



Utvecklingsarbete ger Avesta attraktivare arbetsplatser inom verkstadsindustrin

att...projektet samarbetar med en grupp mindre verkstadsföretag. Syftet med samarbetet är göra dessa företag mer attraktiva som arbetsplatser. På kort sikt innebär detta att företagen får lättare att rekrytera, på lång sikt ger det ökade möjligheter att behålla kompetent personal. Med utgångspunkt i en enkätundersökning har en grupp företag påbörjat ett utvecklingsarbete. Detta utgår dels från lagstadgade regler för hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas, men även från andra metoder anpassade till de enskilda företagens behov och förutsättningar. Arbetet har nu börjat ge resultat.



Har personal och ungdomar samma syn på verkstadsarbete?

Tillverknings- och verkstadsindustrin i Sverige och i Dalarna har under de senaste åren sett rekrytering som ett problem. Mycket pekar på att dessa svårigheter kommer att öka i framtiden. *att...*projektet syftar till att i samarbete med verkstadsindustrin öka möjligheterna för rekrytering genom ökad attraktivitet. Med utgångspunkt i en omfattande enkätundersökning har en grupp mindre tillverkningsföretag i Avesta kommun under år 2001 påbörjat arbetet med att öka sin attraktivitet som arbetsplats. Enkätundersökningen

omfattade niondeklassares, industrianställdas, lärares och föräldrars syn på arbete i allmänhet och industriarbete i synnerhet. Syftet med enkätstudien var att undersöka och jämföra ungdomars och vuxnas syn på arbete, samt att undersöka ungdomars och industrianställdas syn på industriarbete. Målsättningen var att kunna använda resultaten från denna studie i arbetet med att utveckla attraktiva och stimulerande arbetsplatser inom mindre tillverkningsindustrier i Dalarna.

Några viktiga resultat från enkätstudien är att miljön på företagen, både i form av den traditionella arbets-

miljön och den allmänna trivselsn, satsningar på ledarskap, arbetsorganisation samt det bemötande som ungdomar får i sina kontakter med industriföretag har stor betydelse för hur ungdomar uppfattar en arbetsplats. PRAO och studiebesök har visat sig vara viktiga mötesplatser mellan ungdomar och företag, där en stor del av ungdomarnas bild av industrin och av ett industriarbete grundläggs.



Enkätstudien som grund för utveckling

I enlighet med resultaten av enkätstudien har en grupp verkstadsföretag i Avesta påbörjat arbetet med att skapa mer attraktiva arbetsplatser. **att...**projektet samarbetar med verkstadsföretag inom nätverket Avesta Verkstadskompetens med den gemensamma målsättningen att öka tillverkningsindustrins attraktivitet, främst gentemot ungdomar. Målet är att öka möjligheterna till både nyrekrytering och att långsiktig behålla arbetskraften.

Hur ungdomar uppfattar industrin är en viktig faktor när det gäller möjligheterna att rekrytera. Men det är då också viktigt att ta hänsyn till hur arbetsmiljön faktiskt är inom industrin. Därför har en objektiv utvärdering av arbetsmiljön genomförts bland företag i Avesta. Resultaten av denna utvärdering ger inte några klara riktlinjer som svar på frågan om företagen har en bra eller dålig arbetsmiljö. Snarare kan dessa resultat peka på inom vilka områden det finns möjlig-



heter att genomföra förbättringar. Detta kan dels göras genom att företagen kan jämföra resultaten med varandra och identifiera sina relativa goda och dåliga sidor, dels genom att ställa det egna resultatet mot de egna målsätt-

ningar man väljer att sätta upp och mot resultaten av enkätstudien bland niondeklassare och anställda. Genom ett sådant tillvägagångssätt har det blivit möjligt att identifiera aspekter av industriarbetet som dels ungdomar anser behöver förbättras och som dels framkommit i den objektiva utvärderingen. Dessa aspekter är i flera fall lämpliga att

påbörja ett förändrings- och utvecklingsarbete kring. I diskussioner med projektets forskare har företagsledare inom Avesta Verkstadskompetens valt ut några sådana områden.

