



Utbildning undanröjer traditionella motsättningar

Arbetsplats: Skanek ek. för. Kristianstad

Kontaktperson: Jan Gardell, 044-19 40 00

**Arbetslivsfondens
handläggare:** Gillis Hallin, Kristianstads län

Skribent: Karin Birch

Sammanfattning: Ett nytt arbetsplatsprogram med inriktning på individuell uppslaktning, har utvecklats och genomförts.

Programmet innehåller:

- ledarutbildning för lagbasar och arbetsledare
- yrkesinriktad utbildning för slaktare

Resultaten i form av lägre sjukfrånvaro, färre arbetsskador och bättre samarbetsklimat framhålls av representanter från såväl företaget som facken.

Bakgrund

Slakteribranschen är speciellt utsatt när det gäller belastnings- och förslitningsskador och olycksfallsrisken är stor. Slakten bygger traditionellt på linjearbete med korta cykeltider och monotona arbetsuppgifter med stor risk för förslitnings- och belastningsskador. De låga temperaturer som är motiverade ur livsmedelshygienisk synvinkel ökar skaderiskerna väsentligt. Skaneks slakteri i Kristianstad skiljer sig på dessa punkter inte från andra anläggningar i branschen.

En väg att minska förslitnings- och belastningsskadorna är att öka variationen i arbetsuppgifterna. För att genomföra detta krävs att en helt ny teknisk lösning av slaktprocessen utvecklas.

Ett sådant arbete hade redan pågått under ca 1,5 år då projektet med arbetsplatsprogrammet startade. Tekniken som utvecklats är unik i Sve-

rige och troligtvis även i världen, ger slaktaren möjlighet att lyfta, sänka, luta och svänga slaktkroppen. Därmed kan cykeltiderna förlängas, slaktaren kan påverka sin arbetssituation och arbetet får större helhet och ökad flexibilitet.

För att öka motivationen och förståelsen för förändringar av arbetsorganisationen startades med arbetslivsfondens hjälp ett arbetsplatsprogram.

Mål

- Att öka förståelsen för det egna arbetets roll i ett större sammanhang.
- Att personalen kan ta större ansvar i sitt arbete.
- Att fysisk och psykisk arbetsmiljö förbättras.
- Att samarbetet förbättras såväl mellan ledning och fack som mellan facken.
- Att sjukfrånvaron minskar med två-tre procent.
- Att arbetsskadorna minskar med 20 procent.

Genomförande

Arbetsplatsprogrammet som har utarbetats innehåller utbildningar för att bredda personalens kunskaper, ge en bättre helhetssyn, utveckla lagbasarnas instruktionsmetodik samt att öka arbetsledarnas kunskaper i psykosociala frågor.

För att genomföra arbetsrotation och utnyttja den nya slaktmetoden krävdes dessutom en omfattande yrkesinriktad vidareutbildning. Utbildningarna genomfördes i samarbete med KomVux och Slagteriskolen i Roskilde i Danmark.

För att stötta den nya arbetsorganisationen togs ett nytt lönesystem fram som stimulerar till arbetsrotation och breddning av kunskaper.

Tillsammans med företagshälsovården analyserades speciellt utsatta arbetsplatser bl a med hjälp av videofilmning. I förebyggande och rehabiliterande syfte fick personalen träning hos sjukgymnast. Sjukgymnastens kunskaper utnyttjades även vid arbetsinstruktion och för råd om förändrad arbetsmetodik.

Resultat

| Antal | 1990 | 1993 | Förändring |
|----------------|-------|-------|------------|
| Arbetskadorna | 102 | 20 | -82 |
| Sjukdagar 1-14 | 4 884 | 1 692 | -3 192 |
| Sjukdagar 15- | 5 698 | 3 384 | -2 314 |
| Anställda | 407 | 282 | -125 |

Under projektperioden har en nettominskning av antalet anställda skett, vilket försvårar tolkningen av projektets positiva effekter på arbetskadorna och sjukdagar. Ställs de faktiska talen i relation till antalet anställda blir resultaten följande:

| Antal | Utfall/anställd | | Förändring | |
|----------------|-----------------|------|------------|-------|
| | 1990 | 1993 | /anställd | % |
| Arbetskadorna | 0,25 | 0,07 | -0,18 | -0,72 |
| Sjukdagar 1-14 | 12 | 6 | -6 | -50 |
| Sjukdagar 15- | 14 | 12 | -2 | -14 |

Om dessa omräknade tal och Arbetslivsfondens generella dagskostnad för sjukfrånvaro används fås följande årliga besparing för företaget:

| Årlig besparing för företaget | | | |
|-------------------------------|-------------|---------------|-----------|
| | Antal dagar | Kostnad kr/st | Summa Kkr |
| Sjukdagar 1-14 | 1 692 | 900 | 1 523 |
| Sjukdagar 15- | 564 | 100 | 56 |
| Total årlig besparing | | | 1 579 |

| Årlig besparing för försäkringssystemen | | | |
|---|-------------|----------------|-----------|
| | Antal dagar | Kostnad kr/dag | Summa Kkr |
| Sjukdagar 15- | 564 | 900 | 508 |

Värdering/problem

Arbetslivsfondens stöd har varit en pådrivande faktor. Det hade enligt företagets kontaktperson sannolikt varit svårare att skaffa fram pengar om inte en delfinansiering via fonden varit möjlig. Från företagets sida framhålls att satsningen från fondens sida borde varit mer långsiktig. Det känns fel att pengarna plötsligt tar slut.

Såväl facken som företaget menar att arbetsplatsprogrammet förbättrat samarbetet mellan företag och fack. Även det internt fackliga och det tvärfackliga arbetet har utvecklats. En bieffekt av programmet är att många av de traditionella motsättningarna på arbetsplatsen har undanröjts och ersatts av förståelse för varandras synsätt.