



# Ökat välbefinnande med personlig utveckling

**Arbetsplats:** SL Buss AB Söderhallen

**Kontaktperson:** Hans Schneider, åkerichef, tel:08-686 10 00

**Arbetslivsfondens handläggare:** Johanna Hammarström, Stockholms län

**Skribent:** Åsa Nyquist

**Sammanfattning** Bussförare som yrkesgrupp var överrepresenterade vad gäller hjärt- och kärlsjukdomar. För att komma till rätta med problemet ökade arbetsledningen på SL Buss AB Söderhallen de anställdas möjligheter att vårda sin fysik och få personlig utveckling. De 350 förarna, 290 män och 60 kvinnor, erbjöds hälsoprofiler och cirklar i personlig utveckling. De fick också möjlighet att motionera och meditera på arbetstid. För att ytterligare öka förarnas delaktighet i arbetet har ett försök med mindre, självstyrande enheter inletts. Åtgärdsprogrammet på SL Söderhallen fick ett bidrag på 2 845 000 kronor från Arbetslivsfonden. Arbetsgivaren satsade 2 560 000 kronor.

## Bakgrund

SL Buss AB Söderhallen bedriver busstrafik i Stockholms innerstad.

Under många år har arbetsledningen satsat mycket på att förbättra trafiksäkerheten, ergonomin i bussarna, körtider och andra hygienfaktorer. Syftet har varit att förbättra bussförarnas arbets-situation, som oftast är mycket stressig och hårt reglerad.

Enligt en studie gjord på Karolinska institutet, var dock bussförare fortfarande överrepresenterade vad gäller hjärt- och kärlsjukdomar.

Under 1992 började man diskutera hur en förbättring av produkten skulle kunna ske, det vill säga hur man bättre skulle kunna tillgodose kundernas önskemål och samtidigt öka de anställdas välbefinnande.

Ledningens utgångspunkt var att det inte räcker med att förbättra hygienfaktorerna. Förarnas minutiöst reglerade arbete måste kompenseras med ökade möjligheter till personlig utveckling.

Förarnas välbefinnande och kunskap påverkar dessutom hur passageraren ska uppfatta åkturen.

## Mål

Syftet med arbetsplatsprogrammet var att bygga upp ett varaktigt och stabilt koncept för personalvård.

Genom att erbjuda förarna hälsoprofiler, cirklar i personlig utveckling, motion, meditation mm skulle de ges motivation att ta itu med faktorer i livet som har en negativ effekt på hälsan, såväl fysiskt som mentalt.

Genom att rehabilitera kort- och långtidssjuka skulle dessa ges möjlighet att komma tillbaka till arbetet.

Det övergripande målet med arbetsplatsprogrammet var att sänka sjukfrånvaron och personalomsättningen.

## Genomförande

Åtgärdsprogrammet inleddes med hälsoprofiler som en extern kraft,

fick i uppdrag att göra på bussförarna. Profilen var frivillig och syftade till att få fram hur föraren på bästa sätt skulle kunna förbättra sin livsstil.

Exempel på förändringar var att sluta röka, lägga om kostvanor eller börja motionera.

Hälsoprofilen var tänkt som en ingångsdörr till ytterligare förändringar och att ge föraren motivation att ta itu med faktorer i livet som påverkade hälsan negativt, såväl fysiska som mentala.

I samband med hälsoprofilen fick förarna erbjudande om att gå första steget i "Rikare liv", en cirkel vars syfte är att hjälpa förarna att förverkliga målet från hälsoprofilen.

I grupper ledda av två handledare, själva bussförare, träffas tio förare under fyra timmar en gång i veckan, sammanlagt tio gånger.

Söderhallen valde att ha bussförare som handledare och inte utomstående konsulter. Orsaken är dels att det bedömdes underlätta för förarna att öppna sig om handledaren är en kollega och dels att kompetensen om hur handledning går till, förblir i företaget.

En konsult utbildade tio bussförare i transaktionsanalys och efter drygt två veckors utbildning var förarna redo att själva bli handledare för andra.

Cirklarna är liksom övriga delar av programmet frivilliga, men sker på betald arbetstid.

Steg 1 i cirklarna "Rikare liv" har inneburit att många förare har kommit igång med en förändringsprocess.

Möjligheter till motion finns nu på arbetsplatsen. Söderhallen har byggt upp en gymnastiksal med work-out och styrketräningsutrustning. Även möjlighet att få behandling av naprapat eller massör finns.

