



KappAhls butik i Umeå fixade skräddarsydd arbetsmiljö på egen hand

Arbetsplats: KappAhl AB i Umeå, Rådhusplanaden 3, 901 06 UMEÅ

Kontaktperson: Anette Eriksson

**Arbetslivsfondens
handläggare:** Erik Eklund, Västerbottens län

Skribent: Lars Bodén

Sammanfattning: KappAhl i Umeå ingår i en butikskedja som en av totalt 100 butiker i Sverige. Umeåbutiken utgör en egen resultatenhet. Butikschefen är ytterst ansvarig för verksamheten och att inom givna ramar försöka nå ett så bra resultat som möjligt. Butiken har 18 anställda. Alla är kvinnor. Butiksarbetet består av flera tunga moment. Särskilt när kläderna ska tas emot och hängas in i butiken. Den nuvarande butikschefen Anette Eriksson har själv i många år arbetat med rehabiliteringsfrågor för landstinget. Hon är utbildad socionom och har även arbetat som kurator. När hon började som butikschef insåg hon snabbt hur pass tungt arbetet var. Två till tre gånger i veckan kommer ca 10-15 fullastade varubackar och dessutom 800-1.200 hängande plagg från KappAhls lagercentral i Mölndal. Anette Eriksson och hennes medarbetare i umeåbutiken har själva genomfört huvuddelen av arbetsplatsprogrammet utan medverkan från några konsulter. Däremot har personalen i Umeå fått hjälp från medarbetare på KappAhls huvudkontor i Göteborg. Butikspersonalen uppskattar också det professionella stöd de fått av personal på Arbetslivsfonden i Västerbotten.

Bakgrund

Ansökan till Arbetslivsfonden lämnades in i september 1993. Projektet kostnadsberäknades till 690.000 kronor. Arbetslivsfonden beslöt att bidra med 304.000 kronor.

KappAhls butik i Umeå har ett brett sortiment kläder för alla åldrar. Allt från små barnkläder till stora, tunga ytterplagg. Ett par-tre gånger i veckan kommer varor med varubuss från distributionscentralen i Mölndal. En normal leverans kan innehålla 15-20 fullastade

klädbackar och dessutom upp till ca 1.200 hängande plagg.

Arbetet med att ta emot varorna och hänga in kläderna i butiken är tungt. Varorna lastas ur bussen till en lastbrygga där kläderna sedan tas om hand av butikspersonalen.

Även arbetet med varuexponeringen inne i butiken är fysiskt krävande med höga lyft. Dessutom har butiken saknat bra tekniska hjälpmedel.

Kassaarbetet innebär också risk för arbetsskador. Vare sig man är kortväxt eller lång ska alla stå och arbeta vid samma disk.

En enkät bland de anställda före det att projektet startade visade på hög trivsel bland personalen. Däremot klagade de anställda över att butiksarbetet var tungt. Många uppgav att de led av olika typer av "småkrämpor". Framför allt från nackpartiet och axlarna.

Alltså fanns risk för framtida arbetsskador om inga åtgärder sattes in.

Mål

Av arbetsplatsprogrammet framgår att KappAhl i Umeå ville betona helhetssynen i arbetsmiljöbegreppet.

Med ett organisationsteoretiskt perspektiv som grund skulle olika problemområden identifieras.

Syftet var att testa och köpa in de tekniska hjälpmedel som behövdes för att göra arbetet med varumottagningen och inne i butiken mindre slitsamt.

Vid behov var avsikten att skapa förutsättningar för att tidigt sätta in rehabiliteringsinsatser.

Arbetsplatsprogrammet avsåg också förändringar av organisation, arbetstekniker och att förbättra samarbete och relationer.

Följande konkreta mål sattes upp:

- * Lägre sjukfrånvaro.
- * Minska och på sikt förebygga belastningsskadorna.

* Öka trivseln på arbetsplatsen och slå vakt om en fortsatt låg personalomsättning.

En arbetsmiljöpolicy för KappAhl fanns med i underlaget för det arbetsplatsprogram som skulle genomföras.

I helhetssynen på arbetsmiljön ska friskvården på företaget vara en viktig del. I en god arbetsmiljö ska personalen känna följande:

- * att man orkar med sitt arbete.
- * känna arbetslust och glädje.
- * känna sig uppskattad för sin arbetsinsats.
- * känna att man kan påverka sin situation.
- * känna att man utvecklas i arbetet och som person.

