Arbetslivsfondens fallrapport
Nr 141

Teknisk utveckling gav möjlighet till arbetsväxling

Arbetsplats: AB Mo Mekaniska Verkstad, Bottnaryd

Kontaktperson: Christer Lantz, vd, 036-20300

Arbetslivsfondens handläggare: Elisabeth Krantz, Jönköpings län

Skribent: Bo Jansson, Arbetslivstjänster, Jönköping

Sammanfattning: Produktionen av fartygsdörrar i metall var alltför tung för att personalen skulle kunna växla arbetsuppgifter. Flera anställda hos AB Mo Mekaniska Verkstad orkade helt enkelt inte med jobben. Resultatet blev låg flexibilitet och ett ojämnt produktionsflöde. Med hjälp av arbetsplatsprogrammet genomförde företaget tekniska investeringar som gjorde alla arbetsmoment tillgängliga för personalen, oavsett fysiska förutsättningar. Genom utbildnings- och utvecklingsinsatser har man på så sätt kunnat åstadkomma en arbetsrotation som ger minskade risker, större arbetsinnehåll och ett jämnare produktionsflöde.

Bakgrund:
AB Mo Mekaniska Verkstad i Bottnaryd, strax väster om Jönköping tillverkar fartygsdörrar till varvsindustrin i hela världen. MOMEK-dörrarna utformas för att svara mot de speciella krav som ställs på fartygsutrustningar när det gäller brandsäkerhet, ljudisolering m.m. Beställarna har mycket höga krav på kvalitet och finish. De allra flesta av de ca 16.000 dörrar som tillverkas på ett år säljs på export.

Produktionen omfattar maskinbearbetning, svetsning, lackering och montering av dörrar i stål och aluminium, samt limning och hantering av isolermaterial och vissa laminater.

Företaget som har 50 anställda startades 1952 och byggdes då upp för en tung produktion av fartygsutrustningar av olika slag. Specialiseringen på fartygsdörrar har vuxit fram med tiden. Trots stora investeringar i produktionsmiljön, bl.a. på svetsning och lackering arbetade de anställda fortfarande i början på 90-talet med många tunga och monotona arbetsuppgifter där risken för belastningsskador var överhängande. Typiska besvär i nacke, axlar och rygg som kunde kopplas direkt till vissa arbetsmoment hade noterats av företagshälsan.

Sjukfrånvaron i företaget låg på 15 dagar per anställd och år. Endast två personer var långtidssjuka men företaget hade inte

lyckats skapa möjlighet för dem att gå tillbaka till arbetet. Den krävande produktionsmiljön gjorde det svårt för en person som varit borta länge att starta upp igen.

Problemen var av flera slag. För det första fanns vissa tunga arbetsmoment som endast teknikutveckling kunde göra lättare. Det handlade t.ex. om att vika dörrbladsplåten runt dörramarna. Detta gjordes i en press men var tvunget att förarbetas i ett manuellt moment där plåten böjdes till viss vinkel med hjälp av gummi- eller blyklubba.

"Det var en ålderdomlig arbetsuppgift som knäckte armar och axlar på den starkaste", säger Christer Lantz, vd på företaget. "Med jämna mellanrum orsakade det här allmänt missnöje bland den drabbade personalen, och vi såg att det indirekt påverkade resultatet negativt på andra arbetsområden".

Dessutom fanns flera arbetsmoment av repetitiv och belastad karaktär, bl.a. vid en helt manuellt betjänad limpress. I dessa arbetsmoment exponerades också personalen för epoxilim med hudbesvär och okända risker som följd.

Flera anställda klarade helt enkelt inte av de tyngsta momenten, t.ex. bankandet med gummiklubban. De befriades också från dessa moment. Det var naturligtvis en i längden ohållbar situation som bl.a. fick till följd att det var omöjligt att upprätthålla ett system för arbetsrotation. Växlande arbetsuppgifter kunde annars ha bidragit till att göra arbetet lättare för samtliga anställda.

Problemet var framför allt arbetsledningens, eftersom bristen på flexibilitet gjorde produktionen ojämn och svårplanerad och verkstadens verkliga kapacitet var svår att utnyttja. Den begränsade rörligheten medförde att mångkunnigheten minskade hos personalen. Enda sättet att öka den var att öka rörligheten mellan arbetsuppgifterna.

Arbetslivsfondens program och bidrag blev ett tillfälle att angripa problemen på bred front. I planeringsarbetet använde sig företaget av både företagshälsovård och yrkesinspektion.

Mål

Programarbetet syftade till att minimera riskerna för belastningsskador. Trivsel och arbetstillfredsställelse skulle ökas, samtidigt som produktionskapaciteten höjdes.

