

Medarbetare i världsklass



HR-redovisning svenska enheter 2002

Medarbetare

Perstorps syn på medarbetarna grundas på företagets sju värderingar som är en del av FORWARD.

Koncernens värderingar:

- Förtjäna rätten att investera och växa
- Decentraliserat ledarskap och initiativkraft
- Hög insyn i mål och resultat
- Aktivt samarbete och god laganda över gränserna
- Öppen och rak feedback
- Omtanke och stöd till varandra
- Leda förändringar

Perstorp har som arbetsgivare ett stort ansvar att uppfylla gentemot våra anställda samt ett åtagande till våra ägare att vara ett företag i världsklass.

Detta ansvar och åtagande förutsätter att företaget systematiskt arbetar för att verksamheten bedrivs under former som premierar den anställdes säkerhet och hälsa men också att företaget i övrigt verkar för en god arbetsmiljö, fysisk såväl som social.

- Ett företag med anställda som ser en utmaning, inte en risk, i arbetsuppgifterna är ett företag som motiverar.
- Ett företag med motiverade anställda är ett företag som presterar bättre.

Perstorp vill vara ett sådant företag.

Perstorps synsätt de närmaste åren kan bäst beskrivas med ett ord – FRAMÅT (FORWARD).

FRAMÅT är:

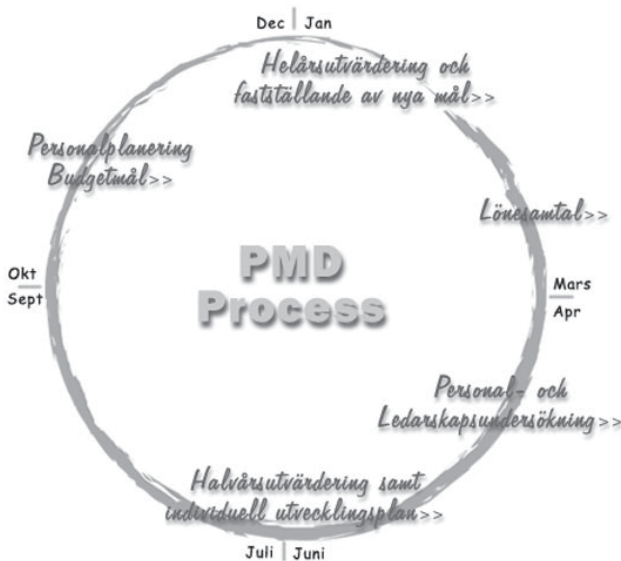
- vår riktning och drivkraft
- vår attityd och motivation
- vårt agerande

PMD-processen

Koncernens process för personalledning och personalutveckling (**P**ersonal **M**anagement and **D**evelopment) syftar till att, på bästa sätt, använda de personalresurser som finns inom företaget och utveckla den kompetens som krävs för att vi skall nå vår vision, det vill säga ökad tillväxt och att bli ett företag i världsklass inom specialkemi och materialteknologi. Arbetet skall ske i enlighet med våra värderingar som beskriver på vilket sätt vi ska ta oss an de olika aktiviteter som krävs för att nå fram till målen. Om processen ska lyckas måste den vara systematisk och regelbunden. Detta är ett måste för att vi kontinuerligt skall kunna förbättra och utveckla organisationen mot så väl affärsmål som en säker och stimulerande arbetsmiljö för alla medarbetare.

Arbetsgivaren och arbetstagaren delar på ansvaret för utveckling och fortbildning. Vem som helst kan ta initiativ för aktiviteterna inom ramen för PMD, men det är chefens ansvar att processen löper.

Processens olika steg med en kortfattad beskrivning är:



Helårsutvärdering och fastställande av nya mål

Ett samtal mellan chef och medarbetare, som genomförs varje år i december/januari med syfte att utvärdera det gångna året men också sätta nya mål för det kommande verksamhetsåret.

Personal- och ledarskapsundersökning

Syftet med personalundersökningen är att kartlägga de anställdas syn på verksamheten, en undersökning där alla anställda deltar. (Se ”Attitydsundersökning - People Satisfaction”).

