



Strategiskt arbetsplatsprogram gav företag och anställda ett lyft

Arbetsplats: Hjo Snickeri AB, Hjo

Kontaktperson: Roland Froh, tel, 0503 - 103 22

**Arbetslivsfondens
handläggare:** Ingvar Karlsson, Skaraborgs län

Skribent: Tomas Persson

Sammanfattning: För lilla Hjo Snickeri AB var arbetsplatsprogrammet en stor förändring. De åtta anställda får helt nya förutsättningar i sitt arbete. Företaget hade redan innan investering låg sjukfrånvaro, men passade nu på att minska riskerna för såväl förslitningsskador som allergier.

Bakgrund

Hjo Snickeri AB är verksamt inom träinredningsbranschen, där man huvudsakligen tillverkar inredningar till bensinstationer och affärer mm.

Företaget har sina rötter från 1800-talet i Hjo Hjul & Vagnfabrik. Här förekom även sågverk och byggnadssnickerier. Verksamheten delades upp på 1930-talet och Hjo Snickerifabrik AB inriktade sig på snickerier.

Dagens företag sysselsätter åtta personer, samtliga män, och är ett helägt familjeföretag. Ett större inredningsföretag är den största enskilda kunden, och man levererar sina produkter till bensinstationer över hela Europa.

Projektets totalkostnad var 347 805 kronor varav man fick 80 000 kronor i bidrag från Arbetslivsfonden. Alla anställda berördes av arbetsplatsprogrammet.

Företagets omsättning var 3 900 000 kronor.

Korttidssjukfrånvaro var före arbetsplatsprogrammets genomförande 7 dagar per anställd och år, medan man var befriad

från långtidssjukfrånvaro. Detsamma gällde arbetsskador.

Personalomsättning var obefintlig.

Arbetsplatsprogrammet genomförades under tiden 1992-11-01 till 1994-04-30.

Branschen kännetecknas av damm, buller och lyft av många gånger otympliga råvaror och produkter. Att bearbeta trä innebär spån- och dammbildning, vilket ger en dålig arbetsmiljö. Sågklingor och fräsar skapar buller som ytterligare försämrar miljön.

Vidare har tidigare maskinbyten och flödesändringar medfört ommöbleringar i lokalen, som i sin tur inneburit att belysningspunkterna inte riktigt haft en optimal placering.

Företaget har i likhet med andra i samma storlek, försökt att hålla en så god arbetsmiljö som möjligt. Med ett relativt litet antal anställda i organisationen så hjälps man åt inom varje område. Även när det gäller skyddsarbete och förebyggande av olyckor.

Någon särskild skyddsorganisation finns inte, utan skyddsombudet verkar regionalt. Träindustriarbetareförbundets kontaktpersoner

son är tillika försteman/arbetsledare på företaget.

Vid tidigare förändringar har initiativen i huvudsak kommit från ledningen. Men de anställda har varit med och lagt sina synpunkter. Verksamheten uppfattas som relativt förändringsbenägen.

Mål

Ambitionen med arbetsplatsprogrammet var att kunna behålla de anställda som friska och utan arbetsskador. Man ville minska risken för belastningsskador, allergier och få en lägre sjukfrånvaro. Måttet för produktivitet skulle också öka. Det tunga arbetet skulle underlättas och en ren, ljus och trevlig arbetsmiljö skulle skapas.

Det tyngsta arbetet skedde när man tog in spånskivor och andra träbaserade skivor för uppsågning till önskade format. Här behövdes justerbara uppläggningsytor i höjd för skivorna, samt en modernare och rationellare sågutrustning med punktutsug.

Belysningsarmaturen skulle anpassas till verksamheten.

De olika specifika insatserna kan beskrivas i följande:

- * Fysisk arbetsmiljöförbättring:
 - Ny automatisk uppdelningssåg med inmatningsutrustning och punktutsug.
 - Omdisponering av befintlig belysning samt delvis nya armaturer.
- * Organisation och psykosocial arbetsmiljöförbättring
 - Utbildning av samtlig personal på ny sågutrustning.

Utbildningen var ämnad till att förstärka arbetsrotationen samt ge en kompetenshöjning.

