



Här ersattes arbete med kniv och linjal till arbete framför bildskärm

Arbetsplats: Ågren & Holmbergs Boktryckeri AB, Sala

Kontaktperson: Kent Karlsson, VD, tel.0224-13330

**Arbetslivsfondens
handläggare:** Barbro Broman, Västmanlands län

Skribent: Tommy Wetterberg (Aros Teknik och Miljö)

Sammanfattning: Under två års tid har stora förändringar skett hos tidningstryckarna i Sala. Praktiskt taget all personal har fått utbildning och många har också fått helt eller delvis nya arbetsuppgifter. Från att ha varit en arbetsplats med gammal teknik och strikt uppdelade arbetsuppgifter, så har det nu blivit en arbetsplats med modern teknik och stor integration mellan de olika yrkesgrupperna.

Bakgrund

Ågren & Holmbergs Boktryckeri AB är ett helägt dotterbolag till Västmanlands Läns Tidning. Företaget har totalt ca.160 anställda, varav ca.100 finns i Sala.

Tidningarna Sala Allehanda, Avesta Tidning och Fagersta Posten är huvudprodukter men i företagets civilrörelse utges även ett antal externa tidningar. I tidningshuset i Sala finns redaktion, annonsavdelning, prenumerations- och distributionsavdelning samt ekonomiavdelning. Tidningarna trycks i Västerås.

Företaget ville omorganisera den inre verksamheten för att bl.a. förbättra för grafikerna. I omorganisationen skulle gränserna mellan yrkesgrupperna suddas ut och integreras med varandra. Man skulle utbilda sig inom varandras arbetsområden.

Både annonsuppbyggnad och sidombrytning skedde genom pappersmontering. Arbetet utfördes av grafiker som hade kniv och linjal som huvudsakliga arbetsredskap. Pappret vaxades på baksidan före montering. Kemikalier förekom vid framkallning av text och annonser på filmpapper samt vid rastning av bilder.

De producerande avdelningarna redaktion, annons och teknik arbetade mest åtskilt. Rehabiliteringsbehovet var förhållandevis litet och sjukfrånvaro samt personalomsättningen ganska låg.

Mål

Huvudmålet hos företaget var att med arbetsplatsprogrammet få ett snabbare och smidigare produktionsflöde som gör arbetet på redaktionen, annonsavdelningen och den tekniska avdelningen mindre påfrestande, och då framförallt under kvällsskiftet. Samtidigt ville man framställa sina produkter på ett billigare sätt och med en bättre kvalitet.

Med den nya tekniken skulle olika yrkesgrupper integreras och utbildas inom varandras arbetsområden. Detta skulle bl.a. innebära att kompetensen vid sidframställningen skulle öka och känsligheten vid frånvaro skulle bli mindre.

Med ny modern teknik och en ny organisation så ville man från ledningens sida att den personal som då inte var helt tillfreds med sin situation skulle känna ännu större arbetsglädje och samtidigt känna att de kunde utföra arbetet på ett vettigare sätt.

Genomförande

Den stora förändringen skulle ske på den dåvarande tekniska avdelningen där den traditionella pappersmonteringen, både vad avser annonsmontering och sidombrytning skulle ersättas av arbete vid bildskärm.

Efter utbildning av grafiker och successiv övergång till det nya arbetsättet skulle redaktionens redigerare utbildas och så småningom flytta ut till den nya arbetsmiljön och arbeta sida vid sida med grafikerna. Grafikerna skulle även utbildas i redigering och layout, som var traditionella journalistiska arbetsuppgifter. Den mesta utbildningen skulle vara inom företaget men även en del utbildnings- och konsult hjälp utanför arbetsplatsen var nödvändig.

För annonsproduktionen på företagets tre tidningar planerades ett nytt Macintosh-baserat inskrivningssystem.

Sedan den nya organisationen börjat fungera kommer regelbundna möten att hållas med anställda i de olika grupperna för att utvärdera, komplettera och ytterligare förbättra organisation och produktionsflöden.

Kostnaden för arbetsplatsprogrammet var beräknat till 3.920.000 kr för den fysiska arbetsmiljön och 575.000 kr för arbetsorganisation, totalt 4.495.000 kr. Arbetslivsfondens bidrag blev 256.000 kr.

