

Bedriftsinternt prosjekt Nortekk 2023 del 2

Beskrivelse av prosjektet og læringspunkter

Nortekk er en takentreprenør med base på Skedsmokorset. Nortekks 66 ansatte arbeider i ulike avdelinger som service, tømrer, taktekker og blikkenslageravdeling og hele administrasjonen. Yrkene deres er utsatt for slitasje og belastning, spesielt på rygg, knær og skuldre. De ansatte kommer fra mange ulike nasjoner.

Ledelsen i samarbeid med hovedverneombud og tillitsvalgte startet opp et internt prosjekt, kalt FRISKUS i siste kvartal 2021. Bedriftens høye sykefravær og konsekvenser av det ble drøftet. Det ble fastsatt et felles mål for å redusere sykefraværet gjennom forebyggende tiltak.

Som en del av FRISKUS brukte vi den konvensjonelle delen av Bygg Rygg for å sette fokus på forebygging av slitasjeskader og redusere sykefraværet i 2022. Vår ambisjon for 2023 var å styrke det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet og i tillegg forsette fokuset på reduksjon av sykefraværet og forebygging av muskel og skjelettplager.

Mål for prosjekt i 2023

1. Styrke det fysiske- og psykiske arbeidsmiljøet:

- Øke jobbnærværet
- Forbedre relasjonen mellom ledere og ansatte

2. Redusere sykefraværet til 5,5% fra 6,83% i 2022:

- Identifisere og forebygge arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager blant de ansatte.
- Implementere ergonomiske tiltak for å minimere fysisk belastning og forbedre arbeidsstillingene

3. Følge opp ansatte som har muskel- og skjelettplager:

- Gi opplæring og informasjon om forebyggende tiltak
- Vurdere fysiske aktiviteter for å fremme god helse

Tiltak 1 Bygg Rygg

Bygg Rygg har vært et av flere tiltak i Friskus-prosjektet vårt, rettet mot de overnevnte målene. Den digitale læringsportalen til Bygg Rygg la til rette for vårt arbeid med fokus på forebyggende tiltak samt ergonomi og psykisk helse i ny versjon lansert i 2023.

Alle ansatte fikk tilgang til den nye opplæringsportalen Bygg Rygg med modulene muskel-og skjelettplager, psykisk helse og ergonomi. 15 ambassadør (daglig leder, administrasjonssjef, prosjektledere, formenn, hovedverneombud, verneombud, tillitsvalgte) fikk tilgang til en verktøykasse som besto av blant annet eget grunnkurs, hjelpemidler for sykeoppfølging og gode råd for «den vanskelig samtalen». For mange var deler av innholdet i portalen en repetisjon fra 2022.

Vi utvidet ambassadørgruppen med 5 utvalgte håndverkere som allerede er erfarne rollemodeller i Nortekk. Disse hadde et genuint ønske om være med å skape et enda bedre og inkluderende

arbeidsmiljø. Denne gruppen gjorde at vårt arbeid med Bygg Rygg nådde ut til alle bedriftens avdelinger og senket terskelen for å ta kontakt og komme med tilbakemeldinger.

Følgende møter har blitt gjennomført for ambassadører: Webinar i regi av Bygg Rygg, intern nettverkssamling og egen samling for utvidet ambassadørgruppe.

Tiltak 2 Lederutviklingsprogram – Basiskurs i ledelse

For å forbedre oppfølging av ansatte, forsterke relasjon leder/ansatt samt øke jobbnærværet valgte vi å innlede et samarbeid med NAV Arbeidslivssenter Øst-Viken. I samarbeidet med NAV kunne vi i forkant komme med forslag til egen utforming innenfor de enkelte workshopene. Dermed fikk vi sydd sammen et solid kurs med temaer som psykisk helse, jobbnærvær og stressmestring. Vi gikk i gang med lederprogrammet - «basiskurs for ledelse» i perioden juni – desember 2023 for 5 prosjektledere. Til tross for en hektisk hverdag, fikk lederne satt av tid til å gjennomføre totalt 6 samlinger, hvorav et kickoff, og 5 workshops med disse temaene:

- Lederrollen
- Kommunikasjon som lederverktøy
- Arbeidsmiljø, trygg kultur og veiledning
- Å stå stødig i krevende situasjoner
- Gode medarbeiderdialoger og konflikthåndtering

Det var første gang NAV Arbeidslivssenter Øst-Viken var prosessveiledere i dette lederutviklingsprogrammet. De anbefalte å engasjere daglig leder innledningsvis før de satte i gang, noe som ga han muligheten til å fortelle mer om bedriftens lederprinsipper, lederkrav, verdier og ansvarsområder.

