

Kontaktoplysninger:



Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg

Sekretariat

Torsøvej 7

8240 Risskov

Tel.: 87 403 400

Arbejdstagersekretariat

Kampmannsgade 4

1790 København V

Tel.: 88 920 991

Under åben himmel

Psykisk arbejdsmiljø i skovbruget



BAR

Jord til Bord

Forord

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

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

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

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

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

Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg

Johnny Ulff Larsen,
Gartneri,- Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere

Karl Mikkelsen,
Fagligt Fælles Forbund

Udgiver: BAR Jord til Bord,
Jordbrugets Arbejdsmiljøudvalg
1. oplag: november 2005

Grafisk tilrettelæggelse og illustration:
Brandpunkt a/s, Jens Juuls Vej 40, 8260 Viby J
Tryk: Scanprint A/S, Århus
ISBN nr.: 87-91073-27-8
Varenummer: 142032

Psykisk arbejdsmiljø i skovbruget

- Hvor tilfredse er ledere og medarbejdere indenfor skovbruget alt i alt med deres arbejde?
- Hvilke særlige kvaliteter ved arbejdet gør, at man vælger at arbejde indenfor skovbrug?
- Hvordan er indflydelses- og udviklingsmulighederne indenfor skovbrug?
- Hvordan ser de beskæftigede indenfor skovbruget på fremtiden i branchen?

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

Derfor gennemførte vi undersøgelsen:

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

Psykisk arbejdsmiljø handler om trivsel i arbejdet

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

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

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

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

Det viste undersøgelsen

Hvem har vi spurgt?

Undersøgelsen omfatter en tilfældig stikprøve på 8% blandt private og offentligt ansatte medarbejdere, der er medlem af 3F samt offentligt ansatte ledere. I alt 60 personer har medvirket i undersøgelsen.

Spørgeskemaet

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

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

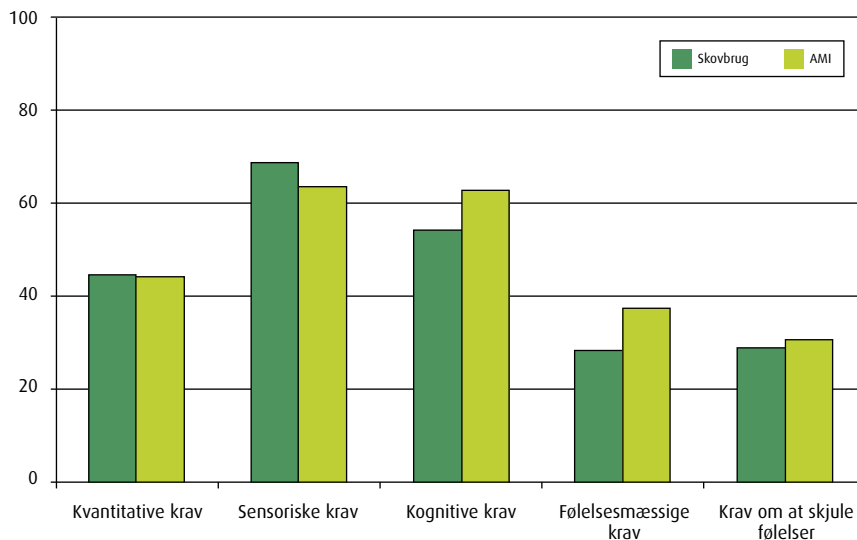
I det følgende præsenteres undersøgelsens resultater. De præsenterede figurer viser undersøgelsens resultater på de forskellige dimensioner, og der sammenlignes med et landsgennemsnit for lønmodtagere (AMI's undersøgelse). Resultaterne præsenteres på en skala fra 0-100, hvor 0 står for at det, dimensionen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

Krav i arbejdet

Undersøgelsen belyser forskellige former for krav i arbejdet:

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

Krav i arbejdet



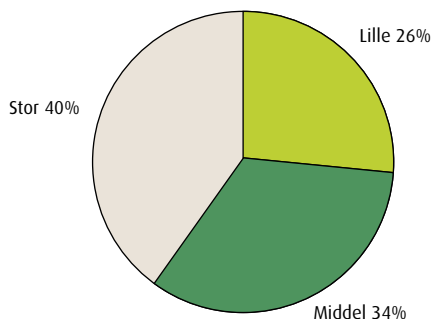
Arbejdet indenfor skovbruget er forbundet med store sensoriske krav og middelstore kognitive og kvantitative krav i arbejdet. Derudover viser undersøgelsen, at der er små følelsesmæssige krav i arbejdet. Der er heller ikke store krav om at skjule følelser.

Spørgsmål til diskussion:

- Hvordan er sammenhængen mellem arbejdsmængden og den tid der er til rådighed til at løse opgaverne på Jeres arbejdsplads?
- Er niveauet for, hvor meget overblik man skal have, og hvor mange beslutninger man skal træffe, tilfredsstillende?

Indflydelse og udviklingsmuligheder

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 privat-skove, hvad angår indflydelse.



