



Höjd kompetens och ökat arbetsinnehåll

Arbetsplats:	Bogesunds Bil AB, Ulricehamn
Kontaktperson:	Torbjörn Stoltz, Eftermarknadschef, tel 0321-12240
Arbetslivsfondens handläggare:	Seth Svensson, Älvsborgs län
Skribent:	Margaretha Alm
Sammanfattning:	Genom projektet har viktiga frågor såsom hälsotal, arbetsmiljö, organisation, samarbete, arbetsinnehåll, motivation, kundtillfredsställelse, lönsamhet m.m. fått en stark fokusering. Tack vare datoriseringen kan man få fram uppgifter snabbare.

Bakgrund

Bogesunds Bil AB i Ulricehamn med filial i Tranemo, ingår sedan 1978 i AB Borås Bil & Traktorkoncernen, och har 41 anställda.

Företaget sysslar med försäljning och reparation av bilar, och är återförsäljare för AB Volvos produkter på ett distrikt som i huvudsak omfattar Ulricehamn och Tranemo kommuner.

Koncernen är privatägd och omsättningen uppgår till ca 550 milj kr, varav 90 milj kr avser Bogesunds Bil AB.

Företaget bedriver sin verksamhet i egna lokaler dels vid Falköpingsvägen i Ulricehamn och dels vid Limmaredsvägen i Tranemo.

Organisationen var ganska traditionell för branschen och högkonjunkturen under 80-talet medförde volymfixering och mindre fokusering på arbetsmiljö och organisation.

Mål

Man insåg tidigt att 90-talet skulle kräva andra satsningar, såsom utveckling av

organisation och system, förbättring av såväl psykisk som fysisk arbetsmiljö, kompetensutveckling av medarbetare, upprättande av kvalitetsrutiner m.m.

Genom riktade och anpassade åtgärder skulle man bibehålla och helst minska sjukfrånvaron ytterligare, effektivisera framtida rehabiliteringar och bibehålla en låg personalomsättning.

Målet var att anpassa organisationen till de anställdas behov och möjligheter för att bredda deras arbets- och ansvarsområden.

Sjukfrånvaron bland mekaniker skulle minskas från ca 9 % till max 5 %, och för övriga grupper ej överstiga 3 %. Ansvar för aktiva rehabiliteringsåtgärder skulle delegeras ner på avdelningsnivå.

Åtgärderna avsåg att leda till ökat engagemang, arbetstillfredsställelse, minskade fysiska och psykiska belastningar, samt ökad motivation och sammanhållning.

Som ett ytterligare resultat räknade företaget med förbättrade kundkontakter och ökad lönsamhet. Programmet kostnadsberäknades till 2 012 000 kronor.

Arbetslivsfonden beviljade bidrag med 353 000 kronor. Programmet påbörjades i mars 1992 och var genomfört i slutet av februari 1994.

Genomförande

Största delen av arbetet har genomförts internt. Men man har även haft externa konsulter för utbildning m.m.

För att förbättra ledtiderna har man anlitat en utomstående konsult som granskat företagets rutiner, organisation och samarbete mellan avdelningarna. Från den rapport som detta resulterade i, har man sedan i en projektgrupp fastlagt nya rutiner. Åtgärderna ska ge sänkta ledtider, förbättrade rutiner och ökad lönsamhet.

Företagshälsovård och Försäkringskassan har varit viktiga resurser för förankring av policy för uppföljning av sjukfrånvaro och rehabilitering. Bogenhälsan har givits uppdrag att göra översyn av rutiner m.m. för internkontroll. Synpunkterna kommer att föreläggas skyddskommittén och beaktas i det fortsatta miljöarbetet.

Konjunkturutvecklingen i branschen har medfört vissa omprioriteringar mellan några av projekten. Ulricehamn och Tranemo har lagt ner stora resurser i form av investeringar och timmar för att erhålla ackreditering hos Swedac.

Genom upprättande av en kvalitetsmanual har stora utbildningsinsatser genomförts. Inom Volvoorganisationen har utvecklats ett nytt verkstadskoncept "5-Direkt", som utökar mekanikernas arbetsinnehåll och ansvarsområde med bland annat kundkontakt.

Resultat

Antalet sjukfrånvarodagar per anställd har minskat från 10,5 dagar (1990) till 4,9 dagar (1993).

Vad avser kundtillfredsställelsen ligger man bland tio-i-topp av Sveriges 180 Volvoverkstäder.

Genom utbildning av mekaniker och arbetsledare samt framtagning av kvalitetsrutiner har man blivit ackrediterade

av Swedac och KYS. Detta tillsammans med teknikerutbildning har inneburit breddat arbetsinnehåll för såväl arbetsledare som mekaniker.

Tillbehörsbutiken har gjorts mera bilrelaterad. Organisationen i butik och på reservdelslager har förändrats vilket medfört förändrade arbetsuppgifter för ett antal anställda.

Man har utvecklat och infört nytt lönesystem för mekaniker. Efter utbildning har man installerat ett databaserat säljstödssystem hos samtliga säljare. Säljaren blir då inte så beroende av stödfunktioner utan kan jobba mer proffsigt gentemot kund, och innebär också ökad lönsamhet genom merförsäljning av bolagets alla produkter och tjänster.

Den fysiska arbetsmiljön har förbättrats för ett flertal arbetstagare. Resultatet för räkenskapsåret som avslutats är mycket positivt.

Rapporterade resultat

År	1991	1992	1993
Antal anställda män	44	43	38
Antal anställda kvinnor	7	7	6
Antal anställda totalt	51	50	44
Sjukfrånvaro totalt (dgr)	437	435	204

Total kostnad (kkr)	2012
Bidrag (kkr)	353
Antal berörda män	36
Antal berörda kvinnor	5
Antal berörda totalt	41

Nyckeltal (förändring 1991-1993)

År	1991	1992	1993
Räntabilitet på totalt kapital	7,7%	9,2%	7,5%
Vinstmarginal	3,5%	4,6%	3,9%
Soliditet	17,0%	18,0%	23,0%
Likviditet	61,5%	57,7%	59,0%
Balansomslutning (kkr)	42.808	45.994	40.158
Förädlingsvärde per anställd (kkr)	324	358	386

Värdering

Arbetsplatsprogrammets olika delprojekt har i de flesta fall uppfattats mycket positivt och det anses att uppsatta mål uppnåtts. Företaget har det nu väl bäddat för framtida förbättringar och man siktar på att ytterligare höja sin kvalitet.

Utan stöd från Arbetslivsfonden skulle vissa projekt med stor sannolikhet ej ha genomförts eller skjutits på framtiden.

ISSN 1104 6449
1995

Februari