

Nästan halverad sjukfrånvaro med ny teknik och arbetsrotation

Arbetsplats: AB Forshedaverken, Forsheda

Kontaktperson: Lennart Svenonius, VD, tel 0370-812 60

Arbetslivsfondens handläggare: Walter Slunge, Jönköpings län

Skribent: Bengt Kjellberg, Textkontoret Ohs, 331 98 Värnamo

Sammanfattning: En omodern produktionsteknik med risk för många belastningsskador och därmed föjande långtidssjuk-skrivningar förändrades snabbt genom modernisering av maskinpark, ändrade och omväxlande arbetsuppgifter. Nya produkter nödvändiggjorde en rationalisering och modernisering som tillsammans med utbildningsinsatser nu ned-bringat sjukfrånvaron till ungefär hälften, samtidigt som produktionen upplevs som meningsfull av alla anställda.

Bakgrund:

Forshedaverken grundades 1920 och till-
verkningen bestod, och består fortfarande hu-
vudsakligen av tråd- och bandprodukter. Råva-
rorna är järn, mässing, rostfritt och aluminium.
Under andra världskriget fick företaget stora
order från försvaret på bland annat skidbindslen,
bältespännen och andra detaljer till militär ut-
rustning.

En del av dessa produkter tillverkas fortfa-
rande, men betyder allt mindre.

Produkterna och tillverkningsrutinerna hade
fram till början av 1990-talet inte genomgått
några genomgripande förändringar. Det var alltså
en ganska omodern industri med åtföljande många
monotona och påfrestande arbetsmoment i till-
verkningen, vilket ledde till en oacceptabelt hög
sjukfrånvaro.

Klagomålen från "golvet" rörde oftast värk i
nacke och axlar på grund av monotont manuellt
arbete.

Diversifieringen av produktsortimentet in-
leddes 1990 då Lennart Svenonius anställdes som
VD i familjeföretaget, som nu ägs av tredje gene-
rationen Peterson.

En av de nya nischerna blev tillverkning av
galler för vitvaruindustrin, bland annat för
microvågsugnar, som visat sig vara ett lyckokast
för företaget.

VD Lennart Svenonius säger så här om situa-
tionen kring 1991:

- Vi började gallerproduktionen på gammalt
traditionellt sätt med hopplockning av delar och
svetsning i ett arbetslag på fyra personer runt ett
bord. Men det var inte tillfredsställande ur någon
synpunkt, vare sig när det gällde arbetets innehåll

eller produktkvalitet. Vi var helt medvetna om att något måste göras, inte minst med tanke på att vi var ganska övertygade om att det fanns marknad för ökad volym.

Företaget tog då kontakt med Arbetslivsfonden i Jönköping och presenterade planer på investeringar och ändring av arbetsrutiner som skulle leda till en smärre revolution i det gamla företaget.

- Alla anställda, speciellt de äldre, var väl inte odelat positiva till förändringarna. Men nu finns det ingen som klagar på förändringarna, och dessutom genomgår företaget en generationsväxling som betyder att många av de äldre under denna tid gått i pension, säger arbetsledaren Kjell Svensson.

Ulf Persson, fackklubbens ordförande, menar att det som gjorts hittills varit enbart av godo:

- Visst fanns det en viss skepticism från början men nu hör jag inget annat än positiva reaktioner, inte minst därför att rationaliseringarna inte medfört minskning, utan tvärtom ökning av personalstyrkan. Klart är också att sjukskrivningarna minskat på den avdelning där rationaliseringarna genomförts. Nu väntar vi bara på nästa steg när det gäller att ta bort de tyngsta och mest skadliga momenten också i ytbehandlingsanläggningen och på lagret.

Ett nytt projekt i samarbete med Arbetslivsfonden har för övrigt redan startat: andra halvåret 1994 ska förändringarna vara genomförda också på dessa avdelningar.

Mål

Avsikten var att förbättringar av arbetsmiljö och -innehåll skulle genomföras på hela företaget.

Grundtanken var att företaget skulle förvandlas från delvis omodern industri till ett modernt företag, inte minst genom investeringar i ny teknik som kunde överta de flesta monotona och mest påfrestande arbetsmomenten.

Kompetensutvecklingen skulle omfatta alla anställda och ske i samarbete med en konsult (IVF, Institutet för Verkstadsteknisk Forskning).

Operatörernas arbete borde i framtiden innebära planering, drift, framtagning och påfyllning av "råmaterial", fram- och borttagning av produkter, kvalitetskontroll samt service och övervakning av anläggningen. På sikt skulle också beställning av material läggas över på operatörerna.

Målsättningen var att under 1992-1993 kunna

eliminera 60 procent av alla manuella svetsningsarbeten, samt 70 procent av manuella tempon för svets-/monterings- och klipparbeten för vissa av produkterna.

En i stort sett halverad sjukfrånvaro sattes som mål. Att underlätta behövlig nyrekrytering var också en av målsättningarna.