På ledarskapsundersökningen kan personal, kollegor och närmaste chef ge feedback på chefens prestation och beteende.

Resultaten hjälper till att fastställa område för förbättring och utveckling.

Halvårsutvärdering och individuell utvecklingsplan

I ett samtal mellan chef och medarbetare görs en halvårsuppföljning och utvärdering utifrån verksamhetsårets mål. Huvudsyftet med detta samtal är dock den individuella utvecklingsplanen. En sådan skall upprättas och underhållas för samtliga medarbetare i koncernen. Här sker såväl utvärdering av gångna årets plan inom kompetensutveckling som revidering och komplettering för kommande verksamhetsår.

Personalplanering och budgetmål

Personalplaneringen handlar om att omvandla strategin till kompetenskrav. Framtida personal- och kompetensbehov bedöms utifrån resultatet av företagets strategi- och budgetplan samt uppgifter om nuvarande personalstyrka. Här blir sammanställningen av de individuella utvecklingsplanerna ett viktigt underlag.

Attitydundersökning - People Satisfaction

Det har genomförts en attitydundersökning – People Satisfaction, en del i undersökningen var frågor angående företagets värderingar och det var ca 1250 personer som besvarade den. Syftet med undersökningen var att kontrollera hur våra värderingar uppfattas och hur de efterlevs i verksamheten. Genom den här typen av undersökningar kan vi få medarbetarnas åsikter om hur det fungerar både lokalt och i hela företaget. Utfallet av undersökningen visade att den värdering som betraktas som koncernens starkaste är ”Decentraliserat ledarskap och initiativkraft” och den som koncernen lyckats sämst med är ”Öppen och rak feedback”. Vissa områden inom företaget gjorde en längre enkät och det var drygt 700 medarbetare som genomförde denna. Uppföljningen har gjorts genom redovisningar i grupp och ett antal enheter har fortsatt arbetet med att bilda arbetsgrupper som har tagit fram förslag på förbättringsåtgärder. Arbetet kommer att fortsätta med uppföljningar för att se hur förslagen genomförs.

Den här typen av undersökningar kommer att genomföras regelbundet för att få en uppfattning om medarbetarnas attityder och hur dessa förändras.

Jämställdhet

Perstorpkoncernen skall bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete för att öka effektivitet, konkurrenskraft och lönsamhet. I vårt arbete för jämställdhet mellan människor vill vi ta tillvara den dynamik som finns i samspelet mellan kvinnor och män, individer med olika bakgrund, erfarenhet, kunskaper och personliga egenskaper.

En arbetsgrupp bestående av arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter tog under 2002 fram en ny jämställdhetspolicy. Jämställdhetspolicyn innehåller tio mål och åtgärder som koncernen arbetar med under kommande år.

Varje enhet inom koncernen ska inför varje årsskifte utarbeta en jämställdhetsplan för följande år.

Ett antal enheter har uppdaterat sina jämställdhetsplaner och påbörjat arbete med aktiviteter i dessa. Vilket innebär att jämställdhetsarbetet har fått större fokus än tidigare.

I arbetet med jämställdhet tar vi vara på allas erfarenheter så att verksamheten utvecklas på ett positivt sätt. I detta arbete skall även minoritetsgruppers erfarenheter och möjligheter tillvaratas.

”

Vi tar vara på allas erfarenheter så att verksamheten utvecklas på ett positivt sätt.

”

Rekrytering

Perstorp AB ser sina medarbetare som en viktig resurs och en förutsättning för företagets utveckling och överlevnad. Vår förmåga att rekrytera och introducera våra medarbetare intar en viktig del i detta.

Perstorp AB har behov av kompetens inom ett mycket brett område, varför det gäller att vi är attraktiva. I rekryteringsförfarandet beaktar vi därför bland annat den imageskapande effekt annonser såväl som intervjuer kan ha. Vi arbetar även efter principen att alla sökanden till en aktuell tjänst omgående ska få en bekräftelse på att vi mottagit deras ansökan och att alla sökanden som inte erhåller en viss tjänst ska meddelas detta så snart det är möjligt i processen, allt för att bibehålla en god ”public relation”. Inom Perstorp AB har vi också en policy om att alla lediga tjänster ska anslås internt, som ett sätt för att ge alla redan anställda en möjlighet att söka och på detta sätt också lämna information till våra anställda.

