



Examensarbete inom Lantmästarprogrammet

**ARBETSMILJÖN PÅ PLANTSKOLOR
- EN PSYKOSOCIAL OCH ERGONOMISK
STUDIE**

**THE WORKING ENVIRONMENT OF
NURSERIES
- A PSYCHO-SOCIAL AND ERGONOMIC STUDY**

Anders Axelsson

Examinator: Professor, Peter Lundqvist

**Sveriges lantbruksuniversitet
Institutionen för jordbrukets
biosystem och teknologi**

Alnarp 2005

FÖRORD

Sedan flera år tillbaka har den psykologiska vetenskapen, med inriktning på sociologi, intresserat mig. Påståendet *att det alltid finns en eller flera yttre orsaker till folks handlingar och beteenden* bör inte betvivlas. Det har åtminstone undertecknad bevitnat i verkliga livet och fått på pränt vid arbetspsykologiska studier.

I samband med ovannämnda studier, påbörjades diskussioner med professor Peter Lundqvist vid Sveriges lantbruksuniversitet (Alnarp), gällande ämnesvalet av ett examensarbete. Tanken från början var att skriva om arbetsmiljön i det traditionella lantbruket. Men eftersom detta tidigare har avhandlats utförligt, såväl ergonomiskt som psykosocialt, så kom det att sneglas på närbesläktade näringsgrenar.

Efter samtal med arbetsmiljöberörda institutioner och myndigheter, så framkom ett tydligt önskemål och tillika behov av en psykosocial undersökning inom plantskolsnäringen.

Kanske somliga ställer sig frågande till varför en lantmästarstuderande väljer att skriva en avhandling om arbetsmiljön i plantskolor. Men i så fall vill undertecknad betona det faktum att allt fler av dagens lantbrukare *vänder sig om* för att finna alternativa komplement till sin traditionella verksamhet. Här hör faktiskt olika typer av plantskolsverksamheter inte till det ovanliga.

Undersökningen har varit mycket intressant för mig själv i många avseenden. Dels p g a de olika synpunkter och tendenser som framkommit, men även inblicken i plantskolsnäringens villkor har varit givande.

Min önskan och förhoppning är först som sist att denna studie skall komma till nytta för både anställda och företagsledningarna i branschen.

Det finns ett antal personer som jag, p g a deras betydelse för detta examensarbete, vill rikta ett hjärtligt tack till:

Samtliga medverkande plantskolsföretag och tillhörande personal, för vänligt bemötande och deltagande i min enkätundersökning.

Min handledare och tillika examinator, professor Peter Lundqvist, för hans kunnighet och kamratliga beteende gentemot sina elever.

Gröna Näringens Riksorganisation, med sin plantskolsansvarige Åsa Bellner, som initialt gav mig god konsultering.

Min gode vän, ekonomie magister Jonas Yngner, för datateknisk rådgivning.

Landskapsingångsstudenterna, Magdalena Olsson och Camilla Ahlqvist, som delgivit mig sina erfarenheter från plantskolsnäringen.

Slutligen även ett tack till alla de organisations- och myndighetspersoner som bidragit med uppmuntrande kommentarer under skrivandets gång.

Alnarp, maj 2005

Anders Axelsson

SAMMANFATTNING

Målet med detta examensarbete var att få en uppfattning om hur de anställda på plantskolorna upplever sin arbetsmiljö.

Mitt val av en psykosocial inriktning av studien, beror på att det tidigare inte har gjorts någon liknande i en vidare utsträckning.

Den metod som kom att användas, för att nå det uppsatta målet, var en anonym enkätundersökning. Efter att enkätundersökningen utförts och sammanställts så analyserades de anställdas svarsangivelser. Det återfanns både positiva och negativa faktorer som upplevdes i de intervjuade plantskolsföretagen.

De slutsatser som jag har uttrönt är bl. a följande:

- De plantskolsanställda trivs i hög utsträckning bra på sina arbetsplatser till följd av att de är nöjda med både kollegor och arbetsuppgifter.
- Trivsel på arbetsplatsen leder till en hög grad av visad lojalitet från de anställda gentemot företaget de arbetar på.
- Ansvarskännande personal bör få egna ansvarsområden.
- De tunga manuella lyften kvarstår som ett betydande ergonomiskt problem i det vardagliga arbetet.
- Endast ett fåtal anställda finner sin fysiska säkerhet som maximal p g a att hälsointresset upplevs, i många fall, vara för lågt hos arbetsledningen.
- Framtida utredningar gällande arbetsledningarnas attityder i hälso- och säkerhetsfrågor behövs utföras.
- De plantskolsanställda kan beredas bättre insikt i vad begreppet *god arbetsmiljö* innebär genom att delta i intervjuer likt sådana som detta examensarbete är grundat på.

I arbetet återfinns också litteraturstudier som både avhandlar innebörden av psykosocial arbetsmiljö och beskriver plantskolornas fysiska arbetsmiljö.

SUMMARY

The purpose with this examination paper was to form an opinion of how the nursery-employees finds their work environment.

My choice of a psycho-social direction of the study depends on that such have not earlier been done to a larger extent.

The method that was used, to reach the purpose, was an anonymous enquete-inquiry. After the enquete-inquiry was fulfilled and placed together there was analysis of the answers from the employees made. There were both positive and negative factors that was found in the interviewed nursery-companies.

The conclusions that I have made are for instance the followings:

- The nursery-employees finds to a large extent their existence pleasant with the reason of satisfaction with both the colleagues-relation and the assignments.
- Comfortableness on the place of work leads to a great extent of showed loyalty from the employees to the company they work for.
- Responsible personnel should get their own field to be in charge of.
- The heavy manual lifts are still a considerable ergonomic problem in the daily-work.
- Only a few of the employees finds a maximum in their physical safety in consequence of a health-interest, that in many cases, are found as too less by the labour-management.
- Future investigations concerning the labour-management's attitudes of health- and safety-matters should be done.
- The nursery-employees can be prepared with a better knowledge regarding the meaning of *good work environment* by taking part in field-surveys like this examination paper has it's basis of.

In the examination paper there will also be literature-studies made which both treats the definition of psycho-social work environment and describes the nursery's physical work environment.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1 INLEDNING	1
1.1 BAKGRUND	1
1.2 SYFTE	1
1.3 METOD	2
1.4 AVGRÄNSNINGAR	2
2 INTRODUKTION	3
2.1 HISTORIK	3
2.2 PLANTSKOLORNAS ÖVERGRIPANDE VERKSAMHET	3
2.3 NYCKELTAL FÖR BRANSCHEN	3
3 LITTERATURSTUDIER	5
3.1 PLANTSKOLORNAS FYSISKA ARBETSMILJÖ	5
3.1.1 <i>Plan(t)era arbetsmiljön i plantskolorna</i>	5
3.1.2 <i>Nordisk Ergonomi</i>	6
3.1.3 <i>Arbetsmiljö i växthus</i>	6
3.2 PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ	9
4 RESULTAT	13
4.1 ENKÄTUNDERSÖKNINGENS INNEHÅLL OCH UTFÖRANDE	13
4.2 ENKÄTSVAREN	14
4.2.1 <i>Arbetsmotiv och behov</i>	14
4.2.2 <i>Hur upplevs arbetsmiljön</i>	14
4.2.3 <i>Hur upplevs arbetsuppgifterna</i>	16
4.2.4 <i>Ergonomi</i>	17
5 DISKUSSION	20
KÄLLFÖRTECKNING	
BILAGOR	
BILAGA 1 Psykosocial arbetsmiljöintervju	

1 INLEDNING

1.1 BAKGRUND

Efter att jag genomgått kurserna Lantbrukets arbetsmiljö och Arbetspsykologi och ledarskap vid Sveriges lantbruksuniversitet (SLU) i Alnarp så väcktes tanken att se närmre på arbetsmiljön ur ett psykosocialt perspektiv inom den gröna sektorn.

Vad jag lärde mig av de nämnda kurserna var bl. a: Huruvida den psykiska och fysiska arbetsmiljöstatusen ter sig på en arbetsplats, har stor betydelse för hur de anställda upplever sitt arbete i stort. De ovannämnda betingelserna visar sig ofta i hur väl de anställda utför sina arbetsuppgifter och hur länge de stannar kvar på arbetsplatsen (Gedin-Erixon, 1992).

Tidigare har det gjorts ett antal studier och avhandlingar gällande arbetsmiljön i trädgårdsbranschen. En merpart av dessa har utförts av Institutionen för jordbrukets biosystem och teknologi (JBT) vid SLU med professor Peter Lundqvist i spetsen.

Dessa studier har mestadels inriktat sig på den fysiska arbetsmiljön (ergonomi) inom plantskolor och växthus. Vad man här får reda på, i korta ordalag, är att de anställda inte sällan konfronteras med olika ergonomiskt ohälsosamma belastningar och olycksfallsrisker i det vardagliga arbetet (Lundqvist, 1982). Arbetsuppgifterna i sig beskrivs vara ensidiga och kräver mycket manuellt arbete (Lundqvist, 1993).

Eftersom jag själv dock har upplevt en avsaknad av psykosociala undersökningar inom plantskolsbranschens arbetsmiljö, som jag anser vara lika viktig såväl som den ergonomiska, så beslutade jag mig för att utföra en studie på detta område.

Vikten och tillika en önskan att psykosociala studier kommer till stånd betonas i rapporten *Arbetsmiljö i växthus* (Stål m fl., 1995). Bl. a menar man här att psykisk belastning sannolikt kan orsaka många olycksfall i arbetet.

