

Dokumentation

Innehåll


- 1. Sammanfattande bilder från konferensserien (Staffan Aminoff)**
- 2. Kompetensutveckling (Mikael Wittbäck, CF/Leif Nordin, Ledarna)**
- 3. Jämställdhet och allas lika värde (Lis-Marie Fond, Sif)**
- 4. Företagsvis redovisning av grupparbeten**

1. Sammanfattande bilder från konferensserien (Staffan Aminoff)

Skogsindustriernas konferenser - Deltagande			
• Karlstad	22-23/11	17 ftg	115 deltagare
• Umeå	6-7/12	11 ftg	82 deltagare
• Växjö	26-27/1	8 ftg	72 deltagare
• Linköping	15-16/2	11 ftg	73 deltagare
• Gävle	22-23/2	<u>12 ftg</u>	<u>88 deltagare</u>
		59 bruk	430 deltagare



Deltagare totalt – fördelning på kategorier	
• VD/platschef/linjechef	73
• Personalchef motsv/utb.chef	69
• FHV/rehab	20
• Pappers	88
• Sif	55
• Ledarna	43
• CF	21
• Övriga (centr.org)	13



Skogsindustrin satsar friskt – för uthållig tillväxt!


- Nytt **arbetsmiljöavtal** (Samverkan) med fokus på ett hälsofrämjande perspektiv
- **Det hälsofrämjande perspektivet** → "Hälsa, effektivitet och lönsamhet är varandras förutsättningar"
- Unikt – utmanande – möjligt!
- Företagens medverkan – en förutsättning!
- Branschkonferenser 2004/2005



Nya Samverkansavtalet


- Ett hälsofrämjande perspektiv
- Ledarskapets betydelse för ökad hälsa
- Ett systematiskt arbetsmiljöarbete
- Företagshälsövård – aktiv rehabilitering
- Jämställdhet och allas lika värde
- Kompetensutveckling – vikten av en utvecklad dialog
- Partsroller och samverkan

» **Lokala avtal**




Det hälsofrämjande perspektivet: "Hälsa, effektivitet och lönsamhet är varandras förutsättningar"

- Om människor mår bra mår organisationen bra. Detta skapar förutsättningar för effektivitet och lönsamhet.
- "Hur skall det vara när det är som bäst"?
 - Fokusera på möjligheter i stället för att reagera på problem
 - Satsa på åtgärder som stärker det friska i stället för att söka orsaker till det sjuka



Kostnader för ohälsan

- Sjukfrånvaron i samhället, ca 14 %, kostar samhället ca 125 miljarder/år. Tendens nu: Sjukfrånvaron sjunker – kostnaderna oförändrade.
- Sjukfrånvaro i privata näringslivet ca **6,1%**. Kostnad för företagen?
 - Sjukförsäkringsavgifter ca 110 miljarder/år
 - Sjuklönekostnader ca 60-70 miljarder/år
- Sjukfrånvaron inom skogsindustrin (mop) **6,6%**. Kostnad för branschen?



Kostnader för sjukfrånvaron inom skogsindustrin (Massa- och Papper)

- Skogsindustrins (ca 30.000 anst) sjukfrånvaro är ca **6,6% → 5,7 (2004)**
- I dagsläget är **2.000 årsarb.** (6,6 x 30.000) i skogsindustrin frånvarande pga sjukdom
- Kostnad: 2.000 årsarbetares produktionsvärde: 2.000 x 500.000:-, dvs ca **1 miljard kr /år**
- Halvering av sjukfrånvaron i skogsindustrin, potentiell vinst: 1.000 årsarbetare, dvs åtminstone **500 milj. kr**
- Är fullt möjligt att åstadkomma i skogsindustrin - kanske på tre års sikt. **En utmaning för branschen!**



Sjukfrånvarons kostnader i företaget?

- Antal anställda:
- Sjukfrånvaron i dag, %:
- Hur många sjukfrånvarande/år i dag (årsarbetare)?:
 - Sjukfrånvaro, kvinnor?
 - Sjukfrånvaro, 55+?
 - Korttidsfrånvaro – långtidsfrånvaro?
- Produktionsvärde av frånvaron?:
- Sjukfrånvaro %, om 3 år?:
- Hur många fler närvarande år 3?:
- Värdet av den ökade närvaron år 3?:



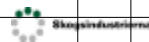
"Sjukfrånvarons kostnader" redovisning (5 konferenser 2004-05)

Företag	Anst.	Sjv %	Sjuk. Årsarb, antal	Kostnad (milj. kr)	Sjv % 3 år	Ökad närvaro, antal	Värde (milj. kr)
53	25.321	5,72 (2,9-14,0)	1.276 st	638	3,75 (2,5-9,0)	504 st	252



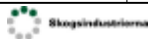
Sjukfrånvarons kostnader - redovisning

Företag	Anst.	Sjv %	Sjuk. årsarb,	Prod. - värde	Sjv % 3 år	Ökad närvaro	Värde
Holmen Hallstavik	950	6,1	58	29	5,0	10	5
Iggesund Paperboard	900	6,8	61	31	4,3	23	11
SCA Ortviken	950	7,2	68	34	5,0	21	11
Stora Skutskär	545	4,0	22	11	3,0	5	2,5
Stora Norrsundet	200	2,9	6	3	2,5	1	0,4



Sjukfrånvarons kostnader - redovisning

Företag	Anst.	Sjv %	Sjuk. årsarb	Prod. - värde	Sjv % 3 år	Ökad närvaro	Värde
Stora Fors/Hämmarby	800	5,4	43	21	4,0	11	5,5
Stora Grycksbo	490	5,9	29	15	4,0	9	4,5
Stora Kvarnsveden	999	5,4	54	27	3,0	25	12,5
Valvik	200	6,4	13	6,5	4,0	5	2,5
Fortek	150	3,5	5	2,6	2,5	4	2



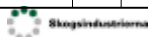
Sjukfrånvarons kostnader - sammanställning företagsvis

Företag	Ant anst.	Sjv, %, i dag	Ant. sj. årsarb	Kostnad (milj. kr)	Sjv, % om 3 år	Ökad närvaro, antal	Värde, ökad närvaro, (milj. kr)
Akzo Nobel	162	4,1	6,6	6,5	2,7	3	3,0
Häfreström	380	7,6	29	14,5	3,8	14,5	7,25
Munkedal	430	8,9	38,4	19,2	4,0	21,2	10,6
Assi Frövi	700	5,0	35	17,5	3,0	14	7,0
Gruvön	1200	5,0	60	30,0	3,5	18	9,5
Skåpafors	621	8,0	50	25,0	6,0	12	6,0
Wargön	312	7,4	23	11,5	5,5	6	3,0
Skoghäll	1100	5,0	55	27,5	3,3	19	18,0
Väro	380	3,0	11	5,7	3,0	-	-



Sjukfrånvarans kostnader - sammanställning företagsvis

Företag	Ant anst.	Sjv, % i dag	Ant. sj. årsarb	Kostnad (milj.kr)	Sjv, % om 3 år	Ökad närvaro, antal	Värde, ökad närvaro (milj.kr)
Domsjö	351	5,6	21	10,5	3,0	12	6,0
Mondi P Dynäs	358	4,3	15,4	7,7	3,0	5	2,4
Kappa Piteå	630	5,0	31	16	4,0	6	3,2
M-real Wisafhusum	1550	5,0	80	40,0	4,0	15	8,0
SCA Graph. Research	80	3,8	3	1,5	2,0	1	0,5
Munksund	340	5,5	19	9,5	3,0	8	4,0
Obbola	360	4,8	18	9,0	3,0	8	4,0
Östrand	455	5,2	20	10,6	3,0	12	5,0



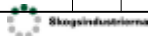
Sjukfrånvarans kostnader - sammanställning företagsvis

