



Höjd kompetens Färre arbetsskador

- Arbetsplats:** Ale Datapanel AB, Älvängen
- Kontaktperson:** Kjell Helin, VD, tel 0303-48035
- Arbetslivsfondens handläggare:** Arvid Andersen, Älvsborgs län
- Skribent:** Margaretha Alm
- Sammanfattning:** Det genomförda arbetsplatsprogrammet har visat betydelsen av att sätta upp långsiktiga mål och genomföra satsningar framåt. Genom en effektivisering av organisationen uppnåddes målet att få kompetens inom de produktområden som ingår i företagets nya inriktning.

Bakgrund

Ale Datapanel AB bedriver verksamhet omfattande utveckling, tillverkning, installation och försäljning av nyckelfärdiga kommunikationslösningar för data- och telenät. Verksamheten har huvudsakligen sin inriktning på den svenska marknaden, där huvudkonkurrenterna är Televerket och Dotcom.

Företaget startades som familjeföretag 1979 och ingår sedan 1988 i Westsam-Gruppen, ett av Sveriges största privatägda familjeföretag med en omsättning 1991 på 1,3 miljarder kronor. Inom gruppen finns ett tiotal företag inom bl.a. elektronik, datatelekommunikation t.ex. Storel AB.

Företaget har sitt huvudkontor i Älvängen med ett dotterbolag i Sollen-tuna och en filial i Malmö, och är dessutom representerat på ett 15-tal orter inom landet genom fristående återförsäljare. Lokalerna i Älvängen ägs av företaget och filialerna drivs i förhyrda lokaler. Företaget befann sig vid projektets början i en omvandlingsfas från ett

renodlat installationsföretag till ett produktföretag.

Under 1991 omsatte Ale Datapanel 27 Mkr, vilket innebär en ökning med drygt 5 % jämfört med föregående år. Företagets egen produktion utgörs av montage av passiva och aktiva enheter och paneler i kontrollskåp, montage av paneler samt kontaktdon. Dessutom finns montage av korthålsmodem, aktiva muxar och terminalväxlar.

Arbetet utförs i moderna lokaler med hjälpmedel och ytbehov i stort sett anpassade för dagens produktionsvolym. I mitten på 80-talet byggdes lokalerna i Älvängen om, men företaget har sedan haft vissa problem med mögelskador som framkallat allergier.

Mål

Avsikten var att under den aktuella programperioden successivt omforma företaget från ett installationsföretag till ett produktföretag, vilket skulle komma att innebära vissa förändringar i arbetsorganisationen och en arbetsut-

vidgning för flertalet av medarbetarna, som därigenom skulle få mer stimulerande och utvecklande arbeten.

I projektet ingick som första led en förändring av organisationsstrukturen bort från den tidigare hierarkiska ledningsformen. Målet var att kunna behålla skickliga medarbetare, skapa motivation och ge dem möjlighet att vidareutveckla sig i sin yrkesroll.

Företaget ingår i det så kallade 55-projektet, där bl.a. utvecklingsfonden och ett antal kommuner i och runt Göteborg har valt ut ett antal företag som bedöms ha en stor utvecklingspotential. Företagen får personell hjälp med att formulera sina utvecklingsbehov och sin strategi, men däremot ingen ekonomisk hjälp.

När det gäller Ale Datapanel har detta resulterat i ett omfattande utvecklingsprojekt där programmet till Arbetslivsfonden utgjorde en mycket väsentlig del. Utveckling av personal och tekniska hjälpmedel för att underlätta arbetet har därför fått högsta prioritet. Spridning av kunskap och delegation av ansvar var av stor vikt för att företaget skulle kunna växa och expandera.

Genomförande

I inledningen av programperioden gjordes med hjälp av en konsult en genomgripande analys av företagets affärsidé och strategi, vilket utmynnade i en handlingsplan för dess framtida struktur, bemanning och kompetensbehov. Det startades en kompetensinventering av all personal och resultatet av denna inventering lades in i ett utbildningsregister och daterades upp kontinuerligt. Inventeringen och registret var nödvändigt för att kunna bygga upp en målinriktad kompetenshöjning i takt med företagets utveckling och omstrukturering.

