



Människan i fokus ger bättre effektivitet för företaget

Arbetsplats:	AB Sandvik Coromant, Gimo, 0173-84 000
Kontaktperson:	Bengt Lindström
Arbetslivsfondens handläggare:	Harald Bernström, Uppsala Län
Skribent:	Roland Lans
Sammanfattning:	Projektet är startat för att: <ul style="list-style-type: none">- skapa förutsättningar för att förebygga förslitningsskador- rehabilitering av redan uppkomna skador- kompetensutveckling i samband med förändringar av arbetsmetod och organisation- friskvård

Genom ett konsekvent arbete på att öka medarbetarnas kompetens och fysiska möjligheter och att ge dem arbetsmiljö och arbetshjälpmedel och arbetsrotation som bidrar till att arbetsskador undviks har man skapat ett positivt arbetsklimat med ökad effektivitet hos organisationen

Bakgrund

AB Sandvik Coromant är ett av sex produktionsbolag inom Sandvikgruppen.

Coromant är världens största tillverkare av verktyg för skärande bearbetning i stål, metaller och kompositer.

Gimoverken, som startades 1951, är Coromants största produktionsanläggning tillika en av Upplands största industriarbetsplatser med (1991) 1700 anställda varav 1400 kollektivanst. och 300 tjänstemän. En tredjedel kvinnor.

Verksamheten är uppdelad på två industriområden. Ett för tillverkning av de hållande verktygen och ett för hårdmetallsskären. Det första är en mekanisk bearbetningsverkstad

och det andra är en kombination av pulvermetallurgisk tillverkning och avancerad verktygsverkstad.

AB Sandvik Coromant är ansluten till Stål- och Metallförbundet. Medarbetarna representerar Metall, SIF, SALF och CF.

Arbetsmiljön

Inom Gimoverken har man bedrivit ett mycket målinriktat miljöarbete.

Genom att Cobolt används i hårdmetallproduktionen hade man fram till mitten av 80-talet stora bekymmer med allergi, som framkallades av detta ämne.

Nuvarande bekymmer är förslitningsskador som uppkommer vid högrepetitivt arbete.

Yttre och inre arbetsmiljön är mycket god. Två arbetsplatsprogram har genomförts

Kostnader för programmen

39,1 Mkr

Bidrag från Arbetslivsfonden

11,4 Mkr

Mål

	<u>Utgångsläge</u>	<u>Mål</u>
Sjukdagar		
1 - 14	10.397	7.251
15-	11.956	8.344
Anställda	1.352	
Ersättningsrekryteringar	0	0
Pers.oms.koll.	12,9%	8%
Sjukfrånv. koll	10,4%	6%
Anm. arbskador	144	75
Anm. försslitn.skador.	32	16

Genomförande

Rehabprogram

Tidigare har man startat ett friskvårds/rehabiliteringsprogram med en friskvårdskon-sulent och en "Må Bra utrustning". Basen är en hälsoprofil som varje anställd erbjuds. Sedan kan den anställde själv välja vad han vill delta i:

- viktreduktion
- rökavvänjning
- fysisk träning
- mental träning
- avslappning

Detta program som varit framgångsrikt intensi-fieras.

Till detta kommer en utbildningsdrive kallad **AKTIV REHABILITERING**. Syftet är att fokusera intresse på problemområdet och att betona vikten av förebyggande arbete samt av att sätta in resurser tidigt när ett problem visar sig.

Arbetsgivarens ansvar är viktigt att klarlägga liksom företagets handläggningsrutiner.

För att eliminera förslitningsskador avsågs ett antal investeringsprojekt genomföras

- automatlödning
- hantering av blästersand
- automatladdning stickstålsblad
- ventilation verkstad 66 o 72
- utsug i formgivningen
- ny arbetsplats packning lager
- utveckling av ny metod för gradning

Automatlödning

Tillverkningen av ejektorborrar startade vid Gimoverken 1964. Lödningsarbetet har i stort sett varit likadant sedan dess. De förändringar som gjorts har varit ergonomiska, som t ex höj- och sänkbara bord och stolar.