1.2 SYFTE

Med anledning av den ovan nämnda avsaknaden av psykosociala studier inom plantskolsbranschen så var jag nyfiken och ville veta hur de anställda på plantskolorna upplever tillvaron på sina arbetsplatser. Jag ansåg även att en psykosocial arbetsmiljöundersökning borde vara av intresse för de flesta som på varierande sätt är involverade i plantskolsnäringen.

Min avsikt med undersökningen var inte att kunna lämna fullständigt träffsäkra patentröslösningar på eventuella problem och missförhållanden som kunde tänkas visa sig. Utan snarare istället belysa vad som uppfattas som positivt eller negativt i den befintliga arbetsmiljön. Därför ser jag syftet med undersökningen som en tänkbar

väckarklocka vilket kan ge anledning till djupare analyser för att i slutändan uppbbringa den optimala arbetsmiljön.

1.3 METOD

För att få en bild av hur de anställda på plantskolorna upplever sin psykosociala arbetsmiljö så ansåg jag att en anonym enkätundersökning skulle vara en lämplig analysmetod. Efter att en enkät med 50 relativt lättbesvarade frågor framställts så lyckades jag förmå 44 personer på 12 olika plantskolsföretag att delta i undersökningen genom att besvara enkätfrågorna.

Även litteraturstudier har gjorts för att ge både mig själv och läsarna insikt i den fysiska arbetsmiljön i branschen och för att få en definiering av begreppet psykosocial arbetsmiljö.

1.4 AVGRÄNSNINGAR

Geografiskt valde jag att avgränsa studien, av bl. a praktiska skäl, till plantskolor belägna i sydvästra Skåne.

De anställda som intervjuades skulle minst ha arbetat tre månader i företaget, för att som jag anser åtminstone ha någorlunda uppfattning om sin arbetsmiljö.

Ytterligare ett krav var att personerna skulle vara involverade i antingen hantering eller produktion av växter. Med andra ord fick inte anställda som enbart var sysselsatta med t ex. kontors- och kassatjänst delta i undersökningen.

2 INTRODUKTION

2.1 HISTORIK

Plantskolsproduktionen av trädgårdsväxter är en del av trädgårdsnäringen som har anor tillbaka till klostertiden. I klostren var trädgårdsproduktionen en viktig del av inkomstkällorna.

Under 1700- och 1800-talen kom utvecklingen av trädgårdsväxternas odling och uppförökning igång på allvar. Ökade kunskaper på området spreds bl. a genom trädgårdsböcker och andra skrifter. Med hjälp av de trädgårdsföreningar som startades runt om i landet, så började man anlägga plantskolor. Den första svenska trädgårdsföreningen grundades i Stockholm 1832 och fler kom snart att följa.

Även upprättandet av trädgårdsskolor med utbildning av trädgårdsmästare kom att få stor betydelse för plantskolsbranschens etablering (Nationalencyklopedin, 1994).

2.2 PLANTSKOLORNAS ÖVERGRIPANDE VERKSAMHET

Enligt Nationalencyklopedins definiering av begreppet *plantskola* går det att läsa följande: *Anläggning eller markområde för uppdragning av plantor av trädgårds-, skogs- eller jordbruksväxter från frön, stamdelar eller andra förökningsenheter för senare utplantering i trädgård, skog eller på åker.*

Plantskolsföretagen producerar fruktträd, grundstammar, bärbuskar, rosor, prydnadsbuskar, häck- och landskapsväxter, alléträd, barrväxter och klängväxter m.m.

De större plantskolorna är oftast specialiserade och säljer i parti till gardencenter, varuhus och detaljplantskolor. En stor del av plantskolornas försäljning sker genom så kallad minutförsäljning, d v s villaägare och dylika köper växterna direkt av plantskolorna.

2.3 NYCKELTAL FÖR BRANSCHEN

År 2002 fanns det i Sverige 160 företag som odlade plantskolsväxter på friland, vilket innebär att plantorna odlas på fält under bar himmel. Denna frilandsodling fördelade sig på totalt 435 hektar mark.

Odlingen av plantskolsväxter i container, d v s att plantorna drivs upp i krukor, bedrevs samma år av 68 företag på en total areal av 80 hektar.

Det bör i sammanhanget tillägas att en större andel av de företag som är registrerade som odlare på friland med stor sannolikhet återkommer bland antalet av containerodlare (enligt Daniel Persson, ansvarig för trädgårdsodlingsområdet på Jordbruksverket). Dessvärre går det inte att få fram mer precisa uppgifter, än de som ovan nämnts, av Jordbruksverket gällande antalet plantskolsföretag.

En jämförelse med uppgifterna på frilandsodlingen från 1996 visar på en tydlig minskning, både vad det gäller antalet företag och areal. På sex år hade det blivit 34 företag färre och en arealminskning med 326 hektar.

Totalt för år 2000 sålde företagen inom både frilands- och containerodlingen produkter till ett värde av 423 900 000 kronor (Persson, 2004).

Att få fram uppgifter på hur många människor som är sysselsatta i plantskolsnäringen är även beklagligt nog en svårare uppgift. Varken Statistiska Centralbyrån, Jordbruksverket eller Skogs- och Lantarbetarförbundet har kunnat redovisa några mer säkra uppgifter på området.

Efter att ha bett Plantskolesektionen i Gröna Näringens Riksorganisation göra sina uppskattningar av det totala antalet plantskolsanställda i Sverige, så kan följande ungefärliga uppgifter presenteras: I odlingsledet beräknas det finnas ca 600 – 700 anställda och i minutledet ca 1 000 anställda. Dessa siffror avses vara omräknade till helårsanställningar (Bellner, 2004).

3 LITTERATURSTUDIER

3.1 PLANTSKOLORNAS FYSISKA ARBETSMILJÖ

Arbetsmiljön i plantskolor är inte alldeles enkel att entydigt beskriva. Detta p g a att den ena arbetsplatsen inte alltid är den andra lik. Hur arbetsmiljön ter sig beror säkert delvis på faktorer som företagets storlek, typen av växter som produceras och den produktionsteknik som tillämpas o s v.

Som tidigare nämnts så finns det dock ett antal arbetsmiljöavhandlingar som gjorts vid Sveriges lantbruksuniversitet (SLU). Dessa studier, som är grundade på undersökningar i ett antal företag i branschen, kan ge en bild av förhållandena.

Undersökningarna, som nedan kommer att refereras, belyser i stor utsträckning de ergonomiska belastningar som de anställda utsätts för.

3.1.1 *Plan(t)era arbetsmiljön i plantskolor*

I Anders Söderqvists och Uno Brinnens skrift, *Plan(t)era arbetsmiljön i plantskolor* (1986), sammanfattar man genom en fallstudie vilka arbetsmiljöproblem som då dominerade.

Bl. a tar man upp om: Den höga temperaturen i främst mindre växthus. Besvärande buller från motorer och tryckluftsutrustning i sådd- och packhallar. Ett annat problem var avgaser från dieseldrivna traktorer och truckar som användes inne i byggnader. Vidare behandlas olämpliga arbetsställningar och tunga lyft vid inventerings- och ogräsrensingsarbete.

De ovannämnda arbetsmiljöproblemen påstås av skriftens författare att inte vara av akut art, p g a att *arbetsväxling* existerar på många plantskolor. D v s att personalen arbetar endast kortare perioder med en och samma uppgift.

Man menar också på att många av problemen relativt enkelt kan åtgärdas med hjälp av den vid tidpunkten utvecklade arbetsmiljötekniken.

Den besvärande värmen i växthusen kan avhjälpas om man medvetet satsar på att ha växthus med mått kring 20 x 100 meter. I dessa blir värmen ett relativt litet problem. Även genom att ha möjlighet till god genomluftning kan man minska besvären.

För att åtgärda bullerproblemen ges bl. a följande förslag: Ljudets spridning kan hindras med bullerabsorberande material på väggar, i tak och ventilationskanaler. Utföra underhåll av maskinerna. Se till att vibrerande maskindelar, kåpor etc. sätts/spänns fast.

Dieselavgaserna kan bäst motverkas genom att utnyttja *korsdrags-effekt* vid traktorhanteringen i växthus. Vidare bör det i första hand användas el- och gasol drivna truckar vid inomhusarbete.

Gällande de olämpliga arbetsställningarna och de tunga lyften så hänvisar man till expertrådgivning från sjukgymnaster vid Företagshälsovården. Dessa kan föreslå utformningar av lämpliga arbetsplatser och rätta till felaktiga arbetsställningar.

Sammanfattningsvis upplever man att skriftens författare i stort ser optimistiskt på att arbetsmiljön i plantskolorna kommer att utformas till det bättre. Detta i hopp om att de nämnda arbetsmiljöproblemen avhjälps med föreslagen teknik och att det vid nybyggnation läggs in arbetsmiljöaspekter redan vid projekteringen.

3.1.2 Nordisk Ergonomi

I en artikel i *Nordisk Ergonomi 3* (1993) beskriver de dåvarande docenterna Peter Lundqvist och Bengt Gustafsson från SLU vad de har iakttagit av arbetsmiljösituationen i växthusen.

Det klargörs först att vid direkt tillfrågan av de anställda så anger dessa ergonomi (arbetsställningar, lyft etc.) som det främsta arbetsmiljöproblemet.

Man framhåller t ex. att manuell transport av backar i trånga gångar var besvärande för rörelseorganen hos personalen. Detta p g a att de tunga backarna ofta var tvungna att bäras i sidled till följd av utrymmesbristen. Även gångarna i sig, om de var i dåligt skick, medförde att man var tvungen att gå försiktigt och *onaturligt* vid olika bärningsarbete och lastning av containers på lastbilar.

