



Frånvaron ned med över 80 procent och personalomsättningen försvann

Arbetsplats: Thorslunda Växthus AB, Stenhamra

Kontaktperson: Ulf Jönsson, VD, tel 08-560 465 52

**Arbetslivsfondens
handläggare:** Johanna Hammarström, Stockholms län

Skribent: Birgitta Backlund, Contactor

Sammanfattning: Thorslunda är en industrialiserad grönsaksodling med 25 anställda. Företaget hade stora problem med hög korttidsfrånvaro och personalomsättning, framför allt under sommartid. Då arbetade personalen under extrema förhållanden. Temperaturer på upp till 30° Celsius ledde till utmattning och vätskebrist. De anställda fick huvudvärk och var med jämna mellanrum borta från jobbet en till två dagar. För många blev den slutliga lösningen att de sade upp sig. Företaget hade en korttidsfrånvaro på 250 dagar och en personalomsättning på 40 procent. Det fanns också uppenbara risker för belastningsskador inom företaget. I dag har ett kyl- och befuktningssystem förbättrat arbetsmiljön vad avser inomhusklimatet. Och stora delar av sånings- och packningsprocessen har automatiserats för att undvika arbets-skador. Dessa insatser har lett till att korttidsfrånvaron har minskat med 80 procent och att personalomsättningen helt har försvunnit.

Bakgrund

Thorslunda Växthus AB ingår i Intergrokoncernen. Företaget odlar sallat, persilja, dill och gräslök i kruka.

– Vår affärsidé är att producera utan kemiska växtskyddsmedel och recirkulera näringen, det vill säga ej ha näringsutsläpp i naturen, berättar VD Ulf Jönsson.

Processen är starkt industrialiserad och mycket förenklad kan den beskrivas som att produkterna sätts in i en ända, för att skördemogna komma ut i den andra.

Sedan 1982 har Thorslunda byggt upp en växthusodling som omfattar 25 000 kvadratmeter. Omsättningen ligger på cirka 40 miljoner kronor per år.

Företaget har 25 anställda, 50 procent män och 50 procent kvinnor. De anställda arbetar tvåskift fem dagar i veckan, året om.

– Under många år hade vi stora problem med korttidsfrånvaron och personalomsättningen, berättar Ulf Jönsson. Korttidsfrånvaron var 250 dagar och personalomsättningen låg på 40 procent.

Detta berodde främst på klimatet i växthusen, speciellt under sommaren. Då arbetade personalen under extrema förhållanden, temperaturer upp till 30° Celsius ledde till utmattning och vätskebrist. De anställda drabbades av värmestress, fick huvudvärk och var med jämna mellanrum borta från jobbet en till två dagar. Korttidsfrånvaron under sommaren var cirka fem gånger högre än under övriga perioder. Allt för ofta tvingades företaget konstatera att den slutliga lösningen blev att folk sade upp sig.

– Under fem år var vår personalsituation mycket svår. Till och från var bristen på arbetskraft akut. Att vår attraktionskraft var så dramatiskt låg berodde utan tvekan på sommarklimatet.

Ulf Jönsson berättar att företaget också insåg det nödvändiga i att se över

arbetsbelastningen i sådden. Framför allt var det en nyckelperson som klagade över värk i axlarna. Det förekom också sjukfrånvaro på grund av belastningsskador.

– I det stora hela är inte jobbet fysiskt påfrestande, men det hindrar inte att det förekom en hel del tunga och upprepade lyft liksom besvärande vridningsmoment som slet hårt på kroppen.

Detta var särskilt märkbart i såningsprocessen. Som odlingssubstrat används torv, emballerat i platsäckar. Dessa kan väga upp till 120 kilo per styck. Totalt hanteras cirka 5 000 balar per år.

Packningsproceduren var också påfrestande, dagligen palletteras cirka 2 000 kartonger, från ett band till en pall.

Företaget fick också en hel del klagomål från de anställda att arbetsuppgifterna var enformiga.

Mål

För Thorslunda Växthus AB var det betydelsefullt att minska personalomsättningen och undanröja orsaken till arbetsbelastningar och belastningsskador.

