

Medarbetare i världsklass HR-redovisning



Innehåll

Hur mäter man "Performance Culture"?	3
Kavalkad 2003	4
Medarbetare	6
Rekrytering, Introduktionsprocess med upplärning	9
PMD-processen	10
Jämställdhet, Attitydundersökning	11
Fakta – PMD för alla	12
Fakta – Jämställdhetsarbete	13
Kompetens	14
Utvecklingsplaner, Funktionsutbildningar	15
Forward, Diplomerat utvecklingsprogram för ledare, Livs- och karriärsutveckling	16
Miljö och säkerhet	17
Fakta – Livs- och karriärsutveckling	18
Fakta – Diplomerade chefer, nationellt och internationellt	19
Samhälle – skola	21
Grundskola och gymnasium, Högskolekontakter och examensarbete, Praktik och sommarjobb, Studiebesök, Perstorp Gymnasium	22
Fakta – Praktik Perstorp Gymnasium	25
Hälsa	26
Företagshälsovård, Sjukförsäkring	27
Fakta – Support och Fastighet satsar friskt	28



Medarbetare

6



Kompetens

14



Samhälle -
skola

21



Hälsa

26

Hur mäter man "Performance Culture"?



HR Direktör
Martin Lundin

Välkommen till Perstorps allra första internationella HR-redovisning, ett bokslut över 2003 som är tänkt att spegla de icke-finansiella tillgångarna i företaget, nämligen vårt humankapital.

Koncernen har angett som en av sina huvudutmaningar att sträva efter en "Performance Culture", det vill säga en arbetskultur som frigör individens och gruppernas potential att åstadkomma på toppen av vad vi *egentligen* kan prestera. Detta handlar inte bara om själva arbetsinsatsen, utan snarare om vår attityd till oss själva; att söka nya lösningar, försöka vårt bästa och kanske våga misslyckas ibland.

Vi har definierat vår Performance Culture som summan av de värderingar och beteenden du hittar i vår vision "Forward". Hur vet vi då att vi är där? Eller rättare sagt: Hur mäter man en Performance Culture? Sker det genom personalenkäter, personlig 360 graders återkoppling som många chefer fått under året eller har vi andra mätverktyg?

Visst ger alla dessa verktyg oss en mycket bra ögonblicksbild över våra styrkor och utvecklingsområden men den stora insatsen för att mäta graden av Performance Culture görs varje dag här i företaget av oss själva. Vad vi accepterar i leverans från våra kollegor respektive vad vi själva levererar och får återkoppling på är fundamentet för den bekräftelse vi alla får, varje dag, i Perstorp på om vårt arbete är bra eller inte. Om vi accepterar en dålig produkt eller tjänst eller beteende och inte ger våra kollegor rak och ärlig återkoppling på det så stannar vi på den nivån vi alltid har varit. Att ge återkoppling och en vilja att själv söka återkoppling är alltså en förutsättning för att vi ska bli ännu vassare som företag. Det gäller i högsta grad positiv återkoppling också.

Det här handlar inte om att pressa varandra. Det handlar om att bry sig. Att bry sig om vår egen och våra kollegors utvecklingspotential så mycket att vi hjälper dem åstadkomma ett så bra arbete som möjligt. Därför var det glädjande att

läsa i de senaste studierna vi har gjort att just "feedback" är ett av de områden där vi blivit markant bättre under 2003. Alltså har vi börjat lägga grunden.

En lagd grund är också den här redovisningen som vill sticka ut hakan och berätta om hur Perstorps humankapital ser ut, hur vi arbetar med det och vad vi kan bli ännu bättre på. Genom att försöka mäta framsteg år från år sätter vi också ett mål att ständigt bli bättre. Vi berättar därför i avsnittet "Medarbetare" om nyckeltal ställt i relation till vår verksamhet, men också om andelen kvinnor och män i ledande befattningar. Under avsnittet "Kompetens" ger vi en bild av hur utbildningsnivån ser ut idag och hur vi jobbar med kompetens- och ledarskapsutveckling. "Hälsa" beskriver våra nyckeltal inom området och hur vi strävar efter så hög frisknärvaro som möjligt. "Samhälle/Skola" slutligen summerar vår "ax till limpa" filosofi; den att vårt engagemang i närsamhället och skolsystemet skapar goda relationer och utgör en rekryteringsbas för morgondagens Perstorp.

Under året har vi även arbetat med att ta fram en övergripande, global, HR-policy för koncernen som ska säkerställa införandet av vår globala HR-process, populärt kallad PMD (People Management and Development). Dessutom innehåller policyn några enkla tumregler och referenser till en uppförandekod som söker beskriva vissa situationer och hur vi hanterar dessa.

Ytterst kan dock aldrig en "Performance Culture" kontrolleras av någon policy. Framsyntheten och idogheten hos oss som arbetar här, integriteten och modet att våga stå upp för sin sak och insikten om konsekvensen av sitt handlande är bara några av de personliga kompetenser som vi vill värna om och som hjälper oss skapa en koncern med medarbetare i världsklass. Och det kan vi.

*Martin Lundin,
HR Direktör Perstorp*



Knacka på hos chefen

I mars avslutades arbetet med att informera cheferna om den uppdaterade PMD-processen och då uppmanades medarbetarna att knacka på hos chefen – hade inte PMD-samtal hållits var det dags!

Gott betyg i ledarförsörjning

I tidningen Ny Teknik, den 9/4-03, kunde vi läsa att Perstorp är ett av få företag som klarar sin framtida ledarförsörjning. Ulrika Andersson, BU-chef för syror på Perstorp Oxo Intermediates, tas upp som ett gott exempel på hur Perstorp satsat på unga, lovande medarbetare för att säkra chefstillväxten.

