Arbetslivsfondens fallrapport
Nr 152

Ny teknik och personalutbildning gav möjligheter till arbetsrotation och arbetsutvidgning

Arbetsplats: AB Samfod, Västervik

Kontaktperson: Tommy Johannesson, platschef, tel 0490-133 60

Arbetslivsfondens handläggare: Monica Jacobsson Höckert, Kalmar län

Skribent: Arne Sjögren, tel 010-661 27 74

Sammanfattning: En genomgripande ombyggnad av företagets produktionsenhet skapade nya förutsättningar för ett ergonomiskt arbetssätt med mindre belastningsbesvär och arbetskador som följd. En omfattande personalutbildning i kombination med ny arbetsteknik, arbetsrotation och arbetsutvidgning medförde minskad stress och därmed ökad trivsel i hela företaget.
Sammantaget blev arbetsplatsprogrammet ett arbetsmiljölyft för företaget och dess personal.

Bakgrund
AB SAMFOD är en koncern i livsmedelbranschen, vars affärsidé är att utveckla, tillverka och marknadsföra livsmedel såsom styckat kött och charkprodukter av hög kavalité för detalj- och partihandel, storhushåll, gatukök och industri.
Omsättningen var 1993 ca 1.000 miljoner kronor med en vinst om ca 10 miljoner kronor.
Personalstyrkan på AB Samfod Västervik omfattar 1994, 82 anställda fördelade på 4 tjänstemän och 78 medarbetare i produktionslinjen. Av totala arbetsstyrkan är 65 män och 17 kvinnor.
Personalen vid SAMFOD är organiserade i Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Industritjänstemannaförbundet samt Sveriges Arbetsledareförbund.

Livsmedelsbranschen har länge stått i centrum när det gäller belastningsbesvär och arbetsskador.
De vanligaste arbetsolyckorna är skärskador enär kniv är det vanligaste arbetsredskapet.
På SAMFOD har knivskadorna på senare år minskat med drygt 50% på grund av ökad användning av skyddsutrustning och en ökad medvetenhet om olycksfallsriskerna.
Belastningsskador har däremot i allt större utsträckning kommit att framstå som det stora arbetsmiljöproblemet inom

branschen.

Statistik
1991
Total sjukfrånvaro 12%.
Sjukfrånvaro över tre månader 3,8%.
1992
Total sjukfrånvaro 10,5%
Sjukfrånvaro över tre månader 3,1%
1993
Total sjukfrånvaro 6,3%.
Sjukfrånvaro över tre månader 1,4%.
1994
Total sjukfrånvaro 6,1%.
Sjukfrånvaro över tre månader 1,3%.

Inom stycknings- och charkindustrin föreligger en rad föreskrifter som ibland leder till negativa miljöeffekter för personalen. Exempelvis får inte temperaturen i arbetslokalen understiga + 10 grader men ej heller överstiga + 12 grader celcius. Temperaturen på djurkropparna får inte vara under + 4 grader och inte över +7 grader. Med dessa förutsättningar är det inte lätt att skapa en god arbetsmiljö.