Genomförande

Diskussioner mellan företag, fack och Arbetslivsfonden inleddes på våren 1992. En konsult, IVF (Institutet för verkstadsteknisk forskning) anlätades för att utforma förslag till en ny arbetsorganisation som godkändes av alla berörda. Utrustningen, bland annat två nya stuksvetsar med transportbanor samt plockrobotar, tillsammans med satsning på utbildning, har inneburit en investering på drygt 1,3 mkr, varav Arbetslivsfonden bidragit med cirka 400.000. Arbetsorganisationen i stora delar av verkstaden förändrades från monotona "plockjobb" till operatörsarbeten. Kvalitetsförbättringar har man så att säga fått på köpet. Tidigare reklamationer av t ex galler har så gott som upphört: den största kunden har till och med utfärdat ett pampigt diplom för företagets prickfria leveranser. Kvalitetskontrollen sker fortlöpande av arbetslaget.

Svetsning av slejfer, d-ringar och spännbandskrokar har automatiserats, arbetsuppgifterna har ändrats från monotont "istoppningsarbete" till övervakning och service av maskinerna.

En ny arbetsorganisation blev möjlig delvis tack vare investeringar i nya automatiska svetsmaskiner och plockrobotar. Detta ger medarbetarna ett mer omväxlande arbete där det mera handlar om tillsyn av maskiner istället för enformig matning. Vid gallertillverkningen, som nu sköts av två (tidigare fyra) anställda "byter man jobb" varje timme, vilket inneburit att sjukskrivningarna på grund av nack- och ryggbesvär så gott som försvunnit. Även vid de andra moderniserade svetslinerna växlar arbetsuppgifterna under dagen. Fortløpande utbildning av de anställda höjer arbetets innehåll och ökar ansvaret för den enskilde, något som också betyder att jobben blivit roligare. Genom större medinflytande och ökad arbetsrotation har medarbetarna, parallellt med utbildningsinsatserna, som främst betytt att alla fått lära sig att sköta de nya maskinerna, och fått mera ansvar för produktio-

nen. En certifiering enligt ISO 9002 är nu nära förestående. Företaget uppmuntrar fackligt aktivt arbete, fackordförande och skyddsombud har deltagit i olika kurser för att öka kunskap och medinflytande över arbetet.

Utbildningen har omfattat drygt 1500 timmar, i samarbete med IVF samt leverantörerna av de nya maskinerna, till en kostnad av knappt 300.000 kronor. Den totala investeringen uppgår till drygt 1,2 miljoner kronor.

1991 satsade företaget helt på egen hand cirka två miljoner kronor i ytbehandlingsanläggningen. Att helt utan externa insatser klara också de nya satsningarna bedömdes skulle bli en för tung belastning för företagets likviditet.

Det minskade antalet sjukdagar har inneburit avsevärda besparingar både för företaget och försäkringssystemen.

Antalet sjukfrånvarodagar har minskat till nästan hälften: under 1992 visade statistiken 659 timmars sjukfrånvaro, vilket betyder 20,6 tim/anställd. 1993 ändrades de talen till 332 timmar respektive 11,6 tim/anställd.

Värdering

Företrädare för företaget, VD Lennart Svenonius och ägaren Lennart Peterson, liksom fackklubbens ordförande Ulf Persson (metallklubben) har enbart positiva erfarenheter av omvandlingen mot en modernare industri.

Det är en gemensam uppfattning att företaget inte skulle ha kunnat utvecklas så snabbt utan de insatser som nu med hjälp av Arbetslivsfonden kommit till stånd, och som fortsätter med ett nytt projekt under andra halvåret 1994.

- De manuella svetsningsarbetena ligger i dödsryckningar, säger Lennart Svenonius. De tunga lyften och de monotona, själsdödande arbetsuppgifterna är på väg att försvinna. Parallellt med en friskare personal som trivs och tar ansvar har vi uppnått både betydande kvalitetsförbättringar och en ökad produktion. Förändringarna hade vi på sikt varit tvungna att göra under alla omständigheter, men tempot i utvecklingen har nu kunnat vara högt.

-Attitydförändringen hos de anställda som berörts av rationaliseringarna kom mycket snabbt, när det stod klart att ingen minskning av arbetsstyrkan var aktuell, samtidigt som de monotona och belastande arbetsmomenten försvann för att

ersättas av mer självständiga och omväxlande arbetsuppgifter.

Antalet anställda har ökat från 25 till 30, varav 23 (varav fem kvinnor) på kollektivsidan.

- Rekryteringen av ny arbetskraft har underlättats av vetskapen om att Forshedaverken är på väg att bli ett modernt företag med få skador och trivsel bland de anställda, säger Lennart Svenonius.

- Vi har förstått haft inkörningsproblem som alla andra, men med ökande kunskaper och engagemang hos alla inblandade har problemen lösts på ett synnerligen tillfredsställande sätt.

ISSN 1104-6449

September 1994