



Självstyrande grupper och rotation gör jobbet roligare på Piab

Arbetsplats:	PIAB AB i Hede
Beviljat bidrag:	552 000 kronor
Kontaktperson:	Kenth Mill, 0684-105 80
Arbetslivsfondens handläggare:	Stig Vinberg
Skribent:	Britt-Inger Hellström
Sammanfattning:	<p>PIAB AB i Hede har 25 anställda varav hälften är kvinnor. Företaget monterar vacuumpumpar, sugkoppar och vacuumtransportörer för export. PIAB AB har funnits i Hede sedan 1972 och i nuvarande lokaler sen 1983 och nu har man snart växt ur lokalerna.</p> <p>Arbetsmiljön är ren och tyst och fyller branschens krav. Men ändå ville man satsa på ett arbetsplatsprogram för att motverka belastningsskador som börjat märkas men som ännu inte lett till sjukskrivningar.</p>

Bakgrund:

PIAB AB i Hede är ett dotterbolag till PIAB i Åkersberga. Företaget monterar olika vacuumprodukter för export och har inte påverkats av lågkonjunkturen.

Arbetsmiljön är i stort sett ren och tyst och motsvarar väl branschens krav.

Ändå ville man satsa på ett arbetsplatsprogram. Belastningsskador har börjat visa sig även om de inte lett till några sjukskrivningar. Arbetsuppgifterna är monotona och man har ibland långa serier av samma sorts jobb. Det förekommer också limningsarbeten. Limmet är enligt deklARATION inte allergiframkallande men har ändå visat sig ge besvär!

Företaget strävar alltså efter att ligga före de akuta behoven när det gäller satsning på arbetsmiljö. En person arbetar nästan heltid med att konstruera hjälpmedel av olika slag, samt arbetar med service och underhåll.

Lokalen flyttade man in i 1983. Sedan dess har företaget växt och nu behövs egentligen en större utbyggnad.

Mål:

Målet var att förbättra arbetets organisation och dess innehåll samt metoderna.

Den förebyggande effekten av programmet var ett av de tyngsta skälen för att starta. Miljön skulle bli bättre trots att den uppfyller ställda krav.

Arbetsplatsprogrammet skulle öka trivseln, minska sjukfrånvaron och personalomsättningen och på sikt öka produktiviteten.

Rehabilitering av några personer ingick också i målsättningen.

Genomförande:

Arbetsplatsprogrammet startade i november 1991 och slutrapporterades i mars 1994, nästan ett år senare än beräknat. Det kostade 1 191 000 kronor varav Arbetslivsfonden bidrog med 552 000 kronor.

Bakom siffrorna döljer sig högre interna kostnader som man inte förutsett eller som man räknat för lågt på, menar Kenth Mill som ansvarat för arbetsplatsprogrammet.

Programmet började med att dåvarande Härjedalshälsan gick igenom företaget och analyserade problem och åtgärder.

En person var långtidssjukskriven för en gammal arbetsskada, en annan hade lönebidrag på grund av astma-allergi. Rehabilitering har skötts i samråd mellan företagshälsovård, försäkringskassa

och arbetsförmedling. Det har delvis gått ut på att ge träning och motion på arbetstid,

För att avlasta personalen och minska riskerna för belastningsskador beslutade man köpa nya arbetsbord och stolar. Några bord som redan fanns byggde man om.

Borden är höj- och sänkbara, samt vinklinsbara, på några kan man vinkla en del av skivan. Man kan sitta eller stå och arbeta, sjukgymnastens råd är att man växlar mellan olika arbetsställningar. Stolarna är lätta att ställa in så att de passar var och en.

Företagshälsans sjukgymnast studerade de olika jobben och föreslog hjälpmedel som skulle underlätta.

En skruvdragare visade sig mycket värdefull. För även om det är små lätta saker man arbetar med så är det mycket påfrestande att dra åt kanske några hundra skruvar på en dag.

Fixturer som gör att man slipper hålla i produkterna när man jobbar med dem har också varit viktiga.

