



JOBBI FÖRÄNDRING

Stärker människor och verksamhet

”Det går att förbättra arbetsmiljön.”

Roland Sandelin, huvudskyddsombud

Alla på linjen är beroende av varandra och man kan inte ens gå på toaletten. Det kan man däremot göra med det nya arbetssättet med individuell slaktning. Det är bara att trycka på en knapp mellan två slaktkroppar och gå ifrån och göra sina behov.

Tony Dahlström, slaktare

— Vanligen står vi på en rak linje och gör vissa delmoment. I det här projektet är det tänkt att man ska göra alltihop på ett ställe dvs alla arbetsuppgifterna som finns på linjen. Att ansvara för flera arbetsmoment ger större självkänsla och det är ju positivt. Med det nya arbetssättet får man göra en längre arbetscykel. Cykeltiden på linjen är bara 10-15 sekunder och det gör att man blir stressad. Alla på linjen är beroende av varandra och man kan inte ens gå på toaletten. Det kan man däremot göra med det nya arbetssättet. Det är bara att trycka på en knapp mellan två slaktkroppar och gå ifrån och göra sina behov.

— Vi arbetare har varit med och utformat projektet redan från början. Alla har provat det nya arbetssättet, för att kunna jämföra det med linjeslakt. Det är bra. Personligen känner jag en viss tillfredsställelse över att jag har varit med om att utveckla bättre arbetsförhållanden för slaktarna. Dessutom så vinner företaget i längden på att arbetarna har ett intressantare

arbete. Det är ju mycket roligare för arbetaren att jobba med hela grisen och slippa vara beroende av arbetskompisarna.

Tony Dahlström

Slaktare och lagbas

INDUSTRI

FAKTA

Projektnamn

”KAMP – Kolfbranschens ArbetsMiljöProjekt”
Individuell svinslakt

Adress

Skånek
Box 568
291 25 Kristianstad
tfn 044-19 40 00
fax 044-10 99 81

Kontaktpersoner

Jan Gardell, teknisk chef
PL, ordf. i arbetsgruppen
Roland Sandelin,
huvudskyddsombud
Tony Dahlström,
slaktare, förman
Steen Herlevsen,
projektsvarig

Verksamhet

Slakt av svin
Biproduktshantering: Blod,
fett, organ och avfall

Antal anställda

Ca 400 personer



— Jag tycker nog inte att projektet är strategiskt viktigt. Men det är viktigt på ett annat sätt. Det är oerhört angeläget att få en bredare och inte så traditionell syn på produktionsmetoderna. Eftersom vår affärsidé inte är kopplad till produktionsmetoderna, så ger utvecklingsarbetet inte incitament till någon ny affärsidé.

— Vi har ännu inte fattat beslut om någon ny organisation, men den nya arbetsmetodiken ger möjligheter till nya roller.

— De viktigaste erfarenheterna från projektet är:

1. Att det finns lösningar även på omöjliga problem.

2. Att det finns en oerhörd kraft och stor samlad kunskap, när alla parter deltar.

3. Att det krävs envishet för att övervinna invanda konventionella arbetssätt.

— Man kan säkert utforma utvecklingsprojekt av den här typen på många olika sätt. Det väsentliga är att projektdeliagarna och övriga parter tycker att tillvägagångssättet är fruktbarande. Vi hade nog inte haft möjlighet att genomföra det här projektet utan stöd från Arbetsmiljöfonden. Genom projektet har vi faktiskt fått en bred diskussion om verksamhetens arbetsförhållanden. I ett sådant här projekt är det oerhört viktigt att alla som berörs av förändringen är involverade från början. Och att man utför praktiska försök i den övriga produktionen.

— Jag tycker att det går utmärkt att förena lönsamhet och rationalisering med de anställdas intressen. Erfarenheterna finns ju ofta i själva verksamheten.

Jan Gardell

Teknisk chef

Belastande och monotont linjearbete

Volvo-modellen

De allra flesta tror säkert att linjeproduktion härstammar från bilindustrin. Det är troligen precis tvärtom. Sannolikt fick den store bilmagnaten Henry Ford idén till linjeproduktion av bilar från svinslakterierna i Chicago. I Sverige är "Volvo-modellen" ett begrepp. "Volvo-modellen" innebär att man gör ett helt arbete dvs producerar en komplett bil istället för separata delar på ett löpande band.

KAMP-projektet har genomfört "Volvo-modellen" på svensk svinslakt. Projektet har lyckats med det som faktiskt både Volvo och SAAB har misslyckats med.

