



# Lagarbete ger färre skador

**Arbetsplats:** HSB BLEKINGE

**Kontaktperson:** Börje Svensson, tel. 0455-33 18 00

**Arbetslivsfondens handläggare:** Maina Wahlberg

**Skribent:** Eva Mattsson /Stina Olsson

**Sammanfattning:** Nu är det slut på ensamjobb för fastighetsskötare och lokalvårdare på HSB Blekinge. Genom utbildning har det blivit möjligt att växla arbetsuppgifter, dela ansvar och känna större arbetsglädje i lag. Med ansvar för skötseln av sex hyreshus inom HSB Blekinge delar numera Göran Olofsson och Kerstin Larsson de flesta arbetsuppgifterna ute och inne.

## Bakgrund

HSB Blekinge är ett kooperativt bostadsföretag som förvaltar ca 7600 lägenheter i Blekinge, både bostadsrätter och hyresrätter. Totalt hade HSB Blekinge, då projektet startades, 185 anställda fördelade på administration, förvaltning och entreprenad.

Fastighetsförvaltningen är en mycket utsatt avdelning när det gäller arbetsskador och långtidsfrånvaro. Det traditionella fastighetsarbetet karaktäriseras av tunga lyft, monotona arbeten, kemiska hälsorisker och ensamarbete.

Entreprenadavdelningen med verksamheter som snickeri, måleri, el och vvs är också en tungt belastad del när det gäller arbetsskador. Tunga lyft och obekväma arbetsställningar ger en hög sjukskrivningsprocent.

Administrationen kännetecknas av att en del av personalen har enformigt och stilla-

sittande arbete. Detta medför risker för belastningsskador på framförallt nacke och axlar. Flera anställda har redan idag sådana besvär.

Arbetsbelastningen är ojämn över året. Detta sammantaget med att flera befattningar är enmansbefattningar, innebär att dessa personer tidvis utsätts för stora påfrestningar då kompetenta ersättare inte finns.

För alla tre avdelningarna gäller att kundrelationerna är omfattande vilket ställer stora krav på förmågan hos personalen att kunna hantera olika situationer som annars kan vändas till något negativt i deras arbetsmiljö.

I en propå från Yrkesinspektionen framgår det att det hos HSB Blekinge har varit en hög frekvens av arbetsskador och arbetsolyckor. Medan genomsnittet för samma bransch i hela riket var 11 skador och 8 sjukdomar per 1.000 anställda, var sam-

ma siffror för HSB Blekinge 24 resp 45.

### **Mål**

HSB BLEKINGE har under de senaste åren satsat mycket på att förbättra den fysiska arbetsmiljön och arbetsorganisationen. Projektet syftar till att skapa arbetsförhållanden som är anpassade till de anställdas olika förutsättningar och behov. Därigenom bibehålls eller förstärks hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen och utslagning och sjukdomsutveckling förebyggs.

Genom att kunna påverka arbetssituationen ökar man engagemanget och känslan av meningsfullhet hos den anställda. Utveckling av personalen inom olika områden är ett viktigt led i strävan att förverkliga mål, öka rörlighet och bredd i kompetensen hos de anställda. Stärkt beredskap att möta kommande förändringar uppnås härigenom.

### **Genomförande**

När HSB Blekinge 1991 kom till skott för att genomföra ett förändringsprojekt inom fastighetsförvaltningen för att sänka sjukfrånvaro och arbetsskador bestämdes att fastighetsskötare och lokalvårdare skulle övergå till att bli ett lag av fastighetsarbetare, med fullständig flexibilitet och arbetsrotation.

Diskussioner om en förändring hade pågått, men en propå från Yrkesinspektionen i mars 1991, angående HSB:s höga antal arbetsskador och sjukfrånvaro, samt att Arbetslivsfonden i samma veva bildades, påskyndade arbetet, konstaterar Börje Svensson, projektledare.

Tyngdpunkten i arbetsplatsprogrammet låg på att samordna lokalvårdare och fastighetsskötare till teamarbete mellan fastighetsarbetare.

Fastighetsförvaltningens hela personal engagerades i förändringsarbetet.

- Bland det första vi gjorde var att ha en total genomgång av sjukfrånvaro, långtidssjukskrivningar och rehabilitering på företaget, tillsammans med företagshälsovården (FHV). Det har resulterat i en helt

annan uppföljning än tidigare, säger Börje Svensson.

- HSB har sedan dess fått ett mycket närmare samarbete med FHV, vilket är mycket positivt. Det har blivit lättare till att vi nu i god tid gemensamt kan hjälpa medarbetare som börjar få ergonomiska problem.

