

Hur skapar man en god arbetsmiljö inom storskalig grisproduktion

Strukturförändringen inom svensk grisproduktion har varit och är fortfarande mycket intensiv. Antalet grisar per företag ökar mycket snabbt medan antalet företag samtidigt minskar. Den storskaliga grisproduktionen innebär såväl problem som möjligheter och en försämrad arbetsmiljö kan bli resultatet av en dåligt genomförd strukturomvandling. Under ett helt verksamhetsår genomförde forskare från Sveriges Lantbruksuniversitet (JBT) i Alnarp en omfattande undersökning av den fysiska och psykosociala arbetsmiljön bland sysselsatta hos ett tiotal stora grisproducenter i södra Sverige. Med bakgrund av arbetsmiljöanalysen har Råd & Rekommendationer för djurskötare utarbetats till stöd för företagare och arbetsledare i hur man kan skapa en god arbetsmiljö inom storskalig grisproduktion

Psykosociala arbetsmiljöfaktorer –

I ett arbetsgivare- och arbetstagarförhållande är det viktigt att båda parter känner en ömsesidig utdelning i form av ett välutfört arbete och en rättvis belöning. Trivsel, ordnade arbetsförhållanden, en lyhörd arbetsledare, gemenskap i arbetsgruppen, trevliga och positiva arbetskamrater, att ständigt få lära sig något nytt, att känna sig uppskattad mm - är några av de många faktorer som är viktiga förutsättningar för en bra psykosocial arbetsmiljö. Som arbetsgivare och arbetsledare har du ett stort ansvar och en stor möjlighet att skapa en trivsamt psykosocial arbetsmiljö. Genom att arbeta med och implementera de ”mjuka värdena” i arbets- och personalledning, visar du att du satsar på och värdesätter dina medarbetare. Medarbetare som trivs på sitt arbete är lönsamma för företaget – de gör det lilla extra som gör den stora skillnaden!

Som arbetsgivare/arbetsledare har du möjligheten att främja den psykosociala arbetsmiljön, få medarbetare som trivs och medarbetare som gör ett bra arbete genom att:

- Ha skrivna anställningsavtal där det framgår vilka arbetsuppgifter och ansvarsområde medarbetaren har, var och när arbetstiden förläggs. Avtalet bör också innehålla information om gällande ingångslön, policy för lönehöjning, samt eventuella förmåner (såsom tjänstebostad/bil/telefon, subventionerade arbetskläder och friskvård, regelbundna besök/check på företagshälso-

vård, uppställning av egen häst mm). Dessutom bör det framgå av avtalet hur vida det finns möjlighet för kompetensutveckling och utbildning (branschspecifikt men även i arbetsteknik och hälsa) samt eventuell tidsram för provanställning, uppsägningsvillkor mm

- Ha en nerskriven checklista för introduktion av nya medarbetare. Checklistan bör omfatta presentation av företag och arbetskollegor, rundvisning på företaget, genomgång av rutiner såsom anställningsavtal, arbetstider, raster, löner, semester, sjukfrånvaro, företagshälsovård, information om arbetsmiljö, risker, förstahjälpen mm
- Utarbeta arbetsbeskrivningar för olika arbetsuppgifter eller arbetsområden. Det underlättar för personal som alternerar arbetsuppgifter med varandra, nyanställda och vikarier. Det minskar risken för missförstånd och säkrar att arbetet utförs likartat - du får en kvalitetssäkring med på köpet!
- Se till att ha ett fast arbetsschema så dina medarbetare har möjlighet att planera arbete och fritid –
- Erbjud flexibla arbetstider som är anpassade både efter verksamheten och efter dina medarbetares önskemål och privata förhållanden (familj & fritid)
- Inför arbetsrotation, där det är lämpligt, för att ge medarbetarna förnyelse i arbetsuppgifterna och möjligheten att lära sig något nytt inom produktionen
- Ha ett nerskrivet och mätbart mål för verksamheten – det ger medarbetarna och dig ett gemensamt mål och en helhetsyn - ni arbetar åt samma håll och mot samma mål!
- Ge medarbetarna möjlighet att få inflytande och vara delaktiga i t.ex. utarbetandet av arbetsschema och arbetsbeskrivningar. Informera medarbetarna om produktionsresultat, företagets ekonomiska resultat på veckomöten, via anslagstavla eller informationsblad. Ta medarbetarna med i diskussionerna kring nyinvesteringar, företagets framtidsplaner, möjliga förbättringar och effektiviseringar mm
- Våga släppa ”taget”. Använd dig av och lita på dina medarbetares kompetens – delegera arbetsuppgifter, ansvar OCH befogenheter
- VISA, GE och UTTRYCK din uppskattning; Uppskattning kostar inget och är så mycket värde!
- Erbjud kompetensutveckling – ta medarbetarna med på t.ex. studiebesök på branschrelaterade företag, mässor, skolor, rådgivningscenter eller liknande
- Ha olika återkommande personalaktiviteter som t.ex. kaffebröd den sista fredagen i månaden, julfest, sommarfest, bowling, glögg i decem-

