



---

# Göteborgs stads bostadsaktiebolag - Personalutveckling, nya arbetsmetoder samt personalsociala projekt gav positiva resultat

- Arbetsplats:** Göteborgs stads bostadsaktiebolag, Göteborg
- Kontaktperson:** Eva Hultin, 031-35 02 00
- Arbetstlivsfondens handläggare:** Kenneth Fransson, Göteborg
- Skribent:** Cristiana Wall /Margareta Månson
- Sammanfattning:** Göteborgs stads bostadsaktiebolag är ett kommunalägt företag, vars verksamhet omfattar uthyrning, förvaltning, underhåll och service av bostadslägenheter och lägenhetshotell-verksamhet. Trots försök från företagets sida att få ner sjukfrånvaron, är den ganska hög. Tidigare har man haft möjlighet att omplacera den personal som varit i behov av nya arbetsuppgifter. Arbetsplatsprogrammet har genomförts genom olika delprogram som behandlat personalutveckling, nya arbetsmetoder för städpersonalen, individ- och ergonomianpassning av terminalarbetsplatser samt personalsociala projekt. Mycket positiva resultat har uppnåtts beträffande sjukfrånvaron.

---

## Bakgrund

Göteborgs stads bostadsaktiebolag är ett kommunalägt företag, vars verksamhet omfattar uthyrning, förvaltning, underhåll och service av bostadslägenheter och lägenhetshotell-verksamhet. Dessutom har företaget uthyrning, service och underhåll av lokaler för olika ändamål. Inom företaget finns en avdelning för teknisk planering av bostadsbygandet. Bolaget äger 27.000 bostadslägenheter, 4 lägenhetshotell med 1.750 uthyrningsenheter samt 325.000 kvm

övriga lokaler. Bostadslägenhetsytan utgör totalt 1.500.000 kvm.

Antal anställda i företaget är vid programmets start totalt 620 st, varav 200 st är tjänstemän och 420 kollektivanställda. Personalen tillhör olika yrkesområden och är fördelade på olika geografiska områden inom staden. Företaget har bedrivit och fortsätter att bedriva ett aktivt arbetsmiljöarbete som har en framskjuten plats i det dagliga arbetet och utgör en integrerad del av det.

Trots försök från företags sida att få ner sjukfrånvaron är den ganska hög. Tidigare har man haft möjlighet att omplacera den personal som varit i behov av nya arbetsuppgifter. I vissa fall har AMS hittat platser utanför det egna företaget, situationen har dock blivit annorlunda.

Det råder stora svårigheter med omplaceringar och företaget satsar därför snabbt att fånga in problem i arbetsmiljön som kan leda till sjukskrivningar eller utslagningar. Variation i arbetsuppgifter, kompletterade med olika fysiska träningsprogram som gör det möjligt för den anställda att klara sina arbetsuppgifter utan men för sin hälsa är åtgärder som vidtagits.

Företaget tror också på betydelsen av en psykiskt god arbetsmiljö. I det medverkar arbetstrivsel, arbetsinnehåll och ansvar. Den anställda skall också känna sin betydelse för företaget och sina arbetskamrater. Här avser företaget skapa en bättre teamanda. Dessutom vill man skapa korta beslutsvägar, vilket kan leda till en effektivare organisation som kan möta kommande krav på förändringar.

Totalt har arbetsplatsprogrammet kostat 15.057 mkr., varav Arbetslivsfonden har bidragit med 2.488 mkr.

### **Mål och genomförande**

Arbetsplatsprogrammet genomförs genom ett antal olika projekt som redovisas nedan:

1. *Personaltutvecklingsprojekt:* arbetslivet förändras och nya lagstiftningar kommer ständigt. Nya krav ställs på kunskaper och utveckling hos de anställda om de skall kunna följa med i förändringstakten. Kompletterande utbildningar behövs för nyckelpersoner inom företaget, chefer, arbetsledare, fackliga representanter, huvudskyddsombud, skyddsombud samt övriga berörda.

2. *Arbetsmekanik med ergonomisk anpassning:* lokalvårdarna är en av de mest arbetsskadedrabbade yrkesgrupperna.

Installation av vattenskåp i trappuppgångarna samt en ny städmetod och utbildning i dess arbetsmetodik skall genomföras. Arbetsinnehållet och ansvaret kommer att förändras, man skall på försök pröva Team-arbete.

3. *Teknisk utveckling av lokalvård och service inom bostadshotellen:* Detta kräver mer personalkrävande service än andra boendeformer och arbetsuppgifterna är ensidigt arbetsbelastande. Ett av dessa hotell är dessutom byggt efter gamla normer som medfört att personalen får bära utrustning och material i trapporna.

Förutom en förbättring av teknisk utrustning vill man även förbättra arbetsinnehåll och ansvar för den personal som sköter dessa hotell.