Företag	Ant anst.	Sjv, % i dag	Ant. sj. årsarb	Kostnad (milj.kr)	Sjv, % om 3 år	Ökad närvaro, antal	Värde, ökad närvaro (milj.kr)
Utansjö	165	3,0	5	2,5	3,0	-	-
Korsnäs	1063	3,9	41,4	20,0	3,5	4	2,0
N. Paper	200	4,1	8	4,0	4,0	-	-
Noviant	84	3,3	3	1,5	2,5	1	0,5
Rockhammar	75	5,3	4	2,0	2,7	2	1,0
Rottneros	176	5,0	9	6,0	3,3	3	2,0
Edet Bruk	450	7,5	33	16,5	4,5	13	6,5
Billingsfors	300	6,2	18,6	9,3	4,2	6	3,0
Karlsborg	496	5,8	29	14,5	4	10	4,5



Sjukfrånvarans kostnader - redovisning

Företag	Ant anst.	Sjv, % i dag	Ant. sj. årsarb	Kostnad (milj. kr)	Sjv, % om 3 år	Ökad närvaro, antal	Värde, ökad närvaro (milj kr)
Cascades Djupafors	150	3,4	5	5	< 3	0	0
Stora Enso Hylte	885	5,0	44	22	3	18	9
Swedish Tissue	145	8,2	12	6	4	6	3
Klippan	220	7,4	17	8,5	3,8	8	4
Lessebo	307	8,2	25	12,5	4,5	11	6
Nymöla	837	6,5	54	27,2	3,25	27	14
Mörårum	442	4,6	22	11	4,0	3	1,5
Mönsterås	490	5,4	26	13	4,0	7	3,5



Sjukfrånvarans kostnader - redovisning

Företag	Anst.	Sjv %	Sjuk. årsarb	Prod.- värde	Sjv % 3 år	Ökad närvaro	Värde
Ahlmström Ståldalen	124	8,1	10	5	5	4	2
BBA Fiberweb	195	6	11	5,5	4	4	2
Billierud Skärblacka	740	5	41	20,5	3,5	15	7,5
Finess Hygien	140	14	20	10	9	7	3,5
Fiskeby	330	4,7	15	7,5	3	5	2,5
Braviken	700	5,8	41	20,5	4,5	27	13,5
Metsa Tissue	629	8,7	55	27,5	4,5	27	13,5



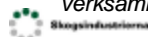
Redovisning I

Företag	Anst.	Sjv %	Sjuk. årsarb	Prod.- värde	Sjv % 3 år	Ökad närvaro	Värde
Mondi Packaging	165	6,5	10	5	3,5	5	2,5
Smurfit Aspa Bruk	220	5,0	11	5,5	4	2	1



Det hälsofrämjande perspektivet:
- Hur skall det vara när det är som bäst?

- Så många som möjligt skall må så bra som möjligt i en lönsam och konkurrenskraftig verksamhet
- Engagerade medarbetare (man känner sig behövd, ges möjlighet till utveckling, feed back, kommunikation)
- Attraktiva arbetsplatser
- Främja det friska i den dagliga verksamheten/organisationen



”När det är som bäst” – olika nyckeltal

- **Frisk arbetskraft** mer än 40% långtidsfriska
- **Säker arbetsplats** 1,5 ofall /100 kollektivanst. (hälften av branschsnittet)
eller tillhöra de 25% bästa i branschen (mindre än 1,85 ofall/100 anst.)
- **Låg sjukfrånvaro** 3,3% (hälften av branschsnittet)
- **Främjande** av trivsel, hälso- och friskfrågor för ökat välbefinnande och uthållig arbetsförmåga
 - t ex Friskhetsindex, Ledarskapsindex, Värdeskapande index, attitydmätningar



”När det är som bäst” - viktiga faktorer i ett främjande arbete (Samverkansavtalet)

- **Ett främjande ledarskap**
 - chefens ansvar för en sund och säker arbetsmiljö, inkl medarbetarnas utveckling, delaktighet och möjligheter till påverkan
 - arbetsgivarens skyldighet att som en integrerad del i verksamheten
 - systematiskt planera, leda och kontrollera arbetsmiljöarbetet
 - göra riskanalyser och upprätta handlingsplaner
 - göra konsekvensbedömningar även vid förändring av organisation och bemanning – även vid positiva förändringar!



• Kvalitetssäkrad dialog chef och medarbetare - förutsättning för verksamhetsutveckling

- medarbetarsamtal för medarbetarnas engagemang och utveckling – vikten av uppföljning!
- planeringssamtal - även om hälsan!
- närheten – ”småprat ibland viktigare än formella möten” – **att vara synlig....**

Signalsystemet!

- Vad chefen säger..... – **att var tydlig....**

Ledarskapsutbildning - Skogsindustrierna



• Företagshälsovården – en nödvändig och självklar resurs!

- Specialistkunnande i förebyggande insatser, rehabilitering och viss sjukvård
- Integrerad del i ordinarie verksamhet
- Stödorgan till företagsledningen för strategisk utveckling av hälsa, effektivitet och säkerhet
- Utformning och inriktning i lokala överenskommelser
- Årlig revision



• Aktiv rehabilitering – i tidigt skede

- Håll kontroll över sjukfrånvaron
- Handlingsprogram – rehabilitering
- Steg för steg – modell i rehabiliteringsarbetet
- Bortre parentes i rehabansvaret

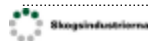
• Satsa på friskfaktorer som förebygger och främjar det goda arbetet!

- Ge människor kraft och styrka att ”oförtröttligt” orka arbeta fram till pension eller möjligheter att återfå vitalitet för att kunna vara fortsatt frisk
("PUFF – Personlig Utveckling Fortsatt Frisk" – en inspiration för kropp och knopp)



”När det är som bäst” - Vad kan konkret göras på hemmaplan för att närma sig tillståndet? Grupparbete – företagets handlingsplan

1. Mål för önskat tillstånd?
2. Nulägesbeskrivning – hur ser det ut i dag?
3. Åtgärder för att nå målet:
 - Främjande/Förebyggande åtgärder
 - Rehabiliteringsåtgärder
 - Olycksfall/säkerhet
 - Jämställdhet
 - Kompetensutveckling – utvecklad dialog
 - Samverkan/ansvar
4. Tidsplan
5. Bedömning av resursbehov
6. Behov av bollplan – ledningsgrupp, fttv etc för hjälp och förankring?



2. Kompetensutveckling (Mikael Wittbäck, CF/Leif Nordin, Ledarna)

Kompetensutveckling/försörjning

- Ökande förändringstakt
- Teknikens utveckling
- Kundens förväntningar
- Företagets utveckling beroende av medarbetarens kompetens och drivkraft
- Individens utveckling beroende av utvecklande och adekvata arbetsuppgifter

Kompetensförsörjningsprocessen

- Kompetensanalys
 - Verksamhetens behov
 - Kompetenspolicy
 - Tidigare uppföljningar
- Kompetensplanering
- Genomförande
- Utvärdering
 - Rätt kompetens
 - Nöjd medarbetare
 - Dokumenterade uppföljningar

Kompetensutveckling/försörjning

- Koppling företagets resultat – lön – kompetensutveckling
- Lokala kompetensutvecklingssamtal
- Kompetensutveckling som en del av löneprocessen
- Utvecklingssamtal – genomförande, uppföljning och kvalitet
- Utvecklingssamtal – förberedelse chefer/medarbetare

Dialogens betydelse

Tydliggör förväntningar o. krav

- Varför? Vad vill ni uppnå?
- Hälsoperspektivet - Ledarskap

▪ Kvalitetssäkra

- Processbeskrivning; HUR?
- Ansvar, befogenheter, tidplan, stöd, resurser, dok. "Vi äger!"

▪ Konsekvenser

- Skapa förutsättningar

▪ Rekryteringsstrategi

- Vilka egenskaper prioriterar vi hos våra chefer?

