



Utbildning och förbättrad arbetsmiljö minskade risken för arbetsskador

- Arbetsplats:** Skövde Slakteri AB, Skövde
- Kontaktperson:** Ingemar Svensson, tel 0500 - 41 81 90
- Arbetslivsfondens handläggare:** Ingvar Karlsson, Skaraborgs län
- Skribent:** Lars-Uno Olausson
- Sammanfattning:** Hög personalomsättning och dålig arbetsmiljö med belastningsskador och skärskador åtgärdades med ombyggnad, ny teknik och personalutbildning

Bakgrund

Skövde Slakteri AB är ett av två privata slakterier i ett närområde som domineras av den bondeägda föreningsrörelsen. Företaget drivs som ett aktiebolag och ägs av cirka 170 intressenter. Aktierna ägs av leverantörer, anställda samt diverse övriga intressenter.

Vid Skövde Slakteri slaktas årligen cirka 15.000 nötkreatur, 7.000 lamm och 120.000 grisar. Djuren slaktas och delas i halva djurkroppar, rensas och säljs till styckföretag. Biprodukter, som till exempel lever och hjärtan, försäljs på samma sätt till grossister. En begränsad produktion och försäljning av hundmat sker också. Företaget har totalt 86 anställda, varav 66 berördes av arbetsplatsprogrammet.

Företaget har, liksom övriga företag inom livsmedelsbranschen, sedan lång tid tillbaka haft arbetsmiljömässiga problem, i första hand avseende belastningsskador på grund av högrepelitiva arbetsmoment och därmed litet arbetsinnehåll samt skärskador och arbete med kyllda produkter. Ett annat stort problem i slaktavdelningarna är blöta och därmed hala golv, som

försakat spänningar och felaktiga belastningar.

Skövde Slakteri hade vid ansökningstillfället en relativt nybyggd och modern linje för nötkreatursslakt. Denna uppfyller de flesta arbetsmiljökraven. Det största problemet vid denna linje eliminerades då en automatisk klyvsåg installerades.

Vid utlastningscentralen av slaktkroppar var arbetsmiljön tidigare dålig. Här byggdes ett nytt kylrum med automatisk transport av kropparna. Detta möjliggjorde för personalen att arbeta i bra arbetsställningar. Man hade också gjort en allmän upprustning för en bättre arbetsmiljö under 1990. Total investering var 4.500 kkr.

Statens Livsmedelsverk hade för sin personal fått en upprustning av sina lokaler.

De stora problemen hade företaget på svinslaktlinjen. Det gällde lokalerna, men främst rent arbetstekniska förändringar.

Bedövningen av grisarna innebar stora arbetsmiljömässiga problem. Bedövningen skedde enligt el-metoden. Fysiskt tungt arbete, upphängning av djurkroppar, i kombination med hala golv och

dåligt anpassat conveyersystem gav svåra arbetsställningar.

Svinslaktlinjen hade en ur arbetsmiljösynpunkt mycket dålig utformning, både vad gällde arbetshöjder och utformningen av arbetsplatserna. Ryggproblem på grund av felaktig belastning var ett stort och alltför vanligt problem.

Ett annat problem var hög personalomsättning, som medförde låg kompetens och i sin tur tvingade till korta och ensidiga arbetsmoment, som skapade dålig motivation och därmed hög sjukfrånvaro.

Personalen var även utsatt för mycket skärskador, som hade sin grund i de dåligt utformade arbetsplatserna.

Tidigare förändringsarbete hade inte ett önskat resultat. Det hade i huvudsak varit inriktat på fysisk arbetsmiljöförbättring.

Förändring av arbetsorganisationen har inte genomförts i sådan omfattning att det gett någon påtaglig förändring. Dålig framförhållning kombinerat med hög personalomsättning har skapat en kompetensbrist, som varit påtaglig under den senare delen av 80-talet.

Mål

På företaget bildades en partsammansatt arbetsgrupp som med konsult hjälp framarbetade ett arbetsplatsprogram. Detta innehöll en ur arbetsmiljösynpunkt optimal svinslaktlinje.