Mål

Allmän inriktning
SAMFOD arbetar för att, inom ramen för tillgänglig teknisk kunskap och ekonimiska resurser, ständigt utarbeta en god och ändamålsenlig, såväl teknisk som psykosocial arbetsmiljö.
Konkreta mål
Samtliga grovstyckare utbildas till att bli kompletta styckare dvs få upp en kompetens som innebär att man kan grovstycka hela djurkroppar samt ta hand om alla styckningsdetaljer.
Samtliga finstyckare utbildas så att de kan ta hand om alla styckningsdetaljer.
Grovstyckningen byggs om från en styrd transportbana till en "manuell transportbana" där man för fram kropparna till styckningsarbetsplatserna. Transportören avslutas vid styckningsarbetsplatserna med en pneumatiskt höj- och sänkbar arm för att därigenom åstadkomma en ergonomiskt bra styckningsarbetsplats.
Ombyggnaden innebär också att till varje grovstyckningsarbetsplats sammankoppla en finstyckningsarbetsplats placerad på motsatta sidan av det sk överbordet.
Det tidigare transportsystemet med korgar för finstyckningsdetaljer ersätts med ett facksystem i överbordet. Under facksystemen placeras ett datorstyrt transportband som automatiskt tömmer de olika facken och för styckningsdetaljerna vidare till packningen.
Varje kombinationsarbetsplats bildar ett arbetslag om 2 + 2 styckare som får till uppgift att stycka hela djurkroppen.
För att göra en mjukstart byggs två provarbetsplatser där personalen får möjlighet att under en tid träna in de nya arbetssättet och de nya hjälpmedlen.
Efter ca ett halvår byggs hela styckningsanläggningen om, totalt 20 arbetsplatser.
I målsättningen ingår vidare att under två dagar internt utbilda samtlig personal i arbetsorganisation där målet är att förbereda och motivera medarbetarna för det nya organisations- och arbetssättet.
Sammantaget är åtgärderna tänkta att minska sjukfrånvaron från 12 till 4% genom bortagande av tunga lyft, ändrad arbetsorganisation och kompetensbreddning.

Genomförande

En av företagets första åtgärder var att i samverkan med företagshälsovården göra en enkätundersökning om personalens attityd till förändringar.
Huvuduppgiften att bygga upp två provarbetsplatser för att testa den nya arbetstekniken och de tekniska hjälpmedlen verkställdes under 4:e kvartalet 1992.
Totalt fick åtta arbetslag under en vecka var möjlighet att testa provarbetsplatserna. Efter varje provvecka genomgicks med respektive arbetslag alla för- och nackdelar som uppmärksammats under

provveckan. Synpunkter som framkom omsattes i form av anpassningar och justeringar.
Provarbetsplatserna medgav också att alla arbetstagarna utan stress kunde tillägna sig de nya arbetsmetoderna.

En för företaget omfattande internutbildning genomfördes. Utbildningen döptes till "Kunden i centrum" och omfattade kundbegreppet, arbetsorganisation och arbetssäkerhetsfrågor.
Under semesteruppehållet 1993 byggdes hela produktionslinjen om med införande av den nya tekniken som testats i provarbetsplatserna. Korgconvayersystemet för styckningsdetaljer byttes ut mot fack i arbetsbordet. Fackens bottnar gjordes öppningsbara mot underliggande transportband. Hela systemet programmerades och styrdes med en dator.
Utbildningen av personal till kompletta styckare genomfördes och omfattar nu totalt 22 personer.

Resultat
Resultatet av enkätundersökningen, attityder till förändringar, bland företagets 52 anställda visade:

Positiva	75%
Tveksamma	10%
Negativa	10%
Vet ej	5%

En gemensam kommentar som är värd att uppmärksamma är att man kände osäkerhet och tveksamhet inför nya gruppsammansättningar, arbetslagskapacitet och möjligt bråk mellan grupperna. Därför är det desto intressantare att finna att ombyggnaden blev en stor framgång. De befarade problemen uteblev.
En stor och positiv del i detta kan tillskrivas en väl genomförd information och utbildning där alla kom att känna delaktighet.
De pneumatiskt höj- och sänkbara armarna vid grovstyckningen har skapat förutsättningar för individuella ergonomiskt bra arbetsställningar.
Utbildningen till kompletta styckare har inneburit en kompetensökning från 5 till 22 kompletta styckare. En förutsättning för ökad arbetsrotation har därmed åstadkommits.

Värdering
Hela ombyggnaden och den omfattande utbildningen har blivit ett arbetsmiljölyft för företaget och dess personal.
Med den nya tekniken har arbetsskadorna minskat radikalt.
Arbetet upplevs inte längre som lika stressigt enär de anställda själva kan reglera flödet under arbetets gång.
Frånvaron har sjunkit till under 4% och personalomsättningen till 0.
Den nya tekniken har skapat ökade möjligheter även för kvinnor att arbeta i styckningen. Den nya tekniken och utbildningen har också givit förbättrad möjlighet till arbetsrotation och arbetsutvidgning med en klart ökad trivsel hos personalen som följdeffekt.

ISSN 1104-6449 November 1994