Under hela rekryteringsprocessen beaktas Perstorp ABs jämställdhetspolicy. Inom Perstorp AB eftersträvas till exempel alltid att annonser ska vara diskrimineringsneutrala.

Perstorp Gymnasium ses som en mycket viktig strategisk rekryteringsenhet. För att erhålla och vidmakthålla god kompetens i framtiden, arbetar vi även med långsiktig rekrytering i form av arbetsmarknadsdagar, examensarbete och praktikanter. Mer om detta på annan plats i redovisningen.



”

Jag var på en första intervju i november förra året och fick då träffa en personalman samt min nuvarande chef och fabriksledningen för Perstorp Formox anläggningar här i Perstorp. Vid mitt andra och tredje besök här fick jag chansen att träffa mina nuvarande medarbetare. Det var väldigt bra möten, där vi alla fick möjlighet att ställa de frågor vi hade.

Hela rekryteringsprocessen fungerade mycket professionellt. Jag fick en mycket bra kontakt med PA-konsulten och mitt intryck av Perstorp blev väldigt gott eftersom bemötandet var så bra.

När det gäller introduktionsprocessen, tycker jag att också den har fungerat mycket bra och jag kan inte säga att jag saknade något. Däremot kan man tänka sig att cheferna och de faddrar som tar hand om en nyanställd får en något djupare utbildning i hur introduktionsprocessen fungerar och så att de vet vad som förväntas av dem.

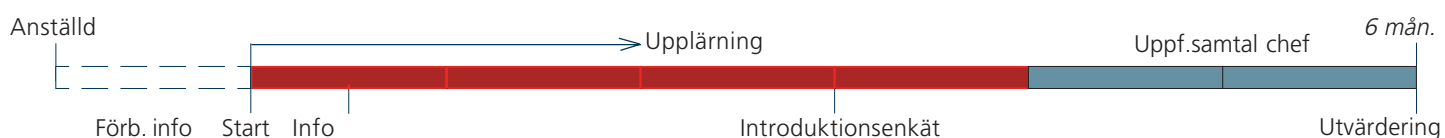
Niclas Höglund, underhållschef Perstorp Formox

”



Introduktionsprocess med upplärning

Inom Perstorp AB anses inte rekryteringen vara avslutad förrän den nyanställda presterar vad som kan förväntas av honom/henne. Här spelar vår introduktionsprocess en viktig roll. Introduktionen har som målsättning att varje nyanställd ska uppnå goda arbetsresultat på kortast möjliga tid, där introduktionen ska underlätta de inledande skedena och göra att man får en positiv attityd till Perstorp AB. Vår introduktionsprocess är sex månader lång, med inslag av kontinuerlig uppföljning och återkoppling.



Kompetens

Utbildning och kompetensutveckling kommer att vara en allt mer angelägen fråga för många företag i framtiden, så också för Perstorp. Det kommer inte att vara våra maskiner eller vår utrustning som i första hand avgör hur vi kommer att lyckas, utan vad människor i företaget förmår att åstadkomma med dem. Medarbetarnas samlade kompetens blir allt viktigare som ett av företagets främsta konkurrensmedel. För att vara framgångsrika i vår kompetensutveckling måste vi arbeta professionellt på alla plan när det gäller individuell utveckling av vår personal. Samtidigt måste vi sätta tilltro till den enskildes vilja att utvecklas och uppmuntra initiativ för att på bästa sätt tillsammans utveckla medarbetare och därmed också vår verksamhet. Ett viktigt verktyg i detta arbete är vår nya process för Personalledning och utveckling. (PMD-processen)

I samband med decentralisering av den personaladministrativa sidan under de senaste åren framkom behovet av att bibehålla en centraliserad organisation med fokus på kompetensutvecklingsområdet. Under 2002 bildades Perstorp Learning and Development som koncernens nya kompetensutvecklingsorganisation med målsättning att framgångsrikt utveckla koncernens kvalificerade arbetskraft.

