



Arbetsrotation och ny utrustning underlättar tungt sågverksarbete

- Arbetsplats:** Gräsmarks Såg AB, Gräsmark
- Kontaktperson:** Björn Mossberg, tel 0565-40012
- Arbetslivsfondens handläggare:** Ulf Lomander, Värmlands län
- Skribent:** Karin Sundelin
- Sammanfattning:** Genom att investera i maskiner som bland annat bidragit till att flera tunga lyft försvunnit samt satsa på en förändrad arbetsorganisation och införa arbetsrotation har riskerna för belastnings- och förslitningsskador minskats avsevärt. För att kunna genomföra arbetsrotation har all personal fått dels utbildning på de nya maskinerna, dels kompetenshöjande utbildning. Samtliga har också fått ergonomiutbildning. Resultatet upplevs som mycket positivt av ledning och personal.

Bakgrund

En industri kan knappast vara vackrare belägen än Gräsmarks Såg AB vid sjön Rottens norra strand, två mil nordväst om Sunne. På de skogsklädda höjderna runtomkring växer sågens råvara, björken. Gräsmarks Såg AB är nämligen specialiserat på sågning av lövtimmer, huvudsakligen björktimmer. Förutom vanlig planksågning har Gräsmarks Såg hittat en egen nisch i ämnestillverkning, dvs tillverkning av noggrant måttsågade halvfabrikat för t ex träskobottnar, möbler, köksinredningar, dörrar, lampor, detaljer till fartygstillverkning m mm. Förutom försäljning till svenska företag har Gräsmarks Såg AB kunder i Danmark, Norge, England, Tyskland och Österrike. Företaget har sex heltidsanställda samt extrapersonal efter behov under högsäsongen på sommaren.

Gräsmarkssågen grundades på 1800-talet och är ett gammalt familjeföretag, inköpt av de nuvarande ägarnas, bröderna

Björn och Tommy Mossberg, farfar på 1940-talet. För tre år sedan övertog bröderna sågverket efter sin far.

- Det var ett mycket välskött, helt skuldfritt företag vi ärvde då vår far hastigt gick bort 1991, berättar Björn Mossberg. Ändå var beslutet att fortsätta familjeföretaget inte helt enkelt. Det var lågkonjunktur och även om vi sommar- och extrajobbat på sågen var vi inte insatta i försäljnings- och ekonomidelen. Såglinjen hade hängt med sedan 1946 och behövde bytas ut, en stor investering.

Men bröderna, som är utbildade snickare respektive slöjdlärare/möbelsnickare, beslutade ändå driva familjeföretaget vidare. Båda lämnade sina tidigare anställningar för att arbeta i sågen. Den första stora investeringen var en ny såglinje som stod klar 1992.

Tidigare hade sågningen bedrivits på traditionellt sätt, dvs varje anställd var specialiserad på vissa arbetsmoment. För att fullt ut kunna utnyttja den stora

investering den nya sågen innebar måste personalen få utbildning i att sköta den. Man ville också investera i ytterligare utrustning för att få bort tunga lyft och ensidiga arbetsmoment. Också detta medförde att personalen behövde få kompetenshöjande utbildning så att arbetsrotation kunde införas och de nya dyrbara maskinerna därmed utnyttjas till fullo. Samtidigt skulle arbetsrotation medföra ett mera omväxlande arbete och minskade risker för belastnings- och förslitningsskador. Detta ansågs inte minst viktigt med tanke på att fem av de sex anställda var i åldern 25 till 37 år och alltså hade ett långt arbetsliv framför sig.

Den tid som behövdes för personalutbildning uppskattades till sex-åtta månader per anställd. Under denna tid beräknades produktionskapaciteten bli nedsatt.

Mål

Målet för arbetsmiljösatsningen var att öka kompetensen hos de anställda och förbättra deras arbetsmiljö genom att eliminera tunga lyft och ensidiga arbetsmoment. Detta ville man uppnå dels genom att investera i arbetsmiljöförbättrande maskiner, dels genom att förändra arbetsorganisationen och införa arbetsrotation för att förebygga riskerna för belastnings- och förslitningsskador hos den relativt unga personalstyrkan. Dessutom skulle varje anställd genom utbildning få kunskap om hur de själva kan förebygga sådana risker.

Genomförande

Det arbetsplatsprogram som utarbetades omfattade investeringar i maskiner för att minska tunga lyft, utbildning i samtliga arbetsmoment för alla anställda i syfte att införa arbetsrotation samt rehabiliteringsutbildning för samtliga anställda. Den totala kostnaden beräknades till 1 523 000 kronor, en summa som sedan höjdes till 1 742 000 kronor. Bidrag söktes hos Arbetslivsfonden med 550 850 kronor och beviljades med 400 000 kronor. Den

totala besparingen i försäkringssystemen beräknades till 159 718 kronor.

Investeringar i nya maskiner i arbetsmiljöförbättrande syfte omfattade den nya enmansbetjänade sågbänken (368 000 kronor) samt ett timmerintag, inköpt begagnat för 40 000 kronor. Företaget investerade samtidigt bland annat i en transportör för plank vid den nya sågbänken till en kostnad av 25 000 kronor.

