



## Bättre arbetsmiljö Ökad produktivitet

- Arbetsplats:** Bergis AB, Box 3009, 512 03 Hillared.
- Kontaktperson:** Nils-Olof Lundkvist, 033-28 21 75.
- Arbetslivsfondens handläggare** Ulla Schmidt, Älvsborgs län.
- Skribent:** Tony Bergman, HT-information, Borås, 033-25 48 82.
- Sammanfattning:** Konfektionsföretaget Bergis producerar främst arbetskläder och profilkläder, vilka via ett systerföretag hyrs ut till andra företag. I slutet av 1980-talet insåg den nyblivne platschefen Nils-Olof Lundkvist att det var nödvändigt att förbättra såväl arbetsmiljö som genomloppstid i produktionen. Detta genomfördes bl.a. via utbildning och med hjälp av en s.k. produktbärare, som är utformad på så sätt att sömmerskorna når de blivande plaggen både från sittande och stående ställning. Löpskenan är för övrigt placerad i midjehöjd, vilket underlättar kontakten mellan sömmerskorna. I själva arbetet förflyttar de sig mellan maskinerna allt efter vad som skall tillverkas. Som en effekt av de olika förändringarna på Bergis har genomloppstiden minskat kraftigt och leveranstiden har förbättrats. De anställda kan dessutom numera själva påverka sin arbetssituation i mycket stor utsträckning. Kamratandan har ökat och personalen känner ett gemensamt ansvar för arbetet.

### Bakgrund

Det gamla anrika konfektionsföretaget Bergis i Hillared är sig inte riktigt likt:

- Vi har installerat ett helt nytt produktionssystem som har förändrat sömmerskornas arbete i grunden. Detta innebär bl.a. att plaggens genomloppstid har minskat från 6-8 veckor till två dagar samt att sömmerskorna har fått en klart förbättrad arbetsmiljö och stor möjlighet att påverka sin arbetssituation, säger platschef Nils-Olof Lundkvist, som beräknar den årliga besparingen för företaget till cirka 1 miljon kr.

Bergis, som numera ingår i den danska koncernen Sophus Berendesen, har en omsättning på 46 miljoner. Produkterna är främst arbetskläder och profilplagg. Dessa levereras enbart till systerföretaget AB Tvättman, som i sin tur hyr ut kläderna

till företag inom industrin och hotell- och restaurangbranschen. Bergis ansvarar även för Tvättmans centrallager för plagg, hotell- och restauranggods samt hygienartiklar.

När Nils-Olof Lundkvist år 1988 blev chef för Bergis insåg han att det var nödvändigt att förbättra produktionssystemet och arbetsförhållandena på företaget:

- Jag stod inför problemet att minska genomloppstiden samtidigt som arbetsmiljön behövde förbättras. Det gällde framför allt att hitta ett sätt att ersätta det traditionella buntsystemet där varje anställd sitter med en stor bunt kläder och arbetar efter individuella ackord. Två år senare, i oktober 1990, inleddes därför ett omfattande förändringsarbete. En projekt-

grupp bildades för att arbeta med övergripande frågor. I gruppen ingick förutom platschefen även förmån, sömmerskor, fackklubbens ordförande m.fl. Även andra grupper drogs igång för att arbeta med olika speciella frågor.

### **Mål**

Projektets mål var att förbättra arbetsmiljön och att uppnå en snabb genomloppstid inom sömnadsavdelningen.

- Det handlade om att ändra organisationen så att arbetsuppgifterna blev längre, mer varierade samt att personalen kunde växla mellan stående och sittande arbetsställningar. Till målen hörde också att personalen skulle kunna planera sitt arbete, ha helhetsansvar och att de skulle kunna arbeta i små, självständiga arbetslag.

Projektgrupperna arbetade snabbt och redan i januari 1991 kunde en ansökan sändas till Arbetslivsfonden om bidrag.

- Förutom att Arbetslivsfonden beviljade oss ett bidrag på 321 000 kr av den totala kostnaden på 1 189 000 kr har dess chef Ulla Schmidt varit ett viktigt stöd för oss i vår strävan att förändra vårt sätt att arbeta, säger platschefen.