I steg 2 fortsätter förarna den process som inleddes i steg 1. Endast de som genomgått steg 1 kan fortsätta till steg 2. Målet är att de ska lära sig att koppla ihop upplevelser, känslor och reaktioner med sin arbetssituation.

Med hjälp av olika uttrycksmedel som exempelvis en mild form av kroppspsykoterapi, frigörande and-

ning, dans och rörelse får förarna en större insikt i hur människan fungerar, och lär sig avslöja både egna och andras projektioner. På så vis förstår de bättre vad som händer i mötet med passagerarna och kan bemöta dem på ett professionellt sätt.

Befattningsutveckling i grupper, BIG-projektet, utgör en annan del av utvecklingsarbetet inom SL Söderhallen.

Genom att förlänga samtliga tjänstgöringstider med femton minuter har sammanlagt 18 personer kunnat frikopplas från sina ordinarie arbetsuppgifter. Syftet var att de i grupper skulle diskutera hur garaget ska möta framtiden på bästa sätt.

Som ett resultat av diskussionerna har SL Söderhallen inlett ett försök med helt självstyrande grupper, så kallade mindre enheter. Syftet är att förarna ska få större variation, delaktighet och tillfredsställelse i sitt arbete.

Den mindre enhet som hittills bildats består av en femtedel av personalen med eget ansvar över en femtedel av budgeten.

Arbetsledningens vision är att gå vidare och så småningom driva hela garaget i samma form.

Ett annat resultat av diskussionerna är att några förare har bildat en ekonomisk förening och övertagit driften av garagets kaffeverksamhet, butik och lunchservering.

För att få en överblick av förarnas uppfattning om garagets arbetsmiljöproblem, innehöll arbetsplatsprogrammet från början även djupintervjuer med förarna.

25 intervjuer genomfördes, i vilka skötsel av bussarna, miljön, oro för högt tempo och inför framtiden var högt rangordnade problem.

Dock upptäckte ledningen på Söderhallen efterhand att intervjuerna och cirklarna/profilerna var två olika projekt. Probleminventeringen lades därför på is och man koncentrerade sig på hälsoprojektet.

Ytterligare en del av arbetsplatsprogrammet var rehabilitering av 33 frekvent kort- och 27 långtidssjuka. Sjukfrånvaron har legat på 11 procent, eller 39,4 dagar per anställd och år.

För att ge anställda som inte kan fortsätta att köra buss en ny plattform att stå på, har de fått nya utbildningar. Dessa har lett till att en del har kunnat erbjudas andra arbetsuppgifter inom koncernen.

### Resultat

Konkreta resultat i form av sänkt sjukfrånvaro har SL Söderhallen inte kunnat uppvisa.

Snarare har det blivit tvärtom, vilket enligt arbetsledningen kan bero på att när man väl sjukanmäler sig stannar man hemma några dagar på grund av karensdagen.

Ett positivt resultat är dock att antalet krockar har minskat avsevärt, även om ledningen inte vill utgå från att det är hälsoprojektet som är orsaken.

Det främsta resultatet kan inte mätas i siffror utan mer i form av upplevelser.

Många förarens välbefinnande har ökat, enligt ledningen, och trots att den inledda processen kommer att ta lång tid att fullfölja har många av de som deltagit i cirklarna kommit till nya insikter och börjat förstå att de kan påverka sitt eget välbefinnande.

Rehabiliteringen har däremot inte fungerat lika bra, och många av de som har blivit rehabiliterade blir sjuka återigen.

### Värdering

Eftersom SL Söderhallen haft ett dödsfall strax innan arbetsplatsprogrammet inleddes, var det relativt enkelt att få förarna intresserade av att göra hälsoprofiler.

Idag har 306 förare av 457 gjort en hälsoprofil och 183 förare har även gjort en uppföljande profil. Även förare som till en början inte var intresserade börjar nu ändra inställning.

Av de förare som gjort en hälsoprofil, har hittills 182 gått steg 1 i cirkeln Rikare liv. Av dem har 85 gått vidare till steg 2.

Steg 2 har stött på ett större motstånd bland förarna än vad de andra delarna i programmet har gjort. Det är förståeligt, anser ledningen, eftersom det tar tid att få accept för den typen av närgångna övningar i

andningsteknik, kroppspsykoterapi och dynamiska meditationer.

Ledningen på SL Söderhallen räknar med att det tar relativt många år innan en förändring av företagskulturen helt kan komma till stånd, men planerar att fortsätta på den inslagna vägen.