



## Lärande och utvecklande arbetsplats inom stenindustrin.

**Arbetsplats:** Albin Perssons Stenhuggeri AB

**Kontaktperson:** Kjell Jönsson

**Arbetslivsfondens  
handläggare:** Kenneth Liedman

**Skribent:** Lars Ekenheim

**Sammanfattning:** En undersökning från 1990 visade att av landets då samtliga 800 stenarbetare endast 6 arbetade fram till 65 års ålder. Stenarbetarna utsätts för buller, damm och vibrationer som kan ge skador. Dessutom är det ett fysiskt krävande arbete, med risk för belastningsskador i axlar, nacke och rygg. Med hjälp av pengar från Arbetslivsfonden har företaget kunnat göra en övergripande förbättring av arbetsmiljön. Tre miljoner kronor har arbetsmiljöförbättringen kostat, 40 % av kostnaden har företaget fått i bidrag från Arbetslivsfonden. Tre områden har man satsat på: organisationen, så att den främjar lärande och utveckling, bl a för att skapa nya produkter och att öka kvalitetstänkandet. Tekniska förbättringar som har minskat risken för vibrations- och förslitningsskador. Även exponeringen av buller har minskat. Företaget har skapat en arbetsplats för arbetsrehabilitering vilket inneburit att en långtidsjukskriven kommit tillbaka i arbete.

### Bakgrund

Albin Perssons Stenhuggeri ingår i AP-stengruppen. Företagets verksamhet består i att bryta och bearbeta grå granit, så kallad Bjärlövsgranit. Produktionen består av till största delen av råkantsten och förövrigt av trappor, stolpar, murar, blomlådor, gravstensämnen m m. Företaget har 30 anställda varav 28 direkt berörts av vidtagna åtgärder.

Vid företaget har under de senaste 10 - 14 åren bedrivits en omfattande teknisk utveckling för att åtgärda problem med damm, buller, vibrationer och belastnings-

skador samt att utveckla organisationen. I arbetsgruppen för damm- och bullerbekämpning inom stenindustrin har företagets fackordförande Sven Johansson deltagit i utarbetande av branschprogram för stenindustrin. I branschprogrammet anges företaget som lämplig referensarbetsplats vilket man också blev i december -92.

Företaget byggde sitt arbetsplatsprogram på tre hörnstenar vilket i sin tur gav många under rubriker i ansökan, med specifika kostnader och tänkta besparingar inom varje område.

De tre hörnstenarna är:

- organisera stenarbetet så att det främjar lärande och utveckling

- genomföra tekniska förbättringar som förhindrar eller eliminerar skador från damm, buller, vibrationer, kyla och belastning

- nyinrätta 1-2 arbetsplatser för arbetsanpassad rehabilitering

Företaget hade en traditionell funktionsorganisation. Två huvudsakliga arbetsområden kan urskiljas, brytning respektive förädling. Båda arbetsområdena domineras av svåra fysiska arbetsmiljöproblem i form av buller, damm, vibrationer och ensidigt belastande arbetsställningar. Där till kommer att arbetet bedrivs utomhus alternativt under skärmtak, vilket gör att klimatet påverkar och ökar skaderisken.

Genomsnittsåldern för stenarbetarna var -91 39 år. Mer än hälften har arbetat minst 20 år i yrket.

## Mål

Målsättningen var att halvera sjukfrånvaron, minska buller- och vibrationsskador med 50- 75 procent, helt eliminera belastningsskador samt inrätta två arbetsplatser lämpade för personer med rehabiliteringsbehov. Om målen uppnåddes skulle de ge en total besparing på 3.100.000 kr, varav 1.200.000 för arbetsgivaren respektive 1.900.000 för försäkringssystemet. (Uträkningarna gjorda efter Paula Liukkonens modell)

## Genomförande

Som angavs i arbetsplatsprogrammet skulle förändringar ske på två fronter dels organisatoriska förbättringar, dels tekniska förbättringar. I detta har man kunnat urskilja nio delområden.

