



Hur attraheras och motiveras människor till att arbeta som anställda inom storskalig mjölkproduktion?

Christina Lunner Kolstrup

Arbetsvetenskap, Ekonomi och Miljöpsykologi, SLU Alnarp

Sveriges lantbruksuniversitet

Fakulteten för landskapsplanering, trädgårds- och jordbruksvetenskap

Rapport 2010:31

ISSN 1654-5427

ISBN 978-91-86373-38-2

Alnarp 2010



LANDSKAP TRÄDGÅRD JORDBRUK

Rapportserie

Hur attraheras och motiveras människor till att arbeta som anställda inom storskalig mjölkproduktion?

Christina Lunner Kolstrup

Arbetsvetenskap, Ekonomi och Miljöpsykologi, SLU Alnarp

Sveriges lantbruksuniversitet

Fakulteten för landskapsplanering, trädgårds- och jordbruksvetenskap

Rapport 2010:31

ISSN 1654-5427

ISBN 978-91-86373-38-2

Alnarp 2010

Förord

Den strukturella utvecklingen inom storskalig mjölkproduktion har medfört ett ökat behov av arbetskraft – och även i framtiden kommer sektorn att behöva kvalificerade medarbetare. För att marknadsföra och profilera svensk mjölkproduktion som attraktiva arbetsplatser är det en förutsättning att veta VAD som attraherar och motiverar människor att välja ett yrke som djurskötare.

Syftet med föreliggande projekt var att bidra till kunskapen om hur man skapar ökad attraktion och motivation för att arbeta i jordbruket med fokus på mjölkproduktion. Mer specifikt avsåg projektet att identifiera vilka attraktions- och motivationsfaktorer som djurskötare (presumtiva och befintliga) samt arbetsgivare ansåg som viktiga och prioriterade för att vilja arbeta och stanna kvar inom svensk mjölkproduktion.

Projektet har initierats av forskare Christina L. Kolstrup och professor Peter Lundqvist. Planering och genomförande av projektet har gjorts av forskargruppen, Christina L. Kolstrup, Professor Peter Lundqvist och forskningsassistent Sara Kyrö, i samråd med en referensgrupp. Forskare Christina L. Kolstrup har ansvarat för resultatbearbetning och sammanställning.

Ett stort tack riktas till elever och lärare från landets naturbruksgymnasier samt alla anställda djurskötare och arbetsgivare som har svarat på enkäterna och delat med sig av sina värdefulla erfarenheter och synpunkter. Ett stort tack riktas även till fackorganisationen Kommunal som var behjälpliga med distribution av enkäter.

Projektet har genomförts med ekonomiskt stöd från Stiftelsen Lantbruksforskning (SLF), inom forskningsprogrammet Tillväxt & Företagande.

Alnarp, november 2010
Christina Lunner Kolstrup
Arbetsmiljöforskare

Temagrupp Arbetsvetenskap

Foto framsida: © Christina Lunner Kolstrup, SLU
Bildbeskrivning: 2010; En djurskötare och hennes djur, Skurup november 2010.

Sammanfattning

Sveriges Lantbruksuniversitet i Alnarp genomförde under 2008-09 en enkätstudie med syftet att identifiera vilka attraktions- och motivationsfaktorer som naturbrukselever, anställda djurskötare samt arbetsgivare ansåg som betydelsefulla för att vilja arbeta och stanna kvar inom svensk mjölkproduktion. Dessutom var syftet också att undersöka om det fanns överensstämmelse mellan deras uppfattningar.

Generellt hade elever, djurskötare och arbetsgivare likvärdiga uppfattningar av vad som attraherar och motiverar en djurskötare i sitt arbete. Även om prioritetsordningen av faktorerna var olika, så var de överens om att roligt på arbetet, bra arbetsledare, stolthet över yrket, anställningstrygghet, bra laganda, bo på landet, meningsfulla arbetsuppgifter, säker och hälsosam arbetsplats, omväxlande arbetsuppgifter, att företaget hade ett bra rykte som arbetsplats samt feedback var bland de viktigaste attraktions- och motivationsfaktorer.

Dessutom var de också överens om att faktorer som inte var viktiga för att attrahera och motivera djurskötare i deras arbete var: inte ha helgarbete, oregelbundna arbetstider, arbetstid mellan 8-16, fyra veckors sammanhängande semester, ekologisk produktion, jakt/fiske möjligheter samt egen häst på gården.

Det fanns dock skillnader i prioriteringarna mellan grupperna, speciellt mellan elever och arbetsgivare, men även mellan könen.

Summary

The Swedish University of Agricultural Sciences in Alnarp conducted a questionnaire based study during 2008–2009 to elucidate people's attitudes towards working with dairy farming. The specific aim of the study was to identify attraction and motivational factors important for agricultural students, dairy farm employees and employers to choose to work and stay in the profession as livestock workers. Furthermore, the aim was also to study if they had corresponding opinions.

In general, the agricultural students, dairy farm employees and employers had comparable opinions of what attracts and motivates a livestock worker in his/her work. Although, the order of priorities of the factors was different, they agreed that - having fun at work, good leadership, feeling proud of their work, safe employment, good team spirit, living in the country, meaningful work, safe and healthy work place, flexible work tasks, the farm having a good reputation and feedback - were among the most important attraction and motivation factors.

Additional, they also agreed that not having to work at weekends, irregular working hours, working 8am to 16pm, four weeks of continuous vacation, organic production, possibilities for hunting and fishing and having a horse on the farm – were among the least important factors.

However, differences in opinions existed and especially between agricultural students and employers, and between male and female participants in the study.

Innehållsförteckning

Inledning	1
Syfte	4
Material och Metoder	4
<i>Urval</i>	4
<i>Metod</i>	4
<i>Datainsamling</i>	5
<i>Referensgrupp</i>	6
Resultat	6
<i>Demografisk beskrivning av deltagarna</i>	6
<i>Varför hade eleverna valt att läsa naturbruksprogrammet?</i>	8
<i>Elevernas intresseområden och framtidsplaner efter gymnasiet</i>	8
<i>Varför hade djurskötarna valt just djurskötareyrket?</i>	11
<i>Trivdes djurskötarna, ville de byta yrke och i så fall till vilket?</i>	11
<i>Ledarskapsutbildning bland arbetsgivarna</i>	12
<i>Vilka attraktions- och motivationsfaktorer ansåg presumtiva och befintliga djurskötare och arbetsgivare var viktiga för att välja ett yrke och att stanna kvar i yrket som djurskötare?</i>	13
<i>De viktigaste och minst viktiga attraktions- och motivationsfaktorerna.</i>	13
<i>Har naturbrukselever, anställda djurskötare och arbetsgivare likvärdiga uppfattningar om vilka faktorer som attraherar och motiverar i relation till ett arbete som djurskötare?</i>	17
<i>Hur prioriterar män och kvinnor olika attraktions- och motivationsfaktorer?</i>	18
Sammanfattande diskussion	22
<i>Diskussion av resultaten</i>	22
<i>Diskussion av hur svenska mjölkproducenter kan göra sina företag och arbetsplatser mer attraktiva för djurskötare</i>	23
Slutsats	25
Referenser	26
Bilagor	27
Övrigt material och litteratur i relation till projektet	28

Inledning

Under de senaste 10 åren har det totala antalet mjölkproducenter kraftigt minskat medan besättningarna har blivit allt större. Antalet företag med mjölkproduktion i Sverige minskade från 12 676 till 6 020 besättningar från 2000 till 2009 samtidigt som besättningsstorleken under samma tidsperiod ökade från 34 till 59 mjölkkor per företag (SCB, 2010). De satsningar som gjorts inom storskalig mjölkproduktion har medfört ett ökat behov av arbetskraft. Det är inte längre fråga om traditionellt familj jordbruk, utan det som nu beskrivs är stora besättningar med upp till flera hundra kor, ökat antal mjölkningar, olika automatiserade system - och arbetslag.

Enligt en prognos från Statistiska Centralbyrån (SCB, 2002) kommer 108 000 personer att gå i pension år 2010 och endast 92 000 personer att ersätta dessa. Framöver kommer denna obalans mellan av- och tillgång att öka. Enligt senaste prognos från SCB (2009) förväntas en befolkningsökning med 900 000 personer till 2030, och 700 000 av dessa kommer att utgöras av personer som är 65 år eller däröver. Alla arbetskrävande yrken kommer att konkurrera om arbetskraften och det är därför angeläget att vara beredda och marknadsföra jordbruket som en attraktiv arbetsplats.

Varför arbetar människor? Vad är människors motivation för att arbeta? Inom motivationspsykologin finns det ett antal intressanta teorier till vad som driver folk till att arbeta (Maslow, 1943; Vroom, 1964; Herzberg, 1966; Alderfer, 1972). Teorierna skiljer sig från varandra, men generellt handlar det om uppfyllelse av olika behov för att uppnå psykiskt välbefinnande och tillfredsställelse i relation till arbetet. Under åren 1924 till 1932 uppstod i USA den s.k. *human-relation teorin* genom ett antal berömda studier (Hawthornestudierna) på Western Electrics Hawthornefabriker (Harris & Hartman, 1992). Resultaten visade att de materiella förhållandena inte var viktigast för arbetsmoral och produktivitet utan människors behov av erkännande och trygghet samt känsla av att tillhöra en grupp var viktigare.

Psykologen Abraham Maslow introducerade *behovstrappan* (1943), en teori som innebär att våra behov följer en hierarkisk struktur: Först tillgodoses de basala fysiologiska behoven såsom mat, tak över huvudet, därefter trygghet och social kontakt och slutligen uppskattnings- och statusbehov samt behov av självförverkligande. För att uppnå en acceptabel arbetstillfredsställelse, dvs. där individen inte är missnöjd med sitt arbete, krävs enligt Frederick Herzberg (1966) att *hygienfaktorena* (bl.a. materiella förmåner, arbetsvillkor, fysisk arbetsmiljö och personalpolitik) är någorlunda tillgodosedda. Men för att uppnå en motivationshöjande effekt krävs dock att även *motivationsfaktorena* är tillfredsställda (bl.a. möjlighet till ansvar och utveckling, ledarskap, samarbete, arbetets utformning mm). Frågor man kan ställa sig är, vad motiverar djurskötare? Finns det skillnader mellan män och kvinnor i relation till arbetsmotiverande faktorer? Prioriterar män teknisk utrustning och lön framför sociala relationer eller individkontakt med djuren och kvinnor tvärtom?

Nyare tankar inom motivationspsykologi anser att motivation omfattar begrepp såsom inre och yttre motivation, där den inre motivationen är karakteriserad av att göra/välja något för att det är intressant eller roligt och den yttre motivationen karakteriseras av att göra/välja något för att

det leder till en viss form för ”belöning” (Ryan & Deci 2000; Thomas, 2000; Eccles & Wigfield, 2002). Var befinner sig de anställda inom svensk mjölkproduktion? Vad är det som driver dem att arbeta med mjölkkor eller välja ett yrke som djurskötare – är det inre eller yttre motivation? Hur gestaltar det sig? Kan det tänkas att motivationen t.ex. bland kvinnor ökar om de känner ett mervärde utöver jobbet som djurskötare t.ex. möjligheten till att ha häst på gården? Kan det tänkas att ett större djurantal på gårdarna innebär mindre tid för skötsel per djur, vilket i sin tur kan leda till sänkt motivation bland djurintresserade, eftersom drivkraften ”att ta hand om något levande” inte blir uppfyllt i förhållande till den egna förväntningen?

En produktionsökning kan innebära en minskad variation av arbetsuppgifter och kan leda till monoton och enformighet, vilket i sin tur har visats att kunna sänka arbetsmotivationen (Oldham et al., 1976; Oldham & Hackman, 1981). Finns det en risk att satsningar på storskalig mjölkproduktion kan leda till att anställda t.ex. kommer att arbeta längre tid i mjölkningsavdelningen med samma arbetsuppgifter (mjölkning), vilket enligt forskarna skulle kunna påverka arbetsmotivationen i negativ riktning? (Oldham et al., 1976; Oldham & Hackman, 1981)

Det finns ganska många undersökningar gjorda inom motivationspsykologi, men dessa är främst genomförda bland studerande och skolelever i relation till inläring. Betydligt färre undersökningar är genomförda med arbetande människor. I Sverige har det bland annat varit inom bilindustrin och vården som undersökningar kring arbetsmotivation bland anställda har gjorts (t.ex. Rendahl, 1992; Maccoby, 1995; Åteg et al., 2004; Wikman, 2005). Det finns dock ett antal undersökningar gjorda inom jordbrukssektorn i relation till motivation och engagemang (Nitsch, 1982; Erdtman & Strömberg, 2002; Nygren, 2003; Eriksson, 2003, Törnquist, 2004).

En mindre rapport berörde bönder och deras syn på sitt arbete (Nitsch, 1982). Av intervjustudien framgick att det bönderna särskilt värdesatte var de olika dimensioner av frihet som finns i yrket som lantbrukare t.ex. att få skapa något eget, att själv få planera och bestämma arbetet på gården. Dessutom värdesatte bönderna också boendeformen högt dvs att bo i eget hus på gården, att familjen var med eller hade insyn i arbetet, att man var med om att upprätthålla en familjetradition, att man var mycket utomhus och att man fick arbeta med något levande och växande.

I ett projektarbete, utfört av två studenter vid SLU i Skara i samarbete med dåvarande rådgivningsföretaget Maxima, drogs slutsatsen att för att kunna rekrytera, utveckla och behålla personal i svensk grisproduktion, var det viktigt att arbetet var roligt, varierande och fritt samt att arbetsgivaren hade en positiv attityd och lyssnade på sina anställda (Erdtman & Strömberg, 2002).

I en undersökning genomförd av Svenskt Näringsliv undersöktes ungdomars attityd till och val av studie och yrke (Nygren, 2003). Studien visade att de ungas val främst grundade sig på deras eget intresseområde och valet påverkades inte nämnvärt av kompisarnas val eller familjens synpunkter. Studien visade också att vissa branscher låg sämre till ur ett attitydperspektiv dvs mot branscherna skog och lantbruk, verkstadsindustrin samt transport fanns en negativ attityd hos majoriteten av ungdomarna.

En undersökning bland elever på naturbruksgymnasier gjordes under våren 2003 i Skogs- och Lantarbetsgivarförbundet (SLA) och Lantbrukarnas Riksförbund (LRF) regi med syftet att undersöka naturbrukselevens associationer och attityder till arbete i jordbrukssektorn (Eriksson, 2003). Studien visade att eleverna associerade att arbeta i lantbruket med närhet till djur, utearbete samt ett praktiskt, roligt och omväxlande arbete. I studien framkom också att okunskap om lantbruket, om de olika yrkena inom branschen, dåliga löner, ointresse och brist på information om lantbruksutbildningar var anledningen till att så få ungdomar lockades till lantbruket.

Ett examensarbete med syftet att ta fram ett underlag för hur lantbrukare kan skapa en bra arbetsplats för sina anställda, visade resultaten att de viktigaste nyckelorden för trivsel och motivation var feedback från arbetsledaren, vänskap i arbetslaget, ökat ansvar, meningsfulla arbetsuppgifter och ett bra ledarskap (Törnquist, 2004). I studien identifierades även de främsta anledningarna till frustrationer i arbetet vilka t.ex. kunde vara arbetstider, trötthet, haverier, bristande rutiner, dålig kommunikation, enformighet, djur som far illa samt stress och osämja.

- Det finns dock inga forskningsstudier som har tagit ett helhetsgrepp och studerat vilka motivations- och attraktionsfaktorer som både kommande och nuvarande djurskötare värderar som viktiga för att välja och stanna kvar inom yrket. Ej heller studier gällande vilka faktorer som arbetsgivarna uppfattar att de anställda behöver för att känna sig motiverade och engagerade i arbetet.

I två tidigare projekt, *Storskalig mjölkproduktion* finansierat av Sydsvensk Jordbruksforskning (SSJ) och *Storskalig svinproduktion* finansierat av Stiftelsen Lantbruksforskning (SLF) och Swedish Meats, visade resultaten att det fanns en stor personalomsättning speciellt inom mjölkproduktionen (Kolstrup et al, 2006). En delstudie av den psykosociala arbetsmiljön på gårdarna visade att de anställda trivdes med deras arbeten, men arbetsledning, delegering, planering av arbetet, feedback och konflikthantering, upplevdes som bristfällig, speciellt bland djurskötare på mjölkgårdarna (Kolstrup et al, 2008). Detta var bland annat några av orsakerna till att en stor andel av personalen hade bytt arbetsplats eller yrke. En annan observerad anledning till att djurskötarna valde att lämna sektorn eller söka sig till en mindre gård var, att de upplevde att hade de för lite tid för omvårdnad och skötsel av djuren samt hade långa arbetspass med för lite variation i arbetsuppgifterna.

Inom jordbruket råder det brist på arbetskraft - och även i framtiden kommer sektorn att behöva kvalificerade medarbetare. För att marknadsföra och profilera svensk mjölkproduktion som attraktiva arbetsplatser - nu och i framtiden - är det därför en förutsättning att veta VAD som attraherar och motiverar människor till att arbeta och stanna kvar inom yrket. När vetenskapen kring vad som driver och motiverar människor till att välja att arbeta inom ett yrke, då kan specifika insatser och åtgärder göras inom sektorn, för att göra den till en sektor med attraktiva arbetsplatser.

Syfte

Projektets målsättning var att bidra till kunskapen om hur man skapar ökad attraktion och motivation för att arbeta i jordbruket med fokus på mjölkproduktion. Mer specifikt avsåg projektet att identifiera vilka attraktions- och motivationsfaktorer (nyckelfaktorer)⁽¹⁾ som djurskötare (presumtiva och befintliga anställda) samt arbetsgivare ansåg som viktiga och prioriterade för att vilja arbeta och stanna kvar inom svensk mjölkproduktion. Dessutom var syftet också att undersöka om det fanns överensstämmelse mellan elever, anställda, och arbetsgivares/personalansvarigas uppfattningar.

Detta genom att klarlägga frågeställningar som:

Vad attraherar och motiverar människor till att välja ett yrke som djurskötare? Varför de hade valt jobbet som djurskötare? Varför trivdes de som djurskötare inom mjölkproduktion? Vad var motivationen för att fortsätta arbeta inom mjölkproduktion? Fanns det skillnader i prioriteringen av motivationsfaktorer mellan kvinnor och män? Hur detta stämde överens med arbetsgivares uppfattning av vad som var viktiga motivationsfaktorer för att vilja arbeta inom mjölkproduktion?

⁽¹⁾ Med nyckelfaktorer avsågs t.ex. lön, anställningstrygghet, personalrum, fast arbetsschema, frihet i arbetet, arbetskoleggor, djuren, etik, utvecklingsmöjligheter, utbildning, ansvarsområden, delaktighet, medbestämmande och utvecklingssamtal mm

Material och Metoder

Urval

Målgrupperna för undersökningen var elever som gick husdjurskurs vid 19 naturbruksgymnasier samt anställda djurskötare och arbetsgivare/personalansvariga på de största mjölkgårdarna i Sverige. Genom att kontakta skolorna upprättades ett register för husdjurslärare. Register på de 245 största mjölkgårdarna i Sverige erhöles från SCB. Eftersom det inte fanns något register på anställda djurskötare inom mjölkproduktionen skickades enkäterna till dem via deras arbetsgivare. Dessutom fick vi via Kommunal möjlighet att använda ett kompletterande register för djurskötare och deras arbetsgivare.

