsyneladende er en smule mere stressede end lønmodtagerne generelt, mens ejere og ledere ligger tættere på landsgennemsnittet. Forskellene mellem ejere/ledere og medarbejdere er dog ikke signifikante.

Figur 4.23: Stress-symptomer (gennemsnit på skala 0-100)



Forekomsten af stress-symptomer er undersøgt for forskelle i forhold til sektor, stilling, ansættelse, arbejdspladsens størrelse, alder og køn. Der ses ingen forskelle i forhold til sektor og stilling. Forekomsten af *kognitive* stresssymptomer er højere hos sæsonansatte end hos fastansatte (score 26 henholdsvis 17) og hos dem, der arbejder på de små arbejdspladser (1-10 ansatte) sammenlignet med de større (score 28 henholdsvis 15). Forekomsten af *somatiske* og *kognitive* stresssymptomer er lavere blandt de yngre under 40 år end blandt de ældre (score på skalaen fra 0-100 er for somatiske stresssymptomer 14 henholdsvis 22 og for kognitive stresssymptomer 16 henholdsvis 26). Desuden er der netop signifikant forskel i forekomsten af *somatiske* stress-symptomer mellem kvinder og mænd i branchen (score 25 henholdsvis 18).

Derefter er forekomsten af stress-symptomer analyseret i forhold til dimensionerne i det psykiske arbejdsmiljø.

En høj forekomst af adfærdsmæssige stress-symptomer i anlægsgartneribranchen hænger uafhængig af alder, køn og stilling primært sammen med lav ledelseskvalitet.

En høj forekomst af somatiske stress-symptomer i anlægsgartneribranchen hænger uafhængig af alder, køn og stilling primært sammen med

- høje kvantitative krav
- høje kognitive krav
- høje følelsesmæssige krav
- høje krav om at skjule følelser og
- stor rollekonflikt,

mens omvendt en lav forekomst af somatiske stresssymptomer primært hænger sammen med

- stor indflydelse på arbejdet
- høj ledelseskvalitet
- høj social støtte i arbejdet
- godt socialt fællesskab og
- høj jobtilfredshed

Endelig ses en høj forekomst af kognitive stress-symptomer i anlægsgartneribranchen uafhængig af alder, køn og stilling primært at hænge sammen med

- høje følelsesmæssige krav og
- høje krav om at skjule følelser,

mens omvendt en lav forekomst af kognitive stresssymptomer primært hænger sammen med

- stor indflydelse på arbejdet
- høj ledelseskvalitet
- høj social støtte i arbejdet
- godt socialt fællesskab og
- høj jobtilfredshed

Opsummerende med hensyn til trivsel, helbred og det psykiske arbejdsmiljø ser vi at specielt lav ledelseskvalitet, lav social støtte i arbejdet og mindre godt socialt fællesskab slår igennem i dårligere trivsel for de beskæftigede i anlægsgartneribranchen. Derudover hænger stress i gruppen sammen med høje følelsesmæssige krav og krav om at skjule følelser samt lav indflydelse på arbejdet. Det skal siges, at gruppen generelt har det godt sammenlignet med lønmodtagerne generelt. Derfor er der stadig en lille gruppe, som ikke trives, og det vi kan pege på her er, hvilke faktorer i arbejdsmiljøet, der er vigtige at være opmærksom på for at undgå dårlig trivsel.

5 Skovbrug

I dette kapitel præsenteres undersøgelsens resultater for skovbruget. I nærværende undersøgelse indgår medarbejdere i statsskove og privatskove samt ledere i statsskovene. I alt 60 beskæftigede indenfor skovbruget har besvaret spørgeskemaet. I og med, at denne gruppe er så lille, vil der kun i begrænset omfang blive foretaget kryds-analyser. Det følgende er primært en deskriptiv beskrivelse af resultaterne af undersøgelsen. Kapitlet indledes med et afsnit med baggrundsoplysninger om undersøgelsesgruppen indenfor skovbruget. Dernæst følger en gennemgang af resultaterne indenfor de forskellige dimensioner/skalaer for det psykiske arbejdsmiljø. Skalaerne er kun kort beskrevet i dette kapitel. Se bilag 1 og kapitel 2 for en nærmere uddybelse af indhold og konstruktion af skalaerne.

5.1 Baggrundsoplysninger

5.1.1 Sektor og arbejdsområder

65% af de adspurgte arbejder i en statsskov, mens de resterende 35% er ansat i en privat skov eller anden privat virksomhed (Hedeselskabet, skoventreprenørvirksomhed o.l.).

Arbejdet i skoven er meget alsidigt. I undersøgelsen blev svarpersonerne bedt om ud fra en liste at oplyse, hvad deres primære arbejdsområder er. Det var muligt at vælge flere svar. Svarfordelingen fremgår af tabel 5.1.

Tabel 5.1: Primære arbejdsområder. Andele i procent

	Procent
Vedproduktion: Skovning	58
Naturpleje	52
Publikum (stier, skilte, grillpladser)	47
Vedproduktion: Anlæg og pleje	38
Klipning af pyntegrønt	35
Bygningsvedligeholdelse	30
Pyntegrønt: anlæg og pleje	27
Skovning af juletræer	23
Administrationsopgaver (økonomistyring, sankekort m.m.)	22
Parkarbejde	13
Personaleledelse	10

Analyser i forhold til, hvor man er ansat viser, at dem, der arbejder i privatskovene markant hyppigere end dem, der er i statsskovene oplyser, at de arbejder med anlæg og pleje af pyntegrønt, klipning af pyntegrønt og skov-

ning af juletræer. Omvendt svarer dem, der arbejder i statsskovene markant hyppigere end de øvrige, at publikum er en af deres primære arbejdsområder.

5.1.2 Stilling og ansættelse

Som det fremgår af tabel 5.2 er flertallet af deltagerne i undersøgelsen skovløbere eller skovarbejdere. En lille gruppe er ledere og resten (27%) er enten maskinførere, elever, skytter eller andet.

Tabel 5.2: Stilling. Andele i procent

	Procent
Skovrider/direktør/skovfoged	15
Skovløber/skovarbejder	58
Andet (maskinførere, elever, skytter m.m.).....	27
I alt.....	100

Skovfogederne eller skovriderne i undersøgelsen er ledere for i gennemsnit 16 medarbejdere. Den, der har størst ledelsesansvar, har 42 medarbejdere.

I gennemsnit har halvdelen af undersøgelsesdeltagerne deres bopæl i tilknytning til arbejdspladsen. Dette forekommer dog hyppigst blandt dem, der arbejder i statsskovene, hvor 64% har deres bopæl i skoven mod "kun" 25% blandt de privatansatte.

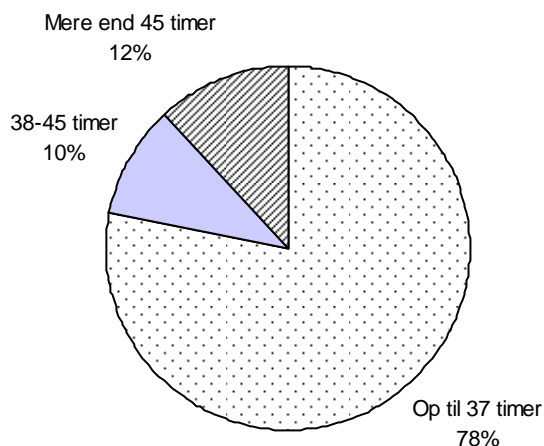
Halvdelen arbejder på arbejdspladser med op til 10 medarbejdere, og den anden halvdel arbejder på arbejdspladser med 11 medarbejdere eller mere. Det er især dem, der arbejder i statsskovene, der arbejder på de store arbejdspladser. 68% af dem, der arbejder i statsskovene arbejder på arbejdspladser med mere end 11 medarbejdere, mens 55% af dem i det private er på helt små arbejdspladser med mindre end 5 ansatte.

Knap halvdelen (46%) arbejder sædvanligvis helt alene på arbejdsstedet, mens de øvrige som regel arbejder sammen med en makker eller flere andre kolleger. Alenearbejde forekommer nogenlunde lige hyppigt i statsskovene og i det private.

Næsten alle (97%) angiver, at de lønnes med en fast løn, og 17% oplyser, at de derudover lønnes med enkeltmandsakkord.

Langt hovedparten af de ansatte i skovbruget har en almindelig arbejdsuge med op til 37 timer. Én ud af ti arbejder mellem 38 og 45 timer om ugen og lige så mange arbejder mere end 45 timer om ugen. Se figur 5.1.

Figur 5.1: Ugentlig arbejdstid blandt ansatte i skovbruget. Andele i procent



Lederne i statsskovene har en del længere arbejdstid end de ansatte. Hovedparten arbejder mellem 38 og 45 timer om ugen og godt hver femte arbejder mere end 45 timer om ugen.

Den ugentlige arbejdstid er den samme i det private og offentlige.

88% (samtlige ledere og 86% blandt de ansatte) angiver, at overarbejde forekommer. Blandt disse mener de fleste ansatte, at mængden af overarbejde generelt er passende (79%), mens 19% mener, det er for højt i perioder. 2% af de ansatte mener, at mængden af overarbejde generelt er for højt. Blandt lederne svarer to ud af ni, at mængden af overarbejde er passende, mens de resterende synes, at mængden af overarbejde er for højt.

Der er ingen forskelle i relation til, om man er offentligt eller privat ansat.

Noget tyder på, at har man først fået arbejde i skoven, så bliver man der længe. 70% har mere end 10 års anciennitet på arbejdspladsen. 20% har op til 3 års anciennitet og de resterende 10% har mellem 3 og 10 års anciennitet.

5.1.3 Baggrundsplysninger om de beskæftigede i skovbruget

Næsten halvdelen (47%) i undersøgelsen er ufaglærte, mens tre ud af ti enten er faglært skovarbejder eller under uddannelse som skovarbejder. De resterende ca. 25% har en mellemlang eller lang videregående uddannelse eller anden uddannelse.

Skovarbejde er et udpræget mandsdomineret arbejde, idet hele 97% er mænd.

Gennemsnitsalderen er 44 år. Hovedparten (80%) er gifte/samboende eller i fast parforhold uden dog at bo sammen, og 45% har hjemmeboende børn.

5.2 Selve arbejdet

Arbejdet i skoven er karakteriseret ved stor variation og selvstændighed. Arbejdet varierer en del med årstiden, og da der helt og holdent er tale om udearbejde skal man være indstillet på at gå på arbejde uanset vejret. Ét af skovarbejderuddannelsesstederne annoncerer da også således på deres hjemmeside: “Drømmer du om at arbejde midt i naturen under åben himmel året rundt. Så er skovarbejderuddannelsen måske noget for dig”. Der er tale om fysisk krævende arbejde, men ofte er der også tale om brug af forskellige større eller mindre maskiner i arbejdet. Dem, vi har talt med om skovarbejdet fortæller, at skovarbejdet næsten er afhængighedsskabende. Er man én gang blevet tiltrukket af faget og har prøvet det i en periode, er det svært at forestille sig noget andet arbejde. Og da slet ikke et 8-16-job, hvor man er spærret inde bag fire mure dagen lang. Skovarbejderne kan med rette betegnes som en flok frie fugle.

I det følgende ser vi nærmere på, hvad det er for kvaliteter ved arbejdet, som svarpersonerne selv fremhæver. Dernæst ser vi på miljø- og arbejdsmiljøindsatsen på arbejdspladsen samt omverdenens vurdering af erhvervet.

5.2.1 Kvaliteter ved arbejdet

I spørgeskemaundersøgelsen har vi bedt svarpersonerne om at angive, hvad de betragter som de væsentligste kvaliteter i arbejdet. Vi har gjort det ved at oplyste en række kvaliteter i arbejdet og bedt svarpersonerne om at prioritere de 3 forhold, som de sætter mest pris på i deres nuværende arbejde. Listen er blevet til på baggrund af diskussioner med en lille gruppe af ledere og medarbejdere i skovbruget. I tabel 5.3. fremvises svarpersonernes prioritering. Listen er her rangordnet efter hyppighed i besvarelserne.

Som det fremgår af tabellen, er selvstændigheden i arbejdet en af de vigtigste kvaliteter i arbejdet, tæt efterfulgt af kontakten med naturen og selve arbejdsopgaverne. Alle tre forhold er forhold, der vedrører selve kernen af arbejdet, mens de mere traditionelle forhold som løn, arbejdstid, udviklingsmuligheder og arbejdstempo ligger nederst på listen.

Tabel 5.3: Hvad sætter du mest pris på i dit nuværende arbejde? Andele i procent

	Procent
Selvstændigheden.....	77
Kontakten med naturen.....	62
Arbejdsopgaverne.....	48
Kontakten med kolleger/det sociale miljø.....	33
Indflydelsesmulighederne.....	18
Kundekontakten/publikumskontakten.....	17
Arbejdstempoet.....	10
Udviklingsmulighederne.....	8
Arbejdstiden.....	7
Lønnen.....	7

Analysen i forhold til stilling viser pænt stor enighed mellem ledere og ansatte. Kun ved to af forholdene er der forskelle. Således fremhæver lederne markant hyppigere end de ansatte indflydelsesmulighederne, mens de ansatte markant hyppigere end lederne fremhæver arbejdsopgaverne.

5.2.2 Miljø- og arbejdsmiljøindsats på arbejdspladserne samt omverdenens vurdering af erhvervet

Ovenfor fik vi bekræftet nogle af forestillingerne om, hvorfor skovarbejdet er attraktivt arbejde for dem, der vælger at gå ind i branchen.

Men hvordan ser det ud i forhold til erhvervets agtelse udadtil, deres arbejdsmiljøarbejde samt miljøbevidstheden på arbejdspladserne? I undersøgelsen bad vi deltagerne tage stilling til tre udsagn, og angive, hvor godt de passede på deres arbejde og nuværende arbejdsplads. Spørgsmålene og resultaterne præsenteres i tabel 5.4.

Tabel 5.4: Hvordan passer følgende på dit arbejde og din arbejdsplads? Andele i procent

	Passer	Passer nogenlunde	Passer lidt /ikke
Min arbejdsplads gør meget for at forbedre arbejdsmiljøet. ...	39	25	36
Min arbejdsplads er miljøbevidst og gør meget for det ydre miljø.....	60	27	13
Vores arbejde bliver respekteret i samfundet som helhed.....	61	36	3

Der er ingen væsentlige forskelle i besvarelserne blandt ledere og ansatte. Analyser i forhold til, hvor man arbejder viser ingen forskelle, hvad angår arbejdspladsens arbejdsmiljøindsats samt arbejdets status i omverdenen. Hvad angår spørgsmålet om arbejdspladsens miljøindsats, er der dog markante forskelle alt efter, om man arbejder i en statsskov eller i det private. Således svarer de ansatte i statsskovene markant hyppigere end dem i det private, at arbejdspladsen er miljøbevidst og gør meget for det ydre miljø.

Det gode i tabel 5.4 er, at de beskæftigede i skoven generelt synes at nyde respekt i samfundet som helhed, og det vurderes også, at arbejdspladserne er miljøbevidste og passer på det ydre miljø. Til gengæld halter det lidt mere, hvad angår arbejdsmiljøet. Kun fire ud af ti synes, at arbejdspladsen gør meget for at forbedre arbejdsmiljøet, og næsten lige så mange synes *ikke*, det er tilfældet.

5.3 Det psykiske arbejdsmiljø

I dette afsnit gennemgås resultaterne vedrørende det psykiske arbejdsmiljø i skovbruget. De beskæftigede i skoven er som de øvrige deltagere i undersøgelsen blevet stillet en lang række spørgsmål om deres psykiske arbejdsmiljø. I analyserne samles svarene på de enkelte spørgsmål i en række skalaer, som belyser forskellige dimensioner af det psykiske arbejdsmiljø.

I kapitel 2 (generelle resultater) så vi, hvordan skovbruget ligger i gennemsnit på den enkelte skala sammenlignet med de to andre jordbrugsbrancher og landsgennemsnittet for lønmodtagere fra AMI's undersøgelse. I dette kapitel fremstiller vi resultaterne på lidt andre måder. Nogle steder deles besvarelsener for hver enkelt skala (med værdierne 0-100) ind i forhold til, om man ligger lavt, middel eller højt på skalaen. I stedet for at præsentere resultaterne som gennemsnitsværdier, bliver de præsenteret som procentandele. Samtidig ser vi på, hvem der ligger højt eller lavt på de enkelte dimensioner. Andre steder går vi bag om skalaerne og ser på de konkrete spørgsmål og besvarelser, der udgør skalaerne og resultaterne.

