



Färre arbetsskador Lägre frånvaro

- Arbetsplats:** Nordiska Kardan AB, Åmål
- Kontaktperson:** Nils-Olof Nilsson, VD, tel 0532-12230
- Arbetslivsfondens handläggare:** Arvid Andersen, Älvsborgs län
- Skribent:** Margaretha Alm
- Sammanfattning:** Arbetslivsfondens stöd innebar att önskade förändringar kunde genomföras i tillräcklig omfattning och i planerad takt, och med hjälp av en ny personalorganisation effektiviserades arbetet. Den fysiska arbetsmiljön förbättrades och självstyrande grupper gav ökat engagemang och större arbetstillfredsställelse bland personalen.

Bakgrund

Nordiska Kardan AB, som ingår i den engelska koncernen GKN plc, har vid sin fabrik i Åmål i dag 145 anställda, varav 110 är kollektivanställda. Nordiska Kardan har sitt ursprung i "Aktiebolaget Per Perssons väf- och stickmaskin", som grundades 1884 i Stockholm. År 1943 startade tillverkningen av kardanaxlar. Trettio år senare flyttades företaget till Åmål och är idag enbart inriktat på konstruktion, utveckling och tillverkning av kardanaxlar för tunga fordon. Största kund är Volvo och omsättningen var under 1990 154 miljoner.

Hela kardanaxeln från råmaterial till färdig produkt produceras av företagets anställda vid fabriken i Åmål. Antalet producerade axlar per år är ca 90000. Produktionen sker med hjälp av moderna maskiner, såsom helautomatiska svarvar och specialborrmaskiner. Arbetet utförs i treskift under ledning av produktionschef, verkstadschef och fyra förmän. Arbetsmiljön kan beskrivas som tillfreds-

ställande med moderna maskiner och en relativt ny fabrik uppförd 1973.

De risker och problem som förekom var främst att vissa arbetsmoment kunde betraktas som monotona med risk för förslitningsskador med åtföljande rehabiliteringsbehov som följd. Många och tunga lyft förekom med risk för att personalen råkade ut för belastningsskador.

Antalet anställda som under de två senaste åren råkat ut för arbetsskador och olycksfall är 15 personer och sjukfrånvaron låg på i genomsnitt 13%. Lönesystemet var till stor del uppbyggd på ackord och för att förändra detta utarbetades 1991 ett arbetsplatsprogram.

Mål

Målsättningen med arbetsplatsprogrammet var att genom organisationsförändringar skapa självstyrande grupper. En ytterligare målsättning var att bl.a. med hjälp av ett brett upplagt utbildningsprogram utveckla och motivera medlemmarna i respektive grupp till att genom ökad kunskap klara av så många

arbetsuppgifter som möjligt inom gruppen.

Ett viktigt hjälpmedel för att uppnå målsättningen med att förändra organisationen och att höja personalens motivationsnivå för ökad utbildning, var en förändring av lönesystemet från det nuvarande ackordssystemet. Ett nytt lönesystem var alltså ett viktigt mål i förändringsarbetet.

Även den fysiska arbetsmiljön skulle förbättras genom investeringar i ny teknik. Kostnaden för programmet beräknades till 5 994 000 kronor och Arbetslivsfonden beviljade bidrag med 1 600 000 kronor.

Genomförande

Ett omfattande utbildningsprogram har genomförts för att så många som möjligt av produktionspersonalen skulle ges tillfälle att lära sig så många olika arbetsuppgifter som möjligt. Utbildningen har även omfattat företags- och produktionskännedom, språk- och datakunskap m.m. Utbildningsdelen skedde i 26 utbildningsmoduler, och både externa och interna utbildningsansvariga anlätades. Utbildningen syftade till såväl ökade kunskaper om företaget och dess produkter, som till de olika arbetsmoment som sedan togs tillvara i självstyrande grupper.

Dessa självstyrande grupper, där olika arbetsmoment roterar mellan gruppens medlemmar, träffades ungefär var 14:de dag i s.k. arbetsplatsträffar, för att behandla främst frågor som rörde utveckling och förbättring av den egna arbetsplatsen.

Företaget investerade i maskiner för att minska monotona och tunga arbetsmoment, bl.a. i en ASEA robot för att sköta hantering av arbetsstycken in och ur Grob Splinesslagningssystem. Arbetsstyckenas vikt är upp till 17 kg, vilket med förutvarande hantering innebar stora påfrestningar på axlar och rygg. Hantering av samma arbetsstycken som ovan, i samband med kontroll, svetsoperationer

och montering, kunde utföras i en ny maskin väl lämpad för lyfthjälpmiddel.

Genom en investering i hjälpmedel för knutmontering, som är ett tungt arbete som frestar på nacke och armbågar, kunde långtidsfrånvaro med rehabiliteringsbehov och även omplaceringar av personal, förebyggas. Lågkonjunkturen gjorde det lättare att genomföra programmet, eftersom man kunde undvara personal för utbildning, och ändå klara produktionen.

Resultat

Projektet har medfört att tunga arbetsmoment i produktionen till stor del har försvunnit. Den ökade kompetensen bland operatörerna, som gör att flera personer kan utföra flera arbetsuppgifter, har medfört ökad arbetsrotation.

Engagemanget från de anställda har ökat inom företaget. Antal förslag och vidtagna åtgärder för förbättringar har genom APT-grupperna ökat markant. Bl.a. har merparten av de åtgärder som sammanfattats i ett s.k. 100-punktsprogram nu genomförts. Lönesystemet har förändrats, ackorden har tagits bort och personalen är i stället nivågrupperad efter kompetens.

Ytterligare förändringar behövs dock för att systemet ska bli riktigt bra. Allt detta tillsammans med förbättringar av den fysiska arbetsmiljön har ökat de anställdas motivation med bl. a. en bättre arbetsorganisation som följd.

Rapporterade resultat

År	1991	1992	1993
Antal anställda män	130	119	109
Antal anställda kvinnor	19	18	18
Antal anställda totalt	149	137	127
Korttidsfrånvaro (dgr)	1985	1332	1235
Långtidsfrånvaro (dgr)	1489	1574	730
Sjukfrånvaro totalt (dgr)	3474	2906	1965

Total kostnad (kkr)	5994
Bidrag (kkr)	1600
Antal berörda män	130
Antal berörda kvinnor	19
Antal berörda totalt	149

Nyckeltal (förändring 1991 - 1993)

År	1991	1992	1993
Räntabilitet på totalt kapital	28,3 %	11,9 %	23,5%
Vinstmarginal	11,8 %	10,0 %	13,1%
Soliditet	58 %	62 %	63 %
Likviditet	287 %	376 %	384 %
Lageromsättning	6 ggr	5 ggr	5 ggr
Balansomslutning (kkr)	123411	131508	151484
Förädlingsvärde per anställd (kkr)	360	301	360

Värdering

Till en del beroende på arbetsplatsprogrammets genomförande har såväl arbetsskador som korttids- och långtids-sjukfrånvaron minskat. I slutändan har företaget, trots en 25%-ig volymminskning under lågkonjunkturen 1992 och 1993, lyckats bibehålla vinstmarginalen på över 10%.

Kostnaden i form av APT-träffar, utbildning, investeringar m.m. för att genomföra arbetsplatsprogrammet, har varit en lönsam investering för företaget och dess anställda. Med hjälp av en ny personalorganisation effektiviserades arbetet och företaget är mycket nöjd med resultatet av arbetsplatsprogrammet.

ISSN 1104-6449
1995

Februari