



Projekttitel

SLU Partnerskap Alnarps projekt nr: 1574/Trg, MoM/2024

Projekttitel på svenska enligt projektansökan: Stärkta arbetsvillkor för säsongarbetskraft i trädgårdsnäringen? Uppföljning av IP Arbetsvillkor

Projekttitel på engelska enligt projektansökan: Strengthened working conditions for seasonal workers in the horticulture industry? Follow-up of IP Working conditions

Projektledare: Catharina Alwall Svennefelt

Författare till rapporten: Catharina Alwall Svennefelt och Eva Göransson

Fakultet: Fakulteten för landskapsarkitektur, trädgårds- och växtproduktionsvetenskap (LTV)

Institution: Människa och Samhälle

Projekttid: 2501-2603

Projektpartners: LRF Trädgård

Projektsammanfattning

Studien visar att IP Arbetsvillkor sedan 2018 har bidragit till en tydligare struktur och en mer organiserad arbetsmiljö inom trädgårdsnäringen. De säsongsanställda beskriver hög trivsel, god introduktion och fungerande relationer, vilket tyder på att certifieringen i stor utsträckning har fått genomslag i praktiken. Samtidigt framträder flera områden där utveckling fortfarande behövs. Ekonomiska villkor, särskilt lönenivåer, lyfts som en central faktor för motivation och återvändande till arbetsplatsen. Boendestandarden upplevs som god men reglerna ibland som otydliga eller överlappar andra krav. Certifieringen har stärkt arbetsgivarrollen formellt genom ökad dokumentation och tydligare rutiner, men många företag, särskilt små, upplever att administrationen ökat utan motsvarande stöd. Kostnaderna har stigit både i tid och pengar, och få företag ser direkta ekonomiska fördelar. Revisorerna uppfattas som viktiga men begränsade i sin roll, eftersom de inte får ge råd, vilket skapar ett glapp mellan kontroll och praktiskt stöd. Samtidigt är den psykosociala belastningen på företagarna betydande, präglad av tidspress, stora personalgrupper och omfattande myndighetskontakter, vilket påverkar deras möjlighet att fullt ut arbeta med certifieringens krav. För att certifieringen ska upplevas som mer värdeskapande behövs ett mer hanterbart system. Företagen efterfrågar förenkling, digitalisering och bättre samordning med andra tillsynssystem samt tydligare vägledning. Det finns också ett behov av kompletterande rådgivningsfunktioner som kan ge praktiskt stöd utan att äventyra revisorernas opartiskhet. Flerspråkig information och pedagogiskt stöd kan stärka tryggheten för säsongsanställda, och handeln har möjlighet att bidra till en mer rättvis kostnadsfördelning genom högre ersättningar, kostnadsdelning eller långsiktiga avtal. Sammantaget visar studien att IP Arbetsvillkor har lett till positiva förändringar, men att certifieringens framtida legitimitet beror på att den blir mer relevant, rättvis och praktiskt användbar, särskilt för små företag, och att hela livsmedelskedjan tar ett gemensamt ansvar för att skapa långsiktigt hållbara arbetsvillkor.

Abstract

The study shows that since its introduction in 2018, the IP Working Conditions certification has contributed to clearer structures and a more organized work environment in the horticultural sector. Seasonal workers report high job satisfaction, good introductions, and positive relationships, indicating that many of the certification's goals have been achieved in practice. At the same time, several areas for improvement remain. Economic conditions, especially wage levels, are highlighted as crucial for motivation and the likelihood of workers returning. Housing standards are generally good even though some rules are perceived as unclear or overlapping with other requirements. The employer role has strengthened formally through increased documentation and clearer routines, but many companies, particularly small ones, experience increased administrative burdens without corresponding support. Costs have risen in terms of both time and money, and few companies experience direct economic benefits. Auditors are viewed as important but limited in their mandate, as they cannot provide advice, creating a gap between control and practical implementation. Meanwhile, growers face significant psychosocial strain due to time pressure, large seasonal workforces, and extensive administrative demands, which affects their ability to fully meet certification requirements.

To make the certification more valuable in practice, the system needs to become smarter and more manageable. Companies call for simplification, digitalization, better coordination with other regulatory systems, and clearer guidance. There is also a need for complementary advisory structures that can offer practical support without compromising auditor impartiality. Multilingual information and pedagogical support can strengthen safety and understanding among seasonal workers, and retailers have opportunities to contribute to a fairer distribution of costs through higher compensation, cost-sharing, or long-term contracts. Overall, the study shows that IP Working Conditions has led to positive developments, but its future legitimacy depends on becoming more relevant, fair, and practical, especially for small businesses, and on shared responsibility across the entire food supply chain to ensure sustainable working conditions.