ber, kanot på den lokala sjön, picknick i det gröna med familj, gemensamma träningskvällar på gymmet, tårta efter avslutad smågrisleverans etc. - det stärker gemenskapen, samhörigheten och teamandan. Det underlättar också sociala relationer och stöd mellan arbetskamraterna och mellan medarbetare och arbetsgivare/arbetsledare

- Ge befogad beröm – alla behöver veta att man gör ett bra arbete, det räcker inte med: ”Jamen jag trodde han visste att jag var nöjd, jag har ju inte sagt motsatsen!” – BERÄTTA för medarbetaren att du är nöjd!
- Ge befogad kritik – en som ej gör misstag, har inte heller utfört ett arbete; Man lär och utvecklas av sina misstag om man får konstruktiv och saklig kritik!
- Vara medvetenhet om att alla är vi olika individer med olika prioriteringar - och vi motiveras av olika faktorer att göra ett bra arbete (så som t.ex. lön, djurintresse, flexibla arbetstider, ansvar mm)
- Kunna förstå och respektera att dagens ungdomar kanske har andra prioriteringar än vi upplevt tidigare – arbetet har möjligen inte samma centrala betydelse längre och det finns ett socialt liv och en fritid som kanske prioriteras lika högt som arbetet i stallarna!
- Montera en förslagslåda i personalrummet – där medarbetarna kan komma med förslag till möjliga förbättringar, teknisk utveckling, hjälpmedel, aktiviteter, ändrade arbetsrutiner mm

Glöm inte att:

- Vara en förebild för din personal – de gör inte som du säger, de gör som du gör!
- En attraktiv och trivsamt arbetsplats har trevliga, rena och välstäda personal- och omklädningsrum. Det får gärna vara med separat ventilation, så lunchen inte behöver intas med grislukt – inte alla tycker om att äta sin mat bland grisarna!
- Ha kul på arbetet!

Råd och rekommendationer” bygger på en undersökning och analys av arbetsmiljöförhållanden på ett antal större grisproduktioner i södra Sverige. Projektet ”Storskalig grisproduktion – framtidens arbetsplats för den yngre generationen” – har finansierat av Stiftelsen Lantbruksforskning och Swedish Meats

Kontaktperson:

Christina Kolstrup,
Sveriges Lantbruksuniversitet, JBT
Temagrupp Arbetsvetenskap
Box 88, 230 53 Alnarp.
Telefon: 040-41 54 00.
E-post: christina.kolstrup@jbt.slu.se

Råd & rekommendationer – del 3

KVM Traktorelverk med lågvarvig 1 500 varvs generator

16 kva och 30 kva

Klarar att starta dubbelt så stor elmotor som högvarvigt! Kompletterat med trepunktsfäste, 16 amp, 1-fasuttag, 32 amp, 3-fasuttag. Voltmätare, amperemätare, hertzmätare, timräknare, jordfelsbrytare, automatsäkringar, över-under-spänningsskydd.

16 kva NU: 16 800:- 30kva NU: 19 800:-

Kvånum
Järn

Storgatan 10
535 30 Kvånum
Fax 0512-931 33

kvanumsjarn.se kvanumsjarn@telia.com

Ring 0512-930 55 och beställ eller begär mer info! Moms tillkommer. Fraktfritt över 2 000:-. 1 års garanti.



