

Kontinuerlig forbedring hos Astrup AS

EN PRESENTASJON FRA ASTRUP



Kontinuerlig forbedringer hos Astrup AS



- Prosjekt Nærvær / Trivsel på jobb
- Prosjekt Bedre flyt
 - hos Astrup AS i samarbeid med Fellestiltakene LO / Virke <https://www.fellestiltakene.org>
 - Tor Rønning klubbleder FF/NTF
 - Roger Olsen verneombud
 - Sven Erik Bredde



Hvem er Astrup?



- Grossist innen halvfabrikata av metaller og plast
- Familieeid selskap, etablert i 1857
- 5 generasjon, styreleder i dag
- Ca. 100 ansatte, derav 40 ansatte i drift lager funksjon
- Hovedkontor i Oslo, kontorer i Bergen, Ålesund, Stavanger, Trondheim
- Omsetning ca. 800 Millioner i 2019

Bakgrunn for prosjektet

Høyt sykefraværet ved lager Oslo og Bergen

- Gjennom FF/NTF og Virke kom vi i kontakt med fellestiltakene LO / VIRKE.
- Styringsgruppe bestående av AMU + tillitsvalgt + fellestiltakene + bedriftslegen som prosjektleder.
- «Ekstern» bidrag; Opinion, NAV og ekstern org psykolog

Målsettingen med prosjekt var økt trivsel og nedgang i sykefraværet. Varighet på prosjektet 3 – 5 år

- Fokus på de positive faktorene for at prosjektet skal lykkes, og at nedgang i sykefraværet kommer som en bonus av gode tiltak som blir iverksatt.
- Fokus og forbedring på tilrettelegging ved sykefravær for å benytte oss av restarbeidsevne i større grad enn i dag. Samtidig som den enkeltes rettigheter blir ivaretatt.

Prosjektstart. (anbefaling av fellestiltakene)

Arbeidsmiljøundersøkelse (2014)

Resultat:

Noe å ta tak i:

- Opplæring
- Psykososiale utfordringer (et stort og viktig område)
- Kommunikasjon mellom avdelingene
- Hjelpemidler / ressurser for å løse oppgaver
- Arbeidstid / tempo / pauser styres av andre
- Utfordring i forhold til leder
- Større oppmerksomhet rundt velgjort arbeid
- Vondt i føttene

Noen å holde fast i:

- Arbeidet oppleves som positivt og meningsfylt
- Mål ansvar og forventninger
- Harmoni mellom arbeid og familie
- Godt forhold til kollegaer
- God organisasjon å jobbe i
- God kvalitet på arbeidet man leverer

Arbeidsgrupper:

- Sammensatt av Verneombud, tillitsvalgt, ledelse og aktuelle operatører.
- Ekstern bistand: BHT, NAV og Org Psykolog

Følgende grupper:

- Fysisk gruppe
- Psykisk gruppe
- Ledelse, kommunikasjon og opplæring

Fysisk gruppe

- Gjennomført bl.a.:
 - Formstøpte såler for arbeids sko
 - Avlastingsmatter for å redusere plager med føtter.
 - Trådløs styring av kran for å reduser slitasje på armer og skuldre.
 - Hev og senkebord, div stoler, flere PCer, 2-skjerms løsning, etc.

Psykisk gruppe

- Arbeidsgruppen avdekket at utfordringer / hendelser innenfor dette feltet var omfattende.
- Søkte profesjonell hjelp fra det offentlige og / eller av org psykolog.
- Individuell oppfølging.
- Gjennomførte flere samlinger slik att alle var med.
- Motivasjonsforedrag av Jørgen Skavlan og Gyrid Beck Solberg.