Bakgrund

Den svenska trädgårdsnäringen omfattar produktion av grönsaker, frukt, bär och prydnadsväxter, och bedrivs både på friland och i växthus. Den yrkesmässiga trädgårdsproduktionen omsatte drygt 6 miljarder kronor år 2020 och bestod av cirka 1 800 företagare, vilka tillsammans sysselsatte omkring 14 800 personer (Jordbruksverket, 2021). Näringen kännetecknas av hög kapital-, arbets- och kunskapsintensitet samt av ett betydande behov av arbetskraft, särskilt under sommarhalvåret. Detta har gjort tillgången till säsongsarbetskraft till en central fråga för branschen (<https://www.lrf.se/om-lrf/lrf-s-branschavdelningar/lrf-tradgard/sasongsarbetskraft/>). Precis som i Sverige är arbetskraftsbehovet i EU koncentrerat till intensiva odlings- och skördeperioder, vilket gör tillgången till säsongsarbetare avgörande för produktionen (Europaparlamentet, 2020).

Säsongsarbete inom trädgårdssektorn präglas av specifika förutsättningar, däribland långa och fysiskt krävande arbetsdagar samt en stark koncentration av arbetsuppgifter till korta tidsperioder. På den svenska arbetsmarknaden har det visat sig svårt att rekrytera inhemsk arbetskraft som är villig eller tillgänglig att utföra denna typ av arbete. Behovet av kvalificerad säsongsarbetskraft har därför i allt högre grad tillgodosetts genom arbetskraftsinvandring, en utveckling som pågått under de senaste 20–25 åren (<https://www.lrf.se/om-lrf/lrf-s-branschavdelningar/lrf-tradgard/sasongsarbetskraft/>). Arbetskraften rekryteras huvudsakligen från länder i Östeuropa, både inom och utanför EU. En studie från SLU visade att cirka 80 procent av arbetskraften inom grönsaksodlingen har utländsk bakgrund (Zachrisson et al 2015).

Många av de utländska arbetstagarna återkommer till samma företag år efter år, vilket innebär att de besitter betydande erfarenhet och kunskap om arbetsmoment, rutiner och kvalitetskrav. Detta gör att de snabbt kan arbeta effektivt och dessutom bidra till introduktion och handledning av nya medarbetare. Den ökade användningen av utländsk arbetskraft har blivit en nödvändig komponent (<https://www.lrf.se/om-lrf/lrf-s-branschavdelningar/lrf-tradgard/sasongsarbetskraft/>).

Samtidigt har flera rapporter uppmärksammat att utländsk arbetskraft i vissa fall arbetar under villkor som avviker från svenska arbetsrättsliga normer och inte uppfyller minimikraven i hälso- och säkerhetslagstiftningen (Zachrisson et al., 2015; Arbetsmiljöverket, 2012). Svenska Kommunalarbetsförbundet har beskrivit fall av bristfälliga arbets- och levnadsförhållanden på arbetsplatser där utländska arbetstagare är verksamma. Arbetsmiljöinspektioner har visat att riskerna inom

trädgårdsnäringen främst är kopplade till personskador, ergonomisk belastning samt exponering för kemiska och biologiska bekämpningsmedel (Jordbruksverket, 2022). Dessa risker kan förstärkas när arbetstagare saknar tillräcklig information eller utbildning på grund av språk- och kommunikationshinder.

SLU-studien (Zachrisson et al., 2015) visade att arbetsgivare generellt uppskattar den utländska arbetskraftens insatser, men att det förekommer kommunikationsproblem rörande arbetsinstruktioner, arbetsmiljö, säkerhet och hygien. Språkliga barriärer och kulturella skillnader identifierades som centrala orsaker till dessa utmaningar.

Sigill kvalitetssystem IP Arbetsvillkor

Mot bakgrund av att trädgårdsnäringen är den sektor inom svenskt jordbruk som i störst utsträckning är beroende av säsongsanställd arbetskraft, och att flera svenska aktörer uppmärksammat bristfälliga arbetsvillkor för denna grupp, lanserade Sigill Kvalitetssystem certifieringsmodulen IP Arbetsvillkor hösten 2016 (Sigill Kvalitetssystem, 2024). Modulen, som började tillämpas för arbetsgivare 2018, syftar till att säkerställa att anställda – särskilt säsongsarbetskraft – erbjuds goda arbetsvillkor samt en trygg och säker arbetsmiljö.

