

# OPPSUMMERING BYGG RYGG OG INTERNT FRISKUS-PROSJEKT

---

## 1. Beskrivelse av prosjektet med antall deltagere, fra hvilke deler av bedriften og resultatet av tiltakene.

Nortekk er en takentreprenør som holder til på Skedsmokorset, utenfor Lillestrøm.

Vi startet opp et internt prosjekt, kalt FRISKUS i siste kvartal 2021. Ledelsen innledet med et møte med hovedverneombud og tillitsvalgte i desember 2021, hvor bedriftens sykefravær og konsekvenser av det ble drøftet. I 2021 hadde vi i gjennomsnitt manko på 6 ansatte hver dag grunnet sykefravær som ikke var Covid-19 relatert. Vi hadde et samlet sykefravær på hele 11,3% og måtte ta grep. Det ble fastsatt et felles mål for prosjektet, nemlig å komme under 7 %.

Konsekvensene av det høye sykefraværet medførte økte kostnader for bedriften med tanke på sykelønn, økt behov for innleid mannskap, svekket produksjonslinje og dårlige kvalitet på utført arbeid. Sykefraværet har store konsekvenser for bonusutbetalinger, bedriftens økonomi- og konkurranseevne.

Hensikten med prosjekt FRISKUS var å forebygge slitasjeskader, redusere sykefravær, kartlegge hvilke andre forebyggende tiltak som burde settes inn, sette fokus på å lette arbeidsoppgavene, spesielt for håndverkerne våre. Vår ambisjon var å jobbe i felleskap for å finne gode løsninger, vi ønsket fornøyde og motiverte ansatte, forsterke interne rutiner rundt oppfølging av ansatte og forbedre det fysiske arbeidsmiljøet før det resulterer i sykefravær.

Flere av våre ansatte sliter med smerter i hovedsakelig rygg, knær og skuldre. Flere av våre ansatte har vært håndverkere gjennom flere tiå med fysisk tungt arbeid og kraftbruk. For den yngre arbeidsgruppen ser vi at plagene inntreffer tidligere enn før. I desember 2021 fikk vi tilsagn om midler til å delta i Bygg Rygg.

### Bygg Rygg

Bygg Rygg har vært et av tiltakene i Friskus-prosjektet vårt.

Målsetningen vår med Bygg Rygg var å gi våre ansatte økt kunnskap og muskel- og skjelettplager. Vi ønsket å ha en jevnligere oppfølging, forsterke relasjon leder/ansatt og samtidig gi de økt kompetanse rundt forebyggende tiltak. Nortekk ønsket å tilpasse arbeidssituasjoner til de ansattes ulike helseplager. Vi ønsket å forbedre kulturen i bedriften og forståelse rundt de som jobber tilrettelagt eller gradert.

Vi engasjerte først nøkkelpersonell: daglig leder, administrasjonssjef, prosjektledere, formenn, hovedverneombud, verneombud og tillitsvalgte deltok.

Deretter koblet vi på øvrige ansatte i forbindelse med årlig medarbeidersamtaler som vi har i januar/februar hvert år. Nortekks ansatte jobber i ulike avdelinger: service, tømmer, taktekker og blikkenslageravdeling samt hele administrasjonen. De fikk innføring i Friskus-prosjektet og fikk deretter bakgrunn for igangsettelse og mer informasjon om prosjektet Bygg Rygg.

Hovedverneombudet og administrasjonssjef innledet Bygg Rygg-prosjektet med et møte med rådgiver fra Arbeidslivssenteret.

Webinar for nøkkelpersonell ble ofte gjennomført sammen. Webinarene ga oss grunnlag til gruppearbeid og idemyldring hvor vi sammen kom frem til gode forslag til videre forebyggende tiltak. Fokuset på Bygg Rygg har deretter blitt implementert videre inn i ukentlige driftsmøter.

## Resultat av tiltakene

Vi innførte begrepet «leder før lege» for å vise våre ansatte at ved å ha større medarbeiderinvolvering og tettere dialog med leder før et eventuelt fravær inntreffer vil vi i større grad klare å holde ansatte i arbeid. I disse forebyggende samtaler og i sykeoppfølging har vi hatt fokus på funksjonen til den ansatte, hva hen faktisk klarer å utføre. Ved å ha tydelige rammer for ledere og for de ansatte har dette blitt gjennomført på en effektiv måte. Det er blitt lagd oppfølgingsplaner for alle ansatte som hadde behov for det, og disse ble distribuert til fastlege og NAV fortløpende.

Grunnet Bygg Rygg og flere andre tiltak som er satt inn har vi fått redusert sykefraværet betraktelig, spesielt langtidsfraværet. Totalt fravær er pr. 16.november på 6.6 % mot 9,55 % i samme periode i 2021. De ansatte kommer kjappere tilbake i jobb etter sykefravær, flere av de har jobbet gradert eller tilrettelagt enn tidligere. Langtidsfraværet er redusert med 2,78 %.

