



Arbetsmiljöförbättrande åtgärder inom trädgårdsbranschen

Arbetsplats:	Rosendals Trädgård AB
Kontaktperson:	Lars Hansson, tel 018-300320
Arbetslivsfondens handläggare:	Marie Åkhagen-Altemark, Uppsala län
Skribent:	Ann-Sophie Hansson, tel 0152-177 00
Sammanfattning:	För att förhindra framtida förslitningsskador har Rosendals Trädgård AB sökt bidrag från fonden till ett arbetsplatsprogram med arbetsförbättrande åtgärder såväl fysiska som arbetsorganisatoriska. Resultatet visar på ökad trivsel och ökad förståelse för företaget som helhet samt en minskning av tunga lyft med ca 50%.

Syfte och metod för fallstudien

Syftet med denna fallstudie är att sprida kunskaper och erfarenheter om "goda exempel" på förändringsprogram där Arbetslivsfonden, ALF, medverkat. Som underlag för datainsamlingen ligger dels företagets egen dokumentation om projektet, i form av ansökan, del- och slutrapporter, och dels intervjuer och diskussioner med berörda aktörer inom företaget.

Arbetsgivaren har stått för urvalet av intervjupersoner utifrån kriterier att dessa personer skall ha deltagit i förändringsarbetet och arbetsplatsprogrammets genomförande. Intervjufrågorna har rört såväl erfarenheter av genomförandeprocessen som det redovisade resultatet.

Bakgrund

Rosendals Trädgård är ett modernt garden center med försäljning både direkt till konsument och till entreprenörer. Verksamheten omfattar dels trädgårdsväxter, tillbehörprodukter och redskap för utomhusbruk dels inomhusväxter och den kringutrustning som dessa kräver.

Verksamheten var förlagd till ett försäljningsväxthus med butiksdel och till trädgårdsanläggning med lager och förrådsytor. Kontor och personalutrymmen fanns i anslutning till trädgården. Den del av verksamheten som bedrivs inomhus (krukväxter etc) pågår året runt medan trädgårdssidan har en säsong omfattande tiden mars till november.

Antalet anställda är 3, och under högsäsong visstidsanställs ytterligare ca 5 personer.

Arbetsuppgifterna är varierande, och man har trots en huvuduppdelning på ute/innearbete, en hög flexibilitet. Majoriteten av personalen är välutbildad inom växtfacket, vilket möjliggör arbetsrotation. Arbetstiden är förlagd till dagtid alla dagar i veckan enligt ett rullande arbetstids-schema.

Den genomsnittliga medelåldern är 26.5 år, och majoriteten av de anställda är kvinnor. Man hade vid tiden för ansökan också en låg sjukfrånvaro och inga arbetsskador tack vare en ung personalgrupp. Personalomsättningen var mycket låg, och återfanns främst på kassasidan.

De arbetsmiljöproblem som identifierats var dels tunga arbetsmoment i och med hanteringen av tunga växter som kan väga mellan 50 och 100 kg. Dels utgjorde besvärliga arbetsställningar, tidvis stressande arbete vid högsäsong samt utomhusarbetet med besvärliga väder- och vindförhållanden ytterligare riskfaktorer. Detta medförde belastningar på främst rygg, axlar, nacke, knän och händer.

Många av de aktuella problemen har åtgärdats efter hand, men för att få en fullgod arbetsmiljö som förhindrar förslitningsskador och långa sjukskrivningar på sikt, var man inom företaget överens om att det behövdes mer genomgripande och kostsamma förändringar. Därför beslöt man att söka bidrag från fonden till ett arbetsplatsprogram som skulle innebära en minimering av för tidig utslagning av de anställda.

Ansökan till fonden

Efter diskussioner inom företaget om behov av åtgärder för att förbättra arbetsmiljön ansöktes om bidrag från fonden till ett arbetsplatsprogram som kostnadsberäknats till 897 kkr. Arbetslivsonden beviljade bidrag med 110 kkr till åtgärdsprogrammet.

Mål

Det övergripande målet var att "stämna i bäcken", att förändra och förbättra så att skador och utslagning minimeras så långt som möjligt.

De konkreta målen var :

- * att bibehålla den låga sjukfrånvaron,
- * inga arbetsskador inom en femårsperiod,
- * ingen personalomsättning på grund av arbetsmiljöproblem eller vantrivsel,
- * tränings- och utbildningsprogram för all personal,

De olika åtgärderna för att nå dessa mål skulle genomföras enligt åtgärdsplanen nedan.

Genomförande

Åtgärdsprogrammet har inneburit insatser vad gäller såväl den fysiska som arbetsorganisatoriska arbetsmiljön. Insatserna för den fysiska miljön har syftat till förbättringar för att minimera och undvika förslitningsskador i framtiden, då ju de största riskmomenterna inom denna bransch ligger i de många tunga lyft som uppstår i och med den omlastning av växter och varor som sker kontinuerligt.

I. Förändringar av arbetsmiljön med bidrag från fonden:

* Ny ytbeläggning med *asfalt* har lagts på arbetsytor och transportvägar för att möjliggöra transporter direkt till försäljningsplats med hjälp av rullande vagnar.

