



Håbelit Tekniska HB/Teca Pack AB - Ny etiketteringsmaskin ger bättre möjlighet till arbetsrotation

Arbetsplats: Håbelit Tekniska HB/Teca Pack AB, Uddevalla

Kontaktperson: Leif Andersson, 0522-15577

**Arbetslivsfondens
handläggare:** Kenneth Fransson, Göteborg

Skribent: Cristiana Wall /Margareta Månson

Sammanfattning: Håbelit Tekniska tillverkar miljöanpassade rengöringsmedel och bilvårdsprodukter, tillsammans med Teca Pack AB utför de legofyllning åt 5 oljebolag och den största uppdragsgivaren är Mobil Oil AB och Texaco Marketing AB. Företagen tillsammans har 10 anställda varav 8 heltid och 2 halvtid. Arbetet karakteriseras av tunga lyft, hög ljudnivå från maskinerna, högt arbetstempo, "just in time fathantering", packning, lastning och lossning av gods. Genom arbetsplatsprogrammet har såväl fysiska som psykiska förbättringar skett och sjukfrånvaron har sjunkit markant inom företaget.

Bakgrund

Håbelit Tekniska tillverkar miljöanpassade rengöringsmedel och bilvårdsprodukter. Försäljningen består huvudsakligen av ovannämnda produkter samt oljeprodukter till storhushåll och industri.

Håbelit Tekniska köptes 1977 av Teca Pack AB, bildat 1987. Företagen tillsammans utför legofyllning åt 5 oljebolag. de största uppdragsgivarna är Mobil Oil AB och Texaco Marketing AB.

Företagen tillsammans har 10 anställda varav 8 heltid och 2 halvtid och de följer Fabriks avtal med en omsättning på ca 7 mkr., men marginalerna är små

Företagens affärsidé är stor flexibilitet och korta ledtider, varför de har klarat lågkonjunkturen bra, t.o.m en ökning av försäljningen har märkts.

Arbetet karakteriseras av tunga lyft, hög ljudnivå från maskinerna, högt arbetstempo, "just in time fathantering", packning, lastning och lossning av gods..

Den arbetsplats som ger flest sjukdagar är vid packningen av flaskor i kartong och lyft över till pall, där uppstår skador i axlar och ryggar.

Möjligheter finns att ändra arbets-situationen för de anställda, både vad beträffar fysisk och psykisk arbetsmiljö. Med en ändrad arbetsorganisation där större rundgång av arbetsuppgifter priori-

teras skulle större helhetssyn och bättre stimulans uppnås för personalen.

Totalt har arbetsplatsprogrammet kostat 802.000:- kronor varav Arbetslivsfonden har bidragit med 204.000:- kronor.

Mål

- Inga arbetsskador
- Att sänka sjukfrånvaron och minska personalomsättningen samt på sikt kunna öka produktionen med ytterligare anställningar.
- Ge personalen goda utvecklingsmöjligheter genom kompetensutveckling med hopp om individuell utveckling för var och en och möjligheten att förstå helheten i arbetet.

Genomförande

För att kunna *bibehålla-öka* företagets marknadsandelar måste en hög kompetens upprätthållas, stimulerande och omväxlande arbetsuppgifter ge större befogenheter och ansvar till personalen samt förhindra arbetsskador. Det kan ske genom:

Projektledning/Styrgrupp

Projektet kommer att ledas av en extern konsult som kommer att fungera som katalysator genom hela projektet och tillsammans med företagets anställda och företagsledning, bidra till att projektet kommer att genomföras enligt plan. En fortlöpande utvärdering av projektets olika delar kommer att vara en del i själva processen. Skriftlig dokumentation av projektet kommer successivt att framtagas.

Utveckling av arbetsorganisationen och arbetsmiljön med helhetssyn och bred delaktighet av alla anställda

Arbetet kommer att ske med utgångspunkt från gällande regler om internkontrollarbetet i företaget. I korta drag kommer arbetet att innehålla:

- framtagning och utveckling av företagets arbetsmiljöpolicy,

- Riskanalys av nuvarande arbetsmiljöpolicy och framtida arbetsmiljö
- Framtagning av handlingsprogram för att nå uppsatta mål
- Genomförande av beslutade handlingsprogram,
- Rehabilitering

I tidigare gjord riskanalys har vissa risker framstått som mycket tydliga. Här finns en klar enighet att påbörja olika förändringsarbeten för att eliminera dessa.

Kompetensutveckling

Personalutbildning hos Texaco Marketing AB för provtagning av de oljeprodukter som används. Personalseminarium Berol-Nobel Miljöproduktkännedom. Samtliga anställda får möjlighet till kunskapsförbättring av ISO 9002.

Fysisk arbetsmiljö

Ett seminarie som skall utmynna i ett långsiktigt handlingsprogram avseende arbetsmiljöförbättring planeras. Översyn och framtagning av åtgärdsprogram för den idag höga ljudnivån, som ej är orsak till hörselskador men som orsakar en på-frestning på kroppen medförande trötthet och känsla av stress och otrivsel. Ljudmätning, framtagning av och utveckling av bättre ljudmiljö, gemensamt arbetet i utvecklingsgrupp på företaget. Mekaniseringar för att undvika belastningsskador är helautomatisk flask-/kartongförpackare och sträckfilmsautomat. Med den här maskinen behövs ingen hantering av kartongen innan den lyfts på pall, lyft till pall kan också elimineras. Maskinen som utför det här arbetet har tagits fram tillsammans med Famico AB, ett företag som är grannar med Häbelit och tillverkat flera av dess maskiner med gott resultat. I och med mekaniseringen kommer inte någon personalminskning att ske då 1½ skift planeras att införas.

Friskvård-förebyggande rehabilitering

Alla anställda erhåller individuellt och i grupp ergonomisk kartläggning av

individen i relation till de arbetsuppgifter som finns på företaget. Individuella åtgärds- och förebyggande program framtagas, så även vad gäller aktiviteter. Samtliga anställda skall deltaga i en föreläsning från Livslinjen i stresshantering.

Resultat

Samtliga åtgärder är genomförda och dessutom har en etiketteringsmaskin köpts in, dels för att möta kundernas krav och dels för att få en förhöjd kompetens hos personalen. Den nya maskinen har också inneburit en klar förbättring vad det gäller möjligheterna till arbetsrotation.

Man är från företagets sida nöjd med resultatet från arbetsplatsprogrammet och redovisar följande siffror vad beträffar arbetsskador och sjukfrånvaro:

	Start	Mål	Resultat 9406
Anmälda arbetsskador	1	0	0
Sjukdgr 1-14	150	35	38
Sjukdgr 15-	51	0	0
Anställda	10		10
Ersättningsrekryteringar	3	0	0
Antal rehabfall därav			1
- påbörjade			0
- åter i arbete			1
- sjukbidrag			0

*sjukvikarier

Avslutningsvis

De anställda upplever idag att de har större påverkansmöjligheter än tidigare, från 38% till 68%. Att känna sig betydelsefull på arbetet har ändrats från 50% till 70%. Arbetsmiljön anses ha förbättrats, från 60% till 80%.

Utvecklingsmöjligheterna ligger dock kvar på samma medelvärde som innan arbetsplatsprogrammet genomfördes, dvs 60%. Det är 2 anställda som uppgett 85%. Arbetsklimatet ligger kvar på 80%. Arbetsinnehållet har ökat från 65% till 80%.

ISSN 1104-6449

April 1995