



Utbildning och ergonomiska kassor minimerade skaderisker

Arbetsplats: ICA Tummen, Skoghall

Kontaktperson: Lars Göran Swenson, tel 054-517005

Arbetslivsfondens handläggare: Karin Gellerbring, Värmlands län

Skribent: Karin Sundelin

Sammanfattning: I dagligvarubutiken ICA Tummen fanns främst två avdelningar där riskerna för arbetsskador var stora, kassan med monotont och ensidigt arbete samt charkavdelningen med tungt arbete. I båda hade också anställda ådragit sig skador och flera befann sig i riskzonen. För att komma tillrätta med detta inledde ICA Tummen 1991 ett omfattande förändringsarbete med utbildning, syftande till arbetsrotation, investeringar i ergonomiskt utformade kassor och tekniska hjälpmedel i charkdisken samt rehabilitering av redan skadade. Resultatet är kraftigt minskade skaderisker, välutbildad personal, breddade arbetsområden och ett mindre sårbart företaget.

Bakgrund

ICA Tummen i Skoghall är den största dagligvarubutiken i sitt område, en välskött butik som 1990 hade ett 50-tal anställda och en omsättning på 62 miljoner kronor (1989). Omkring 80 procent av de anställda är kvinnor. 1987 investerades 2,2 miljoner kronor i en utbyggnad av butiken och i nya tekniska hjälpmedel för personalen som till exempel automatisk skärmaskin, automatisk packmaskin m m.

Företaget har under ett antal år arbetat med sin arbetsorganisation, främst för att komma tillrätta med riskerna för arbetsskador för dem som arbetar i kassan samt i charkavdelningen. Personalen i kassan hade ett ensidigt och monotont arbete med risker för skador i handleder, armbågar och axlar. Arbetet i charken samt i viss mån även frukt- och grönsaksavdelningen, var tungt och innebar också skaderisker.

För att komma tillrätta med problemen hade ICA-Tummen påbörjat ett arbete i syfte att bli "mönsterarbetsplats" och bland annat fått stöd från arbetsmiljöfonden för detta. Främst handlade det om att satsa på utbildning för att kunna förändra arbetsorganisationen som tidigare var strikt avdelningsstyrd, dvs några anställda arbetade enbart i kassan, några enbart med inköp, osv.

Sjukfrånvaron var låg och hade varit så under lång tid. 36 av de anställda hade 1990 ingen sjukfrånvaro alls. Två var sjukskrivna på grund av skador. En av dessa skulle gå i pension följande vår och den andre försökte företaget i samarbete med arbetslivstjänsten hitta alternativ sysselsättning för. Två anställda hade tidigare gått i pension med arbetsskador. En anställd var halvtidsjukskriven och en hade återgått i tjänst efter rehabilitering. Fyra anställda som arbetade i charken hade problem som orsakades av arbetet med skärmaskinen och som på sikt kunde

leda till arbetsskador. Detsamma gällde kassapersonalen.

Ett led i ICA Tummens arbete för att förändra sin arbetsorganisation var att all personal skulle dela på arbetet i kassorna. För att möjliggöra detta måste man byta ut de tidigare kassorna mot så enkla och lättskötta kassor som möjligt för att alla skulle klara av att sköta dem. De nya kassorna skulle också vara ergonomiskt rätt utformade. En sådan helt ny kassalinje krävde en mycket stor investering. Också i charken krävdes stora investeringar i maskiner för att underlätta arbetet och förebygga skador. Ursprungligen planerade företaget att finansiera denna investering med vinstmedel samt leasing. Ett negativt resultat 1990 i förening med lågkonjunkturen omöjliggjorde dessa planer. I november 1991 kontaktade ICA Tummen Arbetslivsfonden för att ansöka om bidrag till sin planerade investering.

