



JOBBI FÖRÄNDRING

Stärker människor och verksamhet

*”Idag känner jag
mej piggare och
mer utvilad...”*

Kjell Johansson, sågverksarbetare

Projektet innebär att arbetsrotation införts på alla produktionsavdelningar. Grupper med delegerat ansvar och en ”försteman” har etablerats och utbildning genomförts på alla nivåer i företaget.



*Kjell Johansson
Sågverksarbetare*

— Idag roterar jag mellan rotkapning, virkessortering, paketläggning, emballering och bandning i justerverket. Var sjätte vecka arbetar jag som ”försteman”. Tidigare arbetade jag enbart som virkessorterare.

— Jag tycker bra om förändringarna på jobbet, framförallt införandet av självstyrande grupper. Det har påverkat mej så att jag känner mej piggare och mer utvilad när arbetsdagen är slut.

— Förhoppningsvis ska vi slippa belastnings- och förslitningsskador i framtiden och företaget blir inte lika känsligt om någon är borta en dag.

INDUSTRI

FAKTA

Projektnamn

“Belastningsskador vid Vilhelmina-Sågen AB”

Adress

Vilhelmina-Sågen AB
Industrivägen
Box 78
912 22 Vilhelmina

Kontaktpersoner

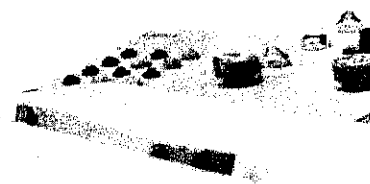
Urban Kämpé, Kjell Johansson, Olle Månsson
tfn 0940-115 50
fax 0940-127 02

Verksamhet

Sågade och hyvlade trävaror för i huvudsak exportmarknaden.

Antal anställda

46



Projektbeskrivning

Bakgrund

Från mitten av 80 -talet och fram till 1990 ökade arbetsskadorna markant till följd av monotona arbetsmoment. Statistik visar att mellan 1987-1990 ökade långtidssjukskrivningarna från 550 till 1.280 sjukdagar — en ökning med ca 130%!

Under samma period sökte dessutom 15 personer andra jobb och slutade vid företaget.

Syfte

Syftet med projektet var att halvera antalet sjukdagar relaterade till långtidssjukskrivningar, att minska personalomsättningen med minst hälften och att höja personalens kompetens, engagemang och motivation med hjälp av bl a utbildningsinsatser.

Organisation

Projektet drogs igång 1990 och organiserades i en styrgrupp bestående av företagsledning (VD), arbetsledning, fackklubb och avdelning, skyddsombud, centrala förbund (Svenska Träindustriarbetareförbundet och SFO - Arbetsgivaralliansen), företagshälsovården samt projektansvariga (verkställande funktion). Totalt en grupp på nio personer.

Olika arbetsuppgifter

De som deltog i projektet hade arbetsuppgifter av varierande art t ex operatörer, maskinförare och reparatörer. Totalt 40 personer berördes i varierande grad.

Delegerat ansvar

De förändringar som gjordes innebar införande av grupper med delegerat ansvar och en "försteman" på respektive enhet.

Förstemannasysslan schemalades inom varje enhet. Dessutom infördes arbetsrotation på alla produktionsavdelningar.

Utbildning

Utbildning, såväl allmängiltig för branschen — t ex produktekonomi — som riktad för respektive yrkeskategori, genomfördes. Dessutom ordnades kurser i hjärt-lungräddning och ergonomi. Arbetskyddsseminarier och branschmässor besöktes.

ALF-projekt

I samband med investeringar i sågavdelningen togs en, ur arbetsskadesynpunkt, dålig maskin bort. För att kunna omplacera en person med förslitningsskador till annat arbete fick företaget ett bidrag från ALF för ombyggnad i hyvleriet.

För att möjliggöra återgång till arbetet för en långtidssjukskriven erhöles även bidrag för handikappanpassning av en lastmaskin.

— Chefsrollen har förändrats i positiv riktning i den nya organisationen. Det har blivit lättare att delegera.

— De viktigaste erfarenheterna från projektet är att personalen blivit mer motiverad och intresserad, skyddsåtgärder vidtas snabbare och alla har fått ett ökat arbetsmiljömedvetande.