Da der er tale om en meget lille gruppe, vil der overvejende være fokus på forskelle i relation til offentlige og private arbejdspladser. Og, hvor det er muligt belyses forskelle i relation til, om man er leder eller ansat.

5.4 Krav i arbejdet

Undersøgelsen belyser fem aspekter af krav i arbejdet:

- Kvantitative krav
- Sensoriske krav
- Kognitive krav
- Emotionelle krav
- Krav om at skjule følelser

5.4.1 Kvantitative krav i arbejdet

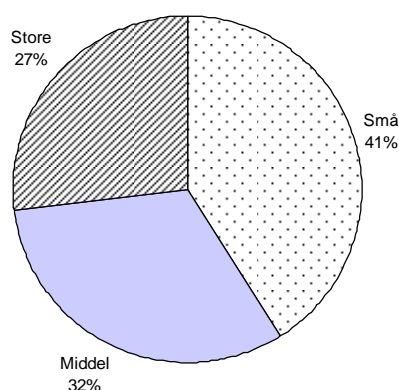
De kvantitative krav i arbejdet handler om forholdet mellem arbejdsmængde og arbejdstid. Skalaens spørgsmål handler om arbejdstempo, arbejdets fordeling på arbejdstiden samt om arbejdsopgaverne kan nås indenfor arbejdstiden.

Som figur 5.2 viser, er der åbenbart forskel på, hvordan man vurderer de kvantitative krav i arbejdet i skovene. Godt fire ud af ti vurderer de kvantitative krav til at være små. Hver tredje vurderer dem til at være middel og 27% synes, der er store kvantitative krav i arbejdet.

Der er ingen væsentlige forskelle i vurderingen af de kvantitative krav, når vi ser på, om man er privat eller offentlig ansat. Analyser i forhold til stilling viser dog, at det især er lederne, der er med til at trække gennemsnittet op, idet alle lederne undtagen en enkelt vurderer de kvantitative krav til at være høje.

Der er ingen forskelle i relation til, om man sædvanligvis arbejder alene på arbejdsstedet eller plejer at arbejde tæt sammen med andre.

Figur 5.2: Kvantitative krav i arbejde. Andele i procent

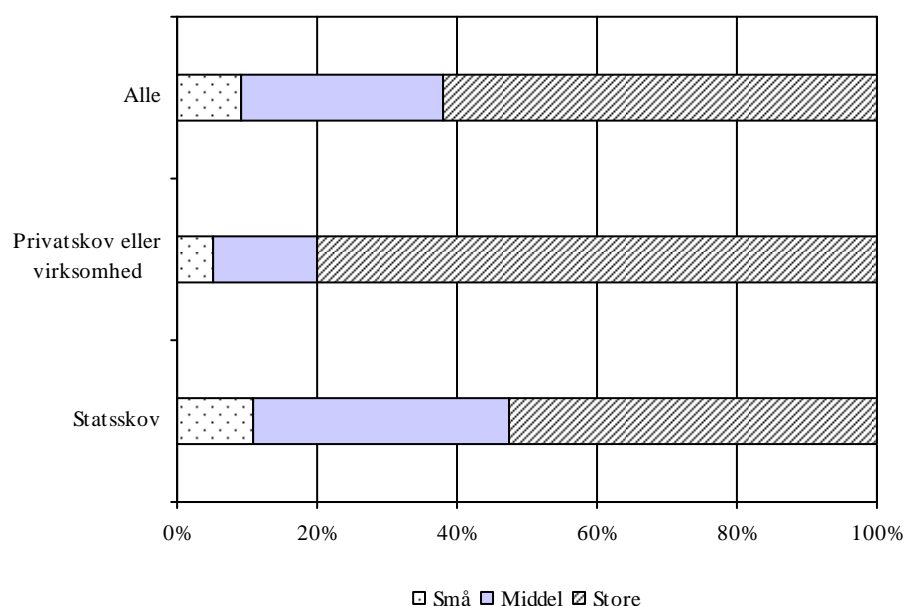


5.4.2 Sensoriske krav i arbejdet

De sensoriske krav i arbejdet handler om brug af vores sanser og (fin)motorik i arbejdet samt præcision og opmærksomhed. Et stort flertal af de beskæftigede i skovbruget oplever høje krav på dette område, se figur 5.3.

Derudover viser figuren, at høje sensoriske krav er mere udbredt i den private sektor end i statsskovene.

Figur 5.3: Sensoriske krav i arbejdet. Andele i procent



5.4.3 Kognitive krav i arbejdet

De kognitive krav handler om brug af opfattelsesevne, tænkning og hukommelse. Skalaens spørgsmål omfatter krav om at have overblik, træffe beslutninger, huske og være kreativ.

I gennemsnit vurderer halvdelen af dem, der er beskæftiget i skovbruget, at der er høje kognitive krav i arbejdet. Dette tal rummer dog store forskelle i relation til stilling. Analyserne viser, at lederne er med til at hive gennemsnittet i vejret. Næsten alle lederne mod "kun" hver tredje skovløber/arbejder vurderer de kognitive krav i arbejdet til at være høje.

I tabel 5.5 ser vi bort fra de 15% ledere (tabel 5.2) og ser nærmere på, hvordan de ansatte har besvaret spørgsmålene. Tabellen viser, at der især stilles krav til hukommelsen og kreativiteten i arbejdet. Havde vi haft lederne med, ville vi have set en større score ved spørgsmålene, om man skal overskue mange ting i arbejdet, samt om arbejdet kræver, at man skal træffe svære beslutninger.

Tabel 5.5: Spørgsmål om kognitive krav i arbejdet? Andele i procent blandt medarbejdere

	Altid/ofte	Somme- tider	Sjældent /aldrig
Skal du overskue mange ting på én gang i dit arbejde?	35	55	10
Kræver dit arbejde, at du træffer svære beslutninger?	18	43	39
Kræver dit arbejde, at du husker meget?	41	43	16
Kræver dit arbejde, at du er god til at få idéer?	39	41	20

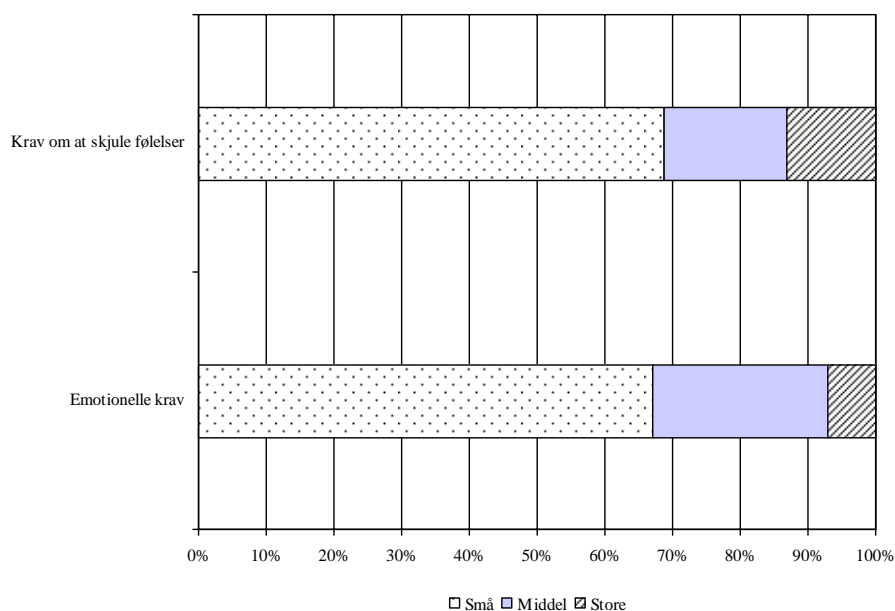
5.4.4 Emotionelle krav og krav om at skjule følelser

Emotionelle krav handler om, hvorvidt arbejdet er følelsesmæssigt belastende, mens krav om at skjule følelser handler om at "holde igen" på, hvad man egentlig mener eller føler.

På begge skalaer ligger de fleste i skovbruget i den lave ende, men der er dog omkring en tredjedel, som oplever disse krav som middel eller store.

Hvad angår krav om at skjule følelser er der ingen forskelle i forhold til stilling, samt om man arbejder i en statsskov eller i det private. Der er heller ikke forskelle i de emotionelle krav i forhold til hvilken type arbejdsplads, man er på. Til gengæld viser analyserne, at de emotionelle krav er markant højere for dem, der befinder sig i en lederstilling sammenlignet med de ansatte.

Figur 5.4: Emotionelle krav og krav om at skjule følelser. Andele i procent



5.4.5 Opsummering af krav i arbejdet

Undersøgelsen viser, at der generelt er store sensoriske krav til arbejdet i skovbruget. Det vil sige, at de arbejdsmæssige krav til sanser og (fin)motorik er store, hvilket man også kunne forvente i et fysisk betonet arbejde, som skovarbejdet jo er. Undersøgelsen viser også, at der er pænt store kognitive krav i arbejdet. Mest for lederne, men også ca. hver tredje ansat oplyser, at arbejdet medfører store krav til hukommelsen, overblikket, det at kunne få idéer samt træffe beslutninger. Yderligere ca. 50% oplever, at kravene er middelstore. Noget tyder på, at arbejdsmængden (dvs. de kvantitative krav) er nogenlunde passende. Til trods for at undersøgelsen gennemføres i branchens absolutte højsæson (skovning af juletræer og klipning af

pyntegrønt), er det “kun” tre ud af ti, der vurderer de kvantitative krav til at være store. Endelig har vi set, at de emotionelle krav og kravene om at skjule følelser ligger på et ret lavt niveau dog undtaget ledergruppen.

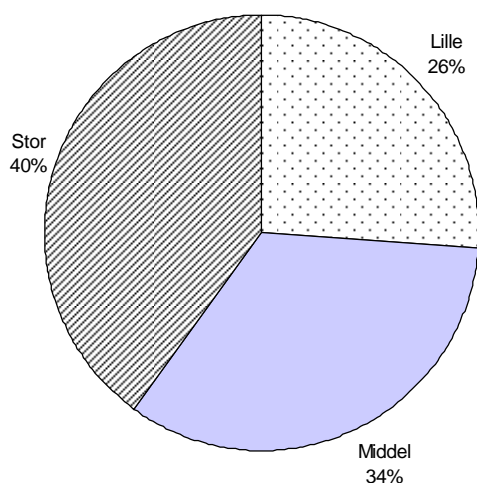
5.5 Indflydelse, udvikling og mening i arbejdet

Mens kravene i arbejdet handler om, hvad arbejdet kræver af medarbejderen, så handler de følgende dimensioner om medarbejderens muligheder for at påvirke sit arbejde og udvikle og bruge sig selv gennem arbejdet.

5.5.1 Indflydelse på arbejdet

Indflydelse handler om indflydelse på rammerne for arbejdet: Hvad man skal lave, hvor meget og sammen med hvem – samt om man generelt har indflydelse på beslutninger om sit arbejde. Fordi der naturligvis er forskel på graden af indflydelse afhængig af ens stilling, har vi i analyserne her fokus på de ansatte. Af figur 5.5 fremgår det, at der er rimelig stor forskel på omfanget af indflydelse blandt de ansatte i skovene. Fire ud af ti synes, de har stor indflydelse, hver tredje har middelstor indflydelse, og én ud af fire har kun lav grad af indflydelse i arbejdet.

Figur 5.5: Indflydelse i arbejdet. Andele i procent blandt ansatte i skovbruget



Analyserne viser ingen signifikante forskelle mellem ansatte i statsskovene og i det private. Ser vi på lederne (skovridere og skovfogeder) for sig, viser undersøgelsen, at flertallet (7 ud af 9) vurderer, at de har stor indflydelse på deres arbejde. Skovbruget ligger på linie med AMI’s gennemsnit for lønmodtagere hvad angår indflydelse.

5.5.2 Udviklingsmuligheder i arbejdet

Dimensionen om udviklingsmuligheder i arbejdet handler både om at kunne bruge det, man allerede kan og at lære nyt og udfolde sig. Hvad dette angår, har lederne i skovbruget gode muligheder. 8 ud af 9 svarer, at udviklingsmulighederne i arbejdet er gode. Tilsvarende andel blandt de ansatte er 63% – altså knap to ud af tre. Der er ingen forskelle i relation til om man arbejder i en statsskov eller i det private.

Som figur 2.2 viser i kapitel 2, ligger skovbruget væsentligt under landsgennemsnittet på denne skala. En nærmere analyse af de enkelte spørgsmål i skalaen vil kunne belyse, hvori forskellene består.

Tabel 5.6: Spørgsmål om udviklingsmuligheder i arbejdet? Andele i procent blandt ansatte og AMI's lønmodtagergruppe

	Ansatte i skovbruget	AMI
Er dit arbejde varieret? (andele i procent, der svarer "Altid/ofte")	76	75
Kræver dit arbejde, at du er initiativrig? (andele i procent, der svarer "i meget høj/i høj grad")	53	61
Har du muligheder for at lære noget nyt gennem dit arbejde? (andele i procent, der svarer "i meget høj/i høj grad")	37	65
Kan du bruge din kunnen eller færdigheder i dit arbejde? (andele i procent, der svarer "i meget høj/i høj grad")	84	81

Tabel 5.6 viser, at det især er i forhold til spørgsmålet, om man har muligheder for at lære nyt gennem arbejdet, at de ansatte i skovbruget skiller sig ud fra AMI's lønmodtagergruppe. "Kun" 37% i skovbruget mod 65% i befolkningen generelt oplever, at de i høj grad eller meget høj grad har mulighed for at lære noget nyt gennem arbejdet.

5.5.3 Frihedsgrader i arbejdet

Dimensionen frihedsgrader ser på fleksibiliteten i tidsrammerne for arbejdet – kan man bestemme, hvornår man tager en pause, kan man gå et ærinde i arbejdstiden m.v. De fleste i branchen har tilsyneladende disse frihedsgrader. Blandt lederne er det samtlige 9 svarpersoner, der svarer, at de har store frihedsgrader i arbejdet og blandt de ansatte, svarer 65%, at de har store frihedsgrader, mens 27% svarer, at de har middelstore frihedsgrader i arbejdet. Der er ingen forskelle i relation til, om man arbejder i en statsskov eller i det private.

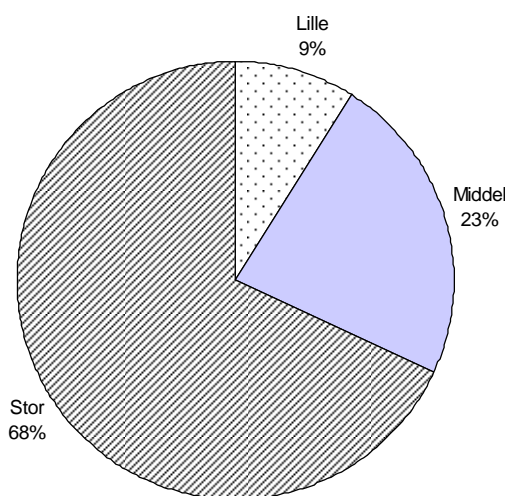
5.5.4 Mening i arbejdet

Mening i arbejdet belyser, om det arbejde, man beskæftiger sig med, giver mening for en, og om det giver følelsen af at yde en vigtig indsats og følelsen af engagement og motivation. Langt de fleste (86%) i skovbruget oplever, at dette i høj grad er tilfældet. De resterende 14% oplever i middel grad, at der er mening med arbejdet. Analyserne viser ingen forskelle mellem ledere og ansatte, ej heller mellem beskæftigede i statsskove hhv. private skove eller andre private virksomheder i tilknytning til skovbruget.

5.5.5 Involvering i arbejdspladsen

Dimensionen om involvering i arbejdspladsen belyser graden af et positivt tilhørsforhold til sin arbejdsplads. Skalaen er udviklet på baggrund af spørgsmål om, hvorvidt man kunne tænke sig at være på den nuværende arbejdsplads resten af livet, om man nyder at fortælle om sin arbejdsplads til andre mennesker, om man føler at arbejdspladsens problemer også er ens egne, samt om man synes, arbejdspladsen har stor personlig betydning for én.

Figur 5.6: Involvering i arbejdspladsen. Andele i procent blandt alle i skovbruget



Som figur 5.6 viser, er mere end to tredjedele af dem, der er beskæftiget i skovbruget i høj grad involveret på arbejdspladsen. Omkring én ud af ti føler lav grad af involvering. Analyserne viser ingen væsentlig forskelle i relation til statsskove/det private og stilling. De bagvedliggende spørgsmål viser, at:

- 64% godt kan forestille sig, at være på deres nuværende arbejdsplads resten af livet
- hver anden (51%) nyder i meget høj eller høj grad at fortælle om deres arbejdsplads til andre mennesker
- 42% føler i meget høj eller høj grad, at arbejdspladsens problemer også er deres. For 19% er dette kun i ringe grad eller meget ringe grad tilfældet
- 72% synes, at deres arbejdsplads har stor personlig betydning for dem.

