



**Examensarbeten inom Trädgårdsingenjörsprogrammet  
2007:40**

**(ISSN 1652-8152)**

## **Säsongspåverkan i trädgårdsföretag - följer som kan leda till kompetensförlust inom näringen**

Seasonal impact in horticulture companies  
-effects that can lead to loss of competence in the industry



av

**Nathalie Stridsberg**

**Fakulteten för landskapsplanering, trädgårds- och jordbruksvetenskap**

**SLU-Alnarp**

# Säsongspåverkan i trädgårdsföretag

- följer som kan leda till kompetensförlust inom näringen

av

**Nathalie Stridsberg**

Biologi, 15 hp (10 p)

Handledare: Helena Karlén  
Examinator: Rolf Larsen  
Område: Hortikultur  
Sveriges lantbruksuniversitet  
Box 44, 230 53 Alnarp

Jag vill rikta ett varmt tack till alla  
som så vänligt avsatt tid för att svara på mina frågor.  
Utan er hade detta examensarbete inte varit möjligt.

Tack också till min handledare Helena Karlén  
som stöttat och hjälpt mig hela vägen.

**Fakulteten för landskapsplanering, trädgårds- och jordbruksvetenskap**

**SLU-Alnarp**

## **Sammanfattning**

Detta examensarbete syftar till att undersöka säsongspåverkan inom trädgårdsnäringen. Undersökningen omfattar främst trädgårdsdesigners, trädgårds- och parkanläggare samt ägare av plantskolor/handelsträdgårdar på Österlen. I dagsläget är det viktigaste problemet, både i privat och offentlig miljö, att vintersysselsättning inom området inte räcker till. Konsekvensen av detta kan bli kompetensförlust till andra branscher om kvalificerad personal tvingas förbli säsonganställda. Examensarbetet försöker identifiera och rangordna faktorer som bidrar till problemet, samt ge förslag på lösningar som innebär sysselsättning för företagare inom trädgårdsnäringen samt för deras anställda under årets tolv månader.

## **Summary**

The purpose of this final thesis is to investigate the effects of seasonal changes in the horticulture industry. In this study this includes mainly garden designers, constructors of gardens and parks and horticultural businesses at Österlen. Today the most important issue, both in private and in public environment, is that the winter occupation in this area is not big enough. The consequence of this issue can result in the loss of competence to other industries if educated personnel has to stay employed only over season. The study is trying to identify and rank factors that are contributing to the problem, and propose solutions that means work opportunities for companies in the horticulture industry as well as for their employees, during twelve months of the year.

<b>1</b>	<b>Inledning</b>	<b>1</b>
	1.1 Bakgrund	1
	1.2 Syftet	1
	1.3 Frågeställning / Problemställning	2
	1.4 Avgränsningar	2
<b>2</b>	<b>Material och metoder</b>	<b>4</b>
	2.1 Den kvalitativa forskningsintervjun	4
	2.2 Databaser	5
	2.3 Analysmetod	5
<b>3</b>	<b>Resultat och Analys</b>	<b>6</b>
	3.1 Nyckelpresentationer	8
	<i>Företag inom trädgårdsbranschen på Österlen</i>	8
	<i>Studerade trädgårdsföretag med lösningar på säsongsproblematiken</i>	11
	<i>Annat företag och bransch med liknande säsongsproblematik</i>	13
	<i>Trädgårdsföreningar på Österlen</i>	14
	<i>Organisationer/förbund med anknytning till trädgårdsnäringen</i>	16
	<i>Kommuner</i>	17
	3.2 Arbetsfördelning över året hos studerade företag	18
	<i>Fördelar med säsongpåverkan</i>	18
	<i>Nackdelar med säsongpåverkan</i>	18
	3.3 Orsaker till den ojämna arbetsbelastningen mellan företagen	19
	3.4 Konsekvenser av säsongsanställning	20
	<i>Arbetslöshetsstatistik</i>	20
	<i>Företagens anställda</i>	21
	<i>Initiativ för att behålla kvalificerad personal</i>	22
	3.5 Regelverk	23
	<i>Anställningsregler</i>	23
	<i>Skatteregler</i>	23
	3.6 Regional påverkan	25
	<i>Kommunernas agerande</i>	25
	<i>Simrishamns kommun</i>	25
	<i>Tomelilla kommun</i>	26
	<i>GRO</i>	26
	<i>Privata initiativ</i>	27
<b>4</b>	<b>Diskussion</b>	<b>29</b>
	4.1 Samarbete	30
	4.2 Lagar och regler	30
<b>5</b>	<b>Slutsats</b>	<b>32</b>
	<b>Källförteckning</b>	<b>33</b>
	<b>Bilagor</b>	
	Bilaga 1 Intervjuguide	
	Bilaga 2 Lagar och regler	
	Bilaga 3 Arbetslöshetsersättning	
	Bilaga 4 Momssatser inom EU, 2007	

# **1 Inledning**

## ***1.1 Bakgrund***

Under min tid som student på Trädgårdsingenjörsprogrammet kom jag i kontakt med ett antal företagare inom trädgårdsnäringen. De har alla små företag och kämpar med att försöka få tiden att räcka till på sommaren och pengarna att räcka till på vintern. Då min framtid är inom trädgårdsnäringen, kanske som egen företagare, kom jag att fundera över varför det ska vara så svårt att fördela arbete och inkomster mer jämt över året vid professionellt arbete i branschen.

När jag därefter skulle bestämma vilket ämne jag ville skriva om i mitt examensarbete kom min handledare Helena Karlén med ett förslag som handlade om hur företagare ska kunna behålla kompetent arbetskraft året runt samt klara arbetsbehovet under den intensiva arbetssäsongen. Jag fann detta vara ett mycket intressant ämne som berör många.

I Sverige idag är det vanligt med mikroföretag inom trädgårdsnäringen, ofta med en handfull anställda. Den arbetsintensiva perioden varar i regel från februari/mars fram till oktober/november. Till stor del beror detta på vegetationsperioden vi har i vårt land. Under lågsäsong går yrkesutbildad personal inom näringen arbetslös vilket gör att det finns risk att det lilla företaget förlorar kompetent arbetskraft då denna kan komma att byta företag eller bransch för att få en mer stabil arbetssituation. Fokus i detta arbete kommer att ligga på de yrkesutbildades situation och det arbete de utför. Många arbetsuppgifter inom näringen kan skötas av exempelvis skolungdom eller annan person som saknar kvalificerad utbildning. Dessa arbetsuppgifter behandlas inte i detta arbete, där kvalificerad personal menas med personal med antingen minst två års eftergymnasial yrkesutbildning eller betydande erfarenhet av för företaget specifika arbetsuppgifter.

## ***1.2 Syftet***

Syftet med arbetet är att studera och lyfta fram den påverkan som kommer av säsongsskiftningar i trädgårdsföretag, påvisa ev. problem med detta samt att framhålla tänkbara lösningar. Målet är att studien ska kunna ligga till grund för framtida arbete i riktning mot att trädgårdsnäringen blir en bransch, där företagare och anställda med kompetens ska kunna arbeta hela säsongen och försörja sig på sin profession.

### 1.3 Frågeställning / Problemställning

Om säsongspåverkan förekommer - vad påverkas i verksamheten och är i så fall denna påverkan positiv eller negativ? Vilka problem kan ojämn sysselsättning över året leda till och vilka är de främsta orsakerna till dessa? Kan det leda till kompetensförlust för branschen och företagen att kvalificerad personal tvingas vara säsonganställda? Finns det lösningar som innebär jämnare sysselsättning under året för företagare och kvalificerad personal inom trädgårdsnäringen?

### 1.4 Avgränsningar

Geografisk avgränsning har gjorts till Österlen. ”Tre häradar: Ingelstad, Järrestad, Albo, kustremsan från Haväng söderut till Sandhammaren och runt udden förbi Hammars backar, slättbygden innanför med dess byar, Simrishamn som den obestridda centralpunkten - detta är Österlen.” (Löfström, 1994 s.12) Österlen betyder egentligen österut och finns med i lexikon från 1876 (s.10). Motsvarande om väster - Västerlen användes också (s.9). Ingen egentlig gräns finns för området som kallas Österlen, men för att ha något att utgå ifrån är det området som Löfström beskriver som i det här arbetet menas med Österlen.



Fig. 1. Karta över Österlen med kommungränser och häradar. Reviderad av författaren. Ursprungskartan återges med tillstånd av DDSS Demografisk Databas Södra Sverige

På Österlen finns många företag inom näringen, av skiftande karaktär. Klimatet är mycket gynnsamt för odling av olika slag och många konstnärer och designers söker sig till området. Det sägs att det är ett särskilt ljus på Österlen som lockar kreativa personer. Inge Löfström skriver i boken *Detta är Österlen* (1994 s.9) att ljuset som belyser detta fagra landskap kommer från havet, morgonljusets kust. Här finns endast två större samhällen med flervåningshus och större delen av befolkningen bor i hus i markplan. Detta innebär utrymme för trädgård av något slag. Området är till stor del landsbygd med jordbrukare och andra odlare.

Även en yrkesmässig avgränsning har gjorts då det inom trädgårdsnäringen finns en hel del olika yrken, allt från morotsodlare till parkarbetare. De yrken som har studerats i arbetet är trädgårdsdesigners, trädgårds- och parkanläggare samt handelsträdgårdar/plantskolor.

Trädgårdsdesigners innefattar i studien personer som arbetar med att utforma trädgårdsrummet utom- och inomhus. Beställare kan vara privatpersoner, företag eller kommuner, exempelvis. I det här arbetet innefattas därför även landskapsarkitekter i begreppet.

Trädgårds- och parkanläggare arbetar med att anlägga efter ritningar från arkitekten eller designern. I anläggningsarbete inkluderas såväl plantering av växter som hårdgjorda ytor och murar.

Förklaringen av orden handelsträdgård och plantskola är enligt Bra Böckers Lexikon (2000) att till plantskola räknas anläggningar där uppdragning och förökning av plantor för bl.a trädgård sker, medan handelsträdgården likställs med trädgårdsmästeri. Där bedrivs yrkesmässig odling och försäljning av trädgårdsrelaterade växter såsom perenner, frukter bär osv. Det poängteras dock att "Försäljningsställen för plantor uppdragna på annat håll...kallas också ofta plantskolor". Gränsen mellan de båda uttrycken är alltså ganska tunn, varför ingen sådan uppdelning har skett i detta arbete.

Till skillnad från exempelvis trädgårdsingenjörer i arbetsledande funktion i växthus, eller på Doles kvalitetsavdelning är de valda områdena årstidsberoende. Att dessa yrken valts ut beror dessutom på att de i regel arbetar som egna företagare eller är anställda i familje- eller mikroföretag. De är extra intressanta i studien eftersom yrkesvalen är möjliga arbetsplatser för trädgårdsingenjörer. Utöver detta är de ganska flitigt representerade i det geografiska område som studerats.

## 2 Material och metoder

### 2.1 Den kvalitativa forskningsintervjun

Syftet med arbetet är att studera den påverkan säsongernas skiftningar har på trädgårdsföretag och ev. problem som uppstår i samband med detta. Av denna anledning har den kvalitativa forskningsintervjun ansetts vara en bra metod för att samla in information. ”Den kvalitativa forskningsintervjun söker förstå världen ur de intervjuades synvinkel...”, skriver Kvale i sin bok *Den kvalitativa forskningsintervjun* (1997 s. 9). Trots att han i boken beskriver en rad standardinvändningar mot att den kvalitativa intervjun skulle vara mindre vetenskaplig än exempelvis den kvantitativa (s. 257), har denna metod ansetts bäst lämpad för att nå syftet. Resultatet av intervjuerna presenteras under rubriken *Resultat och analys* (Se s. 6ff). Kommunikation har skett via mailkorrespondens, personliga intervjuer samt telefonintervjuer. En intervjuguide med förberedda frågor har använts för att underlätta jämförelser mellan respondentsvaren (Bilaga 1). Utefter vad företagarna svarat har följdfrågorna anpassats och fokus i intervjun har därmed påverkats.

