

Må bättre vid skiftarbete!

Kinnekehälsan har sett behovet av att ta fram en tjänst som arbetsgivaren kan erbjuda sina anställda som har svårt att arbeta skift/nätter. Syftet är att få dem att tycka att detta fungerar i deras vardag med fritid och ev familj. Tjänsten skapades i nära samarbete med Sven-Gunnar Dahlstrand, HR-chef på Götene Ingredients AB som berättar att skiftutbildningen är ett delresultat av ett längre rehab/hälsoarbete på en utsedd avdelning. Sven-Gunnar beskriver att för att nå framgång med rehab/hälsoarbete förutsätts:

- Statistik såsom exempelvis 5 sjuk-tillfällen på 12 mån duger inte. Tidigare signaler måste fångas upp genom "Personalvårdsrund" och upp-

märksamhet från chef eller skyddsombud. Bra "Personalvårdsrund" som ger resultat kräver öppenhet, intresse och vilja från chefen.

- Samverkan med företagshälsovården för att klara den personliga integriteten privat/arbete. För att lyckas med hälsoarbetet måste vi våga beröra hela medarbetarens situation och det klarar vi genom samverkan med företagshälsovården.

- Medarbetarna måste förstå att vi vill väl. Vi vill öka kunskapen om hur det går att leva annorlunda och på så sätt orka mer och bidra med mer både under arbetstid och fritid.

TJÄNSTEN ÄR UTARBETAD TILLSAMMANS MED FÖRETAGSSKÖTERSKA LINDA NILSSON.

Beskrivning av tjänst

Individen blir av arbetsgivaren erbjuden ett samtal med företagssköterska på Kinnekehälsan. Detta samtal följs sedan upp efter ett antal veckor för att se om de nya förslagen, om hur man bör leva i skift/nattarbete, är implementerade i vardagen. I samband med detta görs en utvärdering om vidare medicinsk utredning behöver göras.

Grundpelarna i samtalet är:

- Egen inställning till skift/nattarbete
- Varför jobbar vi skift/natt, lever man efter att arbeta skift/natt?

Kostvanor

- När, vad och hur man skall äta.
- Förslag ges på vad man skall äta.

Sömnvanor

- När och hur mycket man skall sova
- Hur jag själv kan styra min fritid
- Fysisk aktivitet i vardagen

UTSIKTEN

AKTUELLT FRÅN KINNEKULLEHÄLSAN

JUNI 2009

Nya tider – nya tjänster!



Nya och ändrade föreskrifter

NY FÖRESKRIFT!

AFS 2008:13 Skyltar och signaler

Föreskrifterna börjar gälla den **1 oktober 2008**, samtidigtupphävs Varselmärkning och varselsignalering på arbetsplatser (AFS 1997:11). Föreskrifterna gäller skyltar, märkning och signaler för hälsa och säkerhet där arbete utförs.

Arbetsgivaren, den som ansvarar över ett arbetsställe eller den som anlitar inhyrd arbetskraft ska se till att arbetstagarerna får information och instruktion om de skyltar, den märkning och de signaler som används på arbetsplatsen.

NY FÖRESKRIFT!

AFS 2008:3 Maskiner

Föreskrifterna börjar gälla den **29 december 2009**, och ersätter då Maskiner och vissa andra tekniska anordningar (AFS 1993:10).

I de nya föreskrifterna är tillämpningsområdet tydligare. Definitioner av vissa begrepp har förbättrats och det är lättare att tillämpa föreskrifterna som bygger på EU:s direktiv 2006/42/EG om maskiner. Föreskrifterna blir enklare att använda för små och medelstora företag.

NY FÖRESKRIFT!

AFS 2008:17 Arbete med djur

Träder i kraft **1 juli 2009**

Arbete med djur kan innebära risker och det är arbetsgivaren som ska säkerställa att den som arbetar med djur har tillräckliga kunskaper om djurens egenskaper, beteendemönster och reaktioner i olika situationer.

Med arbetsgivare avses här den arbetsgivare som har anställda eller som utför tjänster åt någon, t ex djurägaren. Det är viktigt att

man kan sätta sig i säkerhet om ett djur visar avvikande beteende som kan leda till personskada. Föreskrifterna innehåller bland annat förflyttning av djur, hjälpmedel, arbete med nötkreatur, hästar och svin. Även arbete med farliga djur som hålls i fångenskap, exempel på sådana djur är rovdjur, ormar och andra reptiler, giftiga grodor och spindlar.

Att känna sig säker i sin arbetsmiljö är en rättighet.

Ändringsföreskrifter i samband med de nya föreskrifterna om Maskiner

AFS 2008:4 Användning av motorredskap och röjsågar om ändring i (AFS 2000:2) med samma namn.

AFS 2008:4 Användning av motorredskap och röjsågar om ändring i (AFS 2000:2) med samma namn.

AFS 2008:5 Maskiner för papperstillverkning om ändring i (AFS 1984:16) med samma namn.

AFS 2008:6 Besiktning av lyftanordningar och vissa andra tekniska anordningar om ändring i (AFS 2003:6) med samma namn.