Mål

Det övergripande målet för arbetsplatsprogrammet var att på sikt få bort alla monotona arbeten. Genom att ge personalen större möjligheter att själva styra och påverka sitt arbete ville man skapa ett intressantare och meningsfullare arbetsliv.

Detta ville man uppnå genom att

- utbilda all personal i varukännedom och praktiskt arbete för att kunna riva "staketen" mellan avdelningarna och öka helhetsynen.
- dela upp kassaarbetet på alla anställda och skaffa ergonomiskt utformade kassor som också var så lättskötta att alla skulle kunna dela på kassaarbetet.
- genom utbildning för alla höja yrkets status som upplevdes som låg.

Genomförande

För att redan från början låta personalen vara med och påverka sin arbetsmiljö åkte man tillsammans på studiebesök för att hitta den "rätta" kassalinjen. Den linje man enades var en noga utprovad kassadisk som också ansågs vara marknadens bästa ur ergonomisk synvinkel.

Kostnaden beräknades till 350 000 kronor för fem kassadiskar samt 720 000 kronor för datautrustning till dessa. I kassorna finns också inbyggd våg i transportbandet vilket innebär en stor avlastning för kassören. Samtliga kassor är också utformade så att kassören kan välja mellan att sitta eller att stå under arbetet.

För den stora utbildningsinsatsen som omfattade samtliga anställda fanns medel reserverade i det redan pågående projektet "mönsterarbetsplats". Däremot ansökte man om bidrag hos Arbetslivsfonden för att investera i en huggmaskin i charkavdelningen, dels för att få bort monotona arbetsmoment, dels för att få en maskin som enkelt kunde skötas av alla anställda. Kostnaden beräknades till 70 000 kronor. Dessutom ansökte företaget om medel för rehabilitering av en långtidssjukskriven anställd. Beräknad kostnad: 40 000 kronor. Totalt ansökte ICA Tummen i februari 1991 om 1 140 000 kronor (motsvarande den totala kostnaden) i bidrag. Arbetslivsfonden beviljade i mars 1992 230 000 kronor i bidrag. I oktober 1994 återkom företaget med en tilläggsansökan (se vidare nedan).

Ursprungligen hade man planerat att låta ICA-skolan ta fram ett utbildningspaket för personalen. Diskussioner i personalseminarier, där alla anställda deltog, resulterade dock i stället i delprojektet "Vi utbildar varandra". Det innebar att de anställda själva formulerade utbildningsbehoven, en utbildningsansvarig på varje avdelningen lade upp en utbildning för sina arbetskamrater och fungerade, efter pedagogisk "miniutbildning", som lärare. En konsult inhyrdes för bland annat de pedagogiska förberedelserna, idébearbetning och konfliktlösningar. Vid kassa-utbildningen medverkade också företagshälsovården med avsnitt om belastnings-sjukdomar, avspänning, positiv och negativ stress samt ergonomi.

Utbildningen genomfördes successivt, avdelning för avdelning och har bl a omfattat kassarbetet, hygien och ekonomi, arbetet i chark, delikatesser, ost, bröd, butiksbakning, frukt och grönt osv samt

kommunikation och konflikthantering. Alla anställda fick pröva på att arbeta på ytterligare en avdelning förutom den egna.

På charkavdelningen var sju personer i behov av rehabilitering. Av dessa hade två redan arbetsskador och fem hade sökt vård för problem med nacke, axlar och armar. Den nödvändiga rehabiliteringen för att de skulle kunna arbeta kvar försvarades av gamla och omoderna, manuella maskiner. I oktober 1994 ansökte därför ICA Tummen om tilläggsanslag från Arbetslivsfonden för att investera i moderna och ergonomiskt rätt utformade maskiner (automatisk skärmaskin och ostklyvare), kostnadsberäknade till cirka 144 000 kronor. Fonden beviljade bidrag med 59 000 kronor samt medgav att tidigare ej utnyttjade 49 000 kronor fick omfördelas till detta.