Stiftelsen J O Naoclér's Minnesfond

J O Naoclér var VD i Perstorp AB under 15 år fram till 1970. Därefter var han styrelseordförande till sin död 1974. Ett av Naoclér's stora intressen var utbildningsverksamhet. Han ville att alla skulle ges möjlighet till vidareutbildning oberoende av tidigare kunskapsnivå. För att hedra minnet av Naoclér instiftades fonden 1974.

Sedan dess har stipendier delats ut varje år för utbildningar där studierna medför extra kostnader som inte täcks av statlig studiehjälp. Utbildningarna ska framförallt ligga inom tekniska och/eller ekonomiska områden som omfattas av Perstorp-koncernens verksamhet. Under åren har stipendier beviljats för studier utomlands, forskarutbildningar, konferenser, praktik, kompletterande kurser, språkstudier med mera.



” Medarbetarnas samlade kompetens blir ett av företagets främsta konkurrensmedel.

”

Utvecklingsplaner

Ett tydligt mål med koncernens arbete vad det gäller personalledning och personalutveckling är att se till att det upprättas individuella utvecklingsplaner för samtliga medarbetare. Utvecklingsplanerna syftar till att fokusera på aktiviteter som kan utveckla såväl organisationens som individens samlade kompetens både på kort och lång sikt. För att nå ett bra resultat i detta arbete krävs goda insatser från såväl medarbetare som chefer. Inom ramen för PMD-processen är det ett speciellt fokus på utvecklingsplanerna i samband med halvårsutvärderingen.

Det är lätt att kompetensutveckling likställs med traditionell utbildning i någon form. Självklart är utbildning en viktig väg till kompetensutveckling men det finns så mycket mer man kan göra inom detta område. Det är viktigt att varje medarbetare känner ansvar för och ser möjligheter att utvecklas och att detta kan kommuniceras på ett öppet och uppriktigt sätt.

”

Det är viktigt att varje medarbetare känner ansvar och ser möjligheter att utvecklas.

”



Funktionsutbildningar

Funktionsutbildningarna utgår från organisationens och individens specifika behov. Det kan handla om att lära sig helt nya saker, men också att omvärdera eller aktualisera kunskap man redan har. När det finns skillnader mellan befintlig och önskad kompetens kan utbildning vara ett sätt att tillgodose detta. Andra sätt att kompetensutveckla kan till exempel vara arbetsrotation, praktik, projektmedverkan eller studiebesök. Det är viktigt att vi alla har ett större perspektiv på begreppet kompetensutveckling än enbart traditionell utbildning som metod.

Exempel på funktionsutbildning kan vara förhandlingsteknik, projektkunskap, språk, data, elsäkerhet, truckförarutbildning mm. Målet med utbildningarna är att vi alla ska ha den kompetens som krävs för att klara våra arbetsuppgifter på ett bra sätt samtidigt som vi också ska kunna förberedas för nya utmaningar.

Forward

Forward är ett koncernövergripande utvecklingsprogram där erfarna chefer och andra nyckelpersoner skapar ett forum för nätverkande såväl internationellt som mellan olika affärsområde.

Programmet syftar till att på ett snabbt och effektivt sätt utveckla organisationen inom våra viktiga utmaningar,

bög tillväxt och värdeskapande,

stor skicklighet och

prestationsinriktad kultur.

Programmet består av tre moduler där varje modul har sitt eget fokus på respektive område.



”

Det har varit mycket bra att genomföra Forward-programmet just vid den tidpunkt när de två organisationerna Neste Oxo och Perstorp skulle svetsas samman. Det har lett till givande möten med nya människor och kollegor och dessutom många bra diskussioner, inte minst om just organisationer. Det tar tid att ändra attityder och Forward är ett första steg för att uppnå en varaktig förändring. Jag tycker också att de samtal som inleder och avslutar programmet, 360-samtalen, har varit bra. Det har gett rak och öppen feedback på mitt arbete.