I syfte att motverka dessa problem påtalas vikten av en god planering med effektiva transport- och hanteringssystem. För att uppnå god effektivitet av dessa system så menar man på att det måste byggas med enhetlig planlösning och måttsättning. Med denna enhetlighet, på t ex. transportbanor och vagnar, ser man en möjlighet att minska antalet manuella omlastningar och därmed den fysiska påfrestningen för de anställda.

För att mer svart på vitt ge en bild av hur pass utsatta för arbetsskador de anställda i den svenska trädgårdsnäringsen är, så tog man fram följande uppgifter: Enligt Statistiska Centralbyråns statistik 1990 så redovisas det 41,8 arbetsolyckor per 1 000 anställda, vilket skall jämföras med 26,8 i genomsnitt för samtliga näringsgrenar.

I slutet av artikeln lämnar skribenterna en önskan om att den personal som arbetar i växthusodlingen borde, från t ex. trädgårdsskolor, få en bättre utbildning i arbetsmiljöfrågor och därtill erhålla träning i korrekt arbetsteknik.

3.1.3 Arbetsmiljö i växthus

År 1995 kom rapporten *Arbetsmiljö i växthus*, skriven av Marianne Stål, Peter Lundqvist, Stefan Pinzke och Bengt Gustafsson vid SLU. Syftet med rapporten var att skapa ett åtgärdsförslag för att förebygga belastningsrelaterade skador vid växthusarbete.

Initialt skriver man att arbetsmiljön ofta är förknippad med påfrestande klimat under sommaren, användning av bekämpningsmedel, olycksfallsrisker, besvärliga arbetsställningar och tunga lyft. De mer positiva betingelserna hänvisas, utan någon noggrannare definition, av de anställda till att vara *arbetstillfredsställelsen och trivseln*.

Via referering till tidigare studier så framhåller man att växthusens främsta arbetsmiljöproblem är hanteringsarbetet. Både odling och hantering av olika växter i växthus utförs övervägande manuellt, vilket medför en betydande insats av både tid och muskelkraft. Hanteringsarbetet i ett genomsnittligt växthusföretag kan uppgå till 20 – 30% av den totala arbetstiden.

Eftersom det i flera arbetsmoment återkommer tunga lyft och längre sträckor av bärande så befarar man att skaderiskerna ökar vid en längre tids exponering.

Arbetsplatsstudier och enkätundersökningar utfördes med syfte att kartlägga och analysera förekomsten av besvär i rörelseorganen hos de arbetande i branschen. Man ville ta reda på vilka kroppsdelar som utsattes för en hög grad av ansträngning och vidare även analysera vilka arbetsmoment som gav en betydande belastning.

För att nå de svar som söktes så användes bl. a observationsstudier av arbetsställningar och belastningar vid olika moment. Även i laboratorier studerades vilken effekt olika höjder och bredder på odlingsborden kunde ge.

Med hjälp av enkätstudien kunde man bl. a redovisa följande:

Hos de intervjuade trädgårdsarbetarna var besvär i ryggens nedre del, d v s länd-/korsryggen, de vanligast förekommande besvären av ergonomisk karaktär. Av de tillfrågade personerna (både män och kvinnor) angav 53% att de under de senaste 12 månaderna upplevt besvär från ryggens nedre del.

Den specifikt högsta besvärsfrekvensen (55%) hos enbart kvinnor rapporterades gällande skuldror/axlar.

Genom arbetsplatsstudier ville man se närmare på några av de vanligaste arbetsmomenten inom krukväxtodlingen.

Den undersökningsmetod som kom att användas var en finländsk belastningsergonomisk analysmetod som fungerar på följande vis:

Med videoteknik studeras arbetsställningarna. Därefter registreras positionerna för; ryggen, armarna, benen och huvudet. Positionerna värdesätts för att ange hur pass belastande de olika arbetsställningarna är.

De resultat man fick visar på att det manuella arbetet i krukväxtodlingar medför en större andel av besvärliga arbetsställningar.

Speciellt är det arbete på odlingsborden med böjda och vridna ryggspositioner och utsträckta lägen för armarna (mer än 30 grader) som är i behov att åtgärdas. Även arbete med lastning och lossning av krukväxter från höga hyllvagnar innebär att det uppstår besvärliga arbetsställningar.

Extra allvarligt ser man på arbetsställningar med både böjd och vriden rygg samtidigt. Denna *kombination* påträffas vid utsättning av lådor (med jordfyllda krukor) på odlingsbord.

Högsta ryggbelastningen i studien fann man vid arbetsmomentet, *utsättning av pluggplantor*. Vilket innebär att man med böjd rygg skall nå varje kruka på odlingsbordet. Detta för att placera en pluggplanta i de redan utplacerade krukorna, vilket medför att ryggen är böjd eller vriden en större del av arbetstiden.

Den sista studien i rapporten var laboratoriestudier av odlingsbordens utformning. Man avsåg att komma fram till en lämplig höjd och bredd på odlingsborden som skulle vara ergonomiskt korrekt för krukväxtodlarna att arbeta vid.

Av enkätstudierna som tidigare gjorts, hade det visat sig att trädgårdspersonalen i störst utsträckning angivit besvär i nedre delen av ryggen. Därför gjordes kraftmomentsberäkningar i ländryggen.

Dessa beräkningar gjordes på tre bordshöjder (70, 80 och 90 cm) och med krukor utplacerade på olika avstånd från försökspersonen. Personen ifråga, som var 172 cm lång, studerades när denne satte ut två krukor (en kruka i varje hand) på de olika avstånden på borden.

Det resultat man fick med hjälp av en beräkningsmodell för kraftmoment förtäljer följande:

Från 10 till 40 cm:s arbetsavstånd ökade kraftmomenten ej nämnvärt. Men efter 50 cm:s avstånd kunde man iakttaga en kraftig kontinuerlig ökning av belastningen i ländryggens nedre del. Med andra ord så tydde studien på att arbetsavståndet vid kontinuerligt arbete inte bör vara över 50 cm.

Vidare kunde det också konstateras att höjden på arbetsborden var av betydelse. För försökspersonen, som var 172 cm lång, visade det sig att 90 cm:s bordet var det mest ergonomiskt riktiga.

I slutet av hela rapporten anges varningar för tänkbara risker och åtgärdsförslag av de problem som tagits upp.

Under begreppet *Människan – arbetet* uppmärksammas de risker som finns för belastningsskador och övriga besvär i rörelseorganen. De faktorer som behandlas och varnas för är följande:

Statisk belastning – samma muskler belastas av ihållande anspänning en längre tid till följd av arbete i en och samma ställning.

Böjda, vridna eller sträckta ställningar – vilket kan medföra stora belastningar i eller nära ledernas ytterlägen.

Ensidiga arbetsrörelser – är olämpliga, mer variation bör eftersträvas.

Tunga lyft – som kan vara direkt skadliga. Det uppmärksammas att även lätta och medeltunga lyft, om de är mycket ofta förekommande, kan vara riskabla.

Yttre faktorer – vilka också kan leda till ökad belastning, t ex.:

- bristfälliga synförhållanden*
- klimatet*
- personlig skyddsutrustning*
- vibrationer*
- psykisk belastning* (i form av t ex. stress kan ge muskelspänningar)

Vidare ansågs det att planeringen även borde inrikta sig på att ge de anställda större variation i arbetet. Genom *arbetsväxling* tror man sig kunna motverka belastning, trötthet och dessutom göra arbetet mera intressant och lärorikt.

Ytterligare ett sätt att förbättra arbetssituationen, sett ur ett organisatoriskt perspektiv, är att införa *arbetsutvidgning*. Detta betyder att den anställde tar personligt ansvar för ett flertal arbetsuppgifter. Denna metod hänvisar man till att ha tillämpats med ett bra resultat, enligt Kilbom & Eklöf, 1992, inom andra näringsgrenar.

Anpassning av arbetsmiljön till individens förutsättningar ses också som en viktig betingelse. Inredning och utrustning m m bör vara anpassad för att användas på ett optimalt sätt av de anställda på företaget oavsett kön, ålder eller kroppsbyggnad.

Allra sist i rapporten behandlas i korta ordalag möjligheterna av sambandet mellan psykosociala faktorer i arbetsmiljön som t ex. tidspress och enformighet i arbetet kontra orsakerna till muskuloskeletal problem. Därmed uttrycks slutligen det angelägna i behovet av fördjupade studier, gällande de psykosociala förhållandena i trädgårdsnäringen.

3.2 PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ

Med begreppet *psykisk arbetsmiljö* menas de faktorer på en arbetsplats som avser annat än de fysiska arbetsförhållandena.

Den psykiska arbetsmiljön handlar främst om organisatoriska och sociala faktorer på arbetsplatsen. Till detta hör sådant som arbetsorganisation, yrkesmässig utveckling, arbetsuppgifternas innehåll, omväxling i arbetet, arbetsledning, lönesystem, kontakter mellan arbetskamrater och mellan arbetsgivaren och de anställda samt de anställdas inflytande över den egna arbetssituationen (Nationalencyklopedin, 1994).

Med själva begreppet *psykosocial* syftar man på att individen påverkas av sin omgivning, samtidigt som denna i sin tur påverkas av individens handlingar. Med andra ord är det ett fall av ömsesidigt inflytande.

Människans psykiska och fysiska hälsa kan ses som ett resultat av dennes totala miljö och därav utgör arbetsmiljön en betydande del. Arbetslivet blir därför en viktig del av vår tillvaro.

Förutom att man primärt arbetar för att försörja sig så finns det andra behov man får tillfredställda genom sitt arbete. Till följd av att vara aktiva i arbetslivet blir vi delaktiga i samhället. Vi får möjlighet att uppleva gemenskap och att erhålla både egen och andras respekt. Man kan säga att arbetsmiljön är lika viktig för en vuxen människas utveckling, precis som barndomsmiljön är för ett barn, vad det beträffar psykisk hälsa och personlighet.

