



Satsning på arbetsmiljö gör Ericsson till en attraktivare arbetsplats

Arbetsplats:	Ericsson Telecom AB i Östersund
Beviljat bidrag:	5 104 000 kronor
Kontaktperson: Arbetslivsfondens	Kristin Storm, skyddsingenjör, 063-15 75 00
handläggare:	Stig Vinberg/ Lars Sjödin
Skribent:	Britt-Inger Hellström
Sammanfattning:	Ericsson Telecom i Östersund tillhör Ericssonkoncernen. I Östersund finns två produktenheter, två olika skåp med stödsystem för AXE-växlar, dess dator kan man säga. Nästan hela tillverkningen går på export. 700 personer är anställda, 334 är kvinnor. Man har nyligen nyanställt 35 personer. Några stor arbetsmiljöproblem hade inte Ericsson, men sjukfrånvaron var ganska hög, speciellt bland kvinnliga kollektivanställda. Belastningsskador var vanliga och arbetsplatsprogrammet koncentrerades på arbetsorganisation, fysisk arbetsmiljö och rehabilitering.

Bakgrund:

Ericsson-Telecom etablerades i Östersund vid mitten av 60-talet. Sedan dess har företaget ibland varit mycket framgångsrikt, ibland nästan hotats av nedläggning. Nu är man i en stabil period och gör skåp till AXE-växlar.

Ericsson-Datatjänster är ett annat företag i samma fastighet som arbetar mot andra enheter inom koncernen.

Arbetet, dess innehåll och organisation samt miljön har förändrats genom åren.

Fortfarande är det en majoritet av kvinnor som har de slitsamma, monotona monteringsjobben. Men den tiden då deras armar var upphängda i mitellor för att skona dem något är över.

Genom internutbildning har många fått ett mer omväxlande arbete med större innehåll. Men många av dem som är arbetsskadade började för 20 år sedan med montering på raka ackord. Många åt sin lunch vid arbetsbordet eller tog med sig jobbet ut. Man kunde röka inne i verkstaden.

Arbetsmiljön har alltså förbättrats över tiden. Ändå ville man satsa på ett nytt arbetsplatsprogram som skulle förändra arbetsorganisationen, den fysiska arbetsmiljön samt göra rehabiliteringen mer målinriktad.

Arbetsmiljöförändringar och förbättringar har gjorts genom en sorts korsbefruktning mellan

moderbolaget, dotterföretagen och arbetslivsfonden. En del projekt har initierats "uppifrån" koncernledningen, andra har kommit via dotterbolag och fond till ledningen som tagit idéerna till sig.

Arbetsplatsprogrammet startade eftersom företaget då var i stort behov av att nyanställa, det var brist på arbetskraft för verkstadsindustrin och man ville bli en attraktiv arbetsplats. Sen förändrades tiderna men programmet har genomförts ändå.

Mål:

Målet var att bli en attraktiv arbetsplats, arbetskraften skulle söka sig dit utan att skrämmas av att det är en verkstadsindustri. Det skulle ske genom en förändrad arbetsorganisation som gör arbetet roligare, mer innehållsrikt och ansvarsfullt.

Arbetsmiljön skulle förbättras och rehabiliteringen skulle bli målinriktad och effektiv. 15 rehabiliterade personer är tillbaka i arbete, många går på träning och sjukfrånvaron har blivit lägre även om man aldrig preciserade den förväntningen.

Genomförande:

Arbetsplatsprogrammet startade i juli 1990 och beräknades kunna avslutas den sista december 1994. Eftersom program och projekt utvecklats är

delar av dem inte färdiga ännu. Det kostade 22 193 000 kronor. Arbetslivsfonden bidrog med 5 104 000 kronor. Förändringen av arbetsorganisationen går ut på att alla ska kunna allt. Projekt UFO var spjutspetsen och det som man sökte bidrag för. Där skulle man bilda självstyrande grupper som planerar jobben, genomför dem och ansvarar för deras kvalitet. Med kunskap och god överblick ser man inom gruppen vilka jobb som måste göras först och vad som kan vänta. Genom internutbildning skulle alla i gruppen lära sig alla arbetsmoment, det gör gruppen osårbar för frånvaro samtidigt som företaget får samma fördel. Arbetsinnehållet blir mycket mer varierat, ansvaret blir större och till en början sökte sig de mest alerta inom personalen till UFO-gruppen. Ett mer övergripande projekt strävar efter samma arbetssätt inom hela verkstaden. Man är på väg dit men det kommer att ta längre tid.