Genomförande

Projektet startade i oktober 1993, men har i huvudsak genomförts under 1994. Vissa delmoment har på grund av julhandeln i november-december 1994 flyttats över till början av 1995.

Den första ansökan till fonden skrevs den 1 september och den 15 februari 1993 lämnades en tilläggsansökan in med en åtgärdsplan och en specificerad kostnadsbudget.

Programmet avsåg både "hårda" och "mjuka" insatser som var för sig och tillsammans skulle bidra till en bättre arbetsmiljö.

I sin första ansökan visste inte butikspersonalen exakt vilka tekniska hjälpmedel som fanns tillgängliga på marknaden och vad som behövdes just i deras butik.

Därför inleddes projektet med en probleminventering. Personalen gick igenom alla förekommande arbetsmoment och försökte sedan lista ut vilka förändringar som kunde göras och vad för slags hjälpmedel som behövdes.

Alla anställda var mycket engagerade redan i projektets inledning. Både när det gällde probleminventeringen och de utbildningsseminarier som anordnades.

KappAhls butikschef i Umeå, Anette Eriksson, ledde själv en betydande del av utbildningsprogrammet.

Med några få undantag har hela programmet genomförts utan utomstående konsulter.

För att lösa de tekniska problemen med lyfthjälpmedel har butikspersonalens egen kompetens använts. Dessutom har butiken fått viss rådgivning från huvudkontoret.

Alla delar av arbetsplatsprogrammet hade genomförts i början av 1995 så när som utveckling av arbetsrotation och ytterligare några detaljer.

Probleminventeringen blev omfattande och innebar att personalen blev mycket engagerad.

Här är några exempel på problem som ansågs viktiga att lösa.

Varumottagningen: De tunga arbetsmomenten behövde byggas bort.

Varje kväll hade personalen fått lov att tömma en källarlokal på kläder på g a stöldrisken och att andra hyresgäster hade tillgång till den lokalen även nattetid.

Personalen kom gemensamt fram till en mycket smart lösning: En vanlig garageport av vikmodell, men i miniformat visade sig lösa alla problem. Tack vare garageporten kunde personalen enkelt och smärtfritt avskärma källarlokalen från andra lokaler i huset under natten.

Miniporten har sparat många onödiga lyft av tunga varubackar och tunga klädställningar som fick dras fram och tillbaka varje kväll och morgon.

Varubackarna: De tunga klädfyllda backarna hade tidigare fått dras in i butiken. För att slippa kröka rygg hade biträdena tidigare spänt ett vanligt skärp runt backens ena handtag och sedan slitit och dragit. Men vid probleminventeringen insåg alla hur onödigt det var. Det finns ju hjul! Sagt och gjort. Nu har alla varubackar försetts med hjul och ett alldeles onödigt slit har blivit betydligt lättare.

Lyfthjälpmedel: Probleminventeringen visade att butiken saknade bra lyfthjälpmedel. Kontakter togs med KappAhls kontor och den vägen hittade man så småningom lämpliga höj- och sänkbara arbetsbord och varubacklyftar. En eldriven backlyft sköter i dag alla tunga lyft i butiken. Med hjälp av en specialkonstruerad backvagn slipper personalen hantera tomma och fulla backar för hand. På backvagnen kan flera tomma backar staplas på varann och rullas iväg.

Kassadiskarna: Arbetet vid kassan hör till de mer slitsamma i en klädbutik. I en grupp på 18 anställda finns både korta och långa individer. Men alla ska arbeta vid samma disk. Personalen ansåg att butiken borde köpa in två höj- och sänkbara kassadiskar för respektive butiksplan. De nya diskarna ska installeras i början av 1995.

Studiebesök: För att skapa ökad förståelse för helheten och ge personalen mer kunskap om det egna företaget har några studiebesök arrangerats. Bl a på företagets distributionscentral i Mölndal och på huvudkontoret i Göteborg. Studiebesöken har gett personalen ökad insikt om vilka arbetsmoment som kan förbättras.

Utbildning/seminarier: En säljutbildning har genomförts för all butikspersonal. Företagets Expochef har anlitats för ett seminarium, som handlade om att stärka den positiva självkänslan i yrkesrollen. Butikschefen Anette Eriksson har lett seminarier om konflikthantering, självkänedom, samarbetsträning m m.