Utbildningen av samtliga anställda omfattade två månaders utbildning på den nya enmansbetjänade sågbänken med det nya timmerintaget samt planktransportören. Tidigare hade sågen skötts av två man, nu klaras arbetsuppgiften av en med hjälp av elva olika reglage. Vidare genomfördes utbildning av samtliga på handhavande av klyvsåg, kantverk, bakklyvsåg och lamellsåg inklusive virkesutnyttjande, slipning och byte av klingor, smörjning m m. Utbildningen omfattade också sortering och mätning av virke. Slutligen genomfördes i samarbete med Sunne Arbetsmiljö (företagshälsovård) en rehabiliterings/ergonomiutbildning av samtliga.

Kostnaden för utbildningen på den nya sågen samt för förändrad arbetsorganisation beräknades omfatta sex månader till en kostnad av produktionsbortfall. Utbildningen på den nya lamellsågen, inklusive utveckling av ämnestillverkning och sågutbyte av plank och brädor för detta, beräknades ta tre månader, vilket för sex man motsvarar en kostnad på 252 000 kronor. Ergonomiutbildningen omfattade totalt 24 timmar, fyra timmar per anställd.

Medan arbetsplatsprogrammet genomfördes startades ännu en investering, nämligen i en råsorteringsanläggning för virke, vilket företaget ansåg också kommer att medföra att tunga lyft och oriktiga arbetsställningar försvinner.

Resultat

- Vad som framför allt visade sig inte stämma med beräkningarna var tidsåtgången för utbildningen. På de flesta

ingående moment tog den fem gånger så lång tid om vi räknat med, säger Björn Mossberg. Arbetsrotationen tog till exempel 12 månader att genomföra mot beräknade tre. Men på alla andra sätt har arbetsplatsprogrammet fungerat till punkt och pricka.

Samtliga anställda, med vissa undantag för den äldste som går i pension om cirka ett år, roterar nu på samtliga arbetsmoment. I och med att det nya hydrauliska timmerintaget installerades har det tyngsta arbetsmomentet försvunnit från sågen. Planktransportören gör att all tidigare plankplockning, ett arbete med många risker för felaktiga arbetsställningar, också har eliminerats. Utbytet ur virket blir högre när alla lärt sig att såga så att de bäst utnyttjar virket.

Värdering

Samtliga investeringar i arbetsplatsprogrammet har fungerat "fruktansvärt bra", är Björn Mossbergs omdöme och en av de viktigaste anledningarna till det ser han i mycket noggranna förberedelser.

- Vi har inte drabbats av några "barnsjukdomar". Arbetsrotationen har resulterat i ett jämnare och roligare arbete för alla, anser han, och vet vad han talar om eftersom han liksom övriga anställda själv deltar i arbetsrotationen. Att den äldste av de anställda inte fullt ut vill delta i arbetsrotationen efter att i ett helt arbetsliv ha vant sig vid sin bestämda uppgift tycker han är mycket förståeligt och knappast något större problem.

- Ett plus för företaget är att det vid sjukdom eller ledighet inte är några problem för andra att ta över eftersom alla kan alla moment i arbetet.

Detta har också förstärkt arbetstagarnas inflytande på arbetsplatsen, menar han. Eftersom alla är flexibla kan de också själva lättare styra sitt jobb och undvika ensidighet.

- Vi hade säkert infört arbetsrotation också utan bidrag, det var helt enkelt

nödvärdigt. Men den hjälp vi fått har inneburit att vi nu kunde genomföra hela programmet på en gång. Annars hade vi fått ta ett steg i taget vilket varit mera betungande för oss. Det innebär också att vi nu ligger steget före våra konkurrenter eftersom vi kunnat genomföra satsningarna under lågkonjunkturen och nu har allt i ordning när högkonjunkturen kommer. För ett företag där det handlar om att med mycket små tidsmarginaler kunna leverera beställningar där det handlar om mycket exakta mått är detta mycket viktigt, understryker han.

Trots att Gräsmarkssågen klarat sig utan skador bland personalen var ergonomiutbildningen bra i förebyggande syfte, anser Björn Mossberg också. Sågverksarbete är tungt och miljön inte minst vintertid påfrestande. Trots detta är sjukdagarna få och personalomsättningen liten. Det finns åtminstone två viktiga anledningar till detta, tror han.

- Här kan många gånger vara kallt och ruggigt att arbeta på vintern, ändå är det sällan vi har ens förkylningar, eftersom vi alla här är vana att vistas utomhus i alla väder och är vältränade skogsmänniskor inte minst genom att vi alla är jägare.

Dessutom förekommer mycket litet stress i arbetet, de snabba leveranstiderna till trots, säger han:

- Vi har till exempel alltid två vilopauser/kafferaster om dagen, en på förmiddagen och en på eftermiddagen, vilket inte är så vanligt inom industrin. Då hinner vi träffas allihop och prata igenom eventuella problem och det motverkar stress, menar Björn Mossberg.

- Vi tycker det är väldigt roligt att vi kunnat genomföra hela programmet, avslutar han.

ISSN 1104-6449
November 1994