KAMP-projektets mål

Projektets mål var att genom utveckling av arbetsorganisation och teknik minimera arbetsskador i allmänhet och belastningsskador i synnerhet. Man ville utveckla ett nytt svinslakt-system som alternativ till den traditionella linjeslakten. Utvecklingsarbetet påbörjades i maj 1990 och pågår efter 2,5 år fortfarande. Vid projektstarten bildades en arbetsgrupp med representanter från företagsledning (ordförande och produktionsledning), fack (SALF och LIVS), skydds- och drifttekniker,

Företagshälsovården, veterinär samt en internkonsult från Köttforskningsinstitutet som projektledare. Utvecklingsarbetet skedde med hjälp av folket på golvet i en icke toppstyrd projektorganisation.

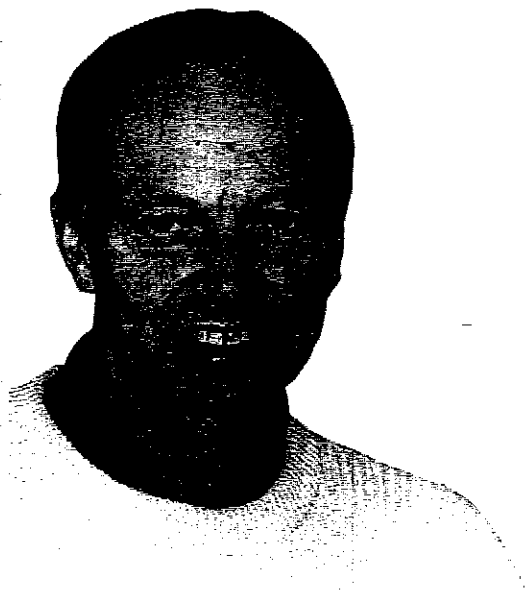
Fixtur utvecklades

Ungefär 50 personer på svinslaktlinjen berördes mer eller mindre av projektet. Mellan 20 och 30 slaktare arbetade med det nya arbetssättet, individuell slaktning. För att kunna genomföra individuell slaktning utvecklade man en fixtur, som håller det avblodade rengjorda slaktsvinet i båda ändarna. Fixturen är konstruerad så att slaktsvinet kan hållas fast i olika höjder och vinklar. Detta gör att slaktaren hela tiden kan arbeta i armbågshöjd. Fixturen "serverar" helt enkelt slaktsvinet, så att slaktaren kan slakta hela svinet. På det här sättet får slaktaren ett ökat arbetsinnehåll. Det ger slaktaren arbetstillfredsställelse att kunna säga eller tänka: "Det här svinet har jag slaktat". Dessutom går det snabbare att slakta individuellt än på linje, eftersom man sparar ställ- och spilltid. Individuell slaktning ger en tidsbesparing på hela 20%.

Positiv utveckling

Utvecklingsarbetet påverkade både de anställda och företaget i positiv riktning på en rad punkter.

- Ny och rätt teknik utvecklades.
- Personalen kompetensutvecklades.
- Produktiviteten ökade.
- Arbetsskadorna minskade.
- Förebyggande friskvård infördes.
- Rehabilitering påbörjades.
- Kvinnor blev naturliga medarbetare.
- Sjukfrånvaron minskade.
- Personalen utvecklades i det egna yrket.
- Arbetsmiljön förbättrades.
- Personalen fick utökade befogenheter och större ansvar.
- Personalen fick möjlighet till flexitid.



SkaneK visar vägen

Flexibilitet och variation

Systemet med individuell slaktning ger slaktaren större flexibilitet. Det tar 2 minuter att slakta hela svinet och sedan kan man gå ifrån om man vill. Han eller hon slipper linjeslaktens bundenhet och den frustrerande väntetiden mellan de 15 sekunder långa operationerna. Dessutom innebär den individuella slaktningen att arbetet är ergonomiskt riktigt. Alla rörelser utförs i armbåghöjd. Jämfört med linjeslakt är individuell slakt ett mycket flexibelt arbetssystem även totalt sett. Medan linjeslakt fungerar effektivt endast vid full bemanning, så kan individuell slakt anpassas eller bemannas efter marknadens behov och det fungerar även när många är sjuka.

Högre kvalitet

Det händer att slaktaren skär fel, så att svinets tarminnehåll kommer på köttet. Vid linjeslakt märks slaktsvinet med röd tape och kontaminerade ställen skärs bort och kasseras. Vid individuell slakt har slaktaren bättre kontroll och möjlighet att skära rent och sterilisera verktyg. Det individuella slaktsystemet har alltså en positiv inverkan på köttets kvalitet.

