



Arbetssäkerhetsanalyser, internkontroll med jämställdhetsplan ett lyft för framtiden

Arbetsplats: STECE Produktion AB, Mönsterås

Kontaktperson: Bengt Jonsson, VD, tel 0499-160 00

**Arbetslivsfondens
handläggare:** Kjell Franzén, Kalmar län

Skribent: Arne Sjögren, tel 010-661 27 74

Sammanfattning: Arbetsplatsprogrammet har inneburit ett nytt sätt att tackla och förändra organisations- och arbetsmiljöfrågorna i företaget. En omfattande utbildning av all personal har genomförts. En klar effektivisering av produktionsarbetet har därvid åstadkommit. Införandet av självstyrande grupper som via bärbar telekommunikation samverkar i ett kund - produktionsförhållande har blivit mycket lyckat. Arbetet att skapa ökad jämställdhet var en del av företagets filosofi i medbestämmande- och utvecklingsarbetet. Jämställdhetsarbete visade sig vara svårapplicerat i en invand produktionsorganisation.

Bakgrund

Stece AB grundades 1946 av Sten-Erik Cederberg. Produktionen var under de första åren helt inriktad på produktion av fjädrar. 1951 etablerade sig företaget i Mönsterås och bytte i samband därmed namn till Stece AB. Företagets verksamhet utökades att också omfatta verktygstillverkning och plåtarbeten.

1989 övertog VD Bengt Jonsson och ekonomidirektör Bengt Forsman hela företaget. I samband med denna förändring

gjordes en omstrukturering av verksamheten, som numera bedrivs i två resultatenheter: Press- och verktygsfabriken samt fjäderfabriken.

Produktionen bedrivs i egna lokaler omfattande ca 15000 m². Råvarorna i form av plåt, fjäderstål och tråd mm bearbetas huvudsakligen i exenterpressar och fjäderbockmaskiner.

Företaget är ett typiskt underleverantörföretag där storkunder är person- och lastvagnstillverkare, elektronik- och

vitvaroindustri. En ökad andel av produktionen exporteras.

Stece AB ser miljöfrågorna som mycket viktiga och har i överensstämmelse härmed installerat en egen sluten reningsanläggning för att skydda miljön. Företaget har i miljöfrågor också upprättat ett nära samarbete med Länsstyrelsens naturvårdsenhet.

Stece AB omsatte under 1994 ca 70 miljoner kronor.

Antalet anställda vid årsskiftet 1994 var 142 stycken, varav 33 tjänstemän. Av hela personalstyrkan är 47 kvinnor. Företagets anställda är anslutna till Svenska metallarbetarförbundet, SIF och SALF. Företaget är å sin sida anslutet till Verkstadsföreningen.

Arbetsmiljöbeskrivning

Produktionen har ett stort inslag av monotona arbetsuppgifter. Vid exempelvis pressning och stansning består arbetena av in- och urplockning av detaljer samt övervakning av arbetsoperationer. Situationen vid fjädertillverkning är likartad med kortvariga monotona arbetsmoment. Ett ständigt utvecklingsarbete pågår i företaget för att successivt bygga bort arbetsmiljörisker och monotona arbetsuppgifter.

Många anställda har arbetat under många år i företaget varför det är extra viktigt att beakta arbetsmiljöproblemen så att förslitningsskador inte skall uppstå.

Mål

Frånvaron och personalomsättningen är en källa till problem. Företagets mål är att efter arbetsplatsprogrammets genomförande ha sänkt frånvaron till max 5% och personalomsättningen till max 8%. Företaget skall därför genomföra en förändring av arbetsorganisationen genom att förändra arbetsledningen samt personalens ansvar och befogenheter.

Vidare skall företaget:

- utveckla personalens kompetens, arbetsmiljökunskap och därvid arbetsinnehållet genom utbildning, arbetsrotation och företagsinformation
- utveckla kunskaper och metoder i företagsarbete så att personalens inflytande och engagemang ökar
- minska risken för belastningsskador och arbetsolyckor
- utveckla arbetsmetoder och genomföra investeringar i utrustning för åtgärdande av monotona och tunga arbetsmoment och därigenom minska ohälsan
- främja lärande, samarbete, arbetsrotation och trivsel på arbetsplatsen
- byta ut ackordssystemet mot ett enhetligt resultatlönesystem inbegripande samtliga anställda
- införa medarbetaravtal för att förstärka företagskänslan och "Vi-andan"
- hålla nere och även minska frånvaron och personalomsättningen samt därigenom öka produktiviteten.

För att minska den traditionella mansdominansen på vissa arbetsplatser kommer insatser att genomföras som skall underlätta för kvinnor att delta i det normala produktionsarbetet.

Genomförande

Under tiden som arbetsplatsprogrammet genomfördes inträffade en djup konjunktursvacka. Detta medförde förändringar i planerna för programmet. Delar av det samma minskades medan andra delar ökades i omfattning. Förändringarna berör i huvudsak arbetsorganisation, utbildning samt den fysiska miljön i form av lyfthjälpmiddel och maskininvesteringar. Sammantaget kan dock sägas att den förändring som gjorts ligger "i tiden" och inom programmets ram. Företaget har genomfört omfattande internutbildning och informationsinsat-

ser. Utbildningar som var tänkta att ske i grupper har genomförts i "Mästare - Läringsform". En grundläggande orsak till detta förfarande var att företaget fann det lättare att kommunicera samt att personalen bättre kunde ta till sig de nya kunskaperna.