Företagare/personer som representerar de olika yrkesområden arbetet utgår ifrån har intervjuats. Både väletablerade företag och relativt nystartade företag har studerats. Urval av dessa har gjorts på basis av :

- yrkesutövning
- antal säsonger i branschen
- yrkesutbildning och/eller erfarenhet

En nyckelpresentation av de utvalda företagen görs under rubriken *Företag inom trädgårdsbranschen på Österlen*. (Se s. 8)

Förutom trädgårdsföretag inom det geografiskt valda området har andra säsongspräglade branscher samt trädgårdsföretag utanför regionen studerats. Dessa företag och branscher har valts ut ganska slumpmässigt. Detta har gjorts för att söka svar på om de har eller har haft liknande problem, och framför allt för att ta reda på hur de i så fall har försökt lösa dessa.

Huvudsakligen har urval skett utifrån att företagen/branscherna ska:

- ha varit verksamma i den bransch de i dag representerar under mer än tio år
- ha seriös och tillgänglig information som berättar om verksamhet under hela året
- ha minst fem personer sysselsatta under året

De företag och branscher jag valt ut presenteras genom en nyckelpresentation under rubriken *Andra företag och branscher med liknande säsongsproblematik*. (Se s. 13)



Utöver detta har en ideell och en ekonomisk trädgårdsförening i det geografiskt utvalda området Österlen studerats. Dessa arbetar aktivt för att stärka Österlen som trädgårdsregion och det ansågs därför väsentligt att intervjua företrädare för dessa om det arbete som bedrivs och om bakgrunden till bildandet av dessa.

Nyckelpresentation av dessa föreningar görs under rubriken *Trädgårdsföreningar på Österlen*. (Se s. 14).

## **2.2 Databaser**

Sökningar efter relevant litteratur har gjorts i olika databaser via biblioteket på Sveriges lantbruksuniversitet i Alnarp. De databaser som användes var CAB Abstracts (Web of knowledge), AGRIS samt Agricola. De är stora databaser och särskilt de båda sistnämnda innehåller information relaterade till trädgårdsnäringen. Därutöver söktes information via Artikelsök(BTJ), Affärsdata Nyhetsarkiv samt Google Scholar. Sökord som använts är:

- seasonal work, winter occupation, occupation, off season, employed, employment, säsongarbete, vintersysselsättning, lågsäsong, vinterarbete
- industry, company, companies, educated, bransch, företag, utbildad
- garden, cultivation, horticulture, trädgård, odling
- gardener, planter, design, grower, trädgårdsmästare, odlare

## **2.3 Analysmetod**

Intervjusvaren presenteras under rubriken *Resultat och analys*. (Se s. 6ff) Där kommer respondenternas uppfattningar grupperas så att de svar som behandlar samma typ av frågeställning hamnar i anslutning till varandra. Detta för att lättare åskådliggöra resultatet.

### 3 Resultat och Analys

”Alltså kan ett land av så förträffeligt klimat ej annat än vara det härligaste; ja det liknar så mycket Tyskland och Danmark, att man kunde säga, det havet liksom med våld skurit Skåne ifrån de södre länder och lagt det till Sverige.”(von Linné, 1975, s.20). Linné reser genom Skåne 1749, och det är på detta sätt han beskriver klimatet.

Österlen kallas regionen i de sydostligaste delarna av Skåne, vilken historiskt sett har varit en bygd med mycket odling. Jordmånen är mestadels lerig morän eller moränlera, längs kusten övergående i grovmo, sand eller grus (SGU, 2007). Morän är en osorterad jordart som innehåller de flesta olika kornstorlekar (Eriksson et.al, 2005 s. 23). Detta gör att jorden innehåller olika stora mellanrum mellan aggregaten/kornen vilket är bra för växten. De mindre mellanrummen håller kvar fukten i jorden medan de större släpper igenom rötter och syre. Moränlera innehåller något mindre aggregat och är mer fuktighetshållande och mer kompakt en lerig morän.

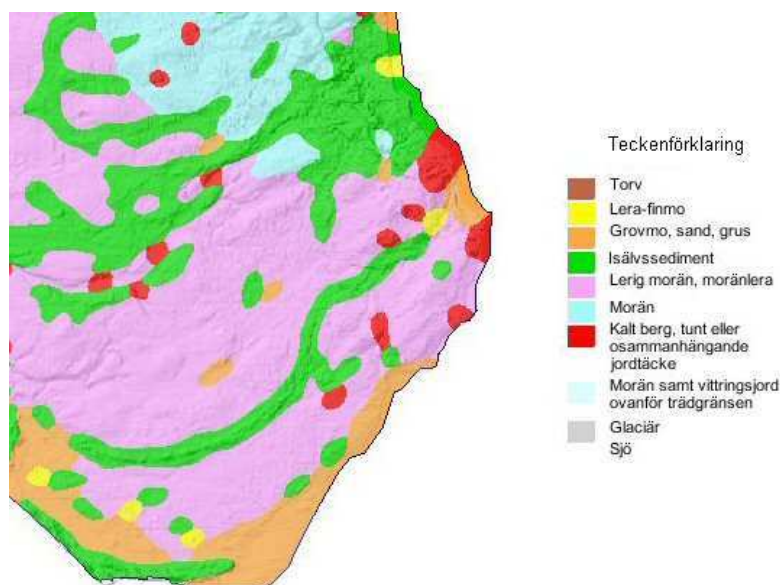


Fig. 2 Hämtat från jordartskartan - SGUs rikstäckande karttjänster skala 1:1 milj på hemsidan [www.sgu.se](http://www.sgu.se)  
© Sveriges geologiska undersökning (SGU). Medgivande: 30-1068/2007.

Området ligger också i klimatzon 1, som är den zon med mildast klimat i landet (RST, 2007). Mellan åren 1961 - 1990 har medeltemperaturen i januari månad legat på mellan 0 och -1°C i Österlenregionen (SMHI, 2007). Som jämförelse har Småländska höglandet haft mellan

-3°C och -4°C. Dessa faktorer sammantaget gör att Österlen är ett område väl lämpat för trädgårdsverksamhet i alla former.

Historiskt sett har det funnits trädgårdar på Österlen som är dokumenterade så lång tillbaka i tiden som mitten av 1600-talet (Hansson, 1997 s.79). I Simrishamn fanns vid den tiden såväl förnäma, kringbyggda gårdar som enklare gathus. På en karta från 1647 visas att det till dessa bostäder ofta hörde både trädgård och kålgård.

Om bördigheten skriver von Linné (1975, s.172) även om Simris som ligger strax sydväst om Simrishamn. ”Cimbris kan en gång bliva, som Harlem för Holland, i Sverige den tjänligaste ort för allehanda liljer och lökväxter av tulipaner, hyacinter och andra blomstersaker, om nationen en gång skulle få samma smak för detta kram som utlänningen.”

Under slutet av 1800-talet upptäckte storbonden Otto J Olsson från Hammenhög att områdets klimat och jord lämpade sig väl för fröodling, främst betor (Möllerfors, 1996 s.52). Betor var också det som gjorde att företaget Hammenhögs frö kunde växa. Sedan 1993 är Hammenhögs en del i företaget som nu heter Weibull Trädgård AB (Hammenhögs, 2007). Varumärket Hammenhögs finns dock fortfarande.

Området Österlen är mycket attraktivt för turister och sommarboende. Under sommarmånaderna fördubblas nästan invånarantalet i exempelvis Simrishamns kommun (Simrishamns kommun, 2007). Många sommargäster vill ha sin trädgård skött under den tid de inte är där, då det för dem är väsentligt att trädgården är fin när de kommer till sitt sommarhus (Trädgårdsfixarna, 2007).

På Österlen finns också ett hundratal bed & breakfasts, hotell och andra övernattningsalternativ (Simrishamn - Persson, 2007). Många av dessa håller bara öppet under högsäsong.

I Österlenregionen finns 25 registrerade företag som har ordet ”Trädgård” eller ”Plantskola” i företagsnamnet (Ratsit AB, 2007). Av dessa är två stycken anslutna till STAF (Sveriges Trädgårdsanläggningsförbund) ett i Tomelilla och ett i Simrishamn (STAF, 2007). STAF är en arbetsgivarorganisation för företag inom trädgårdsanläggningsbranschen. Den största trädgårdsföreningen på Österlen, Österlens trädgårdssällskap, har 260 medlemmar och antalet ökar för varje dag (ÖTS - Lundmark, 2007). Detta talar också sitt tydliga språk om trädgårdsintresset i regionen.

### ***3.1 Nyckelpresentationer***

#### **Företag inom trädgårdsbranschen på Österlen**

Nedan kommer en kort nyckelpresentation om de personer och företag inom trädgårdsbranschen på Österlen som jag valt att intervjua inför den här studien.

#### ***Landskapsarkitekt Kerstin Torseke Hulthén***

är delägare och arbetar som landskapsarkitekt i företaget som bär hennes namn. Företaget som funnits sedan 1997 arbetar främst med stadsplanering och projektering (Torseke Hulthén, 2007). I denna studie var detta företag intressant för att kunna belysa skillnader inom olika delar av design i trädgårdsbranschen. Efter mailkontakt med henne framkom att företaget inte arbetar med trädgård, varför hennes resultat inte redovisas i arbetet.

#### ***Mellanrum***

heter företaget där Christer Göransson arbetar som landskapsarkitekt. Christer Göransson har arbetat som landskapsarkitekt sedan 1988, och företaget har funnits sedan 2001 (Mellanrum, 2007). Mellanrum arbetar med att planera parker, torg, trädgårdar och gator. Uppdragsgivare är ofta kommuner eller liknande, men även företag och privatpersoner. Christer Göransson arbetar på heltid i företaget som drivs tillsammans med två kollegor. Studie av företaget ansågs viktigt eftersom jag ville se om det fanns skillnader mellan de olika typerna av designföretag.

Mellanrum representerar landskapsarkitekter på Österlen.

#### ***Trädgårdscoach Emma Karp Lundström***

ritar och anlägger trädgårdar. De senaste ett och ett halvt åren har hon haft egen verksamhet (Karp Lundström, 2007). Emma Karp Lundström har gymnasial trädgårdsutbildning och utbildade sig vidare 10 år i konstskolor. Hon har masterexamen i fri konst och trädgårdsterapeutisk utbildning från Alnarp. Kompletterande kunskaper inom yrket har hon skaffat sig genom att vara lärling hos en trädgårdskonstnär under sex år. Företaget drivs som ett enmansföretag, och hon har även andra åtaganden utanför trädgårdsskapandet för sin försörjning.

Trädgårdscoach Emma Karp Lundström representera i arbetet nystartade trädgårdsdesign- samt anläggningsföretag.

## ***Trädgårdsfixarna på Österlen***

består av Anette Cato och Maria Nilsson som båda bor och verkar på Österlen (Trädgårdsfixarna, 2007). Deras arbete består i att planera, anlägga och sköta trädgårdar, både till privatpersoner och företag. *Trädgårdsfixarna* har funnits sedan 2005, och ägarna arbetar båda heltid under mars t.o.m. november. Under vintermånaderna arbetar de med trädgårdsplanering och att utbilda sig då arbetet är mindre intensivt. Företagarna har nått sitt kunnande i yrket genom praktisk erfarenhet samt studier på egen hand.

