



## Nya yrkesroller med fullständig arbetsrotation

**Arbetsplats:** Lucullus-Filbyter matmarknad, Linköping

**Kontaktperson:** Lars Nyrell, tel 013-12 11 51

**Arbetstlivsfondens handläggare:** Lena Janson, Östergötlands län

**Skribent:** Anneli Hedlund

**Sammanfattning:** En mer motiverad personal, varierade arbetsuppgifter och bättre kontakt mellan medarbetarna är syftet med det arbetsplatsprogram som Lucullus-Filbyter, matmarknad genomför. Man ska införa fullständig arbetsrotation för att komma bort från uppdelningen mellan olika yrkesgrupper. "Alla ska kunna allt", som butiksägare Lars Nyrell uttrycker det. Det här arbetssättet ska också minska risken för arbetsskador vilket är angeläget framförallt för kassapersonalen, som är den yrkesgrupp där riskerna för arbetsskador är störst.

### Bakgrund

Lars och Kerstin Nyrell övertog Lucullus matmarknad i Linköping, år 1991. De har båda mångårig erfarenhet från andra livsmedelsbutiker, vilket dock har varit mindre butiker där det har varit naturligt att växla mellan olika arbetsuppgifter.

På Lucullus var medarbetarna mycket specialiserade. Var och en kunde sitt område bra men saknade bredd. Det förde med sig att personalgruppen hade dålig kontakt med andra än de från samma avdelning. Butiken blev också sårbar vid sjukdom och annan frånvaro.

I samband med ägarbytet föreslog Handelsanställdas Förbund att man skulle införa arbetsrotation, en idé som Lars och Kerstin Nyrell nappade på.

Ansökan om bidrag lämnades till Arbetstlivsfonden som beviljade bidrag för

förändring av arbetsorganisationen, förbättring av den fysiska arbetsmiljön samt rehabilitering. Projektet startade i januari 1993 och beräknas vara avslutat i mars 1995. Det berör alla 32 medarbetare.

### Mål

Att sudda ut gränserna mellan olika yrkesgrupper, bredda kompetensen och införa arbetsrotation så att samtliga anställda har schemalagd arbetstid i kassorna samt på två av avdelningarna. Att förbättra den fysiska arbetsmiljön, i första hand kassaarbetsplatserna.

### Genomförande

Företagsledningen, Handels och D-gruppen Öst (som har hjälpt till med utbildning) drog tillsammans upp riktlinjerna för projektet som sedan

presenterades för personalen. En arbetsgrupp bildades och man gjorde studiebesök på Åhléns i Katrineholm som har genomfört ett liknande projekt.

Därefter hölls ett möte för all personal där två från Åhléns i Katrineholm berättade om sina erfarenheter.

Eva Haga är Handels kontaktombud på Lucullus. Hon är en av de pådrivande i projektet och ser bara fördelar med att införa arbetsrotation.

- Framförallt är det viktigt för kassapersonalen att komma bort från kassan ibland, säger hon. Det är där det är störst problem med arbetsskador.

Projektet är kompetenshöjande för alla. Man byter inte bara mellan kassa och avdelningar utan också mellan avdelningarna vilket ger medarbetarna en stor bredd.

Man började också med att utbilda all personal för kassan, dels genom kvällskurser, dels genom praktik jämsides med en van kassör. I ett tidigt skede byttes också alla kassor ut. De äldre kassorna var olämpliga ur arbetsmiljösynpunkt.

Kassan är obligatorisk för alla och det gäller även företagsledningen. Därutöver har alla medarbetare önskat sig ytterligare två avdelningar som de vill arbeta på. Önskemålen har också kunnat tillmötesgå.

En kurs i hur man ska kunna förbättra hela butiken har också genomförts.

När det gäller arbetet på avdelningarna så har medarbetarna lärt av varandra. Det har också genomförts utbildning i Chark och Delikatess, Kolonial, Frukt och Grönt och Grov- och Finstyckningskurs.