Resultat

Lars Göran Swenson, butiksföreståndare för ICA Tummen, sammanfattar de stora vinsterna av arbetsplatsprogrammet så här:

- Mindre risk för skador
- Välutbildad personal
- Roligare arbete
- Mindre sårbart företag

Breddutvecklingsprogrammet har resulterat i att all personal nu har beredskap för att utföra meningsfullt och kvalificerat arbete på alla avdelningar. Alla har kunskaper i kassaarbete och delar på arbetet i utgångskassorna. Ingen har längre enbart kassatjänst. Avdelningarnas ansvars- och befogenhetsområden har utvecklats så att i stort sett alla har sina egna områden med fullt ansvar också för sådana arbetsuppgifter som beställningar och order, att ta emot sälljare osv. Tidigare arbetade en-två anställda enbart med beställningar.

Förutom ökade varukunskaper medförde utbildningarna också ökad medvetenhet om skaderisker. Under utbildningen i charken kom man till exempel underfund med att charkdisken var

opraktisk och medförde onödigt slitsamt arbete samt att de maskiner som fanns inte användes rationellt. Under utbildningen i ostdisken blev man medveten om att ostarnas placering i disken påverkade påfrestningen på axlar och rygg osv.

I takt med ökat eget ansvar och ökade befogenheter för var och en har också behovet av information ökat. Varje måndag samlas alla till möte och varje torsdag möts en mindre grupp av förtroendevalda och ledning för information och diskussion.

- Den grundläggande idén är att få alla motiverade och delaktiga, förklarar Lars Göran Swenson.

De som tidigare hade problem förorsakade av monotont arbete och belastningar är samtliga idag betydligt bättre. I de tidigare hårt skadebelastade kassa- och charkavdelningarna går ingen längre på någon typ av behandling, med undantag för en kvinnlig anställd i charken som går på förebyggande rehabilitering för att inte riskera att få skador i framtiden. Den redan tidigare låga sjukfrånvaron har idag sjunkit till nästan ingenting, bortsett från tillfälliga förkylningar och liknande.

- Vi har fått en rationellare butik, en nödvändighet i den tuffa situation som vi befinner oss i idag. Vi har tvingats kapa bort 200 arbetstimmar i veckan, från cirka 1 000 arbetstimmar till cirka 800, under den tid arbetsplatsprogrammet pågått. Ändå säljer vi mer idag. Att klara detta utan den utbildning och de investeringar vi genomfört hade varit mycket svårt, säger Lars Göran Swenson.

Värdering

- Vi har genomfört väldigt mycket utbildning och jag tror att jag lugnt kan säga att vi idag har en otroligt välutbildad personal, säger Lars Göran Swenson. Det har medfört att jobbet idag är roligare. Ju mer du kan desto roligare blir det.

Idag är alla anställda positivt inställda till de förändringar som genomförts trots att det i inledningsskedet fanns ett betydande motstånd, säger han.

- Det handlade ju om att börja dela på de "dåliga" jobben som kassaarbetet och de som tyckte sig ha ett bättre jobb var naturligtvis rädda om det. Men när man väl började se vart förändringsarbetet ledde lossnade det snabbt.

- Vi har lärt oss hur nödvändigt det är att få alla med både i själva utbildningen och i planeringen av den. Alla måste engageras och känna sig delaktiga för att förändringen ska fungera. Helt färdiga med det är vi inte ännu men vi ger oss inte - alla ska in i förändringsarbetet.

- Ju mera utbildning man får desto större krav kan man också ställa. För mig

som arbetsledare har det inneburit att jag måste försöka vara mera lyhörd, till exempel hela tiden vara beredd att minimera skaderisker med ombyggnader, tekniska hjälpmedel osv. Men personalen har också avlastat mig när det gäller ansvar för många uppgifter. Vad det nu främst handlar om är att fortsätta den process vi startat.

ISSN 1104-6449

Mars 1995