Ledelse, kommunikasjon og opplæring

- Interne krefter:
 - Kartlegging av opplæringsbehov, Opplæringsplan med opplæringsansvarlig.
 - Fokus på informasjon via tavler, info skjermer.
- Teambuilding, bistand av org psykolog.
 - Lederrollen på lageret (lede team-møter)
 - Individuell coaching.
 - Medarbeidersamtale.
 - Gode team-møter «de er hellige»
 - Ulikheter i personligheten – hvordan håndter dette.
 - Samlinger

Direkte oppfølging av sykemeldte

- Nær dialog med verneombud og tillitsvalgt.
 - Felles mål. Tilbake til arbeidet med den arbeidsevnen man har.
- NAV kurs for alle med behov.
- Oppfølgingsmøter med den enkelte.
- Be om dialogmøte med NAV og legen.
 - (hvorfor vente til vedkommende er sykemeldt – preventive møter?)
- Avklar hvilke tilrettelegging som er mulig.
- Systematisk utprøving og tilrettelegging
- Tidkrevende.

Oppsummering 2014-2016

- Ny arbeidsmiljøundersøkelse 2016.
- **«Det overordnede inntrykket er at det er forbedring på omtrent alle områder fra 2014 til 2016 som undersøkelsen belyser. Med andre ord så er det gjennomført et godt stykke arbeid i organisasjonen i 2 årsperioden.»**

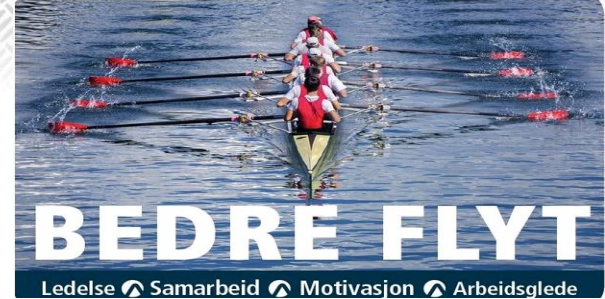
«Resultat» Trivsel på jobb

Sykefravær ned fra ca. 14 % – ca. 5 %

Prosjektet er starten på en prosess.

Fortsettelsen er prosjektet «bedre flyt»

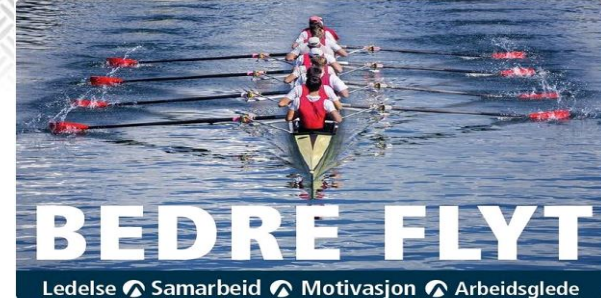
Bedre flyt



- Tidligere prosjekt viste gode resultat ved å engasjere alle og samarbeid med fellestiltakene
- «Trivsel på jobb» prosjektet var i stor grad rettet mot drift.
- Ønsket å få med hele bedriften
- Forslag om prosjekt med fokus på LEAN.

Hva er LEAN?

- Mye skepsis
 - Ledelsens verktøy for å redusere bemanningen
 - Hvorfor skal vi bli bedre, vi kan ikke bli bedre, vi har gjort det vi kan.
 - Noe som blir tredd nedover hode på oss?
- Spennende
 - Kontinuerlig forbedring.
 - Det skjer noe!



Prosjektplan

Formål

- **Utvikling av ledelse og samarbeid**
- Skape kontinuerlig forbedring, trivsel og tilstedeværelse for den enkelte medarbeider. Nøkkelen er godt samvirke mellom ledelse og kollegaer.

Styringsgruppen:

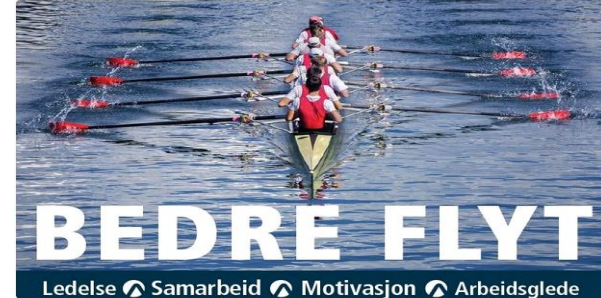
- Styringsgruppen er sammensatt av et utvidet AMU, FF/NTF + fellestiltakene LO / VIRKE

Ledelse:

- Prosjektledelse er ivaretatt gjennom FF/NTF og ledelsen og ledes av Tor Rønning (klubb leder) og Børge Halvorsen (Adm. Dir.)

