



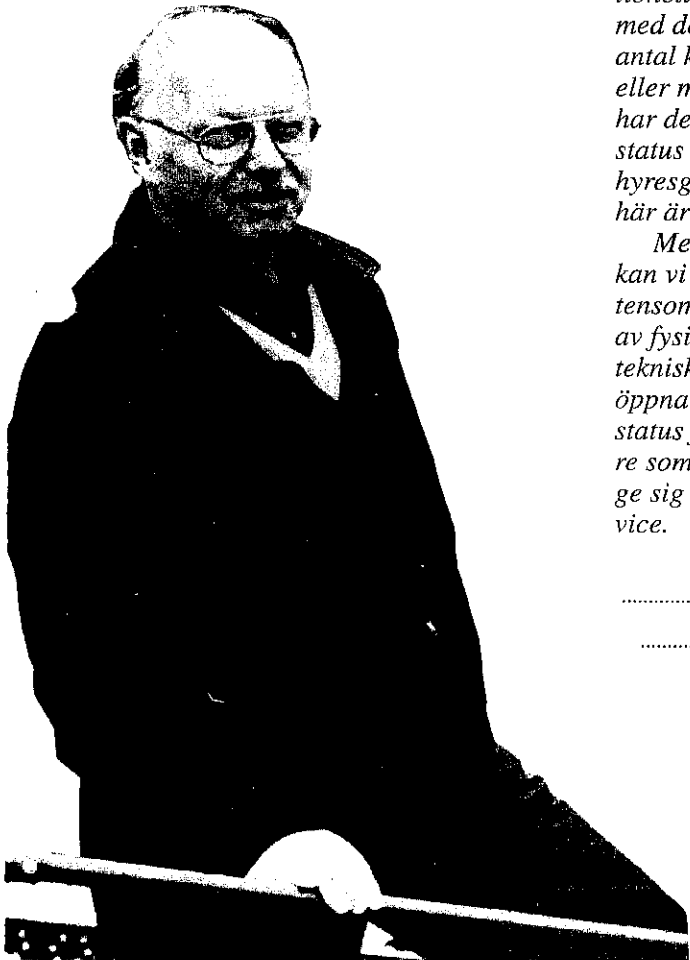
JOBBI FÖRÄNDRING

Stärker människor och verksamhet

”Nu är vi ett team på ett helt annat sätt än tidigare...”

Nils-Åke Leoo, VD

Det viktigaste i ett projekt mot belastningsskador är att skapa en atmosfär av förtroende där förändring inte betyder hot. De flesta kan då delta i nya arbetsformer och se helheten. Samarbetet i grupp ger då stöd och trygghet. Man växer tillsammans och kan klara av mer.



— Fastighetsservice är en fråga om hård- och mjukvara. Mjukvaran, dvs relationen mellan oss och hyresgästen, kommer traditionellt i andra hand jämfört med det mera handfasta, som antal kvadratmeter, energifrågor eller material. Med vårt projekt har det mjuka fått en helt annan status inom verksamheten. Att hyresgästerna ser positivt på det här är helt klart.

Med den här förändringen kan vi lyfta fram ett nytt kompetensområde som är oberoende av fysisk styrka eller traditionell teknisk kompetens. Vi har kunnat öppna en väg till utveckling och status för många av våra städare som annars inte riktigt vågat ge sig in i breddad fastighetsservice.

Nils-Åke Leoo

VD

SERVICE

FAKTA

Projektnamn
”Fastighetsstiftelsen”

Adress
Stiftelsen Kindahus
Stora Torget
590 40 Kisa

Kontaktpersoner
Nils-Åke Leoo,
tfn 0494-120 45
Lars-Erik Lindblad,
tfn 0494-120 45

Verksamhet
Fastighetsförvaltning

Antal anställda
24 personer

— Den stora skillnaden är den öppenhet som råder idag mellan oss och all personal. Nu är vi ett team på ett helt annat sätt än tidigare. Nu pratas det på mötena där det förut var knäpp tyst.

— Vi har lyckats vända en av alla väntad sjukpensionering för en städerska, till ett framgångsrikt och av hyresgästerna mycket uppskattat fastighetsskötarjobb.

— Vi köper allt färre tjänster utifrån. Det visar sig finnas kompetens inom en mängd områden hos vår personal som förut aldrig kom till sin rätt.

— Vi har försökt att hitta en möjlig väg framåt för var och en, utan att den enes utveckling ska behöva bli ett hot för någon annan.

— De andra inom branschen envisas ofta med att bygga vidare på specialiseringen av sin personal. Vi satsar på breddning! På den allsidige hantverkaren inom ett komplett servicelag.

— Vi har kommit långt i att få till stånd ett förtroende mellan alla inom verksamheten, vilket gör att allt blir så mycket enklare.