5.6 Ledelse

I dette afsnit ser vi på kvaliteten af den daglige ledelse. Det er ledelsens opgave at udstikke mål og rammer for arbejdet. Derfor ser vi i dette afsnit på yderligere fire skalaer, som belyser forskellige aspekter af dette. Skalaerne er:

- Ledelseskvalitet
- Forudsigelighed
- Rolleklarhed
- Rollekonflikt

5.6.1 Ledelseskvalitet

I dimensionen ledelseskvalitet indgår spørgsmål om den nærmeste ledelsesfunktion med hensyn til fire aspekter af ledelse: Medarbejderudvikling, trivsel, planlægning og konfliktløsning. De ansatte i skovbruget er delte i vurderingen af kvaliteten af den nærmeste ledelse. Tre ud af ti (31%) synes, kvaliteten er høj, mens 44% synes den er lav, og hver fjerde placerer sig i midten. Analyserne viser ingen væsentlige forskelle mellem ansatte i statskovene og ansatte i privatskove eller lignende privat virksomhed i skovbruget. Som figur 2.7. i kapitel 2 viste, ligger skovbruget væsentligt under såvel landsgennemsnittet som de øvrige brancher i denne undersøgelse, hvad angår ledelseskvalitet.

Tabel 5.7: Spørgsmål om ledelseskvalitet? Andele i procent, der svarer "i meget høj grad" eller "i høj grad" blandt ansatte og AMI's lønmodtagergruppe

I hvor høj grad kan man sige, at den nærmeste ledelse på din arbejdsplads....	Ansatte i skovbruget	AMI
- sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder?	27	43
- prioriterer trivslen på arbejdspladsen højt?	33	39
- er god til at planlægge arbejdet?	25	36
- er god til at løse konflikter?	25	34

Som tabel 5.7 viser, er det især spørgsmålet om, hvorvidt ledelsen sikrer gode udviklingsmuligheder for medarbejderne, der skiller sig ud fra, hvordan lønmodtagerne i AMI's gruppe har svaret, men også spørgsmålet om ledelsens evne til at planlægge arbejdet og løse konflikter skiller sig negativt ud, dog i knap så høj grad som spørgsmålet om udviklingsmuligheder. Tabel 5.6 viste, at det især var mulighederne for at lære nyt gennem arbejdet, der haltede, og igen ser vi her, at der er negativt fokus på udviklingsmulighederne (eller manglen på samme) i skovbruget. Der er altså en problematik vedrørende medarbejdernes udviklingsmuligheder i branchen. Dette hænger givetvis sammen med branchens egne udviklingsmuligheder samt de svære økonomisk og strukturelle vilkår, som har præget branchen de seneste år.

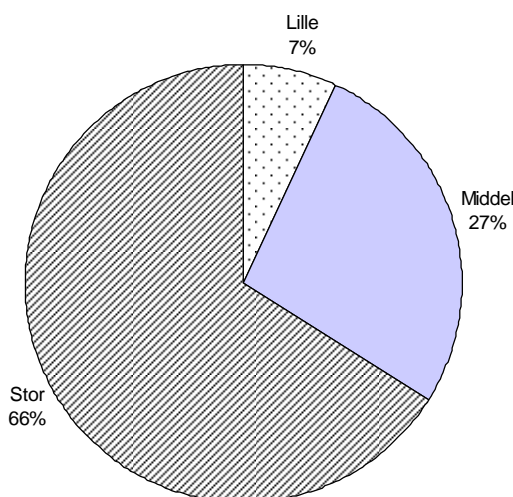
5.6.2 Forudsigelighed

Forudsigelighed handler om at være rettidigt informeret om vigtige forhold på arbejdspladsen og at have de nødvendige informationer for at klare sit arbejde godt. Undersøgelsen viser, at halvdelen af såvel ledere som ansatte i skovbruget føler, at der er høj grad af forudsigelighed i arbejdet. Den anden halvdel af lederne føler, at det er der i middelhøj grad. Den tilsvarende andel blandt de ansatte er 16%, mens hver tredje ansat mener, der er lav grad af forudsigelighed i arbejdet. Analyserne viser ingen væsentlige forskelle i relation til, om man arbejder i statsskovene eller i det private.

5.6.3 Rolleklarhed

Dimensionen rolleklarhed handler om, der er klare mål for og forventninger til arbejdsindsatsen, samt om man kender grænserne for sin selvbestemmelse og for sit ansvarsområde. Som det fremgår af figur 5.6, oplever to ud af tre, at der er stor rolleklarhed i arbejdet. Hver tredje oplever dog, at deres rolle kun i middel eller lav grad er klar.

Figur 5.6: Rolleklarhed blandt alle i skovbruget. Andele i procent



Analyserne viser ingen væsentligt forskelle mellem ledere og ansatte samt det private eller offentlige.

5.6.4 Rollekonflikt

Dimensionen rollekonflikt belyser, om man oplever, at der stilles modstridende krav til ens arbejde, og om man oplever modstrid mellem ydre krav og ens egen opfattelse af, hvad der er rigtigt og nødvendigt at gøre i arbejdet. Undersøgelsen viser, at "kun" 12% oplever rollekonflikter i høj grad. 42% oplever det i middel grad, og 46% oplever det i lav grad. Analyserne viser ingen væsentligt forskelle mellem ledere og ansatte samt det private

eller offentlige. Rollekonflikter er således ikke særligt udbredt indenfor skovbruget og udgør dermed ikke en væsentlig risikofaktor i det psykiske arbejdsmiljø.

5.7 Samarbejde og sociale relationer

I det følgende belyses samarbejdet og de sociale relationer på arbejdspladserne indenfor skovbruget. De sociale og samarbejds-mæssige relationer på en arbejdsplads er vigtige elementer i det psykiske arbejdsmiljø. Dels ser man ofte, at godt kollegialt samarbejde er en forudsætning for trivsel og udvikling, og dels kan gode kollegiale forhold gøre at mindre dårlige forhold i arbejdsmiljøet nemmere udholdes. Fungerer de sociale og samarbejds-mæssige relationer imidlertid dårligt, kan det være invaliderende for den enkeltes trivsel på jobbet, selvom der kan være stor tilfredshed med selve arbejdet. I dette afsnit belyses følgende fire skalaer:

- Sociale relationer
- Social støtte i arbejdet.
- Feedback, og
- Socialt fællesskab.

5.7.1 Sociale relationer

Som figur 2.9 i kapitel 2 viste, er skovbruget karakteriseret ved at ligge meget lavt på skalaen vedrørende sociale relationer på arbejdspladsen. Skalaen udgøres af to spørgsmål, der afdækker den strukturelle side af de sociale netværk på arbejdspladserne. Det vil sige, at de to spørgsmål handler om, hvor ofte man hhv. arbejder isoleret fra kolleger og har mulighed for at tale med kolleger under arbejdet.

Tabel 5.8: Spørgsmål om sociale relationer? Andele i procent, der svarer "altid" eller "ofte" blandt ansatte i skovbruget og AMI's lønmodtagergruppe

	Ansatte i skovbruget	AMI
Arbejder du isoleret fra dine kolleger?	36	22
Har du mulighed for at tale med dine kolleger under arbejdet?	40	70

Som tabel 5.8 viser, svarer mere end hver tredje i skovbruget, at de altid eller ofte arbejder isoleret fra deres kolleger. Og lidt flere svarer, at de har mulighed for at tale med deres kolleger under arbejdet. Det er især i forhold til sidstnævnte, at skovbruget skiller sig ud fra AMI's lønmodtagergruppe.

Analysen i forhold til om man arbejder i det offentlige eller private viser nogle klare forskelle. Således scorer dem, der arbejder i statsskovene lavere på skalaen for sociale relationer end dem, der arbejder i det private (gennemsnitligt 50 point i det offentlige mod 63 point i det private).

5.7.2 Social støtte i arbejdet

Social støtte i arbejdet beskrives som det funktionelle aspekt af det sociale netværk på arbejdspladsen. Det vil sige, hvor godt fungerer de sociale netværk på arbejdspladsen? Skalaen vedrører spørgsmål om man får den form for hjælp – psykisk såvel som praktisk – man har behov for på det rigtige tidspunkt. Spørgsmålene handler om, hvor ofte man får hjælp og støtte fra hhv. kolleger og nærmeste overordnede. Det har kun været muligt for de ansatte i skovbruget at svare.

Figur 2.8 i kapitel 2 viste, at skovbruget ligger lavere på skalaen for social støtte end såvel landbrug, anlægsgartnerier som AMI's lønmodtagergruppe generelt. Undersøgelsen viser, at omkring fire ud af ti (41%) vurderer den sociale støtte til at være høj, lige så mange vurderer den til at være middel, og 18% vurderer den til at være lav. I tabel 5.9 præsenteres besvarelsene af de spørgsmål, der udgør skalaen.

Tabel 5.9: Spørgsmål om social støtte? Andele i procent, der svarer "altid" eller "ofte" blandt ansatte og AMI's lønmodtagergruppe

	Ansatte i skovbruget	AMI
Hvor ofte får du hjælp og støtte fra dine kolleger?	35	54
Hvor ofte er dine kolleger villige til at lytte til dine problemer i arbejdet?	58	80
Hvor ofte får du hjælp og støtte fra din nærmeste overordnede?	29	46
Hvor ofte er din nærmeste overordnede villig til at lytte til dine problemer i arbejdet?	48	74

Derudover præsenterer tabellen gennemsnitstallene fra AMI's lønmodtagergruppe. Som tabel 5.9 viser, afviger skovbruget en del fra landsgennemsnittet på alle spørgsmål. Vi har set nærmere på, om der skulle være forskel på resultaterne i det offentlige og private, men det er ikke tilfældet. Analyser i forhold til, om man sædvanligvis arbejder alene på arbejdsstedet viser, en svag tendens til at dem, der sædvanligvis arbejder sammen med en makker eller flere kolleger hyppigere end dem, der arbejder alene, svarer bekræftende på spørgsmålene. De ligger dog stadig væsentligt under AMI's gennemsnit. Idet, der er tale om meget små grupper, er de fundne interne forskelle dog ikke statistisk signifikante.

5.7.3 Feedback

Den sociale støtte på arbejdspladserne synes altså ikke altid at fungere lige optimalt. Men hvordan står det til med kommunikationen om den enkeltes udførelse af arbejdet på arbejdspladserne? Skalaen vedr. feedback består af to spørgsmål om, hvor ofte man taler med hhv. kolleger og overordnede om, hvor godt man udfører sit arbejde.

Tabel 5.10: Spørgsmål om feedback? Andele i procent, der svarer "altid", "ofte" eller "somme tider" blandt ansatte og AMI's lønmodtagergruppe

	Ansatte i skovbruget	AMI
Hvor ofte taler du med dine kolleger om, hvor godt du udfører dit arbejde?	42	53
Hvor ofte taler du med din overordnede om, hvor godt du udfører dit arbejde?	37	50

Tabellen viser, at omfanget af feedback generelt er lavt på danske arbejdspladser, og at det synes at være særligt lavt i skovbruget. I skovbruget er det kun omkring fire ud af ti, der altid, ofte eller somme tider taler med deres kolleger og overordnede om opgaveudførelsen. Analyserne viser imidlertid, at det lave tal for skovbruget hænger sammen med, at halvdelen af de ansatte i skoven fortrinsvis arbejder alene. Der er klare forskelle i hyppigheden af såvel kollegial som leder feedback i forhold til, om man sædvanligvis arbejder alene eller sammen med andre. Der er ikke forskel på omfanget af feedback i den gruppe, der til dagligt arbejder sammen med én eller flere og så AMI's lønmodtagergruppe. Ej heller er der forskelle i relation til offentlige eller private arbejdspladser.

Resultatet kan umiddelbart synes en smule nedslående. Dog gør vi opmærksom på, at der her spørges til hyppigheden af feedbacken og ikke kvaliteten. Omvendt kan resultatet henlede til tanker om vigtigheden af kvaliteten i det samvær der er, når det finder sted. Især synes det udbredte alenearbejde, som jo er et vilkår i branchen, at stille nogle andre krav til ledelsen end man er vant til på arbejdspladser, hvor ledelse og medarbejdere er i tæt daglig kontakt.

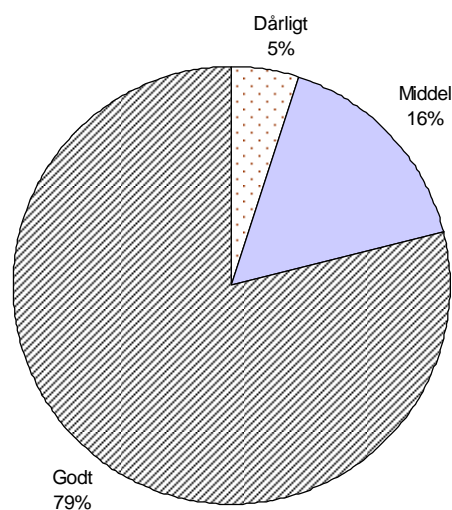
5.7.4 Socialt fællesskab

Denne dimension i det psykiske arbejdsmiljø handler om kvaliteten af de sociale relationer på arbejdspladserne. Deltagerne i undersøgelsen blev bedt om at svar på, hvor ofte der er en god stemning kollegerne imellem, hvor ofte der er tale om et godt kollegialt samarbejde, og om man føler sig som del af et fællesskab på arbejdspladsen.

Generelt er der et godt socialt fællesskab på de danske arbejdspladser. Skovbruget er da heller ingen undtagelse, om end branchen ligger en smule under landsgennemsnittet. Som figur 5.7 viser, vurderer et stort flertal, det sociale fællesskab til at være godt. Kun en meget lille gruppe vurderer det sociale fællesskab på arbejdspladsen til at være dårligt.

Analyserne viser ingen forskelle i forhold til stilling, hvor man arbejder (privat/offentlig) eller om man sædvanligvis arbejder alene eller ej.

Figur 5.7: Socialt fællesskab blandt alle i skovbruget. Andele i procent



Det kan synes en smule paradoksalt, at det sociale fællesskab vurderes af så mange til at være godt, når der kun er få sociale relationer indenfor branchen. Resultatet antyder, at dem der vælger at arbejde i branchen er en slags "lone riders", der trives med det udbredte alenearbejde, og dermed er landet på rette hylde.

5.8 Jobtilfredshed og utryghed

I det følgende belyses to former for trivselsmål. Det ene handler om, hvor tryk man føler sig i sin nuværende ansættelse, og det andet handler om ens generelle tilfredshed med arbejdet.

5.8.1 Jobtilfredshed

Danskerne er generelt rimelig glade for at gå på arbejde. Og dem, der er beskæftiget i skovbruget, er ingen undtagelse. Undersøgelsen her viser, at 92% af de beskæftigede i skoven er enten meget tilfredse eller tilfredse med deres arbejde alt taget i betragtning, og 83% er meget tilfredse eller tilfredse med måden, deres evner bruges på. 85% er meget tilfredse eller tilfredse med deres fysiske arbejdsmiljø. Til gengæld er "kun" 70% tilfredse med deres fremtidsudsigter i arbejdet. 30% er altså enten utilfredse eller meget utilfredse hermed. Der er ingen væsentlige forskelle i relation til, hvor man arbejder, samt om man er leder eller medarbejder. Vi ser i næste afsnit nærmere på den jobtryghed, der her gives udtryk for.

Analysen i forhold til de mange dimensioner i det psykiske arbejdsmiljø, der er gennemgået i de forrige kapitler viser, at jobtilfredshed hænger sammen med følgende:

- Små krav om at skjule følelser
- Gode udviklingsmuligheder
- Stor mening i arbejdet
- Høj grad af involvering i arbejdspladsen
- Stor forudsigelighed
- Stor rolleklarhed
- God ledelseskvalitet
- God social støtte i arbejdet
- Høj grad af feedback, og
- Godt socialt fællesskab.

De præsenterede sammenhænge er statistisk signifikante og uafhængige af køn, alder og stilling.

5.8.2 Utryghed i arbejdet

Denne dimension handler om de beskæftigedes opfattelse af deres egen arbejdsmarkedsposition. Der stilles spørgsmål, om man bekymrer sig for at blive arbejdsløs, få svært ved at finde nyt job, hvis man bliver arbejdsløs, blive overflødig på grund af ny teknologi eller blive forflyttet til andet arbejde mod sin vilje. Figur 2.10 i kapitel 2 viser, at skovbruget adskiller sig fra de øvrige faggrupper ved, at score relativt højt på skalaen for utryghed i arbejdet.