Alla arbetsplatser analyserades avseende de ergonomiska förändringar som krävdes. Gruppen arbetade även fram ett förslag till uppbyggnad av en helt ny slaktlinje med undantag för den orena avdelningen, som ej berördes av förändringen.

Arbetsplatsprogrammets mål:

- minska korttidssjukfrånvaron med 50 %
- minska långtidssjukfrånvaron med 65 %
- minska arbetsskadorna med 50 %
- minska personalomsättningen med 50 %

Följande förändringar projekterades:

- Nybyggnad av helkroppskonveyer

Det var en grundläggande förändring för att kunna göra de angelägna arbetsplatsanpassningarna för de olika arbetsmomenten.

- Utbyte av golvklinker

Utbyte av s.k. slätklinker till en halkfri modell i de delar där personalen arbetar. Detta för att förebygga halkskador och problem med muskelspänningar. Halkrisken har också bidragit till många skärskador.

- Komplettering av belysning

Förbättring av arbetsplatsbelysningen.

1000 lux var målsättningen för det finmotoriska arbete uppslaktningen innebar.

- Förändring av bedövningsmetod

Övergång från den fysiskt slitsamma elbedövningen till en modern CO₂-anläggning.

- Anpassning av arbetsplatser

Långtgående anpassning av cirka 20 arbetsplatser med möjlighet att reglera höjder och avstånd. Anpassning av hygienutrustning samt arbetsförutsättningar i övrigt. Dagens system med ensidiga arbeten och dålig eller ingen rotation bryts. Ett omfattande utbildningsprogram skulle skapa den mångkunnighet som kom att utgöra grunden för minskad sjukfrånvaro och arbetsskador.

- Utbildningar

Följande utbildningar planerades:

- Riktad utbildning avseende ny teknik
- Kompetensutbildning för att skapa mångkunnighet och arbetsrotationen
- Slaktekonomiutbildning

- Rehabilitering

Framarbetning av en rehabiliteringspolicy samt uppdatering av rehab-rutinerna är en annan del av arbetsplatsprogrammet.

Huvudsyftet med arbetsplatsprogrammet var att bryta den starkt negativa nivå som sjukfrånvaro och arbetsskador hade vid ansökningstillfället. Insatserna skulle även ge en förebyggande effekt inför framtiden.

Genomförande

Redan innan Skövde Slakteri tog kontakt med Arbetslivsfonden hade viss förplanering av förändringsprojektet genomförts.

Om man inte fått medel från Arbetslivsfonden bedömer företaget att man inte kunnat genomföra projektet i den omfattning som planerats. Den fackliga organisationen delar den uppfattningen.

Den egna insatsen från företags sida har dels varit egna medel, men huvudsakligen har upplåning skett.

Projektgruppen har arbetat mycket aktivt under hela genomförandefasen och många är i hög grad delaktiga. Ett starkt fackligt engagemang har påverkat arbetsplatsprogrammet, både i planerings- och genomförandefasen. En extern konsult har varit engagerad och påverkat programmet mycket positivt.

Genomförandet har kunnat göras utan kritiska händelser. Vissa tekniska problem har varit svårlösta i samband med anpassning av arbetsplatserna. Under genomförandeprocessen har utbyte med andra företag förekommit och viss utbildning på ny teknik har skett externt.

Redan nu finns planer på ett fortsatt förändringsarbete. Det är starkt arbetsmiljöinriktade förändringar som i första hand berör tarmavdelning, hudhantering och expedition.

Följande förändringar har skett :

- Fysisk arbetsmiljöinvestering
Den förutvarande el-bedövningsmetoden har bytts ut mot en modern CO2-anläggning. Detta har inneburit en markant förbättrad arbetsmiljö, minimal fysisk belastning och anpassning till conveyer. Man har dessutom skapat mindre riskabla moment vid avblodningen. De halkproblem som tidigare fanns är helt borttagna.

- Om och tillbyggnad av lokalerna
Detta har inneburit att slaktlinjen fått en ny och ändamålsenlig sträckning. Detta har gett ökat utrymme mellan arbetsstationerna. (Byggnadskostnaderna för tillbyggnaden utgör ej underlag för Arbetslivsfondens bidrag).