Metod

Attitydundersökningen genomfördes som postala enkäter anpassade för var av de 3 målgrupperna. Deltagarna returnerade själva deras besvarelser. Enkäterna utarbetades av projektledare Christina Kolstrup, professor Peter Lundqvist, forskningsassistent Sara Kyrö Wissler, Sveriges Lantbruksuniversitet (SLU) i samarbete med representanter från referensgruppen. Enkäterna omfattade totalt 16 frågor till eleverna, 22 frågor till djurskötarna och 14 frågor till arbetsgivarna. Enkäterna innehöll både binära (ja/nej), fördefinierade och öppna frågor, vilka testades av ett antal elever, anställda och arbetsgivare innan de slutligen skickades till målgrupperna.

Gemensamt för de tre enkäterna (bilaga 1, 2 och 3) var att de innehöll demografiska frågor (bl.a. kön, ålder, utbildning, yrkeserfarenhet och uppväxtmiljö), en skala där deltagarna skulle värdera betydelsen (från 1 = *inte viktigt* till 4 = *mycket viktigt*) av 53 olika attraktions- och motivationsfaktorer, samt en fråga om hur svenska mjölkproducenter kan göra sina företag mer attraktiva för djurskötare. Enkäterna finns även att ladda ner via projektets hemsida <http://194.47.52.48/nmaoh/motivation/>.

Därutöver innehöll enkäterna till:

- *Eleverna* - specifika frågor om deras fritidsintressen, varför de valde att läsa naturbruksprogrammet, vilka planer de hade efter gymnasiet, om de ville arbeta som djurskötare i framtiden, och i så fall med vilket djurslag samt i vilket mjölkningssystem.
- *Anställda djurskötare* - frågor om typ av anställning, arbetstimmar per vecka, om de hade en arbetsledande funktion, om de hade planer på att vidareutbilda sig och i så till vad, om de trivdes i deras arbete som djurskötare, varför de valde yrket, om de kunde tänka sig stanna kvar inom yrket samt vilket yrke de ville välja om de skulle byta.
- *Arbetsgivare* - frågor om ägarform och funktion i företaget, antalet anställda, om de hade genomgått ledarskapsutbildning och omfattningen av denna samt om de kände att de var i behov av ytterligare stöd gällande ledarskapsfrågor.

Datainsamling

Enkäter och påminnelser skickades ut i två omgångar. Första utskicket gjordes under perioden januari till mars 2008 till 281 elever (via husdjurslärare på naturbruksgymnasieskolorna), 519 anställda djurskötare (via arbetsgivarna) samt 245 arbetsgivare (SCB's register). Andra utskicket distribuerades under perioden december 2008 till maj 2009 till anställda och deras arbetsgivare via den fackliga organisationen Kommunal. I detta utskick ingick företag som hade minst en anställd. En påminnelse skickades även till skolor som inte hade svarat tidigare. Antal utskickade och besvarade enkäter samt bortfall framgår av tabell 1.

Tabell 1. Antal enkäter (utskickade och besvarade), bortfall samt svarsfrekvenser fördelade på utskick och målgrupperna - elever, djurskötare och arbetsgivare

	1:a utskick			2:e utskick		
	Elever	Djur-skötare	Arbets-givare	Elever	Djur-skötare	Arbets-givare
Antal utskickade enkäter	281	519	245	29	178	131
Antal besvarade enkäter	165	162	117	29	95	67
Svarsfrekvens (%) inkl. bortfall	59	31	48	100	53	51
Antal bortfall (ingen produktion, ville ej delta, ofullständiga svar)	0	50	26	0	10	11
Svarsfrekvens (%) exkl. bortfall	59	22	38	100	48	43
Antal fullständigt besvarade enkäter som ingår i resultaten	165	112	91	29	85	56

Som framgår av tabell 1 omfattade datamaterialet även bortfall dvs. gårdar som inte längre hade mjölkproduktion, inte hade anställda, inte önskade att delta i undersökningen eller ofullständiga svar. I det slutliga datamaterial som har legat till grund för resultatbearbetningen ingår 194 elever (svarsfrekvens 63%), 197 djurskötare (svarsfrekvens 28%) och 147 arbetsgivare (svarsfrekvens 39%).

Referensgrupp

En referensgrupp bildades med kompetens inom och anknytning till näringen, fackliga organisationer, arbetsgivare (mjölkproducenter) och anställda djurskötare inom mjölkproduktion. Referensgruppen har löpande varit aktiv under projektperioden bl.a. i relation till projektets upplägg och vid utformning av enkäter.

Följande personer ingick i projektets referensgrupp:

- Anne Andersson (husdjurslärare på Nils Holgersson gymnasiet i Skurup och engagerad i projektet "Grönt kort")
- Catharina Matsdotter (Kajson Agri Konsult och är också engagerad i projektet "Grönt kort")
- Milton Lindh (mjölkproducent i Kalmar län och styrelseledamot i Sveriges nötköttproducenter)
- Susanne Lindersson (ladugårdsförman på Odensviholm i Gamleby)
- Lars-Olov Söderberg (SLA, förhandlare arbetsrätt)
- Jens Gustavsson (mjölkproducent samt ordförande för LRF-ungdom i Halland)
- Stefan & Karin Löwenborg (mjölkproducenter, Odensviholm i Gamleby).

Resultat

I det följande redovisas resultaten av undersökningen - en demografisk beskrivning av deltagarna samt vilka motivations- och attraktionsfaktorer som presumtiva och befintliga djurskötare och arbetsgivare anser är viktiga för att välja ett yrke och att arbeta kvar som djurskötare. Av resultaten framgår också deltagarnas svar på olika frågor såsom anledningen till valet av utbildning och yrke samt framtidsplaner. Dessutom redovisas deltagarnas förslag på hur svensk mjölkproduktion kan bli mer attraktiva arbetsplatser. Resultatsammanställning har gjorts på gruppnivå dvs. elever, djurskötare, arbetsgivare, och där det var möjligt och relevant även på kön.

Demografisk beskrivning av deltagarna

Elevergruppen bestod av 117 män (60%) och 77 kvinnor (40%) med en genomsnittsålder på 19 år (tabell 2). Samtliga elever gick husdjurskursen på landets naturbruksgymnasier och majoriteten av eleverna (88%) hade tidigare yrkeserfarenhet som djurskötare. Största andelen av eleverna var uppväxta på landet eller på ett jordbruk (81%), i Götaland (67%) och Svealand (30%).

Tabell 2. Demografiska uppgifter om elever, djurskötare och arbetsgivare i undersökningen.

	Elever (N=194)	Djurskötare (N=197)	Arbetsgivare (N=146)
Man - antal (%)	117 (60)	99 (50)	119 (82)
Kvinna - antal (%)	77 (40)	98 (50)	27 (18)
Ålder - medel (median/SD*)	18,9 (19,0/2,15)	35,1 (34,0/11,89)	49,7 (51,0/10,52)
Yrkeserfarenhet:			
Djurskötare - antal personer (%)	156 (88)		
Djurskötare, antal år - medel (median/ SD)		11,4 (9,0/9,67)	
Arbetsledare, antal år - medel (median/ SD)			19,2 (19,5/10,89)
Uppväxt miljö:			
Götaland - antal (%)	130 (67)		
Svealand - antal (%)	58 (30)		
Norrland - antal (%)	6 (3)		
Stad ^{a)} - antal (%)	36 (19)	61 (31)	
Land ^{b)} - antal (%)	158 (81)	135 (69)	
Arbetsplatsens geografiska placering:			
Götaland - antal (%)		106 (54)	80 (54)
Svealand - antal (%)		41 (21)	31 (21)
Norrland - antal (%)		50 (25)	36 (25)
Besättningsstorlek - medel (median/SD*)		163 (140/108)	147 (126/97)
Utbildning:			
Grundskola (enbart)		26 (13)	27 (19)
Gymnasium med inriktning jordbruk/natur/husdjur	194 (100)	100 (51)	46 (31)
Gymnasium med annan inriktning		29 (15)	33 (23)
Lantmästare, gårdsmästare, driftledare		14 (7)	7 (5)
Annan jordbruksutbildning**		24 (12)	9 (6)
Högskola/universitet		1 (0.5)	24 (16)
Annan utbildning***		3 (1.5)	1 (<1)

* SD = Standardavvikelse

** Omfattade 10, 25 och 40 v grundkurs i jordbruk, Högre kurs i animalieproduktion, Husdjurstekniker, Djurskötare, Avbytare, Djursjukvårdare, Seminkurser, Ladugårdsförman (i prioriteringsordning)

*** Omfattade annan utbildning inom miljö, handel och inköp

a) Stad omfattar uppväxt i städer från 10 000 invånare och uppåt

b) Land omfattar uppväxt på landet eller jordbruk

I *djurskötargruppen* ingick 99 män (50%) och 98 kvinnor (50%). Medelåldern bland djurskötarna var 35 år och de hade i genomsnitt arbetat 11,4 år som djurskötare (Tabell 2). I likhet med elevgruppen, var majoriteten av djurskötarna uppväxta på landet (69%) och mer än hälften hade gått naturbruksgymnasium med inriktning på jordbruk/natur/husdjur, lantbruksskola eller annan jordbruksutbildning (63%). Hälften av djurskötarna arbetade i Götaland (54%), 86% hade fast anställning och arbetade genomsnittligt 38,6 timmar per vecka i besättningar med ett medelkoantal på 153 mjölkcor. En tredjedel av djurskötarna hade en arbetsledande funktion i ladugården.

Arbetsgivarna bestod av 119 män (82%) och 27 kvinnor (18%) med en medelålder på 50 år (Tabell 2). Företagen var geografiskt placerade främst i Götaland (54%), organiserade i aktieföretag (56%) eller enskild firma (38%) och största andelen av deltagarna (90%) var ägare till företagen. Företagen hade ett medelkoantal på 147 mjölkkor, med i genomsnitt 2,6 heltidsanställda och 2,0 deltidsanställda. En femtedel av arbetsgivarna hade grundskola (19%) eller gymnasieutbildning inom jordbruk (31%) som högsta nivå på utbildning, 23% hade en gymnasieutbildning med annan inriktning och 16% hade en högskole- eller universitetsutbildning.

Varför hade eleverna valt att läsa naturbruksprogrammet?

Majoriteten av eleverna (69%) hade valt att läsa naturbrukslinjen på grund av ett stort intresse för jordbruk, natur och djur. Några av eleverna sammanfattade det såhär: *"Jag är intresserad av jordbruk och det finns en framtid i det", "Jag tycker det är intressant med både djur och maskiner", "Det är roligt att arbeta med djur och jag vill bli bonde", "Ända sen jag var liten, har jag vetat att det var jordbruk jag ville jobba med", "Intressant ämne – vill jobba inom näringen och utveckla landsbygden", "Jordbruk och kor är allt!", "Skaffa mig en bred utbildning och erfarenhet – jag vill bli veterinär" och "Jag älskar livet på landet, vill satsa på egen gård med kor i framtiden. Bönderna behövs!"*

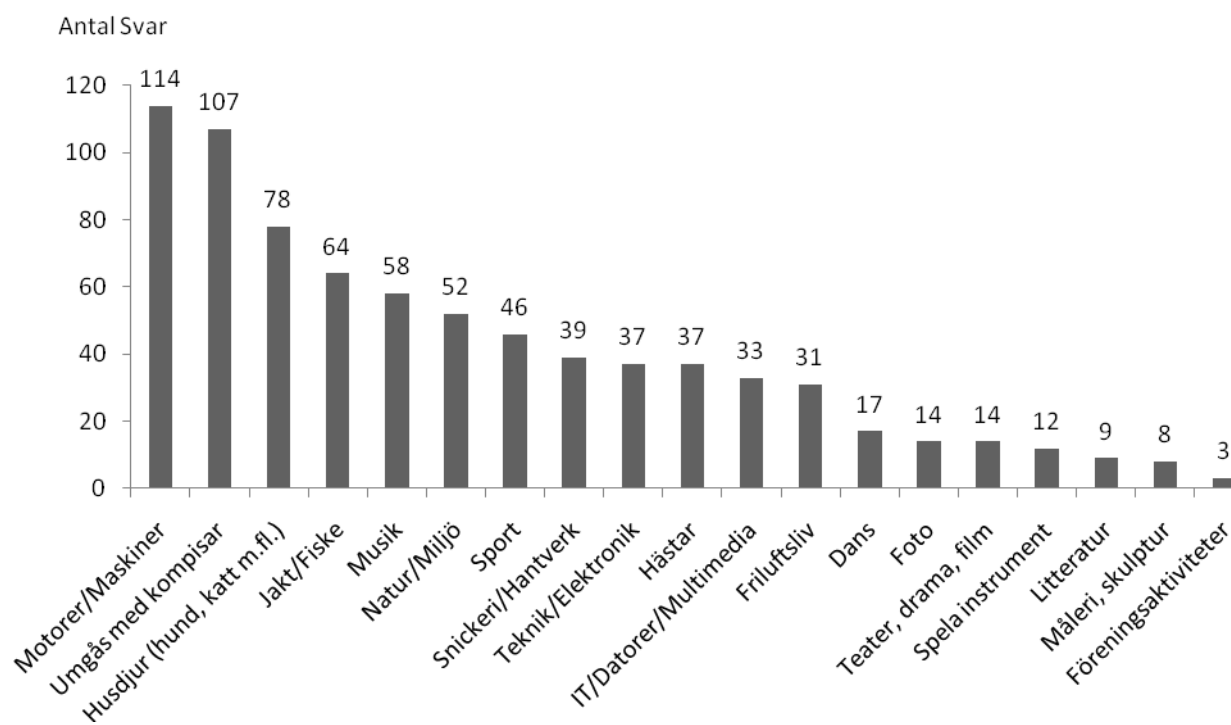
Knappt en femtedel av eleverna (16%) hade växt upp på en gård eller hade gård hemma och ansåg att valet att läsa på naturbrukslinjen var ett självklart och naturligt val: *"Jag är uppväxt på en gård och det har alltid intresserat mig", "Jag bor på en gård och tänker ta över", "Jag har växt upp med det och tycker det är ett omväxlande och roligt yrke" och "Det var en självklarhet för mig att välja jordbruksprogrammet då jag har en gård och jordbruk hemma".*

Ungefär 11% av eleverna hade valt linjen för att den kombinerade teori och praktik och de ville arbeta praktiskt: *"Jag ville inte gå plugglinjen och det var inte så mycket annat jag tyckte om", "Ville dela teoretiskt med praktiskt – hade ingen dröm om vad jag ville, men detta intresserar mig", "Jag var skoltrött och ville prova något mer praktiskt" och "Få vara ute mycket, lära sig nya saker som man kan ha nytta av hela livet".*

Fyra procent hade kommit in på naturbrukslinjen av andra anledningar: *"För att jag inte kom in på mitt första hands val och då tog jag ett annat program som var ungefär nått jag var intresserad av", "Det var den enda linjen jag kunde komma in på", "Det fanns inget annat intressant" och "Det blev bara så!"*

Elevernas intresseområden och framtidsplaner efter gymnasiet

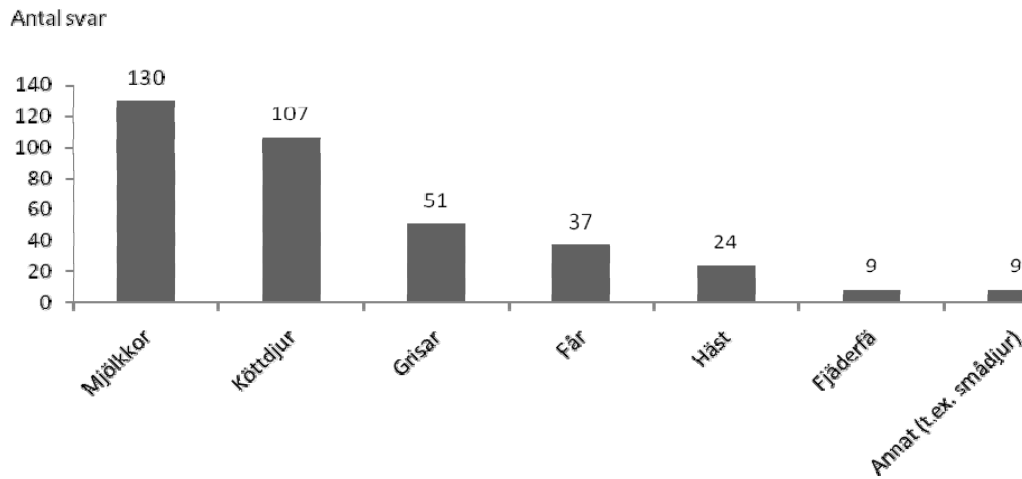
Elevernas främsta intresseområden var motorer/maskiner, att umgås med kompisar, husdjur, jakt/fiske musik samt natur/miljö. De fritidsintressen som var av minst intresse var föreningsaktiviteter, konst och litteratur (figur 1).



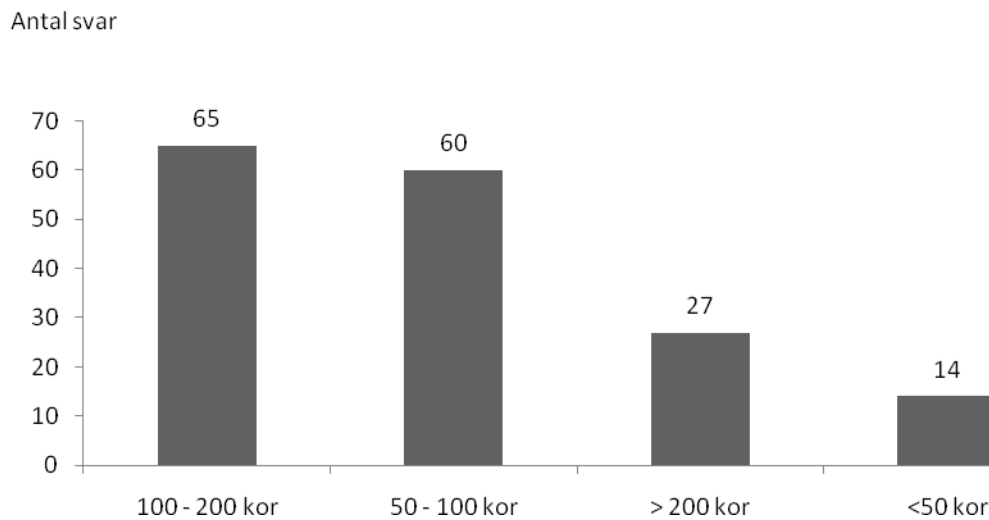
Figur 1. Elevernas främsta intresseområden; Eleverna hade möjlighet att kryssa för mer än ett intresseområde (N = 194; Antal svar = 773)

Eleverna fick frågan om vilka planer de hade efter gymnasiet gällande yrke och utbildningar. Ungefär hälften (51%) ville ut och arbeta med jordbruk, djurproduktion, i skogen eller på maskinstation. En fjärdedel (24%) ville arbeta och skaffa sig yrkeserfarenhet för sedan att starta eget eller ta över gården hemma. Elva procent ville arbeta ett till två år för sedan eventuellt att läsa vidare. De prioriterade utbildningarna var lantmästare-, gårdsmästare-, agronom- och veterinärbildningarna. Ett fåtal hade planer på att läsa vidare direkt efter gymnasiet (4%), arbeta utomlands t.ex. USA och Kanada (3%) eller arbeta inom ett helt annat yrke (1%). Några få elever (6%) hade ännu inte bestämt vad de ville efter gymnasiet.

