



Bättre kommunikation och mindre slit i elbolaget

Arbetsplats: Hackås-Näs Elektriska AB

Beviljat bidrag: 404 000 kronor

Kontaktperson: Kjell Gisslén, 063-77 01 80

Arbetslivsfondens handläggare: Stig Vinberg

Skribent: Britt-Inger Hellström

Sammanfattning: Hackås-Näs Elektriska AB har 23 anställda varav tre är kvinnor. Elmarknaden avreglerades 1992 och då ställdes nya krav på effektivitet. Kvaliteten måste höjas och nya lagar inom arbetsmiljöområdet mötas. Elarbetarna har ett tungt och slitsamt arbete, riskerna för belastnings- och förslitningsskador måste minskas, man måste skaffa sig bättre kunskaper om riskerna för cancer och elskador. Programmet har sin tyngdpunkt på kvalitets- och utbildningsprogram och det ska kopplas till arbetsmiljö/arbetsinnehåll.

Bakgrund:

Elleverantörerna har levt i en ganska skyddad tillvaro fram till 1992 då elmarknaden avreglerades. Då skulle de möta en marknad på samma sätt som andra företag. Kraven på kvalitet och effektivitet höjdes avsevärt. Samtidigt kom också nya arbetsmiljölagar och ett nytt ansvar för arbetsgivaren inför de anställda.

Hackås-Näs Elektriska kontaktade Företags-hälsan, Skogshälsan och konsultföretaget Koinor för att få hjälp att starta ett vettigt arbetsplatsprogram.

Företaget hade ett stort behov att systematisera och strukturera sin verksamhet. Informationen och kontakterna mellan olika anställda, mest mellan tjänstemän och arbetare, måste bli bättre. Tidigare hade man levat med gamla motsättningar utan att göra något åt dem. Man pratade skit om varandra men arbetet blev gjort, fast med missnöje, stor tidsåtgång och i en dålig arbetsmiljö.

Med marknadsmässiga krav på verksamheten blev det gamla sättet att jobba på helt enkelt för dyrt. Man ville och måste man satsa på förändringar.

Internkontroll blev ett av nyckelorden. Dels gällde det produktens kvalitet som ska vara dokumenterad i förväg. Det ska finnas kända rutiner för allt inom företaget. Dels gällde det arbetsmiljön där

vars och ens ansvar och befogenheter ska finnas beskrivna.

Mål:

Målet var att arbetsorganisationen skulle bli bättre. Internkontroll skulle leda dit men för dess skull krävdes en mängd andra åtgärder.

Arbetsmiljön skulle också bli bättre och innehållet i arbetet skulle breddas.

Riskerna för belastningsskador och olycksfall skulle förebyggas så långt det går. Två personer skulle rehabiliteras. Den ena har dagliga ryggbesvär, den andra ländryggs- och höftbesvär samt hjärtflimmer. De båda har varit kvar i arbetet åtminstone periodvis och målet är att de ska kunna fortsätta att arbeta men med mindre, helst inga, besvär.

Genomförande:

De konkreta arbetsmiljöbristerna i Hackås-Näs Elektriska är lätta att se. Linjemontörerna har ett hårt arbete, de klättrar i stolpar, bär tungt, vrider sig och har konstiga arbetsställningar. De två som har dokumenterade skador har fått rehabiliteringsprogram med ergonomiska förbättringar och undvikande av tunga lyft, delar av deras jobb har setts över för att man ska hitta fler möjligheter att förbättra miljön. Deras utrustning förbättras också.

Båda har fått en bredbandad snöskoter som tar sig fram bättre och stadigare. Den klarar också en kälke. De slipper slita loss en skoter som fastnat i snön och de slipper bära tungt.

Men andra miljöproblem är svårare att avgöra och ta sig an. Är till exempel arbete i kraftfält cancerframkallande, en person har drabbats, men är det på grund av el, kreosot eller arsenik i stolpar? Eller skulle han ändå ha blivit sjuk?

Det behövdes alltså utbildning inom företaget, både för att fördjupa de yrkesmässiga kunskaperna och för att skapa nya attityder till kvalitetsfrågorna.

– Utbildningen gick ganska snart i stå, berättar Kjell Gisslén.

Man försökte bygga upp den interna kvalitetskontrollen men de kollektivanställda tog inte till sig utbildningen. Kjell Gisslén menar att de hade svårt att se nya möjligheter och att de själva kunde påverka. Att förändra rutiner i administrationen gick mycket snabbare.

– Kollektivsidan hade svårt att ta till sig utbildning och svårt att kommunicera. Ibland klagade man på saker men inget preciserat, arbetsledarna fick utreda vad problemet var.

Då startade man kvalitetsråd och det blev lite bättre. Det visade sig att många gamla problem fanns kvar. En chef hade klara relationsproblem med hela kollektivsidan.

En chef som ingen har förtroende för kan vara förödande för ett förändringsarbete.

Det visade sig också att de kollektivanställda inte visste om varför gamla rutiner var som de var. Ingen hade till exempel berättat varför man alltid köpte Volvo och Renault när nya fordon skulle skaffas. De ville ha andra och som de tyckte bättre bilar. Företaget ägs av volvoföretaget Bilbolaget som krävde att man handlade av dem!