I arbetsmiljödebatterna kommer oftast de fysiska aspekterna i det främsta blickfånget. Detta p g a att de är lättare att iaktta, mäta och diskutera. Däremot är det avsevärt svårare att hantera den psykosociala delen av arbetsmiljön med bl. a gruppdynamik, relationer, kommunikation, arbetsroller och olikheter människor emellan.

Trots att arbetsplatser består av människor så betraktas de oftast som abstrakta och opersonliga. Ändå är det människorna och deras handlingar på arbetsplatserna som är avgörande för hur dessa fungerar (Lennéer-Axelsson & Thylefors, 1991).

I Astrid Gedin-Erixons bok, *Arbetets lust och leda* från 1992, skrivs det att man kan satsa stora resurser på den fysiska miljön. Men om de anställda ändå inte trivs så är risken stor för att de arbetar oeffektivt, har en hög sjukfrånvaro eller rentav säger upp sig.

Vidare tar man i samma bok upp om vilka ekonomiska följder en dålig psykosocial arbetsmiljö kan medföra.

Många företag kan varje år förlora miljonbelopp till följd av olika typer av frånvaro och personalomsättningar. Detta påstås att med stor sannolikhet bero på att ett flertal inte trivs på sitt arbete.

Om trivseln istället ökar så anses alla göra ett bättre jobb. Detta i sin tur leder till mindre fel och störningar i produktionen, som kan uppstå på grund av sjukfrånvaro och personalomsättningar. Även den viktiga kompetensutvecklingen hindras av hög frånvaro. Med andra ord menar man på att en *investering* i den psykosociala miljön därför är ekonomiskt lönsam och därmed väl motiverad.

Samtidigt som arbete alltid har varit en mycket viktig del av människans existens så har det också medfört risker för denne. Det var först i samband med industrialismen som lagstiftningar kom till för att reglera arbetslivet.

Samhället ville med hjälp av lagar och förordningar skapa garantier för arbetstagarens liv och hälsa. Den första allmänna arbetarskyddslagstiftningen kom 1889, en så kallad *lag om skydd mot yrkesfara*. Alltefter att arbetslivet och samhället har förändrats så har även tillhörande lagar och författningar uppdaterats och utökats.

Även arbetsmiljöbegreppet har kommit att utvidgas efterhand som kunskaperna om människan i arbetslivet har ökat. 1978-års arbetsmiljölag fick en ändring 1991 genom

bl. a en portalparagraf som visar på en vidare förståelse för den psykiska arbetsmiljön. Denna paragraf (AML, 2 kap) säger följande:

Arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.

Arbetstagaren skall ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eget arbete.

Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll skall utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Därvid skall även löneformer och förläggning av arbetstider beaktas. Starkt styrt eller bundet arbete skall undvikas eller begränsas.

Det skall eftersträvas att arbetet ger möjlighet till variation, social kontakt och samarbete samt sammanhang mellan enskilda arbetsuppgifter.

Det skall vidare eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling liksom självbestämmande och yrkesmässigt ansvar.

Enligt Gedin-Erixon (1992) som refererar Rubenowitz, så behövs nedanstående fem kriterier, förutom god fysisk arbetsmiljö, vara uppfyllda för att ett arbete skall upplevas som positivt och engagerande:

Viss egenkontroll i arbetet – Alla människor har behov av att kunna styra sin arbetstakt och sättet att utföra sitt arbete. Erhåller man inflytande över den egna arbetssituationen, med eget ansvar och befogenhet att själv påverka sättet att nå de uppsatta målen, så blir man motiverad. Om istället detaljstyrning och detaljkontroll tillämpas så kommer det att bli förödande för motivationen.

Positivt arbetsledningsklimat – Det psykosociala klimatet påverkas i stor utsträckning av den närmaste chefen. Klara riktlinjer för arbetet måste dras upp av arbetsledaren och denne skall också se till att medarbetarna får de resurser som behövs för att självständigt kunna utföra uppgifterna. Det är också av vikt att arbetsledaren aktivt intresserar sig för medarbetarnas vidareutveckling.

Stimulans från själva arbetet – I en väl fungerande psykosocial miljö skall arbetet kännas stimulerande och utvecklande. Ett arbete som saknar utmaningar trivs inte många människor med i längden. Utmaningar stärker självkänslan och bidrar till utveckling.

Bra arbetsgemenskap – Alla människor har ett tydligt behov av samhörighet, kontakt och gemenskap med andra människor. Detta behov är givetvis inte undantaget chefer och arbetsledare. Just arbetsgemenskapen är för många den största tillfredsställelsen i arbetet.

En arbetsbelastning som är lagom – Ingen känner något större välbefinnande i en spännings- och kravlös tillvaro. Men motsatsen, när det ställs överkrav så man befinner sig i ett ständigt stresstillstånd, gör inte att någon mår bra. Istället är det en lagom arbetsbelastning med hanterbara utmaningar som ger den bästa arbetstillfredsställelsen.

De fem ovanstående kriterierna kan verka självklara för att den psykosociala arbetsmiljön skall kunna fungera väl. Men frågan är i vilken utsträckning de uppfylls i realiteten.

4 RESULTAT

4.1 ENKÄTUNDERSÖKNINGENS INNEHÅLL OCH UTFÖRANDE

För att få en bild av hur den psykosociala arbetsmiljön i plantskorna uppfattas av de anställda så konstruerade jag en enkät med 50 frågor. Frågorna är hämtade eller inspirerade från olika frågeformulär som avhandlar psykosocial arbetsmiljö.

Enkätens frågor är uppdelade under följande rubriker:

- Personfakta
- Arbetsmotiv och behov
- Hur upplevs arbetsmiljön
- Hur upplevs arbetsuppgifterna
- Ergonomi
- Övrigt

Att rubriken *Ergonomi* med sina tillhörande frågor finns med, trots att undersökningen skall vara av psykosocial inriktning, kan tänkas behöva en förklaring: Dessa frågor är i stor utsträckning av arbetsorganisatorisk karaktär och/eller visar på vilken inställning arbetsledningen har till de anställdas fysiska välbefinnande och säkerhet.

De 44 personerna från 12 olika plantskolor som deltagit och fyllt i enkäterna har utlovats anonymitet. Detta betyder att det inte skall vara möjligt att avslöja de intervjuade personernas identitet eller i vilket företag de arbetar. Ej heller har kollegor, chefer eller övriga fått lov att ta del av den enskildes enkätsvar.

Merparten av frågorna har svarsalternativ, men även några så kallat *öppna frågor* finns där de intervjuade själva får formulera sina svar.

Efter att enkäterna fyllts i och lämnats tillbaks till mig, så räknades svaren ihop och procentsattes.

Det faktum att antalet anställda på respektive plantskola varierade gjorde att risken för en statistisk felberäkning skulle kunna uppstå. T ex. kunde en positiv aspekt få allt för stort genomslag i statistiken till följd av att ett företag med förhållandevis många anställda framhöll just denna aspekt i en viss frågeställning. Därför sorterades det slumpvis, före sammanräkningen, bort ett antal enkäter från *överrepresenterade* företag för att erhålla en statistisk trovärdig balans.

De frågor och svar som jag har valt att framhålla resultatet av här nedan är i mitt tycke så pass intressanta, ur antingen negativa eller positiva aspekter, så de bör få en närmre begrundan.

Övriga frågor och svar från enkäten, som även kan vara av intresse, återfinns som bilaga (se Bilaga 1).

4.2 ENKÄTSVAREN

Nedan följer, under respektive rubrik, de enkätsvar som valts ut för att framhävas i undersökningen:

4.2.1 Arbetsmotiv och behov

Här ger de intervjuade plantskolsarbetarna en bild av vilka faktorer i sin arbetsmiljö som de sätter hög prioritet på.

Följande tre arbetsmiljöaspekter fick de högsta procenttalen: *Att relationen till arbetskollegor fungerar väl* ansåg 81% av de tillfrågade vara *Nödvändigt* tätt följt av *Att arbetet ger mig en känsla av att ha utfört något värdefullt* på 78%. Nödvändigheten av *Att den fysiska arbetsmiljön är säker och hälsosam* angavs av 69%.

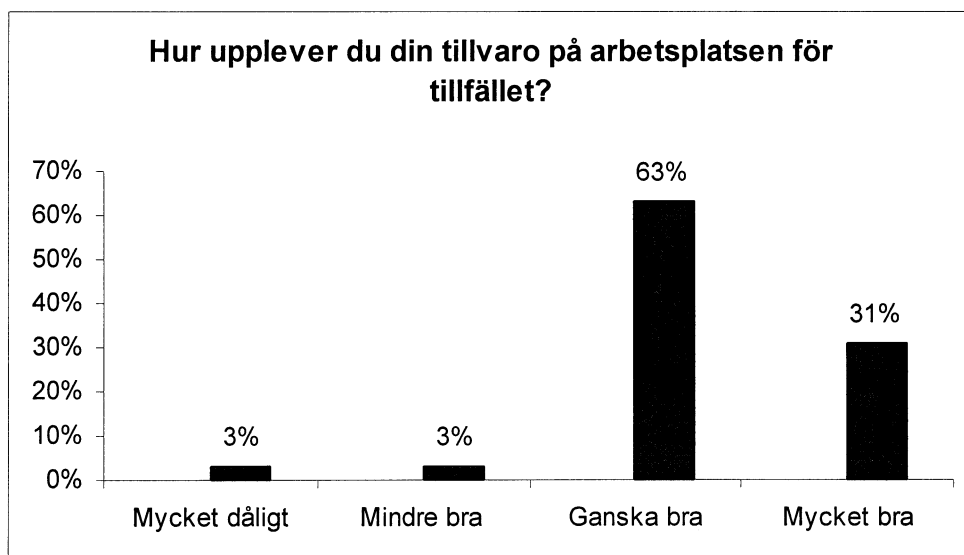
4.2.2 Hur upplevs arbetsmiljön

Som det framgår av rubriken så anger arbetstagarna hur de *i stort* finner sin arbetsmiljö i olika avseenden.