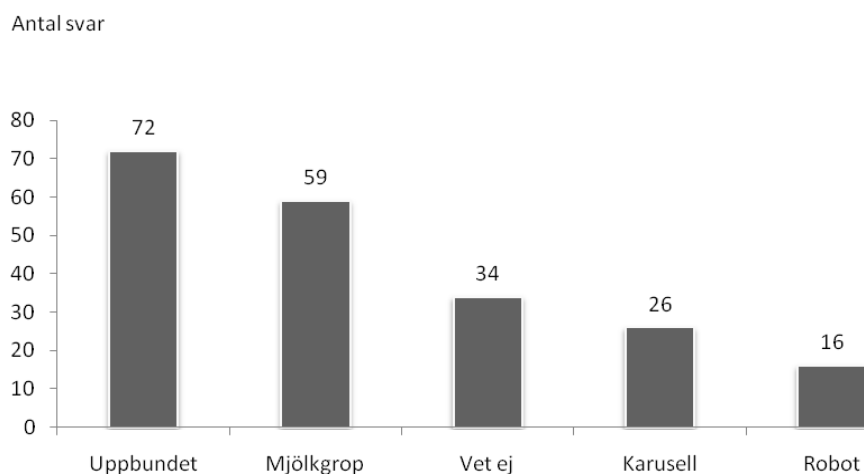
Eleverna fick en specifik fråga om de kunde tänka sig att arbeta som djurskötare efter naturbruksgymnasiet och i så fall med vilka djurslag. Åttioåtta procent av eleverna kunde tänka sig att arbeta som djurskötare och då främst med mjölkkor eller kött djur (figur 2). Eleverna föredrog att arbeta i mellanstora mjölkkobesättningar (figur 3) med uppbundet mjölkningssystemet eller i lösdrift med mjölkgrup. Mindre populärt var önskan om att arbeta i karusell- och robotmjölkningssystem (figur 4).



Figur 2. Djurslag som eleverna ville arbeta med; Eleverna hade möjlighet att kryssa för mer än ett djurslag (N = 194; Antal svar = 367)



Figur 3. Besättningstorlek (mjölkko) som eleverna ville arbeta i; Eleverna hade möjlighet att kryssa för mer än ett system (N = 194; Antal svar = 166)



Figur 4. Mjölkningsystem som eleverna ville arbeta i; Eleverna hade möjlighet att kryssa för mer än ett system (N = 194; Antal svar = 207)

Varför hade djurskötarna valt just djurskötareyrket?

Djurskötarna ställdes frågan ”Varför valde du att bli djurskötare?” och detta kan bäst illustreras med djurskötarnas egna kommentarer. Den främsta anledningen till deras val av yrke var ett genuint djurintresse och några av djurskötarna formulerade det således: ”Jag har alltid tyckt om att arbeta med djur, så det fanns aldrig något annat alternativ”, ”Gillar djur och trivs bättre bland djuren”; ”Jag älskar djur, visste som 8 åring att jag skulle jobba med djur”; ”För att jag gillar kor och tycker att arbetet är kul och utvecklande”; ”Har alltid gillat och varit intresserad av djur. Har även jobbat 15 år som husdjurstekniker” och ”Jag kan inte leva utan djur i min närhet (jag har provat skrivbordsarbete, så jag vet)”.

En annan framträdande anledning till yrkesvalet var att det föll sig naturligt eftersom deltagarna var uppväxta på eller i nära anknytning till ett jordbruk, exempelvis: ”Det kändes naturligt med min uppväxt på bondgård”; ”Har gått i pappas fotspår”; ”Mammas morbror har haft en gård med mjölkproduktion och mina föräldrar har skogsbruk, så intresset har alltid funnits”; ”Uppväxt på lantbruk, jobbade tidigare som svetsare inom industrin och trivdes inte med det”; ”Jobbade säsong på två arbeten men så blev en anställd sjukskriven och jag blev erbjuden att börja – först var det säsong men nu är det heltid. Bodde bredvid gården så det kändes naturligt att börja”.

Dock hade en del av deltagarna hamnat i yrket av en ren slump och ett axplock av anledningar var: ”Hittade inget annat jobb”; ”Halkade bara in på den här banan genom en bekant och sedan har jag varit kvar i yrket”; ”Industrin hamnade i kris”; ”Det fanns arbete när jag behövde ett arbete”; ”Följde med en kompis till lagårn och sen fastnade jag för det”; ”Det blev bara så!”; ”Var trött på att jobba inom vården” och ”Jag var arbetslös och såg jobbet i tidningen, har alltid velat arbeta med djur och så får man röra mycket på sig”.

Trivdes djurskötarna, ville de byta yrke och i så fall till vilket?

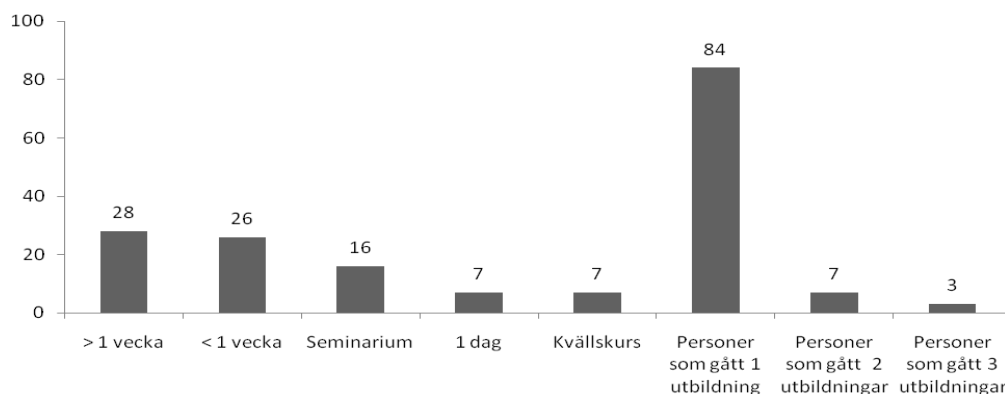
Nästan samtliga djurskötare (96%) trivdes med arbetet som djurskötare och majoriteten av djurskötarna (79%) kunde tänka sig att fortsätta sin karriär inom yrket. Anledningarna till att stanna kvar inom yrket var först och främst intresset för djuren, ett varierande, omväxlande, fritt och praktiskt arbete, att det var roligt att arbeta med djur, att man trivdes med chefer och kollegor och att det var en fast anställning med en fast inkomst. Det fanns även andra anledningar som t.ex. att det bara hade blivit så, åren hade rullat, arbetsplatsen var nära hemmet och barnen eller att man kände sig för gammal för att byta yrke. De som inte kunde tänka sig att fortsätta inom yrket angav följande anledningar: att arbetet är tungt, slitsamt, illaluktande och skitigt. Dessutom innebär arbetet som djurskötare dåliga arbetstider vilket gör det svårt att få ett fungerande familje- och socialt liv. Endast 21% av djurskötarna hade planer på att vidareutbilda sig och det var främst vidareutbildning inom mjölkproduktion såsom utfodring, avel, djuromsorg, ekologisk produktion eller semin som var intressanta alternativ.

Djurskötarna fick även frågan: ”**Om** du skulle byta yrke – vilket yrke skulle du välja?”. Nästan samtliga djurskötare svarade på frågan (97%). Åtta procent av djurskötarna ville välja samma yrke igen, 19% visste inte vad de skulle välja, 27% ville välja ett annat yrke inom den gröna näringen (t.ex. rådgivare, skogsarbetare, hästskötare, egenföretagare på landsbygden, trädgårdsanläggare, veterinär, djursjukvårdare, hovslagare, husdjurstekniker, fårskötare eller djurskyddsinspektör) och 46% ville välja ett yrke utanför den gröna näringen (t.ex. lastbils- eller

busschaufför, grävmaskinist, bilmekaniker, snickare, rörmockare, svetsare, smed, barn-, ungdoms- eller fritidsledare, sjukvårdare, grundskolelärare, frisör, ekonom, restaurangbiträde/kok, affärsbiträde, polis/väktare eller industriarbetare med arbetstid 7-16).

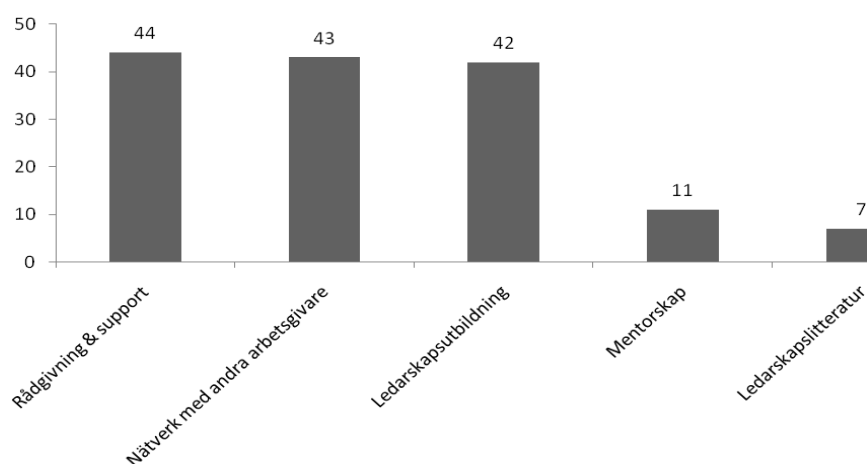
Ledarskapsutbildning bland arbetsgivarna

Arbetsgivarna hade i genomsnitt 19 års erfarenhet som arbetsledare. Hälften av arbetsgivarna hade genomgått någon form av ledarskapsutbildning (53%) som t.ex. dags-, kvälls- eller veckokurser eller seminarier av kortare varighet (figur 5). Få av deltagarna hade deltagit i mer än en utbildning.



Figur 5. Omfattningen av ledarskapsutbildningar som arbetsgivarna hade genomgått. Arbetsgivarna hade möjlighet att kryssa för mer än en utbildning (N = 147; Antal svar = 84)

Arbetsgivarna ställdes frågan: "Känner du i din roll som personalansvarig/arbetsledare behov av ytterligare ledarskapsutbildning eller nätverk med andra arbetsledare, ledarskapslitteratur, mentorskap eller rådgivning/support vad gäller personalfrågor?" Behovet av ytterligare insatser gällande ledarskap bland arbetsgivarna dominerades av rådgivning & support med fokus på personalledning (30%), nätverk med andra arbetsgivare (29%) och mer ledarskapsutbildning (29%), vilket framgår av figur 6.



Figur 6. Utbildningserbjudande som arbetsgivarna i deras roll som ledare kände sig i behov av. Arbetsgivarna hade möjlighet att kryssa för mer än en utbildning (N = 147; Antal svar = 44)

Vilka attraktions- och motivationsfaktorer ansåg presumtiva och befintliga djurskötare och arbetsgivare var viktiga för att välja ett yrke och att stanna kvar i yrket som djurskötare?

Samtliga deltagare i undersökningen poängsatte attraktions- och motivationsfaktorerna på en skala från 1 till 4, där 1 representerade *inte viktigt* och 4 representerade *mycket viktigt*. Frågorna till varje deltagargrupp var utformade så att jämförelser mellan grupperna var möjlig. I tabell 3 är deltagarnas prioriteringar av faktorerna redovisade som medelvärden av deltagarnas poängsättning samt rankade (prioritetsordning) för varje faktor. I bilaga 4, 5, 6 och 7 finns även standardavvikelse och bortfall (dvs. deltagare som inte har svarat på en eller flera frågor) för varje motivationsfaktor fördelade på deltagargrupp och kön.

De viktigaste och minst viktiga attraktions- och motivationsfaktorerna.

Elevgruppen fick frågan - *Vad är viktigt för dig, när du skall välja ett arbete som djurskötare?* Av tabell 3 framgår det att de **15 viktigaste faktorerna** för att välja ett arbete som djurskötare:

- 1) Ha roligt på arbetet
- 2) Ha en bra arbetsledare
- 3) Kunna känna sig stolt över sitt yrke
- 4) Ha anställningstrygghet
- 5) Bra laganda
- 6) Bo på landet
- 7) Ha intressanta och meningsfulla arbetsuppgifter
- 8) Arbetsplatsen är säker och hälsosam
- 9) Få möjlighet till personlig utveckling
- 10) Ha omväxlande arbetsuppgifter
- 11) Företaget har ett bra rykte som arbetsplats
- 12) Barnen växer upp på landet
- 13) Få feedback (positiv & negativ återkoppling)
- 14) Regelbundet kommunicera med arbetsgivare om t.ex. produktionsresultat kontra företagets ekonomi
- 15) Företaget har tydliga mål och visioner

De **10 faktorer** som eleverna främst värderade som **minst viktiga** var att:

- 1) Arbetet inte innefattade helg arbete
- 2) Få ha t.ex. egen häst på företaget
- 3) Produktionen var ekologisk
- 4) Inte ha övertidsarbete
- 5) Arbetstiden var mellan kl 8.00 till 16.00
- 6) Arbetet inte innefattade oregelbundna arbetstider (tidig morgon, respektive sen kväll)
- 7) Erbjudas möjligheter till jakt och fiske
- 8) Ha minst 4 veckors sammanhängande semester
- 9) Ha utvecklingssamtal
- 10) Mjölka

Djurskötargruppen fick frågan - *Vad är viktigt för dig i ditt arbete som djurskötare?* Enligt tabell 3 värderade denna grupp följande **15 faktorer** som de **viktigaste** i deras arbete som djurskötare:

- 1) Ha roligt på arbetet
- 2) Ha en bra arbetsledare
- 3) Arbeta med djur
- 4) Kunna känna sig stolt över sitt yrke
- 5) Ha anställningstrygghet
- 6) Bra laganda
- 7) Ha omväxlande arbetsuppgifter
- 8) Ha intressanta och meningsfulla arbetsuppgifter
- 9) Bo på landet
- 10) Få feedback (positiv och negativ återkoppling)
- 11) Arbetsplatsen är säker och hälsosam
- 12) Företaget har ett bra rykte som arbetsplats
- 13) Ha inflytande och medbestämmande
- 14) Företaget har tydliga mål och visioner och
- 15) Ha tillgång till ett bra personal- och omklädningsrum

De **10 faktorer** som djurskötargruppen ansåg var **minst viktiga** var att:

- 1) Få ha t.ex. egen häst på företaget
- 2) Arbetstiden var mellan kl 8.00 till 16.00
- 3) Erbjudas möjligheter till jakt och fiske
- 4) Arbetet inte innefattade helgarbete
- 5) Inte ha övertidsarbete
- 6) Produktionen var ekologisk
- 7) Arbeta inte innefattade oregelbundna arbetstider (tidig morgon, respektive sen kväll)
- 8) Få t.ex. fri telefon, bil, Internet via arbetet på fritiden
- 9) Få tillgång till bostad i samband med arbetet
- 10) Ha minst 4 veckors sammanhängande semester

Gruppen av arbetsgivare fick frågan: *Vilka av nedanstående faktorer tror du som arbetsgivare/personalansvarig är viktiga för dina djurskötare?* De **15 faktorer** som arbetsgivarna ansåg var **mest viktiga** för att deras djurskötare vill arbeta och stanna kvar inom yrket var enligt tabell 3 att:

- 1) Ha roligt på arbetet
- 2) Ha anställningstrygghet
- 3) Bra laganda
- 4) Kunna känna sig stolt över sitt yrke
- 5) Ha en bra arbetsledare
- 6) Arbeta med djur
- 7) Arbetsplatsen har ett bra rykte
- 8) Få feedback (positiv och negativ återkoppling)
- 9) Ha intressanta och meningsfulla arbetsuppgifter
- 10) Arbetsplatsen är säker och hälsosam
- 11) Ha omväxlande arbetsuppgifter
- 12) Ha inflytande och medbestämmande
- 13) Ha arbetskolligor
- 14) Ha fast arbetsschema
- 15) Ha tillgång till ett bra personal- och omklädningsrum

Av tabell 3 framgår också att de **10 faktorer** som arbetsgivarna ansåg var **minst viktiga** för djurskötare var att:

- 1) Produktionen var ekologisk
- 2) Arbetstiden var mellan kl 8.00 till 16.00
- 3) Arbetet inte innefattade helarbete
- 4) Få ha t.ex. egen häst på företaget
- 5) Erbjudas möjligheter till jakt och fiske
- 6) Arbeta inte innefattade oregelbundna arbetstider (tidig morgon, respektive sen kväll)
- 7) Få t.ex. fri telefon, bil, Internet via arbetet på fritiden
- 8) Ha bonusbetalning
- 9) Få friskvård (t.ex. betald träning) på fritiden
- 10) Ha minst 4 veckors sammanhängande semester

Tabell 3. Naturbrukselever, anställda djurskötare och arbetsgivares/personalansvarigas prioriteringar av vilka attraktions- och motivationsfaktorer som är viktiga för att välja yrket, att arbeta och stanna kvar som djurskötare.