Internationellt fanns sedan tidigare certifieringssystem med fokus på arbetsvillkor, såsom Fairtrade och GLOBALG.A.P. GRASP, men i Sverige saknades en motsvarande certifiering som explicit adresserade de arbetsmiljö- och arbetsrättsliga brister som hade rapporterats inom trädgårdssektorn (Zachrisson et al. 2015). Sigill IP Arbetsvillkor kom att fylla detta tomrum genom att erbjuda en nationellt anpassad, lagfokuserad och branschspecifik certifiering som kompletterade de internationella systemen. Certifieringen utvecklades för svenska förhållanden och adresserade just de arbetsmiljö- och arbetsrättsliga brister som länge hade rapporterats inom bland annat trädgårdssektorn. Initiativet till IP Arbetsvillkor togs därför i samverkan mellan trädgårdsnäringen och handelsledet, och de ackrediterade certifieringsorganen blev senare SMAK, HS Certifiering och KIWA (Sigill Kvalitetssystem, 2024).

Enligt Sigill Kvalitetssystem är drygt 400 företag i Sverige idag, certifierade enligt IP Arbetsvillkor. Majoriteten av dessa är verksamma inom trädgårdsbranschen, men certifieringen omfattar även ett mindre antal bemanningsföretag, bärföretag och livsmedelsföretag (Sigill Kvalitetssystem, 2024).

IP Arbetsvillkor fungerar som ett verktyg för att stärka regelefterlevnaden och som en garant vid myndighetskontroller. Certifieringen utgör även ett bevis gentemot kunder och andra intressenter på att företaget tar ansvar för arbetsmiljö och arbetsvillkor. Regelverket bygger på svensk lagstiftning och kollektivavtal och fungerar som en vägledning för företag att säkerställa korrekt tillämpning av dessa (Sigill Kvalitetssystem, 2024).

Kostnaderna för certifiering består av en årlig systemavgift baserad på företagets omsättning samt kostnaden för revision. Revisorerna är utbildade i IP-standarden och har kompetens både inom certifieringsprocesser och inom den specifika verksamhet som granskas. Ett certifierat företag kan genom den oberoende kontrollen stärka sitt anseende och öka förtroendet hos kunder, leverantörer och anställda, vilket i sin tur kan bidra till att stärka företagets legitimitet och anseende (Sigill Kvalitetssystem, 2024).

Syfte

Syftet med studien är att följa upp utfallet av certifieringen IP Arbetsvillkor och undersöka om den har bidragit till förbättrade arbetsvillkor och en stärkt arbetsgivarroll inom trädgårdsnäringen. Sedan certifieringens införande 2018 har Sigill Kvalitetssystem, LRF Trädgård och andra relevanta aktörer, såsom dagligvaruhandeln, uttryckt ett behov av att utvärdera dess effekter.

Studien avser att belysa om certifieringen har medfört positiva förändringar i arbetsmiljö och arbetsvillkor för säsongsarbetskraften samt om den har underlättat för arbetsgivare att bedriva ett mer strukturerat och hållbart arbetsmiljöarbete. Ett ytterligare mål är att identifiera utvecklingsområden och föreslå insatser som kan stärka certifieringens attraktivitet och praktiska användbarhet för arbetsgivarna.

Eftersom ekonomisk hållbarhet är avgörande för att certifieringen ska uppfattas som en investering snarare än en kostnad omfattar studien även en bedömning av hur certifieringen har påverkat arbetsgivarnas kostnader.

Resultaten kan även fungera som underlag för fortsatt forskning eller för att identifiera behov av ytterligare rådgivnings- och utbildningsinsatser inom arbetsmiljöområdet.

Frågeställningar

Studien utgår från följande centrala frågeställningar:

- Har arbetsvillkoren och arbetsmiljön för säsongsarbetskraften förbättrats sedan 2018
- Har trädgårdsföretagarens arbetsgivarroll stärkts genom anslutningen till IP Arbetsvillkor
- Har certifieringen lett till ökade eller minskade kostnader för arbetsgivaren

Metod

Projektet har genomförts med en kvalitativ ansats (Kvale & Brinkmann, 2014). kompletterad med kvantitativa inslag, med syftet att undersöka hur certifieringen *IP Arbetsvillkor* fungerar i praktiken och hur den upplevs av trädgårdsföretagare, säsongsanställda, certifieringsrevisorer och arbetsmarknadens parter. Datainsamlingen har skett under våren och hösten 2025.