Avdelningscheferna fick i uppdrag att tillsammans med facken och företagshälsovården samla all personal i små grupper för att tillsammans diskutera arbetsmiljöförbättringar.

- De anställda fick möjlighet att skriva önskemål som skulle leda till större och mindre förbättringar på arbetsplatsen. Det var allt från tunga fysiska investeringar till elljustakar i fönstren, beskriver Börje. Skyddskommittén arbetade med underlaget tillsammans med en referensgrupp där alla avdelningschefer ingick.

### **Resultat**

-Vi har, med utbildning, skapat en arbetsväxling genom att lokalvårdare nu också utför lättare fastighetsskötsel, och de tidigare fastighetsskötarna tar en del av lokalvården. Det har givit många positiva resultat, säger Börje.

När projektet startade låg sjukfrånvaron på ca 19% i genomsnitt. Vid 1993 års slut hade sjukfrånvaron för lokalvårdare på HSB Blekinge sjunkit till 1,74% för korttids- och 13,89% för långtidssjuka. Därmed var ett av målen i företagets arbetsplatsprogram uppnått. I december 1991 beviljade Arbetslivsfonden ett bidrag på 1 035 000 kronor för arbetsmiljöförbättringar inom HSB. Den totala kostnaden för arbetsplatsprogrammet uppgick till 5 241 000 kronor.

Börje Svensson är chef för entreprenadavdelningen och ordförande i skyddskommittén i HSB Blekinge. Förutom de ordinarie arbetsuppgifterna har han också varit projektledare.

Utbildningar i ergonomiskt tänkande, i arbetsledarrollen, kundrelationer, bred-

dade yrkeskunskaper m m, har med konsulthjälp pågått under hela projektiden. Fysiska investeringar, miljöförbättrande åtgärder, som t ex elvärmda sandfickor, ergonomiska traktorstolar, högtippande sopvagnar och motorvärmare för traktorer, har också gjort det lättare.

### Värdering

Börje Svensson sticker inte under stol med att det var motigt i början. Motståndet var kompakt, framförallt från fastighetsskötarna, som inte var pigga på att börja städa trappor.

I dag är Göran Olofsson och Kerstin Larsson ett av de nya team som gemensamt arbetar med fastighetsskötsel. Kerstin har nyligen kommit tillbaka efter sju års ofrivillig sjukfrånvaro. Förändringen har gjort det möjligt för henne att, efter rehabilitering och arbetsprövning, återvända.

- Efter elva år som bara trappstäderska, som Kerstin uttrycker det, är det nya arbetet naturligtvis mycket mer stimulerande. Vi får ju dessutom arbeta ute och får frisk luft.

Göran ser inte lika nöjd ut.

- Min nya arbetssituation har inte lett till någon förbättring, snarare tvärtom, är hans spontana kommentar. Jag har fått mer att göra p g a städningen.

- Men det är givet att vi måste ställa upp för varandra och ge arbetskamrater en chans att komma tillbaka. Kerstin och jag arbetar och trivs bra tillsammans.

Det går att skönja en viss bitterhet och otillfredsställelse i att det inte lett till någon utveckling för Görans del.

Kerstin däremot skiner med hela ansiktet när hon beskriver sin utbildningstid till fastighetsskötare och vad det nya arbetet inneburit för henne.

- Själva återkomstdagen vill jag gärna glömma, eftersom ingen av mina arbetskamrater hade fått information om att jag skulle dyka upp. Det kändes inte bra.

- Förankringsprocessen är jobbig och tar sin tid för alla, konstaterar Börje. Det

måste man ta med i beräkningen.

- Det har känts mycket tufft och bitvis pressande, säger Börje. Inte bara det, hade vi haft en halvtidsanställd som endast sysslade med projektet hade vi förmodligen kunnat starta det tidigare och genomfört det snabbare. Jag rekommenderar andra att göra så. För ett framgångsrikt förändringsarbete rekommenderar Börje andra:

- en projektledare som får arbetsutrymme, eller avsatt tid

- en ledningsgrupp för avstämning

- en väl tilltagen tidsplan

- en fungerande företagshälsovård

- konsulthjälp

samt att det är viktigt att genomföra det som har bestämts.

HSB i Blekinge fortsätter utvecklingsarbetet med frågor som rör marknadsföring av tjänster, utveckling av yrkeskompetenser, bättre interninformation och om hur de ska utveckla VI-känslan i företaget. Som en anställd uttryckte det: nu kör vi hårt mot nya tider för HSB.

---

ISSN 1104-6449      November 1994