



## Lyckat resultat av rehabilitering

- Arbetsplats:** Volvo Bussar AB, Bussgatan, Box 200, 501 04 Borås, tel. 033-25 73 00
- Kontaktpersoner:** Bo Lycén, Volvo Buss
- Arbetslivsfondens handläggare:** Seth Svensson, Älvsborgs län
- Skribent:** Hans Johansson, HT-information, Borås, tel. 033-25 48 82.
- Sammanfattning:** Volvo Bussar AB i Borås har god arbetsmiljö och bra arbetsförhållanden i sin företagspolicy. För att göra ytterligare förbättringar i dessa avseenden har ett arbetsplatsprogram genomförts där man bl.a. har utvecklat arbetsorganisationen till större individuellt ansvarstagande, ökade befogenheter och större arbetsinnehåll. Ledarskapet har utvecklats genom att alla chefer fått utbildning i kommunikation. Dessutom har truckar byggts om för att ge förarna bättre arbetsställningar och rehabiliteringsmöjligheterna på företaget har förbättrats. Projektet har lett till att närvaron har ökat och att personalomsättningen har minskat.

### Bakgrund

- Vi har fått utmärkta rehabiliteringsmöjligheter här på Volvo Buss, säger montören Kauko Lairo.

Efter en komplicerad underbensoperation i september 1993 är han efter åtta månaders rehabilitering helt återställd och kan återgå till sitt gamla arbete på heltid.

- Utan den här förstklassiga träningsutrustningen hade jag inte blivit så här bra, säger Katiko.

Volvos bussfabrik på Viared i Borås var redan vid starten år 1977 anpassad för en god arbetsmiljö och en modern tillverkningssteknik. Detta har under åren kontinuerligt utvecklats. På fabriken arbetar idag 330 personer och den har kapacitet för tillverkning av 3000 chassier per år. Merparten, över 90%, går på export.

Inom fabriken finns inga löpande band eller tempoarbeten. Arbetslaget är placerat i centrum. Medlemmarna i laget har

ett gemensamt ansvar för slutproduktens kvalitet och funktion. En god arbetsmiljö och bra arbetsförhållanden ingår i företagets policy. För att skapa en ännu mer attraktiv arbetsplats fanns behov av en rad åtgärder.

- Möjligheten till bidrag från Arbetslivsfonden för dessa innebar att åtgärderna kunde genomföras snabbare än vad som annars varit möjligt, berättar personalchef Bo Lycén.

### Mål och genomförande

Målet med projektet var att utveckla bra ledare på alla nivåer, utforma arbetsplatser med hög flexibilitet och låga risker för fysiska och psykosociala arbetsskador. Vidare att utveckla arbetsorganisationen till större individuellt ansvar, ökade befogenheter och större arbetsinnehåll, minska risken för arbetsskador, reducera personalomsättningen och korttidsfrån-

varon samt att öka aktiva rehabiliteringsinsatser. Projektet påbörjades i mars 1992 och avslutades i maj 1994. En projektgrupp har haft det övergripande ansvaret. Det mesta arbetet med genomförandet har skett ute i arbetslagen. Elva delprojekt sattes upp:

#### **Utveckling av medarbetare**

Gemensam information har getts till samtliga anställda och ett 30-tal förbättringsgrupper har startats som numera träffas regelbundet.

#### **Ergonomiutbildning**

Utbildning har skett genom att varje arbetsplats videofilmats och därefter diskuterats för eventuella förändringar.

#### **Ergonomi, träningskurs**

Ett modernt rehabiliterings- och träningsrum har inretts och sjukgymnasterna ger individuella träningsråd. Utrustningen av rummet har helt bekostats av företaget.

#### **Missbruksproblematik**

Kamratstödsgrupp är igång och arbetar inte enbart med missbruk utan även med trasslig ekonomi och innehållslös fritid.

#### **Riskfyllda arbeten**

Inventering av riskerna vid arbetsplatserna har gjorts. För de 20 mest riskfyllda platserna har instruktioner utarbetats, som ska användas vid introduktion av ny personal i arbetsmomentet.

#### **Utveckling av ledarskap**

Alla chefer har fått utbildning i kommunikation. Dessutom har drifts- och kvalitetsledare i grupperna utbildats om hur det är att arbeta i grupp när ansvaret delegeras.

#### **Rehabiliteringsinsatser**

Medvetenheten om det viktiga i tidig rehabilitering har förstärkts hos samtliga.

#### **Målstyrning**

Volvos mål har brutits ned till det egna arbetslagets nivå och varje lag har definierat sina mål. Avstämningsmöten hålls regelbundet. På sikt införs även ett nytt lönesystem där ackorden helt försvinner.

#### **Monteringsvänliga produkter**

Ett pilotprojekt med extern konsult har genomförts på teknikavdelningen där det byggts upp kunskap om DFA (Design for Assembly), dvs komponenter som passar bättre för en rationell montering.

#### **Resursstyrka**

Personer med behov av rehabiliteringsåtgärder får pröva andra arbetsuppgifter om de är svårplacerade i sina ordinarie arbetsuppgifter.

#### **Förbättring av truckmiljön**

Truckar har byggts om och försetts med joystick eller mikroratt istället för ordinarie ratt. Kombitruckar har införskaffats till förrådet, vilket har medfört betydande förbättringar. Sidsittande arbetsställningar har eliminerats och föraren åker med godset upp till inläggningsplatsen. Härigenom undviks belastningar av nacken i ytterlägen. Dessutom har arbetsrotation införts i förrådet.

#### **Resultat**

- Vi är mycket nöjda med resultatet av projektet, säger Bo Lycén. Närvaron har ökat och personalomsättningen har minskat. Detta har medfört en produktivitetökning för oss.

- Jag är själv ett resultat av satsningen på rehabiliteringsåtgärder säger Kauko Lairo. Utan de utmärkta träningsmöjligheterna och det goda stödet från vår sjukgymnast hade jag förmodligen inte kunnat bli så bra som jag nu är.

#### **Värdering**

- Införandet av joystickstyrning på truckarna har gjort vårt arbete mycket lättare, säger förrådsarbetaren Teuvo Joensuu. Jag kan inte tänka mig att återgå till att köra en truck med rattstyrning.

- Stödet från Arbetslivsfonden var mycket viktigt för att vi verkligen skulle komma igång med att genomföra de förbättringar som behövdes för framtiden. Projektet har inneburit en press på oss att genomföra åtgärderna inom en viss tidsrymd och det har varit positivt, säger Bo Lycén.

ISSN 1104-6449  
1994

April