

Hållbart arbetsliv

Organisatorisk och social arbetsmiljö i skogsindustrin

– att utvecklas i samverkan ur ett forskarperspektiv

Pia Ulvenblad & Henrik Barth
Högskolan i Halmstad

Agenda

- Projektet, finansiärer och målbild
- Deltagare
- Arbetsprocess i samverkan
- Datainsamling
- Några resultat
- Nästa steg...



Projektet ”Hållbart arbetsliv”

- Utvecklingsprojekt och forskningsprojekt
- Arbetsgrupp
 - Arbetsgivare, fackförbund, företagshälsovård, forskning i samverkan

Finansiärer och forskningsprojekt

- Centralfonden (2019-2022, 2023-2025)
Hållbart arbetsliv
- Finansiering till medverkande organisationer i form av utvecklingsinsatser
- AFA (2020-2022), Organisatorisk- och social arbetsmiljö i skogsindustrin – Att utvecklas i samverkan, ca 2 milj. Kr.
- ÅForsk (2020-2023), Säkra och hållbara processer inom skogsindustrin, ca 1,6 milj. Kr.
- AFA (2023-2025), Säkert tillsammans – Integrerad säkerhetskultur i skogsindustrin, ca 2,3 milj. Kr.



För ett hållbart arbetsliv



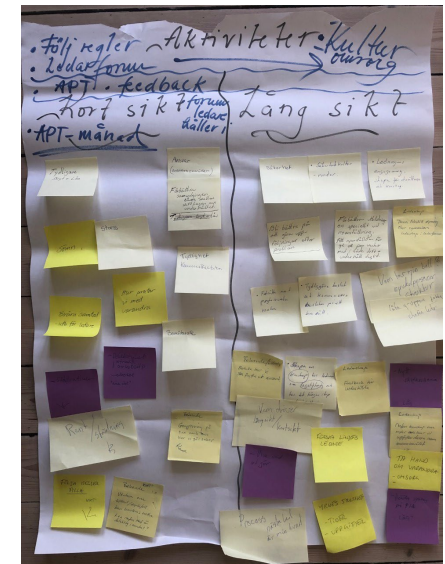
Målbild

- *Praktisk nytta*
- Utveckling i medverkande organisationer
- Framgångsfaktorer för ett hållbart arbetsliv
- Samverkan
- Kunskapsspridning till andra organisationer

- *Akademisk nytta*
- Bidrag till forskning om samverkansprocesser och interaktion mellan olika aktörer

Aspa Bruk

60-tal dialoger, inspelning av nuläget,
interna aktiviteter, vetenskaplig artikel,
Skuggningar av 14 chefer



Unneforssågen

30-tal dialoger; nulägesanalys och intervjuer med centrala aktörer, projektmöten, interna aktiviteter - BBS

Stora Enso; Fors, Skoghall och Hyltebruk

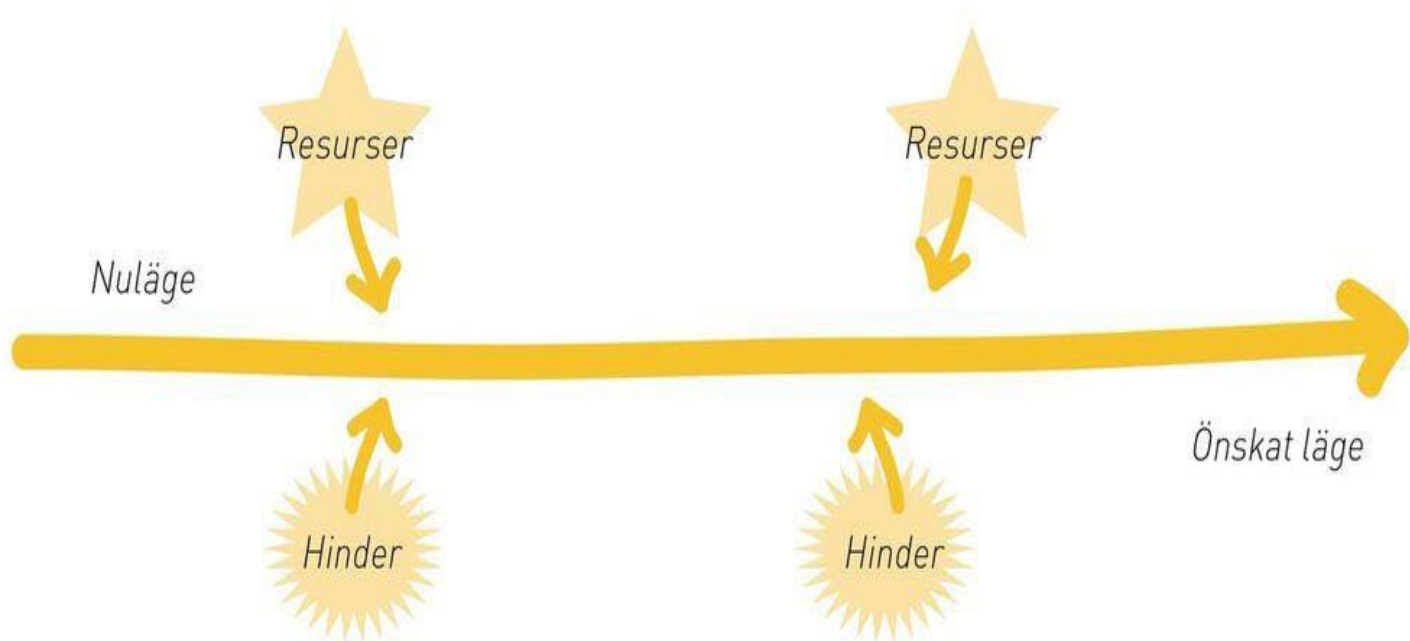
80-tal dialoger, nulägesanalys; intervjuer och fokusgrupper med fack, företagshälsa, chefer, anställda i skift äldre/yngre, erfarna/mindre erfarna, projektmöten.