Totalt 18 **företag inom svensk trädgårds- och grönsaksproduktion** deltog i studien. Företagen representerade en bred variation av verksamheter, såsom frilandsodling, växthusproduktion, frukt- och bärödling, specialgrödor och packerier. För att säkerställa jämförbarhet mellan trädgårdsföretagen användes en strukturerad intervjuguide. Intervjuerna genomfördes huvudsakligen på plats, med två digitala undantag.

För att fånga **säsongsanställdas perspektiv** på arbetsvillkor, arbetsmiljö, trivsel och boendeförhållanden, genomfördes en enkätundersökning vid 14 av de 18 företagen. Totalt deltog 54 säsongsanställda. Enkäten var översatt till flera språk för att säkerställa tillgänglighet. Deltagandet var frivilligt och anonymt.

Intervjuer med certifieringsrevisorer och arbetsmarknadens parter: För att få ett systemperspektiv genomfördes fyra digitala intervjuer: två med certifieringsrevisorer och två med representanter från arbetsmarknadens parter. Dessa intervjuer gav insikter om strukturella förutsättningar, branschpraxis och hur arbetsvillkorsfrågor hanteras inom certifierings- och arbetsrättsliga system.

Tematisk analys av intervjuer: Samtliga intervjuer analyserades med tematisk analys enligt Braun och Clarke (2006). **Analys av enkätdata:** Enkätsvaren analyserades deskriptivt för att ge en översiktlig bild av säsongsanställdas upplevelser (Bryman, 2018).

En referensgrupp bestående av representanter från Sigill Kvalitetssystem AB, LRF Trädgård, rådgivare och forskare har följt projektet. Gruppen har fungerat som bollplank och bidragit med branschkunskap, återkoppling och kvalitetssäkring av projektets upplägg och resultat. Detta har stärkt projektets relevans och förankring i trädgårdsnäringen.

Slutseminarium: De resultat som framkom i projektet redovisades och diskuterades den 3 februari 2026, vid ett seminarium i Stockholm med handeln, certifieringsorgan, odlarföreningar inom trädgårdssektorn, LRF Trädgård, Partnerskap Alnarp, Kommunal, Gröna arbetsgivare. Efter att ha beaktat diskussioner och synpunkter från seminariet färdigställdes projektets slutrapport.

Resultat

Sammanfattning av de viktigaste resultaten

Trädgårdsföretagare

Säsongsstyrkor och rekrytering

Översikt över säsongsarbetskraft och rekryteringsmönster

Kategori	Beskrivning
Säsongsstyrkans storlek	De flesta företag har 1–50 säsongsarbetare.
Storskaliga verksamheter	En mindre andel företag sysselsätter 50–249 säsongsarbetare, ofta i kombination med packeri eller flera försäljningskanaler (t.ex. självplock, butik, marknadsstånd).
Mycket stora verksamheter	Ett fåtal företag har 250+ säsongsarbetare och bedriver produktion i betydande skala.

Kategori	Beskrivning
Arbetskraftens ursprung	Rekrytering sker främst från Östeuropa, Thailand och Sverige.
Rekryteringsmetoder	Direktrekrytering är vanligast. Bemanningsföretag används av en mindre andel företag, främst vid större personalbehov eller komplexa administrativa krav.

Motiv för anslutning till IP Arbetsvillkor

Det vanligaste motivet är krav från inköpare och grossister. Flera företag beskriver certifieringen som något som ger legitimitet och trygghet. Andra beskriver ökad administration och begränsad nytta. Ett fåtal anger värderingsdrivna motiv.

Praktiska effekter av IP Arbetsvillkor

Många företag beskriver förbättrad struktur i personalhantering, särskilt kring dokumentation, kontrakt och boenden. Arbetstider påverkas sällan. Introduktionsrutiner och boenderutiner har stärkts hos vissa företag, medan andra uppger att rutiner redan fanns. Några företag beskriver att certifieringen har lett till förbättrad säkerhet och tydligare rutiner i boendena. De nämner bland annat installation av brandvarnare och brandsläckare, tydliga boenderegler ex städ och hygienscheman, ökad uppmärksamhet på säkerhetsdetaljer samt utrymningskartor på arbetarnas egna språk.

