



Utbildning minskade skaderisker och ökade arbetsmotivationen

- Arbetsplats:** EDC i Munkfors AB, Munkfors
- Kontaktperson:** Tomas Bäcklund, tel 0563-51272
- Arbetslivsfondens handläggare:** Ulf Lomander, Värmlands län
- Skribent:** Karin Sundelin
- Sammanfattning:** Genom kompetenshöjande utbildning som gjort det möjligt att införa arbetsrotation har EDC i Munkfors AB väsentligt minskat de risker för belastnings- och förslitningsskador som det tidigare monotona verkstadsarbetet innebar. Samtidigt har de nu mera omväxlande arbetsuppgifterna inneburit att arbetsmotivationen ökat. Kompetenshöjningen i företaget har dessutom medfört att man nu arbetar vidare med att införa flödesgrupper med arbetsrotation i produktionen. Den omfattande organisationförändringen har bland annat inneburit att företaget utökat sin personal (nästan en fördubbling) samt på fem år ökat sin omsättning från cirka 5,5 miljoner kronor till 19,5 miljoner.

Bakgrund

EDC i Munkfors startades 1984 då fem arbetslösa ungdomar varav två tekniker och två ekonomer, handplockades av Arbetsförmedlingen till ett projekt kallat Självstarten. Ungdomarna fick till en början stöd för att komma igång med ett företag som drevs som beredskapsarbete i nio månader. Därefter fortsatte de fem på egen hand sitt företag som 1986 ombildades till aktieföretag. Fortfarande ägs det av samma fem personer, av vilka fyra nu är verksamma i företaget.

EDC arbetar med legotillverkning av elektronik, så som att bygga kretskort och elektroniska apparater. Arbetet innebär mycket höga krav på noggrannhet. Företaget omsatte 1989 cirka fem miljoner kronor. 1993 hade företaget expanderat från de ursprungliga fem medarbetarna till 11 anställda, varav nio i verkstaden och två inom administrationen. Omkring en

tredjedel var kvinnor. Medelåldern bland personalen var (och är) alltsedan starten låg; 27-28 år. Företaget håller till i anrika lokaler mitt i det gamla bruksområdet i Munkfors.

Arbetet i EDC:s verkstad består till stor del av montering, ett monotont arbete med upprepande av samma rörelser vilket på sikt innebär risk för förslitningsskador. En person hade redan fått problem med axlar och nacke. För att förebygga dessa risker beslöt företaget satsa på större flexibilitet i produktionen, dvs genom utbildning göra det möjligt för personalen att höja sin kompetens och därigenom kunna arbeta med fler och varierande arbetsuppgifter. Dessutom ville man genom utbildning till andra arbetsuppgifter rehabilitera den som redan fått problem. Som ytterligare en effekt av förändringen räknade företagsledningen med att kunna höja arbetsmotivationen

bland de anställda när arbetet blev mera omväxlande.

Mål

Målet för det arbetsplatsprogram som utarbetades var att:

- Minska riskerna för förslitningsskador.
- Öka arbetsmotivationen.
- Halvera antalet sjukfrånvarodagar, från 68 (6,2 dagar per anställd) till 34.

Detta skulle åstadkommas genom att

- förändra arbetsorganisationen såväl i verkstaden som inom administrationen och därigenom skapa möjlighet för de anställda till vidgade arbetsuppgifter och kompetenshöjning.
- investera i en ytmonteringsanläggning som också den skapar möjligheter till arbetsvidgning och minskar risken för belastningsskador.
- ge de anställda möjlighet till träning så att risken för förslitningsskador minskar.
- förbättra den allmänna arbetsmiljön inom verkstaden med fysiska investeringar.

En halvering av sjukfrånvaron skulle innebära en ökning av produktiviteten räknat som arbetskraftsbehov i persondagar per år med 249 persondagar vilket motsvarar en total besparing per år med 267 000 kronor

Genomförande

Arbetsplatsprogrammet startades 1993 och beräknades vara avslutat årsskiftet 1994-95. Den totala kostnaden beräknades till 2,4 miljoner kronor, varav cirka 1,6 miljoner var investeringar i ny teknik i samband med införandet av ytmontering och resten kostnader för ändrad arbetsorganisation, förebyggande friskvård och övriga fysiska arbetsmiljöförbättringar.

Arbetslivsfonden beviljade bidrag med 238 000 kronor till ändrad arbetsorganisation samt förebyggande friskvård. Då finansieringen av ytmonteringsanläggningen vid ansökningstillfället inte var löst utgick kostnaderna för den

personalutbildning som sammanhänge med denna ur ansökan. Sedan finansieringsfrågan lösts ansökte företaget i början av 1994 om bidrag till denna utbildning, först för befintlig personal (14 anställda) och senare för ytterligare nio nyanställda. Kostnaden beräknades till sammanlagt 452 000 kronor. Arbetslivsfonden beviljade i mars respektive oktober 1994 sammanlagt ytterligare 204 000 kronor, totalt 442 000 kronor.

Arbetet i verkstaden består av fyra arbetsområden: montering, lödning, efterbehandling och slutprovning. Då arbetsplatsprogrammet inleddes arbetade nio personer varav tre kvinnor med detta, var och en med endast ett av områdena. Nu utbildades personalen för att kunna utföra flera än ett arbetsmoment och därmed kunna rotera mellan arbetsställena. De tre (kvinnor) som arbetade i monteringen, ett monotont arbete med ensidiga arbetsställningar, utbildades för att också kunna arbeta i lödning och efterbehandling.