Hållbart arbetsliv

Projektet består av tre faser, i) nulägesanalys, ii) utvecklingsarbete och iii) slututvärdering:

1. *Nulägesanalys* – forskarna kartlägger nuläge. Företaget gör en inledande handlingsplan baserad på behov och intressen från både arbetsgivare, fackförening och företagshälsovård.
2. *Utvecklingsarbete* – företagets eget projekt utvecklas efter hand som kunskap och insikter växer och baseras på handlingsplan med aktiviteter. Forskarna följer och stödjer utvecklingsprocessen.
3. *Slututvärdering* – forskarna summerar projektets resultat tillsammans med projektets aktörer.

Var kommer vi ifrån och vart vill vi nå?



Ulvenblad, Wall, Cederholm & Hedin (2013) *Ledarpraktikan – Konsten att leda mig själv, mina medarbetare och min verksamhet*, sid 114.

Temaområden

Ahlström Munksjö Aspa bruk

- Säkerhetskultur
- Aktivt medarbetarskap

Stora Enso Hylte Bruk

- Hållbart arbetsliv i Hylte
- Balans i livet

Södra Wood Unnefors

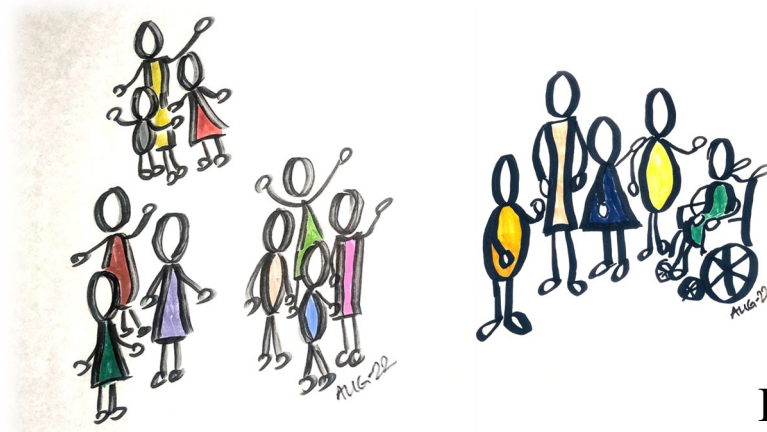
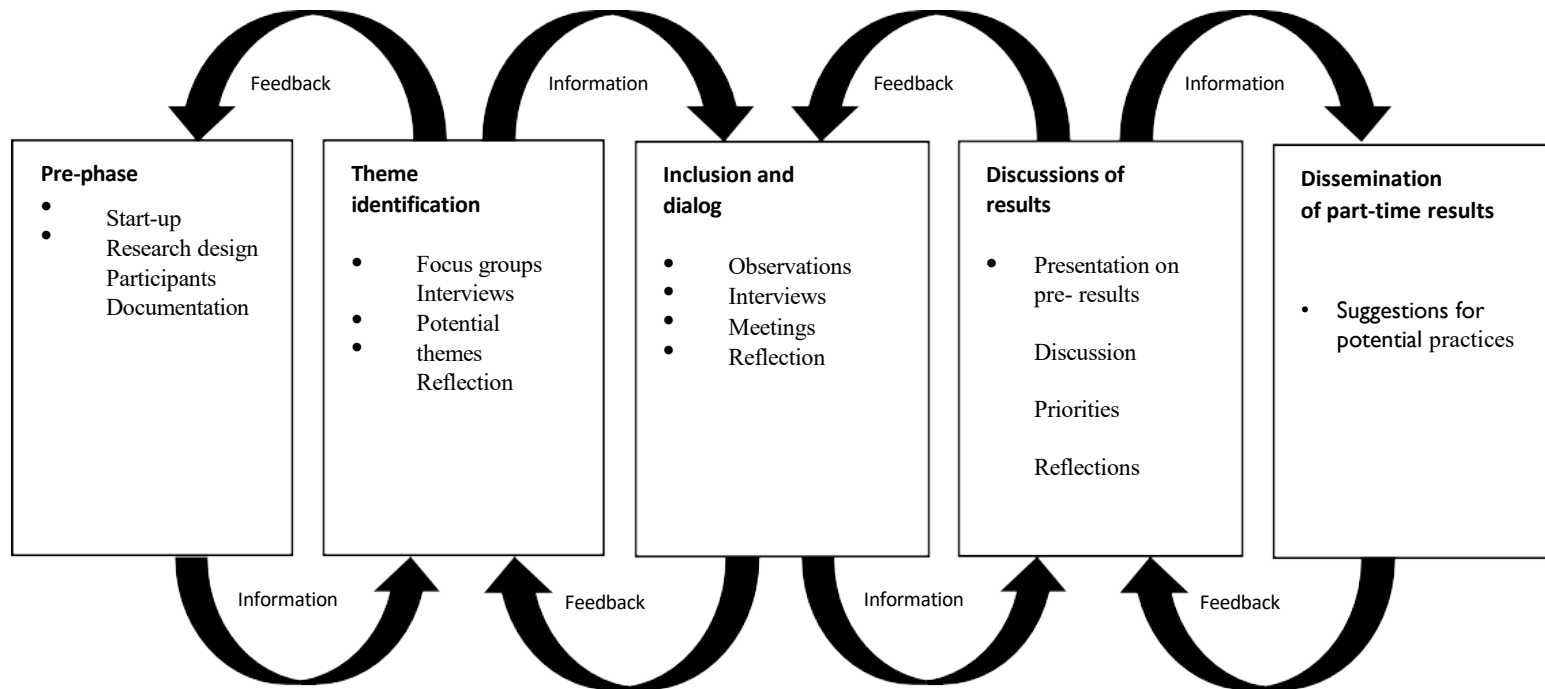
- Säkerhetskultur
- Psykosocial arbetsmiljö

Stora Enso Fors, Skoghall

- Hållbart skiftarbete

- Dialoger med ca 170 personer;
 - Nyckelpersoner, arbetsgivare, skiftarbetare, chefer/förmän, fack, skyddsombud, företagshälsa
 - Intervjuer och fokusgrupper
- Dokument; arbetsmiljöronder, medarbetarundersökningar