Lars-Erik Lindblad

Förvaltare

Projektbeskrivning

Projektet har direkt berört tolv personer. Det har varit lokalvårdare och vaktmästare inom två fastighetsområden. Dessutom har stiftelsens VD och fastighetsförvaltare deltagit. Projektarbetet påbörjades augusti 1991 och fortgår fram till hösten 1993.

Problemen

När det här projektet inleddes hade vi på Stiftelsen Kindahus följande problem:

- Hög frekvens av sjukskrivningar och arbetsskador bland lokalvårdarna.
- Litet eget ansvar och begränsade befogenheter ledde till att arbetet uppfattades som ostimulerande.
- Framtidens situation på bostadsmarknaden krävde ökad effektivitet och konkurrenskraft med hyresgästen/kunden i centrum.

Möjligheterna

I verksamheten fanns det naturligtvis också omständigheter som var gynnsamma för den här typen av projekt. T ex hade arbetsgivaren sedan en tid planer på ett förändringsarbete, men var osäker på hur det skulle genomföras. Vidare fanns det kompetens inom Företagshälsovården för att medverka till att förändringen skulle bli en möjlighet istället för ett hot.

Målet

Projektet syftar till att genom förändringsarbete inom lokalvårdare och

vaktmästares arbetsområden förebygga ohälsa och främja personlig utveckling. Dessutom att öka verksamhetens effektivitet och konkurrenskraft med fokus på hyresgästen/kunden.

Vägen

Vi har organiserat cirklar för att diskutera oss fram till en gemensam vilja och målsättning. Detta har så småningom lett till följande förändringar.

- Fastighetsområdena (dvs det som tidigare var vaktmästarområden) har utvidgats och omfattar nu en grupp på tre-fem personer. Dessa grupper består av både vaktmästare och lokalvårdare, som vi idag kallar fastighetsskötare. Varje grupp har ett gemensamt ansvar för arbetet. Och här tillämpas rotationssystem.
- Vi har planerat att ha arbetsplatsträffar en gång i månaden.
- Utrustningen på arbetsplatsen har förnyats och kompletterats för att bli underlätta tunga lyft.
- Arbetsgrupperna kommer att få ett visst eget budgetansvar inom sitt område.

Förändringsarbetet planeras fortsätta så att det så småningom innefattar hela stiftelsens verksamhet. Det innebär att ytterligare ett tiotal personer kommer att involveras.

Förr och nu

Grundtanken att skapa en mera sammansatt fastighetsskötarefattning har bromsats av äldre deltidstäderskors rädsla för att gå fastighetsutbildningen. De manliga vaktmästarna har däremot tagit vara på den möjligheten.

Större säkerhet

Ett resultat av de delade arbetsuppgifterna är att det numera är bättre samarbete mellan de olika personal-

kategorierna. Det finns också en större självständighet i grupperna gentemot förmännen. Många dagliga problem hanteras numera utan inblandning av någon högre upp i organisationen.

Arbetet hanteras idag med större självsäkerhet och trygghet än förr. Och det har utvecklats en klarare kundrelation till hyresgästerna. Effektiviteten och servicegraden har höjts.



Dålig feedback

Vi kan egentligen bara peka på en negativ erfarenhet av förändringen. Och det är att feedbacken av ekonomisk information till grupperna inte har fungerat. Något som sannolikt

tärt på det förtroendekapital som byggts upp.

Viktigt i projektet

Det viktigaste i ett projekt mot belastningsskador är att skapa ett förtroendefullt klimat där föränd-

ring inte betyder hot. I ett sådant klimat kan de flesta delta i nya arbetsformer och se helheten. Samarbete i gruppen ger då trygghet och stöd. Människorna växer tillsammans och kan klara av mera.

Sammanfattning

Utgångspunkten för det här projektet var att det fanns problem i Stiftelsen Kindahus. Bland annat var frekvensen av sjukskrivningar och arbetsskador hög. Och arbetet uppfattades som ostimulerande. Projektet initierades med syfte att förebygga ohälsa och främja personlig utveckling hos de berörda yrkeskategorierna lokalvårdare och vaktmästare.

Det har bildats grupper på tre-fem personer där var och en klarar flera arbetsuppgifter. Samtidigt som

gruppen har ett vidgat eget ansvar och hög grad av självständighet. Resultaten så här långt tyder på att de inom projektet vidtagna åtgärderna lett till bl a bättre samarbetsklimat, lyckade fall av rehabilitering, högre kompetens, effektivitet och höjd servicegrad.

Fastighetservice handlar om hård- och mjukvara. Mjukvaran, dvs relationen mellan oss och hyresgästen, kommer traditionellt i andra hand jämfört med det mera handfasta, som antal kvadratmeter, energi-

frågor eller material. Med projektet har det mjuka fått en helt annan status inom verksamheten. Att hyresgästerna ser positivt på det här är helt klart.