ELEVER (N=194)			DJURSKÖTARE (N=197)			ARBETSGIVARE (N=147)		
Prio nr*	Motivationsfaktor	Medelvärde	Prio nr*	Motivationsfaktor	Medelvärde	Prio nr*	Attraktions- och motivationsfaktor	Medelvärde
1	Roligt på arbetet	3,76	1	Roligt på arbetet	3,61	1	Roligt på arbetet	3,57
2	Bra arbetsledare	3,71	2	Bra arbetsledare	3,61	2	Anställningstrygghet	3,56
3	Stolt över yrket	3,54	3	Arbeta med djur	3,55	3	Bra laganda	3,51
4	Anställningstrygghet	3,47	4	Stolt över yrket	3,50	4	Stolt över yrket	3,44
5	Bra laganda	3,42	5	Anställningstrygghet	3,50	5	Bra arbetsledare	3,43
6	Bo på landet	3,40	6	Bra laganda	3,50	6	Arbeta med djur	3,39
7	Meningsfulla arbetsuppgifter	3,30	7	Omväxlande	3,49	7	Arbetsplatsen bra rykte	3,39
8	Säker/hälsosam arbetsplats	3,28	8	Meningsfulla arbetsuppgifter	3,41	8	Feedback	3,36
9	Personlig utveckling	3,27	9	Bo på landet	3,40	9	Meningsfulla arbetsuppgifter	3,35
10	Omväxlande	3,26	10	Feedback	3,35	10	Säker/hälsosam arbetsplats	3,33
11	Arbetsplatsen bra rykte	3,26	11	Säker o hälsosam arbetsplats	3,30	11	Omväxlande	3,23
12	Barnen växer upp på landet	3,19	12	Arbetsplatsen bra rykte	3,21	12	Inflytande/medbestämmande	3,15
13	Feedback	3,14	13	Inflytande/medbestämmande	3,19	13	Arbetskollegor	3,13
14	Regelbunden kommunikation	3,14	14	Tydliga mål/visioner	3,16	14	Fast arbetsschema	3,04
15	Tydliga mål/visioner	3,12	15	Bra personal-/omklädningsrum	3,14	15	Bra personal-/omklädningsrum	3,03
16	Arbeta med djur	3,10	16	Betalda arbetskläder	3,14	16	Fantasi/kreativitet	3,01
17	Inflytande/medbestämmande	3,09	17	Självständigt	3,13	17	Arbets-/rutinbeskrivningar	3,00
18	Arbetskollegor	3,08	18	Arbetskollegor	3,12	18	Ansvarsområde	3,00
19	Bra personal-/ omklädningsrum	3,08	19	Ansvarsområde	3,11	19	Betalda arbetskläder	2,99
20	Fysiskt aktivt	3,05	20	Fantasi/kreativitet	3,09	20	Personlig utveckling	2,97
21	Trivselaktiviteter	2,98	21	Barnen växer upp på landet	3,05	21	Bo på landet	2,97
22	Arbets-/ rutinbeskrivningar	2,94	22	Fysiskt aktivt	3,03	22	Regelbunden kommunikation	2,97
23	Hög lön	2,94	23	Personlig utveckling	3,02	23	Självständigt	2,96
24	Spännande affärsidé	2,89	24	Regelbunden kommunikation	2,97	24	Tydliga mål/visioner	2,95
25	Pensionsavtal	2,87	25	Hög lön	2,91	25	Hög lön	2,93
26	Företagshälsovård	2,83	26	Arbets-/rutinbeskrivningar	2,87	26	Studiebesök	2,86
27	Karriärmöjligheter	2,81	27	Pensionsavtal	2,81	27	Vidareutbildning/kurser	2,68
28	Ansvarsområde	2,81	28	Studiebesök	2,80	28	Regelbundna planeringsmöten	2,68
29	Fantasi/kreativitet	2,79	29	Miljömedvetet företag	2,79	29	Mjölka	2,66
30	Miljömedvetet företag	2,78	30	Vidareutbildning/kurser	2,78	30	Trivselaktiviteter	2,62
31	Betalda arbetskläder	2,77	31	Företagshälsovård	2,74	31	Spännande affärsidé	2,62
32	Arbetsledande funktion	2,68	32	Regelbundna planeringsmöten	2,73	32	Fysiskt aktivt	2,61
33	Regelbundna planeringsmöten	2,67	33	Fast arbetsschema	2,71	33	Senaste teknik	2,60
34	Vidareutbildning/kurser	2,60	34	Spännande affärsidé	2,67	34	Miljömedvetet företag	2,59
35	Flexibla arbetstider	2,59	35	Flexibla arbetstider	2,63	35	Barnen växer upp på landet	2,58
36	Självständigt	2,55	36	Mjölka	2,63	36	Flexibla arbetstider	2,53
37	Studiebesök	2,55	37	Trivselaktiviteter	2,60	37	Utvecklingssamtal	2,51
38	Fast arbetsschema	2,51	38	Utvecklingssamtal	2,49	38	Företagshälsovård	2,40
39	Bostad i samband med arbetet	2,47	39	Betalt friskvård	2,46	39	Arbetsledande funktion	2,28
40	Bonus	2,43	40	Senaste teknik	2,36	40	Pensionsavtal	2,28
41	Betalt friskvård	2,41	41	Arbetsledande funktion	2,29	41	Karriärmöjligheter	2,24
42	Fri telefon, bil, Internet	2,31	42	Karriärmöjligheter	2,23	42	Inte övertid	2,14

43	Senaste teknik	2,31	43	Bonus	2,16	43	Bostad i samband med arbetet	2,13
44	Mjölka	2,28	44	4 v sammanhängande semester	2,09	44	4 v sammanhängande semester	2,09
45	Utvecklingssamtal	2,24	45	Bostad i samband med arbetet	2,03	45	Betalt friskvård	2,08
46	4 v sammanhängande semester	2,22	46	Fri telefon, bil, Internet	1,87	46	Bonus	2,01
47	Jakt o fiske möjligheter	2,05	47	Ej oregelbundna arbetstider	1,79	47	Fri telefon, bil, Internet	1,90
48	Ej oregelbundna arbetstider	1,84	48	Ekologisk produktion	1,78	48	Ej oregelbundna arbetstider	1,89
49	Arbets tid mellan 8 - 16	1,77	49	Inte övertid	1,73	49	Jakt o fiske möjligheter	1,75
50	Inte övertid	1,73	50	Ej helgarbete	1,67	50	Egen häst på gården	1,70
51	Ekologisk produktion	1,72	51	Jakt o fiske möjligheter	1,65	51	Ej helgarbete	1,65
52	Egen häst på gården	1,64	52	Arbets tid mellan 8 - 16	1,61	52	Arbets tid mellan 8 - 16	1,63
53	Ej helgarbete	1,63	53	Egen häst på gården	1,56	53	Ekologisk produktion	1,56

* prio nr = hur deltagarna prioriterade faktorerna beräknat från medelvärdet av deras poängsättning (t.ex. prio nr 1 = högst prioriterat, prio nr 2 = näst högst prioriterat ... prio nr 53 = lägst prioriterat).

Har naturbrukselever, anställda djurskötare och arbetsgivare likvärdiga uppfattningar om vilka faktorer som attraherar och motiverar i relation till ett arbete som djurskötare?

Allmänt sett hade naturbrukseleverna, de anställda djurskötarna och arbetsgivarna/personalansvariga ganska likvärdiga prioriteringar av attraktions- och motivationsfaktorerna (bilaga 4). Men det fanns vissa skillnader och dessa var främst mellan eleverna och arbetsgivarna (tabell 4).

Den mest markanta skillnad var att arbetsgivarna prioriterade ett fast arbetsschema högre (14:e plats) än eleverna (38:e plats) och djurskötarna (33:e plats). Dessutom prioriterade arbetsgivarna följande faktorer högre än elever: mjölkning, självständigt arbete, användning av fantasi och kreativitet i arbetet, betalda arbetskläder, studiebesök, arbeta med djur och senaste teknik/maskiner.

Elever prioriterade däremot karriärmöjligheter, företagshälsovård samt möjlighet för personlig utveckling i arbetet högre än arbetsgivare. Gemensamt för både elever och djurskötare var att de hade hög prioritet gällande att deras barn kunde växa upp på landet (12:e plats respektive 21:e plats) och denna faktor värderade arbetsgivare betydligt lägre (35:e plats). Dessutom prioriterade de också ett förmånligt pensionsavtal, bo på landet och ett fysiskt aktivt arbete högre än vad arbetsgivarna gjorde.

Det fanns även skillnader mellan elever och anställda djurskötare, där en spännande affärsidé, regelbunden kommunikation, trivselaktiviteter, personlig utveckling samt karriärmöjligheter prioriterades högre bland elever, och självständigt arbete, betalda arbetskläder och arbete med djur prioriterades högre bland anställda djurskötare.

Tabell 4. Skillnader i prioritering av attraktions- och motivationsfaktorer bland arbetsgivare/personalansvariga, naturbrukselever och anställda djurskötare.

Attraktions- och motivationsfaktor	ARBETS- GIVARE (N=147)	ELEVER (N=194)	DJUR- SKÖTARE (N=197)	Arbetsgivare prioriterar högre än elever	Elever prioriterar högre än arbetsgivare	Arbetsgivare prioriterar högre än djurskötare	Djurskötare prioriterar högre än arbetsgivare	Betyder mer för elever än för djurskötare	Betyder mer för djurskötare än för elever
	Prioritets nr *								
Fast arbetsschema	14	38	33	X		X			
Mjölka	29	44	36	X					
Självständigt	23	36	17	X					X
Fantasi o kreativitet	16	29	20	X					
Betalda arbetskläder	19	31	16	X					X
Studiebesök	26	37	28	X					
Senaste teknik	33	43	40	X					
Arbeta med djur	6	16	3	X					X
Ansvarsområde	18	28	19	X					
Spännande affärsidé	31	24	34					X	
Regelbunden kommunikation	22	14	24					X	
Trivselaktiviteter	30	21	37					X	
Tydliga mål o visioner	24	15	14				X		
Personlig utveckling	20	9	23		X			X	
Fysiskt aktivt	32	20	22		X		X		
Företagshälsovård	38	26	31		X				
Karriärmöjligheter	41	27	42		X			X	
Pensionsavtal	40	25	27		X		X		
Bo på landet	21	6	9		X		X		
Barnen växer upp på landet	35	12	21		X		X		

* prioritets nr = hur deltagarna prioriterade faktorerna beräknat från medelvärdet av deras poängsättning (t.ex. nr 1 = högst prioriterat, nr 2 = näst högst prioriterat ... nr 53 = lägst prioriterat).

Hur prioriterar män och kvinnor olika attraktions- och motivationsfaktorer?

Generellt sett var manliga och kvinnliga elever, djurskötare och arbetsgivare ganska överens i deras prioritering av vilka attraktions- och motivationsfaktorer som var av betydelse för en djurskötare.

Det fanns dock vissa skillnader. Bland manliga elever var det viktigare än för kvinnliga elever att barnen kunde växa upp på landet (9:e plats bland männen och 19:e hos kvinnorna) och ha trivselaktiviteter på arbetsplatsen (13:e plats bland männen och 33:e hos kvinnorna), vilket framgår av tabell 5 och bilaga 5. Däremot var det viktigare för kvinnliga elever än för manliga elever att arbeta med djur (3:e plats bland kvinnorna och 28:e hos männen) samt att få möjlighet till vidareutbildning/kurser i samband med arbetet (25:e plats bland kvinnorna och 40:e hos männen).

Tabell 5. Skillnader i elevgruppens prioritering av attraktions- och motivationsfaktorer fördelat på kön.

Attraktions- och motivationsfaktorer	Manliga elever (N=117)		Kvinnliga elever (N=77)		Mer betydelse för:	
	Medelvärde	Prioritet nr	Medelvärde	Prioritet nr	Man	Kvinna
Bo på landet	3,47	4	3,30	10	X	
Omväxlande	3,30	7	3,18	14	X	
Barnen växer upp på landet	3,25	9	3,09	19	X	
Trivselaktiviteter	3,10	13	2,82	31	X	
Hög lön	3,02	21	2,82	30	X	
Spännande affärsidé	2,91	22	2,84	28	X	
Betalda arbetskläder	2,83	25	2,68	34	X	
Fantasi o kreativitet	2,79	26	2,78	33	X	
Bostad i samband med arbetet	2,58	35	2,31	44	X	
Senaste teknik/maskiner	2,48	38	2,05	46	X	
Jakt o fiske möjligheter	2,25	44	1,75	52	X	
Arbeta med djur	2,77	28	3,61	3		X
Personlig utveckling	3,13	12	3,48	7		X
Feedback	3,03	20	3,29	11		X
Regelbunden kommunikation	3,05	18	3,26	13		X
Karriärmöjligheter	2,66	31	3,04	22		X
Ansvarsområde	2,76	29	2,88	23		X
Vidareutbildning/kurser	2,42	40	2,87	25		X
Regelbundna planeringsmöten	2,57	36	2,83	29		X
Fast arbetsschema	2,41	41	2,66	35		X
Utvecklingssamtal	2,09	47	2,47	39		X
Egen häst på gården	1,48	53	1,87	48		X

* prioritet nr = hur deltagarna prioriterade faktorerna beräknat från medelvärdet av deras poängsättning (t.ex. nr 1 = högst prioriterat, nr 2 = näst högst prioriterat ... nr 53 = lägst prioriterat).

Det fanns även mindre skillnader i prioriteringarna mellan könen, där de manliga eleverna prioriterade följande faktorer högre än de kvinnliga eleverna: Bo på landet, omväxlande arbetsuppgifter, hög lön, spännande affärsidé, betalda arbetskläder, använda sin fantasi och kreativitet, bostad i samband med arbetet, att arbeta med den senaste tekniken och möjligheter för jakt och fiske i samband med arbetet.

Bland de kvinnliga eleverna var nedanstående faktorer högre prioriterade än bland de manliga eleverna: Personlig utveckling, feedback (positiv & negativ återkoppling), regelbunden kommunikation, karriärmöjligheter, ansvarsområde, regelbundna planeringsmöten, fast arbetsschema, utvecklingssamtal och egen häst på företaget.

I djurskötargruppen var den mest markanta skillnad att manliga djurskötare prioriterade studiebesök högre än kvinnliga djurskötare (24:e plats bland männen och 36:e hos kvinnorna) och kvinnorna prioriterade personlig utveckling högre än männen (15:e plats bland kvinnorna och 26:e hos männen) (tabell 6 och bilaga 6).

De mindre skillnader som fanns, gällande prioritering av attraktions- och motivationsfaktorer mellan könen var att känna sig stolt över sitt yrke, betalda arbetskläder, använda sin fantasi och kreativitet, företagshälsovård, att arbeta med senaste tekniken/maskiner samt möjlighet till jakt och fiske i samband med arbetet, dessa prioriterades högre bland de manliga djurskötarna än bland de kvinnliga. De kvinnliga djurskötarna prioriterade däremot följande faktorer högre än deras manliga kollegor: Att arbeta med djur, tydliga mål och visioner, möjlighet till vidareutbildning/kurser inom arbetet, att mjölka samt ingen övertid.

Tabell 6. Skillnader i djurskötaregruppens prioritering av attraktions- och motivationsfaktorer fördelat på kön.

Attraktions- och motivationsfaktorer	Manliga djurskötare (N=99)		Kvinnliga djurskötare (N=98)		Mer betydelse för:	
	Medelvärde	Prioritet nr	Medelvärde	Prioritet nr	Man	Kvinna
Stolt över yrket	3,52	2	3,49	7	X	
Betalda arbetskläder	3,18	14	3,10	20	X	
Fantasi o kreativitet	3,13	16	3,04	23	X	
Studiebesök	2,93	24	2,66	36	X	
Företagshälsovård	2,85	28	2,64	37	X	
Senaste teknik/maskiner	2,63	35	2,09	44	X	
Jakt o fiske möjligheter	1,96	47	1,34	53	X	
Arbeta med djur	3,31	9	3,79	1		X
Tydliga mål o visioner	3,08	20	3,23	12		X
Personlig utveckling	2,88	26	3,15	15		X
Vidareutbildning/kurser	2,69	31	2,87	26		X
Mjölka	2,50	38	2,77	31		X
Inte övertid	1,61	52	1,86	45		X

* prioritets nr = hur deltagarna prioriterade faktorerna beräknat från medelvärdet av deras poängsättning (t.ex. nr 1 = högst prioriterat, nr 2 = näst högst prioriterat ... nr 53 = lägst prioriterat).

De manliga arbetsgivarna bedömde att arbetskollegor (12:e plats), ansvarsområde (16:e plats) och arbeta med senaste tekniken/maskiner (28:e plats) var viktiga för djurskötare och de kvinnliga arbetsgivarna hade en annan uppfattning (22:e; 26:e respektive 39:e plats) (tabell 7 och bilaga 7).

De kvinnliga arbetsgivarna ansåg att följande faktorer var av större betydelse för djurskötare än vad de manliga arbetsgivarna ansåg: Arbets- och rutinbeskrivningar (10:e plats bland kvinnorna och 23:e bland männen), att bo på landet (12:e plats bland kvinnorna och 26:e bland männen) samt mjölkning (18:e plats bland kvinnorna och 32:e bland männen).

Tabell 7. Skillnader i arbetsgivaregruppens prioritering av djurskötares attraktions- och motivationsfaktorer fördelat på kön.

Attraktions- och motivationsfaktorer	Manliga arbetsgivare (N=119)		Kvinnliga arbetsgivare (N=27)		Mer betydelse för:	
	Medelvärde	Prioritet nr	Medelvärde	Prioritet nr	Man	Kvinna
Bra laganda	3,50	3	3,52	8	X	
Arbetsplatsen bra rykte	3,39	5	3,37	11	X	
Arbetskolligor	3,18	12	2,93	22	X	
Fast arbetsschema	3,06	14	2,96	20	X	
Fantasi o kreativitet	3,04	15	2,85	24	X	
Ansvarsområde	3,03	16	2,81	26	X	
Personlig utveckling	2,98	18	2,85	25	X	
Studiebesök	2,89	25	2,74	30	X	
Vidareutbildning/kurser	2,68	27	2,70	32	X	
Senaste teknik/maskiner	2,66	28	2,38	39	X	
Bra arbetsledare	3,37	6	3,65	1		X
Arbets-/rutinbeskrivningar	2,91	23	3,37	10		X
Bo på landet	2,88	26	3,30	12		X
Tydliga mål o visioner	2,90	24	3,15	15		X
Mjölka	2,58	32	3,00	18		X
Miljömedvetet företag	2,54	35	2,77	27		X
Spännande affärsidé	2,58	34	2,76	28		X
Pensionsavtal	2,22	41	2,50	36		X

* prioritets nr = hur deltagarna prioriterade faktorerna beräknat från medelvärdet av deras poängsättning (t.ex. nr 1 = högst prioriterat, nr 2 = näst högst prioriterat ... nr 53 = lägst prioriterat).

Mellan könen i arbetsgivargruppen fanns även mindre skillnader i uppfattningarna av vad som var viktiga faktorer för djurskötare; Bland manliga arbetsgivare var bra laganda, att arbetsplatsen hade bra rykte, fast arbetsschema, fantasi och kreativitet, personlig utveckling, studiebesök samt vidareutbildning/kurser högre prioriterad än bland de kvinnliga. De kvinnliga arbetsgivarna prioriterade däremot följande faktorer högre än deras manliga kollegor: bra arbetsledare, tydliga mål och visioner, miljömedvetet företag, spännande affärsidé, pensionsavtal.

Sammanfattande diskussion

Diskussion av resultaten

Enkätundersökningen genomfördes 2008–2009 bland 194 naturbruks elever, 197 anställda djurskötare och 147 arbetsgivare/personalansvariga på svenska mjölkgårdar. Svarefrekvensen för elever var tillfredsställande (63%), men mindre god för arbetsgivare (39%) och anställda (28%). Orsaken till den låga svarefrekvensen bland arbetsgivare var bland annat sämre registerkvalitet än förväntat, de hade avvecklat mjölkproduktionen, inte längre hade anställda eller de av olika anledningar inte önskade att delta i undersökningen.

Eftersom det inte finns tillgängliga register för anställda djurskötare, så användes uppgifter om antalet anställda från Statistiska Centralbyråns företagsregister. Antalet utskick var därför en uppskattning och detta kan ha bidragit till att fler enkäter skickades ut än det fanns faktiskt anställda och därmed erhöles en låg svarefrekvens bland djurskötare. Könsfördelningen mellan de olika grupperna var ca 50% med undantag för kvinnliga arbetsgivare som endast utgjorde 18%. Undersökningens resultat bedöms vara tillförlitliga för de tre undersökningsgrupper i projektet. Dock kan generaliserbarheten vara svagare på grund av den mindre tillfredsställande svarefrekvens bland arbetsgivare och djurskötare.

