



Klar förbättring av arbetsmiljön

Arbetsplats: PLM Limmared AB, Limmared
Kontaktperson: Hans Lanned, Personalavd., tel 0325-71360
Arbetslivsfondens handläggare: Seth Svensson, Älvsborgs län
Skribent: Margaretha Alm

Sammanfattning: Stödet från Arbetslivsfonden bidrog till att miljöförbättringarna i norra synkammaren blev mer omfattande än vad de annars skulle ha blivit. Tidigare tunga och manuella arbetsuppgifter har automatiserats, personalen har fått ökad kompetens, större ansvar och ett mer omväxlande arbete.

Bakgrund

PLM Limmareds Glasbruk är Sveriges i drift äldsta glasbruk och ingår i börsnoterade Industrivärden. Glasbruket är beläget i Limmareds samhälle, Tranemo kommun.

Tillverkningen består av förpackningsglas för livsmedel, medicin och drycker, totalt ca 370 milj st per år. Antalet anställda är idag 370, varav 79 kvinnor. Omsättningen 1991 var ca 453 milj kronor.

Företaget har bedrivit en mycket intensiv utvecklingsfas och har under 1990,91 investerat 90 milj kronor i nya lokaler och teknisk utrustning i främst södra hyttan och södra synkammaren.

Glasproduktionen skedde i en kontinuerlig tillverkningsprocess som leddes av produktionschef som till sin hjälp hade arbetsledare på varje skift, samt service- och stabpersonal. Organisatoriskt skiljde man på hyttan (glastill-

verkning) och synkammaren (där glaset avsynades och packades).

Arbetsmiljöförhållandena var mycket varierande vid de berörda avdelningarna. De olycksfall som inträffade uppkom främst vid packning av glaset. Olyckorna uppstod främst vid hantering av lastpallar. Tillbud och arbetsskador åtgärdades och utreddes av ansvarig chef och rapporterades till skyddskommittén.

Företaget bedriver en mycket aktiv personalpolitik. Det kan nämnas att man årligen erbjuder ungdomar från skolan praktikarbete för att de skall få insikt och kännedom om verksamheten, samtidigt som man säkrar rekryteringsbehovet. Varje år anordnar man "Glaset Dag".

Arbetsmiljöorganisationen är väl organiserad. Under de senaste sju åren har ungefär 300 miljoner kronor investerats i Limmared. Kapaciteten har ökat med 50%. Samtidigt har en liten minskning av personalstyrkan skett genom rationalisering.

Företaget är internationellt sett relativt litet, men det är ändå bland de effektivaste i Europa. Produktionspersonalen arbetar kontinuerligt 5-skift.

Olika åtgärder för att förbättra produktionskapaciteten och arbetsmiljön för personalen kostnadsberäknades till 179 Mkr varav drygt 60 Mkr för ombyggnad av ugnen. Arbetslivsfonden beviljade bidrag med 5 016 000 kronor.

Mål

Ett av målen var en satsning som innehöll delar som på ett påtagligt sätt förändrade arbetsmiljömässiga och arbetsorganisatoriska förhållanden för personalen vid hantering av råvaror, mångberedning, smältning, glastillverkning samt avsyning och packning.

Genom investering i ny teknik och bättre ergonomi, i kombination med arbetsorganisatoriska åtgärder, var målet på sikt att minska den korta sjukskrivningen från 3 till 2%, och den långa från 5 till 4%, och genom ett utbildningsprogram som syftade till arbetsutvidgning och förändringar i arbetsorganisationen, minska ensidighet och monoton i arbetet.

Detta avsåg att minska belastningsskador och långa sjukskrivningar, samtidigt som trivsel, närvaro och engagemang ökade, och man ville genom utbildning och information utveckla det lokala arbetsmiljöarbetet och den interna kontrollen av arbetsmiljön. Genom att arbetsmiljöfaktorerna redan på planeringsstadiet kunde beaktas, underlättades underhålls- och servicearbetet, samtidigt som olycksfallsriskerna förebyggdes.

Det ökade arbetsinnehållet skulle ge en grund för ökad förståelse, bättre arbets-trivsel, motivation för arbetsväxling och arbetsrotation. Personalomsättningen förväntades sjunka till 15 personer/år (4%).

Genomförande

Sammanlagt ca 90 personer var berörda vid förändringsarbetet som omfattade personal vid lossning av råma-

terial, mångberedning och smältning i norra hyttan och norra synkammaren. Avdelningarna sammanfördes till en avdelning som leddes av ugnschef och arbetsledare. På så sätt behövde ej avdelningarnas arbetsuppgifter hållas isär utan förekommande arbetsuppgifter kunde fördelas mellan personalen.