Trädgårdsfixarna representerar ett litet, nystartat företag inom trädgårdsservice samt -planering.

## ***Trädgårdstjänst***

i Ystad har funnits sedan 1964. Nuvarande ägare har drivit företaget sedan 2001 (Trädgårdstjänst, 2007). *Trädgårdstjänst* erbjuder design, anläggning och skötsel av gröna områden. Under vintersäsongen ingår snöröjning och halkbekämpning i arbetsuppgifterna. Hos *Trädgårdstjänst* intervjuas en av ägarna, Stefan Sundblad samt arbetsledaren Anand Andersson. På företaget finns knappt 20 anställda varav tre till fyra på säsong, det varierar lite år från år. De som jobbar på säsong arbetar från mitten av mars till mitten av november. De helårsanställda är i regel också lediga fyra veckor på vintern. De flesta som arbetar hos dem har anläggningsarbete som inriktning och är utbildade inom detta. Den gröna delen är förhållandevis liten jämfört med anläggningsarbetet för företaget. De har en person som har s.k. yrkesbevis från trädgårdsbranschen, övriga har nått sitt kunnande inom den gröna delen genom erfarenhet. Stefan Sundblad är landskapsarkitekt och bistår till stor del med sitt kunnande då det finns behov av detta.

*Trädgårdstjänst* i Ystad representerar i detta arbete anläggningsföretag med inriktning på trädgård och som är väletablerade inom sin nisch.

### ***Tågarps trädgård***

är en handelsträdgård som Inger Losell Gummesson driver tillsammans med sin man Lars Gummesson. *Tågarps trädgård* är en handelsträdgård som mest marknadsför och säljer perenner, prydnadsbuskar och fruktträd (Tågarps trädgård, 2007). De har dessutom specialiserat sig på ovanliga växter i sortimentet. Inger är hortonom och företaget har funnits sedan 2001. Förutom ägarna finns fyra anställda på företaget, varav tre på helår. Den säsongsanställda är utbildad landskapsingenjör och har ett eget företag som hon driver under vintern. Övriga anställda har nått sitt kunnande inom branschen genom erfarenhet.

I detta arbete representerar *Tågarps trädgård* små, relativt nystartade handelsträdgårdar på Österlen.

### ***Åbergs trädgård***

drivs av Kjell Åberg tillsammans med frun Lena Drameus-Åberg. *Åbergs trädgård* har anor sedan slutet av 1800-talet, och nuvarande ägare har funnits på plantskolan sedan 1994 (Åbergs trädgård, 2007). *Åbergs* utmärker sig bl.a. genom att de odlar sommarblommor utan kemiskt förkortningsmedel, sk retarderingsmedel av plantor, vilket är ovanligt inom branschen. På företaget finns fyra helårsanställda förutom ett varierande antal sommarvikarier (Åbergs - Åberg, 2007). Alla tillsvidareanställda har någon form av gymnasial eller eftergymnasial utbildning inom trädgård. Två av de anställda arbetar hela året på *Åbergs* medan två har uppehåll under december och januari.

*Åbergs trädgård* representerar i arbetet väletablerade plantskolor på Österlen.

## **Studerade trädgårdsföretag med lösningar på säsongsproblematiken**

Det finns företagare inom trädgårdsbranschen som tänkt lite utanför ramarna för att kunna ha möjlighet att leva på sitt yrke och ha fast anställd personal. Det ansågs viktigt att hitta några representanter för dessa och ta reda på varför de valde att göra förändringar, vilka förändringar de har gjort samt vad som blev resultatet. Här följer en nyckelpresentation av företagen.

### ***Bjäre Hembygd***

är ett företag som finns på skånska Bjärehalvön i nordvästliga delarna av Skåne. Som representant för företaget intervjuades Anders Hugosson, vd och också en av 40 bönder som gått samman (Bjäre Hembygd, 2007). Bjäre Hembygd ansågs intressant att studera närmare eftersom även lantbruket är en bransch som påverkas av årsmånen. Bjärehalvöns klimat och odlingsbetingelser kan jämföras med Österlens beträffande dess närhet till havet, vilket bidrar till att förlänga säsongen. Företaget är också intressant att studera eftersom det har skapats i syfte att erbjuda försörjning året runt för lantbrukarna i trakten (Bjäre - Hugosson, 2007). De arbetar efter ett nytt system som förlänger potatissäsongen så att de kan skörda och leverera färskpotatis från juni till oktober (Bjäre Hembygd, 2007). Företaget bildades 2001.

### ***Björkebo Gård***

ligger utanför Mörarp öster om Helsingborg och drivs av Bo Nilsson, lantmästare, tillsammans med Susan Polys Nilsson, hortonom (Björkebo - Nilsson, 2007). Företaget har funnits sedan 1992 och har totalt ca 20 personer anställda i olika typer av arbeten, varav fem arbetar hela året. Två av de anställda har yrkesbevis inom trädgård från annat land. *Björkebo* producerar prydnadsväxter i parti, dvs. de säljer till handeln och inte till privatpersoner. *Björkebo* har löst säsongsproblematiken på sitt eget sätt. Att studera *Björkebo* är intressant eftersom Bo Nilsson, som även är utbildad byggnadsingenjör, har arbetat fram ett koncept för växthusodling (Björkebo Gård AB, 2007). Systemet gör att de kan använda 95% av odlingsytan i växthuset och samtidigt dra ner på både arbetsinsatser och värmekostnader. Dessa utgifter är annars en stor post för företagare inom trädgårdsbranschen.

### ***Fredriksdal museer och trädgårdar***

ligger i Helsingborg i nordvästra Skåne. Sara Utter är trädgårdsmästare där och utbildad landskapsingenjör. *Fredriksdal* som är ett friluftsmuseum som ägs av Helsingborgs stad har anor från 1700-talet och öppnades för allmänheten 1923 (Fredriksdal museer och trädgårdar, 2007). Det består av en herrgård, trädgårdar och parker, samt ett helt stads kvarter som flyttats dit från centrala Helsingborg på 60- och 70-talen.

På trädgårdssidan finns sju helårsanställda samt fyra på säsong (Fredriksdal - Utter, 2007). Samtliga har eftergymnasial trädgårdsutbildning och säsongen varar från början av april till oktober/november.

*Fredriksdal museer och trädgårdar* ansågs intressant att studera eftersom de har öppet 362 dagar om året och besöks årligen av nästan en kvarts miljon besökare.

### ***Sofiero slott***

ligger strax utanför Helsingborg. Cecilia Liljedahl är platschef och är den person jag intervjuat. *Sofieros* slottsträdgård har anor från början av 1900-talet och har de senaste decennierna ägts av Helsingborgs stad (Sofiero slott, 2007). Den är nu en välbesökt park, mest känd för sin stora rhododendronsamling.

De som arbetar på *Sofiero* är anställda av *Entek*, som är en enhet inom Helsingborgs stad, som utför bl.a. ”...anläggning och underhåll av parker, skogar, lekplatser, trädgårdar och stränder...” (Entek, 2007). *Sofiero* betalar för fem personer heltid per år (Sofiero - Liljedahl, 2007). Dessa fem har olika yrkesutbildning från gymnasial till trädgårdsingenjörs utbildning. Under vintern har personalen från *Entek* andra arbetsuppgifter utanför *Sofiero*. Under säsongen har Sofiero, förutom de som arbetar i trädgården, ca 20 personer anställda att sköta reception, butik mm.

*Sofiero* är intressant eftersom parken har öppet för allmänheten årets alla dagar och är en stor besöksanläggning under säsongen från slutet av april till början av september.



## **Annat företag och bransch med liknande säsongproblematik**

Utanför trädgårdsnäringen finns andra säsongspräglade branscher som riskerar att förlora kvalificerad personal. För jämförelsen ansågs det därför intressant att välja ut ett par av dessa.

### ***Tivoli i Köpenhamn***

ligger i Danmark och är en stor nöjespark som har anor sedan mitten av 1800-talet (Tivoli, 2007). Ellen Dahl arbetar på kommunikationsavdelningen och är den som bistått med information därifrån. *Tivoli* var länge en sommarattraktion och så småningom funderade företaget på att utöka säsongen. *Jul i Tivoli* startade 1994 och 2006 kom även *Halloween i Tivoli* till (Tivoli - Dahl, 2007). I dag har *Tivoli* mer än 4,5 miljoner besökare per år uppdelat på de tre säsongerna.

Danmark ligger på samma breddgrad som Skåne och har maritimt klimat liksom Österlen. Säsongen regionerna emellan är därför jämförbara.

*Tivoli* ansågs intressant eftersom de är en del av turistnäringen som har samma säsongproblematik som trädgårdsnäringen. Företagets sätt att hantera problemet med förlust av kvalificerad personal ansågs väsentligt att studera.

### ***Byggnadsbranschen***

Byggnads är ett fackförbund för alla arbetare inom byggnadsindustrin och ingår i LO, Landsorganisationen (Byggnads, 2007). På Byggnads intervjuades Mats Johansson som har arbetat i många år med a-kasseärenden på avdelningen i Landskrona. Byggnadsbranschen ansågs intressant eftersom den också är en säsongberoende bransch. För examensarbetet ansågs det väsentligt att få fram information om hur anställningsförhållandena ser ut inom denna bransch, samt om det historiskt sett har ändrat sig på något vis.

## **Trädgårdsföreningar på Österlen**

På Österlen finns fyra-fem trädgårdsföreningar som arbetar för att väcka intresse för trädgård hos allmänheten. De flesta är ideella sammanslutningar där medlemmarna kan dela erfarenheter med varandra, byta växter eller lyssna på intressanta föredrag. Två föreningar skiljer sig något från dessa och för examensarbetet ansågs det viktigt att studera dem närmare.

### ***Trädgården som Livsrum - Blickpunkt Österlen***

är en ideell förening som bildades med syfte att "...långsiktigt verka för att stärka Österlen som centrum för trädgårdsutveckling samt att medverka till att Österlen kan leva fler månader under året" (Olin Wikman et. al., 2006 s.3). Monika Olin Wikman är ordförande för föreningen och den representant som intervjuats. När föreningen pratar trädgård menas trädgårdsrummet, trädgårdsnäringen, trädgård och hälsa samt trädgård med koppling till konst och kultur (Olin Wikman et. al., 2006 s.3). *Trädgården som Livsrum* finansierar sin verksamhet, utöver ideella insatser, genom att söka samarbete med andra, bl.a. kommunerna i Österlenregionen, studieförbund, Region Skåne, andra föreningar samt Sida (Styrelsen för internationellt utvecklingsarbete) - Östersjöenheten (Trädgården som livsrum, 2007). Sida - Östersjöenheten arbetar på regeringens uppdrag med att stimulera och stärka kontakterna mellan Sverige och länderna runt Östersjön (Sida, 2007). Detta gäller framför allt de nya EU-medlemmarna Estland, Lettland, Litauen och Polen. (Trädgården som Livsrum, 2007). Föreningen *Trädgården som Livsrum* bildades 2004 och har nu ca 30 medlemmar.

*Trädgården som livsrum* ansågs intressant att studera eftersom föreningen arbetar i ett större perspektiv för att nå åretrunsysställning. Föreningen arbetar mycket med kontakter med andra länder runt Östersjön för att skapa nätverk över gränserna, och på det viset sätta Österlen på kartan som en viktig trädgårdsregion.