Kavalkad



Perstorp Toledo vägleder ungdomar

Perstorp Polyols Inc. stödde i samarbete med universitetet i Toledo, USA, ett läger om kemi under sommaren 2003. Lägret anordnades för att stimulera de bästa gymnasieeleverna att studera kemi för att senare bli kemister, ingenjörer eller lärare - med förhoppningen att de ska börja studera vid universitetet i Toledo. Syftet var att visa dem att kemi kan vara kul, spännande och givande. Lägret hade sammanlagt 21 deltagare.

Oxo friskare med bingo

Vid Perstorp Oxos anläggning i Stenungsund motionerades det friskt med trimbingo och cyklar som företaget lånade ut. Satsningen fick en smakstart med ett glädjande stort intresse.

Fryktelig spennende!

Så beskrivs Perstorp Gymnasium i den norska tidningen "Dagens Naeringsliv" i en artikel som publicerades den 28 juli. Perstorp Gymnasium agerade gott exempel när fackföreningen "Processindustriens Landsforening" diskuterade hur man ska öka rekryteringen till den norska processindustrin. Perstorp ABs initiativ att starta en friskola får mycket beröm och vem vet - inom kort kanske det finns en norsk motsvarighet till Perstorps populära gymnasieskola.

Utvecklande samtal ger inspiration

Perstorp präglas liksom många andra företag av en hög förändringstakt och för att möta denna föränderliga omvärld måste företaget och den enskilde medarbetaren ta ansvar för utveckling och nytänkande. I augusti 2003 startades ett program med fokus på livs- och karriärutveckling. Två coacher, Åsa Frohm och Elisabeth Åberg, utbildades till "livs- och karriärutvecklare".



Från barnby till ingenjörsjobb på Perstorp

I maj påbörjade Bandu Manohar Korane, en 27-årig indier, en provanställning på Perstorp Aegis Chemicals i indiska Vapi. Inte så märkvärdigt kanske, om det inte vore för att Bandu har vuxit upp i en SOS barnby som sponsras av Perstorp. Bandu hade just avslutat sina universitetsstudier och behövde ett arbete – samtidigt arbetade man på Perstorp Aegis Chemicals med att anställa unga ingenjörer. Det här var första gången som Perstorp Aegis Chemicals anställde någon som vuxit upp i en barnby och man var noga med att Bandus bakgrund inte skulle påverka hans framtida karriär i företaget. Indien är traditionellt sett ett land där familjeförhållanden och bakgrund är viktiga för hur man lyckas i livet.



2003

Ungdomar ute i världen

Under två veckor i september syntes ungdomar från Perstorp Gymnasium runt om i koncernen, på sin utlandspraktik. De trettio eleverna i PGSM6, den tredje och sista årskursen på utbildningen, gav sig iväg till koncernens bolag ute i världen för att praktisera. Unga ansikten syntes i bland annat Indien, USA, Tyskland, Belgien och Italien.



Första diplomerade cheferna

I början av november diplomerades de första svenska cheferna, 22 stycken till antalet. Utvecklingsprogrammet har sträckt sig över 12 månader och innehållit fyra delar. Deltagarna fick med sig verktyg för att sköta det dagliga arbetet, men en hel del av tiden ägnades åt personlig utveckling. Utöver de fyra delmomenten har deltagarna också fått utbildning i koncernens interna system och verktyg, som till exempel arbetsrätt och PMD-processen.

Mats Salomonsson från Learning & Development överräcker diplomaten till en av de numera diplomerade ledarna, Martin Hemborg från Group Financial Control.

365 dagar utan olyckor

Den 14 september 2003 var en viktig dag för alla på Perstorpfabriken i Vapi, Indien, eftersom man därmed upplevt 365 olycksfria dagar i rad. Man glädde sig stort åt att detta och medarbetarna tackades för att de medverkat till att göra det möjligt.

HR-redovisning för svenska enheter 2002

I oktober 2003 presenterades den första HR-redovisningen av koncernen, vilken kallades "Medarbetare i världsklass". Där kunde man läsa om Perstorps arbete för medarbetarna inom områdena kompetens, säkerhet och hälsa men också om företagets engagemang i samhälle och skola.

Nydiplomerade chefer

Efter två intensiva moduler av det internationella ledarskapsprogrammet, diplomerades åtta personer vid avslutningen av den sista modulen i slutet av november 2003. Modul 2 gick av stapeln i italienska huvudstaden Rom och den sista delen av programmet fokuserade på ledarskapet och gruppdynamiken.



Vi gratulerar Myrsyrafabriken!

I november 2003 kunde insite gratulera Myrsyrafabriken i Perstorp till 365 dagar utan olyckor som lett till sjukfrånvaro. En bedrift i en tidigare olycksdrabbad anläggning med hög risknivå. Förklaringen hittades inte i stora förändringar och ombyggnader utan istället i mindre förändringar som personalen i fabriken arbetat med.



Kemins Dag i Perstorp-världen

I Italienska Castellanza höll man Öppet Hus den 11 och 12 oktober. "Fabriche Aperte", bjöd på ett officiellt möte med myndigheter, branschorganisationer och fackförbund och man passade även på att visa upp fabriken för anställdas familjer och allmänheten.

I Perstorp öppnade företaget upp för allmänheten lördagen den 11 oktober och många aktiviteter stod på programmet. Martin Timell, en svensk TV-kändis, byggde ett kök med hjälp av kemi, företagen visade upp sig på en utställning och genom fabriksvisningar. För barnen fanns bland annat det kreativa Konstens Hus, Clownen Hippoo och ridning.

I Stenungsund bjöd man den 10 oktober in skolelever till en utställning med information om storindustrin. Fakiren Tom Adawi showade för ungdomarna. Lördagen var allmänhetens dag med utställning, Öppet Hus samt experiment av professor Hans-Uno Bengtsson, känd från TV:s Hjärnkontoret.