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. Det vil sige, der er gode muligheder for at gå private ærinder i arbejdstiden samt for selv at planlægge ferier og pauser mm.

Spørgsmål til diskussion:

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

Psykosocialt arbejdsmiljø

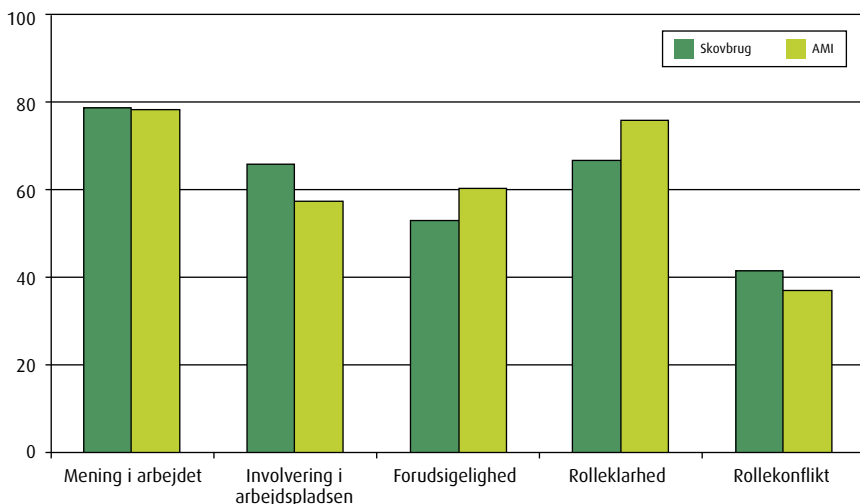
Undersøgelsen belyser en række dimensioner af det psykosociale arbejdsmiljø:

- Mening i arbejdet (omhandler hvor meningsfuldt man finder sit arbejde)
- Involvering i arbejdspladsen (handler om hvor meget man engagerer sig i og identificerer sig med sin arbejdsplads)

- Forudsigelighed (vedrører informationsniveauet på arbejdspladsen)
- Rolleklarhed (handler om, hvorvidt det er klart for én, hvilke forventninger, der er til ens rolle og funktion på arbejdspladsen), og
- Rollekonflikt (handler om modstridende krav samt faglige og etiske konflikter, der bundet i en modstrid mellem omverdenskrav og den enkeltes egne normer og/eller moral).

Undersøgelsen viser, at arbejdet generelt opleves som meget meningsfuldt inden for skovbruget. De beskæftigede i skoven føler derudover stor tilknytning til deres arbejdsplads. På skalaen for involvering i arbejdspladsen ligger skovbruget klart over landsgennemsnittet. Dette forhold understreges yderligere af, at gruppen er karakteriseret ved en meget høj anciennitet på arbejdspladsen.

Psykosocialt arbejdsmiljø



Undersøgelsen viser også, at de ansatte indenfor skovbruget har lavere grad af forudsigelighed og rolleklarhed samt en smule højere grad af rollekonflikter end landsgennemsnittet.

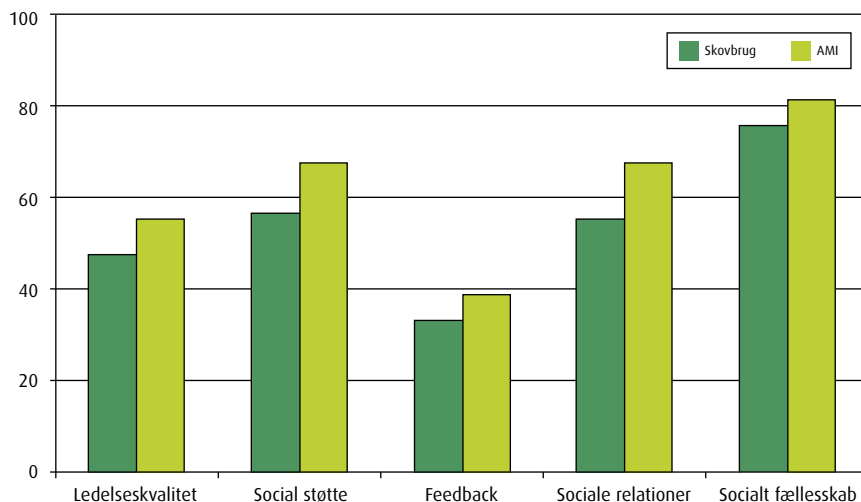
Spørgsmål til diskussion:

- Er informationsniveauet højt nok på Jeres arbejdsplads?
- Er I gode nok til at informere hinanden om vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner?
- Ved alle præcist, hvor megen selvbestemmelse de har i arbejdet?
- Er der nogle, der oplever, at der stilles modstillende krav til dem i forhold til arbejdet. Hvis ja; hvordan har I det med det, og kan/skal I gøre noget ved det?

Ledelse og social støtte

Ledelseskvalitet handler i denne sammenhæng 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.

