



På Filmteknik går spiralen uppåt

Arbetsplats:	FilmTeknik AB, Solna
Kontaktperson:	Per-Erik Wallin 08-27 28 20
Arbetstlivsfondens handläggare:	Ingrid Strindlund, Stockholms län
Skribent:	Birgita Klepke
Sammanfattning:	<p>FilmTeknik AB är ett filmlaboratorium med mer än 50 års produktion bakom sig. Bland medarbetarna finns en stor grupp trotjänare med fler än 20 år i företaget. Där finns också en minst lika stor grupp unga medarbetare. Tack vare en stor utbildningsinsats har dessa två företagskulturer nu kunnat mötas. Utbildningen har delats in i kursseminarier för alla, grundutbildning för alla samt utbildning inom nya arbetsområden för dem som så önskade. Detta har gjort att de anställda numera har en större förståelse för varandras arbetsområden och en helhetssyn på företaget verksamhet. Chefer och arbetsledare har dessutom fått särskild utbildning för att förbättra miljön och internkontrollen inom företaget. FilmTeknik har också infört utvecklingssamtal och utvecklat en ny och tydlig lönepolicy.</p> <p>Redan efter programmets första år hade FilmTeknik vänt en förlust till vinst. Andra mätbara resultat är att mängden kasserat film minskat betydligt och att personalens sjukskrivningsdagar blivit färre. Inom ramen för programmet har alla medarbetare med behov av rehabilitering fått individuella rehabiliteringsplaner.</p>

Bakgrund

Filmteknik AB är ett laboratorium för film, ljud och video som ägs av norska tidningskoncernen Schibsted A/S. Företaget har verkat sedan 1943 och sysselsätter 96 anställda (23 kvinnor)

varav tre är driftsansvariga chefer och fem är arbetsledare. Mer än en tredjedel av personalen har varit i företaget mer än 20 år, medan de 23 personer som arbetar på videoavdelningen är mycket unga. Detta skapar två företagskulturer

som påverkat det ”interna klimatet” negativt. Verksamheten har också stagnerat under den senaste tioårsperioden då omsättningen legat stilla runt 65 mkr. Under denna period har antalet anställda minskat från cirka 140 till 93.

Arbetsplatsprogrammet startade i maj 1993 och beräknas sluta den 1 maj 1995. Filmteknik beräknade den totala kostnaden till 2.049 tkr och sökte 1.536 tkr från Arbetslivsfonden. Fonden godkände 824 tkr som bidragsunderlag och beviljade 383 tkr kronor för att genomföra programmet samt 60 tkr i bidrag för individuella rehabiliteringsåtgärder.

Mål

Målet med arbetsplatsprogrammet var att skapa ett klimat för ständiga förbättringar och därmed också skapa en trygg arbetsplats för de anställda. De övergripande målen kan sammanfattas i följande punkter:

- o att utveckla begreppet kvalitet så att det för samtliga anställda gällde allt från konkreta arbetsinsatser till psykosocial miljö och arbetssituation

- o att utveckla företagets interna kompetens och öka förståelsen för kundens krav (kunden är ofta lika med en medarbetare på en annan avdelning inom företaget)

- o att utveckla arbetsorganisationen enligt riktlinjerna i punkt 1 och 2 samt ge alla anställda en större helhetsbild av företaget

- o att utveckla den interna kommunikationen genom utvecklingssamtal och en klar och uttalad lönepolicy

- o FilmTeknik skulle också i samarbete med Försäkringskassan upprätta och genomföra rehabiliteringsplaner för de anställda som är i behov av sådana.

FilmTeknik svarade för informationen till de berörda.

Genomförande

Arbetsplatsprogrammet startade i maj 1993 med insiktsseminarier för samtliga medarbetare. Dessa seminarier leddes av

konsulter från Qab. Därefter deltog alla i en utbildning kallad FilmTeknik - Gymnasiet årskurs 1 och 2. Årskurs 1, som bestod av sex föreläsningar, syftade till att höja den allmänna kompetensen. Föreläsningarna leddes av både interna och externa föreläsare och belyste hela arbetskedjan från planering av en produktion till visning av den färdiga filmen. Därefter kunde de anställda välja att gå årskurs 2 vilket innebar att i samråd med chefer och arbetsledare lära sig nya arbetsuppgifter enligt en särskild utvecklingsplan. Denna utbildning delades upp i tre omgångar med 15 personer i varje.

Under 1994 har arbetsledarnas utbildning prioriterats, framför allt genom tre projekt som sätter chefen i fokus; Chefs- och arbetsledarutbildning, företagsanpassad arbetsmiljöutbildning för arbetsledare och chefer samt införande av utvecklingssamtal och utveckling av företagets lönepolicy. I detta arbete har företaget samarbetat med företagshälsovården.

Resultat

Kunderna upplever ”att något har hänt” inom företaget. I en enkät på hösten 1994 svarade 56 procent att företagets tekniska kvalitet var mycket bra och 36 procent att den var bra. När det gäller bemötandet svarade 48 procent att det varit mycket bra medan 40 procent ansåg att det varit bra. Ett annat mått på kvalitet är mängden kasserad film i laboratoriet. Från 9.200 meter i månaden under 1993 sjönk det till 3.700 meter per månad under 1994. Sjukfrånvaron har minskat från 2.135 till 1.533 dagar. Från att ha gjort ett förlustår 1993 gjorde företaget ”ett tydligt plus” 1994.

Värdering/Problem

Stödet från Arbetslivsfonden har gjort att företaget på ett snabbt sätt lyckats vända den nedåtgående spiralen. Enligt den egna bedömningen hade det varit svårt att med egna resurser ”spendera

rimliga medel” på exempelvis kurser och
konsulter. Både FilmTeknikGymnaisiet
och kvalitetsseminarierna har
utvärderats med interna enkäter.

ISSN 1104-6449

April 1995