



En aktiv satsning på personalen gav resultat

Arbetsplats: AB Tvättman, Västerås

Kontaktperson: Christer Olofsson, platschef, tel.021-810380

**Arbetslivsfondens
handläggare:** Ewa Frisk, Västmanlands län

Skribent: Tommy Wetterberg (Aros Teknik och Miljö)

Sammanfattning: Genom att förändra arbetet från ett anonymt arbete i en lång förädlingskedja, till att kunna ett arbete som omfattar hela processen. Detta låter nästan omöjligt att genomföra men det var Tvättmans målsättning med arbetsplatsprogrammet och det verkar som man har lyckats. Personalen har utbildats i ett antal olika kurser och i hur man sköter sin kropp. Frånvaron har minskat, personalen har fått en annan inställning till företaget samt trivseln verkar ha ökat. Med andra ord så verkar det ha varit ett lyckat projekt med att införa detta arbetsplatsprogram med stöd från arbetslivsfonden.

Bakgrund

AB Tvättman har 30 driftställen över hela landet med totalt 1300 anställda, organisationen på de olika anläggningarna var traditionell med platschef, arbetsledare samt kollektivanställda. På anläggningen i Västerås var man i januari 1992, 92 kollektivanställda (varav 70% var kvinnor) och antalet tjänstemän var 13. Här i Västerås arbetar man inom affärsområdena hotell-restaurang. Mängden tvätt som tvättas här är ca. 15 ton/dag. Tvättgodset är huvudsakligen lakan, örngott, handdukar och bordsdukar. Företaget som äger allt material hyr ut det till sina kunder. Man sköter även om transporten av tvätten till och från respektive hotell eller restaurang.

Ordningen i lokalerna var enligt platschefen mycket orationellt. Man transporterade godset fram och tillbaka mellan de olika arbetsstationerna. Med andra ord så var layouten inte bra.

Tvätterindustri har byggts upp från mindre tvättstugor till att idag bedrivs i industriell form med upp till flera hundra anställda. Kvinnor är alltså den dominerande arbetskraften. Arbetet har förändrats från att ha varit mycket tungt och hantverksmässigt till dagens delvis högmekaniserade tvätterier, där arbetsuppgifterna utvecklats och blivit maskinstyrda med lätta repetitiva rörelser som ger små möjligheter till variation, vilket skapar ett lågt arbetsinnehåll.

Branchen har p.g.a. denna utveckling drabbats av en ganska hög utslagning av anställda med belastningsbesvär och detta utgör ett stort lidande för den enskilde och en stor kostnad för företag och samhälle, samtidigt som branschen får svårt att rekrytera bra arbetskraft.

Arbetsuppgifterna var följande hos Västeråsföretaget:

*Inräkning och sortering av smutsigt gods.

*Tvättning

*Efterbehandling

*Avsyning

*Packning

*Distribution

Hos Tvättman i Västerås hade man också märkt av en vikande marknad och en allt större konkurrens, så därför ansåg man att något måste göras för att möta marknaden i framtiden.

Mål

Målet var att genom en aktiv satsning på utbildning, rehabilitering och förebyggande behandling, kunna genomföra en omfattande organisationsförändring, som skulle leda till att personalen fick ett större engagemang inom hela produktionsflödet. Detta skulle eliminera deras största problem som var den fysiska och mentala monotoni.

Ett annat argument var att med projektet skapa en arbetsmiljö som gav förutsättningar för företaget att fortleva samt att kunna erbjuda sina kunder produkter och tjänster av hög kvalitet och bra leveranssäkerhet. Genom att utbilda personalen på fler arbetsuppgifter så skulle ett begränsat antal personer kunna sköta om ett helt ansvarsområde i flödet.

Personalen skulle få kunskap om tvättekunskap, textilkunskap, kvalitet, data, dagligt underhåll av maskiner etc.

Målet var även att frånvaron skulle sjunka från 17% till under 10% på kollektivsidan.

Ett annat ekonomiskt mål var att kunna sänka företagets energikostnader på ånga, olja och vatten med 20%.

Genomförande

Strategin var att satsa på Arbetsorganisation, Rehabilitering, Arbetsmiljön, Utbildning och Information.

För att kunna förändra alla av tradition invanda mönster och beteenden beslutade man sig för att engagera en projektledare som skulle driva projektet samt rapportera och samråda med en tillsatt projektgrupp.

Man beräknade den totala kostnaden för hela arbetsplatsprogrammet (projektet) till 8.571.000 kr. Av dessa pengar ville man förändra arbetsorganisationen för 2.540.000 kr man ville förbättra den fysiska arbetsmiljön med 5.800.000 kr och köpa rehabiliteringstjänster för 231.000 kr. Arbetslivsfonden godkände som underlag 3.546.000 kr som man gav 1.582.000 kr i bidrag till.

Programmet startade med att man anlät en kiropraktor och en läkare som skulle kartlägga hälsan hos samtlig personal, samt även långtidssjukskrivna. Man analyserade alla arbetsplatser ur ergonomisk synvinkel och föreslog åtgärder.

Personalen hade motivationsutbildning, tvättutbildning, datautbildning, textilutbildning, ergonomiutbildning, reparationsutbildning av maskiner, arbetsledareutbildning samt

kvalitetsutbildning.

Man hade utvecklingssamtal med all personal.

Man gjorde ny layout för tvätteriet, bättre ergonomiska arbetsplatser, bytte ut vissa maskiner till mera tysta, värmeisolerade och mera energisnåla.

Man bytte ut golvet på vissa ställen så att det skulle underlätta städning och hantering av gods.

Rörsystemet byttes ut för att spara energi och förbättra miljön.