### ***Tillväxthuset på Österlen ek. för.***

är en ekonomisk förening som bildades 2007 och som hittills har ca 15 medlemmar (Tillväxthuset på Österlen, 2007). Som representant för föreningen intervjuades ordförande Emma Karp Lundström. Föreningens verksamhet finansieras genom medel från olika fonder och företag som har ett intresse i *Tillväxthusets* verksamhet. Medlem i föreningen kan alla företag och föreningar bli som förväntas arbeta för *Tillväxthusets* mål. *Tillväxthuset* bildades för att profilera Österlen som en central och betydelsefull region såväl i ett nationellt som ett internationellt trädgårdssammanhang. Missionen för föreningen är att främja och stärka

medlemsföretagen, och att också verka som en samlande kraft för att därigenom påvisa Österlenregionens ”fulla potential” . Det fysiska centrumet ska även vara öppet för allmänheten. Att intervjua en representant för föreningen ansågs intressant eftersom föreningen arbetar för att minimera just det problem som examensarbetet behandlar, dvs att professionella inom trädgårdsnäringen går arbetslösa under delar av året.

## **Organisationer/förbund med anknytning till trädgårdsnäringen**

För att få en mer övergripande uppfattning om hur anställningsförhållandena verkligen ser ut inom trädgårdsbranschen ansågs det viktigt att få information från instanser som har stor kännedom om näringen som helhet. Därför kontaktades de fackförbund som yrkesutbildad personal kan ansluta sig till. Dessa är Agrifack och Kommunal. Dessutom upprättades kontakt med GRO, Gröna näringens Riksorganisation. Här följer en nyckelpresentation av dessa.

### ***Agrifack***

är ett fackförbund för akademiker inom jord, skog, trädgård, miljö och nutrition (Agrifack, 2007). Inom trädgård innebär det att de organiserar bl.a. hortonomer, landskapsingenjörer och trädgårdsingenjörer. Förbundet har i nuläget 8.000 medlemmar inom dessa branscher. På *Agrifack* har informationssekreterare Lars-Erik Liljebäck samt ombudsman Tommy Bergström bistått med information.

### ***Fackförbundet Kommunal***

har medlemmar både inom privat och offentlig sektor (Kommunal, 2007). Hos *Kommunal* hör de yrkesverksamma inom trädgårdsbranschen till avdelningen "Djur och natur". Denna avdelning har i nuläget 15.000 medlemmar, däribland trädgårdsanläggare, -odlare och -skötare. På *Kommunal* intervjuades Erik Hansson som arbetat med lönegranskning för förbundets räkning, samt Lennart Högeberg på Sektion 43.

### ***GRO - Gröna näringens riksorganisation***

är en branschorganisationen för medlemmar som producerar frukt, bär, grönsaker, potatis och prydnadsväxter (GRO, 2007). Organisationen bildades 2001 då flera andra organisationer gick samman. Sedan 2007 ingår *GRO* i LRF (Lantbrukarnas riksorganisation) och har idag 3.000 medlemmar. "LRF-GRO är näringens gemensamma resurs och röst mot statsmakter, myndigheter och EU. Målsättningen är lika 'produktions- och marknadsvillkor' som i andra länder". Intervju med representant för organisationen ansågs intressant då de har information om näringsidkare inom trädgårdsbranschen.

### ***Mäster Grön Krukväxter Ekonomisk Förening***

bildades 1992 (Mäster Grön, 2007). Mäster Grön är en försäljningsorganisation för kruk- och utplanteringsväxter och ägs av ett hundratal odlare i främst södra Sverige. Kunder är gardencenter, dagligvarukedjor och blomstergrossister i Sverige. På Mäster Grön togs kontakt med Bengt Söderlind, VD i styrelsen för föreningen.

## **Kommuner**

### ***Simrishamns kommun***

är Österlenregionens största kommun mätt i antalet invånare, som är 19.000 på en yta av 393 km<sup>2</sup> (Simrishamn kommun, 2007). Inom kommunens gränser finns 16 företag inom trädgårdsbranschen registrerade och en trädgårdsförening, Österlens trädgårdssällskap. På Simrishamns kommun intervjuades turistkoordinator Ingrid Jönsson samt näringslivsutvecklare Lars Persson.

### ***Tomelilla kommun***

ingår i Österlenregionen. Kommunen har drygt 12.700 invånare på en yta av 400 km<sup>2</sup> (Tomelilla kommun, 2007). Nio trädgårdsföretag finns registrerade i kommunen, samt en trädgårdsförening, Primula veris. Näringslivsutvecklare Hans-Erik Jonsgården är den som svarat på frågor för kommunens räkning.

### ***Ystads kommun***

gränsar till såväl Simrishamn som Tomelilla kommun. Delar av kommunen ligger i Österlenregionen, varför de också har en inverkan på näringslivet.

### ***3.2 Arbetsfördelning över året hos studerade företag***

För att kunna analysera vari problemen med de säsongsbetonade anställningarna ligger ansågs det väsentligt att ta reda på hur arbetsbelastningen över året ser ut. Den samlade bilden är baserad på samtliga intervjuer och den visar att säsongen pågår ungefär från mars/april till oktober/november, lite beroende på vädret olika år. Landskapsarkitekten som intervjuats i studien uppger att han inte märker av någon säsongspåverkan över huvud taget.

#### **Fördelar med säsongspåverkan**

De fem tillfrågade företagen inom trädgårdsbranschen på Österlen som känner av säsongspåverkan är ganska eniga om vad det är som är bra med säsongsvariationen. Tre svarade att en lugn period över vintern var nödvändigt för att de skulle orka med resten av året. Två uppger att de uppskattar variationen i arbetet som säsongspåverkan innebär. Dessutom anser två att en fördel med den mindre hektiska perioden på vintern är att det då finns tid för fortbildning och planeringsarbete.

#### **Nackdelar med säsongspåverkan**

Den största nackdelen med säsongsvariation tycks vara den ojämna inkomsten hos trädgårdsföretagen på Österlen. Av de fem som uppger att de påverkas av säsongens skiftningar uppger samtliga att detta är det största eller en del av det huvudsakliga problemet. De tre företagen med anställd personal som finns med i studien anser också att det är ett stort problem att de inte kan erbjuda sina anställda en fast anställning under hela året. De menar att det både är av ekonomiska orsaker, men också arbetsbristen i sig som gör att de inte kan ha personalen anställd över vintern.

### ***3.3 Orsaker till den ojämna arbetsbelastningen mellan företagen***

Arbete med direkt anknytning till växtmaterial utomhus är en faktor som påverkar arbetsbelastningen. Där syns en tydlig skillnad mellan respondenterna som ser en säsongspåverkan och de som inte gör det. Landskapsarkitekter arbetar med att t.ex. planlägga och utforma bostadsområden, torg, parker och trädgårdar. Deras arbete resulterar i en plan som används vid anläggningen av området. De arbetar inte fysiskt med växter eller anläggningsarbete. Deras marknad är också ofta större företag, kommuner eller liknande, medan övriga typer av studerade företag har kunder som i större utsträckning är privatpersoner.

De företag som arbetar direkt med växter och utomhusarbete påverkas väsentligt av säsongen, då de har en annan typ av arbetsuppgifter än de som kan arbeta inomhus.

Omsättningens storlek tycks också vara en faktor. Större företag har lättare att påverka hur de fördelar medlen över året (Trädgårdstjänst, 2007). Vissa har råd att ha lite lägre inkomst över vintern eftersom de över året ändå kan hålla en förhållandevis jämn ekonomi. Ett större företag i undersökningen använder personal från en entreprenör och undviker på så sätt problemet med att ha säsongsanställda utan sysselsättning över vintern (Sofiero - Liljedahl, 2007).

### 3.4 Konsekvenser av säsongsanställning

#### Arbetslöshetsstatistik

När det gäller säsongsanställda inom trädgårdsbranschen är det svårt att få fram siffror som enbart gäller Österlenregionen. I Skåne som helhet när det gäller arbetslösa med minst två års eftergymnasial utbildning inom området Lantbruk, trädgård, skog & fiske, finns statistik från *SACO Arbetsmarknadsdata* (Sveriges Akademikers Centralorganisation) (SACO, 2007). Enbart trädgårdssidan går inte att få fram, men enligt den här statistiken syns inte någon tendens till att arbetslösheten skulle vara högre under vinterhalvåret. Den tydligaste trenden är att arbetslösheten i gruppen över lag minskar.

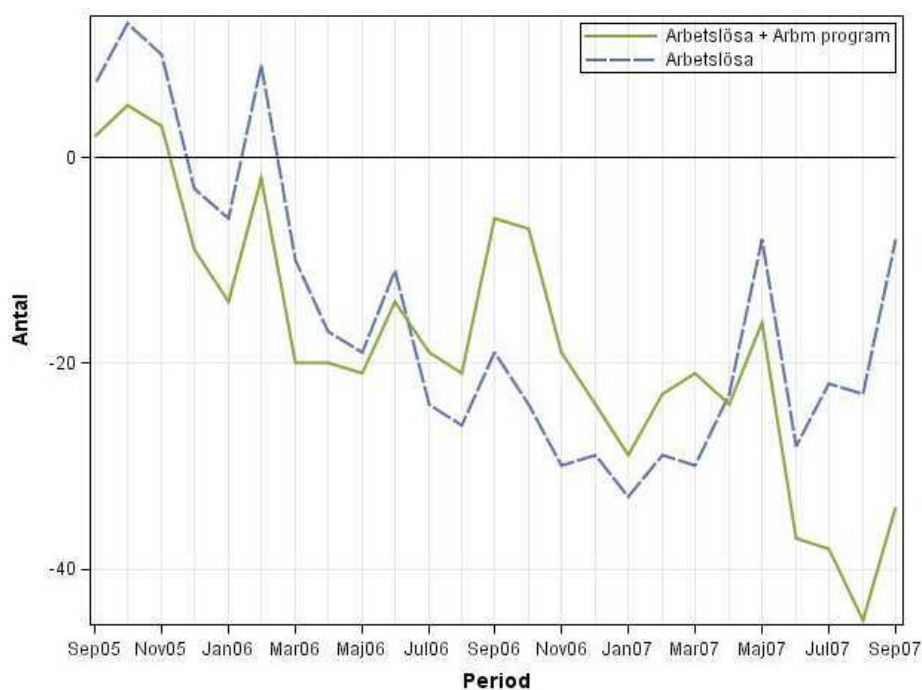


Fig. 3 SACO - Arbetsmarknadsdata. Gäller personer med minst två års eftergymnasial utbildning.

Förändring av antalet arbetslösa och personer i arbetsmarknadsprogram jämfört med motsvarande månad föregående år.

Återges med tillstånd av Thomas Ljunglöf på SACO - Arbetsmarknadsdata.

Många anställda inom trädgårdsnäringen, särskilt på anläggningssidan är anslutna till fackförbundet *Kommunal*. Tyvärr har det inte gått att få fram statistik på hur det ser ut bland dessa, vare sig från *Kommunal* eller från LO (Landsorganisationen), men problemet är stort bland dessa medlemmar (*Kommunal - Hansson, 2007*)

Inom bygnadssektorn är problemet med säsongsanställda också stor (*Byggnads - Johansson, 2007*). Där märks skillnaden tydligt för medlemmarna som får sämre ersättning då de inte har arbete. Den senaste säsongen kunde dock ses en förbättring i arbetstillfällen då fler



medlemmar i Skåne hade arbete hela vintern. Vädret var mildt och det kom lite snö och så länge det inte är frostgrader eller för mycket snö fortsätter arbetet på byggena. Om tendensen med mildare väder håller i sig kommer naturligt antalet arbetssökande över vintern att minska, menar respondenten. Att kunna arbeta på detta sätt är en stor fördel jämfört med trädgårdsnäringen, där klimatets inverkan ännu inte märkts av på samma sätt.