Inledningsvis ställs den något spontana frågan *Hur trivs du på din arbetsplats?*. Då svarar 47% *Mycket bra* och 45% *Ganska bra* (se Figur 1). Efter 17 frågor längre fram kommer en i princip liknande fråga, *Hur upplever du din tillvaro på arbetsplatsen för tillfället?*. Här svarar istället 31% *Mycket bra* och 63% *Ganska bra* (se Figur 2). Med andra ord har valet av alternativet *Mycket bra* sjunkit med 16%.



Figur 1.

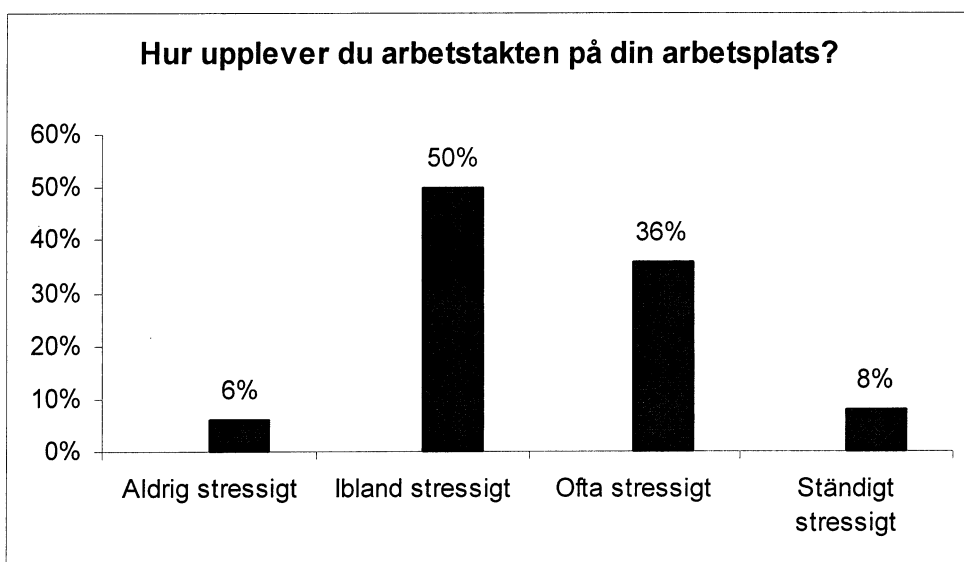


Figur 2.

På frågan hur man ser på sina möjligheter för personlig utveckling i arbetet anser 67% att det finns *Någorlunda möjligheter*.

Med anledning av den sistnämnda frågan så fick de anställda avge förslag på vad som skulle öka deras personliga utveckling. De tre vanligast återkommande svaren var önsknningar om att få: *Egna ansvarsområden, Kurser och Studiebesök*.

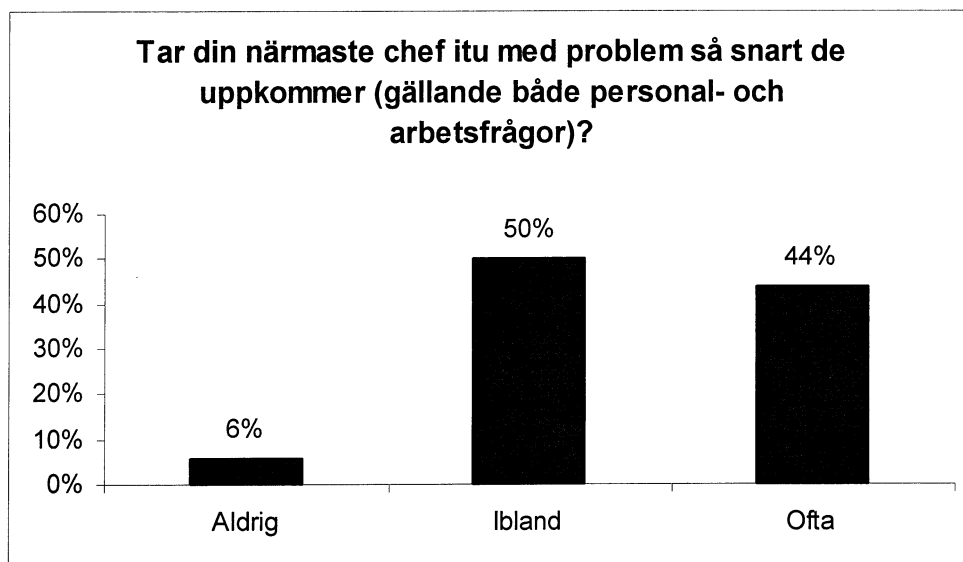
Arbetstakten upplevs som *Aldrig stressig* av 6%, *Ibland stressig* av 50%, *Ofta stressig* av 36% och *Ständigt stressigt* av 8% (se Figur 3).



Figur 3.

Samarbetet kolleger emellan uppges fungera *Mycket bra* av 29% och *Ganska bra* av 71%. I och med detta så valde ingen person svarsalternativen *Mindre bra* och *Mycket dåligt*.

Chefernas förmåga att snabbt hantera uppkomna problem av olika slag visar sig variera enligt de anställda. 44% tyckte att den närmsta chefen *Ofta* tog itu med problem så fort de uppstod. 50% valde istället alternativet *Ibland* (se Figur 4).



Figur 4.

Över hälften, 53%, får *Ofta* stöd och hjälp av sin chef om de så behöver.

Kontakten med den närmsta arbetsledningen verkar fungera väl. 50% ansåg sig ha *Ganska bra kontakt* och 42% *Mycket bra kontakt*.

4.2.3 Hur upplevs arbetsuppgifterna

Frågorna under denna rubrik är tänkt att spegla plantskolsarbetarnas syn på sina vardagliga arbetsuppgifter.

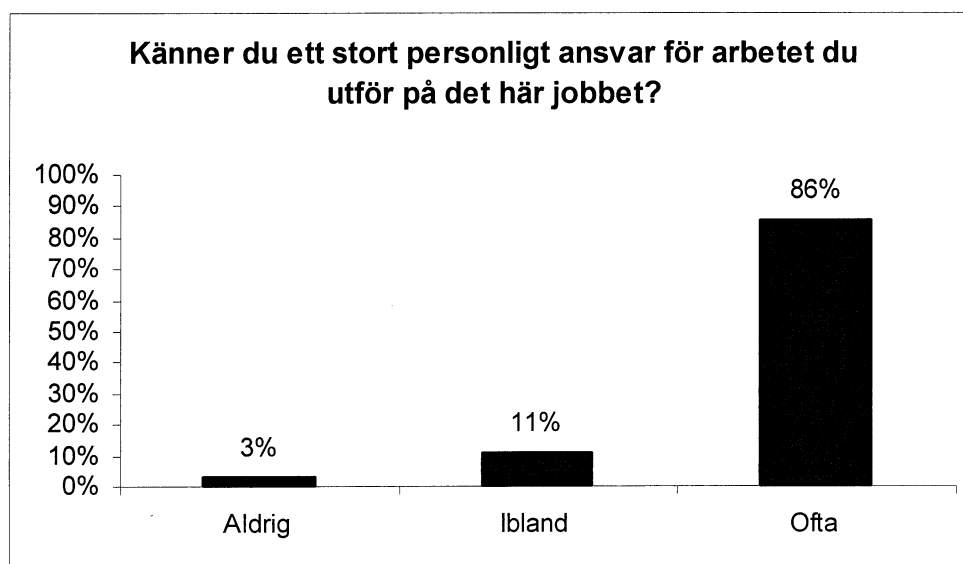
Ingen person anger att de skulle trivas *Dåligt* med sina arbetsuppgifter. Hela 51% trivs *Ganska bra* och 43% trivs till och med *Mycket bra*.

På frågan om hur omväxlande arbetsuppgifterna uppfattas så får man följande svar: Endast 6% tycker att arbetsuppgifterna är *Mycket litet omväxlande*. Flertalet, 55%, finner sina arbetsuppgifter som *Mycket omväxlande*.

Gällande om det finns några arbetsuppgifter som upplevs som tröttande så svarade 11% *Nej*, 66% *Ja, en del* och 23% *Ja, ganska många*.

Med anledning av den ovanstående frågan så fick plantskolsarbetarna ange exempel på *tröttande arbetsuppgifter*. De tre mest återkommande svaren var arbetsuppgifter som medför: *Tunga lyft, Mycket stå och gå under dagarna* och *Enformiga och återkommande arbetsmoment*.

Den högsta procentsatsen för ett svarsalternativ i denna resultatredovisning kommer i samband med frågan *Känner du ett stort personligt ansvar för arbetet du utför på det här jobbet?*. Här väljer hela 86% att svara *Ofta*. Endast 3% väljer alternativet *Aldrig* (se Figur 5).



Figur 5.

Över hälften av de anställda anser att de får utföra arbetsuppgifter som de skulle behöva mer utbildning för. 48% påstår att detta sker *Ibland* och 9% att det händer *Ofta*.

En tendens likt den ovanstående går att avläsa av svaren till frågan *Får du arbetsuppgifter utan att få de resurser som behövs för att utföra dem?*. 53% svarar här *Ibland* och 8% *Ofta*.