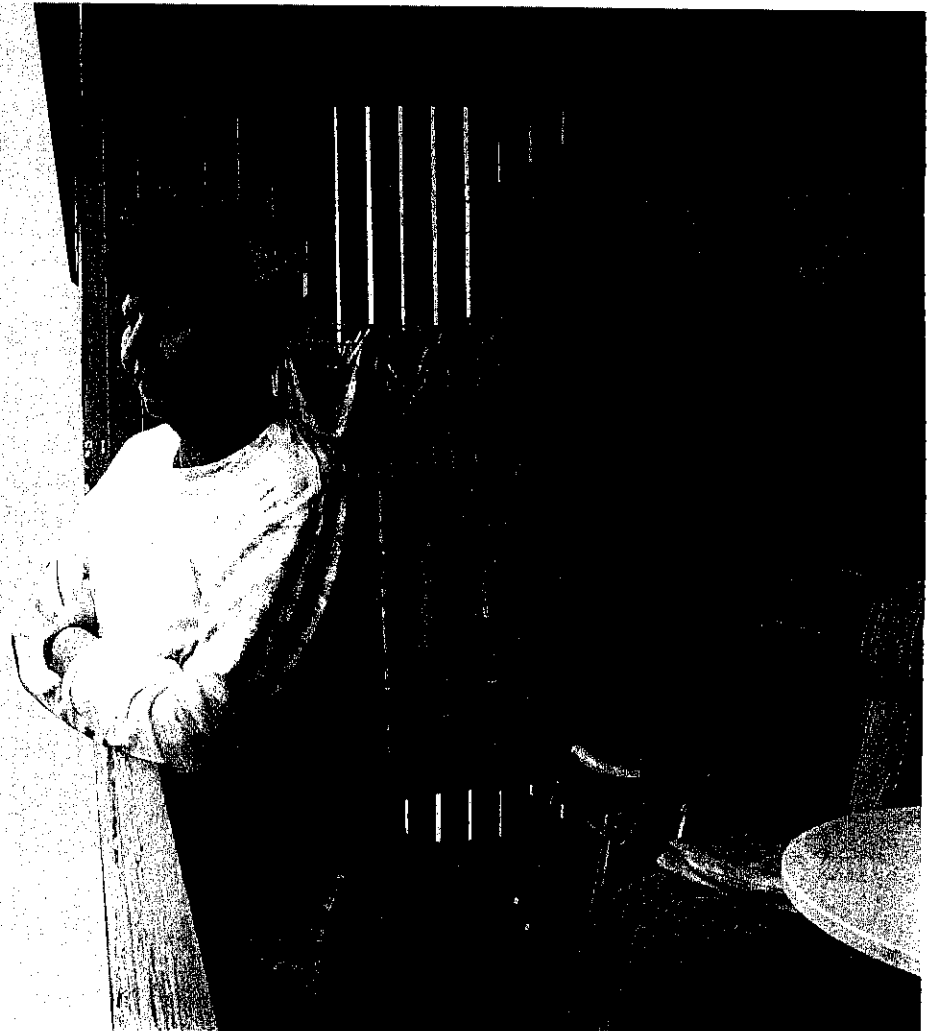
Med den här förändringen kan vi lyfta fram ett nytt kompetensområde som är oberoende av fysisk styrka eller traditionell teknisk kompetens. Vi kan öppna en väg till utveckling och status för många av våra städare som annars inte riktigt vågat ge sig in i breddad fastighets-service.

— Jag började på stiftelsen 1986 som trappstädare, men tvingades p g a värk i nacke och axlar till sjukskrivning från 1990. Nu arbetar jag som vaktmästare med allt utom städning. Jag trivs, det har funkat jättebra! Jag klarar jobbet utan hinder av min tidigare skada.

Det är roligt! Det finns inte två dagar i veckan som är lika.

Berit Mankinen

Vaktmästare



Arbetsmiljöfondens program **Åtgärder mot belastningsskador** har genomförts under perioden 1988-1993. Utvecklingsinsatser på ett sjuttioal arbetsplatser har fått stöd genom programmet. Även om programmets olika projekt spänner över en mängd branscher och verksamheter finns vissa generella drag: Projekten har byggt på grundidén att de "moderna" belastningsskadorna kan förebyggas via helhetslösningar som innefattar såväl organisatoriska som tekniska och ergonomiska åtgärder. Den viktigaste faktorn är: Att ge människor ett avgörande inflytande över sin egen arbetssituation — egenkontroll. Utvecklingsarbetet har genomförts i nära samverkan mellan che-

fer, arbetsledning, de anställda och deras organisationer. Ledningen har sett en ny och mer flexibel arbetsorganisation som ett viktigt konkurrensmedel, gentemot både "märknaden" och kunderna. De anställda har sett möjligheter att trygga sin anställning, samtidigt som nya produktionsformer gett mer innehållsrika, varierande och kvalificerade yrkesroller. Nedanstående projektblad finns tillgängliga hos Arbetsmiljöfonden. Om du är intresserad av mer information om andra projekt eller vill ha fördjupad information om något projekt kan du vända dig till projektledarna eller Arbetsmiljöfonden. Arbetsmiljöfonden finansierar forskning, utveckling, lokalt utvecklingsarbete och kunskapsspridning.