Våre ledere opplevde de to utsendte rådgiverne som meget fleksible. De klarte å sy sammen et kurs til tross for at kursdeltakerne tilhører ulike avdelinger, innehar ulik grad av lederkompetanse og erfaring. Vi oppfattet rådgiverne som punktlig, de var tilgjengelig for lederne ved behov utenfor selve samlingene, de holdt tidsplanen i prosessen og gjennomførte ledelsesprogrammet på en god og effektiv måte.

Tiltak 3 Fysisk og psykisk arbeidsmiljø

I den planlagte aktivitetsplanen satte vi fokus på det fysiske og psykiske arbeidsmiljøet gjennom teambuilding og felles fysiske aktiviteter. En fredag i mai stengte vi alle våre prosjekter og inviterte alle ansatte til klatrepark, med felles klatring og servering av grillmat i arbeidstiden. Dette ble en solfylt dag med fornøyde ansatte som fikk utfolde seg fysisk kombinert med sosial hygge.

Resten av året ble det arrangert skogsturer, sommerfest og julebord for å styrke relasjoner mellom ansatte på fritiden.

Tematikken ble løftet opp i fjorårets HMS-revisjon, og det ble utarbeidet en helt ny prosedyre i vår Internkontroll – «Psykososialt arbeidsmiljø». Denne har alle ansatte lest og signert.

Evaluering av tiltak

Bygg Rygg er et lett tilgjengelig digitalt verktøy, dette har gitt ansatte tilgang til nyttig informasjon om muskel- og skjelettplager i forkant og i etterkant av helseplager. Dette har gitt oss en nytteverdi i

form av større fokus på forebyggende arbeid og oppfølging av ansatte. Virksomhetens lederne har fått en bedre forståelse for de ansatte som har utfordringer med sin psykiske helse.

Vi har bevisst opplyst de ansatte i enda større grad enn tidligere om forsikringens innhold og tjenester slik at de vet hvordan de kan dra nytte av forsikringen når de trenger det. Vi ser derfor en økning av bruk av bedriftens helseforsikring, spesielt når det gjelder psykologtjenester. Tettere oppfølging og lavere terskel for å søke hjelp er viktige faktorer for å fremme våre ansattes velvære og trivsel. Dette er med på å skape et helsefremmende arbeidsmiljø.

Bygg Ryggs nyeste modul med ergonomi har gjort at læringsportalen favner om enda flere avdelinger hos oss, som administrasjon og verksted. Temaet psykisk helse har vært noe utfordrende å håndtere i virksomheten tidligere, blant annet på grunn av ulike kulturer og en manndominert bransje. Med den nye modulen fikk Nortekk satt søkelyset på dette viktige temaet i felleskap og dette har bidratt til mer åpenhet rundt den psykiske helsen til våre ansatte.

Alle ansatte fikk tilgang til å gjennomføre alle modulene i Bygg Rygg-portalen ved innføring. Det har vært utfordringer knyttet til å følge opp hvor mange av de ansatte som faktisk gjennomførte de ulike modulene da bruk av lydfil ikke gav resultat som «fullført» i innloggingsportalen til administrator. I tillegg er det manglende oversikt over hvor mye portalen har vært tatt i bruk etter innføringen. Språkmuligheter i Bygg Rygg-portalen er begrenset da videoene og modulene fremføres på norsk med muligheter til engelsk teksting. Noen av våre utenlandske ansatte ga tilbakemelding om at det har vært noe utfordrende å gjennomføre modulene grunnet begrensning av språktilpasning. På grunn at modulene er basert på kunnskap via video, begrenser dette muligheter for å benytte oversetting.

Selve gjennomgangen av de ulike modulene viste seg å ta lengre tid enn forespeilet, noe som medførte utfordringer med tanke tidsforbruk da vi er en produksjonsbedrift.

Vår anbefaling basert på erfaringene vi har gjennom to års bruk av Bygg Rygg at bedriften er tjent med at det settes av tid til både intern forankring ved innføring av læringsportalen (kickoff, temadag, avdelingsmøter ol.) og deretter ha en solid plan for løpende gjennomføring av sykeoppfølging, forebyggende samtaler, dialog, HR-møter og tilrettelegging eller lignende.