Vad jag däremot har saknat i arbetet med Forward är förankringen i organisationen. Informationen som gått ut kunde varit ännu tydligare för att förklara varför man satsat på programmet samt hur urvalet av deltagare har gjorts.

Perry Korshøj, produktchef syror på Perstorp Oxo Intermediates

”

Diplomerat utvecklingsprogram för ledare

I arbetet med framgångsrik utveckling av kvalificerad arbetskraft är ett bra ledarskap



A och O.

Bakgrunden till detta program är därför att säkerställa en plattform där ledaren ges bästa möjliga förutsättningar i sin uppgift.

Syftet är att stärka ledaren genom att medvetandegöra styrkor/svagheter i det egna ledarskapet, ge ökad självinsikt och stärka självförtroendet samt ge verktyg för det dagliga arbetet.

Programmet pågår under cirka 18 månader och är uppbyggt av olika moduler med ett antal veckor mellan tillfällena. Förutom utbildning kring samarbete, kommunikation, grupputveckling och personlig utveckling innehåller programmet också utbildningar i arbetsrätt, arbetsmiljö, ekonomi- och strategifrågor.



Traineeprogram

Under 2002 påbörjades traineeverksamhet i liten skala. Två personer deltar i ett traineeprogram inom ekonomi. Ett syfte är att få medarbetare med bred företagskompetens och hög flexibilitet när det gäller framtida placering. Programmet innebär att deltagarna arbetar på olika ekonomiska enheter men även på andra avdelningar som exempelvis inom produktionen. I programmet ingår även en period med utlandstjänstgöring, då deltagarna arbetar på någon av våra utlandsenheter i cirka 3-4 månader.



”

Flexibiliteten är stor när det gäller våra möjligheter att påverka utformningen av programmet. Det fanns naturligtvis en mall för hur traineeprogrammet skulle utformas, men våra egna idéer och önskemål har fått stort utrymme.

Att få chansen att delta i ett Traineeprogram är verkligen en förmån och man kan säga att man förlänger sin utbildning på ett förträffligt sätt. Man får en bra insyn i företagets verksamhet och förståelsen för andra ökar. Jag tror att man tränar sin empatiska förmåga på ett mycket bra sätt. Vad vi båda har saknat är att programmet inte varit implementerat i organisationen; många är till exempel ovana vid att ha någon vid sin sida som ska handledas.

Linda Paulsson, Trainee



Man har verkligen ökat sina kontaktytor och genom Traineeprogrammet har man förstått organisationen mycket snabbare än man annars skulle gjort. Det är ett suveränt sätt att lära känna ett företag och jag rekommenderar gärna andra att prova på det.

I stort sett har programmet motsvarat mina förväntningar, det har dock varit mycket mindre teoretisk utbildning än vad jag väntat mig. Visst har vi agerat "försökskaniner" – på gott och ont. Kommunikation och förberedelser är något som kan bli bättre.

Jörgen Ericsson, Trainee

”



Miljö och säkerhet

Perstorps EHS-arbete, Miljö, Hälsa och Säkerhet, leds av miljökoordinatorerna inom varje verksamhet. Till deras hjälp finns certifierade miljöledningssystem enligt ISO 14001.

Ansvar för EHS-arbetet ligger helt i linjeorganisationen. Perstorp Supports miljöresurser leder det övergripande miljöarbetet för Perstorps Industripark i Perstorp. Dessa resurser utgör också Corporate EHS resurser vars uppgift är att koordinera Perstorps miljöarbete globalt i ett nätverk med verksamheternas miljökoordinatorer.

Inom området miljö och säkerhet genomförs kontinuerligt utbildningar för att säkerställa och utveckla kompetensen hos våra medarbetare.

Corporate EHS producerar också Perstorpkoncernens Miljöredovisning som publiceras på internetsidan www.perstorp.com.

I Miljöredovisningen redovisas koncernens miljöpåverkan samt säkerhets- och arbetsmiljöarbetet.