Generellt hade **de tre undersökta grupper** (elever, djurskötare och arbetsgivare) likvärdiga uppfattningar av vad som attraherar och motiverar en djurskötare i sitt arbete. Eleverna, djurskötarna och arbetsgivarna var överens om att roligt på arbetet, bra arbetsledare, stolthet över yrket, anställningstrygghet, bra laganda, bo på landet, intressanta och meningsfulla arbetsuppgifter, säker och hälsosam arbetsplats, omväxlande arbetsuppgifter, att företaget hade ett bra rykte som arbetsplats samt feedback var bland de viktigaste attraktions- och motivationsfaktorer. De var dessutom också överens om att följande faktorer inte var viktiga för att attrahera och motivera djurskötare i deras arbete: inte ha helgarbete, inte ha oregelbundna arbetstider, arbetstid mellan 8–16, fyra veckors sammanhängande semester, ekologisk produktion, jakt och fiske möjligheter samt möjligheten att ha egen häst på gården. Det kan nämnas att åtta av tio djurskötare ansåg att deras prioriteringar stämde överens med deras nuvarande arbetssituation.

Även om **faktorn, arbetskollegor**, inte prioriterades bland de tio viktigaste faktorerna så var den ändå viktig för samtliga grupper och hamnade på en artonde plats bland elever och djurskötare och på en trettionde plats bland arbetsgivare.

Faktorn, hög lön, anses i allmänhet vara en stor attraktions- och motivationsfaktor men de tre grupper prioriterade denna faktor på plats 23, 25 och 25 dvs. hög lön var viktig, men den var inte bland de viktigaste motivationsfaktorer för djurskötarna. Detta indikerar att presumtiva och befintliga djurskötare främst drivs av inre motivationsfaktorer dvs. de väljer yrket och arbetar som djurskötare för att det är intressant och roligt och inte av yttre motivationsfaktorer som karakteriseras av att göra/välja något för att det leder till en viss form för ”belöning” t.ex. hög lön eller bonusbetalning.

Det fanns även **skillnader** i prioriteringarna **mellan grupperna** och speciellt mellan eleverna och arbetsgivarna. Det betydde bl.a. mer för eleverna att: bo på landet, barnen kunde växa upp på landet, förmånliga pensionsavtal, personlig utveckling, karriär möjligheter, att arbetet var fysiskt aktivt samt tillgång till företagshälsovård, än vad arbetsgivarna trodde. Dessutom ansåg arbetsgivarna att mjölkning, självständigt arbete, användning av fantasi och kreativitet i arbetet, betalda arbetskläder, studiebesök, arbeta med djur och senaste teknik/maskiner hade större betydelse för presumtiva djurskötare (elever) än vad de själv ansåg. Det kan vara av stor betydelse för arbetsgivare att notera dessa skillnader då naturbruks elever utgör presumtiva djurskötare och enligt denna undersökning har de delvis olika förväntningar och krav jämfört med befintliga djurskötare. Den mest markanta skillnad mellan arbetsgivare, och elever och djurskötare var dock att arbetsgivare ansåg att ett fast arbetsschema var viktigt för presumtiva (elever) och befintliga djurskötare, men det ansåg varken eleverna eller djurskötarna.

Män och kvinnor hade ganska likvärdiga prioriteringar i relation till attraktions- och motivationsfaktorer. Det fanns dock undantag. Det var väldigt för kvinnliga elever att arbeta med djur samt viktigt att få möjlighet för att gå vidareutbildning/kurser i samband med arbetet. För de manliga eleverna var det väldigt betydelsefullt att barnen kunde växa upp på landet och viktigt med trivselaktiviteter i samband med arbetet. Karakteristiskt för skillnaderna mellan de manliga och kvinnliga djurskötarna var att kvinnorna prioriterade personlig utveckling och männen studiebesök. Intressant nog fanns de flesta könsskillnader bland arbetsgivarna gällande deras uppfattningar om vad som attraherar och motiverar djurskötare. De manliga arbetsgivarna ansåg att arbetskollegor, ansvarsområde och arbeta med senaste tekniken/maskiner var viktigare och de kvinnliga arbetsgivarna angav arbets- och rutinbeskrivningar, att bo på landet samt mjölkning som viktigare.

Diskussion av hur svenska mjölkproducenter kan göra sina företag och arbetsplatser mer attraktiva för djurskötare

De tre målgrupper hade olika uppfattningar, förslag och kommentarer till vad som kunde förbättras och var insatser borde göras. I de kommande avsnitten finns en sammanfattande diskussion av deras kommentarer.

För att **företagen** skall vara attraktiva **som arbetsplatser** i framtiden, ansåg de flesta av deltagarna att gårdarna skall vara stora, moderna och välskötta med ett bra rykte och god djuromsorg. Dessutom bör företagen satsa på ny teknik för att underlätta det fysiskt tunga arbetet. Byggnader (stallar), teknik och utrustning skall vara effektiva, lättarbetade och välfungerande. Många av deltagarna, främst eleverna och djurskötarna, kommenterade att företagen borde satsa på en säker och hälsosam arbetsmiljö, ha rena och fina djur samt stallar. Några av deltagarna formulerade det således: *"Bättre ladugårdar som är mer lättarbetade är roligare att arbeta i"; "Öppna moderna arbetsplatser - som vilket annat företag"; "Om man har en modern och offensiv arbetsplats så är det lättare att få personal och de stannar längre"; "Satsa på mer teknik och minska de monotona arbeten, därigenom kan arbetstiderna förbättras och arbetsuppgifterna blir mer kvalificerade och intressanta för genuint intresserade djurskötare"; "Se till att gårdarna och stallarna är fräscha och snygga och djuren är friska"; Följ med den tekniska utveckling och se till att teknik och utrustning är hel och fungerar".*

På arbetsplatsen bör det finnas bra och fräscha personalutrymmen (omklädningsrum, fikarum, dusch och toalett) och betalda arbetskläder. Anställningstrygghet, bra arbetsschema med sammanhängande arbetspass samt möjlighet för vidareutbildning och tillgång till friskvård nämndes av ett flertal av deltagarna. Arbetets omfattning och ansvar skall generera en skälig och konkurrenskraftig lön eventuellt med OB eller risk tillägg. Några kommentarer från deltagarna: *”Fräscha personalrum – långt ifrån alla gårdar som har det”*; *”Ett fast arbetsschema med sammanhållna arbetspass, så delade skift undviks och anställda kan ha ett normalt familjeliv och sociala aktiviteter med barnen”*; *”Ge anställda möjlighet till kompetenshöjning inom eller utanför företaget”*; *”Bra löner och villkor med motprestation”*; *”Om man är duktig och har mycket erfarenhet, så tycker jag att man skall ha bra betalt”*.

Det område som flest hade kommenterat var kring den **psykosociala arbetsmiljön**. Deltagarna ansåg att en attraktiv arbetsplats omfattar ett roligt arbete tillsammans med trevliga arbetskollaboratorer och med möjligheter för sociala aktiviteter både i och utanför arbetstid. Arbetsuppgifterna bör vara varierande och utvecklande och gärna med ett eget ansvar för dem som önskar. Det skall finnas ett rikt informationsflöde t.ex. kring besättningsens produktionsresultat, företagets ekonomi och framtid. Djurskötare vill gärna aktivt involveras och vara delaktiga i t.ex. planering av det egna arbetet samt i företagets utveckling (medbestämmande och inflytande).

En bra **arbetsledning/ledare** är motiverad och kan motivera sina anställda. Han eller hon skall vara glad, positiv och utåtriktad, ha tydliga mål och framtidsvisioner och vara ett gott föredöme. Att vara lyhörd inför anställdas synpunkter och idéer, bry sig om sin personal och vara mån om dem. Se de anställda som en tillgång, ta tillvara på deras kompetens och inte minst ge beröm och feedback - var punkter som många deltagare tog upp. Några av deltagarna formulerade det således: *”Göra arbetet roligt så man längtar efter att komma till jobbet”*; *”Låta djurskötaren ta större ansvar och känna meningen med att jobba”*; *”Genom ansvar och inflytande, viss frihet i arbetet, låta den anställda själv se vad som skall göras och inte låsa fast någon vid mjölkning!”*; *”Regelbunden information om företaget och utvecklingssamtal”*; *”Frukostmöte med information och fika”*; *”Att man ständigt får utvecklas”*; *”Att det finns lyhördhet och intresse för dialog och utveckling”*; *”Var inte rädd att ge beröm och uppmuntran – jag vill känna mig behövd – så trivs jag”*; *”Arbetsgivaren måste vara utbildad i ledarskap. Han måste lita på sin personal – att de gör arbetet bra och bättre än man själv skulle ha gjort även om det kanske görs på ett annat”*; *”Att själva vara stolta över sina företag – stolta producenter är lika med goda företagare och arbetsgivare”*.

Svensk mjölkproduktion som arbetsplats **bör marknadsföra sig** och synas mer i samhället genom att visa upp sina företag t.ex. vid studiebesök (öppen gård), ta emot praoelever och praktikanter, samarbeta med utbildningsplatser, synas i media och lyfta fram goda exempel och poängtera hur viktigt det är med jordbruk. Detta skulle sannolikt också medverka till att höja statusen inom yrket. Några av deltagarna kommenterade: *”Kom ut på skolorna och informera oss elever”*; *”Våra företag kan bli mer attraktiva genom mer marknadsföring och information om själva arbetet och dess viktiga betydelse för samhället”*; *”När folk frågar en vad man arbetar med, så får man höra jaha – och så vill de inte höra mera. Att vara djurskötare är inte något fint yrke, gör mera reklam om hur vi jobbar tidigt och sent för att producera livsmedel till svenska konsumenter”*; *”Visa fram yrket som en framtidsarbetsplats i tidningarna (djurskötare)”*

Det behövs mer forskning och utveckling kring tekniska lösningar i djurstallar för att underlätta det fysiskt belastande arbetet och kring personalledning och ledarskap för att göra arbetet mer attraktivt och effektivt både ur ett produktionsekonomiskt såväl som ur ett arbetsmiljömässigt perspektiv.

Denna undersökning gjordes bland deltagare som hade anknytning till näringen, vilket sannolikt speglar deras val av attraktions- och motivationsfaktorer. För att utöka rekryteringsbasen inom jordbruket, så borde preferenser gällande attraktion och motivation för att välja yrke undersökas närmare bland ungdomar (13-20 år) som inte har direkt anknytning till jordbruket.

Det behövs även fler insatser inom utbildning och information kring attraktiva, säkra och hälsosamma arbetsplatser samt ledarskap för både studenter, anställda och företagare inom jordbruket. Dessa utbildnings- och informationsinsatser bör vara både längre eller kortvariga kurser, fristående eller obligatoriska kurser i befintliga och nya utbildningar, föredrag, föreläsningar, seminarier och erfagrupper.

Slutsats

Elever, djurskötare och arbetsgivare har ganska likvärdiga uppfattningar av vad som attraherar och motiverar en djurskötare i sitt arbete - arbetet skall vara roligt med intressanta, meningsfulla och omväxlande arbetsuppgifter, det är viktigt att ha en bra arbetsledare som ger feedback och ha ett bra samarbete i arbetslaget, man vill bo på landet, känna sig stolt över yrket, företaget skall ha ett bra rykte som arbetsplats och den skall vara säker och hälsosam. Elever och djurskötare drivs främst av inre motivationsfaktorer i relation till deras kommande eller nuvarande arbete.

De tre målgrupper var också ganska överens om att det har mindre betydelse för motivationen och attraktionskraften att arbetet omfattar helgarbete och oregelbundna arbetstider och att det oftast inte är ett arbete mellan 8 och 16. Det är heller inte så väsentligt att ha fyra veckors sammanhängande semester eller att gården har ekologisk produktion. Vidare spelar det ingen större roll om man har möjlighet att fritids-jaga eller fritids-fiska på gårdens arealer eller att man kan ha sin egen häst inackorderad på gården.

Svensk mjölkproduktion som arbetsplats bör marknadsföra sig bättre och synas mer i samhället och poängtera hur viktigt det är med jordbruk, vilket sannolikt skulle kunna höja statusen inom yrket.

Referenser

- Alderfer, C.P. 1972. *Existence, Relatedness, and Growth: Human Needs in Organizational Settings*. New York: Free Press.
- Eccles, J.S. & Wigfield, A. 2002. *Motivational Beliefs, Values and Goals*. Annual Review of Psychology 2002. 53:109-132.
- Eriksson, S. 2003. *Naturbruk – Vilka, varför och sen då? En enkätstudie om naturbrukslever våren 2003*. Naturbrukets Yrkesnämnd, Stockholm, juni 2003.
- Erdtman, C & Strömberg, J. 2002. *Hur skall arbetsgivaren rekrytera, utveckla och behålla personal i svinproduktionen?* Företagsprojekt SLU och Maxima på kursen Näringslivsinriktad Husdjursrådgivning. Sveriges Lantbruksuniversitet (SLU), Skara, mars 2003.
- Harris O.J & Hartman, S.J. 1992. *Human Behaviour at Work – With an Emphasis on Ethics*. In: Human Behaviour at Work. Chapter 6-9: 111-242. New York: West Publishing.
- Hertzberg, F. 1966. *Work and the human nature*. New York: Thomas Y Cromwell Co.
- Kolstrup, C., M. Stål, S. Pinzke and P. Lundqvist. 2006. *Ache, pain, and discomfort: the reward for working with many cows and sows?* Journal of Agromedicine, 11(2): 45-55.
- Kolstrup, C., P. Lundqvist and S. Pinzke. 2008. *Psychosocial work environment among employed Swedish dairy and pig farmworkers*. Journal of Agromedicine, 13(1): 23-36.
- Maccoby, M. 1995. *Why work?: Motivating the new workforce*. Miles River Press. 1-296.
- Maslow, A. 1943. *A theory of human motivation*. Psychological Review, 50: 370-396.
- Nitsch, U. 1982. *Hur ser jordbrukarna på sitt arbete och på information. Rapport 196*. Institutionen för ekonomi och statistik. Sveriges Lantbruksuniversitet, Uppsala.
- Nygren, M. 2003. *Vägvalet – En undersökning om ungdomars val till gymnasiet*. Svenskt Näringsliv, Stockholm september 2003.
- Oldham, G.R.; Hackman, J. R.; Pearce, J. L. 1976. *Conditions under which employees respond positively to enriched work*. Journal of Applied Psychology, 61(4): 395-403.
- Oldham, G. R.; Hackman, J. R. 1981. *Relationships between organizational structure and employee reactions: Comparing alternative frameworks*. Administrative Science Quarterly, 26(1): 66-83.
- Rendahl, J-E. 1992. *Arbetets drivkrafter: existentiellt värde och auktoritetorientering: två dimensioner som belyser arbetets mening för de anställda i kriminalvården*. Diss. Lunds Universitet.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. 2000. *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*. Contemporary Educational Psychology, 2:, 54-67.
- SCB 2010. Statistiska Centralbyrån. *Jordbruksstatistiska Årsbok 2010 med data om livsmedel*. Serie: JO01BR1001. http://www.scb.se/Pages/Product____37545.aspx
- SCB 2009. Statistiska Centralbyrån. *Arbetskraftsprognos 2009. Utvecklingen till år 2030 enligt två scenarier*. Serie: AM78 Information om utbildning och arbetsmarknad (IAM) 2009:1. http://www.scb.se/statistik/_publikationer/UF0516_2008I30_BR_AM78BR0901.pdf
- SCB 2002. Statistiska Centralbyrån. *Trender och prognoser 2002 – befolkningen, utbildningen, arbetsmarknaden med sikte på år 2020*. Statistiska Centralbyrån. Serie AM85Å0201. http://www.scb.se/Pages/PublishingCalendarViewInfo____259923.aspx?PublObjId=1763
- Thomas, K. W. 2000. *Intrinsic Motivation and How it Works – Are you energized by your job or just spinning your wheels? There's a way to tell*. In: Training: 130-135.
- Törnquist, M. 2004. *Attraktiva arbetsplatser i svensk mjölkproduktion: hur får man de anställda att trivas*. Institutionen för ekonomi. Examensarbete 358, Sveriges Lantbruksuniversitet, Uppsala, april 2004.
- Vroom, V. H. 1964. *Work and Motivation*. New York: Wiley. 1-397.
- Wikman, A. 2005. *Om arbetsengagemang och andra motiv för arbetet än ekonomiska*. Arbetsliv i omvandling 2005:4. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Åteg, M.; Hedlund, A. & Pontén, B. 2004. *Attraktivt arbete. Från anställdas uttalanden till skapandet av en modell*. Arbetsliv i omvandling 2004:1. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Bilagor

- Bilaga 1 Enkäten till elever på naturbruksgymnasierna
- Bilaga 2 Enkäten till anställda djurskötare på mjölkgårdar
- Bilaga 3 Enkäten till arbetsgivare/personalansvariga på mjölkgårdar
- Bilaga 4 Naturbrukselevs, djurskötares och arbetsgivares prioriteringar av motivationsfaktorer (medelvärde av deltagarnas poängsättning, rankade, standardavvikelse och bortfall för varje faktor)
- Bilaga 5 Manliga och kvinnliga naturbrukselevs prioriteringar av motivationsfaktorer medelvärde av deltagarnas poängsättning, rankade, standardavvikelse och bortfall för varje faktor)
- Bilaga 6 Manliga och kvinnliga djurskötares prioriteringar av motivationsfaktorer (medelvärde av deltagarnas poängsättning, rankade, standardavvikelse och bortfall för varje faktor)
- Bilaga 7 Manliga och kvinnliga arbetsgivares prioriteringar av motivationsfaktorer (medelvärde av deltagarnas poängsättning, rankade, standardavvikelse och bortfall för varje faktor)

Övrigt material och litteratur i relation till projektet

Nedanstående bilagor finns att ladda ner via projektets hemsida

<http://194.47.52.48/nmaoh/motivation/>

- Forskningsartikel, *Elever tiltrækkes af spændende og sikre job* (Kvægbrugets Forsøgscenter, Danmark, Ny Kvægforskning 4/2010)
- Tidningsartikel, *Bra rykte motiverer personalen* (Jordbruksaktuellt 8/2010)
- Forskningsartikel, *Djurskötare lockas av roliga och säkra jobb* (Stiftelsen Lantbruksforskning, NYTT om Forskning 3/2010)
- Abstract till konferensen European Academy of Occupational Health Psychology, Rom (29-31 mars 2010)
- Abstract till konferensen European Academy of Occupational Health Psychology, Irland (16-21 november 2006)
- Poster presenterat på konferensen European Academy of Occupational Health Psychology, Irland (16-21 november 2006)
- Tidningsartikel, *Forskningsprojekt ska ge fler djurskötare* (Husdjur 1/2008)
- Tidningsartikel, *Forskar på attraktionskraft* (LAND nr 18 – 28 april 2006)
- Tidningsartikel, *Motivation sitter inte bara i huvudet* (FÅRAN distribuerat i Sverige, sommaren 2004)
- Tidningsartikel, *Motivation: It's not all in the mind* (The FURROW distribuerat i Europa, sommaren 2004)
- Populärvetenskaplig sammanfattning av projektet och Slutrapport till SLF

Till elev på naturbruksgymnasium

På SLU i Alnarp vill vi genomföra en attitydundersökning:

Hur attraheras och motiveras människor till att arbeta som anställda i jordbruket med fokus på storskalig mjölkproduktion.

