



Skolexempel blev verklighet

- Arbetsplats:** ICA Isaksons, Överkalix
- Kontaktperson:** Britt-Mari Isaksson Tel: 0926-11370
- Arbetslivsfondens handläggare:** Elisabet Lundström, Norrbottens län
- Skribent:** Rigmor Westman
- Sammanfattning:** ICA Isaksons satsade på den totala arbetsmiljön genom att investera i nya kassor för att förbättra den fysiska miljön, och genom att ta vara på de anställdas intressen och utveckla deras kompetens till att genomföra arbetsrotation för att förbättra den psyko-sociala miljön. Dessutom genomförde man en förändring av arbetsorganisationen med ökad delaktighet och ökat medansvar. Man inspirerar också de anställda till en aktiv friskvård. Sjukfrånvaron har minskat från 29 dagar per anställd och år 1991 till 9 dagar per anställd och år 1994.

Bakgrund:

Trots en väl fungerande rehabilitering och goda satsningar på friskvård hade ICA Isaksons vid sina butiker i Överkalix och Övertorneå en hög sjukfrånvaro på 29 dagar per anställd och år. 60% av detta var långtidssjukskrivning.

Det fanns många ensidiga arbetsuppgifter, bl a kassan, och detta ville man förändra.

Man ville också förbättra den psykosociala arbetsmiljön genom ökad delaktighet och arbetsrotation och en ny arbetsorganisation.

Mål:

Ett mål var att sänka sjukfrånvaron till 9 dagar per anställd och år.

Ett annat mål var en bättre arbetsmiljö med ökad delaktighet och ansvarstagande i form av arbetsrotation och ansvarsområden i butikerna.

Genomförande:

Man startade hela projektet med träffar för samtlig personal kring arbetsmiljön, där även

Försäkringskassan och företagshälsovården medverkade vid olika tillfällen.

Därefter genomförde man utvecklingssamtal med alla anställda kring deras intressen av nya arbetsområden och deras utvecklingsbehov och -önskemål för att förbereda för en arbetsrotation och ansvarsområden utifrån vars och ens intressen.

En gedigen utbildningsinsats genomfördes för att höja grundkompetensen för all personal. Man hade utbildningar i butiksekonomi, marknadsföring, säkerhet i butiken, personlig säkerhet och ledarskapsutbildningar för dem som så småningom skulle bli ansvariga för olika avdelningar.

Så småningom infördes också arbetsrotation så att ingen skulle behöva arbeta för länge i ensidiga eller tunga arbetsuppgifter (kassa, lyft etc)

Man installerade också nya ergonomiska kassor med möjlighet att variera arbetsställning.

Inför den nya arbetsorganisationen som så småningom infördes hade man också utbildningsdagar bland annat kring förändringsarbete.

Ledningen har också på flera sätt och med företagshälsovårdens hjälp arbetat för att inspirera de anställda till en aktiv friskvård.

Under projektets gång har även butiken i Haparanda kommit att ingå så att utvecklingsinsatserna har berört all personal (c:a 70 st) i butikerna i Överkalix, Övertorneå och Haparanda.

Resultat:

När det gäller sjukskrivningarna har man nått sitt mål 9 dagar per anställd och år!

Efter en del skepsis i inledningsskedet (det fanns bland personalen ett visst revirtänkande) är personalen nu mycket nöjd med arbetsrotationen och den nya organisationen, och det fungerar också bra.

Arbetsledningen (butikschefen) har lagt ut allt ansvar för de olika varugrupperna på de anställda.

Man är också mer positiv till förändringar inom butiken, och revirtänkandet är till största delen borta.

Man har också vunnit ekonomiskt genom att personalkostnader i form av sjukskrivningar, vikarier och personalomsättning minskat betydligt.

Värdering:

Alla som varit involverade i arbetsmiljöutvecklingen är i stort sett positiva till insatserna och förändringarna.

Miljön har förbättrats både fysiskt (nya kassorna) och psyko-socialt genom delaktighet, ansvarsfördelning och arbetsrotation.

Det är butikschefen som lett projektet, men ledningen har hela tiden stött arbetet, vilket upplevts som viktigt och positivt för både projektledare och personal.

Man kan säga att projektet är ett "skolexempel" på hur en arbetsmiljö kan utvecklas och förbättras.

ISSN 1104-6449

April 1995