



Den enskilde skulle få mera arbetstillfredsställelse

Arbetsplats: AB Benzlers, Sala

Kontaktperson: Denny Pettersson, platschef, tel.0224-16030

**Arbetslivsfondens
handläggare:** Barbro Broman, Västmanlands län

Skribent: Tommy Wetterberg (Aros Teknik och Miljö)

Sammanfattning: Detta arbetsplatsprogram har präglats av stort utbildningsinnehåll. Man har hittills totalt utbildats sig under 6664 timmar. Ett nytt lönesystem som mottagits mycket positivt av de anställda har införts. Flexibilitet och arbetsrotation har varit nyckelord i detta program. Verkstadspersonalen har fått ökat ansvar och är inte lika styrda som tidigare. Produktiviteten har ökat, samtidigt som arbetsmiljön och arbetsinnehållet har förbättrats, och frånvaron har minskat.

Bakgrund

AB Benzlers är ett av INCENTIVE helägt dotterbolag med huvudkontor i Helsingborg och tillverkning i Helsingborg och Sala. Företagets affärsidé är att tillverka egenutvecklade industriväxlar av hög kvalitet. Detta Arbetsplatsprogram innefattar företaget i Sala där man tillverkar tappväxlar i 16 olika storlekar. Detaljvikterna varierar mellan 0,2 och 250 kg och tillverkningen skedde i serier mellan 10-200 enheter.

Antalet anställda i Sala är 54 varav 10 tjänstemän och 44 kollektivanställda. Antalet kvinnor är 7 st. Medelåldern är ca. 40 år.

Organisationen var traditionell med täta skott mellan arbetare och tjänstemän.

Det hade varit låg grad av flexibilitet i organisationen och obetydlig arbetsrotation, bland annat p.g.a. det dåvarande lönesystemet, som var individuellt gruppäckord.

Förslitningsskador har förekommit p.g.a. ensidigt arbete. Frånvaron låg på ca. 4,5 %.

När arbetsplatsprogrammet skulle börja under våren 1992 var det lågkonjunktur som rådde även hos Benzlers. Man införde bl.a. en permitteringsrunda där man lade ner arbetet under 10 dagar för de flesta kollektivanställda. Orderingången var svag och man tvingades att varsla 4 kollektivanställda om uppsägning. Man tyckte med andra ord att den närmaste framtiden såg lite "mörk ut" och just därför så var det lämpligt att starta upp de aktiviteter med vidareutbildning som man hade planerat i sitt arbetsplatsprogram.

Mål

Benzlers mål var klara och lättförståliga för alla parter.

- * Företaget skulle, i nära samarbete med de fackliga organisationerna och företagshälsovården, kontinuerligt arbeta för att minimera förslitningsskador och andra arbetsrelaterade skador.
 - * Företagets arbetsmiljö skulle i framtiden ligga på samma nivå som de ledande företagen inom verkstadsindustrin.
 - * Företaget skulle erbjuda arbete med ett arbetsinnehåll som tillvaratar individens totala förmåga. Arbetsrotation och fördjupning av arbetsuppgifterna skulle vara viktiga delar för att nå dessa mål.
 - * Frånvaron skulle minska till 2 %.
 - * Alla anställda skulle förutom sitt "ordinarie arbete" klara minst 2 andra arbetsuppgifter.
 - * De anställda skulle få mer berikat arbetsinnehåll och arbetstillfredsställelse till mera kompletta arbetsuppgifter.
 - * Man skulle få kunskap om Benzlers och omvärldens påverkan genom bl.a. EU.
 - * Alla med jobb i NC-maskiner skulle kunna klara av att utföra NC-programmering.
- * (I ett tillägsprojekt var målsättningen) Att öka montörernas arbetsinnehåll, förbättra den fysiska arbetsmiljön samt att få en rationellare produktion.

