



Vilja, välja, våga fick kvinnorna att ta steget

- Arbetsplats:** Riksbyggen, Malmberget
- Kontaktperson:** Roger Pohjanen, 0970/210 40
- Arbetslivsfondens handläggare:** Elisabeth Lundström, Norrbottens län
- Skribent:** Helen Doktare
- Sammanfattning:** 90-talets ekonomiska kris ledde till att Riksbyggen i Malmberget fick det allt kärvare ekonomiskt. Även de boende fick på grund av regeringens sparåtgärder allt mindre pengar att röra sig med. Kravet blev då att bostadsrättsföreningen måste driva verksamheten mer effektivt. Genom att gå från traditionell toppstyrd organisation till målinriktad verksamhet fick de anställda mer inflytande i sitt arbete. En utbildning om kvinnors villkor i arbetslivet ledde också till fler kvinnliga reparatörer.

Bakgrund

Riksbyggen är i företagsform en ekonomisk förening och sysslar med nyproduktion och förvaltning av bostäder.

Företaget är uppdelat i 26 olika distrikt i landet med självständiga enheter i varje del, varav Riksbyggen i Malmberget är en del.

Bakgrunden till arbetsmiljöprogrammet kom inte över en natt. Bostadsrättsföreningarna i landet hade under 90-talets stora ekonomiska kris fått det kärvare.

Även de boende hade genom regeringens åtstramningspolitik fått allt mindre pengar att röra sig med.

Fastighetsförvaltning hade också utvecklats genom åren. Och mer komplicerade värmeanläggningar och utveckling inom drift, underhåll, värme och renhållning ställer högre krav på verksamheten.

De här ledde till ett ökat krav på att Riksbyggen i Malmberget måste driva föreningen mer kostnadseffektivt.

Mål

Målet blev att skapa en målstyrd organisation där samtliga medarbetare genom utbildning skulle kunna påverka sin arbetssituation och utvecklas i arbetet.

Tidigare var det chefen som bestämde vad som skulle göras, när det skulle göras och hur det skulle göras.

Nu skulle ansvaret i stället föras ner i organisationen. Samtidigt ville man lyfta fram människan i produktionen och skapa en plattform utifrån varje anställds egna möjligheter till utveckling, påverkan och ansvar för arbetsmiljö, arbetsuppgifter och organisation.

Det skulle innebära att de anställda skulle få större inflytande över sitt arbete. Samtidigt som kostnaderna för korttids-sjukfrånvaron skulle minska med 10 procent och för långtidssjukfrånvaron med 50 procent.

Det skulle ge besparingar i storleksordningen 200 000 kronor per år enligt företagets beräkningar.

Genomförande

Utbildningarna, som påbörjades i mars 1994 och pågick i tio månader, beräknades kosta drygt 2 miljoner kronor.

Arbetslivsfonden bidrog med hälften.

Tyngdpunkten i utbildningsprogrammet lades på arbetsmiljön, arbetsmetoder samt på målstyrning.

Det inleddes med utbildningen Vilja, välja, våga - som riktade sig särskilt till kvinnorna i företaget.

"Vilja, välja, våga" tog upp frågor som normer, värderingar och attityder, självförtroende, makt och konkurrens, förebild och prägling och hade bland annat som syfte att stärka deltagarna att våga ta för sig på arbetet.

Samtlig personal utbildades också i att hantera missbruksfrågor och kulturmot-sättningar, både på arbetsplatsen och relation till kunderna.

Den administrativa personalen, fick gå utbildningen Dataarbetsmiljö - ergonomi och därefter gick fastighetspersonalen utbildningen "Kemikalier-städmetoder."

All personal har utbildats i förändringsberedskap, organisation och samarbete. Där tog man bland annat upp frågor som relationer inom företaget, kvinnor - män, anställda - kunder, konflikthantering och svåra samtal.

Resultat

Riksbyggen i Malmberget kan idag betraktas som en organisation i utveckling.

Från att ha varit en toppstyrd organisation är man på väg över till mer målstyrd verksamhet.

Som ett resultat av arbetsplatsprogrammet har ett antal aktiviteter satts igång.

Fram för allt så fungerar informationen bättre idag än tidigare. Förutom större informationer några gånger om året så hålls ett informationsmöte varje vecka där de dagliga frågorna tas upp.

Arbetsrotation har också införts på vissa arbetsområden.

Det har också skett en inbrytning på de områden som tidigare betraktades som typiska mansjobb och numera finns det även kvinnliga reparatörer.

