



Securitas Södra Sverige AB sänkte sjukfrånvaron med 79% och personalomsättningen med 58%.

- Arbetsplats:** Securitas Södra Sverige AB, platskontor Södra Kalmar län, platskontor Norra Kalmar län och platskontor OKG
- Kontaktperson:** Kaj Lindahl, tel 040-29 00 00
- Arbetstlivsfondens handläggare:** Kjell Franzén, Kalmar län
- Skribent:** Arne Sjögren, tel 010-661 27 74
- Sammanfattning:** Securitas Södra Sverige AB har med sitt arbetsplatsprogram lyckats sänka sjukfrånvaron med hela 79% och personalomsättningen med närmare 58%. Den omfattande utbildningen av samtliga personalkategorier med betoning på samverkan, ledarskap och kvalitet har gjort att personalen svetsats samman till en väl fungerande enhet. Införandet av ett effektivt internkontrollprogram har gjort att eventuella rehabiliteringsfall tidigt tas omhand. Projektets sammantagna insatser bedöms att på sikt ge ett positivt ekonomiskt utfall.

Bakgrund

Securitas är Sveriges ledande säkerhetsföretag. Verksamheten är inriktad på att tillgodose det växande säkerhetsbehovet i Sverige och utomlands. Verksamheten, som bedrivs i 11 länder med ca 27.000 medarbetare, utgörs av tre affärsområden nämligen bevakning, larm och lås.

Företagets affärsidé är att med personella insatser och tekniska system ge varje kund den säkerhet som är anpassad till kundens behov. Företaget erbjuder kom-

pletta säkerhetssystem men skräddarsyr även speciella säkerhetslösningar inom olika produktområden. Efterfrågan på säkerhetstjänster ökar, bland annat till följd av den ökande brottsligheten, utvecklingen mot ett allt mer tekniskt sofistikerat samhälle och ett allmänt ökat säkerhetsmedvetande.

Securitas-konsernens olika dotterbolag bedriver verksamhet i Sverige, Norge, Danmark, Finland, Tyskland, Österrike,

Storbritannien, Portugal, Spanien, Ungern och USA.

Securitas Södra Sverige AB, med huvudkontor i Malmö, är verksamt inom affärsområdet bevakning. Med ca 1.300 anställda bedrivs verksamheten inom Skåne, Blekinge, Småland och Östergötland. Securitas Södra Sverige AB är uppdelat i sju avdelningar där Östra Småland/Blekinge är en avdelning. Denna avdelning består i sin tur av fem platskontor och en larmcentral. Avdelningskontoret finns i Växjö och svarar för platskontoren:

- Södra Kalmar län
- Norra Kalmar län
- OKG, Simpevarp
- Blekinge
- Växjö

Antalet anställda inom avdelningen Östra Småland och Blekinge är ca 290 stycken, varav 22 stycken är tjänstemän anslutna till SALF och HTF. Övrig personal är ansluten till Svenska Transportarbetareförbundet.

Arbetsmiljöbeskrivning

Ronderande bevakning dominerar inom platskontoren Södra och Norra Kalmar län.

Personalen är skyddsvaktsutbildad, vilket bl.a. innebär att de är vapenutbildade.

Arbetet som ronderande väktare innebär ensamarbete nattetid. Det är fysiskt tungt, ibland psykiskt pressande med arbete i mörka industrilokaler med endast handbelysning. Väktarnas fysiska arbetsmiljö är beroende av arbetssituationen hos kunden. Risken för olyckor är stor och ett flertal incidenter inträffar årligen. Endast de olyckor som lett till sjukskrivningar dokumenteras.

Arbetstiderna är oregelbundna med tjänstgöring varannan helg. Väktaren går till arbetet när andra umgås eller har andra fritidsaktiviteter. Väktararbetet är

påfrestande för familjelivet och sociala umgänget.

Arbetspassen innebär mycket gående, även i trappor, vilket sliter på höfter, knän och fötter.

Tidigare bar väktaren samtliga kunders ingångsnycklar under hela arbetspasset. Idag finns nyckelboxar i varje väktarbil, så väktaren bär endast en nyckelknippa i taget. Utöver nycklar bär väktaren kommunikationsradio, ficklampa och streckkodsläsare för inläsning av åtgärdsdata för Securitas datoriserade informationssystem., RIS 9000.