Ledelse og social støtte



De ansatte i skovbrugene vurderer ledelseskvaliteten lavere end lønmodtagere generelt. 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. distancering, som er et vilkår i denne type arbejde.

Hver anden inden for skovbruget arbejder sædvanligvis helt alene i løbet af arbejdsdagen, mens resten arbejder sammen med en eller flere kollegaer. Det udbredte alenearbejde er en del af forklaringen på, at social støtte, feedback, sociale relationer og socialt fællesskab ligger under landsgennemsnittet for lønmodtagere generelt.

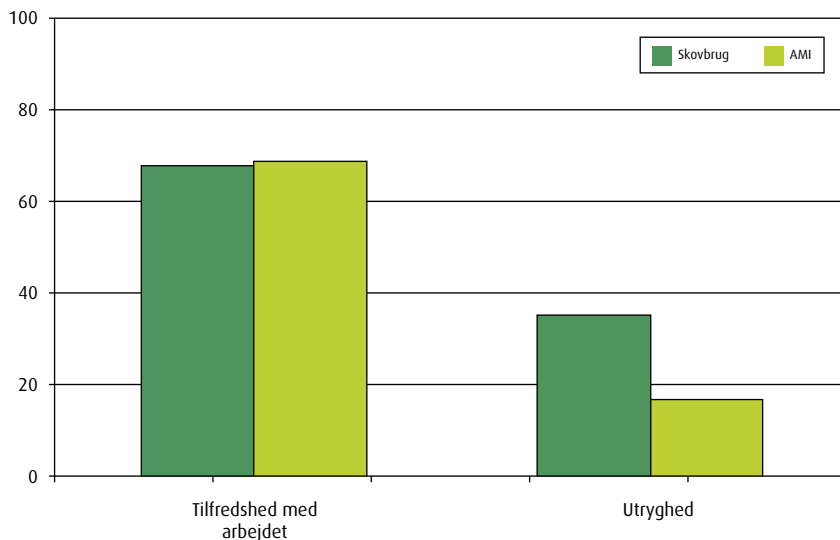
Spørgsmål til diskussion:

- Hvad er det, ledelsen gør godt på Jeres arbejdsplads, og hvad gøres mindre godt?
- Hvilke særlige hensyn skal der tages til ledelse og samarbejde, når egentlige (fysiske) møder sjældent finder sted?
- Er I gode nok til at give hinanden feedback i forhold til, hvor godt I udfører arbejdet, eller er det noget, I skal blive bedre til?
- Får I den hjælp og støtte i løbet af en arbejdsdag, som I synes, I har behov for? Hvordan kan man yde hjælp og støtte til en kollega eller medarbejder, som man sjældent ser i løbet af arbejdsdagen.
- Hvornår har I været gode til at få det sociale fællesskab til at fungere, og skal der gøres noget mere ud af det sociale fællesskab på arbejdspladsen?

Tilfredshed og tryghed

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

Tilfredshed og tryghed



Til gengæld oplever de beskæftigede i skovbruget langt højere grad af utryghed i ansættelsen end lønmodtagere generelt. Fire ud af ti bekymrer sig for at blive arbejdsløse, og halvdelen bekymrer sig for, 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 dårlige konjunkturer for branchen som helhed.

Spørgsmål til diskussion:

- Hvor tilfredse er I på Jeres arbejdsplads med fremtidsudsigterne i arbejdet alt taget i betragtning?
- Er der noget, der kan/skal gøres for at højne tilfredsheden og mindske eventuel utryghed? Hvem kan gøre hvad?

Helbred

Det fysiske helbred blandt beskæftigede indenfor skovbruget er en smule dårligere end helbredet blandt lønmodtagere generelt, hvilket dog generelt er godt. Forskellen skyldes, at gruppen af skovarbejdere i gennemsnit er ældre end landsgennemsnittet for lønmodtagere, og man ved, at 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.

Spørgsmål til diskussion:

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

Væsentlige kvaliteter ved arbejdet

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

Selvstændigheden i arbejdet er 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.

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

Arbejdspladsens miljø- og arbejdsmiljøindsats samt erhvervets agtelse udadtil

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

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

	Passer	Passer nogenlunde	Passer lidt /ikke
Min arbejdsplads gør meget for at forbedre arbejdsmiljøet.	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

Langt de fleste i branchen oplever, at der er respekt om deres arbejde i samfundet som helhed. Et flertal oplever, at arbejdspladsen er miljøbevidst og gør meget for det ydre miljø. Der er også et flertal, der oplever at arbejdspladsen gør meget for at forbedre arbejdsmiljøet, dog mener mere end hver tredje, at dette ikke er tilfældet.

Spørgsmål til diskussion:

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

Hvis du vil vide mere

Undersøgelsens samlede resultater præsenteres i rapporten "Under åben himmel" – en spørgeskemaundersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i landbrug, skovbrug og anlægsgartnerier, Bar Jord til Bord, april 2005. Rapporten kan rekvireres i Bar Jord til Bord (kontaktoplysninger) eller downloades via www.barjordtilbord.dk

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