Samhälle - skola

Som verksamt företag i samhället är det av största vikt att medverka i det långsiktiga infrastrukturella arbetet på många plan. På vissa område kan det vara direkt avgörande för att säkerställa företagens långsiktiga affärsstrategi. På andra område är karaktären av åtagande att främja utbud och aktiviteter i den omedelbara närregionen där företagens personalresurser är etablerade.

Med en lång erfarenhet verkar Perstorpkoncernen, med både ekonomiska och personella resurser, på såväl lokal som global nivå inom olika område. Här innefattas till exempel branschorganisationer, skola och utbildning, förebyggande hälsovård samt friskvård, stöd till idrott och föreningsliv mm.

Genom samverkan mellan företaget och skolor skapar vi förutsättning för framtida rekrytering av kvalificerad arbetskraft. Vi visar upp industrin som intressant arbetsfält för elever i grundskolan, gymnasieskolan, högskolan och universitetet. Arbetet är långsiktigt och kontinuerligt där varje litet möte, besök eller annan kontakt är en viktig del i helheten. Samverkan sker på många plan och av många aktörer utspjutt över en längre tid, men gemensamt bidrar vi alla till att Perstorp i framtiden får den arbetskraft som behövs för att utvecklas vidare som en kemikoncern i världsklass.



Grundskola och gymnasium

Ett resultat av att företaget driver sin egen gymnasieskola är god insyn i den utveckling som sker inom skolområdet, främst på gymnasial nivå men också i grundskolan. I dessa åldersgrupper hittar vi målgrupper för såväl direkt rekrytering som långsiktig rekrytering.

Företaget samarbetar med skolor i närliggande regioner på många plan. För gymnasieelever innebär det praktikplatser i såväl kortare som längre perioder. Till det mer omfattande hör de 1års praktikanter som Perstorp Oxo tar emot varje år från Tunaskolans processutbildning i Stenungsund.

För grundskolans äldre elever anordnas praoplatser i den omfattning vi ser oss ha möjlighet till. I de lägre åldersgrupperna genomförs varje år omfattande projekt i åk 4 och 5 med målsättning att visa upp industrin och dess mångfald

vad det gäller framtida arbete. Under arbetets gång görs uppgifter såväl på elevernas skola som ute i företagets verksamhet.

Skolor i närregionen erhåller också sponsring av elevstipendier för olika ändamål, huvudsakligen inom intresseområde för industrin i allmänhet och kemiindustrin i synnerhet.

För skolor i Stenungsundsområdet finns tillgången till Molekylverkstan, ett science center i mindre format. Här kan man i pedagogisk form lära sig mer om kemiindustrin och vetenskapen bakom detta. Verksamheten bedrivs med gemensamt intresse av kemiindustrin i regionen och Perstorp är en av intressenterna.



Högskolekontakter och examensarbete

Examensarbetare utgör en viktig rekryteringsbas och de bidrar till att skapa och underhålla kontakter med högskolor och universitet, något som är viktigt för företagets forsknings- och utvecklingsarbete. Examensarbeten är ofta också ett bra sätt att prova saker som inte har högsta prioritet, men som ändå är intressanta. Perstorp AB har som målsättning att ha 10 genomförda examensarbeten per år.

Perstorp AB medverkar också vid arbetsmarknadsdagar på högskolor i Lund, Kristianstad, Stockholm och Göteborg.

Praktik och sommarjobb

En del i samarbete med skola och samhälle är att kunna erbjuda möjligheter till praktikplatser dock inte i större omfattning än att man kan ha god kvalitet på dessa. För framtida rekrytering är det viktigt att arbeta för att våra praktikplatser skall ge en positiv erfarenhet. Företaget har årligen många praktikanter alltifrån grundskola till högskola. På en stor del av dessa praktikplatser har vi elever från vår egen gymnasieutbildning. Praktiken utgör en mycket viktig del i många utbildningar och är ett bra tillfälle att marknadsföra industrin som en framtida arbetsplats.

För att säkerställa produktion men även annan verksamhet under sommaren rekryteras många ungdomar för sommarjobb. Många av dessa återkommer och utgör en viktig resurs i företagets verksamhet. Detta är också en viktig målgrupp vad det gäller framtida rekrytering.