3. Jämställdhet och allas lika värde (Lis-Marie Fond, Sif)

Avtal om samverkan inom massa- och pappersindustrin

Jämställdhet och allas lika värde

- Främja möjligheterna att förena yrkesarbete och föräldraskap
- Främja allas lika värde i arbetslivet
- Respektera människors olika sexuella läggning
- Underlätta för funktionshindrade i arbetslivet

Avtal om samverkan inom massa- och pappersindustrin

Jämställdhet och allas lika värde

- Förändra attityder
- Arbetsmarknaden viktig framgångsfaktor
- Se människan som individ

Avtal om samverkan inom massa- och pappersindustrin

Jämställdhet och allas lika värde

- 12 % av Sveriges invånare är födda i utlandet
- 5 % av arbetskraften är födda i utlandet
- Andelen med utländsk bakgrund kommer att öka
- Den arbetsföra delen av befolkningen kommer att minska

Avtal om samverkan inom massa- och pappersindustrin

Jämställdhet och allas lika värde

Lagarna

- Jämställdhetslagen (kräver **aktiva åtgärder**)
- Lagen om **åtgärder** mot etnisk diskriminering i arbetslivet p g a etnisk tillhörighet eller annan trosuppfattning
- Lagen om **förbud** mot diskriminering av deltid arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning
- Lagen om **förbud** mot diskriminering i arbetslivet p g a funktionshinder
- Lagen om **förbud** mot diskriminering i arbetslivet p g a sexuell läggning

Avtal om samverkan inom massa- och pappersindustrin

Jämställdhet och allas lika värde

Mål

- Alla skall ha lika möjligheter till anställning, utbildning, befordran och utveckling i arbetet
- Kvinnor och män skall ha lika lön för arbete av lika värde och även i övrigt lika anställningsvillkor
- Bra arbetsmiljö

Avtal om samverkan inom massa- och pappersindustrin

Jämställdhet och allas lika värde

- Arbetsgivarens ansvar
- De lokala parternas uppgift
- Personalrekrytering
- Arbetsförhållanden m m
- Arbetsledning

4. Företagsvis redovisning av grupparbete:

” Vad kan konkret göras på hemmaplan för att närma sig tillståndet när det är som bäst?

1. *Mål för önskat tillstånd?*
 2. *Nuläge?*
 3. *Åtgärder?*
 4. *Tidsplan?*
 5. *Resursbehov?*
 6. *Behov av bollplank?”*
-

1. Södra Cell Värö

Mål: Att vidmakthålla och utveckla en god arbetsmiljö i företaget

Nuläge: Sjukfrånvaro:

2001:	4,2 %
2002:	3,4 %
2003:	3,3 %

Åtgärder:

- Arbetsmiljö – hälsa – trivsel 2005
 - Fortsatta klimatundersökningar AHA
 - Lokalt utvecklingsprogram – SMART
 - AKTI Värö
 - Säkerhetskulturen
 - Förebyggande arbete
 - Utbildning, tillbudsrapportering
 - Riskanalyser
 - Jämställdhet och mångfald
 - Trivselaktiviteter
 - Företagsledningens engagemang – en förutsättning
-

2. SCA Edet Bruk

Mål: Inga olycksfall
40 % frisknärvaro
4 % sjukfrånvaro
Ökad trivsel

Nuläge: 2.6 olycksfall/100
7.5 % sjukfrånvaro
24 % frisknärvaro (20/41)

Åtgärder:

Främjande åtgärder

- Utveckla vårt TBWS
- Återkommande trivselmätningar
- Feedback + åtgärder - avdelningsvis
- Öka medvetenheten om risker utb/info
- Konsekvensanalys

Förebyggande åtgärder

- Friskvårdsaktiviteter

- Hälsoprofil
- Kost
- Motion
- Rökavvänjning
- Drogprevention
- Personalronder
- Maskinsäkerhetsanalyser
- Kontinuerlig riskinfo
- Rehabiliteringsåtgärder
- Arbeta enligt rehab-plan
- Ytterligare chefsutbildning/rehab
- Gruppaktiviteter med långtidssjuka
- Plan för partiellt sjukskrivna
- Samverkan/ansvar
- Lokal implementering samverkansavtalet

Tidsplan: Nov 2006 50% förbättring

Bedömning av resursbehov:

- Ny fhv
- Utbildning
- Interna resurser

Behov av bollplank:

- Ledningsgrupp
- Lokala samverkansorgan

3. Assi Domän Cartonboard AB

Mål: Öka antalet långtidsfriska (mer än 50 % på årsbasis)

Långtidsfriska > 50 %

Fhv
FK
Utb
Gruppkänsla
Tydlighet
Aktiviteter
Målinriktat
Trivselpeng

Nuläge: >40 %

Åtgärder: HälsobAM, trivselpeng
Träningsbidrag, arbetsmiljön.
Tidigare insats och gemensamt av ledare, fhv, FK
FHV, ledare, personalavd.

Tidsplan: 1/1 05 – 1/1 08 delmål årsvis

Resursbehov: Kompetensutveckling

Behov av bollplank: JA!

4. Arctic Paper

Mål: Sjukfrånvaro 4,7 - 5,0 %

- Nuläge:** Se sjukfrånvarons kostnader i företaget
- Åtgärder:** Ledarutvecklingsprogram
Återkommande BAM
Samverkansavtal (lokalt)
Utvecklingssamtal
Personalronder
Stimulans till ”egna aktiviteter”
Rehabutredningar
- Tidsplan:** Start nu – löpande
Uppföljning i samband med skyddskomm.
- Resursbehov:** Inom budgetramen.
- Bollplank:** Viktigt att ledningsgrupperna står bakom aktiviteterna.
-

5. Billerud Gruvön/Nordic Paper

- Mål:** Att vara 1:a valet för kunder och medarbetare med en fungerande samverkansorganisation
- Nuläge:** Långtidsfrisk ? 2,2 % olycksfall 5,0 % sjukfrånvaro. Friskvårdens handlingsplan.
- Åtgärder:** Främjande: känd och fungerande organisation
Förebyggande: Arbetsmiljön i fokus
Rehab: Agera på tidiga signaler
Samverkan: kommunikation
- Tidsplan:** 2 år
- Resursbehov:** Reserv.: Förbättrad skiftgång
- Bollplank:** Kommunikering via samverkansorg. Utbyte av erfarenheter externt.
-

6. Korsnäs

- Mål:** ” Hälsöfrämjande arbetsklimat
Ömsesidig respekt”
- Nuläge:** - Bristande kommunikation
- Ostrukturerat arbetssätt
- Åtgärder:** Främjande
- ”Att bli sedd”
- Medarbetarsamtal
- Skapa sunt ledarskap
- Skapa fungerande infoflöde
- Identifiera framgångsfaktorer
Förebyggande
- Bättre tillbudsrapportering
- Förbättrad riskinventering
- Identifiera riskgrupper
- Organisatoriska förutsättningar
Rehab
- Hantering av långtidssjuka
- Aktiv omplacering

Samverkan
- Fungerande rådsverksamhet

Tidsplan: Inom 3 år

Resursbehov: Resurs finns (1 heltid)

Bollplank:

- Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Ledningsstöd, projektarbete
- Prioriteringsstöd och beställningsrutiner för fhv

7. Rottneros Rockhammar AB

Mål: 40 % långtidsfriska

Nuläge:

Olycksfall	3 st
Tillbud	6 st

Åtgärder:

Främjande åtgärder

- Rapportera olycksfall/tillbud
- Riskanalys
- Skyddsronder
- Introduktionsutbildning

Förebyggande åtgärder

- Ordning och reda i fabriken
- Praktiska skydd

Rehab

- Dokumenterade rutiner
- Förändra arbetsuppgifter

Samverkan, ansvar

- Utveckla vår samverkan, partsroller,
Arbetsplatsnivå –arbetsplatsträffar/skiftlagsträffar
avdelningsnivå – UH, AD, produktion
arbetsställenivå – skyddskommitté

Tidsplan: 2 år

Resursbehov:

- Kunna prioritera
- Köpa tjänster

Bollplank:

- Företagshälsan
- Skyddsingenjör
- Egna koncernen
- Arbetsmiljöverket
- m fl

8. Duni/Munksjö

Mål: Vi vill ha friska, engagerade medarbetare som trivs på arbetsplatsen.

Nuläge: Idag är den totala sjukfrånvaron för hög. Medarbetarnas engagemang behöver förbättras för att uppnå ökad effektivitet i produktionen.

Åtgärder:

- Förbättrad dialog med samtliga medarbetare daglig basis
- medarbetarsamtal

- kompetensutveckling
- Satsning på friskvårdsaktiviteter
- Fånga upp sjukskrivna tidigare
- Arbeta mer med att hitta alternativa arbetsuppgifter till sjukskrivna

Tidsplan: 2005 – 2006

Resursbehov: Projektledare för riktade projekt

Bollplank: Ledningsgrupp (inkl. förankring), fhv, FK ...