Dålig arbetsmiljö accepteras inte längre

Dessa områden omfattar främst traditionell arbetsmiljö, som buller och rök från svetsning, men också mer allmänna trivselsfrågor samt ordning och reda. I detta arbete har gruppintervjuer genomförts med anställda på företagen, där de som idag arbetar i branschen har fått säga sitt angående resultaten av enkätstudien, arbetsmiljöutvärderingen samt kring industriarbetets attraktivitet. Genom gruppintervjuerna tillvaratas de anställdas kunskaper och synpunkter. Bland annat har de pekat på i stort sett samma faktorer som niondeklassarna när det gäller att öka industriarbetets attraktivitet på mindre verkstadsföretag. Det är främst vissa arbetsmiljöfaktorer och den allmänna trivselsn som skulle kunna göra arbetet mer attraktivt. De anställda lyfte särskilt fram betydelsen av PRAO och APU – Arbetsplatsförlagd Utbildning – som mötesplats mellan företag och ungdomar och menade att det var ett viktigt tillfälle för företagen att visa sig attraktiva. Men det är då viktigt att ungdomarna får ett bra bemötande, att de får lära sig och prova på lite spännande saker, inte bara göra de enklaste uppgifterna.

I utvecklingsarbetet är en viktig poäng med samarbetet att det rör sig om flera företag i nätverk. Genom att företagen regelbundet träffas och utbyter erfarenheter ges en möjlighet att lära sig av varandra. Det ger utrymme för företag och forskare att använda lite olika metoder på de olika företagen, för att sedan tillsammans utvärdera resultaten. Därigenom skapas ett smörgåsbord av möjliga arbetsmetoder och åtgärder som företagen kan välja bland.

SAM, Tuttava och några till

Bland de metoder som används i projektet har SAM – Systematiskt Arbetsmiljöarbete – en särställning.

SAM är inte bara en lämplig utvecklingsmetod, utan utgår från Arbetsmiljöverkets föreskrifter som innebär att arbetsmiljöarbetet måste organisera systematiskt. I det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår utbildning av personal på företagen och att de anställda själva är med och styr utformningen av arbetsmiljöarbetet.

Andra metoder är att utgå från mätbara mål som sätts upp av företaget självt och där man efter påbörjat utvecklingsarbete kan utvärdera hur verksamma metoderna har varit. En sådan metod kallas för Tuttava och bygger på ordning och reda på arbetsplatsen, vilket ökar både trivsel, säkerhet och produktivitet.

På ett företag, där utvecklingsarbetet kommit en bit på väg, har en andra objektiv utvärdering av arbetsmiljön genomförts. På så sätt ges en möjlighet att kunna jämföra resultaten från tiden innan samarbetsprojektet, med det som hittills skett i form av utvecklingsåtgärder. På det aktuella företaget har man satsat på renovering av personalutrymmen, toaletter, kök samt duschar, allt för att öka trivseln på företaget. Man har också satsat på att byta ut en del bullriga maskiner och ersätta dem med moderna, effektivare och mer tystgående alternativ. Efter dessa förbättringar har en ny utvärdering av arbetsmiljön gjorts. I en jämförelse mellan den nya och den gamla utvärderingen kan vi konstatera att företaget förbättrat sina resultat på ett

flertal punkter, bl.a. vad gäller den allmänna fysiska miljön, socialt arbetsklimat och risken för olycksfall.