Studiebesök

Perstorp som företag tilldrar sig stort intresse från olika grupper i samhället och inte minst från utbildningssidan. På årlig bas arrangeras många studiebesök för skiftande målgrupper. Vår policy är att kunna bereda så många som möjligt tillfälle att på detta sätt kunna ta del av företagets verksamhet i stort eller inom specifika inriktningar. Detta ger också tillfälle till en inte obetydlig marknadsföring av Perstorp som företag.

Perstorp Gymnasium

Utbildningen på Perstorp Gymnasium är ett treårigt specialutformat industritekniskt program med inriktningen kemisk process. För att eleven, under de tre åren, ska få verklig insyn i arbetslivet ligger cirka 10 veckors praktik inbakad i utbildningen. Praktiken är till större delen förlagd till våra enheter i Perstorp Industripark. Här samarbetar vi också med andra företag på området. Under utbildningen ges också eleverna möjlighet till två veckors praktik vid någon av våra utlandsenheter.

Utbildningen ger eleven möjlighet till såväl högskolebehörighet som yrkesutbildning. Efter utbildningen kan eleverna exempelvis arbeta som processoperatör eller laboratorieassistent, vilket vi sett flera goda exempel på.

Många väljer dock att utbilda sig vidare på högskola och universitet och då i många fall med en teknisk, ekonomisk eller, för koncernen, annan intressant fortsättning. Företagets målsättning är att kunna attrahera dessa till intressanta jobb inom koncernen efter avslutad utbildning. Med tanke på deras bakgrund på Perstorp Gymnasium så har de en värdefull erfarenhet från industrin att lägga till sina högskolestudier.



”

Mina grundskolebetyg var bra och jag kände att jag ville ha lite mer än vad de kommunala gymnasieskolorna kunde erbjuda, då var Perstorp Gymnasium ett ganska lätt val. Det har varit tre tuffa år, men trots att motivationen bland eleverna varit hög tycker jag inte att det varit någon tävling i klassen.

Det är en fördel att skolan är så liten, man kan inte försvinna i mängden och får därför ta tag i problem och svårigheter med en gång. Jag kan utan problem rekommendera andra att söka hit, faktiskt går min bror här redan. Ska jag sätta ett betyg på den här utbildningen och på skolan så blir det ett MVG.

Cecilia Andersson, elev PGSM 5

Ett litet format på skolan är också bra för oss lärare. Det är en stor förmån att få lära känna eleverna så väl under de tre år som de går här. Stämningen är familjär och det gör att vi får en mycket bra kontakt. Eleverna är väldigt motiverade och också det är bra. Däremot blir skolan mer sårbar när den är mindre, blir till exempel någon sjuk märks det tydligt.

Precis som Cecilia säger är det många som rekommenderar sina yngre syskon att söka in till Perstorp Gymnasium. Det är definitivt det bästa betyget vi kan få!

Johan Cheander, lärare Perstorp Gymnasium

”