Genomloppstid

Slaktsvin och dess biprodukter bör vara i kylrummet 45 minuter efter slakt. Vid fullskalig individuell slakt är logistiken komplicerad. Logistikproblemet, som går att lösa, är tyvärr kostnadskrävande. En av linjeslaktens få fördelar är att genomloppstiden styrs mycket säkert.

Legitimerade slaktare

Om slaktaren vidareutbildas till veterinärassistent så kan han/hon själv kontrollera köttet. Detta skulle öka arbetsinnehållet avsevärt. Vid självkontroll av köttet kan man spara 6 veterinärbiträden (på 200

svin/timme) och kanske ytterligare 3-4 veterinärassistenter. Talen refererar till en linje med ca 85 personer. På det här viset skulle man på sikt få en ny yrkeskår, som skulle kunna kallas för legitimerade slaktare. Tyvärr, kräver det en lagändring, men SLV (Statens Livsmedelsverk) intar en positiv hållning till detta. Bestämmelser inom USDA och EG gör att det inte låter sig göras i en handvändning. Men vem har sagt att det ska vara lätt? SkaneK har visat vägen.

Ytterligare investeringar behövs

Utvecklingsarbetet har hittills bedrivits med medel från dels Arbetsmiljöfonden, dels Arbetstillsfonden. Men för att SkaneK ska ha möjlighet att vidareutveckla det nya arbetssystemet med individuell slaktning krävs det riskfyllda investeringar på 8-10 miljoner kronor. Man behöver bygga en ny enhet, med tio arbetsstationer, som kan slakta 200 svin per timme. När man som SkaneK har ett redan fungerande slakteri, som är baserat på linjeslakt, är det svårt eller nästan omöjligt att lägga fram material, som visar att en sådan investering är lönsam. Det är ett experiment som kräver stora utvecklingskostnader för att lösa logistikproblemen. Även om projektet visar att produktiviteten ökar och att personalbesparingen är väsentlig med individuell slaktning jämfört med linjeslakt, så kan utvecklingskostnaderna för avancerad logistik bli höga. För att SkaneK ska ha möjlighet att fortsätta produktionsutvecklingen krävs en 100%-ig extern finansiering t ex av ett stort företag som ser potentialen på världsbasis. Annars kommer det nya systemet med individuell slakt att få betydelse endast som verktyg i sanitetsslakten och hos små och medelstora företag.



Roland Sandelin

Huvudskyddsombud, arbetsledare för projektets tekniska del

— Från början trodde vi att det var omöjligt att ändra linjeslakten till individuell uppslaktning. Projektet har lärt oss att ingenting är omöjligt. Alla har engagerat sig i utvecklingsarbetet, från golvet och upp till högsta chefsnivå. Vi har bevisat att det går att göra något för att förbättra arbetsmiljön.

— Utvecklingsarbetet har fungerat väldigt bra. Personalen som arbetar på golvet har kommit med många idéer. Och förankringen bland arbetarna har varit massiv. Det tar säkert längre tid att genomföra förändringsarbete på det här sättet, men å andra sidan får vi med oss alla och det går framåt.

— Jag har fått en oerhörd erfarenhet av att arbeta med både vanlig personal och chefer. Om man verkligen lägger manken till så går det att lösa de allra flesta arbetsmiljöproblemen.

Arbetsmiljöfondens program Åtgärder mot belastningsskador har genomförts under perioden 1988-1993. Utvecklingsinsatser på ett stort antal arbetsplatser har fått stöd genom programmet.

Även om programmets olika projekt spänner över en mängd branscher och verksamheter finns vissa generella drag: Projekten har byggts på grundidén att de "moderna" belastningsskadorna kan förebyggas via helhetslösningar som innefattar såväl organisatoriska som tekniska och ergonomiska åtgärder. Den viktigaste faktorn är: Att ge människor ett avgörande inflytande över sin egen arbetssituation — egenkontroll.

Utvecklingsarbetet har genomförts i nära samverkan mellan che-

fer, arbetsledning, de anställda och deras organisationer: **Ledningen** har sett en ny och mer flexibel arbetsorganisation som ett viktigt konkurrensmedel, gentemot både "marknaden" och kunderna. **De anställda** har sett möjligheter att trygga sin anställning, samtidigt som nya produktionsformer gett mer innehållsrika, varierande och kvalificerade yrkesroller. Nedanstående projektblad finns tillgängliga hos Arbetsmiljöfonden. Om du är intresserad av mer information om andra projekt eller vill ha fördjupad information om något projekt kan du vända dig till projektledarna eller Arbetsmiljöfonden. Arbetsmiljöfonden finansierar forskning, utveckling, lokalt utvecklingsarbete och kunskapspridning.