**1. Arbetsorganisation:** ambitionen är att organisera arbetet så att det befrämjar

lärande och utveckling. I detta fall har det inneburit att stenhuggarna fått utbildning så att de kan bedöma ritningar och själva kunna påtala oklarheter och brister till de som upprättar dessa. Det har också inneburit att arbetsklimatet mellan de som upprättar ritningarna och stenhuggarna förbättrats.

**2. Skyddsorganisationen:** här har man inte ännu gjort några konkreta förändringar men sambandet mellan förbättrad utrustning och intresse för syddsfrågor gör att var och en har ett starkt intresse för dessa frågor.

**3. Utbildning i alternativ produktion:** efter en grundläggande lärotid på 4- 7 år ska man beredas möjlighet att utvidga sin kompetens. Sju stenhuggare gick under våren -92 en intern utbildning, där man fick lära sig att läsa ritningar, välja lämplig sten, bearbeta den och kontrollera den färdiga produkten samt att montera den på plats. Som examensarbete fick gruppen göra utsmyckningen vid företagens kontor.

**4. Utökning av tiden för arbetsplatsmöte:** på arbetsplatsen har man UVA-möten ( möten enligt Utvecklingsavtalet mellan SAF, LO och PTK) . Dessa möten hålls tre gånger om året och alla deltagar. Mötena används för att förankra beslut, gå genom ekonomi och planera för förändringar. Mötena protokollföres.

**5. Tekniska förbättringar i stenbrottet:** avsikten har varit att minska jetbränningen till hälften, dvs med ca 40 arbetsdagar vilket skulle minska exponeringen av buller avsevärt. Här har man inte nått riktigt enda fram. Vidare skulle man också utveckla en hydraulisk "tryck på kilen- maskin", så man slipper slå med slägga. Detta skulle avlasta ryggen avsevärt.

**6. Kilbacken:** har en automatisk kilrigg som man konstruerat och utvecklat på företaget. När den fungerar (har varit en del problem) underlättar den arbetet avsevärt. En byggnad är också uppförd så att arbetet kan göras under tak. Kilriggen beräknas minska den handhållna kilningen med 90%.

**7. Stenhuggarplan:** har kanske de flesta insatser genomförts. En ny maskin för fogbearbetning. En ny upphängnings-

anordning för maskinerna och nya slangar och rör till dammsugaren. Den handhållna maskinen har blivit lättare och risken för vibrationsskador bedöms minskat till hälften. Även ljudnivån har radikalt minskat (> 3 dB A).

**8. Arbetsplatsanpassad rehabilitering:** gravstenstillverkningen är ett lysande exempel på hur man genom att tidigt tänka på vem och varför som skall använda arbetsplatsen. En av företagets långtidssjukskrivna har tack vare detta kunnat komma tillbaka i arbete. ( Se "Kan rehabiliteringsåtgärder löna sig" Erlandsson, Gunnarsson -93)

**9. Produktutveckling:** är en långsam process. Möjligheterna har klart ökat genom ovan nämnda arbetsplatsmöten, och den nu närmare kontakten mellan produktion och försäljning. Det råder en hög stämning i företaget vilket ger ett innovativt klimat.

Mycket av arbetsplatsprogrammets punkter är genomförda, några återstår beroende på olika kanske oförutsägbara anledningar. Men definitivt arbetar man för att lösa de kvarstående arbetsmiljöproblemen.

## Resultat

När det gäller att minska buller- och vibrationsskador samt att belastningsskadorna skall upphöra får man beräkna detta på sikt. Några helt klara samband kan man inte se ännu. Det verkar som att förekomsten av vibrationsskador minskat eller åtminstone stannat upp, enligt mätningar vid Snapphanehälsan. Sjukfrånvaron har minskat enligt företagets statistik.

Sjukfrånvaro.

1990	10,59 %
1991	13,95 %
1992	12,22 %
1993	7,00 %
1994	7,00 %

Kilriggen har effektiviserat arbetet på stenhuggarplan. Sågen har stor betydelse

för att kunna bredda produktionen och att anpassa arbetsplatsen för rehabilitering av långtidssjukskrivna.

Juni 1995 ISSN 1104-6449