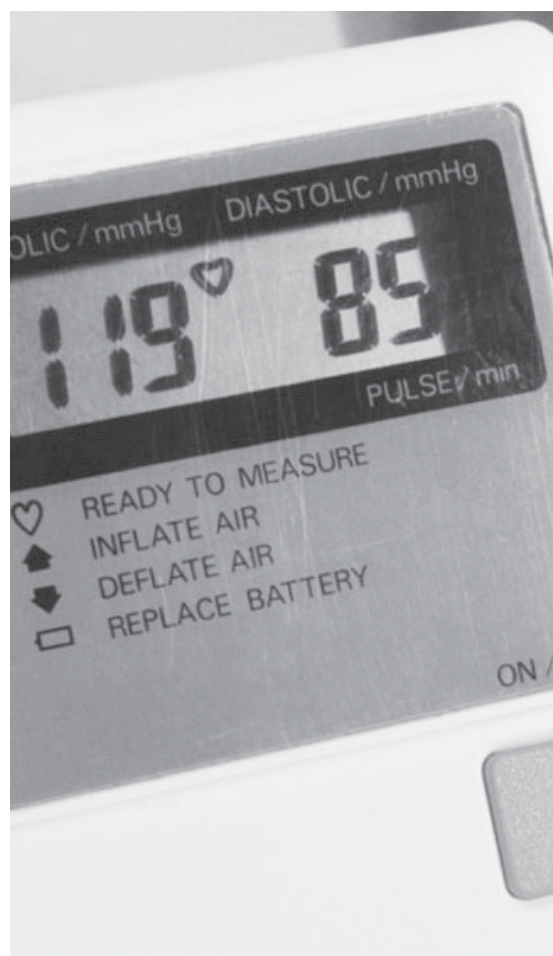
Hälsa

Hälsa, effektivitet, kvalitet och god arbetsmiljö är varandras förutsättningar och grunden för en god lönsamhet. Vi ser medarbetarnas hälsa som en central framgångsfaktor för koncernen. Vi ser det som naturligt att arbetsmiljön vid våra anläggningar skall främja medarbetarnas hälsa och säkerhet. Perstorp ser organisatorisk effektivitet, gott ledarskap och en god psykosocial miljö som centrala faktorer för medarbetarnas hälsa och trivsel.

Företagshälsovård

Perstorp ser betydelsen av att det finns företagshälsovård eller liknande av god kvalitet vid alla koncernens anläggningar. Detta är nödvändigt för att säkerställa en god arbetsmiljö och en aktiv rehabilitering av anställda. Företagshälsovården skall i första hand arbeta förebyggande med arbetsmiljön samt vara en resurs för hälsofrämjande insatser. Som exempel på betydelsen av företagshälsovård kan nämnas att vid anläggningarna i Perstorp satsades under 2002 cirka 3200 kronor per anställd.

Företagshälsovården har även påbörjat ett samarbete med Perstorps kommun som innebär att kommunens anställda är anslutna till koncernens företagshälsovård.



Sjukvårdsförsäkring

Företaget har tecknat en sjukvårdsförsäkring för alla sina anställda som innebär att man har möjlighet att få privat sjukvård kostnadsfritt istället för att använda den offentliga. Försäkringen omfattar även 10 behandlingstillfällen för psykologhjälp och 10 behandlingar hos sjukgymnast under förutsättning att dessa har remitterats av läkare.

Bakgrunden till att företaget har tecknat denna försäkring är att våra medarbetare ska garanteras snabb sjukvård och det skapar trygghet att slippa långa sjukvårdsköer. Försäkringen bidrar också till att långa sjukskrivningsperioder kan förkortas genom att medarbetarna kan få professionell hjälp snabbare i den privata sjukvården.

Friskvård

Vi satsar på vår personal och erbjuder möjlighet till friskvård på arbetsplatsen.

Perstorp har samarbeten med lokala entreprenörer och erbjuder anställda träning till en liten kostnad. Det finns ett varierat utbud med olika typer av träningspass som leds av utbildade instruktörer. Träningen bedrivs i våra egna lokaler och ger alla möjlighet att träna utan avtal om motprestation. Genom denna satsning ger vi våra medarbetare möjlighet att förbättra sin hälsa vilket kan leda till minskad sjukfrånvaro.



”

Jag tycker de möjligheter till friskvård som erbjuds oss anställda här vid Perstorpenheten är fantastiska, med ett varierat och bra utbud. Jag själv har opererat ett knä och löpträning är därför inget bra alternativ. När det vi kunde börja träna spinning och använda motionsredskapen tänkte jag att jag skulle prova. Det visade sig vara helt rätt för mig och sedan dess tränar jag faktiskt mer än jag gjorde innan, två gånger i veckan åtminstone.

Det är helt rätt att företaget satsar på en sån här förmån för de anställda, att de anställda får satsa 200 kronor själva tycker jag dessutom är rimligt. Däremot skulle jag önska ännu bättre tillgänglighet i anläggningen, för oss som jobbar skift är det inte så många tider som passar.

Harald Feustel, operatör Perstorp Support

”



Perstorp AB, 284 80 Perstorp
Telefon 0435-380 00 Fax 0435-381 00
e-post perstorp@perstorp.com Internet www.perstorp.com