



Lägre sjukfrånvaro och förbättrad arbetsmiljö på Abu Garcia

Arbetsplats: Abu Garcia, Svängsta

Kontaktperson: Leif Lagerholm, 0454-880 00

Arbetslivsfondens handläggare: Johnny Grönberg, Blekinge län

Skribent: Marie Hemming, Eva Mattsson

Sammanfattning: Tillverkningen vid Abu Garcia är i hög grad ett industriellt hantverk och detta har genom åren medfört stora arbetsmiljöproblem, i huvudsak belastnings- och förslitningsskador, företrädesvis hos kvinnorna. Därför ansöktes medel från Arbetslivsfonden för genomförandet av ett omfattande arbetsmiljöprogram. Många monotona arbetsuppgifter är numera automatiserade, monteringssteam har bildats, rehabiliteringsprojekt har drivits och sjukfrånvaron har minskat.

Bakgrund

Abu Garcia i Svängsta är ett företag med gamla traditioner inom det finmekaniska området. Företaget grundades av familjen Borgström som drev verksamheten i det gamla missionshuset i Svängsta - fabriken nuvarande museum och shop. Abu Garcia, som startades 1921 under firmanamnet AB Urfabriken, var en avknoppning från Halda AB som i början av 20-talet var på obestånd.

Vid starten tillverkades klockor och taxametrar men under andra världskriget togs produktionen av fiskerullar upp eftersom man på grund av importrestriktioner inte fick importera rullar till Sverige. Företaget är idag en ledande leverantör till sportfiske-marknaden och har en marknadsandel på ca 30%. 1952 introducerades den välkända Ambassadeur-rullen som idag har ca 50% av världsmarknaden inom sitt produktområde och som står för ca 85% av företagets export från Svängsta.

I mitten av 70-talet sålde familjen Borgström delar av sin aktiestock till investmentbolaget Incentive. Före utgången av 70-talet övertog Incentive hela företaget. Samtidigt övertogs också bolagets största agent i USA, Garcia Fishing Tackle. Garcia blev därför också en del av bolagets firmamamn.

Under den period som Incentive drev företaget hade man en viss positiv lönsamhetsutveckling. I efterhand kan konstateras att detta förhållande mer berodde på en positiv utveckling av dollarkursen än på en förstärkning av marknadspositionerna. Under samma period avvecklades även all tillverkning i Sverige, förutom Ambassadeur-tillverkningen, och flyttades till Fjärnan Östern där man hade lönsamhetsfördelar.

1988 övertog Aritmos (som hade en stark koncentration inom bl a sport och fritid) koncernen. I och med övertagandet blev bl a Monark, Stiga, Tretorn, Etonic sys-

terbolag till Abu Garcia. I anslutning till Aritmos förvärv byttes också en betydande del av ledningspersonalen ut och en stor satsning på Abu Garcia påbörjades.

Ägarförhållandena har dock förändrats ytterligare en gång. I skrivande stund är Abu Garcia ett självständigt, börsnoterat företag inom Proventus-koncernen.

Tillverkningen vid Abu Garcia är i hög grad ett industriellt hantverk och detta har genom åren medfört stora arbetsmiljöproblem, i huvudsak belastnings- och förslitningsskador, företrädesvis hos kvinnorna. Därför ansöktes i början av 1991 medel från Arbetslivsfonden för genomförandet av ett omfattande arbetsplatsprogram.

Mål

Företaget ville uppnå följande;

- ▶ minska sjukfrånvaron från 15% till 10%
- ▶ genom rehabilitering och anpassning återanpassa tidigare utslagna medarbetare
- ▶ automatisera delar av monteringsoperationerna för att minska monotona arbeten och öka arbetsinnehållet
- ▶ förbättra produktkvaliteten
- ▶ förbättra lönsamheten
- ▶ kompetenshöja samtlig personal på monteringsavdelningen

Genomförande

Under en femårsperiod (1986-90) hade ca 10 personer om året blivit utslagna på grund av belastningsskador vid Abu Garcia. Företaget ville därför göra omfattande satsningar för att nedbringa riskerna för utslagning genom belastnings- och förslitningsskador.

I satsningen ingick t ex en ergonomisk anpassning av arbetsplatserna och förändring av arbetsorganisationen bl a genom rotation mellan olika arbetsuppgifter. Man eftersträvade också på monteringsavdelningen en övergång från gruppbaserad linjeorganisation till, dels teamorganisation, och dels högautomatiserad produktion. I anslutning till detta skulle även ett modernare lönesystem utvecklas.

Även den automatiserade verksamheten skulle tillämpas till teamorganisationens arbetssätt.

I planerna ingick även ett friskvårdsprojekt avseende hela företaget med syfte att motverka ohälsa, stärka gemenskapen och skapa gruppkänsla. Detta skulle ske i form av bildandet av ett tiotal personalgrupper. Dessutom genomfördes ett omfattande rehabiliteringsprogram för personal med arbetsskador. 40 medarbetare med rehabiliteringsbehov fick i två grupper genomgå rehabilitering.