Nærmere analyser af den samlede skala viser, at knap seks ud af ti (59%) er trygge i arbejdet. 22% vurderer utrygheden til at være middelstor, og 19% har stor utryghed i arbejdet. Analyserne viser ingen forskelle mellem ansatte i statskovene og den private sektor. Så hvad bunder den relativt høje utryghed så i? I tabel 5.11 ser vi nærmere på de bagvedliggende spørgsmål.

Idet der er visse forskelle mellem ledernes og medarbejdernes bekymringer, indeholder tabellen kun svar fra de ansatte i branchen. Tabellen viser, at svarpersonerne især er bekymrede for at blive arbejdsløse, samt at de i så fald får svært ved at finde et nyt job. Generelt ligger skovbruget en del højere end landsgennemsnittet for alle spørgsmålene.

Tabel 5.11: Er du bekymret for, at.... Andele i procent, der svarer "Ja"

	Ansatte i Skovbruget	AMI
- bliver arbejdsløs?	42	22
- du på grund af "ny teknik" bliver overflødig?	20	7
- du får svært ved at finde nyt job, hvis du bliver arbejdsløs?	50	27
- mod din vilje forflyttes til andet arbejde?	28	16

Analyserne viser ingen forskelle mellem ansatte i statsskovene og i det private.

Resultaterne må tages som udtryk for det generelle pres, som branchen har været underlagt de seneste år. I både de offentlige og private skovbrug har der de seneste år været betydelige nedskæringer, som har medført fyringer først på medarbejderniveau og siden også på lederniveau.

5.8.3 Overvejer jobskifte

I undersøgelsen blev deltagerne også spurgt, om de indenfor det sidste år *alvorligt* har overvejet at skifte arbejde. I gennemsnit viser resultaterne, at to ud af tre ansatte i skovbruget *ikke* har overvejet at skifte job. 16% har overvejet at skifte til en anden arbejdsplads indenfor branchen, og hver femte (20%) har overvejet at skifte til en helt anden branche.

Det er især dem, der arbejder i det private, der overvejer at skifte job (omkring halvdelen mod kun hver fjerde i statsskovene). Flertallet af dem, der overvejer at skifte job i det private, overvejer at skifte til andre arbejdspladser indenfor branchen.

5.9 Trivsel og helbred

I dette afsnit gennemgås resultaterne vedr. medarbejdernes trivsel og helbred, som er belyst gennem spørgeskemaet. Kapitlet omhandler 6 skalaer, hvor det første vedrører svarpersonernes generelle helbred, efterfulgt af de to skalaer: mentalt helbred og vitalitet/energi. Til sidst præsenteres de tre stressmål, der indgår i undersøgelsen, nemlig: adfærdsmæssig stress, somatisk stress og kognitiv stress. Skalaerne skal først og fremmest vise niveauet for trivsel og helbred blandt undersøgelsesdeltagerne, men derudover søger vi efter eventuelle sammenhænge mellem de helbredsmæssige udfald og de psykosociale påvirkninger i arbejdet.

5.9.1 Generelt helbred

Selvvrurderet helbred er en almindelig brugt indikator for helbredstilstanden. Det er blevet vist, at jo dårligere en person vurderer sit eget helbred på et givent tidspunkt, des større risikoen for sygelighed og død i den efterfølgende periode. Skalaen for Generelt helbred består af 5 spørgsmål. Dels ét, hvor svarpersonen ud fra 5 svarmuligheder, der spænder fra "fremragende" til "dårligt" blev bedt om at give en vurdering af eget helbred. Og dels ud fra 4 udsagn, som svarpersonen skulle angive graden af enighed i. De fire udsagn vedrører, om man bliver syg lettere end andre mennesker, om man er lige så rask som enhver anden, om man forventer at helbredet bliver dårligere, samt om man synes, eget helbred er fremragende.

I figur 2.12 i kapitel 2 fremgik det, at skovbruget ligger en del under landsgennemsnittet, hvad angår selvvurderet helbred. Forskellen belyses yderligere i tabel 5.12 nedenfor.

Tabel 5.12: Generelt helbred.... Andele i procent, der svarer "Helt rigtigt" eller "overvejende rigtigt" fordelt efter ansatte i skovbruget og AMI

Hvor rigtige eller forkerte er følgende udsagn for dit vedkommende?	Ansatte i Skovbruget	AMI
Jeg bliver nok lidt lettere syg end andre	18	7
Jeg er lige så raske som enhver anden, jeg kender	82	79
Jeg forventer, at mit helbred bliver dårligere	18	8
Mit helbred er fremragende	67	81

Det lidt dårligere resultat i skovbruget sammenlignet med landsgennemsnittet kan skyldes, at gennemsnitsalderen indenfor branchen er relativt høj. Generelt ser vi, at det selvvurderede helbred bliver ringere med alderen.

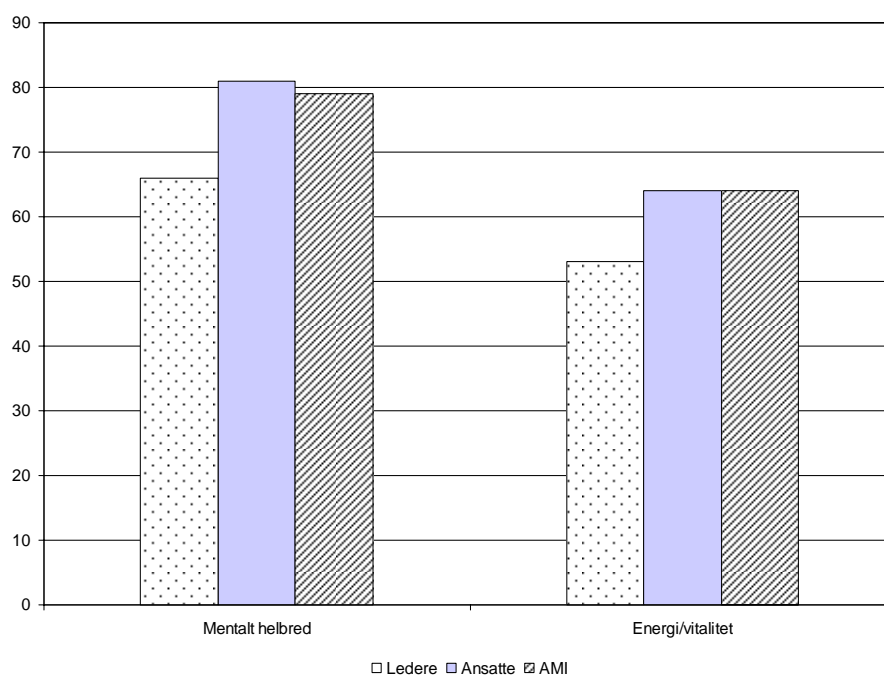
Analyser i forhold til dimensionerne i det psykiske arbejdsmiljø viser, at et godt generelt helbred hænger sammen med gode udviklingsmuligheder, stor rolleklarhed og godt socialt fællesskab.

5.9.2 Mentalt helbred og vitalitet/energi

I undersøgelsen indgår en række spørgsmål om svarpersonernes psykiske/mentale tilstand på undersøgelsestidspunktet. Spørgebatteriet udgør grundlaget for to skalaer "mentalt helbred" og "energi" (også kaldet vitalitet). Det mentale helbred handler populært sagt om, hvordan vi har det og i den sammenhæng er begrebet "livskvalitet" også blevet brugt til at illustrere værdien af skalaen. Den anden skala som vi her kalder "energi" forbindes med begrebet livsglæde. For begge skalaer gælder det, at negative udfald er tegn på, at vi har med personer at gøre, der har det rigtig skidt med sig selv, og i værste fald kan tilstandene få følger i form af medicin(mis)brug og selvmord.

Figur 5.8 viser at dem, der er beskæftiget i skovbruget ligesom lønmodtagere generelt har et godt mentalt helbred og scorer en smule lavere på skalaen for vitalitet/energi. Derudover viser figuren, at lederne skiller sig ud, ved at have et dårligere mentalt helbred end de ansatte. De ligger også lavere på skalaen for vitalitet/energi, men forskellen er her ikke signifikant.

Figur 5.8: Mentalt helbred og vitalitet/energi blandt ledere og ansatte i skovbruget samt AMI's lønmodtagergruppe (gennemsnit på skala fra 0-100)



Analyserne viser ingen forskelle i forhold til, om man er ansat i en statskov eller i det private.

Fordi det er så få, der har et dårligt mentalt helbred har det ikke været muligt at undersøge sammenhængene mellem de psykosociale påvirkninger i arbejdet og mentalt helbred. Til gengæld har vi fundet følgende sammenhænge mellem skalaerne for psykisk arbejdsmiljø og energi/vitalitet. En lav score her hænger sammen med:

- Store krav om at skjule følelser, og
- Lav grad af mening i arbejdet

5.9.3 Stress

I undersøgelsen indgår tre forskellige typer stressmål: Adfærdsmæssig stress, somatisk stress og kognitiv stress. De anvendte skalaer er udviklet af svenskeren Sven Setterlin, og har været brugt i en række undersøgelser i Danmark og Sverige. Hver skala har udgangspunkt i fire spørgsmål.

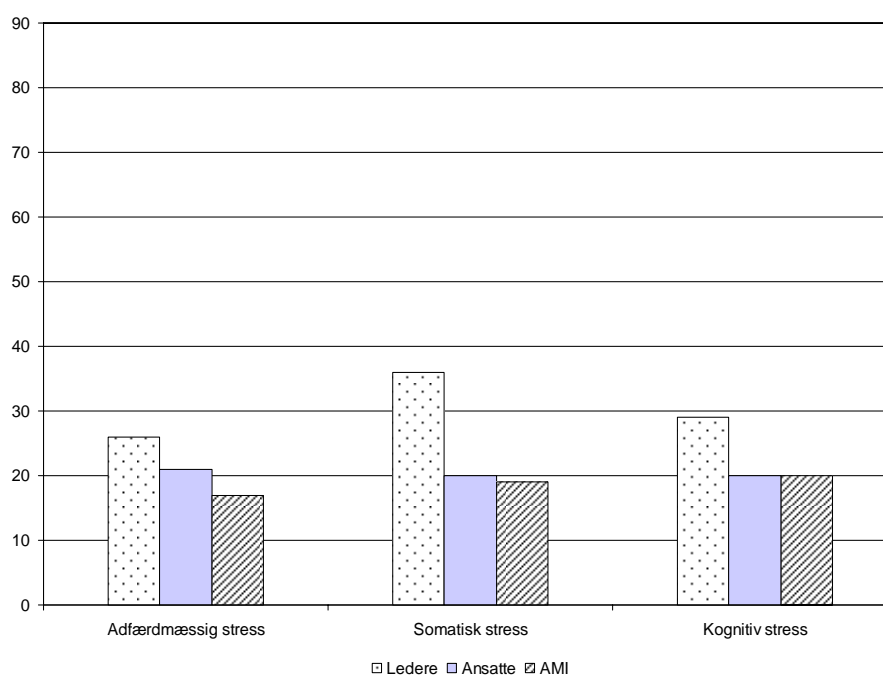
Adfærdsmæssig stress handler om, hvor ofte man indenfor de sidste 4 uger har været initiativløs, lettere irriteret, ikke har haft tid til afslapning eller fornøjelser samt ikke orket at beskæftige sig med andre.

Somatisk stress handler om de fysiologiske reaktioner kroppen har på stress. Det kan også kaldes kropslig stress. Mange kender sikkert godt fornemmelsen af, at man ikke rigtig erkender, at man er stresset, før kroppen siger til – i bedste fald med en slem influenza, der tvinger én til at lægge sig

ned en lille uge, og i værste fald med en blodprop. I denne undersøgelse måles somatisk stress ved, at svarpersonerne blev bedt om at oplyse, hvor ofte de sidste 4 uger har haft ondt i maven eller problemer med maven, haft trykken for brystet eller brystmerter, har været svimmel og haft spændinger i forskellige muskler.

Det sidste stressmål vi her vil præsentere, er de såkaldt kognitive stress-symptomer. De kognitive stress-symptomer handler om, at stressen påvirker de tankemæssige processer så som koncentrationsbesvær, hukommelse, evnen til at tænke klart og evnen til at tage beslutninger. I mange arbejdsmæssige situationer kan sådanne stress-symptomer få meget alvorlige konsekvenser. Ligesom for de to øvrige stressmål er der her spurgt ind til de sidste 4 uger.

Figur 5.9: Stress blandt ledere og ansatte i skovbruget samt AMI's lønmodtagergruppe (gennemsnit på skala fra 0-100)



Figur 5.9 viser, at de ansatte i skovene har lige så mange (eller få) stress-symptomer som AMI's lønmodtagergruppe generelt. Lederne derimod har en del flere stress-symptomer end deres ansatte. Det er dog kun forskellen vedr. somatisk stress, der er signifikant. Undersøgelsen viser, at omkring hver tredje leder udviser alvorlige somatisk stress symptomer. Undersøgelsen viser ingen væsentlige forskelle i forhold til, hvor man arbejder.

Da der er så få indenfor skovbruget, der har stress-symptomer, er det ikke muligt at analysere for sammenhænge mellem psykosociale påvirkninger i arbejdsmiljøet og stress-symptomer.

Bilag

- Bilag 1 – Teori og metode
- Bilag 2 – Bilagstabel
- Bilag 3 – Spørgeskemaer

Teori og metode

Det anvendte spørgeskema (AMIs mellemlange) er et forskningsbaseret spørgeskema, hvis teoretiske grundlag er den såkaldte krav-kontrol model, der er udviklet af Karasek & Theorell², og som generelt har vundet anerkendelse. Begrebet kontrol er overtaget fra engelsk – på dansk er indflydelse mere genkendeligt. Den opererer med en matrixmodel bestående af fire felter konstitueret af hhv. høje og lave krav i arbejdet (fysiske såvel som psykiske) og høj og lav kontrol over arbejdet. Modellen, som er blevet afprøvet i mange forskellige sammenhænge, siger, at store krav kombineret med lav grad af kontrol i arbejdet er en stressfaktor, der i værste fald kan være sundhedsskadelig på sigt. Omvendt siger teorien også, at for små krav og stor grad af kontrol kan påvirke én negativt i og med, at man keder sig og ikke føler, at arbejdet er udfordrende og udviklende. Idealet indenfor denne tankegang er en kombination af (middel-)store krav og stor grad af kontrol (eller indflydelse). Her bliver individet både udfordret og udviklet, samtidig med at muligheden for kontrol over situationen gør, at det ikke fører til negativ stress. Siden hen er modellen blevet udvidet til at omfatte en tredje dimension, nemlig social støtte. I den udgave af modellen er det job med høje krav, lav indflydelse og lav social støtte, der er det mest belastende.

Den generelle del af spørgeskemaet består af lidt mere end 100 spørgsmål, der belyser hhv. 18 faktorer i det psykosociale arbejdsmiljø (påvirkninger) og 8 faktorer, der beskriver forhold vedr. trivsel, helbred og stress i undersøgelsesgruppen. Spørgeskemaet omhandler følgende psykosociale faktorer i arbejdet:

- Kvantitative krav
- Kognitive krav
- Emotionelle krav
- Krav om at skjule følelser
- Sensoriske krav
- Indflydelse
- Udviklingsmuligheder
- Frihedsgrader i arbejdet
- Mening i arbejdet
- Involvering på arbejdspladsen
- Forudsigelighed
- Rolleklarhed
- Rollekonflikter
- Ledelseskvalitet
- Social støtte
- Feedback i arbejdet
- Sociale relationer, og
- Socialt fællesskab

Derudover omhandler spørgeskemaet følgende trivsels- og helbredsmål:

- Jobusikkerhed
- Jobtilfredshed

² Karasek, R. & Theorell, T.: *Healthy Work. Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York, 1990

- Generelt helbred
- Mentalt helbred
- Vitalitet/energi
- Adfærdsmæssig stress
- Somatisk stress, og
- Kognitiv stress.

De 26 dimensioner, der udgør AMIs del af spørgeskemaet belyses ved hjælp af 2-5 spørgsmål (hyppigst 3 eller 4 spørgsmål i hver dimension), og i analyserne behandles svarene ved at udarbejde skalaer for hvert spørgsmål. Skalaerne udarbejdes ved, at hvert svar tildeles en pointværdi fra 0-100, hvorefter pointet fra hvert spørgsmål i skalaen lægges sammen og divideres med det antal spørgsmål, der er i skalaen. Der er tre overordnede principper for tildeling af point. 1: Det antages, at der er "lige langt" mellem de angivne svarkategorier, 2: Spørgsmålene vægtes lige meget og 3: Skalaerne går fra 0 til 100, hvor 0 betyder, at man har så lidt som muligt af det, der måles, og 100 så meget som muligt. Disse principper går igen overalt. Pointtallene er forskellige afhængig af, hvor mange svarmuligheder hvert spørgsmål har. Hvis der kun er to kategorier, tildeles hhv. 0 og 100 point. Er der fire, får man 0, 33, 67 og 100 point. Fem svarmuligheder giver 0, 25, 50, 75 og 100 point, mens seks svarmuligheder giver 0, 20, 40, 60, 80 og 100 point.