## **Företagens anställda**

Av de sex trädgårdsföretag på Österlen som ingår i studien har tre företag anställt kvalificerad personal på säsong. I samtliga dessa fall är det samma personal som återkommer år efter år. I två av de tillfrågade företagen uppger respondenten att den personal som inte har arbete viss period över vintern verkar trivas med det. Hos *Tågarp* har den anställde eget företag som landskapsingenjör vid sidan av (Tågarp, 2007). *Åbergs* menar att deras säsongspersonal har små barn och verkar tycka att det är skönt med ett par månader ledigt över jul (Åbergs - Åberg, 2007).

*Trädgårdstjänst* har 20% (4 av 20) av sin personal anställd säsongsvis (Trädgårdstjänst, 2007). Någon eller några av dem skulle nog vilja arbeta mer om det gick. De menar att detta skulle kunna resultera i att de kvalificerade personer som de har behov av söker sig till byggbranschen istället. Där får de betydligt mer betalt än vad *Trädgårdstjänst* kan erbjuda dem. Företaget hoppas dock att de som har ett trädgårdsintresse ändå väljer att stanna kvar, eftersom arbetet hos dem innebär större variation än traditionellt anläggningsarbete.

På *Fredriksdal museer och trädgårdar* är 11 anställda som trädgårdspersonal, av dessa är fyra säsongsanställda (Fredriksdal museer och trädgårdar - Utter, 2007). Även en del sommarjobbare har anställning på företaget. Säsongsarbetarna har alla eftergymnasial trädgårdsutbildning. Av dessa har en person en annan sysselsättning under vintern, och har i princip själv valt att bara arbeta på säsong. De andra två skulle nog vilja arbeta mera om det fanns möjlighet enligt respondenten.

## **Initiativ för att behålla kvalificerad personal**

När det gäller andra företag eller branscher som arbetar med lösningar på den här problematiken kan nämnas *Tivoli*. *Tivoli* försöker så långt det är möjligt att erbjuda andra typer av sysselsättning mellan säsongerna till de anställda som önskar detta (Tivoli - Dahl, 2007). Det kan t.ex. handla om planering inför nästa säsong. Vidare försöker företaget göra *Tivoli* till en rolig och attraktiv arbetsplats som de anställda har lust att komma tillbaka till. Det gör de genom att ordna bra aktiviteter för medarbetarna, som exempelvis fester och kulturella eller sportsliga arrangemang. Även utbildning och karriärplanering erbjuds.

På *Fredriksdal* har de som har arbetat mer än sex månader förtur till tjänsterna nästkommande säsong (Fredriksdal museer och trädgårdar - Utter, 2007). Detta gör att de anställda i regel kommer tillbaka på våren.

*Trädgårdstjänst* försöker sysselsätta så många som möjligt av sina anställda över lågsäsongen, även om det innebär en viss ekonomisk förlust över vinterhalvåret (Trädgårdstjänst, 2007).

### **3.5 Regelverk**

Att företag inom trädgårdsbranschen inte kan ha kvalificerad personal i den omfattning de skulle önska, menar en del företag beror på lagar och regler. För att ge en bild av regelverket finns kompletterande information om OB-tillägg, moms satser inom EU, hushållsnära tjänster, arbetsgivaravgifter samt LAS (Lagen om anställningsskydd) i Bilaga 2.

#### **Anställningsregler**

Några av de tillfrågade företagen menar att det hade varit lättare att ha kvalificerad personal om reglerna för anställning varit annorlunda. Kjell Åberg på *Åbergs trädgård* liksom Bo Nilsson på *Björkebo Gård* anser att många företagare är rädda att anställa då LAS gör att det är svårt att bli av med personal om det blir sämre tider. Bo Nilsson på *Björkebo Gård* påpekar också att växter är ett material som lever dygnet runt och behöver passning även på helgen. Han menar att svensk, kvalificerad personal inte alltid vill jobba på udda tider, och om de gör det måste arbetsgivaren betala ut extra ob-tillägg. Därför har han valt att anställa två personer med utländskt yrkesbevis, trots att han egentligen hade velat ha svenska anställda.

#### **Skatteregler**

Kjell Åberg på *Åbergs Trädgård* och Stefan Sundblad på *Trädgårdstjänst* uppger båda att de anser att det finns en för stor "svart" marknad inom trädgårdsbranschen, dvs företag som inte betalar den skatt de borde. De "svarta" företagen kan ta mindre betalt för sina varor och tjänster och detta gör att konkurrensen för "seriösa" företag blir skev. De menar att Skatteverket borde kontrollera branschen för att få bort företag som inte betalar skatt. Skatteverket tillfrågades om de hade information om företag inom trädgårdsnäringen som inte beskattar sina inkomster, men tyvärr fanns ingen sådan information att tillgå.

Även arbetsgivaravgiften och momsen är på tok för hög anser Kjell Åberg på *Åbergs trädgård*. Problemet nu menar Åberg är att allt arbete som människor utför är så dyrt och allt handarbete ska beskattas. Företaget behöver inte skatta på samma sätt för att använda en maskin, men avgifter måste betalas för att kunna ha en människa i tjänst. Han tycker absolut att arbetsgivaravgiften borde sänkas, kanske 10% lägre än vad den är idag.

Momsen är ytterligare en anledning som Kjell Åberg vill framhålla. Han berättar att i Holland är momsen bara på 7% eller så (Se Bilaga 2), och han tror att om den svenska momsen hade sänkts till 10% hade han kunnat sänka sina priser med 7,5% och ändå fått bra lönsamhet.

*Trädgårdstjänst* menar att de nya reglerna om hushållsnära tjänster är lite märkliga. Anand Andersson på *Trädgårdstjänst* anser att det är konstigt att beskärning av en buske anses som en hushållsnära tjänst, något som trädgårdsägaren borde klara själv. ”Men däremot att fälla ett träd räknas inte, där det verkligen krävs en fackman”, säger han. Han anser att det borde vara skattelättnader för de arbetsuppgifter som människor verkligen behöver hjälp med istället. ”Man undrar hur de värderar folks kompetens” säger Stefan Sundblad.

### **3.6 Regional påverkan**

#### **Kommunernas agerande**

Österlen fungerar nästan som ett varumärke för regionen, i likhet med Bjäre och Gute. Kommunerna har ett stort intresse i att marknadsföra sig under det namnet, och det finns ett sådant samarbete över kommungränserna.

När det gäller deras agerande för att locka trädgårdsturister så finns det ett kalendarium som trycks upp varje år (Kalendarium, 2007). I detta presenteras aktiviteter i Ystad och på Österlen, dag för dag från mars till november. Bara från mars t.o.m. juli finns ett hundratal aktiviteter som presenteras i foldern.

Projekt för Österlen med trädgården i fokus startade 1995, med samarbete genom nätverket *Fyra Hörn* (Ja, i Ystad, 2005). I projektet ingick Skåne, Bornholm, Rügen och Swinoujscie. Detta projekt gällde ett samarbete för att utveckla turism, handel mm. Ett av utvecklingsprojekten som man gemensamt tog fram hette *Trädgårdar kring Östersjön*. Där arbetade man gemensamt runt trädgårdar för att öka förståelsen mellan regioner och människor (Olin Wikman et. al., 2006). I dess kölvatten intensifierades trädgårdsturismen och nya trädgårdsföretag bildades i regionerna (Simrishamn - Jönsson, 2007). 2005 hade projektet ett tioårsjubileum med en kulturstafett, fyra veckor, en i varje region (Ja, i Ystad, 2005).

#### **Simrishamns kommun**

Under 2007 startade ett nytt koncept som heter *Trädgård à la Carte* (Simrishamn - Jönsson, 2007). Detta pågår under första veckan i juni månad och ska vara ett återkommande evenemang. I en folder presenteras ett utvalt antal företag och evenemang i Simrishamns kommun, där det under den här perioden pågår aktiviteter .

I Simrishamns kommun finns också återkommande händelser som Julrosfestival, Tulpanfest, Österlens Rosfest och Äppelmarknad (Kalendarium, 2007).

Kulturpriset 2007 gick också i trädgårdens tecken och tilldelades Kivik-Esperöds Arboretet (Simrishamn - Jönsson, 2007).

Österlen har sedan tidigare haft flera varumärken; konsten, landskapet, äpplet och kust & hav (Simrishamn - Persson, 2007). Trädgård är det nyaste och på väg att bli en stor del.

Från kommunens sida ser man mycket positivt på privata initiativ som exempelvis *Tillväxthuset på Österlen*, och stöttar gärna på många sätt, dock inte ekonomiskt. Istället hjälper man genom att se till att trädgård finns med i kommunens utvecklingsstrategi. Om föreningar söker bidrag från exempelvis EU, kommer de som bedömer ansökningarna att titta

på hur dessa strategier ser ut i kommunen. Chanserna att få pengar ökar om den aktuella näringen finns med i kommunens utvecklingsstrategi.

I sydöstra Skåne finns alltså många olika ben att stå på för regionens utveckling, och trädgård är ett av dessa ben.

## **Tomelilla kommun**

Tomelilla kommun har inlett samtal med *Tillväxthuset på Österlen* om samarbete kring deras verksamhet. Kommunen stöttar föreningen aktivt och tipsar om exempelvis var de kan söka bidrag för verksamheten (Tomelilla - Jonsgården, 2007).

Tomelilla kommun informerar om sina trädgårdsrelaterade turistmål i evenemangskalendern som ges ut tillsammans med Simrishamn och Ystad kommuner (Kalendarium, 2007). Kommunen har dessutom Stadsparken och Illstorps Lustgårds örtagård som är besöksmål med trädgårdsanknytning.

## **GRO**

På GRO (Gröna näringens Riksorganisation) arbetar man för näringen som helhet. En av de viktigaste frågorna just nu anses vara att skapa attraktionskraft för den gröna näringen (GRO - Norberg, 2007). Organisationen arbetar bl.a. för att göra Hvilan mer attraktiv bland ungdomar. Hvilan är en fristående skola med riksintag som är ett dotterbolag till GRO (Hvilan, 2007). På skolan finns gymnasieprogram med inriktning på trädgård och naturbruk. Även KY-utbildningar (Kvalificerad Yrkesutbildning) samt fristående kurser inom området finns på skolan.

När det gäller moms på prydnadsväxter arbetar GRO för att få den sänkt till ”matmomsnivå” (Mäster Grön - Söderlind, 2007). Med detta menas den sk. nedsatta moms som i de flesta EU länder gäller även prydnadsväxter. I Bilaga 4 visas normal och nedsatt moms från samtliga länder inom EU.

Inför framtiden tror respondenten att företagare måste liera sig med varandra (GRO - Norberg, 2007). För detta krävs ett nära samarbete, kanske bildandet av ett bolag där personalen kunde vara anställd. Inte alla företag behöver personal samtidigt, exempelvis har en del krukväxtproducenter en högsäsong vid juletid och behöver då mycket personal.

