



Ökad kunskap minskade riskerna för belastningsskador i skogen

Arbetsplats: Stora Skog, Torsby skogsförvaltning, Torsby

Kontaktperson: Stig Hedéen, tel 0560-141 00

Arbetslivsfondens handläggare: Stefan Blomqvist, Värmlands län

Skribent: Karin Sundelin

Sammanfattning: Skogsarbete har alltid inneburit arbetsskaderisker, framförallt för belastningsskador. Inom Torsby skogsförvaltning planerades en decentralisering och fortsatt mekanisering av arbetet vilket också medförde att riskerna för belastningsskador ökade, såväl hos arbetslagen i skogen, där allt fler fick byta ut ett rörligt arbete mot ett stillasittande som maskinförare, som hos kontorspersonalen genom datoriseringen av kontoren. För att klara decentraliseringen och minska belastningsskaderiskerna har förvaltningen genomfört en omfattande utbildning som lett till höjd kompetens hos samtliga anställda. Decentraliseringen har genomförts och i arbetslagen kan nu de flesta byta maskiner med varandra vilket medfört att belastningsskadorna minskat. För förvaltningen har produktiviten höjts och resultatet förbättras.

Bakgrund

Torsby skogsförvaltning är en av skogsförvaltningarna inom Stora Skog AB. Förvaltningen är verksam inom Torsby och Sunne kommuner och indelad i fyra distrikt, kallade bevakningar, med kontor i Höljes, Dalby, Vägsjöfors och Sunne. Förvaltningskontoret och staben finns i Torsby.

Förvaltningen omfattar 125 000 ha produktiv skogsmark och bedriver avverkning, såväl av egen skog som rotköp, samt skogsvård i form av markberedning, plantering och röjning. Företaget äger övervägande delen av den maskinpark man utnyttjar och som består av skördare och skotare.

Förvaltningen hade 1991 224 anställda, varav 188 skogsarbetare, 30 arbetsledare och sex tjänstemän. Dessutom fanns under barmarksperioden cirka 60 extra-

anställda för olika skogsvårdsarbeten. De flesta av dessa var kvinnor.

Sjukfrånvaron var relativt låg, liksom personalomsättningen, men bedömdes kunna sänkas ytterligare.

Verksamheten bygger på en starkt decentraliserad, målstyrd organisation. Varje bevakning har en egen handlingsplan, budget, leveransplan och resultaträkning. För att klara denna kraftiga decentralisering ville företaget genomföra en omfattande kompetenshöjning inom hela organisationen och hos alla kategorier av anställda. I de olika maskinarbetslagen ute i skogen var också en utveckling av arbetsorganisationen nödvändig.

Arbetet inom förvaltningen var redan högmekaniserat med undantag för viss motormanuell avverkning samt inom skogsvårdsarbetet. Även detta planerades bli mera mekaniserat inom en snar

framtid. Det motormanuella arbetet avsågs minska kraftigt genom mekanisering av gallringsarbetet inom några år. Även inom röjning och plantering planerades mekanisering inom en 1-2-årsperiod.

Skogsarbete har alltid varit förknippat med arbetsskaderisker. Belastningsskadorna visade en oroväckande tendens till ökning och den planerade fortsatta mekaniseringen hotade att ytterligare öka riskerna, bl a genom att skogsarbetare som tidigare varit huggare och haft ett mycket rörligt arbete nu blev stillasittande maskinförare. Såväl unga som äldre riskerade att drabbas av belastningsskador. Även på kontoren ökade riskerna för belastningsskador som en följd av datoriseringen.

I syfte att motverka dessa risker hade ett arbetsmaterial tagits fram som underlag för ett arbetsplatsprogram som skulle stimulera en utveckling mot attraktiva arbetsplatser inom Stora Skog.

Mål

Det övergripande målet för arbetsplatsprogrammet var att öka kompetensen och förståelsen inför kommande förändringar. Genom höjda kunskaper hos alla anställda ville man öka tryggheten och trivsln och skapa en flexibel och produktiv organisation utan belastningsskador.

Detta ville man åstadkomma genom dels kompetenshöjning för att kunna genomföra decentraliseringen, dels åtgärder för att minska belastningsskaderiskerna. Målet för kompetenshöjningen var att

- utbilda skogarbetarna så att maskin-grupperna kan arbeta decentraliserat, fatta egna beslut och förstå betydelsen av samt ha kunskaper för arbetsrotation.
- utveckla ledarna och ledningsfunktionerna.
- omskola huggare till maskinarbete inför den kraftiga minskningen av det motormanuella arbetet.

Beträffande belastningsskadorna var målet att de skulle minskas genom insatser på tre fronter:

- den tekniska (mot maskintillverkarna).
- förändring och utveckling av arbetsorganisationen.
- attitydpåverkan, avsedd att åstadkomma förståelse för de krav den nya arbetssituationen ställer på friskvård m m och att leva upp till dem.