I rapporten sammenlignes resultaterne med AMIs normmateriale, som er baseret på 1858 spørgeskemabesvarelser, der er indsamlet i 1997. Der er tale om en repræsentativ stikprøve af danskere i arbejde i alderen 20-60 år. Svarprocenten var 62%.

Der er i nærværende undersøgelse foretaget en række kryds-tabel analyser i relation til de respektive temaer. Variationer i svarene er statistisk primært vurderet ved hjælp af "Chi i anden-test", "One-sample T-test" og Anova table. Forskelle i svarmønstre omtales kun i teksten, såfremt der er en statistisk signifikans. Ved hjælp af statistiske signifikanstest findes en p-værdi. P-værdien er et udtryk for størrelsen af forskellen mellem de undersøgte grupper. Hvis p-værdien er høj er forskellen mellem de undersøgte grupper beskeden. Og omvendt, hvis p-værdien er lille, er forskellen mellem de undersøgte grupper markant. Små p-værdien afspejler sandsynligheden for, at forskellene mellem grupperne er reel og dermed ikke et resultat af tilfældig variation. Statistisk signifikans er altså et udtryk, som siger noget om sikkerheden i det, man udtaler sig om. Eksempelvis er $p < 0,05$ betyder det, at der er mindre end 5% sandsynlighed for at opnå en så stor forskel mellem resultaterne i de undersøgte grupper alene ved en tilfældighed, hvis nul-hypotesen er sand. Hvis $p < 0,01$ er der mindre en 1% sandsynlighed, og $p < 0,001$ er der mindre end 0,1% sandsynlighed, osv.

Når der i rapportens tekst er anført, at forskellen mellem grupperne er “klare”, “sikre”, “markante” eller “væsentlige” henviser det til, at den statistiske signifikanstest har vist p-værdier $<0,05$.

Bilag 2

Bilagstabel

Tabel 1: Ansatte i de tre jordbrugsbrancher sammenlignet med landsgennemsnittet for lønmodtagere fra AMI-undersøgelsen 1997.

For hver skala angives under den enkelte branche først gennemsnittet, dernæst signifikansniveauet i forhold til AMI-undersøgelsen.

Ikke signifikant forskel er markeret med "ns". $p \leq 0,05$ med én *; $p \leq 0,01$ med to **; $p \leq 0,001$ med tre ***.

("n" angiver antallet af ansatte i hver branche som udgangspunkt for analyserne – varierer en smule for de enkelte skalaer pga. skiftende antal ubesvarede)

Faktor	Landbrug		Skovbrug		Anlægsgartneri		AMI
	(n 228)		(n 51)		(n 127)		
1. Kvantitative krav	43,4	**	44,6	ns	38,3	***	46,8
2. Sensoriske krav	65,4	*	69,1	*	64,5	ns	62,4
3. Kognitive krav	55,4	***	54,4	**	52,1	***	62,9
4. Følelsesmæssige krav	28,4	***	28,9	**	31,4	***	37,8
5. Krav om at skjule følelser	22,9	***	29,2	ns	31,7	ns	30,3
6. Indflydelse	55,5	ns	53,3	ns	54,1	ns	55,4
7. Udviklingsmuligheder	67,4	***	63,2	***	64,9	***	72,4
8. Frihedsgrader	65,1	ns	66,3	ns	66,7	ns	64,8
9. Mening i arbejdet	79,3	ns	78,3	ns	76,3	ns	77,7
10. Involvering i arbejdspladsen	60,7	**	65,4	**	57,2	ns	57,1
11. Forudsigelighed	66,4	***	52,7	**	55,2	**	60,4
12. Rolleklarhed	73,4	*	67,2	***	70,5	***	75,7
13. Rollekonflikt	41,2	***	41,3	ns	41,8	**	37,3
14. Ledelseskvalitet	62,2	***	47,9	*	54,3	ns	55,5
15. Social støtte i arbejdet	65,0	*	57,1	***	64,3	*	68,3
16. Feedback	48,7	***	33,2	ns	43,3	ns	39,2
17. Sociale relationer	64,7	ns	55,5	***	71,3	ns	67,7
18. Socialt fællesskab	84,3	*	76,8	*	82,9	ns	82,0
19. Utryghed i arbejdet	13,3	*	28,8	**	20,1	ns	16,9
20. Tilfredshed med arbejdet	71,3	**	67,0	ns	67,6	ns	68,2
21. Generelt selv vurderet helbred	79,5	ns	71,4	**	73,8	***	80,9
22. Mentalt helbred	81,6	**	82,3	ns	80,5	ns	79,0
23. Vitalitet / energi	70,0	***	64,0	ns	67,1	ns	64,1
24. Adfærdsmæssige stress-symptomer	17,7	ns	18,6	ns	20,2	ns	17,1
25. Somatiske stress-symptomer	16,0	***	19,9	ns	19,4	ns	19,1
26. Kognitive stress-symptomer	16,3	***	19,5	ns	22,4	ns	20,0

Bilag 3

Spørgeskemaer

Spørgeskema

Psykisk arbejdsmiljø i landbruget

Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg, BAR Jord til Bord, har bedt CASA om at gennemføre en spørgeskemaundersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø blandt ledere og ansatte inden for landbruget. LandboUngdom, Dansk Landbrug, Land- og Skovbrugets Arbejdsgiverforening (LSA) og Specialarbejderforbundet i Danmark (SiD) står bag undersøgelsen.

Det er altid frivilligt, om man vil deltage i en spørgeskemaundersøgelse, men kvaliteten af undersøgelsen bliver bedre, jo flere der svarer. Vi vil derfor bede dig om at besvare spørgeskemaet så omhyggeligt som muligt og returnere det til CASA i vedlagte svarkuvert **senest den 16. november 2004** (porto er betalt). Hvis du ikke har returneret skemaet inden denne dato, vil vi tillade os at sende en påmindelse.

Vi kan love dig, at besvarelsenerne behandles fortroligt, og CASA garanterer, at hverken din arbejdsplads eller de involverede organisationer får de udfyldte skemaer at se. Undersøgelsen er anmeldt til Datatilsynet i henhold til gældende regler. Efter undersøgelsens afslutning bliver spørgeskemaerne destrueret. Nummeret, som er stemplet på de enkelte skemaer, bliver kun brugt til at registrere, om spørgeskemaet er blevet returneret til CASA.

Ønsker du at besvare spørgeskemaet mundtligt, kan CASA ringe dig op og gennemføre et telefoninterview. I så fald skal du blot udfylde "slippen" på skemaets bagside. Når du har udfyldt "slippen", kan du sende den til CASA i vedlagte svarkuvert (porto er betalt).

Hvis du har spørgsmål om undersøgelsen eller udfyldelsen af skemaet kan du kontakte:

Nadia El-Salanti, tlf.: 33 89 01 62, mail: nes@casa-analyse.dk
eller

Karin Mathiesen, tlf.: 33 89 01 54, mail: kam@casa-analyse.dk

På forhånd tak for din medvirken!

Karin Mathiesen og Nadia El-Salanti
CASA

Vejledning i udfyldelse af spørgeskemaet

De fleste spørgsmål besvares ved, at du sætter en ring omkring det tal, der står umiddelbart til højre for det svar, du vælger.

Her er et eksempel:

Er du ...?	<i>Kun én ring</i>
gift eller samboende?	1
i fast parforhold uden at bo sammen?	2
enlig (ugift)?	3
enlig (fraskilt eller enke/enkemand)?	4

Normalt skal der kun sættes én ring, men i nogle spørgsmål må du gerne sætte ring ved flere svar.

Her er et eksempel:

Hvordan er du lønnet?	<i>Gerne flere ringe</i>
Fast løn (time-, uge- eller månedsløn)	1
Gruppebonus/-provision	1
Enkeltmandsbonus/-provision	1
Gruppeakkord	1
Enkeltmandsakkord	1
Ingen fast løn/jeg er selvstændig	1
Andet, skriv hvordan: _____	1

Endelig er der nogle spørgsmål, der består af underspørgsmål med flere svarmuligheder. Her skal du sætte én ring i hver linie.

Her er et eksempel:

Hvordan passer følgende udsagn på dit arbejde og din arbejdsplads?					
<i>Besvar venligst hvert enkelt spørgsmål og sæt kun én ring ved hvert spørgsmål</i>					
	Passer præcis	Passer ganske godt	Passer nogenlunde	Passer lidt	Passer ikke
a. Min arbejdsplads gør meget for at forbedre arbejdsmiljøet	1	2	3	4	5
b. Min arbejdsplads er miljøbevidst og gør meget for det ydre miljø	1	2	3	4	5
c. Vores arbejde bliver respekteret i samfundet som helhed	1	2	3	4	5

Du bedes besvare alle spørgsmål, medmindre andet er angivet.

A. Branchespørgsmål

Bemærk! Hvis du er på skoleophold, skal alle efterfølgende spørgsmål besvares ud fra dit seneste job/din seneste praktik.

- 1. Hvilken del af landbruget arbejder du inden for i øjeblikket?** *Kun én ring*
- | | |
|-----------------------------|----|
| Sohold | 1 |
| Malkekvæg | 2 |
| Slagtekvæg | 3 |
| Planter | 4 |
| Planter og kvæg | 5 |
| Planter og svin | 6 |
| Heste | 7 |
| Fjerkræ | 8 |
| Maskinstation | 9 |
| Andet, skriv hvilket: _____ | 10 |
-

- 2. Hvilken erhvervsuddannelse har du?** *Kun én ring*
- | | |
|---|---|
| Er under uddannelse på modul 1a/1b (på landbrugsskole) eller grundforløb (på teknisk skole) | 1 |
| Er under uddannelse på modul 2 (på landbrugsskole) eller hovedforløb (på teknisk skole) | 2 |
| Ufaglært/selvlært | 3 |
| Faglært landmand | 4 |
| Driftsleder | 5 |
| Andet, skriv: _____ | 6 |
-

- 3. Hvilken stilling har du?** *Kun én ring*
- | | |
|-------------------|------------------------|
| Elev | (gå til spørgsmål 5) 1 |
| Medarbejder | (gå til spørgsmål 5) 2 |
| Fodermester | 3 |
| Driftsleder | 4 |
| Selvstændig | 5 |
-

- 4. Hvor mange ansatte har du/er du leder for?**
(Svar ud fra det nuværende antal ansatte)

Skriv antal fuldtidsansatte (inklusive elever): _____

Skriv antal deltidsansatte: _____

Skriv antal løs hjælp inklusive skoleelever: _____

5. Hvad er dine primære arbejdsopgaver? *Gerne flere ringe*

Staldarbejde	1
Markarbejde	1
Maskinarbejde	1
Administrative opgaver	1
Personaleledelse	1
Andet, skriv: _____	1

6. Har du bopæl på/i tilknytning til din nuværende arbejdsplads? *Kun én ring*

Ja	1
Nej	2

7. Er din daglige arbejdstid ... *Kun én ring*

sammenhængende (alle arbejdstimer i et stræk)?	1
delt (f.eks. nogle timer om morgenen, formiddagen og/eller eftermiddagen)?	2
Ikke aktuelt - jeg er selvstændig landmand	3

8. Er du medlem af en fagforening og/eller landbrugsorganisation? *Gerne flere ringe*

SiD (Specialarbejderforbundet)	1
Kristelig Fagforening	1
Landbo Ungdom	1
Dansk Landbrug	1
LSA (Land- og Skovbrugets Arbejdsgiverforening)	1
Anden forening/organisation, skriv: _____	1

B. Sociale forhold, baggrund og levevaner

1. Er du ...

kvinde?	1
mand?	2

2. Hvornår er du født?

Angiv fødselsår: _____

3. Er du ...?

Kun én ring

gift eller samboende?	1
i fast parforhold uden at bo sammen?	2
enlig (ugift)?	3
enlig (fraskilt eller enke/enkemand)?	4

-
- 4. Har du hjemmeboende børn?** *Kun én ring*
- Ja 1
- Nej 2
-

- 5. Hvor længe har du været ansat/arbejdet på din nuværende arbejdsplads?**

Cirka: _____ år og _____ måneder

- 6. Hvor mange ansatte er der på din arbejdsplads i øjeblikket (tæl dig selv med)?**

Skriv antal ansatte: _____

- 7. Hvor mange timer plejer du at arbejde om ugen (medregn overarbejde)?**

Antal timer i hovedjob: _____

Antal timer i evt. bijob: _____

- 8. Sker det, at du har overarbejde?** *Kun én ring*
- Ja 1
- Nej 2

- Hvis ja: Synes du, at mængden af overarbejde ...** *Kun én ring*
- generelt er passende? 1
- generelt er for højt? 2
- i perioder er for højt? 3
-

- 9. Hvordan er du lønnet?** *Gerne flere ringe*
- Fast løn (time-, uge- eller månedsløn) 1
- Gruppebonus/-provision 1
- Enkeltmandsbonus/-provision 1
- Gruppeakkord 1
- Enkeltmandsakkord 1
- Ingen fast løn/jeg er selvstændig 1
- Andet, skriv hvordan: _____ 1
-

- 10. Arbejder du sædvanligvis ...** *Kun én ring*
- helt alene på arbejdsstedet? 1
- sammen med en makker? 2
- sammen med 2 personer eller flere? 3
-

C. Arbejdsmiljø

Nu følger en række spørgsmål om dit daglige arbejde. Ud for hvert spørgsmål vil vi bede dig om at sætte ring ved det svar, der passer bedst på din situation

1. Disse spørgsmål handler om krav, indflydelse og muligheder i arbejdet.

Besvar venligst hvert enkelt spørgsmål og sæt kun én ring ved hvert spørgsmål

	Altid	Ofte	Somme- tider	Sjæl- dent	Aldrig/ næsten aldrig
a. Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	1	2	3	4	5
b. Er dit arbejde varieret?	1	2	3	4	5
c. Medfører dit arbejde, at du skal se meget tydeligt og præcist?	1	2	3	4	5
d. Skal du overskue mange ting på én gang i dit arbejde? ...	1	2	3	4	5
e. Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer?	1	2	3	4	5
f. Kræver dit arbejde, at du lader være med at sige din mening?	1	2	3	4	5
g. Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? ...	1	2	3	4	5
h. Kan du bestemme, hvornår du holder pauser?	1	2	3	4	5
i. Er dit arbejde ujævnt fordelt, så at det hober sig op?	1	2	3	4	5
j. Kræver dit arbejde, at du træffer svære beslutninger?	1	2	3	4	5
k. Kræver dit arbejde, at du husker meget?	1	2	3	4	5
l. Medfører dit arbejde, at du skal styre dine bevægelser f.eks. af arme eller hænder bevidst?	1	2	3	4	5
m. Har du indflydelse på, hvem du arbejder sammen med? ..	1	2	3	4	5
n. Kan du stort set tage ferie, som det passer dig?	1	2	3	4	5
o. Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?	1	2	3	4	5
p. Kræver dit arbejde, at du er god til at få ideer?	1	2	3	4	5
q. Kræver dit arbejde konstant opmærksomhed?	1	2	3	4	5
r. Har du indflydelse på mængden af dit arbejde?	1	2	3	4	5
s. Hvis du har brug for at gå et privat ærinde, kan du så forlade arbejdspladsen i en halv time uden at få særlig tilladelse?	1	2	3	4	5
t. Er det nødvendigt at arbejde over?	1	2	3	4	5
u. Kræver dit arbejde stor præcision?	1	2	3	4	5
v. Kan du gå hen til en kollega for at snakke?	1	2	3	4	5
w. Arbejder du isoleret fra dine kolleger?	1	2	3	4	5
x. Har du mulighed for at tale med dine kolleger under arbejdet?	1	2	3	4	5
y. Er der en god stemning mellem dig og dine kolleger?	1	2	3	4	5
z. Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads?	1	2	3	4	5
æ. Føler du dig som en del af et fællesskab på din arbejdsplads?	1	2	3	4	5
ø. Har du indflydelse på, hvad du laver på dit arbejde?	1	2	3	4	5

