



Investeringar i lokaler och personal ger ökad produktivitet

Arbetsplats: AB Kablego, Säter

Kontaktperson: Håkan Blomström, tel 0225-529 49

Arbetslivsfondens handläggare: Anita Israelsson, Dalarna

Skribent: Solveig Sjöberg

Sammanfattning: Det lilla företaget AB Kablego i Säter, har genom att investera i nya lokaler samt utbildning av de anställda, förkortat vägen mellan order och leverans. De anställda kan genom större ansvar och kompetens, svara för det mesta som rör företaget.

Bakgrund

AB Kablego består av 6 anställda utöver de två delägarna. Företagets huvudsakliga verksamhet består av legotillverkning av elektriska kablage och kabelsatser, samt monteringsarbete för Svensk tillverkningsindustri.

År 1992 hade man en omsättning på 2,1 miljoner kronor. Företaget sysselsätter de sex anställda samt därutöver, med uppdrag från Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och AMI, tar man emot personer som behöver arbetsträning.

Personalomsättningen har, sedan företaget startade 1987, varit låg, ca en medarbetare per treårsperiod. 1990/91 låg sjukfrånvaron på 163 dagar, varav 150 av dessa dagar var långtidssjukskrivning p.g.a olycksfall i hemmet. 1992 fanns det totalt 24 sjukdagar anmälda varav 21 dagar långtidssjukskrivning (lunginflammation).

Verksamheten bedrevs före projektet i en fastighet med tre plan totalt 286 kvadratmeter. Lokalerna var ett

hinder för effektiv produktion. Materialflödet gick trögt, svårigheter med att använda transportvagnar osv. Lokaler-
nas utformning i flera våningar var ett fysiskt hinder för den viktiga sociala kontakten mellan medarbetarna.

Men de monotona ensidiga rörelserna var det största arbetsmiljöproblemet. Arbetsrotation till 75% hade redan införts mellan vissa arbetsmoment, men endast två av fyra montörer klarade maskinbearbetningen fullt ut. Ingen klarade alla monteringsmoment.

Då merparten av arbetet är stillasittande och sker vid monteringsborden, har en jämn inomhustemperatur stor betydelse. Därför planerade man att byta ut den befintliga värmearläggningen och lägga in golvvärme i de nya lokalerna. Företagsledarna och en montör har under 1991 genomgått Utvecklingsfondens kvalitetssäkringsprojekt ISO 9000. Montören har nu fått uppdraget att vara företagets kvalitetsansvarige.

Målet

Det övergripande målet var att man, med bidrag från Arbetslivsfonden, genom utbildning och investeringar skulle öka kompetensen hos de anställda. Det i sin tur skulle ge dem ökad delaktighet och ökat ansvar, och på det viset minska sjukfrånvaron och personalomsättningen. Dessutom införa arbetsrotation och därigenom förebygga belastningsskador. Allt detta skulle i slutändan ge en effektivare produktionsprocess och öka produktionen.

Genomförandet

Efter inlämnandet av ansökan till Arbetslivsfonden började genomförandet av projektet.

Verksamheten flyttades till nya lokaler som är i ett plan på 550 kvadratmeter. Innan flytten, byttes hela elsystemet ut och jordfelsbrytare installerades som en säkerhet för personalen. Dessutom lade man in golvvärme för att få en konstant och jämn inomhustemperatur. De nya lokalerna innebär ökade möjligheter för företagets verksamhet var gäller exploatering.

För att öka kompetensen inom dataområdet har personalen genomgått program med rutiner för maskinstyrning och produktionsunderlag. Detta jämte arbetsrotationen som införts, gör att personalen klarar alla moment, och detta medför att man får en effektiv produktionsprocess.

Företaget har också infört kvalitetssäkringssystemet ISO 9000. Detta system berör all personal och utbildning har genomförts. En montör fick genom extern konsult hjälp från Utvecklingsfonden genomgå utbildning i kvalitetssäkring, för att sedan bli projektansvarig för övrig personal, samt stå som kvalitetsansvarig i företaget.

Internkontroll fanns inte med i ansökan till Arbetslivsfonden, men företaget kompletterade i efterhand sina insatser, och arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen systematiserades och dokumenterades. Utbildningen, som alla anställda har ge-

nomgått, utfördes i de gamla lokalerna. Nu, i de nya lokalerna, har allt dokumenterats och man arbetar med att ta fram en ny handlingsplan.