Dessa projektblad finns:

Service

Friskare kök

LK Kost & Restaurang, Linköping

BEDA-projektet (Bättre Ergonomisk DataArbetsplats)

SCB Statistiska Centralbyrån i Örebro

Belastningsskador hos lägstadielärare i Borås

Borås kommun

Arbetslivsutveckling på Hotel Laponia

Hotel Laponia, Arvidsjaur

Från köksfunktion till restaurangverksamhet

Socialkontorets restaurangavdelning, Skellefteå

Organisationsutveckling för förebyggande av belastningsskador

Länsstyrelsen i Stockholm

AB Tvättman Uddevalla Uddevalla

Från krypande till stående — Golvläggprojekt

Golvbranschens Riksorganisation, Stockholm

KOBRA — Kooperativ Organisation för

Breddning av arbetet och en god Arbetsmiljö

FHC Stockholm AB

Belastningsskador vid Tvätteriet Ockelbo

Ockelbo

Lokalvårdsprojektet F17

Blekinge Flygflottilj, Ronneby

Ändrad arbetsorganisation vid Posten Alunda

Alunda

Arbetsmiljökonsekvenser vid förnyelsearbete

inom fastighetsbranschen

Uddevallahem i Uddevalla

Kompetens- och ansvarsutvidgning

Ica-Tunmen, Skoghäll

HAK-Projektet Åhléns Söder, Stockholm

Belastningsskadeprojektet vid Stiftelsen

Kindahus Kisa

Arbetsmiljöutveckling genom förändrad

arbetsorganisation Hotel Frösundavik, Solna

Utveckling av åtgärdsprogram mot arbets-

och förslitningsskador vid renhållningsarbete

Västerås Kommun, Renhållningsverket, Västerås

Utveckling av åtgärdsprogram mot arbets-

och förslitningsskador vid renhållningsarbete

Eskilstuna Energi & Miljö AB, affärsområde

Avfall, Eskilstuna

Imageprojektet Indata på Bankgirot, Stockholm

Arbetsutvidgning i tvätterier

Droppen Textilservice AB, Lund

Projekt Ängelholm

Föreningsbanken, Ängelholm

Industri

Åtgärder mot belastningsskador vid Lumatic

Samhall Lumatic i Hyltebruk

Åtgärder mot belastningsskador vid Öje

Skinnbeklädnad Öje och Rättvik

Team NEFAB Emballage AB, Alfta

Räkna med oss AB Edsbyverken, Edsbyn

Framtidens arbetsplats ASSA AB, Eskilstuna

Belastningsskadeprojektet vid Vilhelmina-

Sågen AB Vilhelmina

Nya banor Luxorbolagen i Motala

Målningslinje Vänerply AB, Otterbäcken

Belastningsskadeprojektet vid Frödinge Mejeri

Frödinge

KAMP — Köttbranschens ArbetsMiljöPro-

jekt Individuell svinslakt Skanek, Kristianstad

Åtgärdsprogram mot skogsmaskinförare

belastningsskador

Institutionen för Skogsteknik, Garpenberg

Aktionsprogrammet mot belastningsskador

Sveriges Lantbruksuniversitet, Garpenberg

Arbetsplatsutformning i sågverk för undvi-

kande av belastningsskador Notnäs AB, Torsby

Utveckling av grupporganisation

Norwesco AB, Öregrund

Personal och arbetsorganisation

Projekt automatisering

Töcksfors Verkstads AB (TVAB), Töcksfors

Arbetsorganisation på robotiserad svetsline

Volvo Lastvagnar AB, Umeverken, Umeå

Vård & Omsorg

Nattflyttet Akademiska sjukhuset, Uppsala

NU!Projektet — Närvaro genom Utveckling

Älvkullens sjukhem, Kungälv

Årsta 90-talets klinik Årsta Folkvandvård, Årsta

Den möjliga människan — Personal och

arbetsmiljöutveckling på Tunåsens sjukhem

Tunåsens sjukhem, Uppsala

Arbetsmiljöfonden

SAMMANFATTNINGAR

1629

BESÖKSADRESS Olof Palmes Gata 31

POSTADRESS Box 1122 111 81 STOCKHOLM

TELEFON 08-791 03 00 TELEFAX 08-791 85 90