Av de fem som arbetade i efterbehandlingen vidareutbildades två för att kunna arbeta i slutkontrollen, ett arbete som ställer stora krav på kunnande och noggrannhet. Där arbetade tidigare en person.

Inom administrationen delade fyra ledningspersoner/ägare på en heltidstjänst där företagsledning, försäljning, produktionsplanering och ekonomi ingick. Övrig tid arbetade de i verkstaden. Ekonomitjänster köptes också till en del externt. Nu vidareutbildades den person i verkstaden som fått problem med nacke och axlar till att bli en extra resurs inom ekonomi och administration.

Dessutom satsades på möjligheter till motion för de anställda på arbetstid. Den fysiska arbetsmiljön förbättrades bland annat genom nya höj- och sänkbara arbetsbänkar.

Då den nya automatiska ytmonteringsanläggningen (som minskar det monotona, manuella monteringsarbetet) inköptes 1994 genomfördes utbildning i ny teknik för detta. Sedan nio nya medarbetare

anställts 1994 fick också dessa kompetenshöjande utbildning så att de skulle kunna delta i den nu införda arbetsrotationen.

Resultat

Sammanlagt har EDC genomfört följande utbildningar:

Ny teknik (internutb)	960 tim
Processteknik	240
Inköp	80
<u>För arbetsrotation:</u>	
elektronikutbildning	80
datautbildning	400
testutbildning	40

Den person som tidigare arbetade inom produktionen och hade problem med förslitningsskador i axlar och nacke arbetar nu, efter vidareutbildningen till hundra procent inom administrationen med inköp och ekonomi vilket inneburit att en del ekonomitjänster som tidigare köptes utifrån har kunnat tas hem till företaget.

Den arbetsrotation som införts inom produktionen har inneburit att riskerna för förslitningsskador väsentligt minskats samtidigt som arbetsmotivationen ökat med de mera omväxlande arbetsuppgifterna.

Förändringsarbetet går nu vidare. Inom arbetsmiljöprogrammets ram genomfördes också en utbildning för blivande gruppleddare. Den förändrade arbetsorganisationen och de kunskaper och det engagemang den medfört hos personalen har nämligen lett till att EDC nu, under första halvåret 1995, fortsätter förändringsarbetet med att införa en arbetsorganisation med flödesgrupper inom produktionen. Tomas Bäcklund, produktionsansvarig och en av de ursprungliga fem ägarna, förklarar:

- Vi vill införa tre flödesgrupper inom produktionen där sex personer i varje grupp roterar mellan montering, lödning och efterbehandling. I varje grupp finns en gruppsamordnare och varje grupp planerar självständigt och tar hand om

viss produktion för en till tre veckor framöver, direkt under produktionschefen.

Att kunna införa självstyrande grupper är den stora vinsten av det arbetsplatsprogram man nu genomfört, anser Tomas Bäcklund. Inte minst innebär det att personalen blir mer engagerad.

- Alla har tänt till 100 procent på den här idén som först ska testas i en provgrupp och som vi hoppas ska vara fullt genomförd i höst, efter semestrarna. Då hoppas vi också fått klartecknen för nya mera ändmålsenliga lokaler här i Munkfors. De nuvarande har vi vuxit ur.

Tomas Bäcklund säger också att grupporganisationen kommer att medföra snabbare produktion och höjd produktivitet.

- Idag är till exempel ofta efterbehandlingen en "propp". Den försvinner när alla i gruppen hjälps åt med samtliga uppgifter. Men utan den utbildning vi genomfört inom ramen för arbetsplatsprogrammet hade detta inte varit möjligt.

Värdering

- Vårt företag lever på att vi har bra personal. Därför är det också viktigt för oss att satsa på personalen, säger Tomas Bäcklund

- Men samtidigt är utbildning mycket dyrt. Det är därför Arbetlivsfondens bidrag varit så betydelsefullt för oss.

- Inte ens i min vildaste fantasi hade jag när vi började planera arbetsplatsprogrammet 1992 kunnat föreställa mig att det skulle få ett så fantastiskt resultat. Jag tycker det har lyckats till hundra procent. Framför allt har de anställda utvecklats och växt som enskilda individer, på det psykologiska planet. De har fått utbildning för att kunna ta ansvar och det har de också gjort. Det finns idag personer här som klarar av uppgifter som ingen skulle trott dem om för några år sedan. Och det har också medfört att företaget utvecklats och idag kan åta sig uppgifter som inte varit möjliga för oss att klara av för två år sedan.

1994 hade omsättningen ökat till 19,5 miljoner kronor. Samma år hade företaget 23 anställda och i januari 1995 25 varav 21 fast anställda och fyra projektanställda.

Företaget är idag inte heller lika sårbart som tidigare vid till exempel sjukfrånvaro eftersom personalen kan gå in för varandra på olika uppgifter. Mycket positivt är förstås också det faktum att

hela programmet kunnat genomföras utan produktionsbortfall, påpekar Tomas Bäcklund.

"Oerhört positivt" blir hans slutomdöme om arbetsplatsprogrammets resultat för EDC i Munkfors.

ISSN 1104-6449

Januari 1995