

SAMHALLPROJEKT KRITISERAS

FLYTTAR RUNT ANSTÄLLDA – TROTS LÄKARINTYG



”Vi ska inte låta folk vara tio år på samma ställe. Vi ska utveckla medarbetarna”, säger distriktschef Göran Tufvesson, initiativtagare till omstridda Utvecklingshjulet. I bakgrunden: Tomas Andersson.

”Det är klart att vi ifrågasätter de läkarintygen”

■ **Samhall lägger inte så stor vikt vid läkarintygen innan de skickar anställda på praktik på lager. Det säger Samhalls ledning som anser att intygen begränsar medarbetarna. Företaget lovordar omstridda Utvecklingshjulet.**

Göran Tufvesson är distriktschef på Samhall i Helsingborg och Malmö. Det är han som har kommit på idén med Utvecklingshjulet. Under ett och ett halvt år har 300 medarbetare gått utbildningen.

– Vi ska inte låta medarbetare vara tio år på samma ställe. Vi ska utveckla medarbetarna. Alla som kommer in i Utvecklingshjulet blir synliga och får komma in i ett sammanhang där man kan ta reda på vad man vill och vad

man behöver. Vi ökar förutsättningarna för ett jobb utanför Samhall, säger han. Han visar runt hos Samhalls största privata kund i Helsingborgsområdet, Postnord. De har två lager vid motorvägen. Här packas packas varor till stora kända varumärken. Det är mycket godis, chips men även ketchup, marmelad och knäckebröd. Sammanlagt 75 Samhallsanställda arbetar här varav 15 just nu gör praktik inom Utvecklingslagret. Några av dem

håller just nu på att packa kexchoklad i stora jättekärl som ska bli sommarens vinster på marknader och tivolin.

Men det handlar inte bara om att individerna ska utvecklas. Alla ska lära sig allt i Utvecklingshjulet för att kunna vara flexibla för olika uppdrag inom Samhall.

– Syftet är att lättare kunna frigöra resurser när vi får in nya affärer. Vi ska ge våra medarbetare bättre förutsättningar att klara av jobbet, säger Göran Tufvesson.

Det handlar alltså om Samhalls möjlighet att snabbt kunna bemanna nya kontrakt. Eftersom det statliga företaget numera konkurrerar på den öppna

”Syftet är att lättare kunna frigöra resurser när vi får in nya affärer. Vi ska ge våra medarbetare bättre förutsättningar att klara av jobbet.”

Göran Tufvesson, distriktschef på Samhall i Helsingborg.

marknaden kan de förlora anbudsupphandlingar och behöver då kunna flytta de anställda från ett ställe till ett annat.

Göran Tufvesson säger att anställda som får reda på att de ska gå Utvecklingshjulet till en början ofta är oroliga, men när de väl genomgått projektet låter det annorlunda.

– Jag sitter ofta med medarbetare som jobbat tio år på Ica Maxi som tycker: Varför ska jag in i Hjulet? Sedan kommer de ut: Jag visste inte att jag kunde jobba på lager eller med städ. Och så är de jättegla över att de får en ny placering.

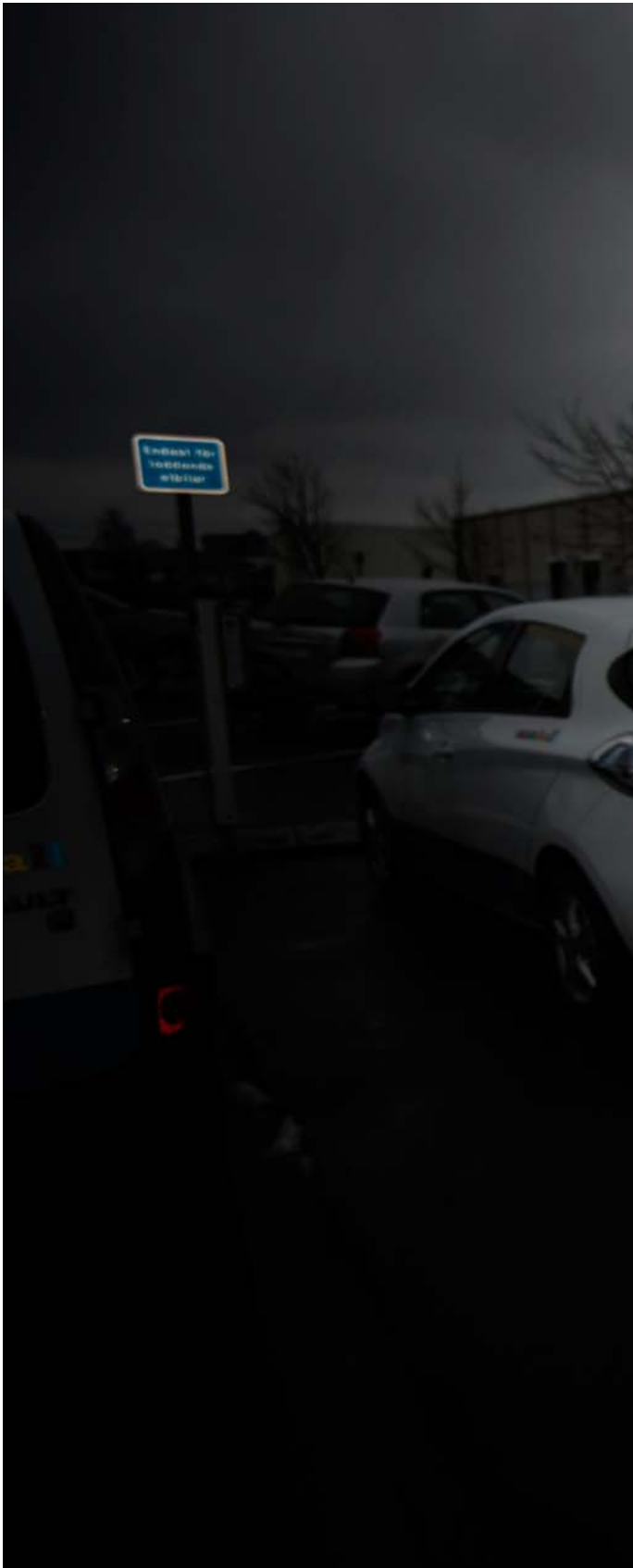
Varför får man inte komma tillbaka till samma arbetsplats om man vill?

– Det är vår affärsidé att vi ska utveckla människor och man utvecklas inte genom att vara kvar på en arbetsplats, blir specialist och kunna allt där.

Vad hade du själv tänkt om du skulle gå en utbildning och inte fick veta var du ska jobba efter tolv veckor?

– Det råkar jag ju också ut för. När de sa: Göran nu vill vi att du ska jobba i Malmö istället. Då känner man en oro för det. För jag känner ju Helsingborg bäst, brinner för Helsingborg och har alla arbetskamrater här. Sedan har jag kanske bättre förutsättningar och bättre självkänsla än våra medarbetare. Så är det ju.

HD och Sydsvenskan har i flera exempel visat att anställda trots läkarintyg på



”Många nya medarbetare har med sig en lunta ... Men är allt det