



Förstärkt yrkesroll Bättre självförtroende

- Arbetsplats:** Samhall Dalväst / Borås Teko, Borås
- Kontaktperson:** Gert Henningsson, Kontaktperson, tel 033-100290
- Arbetslivsfondens handläggare:** Seth Svensson, Älvsborgs län
- Skribent:** Margaretha Alm
- Sammanfattning:** Genom arbetsmiljöutformning med flexiblare arbetsplatser och ändrad arbetsorganisation, blev arbetet mer varierat och gav vidgade arbetsuppgifter och större självförtroende. Ändrad arbetsmetod innebar att många onödiga moment och rörelser undveks, och ergonomiskt riktig arbetsteknik minskade sjukfrånvaron.

Bakgrund

Borås Teko-verkstaden är den största enskilda tekoenheten i Samhall Dalväst. Totalt antal anställda var november 1991 220 personer, varav 32 kvinnor.

Samhall's verksamhetsidé är att skapa meningsfullt och utvecklande arbete till arbetshandikappade och grupper som tidigare varit helt utestängda från arbetslivet.

Tekoindustrin kännetecknas av en relativt stor konservatism när det gäller arbetsutformning och maskinell utrustning. Detta har hittills gällt även inom Samhall Dalväst.

Eftersom allt fler nyanställda inte hade tekobakgrund, gällde det att utforma och anpassa arbetsplatser som inte försvårade eller skapade nya skador. Detta ställde också ökade krav på en väl fungerande utbildningsverksamhet både internt och i samarbete med AMU.

Några svårigheter som utmärkte Borås Teko var bland annat, frånvaro, man hade speciellt hög andel långtidssjuk-

skrivna, samt svårigheter att nå målet med övergång till arbete utanför Samhall. Många av de anställda hade lågt självförtroende och var ovana vid medinflytande.

Mål

Arbetsplatsprogrammets inriktning var att skapa meningsfulla och utvecklande arbeten i en bättre planerad arbetsmiljö, dvs rörliga arbetsplatser med växling mellan olika moment och olika personer och bästa möjliga ergonomi och teknisk arbetsanpassning.

Genom att förändra arbetsorganisationen till ett mer grupporienterat arbets sätt, skulle arbetsgruppen få ett större medinflytande i planering, arbetsväxling, kvalitetskontroll och introduktion av nyanställda.

Målet var att alla gruppmedlemmar, så långt som möjligt skulle lära sig alla arbetsmoment, så att man skulle erhålla en helhetssyn av gruppens arbetsuppgift.

Kort- och långtidsfrånvaron var inte tillfredsställande och på sikt var ambi-

tionen att minska frånvaron med cirka 20%, öka möjligheten till rehabilitering av långtidssjuka och att sprida kunskap och erfarenhet inom företaget och koncernen.

Genomförande

I samband med installation av ny produktionsline, maskiner för stående och sittande sömnad samt övrig utrustning för bättre miljö, genomfördes utbildning.

Varje person fick lära sig nya metoder att arbeta och fick samtidigt hjälp av sjukgymnasten för att lära sig rätt ergonomiskt arbetssätt.

Alla filmades för att själva kunna se och rätta till eventuella fel och samtliga fick lära sig JIT-principen, och därefter träna att arbetsväxla, så att produktionsflödet blev jämnt.

Ett pilotprojekt kallat "Teko Miljö" genomfördes på ett halvt arbetsledarområde och ett långsiktigt mål var en fortsättning och vidareutveckling av projekt Teko Miljö's idéer och erfarenheter till övriga delar av sömnadsavdelningen.

Den bakomliggande tanken var att genom att underlätta olika arbetsmoment kunna öka produktiviteten och därigenom sänka de totala kostnaderna.

En vidareutveckling av arbetsorganisationen innebar att arbetsgruppen följde produkten hela vägen från början till slut, och i projekt "Sömnad 1" ville man dessutom ytterligare utveckla arbetsformer för att överbrygga svårigheter med olika språk, kulturer och handikapp.

Detta krävdes för att lagarbetstanken skulle kunna förstås av alla.

Arbetsledarens roll som lagledare blev mycket viktig såsom att vara lyhörd och observant på reaktioner i gruppen samt verka för olika arbetsgruppers samarbete. Som förberedelse för förändringen genomfördes ett grundligt informations- och motivationsarbete på flera arbetsplatsträffar och genom enskilda samtal, varvad med utbildning och träning i arbetsteknik/ergonomi samt sömnadsteknik.

För att kunna utföra arbetet efter en noggrant utarbetad arbetsmetod, både ergonomiskt och produktionstekniskt, skapades arbetsplatser/maskiner lätt inställbara för varierande stående/sittande arbetsställning.

Varje individ fick ett personligt dataplastkort och med hjälp av detta ställer man själv in respektive arbetsplats efter sina egna mått och förutsättningar.

Med hänsyn till Samhall's verksamhetsidé och målet beträffande övergång till anställning utanför Samhall, hoppades man att genom förändrad arbetsplatsutformning, arbetsorganisation och yrkesroll uppmuntra till egna initiativ kring personlig utveckling.

Resultat

Grupparbetsorganisationen enligt arbetsplatsprogrammet är genomförd och har gett de positiva effekter som förväntats, bland annat breddning av arbetsuppgifter, större ansvarstagande, arbetsväxling och en förståelse och inblick i helheten på avdelningen och produktionen.

Utrustning, lokaler, ventilation, transportsystem och anpassning av arbetsplatsen har förbättrat arbetsmiljön i mycket hög grad. Dessa åtgärder har varit grunden för att skapa ett grupporienterat arbetssätt. Individuella utvecklingsplaner finns för samtliga anställda, som följs upp med återkommande medarbetarsamtal.

Arbetsgruppens utveckling och individuell utveckling följs upp med kartläggning av alla arbetsmoment och arbetsuppgifter inom gruppens arbetsområde. Kompetensanalys återkommer en gång per halvår.

Dessa är individens/arbetsgruppens och företagens verktyg för att följa sin utveckling och planering. Arbetsmomentlista och kompetensanalys för arbetsgruppen i startskedet av förändringen och nuläget, var grunden i utvecklingsarbetet inom gruppen och arbetsledning.

Rapporterade resultat

År	1991	1993
Antal berörda män	3	3
Antal berörda kvinnor	27	27
Antal berörda totalt	30	30
Korttidsfrånvaro (dgr)	282	117
Långtidsfrånvaro (dgr)	1564	1014
Sjukfrånvaro totalt (dgr)	1846	1131

Total kostnad (kkr)	3032
Bidrag (kkr)	326

Värdering

Vid utvärdering har man kunnat konstatera stora ergonomiska fördelar. Arbetssättet öppnar goda möjligheter till en bättre fungerande arbetsväxling samt ökat engagemang från personalens sida.

Arbetet blev mera meningsfullt, självförtroendet stärktes vilket också gav ökade möjligheter för övergångar till verksamhet utanför Samhall.

Filosofin med ” rörliga arbetsplatser ” skapade mer delaktighet och lägre sjukfrånvaro samt en effektivare produktion.

ISSN 1104-6449
1995

Februari