



## **3-2-1 Sammen for et godt arbeidsmiljø**

– trepartssamarbeid mellom Arbeidstilsynet, NAV og organisasjonene i arbeidslivet

## **Nyhetsbrev for kjøttindustrien november 2009**

### ***Samlinger for kjøttbedriftene***

Høsten 2009 ble samlingene for kjøttbedriftene avviklet i oktober. Østlandsbedriftene møttes på Rica Gardermoen, mens bedriftene fra Midt-Norge og Rogaland hadde sin samling i Ålgård.

Ni av de ti kjøttbedriftene var med på samlingene, og det var interessant å høre om alt det gode arbeidet som er satt i gang siden sist vi møttes. Oversikt over tiltak hver enkelt bedrift har satset på følger nedenfor.

### **Omstilling**

Tema på høstens samlinger var hva som kan gjøres for å ta vare på det gode arbeidsmiljøet under omstillingsprosesser. Et aktuelt tema i kjøttindustrien i disse tider!

Psykolog Kristin Wall fra konsulentfirmaet Sensus snakket om hvordan få til systematisk utvikling av arbeidsmiljøet, og om nedbemanningens psykologi. Nortura Trondheim og Håland Kjøtt var sjenerøse og delte sine erfaringer fra omstillingsprosesser i henholdsvis stor og liten bedrift. Det ble gode muligheter til diskusjon både om temaet generelt og hvordan slike prosesser best kan ivaretas i eget arbeidsmiljø.

Kontinuerlig informasjon, tydelig og tilstedeværende ledelse, godt partssamarbeid og reell medvirkning er viktige stikkord fra innlegg og diskusjoner. Vi håper prosjektgruppene fikk med seg nyttige tanker og inspirasjon tilbake til egen bedrift.

### **Erfaringsutveksling**

Noe av det mest positive som skjedde på samlingene, var at bedriftene fikk god tid til å dele erfaringer og fortelle om sine egne tiltak og prosesser. Mange fikk gode tips fra andre bedrifter som de ga uttrykk for at de ønsket å jobbe videre med etter samlingene.

### **Tilbakemeldinger og dialoger**

For oss som jobber med prosjektet sentralt, er samlingene viktige arenaer for dialog og tilbakemeldinger. Vi lærer mye hver gang, både om utfordringene i kjøttindustrien og om hva pilotbedriftene ønsker og trenger fra oss.

### ***Sluttmåling i pilotbedriftene høsten 2010***

Prosjektledelsen og arbeidsgruppene fikk i høst støtte fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet på at STAMIs sluttmåling blir utsatt fra våren 2010 til høsten 2010. Bedriftene vil få besøk fra STAMI i mai/juni for å forberede målingen. Selve målingen blir foretatt i september, og STAMI vil formidle resultatet til hver enkelt bedrift i november.

## **Tiltaksmidler for 2010**

Åtte av ti kjøttbedrifter har søkt om tiltaksmidler for 2010. Søknadene er for øyeblikket til behandling, svar blir sendt ut på mail i uke 49.

## **Noen tips og lenker**

Idébanken for Inkluderende Arbeidsliv har skrevet en artikkel fra samlingen på Gardermoen. Den finnes på <http://www.idebanken.org/Forside/Artikler/216132.cms>

Det er planlagt artikler fra flere av pilotbedriftene våre, så det er bare å følge med på Idébanken framover! Det er mulig å abonnere på nyhetsbrev som gir gode tips om sykefraværarbeid som gir resultater.

Idébanken har også laget en nyttig manual for sykefraværarbeid. Manualen er tilgjengelig på linken

<http://www.idebanken.org/Emneord/Sykefrav%C3%A6r/Sykefrav%C3%A6rsarbeid+i+bedrift/210446.cms>

3-2-1 prosjektet på Spis Grilstad avd. Stranda har fått god omtale i lokalpressen. Artikkelen er vedlagt.

## **Inspirasjon fra bedriftene**

Som nevnt var samlingene denne gangen preget av at bedriftene hentet gode ideer fra hverandre. Siden ikke alle bedriftene var på samme samling, følger det nedenfor en liste over alle kjøttbedriftene i prosjektet, og hvilke tiltak de jobber med.

Beskrivelsene av tiltakene er hentet fra presentasjonene bedriftene holdt på samlingene i høst. Prosjektledelsen oppfordrer til å ta kontakt med bedrifter som jobber med relevante områder for å få vite mer. Derfor har vi også tatt med e-postadressen til prosjektleder.



**Fatland Sandefjord AS**

**FATLAND**

**Prosjektleder: Tom Eknes [tome@fatland.no](mailto:tome@fatland.no)**

Fatland Sandefjord har satset spesielt på opplæring av ledere og en ny mal for medarbeidersamtaler.