Genomförande

Projektet (Arbetsplatsprogrammet) beräknades att genomföras i omgångar under 92-93. Företagets totala kostnad hade beräknats till 6.438.000 kr. Av den kostnaden ville man förändra arbetsorganisationen för 5.702.000 kr, förbättra den fysiska arbetsmiljön för 455.000 kr och utbilda sig i arbetsmiljöutbildning för 211.000 kr. Arbetslivsfonden godkände som bidragsunderlag 2.503.000 kr vilket man gav 920.000 kr i bidrag till. Största kostnaden för detta arbetsplatsprogram var att förändra arbetsorganisationen, därför så var utbildningsbehovet stort.

Man skulle införa ett nytt lönesystem, och gå ifrån det gamla med individuellt gruppavord, till fasta individuella löner. Systemet skulle stimulera arbetsrotation och engagemang i utvidgade arbetsuppgifter. Detta arbete skulle ta ca. 1.600 tim. i anspråk och en konsultinsats för 150.000 kr.

Stora utbildningsinsatser skulle läggas på MPS-förståelseutbildning samt datautbildning för att möjliggöra utflyttning av arbetsuppgifter från kontoret till verkstadsgolvet, så att arbetsuppgifterna blev mer kompletta direkt vid källan.

Arbetsmiljöutbildning planerades för samtliga anställda under en dag.

Man ville också genomföra utbildning i alternativa maskiner och arbetsuppgifter, vilket skulle innebära att möjliggöra arbetsrotation. Denna insats var tänkt att pågå under totalt 7.200 timmar.

Från projektstart var det även tänkt, och en målsättning, att alla som jobbar i NC-maskinerna skulle utbildas i NC-programmering, men viss tveksamhet om den utbildningen skulle hinnas med kom redan i ett tidigt stadium.

Viss form av rehabilitering iform av utbildning var också tänkt att genomföras.

Inom den fysiska området ville man inhandla en PC-styrd skyltstans som ersättning för en gammal, så att skyltarna kunde stansas av verkstadspersonalen själva.

Man hade även planerat att köpa en ny programmeringsutrustning som var mer pedagogisk och användarvänlig.

När arbetsplatsprogrammet började nå sin fullbordan så uppdagades att kompletterande insatser skulle behöva göras i monteringsavdelningen, där flertalet av personalen hade början till skador i nacke, axlar och armar, förorsakade av arbetet. För att komma tillrätta med dessa problem så startades ett nytt projekt, där man kommer att förändra monteringsarbetet utifrån ett mera modernt tankesätt, där de flesta växlarna kommer att monteras styckevis (istället för som förr i serier) från order till färdig växel av en och samma montör.

Monteringsarbetsplatserna skulle utrustas med ergonomiska hjälpmedel.

Arbetsorganisationen kommer att förändras så att montörerna får mera ansvar.

Kompetenshöjande utbildning för montörerna kommer att genomföras i hur självstyrande grupper fungerar, förändringsarbete, arbetsplanering, ergonomi och kroppskännedom. Man vill även genomföra ett införande av Internkontroll för Arbetsmiljön.

För detta tilläggprojekt som var beräknat att kosta 637.000 kr så bidrar arbetslivsfonden med 175.000 kr.

Resultat

Hela arbetsplatsprogrammet har ej kunnat genomföras p.g.a. att företaget fick stor ordergång under våren och hösten 1993. Detta har medfört att vissa delar eller avsnitt i programmet ej har genomförts i sin helhet eller helt utgått. Benzlers har i det läget varit tvingade att införa övertid samt visstidsantälla 2 personer. Antalet anställda var nu 55 st.

* Nytt lönesystem har delvis införts, där leveranssäkerheten, produktiviteten samt meriterna premieras. Man har inte hunnit riktigt färdigt ännu men arbete fortgår med att ta fram meritvärderingssystemet som skall premiera hur flexibel man är mellan olika arbetsuppgifter. Grundlönen är lika för alla, sedan kommer meritvärderingen som har en spännvidd på ca.12 kr/tim mellan högsta och lägsta lön. Till detta kommer sedan en "bonusdel" som varierar med hur bra grupperna har varit med leveranssäkerheten. Denna del varierar på ca.6 kr/tim. Systemet har hittills mottagits mycket positivt av de anställda. Administrationen av lönerna för kollektivanställd personal har även förenklats. Förut var en person sysselsatt på heltid med lönerna till verkstadspersonalen, och nu åtgår endast några timmar varannan vecka.