- Observationer; 22 personer x två dagar
- Mer än 700 års sammanlagd erfarenhet av skiftarbete

Samverkansprocess



Några resultat...

Samskapande och proaktivt beteende

- Arbete med säkerhetsfrågor är att **engagera och träna** hela organisationen i ett proaktivt beteende innan några olyckor eller "nästan olyckor" inträffar.
- Eftersom organisationen som helhet måste vara engagerad i säkerhetsarbetet finns ett behov av medskapande såsom **lärande** på och mellan olika nivåer i företaget.
- Några exempel på samskapande projekt är **utveckling av standarder** för underhåll av pannor och arbetet med skyddsutrustning.

Samskapande och lärande

- **Öppenhet och kommunikation**
- **Lärande** från central enhet till lokala enheter är till exempel (i) standarder och (ii) riskanalyser.
- Från lokala enheter till centrala enheter: *"Vi försöker att fånga det som har hänt och sprida detta till andra enheter/fabriker". "Vi lär oss snabbt i vårt företag och vi lär oss av varandra. Om något har hänt i en anläggning utomlands sprids informationen väldigt snabbt och delas med övriga delar av företaget i andra länder"*.
- **Det digitala rapportsystemet och systemet för riskobservationer**
- Öppenhet och kommunikation är inte bara viktigt inom företaget men också när företaget tar in **leverantörer från externa företag**.