För att öka de anställdas kunskap, om hur man undviker belastningsskador, har alla genomgått ergonomiutbildning. Då företaget ej har några anmälda arbetsskador är ambitionen den, att förebygga och öka medvetenheten hos personalen. Man har tagit hjälp av Företagshälsovården med utbildningen.

Resultat

Uträkningen om besparing i försäkringssystemet beräknades till 145 000 kronor och hela besparingen, totalt, beräknades uppgå till 551 000 kronor.

Den totala kostnaden för arbetsplatsprogrammet uppgick till 630 000 kronor varav Arbetslivsfonden beviljade AB Kablego 94 000 kronor i bidrag.

Fonden motiverar det med att företaget ligger långt fram i förändringsfilosofin och har höga ambitioner.

AB Kablego har dock investerat i långt mycket mer än vad man ansökte om. Slutsumman stannade på 2 miljoner kronor. Detta beror på att man förbättrat och automatiserat i mer än vad som var tänkt.

Omsättningen som 1992 låg på 2,1 miljoner har ökat stadigt. 1993 låg ökningen på 40 % och nu 1994 på 100 %.

Inom företaget har man konstruerat och prövat olika lösningar vad avser höj- och sänkbara arbetsbord för att underlätta arbetet. Man har även själva inom företaget konstruerat diverse maskiner för att utveckla och effektivisera tillverkningen.

Därtill kommer de nya lokalerna, som har anpassats efter att i möjligaste mån undvika arbetsmoment som kan ge förslitningsskador.

I de gamla lokalerna var det svårt att tidsmässigt minska produktionsprocessen, då man hade svårt att utnyttja lokalerna

på rätt sätt. Allt var tungarbetat, svårt att utnyttja de arbetsredskap som fanns i och med att lokalerna var i tre plan. En annan bidragande orsak till låg produktion, var att de anställda ej hade kompetens och kunnande till att utföra alla monteringsmoment, vilket gav utslag på produktionen.

Genom ökad orderingång har man nu anställt ytterligare personal, och har för närvarande 12 anställda, och ambitionen är att inom närmaste framtiden ska man vara uppe i ett 20-tal anställda.

Arbetsplatsen är mycket mer rationellt utformad nu än före projektet.

Delaktigheten inom företaget är i det närmaste total. Alla är väl insatta i allt som rör företaget, och kan sköta beställningar, svara för det som rör produktionen, kvalitetssäkringar och internkontroll.

Ägaren, VD:n Håkan Blomström menar, att han ska kunna vara borta på tjänsteresor, och allt skall flyta inom företaget ändå.

I de gamla lokalerna hade man arbetsplatsträffar 1 gång/vecka. Nu anser man inte det nödvändigt. Alla träffas i den gemensamma matsalen minst 2 gånger/dag, då även delägarna. Där tar man upp allt som berör företaget och personalen. Inga barriärer finns mellan ledning och övrig personal.

När det gäller arbetstiden, förekommer inte flextid men de anställda kan omdisponera arbetstiden vid behov.

Idag finns ingen sjukfrånvaro, fränsett en långtidssjukskrivning, (med medicinsk diagnos)

Alla fast anställda har idag heltid, och vid kontakt med en av ägarna berättar han, att företaget söker ytterligare 5 medarbetare. Företaget expanderar hela tiden och de nya lokalerna börjar redan, efter några månader, kännas trånga.

Värdering/Problem

Ett stort problem under projektet var, att betongen till golven var felblandad och torkade inte. Man hade installerat golvvärme. Stora byggfläktar ställdes in och fick stå flera veckor. På det viset försköts inflyttningen.

Ann-Kristin, anställd sedan 5 år, beskriver sin arbetsplats så här: - Nya, öppna lokaler. Det är ljust och fint. Inköp av höj- och sänkbara bord och stora taklyftar har gjort att vi inte behöver lyfta något tungt längre. Allt är jättebra. Inga problem alls. Bra sammanhållning och alla som arbetar här vill vara kvar, säger hon. Mycket stimulerande med delaktighet och insyn i företaget.

Omstrukturering av verksamheten och ombyggnad av lokaler är de insatser som varit förutsättningen för det goda resultatet. AB Kablego har visat på exemplariskt sätt att man kan skapa en god arbetsplats med bra arbetsmiljö, med små medel.