BHT og NAV har i samarbeid stått for lederopplæringen. Hovedtemaer har vært:

- Lederrollen
- Kommunikasjon
- Medarbeidersamtale
- ”Den vanskelige samtalen

Den nye malen for medarbeidersamtale som nå prøves ut på Fatland Sandefjord er tilpasset behovene i bedriften. Alle medarbeidere skal få tilbud om en samtale i året. Spørsmålene som skal brukes deles ut minst en uke før samtalen, slik at medarbeider forbereder seg. Det er laget en veiledning til samtaleverktøyet beregnet på leder.

## **Fatland Oslo AS**

**Prosjektleder: Ove Malvin Knudsen [ovek@fatland.no](mailto:ovek@fatland.no)**

Fatland Oslo jobber med å få til et godt partssamarbeid der leder, tillitsvalgte og verneombud har regelmessige møter.

I høst var det grillfest for alle ansatte for å styrke samholdet i bedriften.

## **Finsbråten AS**

**Prosjektleder: Rune Slaatten [runes@finsbraten.no](mailto:runes@finsbraten.no)**



## **HMS**

Utarbeidet nye rutiner for oppfølging av sykefravær, varsling, forebygging av mobbing og konflikt, oppfølging av traumatiske hendelser.

Fokus på verneombudsrollen.

Revitalisering av AMU

## **Kompetanseheving**

Lederopplæring ved KMG Team- og lederutvikling AS

Kurs i sykefraværsoppfølging og inkluderende ledelse

Besøk av Marjateateret med forestillingen "Jeg er ikke her" – et spill om nærvær og fravær

Kurs i arbeidsgiverspørsmål/arbeidsrett

## **Hva har vi fått til?**

Satt fokus på ledelse og lederrollen

Hevet kompetansen på mange viktige områder, ikke minst på inkluderende ledelse.

Fått mange gode verktøy til å utøve inkluderende ledelse

Økt kunnskap om lover og forskrifter, noe som også gjør oss tryggere i lederrollen.

Verneombudets rolle i bedriften er synliggjort på en bedre måte og det er etablert møteplass for de ansatte og verneombud.

Etablert flere og bedre møteplasser for medarbeidere og ledere, ikke minst er det gjennomført medarbeidersamtaler i avdelingene.

Samarbeidet mellom tillitsvalgt, verneombud og ledelse er bedret - tryggere på hverandres roller og oppgaver.



## Grilstad AS avdeling Stranda



### HOVEDMÅL:

- Ledelse, tillitsvalgt, verneombud og øvrige ansatte skal i større grad samarbeide, om forbedring av arbeidsmiljø og målbar redusering av sykefravær.  
Verneombud innkalles til avdelingsmøter. Faste møter tillitsvalgte og verneombud.  
Større fokus på avviksregistrering.  
Gjennomføring av foredrag med fokus på det seriøse og faglige, om samarbeid og hvordan vi behandler / respekterer hverandre, om temaet etikk og arbeidsglede, "mental HMS".
- Gjennomføring av opplæring / utviklingsprogram som omfatter ledere, verneombud og tillitsvalgte.
- Større samarbeid og høyne kompetanse på ledere / mellomledelse

Tiltak: Foredrag / Aktiviteter / Lagspill / Relasjoner / Kommunikasjon

*Les mer om 3-2-1 på Stranda i vedlegget som følger med!*

## Håland Kjøtt

Prosjektleder: Idar Håland [idar@haland-kjott.no](mailto:idar@haland-kjott.no)



## **Lederopplæring**

Prosjektgruppa i Håland Kjøtt mente at det var viktig å høye kompetansen for lederne, samt forståelsen for ledelse blant medarbeiderne. Leder, verneombud og talspersoner for de ansatte er med på et opplegg som Bjørn Wraamann i M Group står for. Det er direkte rettet mot kjøttbransjen og vektlegger hovedsakelig ”myke” verdier. Målet er å skape felles forståelse for/skape en ledelseskultur, som også blir godt kjent blant medarbeiderne. Det er også fellesopplegg for alle ansatte under samlingene, noe som gir ledere og ansatte samme plattform.

## **HMS**

Startet med å bygge opp IK-HMS systemer med utgangspunkt i NHO Mat og Bio. Opplæring i og aktiv bruk av avvikssystem.

