

VARIERANDE ARBETSUPPGIFTER HAR GIVIT ARBETSGLÄDJE OCH NY YRKESROLL

Arbetsplats: AB Stora Tunabyggen

Kontaktperson: Hans Eriksson tel 0243-733 00

**Arbetslivsfondens
handläggare:** Kristina Nilsson, Dalarna

Skribent: Inga-Britt Lanzieri

Sammanfattning: AB Stora Tunabyggen har genom ett omfattande projekt fått ett tungt ensamarbete med låg status att bli ett arbete med variation. De berörda lokalvårdarna har fått en ny yrkesroll och upplever nu sitt arbete stimulerande och utvecklande. Rehabiliteringsprogram och förebyggande friskvård har medfört att sjukfrånvaron har minskat och inga arbetsskador har rapporterats efter genomförandet av projektet.

Bakgrund

AB Stora Tunabyggen är Borlänge kommuns bostadsföretag som äger och förvaltar 6.200 lägenheter och 300 lokaler. I företaget finns 150 anställda, varav 31 tjänstemän och 119 kollektivanställda. Bland de kollektivanställda finns 29 lokalvårdare, fyra av dem arbetade heltid och de övriga arbetade deltid.

Lokalvårdarna hade ett tungt och ensamt arbete. Till följd av det tunga arbetet var det 1990 sex personer sjukskrivna på heltid och av dessa var två långtidssjukskrivna på grund av arbetsskada. Många hade besvär i nacke och axlar.

Bygghälsan genomförde under 1980-talet en kartläggning av lokalvårdarnas arbetssituation, detta gjordes i samband med att en omorganisation av städrutinerna genomfördes. I kartläggningen framkom det att lokalvårdarna fortfarande upplevde sitt arbete tungt och ensamt. De ville förändra sin yrkesroll, och

de hade fortfarande besvär i nacke och axlar på grund av de ensidiga rörelserna i arbetet.

1989 tillträdde en ny VD och då började en period av nytänkande vid Tunabyggen. Idéer och förslag kom fram på företaget, och personalen fick gehör för det man sade. Detta har i hög grad främjat arbetet med de förslag till förändringar som kom fram.

Företagsledningen tillsammans med lokalvårdarna beslutade att genomföra ett förändringsprojekt. Projektet skulle omfatta ett arbetsplatsprogram som skulle om möjligt rehabilitera redan arbetsskadad personal och förebygga ytterligare arbetsskador. I projektet ingick också en radikal förändring av städarbetet, genom att tillföra nya och utvidgade arbetsuppgifter.

Mål

Målet med projektet var att öka trivseln och minska sjukfrånvaron med 10 % per år samt att eliminera risken för arbets-

skador.

Genomförande

En projektgrupp bildades där företagets VD, personalchef, fackliga representanter, områdescheferna, tre lokalvårdare, en läkare från Bygghälsan och en projektledare ingick. Gruppen ansökte om bidrag från Arbetslivsfonden för genomförandet av det arbetsplatsprogram som de arbetat fram. Ansökan lämnades in i december 1990 och fonden beslutade i januari 1991 om att bidra till projektet med 1.285.000 kronor. Hela projektet beräknades kosta 4.083.000 kronor. De beräknade besparingarna uppgick till 1.242.000 kronor för Tunabyggen och 222.000 kronor för försäkringssystemet. Det framkom önskemål från tre av lokalvårdarna att slippa att delta i projektet.

Projektet genomfördes i tre faser. Fas ett innehöll åtgärder för rehabilitering och förebyggande insatser/friskvård. Fas två bestod av utbildning inför det förändrade arbetssättet. Utbildning till bovärdinnor och praktik inför utvidgade arbetsinnehållet ingick i fas tre.