Genom investeringar i modern produktionsteknik ville man ta bort de tyngsta och mest monotona arbetsmomenten. Detta för att göra arbetsrotation möjlig.

Flexibiliteten och mångkunnigheten bland de anställda skulle ökas genom utbildning i den nya tekniken och i fler arbetsmoment.

Genomförande

Investeringsdelen av programmet koncentrerades till tre punkter. Den första och viktigaste var att få bort hamrandet med gummiklubbor i det s.k. nedpressningsmomentet.

En ny press inköptes och utrustades med ett speciellt nedpressningsverktyg som eliminerade det tidigare manuella plåtböjningsmomentet. Drygt tio man cirkulerar idag på maskinen. Den är enkel att använda och ställer inga fysiska krav, varför arbetsväxlingen är lätt att upprätthålla.

Vidare investerade man i en helautomatisk och datastyrd stans- eller nibblingsmaskin. "Förutom en avsevärd rationaliseringsvinst, reducerade den nya maskinen antalet ensidiga och tunga lyft- och plockjobb väsentligt", menar Christer Lantz. "Det handlar trots allt om 16.000 dörrar per år. Med dataprogrammeringen förde vi samtidigt in en ny och intressant arbetsuppgift i produktionen".

Samma vinst gav investeringen i en helt ny limpress, komplett med anordningar för in- och utmatning med vacummlyftar och rullbord. I stället för att, som tidigare, lägga all kraft på att lyfta tunga plåtar och ramar, kan personalen nu övervaka maskinens arbete och koncentrera sig på kvalitet och arbetsresultat. Sex personer arbetar i grupp med omväxlande arbetsuppgifter och breddat arbetsinnehåll. Inkörningstiden i

gruppen är lång, vilket ger en bild av kompetensen och ansvaret som krävs.

Med maskininvesteringar och förnyade arbetsstationer följde behov av kompletteringar. Företaget har under programtidens gång investerat i nya handverktyg och arbetsbord och för svetsningsstationerna har nya jiggbord anskaffats.

Förutom effekterna för axlar och ryggar innebär förändringarna också att personalens direkta kontakt med oljiga plåtar och skyddsklassat lim minskades drastiskt.

Allt eftersom den nya tekniken har kommit på plats har grupper av personalen utbildats för de nya arbetsuppgifterna. Utbildningarna har genomförts med hjälp av maskinleverantörer, där framför allt den nya nibblingsmaskinen krävde en omfattande utbildningsinsats. Den största delen av utbildningarna har dock genomförts internt genom arbetsrotation och växling mellan arbetsuppgifter. Fysiska hinder sätter inte längre stopp för rotationstanken och utbildningarna har därmed kunnat utmynna i fortsatta varierande arbetsuppgifter.

Resultat

"Produktionsarbetet på företaget är idag betydligt lättare jämfört med tidigare", slår Christer Lantz fast. "Vi har fått bort de arbetsmoment som var direkt skadliga och vi har fått bort massor av andra tråkiga och ensidiga arbetsuppgifter. Arbetstillfredsställelsen har ökat tack vare större mångkunnighet och vars och ens kontroll över arbete och resultat".

Statistiken över sjukfrånvaron visar vad som har hänt. Frånvaron har sjunkit med närmare en tredjedel och ligger för närvarande på 10,9 dagar per anställd och år.

En av de långtidssjuka har kunnat återgå till arbetet efter de genomförda förändringarna. Det hade också kunnat gälla för den andre, men han har under programtiden fått nytt arbete hos annan arbetsgivare.

"Långsiktigt räknar vi med fortsatta positiva effekter av förändringsarbetet", betonar Christer Lantz. "Det gäller framför allt de yngre och medelålders som inte ska behöva dra på sig skador och arbetsrelaterade långtidssjukskrivningar. Då tänker jag inte bara på nackar och axlar utan också om minskade risker för allergier och hudbesvär".

Produktiviteten har ökat tack vare förändringarna. Maskininvesteringarna i sig har gett avsedd effekt, och när nu de tyngsta och slitsammaste momenten i produktionen är borta har också flödet blivit jämnare och därmed snabbare. Behovet av arbetsledarinsatser har minskat och förändrats till mer produktionsledning.

Värdering

"Programarbetet har betytt mycket för både personal och företag", sammanfattar Christer Lantz. "Förändringsarbetet fortsätter också, närmast i tur står utveckling av vår lackavdelning. Allt eftersom förnyelsen sker förändras också arbetsorganisationen, även om det sker tystare och mer bit för bit på ett företag av vår storlek jämfört med storföretagen. Anställda är i allmänhet mer självgående i ett mindre företag; det är en del av det lilla företagets karaktär".

November 1994

ISSN 1104-6449