2. Disse spørgsmål handler om mening i arbejdet, medbestemmelse og informationer.

Besvar venligst hvert enkelt spørgsmål og sæt kun én ring ved hvert spørgsmål

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
a. Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?	1	2	3	4	5
b. Kræver dit arbejde, at du er initiativrig?	1	2	3	4	5
c. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	1	2	3	4	5
d. Kunne du tænke dig at være på din nuværende arbejdsplads resten af dit arbejdsliv?	1	2	3	4	5
e. Får du på din arbejdsplads information om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	1	2	3	4	5
f. Ved du præcist, hvor megen selvbestemmelse du har i dit arbejde?	1	2	3	4	5
g. Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde? .	1	2	3	4	5
h. Bliver du følelsesmæssigt berørt i dit arbejde?	1	2	3	4	5
i. Føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats?	1	2	3	4	5
j. Nyder du at fortælle om din arbejdsplads til andre men- nesker?	1	2	3	4	5
k. Får du al den information, du behøver for at klare dit arbejde godt?	1	2	3	4	5
l. Foretager du dig noget i dit arbejde, som bliver accepteret af nogle personer, men ikke af andre?	1	2	3	4	5
m. Er der klare mål for dit arbejde?	1	2	3	4	5
n. Har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	1	2	3	4	5
o. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	1	2	3	4	5
p. Føler du, at arbejdspladsens problemer også er dine? .	1	2	3	4	5
q. Ved du helt klart, hvad der er dine ansvarsområder? ..	1	2	3	4	5
r. Må du somme tider gøre noget, der egentlig skulle have været gjort anderledes?	1	2	3	4	5
s. Kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser?	1	2	3	4	5
t. Synes du, at din arbejdsplads har stor personlig betydning for dig?	1	2	3	4	5
u. Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	1	2	3	4	5
v. Kan du bruge din kunnen eller færdigheder i dit arbejde?	1	2	3	4	5
w. Må du somme tider foretage dig ting i dit arbejde, som forekommer dig unødvendige?	1	2	3	4	5
x. Føler du, at du har de kvalifikationer, der skal til for at varetage dit arbejde?	1	2	3	4	5

3. Har du en daglig leder?*Kun én ring*

- Ja 1
Nej (gå til spørgsmål 6) 2
-

4. Følgende spørgsmål handler om situationer, hvor du har brug for hjælp eller støtte i dit arbejde. Besvar venligst hvert enkelt spørgsmål og sæt kun én ring ved hvert spørgsmål

	Altid	Ofte	Somme tider	Sjæl- dent	Aldrig/ næsten aldrig
a. Hvor ofte får du hjælp og støtte fra dine kolleger?	1	2	3	4	5
b. Hvor ofte taler du med dine kolleger om, hvor godt du udfører dit arbejde?	1	2	3	4	5
c. Hvor ofte er dine kolleger villige til at lytte til dine problemer med arbejdet?	1	2	3	4	5
d. Hvor ofte får du hjælp og støtte fra din nærmeste overordnede?	1	2	3	4	5
e. Hvor ofte er din nærmeste overordnede villig til at lytte til dine problemer med arbejdet?	1	2	3	4	5
f. Hvor ofte taler du med din overordnede om, hvor godt du udfører dit arbejde?	1	2	3	4	5

5. I hvor høj grad kan man sige, at den nærmeste ledelse på din arbejdsplads ...*Besvar venligst hvert enkelt spørgsmål og sæt kun én ring ved hvert spørgsmål*

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
a. sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder?	1	2	3	4	5
b. prioriterer trivslen på arbejdspladsen højt?	1	2	3	4	5
c. er god til at planlægge arbejdet?	1	2	3	4	5
d. er god til at løse konflikter?	1	2	3	4	5

6. Hvordan passer følgende udsagn på dit arbejde og din arbejdsplads?*Besvar venligst hvert enkelt spørgsmål og sæt kun én ring ved hvert spørgsmål*

	Passer præcis	Passer ganske godt	Passer nogenlunde	Passer lidt	Passer ikke
a. Min arbejdsplads gør meget for at forbedre arbejdsmiljøet	1	2	3	4	5
b. Min arbejdsplads er miljøbevidst og gør meget for det ydre miljø	1	2	3	4	5
c. Vores arbejde bliver respekteret i samfundet som helhed	1	2	3	4	5

7. Hvad sætter du mest pris på i dit nuværende arbejde?*Prioriter og sæt maksimalt 3 ringe*

- a. Arbejdsopgaverne 1
- b. Kontakten/publikumskontakten 1
- c. Kontakten med naturen 1
- d. Kontakten med kolleger/det sociale miljø 1
- e. Selvstændigheden 1
- f. Lønnen 1
- g. Arbejdstiden 1
- h. Arbejdstempoet 1
- i. Udviklingsmulighederne 1
- j. Indflydelsesmulighederne 1
- k. Andet, skriv hvad: _____ 1

8. Har du inden for det sidste år alvorligt overvejet at skifte arbejde?*Kun én ring*

- Ja, til en anden arbejdsplads inden for branchen 1
- Ja, til en anden branche 2
- Nej 3

9. Angående dit job i almindelighed. Hvor tilfreds er du med ...*Besvar venligst hvert enkelt spørgsmål og sæt kun én ring ved hvert spørgsmål*

	Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds
a. dine fremtidsudsigter i arbejdet?	1	2	3	4
b. det fysiske arbejdsmiljø?	1	2	3	4
c. måden, dine evner bruges på?	1	2	3	4
d. dit job som helhed, alt taget i betragtning?	1	2	3	4

10. Er du bekymret for, at ...*Besvar venligst hvert enkelt spørgsmål og sæt kun én ring ved hvert spørgsmål*

	Ja	Nej
a. blive arbejdsløs?	1	2
b. du på grund af "ny teknik" bliver overflødig?	1	2
c. du får svært ved at finde nyt job, hvis du bliver arbejdsløs?	1	2
d. du mod din vilje forflyttes til andet arbejde?	1	2

11. Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt?*Kun én ring*

Fremragende	1
Vældigt godt	2
Godt	3
Mindre godt	4
Dårligt	5

12. Hvor rigtige eller forkerte er de følgende udsagn for dit vedkommende?*Tag venligst stilling til alle udsagn og sæt kun én ring ved hvert udsagn*

	Helt rigtigt	Over- vejende rigtigt	Ved ikke	Over- vejende forkert	Helt forkert
a. Jeg bliver nok lidt lettere syg end andre!	1	2	3	4	5
b. Jeg er lige så rask som enhver anden, jeg kender!	1	2	3	4	5
c. Jeg forventer, at mit helbred bliver dårligere!	1	2	3	4	5
d. Mit helbred er fremragende!	1	2	3	4	5

13. Disse spørgsmål handler om, hvordan du har haft det de sidste 4 uger. Hvor stor en del af tiden de sidste 4 uger ...*Besvar venligst hvert enkelt spørgsmål og sæt kun én ring ved hvert spørgsmål*

	Hele tiden	Det meste af tiden	En del af tiden	Noget af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
a. har du følt dig veloplagt og fuld af liv? ..	1	2	3	4	5	6
b. har du været meget nervøs?	1	2	3	4	5	6
c. har du været så langt nede, at intet kunne opmuntre dig?	1	2	3	4	5	6
d. har du følt dig rolig og afslappet?	1	2	3	4	5	6
e. har du været fuld af energi?	1	2	3	4	5	6
f. har du været trist til mode?	1	2	3	4	5	6
g. har du følt dig udslidt?	1	2	3	4	5	6
h. har du været glad og tilfreds?	1	2	3	4	5	6
i. har du følt dig træt?	1	2	3	4	5	6

14. Tag stilling til hvert enkelt udsagn og sæt ring ud for, hvor godt det har passet på dig de sidste 4 uger!*Tag venligst stilling til alle udsagn og sæt kun én ring ved hvert udsagn*

	Passer præcist	Passer ganske godt	Passer nogen- lunde	Passer lidt	Passer ikke
a. Jeg har ikke orket at beskæftige mig med andre! ..	1	2	3	4	5
b. Jeg har ikke haft tid til afslapning eller fornøjelser!	1	2	3	4	5
c. Jeg har været lettere irriteret!	1	2	3	4	5
d. Jeg har været initiativløs!	1	2	3	4	5



Denne slip skal kun udfyldes og sendes retur til CASA, hvis du ønsker at blive ringet op og dermed besvare spørgeskemaet via et telefoninterview.

VIGTIGT

Skriv det nummer, der er stemplet på spørgeskemaets forside her: _____

Skriv telefonnummer her, hvis du ønsker at blive ringet op: _____

CASA planlægger at gennemføre telefoninterviewene i ugerne 47, 48 og 49 (21. november – 10. december). Hvornår passer det dig bedst at blive ringet op? Sæt gerne flere kryds.

	Uge 47		Uge 48		Uge 49	
	Hverdag	Weekend	Hverdag	Weekend	Hverdag	Weekend
Dagtimer (9-16)						
Eftermiddag (16-18)						
Aften (18-21)						

Send slippen retur til CASA i vedlagte svarkuvert senest den 16. november 2004

Spørgeskema

Psykisk arbejdsmiljø i skovbruget

Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg, BAR Jord til Bord, har bedt CASA om at gennemføre en spørgeskemaundersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø blandt ledere og ansatte inden for skovbruget. Skov- og Naturstyrelse, Land- og Skovbrugets Arbejdsgiverforening (LSA) og Specialarbejderforbundet i Danmark (SiD) står bag undersøgelsen.

Det er altid frivilligt, om man vil deltage i en spørgeskemaundersøgelse, men kvaliteten af undersøgelsen bliver bedre, jo flere der svarer. Vi vil derfor bede dig om at besvare spørgeskemaet så omhyggeligt som muligt og returnere det til CASA i vedlagte svarkuvert **senest den 16. november 2004** (porto er betalt). Hvis du ikke har returneret skemaet inden denne dato, vil vi tillade os at sende en påmindelse.

Vi kan love dig, at besvarelsenerne behandles fortroligt, og CASA garanterer, at hverken din arbejdsplads eller de involverede organisationer får de udfyldte skemaer at se. Undersøgelsen er anmeldt til Datatilsynet i henhold til gældende regler. Efter undersøgelsens afslutning bliver spørgeskemaerne destrueret. Nummeret, som er stemplet på de enkelte skemaer, bliver kun brugt til at registrere, om spørgeskemaet er blevet returneret til CASA.

Ønsker du at besvare spørgeskemaet mundtligt, kan CASA ringe dig op og gennemføre et telefoninterview. I så fald skal du blot udfylde "slippen" på skemaets bagside. Når du har udfyldt "slippen", kan du sende den til CASA i vedlagte svarkuvert (porto er betalt).

Hvis du har spørgsmål om undersøgelsen eller udfyldelsen af skemaet kan du kontakte:

Nadia El-Salanti, tlf.: 33 89 01 62, mail: nes@casa-analyse.dk
eller

Karin Mathiesen, tlf.: 33 89 01 54, mail: kam@casa-analyse.dk

På forhånd tak for din medvirken!

Karin Mathiesen og Nadia El-Salanti
CASA

Vejledning i udfyldelse af spørgeskemaet

De fleste spørgsmål besvares ved, at du sætter en ring omkring det tal, der står umiddelbart til højre for det svar, du vælger.

Her er et eksempel:

Er du ...?	Kun én ring
gift eller samboende?	1
i fast parforhold uden at bo sammen?	2
enlig (ugift)?	3
enlig (fraskilt eller enke/enkemand)?	4

Normalt skal der kun sættes én ring, men i nogle spørgsmål må du gerne sætte ring ved flere svar.

Her er et eksempel:

Hvordan er du lønnet?	Gerne flere ringe
Fast løn (time-, uge- eller månedsløn)	1
Gruppebonus/-provision	1
Enkeltmandsbonus/-provision	1
Gruppeakkord	1
Enkeltmandsakkord	1
Ingen fast løn/jeg er selvstændig	1
Andet, skriv hvordan: _____	1

Endelig er der nogle spørgsmål, der består af underspørgsmål med flere svarmuligheder. Her skal du sætte én ring i hver linie.

Her er et eksempel:

Hvordan passer følgende udsagn på dit arbejde og din arbejdsplads?		Besvar venligst hvert enkelt spørgsmål og sæt kun én ring ved hvert spørgsmål				
		Passer præcis	Passer ganske godt	Passer nogenlunde	Passer lidt	Passer ikke
a.	Min arbejdsplads gør meget for at forbedre arbejdsmiljøet	1	2	3	4	5
b.	Min arbejdsplads er miljøbevidst og gør meget for det ydre miljø	1	2	3	4	5
c.	Vores arbejde bliver respekteret i samfundet som helhed	1	2	3	4	5

Du bedes besvare alle spørgsmål, medmindre andet er angivet.

A. Branchespørgsmål

1. Hvor arbejder du/er du ansat i øjeblikket?

(Hvis du er på skoleophold: Svar ud fra dit seneste job/din seneste praktik)

Kun én ring

- Statsskovbrug 1
Privatskovbrug 2
Andet, skriv: _____ 3
-

2. Hvad er din stilling?

Kun én ring

- Skovrider/direktør 1
Skovfoged 2
Skovløber 3
Skovarbejder 4
Maskinfører 5
Elev 6
Andet, skriv: _____ 7
-

Hvis skovrider eller skovfoged:

Hvor mange helårsansatte har du/er du leder for?

Skriv antal medarbejdere i skoven: _____

3. Hvad er dine primære arbejdsområder?

(Hvis du er på skoleophold: Svar ud fra dit seneste job/din seneste praktik)

Gerne flere ringe

Pyntegrønt:

- a. Anlæg og pleje 1
b. Klipping af pyntegrønt 1
c. Skovning af juletræer 1

Ved produktion:

- d. Anlæg og pleje 1
e. Skovning 1

Andet:

- f. Naturpleje 1
g. Publikum (stier, skilte, grillpladser) 1
h. Parkarbejde 1
i. Bygningsvedligeholdelse 1
j. Administrationsopgaver (økonomistyring, sankekort mm.) 1
k. Personaleledelse 1
l. Andet, skriv: _____ 1
-

-
- 4. Hvilken erhvervsuddannelse har du?** *Kun én ring*
- Ufaglært, selvlært, tillært 1
- Under uddannelse, som: _____ 2
- Faglært skovarbejder 3
- Kortere videregående uddannelse 4
- Mellemlang videregående uddannelse 5
- Lang videregående uddannelse 6
- Andet, skriv: _____ 7
-

- 5. Har du bopæl på/i tilknytning til din nuværende arbejdsplads (tjenestebolig eller lignende)?** *Kun én ring*
(Hvis du er på skoleophold: Svar ud fra dit seneste job/din seneste praktik)
- Ja 1
- Nej 2
-

B. Sociale forhold, baggrund og levevaner

- 1. Er du ...**
- kvinde? 1
- mand? 2
-

- 2. Hvornår er du født?**
- Angiv fødselsår: _____
-

- 3. Er du ...?** *Kun én ring*
- gift eller samboende? 1
- i fast parforhold uden at bo sammen? 2
- enlig (ugift)? 3
- enlig (fraskilt eller enke/enkemand)? 4
-

- 4. Har du hjemmeboende børn?** *Kun én ring*
- Ja 1
- Nej 2
-

- 5. Hvor længe har du været ansat/arbejdet på din nuværende arbejdsplads?**
(Hvis du er på skoleophold: Svar ud fra dit seneste job/din seneste praktik)
- Cirka: _____ år og _____ måneder
-

- 6. Hvor mange ansatte er der på din arbejdsplads i øjeblikket (tæl dig selv med)?**
(Hvis du er på skoleophold: Svar ud fra dit seneste job/din seneste praktik)
- Skriv antal ansatte: _____
-

7. Hvor mange timer plejer du at arbejde om ugen (medregn overarbejde)?

(Hvis du er på skoleophold: Svar ud fra dit seneste job/din seneste praktik)

Antal timer i hovedjob: _____

Antal timer i evt. bijob: _____

8. Sker det, at du har overarbejde?

(Hvis du er på skoleophold: Svar ud fra dit seneste job/din seneste praktik)

Kun én ring

Ja 1

Nej 2

Hvis ja: Synes du, at mængden af overarbejde ...

Kun én ring

generelt er passende? 1

generelt er for højt? 2

i perioder er for højt? 3

9. Hvordan er du lønnet?

(Hvis du er på skoleophold: Svar ud fra dit seneste job/din seneste praktik)

Gerne flere
ringe

Fast løn (time-, uge- eller månedsløn) 1

Gruppebonus/-provision 1

Enkeltmandsbonus/-provision 1

Gruppeakkord 1

Enkeltmandsakkord 1

Ingens fast løn/er selvstændig/ejer 1

Andet, skriv hvordan: _____ 1

10. Arbejder du sædvanligvis ...

(Hvis du er på skoleophold: Svar ud fra dit seneste job/din seneste praktik)

Kun én ring

helt alene på arbejdsstedet? 1

sammen med en makker? 2

sammen med 2 personer eller flere? 3

Bemærk! Hvis du er på skoleophold, skal alle efterfølgende spørgsmål besvares ud fra dit seneste job/din seneste praktik.