## **Sosiale aktiviteter**

Prøver seg fram med å finne sosiale aktiviteter som samler flest mulig for å styrke samholdet i bedriften

## **Nortura SA Rudshøgda**

**Prosjektleder: Inger Marie Fredriksen [inger.marie.fredriksen@nortura.no](mailto:inger.marie.fredriksen@nortura.no)**

Nortura Rudshøgda har tatt utgangspunkt i de 3 prosjektmålene:

- Ledelse
  - Ny organisasjon i avdeling fra og med 1.mars 2009
    - Ukesmøter på plass
- Partssamarbeid
  - personalundersøkelsen og oppfølging av denne
- Systematisk HMS-arbeid
  - Risikoanalyse - ergonomi
    - på ulykker og skader
  - Vernerunder
  - HMS-grupper / ressursgrupper (partsammensatt)
  - Pilotbedrift E-læringskurs sikkerhet

Hovedfokus er lagt på ergonomi, finstykkavdelingen er valgt som pilot:

- Avdelingen plukket ut de 10 mest belastende arbeidsposisjonene i avdelingen.
- Avdelingen ved verneombud, ansattes representant og leder utførte risikoanalysen.
- Det ble benyttet et standardisert skjema som er forankret i Forskrift: Tungt og ensformig arbeid
- Arbeidsposisjonene ble filmet. Filmopptakene ble gjennomgått av fysioterapeut, spesialist i arbeidsmetodikk og prosjektgruppa.
- Avdelingen setter opp en detaljert handlingsplan med tidsakse. Handlingsplanen skal inneholde forslag til tiltak, forbedringer, endring i arbeidsteknikk og lignende.

Arbeidsoperasjon som kan forbedres:



### **Forventet effekt:**

- Rett og optimal arbeidsmetode
- Arbeidsplassutforming
- Korrekte arbeids-/prosessbeskrivelser til de ulike produksjoner

## **Nortura Steinkjer**

**Prosjektleder: Jan Tore Flak [jan.tore.flak@nortura.no](mailto:jan.tore.flak@nortura.no)**

### **HMS**

BHT har gjennomført kartlegging av arbeidsmiljø

Forbedret samarbeid med lokal NAV når det gjelder dialogmøter og tilrettelegging.

Lokal NAV har gjennomført møte med legene i Steinkjerdistriktet vedr. åpen sykemelding

Infomøte for avdelingsledere om tilretteleggingsplikten ved Arbeidstilsynet

### **Lederopplæring**

Lederutvikling på linjeledernivå ( Den Gode Dialogen ) blir gjennomført okt/nov

### **Helsefremmende tiltak**

Støtte til behandling hos naprapat

Fokus på egen helse (spinning, sykling, salatbar, frokostblandinger, frukt på pauserom )

Fokus på riktig verneutstyr.

## **Nortura Trondheim**

**Prosjektleder: Inger Helene S. Strømmen [inger.helene.strommen@nortura.no](mailto:inger.helene.strommen@nortura.no)**

### **Omstilling som bakgrunn**

Etter oppstart med 3-2-1 prosjektet høsten 08 ble det endringer av kurs og fabrikk ble satt i omstilling.

Dialog i prosjektgruppen og med veiledere og prosjektledelse førte til at tema for 3-2-1 prosjektet ble hvordan få til et godt arbeidsmiljø i en fabrikk som skal legges ned.

### **3-2-1 prosjektet**

Gjennomført jevnlig prosjektmøter sammen med prosjektgruppen, avd. ledere og avd. tillitsvalgte/verneombud, alle har deltatt aktivt med utarbeidelse av tiltak.

Informasjon i form av hyppige informasjonsmøter for avdelingene har vært en viktig faktor under omstillingstiden

Skjære – og pølseavdelingene er deltakere i prosjektet.

Begge avdelingene begynte å jobbe med tiltak rundt kommunikasjon og samarbeid.

### **Skjæreavdelingen**

Skjæreavdelingen valgte å bevisstgjøre seg mellommenneskelig kommunikasjon på skjærelinja og har fått ekstern bistand av en konsulent vedr. aktiviteter rundt samhandling og team-følelse.

Bakgrunnen for valget av tema; noe dårlig kommunikasjon mellom enkelte par og avdelingen som helhet. Gjennomført 3 møter hvor man har samlet skjære avdelingen for å ha aktiviteter rundt dette temaet. Samling først med hele avdelingen, så i mindre grupper, både praktiske og teoretiske oppgaver.

### **Pøselinja**

Pøselinja valgte å vektlegge samhold og sosial støtte, samt informasjon rundt omstillingen. De har hatt bistand fra to eksterne coacher på en ”stor – samling”.

Totalt 80 ansatte på pølseavdelingen møttes til samling hvor hovedtemaet var ” hvordan motiveres til å gjøre en god jobb på en fabrikk som skal legges ned?”

Hensikt: å bevisstgjøre alle rundt mestrings - strategier i en usikker hverdag/fremtid.

Alle ansatte deltok aktivt i ulik aktivitet og opplevde samlingen som et positivt tiltak i ”turbulente” tider.