VI BEHÖVER DIN HJÄLP MED ATT FYLLA I EN ENKÄT!

Ditt deltagande i undersökningen är helt frivilligt men det skulle hjälpa oss få en bild av hur vi ska arbeta vidare för att stärka attraktionskraften i svenskt jordbruk och i synnerhet svensk mjölkproduktion.

Var god fyll i enkäten, använd det medskickade svarskuvertet och lämna det till din lärare.

Dina svar kommer att behandlas konfidentiellt och i enlighet med personuppgiftslagen. Enkäten har ett löpnummer som vi endast använder om vi behöver skicka en påminnelse. Dina svar kommer enbart att användas för statistiska sammanställningar och du kommer inte att kunna igenkännas i resultaten.

Mer information om projektet hittar du på projektets hemsida <http://194.47.52.48/nmaoh/motivation/>. Här kommer även resultaten av undersökningen att presenteras.

Bakom projektet finns representanter från näringen:

- Anne Andersson, husdjurslärare på Nils Holgersson, Skurup, ”Grönt kort”
- Catharina Matsdotter, Kajson Agri Konsult, ”Grönt kort”
- Jens Gustavsson, mjölkproducent samt ordförande för LRF – ungdom i Halland
- Lars- Olov Söderberg, SLA, förhandlare arbetsrätt
- Milton Lindh, mjölkproducent i Kalmar län och styrelseledamot i Sveriges nötköttsproducenter
- Peter Lundqvist, professor i lantbrukets arbetsmiljö vid SLU
- Stefan & Karin Löwenborg, mjölkproducenter, Odensviholm i Gamleby
- Susanne Lindersson, ladugårdsförman på Odensviholm i Gamleby

Med vänliga hälsningar och tack för din hjälp

Christina Kolstrup
Projektledare/Arbetsmiljöforskare
Tel. 040-41 54 94
E-post: christina.kolstrup@ltj.slu.se

Sara Kyrö Wissler
Forskningsassistent
040-41 51 07
E-post: sara.kyro@ltj.slu.se

**Till Dig som är:
ELEV PÅ NATURBRUKSGYMNASIUM**

- *Frågor till dig som är elev på naturbruksgymnasium.*
- **Obs! Frågorna finns tryckta på båda sidor!**
- *Fyll i formuläret och lämna det till din husdjurslärare (som skickar det till Sveriges Lantbruksuniversitet)*
- *Ansvarig för undersökningen: Forskare Christina Kolstrup, Sveriges Lantbruksuniversitet, AEM, Box 88, 230 53 Alnarp.*
- *E-post: christina.kolstrup@ltj.slu.se Telefon 040-41 54 94, fax 040-41 55 04*

Bakgrundsfakta

1. **Kön** man kvinna

2. **Ålder** Födelseår 19_____

5. **Har Du yrkeserfarenhet som djurskötare inom jordbruket?** Ja Nej

3. **I vilket län är Du tillbringat största delen av din uppväxt?**

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Stockholms län | <input type="checkbox"/> Kronobergs län | <input type="checkbox"/> Värmlands län |
| <input type="checkbox"/> Västerbottens län | <input type="checkbox"/> Kalmar län | <input type="checkbox"/> Örebro län |
| <input type="checkbox"/> Norrbottens län | <input type="checkbox"/> Gotlands län | <input type="checkbox"/> Västmanlands län |
| <input type="checkbox"/> Uppsala län | <input type="checkbox"/> Blekinge län | <input type="checkbox"/> Dalarnas län |
| <input type="checkbox"/> Södermanlands län | <input type="checkbox"/> Skåne län | <input type="checkbox"/> Gävleborgs län |
| <input type="checkbox"/> Östergötlands län | <input type="checkbox"/> Hallands län | <input type="checkbox"/> Västernorrlands län |
| <input type="checkbox"/> Jönköpings län | <input type="checkbox"/> Västra Götalands län | <input type="checkbox"/> Jämtlands län |

4. **I vilken miljö har du tillbringat största delen av din uppväxt?**

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> På en jordbruks/skogsfastighet | <input type="checkbox"/> I en mellanstorstad ca 50 000- 200 000 inv |
| <input type="checkbox"/> Annat boende på landet | <input type="checkbox"/> I en storstad ca 200 000 invånare |
| <input type="checkbox"/> I ett mindre samhälle ca 1000- 10 000 inv. | Annat _____ |
| <input type="checkbox"/> I en småstad ca 10 000- 50 000 invånare | |

Trivsel, Motivation, Attraktion

6. Vilka är Dina främsta intresseområden?

(Markera med x)

Jakt, Fiske	
Husdjur (hund, katt m.fl)	
Musik	
Motorer/Maskiner	
Måleri, skulptur etc.	
Sport	
Friluftsliv	
Foto	
Teater, drama, film	
Spela instrument	
Natur/ Miljö	
Teknik/ Elektronik	
Umgås med kompisar	
Dans	
Litteratur	
IT/ Datorer/ Multimedia	
Hästar	
Föreningsaktiviteter	
Snickeri/ hantverk	
Annat	

7. Varför valde Du att läsa naturbruksprogrammet (jordbruk/häst)?

8. Vilka planer har Du efter gymnasiet?

9. Om Dina planer är att läsa vidare, vilka utbildningar är Du intresserad av?

10. Om Dina planer är att gå ut på arbetsmarknaden, vilket yrke vill du helst ha?

11. Vad är viktigt för Dig, när Du skall välja ett arbete som djurskötare?

Markera med x, **mycket viktigt**, **viktigt**, **mindre viktigt** respektive **inte viktigt**. (Vg. Fyll i samtliga)

Att ha en hög lön					Att det finns karriärmöjligheter				
Att ha bonusbetalning					Att få personlig utveckling				
Att ha anställningstrygghet					Att åka på studiebesök				
Att ha ett förmånligt pensionsavtal					Att ha arbetskollegor				
Att INTE ha övertidsarbete					Att det är en bra laganda				
Att ha minst 4 veckors sammanhängande semester					Att ha roligt på arbetet				
Att arbeta med senaste tekniken/maskiner					Att ha gemensamma trivselaktiviteter på arbetet				
Att arbeta med djur					Att ha tillgång till ett bra personal- & omklädningsrum				
Att mjölka					Att ha betalda arbetskläder				
Att arbetsplatsen är en säker och hälsosam miljö					Att känna mig stolt över mitt yrke				
Att det finns arbets- & rutinbeskrivningar för ditt arbete					Att bo på landet				
Att arbetet är fysiskt aktivt					Att få tillgång till bostad i samband med arbetet				
Att arbetet är självständigt					Att barnen växer upp i lantlig miljö				
Att ha omväxlande arbetsuppgifter					Att ha tillgång till Företagshälsovård				
Att ha ett fast arbetsschema					Att få friskvård (t.ex. betald träning) på fritiden				
Att ha flexibla arbetstider					Att få t.ex. fri telefon, bil, Internet via arbetet på fritiden				
Att ha intressanta & meningsfulla arbetsuppgifter					Att få ha t.ex. häst på företaget				
Att ha ett ansvarområde					Att erbjudas möjligheter till jakt/fiske				
Att använda min fantasi och kreativitet					Att produktionen är ekologisk				
Att få feedback (positiv & negativ återkoppling)					Att företaget är miljömedvetet				
Att ha en arbetsledande funktion					Att företaget har tydliga mål och visioner				
Att ha inflytande/medbestämmande					Att företaget har en spännande affärsidé				
Att regelbundet kommunicera med din arbetsgivare om t.ex. produktionsresultat kontra företagets ekonomi					Att företaget har ett bra rykte som arbetsplats				
Att ha utvecklingssamtal					Att ha en bra arbetsledare				
Att ha regelbundna planeringsmöten					Att arbetstiden är mellan kl. 8.00 – 16.00				
Att få vidareutbildning/kurser					Att arbetet inte innefattar oregelbundna arbetstider. (tidig morgon resp. sen kväll)				
Annat					Att arbetet inte innefattar helgarbete				

12. Vill Du arbeta som djurskötare?

Ja Nej

Om ja, med vilka djurslag vill du arbeta?

Fjäderfä Får/getter Häst Mjolk
 Gris Köttdjur Andra

Om nej, varför inte?

Var god vänd...

13. Vilket system skulle Du föredra att arbeta med?	<input type="checkbox"/> Robot <input type="checkbox"/> Mjölkgrup <input type="checkbox"/> Uppbundet <input type="checkbox"/> Karusell <input type="checkbox"/> Vet ej
14. I vilken besättningsstorlek vill Du arbeta?	<input type="checkbox"/> < 50 kor <input type="checkbox"/> 50 – 100 kor <input type="checkbox"/> 100 – 200 kor <input type="checkbox"/> > 200 kor <input type="checkbox"/> _____stycken
15. Hur kan svenska djurproducenter göra sina företag/arbetsplatser mer attraktiva för djurskötare?	
16. Vad är viktigt för Dig, när Du skall välja ett arbete i framtiden?	

TACK FÖR DIN HJÄLP!

På Sveriges Lantbruksuniversitet (SLU) i Alnarp
genomför vi en attitydundersökning:

Hur attraheras och motiveras människor till att arbeta som anställda i jordbruket med fokus på storskalig mjölkproduktion?

VI BEHÖVER DIN HJÄLP med att fylla i bifogade formulär!

Ditt deltagande i undersökningen är helt frivilligt - men det skulle hjälpa oss få en bild av hur vi ska arbeta vidare för att stärka attraktionskraften i svenskt jordbruk och i synnerhet svensk mjölkproduktion.

Var god fyll i enkäten, använd det medskickade svarskuvertet och lägg det på lådan eller lämna det till ditt regionala skyddsombud. Vi vore mycket tacksamma om Du kunde skicka in det ifyllda formuläret **så fort som möjligt**.

OBS! Enkäten skall inte lämnas till din arbetsgivare, utan postas direkt till oss i det bifogade frankerade svarskuvert eller lämnas till ditt regionala skyddsombud!

Dina svar kommer att behandlas konfidentiellt och i enlighet med personuppgiftslagen. Din arbetsgivare och kommunala skyddsombud kommer inte att få del av dina svar. Enkäten har ett löpnummer som vi endast använder om vi behöver skicka en påminnelse. Kommunals regionala skyddsombud bistår oss med hjälp att kontakta er och dina svar kommer enbart att användas för statistiska sammanställningar och du kommer inte att kunna igenkännas i resultaten.

Mer information om projektet hittar du på projektets hemsida <http://194.47.52.48/nmaoh/motivation/>. Här kommer även resultaten av undersökningen att presenteras.

Med vänliga hälsningar och tack för din hjälp

Christina Kolstrup

Projektledare/Arbetsmiljöforskare

Tel. 040-41 54 94

E-post: christina.kolstrup@ltj.slu.se

Bakom projektet finns representanter från näringen:

- Anne Andersson, husdjurslärare på Nils Holgersson, Skurup, "Grönt kort"
- Catharina Matsdotter, Kajson Agri Konsult, "Grönt kort"
- Jens Gustavsson, mjölkproducent samt ordförande för LRF – ungdom i Halland
- Lars- Olov Söderberg, SLA, förhandlare arbetsrätt
- Milton Lindh, mjölkproducent i Kalmar län och styrelseledamot i Sveriges nötköttproducenter
- Peter Lundqvist, professor i lantbrukets arbetsmiljö vid SLU
- Stefan & Karin Löwenborg, mjölkproducenter, Odensviholm i Gamleby
- Susanne Lindersson, ladugårdsförman på Odensviholm i Gamleby

Om, du av någon anledning - inte önskar att deltaga i undersökningen, så var god fyll i nedanstående och skicka denna sida till mig i bifogade svarskuvert eller lämna till ditt regionala skyddsombud:

Sätt kryss (x) i relevant ruta

Jag har tidigare under våren 2008 besvarat formuläret	
Jag arbetar inte längre som djurskötare	
Jag anser inte att frågeställningen är relevant för mig	
Annat	

Till Dig som: ÄR ANSTÄLLD SOM DJURSKÖTARE/FÖRMAN

- Frågor till dig som är anställd djurskötare/förman.
- **Obs! Frågorna finns tryckta på båda sidor!**
- Fyll i formuläret och skicka in formuläret i bifogade frankerade svarskuvertet eller lämna det till ditt regionala skyddsombud (som skickar det till Sveriges Lantbruksuniversitet)
- Ansvarig för undersökningen: Forskare Christina Kolstrup, Sveriges Lantbruksuniversitet, AEM, Box 88, 230 53 Alnarp.
- E-post: christina.kolstrup@ltj.slu.se Telefon 040-41 54 94, fax 040-41 55 04

Har du besvarat detta formulär tidigare under våren 2008? Ja Nej
Om ja, returnera formuläret obesvarat i bifogade svarskuvert

Bakgrundsfakta

1. **Kön** man kvinna
 2. **Ålder** Födelseår 19____
 3. **Civilstånd** Gift/Sammanboende Ensamstående
 4. **Antal hemmavarande barn** i åldersgrupp
 0- 6 år ____ st 7- 12 år ____ st 13- ____ st
 5. **Besättningsstorlek** _____ årskor

6. I vilket län arbetar Du?

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Stockholms län | <input type="checkbox"/> Kronobergs län | <input type="checkbox"/> Värmlands län |
| <input type="checkbox"/> Västerbottens län | <input type="checkbox"/> Kalmar län | <input type="checkbox"/> Örebro län |
| <input type="checkbox"/> Norrbottens län | <input type="checkbox"/> Gotlands län | <input type="checkbox"/> Västmanlands län |
| <input type="checkbox"/> Uppsala län | <input type="checkbox"/> Blekinge län | <input type="checkbox"/> Dalarnas län |
| <input type="checkbox"/> Södermanlands län | <input type="checkbox"/> Skåne län | <input type="checkbox"/> Gävleborg län |
| <input type="checkbox"/> Östergötlands län | <input type="checkbox"/> Hallands län | <input type="checkbox"/> Västernorrlands län |
| <input type="checkbox"/> Jönköpings län | <input type="checkbox"/> Västra Götalands län | <input type="checkbox"/> Jämtlands län |

7. I vilken miljö har du tillbringat största delen av din uppväxt?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> På en jordbruks-skogsfastighet | <input type="checkbox"/> I en mellanstorstad ca 50 000- 200 000 inv. |
| <input type="checkbox"/> Annat boende på landet | <input type="checkbox"/> I en storstad ca 200 000 invånare |
| <input type="checkbox"/> I ett mindre samhälle ca 1000- 10 000 inv. | Annat _____ |
| <input type="checkbox"/> I en småstad ca 1 000- 50 000 invånare | |

8. Vilken typ av anställning har Du?

- Fast anställning (tills vidare) Säsongsansällning Timanställning

9. Hur länge har du arbetat som djurskötare? _____ år _____ mån	
10. Kan Du tänka Dig att fortsätta arbeta hela Din yrkeskarriär inom yrket?	
	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej
Om ja, varför?	
Om nej, varför inte?	
11. Hur många timmar arbetar du i medeltal <u>per vecka</u>? _____ timmar	
12. Vilka är dina främsta arbetsuppgifter?	
13. Har du en arbetsledande ställning?	
	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej
14. Vilken utbildning har Du?	<input type="checkbox"/> Grundskola <input type="checkbox"/> Gymnasium inriktning _____ <input type="checkbox"/> gårdsmästare <input type="checkbox"/> lantmästare <input type="checkbox"/> agronom <input type="checkbox"/> Annan _____
15. Har Du planer på att vidareutbilda Dig?	
	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej
Om ja, inom vilket ämnesområde?	
Trivsel, Motivation, Attraktion	
16. Trivs Du med ditt arbete som djurskötare? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej	
Om ja, varför?	
Om nej, varför inte?	
17. Varför valde Du att bli djurskötare?	
18. Om Du skulle byta yrke, vilket yrke skulle Du välja?	
19. Varför har Du valt att stanna kvar i yrket som djurskötare?	

20. Vad är viktigt för Dig i ditt arbete som djurskötare?

Markera med x, **mycket viktigt**, **viktigt**, **mindre viktigt** respektive **inte viktigt**. (Vg. Fyll i samtliga)

Att ha en hög lön					Att det finns karriärmöjligheter				
Att ha bonusbetalning					Att få personlig utveckling				
Att ha anställningstrygghet					Att åka på studiebesök				
Att ha ett förmånligt pensionsavtal					Att ha arbetskollegor				
Att INTE ha övertidsarbete					Att det är en bra laganda				
Att ha minst 4 veckors sammanhängande semester					Att ha roligt på arbetet				
Att arbeta med senaste tekniken/maskiner					Att ha gemensamma trivselaktiviteter på arbetet				
Att arbeta med djur					Att ha tillgång till ett bra personal- & omklädningsrum				
Att mjölka					Att ha betalda arbetskläder				
Att arbetsplatsen är en säker och hälsosam miljö					Att känna mig stolt över mitt yrke				
Att det finns arbets- & rutinbeskrivningar för ditt arbete					Att bo på landet				
Att arbetet är fysiskt aktivt					Att få tillgång till bostad i samband med arbetet				
Att arbetet är självständigt					Att barnen växer upp i lantlig miljö				
Att ha omväxlande arbetsuppgifter					Att ha tillgång till Företagshälsovård				
Att ha ett fast arbetsschema					Att få friskvård (t.ex. betald träning) på fritiden				
Att ha flexibla arbetstider					Att få t.ex. fri telefon, bil, Internet via arbetet på fritiden				
Att ha intressanta & meningsfulla arbetsuppgifter					Att få ha t.ex. häst på företaget				
Att ha ett ansvarområde					Att erbjudas möjligheter till jakt/fiske				
Att använda min fantasi och kreativitet					Att produktionen är ekologisk				
Att få feedback (positiv & negativ återkoppling)					Att företaget är miljömedvetet				
Att ha en arbetsledande funktion					Att företaget har tydliga mål och visioner				
Att ha inflytande/medbestämmande					Att företaget har en spännande affärsidé				
Att regelbundet kommunicera med din arbetsgivare om t.ex. produktionsresultat kontra företagets ekonomi					Att företaget har ett bra rykte som arbetsplats				
Att ha utvecklingssamtal					Att ha en bra arbetsledare				
Att ha regelbundna planeringsmöten					Att arbetstiden är mellan kl. 8.00 – 16.00				
Att få vidareutbildning/kurser					Att arbetet inte innefattar oregelbundna arbetstider. (tidig morgon resp. sen kväll)				
Annat					Att arbetet inte innefattar helgarbete				

21. Upplever du att nuvarande arbetsplats i huvudsak uppfyller dina prioriteringar (enligt ovan)? Ja Nej

22. Hur kan svenska djurproducenter göra sina företag/arbetsplatser mer attraktiva för Dig som djurskötare?

Till dig som är arbetsgivare/personalansvarig i mjölkproduktionen

På Sveriges Lantbruksuniversitet (SLU) i Alnarp
genomför vi en attitydundersökning:

Hur attraheras och motiveras människor till att arbeta som anställda i jordbruket med fokus på storskalig mjölkproduktion?