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 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

Medarbetarnas rörlighet^{*)}

	Antal personer	Procent av anställda
Arbetskraftens rörlighet inom egna bolaget (bolagsbefodran)	51	2,4%
Arbetskraftens rörlighet mellan bolagen (koncernbefodran)	8	0,4%
Antal slutade	142	6,6%
Antal nyanställda	105	4,9%
Antal anställda som gått igenom introduktionsprocessen	52	2,4%

Nyckelpersoner per område^{**)}

	Antal
Företag/site-ledning	21
Forskning och utveckling	24
Produktion	60
Marknad	56
EHS	10
Ekonomi	20
Personalledning	11
Data/IT	6
Övriga	22
Totalt	230

I ledande positioner

Styrelseledamöter från:
Sverige, USA, Nederländerna, Korea, Japan, Indien, Singapore, Tyskland, Italien, Frankrike, Brasilien, Storbritannien, Belgien

Män/kvinnor i styrelser och ledande positioner

Styrelseledamöter:	
Män	155
Kvinnor	5

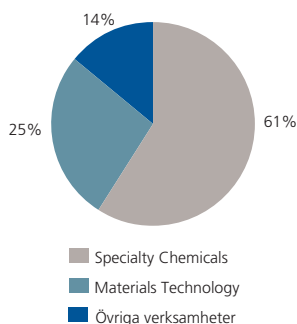
Andra ledande befattningshavare:

Män	145
Kvinnor	14

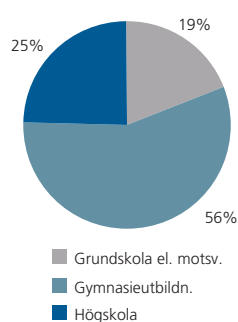
Styrelseledamöter avser ordinarie ledamöter inom samtliga bolagsstyrelser i koncernen. En och samma person räknas med flera gånger om han eller hon är med i flera av bolagsstyrelserna.

Gruppen andra ledande befattningshavare innefattar koncernens ledningsgrupp, ledningsgrupperna inom respektive verksamhetsområde, de större bolagens ledningsgrupper samt VD i alla övriga bolag inom koncernen.

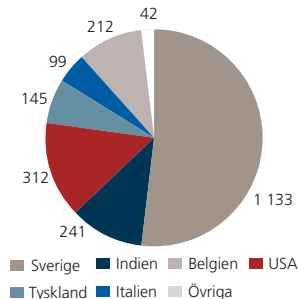
Anställda vid årets slut



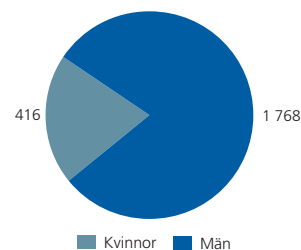
Grundutbildning



Medeltal anställda per land



Fördelning kvinnor/män



*) Individens karriärutveckling inom koncernen.

**) Personer i ledande befattning, expertroller eller liknande.

Rekrytering

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

Perstorp har kompetensbehov inom ett mycket brett område, varför det gäller att vi är attraktiva. I rekryterings-förfarandet beaktar vi därför bland annat den imageskapande effekt annonser såväl som intervjuer kan ha. Vi arbetar även efter principen att alla sökande till en aktuell tjänst omgående ska få en bekräftelse på att vi mottagit deras ansökan. Vidare ska alla sökande, som inte erhåller en viss tjänst, meddelas detta så snart det är möjligt i processen.. Detta med ett tydligt syfte att bibehålla en god ”public relation”. Den process som åsyftas är vår rekryteringsprocess som är mycket väl beskri-ven i vårt kvalitetsledningssystem.

Inom Perstorp har vi också en policy om att alla lediga tjänster ska anslås internt. Detta dels för att ge alla redan anställda en möjlighet att söka men också för att på detta sätt kunna lämna information till våra anställda.

Under hela rekryteringsprocessen beaktas Perstorps jäm-ställdhetspolicy. Vi eftersträvar alltid att annonsen ska vara diskrimineringsneutral.

För att erhålla och vidmakthålla god kompetens i framtiden, arbetar vi även med långsiktig rekrytering i form av arbetsmarknadsdagar, examensarbeten och praktikanter. I detta sammanhang ses koncernens egen skola, Perstorp Gymna-sium, som en mycket viktig strategisk rekryteringsenhet. Mer om detta under Samhälle/skola på annan plats i redovisningen.

Introduktionsprocess med upplärning

Inom Perstorp anses inte rekryteringsprocessen vara avslu-tad förrän den nyanställda presterar vad som kan förväntas av honom/henne. Här spelar vår introduktionsprocess en viktig roll. Introduktionen har som målsättning att varje ny-anställd ska uppnå goda arbetsresultat på kortast möjliga tid, där stegen i processen ska underlätta de inledande skedena och göra att man får en positiv attityd till Perstorp. Intro-duktionsprocessen är sex månader lång, med inslag av konti-nuerlig uppföljning och återkoppling. Under processen genom-förs en enkät där frågor om bland annat information före anställning, mottagande och relationer till närmaste chef be-handlas med betygsättning och kommentarer. Här mäts också den upplevda kvaliteten med hela introduktionen. Detta ut-gör ett viktigt underlag till åtgärder för förbättring och ut-veckling.

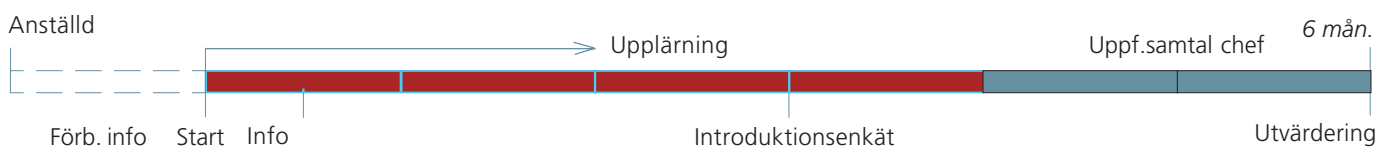
Under 2003 var processen fullt ut verksam på enheterna i Sverige. Den genomförs i sin helhet vid tillsvidareanställning eller i samband med längre vikariat. Vid kortare vikariat an-vänds valda delar av processen.