GRISPRODUCENTER I HALLAND!

Grisar från Halland uppfyller vår målsättning om korta gristransporter för bästa djuromsorg och miljö

Anmäl dina grisar till oss!

Vi har marknadens bästa avräkningspriser

AB GINSTEN SLAKTERI, Harplinge Tel 035-171 600, 070-594 82 72



Hans Højer



FarmTech a/s

Försäljning och service ring: 0045-55 45 05 50, fax 0045-55 45 05 51

www.farmtech.dk info@farmtech.dk

Torrfoeder
daltec

Inventarier
PanelTech A/S
inventar til effektive svineproducenter

Ventilation & våtfoeder
Fancom
AGRI-COMPUTERS



För alla
djur!

KVALITETS-
UTGÖDSLINGAR

Sedan 1959

Vänd er med förtroende till
AB HARRY JOHANSSONS UTGÖDSLINGAR

310 40 HARPLINGE. Tel 035-550 33, 551 34, bost Rolf 035-524 07. Fax 035-550 83

• Elektrisk utgödsling med nylonlina • Hydraulisk tryckutgödsling • Helhydraulisk linutgödsling



Beställ
"BOLE-Katalogen"
GRATIS!

www.bole.nu

BOLE-Produkter AB
Håstaängsvägen 1
824 40 HUDIKSVALL
0650-54 24 70

Kompostbara plastförpackningar till köttbiten

Snart kan plastförpackningen följa med resterna av köttbiten till komposten, i stället för till soptunnan. Biologisk kompostbar plast introduceras nu kraftfullt i England. Sainsburys använder redan kompostbara förpackningar till ekologiska dagligvaror i 140 butiker.

Plasten är tillverkad av majsstärkelse och bryts ned inom månader i kontakt med vatten. Buteljer av majs används till vatten och andra drycker. Coca-Cola är igång med tester för drycker, liksom Nestlé för mjölk och choklad. Marks & Spencer provar majsplasten till smörgäsförpackningar och Tesco introducerar den nya plasten under året. Bedömare anser att det nya plastmaterialet blir ett viktigt inslag i marknadsföringen, särskilt för de gröna produkterna. Källa: The Independent. /LG

Svenska livsmedel fria från hormoner och antibiotika

2005 undersöktes nästan 15 000 svenska prover från levande djur och animaliska livsmedel för att kontrollera om det fanns förbjudna substanser, tillväxtbefrämjande substanser (t ex hormoner), veterinärmedicinska preparat, samt mögel- och miljögifter. 0,05 % av proven innehöll halter av restsubstanser över gällande gränsvärde. - Animaliska produkter är i stort sett fria från förbjudna substanser, kommenterar Ingriid Nordlander, Livsmedelsverket. Antibiotika över gällande gränsvärden hittades i fyra prov från nötkreatur (njure) och ett prov från svin(njure). Inget av de 40 importerade proven innehöll några påvisbara halter av restsubstanser. Källa: Livsmedelsverket. /LG

Datasystem för rapport om slakt och förflyttning

22 maj införde Jordbruksverket ett nytt system för inrapportering av slakt och grisförflyttningar. Användaren rapporterar själv in uppgifterna via datafil i Excel till Jordbruksverket. Källa: SJV. /LG

Sydkorea ursprungsmärker restaurangkött 2007

Sydkorea inför en lag 2007 som tvingar alla större restauranter att uppge ursprunget på det nötkött som serveras gästerna. Källa: Joong Ang Daily. /LG

Mer nitrit i maten med nytt EU-beslut?

EUs konsumentministrar har beslutat om enhetliga gränser för hur mycket nitrit och nitrat man får tillsätta livsmedel. Det europeiska gränsvärdet är väsentligt högre än vad en del medlemsländer har idag. Nitrit och nitrat ifrågasätts ibland som konserverande tillsats i livsmedel, eftersom det kan omvandlas till nitrosaminer, som är cancerframkallande. Källa: Ritzau. /LG