

TJÄNA PÅ DITT FÖRETAGS ARBETSMILJÖ!

-se företagets personalkostnader som en investering

Eiserman Consulting driver Träffpunkt Värmland, ett projekt kring Verksamhetsutveckling -VU och Systematisk Arbetsmiljöarbete -SAM, för företag och organisationer i Värmland.

Varje deltagande företag/organisation arbetar fram en egen handlingsplan tillsammans med konsulten Thomas Eiserman, Eiserman Consulting. Mellan de 4 träffarna arbetar företaget med hemuppgifter och har tillgång till 8 timmar konsulttid på sitt företag.

Innehåll:

TRÄFF 1 - Heldag. Koppling mellan arbetsmiljöplaner i företagen och verksamhetsutveckling. Hemarbete i kartläggning av respektive företags nuläge.

TRÄFF 2 - Halvdag. Framtagning av handlingsplan för varje företag, inkl. hemarbete.

TRÄFF 3 - Halvdag. Verksamhetsutveckling i olika modeller. Info om nätverksarbete. Hemarbete i färdigställande av handlingsplan för SAM och VU.

TRÄFF 4 - Heldag. Presentation av varje företags handlingsplan inkl. diskussion av upplägg och genomförande. Möjlighet för gruppen att fortsätta jobba i nätverket.

Ex.

Kostnader för sjukfrånvaro

Så här mycket kostar en anställd med 20 000:-/månad i lön:

Kostnader kronor per timme	
Vid närvaro	215
Vid sjukfrånvaro 1 dag(0%)	46
Vid sjukfrånvaro dag 2-14(80%)	180
Tio sjukperioder á 3 dagar	32 480
Sjukskriven 1 år	96 213

••••••••••

-Kan ditt företag undgå kostnaderna?

-Ja, genom att jobba med Systematisk Arbetsmiljö!

Projektet är en fortsättning på Framgångsrika Småföretag som drivits av Prevent, och är ett samarbete med Svenskt Näringsliv, LO Värmland och Sif Karlstad.

TID: hösten 2007

PLATS: Meddelas vid bekräftelse

KOSTNAD: 15 000:-/företag (2 pers) Anmälningavgift 3 000:- resterande faktureras efter träff 1, inkl. lunch alla träffar

ANMÄLAN: Till Eiserman Consulting e-post: thomas@eiserman.nu

Anmälan är bindande.

MER INFO: Thomas Eiserman tel. 0705-15 08 46

Värmlandsföretag får hjälp att utvecklas!

Så här tycker vi!

Här kan du läsa citat från några företag som tidigare deltagit i Träffpunkt Värmland/
Framgångsrika företag, i Prevents regi:

LEIF JONSSON OCH ELISABETH HÖGSTRÖM, BRANZELLS ELEKTRODIESEL AB:

- Hittills har utbildningen gett oss redskap som vi kommer att kunna använda hemma. Att vi har varit på den här utbildningen är lika viktigt för företaget som när killarna i verkstaden går på en Boschkurs, konstaterar Leif Jonsson som ansvarar för verkstäderna inom Branzells.

- En förutsättning för att lyckas är att lära sig hur andra tänker, konstaterar Elisabeth Högström. Det har varit värdefullt att prata med deltagare från andra branscher och med personer med olika roller i företagen! Man kan få hjälp genom att se sin egen verksamhet ur andras perspektiv.

I Träffpunkt Värmland såg vi en möjlighet att få hjälp utifrån för att fullfölja det som vi har satt igång, säger Elisabeth Högström, ekonomiansvarig.

SOLVEIG SVENSSON INDUSTRIMILJÖ VÄST:

”Vi ville få hjälp med processerna kring arbetsmiljöarbetet. Efter första träffen funderade vi på de förändringar vi behövde göra och när nätverksträffarna var över hade vi uppnått våra mål”.

KERSTIN ERIKSSON, BRO BÄRGNINGSBYGGEN, KRISTINEHAMN:

Första steget var att göra en nulägesanalys, för att få svar på frågan hur det ser det ut i dag och därifrån arbeta med utvecklingen framåt. - Vi har suttit i grupper med representanter för kontor och verkstad som kanske normalt inte sitter ner och diskuterar verksamheten. Det har varit en positiv bit i sig.

Härnäst ska en sammanställning göras av arbetet i grupperna. Därefter ska en handlingsplan upprättas. De förslag till förbättringar som är enkla att genomföra prickas av efterhand, medan mer komplicerade och långsiktiga förbättringar lyfts upp på ledningsnivå. Längre fram ingår också kompetensutveckling av personalen och att införa ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

ARBETSMILJÖN VIKTIG DEL

Kerstin Ericsson tror att arbetet med att utveckla verksamheten på Bro Bärgningsbyggen i ett längre perspektiv gynnar både lönsamheten och personalens trivsel. Visserligen är sjukfrånvaron och personalomsättningen redan låg, men arbetsmiljön är viktig, både för rekryteringen i framtiden och för att få nya kunder.

- Projektet var ett arbetsmiljöprojekt som vi såg det från början. Men det

har blivit en översyn av verksamheten ur ett helhetsperspektiv. Jag tror att många småföretag behöver den här typen av översyn. Genom att kombinera utvecklingsarbetet med arbetsmiljöfrågor, där man har vissa saker som man behöver ta ställning till och hantera, kan det också bli av.

En förutsättning när de startade utvecklingsarbetet var att samtliga i personalen ville vara med och förbättra verksamheten.

ELIN DAHLÉN, GRUMS HUSPLÅT:

”Vi har fått bra rutiner för utveckling och engagemang. Att förbättra dokumentationen är det största steget vi tagit. Vi har dessutom numera ett skyddsombud, vilket vi inte hade tidigare. Och vi jobbar ständigt med att föra ut arbetsmiljöarbetet i företaget.”

THOMAS HÖGFELDT, STENA GOTTHARD:

”Vi har bildat grupper internt för arbetsmiljöarbetet för att lättare få information från dem som faktiskt har kunskapen om vad som bör göras. Det blir ett forum där bekymmer, önskemål och idéer kan lyftas fram och föras in i en levande åtgärdsplan.”

MYTER OM ANSVARET:

- 1) Arbetsmiljön är väl skyddsombudets uppgift?**
-Nej, arbetsmiljölagen säger klart och tydligt att arbetsgivaren har ansvaret för arbetsmiljön. Skyddsombudet är de anställdas representant i arbetsmiljöfrågor.
- 2) Jag är bara anställd, jag har inget ansvar för arbetsmiljön!**
-Alla på arbetsplatsen har ansvar. Var och en är skyldig att följa de säkerhetsföreskrifter och använda de skyddsanordningar och den skyddsutrustning som finns.

MYTER OM UTFÖRANDET:

- 1) Arbetsmiljöarbetet klarar vi av vid den årliga skyddsronden.**
Om man ser arbetsmiljöarbetet som skilt från det vanliga jobbet, blir engagemanget minimalt. Det blir bara en handfull personer som bryr sig, och då blir resultatet inte det bästa. Det finns stora vinster att hämta på att få in arbetsmiljöarbetet i det dagliga jobbet - mer trivsel och engagemang, färre skador och sjukdomar.
- 2) Vi känner arbetsplatsen så väl att vi inte behöver några checklistor.**
Man kan bli hemmablind och missa samma saker, år efter år. Om man arbetar med checklistor har man också ett system för att gå igenom arbetsmiljöfaktorer, och får en åtgärdslista/handlingsplan på köpet.