Arbetsplatsprogrammet har efterhand påkallat behov av specialutbildningar. En 2-veckors utbildning i Japan på Itayamaskiner för företagets nyckelpersoner med vidareutbildning av övrig personal på plats i Mönsterås har genomförts. Även intensifierad vidareutbildning i CAD.

Samtlig personal har genomgått datateknisk utbildning för effektivare hantering av dessa teknik- och kommunikationssystem.

Som ett led i en jämställdhetsinsats att stärka kvinnans roll ute på verkstads-golvet har en specialutbildning genomförts för kvinnor. Utbildningen har omfattat verktygsuppsättning, ritningsläsning, mät- och verkstadsteknik.

För att åstadkomma en effektiv arbetsutvidgning och arbetsrotation har företaget satsat hårt på självstyrande grupper där gruppleaderskapet delas av en kvinna och en man, vilka är varandras ersättare. De självstyrande grupperna skall efter utveckling och inarbetning ansvara för leveranser, kundkontakter samt eventuella reklamationer. De flesta nya detaljer till bilindustrin tas fram i projektform i en samverkan mellan kund och leverantör. Gruppernas medverkan blir här en viktig del i samarbetet. Som ett led i effektiviseringen av interna och externa kontakter har grupperna försetts med bärbara telefoner för snabba och effektiva kommunikationer.

Grupperna har fått ett ökat inflytande på hur närvaro och frånvaro skall skötas inom grupperna.

Systemet med självstyrande grupper har också inneburit att systemet med arbetsrotation har utvecklats bl a genom ett intensivare samarbete mellan ledning och personal.

En stor del i arbetsplatsprogrammets målsättning var att förändra arbetsorganisationen. Denna förändringsprocess fick namnet "Organisation 1995". Organisation -95 har inneburit stora omflyttningar av personal och maskiner samt arbetstidsförändring. Utöver dessa i sig omfattande förändringar har organisation 1995 inneburit en påtagligt plattare arbetsorganisation i företaget.

För att om möjligt bryta monotonin i en del arbetsuppgifter har ett delprojekt tillkommit som omfattar periodiskt underhåll. Delprojektet skapar förutsättningar för arbetsutvidgning och därmed arbetsrotation. Projektet skall också leda till att säkerhetsnivån i maskinsystemen hålls på en hög nivå.

Resultat

De omfattande utbildningsinsatserna har efter hand som kunskaperna mognat till fått positiva effekter i produktionsförloppet. Utbildning i "Mästare - Läringsform" blev en lyckad satsning då det visade sig lättare att kommunicera samtidigt som personalen lättare tog till sig förmedlade kunskaper. Hela personalstyrkan har härmed blivit mera kunnig och sammansvetsad.

Satsningen på självstyrande grupper har inneburit att antalet arbetsledare har minskat. En övergång till integrerat gruppleaderskap bestående av en man och en kvinna har fallit väl ut. Gruppleaderskapet man - kvinna är också varandras ersättare och jämlikar. Med fullt utvecklade självstyrande grupper skall de i framtiden själva ansvara för leveranser, kundkontakter och eventuella reklamationer.

Att förse grupperna med bärbara tele-

foner har blivit en mycket lyckad satsning i arbetsorganisationsförändringen. Kommunikationen mellan produktionsgrupperna, företagsledningen och kunder har radikalt förbättrats.

Den tillplattade organisationen i kombination med utbildningen har också medfört effektivare produktion där arbetsrotation har blivit en naturlig del i arbetsorganisationen.

Den förändrade organisationen har också medgivit att grupperna fått ett större inflytande över sin egen närvaro och frånvaro. Frånvaron har sänkts från att vid projektstarten varit 10 % till 5,5 % vid utgången av 1994. Personalomsättningen har sänkts till 0 %.

Företagets mål att skapa en större jämställdhet har inte rönt något påtagligt engagemang från de anställdas sida. Efter en reducering av den sk samrådsgruppen har en av fyra representanter för de anställda blivit en kvinna.

Generellt sett har företaget goda erfarenheter av att ge kvinnor större ansvar. Ett viktigt steg i en ökad jämställdhet har blivit tillsättandet av en kvinnlig inköpschef.

Värdering

Arbetsplatsprogrammet har varit en bra satsning för hela företaget och dess personal. Den omfattande interna utbildningen har skapat en större medvetenhet och kunskap om företagets affärsidé och produktionsfilosofi. Utbildningen i "Mästar-Lärlingform" har härvid varit särskilt värdefull och en förutsättning för övergången till systemet med självstyrande grupper.

En annan viktig teknikapplikation var införandet av bärbara telefoner i arbetsgrupperna vilket radikalt förbättrat effektiviteten i företagets arbetsorganisation. Att införa en ökad jämställdhet mellan könen har inte varit speciellt lätt. Ett

långt och tålmodigt arbete återstår att utföra.

De samlade effekterna av projektarbetet är så goda att en kontinuerlig aktiv uppföljning planeras som en naturlig del i företagets framtida miljö- och personalpolitik.

ISSN 1104-6449

December 1994