När det gäller risker i väktarens arbete ser företaget värdetransporthanteringen som den största risken. Dels den s.k. "överfallsrisken" som kan skapa stress och dels alla tunga lyft som måste utföras.

Mål

Securitas övergripande mål är att förbättra arbetsmiljön och minska riskerna, såväl psykiskt, fysiskt som socialt genom ökat inflytande, utvidgat arbetsinnehåll, ökad kompetens och attitydförändringar.

Delmål under tiden för arbetsplatsprogrammet:

-framtagning av olika handlingsprogram för arbetsmiljön

-öka utbildningsinsatserna för att stärka organisationen under decentraliseringen med tyngdpunkt på arbetsmiljö, arbetsorganisation, ledarskap, ekonomi och arbetsrätt.

-stärka och tydliggöra ledar- och chefskapet

-starta väktargrupper med ökad befogenhet och eget ansvar med syfte att öka inflytandet, skapa engagemang och ge möjlighet till självförverkligande.

-utveckla individen i organisation genom ökat arbetsinnehåll och genom skapandet av fler karriärsvägar

- minimera antalet arbetsskador genom information och utbildning angående risker och arbetsmiljöproblem
- minska sjukfrånvaron med 20%
- minska personalomsättningen med 50%

Genomförande

Arbetsplatsprogrammet drogs igång omedelbart efter det att Arbetslivsfonden lämnat klartecken för programmets innehåll och uppläggning.

Utbildning

Arbetsplatsprogrammet tjuvstartades med att utbildningen av avdelningschefer påbörjades redan under programmets planeringsstadium.

Den fortsatta utbildningen lades upp som utbildningsseminarier där mycket kretsades kring chefsroller och de krav som ställdes från företagsledningen och de anställdas sida.

Avdelningsschefer, platschefer, biträdande platschefer och arbetsledare har utbildats i ledarskap, personalutveckling, kvalitet och ansvar samt handläggning av arbetsmiljöfrågor.

För kommande utbildningsbehov och för att själva kunna genomföra internutbildningar har chefer utbildats i pedagogik och metodik.

Väktarna har utbildats i företagets ekonomi, Maslovs behovshierarki, psykologiska samband, motivation, risker i arbetet, etik och kvalitet.

En annan viktig frågeställning var att arbeta med attityder, både i utbildningen av chefer och väktare. Målet med detta var att möjliggöra ansvarsfördelning till väktargrupperna.

Utöver ovanstående utbildningar och informationsträffar har s.k. objektsutbildning genomförts med syfte att förkovra sig i kunskaper på befintliga bevakningsobjekt för att bättre kunna lösa sina vardagliga arbetsuppgifter. I sam-

band med denna objektsutbildning har arbetsmiljörisker identifierats och lösningar för en annorlunda planering av bevakningsarbetet har framtagits.

All genomförd utbildning har dokumenterats för varje medarbetare i ett utbildningsregister.

Internkontroll

Ett internkontrollprogram har upprättats under projektets gång för att successivt introduceras i verksamheten.

Introduktionsprogram

Ett introduktionsprogram med utökad bredvidgång på övrig verksamhet före upplärning på slutgiltiga arbetet har genomförts till fullo. De som fått möjlighet till denna bredvidgång har varit mycket nöjda.

Väktargrupper, extra poolpersonal

Väktargrupperna som arbetar på betald arbetstid har tillkommit för att utveckla gruppernas arbete och kompetens genom möten, kvalitetscirklar och objektsutbildningar.

Utvecklingen för väktargrupperna inom de tre platskontoren har kommit olika långt. I grupperna är man med och beslutar om det egna arbetets uppläggning, planerar sin schemaläggning i samråd med övriga inom respektive arbetsgrupp. Företagets beslut att tillsätta extra poolpersonal/gruppleddare har möjliggjort väktargruppernas utveckling och arbetsrotation inom grupperna. Arbetsrotation är något som eftersträvas för att väktarna skall få ett ökat arbetsinnehåll i sitt arbete. Mycket lärotid och utbildning har lagts ner för att ge denna möjlighet till utveckling.