4. *Individ och ergonomianpassning av terminalarbetsplatser:*

Dataoperatörerna skall få en genomgång av sina arbetsplatser för att bättre tillgodose individuella behov av ergonomiska anpassningar för att både på lång och kort sikt eliminera de eventuellt befintliga riskerna. Dessutom skall de få en information om datatekniken och arbetsmekanik samtidigt som en förändring av arbetsinnehållet och ansvaret för dessa arbetsområden.

Varje terminalarbetsplats kommer att inventeras ergonomiskt av en sjukgymnast och skyddsingenjör, individuella kompletteringar kan med anledning därav bli nödvändiga.

5. *Personalsociala projekt:* För att informera och stärka samhörigheten ges en personaltidning ut "Passaren". För att förstärka **vi-andan** inom företaget har företaget för avsikt att ge ut en personalhandbok till alla an-

ställda med konkret information om allt de bör veta om företag, regler och förmåner som gäller samt krav och förväntningar.

Ekonomichefen kommer att fungera som koordinerande projektadministratör. Dessutom kommer för varje delprojekt att utses en projektansvarig.

## Resultat

1. *Personalutvecklingsprojektet* är genomfört och har bestått av en mängd olika utbildningsinsatser, både gruppvisa och enskilda. Chefsutbildningar, datautbildningar, arbetsmiljöfrågor, rehabiliteringsfrågor, användande av teknisk utrustning, lagar och regler om hantering av kemiska produkter, framtagning av personalkataloger med information om företaget, utvecklingsmöjligheter, chefer och anställdas roller.

2. *Nya arbetsmetoder för städpersonalen*: Städmätning och utbildning i städmetoden SWEP är genomförda.

En utvärdering av de städmetoder som tillämpas i företaget har gjorts. Inventering skall göras av hur många Vattenskåp som är installerade.

3. *Städmätning och utbildning i SWEP-metoden* är genomfört. I utvärderingen av städmetoden ingår även Botellen.

Den materialhiss som var tänkt att installeras i Svartedalens Bostadshotell kommer inte att installeras pga att Svartedalen görs om till omöblerade lägenheter. I och med det bortfaller behovet av att kunna transportera utrustning och material i stora mängder till lägenheterna.

4. *Individ- och ergonoinpassning av terminalarbetsplatser*: genomgång av terminalarbetsplatserna genomförd. Vissa kompletteringar av bl.a. armaturer och terminalbord visade sig nödvändiga. En utbildning i ADB-grunder har genomförts, där har man med hjälp av interna lärare genomfört

olika kurser i grundläggande kunskaper om ADB och ADB-teknik. I kursen har ett pass behandlat ergonomi, belysning, terminalglasögon. En ADB-policy har också framlagts och presenterats i och med införandet av ett nytt PC-baserade datasystem.

Extra hänsyn vid valet av PC har tagits när det gäller strålning och skärmens upplösningsförmåga.

Införandet av PC har inneburit nya arbetssätt, bl.a. skriver de flesta cheferna sitt eget material och sekreterarnas uppgifter blir alltmer redigering och asisstensuppgifter. Dataavdelningen har i princip upphört och varje systemansvarig har idag ansvar även för driften av och utskrifter från systemen.

5. *Personalsocialt projekt*: Personaltidningen har ändrat namn till *Marginalen*. Den innehåller korta artiklar och notiser om det som är aktuellt i företaget. Tidningen produceras helt i egen regi och distribueras till samtliga anställda med internposten var 14:e dag. Ytterligare ett led i att öka förståelsen för varandra och stärka **vi-känslan** har ett antal samverkanskurser genomförts. Kursdeltagarna har fått information från samtliga avdelningar om dess arbetsuppgifter samt studiebesök vid vissa bostadsområden har gjorts.

Hälsoprofilundersökningar som genomförts har varit ett annat led i att öka kunskapen i livsstilsfrågor och betydelsen av god hälsa.

I samband med undersökningarna erbjöds alla rökare hjälp med att sluta röka. Personal från företagshälsovården har anordnat 4 sluta-röka-grupper på företaget.

Kundtjänstgruppen (15 pers) arbetar under stor press, med bl.a. många kunder som väntar vid disk eller i telefon. För att vidga förståelsen för hur människan reagerar i sådana situationer har det arrangerats en föreläsning om stress och stresshantering.

**Resultat vad beträffar sjukfrånvaron:**

	<b>Start</b>	<b>Mål</b>	<b>Re- sultat 9410</b>
Anmälda ar- bets-skador	8	0	3
Sjukdgr 1-14	3067	750	1621
Sjukdgr 15-	11223	1500	1895
Anställda	620		524
Ersättnings rekryteringar	6	3	14*
Antal rehabfall därav			
- påbörjade			12
-åter i arbete			6
-sjukbidrag			8

\*sjukvikarier

ISSN 1104-6449

April 1995