Upplevelsen av administration varierar.

Administrationen kring IP Arbetsvillkor samt hur kostnader och tidsåtgång påverkas

Skillnader mellan små, medelstora och stora företag

Kategori	Små företag (1–10 säsongsanställda)	Medelstora företag (11–49)	Stora företag (50–249+)
Administrativ börda	Upplevs ofta som krånglig, tung och tidskrävande. Mycket text, svårt att tolka, dubbelarbete.	Blandad bild: vissa tycker det är hanterbart, andra upplever det som krävande. Ofta beroende på intern ordning.	Upplevs som enkel och hanterbar. Har rutiner, system och administrativ personal.
Tidsåtgång	Hög. Revision och dokumentation tar flera dagar–en vecka. Språkbarriärer ökar tiden.	Medelhög. Tar tid, men hanterbart. Ofta ”någon dag” eller ”några dagar”.	Låg till medelhög. Ofta marginell tidsåtgång tack vare etablerade processer.
Kostnader	Upplevs som höga och oproportionerliga. Certifieringsavgift + konsultstöd slår hårt.	Ofta ökade kostnader, men varierar. Vissa ser det som uppstartskostnad.	Upplevs som liten kostnad i relation till andra certifieringar och verksamhetens storlek.

Kategori	Små företag (1–10 säsongsanställda)	Medelstora företag (11–49)	Stora företag (50–249+)
Nyttan	Ofta ifrågasatt. ”Ger inget”, ”måste ha för att få sälja”.	Delvis positiv: struktur, ordning, lathundar. Men också frustration över dubbelreglering.	Ses som naturlig del av systemet. Nyttan upplevs som större än kostnaden.
Språk & personal	Stora problem med underskrifter, förståelse och tolkning. Risk att behöva avstå rekrytering.	Viss påverkan, men hanterbart.	Sällan problem – större HR-struktur och mer erfarenhet av säsongsarbetskraft.
Upplevelse av regelverk	”Krångligt”, ”ändras ofta”, ”mycket text”, ”onödigt”.	”Administrativt krävande men hanterbart”.	”Enkelt”, ”självlärt”, ”en del av branschen”.
Dubbelreglering	Upplevs som tungt och förvirrande.	Tydligt problem, men hanteras.	Ses som mindre problem – integrerat i befintliga system.
Revision	Stressande, tidskrävande, kräver mycket förarbete.	Tar tid men är förutsägbar.	Effektiv, ofta en del av större revisionspaket.

Producenterna är splittrade: större företag upplever IP Arbetsvillkor som hanterbart, medan mindre och medelstora företag beskriver det som krångligt, tidskrävande och ibland onödigt. Kostnaderna upplevs generellt som ökande, särskilt för mindre aktörer med många säsongsanställda. Tidsåtgången är den största belastningen och nyttan upplevs ofta som begränsad eller som ett krav snarare än ett mervärde.

Egenrevision och Extern revision

Nästan alla genomför egenrevision, men upplevelsen varierar mellan att se den som ett värdefullt verktyg för reflektion och uppdatering, till att betrakta den som tung, byråkratisk och formell.

Intervjuerna visar att det generellt finns en övervägande positiv inställning till den externa revisionen, men med önskemål om mer rådgivning, bättre samordning och mindre administrativ börda.

Utvecklingsbehov

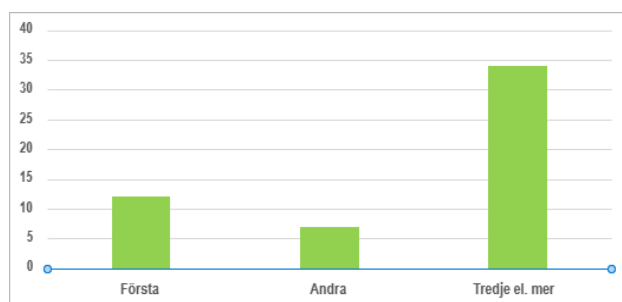
Majoriteten av trädgårdsföretagen efterfrågar förenkling, tydligare information, bättre samordning mellan olika tillsynssystem och mer relevanta krav. Rekommendationsviljan är delad bland de som ingick i studien. Flertalet önskar förenkling och minskad administration.