- Total förbättring av arbetsplatser

Totalt har cirka 20 arbetsplatser förbättrats genom långtgående ergonomisk anpassning. Ett minutiöst planeringsarbete har föregått dessa förändringar. Varje del av utrustningen har placerats på ett sätt som eliminerar rörelser som kan skapa belastningsskador. Arbetsituationen har genom dessa insatser kraftigt förbättrats på en rad olika sätt.

Nivåreglering finns idag på samtliga arbetsställen och detta kombinerat med övrig anpassning av arbetsplatserna samt införande av en omfattande arbetsrotation har inneburit en genomgripande förbättring för personalen.

- Utbildning

Personalen har genomgått riktad utbildning avseende den nya teknik företaget investerat i. Denna utbildning har i huvudsak skett externt under ombyggnadsfasen. Samarbete med andra företag har möjliggjort detta.

För all personal på den nya slaktlinjen har en kompetensutbildning genomförts. All annan personal har också genomgått kompetensutbildning. Detta innebär att en mycket långtgående rotation har skapats, vilket inneburit ökat arbetsinnehåll och skapat en motivation för arbetet som man med svårighet kunnat förutse.

Kvinnlig arbetskraft utför arbetsoperationer som tidigare felaktigt ansågs bara kunna utföras av män. När förutsättningar skapats med utrustning och utbildning har oanade effekter uppnåtts. Kompetensutbildning av all personal har medfört att långtgående arbetsrotation införts.

Organisationsförändringen har inneburit att ett byte av lönesystem genomförts; en övergång från ackord/premielönesystem till månadslön för all personal. Grundstenar i det nya systemet är mångkunighet och kompetens.

- Rehabilitering

En rehabiliteringspolicy som klart fördelar ansvar och vid vilken tidsintervall olika aktiviteter skall genomföras har arbetats fram.

En uppdatering av rutiner och skyldigheten att bära skyddsutrustning har genomförts. Informationsåtgärder som tydliggjort ansvaret både från arbetsgivaren och arbetstagaren har genomförts.

Resultat/Värdering

Arbetsgivarsidan har förklarat sig positiv till projektet som helhet betraktat. Man betonar också, som ett komplement till ergonomiskt rätt utformade arbetsplatser, den nya arbetsordningen vid företaget. Ledningen har mycket stora förhoppningar på denna. Man vågar också vara optimistisk inför sina egna förutsättningar att utvecklas positivt på en

marknad där konkurrensen om råvarutillgången är mycket hög.

Arbetstagsidan, i det har fallet fackliga företrädare för Livsmedelsarbetareförbundet, har förklarat sig nöjda med samarbetsformerna under tillkomsten av arbetsplatsprogrammet och, rent konkret, de nya arbetsplatserna. Man uttalar också en förhoppning om bättre utvärdering och resultatrapportering från ledningen än hittills. Kompetenshöjningen och arbetsrotationen ses som positiva förändringar. Arbetsplatsen är mer attraktiv nu än tidigare.

Förutsättningarna för att kunna förvärvsarbete på Skövde Slakteri, och slippa skador av olika slag, har också ökat kraftigt.

	<i>Före</i>	<i>Minskning</i>	<i>Mål</i>	<i>Verkligt</i>
<i>Antal arbetsskador</i>	38		7	
<i>Sjukfrånvarodagar totalt</i>	1914		1188	
<i>Sjukfrånvaro/ anställd</i>	29		18	
<i>Därav</i>				
<i>Korttidsfrånvaro</i>	8		4	
<i>Långtidsfrånvaro</i>	21		14	
<i>Antal ersättningsrekr. p.g.a. frånvaro</i>				
<i>Påbörjade rehabiliteringar</i>				
<i>Rehabiliterade</i>				
<i>Kapacitet/ resursutnyttjande</i>	90%			
<i>Ökad produktivitet</i>				
<i>Omsättning Mkr</i>				

Dnr 72/91.

ISSN 1104-6449