Genomförande

Förändringsarbetet mot det beskrivna målet hade inletts våren 1990. Våren 1991 beslöts om en fortsättning i två etapper av projektet. Denna fortsättning kostnadsberäknades till totalt cirka 6,9 miljoner kronor. Arbetslivsfonden beviljade bidrag med 2,5 miljoner kronor vilket även inkluderade personlig rehabiliteringsplan. Genom åtgärderna beräknades antalet långtidssjukskrivningar med kommande sjukpensioneringar minska med 10 man motsvarande en besparing i försäkrings-systemen med 1,5 miljoner kronor/år. För företaget beräknades besparingarna till sju miljoner kronor (kostnaden för utbildning och inskolning av motsvarande antal man).

Följande utbildningar genomfördes 1991-1992:

- *Arbetsmiljö/säkerhet*, bl a omfattande utbildning i miljö- och naturvård, belastningsskador och arbetsmiljö, introduktion för nyanställda samt kommunikationsradion i säkerhetsarbetet.
- *Lednings- och individutveckling*, bl a omfattande utbildning i ledar- och ledarutvecklingsprogram, lagutveckling, företagsledarutbildning.
- *Ekonomi och administration*, bl a omfattande utbildning i kalkylteknik, datautbildning, planläggning, ekonomi och budget, kojdatorer.
- *Teknik och färdighet*, bl a omfattande utbildning i förarutbildning, svetsning, maskinval, aptering, flygbildsteknik, skogskunskap för kontorspersonal.
- *Marknadsutveckling och information*, bl a omfattande utbildning i mark-

nadsföring samt arbete med personaltidning.

- Skogsskötsel, bl a omfattande utbildning i betesskador, röjning, plantering, gallring.

En skogsarbetare som på grund av skador gått sjukskriven en stor del av 1990-1991 omskolades efter sjukgymnastik och introduktionsutbildning till maskinförare. Ytterligare två skogsarbetare omskolades till maskinförare på grund av mekaniseringen av det motormanuella arbetet.

Som ett led i decentraliseringsarbetet genomfördes på en av bevakningarna, Dalby, ett omfattande utvecklingsarbete inom arbetsorganisationen. I detta ingick arbetet med ett lokalt informationssystem i syfte att utforma hjälpmedel för ledning/styrning för lokala arbetsledare och arbetslag, t ex användning av koj datorer direkt på arbetsplatsen i skogen.

Resultat

Projektet avslutades årsskiftet 1992-1993 och man kunde då konstatera att omfattningen blivit större än planerat. Samtliga arbetslag och staber har omfattas av utbildning både individuellt och i grupp. Rehabiliteringen har omfattat såväl utbildning för nya arbetsuppgifter som kurativ verksamhet.

De kompetenshöjande åtgärderna har medfört att många - i vissa fall alla - i ett arbetslag nu kan utföra samtliga arbetsuppgifter och köra olika typer av skogsmaskiner. Detta har medfört att lagmedlemmarna i större utsträckning än tidigare kan växla mellan olika maskiner vilket i sin tur medfört att belastnings-skadorna minskat.

Som ett resultat av den ökade kunskapen har produktiviteten har höjts och resultatet förbättras.

Sammanfattningsvis konstateras att de genomförda utbildningarna bl a medfört att

- decentraliseringen ökat
- kompetensen höjts, framför allt i de olika arbetslagen

- förståelsen för helheten ökat
- beastningskadorna minskat
- sjukfrånvaron för maskinförare är oförändrad jämförd med 1990, trots att maskinarbetet ökat med 11 procent
- nödvändiga organisatoriska förändringar kunnat genomföras
- de totala produktionskostnaderna mellan 1991 och 1992 sänkts med cirka 18 procent
- förståelsen för fortsatt utveckling ökat.

Även relationsfrågor har tagits upp i de utbildningar som bedrivits inom arbetslagen. Som ett resultat av detta har man fått större frihet i fråga om arbetstidens förläggning och även uppnått ett ökat totalt ansvarstagande för såväl produktionen som för varandra i laget.

Värdering

Utvecklingsprogrammet har ställt stora krav på deltagarna, inte minst arbetsledningen, konstaterar Stig Hedéen, förvaltningschef, och de fackliga företrädarna i en sammanfattning. De svårigheter och negativa effekter man upplevt har man dock i de flesta fall kunnat åtgärda. Exempel på sådana är bland annat att vissa grupper inte haft den relationen att man kunnat fortsätta utan måst ombilodas. Decentraliseringen har ibland skapat ensamhet, framför allt i beslutssituationer. En annan svårighet har varit att de grundkunskaper som förutsatts ibland saknats och att man därför fått repetera.

Men de resultat man nått stimulerar till ökade insatser i fråga om individ- och grupputveckling, konstaterar fack och arbetsledning. För att ytterligare sätta individen i centrum och betona betydelsen av vars och ens fortsatta utveckling planerades redan då projektet avslutades en fortsatt satsning som bl a ska omfatta

- aktivering av de påbörjade utvecklingsamtalen med alla anställda på förvaltningen
- utveckling av ledningsgrupperna på bevaknings- och förvaltningsnivå

- systematisering av den interna informationen
- fortsättning av det påbörjade utvecklings- och utbildningsarbetet.

ISSN 1104-6449
Mars 1995