Företaget ansökte vid två olika tillfällen om bidrag från Arbetslivsfonden för att åtgärda problemen. Arbetslivsfonden beviljade Thorslunda totalt 600 000 kronor. Företaget satsade två miljoner kronor.

– Vi satte som mål att minska personalomsättningen med 80 procent. Genom att ta bort de tunga lyften i såningsprocessen förväntade vi oss också en minskning av sjukfrånvaron med 75 procent. Genom att komma till rätta med problematiken i packningen hoppades vi även att såväl belastningsskador som sjukfrånvaro skulle upphöra vid denna arbetsplats, förklarar Ulf Jönsson.

Genomförande

Thorslunda Växthus AB har alltid haft ett bra samarbete med Lantbrukshälsan och Yrkesinspektionen. Dessa kontakter intensifierades under arbetsplatsprogrammet. Samtidigt studerade Ulf Jönsson olika kylsystem och paketeringsstationer som fanns i drift i Sverige och Holland. Eftersom han också är VD för Agri Tech Innovation

AB, Intergrokoncernens utvecklingsbolag, är han väl medveten om hur modern teknik kan eliminera olika arbetsmiljöproblem.

– Med hjälp av bidraget från Arbetslivsfonden kunde vi investera i ett kyl- och befuktningssystem, berättar Ulf Jönsson.

– Vidare skaffade vi en så kallad vacuummygga som gjorde det möjligt att mekanisera såväl höjd- som sidolyft i sådden. Genom att bila upp de befintliga golven kunde vi även montera in en höj- och sänkbar anordning i paketeringen och skaffa en robot som palletterar kartongerna.

Ulf Jönsson berättar att alla skörde- och paketeringsstationer har utformats i samråd med personalen och Lantbrukshälsans skyddsingenjör.

– Vi införde också arbetsrotation för att förhindra klagomålen på monotoni.

Resultat

Ulf Jönsson säger att resultatet av arbetsplatsprogrammet överträffade alla förväntningar.

– Thorslunda är nu en mönsteranläggning. Så här skulle alla växthus se ut!

I dag har korttidsfrånvaron minskat från 250 till 40 dagar. Och företagets personalomsättning har legat på noll sedan 1991.

– Vi har nu ett fungerande samspel mellan människa, miljö och teknik. Det har gjort det möjligt att effektivisera verksamheten och höja kvaliteten på våra produkter. Med modern teknik har vi skapat ett perfekt klimat för både växter och människor.

Växthusen är nu anpassade så att de i största möjliga utsträckning ska eliminera arbetsmoment som ger förslitningsskador. Och det konsekventa programmet för arbetsrotation har lett till ökad trivsel. Klagomålen på enformighet har i stort sett upphört.

Ulf Jönsson påpekar än en gång att de insatser som företaget har kunnat göra med fondens hjälp har varit mycket positiva.

– Men det viktigaste kanske ändå är att det har förstärkt medvetenheten om värdet av en bra arbetsmiljö.

– Nu förstår jag att detta är en process. För vår del har vi bara påbörjat ett arbetsmiljöarbete som aldrig tar slut.

Det är viktigt att jag som arbetsgivare engagerar mig i de här frågorna.

Värdering/problem

Ulf Jönsson säger att det arbetsmiljöarbete som omfattas av tekniska investeringar inte direkt är svårt. Det gäller bara att ha kontroll över vissa parametrar. Sedan är det möjligt att relativt snabbt utläsa resultatet.

– Det är emellertid svårare att utläsa de långsiktiga effekterna. Därför är det viktigt att jobba för att engagemanget och delaktigheten i förändringsarbetet bibehålls.

Därför har Thorslunda inrättat en särskild arbetsmiljögrupp som träffas regelbundet. Vidare har företaget engagerat en sjukgymnast som är utbildad enligt Feldenkrais-metoden. Hon finns på plats en dag i veckan för att se till att de anställda verkligen står och går rätt – och hon ser till *hela* människan.

– Sjukgymnasten kostar visserligen en hel del. Men å andra sidan blir det dyrare med arbetsskador och långtidssjukskrivningar. Människor uppskattar också att arbetsgivaren bryr sig om dem och är mån om deras välbefinnande.

ISSN 1104-6449
Januari 1995