



Nya arbetsformer lyfter fram dolda kvaliteter hos personalen

Arbetsplats: Lövepac AB, Skånes Fagerhult

Kontaktperson: Thorleif Hansson, 0433-302 70

**Arbetslivsfondens
handläggare:** Kenneth Liedman, Kristianstads län

Skribent: Karin Birch

Sammanfattning: Utgångsläget på Lövepac var en operationsinriktad produktion med en hierarkisk organisation. Arbetsuppgifterna var monotona med stor risk för förslitningsskador.

Efter tunga arbetsmiljöförbättringar, ny layout, massiva utbildningsinsatser och ny arbetsorganisation har stora resultat uppnåtts bl a i form av minskad sjukfrånvaro och lägre personalomsättning.

Bakgrund

I början av 1990-talet hade Lövepac en arbetsorganisation som innebar att alla order kom uppifrån och i sista ledet meddelades de anställda genom förmän. Arbetarna var hänvisade till tråkiga och monotona uppgifter. Arbetet bestod mest av pressning och nitning med risk för förslitningsskador i armar, nacke, axlar och rygg.

Mål

Målen för Lövepacs förändringsarbete kan sammanfattas i fyra punkter:

- Minskad sjukfrånvaro
- Minskad personalomsättning
- Trygg och intressant arbetsplats
- Eftertraktad arbetsplats för ungdomar

Genomförande

Den första åtgärden på Lövepac var att ta fram en strategi för förändringsarbetet. I planen som

behandlade hela verksamheten under tre rubriker; marknad, produktion och personal, angavs tågordningen för förändringarna.

För att genomföra den nya arbetsorganisationen gjordes först en total layoutförvandling av hela företaget. Maskiner flyttades om och kombinerades så att enhetliga och naturliga arbetslag kunde bildas. Maskinerna placerades dessutom så att operatörerna fick ögonkontakt med varandra. Pressarna kompletterades med plocklinjer.

Golv, väggar och tak målades om i ljusa, samstämda färger.

Fyra arbetslag med sex-åtta personer i varje bildades. Varje fredag får lagen sina körplaner. Ansvaret för att kvalitet och leveranstid hålls ligger numera helt på respektive lag. Arbetsledarfunktionen har försvunnit och några lagledare har ej formellt utsetts.

Arbetslagen har flexitid som de själv bestäm-

mer över. Arbetsrotation förekommer naturligt. Datorer används för planering, styrning, information och rapportering.

Parallellt med förändringarna har såväl arbetare som tjänstemän fått mycket utbildning inom exempelvis skydd och säkerhet, truckförare, kvalitetssäkring, lagarbete och målstyrande grupper.

Resultat

Sjukfrånvaron har sjunkit markant från 7,4 procent 1990 till 2,9 procent 1993.

Värdering/bedömning

– Bättre teknik och nya arbetsformer lyfter fram helt nya egenskaper och kvalitéer hos personalen, menar Thorleif Hansson, VD och ansvarig för projektet på Lövepac. En personlig reflektion är att förändringarna underlättat för medarbetarna att utveckla sina arbetsuppgifter. Detta gäller i särskilt hög grad för kvinnorna i produktionen.

ISSN 1104-6449

Mars 1995