### **Avslutningsriter**

Prosjektgruppen har fått gode innspill av en sosialantropolog i NAV. Fra et sosialantropologisk perspektiv er det viktig å avslutte noe før man gjør seg klar for en ny start et annet sted (rituell handling). Det er et svært relevant tema da vi avslutter en fabrikk etter 90 år, for så å flytte inn i en ny fabrikk.

- Pølse har derfor valgt å markere slutten for hvert produkt som produseres i Trondheim. Dette ved symbolske pølse-dager etc. i kantina.
- Skjæring planlegger å markere slutten på skjærelinja i Trondheim ved at ansatte får delta i stenging av dører og overflytting av utstyr.

### **Resultat – har 3-2-1 gjort en forskjell?**

- Pølseavdelingen opplever en større ”uro” enn skjæreavdelingen. (starter ved ukjente avdelinger på Malvik/Trondheim, eller ikke har fått seg ny jobb enda).
- Ulempen med omstilling - kritisk kompetanse, slik som for eksempel avd. ledere forsvinner. Kan skape ekstra usikkerhet.
- Fraværet er høyt, men stabilt, og har heldigvis ikke ”skutt tilværs” slik man først fryktet.
- Samhold oppleves som viktigere enn noen gang, og ansatte er flinke til å møtes til arrangementer i og utenfor jobb.

## **Stabburet AS Fredrikstad**

Prosjektleder: Terje Gundersen [terje.gundersen@stabburet.no](mailto:terje.gundersen@stabburet.no)

### **Løsningsorientert ledelse**

- Ledelse
- Mellomledere
- Hovedtillitsvalgt

### **Helse og arbeidsmiljø**

- Alle ansatte innkalt til ind. samtale med BHT
- Faste møter mellom verneombud og skiftledere
- Faste møter mellom tillitsvalgte og Produksjonssjefer
- IA grupper i alle avdelinger, hver 6.uke
- Utarbeidet ny HMS håndbok som skal presenteres for alle ansatte i avdelingsmøter
- Innarbeidet rutiner for varsling av nesten ulykker og skader.
- Hygienekurs for alle ansatte.

### **Kommunikasjon og medbestemmelse**

- Faste tavlemøter i produksjonen daglig med alle ansatte  
Verneombud presenterer skader etc.  
Tillitsvalgt presenterer aktuelle saker.  
Skiftleder presenter nøkkeltall.

### **Andre tiltak**

TPM (5s)-sortere-systematisere-skinne-standarisere-sikre

- Alle produksjonsoperatører i hele fabrikk (230 ansatte)
- Orden og systematikk
- Revisjoner

Mini OPA (Orkla production academy)

- Alle produksjonsoperatører i hele fabrikk (230 ansatte)

BKA – Basiskompetanse i arbeidslivet.

- 70 timers kurs på kveldstid.



**Ådne Espeland AS**

**Prosjektleder: Tor Gabriel Espeland [tg@jaeder.no](mailto:tg@jaeder.no)**

### **MÅLSETTINGENE**

**Ledelse:** Lederkurs  
- kommunikasjon  
- medarbeidersamtalen  
- konflikthåndtering og den vanskelige samtalen

**Partssamarbeid:** jobber tett sammen, beskjed direkte  
- AMU møter  
- vernerunder

**Systematisk HMS:** personalhåndbok, rutiner  
- avviksmeldinger HMS  
- risikoanalyser, industrivern

### **TILTAK og RESULTATER**

**Lederkurs** Bedre kommunikasjon ◊ fokus på viktigheten ved tilbakemelding  
Medarbeidersamtaler · vil nå bli gjennomført (og bedre kvalitet...)

**Lagbygging** Heldagsopplegg for alle ansatte i aktivitetsleiren Helgøleiren



Suksess på flere måter, oppgavene lagt opp slik at de er mulige å forstå uavhengig av språk.  
Veldig positivt mottatt.  
Mye mindre syting.  
Mindre motforestillinger mot det å rotere mellom jobber

***Vi håper du som leser har hatt glede av dette nyhetsbrevet. Ta gjerne kontakt!***

*Arbeidsgruppa for kjøtt- og fjørfeindustrien:*

*Kari Hansen og Bjørn Tangnes fra NHO Mat og Bio,*

*Bjørn-Tore Kyllø, Kai Roger Kristoffersen og Bjørn Johansen fra NNN,*

*Ove Malvin Knudsen fra Fatland Oslo,*

*Frode Malman fra NAV og*

*Margrethe M. Aune og Kristin Vindsetmo fra Arbeidstilsynet*

*Med ønske om en trivelig førjulstid*

*Margrethe og Kristin*