Samtliga rapporterade arbetsskador på ejektorborravdelningen har kunnat hänföras till gruppen förslitningsskador och har "drabbat" dem som till övervägande delen sysslat med lödning. Den första förslitningsskadan anmäldes 1972, fram t om 1990 hade 23 medarbetare anmält förslitningsskador.

Tillverkningen av ejektorborrar bemannades av 40 personer och omorganiserades till produktflödesgrupp under mitten av 1989. Denna förändring i arbetsorganisationen medförde att personalen fick möjlighet till arbetsrotation och att stor del av det administrativa arbetet lagts på gruppen. Flödesgruppsorganisationen medförde även att man kunde behålla medarbetare med förslitningsproblem inom gruppen ejektorborr genom att dessa tog hand om de mindre repetitiva jobben. Detta medförde en positiv trend i antalet förslitningsskador.

De medarbetare, som hade problem orsakade av förslitningsskador besatte en del av de arbetsplatser, som var tänkta som rotationsarbetsplatser för lödpersonalen, varför lödarnas möjlighet till rotation minskade vilket kan skapa en ökning av antalet förslitningsskador igen.

Personalen bestod till största delen av kvinnor, vars utbildning varierar från folkskola till social utbildning. Få med teknisk utbildning i grunden. Lödningen sysselsatte 25 personer.

Investering i 1 st automatisk lödcell och kompetensutveckling: matematik, robotteknik-programmering, problemlösning och produktionsteknisk grundkurs samt "mjukare" ämnen som gruppsykologi och hur en flödesgrupp fungerar.

Lödroboten döptes till "Ragge" och tog hand om de stora borrarna, som var tyngst att arbeta med.

Hantering av blästersand

Tidigare levererades blästersanden i säckar på lastpall till tillverkningsavsnittet. Transporten av säckarna till maskinerna samt upptömningen av blästersanden i speciella behållare skedde manuellt utan hjälpmedel.

De mätningar Tekniska Företagshälsovården utfört visade att partikelmängden i luften låg klart under gällande gränsvärden. Arbetsmiljön upplevdes ändå vara otillfredsställande från vissa operatörer. De upplevde luften vara torr och hade problem med hudirritation, retningar i halsvägarna samt uppsvällda slemhinnor

Hälsoprofilbedömningar

För att få en bild av hälsoläget bland de anställda ingick hälsoprofilbedömningar av de anställda.

Kompetenshöjande åtgärder

Förändringstakten inom industriellt arbete är mycket hög och ökande.

Rationalisering bedrivs av både ekonomiska och arbetsmiljömässiga skäl och innebär att ett antal medarbetare arbetsinnehåll måste förändras radikalt. Oftast handlar det om att eliminera högrepetitiva arbeten och ersätta dessa med övervakande/problemlösande uppgifter. Också en övergång från att en person gör ett arbetstempo till ett arbetslag för en färdig produkt.

För att kunna genomföra sådana förändringar från rutinarbete till kvalificerat operatörsarbete krävs stora individuella utbildningsinsatser styrda mot en planerad framtida befattning

Resultat

De planerade åtgärderna har i stort sett genomförts:

Central distribution av blästersand

Var planerad att genomföras med inköpt utrustning utifrån men en intern lösning klarade uppgiften till en mindre del av den budgeterade kostnaden.

Automatladdning, fräsning och gradning

Under genomförande
Styrutrustning och ventilation i verkstad 66 och 77

Helt genomförd

Utsug i formgivningen

Helt genomförd

Utveckling och införande av en ny arbetsplats för packning i lager 74

Under införande samt planering av ytterligare 15 nya arbetsplatser.

Ny metod för gradning

Under införande. Personalen utbildad på CNC

Utbildning av kollektivanställd personal

Alla utom lagerpersonalen har genomgått ett kompetensutvecklande utbildningsprogram.