### **Genomförande**

Det i särklass viktigaste redskapet i förändringsarbetet heter Ergofix och utformades i samarbete med ACG Nyström i Borås. Ergofix är en s.k. produktbärare, som är utformad på det sättet att sömmerskorna når de blivande plaggen både från sittande och stående ställning.

Till varje plagg följer en tillbehörsficka där sömmerskorna finner nödvändiga tillbehör. Hela löpskenan är placerad i midjehöjd, vilket även underlättar kontakten mellan sömmerskorna. Skenan är dessutom övertäckt med en bänk med växter, vilket ger arbetssalen ett mjukt och behagligt intryck. I själva arbetet förflyttar sig sömmerskorna mellan maskinerna allt efter vad som skall tillverkas. Sömmerskorna avgör själva när de skall byta arbetsuppgifter.

Arbetsledarna har ingen direkt styrning över hur sömmerskorna arbetar utan deras

uppgift är främst att hänga upp själva tygbitarna på skenan samt att ha ett övergripande ansvar.

- Men innan vi hade kommit så långt i förändringsarbetet att vi kunde arbeta i det nya systemet hade en hel del annat hänt. Det första vi gjorde var att fördela de kommande arbetsuppgifterna.

Därefter utbildade vi personalen i den nödvändiga mångkunnigheten så att alla kunde sin sak när systemet väl infördes. En sådan turordning gör att man undviker bekymmer och oro bland personalen.

Ett nytt lönesystem infördes också. Det innehåller en fast del, som är individuell och delvis beroende på tidigare prestationer, och en mindre rörlig del beroende på arbetslagens gemensamma prestationer.

### **Resultat**

Resultatet av förändringsarbetet har överträffat platsledningens förväntningar:

- Ja, det har helt klart blivit bättre än vad jag kunde tänka mig. Allt har gått smärtfritt och jag är mycket nöjd. Vi har t.ex. minskat genomloppstiden från 4 - 5 veckor till endast ett par dagar och vi kan arbeta med små serier om 10-20 plagg. Detta trodde jag inte var möjligt.

Även leveranssäkerheten har förbättrats.

Överhuvud taget är hela systemet mycket hanteringsvänligt. Detta intygas av klubbordföranden Doris Lindgren, som berättar att hon har varit med under hela planeringsprocessen.

Andra positiva effekter är att frånvaron har minskat och att företaget kunnat nyanställa åtta personer varav sex på sömnadsavdelningen. Produktiviteten har ökat med hela 18 procent. Den totala årliga besparingen för företaget kan beräknas till cirka 1 miljon kr!!!

### **Värdering**

- Det har varit väl använda pengar att införa det här produktionssystemet. Nu kan vi påverka vår arbetssituation beroende på att vi har blivit så mångkunniga.

Kamratandan har också ökat och vi hjälps åt i mycket stor utsträckning. Vi har ett gemensamt ansvar, säger Doris Lindgren.

Fabriken är för övrigt organiserad i tre avdelningar: tillskärning, sömnad och lager. Även de båda andra avdelningarna har moderniserats.

En som kan berätta om detta är Kjell Folkesson, huvudskyddsombud och förman för tillskärningsavdelningen.

Han har ett längre perspektiv än de allra flesta på fabriken:

-Jag började som springpojke för cirka 30 år sedan. Nu sitter jag vid en bildskärm och arbetar fram mönster med s.k. CAD/CAM -teknik, vilket bara det är en fantastisk utveckling. Arbetsmiljön på företaget har förbättrats på alla sätt.

- Jag kan till exempel berätta att vi har sju anställda med arbetsskador. Fem av dem är godkända av försäkringskassan. Samtliga dessa personer är nu i arbete, vilket de förmodligen inte hade varit annars. I samarbete med företagshälsovården har vi för övrigt arbetat fram ett rehabiliteringsprogram. Programmet innehåller moment som information, upplysning och träning.

**ISSN 1104-6449**  
**1994**

**Mars**