



EGNA INITIATIV OCH ANSVAR HAR ÖKAT TRIVSELN OCH ENGAGEMANGET

ARBETSPLATS: Garphyttan Wire AB

KONTAKTPERSON: Margaretha Rosberg

ARBETSLIVSFONDENS
HANDLÄGGARE: Jan Andersson

SKRIBENT: Jan Andersson

SAMMANFATTNING: Tanken med Arbetsplatsprogrammet var att ytterligare förbättra den fysiska och psykosociala arbetsmiljön på företaget. Man ville dessutom erbjuda arbetsplatser med ett brett och stimulerande arbetsinnehåll. På detta sätt hoppades företaget kunna hålla både sjukfrånvaron och personalomsättningen på samma låga nivå som tidigare.

Vid uppföljningen har det visat sig att sjukfrånvaron minskat och antalet långtidssjuka har minskat radikalt och är nere i mindre än hälften mot för 2 år sedan.

Samtliga i ansökan upptagna projekt har genomförts mycket väl och med mycket goda resultat.

Bakgrund

Garphyttan Wire AB är ett företag som tillverkar trådprodukter, främst ventilfjädertåd där kunderna finns inom bilindustrin.

Garphyttan Wire AB har sedan många år en väl utbyggd arbetsmiljöorganisation. Vid företaget pågår en ständig förbättring av den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön. Företaget har t.ex. under senare år byggt ett helt nytt bethus vilket har gett en mycket bättre både inre och

yttre miljö än det tidigare bethusets, man arbetar löpande med att ta bort tunga lyft och svåra arbetsställningar, man har också byggt bort buller genom att bygga isolerade arbetskurar för operatörerna.

Arbetsplatserna och arbetsorganisationen bar dock prägel av ett traditionellt verkstadsföretag. För att skapa förutsättningar för en fortsatt utveckling måste arbetsorganisationen förändras på ett sätt som ger de anställda ett större arbetsinnehåll

och ett större inflytande över sin arbets-situation och dess utveckling.

Under 1991 hade Garphyttan Wire ingen personalomsättning. Detta beror till stor del på att andan inom företaget är god och att man erbjuder de anställda en trivsam arbetsplats och en bra arbetsmiljö. Detta bekräftas av att medelanställningstiden vid företaget är 16 år för tjänstemän och 19 år för arbetare.

Mål

Tanken med Arbetsplatsprogrammet var att ytterligare förbättra den fysiska och psykosociala arbetsmiljön samt erbjuda arbetsplatser med ett brett och stimulerande arbetsinnehåll. På så sätt hoppades man på att kunna hålla både sjukfrånvaron och personalomsättningen på samma låga nivå som tidigare.

Genomförande

Garphyttan Wire har nu genomfört en omorganisation som berör hela företaget. Grundprincipen för denna omorganisation är att verksamheten delas in i fyra produktgrupper. Det grundläggande för denna omorganisation är att mera ansvar och befogenheter kommer att läggas på de olika produktgrupperna. Detta kommer att innebära att mer stimulerande arbetsuppgifter kommer att läggas lägre ut i organisationen.

Under hösten 1992 startades ett nytt projekt med ny "arbetsorganisation". Tanken var att många av de arbetsuppgifter som i dag utförs av arbetsledarna delegeras till enskilda individer i arbetsgrupperna. Dessa arbetsuppgifter är t.ex. planering av produktion, materialförsörjning, beställning av transporter, tidsredovisning etc. Arbetsledarna kommer genom detta att kunna ta på sig andra

arbetsuppgifter och framför allt jobba som ledare för sina grupper dvs arbeta med att motivera och stimulera sina medarbetare.

För att klara att genomföra denna delegering behövdes hjälpmedel för att föra ut information och lokalt hantera planering och uppföljning av verksamheten. En omfattande datorisering av verksamheten genomfördes. Genom denna datorisering kommer det att vid olika arbetsstationer att finnas persondatorer där operatörerna kan inrapportera utfört arbete, se vad som är inlagt som arbetsorder och själv plocka fram nästa jobb.

I den förändring som sker kommer arbetsledarrollen att kraftigt förändras och kräva mera av den enskilde medarbetaren.

Den nya Arbetsmiljölagen och de förändringar som skall göras inom företaget kräver ett annat handhavande av arbetsmiljöfrågorna. En noggrann planering av företagets fortsatta arbetsmiljöarbete har påbörjats. I detta arbete har en delegeringsordning och en total handlingsplan för Garphyttan tagits fram och förankrats i organisationen.

Följande förändringar har gjorts i företaget:

1/ En omorganisation som berör hela företaget har vidtagits.

2/ Ett nytt datasystem har införts och med terminaler på varje arbetsplats.

3/ Arbetsledarrollen har förändrats. Utbildningsinsatser för dessa grupper har genomförts med avseende på nya arbetsuppgifter

4/ Utveckling av arbetsorganisationen inom en produktgrupp. Produktgrupp fjäder arbetar i dag helt i "målstyrda grupper". Gruppen själv planerar sitt arbete från order till leverans.

5/ 25 veckors kompetensutbildning för operatörer

6/ Utbildning för personer med ansvar för arbetsmiljön.

7/ Ergonomironder samt deltagande av Företagshälsovårdens sjukgymnast vid arbetsplatsträffar. Ett rehab.program för fyra långtidssjuka har genomförts. Ett program för städpersonalen är genomfört och uppföljning har skett. Av 6 berörda har 2-3 personer i dag en bättre fysik och därmed färre frånvarotillfällen.

8/ Hälsoprofilsbedömning av personalen. En ny träningslokal "Pumphuset" har iordningsställt. Dessutom har "friskombud" utbildats. "Pumphuset" är en mycket välbesökt lokal som tillför ett större välbefinnande hos personalen.

9/ Ombyggnad av en härdugn för att operatörerna skall ha ergonomiskt riktiga arbetsställningar. Ombyggnaden är genomförd och arbetsbelastningen har sjunkit betydligt.

10/ Ombyggnad av slipmaskin till automatisk matning En enkel ombyggnad har gjorts, men i dag har företaget för avsikt att investera en ny slipmaskin där man helt eliminerar operatörernas monotona arbetsmoment.

11/ Ombyggnad av viss maskinell utrustning på provningsavdelningen till automatik. Det har inneburit en mycket bättre arbetsmiljö eftersom den nya utrustningen

elimineras ergonomiskt oriktiga arbetsställningar.

Resultat

Långtidssjukskrivningen har minskat från ca 12 personer under 1991 till 1-2 personer 1994. Företaget har i dag i princip inga förslitningsskador att uppvisa. Personalomsättningen är fortfarande mycket låg, i stort sett obefintlig. Garphyttan Wire AB är i dag en attraktiv arbetsplats. Den organisationsförändring till målstyrda grupper som har påbörjats har gett ett mycket gott resultat, där egna initiativ och ansvar har ökat och trivseln och engagemanget likaså.

Företaget kommer nu att fortsätta arbetet med att genomföra målstyrda grupper även på andra enheter inom företaget.

Det dataprojekt som påbörjats har ännu inte gett så många effekter men är en förutsättning för genomförandet av målstyrda grupper inom andra enheter på företaget.

ISSN 1104-6449

1994