Når det gjelder **basiskurset i ledelse** er tilbakemeldinger fra rådgivere i NAV at bedriftens ledere har vært svært engasjerte gjennom de ulike workshopene, og har i stor grad bidratt med egne erfaringer og innspill. Nortekk kan ha nytteverdi av å sette av enda mer tid til utvidet partssamarbeid, da godt partssamarbeid på arbeidsplassen forebygger sykefravær og fremmer nærvær. Gjennomførelsen av basiskurset har gitt prosjektlederne gode hjelpemidler til å ta den vanskelige samtalen, oppfølging av ansatte og konflikthåndtering. I tillegg fikk de muligheten til å dele erfaringer og refleksjoner med hverandre i trygge omgivelser. Dette programmet bidro til at lederne fikk en økt forståelse for sin rolle og sitt ansvar.

Utfordringen med å ta i bruk disse hjelpemidlene vil i Nortekk kunne være tidsforbruk, og å kunne sette av tid og ressurser i hektisk driftshverdag. En mulighet for dette kan være å løfte enkelte emner ut til egne møter med Arbeidsmiljøutvalget. Tillitsvalgte og verneombud er utnevnte ambassadører som Nortekk med fordel kan bruke i større grad innen dette arbeidet. Dette vil være et positivt bidrag når det kommer til å sikre en enda bedre kommunikasjon mellom prosjektledere og ansatte med ulike nasjonaliteter og kulturer.

For å styrke det **fysiske og psykiske arbeidsmiljø** har vi hatt ulike felles aktiviteter som har gitt de

ansatte muligheten til å bygge relasjoner med ledere og kollegaer på tvers av avdelingene. Disse arenaene ga de ansatte muligheten til å utfordre seg selv fysisk, samtidig som de kunne nyte naturen og heie på hverandre, noe som igjen skapte et positivt samarbeidsmiljø på tvers av våre avdelinger.

Til tross for mange store og tunge arbeidsoperasjoner i det daglige arbeidet for mange av våre håndverkere, ser vi behovet for varierte treningsaktiviteter. Mange ansatte ønsket og viste interesse for å sette av mer tid og ressurser til mer fysisk aktivitet utenom jobben. Dette viser at de har fått en økt forståelse for nyttigheten av forebyggende aktiviteter og allsidig trening. Nortekk har i mange år refundert treningsavgift til de ansatte, derfor har vi besluttet å øke denne ytterligere fra 1.januar 2024.

Evaluering av måloppnåelse

Med hjelp av overnevnte tiltak og aktivitetsplan i 2023 kan vi at har klart å øke jobbnærværet og styrket relasjonen mellom ledere og ansatte. Sykefraværet ble redusert fra 6,83% i 2022 til 6,2% i 2023. Dette er for Nortekk et meget godt resultat sett i lys av rekordomsetning og mange store og omfattende prosjekter i 2023. Til tross stor økonomisk usikkerhet i byggebransjen dette året har Nortekk holdt en jevn produksjon og samtidig opparbeidet seg en stor ordresreserve for de kommende årene.

Historisk ser vi at sykeværet har gått betraktelig ned siden 2021, hvor sykefraværsprosenten var på 11,3% (ikke covid-relatert) og at arbeidet vårt gjennom FRISKUS de siste årene har medført at vi nå har stabilisert oss på et lavere nivå. I tillegg har vi hatt flere langtidssykemeldinger som ikke kommer av jobberelaterte helseplager

Til tross for at sykefraværet i bransjen og generelt i Norge har økt de siste årene, har Nortekk klart å få ned eget sykefravær. Ulike grunner kan stå bak dette, blant annet at enkeltansatte med tidligere store helseutfordringer har valgt å slutte i bedriften eller i bransjen generelt. En annen grunn til at vi har holdt sykefraværet på et minimum er antagelig at vi jobbet langsiktig og proaktivt. I tråd med Bygg rygg og med den læringen og kunnskapen vi har opparbeidet oss, har vi valgt å redusere muligheten til lørdagsarbeid, i den grad det er mulig da vi som takentreprenør må til rette oss etter værforhold.

I våre interne oppfølgingsrutiner for sykefravær har vi fortsatt å sette søkelys på muligheter for tilrettelagte arbeidsoppgaver og muligheten til å jobbe redusert i en periode. Vi har sett at ansatte har kommet raskere i kontakt med lege/behandler og de benyttet bedriftens helseforsikring ved behov for videre behandling for å klare å holde seg i jobb.