Introduktion under 2003 (svenska enheter)

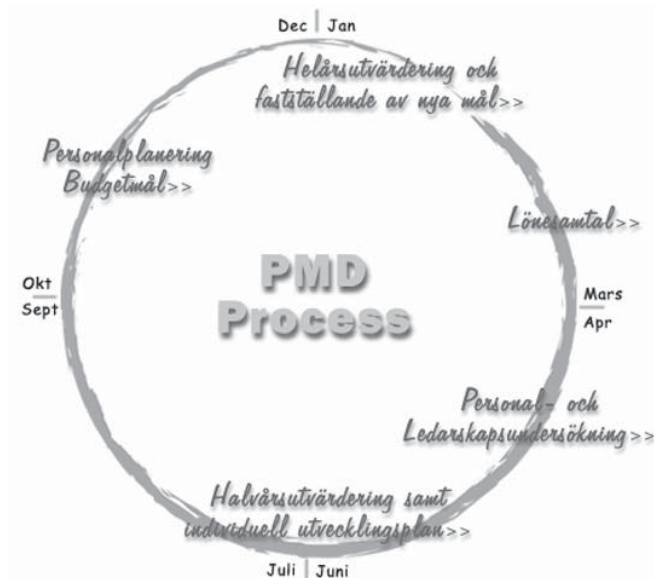
Antal nyanställda 2003	105 personer
Andelen av antal anställda	4,9 %

Antal anställda som gått igenom introduktionsprocessen	52 personer
Andelen av antal nyanställda	49,5 %

Genomsnitt på frågan: Vilket betyg vill du ge din introduktion på en skala 1 till 5? 3,8



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 ska nå vår vision, det vill säga ökad tillväxt och att bli ett företag i världsklass inom specialkemi och materialteknologi. Arbetet ska 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 ska kunna förbättra och utveckla organisationen mot såväl affärs mål 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.

Under året genomfördes utbildning i processen för alla chefer i Sverige, cirka 145 st. Detta följdes av "PMD för alla", en utbildning för alla medarbetare på de svenska enheterna. I denna belystes den enskilde medarbetarens ansvar

och möjligheter i processen. Även kommunikation, feedback och samtalsmetodik ingick för att påskynda den kvalitativa utvecklingen av samtalen i processen. Under året tillsattes en operativ grupp med uppgift att följa upp och utveckla detta arbete.

För det kommande året planeras liknande utbildningar för de utländska enheterna med cheferna i första etappen.

Mängd genomförda samtal enligt processen 2003	81%
Procent av totala årsarbetstiden	0,5%

Processens olika steg med en kortfattad beskrivning är:

Helårsutvärdering och fastställande av nya mål. Ett samtal 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. 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

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

Personalplanering och budgetmål

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

Jämställdhet

Perstorpkoncernen bedriver 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, men även mellan individer med olika bakgrund, erfarenhet, kunskaper och personliga egenskaper.

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

Inför varje årsskifte ska varje enhet utarbeta en jämställdhetsplan för följande år.

Ett antal enheter hade inför året uppdaterat sina jämställdhetsplaner och många aktiviteter på området har genomförts under året. Detta har lett till att jämställdhetsarbetet har fått ett betydligt bättre fokus än tidigare.

Under slutet av året tog en arbetsgrupp fram ”Jämställdhetsplan för Perstorpkoncernen 2004”. I denna framgår vilka aktiviteter som man fokuserar på för att nå de uppsatta målen.

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

Attitydundersökning – People Satisfaction

Under 2002, genomfördes en attitydundersökning – People Satisfaction, vilken innehöll frågor om företagets värderingar. Undersökningen besvarades av 1250 personer. 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. Den värdering som betraktades som koncernens starkaste var ”Decentraliserat ledarskap och initiativkraft” och den som koncernen hade lyckats sämst med var ”Öppen och rak feedback”. Därför har vi jobbat extra hårt med detta under året.

Vissa områden inom företaget gjorde en mer omfattande enkät där drygt 700 medarbetare deltog, vilken också tog upp frågor kring närmiljön i det dagliga arbete.

Under året har arbete skett ute på enheterna där arbetsgrupper tagit fram förslag på förbättringsåtgärder. Detta har sedan följts upp för att se hur förslagen på förbättringar genomförs. Många medarbetare har varit engagerade i detta arbete för att utveckla närmiljön i det dagliga arbetet.

Under våren 2004 kommer en ny undersökning enligt ovan, att genomföras som ett led i företagets strävan till ständig förbättring.

Exempel på kartläggning som underlag för jämställdhetsarbete – Siten Perstorp 2003

	Kvinnor	Män	Totalt
Av de anställda i Perstorp är det	282	639	921
Av sitens samtliga anställda med akademisk utbildning är	56 (19,5%)	131 (20,1%)	187 (19,9%)
Antal medarbetare som arbetar deltid	104 (36%)	16 (2,5%)	120 (13%)
Total sjukfrånvaro medarbetare	4,7 %	3,3 %	3,7 %
Sjukfrånvaro längre än 30 dagar	1,8 %	1,3 %	1,5 %
Föräldraledighet	1,0 %	1,0 %	1,0%
Medelålder (år)	42	42	42
Medelanställningstid (år)	13	14	14

Ur Jämställdhetsplan för Perstorpkoncernen 2004.