9. Akzo Nobel

Mål:

- Inga arbetsrelaterade långtidssjukskrivningar
- Ökat antal långtidsfriska
- Inga olycksfall

Nuläge:

- 36 % långtidsfriska
- LTI, 0 2003, 1 2004 (LTI = olycksfall med sjukskrivning)

Åtgärder:

Främjande

- Hälsoundersökningar
- Se problemen
- Rätt organisation
- Enkätundersökning

Förebyggande

- Synligt ledarskap
- Friskvårdsaktiviteter
- Medarbetarsamtal

Rehab

- Rehabplan
- FHV
- PUFF
- Uppföljning
- Utvärdering

Samverkan

- Tidigt gemensamt

Tidsplan: 2 år start omgående

Resursbehov: - Befintlig organisation med tydlig målbild

Bollplank: - Mentorerna interna, externa

10. Noviant AB

Mål: 40 % långtidsfriska
1,5 olycksfall/100 anställda
Sjukfrånvaro 2,5 %

Nuläge: 37 % långtidsfriska
2,3 olycksfall
Sjukfrånvaro 3,27 %

Åtgärder: Verktyg som används:
-Ledningssystem SAM
-FHV
-Svalna
-GMP
-Omlokalisering
-Stimulera tillbudsrapportering

Tidsplan: 2006

Resursbehov: Befintligt

11. Stora Enso Skoghall

Mål:

- Alla grupperingar 40 % friskhetstal
- Sjukfrånvaro 3,3 %
- Olycksfall/100 anställda under 1,0
- Medarbetarindex bäst i SE
En hälsosam, effektiv och lönsam

Nuläge:

- 40 % friskhetstal totalt, men
- Sjukfrånvaro ca 5 %
- Olycksfall/100 anställda 1,3

Åtgärder:

- Förbättra tillbudsrapportering
- Angreppssätt, mätetal hälsa/friskvård
- Fortsätta med ledarutveckling
- Fortsätta arbeta för mångfald
- Tidigare rehab, utveckla arbetet ..
- Medarbetarundersökningar
- Arbetsmiljöundersökningar

Tidsplan:

- 3 år, avstämning efter 2 år

Resurser, bollplank:

- Egna till största delen
-

12. Holmen Wargön

Mål:

- långtidsfriska 40 %
- skador med frånvaro 3,0 ofall/100

Nuläge:

- långtidsfriska 20 %
- skador med frånvaro 4,8 ofall/100

Åtgärder:

Främjande

- Lättillgänglig skyddsutrustning, ordning och reda
- Arbetsledning föregår med goda exempel
- Respektera varandra/bry sig om
- Skapa engagemang, delaktighet

- Enkät vartannat år
 - Förebyggande
 - Kartlägga risker
 - Åtgärda
 - Friskvårdsaktiviteter
 - Trivselpeng
 - Rehabilitering
 - Utredda
 - Aktivitetsplan
 - Uppföljning
 - Engagerade chefer
-

14. Mondi Packaging Dynäs AB

Mål:

- Mer än 50 % långtidsfriska
- 97 % frisknärvaro

Nuläge:

- 40 % långtidsfriska
- 95,3 % frisknärvaro

Åtgärder:

Främjande:

- Synligt ledarskap
- Kommunikation
- Ledarskapsutbildning
- Kontinuerligt arbetsmiljöarbete

Förebyggande:

- Viktväktarna
- Motionsanläggning
- Bidra till friskvård
- Vid förändringar genomföra riskanalys
- Pilotprojekt där hälsoprofil på skiftorg. En yngre = en äldre grupp analyseras. Handlingsplan fastställs
- m m

Samverkan, ansvar:

- Uppfylla lokalt samverkansavtal
- Aktivt arbete i skyddsorganisationen

Tidsplan: Målet skall vara uppfyllt 2007-12-31

Bollplank: Förankras i företagsledning och hela organisationen. Därefter ett Mondi Packaging Dynäs övergripande **MÅL**.

15. Domsjö fabriker

Mål:

- Sjukfrånvaro < 3 %
- Långtidsfriska (1 år) > (40 %) ?
- Säker arbetsplats
- 0 olycksfall

Nuläge:

Sjukfrånvaro	5,6 %
Långtidsfrisk	? %
Olycksfall	9 st 2004

Åtgärder:

- Ledarutbildning
- Rutiner för tidig rehabilitering
- Rutiner för teknisk översyn av maskin- och kontorsutrustning
- Fungerande planeringssamtal
- Fungerande arbetsplatsträffar
- Fungerande befattningsträffar för skiftarbete
- Riskanalyser av samtliga arbetsplatser
- Fungerande tillbudsrapportering
- Fungerande uppföljning av olycksfall och tillbud
- Skiftschema

Tidsplan: 3 år

Resursbehov:

?

Bollplank:

Ledning
Fack
Fhv

16. Utansjö

Mål:

- Skador: < 2 ofall/100 nuläge 3,6
- Sjukfrånvaro: 3 % = oförändrat

Nuläge:

- Skador: 3,6/100
- Sjukfrånvaro: 3%

Åtgärder:

- Ordning och reda
- Skadefria dagar
- Riktade hälsokontroller
- Friskvård
- Följa upp säkerhetsregler
- Tydliga väl förankrade mål
- ”Trivselpeng” för stärkande av arbetslag.
- Återinföra väl fungerande förslagsverksamhet.

Tidsplan: 3 år

Resursbehov: Prioritera rätt befintliga

Bollplank:

Koncerngemenskap
R + ledarutvecklingsprogram lägga in i utbildningen
Fackliga referensgruppen
Ordförandekonferens
Koncernens ledningsgrupp

17. Kappa Kraftliner

Mål:

- < % sjukfrånvaro
- < 1,5 % olycksfall/100

Nuläge:

Sjukfrånvaro
Arbetsskador ...
Hälsokontroller
Psykosocial enkät

Åtgärder:

Friskvårdsprogram
Skydds- och städrond
Genomgång instruktioner
Tidig rehabilitering
Team, Ledarutv., schema
CARE

Tidsplan: 3 år**Resursbehov:**

Fhv & skyddsorg.
Rehabaktör
Personalledaren

Bollplank:

LG inklusive fhv
FRU

18. SCA Obbola

Mål:

3 % sjukskrivning
0 olycksfall

Nuläge:

4,8 % sjukfrånvaro
4 olycksfall

Åtgärder:**Ledarskap:**

- individuell analys
- handlingsplan Q4 -05/Q4 -06
- Genomför test med alla påtänkta ledare Q1 -05

Fritids- och friskvårdsaktiviteter:

- o Gym
- o Motionskampanj
- o Massage
- o Viktväktare
- o Rökavvänjning

Aktivt rehabarbete:

- o Tidigt rehabmöte
- o Handlingsplaner
- o Arbetsträningsplatser
- o Eget engagemang

Analysera långtidsfriska:

- o Individ
 - o Grupp
 - o Återkoppla i handlingsplan
-

19. M-real

Mål: Hälsa, effektivitet och lönsamhet är varandras förutsättningar.

Nuläge: Jobbar inte idag som vore de varandras förutsättningar.

Åtgärder: Förbättra motivationen genom att bli öka delaktigheten, förbättra kommunikationen etc (nulägesanalys)

Tidsplan: 3 år

20. SCA Munksund

Mål:

- IR 0,5
- Sjukfrånvaro 3 %
- Fler i friskzon

Nuläge:

- För många långtidssjukskrivna.
- Stort fokus på fysisk arbetsmiljö senaste 5-10 åren.
- Senaste 2-3 åren även fokus på psykosocial arbetsmiljö.
- Deltar i AFA-programmet "Bättre hälsa i arbetslivet".