## Privata initiativ

Inom Österlenregionen finns flera trädgårdsföreningar varav två är anslutna till RST (Riksförbundet Svensk Trädgård) (RST, 2007). Dessa är Österlens trädgårdssällskap och *Primula veris* - trädgårdsförening i Brösarp. Föreningarna har aktiviteter för sina medlemmar som t.ex. olika föreläsningar och växtbytdagar (ÖTS, 2007). RST berättar på sin hemsida att föreningen har till syfte att främja: trädgårdsintresse, kunskap om trädgård och gemenskap kring ämnet trädgård (RST, 2007). De har ca 29.000 medlemmar, varav de flesta är organiserade i olika trädgårdsföreningar runt om i landet.

I arbetet studeras mer ingående två andra föreningar med trädgården i fokus, som arbetar med försörjningsfrågan för professionella inom trädgårdsnäringen på Österlen. Här menas att om hela Österlenregionen blir ett starkt trädgårdsområde så kommer det att gynna alla företag inom branschen. Vissa företagare har svårt att se att en paraplyorganisation kan vara en fördel för dem (Trädgården som Livsrum, 2007). Det finns en stark tradition av att varje organisation arbetar för sig.

*Trädgården som livsrum - Blickpunkt Österlen* är en förening som vänder sig till länder runt Östersjön för att skapa kontakter med andra regioner. Tanken med det är att ett ökat samarbete gynnar alla regionerna, och syftet är att Österlen ska kunna leva fler månader per år (Trädgården som Livsrum, 2007). Samarbetet med Östersjöländerna har därför efterhand vuxit fram. Det har tidigare under 90-talet funnits ett samarbete kring trädgårdar runt Östersjön.

*Trädgården som Livsrum - Blickpunkt Österlen* gjorde en förstudie under 2006 som bl.a. ledde fram till förslag på insatser i samband med det svenska Linnéjubileet under 2007 (Olin Wikman et. al., 2006 s.3). I samband med denna förstudie upprättades kontakter med Polen och de baltiska staterna. Dessa kontakter ledde fram till ett seminarium under hösten 2007 kring temat "Mångfald i trädgårdar kring Östersjön", som arrangerades av Centrum för Biologisk mångfald/Alnarp i samarbete med *Trädgården som Livsrum*. Dessutom upprättades samarbete kring olika projekt, exempelvis att bygga trädgårdscentrum (Trädgården som Livsrum, 2007). Finansiering till föreningens arbete kommer från olika håll. (Se s. 14) För förstudien som skrevs 2006 fick föreningen medel från Sida - Östersjöenheten.

*Tillväxthuset på Österlen* vill bygga ett fysiskt centrum där företagare och föreningar inom regionen i branschen ska kunna bygga plattformar för samarbete (Tillväxthuset på Österlen, 2007). Det ska också finnas kompetenshöjande verksamhet och framför allt trädgårdar och växthus där verksamhet ska pågå året runt för att gynna regionen även under

vintern. Föreningen arbetar med fyra grundpelare inom begreppet trädgård - Den fysiska trädgården, Kunskap och utveckling, Individens utveckling samt Samhällets utveckling. De menar att alla delarna måste finnas med för att nå målet om ett levande Österlen där professionella inom trädgårdsbranschen ska kunna ha arbetstillfälle året runt.

På *Bjäre Hembygd* har man medvetet dragit ut på säsongen genom ett nytt sätt att odla färskpotatis (Bjäre - Hugosson, 2007). Odlarna kan ta upp färskpotatis från juni till oktober. Detta har man gjort bl. a. för att skapa ett platsvarumärke för regionen så att kunderna ska fråga efter potatis från Bjäre. Ett 40-tal odlare har tack vare att de samarbetar, kunnat utöka sin verksamhet och samtidigt gynnas hela regionen Bjäre, som har blivit ett begrepp inom branschen.



## 4 Diskussion

Under arbetet med den här studien har jag fått en bra inblick i hur vardagen ser ut för företag i trädgårdsnäringen. Jag har fått en god kännedom om vilka problem de möter och vilka tankar de har kring dessa. Mina avgränsningar har varit bra och väsentliga, särskilt sett till regionen. Om mer tid hade funnits hade det varit intressant att studera fler grenar inom trädgårdsnäringen, exempelvis frukt- och grönsaksodlare på friland. Även andra regioner, t.ex. i anslutning till en större stad, vore spännande att titta närmare på.

Artiklar eller annan skriven litteratur i ämnet har varit svår att hitta. Faktum är att jag inte har lyckats hitta en enda artikel i ämnet, varken på svenska eller engelska, trots djupgående sökningar i olika databaser. Jag ställer mig naturligtvis frågan varför det är så.

Jag har också förstått att problemen som säsongspåverkan medför för den enskilde företagaren, inte upplevs så stora som jag trodde. Det kan bero på att företagare inom branschen har anpassat sig till sin situation i ett långtidsperspektiv. Företagarna är dessutom förmodligen så fokuserade på sitt arbete att de inte har tid eller ork att fundera över att det kunde vara på något annat sätt.

Människor idag har andra krav på hur de ska få sin försörjning än tidigare generationer hade. De vill tjäna så mycket pengar som möjligt på att arbeta så lite som möjligt. Färre människor kommer att vilja arbeta från morgon till kväll. Därför måste branschen hänga med, om den inte ska bli helt utarmad på kompetent arbetskraft. Valen är många, och då måste det vara särskilt attraktivt på arbetsplatsen för att den anställda ska stanna kvar. Det måste vara ett givande och ett tagande mellan arbetsgivare och anställd. Man får finna nya lösningar på problemen med arbetstoppar, som gör att båda parter tjänar på det. Arbetsgivaren måste vara uppfinningsrik. Det kan vara så enkelt som att skapa en gemenskap inom företaget som exempelvis Tivoli försöker göra (Tivoli - Dahl, 2007). Att ha fredagsfrukost tillsammans kan verka banalt, men det krävs inte alltid så stora saker för att anställd personal ska känna en samhörighet. Detta kan vara mycket viktigare än att ha ett stimulerande arbete för en del.

Företagarna inom trädgårdsnäringen måste alltså tänka utanför ramarna om man inte ska halka efter. Måste man tjäna alla sina pengar på åtta månader, så att de ska räcka i tolv? Jag tror inte det. Har man inget eget växthus kanske man kan gå samman med en annan företagare och hyra in sig. Det tjänar båda på. Odlarna kan kanske gemensamt odla höst- och vinterkulturer för att förlänga säsongen. Tidigt drivna lökar i kruka till försäljning under Valentin, liksom drivna grenar att ta in kanske redan i januari, februari. Vem vill inte köpa det?

Vinterförvaring av känsliga växter till privatpersoner förekommer på en del håll. Mer av detta tror jag behövs eftersom trädgårdsintresset ökar och folk vill ha lite exotiska växter på altanen om sommaren. På vintern kanske det inte är så lätt att få dem att överleva hemmavid. Så varför låta växthuset stå tomt över vintern om odlaren inte själv vill eller kan odla?

Alla förändringar kräver investeringar i form av pengar och tid. De ytor företagaren har till förfogande kanske inte är anpassat till något annat än just det de används till i dagsläget. Det är svårt för att inte säga omöjligt, att ge en allena rådande lösning som passar alla, men viktigast måste ändå samarbetet vara.

## ***4.1 Samarbete***

För att kunna anpassa sig till förändringarna inom branschen tror jag det är nödvändigt med samarbete företagarna emellan och branscher emellan. Nätverkande, olika kontaktforum, där företagare delar erfarenheter, odlingsytor och kanske personal är inte något att vara rädd för. Jag har fått känslan av att företagen inom näringen känner av en stor konkurrens från andra likasinnade, och försöker muta in sitt område istället för att samarbeta. Det blir en ”vi”-och-”de” tanke. Någon av respondenterna uttryckte också en förvåning över att intresset för samarbete verkade så litet inom branschen, när exempelvis arkitekterna, dit landskapsarkitekterna hör, har en gemensam förening. För ett litet företag är det en stor risk att ta vid investering i exempelvis ett växthus för att kunna ha verksamhet under den kalla årstiden. Men om flera i en grupp går åt samma håll så borde det gynna alla i branschen. Aktiviteter av det här slaget är på gång på Österlen, och det ska bli spännande att se vad det kommer att betyda för den enskilde företagaren. Det hade varit intressant att studera om det finns liknande nätverk inom andra branscher och hur dessa i så fall har gynnat resp. bransch.

## ***4.2 Lagar och regler***

Många familje- och mikroföretag har det gemensamt att de kämpar med att få företaget att gå runt. Företagen är ofta försiktiga med att nyanställa eftersom de är rädda att inte kunna bli av med personalen p g a den anställdes rättigheter gentemot arbetsgivaren. Inom trädgårdsbranschen är företagen ofta mycket små med endast ett fåtal anställda, vilket gör dem extra känsliga.

Det som också skiljer dessa företag från mikroföretag i andra branscher är det faktum att de dras med svårigheten att dra in en helårsinkomst på färre än tolv månader. Företagen är beroende av att de anställda kan tänka sig att gå på a-kassa under en period för att sedan komma tillbaka igen året därpå. Om detta inte vore möjligt, skulle ännu fler problem uppstå i

form av att arbetsgivaren hela tiden måste lära upp ny personal. Det finns en risk att detta scenario blir verklighet inom en snar framtid, eftersom de nya a-kassereglerna innebär att efter 300 arbetslösa dagar får den arbetssökande endast 65% av sin lön i ersättning. Om arbetstagaren arbetar minst 12 månader börjar räkningen av a-kassedagar om igen från noll, men eftersom de säsongsanställda inte arbetar mer än åtta-nio månader per år, gäller detta inte dem. Redan under tredje arbetslöshetsperioden kommer den säsongsanställda att få svårt med ekonomin. Det kan bara spekuleras i hur detta kommer att påverka branschen framöver.

Intervjuerna med företagare och representanter för företagen har varit mycket givande. Alla har varit väldigt tillmötesgående och villiga att besvara mina frågor så ärligt och utförligt som möjligt. Det har märkts att säsongsproblematiken och risken att förlora kompetent arbetskraft är ett ämne som intresserar många. Man lever med sin vardag och reflekterar inte alltid så mycket över den kanske, inte förrän någon ställer en fråga. Men då bubblar det fram massor av åsikter hos en del, och det har varit mycket intressant att höra om dessa och respondenternas tankar om olika lösningar. Inte någon av dem jag talat med har dock funderat på att byta bransch. Trots svårigheter och mycket slit är trädgårdsnäringen deras liv och det som ger dem tillfredsställelse och glädje.

## Slutsats

Flera företagare i studien är mycket medvetna och insatta i vilken påverkan säsongens skiftningar kan ha på branschen på sikt. De är mycket intresserade och många tar också till olika metoder för att komma tillrätta med den negativa påverkan som finns. Men påverkan är inte enbart negativ. Alla företagare i undersökningen uttryckte att de uppskattar den variation i arbetsuppgifterna som säsongsskiftningarna innebär.

De främsta orsakerna till problem inom näringen är brist på pengar. Marginalerna är små för de flesta, eftersom det i regel rör sig om familje- eller mikroföretag. Hade man haft mer medel hade också verksamheten under vintermånaderna kunnat utvidgas och utvecklas. Även en större anläggningar som *Fredriksdal* har problem eftersom de är kommunägda (Fredriksdal - Utter, 2007). Kommunen har en budget att följa, och trädgårdsarbete är inte den högst prioriterade posten.

Kompetensförlust kan definitivt bli en följd av den ojämna sysselsättningen över året hos företagen. Räknar man samman det faktum att företagen förmodligen inte får mer pengar över, om inte momsen eller arbetsgivaravgifterna skulle förändras, och att de säsongsanställda kommer att få sämre levnadsstandard, så är svaret givet. Få människor med kvalificerad utbildning eller erfarenhet kommer att vilja stanna i en bransch där man inte kan få ut en vettig lön under fyra-fem månader under året. Risken är stor att anställda väljer att söka sig till en annan bransch med bättre anställningsförhållanden.