Genom tekniska förändringar ändrades hela råmaterialhanteringen. Materialet fylldes direkt från lastbil eller järnvägs-vagn till en lastficka, varifrån de olika materialsorterna förflyttades med transportskruv till transportband som förde materialet till de olika materialsilos som finns. Här hade man tidigare, speciellt vintertid, haft stora problem med att få sönder hopfrusen sand, som personalen fått slå sönder manuellt.

Säckhantering minskade då silos för småkemikalier skapades. Ett helt nytt mængdhus byggdes med helautomatisk uppvägning av samtliga råvaror, och blev i princip obemannat förutom vid förebyggande underhåll och styrdes genom dataövervakning från smältningen. Arbetsmiljön i mængdhuset förbättrades genom att dagens ensamarbete som "siloskötare" försvann.

Arbetsmiljömässigt innebar investeringen, förutom ny teknik och annan processtyrning, att strålningsvärmen från ugnen minskade genom att ugnen blev bättre värmeisolerad. I samband med bygget av den nya ugnen gavs tillfälle att sänka ner kylfläktarna under golvnivå, som innebar att besvärande buller minskade.

Befintlig silopersonal utbildades och omplacerades till andra arbetsuppgifter inom företaget och tre personer från produktionen utbildades bl.a. hos tillverkaren i Tyskland för att i sin tur kunna sköta den interna utbildningen på företaget.

För att ta bort belastningsskador i nacke, axlar och armar vid bortplockning av felaktigt glas från kylrör och transportband, försågs glasmaskinerna med elektronik som gav personalen möjlighet

att via automatiska syningsmaskiner ta bort kasserat glas utan någon manuell hantering. Ett källarutrymme byggdes för att transportera ut det varma glaset från hyttan. Genom att helautomatisera detta arbete undveks olycksfall och arbetsmiljön förbättrades. Olycksfall med glasplitter och truckkörning är borta.

Genom dessa satsningar har man gjort stora ansträngningar för att förändra arbetsorganisationen och utöka arbetsinnehållet i trista, ensidiga arbeten i kombination med att genom utbildning och information svetsa samman skiften i olika produktionsgrupper.

I samband med införandet av internkontroll för arbetsmiljöarbetet lade man upp rutiner för en samordnad och tidig rehabilitering.

Resultat

Personalen har fått ökad kompetens. Det större ansvaret för arbetet och produkternas kvalitet, har i många fall dessutom lett till större initiativförmåga. För företagets del innebär det att man lättare kunde flytta personal till de platser resurserna behövdes bäst.

Projektet har dessutom skapat möjlighet till fler arbetsmoment för varje anställd, vilket ger mer omväxling.

Det mest positiva i arbetet är att tidigare tunga, manuella arbetsuppgifter som lyft och inplastning har automatiserats.

Under året har kvalitetscertifiering enligt ISO 9001 skett, och det innebär även att arbetsmiljöförhållandena påverkats genom att system för utbildningsöversikt och befattningsbeskrivningar införts.

Rapporterade resultat

År	1991	1992	1993
Antal anställda män	294	296	289
Antal anställda kvinnor	80	77	79
Antal anställda totalt	374	373	368
Korttidsfrånvaro (dgr)	3392	2883	2720
Långtidsfrånvaro (dgr)	6032	5264	4080
Sjukfrånvaro totalt (dgr)	9424	8147	6800

Total kostnad (kkr)	179000
Bidrag (kkr)	5016
Antal berörda män	70
Antal berörda kvinnor	20
Antal berörda totalt	90

Nyckeltal (förändring 1991 - 1993)

År	1991	1992	1993
Balansomslutning (kkr)	277500	344100	347000
Förädlingsvärde per anställd (kkr)	593	786	939

Värdering

Kindshälsan har före och efter projektet genomfört undersökningar bland personalen i norra synkammaren. Dessa undersökningar visar på en klar förbättring av de fysiska arbetsförhållandena. Personalen behöver bara övervaka maskinerna och man slipper de tunga lyften.

Ännu större förbättringar finns på det psykosociala området. Arbetet har blivit mer omväxlande och kapaciteten på avdelningen har ökat. De anställda i produktionen har fått säga sin åsikt om vad som är realistiskt och fått insikt om att det gäller att se till företagets helhet och inte bara till sitt eget arbete.

ISSN 1104-6449
1995

Februari