



Hierarkier bryts upp i Stockholms hamnar

Företag: Stockholms Hamnar AB

Kontaktperson: Mona Finnström, tel 08 670 26 00

**Arbetslivsfondens
handläggare:** Ingrid Strindlund

Skribent: Charlotte Haider

Sammanfattning Med målsättningen att göra en genomlysning av arbetsmiljön vid en mansdominerad och hierarkisk arbetsplats har projektledarna åstadkommit en rad förändringar på endast två år. Friskvård och rehabiliteringsinsatser, organisationsförändringar och kompetenshöjning är dagliga redskap i det moderna hamnarbetet inom Stockholms Hamnar.
Arbetsmiljöprogrammen har kostat sammanlagt drygt fyra miljoner kronor varav Arbetslivsfonden i Stockholms län bidragit med 1.759.000

Bakgrund

Inom Stockholms Hamnar arbetar 320 personer fördelade på 34 kvinnor och 286 män. Under senaste tioårsperiod har arbetet genomgått omfattande förändringar.

Den traditionella styckeodshanteringen har i stort försvunnit, ersatt av containerhantering. Manuella lyft har ersatts av maskinella lyftredskap.

Trots praktiska förändringar präglas arbetsorganisationen av traditionella hierarkier där t ex affärsidé, mål, organisation, kund- marknads- och konkurrenshänsyn endast engagerat tjänstemän. Med ökade krav på effektivitet var det angeläget att vidga

samtliga medarbetares förståelse och engagemang.

Inom framför allt kategorin hamnarbetare (deras egen benämning är "gubbar") är intresset för hälsofrågor och friskvård lågt. Måttlig övervikt är vanlig, rökning vanlig och hög alkoholkonsumtion vanlig.

Sjukfrånvaron vid företaget var 1991 8,6 procent, varav 6,3 procent var långtidssjukskrivna. Av de sjukskrivna svarade ca 25 personer för återkommande lång- och korttidssjukskrivningar. 1991 sjukpensionerades åtta personer.

Underlag för ansökan till Arbetslivsfonden gjordes av personalavdelningen

som tillsammans med skyddsingenjör och fackliga ombud diskuterade arbetsmiljön med samtliga enheter. Förslag som kom fram har ingått i arbetsplatsprogrammet.

För att undersöka effekten av programmet konsulterades SIFO för attitydmätningar hos samtliga. Uppföljning av undersökningen genomförs några månader efter programmets avslutning.

Målsättning

I samverkan mellan chefer, medarbetare och fackliga organisationer förbättra arbetsmiljön ur fysisk och psykosocial synvinkel.

Öka säkerhet och trivsel, minska sjukfrånvaron med sammanlagt 20 procent under två år, minska arbetsskador och tillbud samt sjukpensioner och rehabiliteringsärenden.

Höja kompetensnivån samt sänka driftkostnader, som långsiktig effekt av arbetet med arbetsmiljö och kompetensutveckling. På sikt ökad effektivitet.

Beräknad årlig besparing var totalt per år 3,9 miljoner kronor, besparing för bolaget 2,2 miljoner samt besparing för försäkringssystemet 1,7 miljoner.

Genomförande

Diskussionen med skyddsombuden på respektive enhet gav "överraskande nog" intryck av att de flesta var nöjda med arbetsmiljön. Ett fåtal praktiska hjälpmedel föreslogs - och anskaffades. Ett omfattande utbildningsprogram påbörjades:

- o Arbetsmiljöutbildning för chefer/arbetsledare, med betoning på internkontroll, rehabiliteringslagen samt företagets fortsatta arbete med alkoholrehabilitering. (Sedan mitten av 80-talet har företaget en alkoholpolicy som bl a proklamerar fullständig nykterhet. Policyn backas upp med en rad frivilliga rehabiliteringsåtgärder bland vilka individen i samråd med personalansvariga kan välja stöd.