Åtgärder:

- o Hela Dä - livsstil hälsa - psykosocial arbetsmiljö
- o Kom-i-form
- o Skiftschema
- o Ledarutvecklingsprogram
- o Medarbetarsamtal

Handlingsplaner

Tidsplan:

- o Långsiktigt arbete!!
- o Ny enkät/mätning om 2 år

Medverkande parter:

- o Ledning
 - o Arbetsgrupp
 - o Arbetsmiljögruppen
 - o Fackliga organisationer
 - o Avd. grupper
 - o Linjechefer
 - o Skyddsombud
 - o Arbetslagen
 - o Fhv
 - o AFA-team
- = **ALLA!**
-

21. SCA Östrand

Mål:

Sjukfrånvaro max 3,3 %

Säkrare arbetsplats:

2,0 till 1,85 ofall/100 (bland de 25 % bästa)

Levande samverkansarbete:

- Kul gå till jobbet
- Stolt! Arbeta Östrand
- Frisk/Må bra

Nuläge: Sjukfrånvaro idag ca 5,2 %

Åtgärder:

Risicanalyser

Arbetsklimatundersökning (SLOT -05)

Övertidsuttag

Hälsoprofil

- Nyanställning
- Behovsanpassat

Utveckla utvecklingssamtalen (ska ej gå att motstå)

Planeringssamtal om hälsa

”Mjukisfrågor” till dagordning

- olyckor/tillbud
- gruppens samarbete (klimat, stress)
- egen träning m m

Förbättra oss i förändringsarbetet

- delaktighet i ”hur”
- ta hand om ”känslor”
- skraddarsy paket för individen mm

Prata om – symptom för ”utbrändhet”

Hälsfrågor

- Roligt!
- OBS! Återkommande
- Kul en vardag

Tydliggöra fhv:s roll

Fortsätta utv. av ledarskapet

Utb. rehabfrågor

- Ansvar
- Hur agera m m
-

22. SCA Graphic Research

Mål:

- Minska långtidssjukskrivningar (≤ 2 %)
- Förebygga långtidssjukskrivningar

Nuläge:

3,77 % sjukfrånvaro (i huvudsak långtidssjuka)

Åtgärder:

- Variera arbetsuppgifterna (på lab) i samråd med personalen
- Öka trivseln! HUR?
Diskuteras på t ex sektion-/gruppmöten
- Rehab – hitta alternativa arbeten inom andra SCA-enheter
- Alternativa friskvårdsåtgärder t ex träning/övningar på arbetsplatsen
- Samverkan – Aktivera friskvårdsfrågor i befintliga månatliga samverkansmöten

Tidsplan: 3 år

Resursbehov: ?

Bollplank: Fhv + externa rehaborganisationer (t ex Örnrehab, Arbetslivstjänster)

23. Billerud Karlsborg

Mål och nuläge:

	Nuläge	Mål
Frisk arbetsplats	23,3 %	40 %
Säker arbetsplats	0,8 %	< 0,8 %
Låg sjukfrånvaro	5,8 %	4,0 %

Åtgärder:

Främjande	Individuella hälsoplaner. Medvetandegöra anställda att följa skyddsföreskrifter, tänka på kost och motion
Förebyggande	Utformning av arbetsplats. Hälsodagar
Rehabilitering	Tidiga åtgärder. Rehabiliteringsmodell
Samverkan, ansvar	Handlingsplaner gemensamt individuellt ansvar

Tidsplan:

3 år

Resursbehov:

Fhv, FK, arbetslivstjänsten

Bollplank:

Ledningsgrupp
Fackliga representanter

24. Cascades Djupafors

Mål:

100 % engagemang
40 % långtidsfriska
3 % sjukfrånvaro

Nuläge:

20 % långtidsfriska
3,4 % sjukfrånvaro
Otillräckligt engagemang

Åtgärder:

Ökad påverkansmöjlighet
Friskvårdsaktiviteter
Fördjupade utvecklingssamtal
Information utbildning
Rehabsamtal med aktivitetsplan och uppföljning
Delaktighet individ, fack och företag

Tidsplan: 3 år

Resursbehov: Individernas behov

Bollplank: Ja

25 Klippan

Mål och nuläge:

	Nuläge	Önskat
Sjukfrånvaro	7,4 %	4,0 %
Olycksfall 2,9 %	2,0 %	

Åtgärder:

Främjande åtgärder:

- Motionskort
- Motionsträffar (maj och september)
- Korpverksamhet (innebandy, fiske, bowling m m)
- Ökad information
- Medarbetarsamtal

Förebyggande åtgärder:

- Hälsokontroller
- Viktminskningsgrupp
- Arbetsmiljöarbete
- Trivsselfrågor (diskutera på arbetsplatsträffar, linjemöten m m)

Rehabåtgärder:

- Snabba insatser
- Samarbete bruk – fhv – fk
- Förbättra uppföljningen

Samverkan – ansvar:

- Involvera medarbetare
- Fler små arbetsgrupper

Tidsplan: 2005 – 2006 – 2007

Resursbehov:

Fhv

Fk

??? SEK

26. Stora Enso Hylte bruk

Mål: Öka långtidsfriska – minska sjukfrånvaro

Åtgärder:

Massage – för alla 10 ggr/år

Motionsträning på arbetstid 1 tim/vecka

Sjukgymnast

- * Information till alla, Hälsokurvan
 - * Anpassa arbetsplats till individen (stärka kropp och själ)
 - * Personlig kontakt
- Arbetssträning
Hälsotillståndskontroller (samtal)

Samverkan

- * Alla parter - Jämlikhet
- Teknik & Komp. Centr.

Tidsplan: 3 år

Resursbehov: Styr av individbehov

Bollplank:

Samarbete med fhv, sjukgymnast, personalavd. – rehab.ansvar, fackliga org., ledningsgrupp

27. Stora Enso Nymölla

Mål: Högre frisknärvaro och stolta medarbetare

Nuläge: Oro efter omorganisationer

Åtgärder:

- Funktionsplaner för
Arbetsmiljö
HR
Information
Jämställdhet

Exempel:

- OHSAS 18001
 - Fokus på psykosociala faktorer
 - Medarbetarutvecklingsprogram
 - Ledarutvecklingsprogram
 - Hälsosam arbetsplats
 - Hälsoutvecklare anställd
 - Rehabilitering – arbetsgivarring
-

28. Swedish Tissue AB/Långasjönäs

Mål:

- 4 % sjukfrånvaro
- Alla som vill skall kunna arbeta fram till minst 65 års ålder.

Nuläge:

- EU-projekt 12-mannadalen
- Arbete och rekreation i harmoni
- Friskvårdsgrupp Frukt på jobbet
- Massage
- Rehab
- Fhv
- 50 +
- Hälsodag Hälsa i PU-samtal

Åtgärder:

- Samordna tydliga mål/ansvar
- Puff-kurs

Tidsplan: 3 år (samordning 2:a kvartalet)

Resursbehov: Ca 1 msek.

29. Södra Cell Mörrum

Mål: ”När det är som bäst”:

- ≤ 4 % sjukfrånvaro
- < 8 st (2005) olycksfall
- långsiktighet 0 st/år (vision)
- Mätbar upplevd förbättring av arbetstrivsel (QPS)
- Trivsel och återkoppling från enkät.

Nuläge:

- 4,57% sjukfrånvaro
- 8 st olycksfall 2004

Åtgärder:

Främjande åtgärder (och förebyggande)

- Chefskapet
- Flera i arbetsmiljöutbildning

- Synliga skyddsombud (rondering)
- SAM
- Praktiska åtgärder
- Klubbverksamheter
- Fhv, hälsoprofil tidiga signaler
- Hälsobefrämjare

Rehabåtgärder:

- Fhv
- Rutin vid skada arb. uppg.
- Utveckling av rutiner rapporter

Samverkan/Ansvar:

- Fk
- Skyddsombud
- Fhv/chef

Kontinuitet – ständig förbättring

Bollplank

– *Öppen diskussion:*

- Forum och kanaler inom företaget
- Föreningsliv
- Myndigheter
- Branschen

Resursbehov:

Existerande resurser:

- Skyddsombud
- Akutsjukvårdare
- Hälsobefrämjare

Rutiner Utveckla och komplettera



Mål

30. Södra Cell Mönsterås

Mål:

- Frisk arbetskraft 33 %
- Säker arbetsplats
 - En kontinuerligt sjunkande olycksfallstrend med 0 som mål
- Låg sjukfrånvaro 4,0 %

Nuläge:

	<u>Nuläge</u>	<u>Mål</u>
Frisk arbetsplats	23,3 %	40
Säker arbetsplats	0,8 %	< 0,8
Låg sjukfrånvaro	5,8 %	4,0

Åtgärder:

- Öppen/tillåtande organisation
- AHA – Riskinventering
- Skydds- säkerhetsutbildning
- Gruppvis anpassade åtgärder
- Lyhördhet och kamratstöd
- Delaktighet
- Rehabiliteringspolicy

Främjande	Individuella hälsoplaner. Medvetandegöra anställda att följa skyddsföreskrifter, tänka på kost och motion
Förebyggande	Utformning av arbetsplats, hälsodagar
Rehabilitering	Tidiga åtgärder Rehabiliteringsmodell

Samverkan, ansvar Handlingsplaner gemensamt
 Individuellt ansvar

Tidsplan:

- Tidsplan: 3 år
- Under 2005: Lokalt samverkansavtal

Resursbehov:

Fhv, fk, arbetslivstjänsten

Bollplank: Ledningsgrupp

Fackliga representanter

31. Fiskeby

Mål: Frisk arbetskraft.