Säsongsanställda

Deltagare och anställningsvillkor

54 enkätsvar inkom från 14 företag. De flesta var direktanställda; sex via bemanningsföretag. 49 av 54 kände till att företaget var certifierat. De flesta hade skriftliga avtal och tydlig information om rättigheter.

Antal säsonger på nuvarande företag



Lön och arbetsvillkor

Ett mindre antal var missnöjda med lönen. Samtliga var nöjda med utbetalningsfrekvensen. Riskinformation upplevdes som tillräcklig av nästan alla. Tillgången till skyddsutrustning varierade, särskilt bland bemanningsanställda. Tre saknade ergonomiska instruktioner och två ansåg dem otillräckliga. Samtliga uppgav att de fick tillräckliga pauser.

Boende och trygghet

Av 35 med arbetsgivarboende uppgav 32 att standarden var bra och tre att den var acceptabel. Kostnaden upplevdes som rimlig. De flesta uppgav att de kunde framföra klagomål, men några uttryckte tvekan eller oro. Två personer rapporterade diskriminering.

Rekommendation av arbetsplatsen

De flesta skulle rekommendera arbetsplatsen. Sju var tveksamma, främst kopplat till lön och arbetsförhållanden.

Öppna svar – återkommande teman

- Önskemål om högre lön
- Behov av stöd i dokumentation och myndighetskontakter
- Hög trivsel och positivt bemötande

Certifierade revisorer

Branschens utveckling

Revisorerna beskriver färre avvikelser, bättre boenden, tydligare rutiner och att oseriösa bemanningsföretag försvunnit. Informationshantering skildras som förbättrad.

Generation, risk och insyn

Yngre odlare beskrivs som mer mottagliga för regelverk. Växthusodling lyfts som mer riskutsatt. Bemanningsföretag framställs som svåra att bedöma på grund av låg transparens.

Revisionens roll och utmaningar

Revisorerna betonar att revisionen måste bygga på oberoende, vilket innebär att de inte kan ge råd, något som ibland upplevs som frustrerande av odlarna. IP

Arbetsvillkor beskrivs som särskilt krävande att tillämpa vid större trädgårdsföretag, särskilt när bemanningsföretag är inblandade. Dessa aktörer är svårbedömda på grund av komplexa strukturer och begränsad insyn i arbetsvillkor och ersättningar. Revisioner i riskmiljöer genomförs ofta av två personer för att stärka säkerhet och kvalitet.

Regelverket upplevs som svårt att tolka och i behov av ett tydligare och mer lättillgängligt språk. Revisorerna efterfrågar ett enklare och mer pedagogiskt utformat regelverk, med bättre struktur och utan dubletter eller överlappande information. En sådan förbättring skulle enligt dem underlätta för trädgårdsföretagen att förstå och följa IP Arbetsvillkor på ett korrekt och hållbart sätt.

Arbetsmarknadens parter

Effekter av certifieringen

Parterna beskriver att certifieringen beskrivs ha lett till flera positiva effekter, bland annat förbättrad arbetsmiljö, bättre boendestandard och ökad transparens i branschen. Samtidigt kvarstår vissa problem, där obetalda timmar på friland lyfts fram som ett särskilt ihållande och olöst område.

Styrkor och utmaningar

Certifieringens styrkor beskrivs främst som tydliga villkor, ökad systematik och en konkurrensneutral lösning för företag utan kollektivavtal. Samtidigt lyfts flera utmaningar: begränsad insyn i verksamheterna, arbetstagare som ibland är försiktiga med att tala öppet samt komplexa regler som kan vara svåra att tillämpa. Certifieringen uppfattas dessutom ge störst legitimitet gentemot handeln snarare än gentemot andra konsumenter.

Utvecklingsbehov

Parterna lyfter flera områden där IP Arbetsvillkor behöver utvecklas för att fortsätta vara relevant. Ett återkommande tema är behovet av tydligare och mer flexibla verktyg för att reglera löner och anställningsvillkor. De menar att ett kollektivavtal skulle ge bättre styrning än att enbart följa lagen. Boendefrågan beskrivs också som ett område där utveckling behövs. Även om standarden har förbättrats tydligt under det senaste decenniet, väljer många arbetstagare fortfarande de billigaste alternativen. Detta leder till en ökad förekomst av eget boende där företagaren saknar inflytande. En ytterligare aspekt gäller revisionens trovärdighet. För att kunna bedöma arbetsvillkoren på ett tillförlitligt sätt krävs fysisk närvaro, eftersom digitala lösningar inte ger samma insyn eller möjlighet att upptäcka brister. Därför betonar flera att certifieringsorganens revision måste ske på plats.