Förändringsarbetet har främst skett i projektform där projektgrupper löpande rapporterat till en partssammansatt styrgrupp.

Arbetsplatsprogrammet har totalt kostat ca 30 miljoner kronor varav Arbetslivsfonden har bidragit med ca 7,5 miljoner kronor.

Resultat

Automatiseringen är genomförd och 25 miljoner har satsats i maskiner. De fem som arbetar vid maskinerna har idag ett betydligt intressantare arbete än tidigare. De sköter sig i princip själva och har lika mycket kunskaper som förmannen om processen. 80% av rullarna delmonteras i automatlinen. Alla nya modeller konstrueras för att kunna monteras maskinellt och de gamla modellerna ska konstrueras om, så att även de kan köras där.

Arbetet med att få alla på monteringsavdelningen att ingå i team gick något trögt i början. På sikt ska dock varje lagmedlem kunna montera en färdig rulle och cirkulera mellan de olika momenten. Lagen ansvarar även för kontroll och kvalitet. Trots vissa praktiska problem har en ökad kvalitet och färre arbetsskador kunnat noteras. Personalen ser många fördelar med att arbeta i monteringssteam.

- I en traditionell montering kan man skruva ihop flera tusen rullar med samma fel, men idag upptäcks felen tidigare och kan rättas till. Nu har vi dessutom bättre kvalitet i vår produktion, säger Ingrid Janhall som arbetar på monteringsavdelningen.

Rehabiliteringsprojektet lades ut på totalentreprenad till Arbetslivstjänst. 40 personer erbjöds rehabilitering och 17 nappade på erbjudandet. Nästan samtliga deltagare var positiva till rehabiliteringen.

- Vi hade dock en del problem när de skulle arbetspröva och slutligen återvända till företaget. I en del personalgrupper var man inte snälla mot kollegor som kom tillbaka. De var inte välkomna och möttes till och med av stickord. Vi förstod att personalgrupperna inte fungerade och går vidare med utbildning av hela personalen för att avhjälpa detta, säger Leif Lagerholm.

Någon gång har Leif känt bristfälligt stöd från ledningen.

- De har prioriterat produktionsmålen och jag kan förstå dem. Det är livsviktigt för oss. Mycket har fungerat alldeles utmärkt men jag vill att alla på företaget ska få del av förbättringarna. Jag hade t ex inte resurser att på en och samma gång köpa in höj- och sänkbara bord till alla som behövde det.

Nedanstående uppställning visar sjukfall vid Abu Garcia under den tid då arbetsmiljöprogrammet pågick;

	1990	1991	1992
Produktion, antal rullar	764'	738'	822'
Antal kollektivanställda	302	241	239
Sjukfrånvaro 1-14 dgr	3312	2310	1829
Sjukfrånvaro > 14 dgr	6333	6243	4656
Sjukdagar totalt/anställd	31,9	35,5	27,1
Anmälda arbetsskador	20	21	21
Antal rehab-fall, totalt	26	24	uppg.
påbörjade	23	10	saknas
åter i arbete	16	10	- "
förtidspension/sjukbidrag	10	14	- "

Värdering

Förändringsarbetet har i stort upplevts som positivt även om det också finns vissa negativa sidor.

- Det har varit en del diskussioner eftersom 25-30 arbeten försvann i samband med automatiseringen och robotiseringen i vår produktion, säger Leif Lagerholm.

- Jag ser dock mycket positivt på att vi

genom dessa åtgärder har fått bort de flesta monotona arbeten som gav arbetsskador.

- Projektet är bra till alla delar, försäkrar Göran Nilsson, ordförande i Metallklubben, och Yngve Isaksson, kassör. Men lönesystemet är vårt största arbetsmiljöproblem och ingenting har hänt på det området.

- Ackordsystemet på denna arbetsplats är skrämmande, säger Yngve Isaksson. Tidsstudiemannen springer och jagar folk med klockan. Vi har nästan uteslutande grupp-ackord. En del hänger inte med i tempot utan producerar 80-90%. De blir lätt lite utstötta. Alla är inte sådana att de kan kasta detaljerna ifrån sig. En del lägger dem i lådan och hänger därför inte med. Till och med avsyningen av den färdiga rullen görs på ackord. Det är helt otroligt!

Vad har då projektledaren lärt sig personligen av projektet?

- Massor, säger Leif Lagerholm. Framför allt har jag fått mycket erfarenhet av människor i olika situationer. Jag har också lärt mig att ett så här stort arbetsplatsprogram tar mer tid än man föreställer sig. Att ha tid till människor i svåra situationer är speciellt viktigt, avslutar Leif.

ISSN 1104-6449

April 1995