AFS 2008:7 Spikpistoler om ändring i (AFS 1984:3) med samma namn.

AFS 2008:8 Användning av traktorer om ändring i (AFS 2004:6) med samma namn

AFS 2008:9 Tryckbärande anordningar om ändring i (AFS 1999:4) med samma namn.

AFS 2008:10 Användning av pressar och gradsaxar om ändring i (AFS 1999:8) med samma namn.

AFS 2008:11 Bultpistoler om ändring i (AFS 1984:2) med samma namn.

Samtliga ändringar börjar gälla den 29 december 2009.

Ändringsföreskrifter

AFS 2008:15 Systematiskt arbetsmiljöarbete ändring av 9 § i AFS 2001:1, träder i kraft **1 november 2008**.

AFS 2008:16 Byggnads och anläggningsarbete ändringsföreskrift. **Träder i kraft 1 januari 2009**

Byggherren kan under vissa omständigheter överlåta hela sitt arbetsmiljöansvar på en uppdragstagare. Byggherren ska utse lämplig byggarbetsmiljösamordnare, dels för planering och projektering och dels för utförande av arbetet.

Föreskrifterna kompletterar de nya bestämmelserna i arbetsmiljölagen och innehåller bland annat:

- Kompetenskrav för byggarbetsmiljösamordnarna.
- Uppgifter för byggarbetsmiljösamordnarna.
- Fler uppgifter ska finnas med i förhandsanmälan.

Upphävande av föreskrifter

AFS 2008:12 Upphävande av Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse (AFS 1986:11) med föreskrifter om växlingsarbete upphör att gälla den **1 september 2008**.

AFS 2008:14 Upphävande av förskola och fritidshem upphör att gälla **1 januari 2009**.

AFS 2008:18 Upphävande av Arbetsstyrelsens allmänna råd (AFS 1992:20) om arbete med flytgödsel. **Träder i kraft 1 juli 2009**.

AFS 2009:1 Upphävande av Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter om arbete i utgångskassa, AFS 1992:19. **Träder i kraft 1 juli 2009**.

Konjunkturens vindar har under senaste halvåret varit kyliga. Detta har fått till följd att flera av våra kunder har varit tvingade att göra personalreduceringar.

Kinnekehälsans roll som företagshälsovård är att stödja organisationer, ledning och anställda vid sådana förändringar. I detta nummer beskriver vi på vilket sätt vi arbetar i samband med eventuella varsel. Vi är idag en aktiv underleverantör inom TSL-verksamheten och stödet för kollektivanställda i samband med varsel.

I det här numret kan du också se på vilket sätt vi jobbar med Leanprocesser. Att arbeta med Lean när företag lever i tankar runt förändringar och förändringsarbete kan vara nyttigt. Lean bygger på att arbeta smartare och effektivare inom befintlig organisation. Det senare kanske är det som vi behöver sikta på med tanke på att vi snart säkert kommer att börja skönja ett visst ljus i tunneln.

När vi återvänder till en situation som är mer normal än den som varit under senare tid, kommer behoven av olika åtgärder avseende bland annat aktiva rehabiliteringsinsatser öka. Företagshälsovården kommer troligen att få större möjligheter till insatser för dig och ditt företag vad gäller rehabiliteringsarbete under hösten 2009. Detta genom det statliga stöd som företagshälsovården med stor sannolikhet kommer att få.

Kinnekehälsan kommer mot bakgrund av detta att kunna initiera och erbjuda samtliga kunder en bättre och smartare tjänst i form av det som kallas **Support tidig rehabilitering**. Vad denna tjänst innebär och innehåller kommer vi att ta upp i samband med träffar för våra kunder.

Primärvård

Kinnekehälsan har också under våren lämnat in ansökningar för sitt

dotterbolag Kinnekehälsan Privat AB om att få bedriva primärvårdsverksamhet. Detta kommer vi att göra på tre platser i Skaraborg, vilket får ses som en start av en ny verksamhet för Kinnekehälsan. Orterna vi pratar om är Mariestad, Timmersdala och Götene. Kinnekehälsan Privat AB är ett företag som jobbar parallellt med Kinnekehälsans företagshälsovård och som erbjuder nya tjänster genom Vadsboklinikerna i Mariestad där privatverksamheten har sitt huvudsäte.

Vi hoppas att du aldrig ser Kinnekehälsan längre bort än ett telefonsamtal.

Vi hör!

Per-Anders Gustafsson

VD, Kinnekehälsan AB
per-anders.gustafsson@kinnekehalsan.se



Kinnekehälsans arbetsmarknadskonsulter hjälper medarbetare i karriärväxling och omställning.

Nytt jobb efter varsel!

Under snart ett par års tid har vi arbetat med att hjälpa medarbetare till ny sysselsättning efter att anställning har avslutats. Att anställningarna upphört har berott på ohälsa, arbetsbrist eller annan anledning där överenskommelse gjorts mellan arbetsgivaren och arbetstagen.