Diskussion

Säsongsanställda inom trädgårdsnäringen överlag upplever en positiv arbetssituation, präglad av trivsel, god introduktion och fungerande relationer. Detta indikerar att arbetsplatserna som ingick i denna studie i stort erbjuder en trygg och välorganiserad miljö, vilket ligger i linje med intentionerna bakom IP Arbetsvillkor. Även om direkta jämförelsedata från tiden före 2018 saknas, pekar resultaten på en utveckling mot tydligare rutiner, bättre information och en mer strukturerad arbetsmiljö. Boendefrågan är ett område där certifieringen haft viss effekt, framför allt genom förbättrad brandsäkerhet, ordning och dokumentation. Samtidigt upplevs reglerna som otydliga och ibland överlappande med andra krav. Detta ger stöd för att arbetsvillkoren sannolikt har förbättrats sedan certifieringens införande, vilket besvarar **studiens första forskningsfråga**.

Samtidigt framträder flera områden där utvecklingspotential finns för arbetsvillkoren för de säsongsanställda. Ekonomiska villkor, särskilt lönenivåer, lyfts som centrala för motivation och återvändande. Boendestandarden beskrivs som god, men språk och kultur framstår som viktiga faktorer för att ytterligare stärka trygghet och trivsel. Här finns möjligheter att arbeta mer systematiskt med flerspråkig information, pedagogiskt stöd och kulturförståelse.

Sedan 2018 har IP Arbetsvillkor haft en påverkan på branschen, framför allt genom att bidra till ökad struktur och dokumentation. Många företag vittnar om förbättrade introduktioner, tydligare avtal och en mer formaliserad hantering av arbetsmiljöfrågor. Samtidigt varierar nyttan av certifieringen beroende på företagets storlek och organisatoriska förutsättningar. Större företag har ofta lättare att integrera kraven i befintliga system, medan små trädgårdsföretag upplever certifieringen som mer betungande och efterfrågar mer stöd.

Många företag beskriver certifieringen som tidskrävande och duplicerande i förhållande till andra regelverk. Den administrativa bördan är ett återkommande tema. Små företag drabbas hårdast: hög tidsåtgång, höga kostnader, språkproblem och upplevd låg nytta. Medelstora företag ligger mitt emellan: hanterbart men ofta tungt, särskilt vid många certifieringar. Stora företag har minst problem: ser certifieringen som enkel, låg kostnad och integrerad i befintliga rutiner. Detta är centralt för **studiens andra forskningsfråga**: om arbetsgivarrollen har stärkts genom certifieringen. Resultaten visar att arbetsgivarrollen har stärkts formellt genom ökad dokumentation och struktur, men att detta inte alltid motsvaras av en upplevd förbättring. För vissa företag innebär certifieringen snarare en ökad belastning utan tydlig praktisk nytta.

En viktig fråga som framträder är odlares frustration över att certifieringsrevisorer inte får ge råd. Detta är en konsekvens av certifieringssystemens krav på opartiskhet, men skapar ett glapp mellan kontroll och praktiskt stöd. För att hantera denna spänning behövs kompletterande stödstrukturer, såsom tydligare vägledningsmaterial, utbildningar och rådgivning via branschorganisationer eller oberoende aktörer. En möjlig lösning är att erfarna revisorer kan fungera som rådgivare i en separat funktion, skild från revisionsrollen.

Egenrevisionen upplevs av många som ett värdefullt verktyg för ordning och reflektion, medan andra ser den som en formalitet. Externrevisionen är generellt mer uppskattad, men flera företag efterfrågar bättre samordning med andra tillsynsorgan för att minska dubbelarbete. Relationer och kommunikation med

revisorer framstår som avgörande för hur revisionen upplevs och vilken utveckling den leder till.

När det gäller arbetsmiljö och säkerhet hade de flesta företag redan fungerande rutiner. Certifieringen har främst bidragit till att formalisera och systematisera arbetet. För en mindre grupp företag har dock konkreta förbättringar skett, särskilt inom riskbedömning och samarbete med företagshälsovård. Detta visar att certifieringen kan stärka arbetsgivarrollen i praktiken, men att effekterna varierar.