Gjennomføring Første halvår 2018

- 2 samarbeidskonferanse
 - Deltagere:
 - Medarbeider, FF/NTF og ledelse.
 - Fellestiltakene.
 - Kjetil Stålesen LO
 - Dag Vadla (org psy.)
 - Kartlegging av «Fokusområder» > 200 saker
- Utvidet AMU / Styringsgruppe – utvelgelse av fokusområder.
 - «Hvem gjør hva»
 - Hospitering
 - Ukemøter / teammøter / tavlemøter
- Påskenøtter – «bremseklosser»
 - Spørreundersøkelse til hele firmaet
 - «Fokusområder» gikk ned til 125 saker



Andre halvår 2018

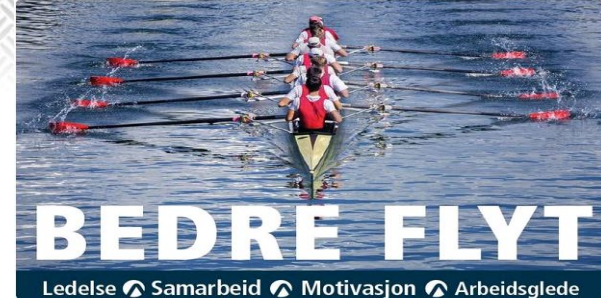


- Hvordan fungerer teamene / avdelingsmøtene
 - Deltagelse og tilbakemelding etter møtene av Dag Vadla (org psy.)
- Lederopplæring
 - Topp og mellomledelse, klubbleder og verneombud
- Samling salg, drift og støttefunksjoner i Oslo.
 - Fellestilltakene, de4
 - Fokus på både det som er bra og det som kan gjøres bedre.
- Medarbeiderundersøkelse

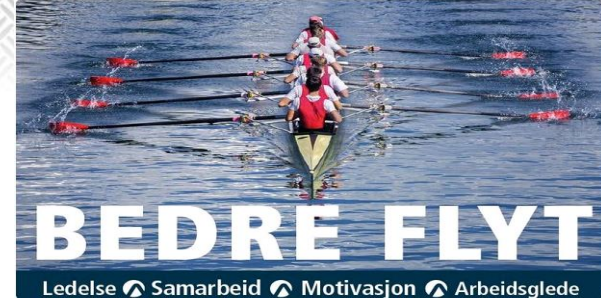


- Det «store bildet» i 2018 er at resultatene jevnt over er stabile fra 2016 til 2018, men vi ser positive endringer på en del områder.
 - Nærmeste leder er blitt flinkere til å lytte til og støtte medarbeiderne
 - Bedring i kommunikasjon både internt i avdelinger og mellom avdelinger.
 - En blir tatt godt vare på i Astrup og en opplever mer «belønning/ros» for velgjort arbeid.
 - Som tidligere føler alle en sterkt tilhørighet til Astrup
 - Færre som melder om psykososiale utfordringer
 - Partssamarbeid og samarbeidet mellom ledelse og ansatte i Astrup, var bra og har blitt bedre.

2019



- Gjennomgang av medarbeiderundersøkelsen med alle ansatte. (RBHT)
- Samling salg, drift og støttefunksjoner
 - Lokalisert i Bergen med rep. fra hele landet.
 - Fellestiltakene
 - «Fokusområder» gikk ned til 15 områder
- Ledersamlinger med verneombud og klubben
 - Topp og mellomledelse samlet.
 - Delt i grupper: salg, marked og «tjenester». – «en dag med Dag (org psy.)»
 - Tid til ledelse, case diskusjon.
 - «En dag uten Dag»



«Resultat»

- Åpenhet til forbedringsforslag.
- «Sosial» trygghet.
- Tilpassinger i organisasjon / oppgaver.
- «Ombygging»
- Fortsatt lavt sykefravær.
- Investert ca. 100 Mill de siste 7 år i driftsutstyr / automatisering / digitalisering.
- Bidratt til at driftsresultatet har økt 2,5 gang de siste 2 år.