- o En utbildning om farligt gods som specialanpassades för hamnarbetarna, med hänsyn till det farliga gods som hanteras i Stockholms Hamnar.

- o Efter kontakt med Försäkringskassan fick Stockholms Hamnar en kontaktperson i rehabiliteringsfrågor. En grupp bestående av personalkonsulent, försäkringstjänsteman och sjukgymnast från företagshälsovården följer regelbundet upp sjukskrivningar samt initierar rehabiliteringsutredningar och åtgärder i samråd med individen.

- o Sammanställning av en personalhandbok som ger en samlad bild av personalpolitiken och svarar på personalfrågor samt påvisar chefernas ansvar.

- o Vid arbetsplatsen i Frihamnen kompletterades en träningslokal med redskap för förebyggande träning. En sjukgymnast har haft mottagning och träningsrådgivning två timmar varannan vecka.

- o En partssammansatt friskvårdskommitté med åtta medlemmar har bildats. Gruppen har genomgått en halv dags utbildning. Friskvårdombud har utsetts vid samtliga ca 20 arbetsplatser, ombuden har också genomgått utbildning, liksom ledningsgruppen.

- o Beslut om att bygga en egen motionslokal för medarbetarna har fattats.

- o Rökavvänningskurser med informationsträffar har hållits fem gånger.

I en kompletterande ansökan till Arbetslivsfonden i Stockholms Län sökte företaget bidrag för utvecklingsprojektet LOTS. Projektet grundas på en affärsplanering med beskrivningar av verksamhetens syfte, strategier och mål.

Samtliga chefer har tillsammans, utifrån en övergripande strukturplan tagit fram anpassade planer för verksamhetsenheterna. Interna processledare har utsetts för att genomgå en specialutbildning i syfte att för ner planstrukturerna till efterföljande nivåer i organisationen.

LOTS-processen bygger på kontinuerliga uppföljningar vilka stäms av på avdelningsnivå vartefter de revideras till planer för en ny treårsperiod. All personal berörs av LOTS.

Resultat

Under arbetsplatsprogrammet har 24 rehabiliteringsutredningar genomförts, varav sex avseende återkommande korttidsfrånvaro. 15 personer har återgått i arbete efter långtidssjukskrivning. En person har förtidspensionerats och två är fortfarande sjukskrivna.

Projektansvariga för arbetsplatsprogrammet beskriver situationen vid företaget som att man har skapat "ordning och reda" i arbetsmiljöarbetet genom systematiken i internkontrollen. Klyftorna mellan tjänstemän och kollektivanställda anses ha förutsättningar att minska då flera av programmets aktiviteter skett i blandade grupper. Den nybyggda motionslokalen väntas också öka "förbrödringen". Sjukgymnastens närvaro två timmar varannan vecka permanentas.

En frukt om dagen per person infördes under friskvårdsutbildningen och har blivit mycket populär.

I LOTS-arbetet har 25 arbetsplaner för dotterbolag, avdelningar, enheter och staber tagits fram utifrån ledningens övergripande verksamhetsplan. Ökade förutsättningar för en plattare organisation skapas genom övergången från funktionsorienterad organisation till resultatorienterad, med budget och uppföljning i resultatetermer.

"LOTS-metodiken har varit en katalysator som satt igång många nödvändiga processer i företaget" anser projektansvariga.

Värdering/kommentar

Programansvariga beklagar att man ännu inte hittat lämpliga ingångar för aktivering av jämställdhetsarbetet. Med 13 procent kvinnor, varav endast en

bland hamnarbetarna, är mansdominansen snarast "total".

"Sjövägen är miljövägen. Det är billigare och miljövänligare att transportera på sjön" konstateras vid Stockholms Hamnar. De många moderna initiativ som nu tagits på arbetsmiljöområdet är ett organisations- och medarbetarsvar på "miljövägen".

ISSN 1104-6449

Maj 1995