



Halverad frånvaro i Gustavsberg

- Arbetsplats:** Gustavsberg VVS AB, Värmdö
- Kontaktperson:** Håkan Bergström 08/570 391 00
- Arbetslivsfondens handläggare:** Johanna Hammarström, Stockholms län
- Skribent:** Birgita Klepke
- Sammanfattning:** Gustavsberg VVS har skapat linjefunktioner som arbetar mot egna lagmål (kvalitet, produktivitet, arbetsskador och rehabilitering). Målet är att ge de anställda ett ökat arbetsinnehåll genom varierande arbetsuppgifter samt möjlighet till egen påverkan och utveckling. För att minska antalet tunga lyft och farliga arbetsställningar har företaget investerat i en lång rad nya tekniska hjälpmedel. I åtgärderna ingår också omfattande rehabiliteringsinsatser. Både sjukfrånvaro, personalomsättning och overtidsuttag låg tidigare på en högre nivå än inom andra jämförbara branscher i regionen.

Bakgrund

Gustavsberg VVS tillverkar sanitetsporcelain. Under 1989 genomförde företaget utvecklingsprojektet "Prima Vinst 90". I det har ett 100-tal förslag till förbättringar kommit fram. Hälften handlar om förbättringar av arbetsmiljön. Slutresultatet blev 97 projekt för att förbättra arbetsmiljön.

1990 hade företaget 577 anställda (474 kollektivanställda och 103 tjänstemän). Sjukfrånvaron var 18 procent för de kollektivanställda och cirka 6 procent för tjänstemännen. Med det nya försäkringssystemet låg företagets årliga kostnad för detta på cirka 18,8 miljoner kronor. Personalomsättningen var över 20 procent per år.

Arbetet bestod till stor del av manuell materialhantering och många arbetsuppgifter var kortcykliga. Arbetarna var mycket hård bundna till sina arbetsplatser och produktionen var hårt styrd. Overtidsuttaget låg cirka 40 procent över branschgenomsnittet. Vid tillverkning av porslin är stendammslunga och silikos kända yrkessjukdomar. 375 av företagets anställda har, eller har haft, silikosutsatt arbete. Anmälda arbetssjukdomar är dock framför allt belastningsbesvär. De anställda lyfter tillsammans 400 ton varje dag. Vid vissa arbetsmoment lyfter en person 10-12 ton om dagen.

Arbetslivsfonden har bidragit med 5,2 miljoner kronor till ett program som

kostnadsberäknades till 11,8 miljoner kronor. I programmet ingår såväl tekniska förbättringar som rehabiliteringsåtgärder.

Mål

- Att utveckla arbetet och arbetsorganisationen så att arbetsuppgifterna har ett bra innehåll, variation, ger möjlighet till egen påverkan och utveckling samt kan utföras effektivt.
- Att utveckla arbetsformer som både förbättrar arbetet och arbetsmiljön.
- Att sänka sjukfrånvaron till högst 14 procent (1992) och därefter ännu mer. Personalomsättningen skulle på samma tid sänkas till 14 procent och till 12 procent 1993.
- Att öka andelen kvinnlig personal. Senast 1993 ska det finnas förutsättningar för att rekrytera fler kvinnor och ungdomar i åldrarna 16-18 år.
- Att minska arbetsskadorna till minsta möjliga nivå. Målet är att minska dem med 25 procent första året och med 50 procent under en treårsperiod.
- Att prioritera de långtidssjuka i rehabiliteringsarbetet.
- Att samtliga arbetsplatser före 1993 ska vara fria från silikos.
- Att förbättra den fysiska arbetsmiljön genom att bland annat plocka bort ohälsosamma lyft- och vridmomenten.

Genomförande

Principerna för förändringen var dels en hög grad av personalmedverkan, dels ett samarbete med olika intressenter i arbetsmiljö och produktion.

För att få en helhetssyn på projektet har en skyddsingenjör från företagshälsan engagerats på halvtid. Programmet indelades i flera större delprojekt.