Nuläge:

Det finns problem som vi nu ej kan redovisa

Åtgärder:

Förebyggande åtgärder:

- Instruktioner (mot olycksfall)
- Mer information (mot rykten, oro, dålig stämning)
- Mer positiv attityd till friskvård från ledningen
- Bättre planering vid besök från ägarna (revisioner m m)
- Handledarutbildning

Främjande åtgärder:

- Vidareutveckla vårt ledarskap
- Medarbetarundersökningar
- Trivsel/aktiviteter
- Information som går fram till alla

Rehabåtgärder:

- Företagshälsovården
- Företagsringen

Ansvar:

- Arbetsmiljödelegering genomförs

Tidsplan: 3 år

Behov: Tid och pengar

Bollplank: Ledningsgruppen = bollplank

32. Billerud Skärblacka

Mål: Alla ska känna att de har en meningsfull och utvecklande arbetsuppgift.

Nuläge: Många känner ett missnöje med sin arbetssituation. Tight bemanning, liten möjlighet att påverka.

Åtgärder:

Rekrytera ”bra” chefer.
Utreda situationen avd. för avd.
Visa från ledningen att man aktivt arbetar med att lösa de problem som finns.
Stimulera till olika aktiviteter på arbetstids/fritid. Ordna rehabplatser.
Alla berörda ska känna delaktighet och ansvar.

Fakta från enkätundersökning 2003:

- Av medarbetarna uppger 66 % att de har förtroende för ledningen, 23 % är neutrala och 8 % har lågt förtroende
- Vid det gäller omdömet om närmaste chef är 49 % positiva, 27 % neutrala och 20 % negativa.
- Arbetsituationen upplevs som positiv av 66 %, neutralt av 25 % och negativt av 8 %.
- Av medarbetarna anser 58 % att de har tydliga avdelningsmål och 14 % saknar tydliga avdelningsmål. 25 % är neutrala i sin åsikt.

För att skapa en bättre miljö och arbetsituation har företaget under senare år satsat på:

- Ökad ledarutbildning för såväl nya som erfarna ledare.
- Utvecklingssamtal med alla medarbetare.
- Ett ökat samarbete mellan företagsledning och våra skyddsombud.
- Ett intensifierat friskvårdsarbete med en deltidsanställd friskvårdare.

33. Ahlstrom

Mål: Personal som känner sig motiverad så att alla drar åt samma håll.

Nuläge: En stor personalreduktion just genomförd. Personalen har inte funnit sina nya roller ännu.

Åtgärder:

Främjande/förebyggande åtgärder:

- Ett mer tydligt ledarskap
- Ett fungerande utvecklingssamtal
- Schemalagd tid för information/utbildning
- Genomföra hälsoprofiler/undersökningar för alla personal

Rehabåtgärder:

- Rutin med möten angående långtidssjuka tillsammans med fhv och fk.
- Förbättra statistiken av fhv utnyttjande.

Samverkan:

- o Möten mellan företag och samtliga fackliga organisationer varannan vecka.

34. BBA Fiberweb

Mål: Skapa en säker och hälsosam arbetsplats med nöjda och engagerade medarbetare.

Nyckeltal	2004	2005	2008
RIR	1,2	2	1
ISR	18	15	10
Olycksfria dagar	215	240	365
Sjfrv. koll %	3,5	3,5	3,0
Sjfrv. tjm %	1,7	2	1,7
Olyckor	7	< 5	3
Tillbudsrapporter	51	> 60	75
Friskvårdsakt. %	60	60	75
Jämställdh. %	17	20	25
Personaloms. %	?	3-4	3-4
Medarb.samtal %		95	100
Utb. intr. nyanst. %		90 nöjda	100
Långtidsfriska %	18/48 2003		
Idéer	170	200	300
Belönade idéer %	30	30	30

Åtgärder:

Främjande åtgärder

- Utbildning 1 befattning
- 2 kompetens

Förslagsverksamhet
Förebyggande åtgärder
Riskanalys
Friskvård
Samverkan, ansvar
Stolthet i arbetet
Rehab 100 % i åtgärd

35. Finess Hygiene

Nuläge:

Organisation

- Förbättringsområden
 - o Produktionsorganisationen
 - o Samarbete mellan funktioner (- produktion/ekonomi/marknad osv)
- Friskvårdsarbete
 - o Bra aktivitet, dock svårt att få med alla
- Hög frånvaro
- Ledarskap
 - o Behöver vidareutvecklas
- Mål
 - o Delvis övergripande, framförallt nedbrutna behöver förbättras

Åtgärder:

- Förbättra kommunikationen och samarbete mellan funktioner
- Klargöra målsättningar och dessas resursbehov
- Ledarskapsfrågor
- Teknikutveckling
- Individerna i fokus (ansvar – jobba i team m m)
- Förbättrad rehabilitering

Tidsplan:

- Löpande
- 3 år (frånvaro)

Resursbehov: Ja

Bollplank: Ja

36. Metsä Tissue

Mål -08:

- o Från 8,7 till 4,5 % total sjukfrånvaro
- o 0-vision avseende olycksfall
- o 23 till 9 st olycksfall MTAB
- o WBV ökad trivsel

Nuläge - Vad gör vi idag?

PUFF

Friskvård

- Tävlingar
- Information
- Träningsmöjligheter

Hälsoprofiler

Hälsotorget

Safety award

Lunch- & frukostsub.

Arbetsglasögon
Egna tider hos läkare, gymnast m m
Översyn skiftschema (3 skift)
Utb. Stresshantering
Utb. Coach/medarbetarsam.
Trivseldagar
5 S
SAM

Åtgärder - Detta kan vi bli bättre på!

Rehab:

Intern samverkan
Chefsansvar tydligare görs
Samverkan externt, Af, fk, andra företag...
Tydligare enskilt ansvar med uppföljning
Komma till beslut
Samverkan:
Arbetsrotation som krav
Kompetensuppföljning i CT
Öppet förhållningssätt

- Detaljer och enskilda problem får inte förhindra helheten

Arbetsgivaren ansvarig – fack, medarbete & arbetsgivare skyldiga att delta.

Ledarskap!

Arbetsrätt

Coachutb.

Svåra samtal

Grupp – ledarutv.

Tid för uppföljning top – down

Prioritera tid för uppföljning!

Tidsplan:

2005	Avsnitt rehab & kompetensutv. klara Uppstart av arbetssättet & utb. Arbetsgivarering	EFFEKT !
2006	Samverkansavtal klart Fortsatt utb. & uppföljning	
2007		

37. Smurfit Aspa bruk

Mål:

- o I Aspa skall medarbetaren
 - trivas
 - vara behövd
 - visa respekt mot arbetskamrater, anläggning och miljö
- o Sjukfrånvaron skall understiga 4,0 %.
- o Olycksfallsfrekvensen skall halveras.