Lösningen som jag ser det heter samarbete och nytänkande. Branschen måste träda fram tydligare och visa att man är eniga i strävan att nå målet, som är full sysselsättning under årets tolv månader.

## Källförteckning

AEA - Akademikernas Erkända Arbetslöshetskassa. Hemsida. [online] (2007-10-15)

Tillgänglig: [http://www.aea.se/kort\\_om\\_akassa.aspx](http://www.aea.se/kort_om_akassa.aspx) [2007-10-26]

Agrifack. Hemsida. [online] (2007-10-13) Tillgänglig:

<http://www.agrifack.se/Default.asp?path=10663&pageid=13996> [2007-10-26]

Bjäre Hembygd. Hemsida. [online] (2007-10-10) Tillgänglig:

<http://www.bjarehembygd.se/gem/default.aspx?p=210> [2007-10-26]

Bjäre - Hugosson. Hugosson, A. VD. Telefonsamtal 2007-09-28

Björkebo - Nilsson. Nilsson, B. Företagsägare. Mörarp. Telefonsamtal 2007-09-20.

Björkebo Gård AB. Hemsida. [online] (2007-10-10) Tillgänglig:

<http://www.bjorkebogard.se/index.php?meny=vaxthus> [2007-10-26]

Bra Böckers lexikon (2000). uppl.1996/1998 Del 10 s.403 & 18 s.263.

Höganäs. Bra Böcker AB.

Byggnads. Hemsida. [online] (2007-10-10) Tillgänglig:

<http://www.byggnads.se/byggnads/281,214.cs> [2007-10-26]

Byggnads - Johansson. Johansson, M. A-kassehandläggare. Landskrona.

Telefonsamtal 2007-10-01

Entek. Hemsida. [online] (2007-10-10) Tillgänglig:

<http://www.helsingborg.se/templates/StandardPage.aspx?id=597> [2007-10-26]

Eriksson, J. Nilsson, I. Simonsson, M. (2005) *Wiklanders Marklära* Lund: Studentlitteratur

Fig. 1. Karta över Österlen. Hemsida. [online] (2007-10-15) Tillgänglig:

([http://ddss.nu/\(S\(iic2x055qeivh5inlf5tzf45\)\)/swedish/maps/skanedetail.aspx](http://ddss.nu/(S(iic2x055qeivh5inlf5tzf45))/swedish/maps/skanedetail.aspx)) DDSS

Demografisk Databas Södra Sverige.

Fig. 2. Jordartskarta. Se SGU - Sveriges geologiska undersökning

Fig. 3. SACO - Arbetsmarknadsdata. Se SACO - (Sveriges Akademikers Centralorganisation)

Fredriksdal museer och trädgårdar. Hemsida. [online] (2007-10-10) Tillgänglig:

<http://www.fredriksdal.se/Main.aspx?id=7406&epslanguage=SV> [2007-10-26]

Fredriksdal museer och trädgårdar. Hemsida. [online] (2007-10-10) Tillgänglig:

<http://www.fredriksdal.se/Main.aspx?id=7406&epslanguage=SV> [2007-10-26]

Fredriksdal - Utter. Utter, S. Landskapsingenjör. Helsingborg. Telefonsamtal 2007-10-01.

GRO - Gröna näringens Riksorganisation. Hemsida. [online] (2007-10-10) Tillgänglig:

<http://www.gro.se/index.asp?IdSection=9&show=news> [2007-10-26]

GRO - Norberg. Norberg, G. Styrelseledamot. Telefonsamtal 2007-10-25

- Hammenhøgs. Hemsida. [online] (2007-10-17) Tillgänglig:  
[http://www.hammenhogs.com/Om\\_oss](http://www.hammenhogs.com/Om_oss) [2007-10-18]
- Hansson, M. (1997) *De skånska trädgårdarna och deras historia* Lund: Signum i Lund AB.  
 Kristianstads boktryckeri.
- Hvilan. Hemsida. [online] (2007-10-25) Tillgänglig:  
<http://www.hvilanutbildning.se/start.html/> Om Hvilan [2007-10-26]
- Internetkassan. Hemsida. [online] (2007-10-15) Tillgänglig:  
<https://www.internetkassan.nu/51/Index.aspx?id=189> [2007-10-26]
- Ja, i Ystad (2005) *Fyra Hörn 10 år firas med kulturvecka* Information och inspiration från Ystads kommun [online] (2007-10-24) 3-2005 s.16 Tillgänglig:  
[http://www.ystad.se/ystadweb.nsf/wwwpages/C9C5BD22B01142B6C1256C4B004FDF83/\\$File/Ja%20i%20ystad%203-05.pdf](http://www.ystad.se/ystadweb.nsf/wwwpages/C9C5BD22B01142B6C1256C4B004FDF83/$File/Ja%20i%20ystad%203-05.pdf) [2007-10-26]
- Kalendarium. (2007) *Turistbyråerna i Simrishamn, Sjöbo, Tomelilla och Ystad. Öppna trädgårdar, Arboretum, Parker, Plantskolor & Kalendarium*  
 Ystad: Princo Ystads Centraltryckeri.
- Karp Lundström, E. Trädgårdscoach. Telefonsamtal 2007-09-20.
- Kommunal. Hemsida. [online] (2007-10-20) Tillgänglig:  
<http://www.kommunal.se/index.cfm?n=1215&o=1272&c=64048> [2007-10-26]
- Kommunal - Högeberg. Högeberg, L. Telefonintervju 2007-10-12
- Kvale, S. (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun* Danmark: Naryana press  
 Studentlitteratur.
- von Linné, C. (1975) *Carl Linnæus Skånska Resa* uppl. (1982)  
 Södertälje: Axlings Tryckeri AB
- Löfström, I. (1994) *Detta är Österlen* Simrishamn: Grafiska Förlag. Grafo-Tryck AB.
- Mellanrum. Göransson, C. Landskapsarkitekt. Telefonintervju 2007-10-18
- Mäster Grön. Hemsida. [online] (2007-10-25) Tillgänglig: [http://www.krukvaxter.se/Om Mäster Grön/Verksamhet](http://www.krukvaxter.se/Om_Maester_Gron/Verksamhet) [2007-10-26]
- Mäster Grön - Söderlind. Söderlind, B. [bengt.soderlind@krukvaxter.se](mailto:bengt.soderlind@krukvaxter.se) 2007-10-24 Moms  
 E-mail till N. Stridsberg [t06nast1@stud.slu.se](mailto:t06nast1@stud.slu.se)
- Möllerfors, R. (1996) *Bilder från Österlen* Simrishamn: Artograf förlag. Grafo-Tryck.
- Olin Wikman, Karp Lundström & Hyrkäs, I. Förstudie *Linné och Trädgårdsfloran kring Östersjön samt Hälsa och Trädgård kring Östersjön* (2006) Skillinge/Borrby.  
 [online] (2007-10-15) Tillgänglig <http://www.tillvaxthuset.se/Bilder/Slutrapport4.pdf>  
 [2007-10-26]

Ratsit AB. Hemsida. [online] (2007-10-15) Tillgänglig:

<http://www.ratsit.se/searchcompany.aspx> [2007-10-26]

Regeringskansliet. Hemsida. [online] (2007-10-15) Tillgänglig:

<http://www.regeringen.se/sb/d/8821/a/77776#item77778> [2007-10-26]

Regeringskansliets rättsdatabaser. Lag (1994:1685). (SFS nr: 1982:80)

Departement/myndighet: Arbetsmarknadsdepartementet ARM Rubrik: Lag om anställningsskydd Utfärdad: 1982-02-24 Ändring införd: t.o.m. SFS 2007:391 Hemsida. [online] (2007-10-15) Tillgänglig: <http://62.95.69.15/> Författningsregister/Skriv 1982:80/Länk till fulltext/1982:80 [2007-10-26]

RST - Riksförbundet Svensk Trädgård. Hemsida. [online] (2007-10-10) Tillgänglig:

<http://www.tradgard.org/> [2007-10-26]

SACO (Sveriges Akademikers Centralorganisation) [online] (2007-10-17) Tillgänglig:

<http://www.saco.se/templates/saco/general.asp?id=5202> /SACO  
Arbetsmarknadsdata/AEA [2007-10-26]

SGU - Sveriges geologiska undersökning. Hemsida. [online] (2007-10-13) Tillgänglig:

[http://www.sgu.se/sgu/sv/produkter-tjanster/tjanster/kart-tjanst\\_start.htm#jord](http://www.sgu.se/sgu/sv/produkter-tjanster/tjanster/kart-tjanst_start.htm#jord)  
[2007-10-26]

Sida - Styrelsen för internationellt utvecklingsarbete. Hemsida. [online] (2007-10-13)

Tillgänglig: [http://www.sida.se/?d=817&language=sv\\_SE](http://www.sida.se/?d=817&language=sv_SE) [2007-10-26]

Simrishamns kommun. Hemsida. [online] (2007-10-15) Tillgänglig:

<http://www.simrishamn.se/kommunfakta/> [2007-10-26]

Simrishamn - Jönsson. Jönsson, I. Turistkoordinator Simrishamns kommun. Simrishamn.

Telefonsamtal 2007-10-15.

Simrishamn - Persson. Persson, L. Näringslivsutvecklare Simrishamns kommun. Simrishamn.

Telefonsamtal 2007-10-25.

Skatteverket . (2007) *Broschyr om skatteavdrag och arbetsgivaravgifter* SKV 401. Utgåva 16.

Hemsida. [online] (2007-10-15) Tillgänglig:

[http://www.skatteverket.se/fordigsomar/arbetsgivareinfotxt/socialavgifter.4.18e1b10334e  
be8bc80005862.html](http://www.skatteverket.se/fordigsomar/arbetsgivareinfotxt/socialavgifter.4.18e1b10334ebe8bc80005862.html) [2007-10-26]

SMHI - Sveriges Meteorologiska och Hydrologiska Institut. Hemsida. [online] (2007-10-13)

Tillgänglig: <http://www.smhi.se/cmp/jsp/polopoly.jsp?d=7628&a=21572&l=sv>  
[2007-10-26]

Sofiero Slott. Hemsida. [online] (2007-10-06) Tillgänglig:

<http://www.sofiero.se/main.aspx?epslanguage=SV> [2007-10-26]

Sofiero. Liljedahl, C. Helsingborg. Telefonsamtal 2007-10-08.

STAF - Sveriges Trädgårdsanläggningsföretag Hemsida. [online] (2007-10-15) Tillgänglig:  
<http://www.staf.se/dynamic/medlemsforetag.asp> [2007-10-26]

Tillväxthuset på Österlen. Karp Lundström, E. Telefonsamtal 2007-09-20.

