



Arbetsmiljöarbete gav ökad jämlighet och höjd status för kvinnorna

Arbetsplats:	Hafab, Företagsvägen 1, Haparanda
Kontaktperson:	Erkki Heilala, Jukka Suonvieri tel 0922/140 25
Arbetslivsfondens handläggare:	Kurt Hägglund, Norrbotten län
Skribent:	Helen Doktare
Sammanfattning:	Hög sjukfrånvaro och uteblivna vinster fick företagsledningen vid Hafab AB i Haparanda att vidta åtgärder för att förbättra arbetsmiljön. Det ledde till minskad sjukfrånvaro och höjd produktion. Men det ledde också till ökad jämlighet. Olika arbetsuppgifter för män och kvinnor finns inte längre. Det som är avgörande är vad man kan, inte om man är man eller kvinna.

Bakgrund

Hafab AB, som ägs av Hafab OY med säte i Uleåborg, startade sin verksamhet i Haparanda 1987. Företaget tillverkar avloppsrör och de-taljer i PVC, både för fastighets- och den kommunaltekniska marknaden. 1991 sysselsattes 30 personer i verksamheten. Varav 10 kvinnor. De flesta arbetade skift i produktionen. Företaget är medlem i SAFs allmänna Agf och i Haparandahälsan och marknaden är Sverige, Finland samt Norge. Första året redovisade Hafab en

omsättning på 13 miljoner kronor och en vinst på 1,3 miljoner kronor. Året efteråt steg omsättningen medan vinsten sjönk. Därefter ökade omsättningen ytterligare medan vinsten sjönk. Sedan start har företaget gjort en rad investeringar, främst i inventarier och teknisk utrustning, till en kostnad av 20 miljoner kronor. Flera åtgärder har också vidtagits för att minska arbetsskadorna och öka trivseln på jobbet. Bland annat har man investerat i ett transportband för att minska tunga och besvärliga lyft. Ett ljudisolerat kvarnrum har också byggts för att minska

bullret. Man har också anlitat Högskolan i Luleå för att utveckla maskiner och tekniska lösningar som ska underlätta arbetet. Men trots de arbetsförbättrande investeringarna så haltade verksamheten. Det märktes fram för allt på sjukfrånvaron som vid den här tidpunkten låg ganska högt. 1989 var långtidsfrånvaron 13 dagar per anställd och år och korttidsfrånvaron 18 dagar per anställd och år. 1990 steg sjukfrånvaron ytterligare. Då låg långtidsfrånvaron på 25 dagar per anställd och år och korttidsfrånvaron på 17 dagar per anställd och år. Den totala sjukfrånvaron låg alltså på 42 dagar per anställd och år. Till bilden hörde också att sjukfrånvaron ökade särskilt bland kvinnor. Denna oroande utveckling fick företagsledningen att utarbeta ett arbetsförbättrande program för företaget som skulle förändra den negativa utvecklingen.

Mål

Målet med arbetsplatsprogrammet var att minska långtidsfrånvaron med nio dagar per anställd och år och korttidsfrånvaron med tio dagar. Samt att införa arbetsrotation för att minska monotona arbeten. Målet blev också att utbilda chefer och arbetsledare i chefsroll, ergonomi, hälsorisker och personalbokslut. Även de kollektivanställda skulle ges utbildning i ergonomi, arbetsmiljö och ekonomi samt handledning och instruktion för att underlätta för arbetsrotation. Dessa åtgärder hoppades man på sikt också skulle öka produktionen, höja kvaliteten och minska personalomsättningen.

Genomförande

Arbetsmiljöprogrammet beräknades att kosta cirka 400 000 kronor. Arbetslivsfonden bidrog med hälften. Utbildningarna av chefer och personal genomfördes som grupparbete på arbetstid under ett år. Arbetet i grupperna byggde på de anställdas frivilliga medverkan. Steg för steg gick man igenom verksamheten och analyserade var problemen fanns. Varför är jag sjuk? Vad beror det på? Och så kom man fram till att det fanns olika skäl till det.

Och att skälet ibland handlade om jobbet. - Sedan ställdes den viktiga frågan, kan arbetet förändras så att jag slipper bli sjuk? Och utifrån de svar man fick vidtogs nödvändiga åtgärder.

Resultat

Hafab AB kan nu betraktas som en organisation i utveckling. Arbetsmiljöprogrammet har varit lyckat av flera skäl. Framför allt har man lyckats vända den negativa trenden när det gäller sjukfrånvaron enligt företagets man Jukka Suonvieri. Arbetsplatsprogrammet ledde till att man fick bättre möjligheter att kontrollera personalens hälsa. Bland annat upptäcktes allergier, högt blodtryck, hjärtfel, ryggskada och knäskada. Alla dessa sjukdomar hade orsakat korttidssjukskrivningarna. Nu fick man bort dem genom att anvisa rätt vård eller genom förtidspension. - Förutom att den korta sjukfrånvaron minskade så har man bara en person som är långtidssjukskriven i dag. Suonvieri uppger också att produktiviteten har ökat mellan 10 och 15 procent. Kvaliteten på utförda arbeten har också blivit bättre och dessutom har reklamationerna minskat. Men det är mer en känsla han har då det inte finns någon statistik över detta. Personalomsättningen ligger idag på 0. Den andra målsättning, att minska monotont arbete, har lyckats nästan 100 procent. Genom att förändra i arbetsuppgifterna skapades arbetsrotation. Det har lett till stora förändringar fram för allt för kvinnorna i arbetskollektivet. Tidigare ansågs det att kvinnorna inte kunde utföra vissa jobb. Lika omöjligt var det att männen skulle kunna arbeta med enklare jobb, som tätningar, lockringar och paketering. Så där satt kvinnorna och fick göra de tråkigaste jobben, vilket inte oväntat ledde till att de kände sig mer och mer betydelselösa, vilket i sin tur ledde till dåligt självförtroende. Den attityden är numera borta. Olika arbetsuppgifter för män och kvinnor finns inte längre. Det som numera är avgörande för arbetet är vad man kan, inte om man är man eller kvinna.

Utvecklingen har också banat väg för kvinnorna. Numera är två av tre skiftledare kvinnor. Tidigare fanns det ingen kvinna på den posten. Företaget har också börjat arbeta med ISO 9000, ett arbetsmiljöprogram som handlar om personalfrågor, arbetsuppgifter, hur man gör och vem som har ansvaret. Genomförandet har underlättats tack vare grupparbetet.

Värdering

Resultatet visar att det med små medel går att åstadkomma viktiga och avgörande förändringar. Positivt är att utvecklingsarbetet har förbättrat arbetsituationen fram för allt för kvinnorna. Särkilt roligt är att det numera finns kvinnliga chefer på Hafab och att attityderna om manliga och kvinnliga jobb har, kanske inte försvunnit helt, men de har åtminstone ändrats till kvinnornas fördel. Men jämställdhet på arbetsplatser är ett långsiktigt arbete. Då vi vet att kvinnor är särskilt utsatta i arbetslivet borde Hafab ha som framtida mål att i ännu större omfattning stötta och uppmuntra kvinnorna. Det finns bra utbildningsprogram som tar upp kvinnors villkor i arbetslivet och som har till syfte att stärka kvinnors självförtroende. Ett exempel är Vilja, välja, våga, som bland andra Riksbyggen i Malmberget har kört för sina anställda.