Över ett limningsbord har man en speciell utsug som gör det bästa möjliga av arbetsmiljön. Men man håller på att konstruera en limningsautomat med en ny utsug.

Lena Nygren monterar små, små delar till en vacuum pump. Hon har en automatisk skruvdragningsmaskin som gör att hon utan påfrestning kan dra åt 800 skruvar på en dag. Tidigare gick det kanske att göra 400-500 men då gjorde det till slut ont i armar och handleder. Hon är liksom alla andra anställda med i en av de fyra självstyrande grupper som startades i maj 1994. – Det fungerar bra, säger hon. Var och en är försteman i gruppen under tvåmånadersperioder. Då är man extra ansvarig för att planera jobben bra.

Grupperna styr sig själva från planering av jobb tills produkten är färdig. Man måste ha noggrann koll på olika order, ibland är det bråttom och man måste kanske lägga ett jobb åt sidan för att bli fort färdig med annat. Om några är färdiga med sitt bör de ha veta var andra behöver deras hjälp

Försteman, som lika ofta är en kvinna, ska se till att det finns material, och att man gör rätt saker i rätt tid.

Varje grupp ansvarar för ett antal produktgrupper. Gruppen kan också själv besluta om kortare ledigheter.

Med införandet av grupperna kom också ett nytt lönesystem, i botten har alla månadslön sen kommer en värderingsdel som tar hänsyn till anställningstid, mångkunnighet, skicklighet och kvalitet. Försteman får ytterligare ett tillägg.

Det finns alltså ekonomiska motiv för att skaffa sig en så bred kunskap som möjligt och för att våga vara chef under en period.

Personalen har fått utbildning på nya produkter under hand. För att klara grupparbetet har man också utbildats i till exempel planering och annat som var nytt med den nya organisationen.

Resultat:

Långtidssjukskrivningarna har minskat men knappast korttidssjukskrivningarna. Den beräknade besparingen var totalt 422 000 kronor. Rehabiliteringen av ett antal anställda har i stort sett lyckats och några nya arbetsskador som föranlett sjukskrivning har inte uppdragats.

Arbetets organisation, innehåll och metod har förändrats grundligt sedan programmet startade. De självstyrande grupperna innebär ett nytt ansvar för alla anställda och nya arbetsuppgifter. Metodförändringen gäller egentligen både planering av arbetet och den direkta hanteringen av produkterna. Genom hjälpmedel kan man göra slitsamma saker utan besvär.

Med hjälpmedel hinner man ofta mycket mer än förut.

I sin helhet har arbetsplatsprogrammet lett till att PIAB AB har fått en bättre arbetsmiljö både fysiskt och psykiskt.

Värdering:

Arbetsrotation var nödvändig att genomföra för att förebygga arbetsskador som man kunde se var på väg. Många började känna av påfrestningar från dåliga arbetsställningar och hade ont. En person hade en så kallad godkänd arbetsskada som konstaterats på ett annat jobb. Flera behövde och fick någon form av rehabilitering.

Arbetsplatsprogrammet har upplevts som mycket positivt och det har inte märkts någon ovilja inför nyheter vilket är ganska vanligt. En svårighet är dock att väga den skicklighet man når när man jobbat mycket med samma sak mot att byta för att förebygga en arbetsskada. På kort sikt kan det ligga i både företagets och den anställdes intresse att stanna kvar där man är duktig. Å andra sidan blir företaget mindre sårbart om alla kan alla arbetsuppgifter. Grupperna fungerar givetvis också bättre med en bred kunskap hos alla. En enda person har avstått från att vara försteman. Programmet i sig har alltså varit bra. Men eftersom det genomfördes under löpande produktion har det varit svårt att få tid över till att arbeta med det. Upphandlingen av ny utrustning har krävt tid och arbete utöver produktionen. Under sjukgymnastens besök har man tappat produktion.

Å andra sidan har bland annat hjälpmedlen bidragit till ökad produktivitet.
Den planerade utbildningen för arbetsrotation har bara delvis genomförts och det behövs mer.

November 1994

ISSN 1104-6449