Resultat

Stora förändringar har skett inom organisationen och arbetssättet under 1993 och 1994 hos Ågren & Holmbergs Boktryckeri AB i Sala. Stora investeringar har gjorts i ny teknik och praktiskt taget all personal har fått utbildning och många har också fått helt eller delvis nya arbetsuppgifter.

Den nya tekniken som är införd är en Nätverksutbyggnad för Macintoshdatorer. Man har också investerat i ett nytt annonsadministrativt system som heter AdBase (Mactive). Utbildningsutbudet har varit stort.

Grafikerna har lärt sig den nya tekniken i annonsmontering och sidombrytning på bildskärm. De har även utbildats i redigering och layout som hittills varit traditionellt journalistiska arbetsuppgifter.

Annons- och administrativ personal har utbildats på Macintosh och i det nya annonsadministrativa systemet AdBase.

Redigerarna (Journalisterna) har utbildats i sidombrytning på bildskärm. Ett antal journalister som i huvudsak inte arbetar med redigering, men som ibland gör inlägg, har också fått utbildning.

I och med att kunskapsnivån har stigit bland personalen, så har grafiker och redigerare börjat att arbeta sida vid sida med sidombrytning.
 I anslutning till årsskiftet 93/94 skrotades det gamla sättersystemet och alla arbetar numera på nya Macintosh-datorer.
 En ny lokal har iordningställts för att bli gemensam nattredaktion och teknisk avdelning.
 För att få denna lokal på bästa arbetsmiljövänligaste sätt så har företagshälsovården medverkat vid dess iordningsställande.
 En ny bildavdelning har också iordningställts där en integrering av fotografiska och grafiska arbetsuppgifter kommer att bedrivas.
 Företagets VD säger att integrationen mellan yrkesgrupperna löper som en röd tråd genom den nya organisationen.
 Under hösten 1994 kommer en ny verksamhet att starta inom företaget- radiosända tidningar till synskadade och andra handikappade. Även på den avdelningen kommer grafiker och journalister att arbeta tillsammans.
 Man har även satsat på rehabiliteringsåtgärder till personer som har behov. Totalt har man inom projektet satsat 144.000 kr till 4 anställda med olika rehabiliteringsbehov.

Arbetsmiljöbesparingar

	Nuläge	Mål	Minskning
Anmälda arbetsskador	1	0	1
Sjukfrånvaro totalt	643	300	343
(dagar/anställd)	4	2	2
Därav korttidsfrånvaro	607	300	307
långtidsfrånvaro	36	0	36
Antal ersättningsrekryteringar	2	1	1
Ökad produktivitet räknat som arbetskraftsbehov i persondag	34.440	32.970	1.470
Antal anställda	164		

Besparingar	Mål
Färre sjukfrånvarodagar	
Korttidsfrånvaro	307x850=261.000 kr
Långtidsfrånvaro	36x100=4.000 kr
	36x900=32.000 kr (staten)
Färre ersättningsrek.	1x50.000=50.000 kr
Ökad produktivitet	1470x1000=1.470.000 kr
Total besparing/år	
Företaget	=1.784.000 kr
Staten	=32.000 kr

Besparingarna torde inte ligga på sjukskrivningarna, som redan var mycket låga med 4 dagars sjukskrivning per anställd och år, utan på den ökade produktiviteten som kommer att ske när den nya tekniken och arbetsorganisationen fungerar fullt ut.

Värdering/problem

Vid mitt besök hos företaget och dess VD Kent Karlsson berättar han om hur det var förr och hur det är nu. Ommöbleringen i huset är omfattande, nästan alla har fått byta plats så att de olika avdelningarna finns samlade och onödiga förflyttningar undviks.

På min fråga om det blev som det var tänkt, så svarar han att det nästan blev "mitt i prick". Integrationen mellan de forna yrkesgrupperna är stor, och personalen har mera omväxlande arbetsuppgifter och bredare kunskaper.

Några större problem verkar inte finnas förutom vissa justeringar som kommer att behövas göras när man har arbetat ett tag med det nya arbetssättet.

En anställd är överkänslig mot elektriska fält och det håller man på att åtgärda så att personen i fråga kan fortsätta sitt arbete.

ISSN 1104-6449

Oktober 1994