



Breddad kompetens för större flexibilitet

Arbetsplats:	Hydac Fluidteknik AB
Kontaktperson:	Leena Paloheimo. tel 08-98 02 20
Arbetslivsfondens	
handläggare:	Ingrid Strindlund, Stockholms län, 08-785 45 53
Skribent:	Jan Lothigius
Sammanfattning:	<p>Hydac Fluidteknik AB säljer och underhåller komponenter till hydraulsystem. Efter två år av kraftigt ökad försäljning uppdragades år 1993 brister i arbetsorganisationen. Vissa anställda hade mycket stor arbetsbörda, men arbetsuppgifter gick inte att delegera därför att det brast i kompetens och administrativa rutiner.</p> <p>Under ett intensivt år har samtliga tretton anställda utbildats i produktkunskap, administration och datoranvändning. Det har gjort organisationen mer effektiv, men den stora arbetsbelastningen är fortfarande ett problem eftersom försäljningen har fortsatt att öka. Nyrekrytering förbereds.</p> <p>Lagret har utrustats med tekniska hjälpmedel för att minska risken för skador vid tunga lyft.</p>

Bakgrund

Hydac Fluidteknik AB säljer och underhåller hydraulkomponenter, såsom flödesregulatorer, filter, mätinstrument, tryckackumulatorer och oljekylare. Företaget som har tretton anställda är helägt dotterbolag till tyska Hydac International. När arbetsplatsprogrammet påbörjades 1993 var arbetsbelastningen hög men ojämn. Försäljningen hade ökat med 75 procent på två år, men bara två nya

tjänster hade inrättats. Enligt företagsledningens uppfattning var arbetsorganisationen ineffektiv, vilket sades ha främst följande förklaringar:

- Bristande kompetens hindrade personalen att utnyttja de hjälpmedel som fanns, främst datorstöd.
- Vissa ansvarsområden vilade på enstaka personer, utan möjlighet att fylla luckor om dessa personer var frånvarande eller alltför upptagna. Detta ledde till stel organisation.

- Dåliga möjligheter att delegera arbetsuppgifter, varför de anställda med störst arbetsbörda haft små möjligheter att minska tidspressen.
- Svårt att skapa vi-anda och engagemang för företagets fortlevnad främst därför att säljarna så ofta är på resande fot.
- ADB-systemet var gammalmodigt och i behov av uppgradering.

Mål

Målet var att utveckla organisationen, klargöra företagets rutiner och förstärka administrationen för att öka de anställdas motivation och arbetsgemenskap. Målet var också att utveckla ett gemensamt arbetssätt som gör att verksamheten bedrivs på ett mer effektivt sätt.

Beträffande den fysiska arbetsmiljön var målet främst att mekanisera de tunga lyften på lagret.

Tiden för långtidssjukskrivning skulle ner från 110 dagar per år till noll och korttidsarbetslösheten nära nog halveras till blott två dagar per anställd och år.

Genomförande

De anställda har genomgått ett antal interna och externa utbildningar i syfte att både bredda och fördjupa deras kompetens. Följande utbildningsinsatser har genomförts:

- Utveckling av administrativa rutiner. De rutiner som används för inköp, statistik, fakturering, returhantering, databashantering, anlitande av vikarier, utbetalning och skatter har gått igenom under ledning av kunniga personer inom företaget.
- Produktutbildning. Den administrativa personalen har fått grundläggande kunskaper om hydraulik vid sammankomster ledda av företagets försäljningsingenjörer. Säljpersonalen har deltagit i produktutbildning, främst vid moderbolaget i Tyskland.
- Ledarskap. Företagets vd har deltagit i seminarier om ledarskap,

kommunikation, organisationsutveckling och kreativitet.

- Personalfrågor. Företagets personalansvarige har utbildats i personal ekonomi.
- Lagerhantering. Företagets logistikexpert har deltagit i kurs i lagerstyrning.
- ADB-utbildning. Fem anställd har utbildats i att handha den senaste versionen av det ADB-program (Gourmet 8.0) som företaget nyttjar. Sju personer har utbildat sig i PC-användning med hjälp av videolektioner.
- Säljarutbildning. Samtliga försäljningsingenjörer har deltagit i vidareutbildning i säljmetoder.
- Arbetsmiljö. vd och ytterligare två personer har genomgått utbildning om företagets ansvar för arbetsmiljön och användande av internkontroll (i arbetsmiljölagens betydelse).

En lättravers har installerats på lagret för att användas främst vid hantering de tunga ackumulatorerna. Därtill har en pallyft med inbyggd vågfunktion skaffats. Den är avsedd att förenkla hanteringen.

De totala kostnaderna för arbetsplatsprogrammet har uppgått till 434 000 kronor, varav Arbetslivsfonden har bidragit med 118 000 kronor.

Resultat

Företaget anser att de nått goda resultat i och med att organisationen fungerar bättre och att personalen lärt sig att utnyttja företagets datorsystem bättre. Däremot har inte arbetspressen minskat, vilket beror på att försäljningen hela tiden ökar. Företaget kommer därför att nyanställa.

Sjukskrivningarna har minskat kraftigt, om än inte så mycket som det ambitiösa målet angav. Korttidssjukskrivningar har minskat med en femtedel och långtidssjukskrivningarna med två tredjedelar.

Värdering/problem

Utbildningsprogrammet varit så omfattande att det har varit svårt att genomföra under den tid, ett knäppt år,

som avsatts för det. Det har ibland känts tungt att ta del i utbildningar då man hade fullt upp med det dagliga arbetet, förklarar projektledaren Leena Paloheimo.

ISSN 1104-6449

April 1995