För att öka känslan av trygghet i jobbet har en säkerhetsutbildning genomförts för butikspersonalen. För denna utbildning anlätades brandförsvaret.

Butiken har också utarbetat en intern säkerhetshandbok, som kan ge personalen snabb information vid akuta situationer.

Företagshälsovården (Västerbottenshälsan) har anlitats för friskvårdsdelen av programmet.

Övrigt: Som ett led i att höja personalens kompetens har några anställda fått delta i en sk pressmodevisning i december 1994 om vårmotet 1995.

Utbildningar och seminarier har i huvudsak genomförts på arbetsplatsen.

Resultat

När ansökan skrevs beräknades kostnaden för hela programmet till 690.000 kronor, varav Arbetslivsfonden beslöt bidra med 304.000 kronor.

När rapporten skrevs i slutet av januari var inte hela programmet avslutat och därmed inte heller avrapporterat. Det görs senast 31/3 1995.

Trots att alla kostnader ännu inte redovisats ser det ut som att projektet blir billigare än beräknat. Framför allt har konsultkostnaderna blivit lägre.

Den totala besparingseffekten är svår att beräkna i kronor med tanke på att modebranschen är så känslig för svängningar i konjunkturen.

De pluseffekter som uppnåtts tack vare arbetsplatsprogrammet kan i ekonomiska termer räknat ha eliminerats på grund av lågkonjunkturen och minskad köpkraft.

En totalekonomisk analys blir därför inte välgrundad under sådana förutsättningar.

De subjektiva värderingarna av projektet är däremot mycket positiva både från butiksledningen och personalen.

Personalens egen kompetens har tagits till vara i probleminventeringen och det har inneburit för branschen mycket praktiska lösningar som andra butiker kan ha nytta av.

Värdering

Butikschefen Anette Eriksson framhåller att arbetsplatsprogrammet genomförts som ett genuint lagarbete. All personal har varit mycket engagerad och visat sig besitta ett mycket brett kunnande.

- Många tycks tro att butikspersonal bara bryr sig om kläder. Men i den här

butik har vi kvinnor som är väldigt duktiga på många områden. Det har vi visat med det vi åstadkommit.

Men hade KappAhls butik i Umeå fått den här chansen utan ekonomiskt stöd från Arbetslivsfonden?

- Den frågan kan inte jag svara på. Jag tror det, men har aldrig ställt den frågan till huvudkontoret. Mycket av det vi gjort kostar dessutom inte särskilt mycket pengar.

Anette säger att hon fått ett mycket bra stöd från huvudkontoret i Göteborg. Hon är också mycket nöjd med den hjälp hon fått från Arbetslivsfondens personal.

- De har uppträtt mycket proffsigt och deras stöd i projektet har varit mycket viktigt för oss. Det säger jag inte bara för att vi fått pengar. Det bara är så!

Lisbeth Westerberg arbetar som butiksdekorator. Hon upplever att hon har stor nytta av de förbättringar som genomförts på arbetsplatsen.

- De nya rullvagnarna har jag stor glädje av. De är höj- och sänkbara och det är bra när jag är ute i butiken och textar skyltar. Då kan jag ha allt material och alla verktyg placerade på vagnen i rätt arbetshöjd.

Susanne Nyström arbetar i butikens barnavdelning. Hon uppskattar särskilt de sk Z-vagnarna, som kan styras ihop.

- Vi valde vagnar som är flexibla och kan ställas i olika höjdlägen. Det är en klar fördel när man ska hänga barnkläder. Nu kan jag nyttja hela ställningen.

Susanne är också glad över att personalens kunskaper och yrkeserfarenhet tagits tillvara i projektet.

- Jag hade turen att få åka på pressmodevisningen före jul då företaget visade upp vårmotet 1995. Det känns jätteroligt att ha den kunskapen när det kommer in modemedvetna kunder som frågar om vårens färger, tyger etc. Då känner jag mig stolt. För jag vet!

Lisbeth och Susanne är inte så säkra på att hela arbetsplatsprogrammet hade

kunnat genomföras om inte Arbetslivs-
fonden hade beviljat bidrag.

- Hur det än är så är det pengarna som
styr, säger Lisbeth.

ISSN 1104-6449

Februari 1995