Karriärväxling

När inte någon annan möjlighet finns och uppsägningen varit ett faktum hjälper arbetsgivare numera den uppsagda i karriärväxlingen, en hjälp på vägen till nytt jobb. Kinnekehälsan kommer in i ett tidigt skede då medarbetaren är uppsagd och gör olika aktiviteter för att komma till ny sysselsättning – en tjänst vi kallar Karriärväxling.

Omställning

Antal varsel har under den senaste tiden varit mycket omfattande och vi kan nu informera att Kinnekehälsan har samarbetsavtal med Trygghetsfonden TSL vilket innebär att vi hjälper arbetare som blivit uppsagda p g a av arbetsbrist genom TSLs omställningsstöd.

Trygghetsfonden TSL är bildad av Svenskt Näringsliv och LO. Omställningsprogram finansierade av TSL syftar till att hjälpa den uppsagda individen till att snart finna en ny anställning eller starta egen verksamhet. För ytterligare information om TSL och omställningsstödet, villkor och ansökan, ansökningshandlingar och blanketter kontakta någon av våra arbetsmarknadskonsulter och läs gärna på www.tsl.se.

Satsa på de som är kvar!

Kinnekehälsan är som vi beskrivit till stor del involverad i att hjälpa uppsagda medarbetare till något nytt. Det som nu är viktigt är att lyfta fram de som är kvar på arbetsplatsen. Vi kan erbjuda aktiviteter som stimulerar de som blir kvar på arbetsplatsen.

Kontakta Kinnekehälsan eller någon av våra arbetsmarknadskonsulter när det gäller omställning och karriärväxling.



Öppet Ledarutvecklingsprogram för chefer!

Ur innehållet: verktyg för chefer, framgångsfaktorer, tydligt ledarskap, förändringstrategier, gruppen och ledaren, att må bra och vara trygg i sin roll m m.

Vi varvar teorier med praktisk tillämpning och tar vår utgångspunkt i chefernas vardag. Programmet sträcker sig över 7 månader och omfattar 4,5 dagar fördelade på två tillfällen med mellanliggande träffar där programdeltagarna arbetar i nätverksgrupper.

Är du intresserad kontakta:

Monica Thorén, Ledarsupport AB, 0706-60 22 56
eller Åke Nordqvist, Kinnekehälsan AB 0701-82 11 72

Att utveckla



HR-området genom Lean!

FÖR SKÖVDE KOMMUNS PERSONALAVDELNING är det viktigt att ständigt förbättra sin verksamhet. Man vill åstadkomma så mycket som möjligt till minsta möjliga resurser.

Carina Lundberg, chef personalenheten och Gunilla Flink PA-konsult Skövde kommun berättar:

Varför valde ni att använda Lean i ert förbättringsarbete?

– Det kändes som ett naturligt steg då vi sedan länge arbetat med kvalitetsarbete och nu behövde gå vidare. Dessutom har vi till vår glädje konstaterat att detta inte inneburit att massa administration och nya dokument, vilket man ibland kan befara med kvalitetsarbete.

Varför valde ni lönebildningsprocessen?

– Det har tidigare varit en del störningar i detta arbete och i samband med personalförändringar insåg vi också hur sårbara vi var.

Lärdomar från Lean arbetet

Tidigare hade ingen av oss helhetsbilden, alla gjorde sin del. Det var spännande att kunna se hur vi arbetar idag då förstod vi att det finns en förbättringspotential! Sättet att jobba skapar stort engagemang men kräver också en del arbetsinsatser.

Vad har det blivit för resultat?

– Vi har idag en mycket bättre process syn och kan se helheten från början till slut. Vi har gjort stora vinster framförallt vid överlämningarna mellan personer/ avdelningar, förut var det en massa fixande och justerande. Men massor återstår! Nu gäller det att aldrig stanna upp, så fort årets revision är klar ska vi utvärdera och förbättra! Nästa år kommer de stora förbättringarna att ske då även leverantörerna involveras. Utmaningen är att frigöra tid till förbättringsarbete trots det vardagliga arbetet inte minst i besparingstider!

Vilka slutsatser gör ni om att jobba med Lean?

Vi är glada att vi tog steget och vågade prova Lean. Helhetsbilden har gjort att vi numera jobbar mycket mer tillsammans och har mer strategiska diskussioner. Vi är mycket bättre på att se problem idag vilket är en förutsättning för att kunna förbättra!

Råd till andra

Man kan inte nog betona vikten av att vara noga med vilka som ska ingå i gruppen samt att dessa är väl informerade om att det kommer att krävas tid och engagemang. För att få långsiktighet i Leanarbetet krävs också delaktighet från ledningen. Vi valde att börja med en omfattande process vilket vi inte ångrar, däremot förstår vi vikten av att man verkligen tänker till på vilka som ska delta i förbättringsarbetet.

Vad är Lean?

Lean är ett tanke och förhållningssätt kring systematiskt förbättringsarbete. Syftet med Lean är att skapa största möjliga värde till minsta möjliga resurser. Det vill säga värde för kunden, ägarna medarbetarna och samhället. Fokus ligger alltså på kundernas behov och önskemål. För att lyckas med detta är medarbetarnas engagemang och delaktighet en förutsättning.

Vill du veta mer?

Välkommen till www.ledarsupport.se så får du mer information.