Fakta – PMD för alla

”PMD för alla” är en för alla medarbetare obligatorisk utbildning i Perstorps koncernövergripande verktyg för personalledning och utveckling.

Syftet är att ge förståelse för processen och att betona vikten av strukturerade samtal mellan chefen och medarbetaren. Alla chefer på Perstorps svenska anläggningar har genomgått utbildningen. Alla medarbetare vid de svenska enheterna har kallats till utbildningen och flertalet deltog under 2003.



”

Efter att ha deltagit i ”PMD för alla” blev det mycket mer påtagligt och framförallt tydligt att medarbetarsamtalen ska skötas på ett visst sätt. Dessutom var det bra att det gjordes klart vad som förväntas av chefen – men också av medarbetaren inför och under ett sådant samtal.

När det gäller själva utbildningen tyckte jag att det var ett kreativt forum som gav tillfälle till diskussioner. Något som däremot blev svårt att fortsätta med, då det inte var så många här i Stenungsund som gick utbildningen vid samma tillfälle. Det är bra att ”PMD för alla” är en obligatorisk utbildning, men som sagt så skulle samtliga tillfällen köras i ett sträck. Det hade öppnat för ytterligare diskussioner bland kollegorna.

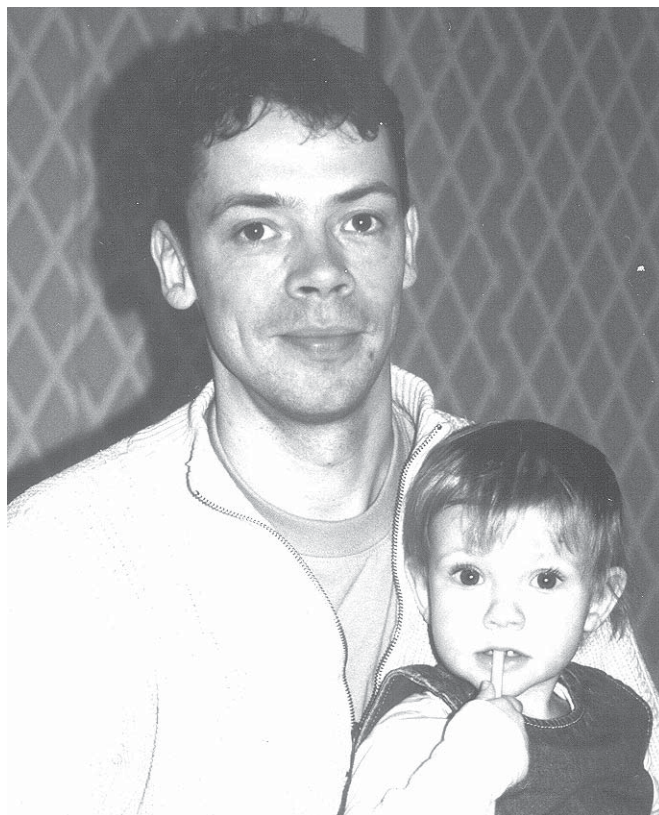
Eva Erlandsson, Perstorp Oxo Stenungsund

”

Fakta – Jämställdhetsarbete

Jämställdhet handlar om kvinnors och mäns lika värde. I jämställdhetspolicyn för Perstorkoncernen står det att företaget ska bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete för att öka effektivitet, konkurrenskraft och lönsamhet. Vi vill ta tillvara den dynamik som finns i samspelet mellan kvinnor och män men även individer med olika bakgrund, erfarenhet, kunskaper och personliga egenskaper.

Det är viktigt att det råder balans mellan antalet kvinnor och män på olika befattningsnivåer, inom arbetsgrupper och avdelningar. En jämn könsfördelning påverkar trivsel, arbetsklimat och effektivitet på ett mycket positivt sätt.



”

Jag har ingått i en arbetsgrupp som har tittat på jämställdhetsfrågor på katalysatorfabriken, med målet att anställa fler kvinnor i skiftlagen och skapa möjlighet att kombinera föräldraskap och skiftarbete. Just nu är jag själv föräldraledig, vilket jag tycker är en förmån som fler borde utnyttja.

I arbetsgruppen kom en idé upp där vi har sneplat på hur man planerar schemalaggningen i vården, populärt kallat för "tvättstugemodellen". Modellen går ut på att ett grundschema läggs upp, men sedan är operatörerna fria att själva välja om man exempelvis bara vill arbeta förmiddagar, så länge man arbetar sina timmar. Förutsättningarna för att det ska fungera finns där, om till exempel åldrarna är relativt spridda kan det underlätta. Det finns ju perioder i livet när man kanske föredrar att jobba nattskift.

Vi kommer nu att köra igång det här på prov, med en utvärdering i höst. Vi operatörer är positivt inställda till det och det är naturligtvis en förutsättning för att det ska fungera på ett bra sätt.

När det gäller att kombinera föräldraskap och arbete tycker jag att Perstorp är ganska långt framme, inställningen till föräldraledighet är till exempel positiv.

*Glenn Ekvall, föräldraledig operatör på
katalysatorfabriken Perstorp Formox*

”

Kompetens



I en vardag som allt mer får anpassa sig till omvärldens snabba förändringstakt blir framgångsrik kompetensutveckling en nyckelfaktor. I företagens strategiska arbete med kompetensförsörjning blir det allt tydligare att varje medarbetares möjlighet till utveckling och vilja till förändring får en viktig om inte avgörande betydelse. 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. I detta arbete 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.

För att få bättre möjlighet att fokusera på personalutveckling har koncernen sedan några år ett verktyg för Personalledning och -utveckling som går under benämningen PMD-processen (People Management and Development).

Med syfte att utveckla PMD-processen i verksamheten genomfördes under 2003 utbildning inom de svenska enheterna för såväl chefer som medarbetare. Syftet är att höja kvaliteten på samtalen i processen genom att chef och medarbetare får möjlighet att utveckla sina respektive roller.