Innleieforbudet som tredde i kraft i byggebransjen for vårt virkeområde i 2023 rammet ikke Nortekk like kraftig som vi hadde forventet. Vi har tidligere benyttet innleid arbeidskraft for å holde jevn produksjon når faste ansatte har vært f.eks. sykmeldt o.l. Fordelen for Nortekk har vært at vi i forkant av forbudet aktivt jobbet med forebygging og sykefraværsreduksjon. Det gjorde at vi i større grad klarte å holde egne ansatte i arbeid, og behovet for innleid arbeidskraft ble kraftig redusert i forkant av forbudet.

Sykefraværet gir en direkte påvirkning på bunnlinjen, og selv om vi ikke nådde målet på 5,5% så ser vi likevel en positiv utvikling som vi skal bygge videre på. Vi ser at arbeidet vi har lagt ned gjennom FRISKUS og Bygg Rygg har fått fotfeste i virksomheten, og dette er noe vi kommer til å ha med oss i årene fremover. Med Bygg Rygg har vi lettere fått forankret temaer som forebygging av helseplager i virksomheten, vi har fått dette inn i både oppstartsmøter, prosjektplanlegging, gjennomføring og oppfølging. Vi har også tatt i bruk begrepet «Bygg Rygg» i dagligtalen og som en egen kategori i avvikssystemet. Terskelen for å drøfte forebyggende HMS-tiltak er nå forankret i bedriften. I

taktekkerbransjen vil man ikke komme unna tunge og fysiske belastninger arbeidene våre medfører. Dette understreker viktigheten med å jobbe for å søke ergonomiske tiltak kontinuerlig. Ved å også ha en større åpenhet og forståelse på arbeidsplassen rundt psykisk helse kan Nortekk være med på å forebygge sykemeldinger samtidig som vi skaper et mer inkluderende miljø.

Bygg Rygg har de siste årene vært de ansattes opplæringsportal og bidratt med informasjon og opplæring av forebyggende tiltak. Dette arbeidsverktøyet har gitt de kunnskap og kompetanse til å forebygge og håndtere helseplager. Nortekks helseforsikring som dekker alle ansatte ble fra 1.januar 2023 endret og forbedret slik at den dekker i enda større grad flere og bedre behandlinger. Denne kan benyttes både før og etter helseplager oppstår. Helseforsikringen dekker i tillegg digital legekonsultasjon, terapi-app ved psykiske plager i tillegg til medisinske rådgivere som jobber dedikert med muskel- og skjelettlidelser.

Konklusjon

FRISKUS-prosjektet har krevd mye ressurser fra de interne prosjektveiledere Celine Aase og Mette Johanssen, i tillegg til høyere kostnader enn forespeilet i budsjettet aktivitetsplan. Vi har fokusert på hvordan våre ansatte selv forebygger muskel- og skjelettplager, hva vi som arbeidsgiver kan bistå med av utstyr, verktøy og hvordan tilrettelegge for at våre ansatte kan selv initiere gode tiltak. 2023 var et år med rekordhøy produksjon og høyt tempo og som endte med et solid resultat.

Sammenlignet med tidligere år, har vi til tross for færre ansatte (reduert grad av innleid mannskap kontra tidligere) og færre arbeidstimer klart å øke omsetningen med 27%. FRISKUS og Bygg Rygg har bidratt til økt jobbnærvær blant de ansatte, forankring av helseforebyggingstemaer, økt kompetanse om forebyggende tiltak blant alle ansatte og lederne har fått flere verktøy til å stå bedre rustet i krevende situasjoner. Ved å i tillegg forbedre partssamarbeidet vårt i enda større grad, vil dette kunne sørge for at Nortekk fatter bedre beslutninger på alle nivåer fremover.

Selv om vi ikke nådde prosentmålet på sykefraværet, har vi lagt et solid grunnlag for videre arbeid med helse og trivsel i virksomheten. Vi ser verdien av denne kulturendringen som vi har hatt de siste årene, og ser frem til å fortsette denne positive utviklingen i årene som kommer.

Målsetninger for 2024

- Videreføre ambassadører-samlinger og veilede ambassadører
- Fortsett å investere i kompetanseutvikling ved å tilby mentorordninger og muligheter for faglig utdanning
- Velge ut de avdelingene med mest fravær og jobbe målrettet for å få ned fraværet
- Tilby felles fysiske aktiviteter, vektlegge dette ved sosiale arrangementer
- Fortsette partssamarbeidet som sikrer en positiv arbeidskultur
- Opprette eget lederfora basert på erfaringer fra Basiskurs i ledelse

Utarbeidet av: Celine Aase og Mette Johanssen

Skedsmokorset, 27.03.2024

Mette Johanssen

For Nortekk AS