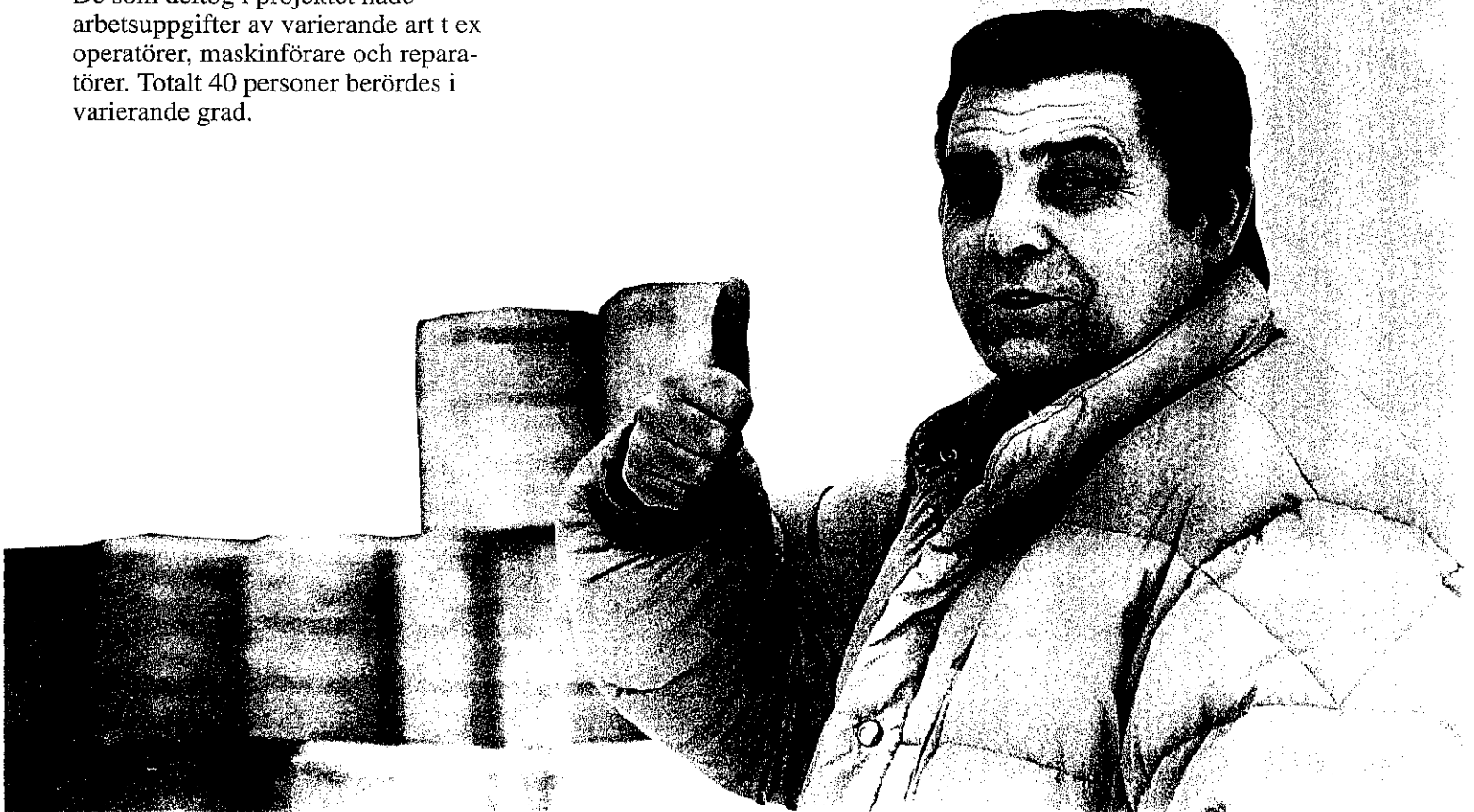
— Det går att förena lönsamhet med de anställdas intressen om man kan motivera personalen att ta större ansvar för sin egen arbetsplats både utifrån arbetsmiljö och arbetsorganisation, då skapas också en förståelse för nödvändiga åtgärder.