Vid informations- och diskussionsträffar växte vissa naturliga arbetslag - team - fram inom produktionen fram. Dessa team fick lära sig att självständigt ta ansvar för sitt gemensamma arbete. Utvecklingen skedde i två steg: Först

lärd sig varje team om 10-12 personer att klara nya arbetsuppgifter som låg nära de egna. Därefter utvecklades kompetensen så att grupperna nu kan arbeta över betydligt vidare fält. Bland de tekniska förbättringarna kan nämnas att WC-gjuteriet har fått ny teknik, nya vagnar samt specialbyggda truckar och lyftanordningar. Sliprummet har byggts om med ljudabsorbenter i taket och nya lyfthjälpmiddel har tillverkats.

Företagshälsan utbildade också företagets arbetsledare i rehabiliteringsarbete. Företagshälsan utbildade och informerade över 200 personer om aktiv rehabilitering. Dessutom utbildades ett antal ryggombud. Två sjukgymnaster arbetar i företagets nya träningslokal "Rehabcenter". Sjukskrivna anställda fick individuell rådgivning och ett schemalagt träningsprogram. På två månader började 19 hel- eller deltidssjukskrivna personer rehabilitering i lokalen. Alla anställda kallades till två 30-minutersaktiviteter i förebyggande egenvård. Eventuella hinder för återgång till arbetsplatsen ska kartläggas. Försäkringskassan har kontinuerligt personal på företaget fyra timmar i veckan.

Gustavsberg erbjuder också utbildning i keramiskt arbete, data, kvalitet, robohantering, maskinunderhåll, engelska och matematik samt en truckförarutbildning. Sammanlagt genomfördes över 13 000 timmar med arbetsplatsträffar och utbildning, som i första hand är riktade till de kollektivanställda. Parallellt med arbetsplatsprogrammet utformade företaget också ett nytt lönesystem som är uppbyggt på månadslön plus kompetensnivåsteg för olika arbetsinnehåll, anställningstidstillägg och lagområdespremier för enstaka arbetsplatser.

Under 1991 byggdes sanitetsporslinsfabriken om och 1993 lades badkarsfabriken ned. 1/1 1995

infördes en ny organisation där marknadsavdelningen flyttades från moderbolaget till Gustavsberg VVS.

Resultat

1994 var de kollektivanställdas korttidssjukfrånvaro 3,61 procent och deras långtidssjukfrånvaro 6,45 procent. Deras övriga frånvaro låg på 3,55 procent. För tjänstemännen var korttidssjukfrånvaron 0,85 procent och långtidssjukfrånvaron 1,87 procent. Deras övriga frånvaro var 3,37 procent. 1990 låg de kollektivanställdas sjukfrånvaro på 18,3 procent och deras totala frånvaro på 28,7 procent.

Värdering/Problem

Arbetsplatsträffarna sker numera rutinmässigt och är önskvärda av alla parter. Även rehabiliteringsarbetet fungerar efter uppgjorda rutiner. Företagshälsan fungerar både som traditionell företagshälsa och för akut sjukvård. Dessutom arbetar den med friskvård och utbildar de anställda i hälsovård.

Varje måndag träffas läkare, sjuksköterska, arbetsledare och fackliga representanter för att diskutera aktuella rehabiliteringsärenden. Ibland är även försäkringskassan med. En sjuksköterska eller sjukgymnast tjänstgör dagligen på företaget. Rehabiliteringslokalen används dels av dem som har led- och muskelbesvär, men också för att de anställda ska kunna träna för att må bättre. Alla med svåra arbetsmoment har fått individuell hjälp av sjukgymnast.

Vissa projekt har varit svåra att genomföra. Bland annat är det svårt att hitta lyfthjälpmiddel som fungerar när det gäller att hantera obränt gods. Dessa moment görs fortfarande därför manuellt.

Att öka andelen kvinnlig personal har också varit svårt. Många lätta arbeten har försvunnit från produktionen och de som finns kvar har fördelats efter behov,

utan särskild uppdelning i manliga och kvinnliga arbetsuppgifter.

Gustavsberg ingår i en så kallad "Företagsring" som Försäkringskassan har tagit initiativ till. Meningen är att flera företag i trakten ska hjälpas åt att hitta lämpliga arbeten till dem som inte klarar sitt ordinarie jobb. Fullständig utvärdering blir klar under våren 1995.

ISSN 1104-6449

Mars 1995