Inte förrän man kommer förbi alla hinder som har med gamla motsättningar och gammal misstro att göra kan man på allvar börja jobba fram förändringsprogram.

Nu när man är på väg mot ett nytt kvalitetstänkande i hela företaget kan man börja titta på objektiva fel på fordonen. De som kör bilarna lämnar sina synpunkter och sen ser man om bilarna går att bygga om.

– Då lyfter diskussionen, tycker Kjell Gisslén.

Då kan man börja följa rutiner för den fysiska arbetsmiljön.

Ett annat gammalt problem är konfrontation med kunder som inte betalat räkningarna. Linjemontörerna åker dit och kapar elledningen och fick ta diskussionen om varför med en olycklig människa som är pank eller kanske förvirrad.

Med de nya rutinerna vet montören att han aldrig behöver ge sig in i det samtalet. I stället kan han lämna telefonnummer till den som har ansvaret för beslutet.

Belastningsskador är som sagt lättare att ta sig an eftersom de är mer uppenbara, man kan lättare se både orsak och verkan.

Nu har man dokumenterat vad som brukar vara en fara och hur man ska gå till väga för att förhindra eller minska den. De anställda får kontinuerlig utbildning. Elsäkerhetsanvisningar förnyas också ofta och företaget ska utbilda sina anställda i nya rön.

Företaget har också konstaterat att ålder är en viktig faktor.

– Efter en viss ålder ska man inte klättra i stolpar, säger Kjell Gisslén. Rygg och axlar tar för mycket stryk då.

För att skjuta den åldern framför sig ska man införa arbetsrotation. Det är ett arbete på lång sikt. Eftersom programmet haft klara motgångar har det blivit försenat. Utbildning för att alla ska få tillräcklig kompetens för en riktig arbetsrotation har man inte hunnit med, men det är planlagt.

Kommunikation är en annan fråga som företaget måste fortsätta att arbeta med.

Med kraven på effektivitet kommer nya arbetsuppgifter som också krävt utbildning. Kollektivanställda ska vara chefer åt entreprenörer, då måste man veta att man får och hur man gör för att vara tillräckligt säker. Därtill kommer ett ekonomiskt ansvar som inte fanns förut.

Resultat:

Arbetsplatsprogrammet startade den första mars 1993 och beräknades kunna avslutas första mars 1994. Slutrapporteringen blev senarelagd men är nu gjord, processen fortsätter...

Programmet kostade 1 094 000 kronor. Arbetslivsfonden bidrog med 404 000 kronor.

Den beräknade besparingen var 200 000 kronor. De två arbetsskadade är kvar i arbetet.

Förändringsarbetet har kommit en bra bit på väg, kvalitetsmedvetande både vad gäller produktion och arbetsmiljö är ett annat än för några år sedan. I dag förstår alla att man måste vara effektiv för att sälja sin el fördelaktigt. Ärenden till samma plats uträttas samtidigt. Tidigare hände det ofta att man körde några mil till ett ställe flera gånger per dag. Beslutsleden fram till god kvalitet och hög effektivitet kräver att alla har tillgång till information, att alla kommunicerar med alla och att åtminstone de flesta vågar ta på sig nya uppgifter och ett större ansvar.

Företaget är på god väg dit.

Det finns till exempel en personalgrupp för värdering av jobbet. Den ska utforma personalpolitik och göra en grund för lönesättning. Sammankallande är en av de blygaste och tystaste i hela personalen.

Företaget har alltså kommit så långt att den gruppen fungerar bra, trots att man för några år sedan hade svårt att ens tala om vad man tyckte var fel på saker och ting, dessutom har man åstadkommit en personlig utveckling hos de anställda.

Fortfarande återstår utbildning och utvecklingsarbete men de är led i en process som håller god fart.

När det gäller konkreta satsningar på fysisk arbetsmiljö så har man alltså köpt in bättre skotrar till dem som behöver det mest akut. De som patrullerar linjer under vintern har också tillgång till skotrar som inte kör fast. En skogstraktor har byggts om för att hindra ryggsador och man har skaffat en så kallad ljusbågevakt.

Den höga spänningen inne i ett ställverk kan kortslutas så att en så kallad ljusbåge uppstår och kommer emot den som ska in och arbeta. Ljusbågen kan vara 10000 grader. Ljusbågevakten stoppar bågen.

Värdering:

Den psykosociala miljön på Hackås-Näs Elektriska var sådan att arbetsplatsprogrammet till en början blev mycket svårt.

Att företaget är litet är en styrka, tycker Kjell Gisslén. Man kan vidta snabba åtgärder för att ändra något som är på väg åt fel håll.

Organisationen är platt utan några mellanchefer som i det här sammanhanget skulle kunna fördröja information och beslutsfattande. Chefen för företaget kan gå direkt till alla anställda och lägga förslag, stödja eller kanske kritisera.

Nu både kan, vill och vågar de anställda säga vad de tycker, men man respekterar också kravet på att åsikterna ska vara underbyggda. Det är slut med gnäll som ändå ingen lyssnar på. I stället kan man diskutera och bli tagen på allvar.

Det Kjell Gisslén ser som en brist i programmet är den vaga målformuleringen. Förändringsprocessen fortsätter och nu måste man hålla ett vakande öga på sjukfrånvaron, den ska fortsätta att vara låg, som ett mått på både den fysiska och psykiska välmågan hos de anställda.