Utvärdering av hälsoprofiler

I stort genomfört

Under projektets gång har det externt och intern gjorts förändringar som påverkat situationen. Lågkonjunktur, uppsägningar, äldre avgång, karensdag, flödesgrupper, ny teknik och rationaliseringar. Detta har naturligtvis påverkat personalomsättning, sjukfrånvaro och anmälda arbetsskador, tillsammans med den positiva effekt projektet gett:

	Vid start	Mål	Resultat
Personaloms.	12,9%	8%	2,7%
Sjukfrånvaro	10,4%	6%	6,2%
Anm. arbetssk.	144 st	75st	60st

Automatlödcell

Införande av automatlödcell och genomförandet av ejectorborrutbildningen för personalen har gett färre förslitningsskador. Automatlödcellen används för den tyngre delen av borrarerna och utbildningen har gjort personalen mer användbar i andra operationer eller för andra arbeten utanför gruppen, vilket också motverkar förslitningsskador.

	1972-90	1994
Anm. förslitn.sk.	23 st	Ingen nyanmäld
Sjukfrånvaro	8,04 %/1991	3,85%/

Automatlödcellen är i drift sedan 1993. Ejectorborrutbildningen har genomförts för 22 personer.

Friskvård:

Friskvård bedrivs i en fungerande organisation. En deltidsanställd friskvårdskonsulent tillsammans med två heltidsanställda medarbetare arbetar med friskvård. Programmet innehåller de olika slag av aktiviteter som startade under ALF-projektet.

Friskvård-Rehabilitering

Utförda hälsoprofiler under projekt 925 st
(Vikt, motion, kost, kolesterol, rökning, fritid, familj)

Bearbetning och uppföljning av 282 st

hälsoprofiler. (Alkohol-, familje-, hälso-, psykiska problem)

Utbildning av skyddsombud 50 st
Information om alkoholens skade- 1200 st
verkningar. 30 grupper à 40 pers

Anskaffning av motionsredskap, iordningställande av lokaler i personalhuset.

Utbildning av ledare för pausgymnastik 50 st
Handledning och uppstart av pausgymnastikgrupper på arbetsplatserna.

Utbildning av chefer i personalekonomi 175 st
Friskvårdsgrupper om sammanlagt 350 st
personer har startat med olika aktiviteter:

Rökavvänjning, mental träning, fysisk träning, avslappning, viktreduktion, stödsamtal.

Vid sjukskrivning:

Vid sjukskrivning kontaktar arbetsledaren den sjuke så tidigt som möjligt under första veckan. Vid fortsatt eller upprepad sjukskrivning, kontaktar arbetsledaren företagshälsovården för eventuell rehabiliteringsåtgärd.

Rehabiliteringsarbete:

Ett nära och väl fungerande samarbete med vårdcentraler, försäkringkassor, arbetslivstjänst, företagshälsovård, personalavdelning och personalorganisationer där samarbetet går ut på att så snabbt som möjligt hitta individuella lösningar, för återgång till arbetslivet. Lösningen kan vara hjälpmedel i befintligt arbete, omplacering, omskolning, studier, arbete i annat företag, osv

Kompetensutvecklingen

Utbildning i företagsekonomi, och grupp psykologi. Utbildning av tekniker, av framtida arbetsproduktionsledare och av programmerare/operatörer genomförda

Värdering av lödcellsprojektet

Genom att centrera arbetet kring individen och koncentrera sig på hur man kan få individen att må bra både på arbetet och på fritiden, ha bra arbetsmiljö, varierande arbetsuppgifter och ett större kompetensinnehåll har man skapat en mer effektiv organisation

I stort sett samtliga maskin operatörer har genomgått grundutbildning i programmering och handhavande av CNC maskiner som ett exempel.

Tidigare genererade man ett par anmälda

arbetsskador per år på grund att man hade monotona och tunga arbetsuppgifter: exempelvis att löda 50 större borrar i timman, varje timma! Nu klarar en robot detta och troligen kommer fler robotar till lödområdet inom kort.

Genom den nya tekniken, utbildningen i CNC och annan utbildning har personalen ökat sin kompetens och upplever sitt arbete mycket positivt - inte minst genom att man känner sig mindre låst vid en arbetsplats utan kan "jobba runt" har antalet arbetsskador, frånvaro etc minskat betydligt.

ISSN 1104-6449

April 1995