Rehabilitering

Väktaryrket är fysiskt krävande och blir man sjuk p.g.a. mångårig belastning och

förlitning av rygg eller leder, är det mycket svårt att komma tillbaka i arbete. Skadorna blir ofta kroniska och på de flesta platskontor finns inga möjligheter till omplacering till fysiskt lindrigare arbetsuppgifter.

Arbetsplatsprogrammet med bidrag från Arbetslivsfonden har gjort det ekonomiskt lättare att tillrättalägga arbetsuppgifter av lättare karaktär. Mycket tid och arbete har lagts ner på platskontoren innan denna anpassning till individens problem har lyckats. I samspel med försäkringskassorna har denna form av arbetsträning kombinerats med olika grad av sjukskrivning/sjukbidrag.

Av totalt sju rehabiliteringsfall har sex kunnat återgå till arbetet och en har fått förtidspension.

Resultat

Den genom arbetsplatsprogrammet genomförda introduktionen för nyanställda har efter genomfört program visat sig mycket användbar i verksamheten, just på grund av den effektiva kunskapsbreddningen.

Sjukfrånvaron räknat i antal sjukdagar har sammantaget för alla platskontoren minskat med hela 79% räknat från utgångsvärdet 1991. Den minskade sjukfrånvaron har säkert många förklaringar, men förhoppningsvis har insatserna i arbetsplatsprogrammet en stor del i det goda resultatet.

Personalomsättningen har minskat kraftigt på två av platskontoren jämfört med 1991. Antalet som slutat var en bråkdel av antalet 1991.

För platskontoret OKG skedde också en minskning under 1992. Under 1993 förändrades dock arbetsförhållandena och flera medarbetare valde att lämna sina befattningar. Under 1994 gick personalomsättningen åter ner till en mycket låg nivå.

Totalt har platskontoren minskat sin personalomsättning jämfört med 1991 med 57,9%.

Arbetssskador:

-1991 rapporterades 8 stycken

-1992 rapporterades 5 stycken

-1993 rapporterades 3 stycken

-1994 rapporterades 3 stycken

Rehabiliteringsfall var 6 stycken men under arbetsplatsprogrammets gång uppkom ett nytt långtidsfall. Samtliga har varit föremål för åtgärder med bl.a. omfattande arbetsträning i kombination med viss grad av sjukskrivning/sjukbidrag. Resultatet av detta är att sex av fallen återgått till arbete till ca 50% samt att en har slutat p.g.a. pensionering.

Värdering

Efter slutfört program kan konstateras att den uppställda målsättningen att förbättra arbetsmiljön har uppnåtts. Företagets startade, drev och slutförde alla planerade delaktiviteterna. I en delaktivitet, rehabilitering av långtidssjuka, uppfylldes inte målsättningen helt. Målet att få samtliga tillbaka till heltidsarbete lyckades inte helt. Företagets nyupprättade internkontrollprogram har bl. a. som uppgift att på ett tidigt stadium ta sig an eventuella rehabiliteringsfall så att inte nya långtidssjukdomar skall uppkomma. Effekterna av projektet med lägre sjukfrånvaro och lägre personalomsättning har i motsvarande grad givit företaget minskade kostnader för sjuklön, kostnader för ersättare och lägre rekryterings- och utbildningskostnader.

En uppfattning är att det mänskliga värdet av projektet blivit stort. Projektet har medfört att företagets olika personal- och ledningsgrupper lärt sig att lyssna på varandra och ta till vara synpunkter och förbättringsförslag samt att bättre ta till vara företagets personella resurser.

Projektet har öppnat vägen till ett bättre

personalinflytande och engagemang från de anställdas sida. Denna medvetenhet och medverkan har påtagligt höjt kvaliteten på företagets tjänster.

Projektets samlade kostnader har bidragit till kvarstående positiva effekter för företaget och dess personal. Arbetsplatsprogrammet borgar för att insatserna på sikt får ett positivt ekonomiska utfall för företaget.

ISSN 1104-6449

Februari 1995