



Mer ansvar på golvet ökade Backers produktivitet

Arbetsplats: Backer Elektro-Värme AB, Sösdala

Kontaktperson: Bertil Dahlin, 0451-661 00

**Arbetslivsfondens
handläggare:** Gillis Hallin, Kristianstads län

Skribent: Karin Birch

Sammanfattning: Problemområden:
• Hög sjukfrånvaro
• Omfattande personalomsättning
• Arbetsplatsen uppfattas som tråkig

Backers har genomfört ett ambitiöst investeringsprogram för att få bort fysiskt belastande jobb. Införandet av kundorderstyrda flödesgrupper har förändrat den tidigare operationsinriktade produktionen.

Bakgrund

Vid projektstarten var Backers organisation traditionellt hierarkisk med en stark VD, avdelningschefer på olika nivåer och arbetsledare som ansvarade för produktionen. Arbetarna producerade allt på order uppifrån.

Arbetsuppgifterna i verkstaden var tempo-betonade med liten grad av inflytande.

Sjukfrånvaron i verkstaden låg 1989 på 20 procent och personalomsättningen var 25 procent.

Mål

- färre arbetsskador
- minskad sjukfrånvaro
- lägre personalomsättning
- bättre rehabilitering av arbetsskadade

Genomförande

Backers valde att organisera sitt förändringsar-

bete i tre olika delprojekt: personal, produktion och organisation.

1. Personal

Syfte: att hjälpa långtidssjukskrivna medarbetare att komma tillbaka till sysselsättning. Åtgärder som rehabilitering, inträning, aktivering, omskolning och omplacering användes.

”Backer Gym” – en träningslokal för rehabilitering och träning, startades.

”Baktiviteten”, – en utbildnings- och informationslokal inreddes.

Flexitid och ett nytt lönesystem med 70 procent fast lön och 30 procent som rörlig grupp-premie, infördes.

Samarbetspartners; Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Företagshälsovården.

2. Produktion

Syfte: växla från operationsinriktad- till produktinriktad arbetsgång.

Ett stort antal kundorderstyrda flödesgrupper bildades. Grupperna delegerades ansvar för detaljplanering, leveranssäkerhet, kvalitet och genomloppstid. Två styranvariga inom gruppen utses gemensamt av gruppens medlemmar och företaget. Grupperna bevakar själva sin flexitid och har rätt att bevilja permission under del av dag.

För att genomföra den nya organisationen gjordes en total layoutförändring av verkstaden. Maskiner som inte var motiverade ur kapacitetssynpunkt installerades för att göra arbetsrotation möjlig.

3. Organisation

Syfte: alla anställda ska förstå och leva med de nya tankegångarna.

Ett omfattande utbildningsprogram genomfördes med alla medarbetare.

Resultat

– Även om förändringsarbetet varit slitsamt, är jag övertygad om att vi satsat rätt, säger produktionschefen på Backers, Sven Wildt-Persson. Vi har höjt produktiviteten och skapat en bra plattform för fortsatt expansion.

Resultaten av ökad trivsel och arbetsmotivation är uppenbara enligt metallklubbens ordförande.

Frånvaron har minskat radikalt.

	1991	1994
Frånvaro, %	30	11
Sjukfrånvaro, %	20	6