VI BEHÖVER DIN HJÄLP med att fylla i bifogade formulär!

Ditt deltagande i undersökningen är helt frivilligt men det skulle hjälpa oss få en bild av hur vi ska arbeta vidare för att stärka attraktionskraften i svenskt jordbruk och i synnerhet svensk mjölkproduktion.

Var god fyll i enkäten, använd det medskickade svarskuvertet och lägg det på lådan eller lämna det till det regionala skyddsombudet. Vi vore mycket tacksamma om Du kunde skicka in det ifyllda formuläret **så fort som möjligt**.

Dina svar kommer att behandlas konfidentiellt och i enlighet med personuppgiftslagen. Enkäten har ett löpnummer som vi endast använder om vi behöver skicka en påminnelse. Kommunals regionala skyddsombud bistår oss med hjälp att kontakta er och dina svar kommer enbart att användas för statistiska sammanställningar och du kommer inte att kunna igenkännas i resultaten.

Mer information om projektet hittar du på projektets hemsida <http://194.47.52.48/nmaoh/motivation/>. Här kommer även resultaten av undersökningen att presenteras.

Med vänliga hälsningar och tack för din hjälp

Christina Kolstrup

Projektledare/Arbetsmiljöforskare

Tel. 040-41 54 94

E-post: christina.kolstrup@ltj.slu.se

Bakom projektet finns representanter från näringen:

- Anne Andersson, husdjurslärare på Nils Holgersson, Skurup, "Grönt kort"
- Catharina Matsdotter, Kajson Agri Konsult, "Grönt kort"
- Jens Gustavsson, mjölkproducent samt ordförande för LRF – ungdom i Halland
- Lars- Olov Söderberg, SLA, förhandlare arbetsrätt
- Milton Lindh, mjölkproducent i Kalmar län och styrelseledamot i Sveriges nötköttproducenter
- Peter Lundqvist, professor i lantbrukets arbetsmiljö vid SLU
- Stefan & Karin Löwenborg, mjölkproducenter, Odensviholm i Gamleby
- Susanne Lindersson, ladugårdsförman på Odensviholm i Gamleby

**Till Dig som:
ÄR PERSONALANSVARIG I MJÖLKPRODUKTIONEN**

BILAGA 3

- Frågor till dig som är personalansvarig. **Obs! Frågorna finns tryckta på båda sidor!**
- Fyll i formuläret och skicka in formuläret i bifogade frankerade svarskuvertet eller lämna det till det regionala skyddsombudet (som skickar det till Sveriges Lantbruksuniversitet)
- Ansvarig för undersökningen: Forskare Christina Kolstrup, Sveriges Lantbruksuniversitet, AEM, Box 88, 230 53 Alnarp.
- E-post: christina.kolstrup@ltj.slu.se Telefon 040-41 54 94, fax 040-41 55 04

Har du besvarat detta formulär tidigare under våren 2008? Ja Nej
Om ja, returnera formuläret obesvarat i bifogade svarskuvert

Bakgrundsfakta

1. **Kön** man kvinna

2. **Ålder** Födelseår 19__

3. **Besättningsstorlek** _____ årskor

4. **Mjölkningsystem** Robot
 Mjölkgrop
 Uppbundet
 Karusell
 Annat _____

5. I vilket län ligger företaget?

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Stockholms län | <input type="checkbox"/> Kronobergs län | <input type="checkbox"/> Värmlands län |
| <input type="checkbox"/> Västerbottens län | <input type="checkbox"/> Kalmar län | <input type="checkbox"/> Örebro län |
| <input type="checkbox"/> Norrbottens län | <input type="checkbox"/> Gästlands län | <input type="checkbox"/> Västmanlands län |
| <input type="checkbox"/> Uppsala län | <input type="checkbox"/> Blekinge län | <input type="checkbox"/> Dalarnas län |
| <input type="checkbox"/> Södermanlands län | <input type="checkbox"/> Skåne län | <input type="checkbox"/> Gävleborg län |
| <input type="checkbox"/> Östergötlands län | <input type="checkbox"/> Hallands län | <input type="checkbox"/> Västernorrlands län |
| <input type="checkbox"/> Jönköpings län | <input type="checkbox"/> Västra Götalands län | <input type="checkbox"/> Jämtlands län |

6. **Antal år i arbetsledande ställning?** _____ år

7. **I vilken ägarform bedrivs företaget?** Aktiebolag
 Handelsbolag
 Enskild firma
 Annat _____

8. **Vilken funktion har Du i företaget?** Egen företagare
 Delägare
 Anställd VD/ Inspektor
 Annan arbetsledande funktion _____

9. Antal anställda i mjölkproduktionen?	_____ st heltid	_____ st deltid
10. Vilken utbildning har Du?	<input type="checkbox"/> Grundskola eller motsvarande <input type="checkbox"/> Gymnasium inriktning _____ <input type="checkbox"/> Högskola /universitet <input type="checkbox"/> Annan _____	
11. Har Du någon ledarskapsutbildning? Om ja, vilken omfattning?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> 1 dag <input type="checkbox"/> < 1 vecka <input type="checkbox"/> > 1 vecka <input type="checkbox"/> kvällskurs <input type="checkbox"/> seminarium <input type="checkbox"/> Annan _____	
12. Känner Du i Din roll som personalansvarig/ ledare behov av:	<input type="checkbox"/> Ledarskapsutbildning <input type="checkbox"/> Nätverk med andra arbetsgivare <input type="checkbox"/> Ledarskapslitteratur <input type="checkbox"/> Mentorskap <input type="checkbox"/> Rådgivning/ support vad gäller personalfrågor <input type="checkbox"/> Annat _____	

13. Vilka av nedanstående faktorer tror Du som personalansvarig är viktiga för Dina djurskötare?

Markera med x, **mycket viktigt**, **viktigt**, **mindre viktigt** respektive **inte viktigt**. (Vg. Fyll i samtliga)

Att ha en hög lön				Att det finns karriärmöjligheter			
Att ha bonusbetalning				Att få personlig utveckling			
Att ha anställningstrygghet				Att åka på studiebesök			
Att ha ett förmånligt pensionsavtal				Att ha arbetskollegor			
Att INTE ha övertidsarbete				Att det är en bra laganda			
Att ha minst 4 veckors sammanhängande semester				Att ha roligt på arbetet			
Att arbeta med senaste tekniken/maskiner				Att ha gemensamma trivselaktiviteter på arbetet			
Att arbeta med djur				Att ha tillgång till ett bra personal- & omklädningsrum			
Att mjölka				Att ha betalda arbetskläder			
Att arbetsplatsen är en säker och hälsosam miljö				Att känna mig stolt över mitt yrke			
Att det finns arbets- & rutinbeskrivningar för ditt arbete				Att bo på landet			
Att arbetet är fysiskt aktivt				Att få tillgång till bostad i samband med arbetet			
Att arbetet är självständigt				Att barnen växer upp i lantlig miljö			
Att ha omväxlande arbetsuppgifter				Att ha tillgång till Företagshälsovård			
Att ha ett fast arbetsschema				Att få friskvård (t.ex. betald träning) på fritiden			
Att ha flexibla arbetstider				Att få t.ex. fri telefon, bil, Internet via arbetet på fritiden			
Att ha intressanta & meningsfulla arbetsuppgifter				Att få ha t.ex. häst på företaget			
Att ha ett ansvarområde				Att erbjudas möjligheter till jakt/fiske			
Att använda min fantasi och kreativitet				Att produktionen är ekologisk			
Att få feedback (positiv & negativ återkoppling)				Att företaget är miljömedvetet			
Att ha en arbetsledande funktion				Att företaget har tydliga mål och visioner			
Att ha inflytande/medbestämmande				Att företaget har en spännande affärsidé			
Att regelbundet kommunicera med din arbetsgivare om t.ex. produktionsresultat kontra företagets ekonomi				Att företaget har ett bra rykte som arbetsplats			
Att ha utvecklingssamtal				Att ha en bra arbetsledare			
Att ha regelbundna planeringsmöten				Att arbetstiden är mellan kl. 8.00 – 16.00			
Att få vidareutbildning/kurser				Att arbetet inte innefattar oregelbundna arbetstider. (tidig morgon resp. sen kväll)			
Annat				Att arbetet inte innefattar helgarbete			

14. Hur kan svenska djurproducenter göra sina företag/arbetsplatser mer attraktiva för Dig som djurskötare?

BILAGA 4. Prioritering av attraktions- och motivationsfaktorer bland naturbrukselever, anställda djurskötare och arbetsgivare inom svensk mjölkproduktion

ELEVER (N = 194)				DJURSKÖTARE (N = 197)				ARBETSGIVARE (N = 146)						
Prio Nr*	Attraktions- och motivationsfaktor	Medel-värde	Standard avvikelse	Ej svarat	Prio Nr*	Attraktions- och motivationsfaktor	Medel-värde	Standard avvikelse	Ej svarat	Prio Nr*	Attraktions- och motivationsfaktor	Medel-värde	Standard avvikelse	Ej svarat
1	Roligt på arbetet	3,76	0,44	2	1	Roligt på arbetet	3,61	0,58	0	1	Roligt på arbetet	3,57	0,52	2,00
2	Bra arbetsledare	3,71	0,49	2	2	Bra arbetsledare	3,61	0,64	1	2	Anställningstrygghet	3,56	0,56	2,00
3	Stolt över yrket	3,54	0,63	3	3	Arbeta med djur	3,55	0,65	0	3	Bra laganda	3,51	0,58	3,00
4	Anställningstrygghet	3,47	0,65	1	4	Stolt över yrket	3,50	0,65	2	4	Stolt över yrket	3,44	0,60	2,00
5	Bra laganda	3,42	0,64	5	5	Anställningstrygghet	3,50	0,61	1	5	Bra arbetsledare	3,43	0,65	6,00
6	Bo på landet	3,40	0,80	2	6	Bra laganda	3,50	0,60	0	6	Arbeta med djur	3,39	0,63	2,00
7	Meningsfulla arbetsuppgifter	3,30	0,69	1	7	Omväxlande	3,49	0,62	0	7	Arbetsplatsen bra rykte	3,39	0,63	2,00
8	Säker o hälsosam arbetsplats	3,28	0,73	2	8	Meningsfulla arbetsuppgifter	3,41	0,62	0	8	Feedback	3,36	0,62	2,00
9	Personlig utveckling	3,27	0,61	3	9	Bo på landet	3,40	0,82	1	9	Meningsfulla arbetsuppgifter	3,35	0,55	2,00
10	Omväxlande	3,26	0,69	2	10	Feedback	3,35	0,65	1	10	Säker o hälsosam arbetsplats	3,33	0,57	2,00
11	Arbetsplatsen bra rykte	3,26	0,73	2	11	Säker o hälsosam arbetsplats	3,30	0,66	1	11	Omväxlande	3,23	0,57	2,00
12	Barnen växer upp på landet	3,19	0,87	2	12	Arbetsplatsen bra rykte	3,21	0,81	1	12	Inflytande/medbestämmande	3,15	0,64	2,00
13	Feedback	3,14	0,71	4	13	Inflytande/medbestämmande	3,19	0,72	1	13	Arbetskollegor	3,13	0,74	2,00
14	Regelbunden kommunikation	3,14	0,71	2	14	Tydliga mål o visioner	3,16	0,78	0	14	Fast arbetsschema	3,04	0,72	2,00
15	Tydliga mål o visioner	3,12	0,62	2	15	Bra personal- o omklädningsrum	3,14	0,75	0	15	Bra personal- o omklädningsrum	3,03	0,61	2,00
16	Arbeta med djur	3,10	0,82	1	16	Betalda arbetskläder	3,14	0,84	0	16	Fantasi o kreativitet	3,01	0,66	5,00
17	Inflytande/medbestämmande	3,09	0,59	1	17	Självständigt	3,13	0,71	0	17	Arbets- o rutinbeskrivningar	3,00	0,69	3,00
18	Arbetskollegor	3,08	0,77	1	18	Arbetskollegor	3,12	0,82	1	18	Ansvarsområde	3,00	0,68	2,00
19	Bra personal- o omklädningsrum	3,08	0,75	1	19	Ansvarsområde	3,11	0,77	3	19	Betalda arbetskläder	2,99	0,66	3,00
20	Fysiskt aktivt	3,05	0,65	3	20	Fantasi o kreativitet	3,09	0,69	0	20	Personlig utveckling	2,97	0,62	2,00
21	Trivselsaktiviteter	2,98	0,77	3	21	Barnen växer upp på landet	3,05	0,96	7	21	Bo på landet	2,97	0,87	2,00
22	Arbets- o rutinbeskrivningar	2,94	0,73	3	22	Fysiskt aktivt	3,03	0,70	1	22	Regelbunden kommunikation	2,97	0,68	3,00
23	Hög lön	2,94	0,54	0	23	Personlig utveckling	3,02	0,70	0	23	Självständigt	2,96	0,69	2,00
24	Spännande affärsida	2,89	0,74	2	24	Regelbunden kommunikation	2,97	0,83	1	24	Tydliga mål o visioner	2,95	0,67	4,00
25	Pensionsavtal	2,87	0,78	4	25	Hög lön	2,91	0,63	1	25	Hög lön	2,93	0,48	3,00
26	Företagshälsövård	2,83	0,71	5	26	Arbets- o rutinbeskrivningar	2,87	0,80	0	26	Studiebesök	2,86	0,64	2,00
27	Karriärmöjligheter	2,81	0,76	3	27	Pensionsavtal	2,81	0,82	3	27	Vidareutbildning/kurser	2,68	0,71	2,00
28	Ansvarsområde	2,81	0,77	2	28	Studiebesök	2,80	0,86	1	28	Regelbundna planeringsmöten	2,68	0,77	2,00
29	Fantasi o kreativitet	2,79	0,76	1	29	Miljömedvetet företag	2,79	0,81	1	29	Mjölka	2,66	0,89	6,00
30	Miljömedvetet företag	2,78	0,78	3	30	Vidareutbildning/kurser	2,78	0,81	1	30	Trivselsaktiviteter	2,62	0,79	3,00
31	Betalda arbetskläder	2,77	0,86	3	31	Företagshälsövård	2,74	0,89	1	31	Spännande affärsida	2,62	0,81	4,00
32	Arbetsledande funktion	2,68	0,75	1	32	Regelbundna planeringsmöten	2,73	0,85	1	32	Fysiskt aktivt	2,61	0,63	2,00
33	Regelbundna planeringsmöten	2,67	0,75	2	33	Fast arbetsschema	2,71	0,90	0	33	Senaste teknik	2,60	0,76	3,00
34	Vidareutbildning/kurser	2,60	0,82	1	34	Spännande affärsida	2,67	0,82	2	34	Miljömedvetet företag	2,59	0,79	4,00
35	Flexibla arbetstider	2,59	0,77	0	35	Flexibla arbetstider	2,63	0,84	0	35	Barnen växer upp på landet	2,58	0,87	5,00
36	Självständigt	2,55	0,78	2	36	Mjölka	2,63	0,95	1	36	Flexibla arbetstider	2,53	0,72	3,00
37	Studiebesök	2,55	0,75	3	37	Trivselsaktiviteter	2,60	0,81	0	37	Utvecklingssamtal	2,51	0,78	2,00
38	Fast arbetsschema	2,51	0,85	1	38	Utvecklingssamtal	2,49	0,84	1	38	Företagshälsövård	2,40	0,76	3,00
39	Bostad i samband med arbetet	2,47	0,73	3	39	Betal friskvård	2,46	0,98	1	39	Arbetsledande funktion	2,28	0,69	2,00
40	Bonus	2,43	0,73	4	40	Senaste teknik	2,36	0,87	0	40	Pensionsavtal	2,28	0,80	3,00
41	Betal friskvård	2,41	0,82	3	41	Arbetsledande funktion	2,29	0,83	1	41	Karriärmöjligheter	2,24	0,70	2,00
42	Fri telefon, bil, Internet	2,31	0,87	2	42	Karriärmöjligheter	2,23	0,78	0	42	Inte övertid	2,14	0,76	2,00
43	Senaste teknik	2,31	0,79	1	43	Bonus	2,16	0,81	3	43	Bostad i samband med arbetet	2,13	0,94	3,00
44	Mjölka	2,28	0,92	2	44	4 v sammanhängande semester	2,09	1,01	1	44	4 v sammanhängande semester	2,09	0,75	2,00
45	Utvecklingssamtal	2,24	0,77	2	45	Bostad i samband med arbetet	2,03	0,99	1	45	Betal friskvård	2,08	0,68	5,00
46	4 v sammanhängande semester	2,22	0,94	3	46	Fri telefon, bil, Internet	1,87	0,81	2	46	Bonus	2,01	0,74	3,00
47	Jakt o fiske möjligheter	2,05	0,94	2	47	Ej oregerbundna arbetstider	1,79	0,94	2	47	Fri telefon, bil, Internet	1,90	0,71	3,00
48	Ej oregerbundna arbetstider	1,84	0,89	3	48	Ekologisk produktion	1,78	0,93	0	48	Ej oregerbundna arbetstider	1,89	0,79	3,00
49	Arbetsid mellan 8 - 16	1,77	0,81	3	49	Inte övertid	1,73	0,73	2	49	Jakt o fiske möjligheter	1,75	0,71	5,00
50	Inte övertid	1,73	0,78	2	50	Ej helgarbete	1,67	0,83	0	50	Egen häst på gården	1,70	0,70	4,00
51	Ekologisk produktion	1,72	0,81	5	51	Jakt o fiske möjligheter	1,65	0,88	0	51	Ej helgarbete	1,65	0,74	2,00
52	Egen häst på gården	1,64	0,83	3	52	Arbetsid mellan 8 - 16	1,61	0,83	0	52	Arbetsid mellan 8 - 16	1,63	0,64	3,00
53	Ej helgarbete	1,63	0,75	4	53	Egen häst på gården	1,56	0,80	1	53	Ekologisk produktion	1,56	0,83	4,00

* Prio Nr = hur deltagarna prioriterade faktorerna beräknat från medelvärdet av deras poängsättning (t.ex. prio nr 1 = högst prioriterat, prio nr 2 = näst högst prioriterat ... prio nr 53 = lägst prioriterat).