Varje organisationsform kräver vissa baskunskaper för att kunna fungera effektivt, och det genomfördes utbildningar i bl.a. ekonomi och datakunskap. Omfattande utbildningar såväl internt

som externt i specialämnena drevs för vissa kategorier av personalen, för att de skulle kunna fungera i sina nya roller. Ett nytt lönesystem skapades som gav möjlighet att skapa motivation för att vidareutveckla sig genom utbildning, och som belönade kvalité och specialistkompetens.

Samtliga arbetsplatser har besiktigats för att fastställa behovet av förändringar i den fysiska miljön, bl.a. för att eliminera riskerna av belastnings- och vibrationsskador, kemiska hälsorisker, samt investeringar för att förbättra luftkvalitén.

För att beräkna de ekonomiska konsekvenserna har analyserna kompletterats med layoutförslag på de planerade förändringarna. Med hjälp av Företagshälsovården genomfördes en hälso- och arbetsmiljöundersökning och i samband med detta utarbetades ett system för frånvarouppföljning, för att i god tid kunna vidtaga åtgärder för anställda som hamnat i riskzonen för att bli långtidssjuka.

Med ledning av dessa undersökningar utarbetades en rehabiliteringsplan för berörd personal och adekvata åtgärder genomfördes.

Resultat

Målet med att höja kompetensen inom företaget för att på alla nivåer klara av den tekniskt lavinartade utveckling som skett, anses ha uppnåtts. Omformningen från installationsföretag till ett produktföretag har inte riktigt skett på det sätt som avsågs vid projektets början.

Antalet installatörer har inte minskat och under projektets gång visade det sig dessutom att installationssidan är ett viktigt ben som företaget står på. Installatören har ett mycket betydelsefullt ansikte utåt till kunderna, och detta har också visat sig vara en klar konkurrensfördel.

Allt eftersom mer tekniskt avancerade produkter installerades, har kompetensen av personalen höjts. Vid en kompetensinventering av personalen visade det

sig bl.a. att det bland installatörerna fanns potentiella projektledare och tekniker.

Målsättningen att minska korttidsfrånvaron med tre dagar/anställd har tyvärr inte uppnåtts, men ca 10% av frånvaron beror på en anställd som är allergiker, och trots försök har denna siffra inte förbättrats. Angående långtidsfrånvaron har det däremot gått bättre. Under 1994 har ingen varit långtidssjuk, antal arbetsskador har minskat och det finns ytterst få anställda med monotona arbeten.

att möta den högkonjunktur som är på väg.

ISSN 1104-6449
1995

April

Rapporterade resultat

År	1992	1993
Antal anställda män	31	34
Antal anställda kvinnor	9	10
Antal anställda totalt	40	44
Korttidsfrånvaro (dgr)	335	367
Långtidsfrånvaro (dgr)	86	151
Sjukfrånvaro totalt (dgr)	421	518

Total kostnad (kkr)	2632
Bidrag (kkr)	848
Antal berörda män	32
Antal berörda kvinnor	14
Antal berörda totalt	46

Nyckeltal (förändring 1992 - 1993)

År	1992	1993
Räntabilitet på totalt kapital	8,0%	5,0%
Vinstmarginal	6,6%	3,1%
Soliditet	27,6%	23,9%
Likviditet	101%	108%
Lageromsättning	2,2ggr	3,2ggr
Balansomslutning (kkr)	27222	37246
Förädlingsvärde per anställd (kkr)	328	313

Värdering

Projektet har kommit igång under en mycket djup lågkonjunktur i Sverige, och företagets investeringsvilja har varit låg.

Trots rådande lågkonjunktur har företaget satsat på detta projekt, vilket har tårt på vinstmarginalerna under de år projektet varat. Men tack vare projektet och den djärva satsningen under lågkonjunkturen, står företaget nu bättre rustad