Under 2003 avslutades också ett 18 månader långt trainee-program för ekonomer inom Perstorp Coating Intermediates. Erfarenheter från detta kommer att utvärderas för en eventuell fortsättning av liknande program i framtiden.

För att stödja och uppmuntra initiativ till kompetensutveckling finns också Stiftelsen J O Nauclérs Minnesfond. Under åren har stipendier beviljats för studier utomlands, forskarutbildning, konferenser, praktik, kompletterande kurser, språkstudier med mera.

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 utvecklingsplaner i samband med halvårsutvärderingen. Mätningar under 2003 visar att för drygt 70% av medarbetarna inom de svenska enheterna har det upprättats utvecklingsplaner. Under året togs beslut om och arbete påbörjades med systemverktyg för att utveckla detta område.

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 belystes också under utbildningen ”PMD för alla” som genomfördes på de svenska enheterna under 2003. 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.

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. Det är viktigt att vi alla har ett större perspektiv på begreppet kompetensutveckling, att vi inte ser enbart traditionell utbildning som metod. Andra sätt kan till exempel vara arbetsrotation, praktik, medverkan i projekt eller studiebesök.

Sparprogram har gjort att vissa utbildningar under året ”lagts på is”, dock utan att skära ner på de utbildningar som av säkerhetskrav måste genomföras eller sådana utbildningar som krävs för att vi ska kunna klara våra arbetsuppgifter på ett bra sätt.

Förutom säkerhetsutbildningar har under året genomförts utbildningar inom kommunikation, förhandling, projektkunskap, produktkunskap, språk och data. Bland annat har alla medarbetare deltagit i utbildning i vårt nya mejlsystem, Outlook.

Andel medarbetare med individuella utvecklingsplaner (svenska enheterna)	70%
Utbildningstimmar i koncernen (utom EHS) 2003	44000
Andel av årsarbetstiden	1,30%

Forward

Forward är vårt 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,

hög tillväxt och värdeskapande,
operativ skicklighet och
prestationsinriktad kultur

Programmet består av tre moduler där varje modul har sitt eget fokus på respektive område. Det föregås av en ledarskapsundersökning, en så kallad 360. Där får deltagarnas chef, kollegor och eventuella underställda ge personliga feedback på deltagaren inom ramen för våra värderingar. Efter avslutat Forwardprogram genomförs ytterligare en 360 som uppföljning på den personliga utvecklingen.

Under året genomfördes tredje och avslutande modulen för grupp 1 och 2. Två nya grupper, grupp 3 och 4 genomförde också två moduler. Även koncernledningen deltar i programmet.

Diplomerat utvecklingsprogram för ledare

Ett gott ledarskap ligger till grund för ett framgångsrikt arbete med utvecklingen av kvalificerade medarbetare. För att säkerställa en plattform där våra ledare ges bästa möjliga förutsättningar i sin uppgift har en satsning på 4500 utbildningstimmar lagts under 2003 för att vidareutveckla denna grupp. Ett trettiotal ledare från hela världen diplomerades under året och satsningen fortsätter under 2004.

Syftet med programmet är att stärka ledaren genom att medvetandegöra styrkor/svagheter i det egna ledarskapet, ge ökad självinsikt, stärka självförtroendet och ge verktyg för det dagliga arbetet. Programmet pågår under 12-18 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 arbetsrätt, arbetsmiljö, ekonomi- och strategifrågor.

Livs- och karriärutveckling

Perstorp präglas i likhet med andra företag och organisationer av en hög förändringstakt. För att möta denna föränderliga omvärld måste företaget och den enskilde medarbetaren tillsammans ta ansvar för utveckling och nytänkande. Beho-

Forward-programmet under 2003

Modul 1: Performance Culture

Modul 2: Strategy

Modul 3: Superior Value Creation & Growth

Tidpunkt	Program	Plats	Deltagare Sverige	Annat land	Totalt
febr, aug	FORWARD 3, modul 1 och 2	Sverige, Danmark	12	11	23
mars	FORWARD 1, modul 3	Shanghai	19	6	25
mars, sept	FORWARD 2, modul 2 och 3	Schweiz, Shanghai	12	6	18
april, sept	FORWARD 4, modul 1 och 2	Sverige, Danmark	14	7	21
Totalt			57	30	87

Diplomerade ledarskapsprogrammet - Diplomerings 2003

Tidpunkt	Program	Plats	Deltagare Sverige	Annat land	Totalt
nov	Grupp 1 och 2, svenska	Sverige	22	-	22
nov	Grupp 1, internationella	Italien	2	6	8
Totalt			24	6	30

vet av livs- och karriärplanering blir allt tydligare i en värld där tempot ökar samtidigt som människors värderingar ändras och ett bra yrkesliv ingår som en viktig del i begreppet livskvalitet.

Order *karriär* associerar många av oss till klättring och avancemang uppåt i organisationen, men inom Perstorp vill vi ge karriärutveckling en vidare innebörd i likhet med engelskans *career* som betyder levnadsbana, livsplanering.

Det kan finnas många skäl till att diskutera sin situation med någon oberoende person och sedan 2003 erbjuder Perstorp alla sina anställda ett program för att kartlägga sin situation och ta medvetna beslut om sin framtid.

Programmet utgår från en kartläggning av nuläget. Man ser på sitt arbete förstås, men också på livet i övrigt (fritid, hälsa och relationer), allt utifrån ett perspektiv av livskvalitet. Man arbetar bland annat med frågeställningarna ”vem är jag”, ”vad kan jag”, ”vad vill jag” och gör en handlingsplan för kommande liv och arbete.

Miljö och säkerhet

Perstorps EHS-arbete, Miljö, Hälsa och Säkerhet, leds av miljökoordinatorer 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 kontinuerliga utbildningar för att säkerställa och utveckla kompetensen hos våra medarbetare.