C. Arbejds miljø

Nu følger en række spørgsmål om dit daglige arbejde. Ud for hvert spørgsmål vil vi bede dig om at sætte ring ved det svar, der passer bedst på din situation

1. Disse spørgsmål handler om krav, indflydelse og muligheder i arbejdet.

Besvar venligst hvert enkelt spørgsmål og sæt kun én ring ved hvert spørgsmål

	Altid	Ofte	Somme tider	Sjæl- dent	Aldrig/ næsten aldrig
a. Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	1	2	3	4	5
b. Er dit arbejde varieret?	1	2	3	4	5
c. Medfører dit arbejde, at du skal se meget tydeligt og præcist?	1	2	3	4	5
d. Skal du overskue mange ting på én gang i dit arbejde? ...	1	2	3	4	5
e. Bringt dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer?	1	2	3	4	5
f. Kræver dit arbejde, at du lader være med at sige din mening?	1	2	3	4	5
g. Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? ...	1	2	3	4	5
h. Kan du bestemme, hvornår du holder pauser?	1	2	3	4	5
i. Er dit arbejde ujævnt fordelt, så at det hober sig op?	1	2	3	4	5
j. Kræver dit arbejde, at du træffer svære beslutninger?	1	2	3	4	5
k. Kræver dit arbejde, at du husker meget?	1	2	3	4	5
l. Medfører dit arbejde, at du skal styre dine bevægelser f.eks. af arme eller hænder bevidst?	1	2	3	4	5
m. Har du indflydelse på, hvem du arbejder sammen med? ..	1	2	3	4	5
n. Kan du stort set tage ferie, som det passer dig?	1	2	3	4	5
o. Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?	1	2	3	4	5
p. Kræver dit arbejde, at du er god til at få ideer?	1	2	3	4	5
q. Kræver dit arbejde konstant opmærksomhed?	1	2	3	4	5
r. Har du indflydelse på mængden af dit arbejde?	1	2	3	4	5
s. Hvis du har brug for at gå et privat ærinde, kan du så forlade arbejdspladsen i en halv time uden at få særlig tilladelse?	1	2	3	4	5
t. Er det nødvendigt at arbejde over?	1	2	3	4	5
u. Kræver dit arbejde stor præcision?	1	2	3	4	5
v. Kan du gå hen til en kollega for at snakke?	1	2	3	4	5
w. Arbejder du isoleret fra dine kolleger?	1	2	3	4	5
x. Har du mulighed for at tale med dine kolleger under arbejdet?	1	2	3	4	5
y. Er der en god stemning mellem dig og dine kolleger?	1	2	3	4	5
z. Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads?	1	2	3	4	5
æ. Føler du dig som en del af et fællesskab på din arbejdsplads?	1	2	3	4	5
ø. Har du indflydelse på, hvad du laver på dit arbejde?	1	2	3	4	5

2. Disse spørgsmål handler om mening i arbejdet, medbestemmelse og informationer.

Besvar venligst hvert enkelt spørgsmål og sæt kun én ring ved hvert spørgsmål

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
a. Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?	1	2	3	4	5
b. Kræver dit arbejde, at du er initiativrig?	1	2	3	4	5
c. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	1	2	3	4	5
d. Kunne du tænke dig at være på din nuværende arbejdsplads resten af dit arbejdsliv?	1	2	3	4	5
e. Får du på din arbejdsplads information om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	1	2	3	4	5
f. Ved du præcist, hvor megen selvbestemmelse du har i dit arbejde?	1	2	3	4	5
g. Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde? .	1	2	3	4	5
h. Bliver du følelsesmæssigt berørt i dit arbejde?	1	2	3	4	5
i. Føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats?	1	2	3	4	5
j. Nyder du at fortælle om din arbejdsplads til andre men- nesker?	1	2	3	4	5
k. Får du al den information, du behøver for at klare dit arbejde godt?	1	2	3	4	5
l. Foretager du dig noget i dit arbejde, som bliver accepteret af nogle personer, men ikke af andre?	1	2	3	4	5
m. Er der klare mål for dit arbejde?	1	2	3	4	5
n. Har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	1	2	3	4	5
o. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	1	2	3	4	5
p. Føler du, at arbejdspladsens problemer også er dine? .	1	2	3	4	5
q. Ved du helt klart, hvad der er dine ansvarsområder? ..	1	2	3	4	5
r. Må du somme tider gøre noget, der egentlig skulle have været gjort anderledes?	1	2	3	4	5
s. Kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser?	1	2	3	4	5
t. Synes du, at din arbejdsplads har stor personlig betydning for dig?	1	2	3	4	5
u. Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	1	2	3	4	5
v. Kan du bruge din kunnen eller færdigheder i dit arbejde?	1	2	3	4	5
w. Må du somme tider foretage dig ting i dit arbejde, som forekommer dig unødvendige?	1	2	3	4	5
x. Føler du, at du har de kvalifikationer, der skal til for at varetage dit arbejde?	1	2	3	4	5

3. Har du en daglig leder?

Kun én ring

- Ja 1
Nej (gå til spørgsmål 6) 2
-

4. Følgende spørgsmål handler om situationer, hvor du har brug for hjælp eller støtte i dit arbejde. Besvar venligst hvert enkelt spørgsmål og sæt kun én ring ved hvert spørgsmål

	Altid	Ofte	Somme tider	Sjæl- dent	Aldrig/ næsten aldrig
a. Hvor ofte får du hjælp og støtte fra dine kolleger?	1	2	3	4	5
b. Hvor ofte taler du med dine kolleger om, hvor godt du udfører dit arbejde?	1	2	3	4	5
c. Hvor ofte er dine kolleger villige til at lytte til dine problemer med arbejdet?	1	2	3	4	5
d. Hvor ofte får du hjælp og støtte fra din nærmeste overordnede?	1	2	3	4	5
e. Hvor ofte er din nærmeste overordnede villig til at lytte til dine problemer med arbejdet?	1	2	3	4	5
f. Hvor ofte taler du med din overordnede om, hvor godt du udfører dit arbejde?	1	2	3	4	5

5. I hvor høj grad kan man sige, at den nærmeste ledelse på din arbejdsplads ...

Besvar venligst hvert enkelt spørgsmål og sæt kun én ring ved hvert spørgsmål

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
a. sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder?	1	2	3	4	5
b. prioriterer trivslen på arbejdspladsen højt?	1	2	3	4	5
c. er god til at planlægge arbejdet?	1	2	3	4	5
d. er god til at løse konflikter?	1	2	3	4	5

6. Hvordan passer følgende udsagn på dit arbejde og din arbejdsplads?

Besvar venligst hvert enkelt spørgsmål og sæt kun én ring ved hvert spørgsmål

	Passer præcis	Passer ganske godt	Passer nogenlunde	Passer lidt	Passer ikke
a. Min arbejdsplads gør meget for at forbedre arbejdsmiljøet	1	2	3	4	5
b. Min arbejdsplads er miljøbevidst og gør meget for det ydre miljø	1	2	3	4	5
c. Vores arbejde bliver respekteret i samfundet som helhed	1	2	3	4	5

7. Hvad sætter du mest pris på i dit nuværende arbejde?*Prioriter og sæt maksimalt 3 ringe*

- a. Arbejdsopgaverne 1
- b. Kontakten/publikumskontakten 1
- c. Kontakten med naturen 1
- d. Kontakten med kolleger/det sociale miljø 1
- e. Selvstændigheden 1
- f. Lønnen 1
- g. Arbejdstiden 1
- h. Arbejdstempoet 1
- i. Udviklingsmulighederne 1
- j. Indflydelsesmulighederne 1
- k. Andet, skriv hvad: _____ 1

8. Har du inden for det sidste år alvorligt overvejet at skifte arbejde?*Kun én ring*

- Ja, til en anden arbejdsplads inden for branchen 1
- Ja, til en anden branche 2
- Nej 3

9. Angående dit job i almindelighed. Hvor tilfreds er du med ...*Besvar venligst hvert enkelt spørgsmål og sæt kun én ring ved hvert spørgsmål*

- | | Meget tilfreds | Tilfreds | Utilfreds | Meget utilfreds |
|---|----------------|----------|-----------|-----------------|
| a. dine fremtidsudsigter i arbejdet? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| b. det fysiske arbejdsmiljø? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| c. måden, dine evner bruges på? | 1 | 2 | 3 | 4 |
| d. dit job som helhed, alt taget i betragtning? | 1 | 2 | 3 | 4 |

10. Er du bekymret for, at ...*Besvar venligst hvert enkelt spørgsmål og sæt kun én ring ved hvert spørgsmål*

- | | Ja | Nej |
|--|----|-----|
| a. blive arbejdsløs? | 1 | 2 |
| b. du på grund af "ny teknik" bliver overflødig? | 1 | 2 |
| c. du får svært ved at finde nyt job, hvis du bliver arbejdsløs? | 1 | 2 |
| d. du mod din vilje forflyttes til andet arbejde? | 1 | 2 |
-

11. Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt?*Kun én ring*

Fremragende	1
Vældigt godt	2
Godt	3
Mindre godt	4
Dårligt	5

12. Hvor rigtige eller forkerte er de følgende udsagn for dit vedkommende?*Tag venligst stilling til alle udsagn og sæt kun én ring ved hvert udsagn*

	Helt rigtigt	Over- vejende rigtigt	Ved ikke	Over- vejende forkert	Helt forkert
a. Jeg bliver nok lidt lettere syg end andre!	1	2	3	4	5
b. Jeg er lige så rask som enhver anden, jeg kender!	1	2	3	4	5
c. Jeg forventer, at mit helbred bliver dårligere!	1	2	3	4	5
d. Mit helbred er fremragende!	1	2	3	4	5

13. Disse spørgsmål handler om, hvordan du har haft det de sidste 4 uger. Hvor stor en del af tiden de sidste 4 uger ...*Besvar venligst hvert enkelt spørgsmål og sæt kun én ring ved hvert spørgsmål*

	Hele tiden	Det meste af tiden	En del af tiden	Noget af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
a. har du følt dig veloplagt og fuld af liv? ..	1	2	3	4	5	6
b. har du været meget nervøs?	1	2	3	4	5	6
c. har du været så langt nede, at intet kunne opmuntre dig?	1	2	3	4	5	6
d. har du følt dig rolig og afslappet?	1	2	3	4	5	6
e. har du været fuld af energi?	1	2	3	4	5	6
f. har du været trist til mode?	1	2	3	4	5	6
g. har du følt dig udslidt?	1	2	3	4	5	6
h. har du været glad og tilfreds?	1	2	3	4	5	6
i. har du følt dig træt?	1	2	3	4	5	6

14. Tag stilling til hvert enkelt udsagn og sæt ring ud for, hvor godt det har passet på dig de sidste 4 uger!*Tag venligst stilling til alle udsagn og sæt kun én ring ved hvert udsagn*

	Passer præcist	Passer ganske godt	Passer nogen- lunde	Passer lidt	Passer ikke
a. Jeg har ikke orket at beskæftige mig med andre! ..	1	2	3	4	5
b. Jeg har ikke haft tid til afslapning eller fornøjelser!	1	2	3	4	5
c. Jeg har været lettere irriteret!	1	2	3	4	5
d. Jeg har været initiativløs!	1	2	3	4	5



Denne slip skal kun udfyldes og sendes retur til CASA, hvis du ønsker at blive ringet op og dermed besvare spørgeskemaet via et telefoninterview.

VIGTIGT

Skriv det nummer, der er stemplet på spørgeskemaets forside her: _____

Skriv telefonnummer her, hvis du ønsker at blive ringet op: _____

CASA planlægger at gennemføre telefoninterviewene i ugerne 47, 48 og 49 (21. november – 10. december). Hvornår passer det dig bedst at blive ringet op? Sæt gerne flere kryds.

	Uge 47		Uge 48		Uge 49	
	Hverdag	Weekend	Hverdag	Weekend	Hverdag	Weekend
Dagtimer (9-16)						
Eftermiddag (16-18)						
Aften (18-21)						

Send slippen retur til CASA i vedlagte svarkuvert senest den 16. november 2004

Spørgeskema

Psykisk arbejdsmiljø i anlægsgartnerier

Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg, BAR Jord til Bord, har bedt CASA om at gennemføre en spørgeskemaundersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø blandt ledere og ansatte inden for anlægsgartnerier. Danske Anlægsgartnere, Kirkeministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark (SiD) står bag undersøgelsen.

Det er altid frivilligt, om man vil deltage i en spørgeskemaundersøgelse, men kvaliteten af undersøgelsen bliver bedre, jo flere der svarer. Vi vil derfor bede dig om at besvare spørgeskemaet så omhyggeligt som muligt og returnere det til CASA i vedlagte svarkuvert **senest den 16. november 2004** (porto er betalt). Hvis du ikke har returneret skemaet inden denne dato, vil vi tillade os at sende en påmindelse.

Vi kan love dig, at besvarelsenerne behandles fortroligt, og CASA garanterer, at hverken din arbejdsplads eller de involverede organisationer får de udfyldte skemaer at se. Undersøgelsen er anmeldt til Datatilsynet i henhold til gældende regler. Efter undersøgelsens afslutning bliver spørgeskemaerne destrueret. Nummeret, som er stemplet på de enkelte skemaer, bliver kun brugt til at registrere, om spørgeskemaet er blevet returneret til CASA.

Ønsker du at besvare spørgeskemaet mundtligt, kan CASA ringe dig op og gennemføre et telefoninterview. I så fald skal du blot udfylde "slippen" på skemaets bagside. Når du har udfyldt "slippen", kan du sende den til CASA i vedlagte svarkuvert (porto er betalt).

Hvis du har spørgsmål om undersøgelsen eller udfyldelsen af skemaet kan du kontakte:

Nadia El-Salanti, tlf.: 33 89 01 62, mail: nes@casa-analyse.dk
eller

Karin Mathiesen, tlf.: 33 89 01 54, mail: kam@casa-analyse.dk

På forhånd tak for din medvirken!

Karin Mathiesen og Nadia El-Salanti
CASA

Vejledning i udfyldelse af spørgeskemaet

De fleste spørgsmål besvares ved, at du sætter en ring omkring det tal, der står umiddelbart til højre for det svar, du vælger.

Her er et eksempel:

Er du ...?	<i>Kun én ring</i>
gift eller samboende?	1
i fast parforhold uden at bo sammen?	2
enlig (ugift)?	3
enlig (fraskilt eller enke/enkemand)?	4

Normalt skal der kun sættes én ring, men i nogle spørgsmål må du gerne sætte ring ved flere svar.

Her er et eksempel:

Hvordan er du lønnet?	<i>Gerne flere ringe</i>
Fast løn (time-, uge- eller månedsløn)	1
Gruppebonus/-provision	1
Enkeltmandsbonus/-provision	1
Gruppeakkord	1
Enkeltmandsakkord	1
Ingen fast løn/jeg er selvstændig	1
Andet, skriv hvordan: _____	1

Endelig er der nogle spørgsmål, der består af underspørgsmål med flere svarmuligheder. Her skal du sætte én ring i hver linie.

Her er et eksempel:

Hvordan passer følgende udsagn på dit arbejde og din arbejdsplads?					
<i>Besvar venligst hvert enkelt spørgsmål og sæt kun én ring ved hvert spørgsmål</i>					
	Passer præcis	Passer ganske godt	Passer nogenlunde	Passer lidt	Passer ikke
a. Min arbejdsplads gør meget for at forbedre arbejdsmiljøet	1	2	3	4	5
b. Min arbejdsplads er miljøbevidst og gør meget for det ydre miljø	1	2	3	4	5
c. Vores arbejde bliver respekteret i samfundet som helhed	1	2	3	4	5

Du bedes besvare alle spørgsmål, medmindre andet er angivet.

A. Branchespørgsmål

1. **Hvor arbejder du/er du ansat i øjeblikket?** *Kun én ring*
- Privat virksomhed (f.eks. anlægsgartnermester) 1
- Offentlig institution (f.eks. kirkegård) 2
- Andet, skriv: _____ 3
-

2. **Hvad beskæftiger du dig *primært* med?** *Kun én ring*
- Anlægsarbejde 1
- Pleje/vedligeholdelse/renholdelse 2
- Både anlægsarbejde og pleje/vedligeholdelse/renholdelse 3
- Andet, skriv: _____ 4
-

3. **Hvad er din stilling?** *Kun én ring*
- Ejer af firmaet 1
- Driftschef/afdelingschef 2
- Driftsleder/formand 3
- Kirkegårdsleder/kirkegårdsassistent 4
- Medarbejder 5
- Elev 6

Hvis ejer, driftschef, driftsleder/formand eller kirkegårdsleder:

Hvor mange ansatte har du/er du leder for?