– Det är nog svårt att nå dithän att alla kan allt, säger Kristin Storm som är skyddsingenjör. Genom variationen i arbetet blir också den fysiska belastningen mer varierad och mindre farlig. Inom UFO-gruppen på ungefär 25 personer är alla systembyggare. Det kan vara vissa svårigheter att få de gamla yrkesgrupperna att gå samman. En provare är snäppet över annan personal. De vill inte alltid släppa till av sin status och jobbet är svårare. Genom kvalitetssystemet finns ytterligare en morot åt gruppen. God kvalitet ger högre lön. Den fysiska arbetsmiljön har förändrats radikalt. Innertaket är sänkt från fyra meters takhöjd till normal höjd. Här och var har man byggt in pausutrymmen och det finns konferenslokaler sammanbyggda med tjänstemannakontor. Grupperna behöver utrymmen där de kan samlas för planeringsarbete och att flytta ut tjänstemännen till verkstan är nytt. Gränserna mellan arbetare och tjänstemän suddas delvis ut. Ibland byter någon fackförbund. Verkstan ser för övrigt inte ut som en verkstad längre. Kontorsmodulerna bryter stora ytor, taket är som sagt sänkt, ström och serviceledningar har byggts in. Avdelningarna skärmas av. Det är rent och målat och det bullrar inte. Inom programmets ramar har man också köpt nya bord. De är höj- och sänkbara, det finns urtag i bordet för människan som ska sitta där och man kan vinkla hela bordet eller en del av det. Rehabilitering är det tredje inslaget i programmet. Arbets-skador är vanliga på Ericsson även om det börjat bli färre. Ofta är skadan ett resultat av många års felaktig belastning. Dålig arbetsmiljö för 15-20 år sedan straffar sig nu.

Men ett nytt fenomen har börjat dyka upp på arbetsplatser, även på Ericsson. Det är friska ungdomar som har så dålig grundstyrka att de får belastningsskador av nästan vad som helst. Ericsson har samarbetat med Reumatikersjukhuset för att ge en grupp långtidssjuka rehabilitering. 15 personer har återvänt till arbete efter den insatsen. Andra tränar på Metropolen, där finns en stor grupp sjukgymnaster med olika specialkunskaper. De ger en viss behandling och gör träningsprogram till var och en. Rehabiliteringsgrupper kan också träna på arbetsplatsen. Ericsson har inrett en träningslokal med "snälla" redskap för styrketräning. Alla har tillgång till hallen, men bara de som har speciella behov kan gå dit på arbetstid. Man ordnar också andra enklare aktiviteter för personalen för att få igång ett intresse för frisk luft och motion. En rökslutargrupp har haft en viss framgång.

Resultat:

Den inledande delen av arbetsplatsprogrammet som arbetslivsfonden bidrar till har varit en framgång. UFO-gruppen har genomfört en nästan total arbetsrotation. Där har personalen utbildats så att alla klarar alla arbetsuppgifter. Arbetet får därmed ett större innehåll, men det kräver ett större ansvar eftersom gruppen också ansvarar för kvaliteten på det den gör. God kvalitet ger lönepåslag.

Risken för belastningsskador minskar när man delar på arbetsuppgifterna. När monotonin bryts fördelas belastningen jämnare och är kanske mindre farlig.

Det stora projektet som gäller hela fabriken strävar efter samma mål och har delvis nått dem. Men det tar längre tid.

Den fysiska arbetsmiljön har blivit mycket bättre. Det ser nästan inte ut som en verkstad utan som ett stort kontor. Det är rent, målat nästan bullerfritt. Nya bord gör att man kan variera arbetsställningen enkelt och snabbt, belysningen har förbättrats (fast det ligger utanför programmet).

Rehabiliteringen är mer målinriktad.

Femton långtidssjukskrivna arbetsskadade är tillbaka i arbete. Det finns möjlighet till träning på arbetstid för dem som utretts och anses behöva det. För andra anställda finns friskvård, men man måste ta det till sig och vara intresserad.

Både långtids- och korttidssjukskrivningarna har minskat under 90-talet.

Den beräknade besparingen var 4 272 705 kronor.

Värdering:

Ericsson tycks ha nått sitt mål att bli en mer

attraktiv arbetsplats. Men man har fått hjälp av konjunkturen. Inte många har kunna välja jobb... Arbetsorganisationen har förändrats enligt planerna och arbetsmiljön har förbättrats. En del inslag i projektet är inte färdiga ännu. Det beror bland annat på att programmet utökats hela tiden. Man har koncentrerat sig på organisation ibland och då har ombyggnader kanske fått vänta.

Att arbetet blir roligare med en fungerande rotation är kanske givet. Men det har en djup och konkret innebörd. Tidigare gjorde man kanske ett kretskort. Man visste inte var kortet skulle sitta eller vart det skulle exporteras. Man visste ingenting utöver sin egen lilla detalj i arbetet. Ville man ta reda på mer var det inte helt lätt. I dag vet var och en hur skåpen ser ut, var kretskortet sitter och på skåpet finns en orderlapp där man ser vart det ska exporteras.

November -94

ISSN 1104-6449