* För att skydda personalen mot väder och vind har man skaffat *ett flyttbart skärmtak* som lätt kan flyttas till den del av trädgården där det bäst behövs. Utöver tidigare planer har man inköpt en friggebod och ett kombinerat arbets- och försäljningstält som genom en flexibel användning ger personalen ytterligare ett ordentligt skydd mot väder och vind.

* En annan åtgärd var *justering av fjorton försäljningsbord*, så att de skulle bli bättre anpassade i höjd för såväl personal som kunder.

* Ytterligare en åtgärd som genomförts med bidrag från fonden var inköpet av en *sopmaskin för utomhusbruk*. Syftet var att eliminera den manuella sopningen av asfaltytorna, vilket på sikt ger risker för en annan typ av förslitningsskador.

* *Tränings- och utbildningsprogram* har genomförts med hjälp av Hälsojouren i Uppsala. Syftet var att personalen utbildas

i lyftteknik och stresshantering samt erhåller ett individuellt träningsprogram.

* Åtgärder för förbättrad arbetsorganisation har dels genomförts i form av *utbildningar* i bla marknadsföring, ekonomi och produktprofilering, vilket gett personalen ökad kompetens för att kunna arbetsrotera. Dels har man också gjort en *organisationsöversyn* och tagit fram ett underlag för ny organisationsplan med kortfattade befattningsbeskrivningar. Materialet skulle bli fungera som underlag för rekryteringen av säsongsanställda 1993, varefter en definitiv organisationsplan och definitiva befattningsbeskrivningar skulle fastställas för att årligen revideras.

På grund av ändrade rutiner och förbättrad hantering som gjort att man inte längre behöver några mellanlager, så utgick behovet av justerbara arbetsbord samt manuell gaffelstaplare.

II. I åtgärdsprogrammet har även ingått en rad förbättringar som genomförts utan bidrag från fonden. Dessa har varit ny trädgårdsdel, skärmtak över krukbod, vindfång på butik inklusive dörrar, nya personalutrymmen, förbättrad kassamiljö samt automatbevattning. Ombyggnad av försäljningsytorna har även gjorts för att möjliggöra att hela lådor av växter kan placeras ut från transportbilen utan urplockning, vilket också minskar onödiga belastningsmoment.

Resultat

De åtgärder som genomförts har inneburit dels att Rosendals Trädgård fått en totalt sett bättre arbetsmiljö med ökad trivsel, förståelse och ökat engagemang hos personalen. Dels också att ett nytt hanteringssystem har gett effekter i form av ökad lönsamhet och minskad fysisk belastning för personalen. Från ledningens sida är man övertygad om att åtgärderna kommer att ge stora långsiktiga vinster för både personalen och företaget.

Många tunga lyftmoment har tagits bort genom att lossningen nu kan ske direkt från lastbil till asfaltyta utanför trädgården och därifrån vidaretransporteras

via pallar och vagnar in i trädgården utan omlastning.

De nya rutiner som genomförts har inneburit att man nu i huvudsak köper sk krukade växter, vilket gör att man inte behöver stapla växter på höjden längre. Behovet av mellanlager har därmed försvunnit och man har kunnat få bort ytterligare besvärliga arbetsmoment.

Samtliga lyft- och hanteringshöjder har kraftigt förbättrats genom de olika åtgärderna i arbetsplatsprogrammet.

Vad gäller de arbetsorganisatoriska åtgärderna så har man nått en mycket mer flexibel organisation. Genom de olika utbildningsinsatserna har man möjliggjort ytterligare arbetsrotation, vilket också medfört ökad förståelse för företaget och dess verksamhet i stort. Ny organisationsplan är en annan positiv effekt.

Vad gäller sjukfrånvaron så är den fortfarande låg tack vare att man har en ung personalgrupp och inga arbetsskador rapporterade. Med de genomförda åtgärderna är man också övertygad om att riskerna för belastnings- och förslitningsskador nu minimerats.

Det totala kostnadsutfallet för programmet blev något mer än beräkat och bidraget från fonden blev 114 kkr.

För framtiden

Företagets VD menar att det är viktigt att fortsätta det positiva arbetet som man i och med åtgärdsprogrammet påbörjat. Man kommer att satsa ytterligare på utbildningar för att stärka medarbetarnas kompetens, så att de kan behärska ett bredare arbetsfält. Aktuella utbildningar är exponering och ekonomi, profilering och marknadsföring, kundvård samt ergonomi som skall vara årligen återkommande för att ge stöd och information till säsongsarbetarna. Andra planer är att på sikt göra vissa ombyggnationer.

Värdering

Det man har lärt sig under förändringsarbetets gång är dels att en organisationsplan aldrig är statisk, att den ofta måste revideras beroende på det som händer i omvärlden. Dels har också själva

genomförandearbetet medfört en utveckling av företaget, dess idé och målsättning samt om vikten av att göra prioriteringar.

Från företagsledningen betonas det goda samarbetet som man haft med Arbetslivsfonden under projektets gång och som varit till stor nytta för Rosendals Trädgård. Det ekonomiska bidraget har möjliggjort förändringar som man annars inte hade kunnat genomföra.

Sammanfattningsvis så har Rosendals Trädgård AB, enligt slutrapporten och den intervju som gjorts i samband med denna fallstudie, blivit en bättre arbetsplats idag än tidigare, både ur ergonomisk, organisatorisk och kunskapsmässig synpunkt.

ISSN 1104-6449

April 1995