Nuläge:

- o Vi har idag (och har haft de senaste åren) en relativt låg (sjuk-) frånvaro där personalen verkar trivas och tillåts ha kul inom givna ramar.
- o ”Klimatet” checkas av tack vare korta avstånd i organisationen och via analyser och hälsokontroller.
- o Antalet olycksfall har minskat generellt. Inom ett produktionsavsnitt har dock en större ökning skett.
- o Vad gäller ledarutveckling kan vi bli bättre. Idag börjar ledarutveckling via SUM och 1:a linjens chef men därefter är vägen vidare väldigt olik.

Åtgärder:

- Fullfölja GAM-projektet
- Kompetensutveckling inkl. ledarutv.
- Kostmedvetenhet

- Information/intranät
- Motion/massage/rörelseapparaten
- Utveckla anpassningsgruppen
- Investera i anläggningen där olycksfall är vanligare
- ”Skaka liv” i aktivitetsgrupp

Tidsplan: Aktivt arbete 2005 – 2007.

Resurser: Arbetet skall bedrivas som en naturlig del i verksamheten. Expertresurser satsas efter behov.

38. Mondi Packaging

Mål:

Ett arbetsklimat som kännetecknas av:

- Individens delaktighet
- Aktivt & lyhört ledarskap
- Kontinuerlig utveckling
- Öppen kommunikation
- Arbetsglädje

Nyckeltal

- 3,5 % sjukfrånvaro
- 100 % utvecklingssamtal

Nuläge:

- Bristande förståelse för varandras arbete
- Få utvecklingssamtal

Åtgärder:

- Uppmärksamma tidiga signaler på ohälsa
- Uppmuntra initiativ till social samvaro
- Mer informell dialog mellan medarbetare & ledning
- Bättre informationskällor
- Arbetsrotation i fabriken
- Arbetsträning

Tidsplan:

Årlig uppföljning av ett kontinuerligt arbete.

39. Holmen Braviken

Mål:

”När det är som bäst på Bravikens Pappersbruk”:

Vision: att våra medarbetare skall ha en hög medarbetarkompetens, vilket innebär att man arbetar mot tydliga mål, har hög motivation och kompetens för sin uppgift, tar ansvar, känner trygghet och trivs på jobbet.

Mål/nuläge: Sjukfrånvaro	5,8 →	4,5	
Arbetskadorna	15		7 st
Friskhetsindex	35		45 %
Utvecklingssamtal	70		100 %
Ledarskapsindex	49		60
Värdeskapande index	527		575

Åtgärder:

Främjande åtgärder:

- Utvecklat ledarskap
- Kompetensutveckling

- Utvecklingssamtal
 - personliga utvecklingsplaner
- Friskvård
- Träningskort
- Gruppaktiviteter
- Frukt
- Kost
- Fhv
- Policies
- Arbetsmiljöutbildningar
- ”Hälsa”utbildningar/livsstilsfrågor
- Arbetsrotation
- Medarbetarundersökning
- Jämställdhet
- Stärka det friska ...
- Uppföljning av åtgärd

Förebyggande åtgärder:

- Vaccinationer
- Mäta och sätta mål
- Hälsoprojekt
- Uppföljning av åtgärder
- Minskad övertid
- Massage
- Arbetsrotation
- Utredda tillbud och arbetsskador
- Korrigering åtgärder
- Hälsokontroller
- Ergonomiska analyser
- Sömnhygien

Rehabilitering/arbetsanpassning:

- Behandling
- Analys – utredning
- Arbetsförmågebedömning
- Träffar med långtidsfrånvarande
- Fhv
- Uppföljning
- Företagsringen
- Kontinuerlig kontakt med långtidsfrånvarande
- Arbetsträning
- CFS
- Samtal
- utredning
- Temporär arbetsanpassning

Samverkan/ansvar:

- Skyddskommitté
- Uppföljning av åtgärd
- Arbetsplatsträffar
- Ökad delaktighet i beslut
- Engagemang
- Dialog/kommunikation
- Lokalt samverkansavtal

Tidsplan: 3 år

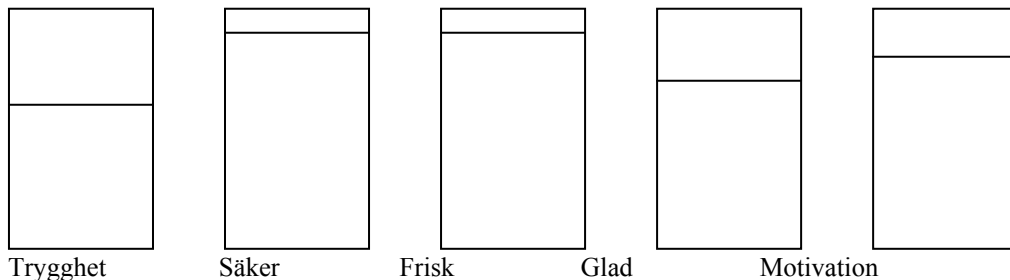
Resursbehov: Samla befintliga resurser.

40. STFI-Packforsk

Mål: Trygg, säker arbetsplats

Friska, glad och motiverade medarbetare

Nuläge:



Åtgärder:

Främjande åtgärder:

- Levande vision
- Tydlig information, mål och uppföljning
- Kompetensutveckling ett naturligt inslag i arbetet
 - ex.arb.
 - lic.dok
 - kurser
- Aktiv stimulans till friskvård.

Förebyggande åtgärder:

- o am-utbildning av chefer och SKO
- o handlingsplan baserad på enkätund.
- o ergonomiutbildning – arbetsteknik
- o stimulans till ökad vardagsmotion ex lunchpromenader
- o hälsoundersök
- o pu-samtal

Rehab:

- o tidig kontakt med sjukfrånvarande
- o tidigt agerande
- o utnyttja fhv

Samverkan/ansvar:

- o S/F
- o MBL
- o löpande informella kontakter

Arbetsmiljökomm.

Tidsplan:

2005

utv. av enkät
ny enkätomgång

Resursbehov:

Inom befintlig organisation.

Bollplank:

Nuvarande interna och externa kontaktytor.

41. Munktell Filter AB

Mål:

- o God trivsel
- o Lägre sjukfrånvaro
- o Inga olycksfall
- o God arbetsmiljö

Nuläge:

- o Inga olycksfall
- o För hög sjukfrånvaro
- o Finns negativa personer

- Ska flytta från nuvarande lokaler

Åtgärder:

- Arbeta med attityder/delaktighet
- Skyddsronder
- Handlingsplan
- Säkerhetsutbildning
- Introduktion nyanställda
- Arbetsställningar
- Arbeta efter rehab-plan
- Litet företag – informella samtal
- Motionskampanj
- Delaktighet vid flytt
- Rotation
- Jämställdhet; nyanställning
- Uppmuntra kvinnor att pröva andra arbetsuppgifter
- Föräldraledighet, anpassad arbetstid
- Kompetensutveckling vid behov
- Ansvar både för ledning och anställda

42. Assi Domän Cartonboard Frövi (se även svar 3)

Mål: Sjukfrånvaro 3,0%

Nuläge: Sjukfrånvaro 5,3%

Åtgärder:

Förebyggande:

- Sluta röka
- Gå ner i vikt
- Tipspromenader på lunchen
- Massage på arbetstid
- Fhv inom grindarna
- Hälso BAM
- Pausgymnastik
- Gymnastik efter arbetstid
- Träningslokal
- Yoga
- Ergonom/präst
-

Rehab:

- Korttidsfrånvaro träff med fhv – pl – berörd
- Kontakt med långtidssjuka > 14 dagar
- Två psykologer anlitate

Olycksfall:

- Tillbudsrapportering med bevakad uppföljning av åtgärder.

Jämställdhet:

- Produktionsledare
- Driftstekniker
- Kvinnor i driften
- Jämställdhetsplan

Kompetensutveckling:

- Medarbetarsamtal
- Aktiv utveckling

Samverkan/ansvar:

- Rehab
- Personalkommittén
- Fhv
- Många olika forum

- Allas ansvar

Tidsplan: 3 år

Resursbehov: Finns.