Resultat

Projektet som startade i januari 1992 skulle vara avslutat 1992-12-31 var det tänkt, men det var mer omfattande än man trodde så det sträckte sig ytterligare drygt ett år till innan man kan säga att det var avslutat. Arbetet blev så stort att två projektledare jobbade parallellt deltid med programmet, en med det tekniska och en med utbildning och rehabilitering. Förändringarna inom det fysiska området är omfattande. Stor ombyggnation har skett i produktionslokalerna.

Den dyraste investeringen och mest prioriterade var vid inräkningen av hotelltvätt (hotellinräkning). Den beräknade kostnaden var 800 kkr men under projektets gång beslutade man sig för att bygga ut två liner och kostnaden slutade på 2226kkr. Godset som kommer in ramlar ned i säckar som automatiskt går i ett convayersystem för att ställa sig på kö för tvätt. Allt sker genom ett logistikprogram som gör att rätt gods hamnar på rätt plats vid rätt tidpunkt. Arbetsplatsen är dels tekniskt avancerad men har också många ergonomiska fördelar mot tidigare, dels mindre tunga lyft, bättre arbets- ställning, bättre belysning.

Ett stort problem med belastningsbesvär var vid företagets lakansmangel. Där har man till slut, två år efter projektets start hittat en teknisk lösning som man valt att satsa på. Inom arbetsorganisationen har stora förändringar skett. Personalen har arbetsrotation inom produktionsenheterna. Varje enhet har fått totalansvar för sina kunder, personalplanering och produktionsuppföljning. Arbetsledarna har fått budgetansvar för sin line.

Inom rehabiliteringen kom den anlitade läkaren fram till att 57 personer hade besvär från nacke och axlar. Någon förhöjd frekvens på psykiska besvär fanns också inom personalen. De starka grupperingar som fanns har minskat avsevärt under projektets gång och då framförallt genom utbildningen i intern marknadsföring.

Den anlitade kiropraktorn som genomförde 150 behandlingar säger att 29% av patienterna har blivit bättre. Tyvärr så har denna del av projektet inte fullföljts så som det var tänkt, när det gäller den förebyggande delen, utan alla resurser och kostnader har lagts på behandling. Slutsatsen man kan dra är att smärtproblematiken troligen är mer komplicerad, därför kommer det att behövas olika behandlingsmetoder för att lösa dessa problem nu och i framtiden. Företagshälsovården har numera tagit en mera aktiv del av rehabiliteringsarbetet tillsammans med företaget.

Ohälsan har minskat med 43%

Korttidsfrånvaron har minskat med 25%

Långtidsfrånvaron har minskat med 52%

Ingen ny långtidssjukskriven har tillkommit, men 4 långtidssjuka har fortfarande halva sjukbidrag. En femte långtidssjuk är på företaget och arbetstränar.

Ett annat mycket lyckat resultat är mediabesparingen (vatten, el, tvättmedel och olja) som hittills (okt.94) har sjunkit med 34%. Målet var 20%.

Arbetsmiljöbesparingar

	Nuläge(91)	Mål	Minskning		Utfall (93)
Anmälda arbetsskador	6	0	6		5
Sjukfrånvaro totalt	3135	2078	1057	(34%)	1806
(dagår/anställd)	34	23	11		20
Därav korttidsfrånvaro	1092	546	546	(50%)	819
långtidsfrånvaro	2043	1532	511	(25%)	987
Antal ersättningsrekryteringar	10	6	4		
Ökad produktivitet räknat som arbetskraftsbehov i persondag.					1787
Antal anställda	92				

Besparingar	Mål	Verklig besparing
Färre sjukfrånvarodagar		232.000 kr
Korttidsfrånvaro	546x850=464.000 kr	106.000 kr
Långtidsfrånvaro	511x100=51.000 kr	950.000 kr
	511x900=460.000 kr (staten)	140.000 kr
Färre ersättningsrek.	4x35.000=140.000 kr	1.787.000 kr
Ökad produktivitet	1787x1000=1.787.000 kr	
Total besparing/år		=2.265.000kr
Företaget	=2.442.000 kr	= 950.000kr
Staten	= 460.000 kr	

Värdering/problem

Att företaget ville satsa på framtiden och överleva visar sig på den stora ekonomiska satsningen som man gjorde. Totalsumman slutade på över 11 miljoner kronor.

När jag sitter och pratar med företagets platschef Christer Olofsson så framgår det klart att han är mycket nöjd med resultatet av arbetsplatsprogrammet. Samarbetet med Arbetstlivsfonden har varit mycket givande säger han. Från första telefonsamtalet 1992 så har många samtal, besök, påpekanden, ändringar och korrigeringar gjorts, så dialogen har varit ömsesidig mellan Tvättman och ALF.

När man går genom produktionslokalen och får reda på hur det var förut så blir man imponerad av vad som åstadkommit fast det står tvätt överallt på vagnar och i säckar. Problem finns fortfarande kvar att ta itu med säger Christer Olofsson. Värmen och ventilationen är väl inte den bästa på vissa arbetsplatser. Buller uppkommer ibland vid tvättmaskinerna.

Man hade väl trott att sjukfrånvaron skulle vara lägre än den är, men företagets platschef tror att den kommer att gå ned ytterligare när arbetsrotationen väl har arbetats in. Ett annat problem är rehabiliteringen som är mer komplicerad att lösa, men man fortsätter tillsammans med företagshälsovården med den biten.

Tvättmans chef avslutar vårt samtal med att påstå att förändringsprocessen kommer alltid att pågå med kompetenshöjande utbildningar och liknande inom företaget.