



Ny arbetsorganisation på Engströms Mekaniska Verkstad ökade produktiviteten med 10%

Arbetsplats: Engströms Mekaniska Verkstad

Kontaktperson: Lars-Olof Nyberg

Arbetslivsfondens
handläggare: Jan Andersson

Skribent: Petra Fredriksson

Sammanfattning: Engströms Mekaniska verkstad bedriver legotillverkning av plastgjutning och lackering och tillverkar även färdiga produkter. Företaget noterade under 1989 en oroande ökning av antalet arbetsskador och en ökning av frånvaro p g a sjukdom. Man hade ingen tidigare erfarenhet av förändringsarbete när man 1990 tillsammans med företagshälsovård och fackföreningen började diskutera en lösning på problemet. I det arbetsplatsprogram som arbetades fram fanns en rad förslag till förbättringar vad gäller den fysiska arbetsmiljön men också förändringar i arbetssätt och organisation. Arbetsrotation, produktivitet och trivselaspekter är en del av det man arbetade med under projektets gång. De mål man hade vad gäller minskad sjukfrånvaro och mindre antal arbetsskador har man uppnått.

Bakgrund

Engströms mekaniska Verkstad AB (EMV) i Lindesberg bedriver legotillverkning av plastgjutning och lackering, tillverkning av färdiga produkter som kallmangel och därtill hörande golvstativ, elektrisk potatisskalare, tvättbänk för hushåll, kupévärmare m m.

Förutom produktion av elektriska komponenter sker samtidigt utveckling, konstruktion och

tillverkning av produkter och verktyg i egna lokaler såsom pressgjutning av aluminium, svarvning/fräsning, lackering och montring.

1991 hade företaget 47 anställda varav 32 var kollektivanställda. Omsättningen uppgick 1990 till 25 Mkr. 1992 var omsättningen densamma.

Sjukfrånvaron var 1990:
370 dagar (1-14 Sjukdagar)
395 dagar (15- Sjukdagar)

1990 anmäldes 4 arbetsskador och antal ersättningsrekryteringar var 3.

Under våren 1990 började ledningen notera att under det senaste året hade antalet belastningsskador ökat. Diskussioner med fackförening och företagshälsovård kom i gång samma vår och företaget kom fram till att åtgärder måste vidtagas inom flera områden.

Ett halvt år senare färdigställde företaget en ansökan till Arbetslivsfonden. Initiativet till att söka bidrag hos Arbetslivsfonden togs av f d VD:n på företaget.

Företaget uppger att handläggningstiden för ärendet var mycket längre än vad som lovats och det skulle dröja drygt 4 månader innan beslut fattades i ärendet.

Arbetsplatsprogrammet berörde alla anställda i verkstadsdelen (32 st). Programmet finansierades av budgetmedel och av bidrag från ALF.

Företagets mål var att minska arbetsskador och sjukfrånvaro och ta bort arbetsmoment som kunde ge förslitningsskador.

Detta skulle ske genom att man samlade all produktion i en produktionshall, ändrade arbetsorganisationen för mangelsonteringen och tog bort belastande arbetsmoment vid plastgjutningen.

EMV hade påbörjat förändringarna innan bidrag beviljades från Arbetslivsfonden och de hade genomfört projektet till 90 % om de ej erhållit bidrag från Arbetslivsfonden.

Genomförande

Viktiga områden i förändringsarbetet var produktivitet, arbetsrotation, utvidgning av arbetsuppgifter, trivselaspekter, löpande kompetensutveckling, kommunikation, kvalitetsfrågor, genomloppstider och kapacitetsfrågor.

Förändringsarbetet leddes av VD som till sin hjälp hade två förmän. De två förmännen har fungerat som eldsjälar i projektet. Det tillsattes även en projektgrupp och i den ingick förutom ledningen; facket och huvudskyddsombudet. Till denna grupp knöts de anställda, företagshälsovården och Yrkesinspektionen som gav synpunkter på de planerade åtgärderna.

Alla anställda har erhållit 150 timmars utbildning och alla anställda har givits möjligheter att ha synpunkter på projektet.

Information och resultatåterföring har till viss del redovisats till de anställda.

När det gäller de fysiska investeringarna så har leverantörerna och även företagshälsovården anlåtats för konsultation. Man har även besökt andra företag för att studera olika lösningar vad gäller montering, plastgjutning och pressgjutning.

Resultat

I och med den nya layouten i produktionshallen så har monteringen och lackeringen flyttats och anpassats till den nya arbetsorganisationen.

Idag har varje montör en fixtur där mangeln monterar från början till slut. Varje montör monterar och packeterar den själv.

Den manuella påfyllningen av plastgjutermaskinerna har tagits bort och ersatts med automatisk påfyllning genom sug.

En robot har eliminerat belastande arbetsmoment i pressgjutningen.

Sjukfrånvaron har minskat:

	1990	1992
Sjukdagar 1-14	370	230
Sjukdagar 15-	395	286*

* Den långa sjukfrånvaron beror på att sammanlagt tre personer haft långa frånvaroperioder i samband med sjukhusvistelse och väntan på behandling/förtidspensionering.

1990 gjorde man 3 ersättningsrekryteringar. 1992 behövdes inga ersättningsrekryteringar göras alls.

Innan arbetsplatsprogrammet startades monterades 19 manglar/montör och dag. När utbildningen var genomförd monterades 17. Idag monterar 24 manglar/montör och dag. Produktiviteten i företaget har ökat med 10 % sedan 1990.

Företagets anställda anser att förändringarna har varit mycket positiva. Monteringen av mangeln är mycket roligare idag och de andra fysiska investeringarna som t ex vakuumlyften var mycket bra.

Vidare så säger de anställda att det var bra att alla medarbetare fick ha synpunkter på genomförandet och att ledningen verkligen lyssnade på synpunkter som kom fram.

VD är mycket nöjd över att belastningsskador och arbetsskador har minskat. Ledningen och personalen trivs med varandra och det finns en god kamratanda.

Nu har EMV lika lön för lika arbete. Det satsades mest utbildningstimmar på kvinnorna p g a att de var de som var mest framåt och kunnigare.

ISSN 1104-6449

Oktober 1994