Corporate EHS producerar också Perstorpkoncernens Miljöredovisning som publiceras på www.perstorp.com. I Miljöredovisningen redovisas koncernens miljöpåverkan samt säkerhets- och arbetsmiljöarbete.

Miljö / hälsa / säkerhet (EHS)

Utbildning	Timmar
Brandövning/utbildning	2250
Arbetsmiljöutbildning	5300
Miljöutbildning	1350
Total utbildningstid EHS	8900

Omfattningen motsvarar 0,25% av årsarbetstiden



Fakta – Livs- och karriärutveckling

Ordet karriär har fått en vidare innebörd än att enbart syfta på klättring uppåt i yrkeskarriären - i likhet med engelskans "career" avser karriär levnadsbana eller livsplanering.

Programmet Livs- och karriärutveckling, som har ett frivilligt deltagande, genomförs tillsammans med en specialutbildad coach. I ett antal samtal utgår man från en kartläggning av nuläget där man ser på sitt arbete, men också livet i övrigt (fritid, hälsa och relationer), allt utifrån perspektivet livskvalitet. Man arbetar med ett antal olika frågeställningar och gör en handlingsplan för sitt kommande liv och arbete.

Under 2003 inledde ett 20-tal personer deltagande i Livs- och karriärutvecklingen.



”

Personlig utveckling är spännande och därför valde jag att delta i livs- och karriärplaneringen. Jag har jobbat på Perstorp i fyra år och kände att en sådan här grej var rätt, att jag fick chansen att "ligga steget före" och ha en plan för framtiden.

Kanske hade jag förväntat mig att fokus skulle vara mer inställt på yrkeskarriären än vad det visade sig vara, mycket handlade om privatlivet. Jag tycker ändå att deltagandet gett mig mycket, inte minst vad gäller självkännedom och förståelse till varför man hamnat just där man gjort i livet. Det gavs tid för många reflektioner, vilket man kanske inte har tid till annars. Jag har fattat vissa beslut utifrån slutsatserna från programmet, som till exempel att jag ska resa mer.

Det är inte någon form av terapi, men jag kände ändå stor tillit till coachen som ledde mig genom livs- och karriärplaneringen. Tiden var väldigt väl investerad, det är bra att få fokusera på sig själv och på att man ska hitta en balans och må bra i livet. Vad som är viktigt att komma ihåg är att det faktiskt kräver en hel del av en själv - det är mycket arbete under tiden som programmet pågår och det är också upp till en själv att man gör något åt de slutsatser man kommer fram till.

Robert Johansson, gruppleddare PA-lab i Perstorp

”

Fakta – Diplomerade chefer, nationellt och internationellt

Medarbetarnas kompetensutveckling är av största vikt för att säkerställa konkurrenskraften idag och bibehålla den för framtiden. I denna process är ett framgångsrikt ledarskap A och O.

Den diplomerade ledarskapsutbildning som bedrivs inom Perstorp är i sig en kompetensutveckling för individen, men det är mycket mer än så. Man får företagets förtroende att, tillsammans med medarbetarna man ansvarar för, leda och utveckla verksamheten. Där blir man en viktig länk för att på bästa sätt ta tillvara och inte minst utveckla den kompetens som finns i organisationen. Detta kräver stor motivation för uppgiften men också verktyg, nätverk och erfarenhetsutbyte.

För att ge bästa möjliga förutsättningar i uppgiften som ledare vill företaget säkerställa en plattform vilket är bakgrunden till detta program.

Syftet med programmet är att utveckla den personliga kompetensen i att leda en grupp människor mot gemensamma mål i en gemensam uppgift. Programmet övergripande målsättning är att medverka till att stärka deltagarna. Det har bedrivits en nationell samt en internationell version av de diplomerade chefsutbildningarna.



”

Individ- och ledarutvecklingsprogrammet är till stor del upp-
levelsebaserad och inte lik någon annan utbildning jag genomgått i
Perstorps regi. I en positiv bemärkelse ska tilläggas. Trots att inga
lösningar på hur man löser problem levererades känner jag en stor
trygghet i att ha genomgått programmet. Det finns en styrka i att
ha provat och veta att man kan hantera olika jobbiga och svåra
situationer. Mycket handlade också om grupputveckling och man
fick själv uppleva och reflektera över de olika faser en grupp går
igenom, vilket var väldigt intressant.

Jag har själv arbetat som chef sedan 2000 och de årens erfarenhet i
chefsrollen var bra att ta med sig till programmet. Det blev lättare
att relatera de olika situationer och händelser som kom upp i kursen
till verkligheten. Det har också ingått utbildning i de verktyg som
man behöver i sin arbetsvardag som chef – dessa bitar skulle jag
gärna ha fått när jag var helt ny som chef.

Nätverksbiten har också gett mig mycket. Jag lärde känna de andra
deltagarna i min grupp väldigt väl, även på ett personligt plan och vi
ska nu försöka att hålla kontakten.

Jag vet inte om jag blivit en bättre chef genom att gå utbildningen,
men ett är säkert: jag har lärt känna mig själv och mina styrkor och
svagheter bättre och mår bättre i rollen som chef. En summering av
utbildningen är att den var väldigt bra och deltagandet har gett mig
mycket.

Marie Grönborg, chef Sales & Technical Support, Perstorp Formox

”

forts. Diplomerade chefer, nationellt och internationellt

”

Först och främst måste jag säga att upplägget var perfekt – man möter Perstorkkollegor från andra delar av världen för att, utan att känna dem innan, forma en grupp. Under tiden som kursen pågår får man själv uppleva de olika faser en grupp går igenom för att slutligen forma ett väl sammansvetsat lag. Det visade sig att praktiken fungerade precis så som teorin utlovade. Eftersom jag själv är chef var det intressant att se och förstå i vilken fas mitt eget arbetslag befinner sig i och vilken typ av ledarskap som krävs i just den fasen.