Projektet startades första kvartalet 1991 och var avslutat första kvartalet 1993. Först genomgick lokalvårdarna en hälsoundersökning. Sedan utformades och genomfördes individuella rehabiliteringsprogram. Därefter började förebyggande vård/friskvård på betald arbetstid. Man utbildade handläggare/arbetsledare i rehabiliterings- och anpassningsfrågor.

Projektet fortsatte med fortbildning av lokalvårdarna, samt utbildning till bovärdinnor. Bovärdinnornas arbetsuppgifter är att presentera området för nyinflyttade, visa och demonstrera tvättmaskiner, informera om skötsel av köksutrustning och golv.

Dessutom ingår den vanliga städningen av trappor, lägenheter och lättare trädgårdsskötsel. Bovärdinnorna skall också vara första kontakten vid "störningsärenden" och ha allmän social kontakt med de boende. I utbildningen ingick bland annat: vardagsjuridik, problem- och konfliktlösning, invandrarkunskap samt kommunikation och information. Arbetet som bovärdinnor startade på hösten 1991.

I fortbildningen för lokalvårdarna ingick en översikt av städningens organisation, grundläggande anatomi, fysiologi, biomekanik och ergonomi. Här ingick också städ kemi, hälsorisker för allergiker och hudpåverkan.

Under slutet av 1991 och hela 1992 gjordes en rullande uppföljning av hela projektet, vilket avslutades med en attitydundersökning samt en utvärdering av projektets effekter.

Resultat

Sjukfrånvaron har genom projektet minskat som framgår av tabellen nedan.

| | 1990 | 1993 tom. mars |
|---------|--------|-------------------|
| Korttid | 3,1 % | 2,1 % |
| Långtid | 13,7 % | 0,9 % |

Inga nya fall av arbetsskador har inträffat.

Kostnaden för projektet blev som man beräknat. Besparingarna blev totalt 2.556 000 kronor, varav 1.942 är besparingar för Tunabyggen och 614 000 kronor för försäkringssystemet.

Bygghälsan har ända sedan 70-talet följt lokalvårdarnas hälsotillstånd. Därför kunde man utvärdera resultatet av förändringar i arbetsinnehållet som projektet medfört.

Det har visat sig att det inte enbart är medicinska problem som orsakar den höga sjukfrånvaron, utan arbetsorganisationer

som inte ger den enskilde möjlighet till variation, delaktighet och möjlighet att påverka sin arbets-situation.

Rehabiliteringsprogrammet har medfört att en av de två arbets-skadade har kunnat återgå till arbetet. För den tredje ligger en ansökan om sjukpension hos försäkringskassan för beslut av pensionsnämnden.

Efter avslutat projekt är antalet lokalvårdare 26 stycken varav 10 arbetar på heltid. Två av de tre anställda som ej ville delta i projektet har nu ändrat sig och börjat arbeta som bovärd-dinnor.

Värdering/problem

De lokalvårdare som deltagit i projektet är ense om att de fått variation i arbetet, de upplever detta som stimulerande och utvecklande. Lokalvårdarnas, numera bovärdinnornas, självkänsla har ökat i takt med arbetets status. Från fackens sida anser man att projektet blivit ett lyft för den berörda personalen. Företaget har noterat ett ökat arbetsangagemang från personalens sida.

Projektet har medfört en ökad förståelse för parternas synpunkter. Alla önskar fortsätta med arbetet som bovärdinnor, och det har visats intresse för ytterligare utvidgning av arbets-uppgifterna. Därför har man provat "1:a bovärdinneuppgift" som innebär att avlasta områdes-chefen.

Det som eventuellt kan ha varit ett problem under projektets gång, var att processen mellan utbildning och praktisk handling gick för fort.

Målen som var satta för projektet är uppnådda. Intresset från personalens har varit stort. Detta samt ledningens engagemang och övertygelse om att det var ett bra projekt, har till stor del bidragit till det positiva resultatet som projektet lett till. Numera arbetar lokalvårdarna i lag och deras arbete är inte längre något tungt ensamarbete.

ISSN 1104-6449

Oktober 1994