Tivoli. Hemsida. [online] (2007-10-13) Tillgänglig: <http://www.tivoli.dk/composite-3455.htm>  
[2007-10-26]

Tivoli. Dahl, E. [ed@tivoli.dk](mailto:ed@tivoli.dk) 2007-09-18. Tivolis håndtering af sæsonproblematikken.  
E-mail till N Stridsberg ([nathalie@traneboda.se](mailto:nathalie@traneboda.se))

Tjänstemannaavtalet *Kollektivavtal mellan Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet och Tjänstemannaförbundet HTF, Agrifack, Sveriges Veterinärförbund, Civilingenjörsförbundet och SIF om allmänna anställningsvillkor, arbetstidsbestämmelser, löner mm för tjänstemän. 1 juni 2004 - 31 maj 2007 SLA*, Stockholm och Malmö Trycksak

Tomelilla kommun. Hemsida. [online] (2007-10-15) Tillgänglig:  
[http://www.tomelilla.se/index.php?option=com\\_content&task=category&sectionid=19&id=61&Itemid=504](http://www.tomelilla.se/index.php?option=com_content&task=category&sectionid=19&id=61&Itemid=504) [2007-10-26]

Tomelilla - Jonsgården. Jonsgården, H. Näringslivschef, Tomelilla kommun. Telefonsamtal 2007-10-15

Torseke Hulthén, K. [kerstin@landskapsarkitekt.se](mailto:kerstin@landskapsarkitekt.se) 2007-09-17. SV: Meddelande sänt från landskapsarkitekt.se E-mail till N Stridsberg ([nathalie@traneboda.se](mailto:nathalie@traneboda.se))

Trädgården som Livsrum - blickpunkt Österlen. Olin Wikman, M. Telefonsamtal 2007-09-20.

Trädgårdsfixarna. Cato, A . Nilsson, M. Vitaby. Telefonsamtal 2007-09-20.

Trädgårdstjänst. Andersson, A. Arbetsledare. Sundblad, S. Delägare. Ystad.  
Intervju 2007-10-04.

Tågarps Trädgård. Losell Gummesson, I. Tågarp. Telefonsamtal 2007-09-18.

Åbergs trädgård. Hemsida. [online] (2007-09-15) Tillgänglig:  
<http://user.tninet.se/~dba435z/historik.htm> [2007-10-26]

Åbergs - Åberg. Åberg, K. Ystad. Telefonsamtal 2007-09-20.

ÖTS - Österlens Trädgårdssällskap. Hemsida. [online] (2007-10-10) Tillgänglig:  
<http://www.osterlenstradgard.com/wp/> [2007-10-26]

ÖTS - Lundmark, I. ([redovisningsinger@telia.com](mailto:redovisningsinger@telia.com)), 2007-10-15. Sv: Examensarbete.  
E-mail till N Stridsberg ([nathalie@traneboda.se](mailto:nathalie@traneboda.se))



# Bilagor

## *Bilaga 1 Intervjuguide*

### **Frågor som ställts till alla intervjuade företag**

1. Hur ser arbetsuppgifterna ut över året?
2. Hur upplever du arbetsfördelningen över året?
3. Om arbetet är säsongspräglat, skulle arbetet över året kunna utjämnas?
4. Vad gör ni under ev. lågsäsong?
5. Tycker du att fördelningen varit likadan under hela din aktiva tid i yrket?
6. Har ni haft tankar på att byta bransch eller ändra företagets inriktning?

### **Följande frågor ställdes enbart till företag med en eller flera anställda**

7. Hur många arbetar här hela året?
8. Anställs personal under endast delar av året?
9. Vilken utbildning har de ev. säsonganställda?
10. Har ni samma personal som återkommer år efter år? Varför återkommer de?
11. Vad gör de ev. säsonganställda under lågsäsong?

### **Frågor som ställts till kommunerna**

1. Vad görs från kommunens sida för att stimulera företagande inom trädgårdsbranschen? Har kommunen någon profilering för att locka trädgårdsturister?
2. Hur ser kommunen på privata initiativ som ex. Tillväxthuset? Stöttar kommunen detta på något vis?

### **Frågor som ställts till GRO**

Vad gör GRO för att påverka beslutsfattare så att företagen inom trädgårdsnäringen gynnas?  
Vad kan företagen själva göra för att förhindra kompetensförlust?

### **Frågor som ställts till Byggnads**

Hur ser säsongarbetslösheten ut över året bland Byggnads medlemmar?  
Har det skett någon förändring de senaste åren?

### **Frågor som ställts till Tivoli**

1. Hur ser Tivoli på arbetsfördelningen över året?
2. Anställs personal under endast delar av året?
3. Om säsongsanställd personal finns, vad gör Tivoli för att behålla kvalificerad arbetskraft?

## ***Bilaga 2 Lagar och regler***

### *Arbetsgivaravgifter*

”Den som betalar ut ersättning för arbete i Sverige till en fysisk person (svensk eller utländsk medborgare) ska betala arbetsgivaravgifter på beloppet om inte mottagaren ska betala egenavgifter eller ersättningen är helt undantagen från socialavgifter. Om mottagaren av ersättningen är formellt anställd eller inte i förhållande till utbetalaren har ingen betydelse. Med ersättning för arbete avses både kontant lön och andra skattepliktiga förmåner” (Skatteverket 1, 2007).

”Om den anställda är född 1938-1941 betalar du endast 10,21 procent i ålderspensionsavgift.

Om den anställda är född 1937 eller tidigare betalar du i stället för arbetsgivaravgifter s.k. särskild löneskatt, som uppgår till 24,26 procent.

Från 1 juli 2007 sätts arbetsgivaravgifterna ner för personer som vid årets ingång fyllt 18 men inte 25 år. Arbetsgivaravgiften blir 22,71 procent och består av ålderspensionsavgift och hälften av övriga avgifter. Nedsättningen gäller för löneutbetalningar som du gör från 1 juli 2007.

Arbetsgivare får göra ett särskilt avdrag, som kallas generell nedsättning, från arbetsgivaravgifterna med 2,5 procent av avgiftsunderlaget (löner och förmåner), dock högst med 1 545 kronor per månad. Företagsstödet beräknas på underlaget för fulla arbetsgivaravgifter. (Personer födda 1942 och senare, alltså även lön till 18-25 åringar ingår i underlaget).”

### *LAS (Lagen om anställningskydd)*

”7 § Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i 6 b § skall övergången i sig inte utgöra saklig grund för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud skall dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte

lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas.”(Regeringskansliets rättsdatabaser, 2007)

### *Hushållsnära tjänster*

”Skattereduktionen omfattar generellt sådant hushållsarbete som utförs av hushållen själva. Skattereduktionen ges endast på arbetskostnad, inte materialkostnad eller liknande.

Några exempel på hushållstjänster som omfattas är:

- Städarbete
- Fönsterputs
- Diskning
- Klädtvätt och strykning
- Matlagning
- Barnpassning, inklusive lämning och hämtning av barn till och från förskola, skola, fritidsaktiviteter eller liknande
- Omsorg och tillsyn som en fysisk person behöver, t.ex. hjälp med på- och avklädning, matning och andra personliga bestyr eller tillsyn vid promenader eller enklare ärenden.
- Snöskottning och trädgårdsskötsel i form av häck- och gräsklippning, krattning och rensning av ogräs.”(Regeringskansliet, 2007)

”De flesta tjänsterna ska vara utförda i, eller i nära anslutning till, bostaden. Det innebär att tjänsterna ska utföras antingen inomhus i bostaden eller på en tomt eller trädgård som ligger i närheten av bostaden. Även biutrymmen till bostaden, som garage, förråd och tvättstuga, ingår. Med bostad menas även fritidshus och båda bostäderna vid dubbel bosättning. För att få skattereduktion måste bostaden ligga inom EES-området.

I barnpassning ingår även hämtning och lämning av barn till och från dagis och fritidsaktiviteter och när det gäller omsorg och tillsyn får tjänsterna utföras i samband med t.ex. promenader och enklare ärenden. I dessa fall behöver naturligtvis tjänsterna inte vara utförda i eller i nära anslutning till bostaden.”

## *Ob-tillägg*

### Agrifack

”Obekväm arbetstid är ordinarie arbetstid som är förlagd så att tillägg betalas enligt denna paragraf. Bl a skiftarbete och arbete på förskjuten tid, kan ligga på sådan tid.

Med obekväm arbetstid avses den del av det ordinarie arbetstidsmättet som förläggs utanför det som gäller för ordinarie arbetstidsschema. Arbetstid mellan kl 07.00 och kl 18.00 under måndag - fredag ska dock inte räknas såsom obekväm.” (Tjänstemannaavtalet, 2004)

”Ersättningsregler för obekväm arbetstid (ob-tillägg)

För obekväm arbetstid erhålls ob-tillägg enligt följande:

måndag - fredag

från kl 18.00 till kl 24.00  $\frac{\text{månadslönen}}{600}$

från kl 00.00 till kl 07.00  $\frac{\text{månadslönen}}{400}$

lördag - söndag

från lördag kl 00.00 till lördag kl 07.00  $\frac{\text{månadslönen}}{400}$

från lördag kl 07.00 till söndag kl 24.00  $\frac{\text{månadslönen}}{300}$  ”

Vid större helgdagar blir ersättningen större

### Kommunal

Kommunals medlemmar inom näringen har den lägsta ersättningen. Runt 60 kronor menar respondenten (Kommunal - Högeberg, 2007).

## ***Bilaga 3 Arbetslöshetsersättning***

### AEA

Grundregeln vid inkomstrelaterad ersättning är att du får ersättning med 80 procent av din tidigare inkomst. Högsta dagpenning är för närvarande 680 kr (AEA, 2007).

Ersättningsperioden inleds med fem karensdagar.

Gör du avbrott i din arbetslöshet som är kortare än tolv månader fortsätter du på samma ersättningsperiod som du tidigare påbörjat.

Arbetslös dag 1-200      Kompensationsnivå: 80 procent

Arbetslös dag 201-300      Kompensationsnivå: 70 procent

Arbetslös dag 301-      Kompensationsnivå: 65 procent

Om den arbetslöse har barn under 18 år gäller:

Arbetslös dag 1-200      Kompensationsnivå: 80 procent

Arbetslös dag 201- 450      Kompensationsnivå: 70 procent

Arbetslös dag 451-      Kompensationsnivå: 65 procent

### Kommunals a-kassa

Den högsta dagpenningen du kan få från a-kassan är 680 kr och den lägsta 320 kr om du har arbetat heltid. (Internetkassan, 2007)

Från och med den 5 mars 2007 ändras reglerna om ersättningsnivån för alla arbetslösa. Under de första 200 dagarna av ersättningsperioden är ersättningsnivån 80 % av tidigare lön.

Därefter sänks ersättningsnivån till 70 % av tidigare lön.

## *Bilaga 4 Momssatser inom EU, 2007*

Land		Nedsatt (%) moms	Normal (%) moms
<b>A</b>	Österrike	10	20
<b>B</b>	Belgien	6	21
<b>BG</b>	Bulgarien	7	20
<b>CY</b>	Cypern	5/8	15
<b>CZ</b>	Tjeckien	5	19
<b>D</b>	Tyskland	7	19
<b>DK</b>	Danmark	-	25
<b>E</b>	Spanien	7	16
<b>EST</b>	Estland	5	18
<b>F</b>	Frankrike	5.5	19.6
<b>FIN</b>	Finland	8/17	22
<b>GB</b>	Storbritannien	5	17.5
<b>GR</b>	Grekland	9	19
<b>H</b>	Ungern	5	20
<b>I</b>	Italien	10	20
<b>IRL</b>	Irland	13.5	21
<b>L</b>	Luxemburg	6	15
<b>LT</b>	Litauen	5/9	18
<b>LV</b>	Lettland	5	18
<b>M</b>	Malta	5	18
<b>NL</b>	Nederländerna	6	19
<b>P</b>	Portugal	5/12	21
<b>PL</b>	Polen	7	22
<b>RO</b>	Rumänien	9	19
<b>S</b>	Sverige	6/12	25
<b>SK</b>	Slovakien	-	19
<b>SLO</b>	Slovenien	8.5	20

Återges med tillstånd av Bengt Söderlind, Mäster Grön.