



Projekt och ny lokal lyfte Koopi

- Arbetsplats:** Kooperativa Institutet, Stockholm
- Kontaktperson:** Ulla Loord 08-772 89 91 eller Per-Olof Jönsson
08-772 89 59
- Arbetstlivsfondens handläggare:** Ingrid Strindlund, Stockholms län
- Skribent:** Birgita Klepke
- Sammanfattning:** Genom att platta till organisationen och övergå till ett projektinriktat arbetssätt har Kooperativa Institutet (Koopi) väsentligt förbättrat arbetsmiljön för de anställda. Ett av arbetsplatsprogrammets viktigaste syften var att kompetensutveckla personalen och i samband med detta har företaget bland annat arrangerat flera seminarier (ofta med konsultmedverkan), skaffat ny datateknik och erbjudit de anställda olika former av utbildning. Det nya arbetssättet har förbättrat kommunikationen, minskat stressen och fått ned sjukfrånvaron. En bidragande orsak till den minskade sjukfrånvaron är också att verksamheten flyttade till nya lokaler med bra ventilation och möjligheter till fysisk träning. Idag är den korta sjukfrånvaron 1,5 procent, medan den långa sjukfrånvaron är helt borta. Inga arbetsskador har rapporterats. Företaget har dessutom ökat lönsamheten. Idag debiteras 75 procent av den arbetade tiden. Tidigare var det ungefär 60 procent.

Bakgrund

Kooperativa Institutet är ett utvecklingsinstitut för Folksam, Fonus, HSB, KF, OK och Riksbyggen. Företagets uppgift är att utveckla kooperativ verksamhet i samhälle och näringsliv. 1991 omsatte Koopi 15 miljoner kronor. Sedan 1989 ägnar sig Koopi åt uppdragsfinansierad verksamhet. Detta i

innebar att arbetssättet blivit mer marknadsorienterat, vilket i sin tur ökat kraven på de anställda.

Arbetsplatsprogrammet syftade därför till att kompetensutveckling av samtlig personal. Under den tid arbetsplatsprogrammet pågått har Koopi haft mellan 13 och 20 fast anställda, samtliga tjänstemän. 1991 hade Koopi 15 fast anställda, tio män och fem kvinnor.

Dessutom hade företaget tre visstidsanställda, två män och en kvinna. Sjukfrånvaron för de fast anställda var vid projektets början låg, medan personalomsättningen var hög. Många slutade redan efter ett eller ett par år. Den låga sjukfrånvaron förklarades med att de anställda hade små möjligheter att ta över varandras jobb. Under en sjukskrivning "samlas arbetet på hög och kräver mer jobb efter perioden". Ökad belastning och allergier gjorde att antalet läkarbesök fördubblades under ett enda år.

Koopi har fått 358 tkr från fonden och företagets totala kostnad har varit 1.905 tkr.

Mål

Organisationen ska förändras mot ett mer projektinriktat arbetssätt och på så sätt minska de psykosociala påfrestringarna för personalen. Organisationen ska också utvecklas så att ansvar och befogenheter blir tydligare. Ett förslag till nytt belöningsystem ska tas fram och interninformation och kommunikation ska bli bättre. Personalomsättningen ska minskas till tio procent. Fem procent av företagets omsättning ska avsättas till kompetensutveckling. För anställda med allergier och stress ska individuella program och behandlingsalternativ upprättas. Genom att minska stress- och allergiproblemen ska sjukfrånvaron minskas. Den genomsnittliga korttidssjukfrånvaron ska inte vara högre än 2,5 procent och långtidssjukfrånvaron ska bort helt och hållet. Antalet läkarbesök ska minskas till hälften.

Genomförande

Genom att 1991 avskaffa de tre avdelningarna och införa stödfunktioner har Koopi anammat ett projektorienterat arbetssätt. Organisationen indelas i olika projekt med egna projektledare. 1991 hade varje projektledare 5-10 projekt. Alla i organisationen hade ansvar för egna projekt. Detta ansvar gällde också

ekonomin. Samtliga anställda fick ett personligt "kontrakt" som innehöll mål för bland annat arbetstid, arbetsinriktning, kompetensutveckling och personligt utveckling. Genom regelbundna verksamhetsredovisningar förbättrades kunskapen om, och insikten i, organisationen.

Ny datateknik och ett nytt tidsredovisningssystem infördes. Hösten 1992 infördes regelbundna projektledarmöten. Alla anställda har haft utvecklingssamtal. Koopi har också flyttat till nya lokaler med bland annat betydligt bättre ventilation. Alla har numera fri tillgång till simbassäng och träningslokaler i samma byggnad som arbetsplatsen. I maj 1992 ordnades ett tvådagars seminarium om stress och individuell utveckling. Då fyllde alla anställda i en egen stressnyckel som sedan följts upp av en konsult. Ytterligare seminarier har genomförts i arbetsplatsprogrammets regi. Dessa har bland annat tagit upp säljteknik, manligt och kvinnligt språk, organisationens mål, projektledarrollen och kommunikation. Enskilda medarbetare har fått utbildning i lay-out, ekonomi och telefonteknik.

Resultat

Den fysiska arbetsmiljön har blivit mycket bättre tack vare de nya lokalerna med separat röktrum och bra ventilation. Den psykiska arbetsmiljön har förbättrats därför att det nya arbetssättet kräver mer och bättre kommunikation. De regelbundna projektledarträffarna har förbättrat kommunikationen ytterligare. En person ansvarar idag för all utbildning och personalutveckling inom företaget.

För varje år har personalomsättningen minskat. Från att ha varit 12 procent 1992 sjönk den till 6 procent 1993. (1994 tvingades Koopi att säga upp två medarbetare. Dessutom stod Koopi som arrangör av ett seminarium på Estonia. Koopi förlorade en medarbetare samt sin ordförande i katastrofen.)

Korttidsfrånvaron sjönk under 1992 till 1,5 procent. Sedan en långtidssjuk medarbetare fått pension har Koopi inte haft någon långtidssjukfrånvaro alls. Antalet läkarbesök har minskat. Inga arbetsskador har förekommit under 1992 och 1993. Det nya arbetssättet har, tillsammans med ny teknik och det nya tidsredovisningssystemet, gjort att andelen debiterbar arbetstid har ökat från 60 till 75 procent. De nya datorerna har svagstrålande skärmar vilket minskat hudbesvären hos de anställda.

Värdering/Problem

Koopi har kvar samma organisation men har minskat antalet projekt eftersom vissa helt enkelt var för små. Företaget bedömer konsultinsatserna under arbetsplatsprogrammet som ovärderliga. Tillsammans med lokalbytet och det modernare datastödet är konsulterna "det viktigaste för att vi idag upplevs som ett ändamålsenligt företag i kunskapsbranschen". Parallellt med arbetsplatsprogrammet har Koopi upprättat ett eget miljöprogram samt ett jämställdhetsprogram.