



Utvecklingsprojekt för bättre arbetsplats

Arbetsplats: Luleå Lokaltrafik AB

Kontaktperson: Ulf Öhrling, tel 0920- 203 10

Arbetslivsfondens handläggare: Lena Rantakyrö

Skribent: Ove Knobloch

Sammanfattning: Vid årsskiftet 1989-90 rådde dålig stämning inom företaget, såväl inom olika yrkeskategorier som i linjen mot företagsledningen. Efter en undersökning av läget tillsammans med konsult, beslutades att starta ett utvecklingsprojekt med målet att eliminera otrivsel och att sänka sjukfrånvaron från 20 dagar per anställd och år till hälften. Konceptet omfattade till stor del utbildningar för all personal. Ett flertal kampanjer, bl a i marknadsföring, där hela företaget var involverat, genomfördes. För rehabilitering och motion iordningställdes en lokal för ändamålet. Man kan konstatera en tydlig attitydförändring hos personalen. Mycket av den nya andan har bidragit till att sjukfrånvaron minskat.

Bakgrund

Vid årsskiftet 1989-1990 upplevdes en märkbar otrivsel inom en stor personalgrupp. Klimatet i företaget var negativt och psykiskt belastande och ledde till dramatiska reaktioner bland personalen. Det fanns genomgående ingen eller otillräcklig dialog mellan ledningen och anställda eller mellan olika grupper i verksamheten.

Som följd av detta lyftes inte problemen fram till ansvariga i företaget. Förbättringar av arbetsmiljön, liksom av verksamheten mot kund, hade "gått i stå".

En undersökning rörande situationen i företaget genomfördes och efter förslag från konsult inleddes ett utvecklingsprojekt med syfte att bl a eliminera otrivsel och minska sjukfrånvaron i företaget.

1991 var det totalt 168 anställda och sjukfrånvaron var 20 dagar per anställd och år.

Mål

Den inledande strävan hos den tillsatta projektgruppen var att få igång samtal om situationen och utvecklingen i företaget. Det bedömdes också viktigt att dels skapa engagemang för att arbeta i en gemensam riktning och dels förutsättningar för att problem framfördes till rätt instans för åtgärd. Sjukfrånvaron skulle på sikt minskas med hälften.

Genomförande

Konsultens koncept omfattade såväl psykosociala insatser som fysiska investeringar. Psykosociala insatserna var i

första hand utbildning av personalen. Bl a utbildades arbetsledare och linjeinstruktörer särskilt i ledarskap. Linjeinstruktörerna fick dessutom en grundkurs i ergonomi för att kunna hjälpa nyanställda i deras arbete.

I utvecklingsprogrammet ingick marknadsföringskampanjen "BUSS BÄST". Syftet var att locka kunder till företaget men gav också en möjlighet till att samarbeta kring en gemensam fråga.

Kampanjen skulle stärka chaufförerna i deras yrkesroll, ge status och stolthet i att jobba hos LLT.

Under 1991 genomfördes seminarier för all personal under temat " Affärssidan och jag" . Programmet syftade till att göra personalen medveten om sin roll i företaget. Ytterligare en utbildningsdag för alla i form av miniföreläsningar och grupparbeten har genomförts med hjälp av konsult. Innehållet avsåg relationsfrågor och roller men också verksamhetsfrågor som ekonomi och organisation.

Efter önskemål från personalen och som ett led i rehabiliteringsåtagande har en motionslokal iordningställt. Enligt uppgift används lokalen flitigt. De som är sjukskrivna kommer dit och tränar, i synnerhet de som fått träningsprogram från sjukgymnast. När det gäller rehabiliteringsfrågor har man i samråd med Försäkringskassan och Kommunhälsan lyckats omplacera ett antal arbetsskadade inom företaget.

Resultat

Målet att få till stånd en arbetsplats där positivismen råder och sjukfrånvaron minskat, har lyckats. Man kan konstatera att samtliga personalkategorier har ändrat grundsyn och därmed attityd till såväl arbetet som företaget, säger Thore Bergström, dåvarande vd vid företaget. Mycket av den nya andan gör att man kunnat minska sjukfrånvaron från 20 dagar per

anställd och år till 15 dagar första året. Den verkliga kostnaden för projektet blev 1.760000 kronor varav Arbetslivsfonden bidragit med 560 000.

Värdering

Vad gäller utvärdering av projektet i absoluta tal, är svaren svåra att finna. Utfallet påverkas även av icke bidragsgrundande insatser och andra yttre faktorer.

Värt att framhålla är dock att utvecklingen av arbetsmiljön har gått in i nästa fas då bl a flertalet administratörer utbildas i ny PC- miljö och att nya arbetsredskap för förarna i form av elektroniska biljettmaskiner upphandlas. En arbetsgrupp bestående av såväl förare som administrativ personal har tillsats för att upprätta en detaljerad specifikation för hur det nya systemet skall utformas.

ISSN 1104-6449