



## Ett större arbetsinnehåll gav engagemang och produktivitet !

**Arbetsplats:** Bräntorps Möbelfabrik i Nybro AB, Nybro

**Kontaktperson:** Claes-Göran Nilsson, VD, tel 0481-137 00

**Arbetslivsfondens handläggare:** Kjell Franzén, Kalmar län

**Skribent:** Arne Sjögren, tel 010-661 27 74

**Sammanfattning:** När företaget ser i backspegeln på den utveckling som skett i Bräntorp från tiden att företaget började formera arbetsplatsprogrammet och till dagens datum, har det skett stora förändringar i företaget. Företaget har systematiskt arbetat igenom de områden företaget beslutade sig för i programmet och där har företaget nått mycket goda resultat. Företaget anser att det arbetsplatsprogram som företaget formade blev mycket värdefullt i Bräntorps utveckling.

---

### Bakgrund

Bräntorps Möbelfabrik är ursprungligen ett familjeföretag med anor från 1942 och har genom åren haft en omfattande och mångfasetterad produktion av möbler framförallt för svenska marknaden. På senare år har IKEA blivit en stor kund. 1991 köptes företaget upp av Swedwood Internationals en industrigrupp ingående i IKEA-koncernen. 1993 utvidgades Bräntorp genom att möbelföretaget Nybros Möbelindustri AB lades samman under Bräntorp Möbelfabrik i Nybro AB.

Företagets huvudsakliga tillverkning är sk planmöbler i form av förvaringsmöbler, bord och köksluckor i massiv furu men också fanerade spånskivor. Produkterna ytbehandlas i egen bets- och

klarlackanläggning.

Företaget startade det egentliga arbetsmiljöarbetet i slutet av 70-talet då bl a Träteknik anlätades för att utveckla en miljövänligare ytbehandling.

Under 80-talet utvecklades nya produktionsflöden samtidigt som man investerade i ergonomiska åtgärder i form av rullbanor och lyftbord.

1988 infördes ett helt nytt tänkesätt vad gäller skiftarbete. Företaget introducerade det överlappande förkortade skiftet. Istället för att arbeta 16 timmar/dag infördes 12 timmar/dag där skiften fick en överlappning mellan kl 8.24 - 13.36. Upplägget gav med en ökad arbetsrotation möjlighet att fylla de sk "flaskhalsarna" i produktionen och därmed effektivisera produktionsförloppet. Upplägget

blev en stor framgång med effektivare produktion. Medarbetare fick möjlighet att utveckla sin inneboende kreativitet och därmed ökad arbetsmotivation och en avsevärt lägre sjukfrånvaro som följd. Idag arbetar 165 anställda i företaget. könsfördelningen är 22 kvinnor och 143 män. Den genomsnittliga anställningstiden är 16 år. Senaste året har 35 personer anställts. Företaget omsatte bokslutsåret 93/94 hela 160 miljoner.

### Mål

Arbetsplatsprogrammet skulle innehålla tre delar:

- Fysiska arbetsmiljöförbättringar
- Förändring av arbetsorganisationen
- Förebyggande rehabilitering

Den fysiska arbetsmiljön skulle förbättras genom att införa ny teknik och nya arbetsmetoder för att eliminera arbetsmoment och arbetsställningar som kan ge upphov till arbetsskador och skadlig exponering. I begreppet fysiska arbetsmiljöförbättringar ingick också ett ökat införande av arbetsrotation och arbetsväxling.

Förändring av arbetsorganisationen skulle i huvudsak utvecklas genom ökad utbildnings- och stödinsatser inom områdena ansvar och befogenheter.

### Upplägg:

- Introduktionsprogram
- Informations- och produktionsmöten
- Kompetenshöjning - kompetensbreddning
- Lönesystem
- Kunskap om omvärlden
- Decentraliserat MPS-system
- Arbetsorganisation

Utökad rehabilitering genom kartläggning av risker på aktuella arbetsplatser och därigenom skapa underlag för förebyggande insatser.

### Upplägg:

- Utveckling av befintlig anpassningsgrupp

- Utarbetande av rutiner kring miljökommittén
- Uppbyggnad av kamratgrupper.

### Genomförande

Arbetet att forma ett arbetsplatsprogram på Bräntorp Möbelfabrik i Nybro AB med inriktning att förstärka områden som behövs i en framtida utveckling startades 1992 06 17. Projektledare blev administrativ chefen Bert Runesson.

För att fånga in synpunkter och idéer och samtidigt få ett så brett engagemang som möjligt för programmet fick samtliga personal lämna synpunkter på vad som borde ingå i arbetsplatsprogrammet.

Med bl a det erhållna projektunderlaget och företagets framtidsvisioner lades målsättning i samverkan med Arbetslivsfonden och interna fackliga representanter fast för vilka delar som skulle finnas med i arbetsplatsprogrammet.

Som axplock från arbetsplatsprogrammets genomförande ges här några exempel på vad programmet inneburit för Bräntorp:

### Fysiska arbetsmiljön

Bräntorp producerar stora volymer av köksluckor. Flertalet av dessa luckor består av fem detaljer (fyra ramträn och en fyllning) som skall sättas samman. Dessa dörrar har under lång tid monterats manuellt, vilket ergonomiskt har inneburit ofta dåliga arbetsställningar. För att förändra detta föddes en idé att bygga en maskin som kunde sätta samman dörrarna mer automatiskt.