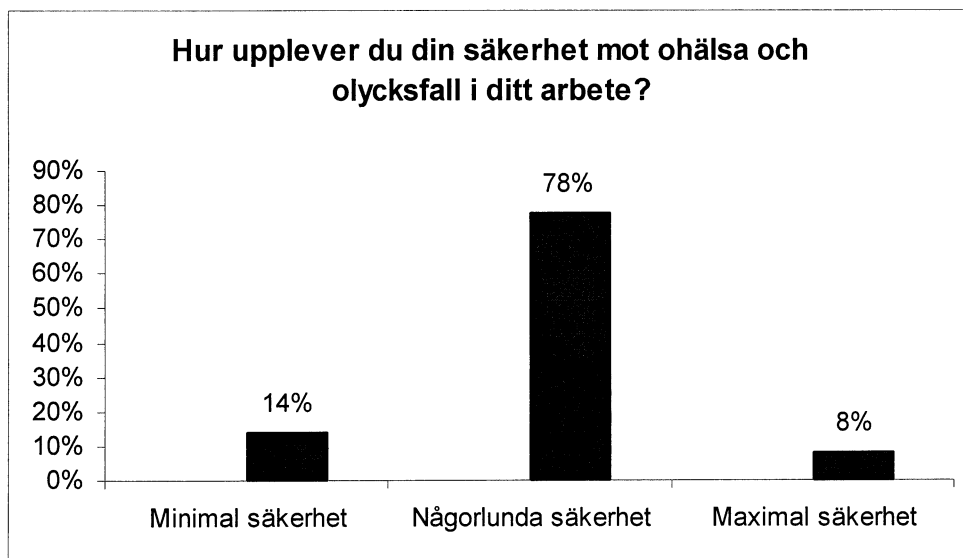
I den sista frågan som ställdes gällande arbetsuppgifterna får man reda på vilka av dessa som de plantskolsanställda upplever som sina främsta glädjeämne. De tre mest positiva arbetsuppgifterna ansågs vara: *Kundkontakter, Planteringsarbete* och *Skötsel av växter*.

4.2.4 Ergonomi

Den sista rubriken som är med i resultatredovisningen är *Ergonomi*. Här belyses hur de anställda upplever det som berör deras fysiska välbefinnande.

På den inledande frågan *Hur upplever du din säkerhet mot ohälsa och olycksfall i ditt arbete?*. Så angav endast 8% att de fann sig ha *Maximal säkerhet*. Merparten, 78%,

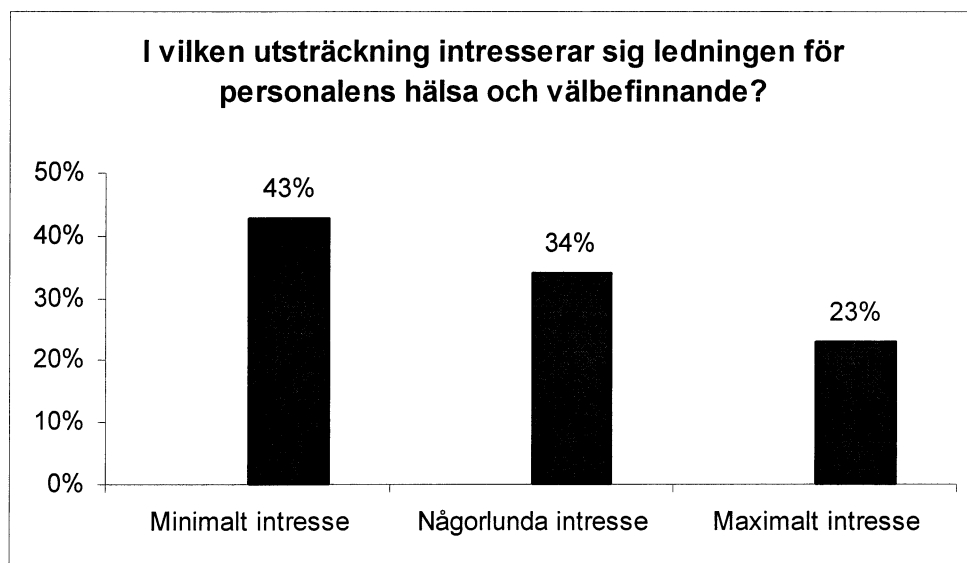
ansåg sig ha *Någorlunda säkerhet*. 14% upplevde att de hade *Minimal säkerhet* i sitt arbete (se Figur 6).



Figur 6.

I samband med föregående fråga så fick de plantskolsarbetande nämna faktorer som bidrar till att *maximal säkerhet* inte kan uppnås. Följande tre faktorer återkom i störst utsträckning: *För många tunga lyft*, *Hantering av bekämpningsmedel* (som i några fall hade lett till allergichocker) och *Avsaknad av lämpliga skyddskläder*.

De kanske mest häpnadsväckande svaren i hela studien visar sig slutligen i denna fråga: *I vilken utsträckning intresserar sig ledningen för personalens hälsa och välbefinnande?* Hela 43% av de tillfrågade upplever att ledningen på deras arbetsplats har ett *Minimalt intresse* för de anställdas *hälsa och välbefinnande*. Att ett *Någorlunda intresse* finns anges av 34% och ett *Maximalt intresse* framhålls av resterande 23% (se Figur 7).



Figur 7.

5 DISKUSSION

Under rubriken *Syfte* klargjordes huvudfrågeställningen för undersökningen: Hur upplever de plantskolsanställda sin tillvaro på arbetsplatserna?

Jag anser mig, med hjälp av enkätundersökningen, ha fått en god insikt i den psykosociala arbetsmiljön i plantskolorna.

Det första intryck jag fick, av de företag som deltog i undersökningen, var att både chefer och anställda välvilligt mottog både mig och de utdelade enkäterna. Företagens öppenhet och i de allra flesta fall positiva syn och förståelse för vikten av arbetsmiljöundersökningar måste betraktas som mycket förnuftigt och glädjande.

Genom att använda min analytiska förmåga, så är tanken mot slutet av detta examensarbete att få delge mina egna tolkningar och åsikter av de enkätsvar som erhållits.

Först behandlas de mer positiva tendenserna som påträffats.

Att över 90% trivs antingen *Ganska*- eller *Mycket bra* på sina arbetsplatser måste ses som ett mycket gott betyg från de plantskolsanställda. Det goda betyget anser jag kan knytas till följande positiva betingelser som konstaterats i den vardagliga arbetsmiljön:

- Ett väl fungerande samarbete kollegor emellan.
- En god kontakt med den närmsta arbetsledningen.
- Trivsel med arbetsuppgifterna.
- Arbetsuppgifter som har en hög grad av omväxling.

Ifall ovanstående fyra punkter inte hade uppfyllts är det mycket troligt att vi hade fått begrunda helt andra svarsangivelser gällande hur arbetsmiljön upplevs i stort. Flertalet punkter stämmer in på de kriterier som behövs för att ett arbete skall kunna upplevas som positivt. Detta enligt Gedin-Erixons(1992) referenser av Rubenowitz vilka tidigare återgavs bland litteraturstudierna (se sidan 11).

I och med att de plantskolsanställda i stor utsträckning trivs på sitt arbete, med de tillhörande arbetsuppgifterna, så vill jag belysa ett tänkbart samband till att 86% *ofta känner ett stort personligt ansvar för sitt arbete*: Trivs folk på sin arbetsplats så har många från den samma ej svårt att visa lojalitet, genom att agera noggrant och ansvarsfullt i sitt yrkesutövande.

Det sistnämnda påståendet bör knytas samman till det uttalade önskemålet, från ett större antal av de intervjuade, om att få egna ansvarsområden för att därigenom öka sin personliga utveckling. I och med detta så kan jag inte se annat än rena vinster för de företag som är beredda att ge sina anställda utökat ansvar.

Trots att det framgår att en merpart av de plantskolsanställda anser sig *i stort* ha en god arbetsmiljö så finns det angivet mer eller mindre allvarliga förhållanden som även de måste lyftas fram.

Fortfarande kvarstår det faktiska problemet med allt för många manuella tunga lyft i det vardagliga arbetet. Detta trots att problemet, och därtill kommande hälsoföljder, har varit uppmärksammat sedan årtionden tillbaks.

Genom åren har olika avhandlingar framfört åtgärdsförslag för att minska de manuella lyften. Men dessa förslag verkar inte ha nått så långt fram, att en betydande förbättring har kunnat skönjas.

Själv finner jag det svårt att avgöra om det behövs fler ergonomiska studier eller om man skall analysera företagens förmåga och/eller vilja att minimera de tunga lyften. Alternativt att forskarna, av någon anledning, inte lyckas nå fram med sina rapporter och åtgärdsförslag till berörda plantskolsföretag.

Gällande hur arbetstakten upplevs så kan man till att börja med inte se något onormalt i att 50% anser den vara *Ibland stressig*. Men att 36% upplever arbetstakten som *Ofta stressig* och 8% till att vara *Ständigt stressigt* bör betecknas som anmärkningsvärt. Att närmre var 10:e anställd arbetar i en ständig stress måste under en längre tid leda till att både den psykiska- och fysiska hälsan hos dessa befinner sig i en allvarlig riskzon.

Denna höga nivå av stress kan även på ett mer direkt sätt orsaka fysisk ohälsa. Man måste beakta de faror som kan uppstå när stressad personal t ex. skall framföra tunga maskiner eller hantera giftiga kemikalier. Det är inte enbart den stressade personens liv och hälsa som kan komma att hotas utan även dennes kollegor och kunder till plantskolan.