Nya arbetsmetoder för städ- skötsel- och administration med hänsyn till miljön har också utvecklats.

Utvecklingsarbetet kommer att fortsätta under 1995 och 1996 tills dess en komplett målstyrd organisation har uppnåtts. Den beräknas att vara klar 1997.

Parallellt med detta kommer även särskilda utbildningar att erbjudas personalen i syfte att höja kompetensen.

Vad utbildningsprogrammet lett till är när detta skrivs svårt att säga, då det ännu inte är helt genomfört.

Men Roger Pohjanen tycker sig redan nu se att produktiviteten har ökat. Det märks dels i pengar. Men också i att kvaliteten på utförda arbeten blivit bättre.

Personalen känner numera också större delaktighet i arbetet. För två år sedan sa man till exempel, då det krävdes att man utförde ett arbete som låg utanför den egna verksamheten, "ring en entreprenör." Idag säger man, "vi provar det själva först."

Pohjanen ser också fördelarna med att leda ut ansvaret i organisationen.

Bland annat märks det i företagets budgetarbete. Förr trycktes budgetprocessen ner i organisationen. Numera tar varje enhet ansvar för sin egen budget.

Arbetsledare och personal är med vid budgetarbetet som går flera varv runt i organisationen, så att alla får säga sitt, innan det är färdigt.

-Vad är det för ide att prata om budget med personalen om inte personalen får vara med och prata om sin budget, menar Roger Pohjanen.

Personalen bekräftar också att de fått ett större inflytande i jobbet och att det lett till att arbetet flyter bättre.

-Det har gett mig en ny grund att värdera olika frågor som berör mig i arbetet, säger Carina Engman, sekreterare.

-Jag har fått mera inblick i saker och ting. Och samarbetet har blivit bättre och vi har fått en större gemenskap, säger Lis-Marie Dagbro, lönekontorist.

-Jag har fått bättre insikt i företaget och i verksamheten och det har blivit en större förståelse mellan olika yrkesgrupper, tycker Roland Askebrand, drifttekniker.

-Jag har fått en helhetsbild av företaget och verksamheten. Det känns bra och motiverande att få ta större ansvar och kunna påverka mitt arbete, säger Anny Åhl, fastighetsskötare och reparatör.

Men alla i företaget är inte lika nöjda och positiva till utvecklingen. Särskilt äldre personal har svårt att vänja sig vid de nya rutinerna, att det inte längre är chefen som talar om vad de ska göra.

Värdering

Det är roligt att se ännu ett företag som har övergett det gamla och föråldrade sättet att arbeta med toppstyrd verksamhet och övergått till målstyrd verksamhet.

Fördelarna är många och väl dokumenterade och ger, inte bara vinster på det mänskliga planet utan företags-ekonomiska och samhällsekonomiska vinster.

Bra verkar också utbildningen Vilja, vilja, våga som tar upp flera viktiga kvinnofrågor som värderingar, normer, attityder samt självförtroende, makt och konkurrens.

Kvinnor har otvivelaktigt en svårare situation på arbetsmarknaden än män. Att då belysa kvinnors villkor kan vara till hjälp när det gäller att inspirera kvinnor att våga ta för sig på jobbet.

Synd bara att inte samtliga anställda, alltså även männen, gavs möjlighet att gå utbildningen. Genom att tillföra män kunskap om kvinnors villkor skulle många attityder, normer och värderingar sannolikt omprövas och förändras. Därmed skulle kvinnornas situation i arbetslivet kunna underlättas avsevärt.

Vi bör också påminna oss om att, när det gäller företagsutveckling, många kvinnor är experter på just organisationsfrågor. Den kunskapen har de fått genom att sköta hem och familj. Där har man lärt sig ansvar, delegering och inte minst ekonomi. Man kan undra varför denna enorma erfarenhetsbank nästan aldrig används i arbetslivet och vad som skulle hända om den togs tillvara.

Bra är också att Riksbyggen brutit könstänkandet. Att det numera finns kvinnor på jobb som tidigare betraktades som typiska mansjobb, som reparatörer.

Men ännu återstår några viktiga frågor för Riksbyggen att ta ställning till när det gäller jämställdheten på arbetsplatsen.

Bland annat så finns det idag inga kvinnor i arbetsledande befattningar inom företaget. Av fyra arbetsledare inom organisationen är alla män.

Ett rimligt mål för framtiden borde därför vara - hälften kvinnor på arbetsledande funktioner.