Osynliga risker blir synliga

På det företaget har också studier genomförts med hjälp av utrustning kallad PIMEX, vilket innebär en metod för visualisering, d.v.s. man utför arbetet som vanligt samtidigt som man blir filmad med video-

kamera. Ett mätinstrument hängs på den som arbetar och registrerar exponeringen av damm, buller eller svetsrök. Resultaten av mätningarna förs upp på en dataskärm. Det gör att man genom att titta på filmen kan konstatera i vilka moment som arbetet medför högre ljudnivåer, alternativt högre exponering för svetsrök eller damm. Därefter kan man diskutera olika lösningar, varav den enklaste och ofta praktiska är att helt enkelt lära sig utföra arbetet så att man minimerar exponeringarna. Detta arbetssätt har väckt stort intresse och arbete pågår med att analysera hur man till att börja med kan minska de anställdas exponering av svetsrök och damm. Svetsrök bildas när man svetsar och då är det



viktigt att man använder rökutsug på ett praktiskt sätt. Detta kan PIMEX-metoden bidra till. Damm utsätts de anställda för främst under städning av utrustning och lokaler. Ibland kan det leda till att mycket damm cirkulerar i luften. För att göra städningen mer effektiv och minska exponeringen för damm så används PIMEX. De anställda kan då prova olika metoder att städa och utveckla bra metoder. Allt detta bidrar till att öka trivselen och säkerheten i arbetet.



Industri och teknik presenterar sig för ungdomar

En annan del av *att...*projektets engagemang handlar om att öka intresset för industri och teknik. I Avesta har det bland annat inneburit att verkstadsföretag och forskare har samverkat i ZOOM-dagen den 5 oktober 2001. ZOOM-dagen är ett initiativ av Avesta Näringslivsservice som ger ortens företagare möjlighet att presentera sig för åttondeklassare i kommunen. Men att öka intresset för industri och teknik kan också göras genom att skapa goda förutsättningar för samarbete mellan skola och företag. Ett sådant samarbete är viktigt när det gäller att ge gymnasielever en god

För mer info om innehållet kontakta

Mattias Åteg
Arbetslivsinstitutet
mattias.ateg@niwl.se
023/77 86 20

Ing-Marie Andersson
Arbetslivsinstitutet
ing-marie.andersson@niwl.se
tel 08/730 92 54

Gunnar Rosén
Arbetslivsinstitutet
gunnar.rosen@niwl.se
tel 08/730 92 84

utbildning med inriktning mot industri och teknik. Därför finns *att...*projektet med i en projektgrupp som arbetar med utvecklingsfrågor kring främst Industriprogrammet, men också Teknikprogrammet, på Domarhagsskolan. Eftersom det tidigare varit få elever som sökt denna utbildning så har skola och företag gemensamt påbörjat ett långsiktigt arbete med att göra även utbildningen mer attraktiv. Ett led i detta är den förstudie som kommer att genomföras under februari och mars månad. Denna förstudie ämnar resultera i ett lokalt utvidgat samarbete mellan skola och företag genom tillsättning av en industrikoordinator samt en mer lokalt anpassad industri-teknisk utbildning med hög kvalitet.

Dessa olika satsningar på utveckling och attraktivitet inom tillverkningsindustrin kommer att pågå under flera år. Syftet är att lägga grund för ett framtida arbetssätt som kontinuerligt vidareutvecklar arbetsplatser och deras attraktivitet inom industrin i Dalarna.

Faktaruta

Resursplattformen *att...* skall inspirera, koordinera, stödja och genomföra insatser som på kort och lång sikt bidrar till att göra tillverkningsföretagen i Dalarna attraktiva och minskar deras rekryteringsproblem för att säkra en långsiktig tillväxt. Visionen är att Dalarna och dess företag ska bli nationellt och internationellt uppmärksammade för en medveten utveckling för ett attraktivt arbetsliv i en attraktiv livsmiljö. I *att...* -plattformen ingår ett femtontal personer från bl.a. Högskolan Dalarna, Arbetslivsinstitutet och IUC Dalarna AB. *att...* finansieras av EU Mål 1 och 2, Arbetslivsinstitutet, Länsstyrelsen, Länsarbetsnämnden, Högskolan Dalarna samt medverkande företag och organisationer.

Högskolan Dalarna • 781 88 Borlänge • tel 023/77 86 68 • fax 023/77 86 01 • www.du.se/att • infoatt@du.se

Hans Lundkvist
projektledare
hans@stegvis.com
023/77 86 63
070/554 92 68

Bengt Pontén
Högskolan Dalarna
bpo@du.se
023/77 86 62
070/374 47 63