Företagsledningen tog initiativet till att starta projektet. Man uppfattade kontakterna med Arbetslivsfonden positivt, då de var hjälpsamma och konstruktiva. Ansökningsarbetet upplevdes heller inte som krångligt eller besvärligt.

Genomförande

Arbetet inleddes med att slutföra upphandlingen av utrustning. Tidigare hade man

fått in olika förslag på såganläggningar mm. Vd har till största delen administrerat projektet. Företagets arbetsledare har aktivt deltagit tillsammans med den övriga personalen.

Arbetet kring belysningen har helt utarbetats av produktionspersonalen, som har avgjort vilken typ, och var armaturerna skall finnas. Från början var det menat att den egna personalen skulle montera upp belysningen, men pga tidsbrist fick även denna tjänst köpas in.

Genom att hålla informationsmöten har hela personalen kunnat engageras. Detta har ansetts som viktigt för att uppnå ett så bra resultat som möjligt.

Efter slutförandet har man följt upp de genomförda åtgärderna, för att se hur väl utrustning och utbildning motsvarat kraven.

Genomförandet har skett i två etapper.

Man började med att installera sågstationen med ett saxbord för osågade skivor. Här hade man planerat för två stycken saxbord, men det ena byttes ut mot en lyftstaplare och ett ställage, vilket visade sig vara mera praktiskt. Installationen innebar även att ett förbättrat materialflöde uppkom, genom en omDisposition av övrig maskinutrustning. Även golven fick en uppfräschande målning.

Ena delen av personalen utbildades i handhavandet av den nya utrustningen.

Etapp två innebar att belysningen monterades, samt att resterande personal fick ta del av utbildningen.

I genomförandet har som utomstående verksamhet deltagit elföretaget, samt några andra snickeriföretag vars maskinutrustning varit föremål för studiebesök.

Inga kritiska händelser som äventyrat projektets gång har inträffat, utan allt har fungerat som planerat. Det enda som har oroat genomförandet har varit den tidsbrist som uppkom.

Resultat

Tack vare möjligheten till samarbete med Arbetslivsfonden, har företaget gjort stora insatser för att förbättra sin arbetsmiljö.

Det tunga arbetet med hela skivor och formatsågning av dessa, har blivit ett lätt och icke fysiskt påfrestande arbete. Den nya uppdelningssågen med kringutrustning har gett arbetsplatsen en rationell arbetsstation vilken har höjt kompetensen, ökat produktiviteten, skapat ett högre kapacitetsutnyttjande och även höjt kvalitetsnivån.

Vidare har genomloppstiderna förkortats och mängden produkter i arbete minskat.

Utbildningen av personalen har skapat en högre kompetens och möjlighet till ett större personligt ansvar, vilket gynnar arbetsrotationen och mångsidigheten.

Utrustningen har möjliggjort att företaget i lågkonjunkturen kunnat sänka sina kostnader och utpriser med bibehållen lönsamhet. En kostnadseffektivare arbetsplats med ökad motivation och engagemang är resultatet av arbetsplatsprogrammet.

Den nya arbetsstationen har tillsammans med anpassade ljusförhållande och ljusare färg på fabriksgolvet, medverkat till att skapa en bättre arbetsmiljö som lett fram till en kraftigt förbättrad sjukfrånvaro.

Sjukfrånvaron har minskat enl. följande:

	91-92	92-93	93-94
Korttidssjuk	7	4,5	3,7
Långtidssjuk	7	2	0

Värdering/problem

Det arbetsplatsprogram som Hjo Snickeri AB genomfört, har varit en helt igenom riktig satsning. Man har lyckats ta tag i den arbetssituation som inneburit att det tyngsta fysiska arbetet försvunnit. På köpet har man fått en högre kompetens och insikt i ny teknik. Arbetsmiljön har avsevärt blivit bättre och risken för arbetsskador och sjukfrånvaro har minskat. Investeringen har samtidigt skapat en rationellare produktion där kortare ställtider inneburit ett minskat antal produkter i arbete.

De anställdas kompetenshöjning har möjliggjort ett kostnadseffektivare företag

som kan vara med om att konkurrera på den europeiska marknaden, samtidigt som vardagens arbete sker i en säkrare och trevligare miljö.