Förutom hälsoaspekterna så kan man också ställa sig frågande till hur väl man under en hög grad av stress utför sina arbetsuppgifter.

Den orsak jag spontant kan tänka mig till varför så många anställda känner sig stressade, skulle inte orimligt kunna vara underbemanning på somliga av företagen.

En brist hos en del av cheferna är att de inte alltid tar itu med problem så fort de uppkommer.

50% ansåg att deras närmsta chef endast *Ibland* på ett direkt sätt tog sig an uppkomna problem. För dessa 50% kan man tänka sig att det känns både ovisst och frustrerande att ej med säkerhet veta om man backas upp av sin chef vid olika problemställningar i det vardagliga arbetet.

Om det sker i en större utsträckning är det inte otänkbart att de anställda i längden tröttnar, och slutligen inte finner någon större mening i att ta kontakt med sin chef vid problemsituationer. Detta kan i sin tur bl. a få negativa ekonomiska följder för företaget om problem gällande produktionen inte rapporteras in till arbetsledningen.

I boken *Arbetets lust och leda* (Gedin-Erixon, 1992) så klargörs faktiskt att det psykosociala klimatet starkt påverkas av den närmsta chefen och dennes förmåga att stödja medarbetarna i deras vardagliga arbete.

Ett annat ovisst arbetsmiljöförhållande avläser man i att över hälften av de plantskolsanställda anger sig antingen *Ibland* eller *Ofta* få utföra arbetsuppgifter som de skulle behöva mer utbildning för.

Ungefär samma svarsangivelser framkommer vid frågan *Får du arbetsuppgifter utan att få de resurser som behövs för att utföra dem?* där 53% svarar *Ibland* och 8% *Ofta*.

Här inser jag först i efterhand att det borde ha ställts följdfrågor, för att t ex. kunna få en mer precis uppfattning om hur pass allvarliga följer bristen på nödvändiga utbildningar och resurstillgångar kan komma att få.

Det går blott endast att spekulera i om det av olika anledningar saknas en lyhördhet hos arbetsledningen för personalens behov. Alternativt att personalen inte tillräckligt tydligt har klargjort dessa.

De mer allvarligare följer dessa kunskaps- och resursbrister kan få är, som tidigare nämnts, vid hantering av kemikalier och framförande av tyngre fordon.

Även kompetensutvecklingen hos plantskolspersonalen kan komma att eftersättas om dessa inte får ta del av utbildning som är nödvändig för yrkesutövandet.

Vad det beträffar ergonomin på de intervjuade plantskolorna så finns det en hel del mer att önska sig, om man skall tolka de anställdas svarsangivelser.

Inte fler än 8% anser sig ha *Maximal säkerhet mot ohälsa och olycksfall* i sitt arbete. Istället är det nästan dubbelt så många, 14%, som angav sig ha *Minimal säkerhet*. Med det sistnämnda svarsalternativet tolkar jag att 14% anser att det bara är en tidsfråga innan någon anställd fysiskt far illa i det vardagliga arbetet.

De plantskolsanställda fick också klargöra vilka faktorer som de ansåg vara orsaken till att *maximal säkerhet* inte kan upprättas. Framst angavs *de tunga lyften*, som även tidigare har avhandlats. Vidare framhölls, inte helt förvånande, *hanteringen av bekämpningsmedel*. *Brist på skyddskläder* var även ett återkommande svar.

Det behövs egentligen ingen djupare analys för att sambandet mellan t ex. bristen på skyddskläder och att inte fler än 8% upplever sin säkerhet som maximal skall framstå som tämligen uppenbart.

Man kan fundera över anledningen till varför inte alla får de skyddskläder som erfordras för arbetet. Beror det eventuellt på okunskap, slarv eller att ekonomin inte tillåter? Dessa funderingar får dock kvarstå som spekulationer.

Däremot avslöjar sig arbetsledningarnas attityd till hälsoaspekterna som berör de anställda allt för tydligt i följande fråga: *I vilken utsträckning intresserar sig ledningen för personalens hälsa och välbefinnande?*

Att hela 43% upplever att ledningen på deras arbetsplats har ett *Minimalt intresse* för personalens hälsa kan inte annat än betecknas som mycket allvarligt. Det är inte för utan som man undrar hur det mentalt känns för dessa 43% som utför sitt dagliga arbete i vetskap av att arbetsledningen inte nämnvärt bryr sig över sina anställdas hälsa.

Frågan, som inte orimligt också framkommer, är hur rättsväsendet ställer sig till de ovan nämnda förhållandena. När arbetsmiljölagen (AML, 2 kap) bl. a säger följande: *Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll skall utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall.*

Personligen anser jag i vilket fall som helst att det behövs fler och djupare utredningar på området. Detta med inriktning på att nå en attitydförändring hos arbetsledningarna, beträffande personalens *hälsa och välbefinnande*.

Slutligen vill jag påvisa att behovet av arbetsmiljöintervjuer inte skall förringas och hur väl detta visar sig genom dessa två snarlika enkätfrågor: *Hur trivs du på din arbetsplats?* och *Hur upplever du din tillvaro på arbetsplatsen för tillfället?*

Den första av ovanstående frågor ställdes på ett tidigt stadium innan de mer ingående och analytiska skulle besvaras. 17 frågor senare, när den snarlika frågan ställs, så väljer ett betydande antal av de intervjuade andra svarsalternativ än vad de hade valt från första början. T ex. hade 16% färre valt svarsalternativet *Mycket bra*.

Min teori till svarsskillnaderna är att somliga personer i intervjun svarar, i det tidiga stadiet, utan att rannsaka sig om sin arbetssituation tillräckligt noggrant. Men efter man svarat på ytterligare 17 frågor som går mer på djupet (se Bilaga 1, frågorna 16 – 32) så har de intervjuade förmodligen fått mer kännedom om olika arbetsmiljöaspekter, som de inser bör vägas med i bedömningen av *hur man trivs på sin arbetsplats*.

Att dessa snarlika frågor medvetet placerades ut var för att få bekräftat vikten och tillika nödvändigheten av en ökad kännedom gällande arbetsmiljöfrågor. Genom att t ex. delta i intervjuer, liksom den som detta examensarbete är grundat på, så bereds de anställda insikt och förståelse för begreppet *arbetsmiljö*. Därmed kan de bättre avgöra hur densamma ter sig på deras egna arbetsplatser.

Slutsatser:

De plantskolsanställda trivs i hög utsträckning bra på sina arbetsplatser till följd av att de är nöjda med både kollegor och arbetsuppgifter.

Trivsel på arbetsplatsen leder till en hög grad av visad lojalitet från de anställda gentemot företaget de arbetar på.

Många känner ett stort personligt ansvar för sitt arbete vilket bör premieras med tilldelning av egna ansvarsområden.

Företag kan komma att drabbas ekonomiskt till följd av personal som inte trivs eller kan samarbeta med sina kollegor.

De tunga manuella lyften kvarstår som ett betydande ergonomiskt problem i det vardagliga arbetet.

Endast ett fåtal anställda finner sin fysiska säkerhet som maximalt säker till följd av att hälsointresset upplevs, i många fall, vara för lågt hos arbetsledningen.

Ytterligare utredningar för att kartlägga arbetsledningarnas attityder i hälso- och säkerhetsfrågor behövs utföras.

Flera av de ovanstående slutsatserna kan framstå som självklara. Men det är nog inte ofta som man i det vardagliga arbetet stannar upp och reflekterar över *orsak och verkan* till de befintliga förhållandena.

För att de anställda skall få en ökad medvetenhet på området och därmed säkrare kunna ifrågasätta tveksamma arbetsmiljöförhållande så behövs följande: Ett utarbetat fråge-/avcheckningsformulär, som är framställt av berörda myndigheter, för användning i syfte att både kartlägga hur arbetsmiljöstatusen ter sig och för att få den enskilde arbetstagaren att reflektera över innebörden i begreppet *god arbetsmiljö*.

KÄLLFÖRTECKNING

LITTERATUR

- Eppler, M. & Nelander, B. Odaterat. Arbetsdiagnostisk enkät.
- Fallstudie av den psykosociala miljön vid Fritidsförvaltningen i Göteborg våren 1980.
- Gedin-Erixon, A. 1992. Arbetets lust och leda. Stockholm.
- Lennér-Axelsson, B. & Thylefors, I. 1991. Arbetsgruppens psykologi. Stockholm.
- Lundqvist, P. 1982. Olyckstillbud i växthusodlingen. Lund.
- Lundqvist, P. 1982. Förebyggande av olycksfall och ohälsa i växthusodlingen. Lund.
- Lundqvist, P. & Gustafsson, B. 1993. Ensidigt manuellt arbete är vanligt i växthus.
Nordisk Ergonomi, nr 3, sid 7 – 9.
- Nationalencyklopedin, 1994. Höganäs.
- Nordiska Ministerrådet, 1998. QPSNordic Frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet.
- Söderqvist, A. & Brinnen, U. 1986. Plan(t)era arbetsmiljön i plantskolor. Uppsala.
- Stål, M., Lundqvist, P., Pinzke, S. & Gustafsson, B. 1995. Arbetsmiljö i växthus. Lund.

PERSONLIGA KONTAKTER

- Plantskolsansvarig, Åsa Bellner, Gröna Näringens Riksorganisation. Augusti 2004.
- Trädgårdsodlingsansvarig, Daniel Persson, Jordbruksverket. Augusti 2004.

PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖINTERVJU

1. Personfakta

1. Du är 39% Man 61% Kvinna
2. Ditt födelseår Snittålder: 43 år
3. Har du arbetsledande ställning? 32% Ja 68% Nej
4. Antal arbetade år på arbetsplatsen I snitt: 8 år
5. Antal arbetade år i branschen I snitt: 12 år
6. Hur många timmar arbetar du
vanligtvis per vecka? I snitt: 38 tim./vecka

2. Arbetsmotiv och behov

Hur viktigt är följande i din uppfattning om ett idealarbete?

	<u>Mindre viktigt</u>	<u>Relativt viktigt</u>	<u>Nödändigt</u>
7. Att arbetet bidrar till att utveckla min personlighet	11%	47%	42%
8. Att jag får hög lön och andra materiella förmåner	28%	53%	19%
9. Att arbetet är lugnt, tryggt och välordnat	11%	53%	36%
10. Att relationen till arbetskolllegor fungerar väl	0%	19%	81%
11. Att arbetet ger mig en känsla av att ha utfört något värdefullt	3%	19%	78%
12. Att jag har ett tryggt arbete med regelbunden inkomst	3%	33%	64%
13. Att den fysiska arbetsmiljön är säker och hälsosam	0%	31%	69%
14. Att jag får använda min fantasi och kreativitet i arbetet	5%	42%	53%

3. Hur upplevs arbetsmiljön

15. Hur trivs du på din arbetsplats?	<u>Dåligt</u>	<u>Varken bra eller dåligt</u>	<u>Ganska bra</u>	<u>Mycket bra</u>
	0%	8%	45%	47%
16a. Tycker du att du har möjlighet att personligt utvecklas i ditt arbete?	<u>Inga möjligheter</u>	<u>Någorlunda möjligheter</u>	<u>Stora möjligheter</u>	
	14%	67%	19%	
16b. Med anledning av föregående fråga vill jag att du ger 2 – 3 förslag som ökar möjligheten till din personliga utveckling.	<i>Återkommande svar:</i>			
	* Egna ansvarsområden.			
	* Kurser			
	* Studiebesök			
17. Hur upplever du arbetstakten på din arbetsplats?	<u>Aldrig stressigt</u>	<u>Stundvist stressigt</u>	<u>Ofta stressigt</u>	<u>Ständigt stressigt</u>
	6%	50%	36%	8%
18. I vilken grad är arbetet upp- lagt så att du kan arbeta till- sammans med andra?	<u>Arbetar ofta- st ensam</u>	<u>Arbetar ibland ensam</u>	<u>Arbetar ytterst sällan ensam</u>	
	28%	44%	28%	
19. Hur upplever du samarbetet med dina kolleger på arbets- platsen?	<u>Mycket dåligt</u>	<u>Mindre bra</u>	<u>Ganska bra</u>	<u>Mycket bra</u>
	0%	0%	71%	29%
20. Har du lagt märke till stör- ande och allvarliga konflik- ter mellan arbetskamrater?	<u>Aldrig</u>	<u>Ibland</u>	<u>Ofta</u>	
	36%	61%	3%	
21. Har du märkt någon nega- tiv särbehandling av män och kvinnor på din arbets- plats?	67%	28%	5%	
22. Uppfattar du att din närmas- te chef behandlar de anställda på ett rättvist och jämlikt sätt?	8%	25%	67%	

	<u>Aldrig</u>	<u>Ibland</u>	<u>Ofta</u>	
23. Tar din närmaste chef itu med problem så snart de uppkommer(gällande både personal- och arbetsfrågor)?	6%	50%	44%	
24. Om du behöver får du då stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?	0%	47%	53%	
25. Tar de anställda på din arbetsplats egna initiativ?	0%	50%	50%	
26. Uppmuntrar din närmaste chef dig att delta i viktiga beslut på arbetsplatsen?	16%	42%	42%	
27. Kan du påverka beslut som är viktiga för ditt arbete?	14%	49%	37%	
28. Belönas man för ett väl utfört arbete på din arbetsplats(uppmuntran, andra fördelar)?	23%	56%	21%	
29. Hur är din kontakt med den närmsta arbetsledningen?	<u>Ingen kontakt</u>	<u>För liten kontakt</u>	<u>Ganska bra kontakt</u>	<u>Mycket bra kontakt</u>
	0%	8%	50%	42%
30. Hur tycker du att informationen från din närmsta arbetsledning fungerar(t.ex. information om nya arbetsrutiner m.m.)?	<u>Mycket dåligt</u>	<u>Mindre bra</u>	<u>Ganska bra</u>	<u>Mycket bra</u>
	3%	29%	57%	11%
31. Hur upplever du din anställningstrygghet?	6%	3%	55%	36%
32. Hur upplever du den lön och de övriga förmåner som du har?	11%	22%	56%	11%
33. Hur upplever du din tillvaro på arbetsplatsen för tillfället?	3%	3%	63%	31%
34. Hur troligt är det att du aktivt kommer att söka efter ett nytt arbete nästa år?	<u>Mycket troligt</u>	<u>I viss mån troligt</u>	<u>Inte alls troligt</u>	
	28%	17%	55%	

4. Hur upplevs arbetsuppgifterna

35. Hur trivs du med de arbetsuppgifter som du utför?	<u>Dåligt</u>	<u>Varken bra eller dåligt</u>	<u>Ganska bra</u>	<u>Mycket bra</u>
	0%	6%	51%	43%
36. Hur pass omväxlande är dina arbetsuppgifter? I vilken utsträckning fordras det att du gör många olika saker som kräver olika kunskaper och färdigheter?	<u>Mycket litet omväxlande</u>	<u>Måttligt omväxlande</u>	<u>Mycket omväxlande</u>	
	6%	39%	55%	
37a. Finns det några arbetsuppgifter som upplevs som tröttande?	<u>Nej</u>	<u>Ja, en del</u>	<u>Ja, ganska många</u>	<u>Ja, väldigt många</u>
	11%	66%	23%	0%
37b. Om du valt annat alternativ än <i>nej</i> i föregående fråga önskar jag att du exemplifierar med 2 – 3 ”tröttande” arbetsuppgifter.	<i>Återkommande svar:</i> Arbetsuppgifter som medför: * Tunga lyft. * Mycket <i>stå och gå</i> . * Enformiga arbetsmoment.			
38. Innebär dina arbetsuppgifter positiva utmaningar?	<u>Aldrig</u>	<u>Ibland</u>	<u>Ofta</u>	
	8%	67%	25%	
39. Upplever du det arbete som du utför på ditt jobb som meningsfullt?				
	0%	31%	69%	
40. Känner du ett stort personligt ansvar för arbetet du utför på det här jobbet?				
	3%	11%	86%	
41. Är dina arbetsuppgifter för svåra för dig?				
	82%	15%	3%	
42. Utför du arbetsuppgifter som du skulle behöva mer utbildning för?				
	43%	48%	9%	

	<u>Aldrig</u>	<u>Ibland</u>	<u>Ofta</u>
43. Får du arbetsuppgifter utan att få de resurser som behövs för att utföra dem?	39%	53%	8%
44. Måste du utföra arbetsuppgifter som du tycker skulle göras annorlunda?	29%	65%	6%
45. Vilka arbetsuppgifter upplever du som de största glädjeämnena? Nämn 2 – 3 för dig positiva arbetsuppgifter.	<i>Återkommande svar:</i>		
	* Kundkontakter		
	* Planteringsarbete		
	* Skötsel av växter.		

5. Ergonomi

	<u>Minimal säkerhet</u>	<u>Någorlunda säkerhet</u>	<u>Maximal säkerhet</u>
46a. Hur upplever du din säkerhet mot ohälsa och olycksfall i ditt arbete?	14%	78%	8%
46b. Om arbetet <u>inte</u> upplevs som <i>maximalt säkert</i> , önskar jag att du nämner 2 – 3 faktorer som bidrar till detta.	<i>Återkommande svar:</i>		
	* För många tunga lyft.		
	* Hantering av bekämpningsmedel (som i några fall lett till allergichocker).		
	* Avsaknad av skyddskläder.		
47. I vilken utsträckning intresserar sig ledningen för personalens hälsa och välbefinnande?	<u>Minimalt intresse</u>	<u>Någorlunda intresse</u>	<u>Maximalt intresse</u>
	43%	34%	23%
48. Nämn 2 – 3 <u>arbetsmoment</u> som du upplever som fysiskt ansträngande i ditt arbete (beskriv kortfattat).	<i>Återkommande svar:</i>		
	* Tunga lyft vid lastning av växter.		
	* Tunga vagnar <i>att dra på</i> .		
	* Arbetsuppgifter som medför mycket <i>stående och gående</i> .		

49. Hur pass påfrestande upplever du följande fysiska faktorer i ditt nuvarande arbete?

<u>Fysiska faktorer</u>	<u>Mycket påfrestande</u>	<u>Ganska påfrestande</u>	<u>Inte alls påfrestande</u>
Fukt	0%	14%	86%
Halka	8%	11%	81%
Kemiska ämnen	11%	25%	64%
Gaser och lukter	3%	19%	78%
Buller	6%	37%	57%
Vibrationer	3%	22%	75%
Kyla	17%	37%	46%
Värme	14%	60%	26%
Drag	9%	31%	60%
Tunga lyft	36%	50%	14%
Svåra arbetsställningar	25%	61%	14%
Dålig belysning	14%	20%	66%
Dåliga arbetslokaler	9%	23%	68%
Dåliga personalrum	9%	17%	74%
Bristande sanitära förhållanden(dusch, WC)	3%	28%	69%

6. Övrigt

50. Finns det några övriga kommentarer du vill ta upp om din arbetsplats?

Svarsangivelserna har här inte återkommit i någon vidare utsträckning.

Slutligen vill undertecknad tacka dig för din medverkan och önskar dig lycka till i framtiden!

Anders Axelsson