— Man måste komma ihåg att ett förändringsarbete omfattar människor och att dessa människor har olika bakgrund och förutsättningar att acceptera och lära om. Det innebär att tidsfaktorn får stor betydelse eftersom så många som möjligt ska vara delaktiga.

— Idag fungerar hela organisationen bättre.

Olle Månsson

VD



Förr och nu

Självstyrande enheter

Tidigare delades arbetsuppgifterna ut av arbetsledarna. Numera har vissa av arbetsledarnas rutinuppgifter flyttats ner till de självstyrande enheterna. Man rådgör inom respektive grupp kring hur man ska jobba, när fel ska åtgärdas osv.

Eftersom arbetsrotationen bidrar till en minskad ensidighet under arbetsdagen så minskar samtidigt risken för belastningsskador.

Större förståelse

Relationerna till arbetskamrater och arbetsledning har förändrats till det bättre, bl a har attityderna mellan vissa enheter ändrats. "Reviren" har brutits ner. Man har en större förståelse för vad som tidigare bara var "andras göromål".

Trygghet och säkerhet

Kompetensutvecklingen av de enskilda medarbetarna innebär en trygghet och säkerhet i yrkesrollen.

Idag finns det dessutom större möjligheter till utvecklande arbete. I inledningsskedet går det åt en hel del tid för att bedriva ett förändringsarbete men allteftersom projektet etableras går det mer eller mindre av sig självt och behöver så småningom bara mindre stödinsatser och uppföljning.

Kortare ledtider

Verksamhetens produktivitet har inte påverkats, men i och med att underhålls- och avhjälpningsansvaret lagts på respektive produktionsenhet — tidigare inväntades hjälp från underhållsavdelningen — har ledtider i samband med och p g a reparationsarbete minskat.

Vissa brister

De brister som funnits har gällt påverkan av och information till arbetsledarna som haft något av en nyckelroll i förändringsarbetet.

— Personalen tar idag själv ansvar för visst underhållsarbete. Dessutom tar man på enheterna ansvar för personalsituationen på ett mer övergripande sätt bl a när det gäller övertidsarbete. Själv har jag färre s k rutinjobb på mina enheter.

— Jag har fått mer tid över till planeringsarbete.

— Det är viktigt att informationsinsatserna är omfattande och att de riktas till både arbetsledning och övrig personal.

— Inget förändringsarbete går av sig självt. Det tar tid innan allt fungerar någorlunda, utan hjälp.

— Det går att fördela ansvar och personalen klarar av att ta ansvar om den ges tillfälle.

Bo Almqvist
Arbetsledare

Sammanfattning

Under 1992 har långtidssjukfrånvaron sjunkit till 8% (eller 763 timmar), korttidssjukfrånvaron till 3% och inga nya fall av belastningsskador anmälts.

De viktigaste ingredienserna för att projektet ska lyckas är att informationen når alla på alla nivåer i företaget, att det finns tålamod

och tid till en mognadsprocess, att företagsledningen är aktiv och att det finns pengar till projektet!



Arbetsmiljöfondens program *Åtgärder mot belastningsskador* har genomförts under perioden 1988-1993. Utvecklingsinsatser på ett sjuttioal arbetsplatser har fått stöd genom programmet.

Även om programmets olika projekt spänner över en mängd branscher och verksamheter finns vissa generella drag: Projektet har byggt på grundidén att de "moderna" belastningsskadorna kan förebyggas via helhetslösningar som innefattar såväl organisatoriska som tekniska och ergonomiska åtgärder. Den viktigaste faktorn är: Att ge människor ett avgörande inflytande över sin egen arbetssituation — egenkontroll.

Utvecklingsarbetet har genomförts i nära samverkan mellan che-

fer, arbetsledning, de anställda och deras organisationer. Ledningen har sett en ny och mer flexibel arbetsorganisation som ett viktigt konkurrensmedel, gentemot både "marknaden" och kunderna. De anställda har sett möjligheter att trygga sin anställning, samtidigt som nya produktionsformer gett mer innehållsrika, varierande och kvalificerade yrkesroller.

Nedanstående projektblad finns tillgängliga hos Arbetsmiljöfonden. Om du är intresserad av mer information om andra projekt eller vill ha fördjupad information om något projekt kan du vända dig till projektledarna eller Arbetsmiljöfonden.