Några resultat...

Resurser

- **Medarbetare**
- **Ledarskap**
- **Chefer** på olika nivåer i företaget behöver vara både kompetenta och engagerade i säkerhetsarbetet och agera förebilder

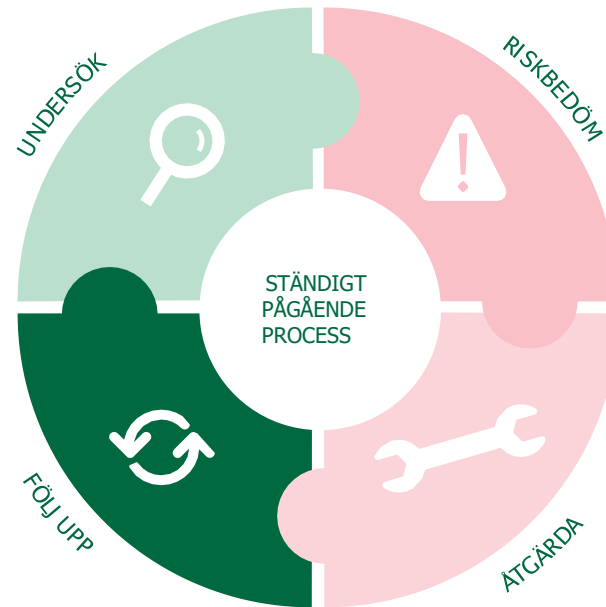
”Eftersom vår vd startar varje ledningsmöte med säkerhetsstatistiken är han en stark förebild för oss andra”.

Några resultat...

Resurser

- Stödfunktioner; arbetsmiljöingenjörer/ säkerhetsspecialister, personalansvariga, chefer och anställda är de "***fyra pelarna i säkerhetsarbetet***".
- **Attityder och beteenden**
- **System resurser** såsom standarder och arbetsrutiner

- **Lång tradition**
- En **stark koppling** till företaget och produktionen har utvecklats.
- Detta betyder att det blir viktigt att **produktionen är igång** och innebär en risk att produktionen prioriteras före säkerhet. En erfaren chef sa, "*både anställda och chefer har fokuserat på att hålla igång produktionen - det finns i vårt DNA*".
- En chef berättade vidare, "*inom vår verksamhet är över 90 % skiftarbete. Det finns en kultur att **arbeta hårt och intensivt**. Det är ofta mycket låg personalomsättning och mycket **stort engagemang** från medarbetarna*".
- "*En bra säkerhetskultur kräver att vi ser varandra som individer*".



14

” Vi kan bygga säkra maskiner men vi kan aldrig ta bort tankesättet att göra arbetet på ett genomtänkt sätt.”

Medarbetare, Södra

” Ju mer kompetens man har desto bättre blir det i en stressande situation”.