Dessa projektblad finns:

Service

Friskare kök

LK Kost & Restaurang, Linköping

BEDA-projektet (Bättre Ergonomisk DataArbetsplats)

SCB Statistiska Centralbyrån i Örebro

Belastningsskador hos lägstadielärare i Borås

Borås kommun

Arbetslivsutveckling på Hotel Laponia

Hotel Laponia, Arvidsjaur

Från köksfunktion till restaurangverksamhet

Socialkontorets restaurangavdelning, Skellefteå

Organisationsutveckling för förebyggande av belastningsskador

Länsstyrelsen i Stockholm

AB Tvättman Uddevalla

Uddevalla

Från krypande till stående — Golvläggprojekt

Golvbranschens Riksorganisation, Stockholm

KOBRA — Kooperativ Organisation för Breddning av arbetet och en god Arbetsmiljö

FHC Stockholm AB

Belastningsskador vid Tvätteriet Ockelbo

Ockelbo

Lokalvårdsprojektet F17

Blekinge Flygflottilj, Ronneby

Ändrad arbetsorganisation vid Posten Alunda

Alunda

Arbetsmiljökonsekvenser vid förnyelsearbete inom fastighetsbranschen

Uddevallahem i Uddevalla

Kompetens- och ansvarsutvidgning

Ica-Tummen, Skoghall

HAK-Projektet Ähléns Söder, Stockholm

Belastningsskadeprojektet vid Stiftelsen

Kindahus Kisa

Arbetsmiljöutveckling genom förändrad

arbetsorganisation Hotel Frösundavik, Solna

Utveckling av åtgärdsprogram mot arbets- och försämringskador vid renhållningsarbete

Västerås Kommun, Renhållningsverket, Västerås

Utveckling av åtgärdsprogram mot arbets- och försämringskador vid renhållningsarbete

Eskilstuna Energi & Miljö AB, affärsområde

Avfall, Eskilstuna

Imageprojektet Indata på Bankgirot, Stockholm

Arbetsutvidgning i tvätterier

Droppen Textilservice AB, Lund

Projekt Ängelholm

Föreningsbanken, Ängelholm

Industri

Åtgärder mot belastningsskador vid Lumatic

Samhall Lumatic i Hyltebruk

Åtgärder mot belastningsskador vid Öje

Skinnbeklädnad Öje och Rättvik

Team NEFAB Emballage AB, Alfva

Edsbyn

Räkna med oss AB Edsbyverken, Edsbyn

Framtidens arbetsplats ASSA AB, Eskilstuna

Belastningsskadeprojektet vid Vilhelmina-

Sågen AB Vilhelmina

Nya banor Luxorbolagen i Motala

Målningslinje Vänerply AB, Otterbäcken

Belastningsskadeprojektet vid Frödinge Mejeri

Frödinge

KAMP — Köttbranschens ArbetsMiljöPro-

jekt Individuell svinskakt Skanek, Kristianstad

Åtgärdsprogram mot skogsmaskinförarens

belastningsskador

Institutionen för Skogsteknik, Garpenberg

Aktionsprogrammet mot belastningsskador

Sveriges Lantbruksuniversitet, Garpenberg

Arbetsplatsutformning i sågverk för undvi-

kande av belastningsskador Notnäs AB, Torsby

Utveckling av grupporganisation

Norwesco AB, Öregrund

Personal och arbetsorganisation

Projekt automatisering

Töcksfors Verkstads AB (TVAB), Töcksfors

Arbetsorganisation på robotiserad svetslinje

Volvo Lastvagnar AB, Umeverken, Umeå

Vård & Omsorg

Nattflytet Akademiska sjukhuset, Uppsala

NU!Projektet — Närvaro genom Utveckling

Älvkullens sjukhem, Kungälv

Årsta 90-talets klinik Årsta Folkvandvård, Årsta

Den möjliga människan — Personal och

arbetsmiljöutveckling på Tunåsens sjukhem

Tunåsens sjukhem, Uppsala

Arbetsmiljöfonden

SAMMANFATTNINGAR

1645

BESÖKSADRESS Olof Palmes Gata 31

POSTADRESS Box 1122 111 81 STOCKHOLM

TELEFON 08-791 03 00 TELEFAX 08-791 85 90