Utan tvekan har gjorda insatser även påverkat kvaliteten i företagets produktion och totala verksamhet.

Det är inte någon stor miljoninvestering som har gjorts, utan en mindre och enklare. Men den har varit strategiskt riktig, då den förbättrat de anställdas och företagets villkor och möjligheter. Investeringen har ändå för företaget varit stor i ekonomiska mått. Om inte möjligheten till samarbete med Arbetslivsfonden funnits, hade den inte blivit av i dagsläget. Den egna finansieringen fick ske med extra tillförda medel kompletterat med ett lån.

Projektet har planerats och genomförts på ett noggrant sätt. Man har lyckats med att inrikta sig på de allvarligaste problemen, valt rätt utrustning och genomfört förbättringarna fullt ut.

Vid företagsbesöket framkom följande kommentarer från olika projektdeltagare:

VD

- Förutsättningarna till att kunna behålla vår personal frisk och fri från belastningsskador, allergier mm har väsentligt ökat, i och med det genomförda arbetsplatsprogrammet.

Dagens arbetsmiljö är befriad från de tunga lyften med hela spånskivor, som tidigare krävde att flera människor fick hjälpas åt. Idag kan en man själv klara jobbet, och vi har fått en bättre ordning på materialflödet vid arbetet.

Produktionslokalen har blivit renare från damm och spån, och den ljusare miljön påverkar oss positivt.

Den nya tekniken har skapat ett större intresse och ökad kompetens, vilket gett oss ett bättre utgångsläge för vår verksamhet med en större konkurrenskraft.

Arbetsledning/fack:

- Vi är i en bättre position nu. Vi har större förutsättningar att klara oss från ar-

betskador, och arbetsplatsprogrammet var en klar förbättring på många sätt.

Den nya sågen kan köras av en man där det tidigare krävdes två. På lyftbordet kan vi idag lägga upp ett helt skivpaket och enkelt mata fram en eller flera i taget. Lyfttrucken och ställaget har gett oss en rationellare hantering av materialet, där man samtidigt kan spara på krafterna.

Sågen har dessutom ett ändamålsenligt utsug som följer klingan och även samlar upp spån på ovansidan av bordet. Dessutom har sågen en lägre ljudnivå än den tidigare.

Den nya och förändrade belysningen är även av stor betydelse.

Sammanfattning

Hjo Snickeri AB har i sitt arbetsplatsprogram valt att ta fasta på en för företaget stor förändring av det tyngsta fysiska arbetet. Genom att byta en maskin och arbetsätt, till en helt ny arbetsstation, vilken eliminerar tunga lyft, spån och dammbildning samt minskar bullernivån, har en stor arbetsmiljöförbättring skett.

Kringutrustning i form av ett i höjd justerbart avlastningsbord, stapellyftare och ställage har kompletterat den nya uppdelningssågen på ett rationellt och ergonomiskt sätt.

Utbildning av samtlig personal i handhavandet av den nya utrustningen har lyft kompetensnivån och skapat insikt och intresse för ny teknik i produktionen

Belysningen har anpassats till lokalen och golven har målats, vilket sammantaget skapat en ljus och trevlig arbetsmiljö.

Sammantaget kan sägas att företaget på ett naturligt och enkelt sätt, har genomfört ett strategiskt riktigt arbetsplatsprogram, som kommer att påverka sjukfrånvaro, trivsel och motivation i en positiv riktning.

	<i>Före</i>	<i>Minskning</i>	<i>Mål</i>	<i>Verkligt</i>
<i>Antal arbetsskador</i>				
<i>Sjukfrånvarodagar</i>				
<i>totalt</i>	56		24	29,6
<i>Sjukfrånvaro/ anställd</i>	7		3	3,7
<i>Därav</i>				
<i>Korttidsfrånvaro</i>	7		3	3,7
<i>Långtidsfrånvaro</i>	0		0	0
<i>Antal ersättningsrekr. p.g.a. frånvaro</i>				
<i>Rehabiliterade</i>				
<i>Påbörjade rehabiliteringar</i>				
<i>Kapacitet/ resursutnyttjande</i>				
<i>Ökad produktivitet</i>				
<i>Omsättning Mkr</i>				

Dnr 262/92

ISSN 1104-6449

Januari 1995