* MPS- och Datautbildning har genomförts i stor omfattning, vilket innebär att mycket av det administrativa arbetet med att ta ut nya order, färdigrapportera, lämna leveranstider m.m. har lagts ut på verkstadsgolvet och gett de anställda större arbetsinnehåll och mera ansvar.

* Utbildning i alternativa arbetsuppgifter/maskiner har inneburit intressantare arbetsuppgifter för den anställde samt ökad flexibilitet, vilket förkortar företagets leveranstider av produkter. Inom samtliga "grupper" förekommer arbetsrotation för att minimera riskerna för arbetsskador och ge den enskilde individen mera arbetstillfredsställelse.

* Vidare har även fysiska insatser gjorts som bl.a. omflyttning av maskiner för att skapa grupper med delvis eget "produktansvar" exempel är en svarvgrupp för kugghjul. En person sköter numera flera maskiner samtidigt. "Färdigställandegruppen" sköter nu hela flödet när det gäller montering, provning, målning och packning av tappväxlar. Monteringsplatserna är utrustade med höj- och sänkbara bord, lyfthjälpmedel, monteringsfixturer och andra hjälpmedel.

* Sjukfrånvaron har hållit en relativt låg nivå under hela projektiden. Rehabilitering av en person har genomförts med positivt resultat. Ett annat rehabiliteringsfall slutade med negativt resultat samt att personen blev uppsagd av personliga skäl.

Arbetsmiljöbesparingar

	Nuläge	Mål	Minskning	Utfall
Anmälda arbetsskador	5	1	4	3
Sjukfrånvaro totalt	1000	550	450	
(dagar/anställd)	18	10	8	
Därav korttidsfrånvaro	450	300	150	160
långtidsfrånvaro	550	250	300	369
Antal ersättningsrekryteringar	4	2	2	2,3
Ökad produktivitet räknat som arbetskraftsbehov i persondag.	12204	11480	724	11752
Antal anställda	54			52

Besparingar	Mål	Verklig besparing
Färre sjukfrånvarodagar		247.000 kr
Korttidsfrånvaro	150x850=128.000 kr	18.000 kr
Långtidsfrånvaro	300x100=30.000 kr	163.000 kr
	300x900=270.000 kr (staten)	26.000 kr
Färre ersättningsrek.	2x15.000=30.000 kr	452.000 kr
Ökad produktivitet	724x1000=724.000 kr	
Total besparing/år		Verkligt
Företaget=912.000 kr		Företaget=743.000 kr
Staten =270.000 kr		Staten=163.000 kr

Värdering/problem

Företagets platschef Denny Pettersson säger att arbetsplatsprojektet har varit mycket berikande och upplevts mycket positivt från alla parter. Det var synd att man inte kunde genomföra allt som var tänkt, men förändringsarbetet är inte slut utan fortsätter med det som var planerat fast med något långsammare takt. Vissa prioriterade aktiviteter är inplanerade att genomföras snarast möjligt (lönesystemets meritvärdering, ställtidsförkortningar, arbetsmiljöutbildning, ekonomiutbildning samt NC-utbildning). För att bli ännu bättre tar man in lärdom från andra företag genom att åka på studiebesök. Alla 14 montörer skall åka på studiebesök på annat liknande företag med montering. Personalen på packn, avsändn skall åka på studiebesök till Helsingborg. Ytterligare besök har gjorts och kommer att göras.

Som avslutning på mitt besök hos Benzlers i Sala påtalar platschefen ännu en gång det lyckade resultatet av detta Arbetsplatsprogram, samt det fina samarbetet som fanns och finns mellan företaget och Arbetslivsfonden.

Oktober 1994