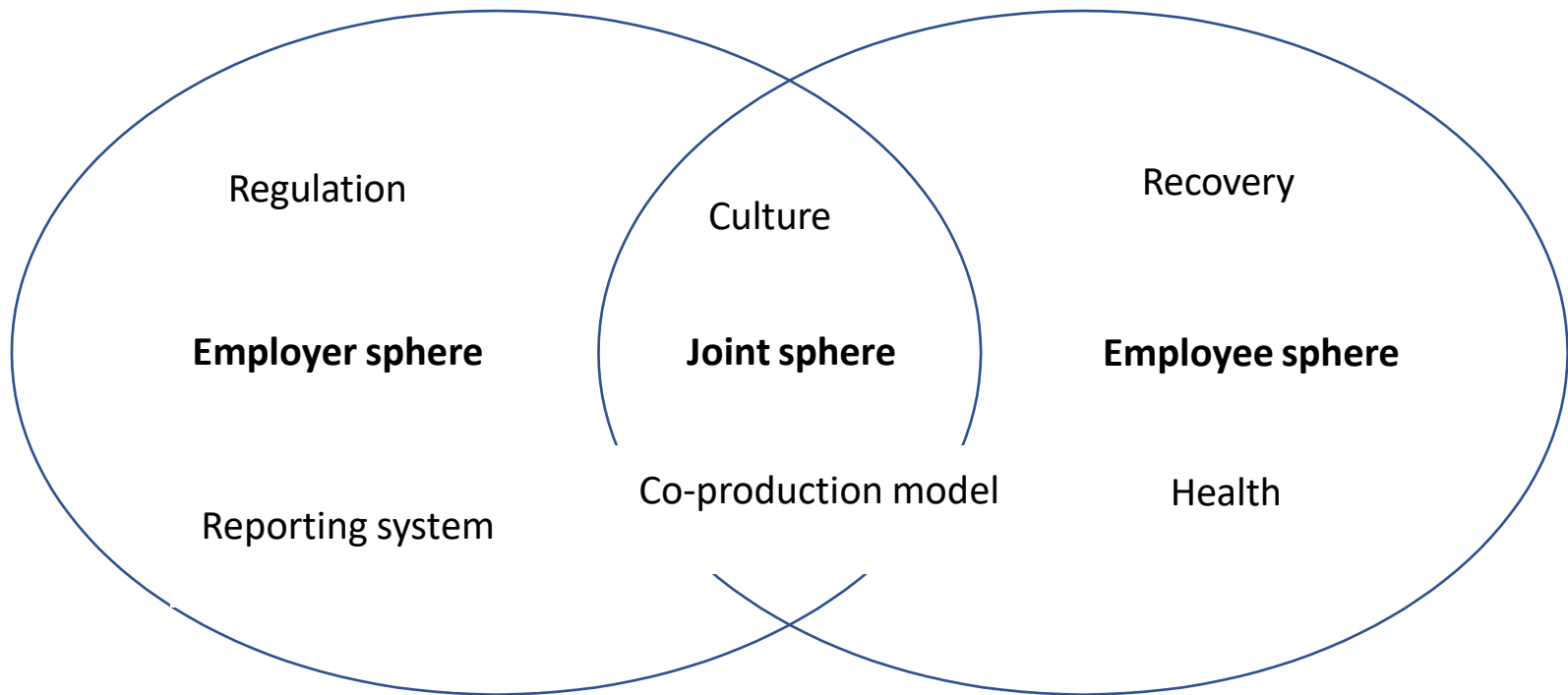
Medarbetare, Ahlstrom-Munksjö

” Jag tror man ska ta ledning i
sitt eget arbetsliv, vad vill man
att andra ska ärva”.

Medarbetare, Stora Enso



Perspektiv på utvecklingsmöjligheter




Källa: Ulvenblad & Barth, 2022

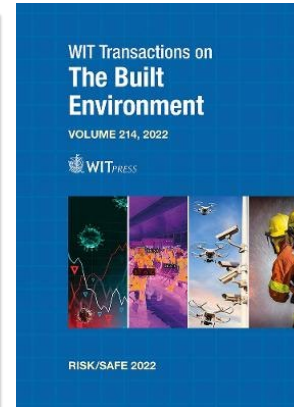
Framgångsfaktorer

- Sätt säkerheten högst upp på agendan.
- Främja ett gott samarbete mellan arbetsgivare och fack.
- Grunden ska läggas genom ett pålitligt och systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Arbeta aktivt med att utveckla den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.
- Sträva efter ständiga förbättringar, genom gott ledarskap och aktivt medarbetarskap.

Bidrag och reportage från samverkansprojekt


**Säkert
tillsammans**

i skogsindustrin 



Aktuella
NYHETER I VECKAN



Vad gör du?

Nästa steg?

- Observation två dagar
- Skriftlig individuell återkoppling
 - Sammanställning på aktiviteter och händelseförlopp
- Muntlig individuell återkoppling
 - Feedback på nuläge och potentiella utvecklingsområden
- Återkoppling sker endast till berörd ledare



Vad skulle du vilja göra?



Vad är nästa steg?

Ledarskap är viktigt på alla nivåer

- Observationer av chefer – öka medvetande
- Utbildning och kunskapsutbyte
- Från ledarskap till självledarskap
 - Hur tänker du och hur vill du tänka...
 - Hur agerar du och hur vill du agera...



Vad är nästa steg?

Attityder och beteenden är viktigt på alla nivåer

- Från produktionstänkande till 'säkerheten först' tänkande

Tid

- Tid att tänka
- Tid att följa risk observationer
- Tid att lära nya rutiner/standards
- Tid att...



Tack för visat intresse !
Henrik och Pia

För mer information eller frågor kontakta Pia.Ulvenblad@hh.se