BILAGA 5. Prioritering av attraktions- och motivationsfaktorer bland naturbrukselever fördelat på kön

MANLIGA ELEVER (N = 117)					KVINNliga ELEVER (N = 77)				
Prio Nr*	Attraktions- och motivationsfaktor	Medelvärde	Standardavvikelse	Ej svarat	Prio Nr*	Attraktions- och motivationsfaktor	Medelvärde	Standardavvikelse	Ej svarat
1	Roligt på arbetet	3,73	0,47	2	1	Roligt på arbetet	3,81	0,40	0
2	Bra arbetsledare	3,65	0,53	2	2	Bra arbetsledare	3,81	0,40	0
3	Stolt över yrket	3,50	0,68	3	3	Arbeta med djur	3,61	0,57	0
4	Bo på landet	3,47	0,81	2	4	Stolt över yrket	3,61	0,54	0
5	Anställningstrygghet	3,41	0,70	1	5	Anställningstrygghet	3,55	0,58	0
6	Bra laganda	3,36	0,68	2	6	Bra laganda	3,53	0,56	3
7	Omväxlande	3,30	0,65	2	7	Personlig utveckling	3,48	0,55	0
8	Meningsfulla arbetsuppgifter	3,27	0,69	1	8	Säker o hälsosam arbetsplats	3,45	0,68	0
9	Barnen växer upp på landet	3,25	0,88	2	9	Meningsfulla arbetsuppgifter	3,35	0,68	0
10	Arbetsplatsen bra rykte	3,23	0,74	2	10	Bo på landet	3,30	0,78	0
11	Säker o hälsosam arbetsplats	3,17	0,74	2	11	Feedback	3,29	0,67	2
12	Personlig utveckling	3,13	0,60	3	12	Arbetsplatsen bra rykte	3,29	0,70	0
13	Trivselaktiviteter	3,10	0,73	3	13	Regelbunden kommunikation	3,26	0,64	0
14	Tydliga mål o visioner	3,10	0,63	2	14	Omväxlande	3,18	0,74	0
15	Inflytande/medbestämmande	3,09	0,60	1	15	Tydliga mål o visioner	3,14	0,60	0
16	Bra personal- o omklädningsrum	3,08	0,75	1	16	Arbetskollegor	3,12	0,78	0
17	Arbetskollegor	3,06	0,77	1	17	Inflytande/medbestämmande	3,09	0,59	0
18	Regelbunden kommunikation	3,05	0,75	2	18	Bra personal- o omklädningsrum	3,09	0,76	0
19	Fysiskt aktivt	3,03	0,66	2	19	Barnen växer upp på landet	3,09	0,85	0
20	Feedback	3,03	0,73	2	20	Arbets- o rutinbeskrivningar	3,08	0,64	0
21	Hög lön	3,02	0,54	0	21	Fysiskt aktivt	3,07	0,64	1
22	Spännande affärsida	2,91	0,74	2	22	Karriärmöjligheter	3,04	0,66	0
23	Pensionsavtal	2,88	0,80	1	23	Ansvarsområde	2,88	0,79	0
24	Arbets- o rutinbeskrivningar	2,85	0,77	3	24	Företagshälsovård	2,88	0,63	1
25	Betalda arbetskläder	2,83	0,82	2	25	Vidareutbildning/kurser	2,87	0,73	0
26	Fantasi o kreativitet	2,79	0,76	1	26	Miljömedvetet företag	2,87	0,71	0
27	Företagshälsovård	2,79	0,76	4	27	Pensionsavtal	2,85	0,75	3
28	Arbeta med djur	2,77	0,80	1	28	Spännande affärsida	2,84	0,73	0
29	Ansvarsområde	2,76	0,77	2	29	Regelbundna planeringsmöten	2,83	0,73	0
30	Miljömedvetet företag	2,72	0,83	3	30	Hög lön	2,82	0,51	0
31	Karriärmöjligheter	2,66	0,79	3	31	Trivselaktiviteter	2,82	0,81	0
32	Arbetsledande funktion	2,64	0,72	1	32	Arbetsledande funktion	2,79	0,74	1
33	Flexibla arbetstider	2,61	0,79	0	33	Fantasi o kreativitet	2,78	0,75	0
34	Självständigt	2,59	0,78	1	34	Betalda arbetskläder	2,68	0,91	1
35	Bostad i samband med arbetet	2,58	0,74	3	35	Fast arbetsschema	2,66	0,79	0
36	Regelbundna planeringsmöten	2,57	0,74	2	36	Studiebesök	2,60	0,67	0
37	Studiebesök	2,52	0,80	3	37	Flexibla arbetstider	2,56	0,73	0
38	Senaste teknik	2,48	0,79	1	38	Självständigt	2,50	0,78	1
39	Bonus	2,45	0,74	3	39	Utvecklingssamtal	2,47	0,70	0
40	Vidareutbildning/kurser	2,42	0,83	1	40	Betalt friskvård	2,45	0,80	0
41	Fast arbetsschema	2,41	0,88	1	41	Mjölka	2,44	0,93	0
42	Fri telefon, bil, Internet	2,41	0,91	2	42	4 v sammanhängande semester	2,40	0,89	0
43	Betalt friskvård	2,39	0,84	3	43	Bonus	2,39	0,71	1
44	Jakt o fiske möjligheter	2,25	0,98	2	44	Bostad i samband med arbetet	2,31	0,69	0
45	Mjölka	2,17	0,90	2	45	Fri telefon, bil, Internet	2,17	0,80	0
46	4 v sammanhängande semester	2,10	0,95	3	46	Senaste teknik	2,05	0,72	0
47	Utvecklingssamtal	2,09	0,78	2	47	Ej oregelbundna arbetstider	1,95	0,94	0
48	Ej oregelbundna arbetstider	1,77	0,84	3	48	Egen häst på gården	1,87	0,86	0
49	Arbetstid mellan 8 - 16	1,72	0,82	1	49	Arbetstid mellan 8 - 16	1,84	0,79	2
50	Inte övertid	1,69	0,81	1	50	Ekologisk produktion	1,81	0,74	0
51	Ekologisk produktion	1,66	0,84	5	51	Inte övertid	1,80	0,73	1
52	Ej helgarbete	1,61	0,70	3	52	Jakt o fiske möjligheter	1,75	0,80	0
53	Egen häst på gården	1,48	0,78	3	53	Ej helgarbete	1,66	0,83	1

* Prio Nr = hur deltagarna prioriterade faktorerna beräknat från medelvärdet av deras poängsättning (t.ex. prio nr 1 = högst prioriterat, prio nr 2 = näst högst prioriterat ... prio nr 53 = lägst prioriterat).

BILAGA 6. Prioritering av attraktions- och motivationsfaktorer bland anställda djurskötare fördelat på kön

MANLIGA DJURSKÖTARE (N = 99)					KVINNliga DJURSKÖTARE (N = 98)				
Prio Nr*	Attraktions- och motivationsfaktor	Medelvärde	Standardavvikelse	Ej svarat	Prio Nr*	Attraktions- och motivationsfaktor	Medelvärde	Standardavvikelse	Ej svarat
1	Roligt på arbetet	3,58	0,59	0	1	Arbeta med djur	3,79	0,44	0
2	Stolt över yrket	3,52	0,61	2	2	Bra arbetsledare	3,69	0,53	0
3	Bra arbetsledare	3,52	0,72	1	3	Roligt på arbetet	3,65	0,58	0
4	Omväxlande	3,48	0,66	0	4	Anställningstrygghet	3,55	0,58	0
5	Anställningstrygghet	3,45	0,64	1	5	Bra laganda	3,55	0,56	0
6	Bo på landet	3,45	0,79	1	6	Omväxlande	3,49	0,58	0
7	Bra laganda	3,44	0,64	0	7	Stolt över yrket	3,49	0,69	0
8	Meningsfulla arbetsuppgifter	3,38	0,62	0	8	Feedback	3,48	0,60	1
9	Arbeta med djur	3,31	0,74	0	9	Meningsfulla arbetsuppgifter	3,44	0,63	0
10	Säker o hälsosam arbetsplats	3,30	0,69	1	10	Bo på landet	3,35	0,85	0
11	Feedback	3,21	0,67	0	11	Säker o hälsosam arbetsplats	3,30	0,63	0
12	Arbetsplatsen bra rykte	3,19	0,81	1	12	Tydliga mål o visioner	3,23	0,78	0
13	Inflytande/medbestämmande	3,18	0,69	1	13	Arbetsplatsen bra rykte	3,22	0,81	0
14	Betalda arbetskläder	3,18	0,80	0	14	Inflytande/medbestämmande	3,20	0,75	0
15	Självständigt	3,15	0,69	0	15	Personlig utveckling	3,15	0,72	0
16	Fantasi o kreativitet	3,13	0,70	0	16	Bra personal- o omklädningsrum	3,15	0,74	0
17	Arbetskollegor	3,13	0,75	0	17	Ansvarsområde	3,11	0,78	1
18	Bra personal- o omklädningsrum	3,13	0,77	0	18	Självständigt	3,10	0,73	0
19	Ansvarsområde	3,11	0,77	2	19	Arbetskollegor	3,10	0,88	1
20	Tydliga mål o visioner	3,08	0,77	0	20	Betalda arbetskläder	3,10	0,88	0
21	Barnen växer upp på landet	3,07	0,94	3	21	Regelbunden kommunikation	3,05	0,85	0
22	Fysiskt aktivt	3,02	0,72	1	22	Fysiskt aktivt	3,04	0,69	0
23	Hög lön	2,96	0,62	0	23	Fantasi o kreativitet	3,04	0,69	0
24	Studiebesök	2,93	0,85	0	24	Barnen växer upp på landet	3,03	0,99	4
25	Regelbunden kommunikation	2,90	0,81	1	25	Arbets- o rutinbeskrivningar	2,89	0,79	0
26	Personlig utveckling	2,88	0,64	0	26	Vidareutbildning/kurser	2,87	0,82	0
27	Arbets- o rutinbeskrivningar	2,85	0,83	0	27	Hög lön	2,86	0,63	1
28	Företagshälsovård	2,85	0,92	1	28	Regelbundna planeringsmöten	2,81	0,82	0
29	Pensionsavtal	2,83	0,86	1	29	Pensionsavtal	2,80	0,78	2
30	Miljömedvetet företag	2,80	0,85	1	30	Miljömedvetet företag	2,79	0,78	0
31	Vidareutbildning/kurser	2,69	0,79	1	31	Mjölka	2,77	0,95	0
32	Regelbundna planeringsmöten	2,66	0,89	1	32	Fast arbetsschema	2,77	0,91	0
33	Spännande affärsida	2,66	0,87	2	33	Flexibla arbetstider	2,72	0,80	0
34	Fast arbetsschema	2,65	0,90	0	34	Trivselaktiviteter	2,67	0,84	0
35	Senaste teknik	2,63	0,89	0	35	Spännande affärsida	2,67	0,78	0
36	Flexibla arbetstider	2,55	0,88	0	36	Studiebesök	2,66	0,85	1
37	Trivselaktiviteter	2,54	0,79	0	37	Företagshälsovård	2,64	0,85	0
38	Mjölka	2,50	0,93	1	38	Utvecklingssamtal	2,56	0,80	0
39	Betalt friskvård	2,48	1,01	1	39	Betalt friskvård	2,45	0,97	0
40	Utvecklingssamtal	2,42	0,87	1	40	Karriärmöjligheter	2,19	0,77	0
41	Arbetsledande funktion	2,40	0,83	0	41	Bonus	2,18	0,81	2
42	Karriärmöjligheter	2,26	0,80	0	42	Arbetsledande funktion	2,18	0,82	1
43	Bostad i samband med arbetet	2,20	1,04	1	43	4 v sammanhängande semester	2,11	1,04	1
44	Bonus	2,15	0,87	1	44	Senaste teknik	2,09	0,77	0
45	4 v sammanhängande semester	2,07	0,99	0	45	Inte övertid	1,86	0,80	1
46	Fri telefon, bil, Internet	2,02	0,83	2	46	Bostad i samband med arbetet	1,86	0,91	0
47	Jakt o fiske möjligheter	1,96	1,00	0	47	Ekologisk produktion	1,80	0,92	0
48	Ej oregelbundna arbetstider	1,81	0,94	2	48	Ej oregelbundna arbetstider	1,78	0,94	0
49	Ekologisk produktion	1,76	0,94	0	49	Fri telefon, bil, Internet	1,72	0,77	0
50	Ej helgarbete	1,70	0,84	0	50	Ej helgarbete	1,64	0,83	0
51	Arbetsid mellan 8 - 16	1,66	0,80	0	51	Egen häst på gården	1,61	0,81	0
52	Inte övertid	1,61	0,62	1	52	Arbetsid mellan 8 - 16	1,57	0,86	0
53	Egen häst på gården	1,51	0,79	1	53	Jakt o fiske möjligheter	1,34	0,59	0

* Prio Nr = hur deltagarna prioriterade faktorerna beräknat från medelvärdet av deras poängsättning (t.ex. prio nr 1 = högst prioriterat, prio nr 2 = näst högst prioriterat ... prio nr 53 = lägst prioriterat).

BILAGA 7. Prioritering av attraktions- och motivationsfaktorer bland arbetsgivare/personalansvariga (mjölkproduktion), fördelat på kön

MANLIGA ARBETSGIVARE (N = 119)					KVINNliga ARBETSGIVARE (N = 27)				
Prio Nr*	Attraktions- och motivationsfaktor	Medelvärde	Standard avvikelse	Ej svarat	Prio Nr*	Attraktions- och motivationsfaktor	Medelvärde	Standard avvikelse	Ej svarat
1	Roligt på arbetet	3,57	0,51	2	1	Bra arbetsledare	3,65	0,56	1
2	Anställningstrygghet	3,54	0,55	2	2	Anställningstrygghet	3,63	0,63	0
3	Bra laganda	3,50	0,58	3	3	Arbeta med djur	3,56	0,58	0
4	Stolt över yrket	3,41	0,59	2	4	Roligt på arbetet	3,56	0,58	0
5	Arbetsplatsen bra rykte	3,39	0,62	2	5	Stolt över yrket	3,56	0,64	0
6	Bra arbetsledare	3,37	0,66	5	6	Säker o hälsosam arbetsplats	3,52	0,51	0
7	Arbeta med djur	3,36	0,64	2	7	Feedback	3,52	0,64	0
8	Meningsfulla arbetsuppgifter	3,33	0,53	2	8	Bra laganda	3,52	0,58	0
9	Feedback	3,32	0,61	2	9	Meningsfulla arbetsuppgifter	3,41	0,64	0
10	Säker o hälsosam arbetsplats	3,28	0,57	2	10	Arbets- o rutinbeskrivningar	3,37	0,69	0
11	Omväxlande	3,24	0,58	2	11	Arbetsplatsen bra rykte	3,37	0,69	0
12	Arbetskollegor	3,18	0,67	2	12	Bo på landet	3,30	0,87	0
13	Inflytande/medbestämmande	3,15	0,65	2	13	Omväxlande	3,19	0,56	0
14	Fast arbetsschema	3,06	0,69	2	14	Inflytande/medbestämmande	3,15	0,60	0
15	Fantasi o kreativitet	3,04	0,66	5	15	Tydliga mål o visioner	3,15	0,73	1
16	Ansvarsområde	3,03	0,67	2	16	Bra personal- o omklädningsrum	3,07	0,73	0
17	Bra personal- o omklädningsrum	3,03	0,58	2	17	Betalda arbetskläder	3,04	0,69	0
18	Personlig utveckling	2,98	0,59	2	18	Mjölka	3,00	0,85	1
19	Betalda arbetskläder	2,98	0,67	3	19	Självständigt	3,00	0,56	0
20	Regelbunden kommunikation	2,96	0,68	3	20	Fast arbetsschema	2,96	0,85	0
21	Hög lön	2,95	0,51	2	21	Regelbunden kommunikation	2,96	0,71	0
22	Självständigt	2,94	0,71	2	22	Arbetskollegor	2,93	1,00	0
23	Arbets- o rutinbeskrivningar	2,91	0,66	3	23	Hög lön	2,85	0,37	1
24	Tydliga mål o visioner	2,90	0,65	3	24	Fantasi o kreativitet	2,85	0,66	0
25	Studiebesök	2,89	0,60	2	25	Personlig utveckling	2,85	0,72	0
26	Bo på landet	2,88	0,85	2	26	Ansvarsområde	2,81	0,68	0
27	Vidareutbildning/kurser	2,68	0,71	2	27	Miljömedvetet företag	2,77	0,86	1
28	Senaste teknik	2,66	0,76	2	28	Spännande affärsida	2,76	0,97	2
29	Regelbundna planeringsmöten	2,65	0,75	2	29	Regelbundna planeringsmöten	2,74	0,86	0
30	Trivselaktiviteter	2,63	0,76	3	30	Studiebesök	2,74	0,81	0
31	Fysiskt aktivt	2,59	0,62	2	31	Fysiskt aktivt	2,70	0,67	0
32	Mjölka	2,58	0,89	5	32	Vidareutbildning/kurser	2,70	0,78	0
33	Barnen växer upp på landet	2,58	0,86	4	33	Flexibla arbetstider	2,65	0,80	1
34	Spännande affärsida	2,58	0,78	2	34	Trivselaktiviteter	2,56	0,93	0
35	Miljömedvetet företag	2,54	0,76	3	35	Barnen växer upp på landet	2,54	0,95	1
36	Utvecklingssamtal	2,51	0,73	2	36	Pensionsavtal	2,50	0,99	1
37	Flexibla arbetstider	2,50	0,69	2	37	Utvecklingssamtal	2,44	0,97	0
38	Företagshälsovård	2,39	0,72	2	38	Företagshälsovård	2,42	0,95	1
39	Karriärmöjligheter	2,29	0,68	2	39	Senaste teknik	2,38	0,75	1
40	Arbetsledande funktion	2,26	0,65	2	40	Arbetsledande funktion	2,30	0,82	0
41	Pensionsavtal	2,22	0,74	2	41	4 v sammanhängande semester	2,19	0,68	0
42	Inte övertid	2,20	0,79	2	42	Bostad i samband med arbetet	2,07	1,11	0
43	Bostad i samband med arbetet	2,14	0,90	3	43	Karriärmöjligheter	2,00	0,73	0
44	Betalt friskvård	2,12	0,65	4	44	Bonus	1,96	0,72	1
45	4 v sammanhängande semester	2,08	0,77	2	45	Inte övertid	1,93	0,55	0
46	Bonus	2,02	0,74	2	46	Betalt friskvård	1,88	0,77	1
47	Fri telefon, bil, Internet	1,95	0,67	2	47	Fri telefon, bil, Internet	1,65	0,85	1
48	Ej oregelbundna arbetstider	1,95	0,81	3	48	Ej oregelbundna arbetstider	1,63	0,63	0
49	Jakt o fiske möjligheter	1,79	0,72	4	49	Egen häst på gården	1,58	0,76	1
50	Egen häst på gården	1,72	0,68	3	50	Ej helgarbete	1,56	0,58	0
51	Ej helgarbete	1,68	0,78	2	51	Jakt o fiske möjligheter	1,54	0,65	1
52	Arbetstid mellan 8 - 16	1,66	0,63	3	52	Ekologisk produktion	1,50	0,81	1
53	Ekologisk produktion	1,57	0,84	3	53	Arbetstid mellan 8 - 16	1,48	0,64	0

* Prio Nr = hur deltagarna prioriterade faktorerna beräknat från medelvärdet av deras poängsättning (t.ex. prio nr 1 = högst prioriterat, prio nr 2 = näst högst prioriterat ... prio nr 53 = lägst prioriterat).