Bräntorp konstaterade att denna maskin inte fanns att köpa på marknaden. Därför togs kontakt med olika maskintillverkare både i Sverige och utomlands, för att undersöka om de utifrån Bräntorps idé skulle kunna konstruera en maskin med denna funktion. Av de förslag som kom fram fastnade Bräntorp för ett förslag från en svensk maskintillverkare. Utvecklingsdiskussioner vidtog mellan Brän-

torp och maskintillverkaren för att på bästa sätt skapa en produktionsanpassad maskin som motsvarade Bräntorps behov för det aktuella arbetet. Maskinen konstruerades och stod klar för produktion hos Bräntorp hösten 1993.

### **Förändring av arbetsorganisation**

Bräntorp har under 1993 implementerat ett nytt material- och produktionsstyrningssystem (MPS), som har inneburit ett lyft för hela företaget, styrningsmässigt och inte minst kompetensmässigt.

Kort beskrivet är systemet ett totalintegrerat material- och produktionsstyrningssystem, som alla i hela företaget är delaktiga i. I fabriken rapporterar alla operatörer använd tid, vad och hur mycket som produceras och eventuell kassation. Detta görs på vanliga terminaler ute i fabriken. Rapporteringen ligger till grund för styrning av material in och ut ur förråd och lager.

För att införa ett sådant system valde företaget en något annorlunda organisation av projektet. Företaget valde ut sex maskinoperatörer att tillsammans med planerings- och inköpsavdelningen arbeta med projektet.

Alla fick samma utbildning. Dessa personer utbildade i sin tur samordnare i de olika arbetslagen. Respektive samordnare fick sedan i uppgift att vidareutbilda sitt arbetslag.

Av de sex maskinoperatörer som fanns med i projektet från början, kom två personer initialt att på heltid få ägna sig åt att vara stöttare och utbildare i var sin av företagets två produktionsenheter.

Företaget har idag ett mycket väl fungerande MPS-system som är hjärtat i styrningen av hela verksamheten.

### **Rehabilitering**

För detta projekt har Bräntorp under åren med hjälp av tekniska enheten på Företagshälsovården i Nybro genomfört en total riskinventering (Verkstadsförening-

ens Se om miljön) av företaget. Riskinventeringen har genomförts för att strukturerat kartlägga var företaget kan ha eventuella säkerhets- och hälsorisker. En viktig del i bedömningen var att studera de ergonomiska betingelserna på varje enskild arbetsplats. Utifrån denna undersökning har företaget sedan formerat ett åtgärdsprogram för att så långt som möjligt kunna erbjuda en god och säker arbetsplats inför 2000-talet.

### **Resultat**

#### **Fysiska arbetsmiljön**

Idén att konstruera och bygga en sammansättningautomat förverkligades och idag har Bräntorp en mycket bra monteringsautomat för sammansättning av köksluckor. Ergonomiskt är arbetsplatsen mycket bra och för operatörerna har maskinen inneburit en stor kompetensmässig förändring från att arbetet tidigare i huvudsak var helt manuellt till att bli ett övervakande arbete med uppföljning av kvalite.

#### **Förändring i arbetsorganisation**

Införande av MPS-system bygger på ett stort engagemang hos alla medarbetare för att lyckas.

Det sätt på vilket Bräntorp införde MPS samt drev och genomförde arbetsmiljöprojektet har fungerat mycket bra. Projektet skapade det extra engagemanget och den ökade och nödvändiga delaktigheten bland alla medarbetare på företaget.

#### **Rehabilitering**

Skyddskommittén på Bräntorp var givetvis från början med vid genomförandet av riskinventeringen på företaget. Resultatet av denna inventering bearbetades därefter av skyddskommittén. Det åtgärdsprogram som arbetades fram kom att innehålla tre huvudsakliga delar:

- Arbete med att minska bullernivån vid vissa maskiner som inte redan var buller-

sanerade.

- Utveckling av lyfthjälpmedel på ytterligare några maskiner.
- utarbetande av säkerhetsföreskrifter vid enskilda maskiner.

I syfte att skapa förebyggande rehabiliteringsinsatser har företaget på vissa avdelningar infört pausgymnastik för att minska riskerna för förslitningsskador. Vidare har Bräntorp satsat på information om vad drog- och alkohlmissbruk kan leda till.

### **Värdering**

Arbetsplatsprogrammet på Bräntorp har omfattat ett program till ett värde av ca 19 miljoner kronor, med investeringar både i maskiner och utbildning och utveckling för den viktigaste resursen, företagets personal.

Under den tid arbetsplatsprogrammet har drivits, har en mycket kraftig utveckling av företaget skett. Denna utveckling har som företaget bedömer det varit omöjlig utan arbetslivsfondens stöd och insatser genom projektet i arbetsplatsprogrammet. Till Bräntorp har ytterligare en fabrikslokal tillkommit genom förvärvet av Nybro Möbelindustri AB, och två företag har därigenom blivit ett företag.

På två år har företaget vuxit från 90 anställda och 60 miljoner kronor i omsättning till 165 anställda och 160 miljoner kronor i omsättning.

Bräntorp står idag mycket väl rustat för framtiden men utvecklingen måste fortsätta inom företaget för att kunna erbjuda en attraktiv och spännande arbetsplats även i fortsättningen.