Vi har fokusert på hvordan våre ansatte selv forebygger muskel- og skjelettplager, hva kan vi som arbeidsgiver bistå med av utstyr, verktøy og hvordan tilrettelegge for at våre ansatte kan selv initiere gode tiltak. Kontinuiteten i hverdagen har medført til økt produktivitet, og det har gitt økonomiske resultater.

I den sammenheng er det i år blitt utarbeidet en egen intern brosjyre som heter «Sykmeldt fra jobben». Denne fungerer som et oppslagsverk for både leder og ansatt ved sykdom. Lederne har via Byg Rygg fått opplæring og konkrete verktøy i hvordan møte ansatte som opplever helseplager.

Vi har fulgt vår egen strategi og endret hovedvekten av arbeidene våre til rehabilitering i stedet for høyere andel nybygg. Dette har vist seg å være smart, hvor vi helt klart har fått en høyere effektivitet pr. time, ansatte har holdt seg i arbeid og de har fått en høyere terskel for å være fraværende fra arbeid. Vi har fått feedback fra håndverkerne våre om at personallederne er mer tilstede enn tidligere, de er synlige og det er en bedre kommunikasjon i de forskjellige avdelingene. Terskelen for å drøfte forebyggende HMS-tiltak er nå lavere.

Vi har fått i gang månedlige HR-møter hvor sykefravær, oppfølging av ansatte og forebyggende tiltak blir diskutert.

Ledelsen og personallederne våre har satt fokus på innholdet i Bygg Rygg og forebygging. Etter siste webinar valgte vi å implementere dette inn i salgsarbeidet. Selgerne våre er de som innledningsvis legger en overordnet plan for hvordan prosjektet skal gjennomføres ved å utarbeide en handlingsplan for HMS.

Utbyttet vårt slik vi ser det har vært at hele bedriften nå holder fokuset på forebyggende tiltak gjennom hele prosjektprosessen, fra salg til utførelse. Med intensivt arbeid er det blitt samarbeidet om hvordan vi kan lette det fysiske arbeidet, mestre helseplager og utfordringer, samt vise de ansatte hvilke tilgjengelige hjelpemidler som kan benyttes. Dette har gjort at vi har endret kulturen vår i bedriften i en positiv retning.

## Tilbakemelding til IA-bransjeprogrammet/Life Improvement:

- Kronglete opplæringsplattform
- Bør ha interaktive webinarer hvor de involverer deltakerne mer løpende
- Vanskelig å følge opp om ansatte har deltatt/besvart,
- Kunne tilgjengeliggjort forslag til forebyggende treningsprogram for de ulike plagene

## Kommunikasjon

Vi har kommunisert med alle ansatte via sms, mail og publisert løpende informasjon på intranett.

### 2. Bekreftelse på deltagelse i STAMI's arbeidsmiljøundersøkelse.

Se vedlegg 1 for bekreftelse på gjennomført arbeidsmiljøundersøkelse. Link ble sendt ut til alle ansatte 21.03.22 med frist på 8 dager. Vi valgte å oversette mail med link til engelsk. Flott at undersøkelsen var tilgjengelig både på norsk, engelsk og polsk.

### 3. Utgifter i forbindelse med Bygg Rygg

Tilsagnet på vår søknad gjaldt kostnader rundt påmelding for nøkkelpersonell. 13 stk à kr. 6000,-

Se vedlegg 2.

### 4. Opplysninger om kontonr og evt merking av innbetaling

Kontonummer Nordea: **6201.05.44365**. Merk innbetaling med ByggRygg 2022 – nøkkelpersonell.

### 5. Gjennomførte tiltak i 2022:

- Fareblind → grunnleggende sikkerhetskurs for alle som utfører arbeid på en bygge- eller anleggsplass
- Bygg Rygg → oppstart januar
- Førstehjelpskurs → avholdt i september for alle ansatte
- Internt nyhetsbrev om Bygg Rygg og Friskus er sendt ut hvert kvartal til alle ansatte og publisert på intranett
- Mentor-ordning → er iverksatt for kompetanseheving av nyansatte og for de med mindre erfaring
- Endret rutiner rundt gjennomføring av prosjekter, eks. redusert belastende arbeider

### 6. Målsetninger for neste år

- Deltagelse i Basisprogram i ledelse
- Deltagelse i Bygg Rygg 2023 vil gjøre at vi forplikter oss i større grad til å fokusere på de aktuelle temaene
- Fortsette Kompetanseheving
- Velge ut de avdelingene med mest fravær og jobbe målrettet for å få ned fraværet
- Psykososialt arbeidsmiljø