De avdelningsansvariga samt samt några andra medarbetare har gått en grundkurs i ekonomi och affärsräkning. Detta för att kunna ta ansvar för pris-sättning av varor.

Den första mars genomförs arbetsrotationen fullt ut. Då införs nya scheman där alla medarbetare roterar över tre avdelningar. Men redan idag är det många som roterar. Samma personer byter av varandra och ingen ska sitta längre än tre timmar i sträck i kassan.

Förutom att byta ut kassorna så har man gjort följande tekniska investeringar:

automatisk skärmaskin, ostdelare, kotlett-huggare samt två stycken lyftvagnar.

I projektet låg också att ta fram en rehabiliteringsplan godkänd av försäkringskassan för en långtidssjuk. Så har skett och den långtidssjuka har haft arbetsträning i ett år och är nu tillbaka och arbetar deltid.

## Resultat

Då arbetsrotationen inte genomförts fullt ut är det ännu för tidigt att se vilket utslag det kommer att ge.

Den arbetsrotation som hittills införts upplevs dock positiv av medarbetarna.

Ökad trivsel, folk mår bättre och har fått mer förståelse för varandras jobb och man pratar också mer med varandra. Det är effekter, menar Eva Haga, som kan kopplas till projektet, men som är svåra att mäta.

Behovet av vikarier har minskat väsentligt vilket gör butiken mindre sårbar vid olika former av frånvaro.

Frånvaron har också minskat men det vill Eva Haga inte direkt koppla till projektet utan menar att det kan ha flera orsaker.

Sedan tidigare hade man två anmälda arbetsskador. Några nya skador har inte uppstått.

## Värdering

Det har inte varit några större svårigheter att få personalen med sig i projektet med några undantag. Lucullus har fyra kallsköter anställda som alla från början vägrade att vara med i arbetsrotationen. De tycker inte att de är butiksanställda och vill därför inte sitta i kassan.

Lars Nyrell tycker inte att man ska tvinga medarbetarna och har därför inte krävt det. Nu har dock två av dem gått med på ett byte i veckan och dessutom sköter kallsköterna försäljningen i Lucullus lunchbar och tar hand om kassahanteringen där.

I början protesterade också en del av de manliga medarbetarna mot att sitta i kassan. Protesterna har dock upphört och nu kan de gå och sätta sig i kassan om de ser att det finns behov.

- Faktum är att de som var mest pessimistiska från början är de som tycker att det är roligast nu, säger Eva Haga.

Viss tveksamhet fanns också hos några av de äldre kassörskorna. Här handlade det mer om att de tyckte att de kunde sitt jobb och kände sig osäkra på att lära sig nya arbetsuppgifter.

Lars Nyrell vill utveckla organisationen ytterligare. Hans idé är att alla som arbetar i butiken i princip ska kunna lika mycket. Det ska inte vara någon skillnad mellan t ex styckmästare och att sitta i kassan. Idag är också alla anställda som butiksanställda, ingen har någon speciell titel. Men de här planerna ligger i framtiden.

- Det här är känsligt för en del, säger Lars Nyrell. De som tycker att de har ett mer kvalificerat arbete kan tycka att man rycker undan fötterna på dem.

Varje avdelning har idag en avdelnings-ansvarig som beställer varor och ansvarar för sin avdelning. Lars Nyrell vill sprida det här ansvarstagandet till flera. För det krävs det ytterligare utbildning. Det här är dock ingen diskussion som ännu har påbörjats i personalgruppen.

Lars Nyrell ser det här som ett arbete på lång sikt och som ska leda till en roligare arbetsplats med mer motiverad personal.

Möjligheten att få bidrag från Arbetslivsfonden har satt igång en större utbildningsvilja inom livsmedelsbranschen. Det säger Lars-Erik Grahn, utvecklingschef på D-gruppen Öst och ansvarig för utbildning.

- Själv har jag aldrig lagt ett så stort utbildningsprogram som de senaste åren. Jag ser det här som början på en process och tror inte att utvecklingen mot arbetsrotation och utvidgad kompetens avstannar nu då Arbetslivsfonden upphör.