Ekonomiskt sett är bilden samstämmig, majoriteten av företagen upplever ökade kostnader och tidsåtgång till följd av certifieringen. Detta knyter an till **studiens tredje forskningsfråga**: om certifieringen lett till ökade eller minskade kostnader för arbetsgivaren. Resultaten visar tydligt att kostnaderna ökat, både i form av avgifter och tidsåtgång. Få företag ser direkta ekonomiska fördelar, och många uttrycker frustration över att handeln ställer krav utan att erbjuda kompensation. Samtidigt finns en mindre grupp företag som ser certifieringen som en långsiktig investering i struktur, trygghet och arbetsmiljö.

Handelns krav innebär att kostnaderna initialt hamnar hos odlarna, vilket väcker frågor om rättvis kostnadsfördelning i värdekedjan. Möjliga lösningar inkluderar högre ersättningsnivåer, särskilda tillägg kopplade till certifieringen och kostnadsdelning. Bättre marknadsexponering kan fungera som indirekta kompensationsmekanismer. För att stärka incitamenten för certifiering behöver handeln ta ett större ansvar.

Studien visar att trädgårdsföretagare arbetar under stark tidspress, med stora personalgrupper, korta säsonger och omfattande administrativa krav. Kombinationen av operativt arbete och myndighetskontakter riskerar skapa en betydande psykosocial belastning. Detta kan påverka både ledarskap, arbetsmiljö och förmågan att ge stöd till säsongsanställda. Certifieringen kan i vissa fall förstärka denna belastning, särskilt när kraven upplevs som otydliga eller överlappande.

Trots detta tyder resultaten på en positiv utveckling sedan 2018. Hög kännedom om certifieringen, tydliga avtal och god trivsel bland säsongsanställda visar att flera mål har uppnåtts.

Kunskapsluckor och framtida forskningsbehov

Studien identifierar flera viktiga kunskapsluckor:

- hur certifieringssystem påverkar trädgårdsföretagares psykiska hälsa och psykosociala arbetsmiljö
- certifieringars långsiktiga effekter på arbetsmiljö, ekonomi och branschstruktur
- handelns roll och ansvar i kostnadsfördelningen
- ekonomiska konsekvenser för företag av olika storlek

Fördjupad kunskap inom dessa områden är viktig för att utveckla mer träffsäkra stödstrukturer och säkerställa att certifieringssystem fungerar rättvist och hållbart.

Referenser

- Arbetsmiljöverket (2012). *Kunskapsöversikt: Migrerande arbetskraft*. http://www.av.se/dokument/aktuellt/kunskapsoversikt/rap2012_14.pdf.
- Behm Velenik, C. (2024). *Mailkonversation med Affärs- och produktutvecklingschef, Sigill Kvalitetssystem AB*, mars 2024.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bryman, A. (2018). *Social research methods*. 5th ed. Oxford: Oxford University Press.
- Europaparlamentet (2020) *Seasonal workers in the EU: Challenges and policy responses*. EU Parliamentary Research Service. <https://www.europarl.europa.eu/thinktank/>
- Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H. & Wängnerud, L. (2017). *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. 5:e uppl. Stockholm: Wolters Kluwer.
- Lantbrukarnas Riksförbund (2025). *Säsongsarbetskraft* <https://www.lrf.se/om-lrf/lrf-s-branschavdelningar/lrf-tradgard/sasongsarbetskraft/>).
- Jordbruksverket (2021). *Trädgårdsproduktion 2020*. <https://jordbruksverket.se/om-jordbruksverket/jordbruksverkets-officiella-statistik/jordbruksverkets-statistikrapporter/statistik/2021-06-29-tradgardsproduktion-2020>.
- Jordbruksverket (2022). *Strategi för arbetsmiljö inom jordbruks- och trädgårdsnäringen*. Rapport 2022:16. Jönköping
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 3:e uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Sigill Kvalitetssystem (2024). *IP Arbetsvillkor*. <https://www.sigill.se/omraden-och-regler/arbetsvillkor/>.
- Vetenskapsrådet (2017). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Zachrisson, M., Svennefelt, C.A. & Lundqvist, P. (2015). *Utländsk arbetskraft i svenskt lantbruk. Slutrapport till SLF/tillväxt och lönsamhet för projektet (V1146070)*. <https://www.slu.se/globalassets/ew/org/inst/ims/amnen-och-verksamheter/arbetsvetenskap/utl-arb/slutrapport-till-slf-korrektur-150708.pdf> (slu.se in Bing).