Bollplank:

- Fhv
 - Nätverk
-

43. Rottneros Vallviks bruk

Mål:

- ”Roligt gå till jobbet”
- > 40 % långtidsfriska
 - 0 olycksfall
 - 4 % sjukfrånvaro
 - 100 % trivsel

Nuläge:

- 38 % långtidsfriska
- 0,7 ofall/100 anställda
- 6,4 % sjukfrånvaro
- 80 % trivsel

Åtgärder:

”Hitta rätt plats”

- Internt - Externt

Attitydförändring, delaktig

Uthålligt ledarskapsutv.

Uthålligt hälsoarbete

”Rehab”träffar, sjukskrivna

Fhv - viktväktare

- friskvård
- anti rök

Introduktion, ergonomi, arbetsätt

Olycksfall/säkerhet

- Utredningar, statistik
- Förebyggande – info
- Omvärldsbevakning, avdelningsvis, skyddsombud, PIA

Fortlöpande jämställdhetsarbete

PU-samtal

Allas ansvar. Olika arbetsgrupper – rehab – stöd m m

Tidsplan: 3 år

Resursbehov: Nätverk + externa resurser

Bollplank:

Fhv

Nätverk

- koncernen
 - branschen
 - Ordf.konferenser
-

44. Stora Enso Kvarnsveden

Mål/nyckeltal:

Långtidsfriska	40 % (2005)
Olycksfall (-04 = 9 = 1,3/100)	färre än 8 (-05) = 1,0/100
Sjukfrånvaro 3 % (2007)	
Främjande av trivsel och friskfrågor	
Attitydmätning	
Förbättring med ... (2007)	

Nuläge - Tillstånd 2004/2005:

Långt fram	
○ Of 9 st	
○ Sj.frv.	5,4 %
○ Attityd	

Åtgärder:

Utveckla systematiskt arbetsmiljöarbete ytterligare

- riskanalyser
- konsekvensbedömn.
- certifiering AML-arbetet senast 2007
- fortsatt fokus tb/of

BAM alla anställda

- anpassad variant

Rehabprocessen/sjukfrånvaro

- tidsgränser/mål för olika skg/åtg.
- tydlighet mål/syfte varje aktivitet
- avslutsplanering efter 12 mån
- ev . ytterligare resursperson disk.
- tidiga kontakter vid sjfr.v.
- förebyggande insatser (ex PUFF)

Kommunikation

- feedback
- eget ansvar engagerade och motiverade medarbetare tar efter ansvar
- utbildning igen för sekt.råden
- åtg. enl. jämst. plan 2004-2007
- lagutveckling hela fabr. 2006 –

Tidsplan: 2005 – 2007

Resurser: Bef. org + ev. konsult vissa projekt utreds vidare under resan.

Bollplank/förankring: Bef. samverkansforum samt ledn.organ Ft/fack

45. Stora Enso Grycksbo

Mål/nuläge:

- Sjukfrånvaro	2004	5,02 %
	2005	4,82 %
	2007	4,0 %
- Olycksfall < 5,7/1 milj. arbetstimmar		(2004 = 5,7)
- Klimatundersökning		
Bättre resultat än 2004, svarsfrekvens > 75 %		

Åtgärder:

Sjukfrånvaro – rehab

- Har en plan för åtgärdsaktiviteter på arbetstid och fritid 2005 – 2007

- Sjukskrivning till närmsta chef, bedöma arbetsförmåg 3:e sjuk.rullande 12 (närmsta chef)
- Olycksfall/säkerhet. Har en plan och lite olycksfall OHSAS cert. till 2007

Jämställdhet:

- o Plan finns, uppdateras och utvärderas v 10 -05. Plan 2005

Kompetensutveckling – utv.dialog:

- o BAM
- o Chefsutv.program
- o Medarbetarsamtal 92 %
- o Lagutveckling

Samverkan/ansvar:

- o Tillämpar dom rutiner som finns.

Tidsplan: 2005 – 2007

Resursbehov: 2,5 – 3 milj./år

Bollplank: FLG-AMK-Månadsmöte

46. SCA Ortviken

Mål: Hälsoeffektivt FU
Ökad rörlighet och mångfald

Nuläge: Bra efter, sämre före
Mer hård än mjuk

Åtgärder:

Främja: Hälsostrategi, ”Hur skall vi stödja dig i ett hälsosamt förhållningssätt”
 Rehab: Vi är bra – Vad kan du göra nu
 Olyckor: Attityder
 Jä: Utvidga begreppet KRYP
 Komp.: Kunskap – vilja – tillfälle
 Samv.: Medarb. – apt – samråd – samverkan

Tidsplan: Ständig förbättring

Resurs: Linje + samverkan = VI

Behov: Värdegemenskap

47. Stora Enso Skutskär/Norr Sundets bruk

Mål: När det är som bäst! Om 3 år

- o Säker arbetsplats
- o antal tilbud
- o antal olycksfall
- o antal nollskador
- o Främjande och förebyggande:

Säker arbetsplats
Motiverade medarbetare

Ledarskap
Kompetens
Självkänedom
Organisation
Delaktighet

Engagead
Bidrar
Kompetenta
Sedd
Lyssnad på
Accepterar målen
Trygghet

Handlingsplan:

Riktade skyddsronder

Vad gäller utbildning chefer

utb. skyddsombud

BAM 3 dagar

40 timmar

Specialist amjö/säkerhet = säkerhetsing. + fhv

SAM 2002 års AFS

Hur bedrivs arbete

Amjö alltid första punkt på möten

Fokus Bryt och låsrutiner

AHA och må bra undersökningar

Åtgärder:

Rehabåtgärder

- lära av varandra
- bank på arbetsuppg. för rehabärenden
- täta lokala kontakter
- korta handläggsningstider
- Def. tydligt rehabåtgärder
- samarb. med lokal hälsocentral
- personalvårdssamtal
- en proaktiv företagshälsovård
- samverkan försäkringskassan

Åtgärder för att nå målen:

Jämställdhet:

- Flexibel arbetstid
- jämställdhetsronder
- platsannonsering
- förordar kvinnliga chefer
- teknikintroduktion för tjejer: högstadiet

Kompetensutveckling:

- kartlägga och förankra framtida behov
- gruppkomp.planer
- individ.komp.planer
- uppföljning – återkoppling
- utveckling av social och affärskompetens

Samverkansansvar:

- lös frågorna där dom uppstår
- tydlighet i delegationen på ömse håll
- partsammansatta utbildningar
- uppvärdering av kontaktombudsrollen

48. Stora Enso Fors

Mål för önskat tillstånd:

”Hälsa, effektivitet, lönsamhet och en god arbetsmiljö”

- Företagsmål finns inom den kritiska framgångsfaktorn ”kompetensutvecklande excellent medarbetarklimat” (Sjukfrånvaro, långstidsfriska, olycksfall, SLOT)

Nulägesbeskrivning:

- Historiskt har det bedrivits ett mycket effektivt arbete.
- För att säkerställa ett uthålligt arbete, uppdateras våra planer årligen i samband med strategiarbetet.
- Fokus ligger på att genomföra konkreta åtgärder.

Åtgärder:

främjande/förebyggande

- HR-plan (jobbrotation, attraktionskraft, skolkontakter, rekrytering, arbetstidsfrågor, aktiviteter kompetensutveckling)
- Certifierade enl. OHSAS
- Organisation (skyddsing., skyddsgrupper, ombud, oönskade händelser)
- Trivsel/friskvårdskommitté (fokus familjeaktiviteter, helhetssyn)
- Nytt skiftschema Hammarby
- Utredning korttidsfrånvaro, Karolinska
- Examensarbete korttidsfrånvaro
- Tillbud! Rapportering

rehab

- Normala hanteringsrutiner
- Fhv (50 % friskvård)
- Personalkommitté
- Arbetstidsutredningar
 - projekt "Skiftgång till 65 år"

kompetensutveckling

- Medarbetarsamtal inkl. individuell utvecklingsplan (bonusgrundande mål 90-95%)
- Ledarutvecklingsprogram löpande
- Fors Qultur
- HR-planens aktivitetsprogram

samverkan

- Lokalt samverkansavtal (1996) (inkl. förslagsverksamhet, jämställdhet, fhv m m)
- Väl fungerande struktur och bra kommunikation

Tidsplan:

- Årliga mål och handlingsplaner
 - Långsiktig planering (10 år) (revidering årligen, "Raketen")
-