Arbetsmiljöfonden finansierar forskning, utveckling, lokalt utvecklingsarbete och kunskapsspridning.

Dessa projektblad finns:

Service

Friskare kök

LK Kost & Restaurang, Linköping

BEDA-projektet (Bättre Ergonomisk DataArbetsplats)

SCB Statistiska Centralbyrån i Örebro

Belastningsskador hos lågstadielärare i Borås Borås kommun

Arbetslivsutveckling på Hotel Laponia Hotel Laponia, Arvidsjaur

Från köksfunktion till restaurangverksamhet Socialkontorets restaurangavdelning, Skellefteå

Organisationsutveckling för förebyggande av belastningsskador Länsstyrelsen i Stockholm

AB Tvättman Uddevalla Uddevalla

Från krypande till stående — Golvläggprojekt Golvbranschens Riksorganisation, Stockholm

KOBRA — Kooperativ Organisation för Breddning av arbetet och en god Arbetsmiljö FHC Stockholm AB

Belastningsskador vid Tvätteriet Ockelbo Ockelbo

Lokalvårdsprojektet F17 Blekinge Flygflottilj, Ronneby

Ändrad arbetsorganisation vid Posten Alunda Alunda

Arbetsmiljökonsekvenser vid förnyelsearbete inom fastighetsbranschen Uddevallahem i Uddevalla

Kompetens- och ansvarsutvidgning

Ica-Tummen, Skoghäll

HAK-Projektet Åhléns Söder, Stockholm

Belastningsskadeprojektet vid Stiftelsen Kindahus Kisa

Arbetsmiljöutveckling genom förändrad arbetsorganisation Hotel Frösundavik, Solna

Utveckling av åtgärdsprogram mot arbets- och försämringskador vid renhållningsarbete Västerås Kommun, Renhållningsverket, Västerås

Utveckling av åtgärdsprogram mot arbets- och försämringskador vid renhållningsarbete Eskilstuna Energi & Miljö AB, affärsområde Avfall, Eskilstuna

Imageprojektet Indata på Bankgirot, Stockholm

Arbetsutvidgning i tvätterier Droppen Textilservice AB, Lund

Projekt Ängelholm Föreningsbanken, Ängelholm

Industri

Åtgärder mot belastningsskador vid Lumatic Samhall Lumatic i Hyltebruk

Åtgärder mot belastningsskador vid Öje Skinnbektädnad Öje och Rättrvik

Team NEFAB Emballage AB, Alfta

Räkna med oss AB Edsbyverken, Edsbyn

Framtidens arbetsplats ASSA AB, Eskilstuna

Belastningsskadeprojektet vid Vilhelmina-Sågen AB Vilhelmina

Nya banor Luxorbolagen i Motala

Målningslinje Vänerply AB, Otterbäcken

Belastningsskadeprojektet vid Frödinge Mejeri Frödinge

KAMP — Köttbranschens ArbetsMiljöProjekt Individuell svinslakt Skanek, Kristianstad

Åtgärdsprogram mot skogsmaskinförarens belastningsskador

Institutionen för Skogsteknik, Garpenberg

Aktionsprogrammet mot belastningsskador Sveriges Lantbruksuniversitet, Garpenberg

Arbetsplatsutformning i sågverk för undvikande av belastningsskador Notnäs AB, Torsby

Utveckling av grupporganisation Norwesco AB, Öregrund

Personal och arbetsorganisation

Projekt automatisering

Töcksfors Verkstads AB (TVAB), Töcksfors

Arbetsorganisation på robotiserad svetsline Volvo Lastvagnar AB, Umeverken, Umeå

Vård & Omsorg

Nattlyftet Akademiska sjukhuset, Uppsala

NUIProjektet — Närvaro genom Utveckling Älvkullens sjukhem, Kungälv

Årsta 90-talets klinik Årsta Folktandvård, Årsta

Den möjliga människan — Personal och arbetsmiljöutveckling på Tunåsens sjukhem Tunåsens sjukhem, Uppsala

Arbetsmiljöfonden

SAMMANFATTNINGAR

1641

BESÖKSADRESS Olof Palmes Gata 31

POSTADRESS Box 1122 111 81 STOCKHOLM

TELEFON 08-791 03 00 TELEFAX 08-791 85 90