Skriv antal medarbejdere: _____

4. **Hvad er dine *primære* arbejdsområder?** *Gerne flere ringe*
- Sten- og flisearbejde 1
- Plantearbejde (anlæg og/eller pleje) 1
- Græsarbejde (anlæg og/eller pleje) 1
- Maskinfører 1
- Kloakarbejde 1
- Beskæringsopgaver (f.eks. beskæring af hække, træer, fældning af træer) 1
- Serviceopgaver (f.eks. fejning, oprydning, tømning af skraldespande) 1
- Pleje af vådområder 1
- Vintervedligeholdelse 1
- Administration (f.eks. tilbudsgivning, økonomistyring, projektstyring) 1
- Ledelsesopgaver (f.eks. personaleledelse) 1
- Andet, skriv: _____ 1
-

-
- 5. Hvilken erhvervsuddannelse har du?** *Kun én ring*
- Ufaglært/tillært/selvlært 1
- Faglært gartner 2
- Faglært anlægsgartner 3
- Andet, skriv: _____ 4
-

- 6. Medfører dit arbejde, at du har direkte kunde-/publikumskontakt?** *Kun én ring*
- Ja 1
- Nej 2
-

- 7. Er du sæsonarbejder eller helårsansat?** *Kun én ring*
- Helårsansat 1
- Sæsonarbejder i op til 6 måneder om året 2
- Sæsonarbejder i mere end 6 måneder om året 3
-

B. Sociale forhold, baggrund og levevaner

- 1. Er du ...**
- kvinde? 1
- mand? 2
-

- 2. Hvornår er du født?**

Angiv fødselsår: _____

- 3. Er du ...?** *Kun én ring*
- gift eller samboende? 1
- i fast parforhold uden at bo sammen? 2
- enlig (ugift)? 3
- enlig (fraskilt eller enke/enkemand)? 4
-

- 4. Har du hjemmeboende børn?** *Kun én ring*
- Ja 1
- Nej 2
-

- 5. Hvor længe har du været ansat/arbejdet på din nuværende arbejdsplads?**

Cirka: _____ år og _____ måneder

- 6. Hvor mange ansatte er der på din arbejdsplads/din lokale driftsafdeling i øjeblikket (tæl dig selv med)?**

Skriv antal ansatte: _____

7. Hvor mange timer plejer du at arbejde om ugen (medregn overarbejde)?

Antal timer i hovedjob: _____

Antal timer i evt. bijob: _____

8. Sker det, at du har overarbejde?

Kun én ring

Ja 1

Nej 2

Hvis ja: Synes du, at mængden af overarbejde ...

Kun én ring

generelt er passende? 1

generelt er for højt? 2

i perioder er for højt? 3

9. Hvordan er du lønnet?

*Gerne flere
ringe*

Fast løn (time-, uge- eller månedsløn) 1

Gruppebonus/-provision 1

Enkeltmandsbonus/-provision 1

Gruppeakkord 1

Enkeltmandsakkord 1

Ingen fast løn/er selvstændig/ejer 1

Andet, skriv hvordan: _____ 1

10. Arbejder du sædvanligvis ...

Kun én ring

helt alene på arbejdsstedet? 1

sammen med en makker? 2

sammen med 2 personer eller flere? 3

C. Arbejds miljø

Nu følger en række spørgsmål om dit daglige arbejde. Ud for hvert spørgsmål vil vi bede dig om at sætte ring ved det svar, der passer bedst på din situation

1. Disse spørgsmål handler om krav, indflydelse og muligheder i arbejdet.

Besvar venligst hvert enkelt spørgsmål og sæt kun én ring ved hvert spørgsmål

	Altid	Ofte	Somme tider	Sjæl- dent	Aldrig/ næsten aldrig
a. Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt?	1	2	3	4	5
b. Er dit arbejde varieret?	1	2	3	4	5
c. Medfører dit arbejde, at du skal se meget tydeligt og præcist?	1	2	3	4	5
d. Skal du overskue mange ting på én gang i dit arbejde? ...	1	2	3	4	5
e. Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt belastende situationer?	1	2	3	4	5
f. Kræver dit arbejde, at du lader være med at sige din mening?	1	2	3	4	5
g. Har du stor indflydelse på beslutninger om dit arbejde? ...	1	2	3	4	5
h. Kan du bestemme, hvornår du holder pauser?	1	2	3	4	5
i. Er dit arbejde ujævnt fordelt, så at det hober sig op?	1	2	3	4	5
j. Kræver dit arbejde, at du træffer svære beslutninger?	1	2	3	4	5
k. Kræver dit arbejde, at du husker meget?	1	2	3	4	5
l. Medfører dit arbejde, at du skal styre dine bevægelser f.eks. af arme eller hænder bevidst?	1	2	3	4	5
m. Har du indflydelse på, hvem du arbejder sammen med? ..	1	2	3	4	5
n. Kan du stort set tage ferie, som det passer dig?	1	2	3	4	5
o. Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver?	1	2	3	4	5
p. Kræver dit arbejde, at du er god til at få ideer?	1	2	3	4	5
q. Kræver dit arbejde konstant opmærksomhed?	1	2	3	4	5
r. Har du indflydelse på mængden af dit arbejde?	1	2	3	4	5
s. Hvis du har brug for at gå et privat ærinde, kan du så forlade arbejdspladsen i en halv time uden at få særlig tilladelse?	1	2	3	4	5
t. Er det nødvendigt at arbejde over?	1	2	3	4	5
u. Kræver dit arbejde stor præcision?	1	2	3	4	5
v. Kan du gå hen til en kollega for at snakke?	1	2	3	4	5
w. Arbejder du isoleret fra dine kolleger?	1	2	3	4	5
x. Har du mulighed for at tale med dine kolleger under arbejdet?	1	2	3	4	5
y. Er der en god stemning mellem dig og dine kolleger?	1	2	3	4	5
z. Er der et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads?	1	2	3	4	5
æ. Føler du dig som en del af et fællesskab på din arbejdsplads?	1	2	3	4	5
ø. Har du indflydelse på, hvad du laver på dit arbejde?	1	2	3	4	5

2. Disse spørgsmål handler om mening i arbejdet, medbestemmelse og informationer.

Besvar venligst hvert enkelt spørgsmål og sæt kun én ring ved hvert spørgsmål

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
a. Er dit arbejde følelsesmæssigt belastende?	1	2	3	4	5
b. Kræver dit arbejde, at du er initiativrig?	1	2	3	4	5
c. Er dine arbejdsopgaver meningsfulde?	1	2	3	4	5
d. Kunne du tænke dig at være på din nuværende arbejdsplads resten af dit arbejdsliv?	1	2	3	4	5
e. Får du på din arbejdsplads information om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner i god tid?	1	2	3	4	5
f. Ved du præcist, hvor megen selvbestemmelse du har i dit arbejde?	1	2	3	4	5
g. Bliver der stillet modstridende krav til dig i dit arbejde? .	1	2	3	4	5
h. Bliver du følelsesmæssigt berørt i dit arbejde?	1	2	3	4	5
i. Føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats?	1	2	3	4	5
j. Nyder du at fortælle om din arbejdsplads til andre men- nesker?	1	2	3	4	5
k. Får du al den information, du behøver for at klare dit arbejde godt?	1	2	3	4	5
l. Foretager du dig noget i dit arbejde, som bliver accepteret af nogle personer, men ikke af andre?	1	2	3	4	5
m. Er der klare mål for dit arbejde?	1	2	3	4	5
n. Har du mulighed for at lære noget nyt gennem dit arbejde?	1	2	3	4	5
o. Føler du dig motiveret og engageret i dit arbejde?	1	2	3	4	5
p. Føler du, at arbejdspladsens problemer også er dine? .	1	2	3	4	5
q. Ved du helt klart, hvad der er dine ansvarsområder? ..	1	2	3	4	5
r. Må du somme tider gøre noget, der egentlig skulle have været gjort anderledes?	1	2	3	4	5
s. Kræver dit arbejde, at du skjuler dine følelser?	1	2	3	4	5
t. Synes du, at din arbejdsplads har stor personlig betydning for dig?	1	2	3	4	5
u. Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	1	2	3	4	5
v. Kan du bruge din kunnen eller færdigheder i dit arbejde?	1	2	3	4	5
w. Må du somme tider foretage dig ting i dit arbejde, som forekommer dig unødvendige?	1	2	3	4	5
x. Føler du, at du har de kvalifikationer, der skal til for at varetage dit arbejde?	1	2	3	4	5

3. Har du en daglig leder?

Kun én ring

- Ja 1
Nej (gå til spørgsmål 6) 2
-

4. Følgende spørgsmål handler om situationer, hvor du har brug for hjælp eller støtte i dit arbejde. Besvar venligst hvert enkelt spørgsmål og sæt kun én ring ved hvert spørgsmål

	Altid	Ofte	Somme tider	Sjæl- dent	Aldrig/ næsten aldrig
a. Hvor ofte får du hjælp og støtte fra dine kolleger?	1	2	3	4	5
b. Hvor ofte taler du med dine kolleger om, hvor godt du udfører dit arbejde?	1	2	3	4	5
c. Hvor ofte er dine kolleger villige til at lytte til dine problemer med arbejdet?	1	2	3	4	5
d. Hvor ofte får du hjælp og støtte fra din nærmeste overordnede?	1	2	3	4	5
e. Hvor ofte er din nærmeste overordnede villig til at lytte til dine problemer med arbejdet?	1	2	3	4	5
f. Hvor ofte taler du med din overordnede om, hvor godt du udfører dit arbejde?	1	2	3	4	5

5. I hvor høj grad kan man sige, at den nærmeste ledelse på din arbejdsplads ...

Besvar venligst hvert enkelt spørgsmål og sæt kun én ring ved hvert spørgsmål

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
a. sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder?	1	2	3	4	5
b. prioriterer trivslen på arbejdspladsen højt?	1	2	3	4	5
c. er god til at planlægge arbejdet?	1	2	3	4	5
d. er god til at løse konflikter?	1	2	3	4	5

6. Hvordan passer følgende udsagn på dit arbejde og din arbejdsplads?

Besvar venligst hvert enkelt spørgsmål og sæt kun én ring ved hvert spørgsmål

	Passer præcis	Passer ganske godt	Passer nogenlunde	Passer lidt	Passer ikke
a. Min arbejdsplads gør meget for at forbedre arbejdsmiljøet	1	2	3	4	5
b. Min arbejdsplads er miljøbevidst og gør meget for det ydre miljø	1	2	3	4	5
c. Vores arbejde bliver respekteret i samfundet som helhed	1	2	3	4	5

7. Hvad sætter du mest pris på i dit nuværende arbejde?*Prioriter og sæt maksimalt 3 ringe*

- a. Arbejdsopgaverne 1
- b. Kundekontakten/publikumskontakten 1
- c. Kontakten med naturen 1
- d. Kontakten med kolleger/det sociale miljø 1
- e. Selvstændigheden 1
- f. Lønnen 1
- g. Arbejdstiden 1
- h. Arbejdstempoet 1
- i. Udviklingsmulighederne 1
- j. Indflydelsesmulighederne 1
- k. Andet, skriv hvad: _____ 1

8. Har du inden for det sidste år alvorligt overvejet at skifte arbejde?*Kun én ring*

- Ja, til en anden arbejdsplads inden for branchen 1
- Ja, til en anden branche 2
- Nej 3

9. Angående dit job i almindelighed. Hvor tilfreds er du med ...*Besvar venligst hvert enkelt spørgsmål og sæt kun én ring ved hvert spørgsmål*

	Meget tilfreds	Tilfreds	Utilfreds	Meget utilfreds
a. dine fremtidsudsigter i arbejdet?	1	2	3	4
b. det fysiske arbejdsmiljø?	1	2	3	4
c. måden, dine evner bruges på?	1	2	3	4
d. dit job som helhed, alt taget i betragtning?	1	2	3	4

10. Er du bekymret for, at ...*Besvar venligst hvert enkelt spørgsmål og sæt kun én ring ved hvert spørgsmål*

	Ja	Nej
a. blive arbejdsløs?	1	2
b. du på grund af "ny teknik" bliver overflødig?	1	2
c. du får svært ved at finde nyt job, hvis du bliver arbejdsløs?	1	2
d. du mod din vilje forflyttes til andet arbejde?	1	2

11. Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt?*Kun én ring*

- Fremragende 1
 - Vældigt godt 2
 - Godt 3
 - Mindre godt 4
 - Dårligt 5
-

12. Hvor rigtige eller forkerte er de følgende udsagn for dit vedkommende?

Tag venligst stilling til alle udsagn og sæt kun én ring ved hvert udsagn

	Helt rigtigt	Over- vejende rigtigt	Ved ikke	Over- vejende forkert	Helt forkert
a. Jeg bliver nok lidt lettere syg end andre!	1	2	3	4	5
b. Jeg er lige så rask som enhver anden, jeg kender!	1	2	3	4	5
c. Jeg forventer, at mit helbred bliver dårligere! . . .	1	2	3	4	5
d. Mit helbred er fremragende!	1	2	3	4	5

13. Disse spørgsmål handler om, hvordan du har haft det de sidste 4 uger. Hvor stor en del af tiden de sidste 4 uger ...

Besvar venligst hvert enkelt spørgsmål og sæt kun én ring ved hvert spørgsmål

	Hele tiden	Det meste af tiden	En del af tiden	Noget af tiden	Lidt af tiden	På intet tidspunkt
a. har du følt dig veloplagt og fuld af liv?	1	2	3	4	5	6
b. har du været meget nervøs?	1	2	3	4	5	6
c. har du været så langt nede, at intet kunne opmuntre dig?	1	2	3	4	5	6
d. har du følt dig rolig og afslappet? . . .	1	2	3	4	5	6
e. har du været fuld af energi?	1	2	3	4	5	6
f. har du været trist til mode?	1	2	3	4	5	6
g. har du følt dig udslidt?	1	2	3	4	5	6
h. har du været glad og tilfreds?	1	2	3	4	5	6
i. har du følt dig træt?	1	2	3	4	5	6

14. Tag stilling til hvert enkelt udsagn og sæt ring ud for, hvor godt det har passeret på dig de sidste 4 uger!

Tag venligst stilling til alle udsagn og sæt kun én ring ved hvert udsagn

	Passer præcist	Passer ganske godt	Passer nogen- lunde	Passer lidt	Passer ikke
a. Jeg har ikke orket at beskæftige mig med andre!	1	2	3	4	5
b. Jeg har ikke haft tid til afslapning eller fornøjelser!	1	2	3	4	5
c. Jeg har været lettere irriteret!	1	2	3	4	5
d. Jeg har været initiativløs!	1	2	3	4	5

15. Hvor ofte har du i de sidste 4 uger ...

Besvar venligst hvert enkelt spørgsmål og sæt kun én ring ved hvert spørgsmål

	Altid	Ofte	Somme tider	Sjæl- dent	Aldrig/ næsten aldrig
a. haft ondt i maven eller problemer med maven?	1	2	3	4	5
b. haft trykken for brystet eller bryst smerter?	1	2	3	4	5
c. været svimmel?	1	2	3	4	5
d. haft spændinger i forskellige muskler?	1	2	3	4	5
e. haft koncentrationsbesvær?	1	2	3	4	5
f. haft svært ved at tage beslutninger?	1	2	3	4	5
g. haft svært ved at huske?	1	2	3	4	5
h. haft svært ved at tænke klart?	1	2	3	4	5

Du kan skrive her, hvis du har yderligere kommentarer: _____

Tak for hjælpen!



Denne slip skal kun udfyldes og sendes retur til CASA, hvis du ønsker at blive ringet op og dermed besvare spørgeskemaet via et telefoninterview.

VIGTIGT

Skriv det nummer, der er stemplet på spørgeskemaets forside her: _____

Skriv telefonnummer her, hvis du ønsker at blive ringet op: _____

CASA planlægger at gennemføre telefoninterviewene i ugerne 47, 48 og 49 (21. november – 10. december). Hvornår passer det dig bedst at blive ringet op? Sæt gerne flere kryds.

	Uge 47		Uge 48		Uge 49	
	Hverdag	Weekend	Hverdag	Weekend	Hverdag	Weekend
Dagtimer (9-16)						
Eftermiddag (16-18)						
Aften (18-21)						

Send slippen retur til CASA i vedlagte svarkuvert senest den 16. november 2004