Tack vare att programmet var upplevelsebaserat fick vi själva uppleva och praktisera de olika delarna, till exempel beslutsfattande, konflikt- och stresshantering. Mycket bättre än att en kursledare visar OH-bilder!

En bra lärdom jag gjorde var hur viktigt det är att ge feedback, både positiv och negativ, något som inte alla chefer gör ofta nog.

Utbildningen blev väldigt personlig emellanåt, vilket resulterade i en bättre självkännet, något som är till bra hjälp i ledarskapet. Det stärker helt klart självförtroendet. En sak som jag aldrig kommer att glömma är den allra första dagen på utbildningen – vilken vi tillbringade ute i vildmarken i Sverige. Sådant för verkligen en grupp tätare samman och är något som alla borde göra oftare.

Frederic Waroquier, produktionschef på Vyncolit N.V. i Belgien

”



Samhälle - skola



Som verksamt företag i samhället är det av största vikt att medverka i det långsiktiga infrastrukturella arbetet på många plan.

På vissa områden kan det vara direkt avgörande för att säkerställa företagets långsiktiga affärsstrategi. På andra områden är karaktären av åtagande att främja utbud och aktiviteter i den omedelbara närregionen där företagets personalresurser är etablerade. Kemins Dag var ett stort arrangemang av den karaktären som genomfördes under 2003. I Perstorp tog cirka 2.000 besökare del av det digra programmet som visade sig vara mycket uppskattat av besökarna, såväl gammal som ung.

Under dagen syntes Martin Timell som snickrade kök av kemi och barnen kunde besöka Konstens Hus.

Utställningen och kemishowen var andra uppskattade inslag. Med en lång erfarenhet verkar Perstorkoncernen, med både ekonomiska och personella resurser, på såväl lokal som

global nivå inom olika områden. Här innefattas till exempel branschorganisationer, skola och utbildning, förebyggande hälsovård samt friskvård, stöd till idrott och föreningsliv med mera.

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 grundskola, gymnasieskola, högskola och universitet. 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 utspritt 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 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 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 ettårspraktikanter som Perstorp Oxo tar emot varje år från Tunaskolans processutbildning i Stenungsund. Många praktikveckor genomförs också med elever från vår egen gymnasieutbildning i Perstorp. Förutom praktik genomförs också eleverna på Perstorp Gymnasium ett större projektarbete vilket flera väljer att utföra på företaget och på så sätt utföra arbeten som där kanske inte är högprioriterade. Perstorp Gymnasium har som målsättning att fem projekt per år ska utföras i direkt samarbete med företaget. 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. Berzeliusstipendier delas varje år ut till elever i Klippans, Hässleholms och Perstorp gymnasieskola. För att erhålla stipendiet behöver eleven ha visat framfötterna framförallt i ämnena kemi och teknik. För skolungdom i Stenungsundsområdet finns tillgången till Molekylverkstaden, i 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 och större projektarbete 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 tio genomförda examensarbeten per år.

Under året representerades Perstorp vid arbetsmarknadsdagar i Lund, Kristianstad, Göteborg och Stockholm. Detta är utmärkta tillfälle att marknadsföra oss som en framtida arbetsplats för studenterna. De får också möjlighet att träffa några av våra egna medarbetare med liknande bakgrund för erfarenhetsutbyte.

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 ska 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. Inte enbart företaget drar till sig studiebesök utan även vårt eget gymnasium är föremål för studiebesök. Ofta är kombinationen skola/företagsbesök ett lyckat koncept. 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 marknadsföring av Perstorp som företag.

Perstorp Gymnasium

Till skillnad från 2002 var intresset för att börja sina studier på Perstorp Gymnasium stort. Antalet grundskoleelever som sökte utbildningens 30 platser var så många som 61.

Under året genomförde eleverna i åk 2 ett samarbetsprojekt med grundskolans åk 5 med målsättningen att öka intresset för naturvetenskap i allmänhet och kemi i synnerhet.

Uppslutningen från skolans sida kring Kemins Dag i Pers-

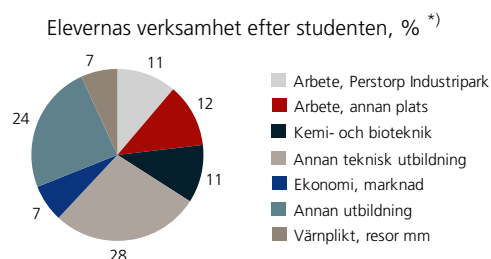
torp var stor. Nästan 60 elever deltog aktivt under dagen med uppgifter som till exempel bussguider, parkeringsvakter, medhjälpare i Konstens Hus samt genomförande av kemishowen.

Vår egen gymnasieutbildning på Perstorp Gymnasium är en friskoleutbildning med Perstorp AB som huvudman. Utbildningen på Perstorp Gymnasium är ett treårigt industri-tekniskt program med inriktning kemisk process.

För att eleven, under de tre åren, ska få verklig insyn i arbetslivet ligger cirka tio veckors praktik inbakad i utbildningen. Två av veckorna är förlagda till enheter i utlandet.

De som läser på Perstorp Gymnasium ges möjlighet till både full högskolebehörighet och en 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 flera 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.



*) Fem avgångsklasser 1999-2003, 148 elever

Nyckeltal – Samhälle/Skola

Examensarbete

Antal arbeten	3
Personer	9

Arbetsmarknadsdagar - antal besök i monter

(ungefärligt antal)	
Göteborg kemisektionen, KARM	50
Stockholm kemisektionen, KAKA	75
Lund kemisektionen, KULA	100
Lund LTH, Arkad	200
Växjö, AMÅR	50
Kristianstad, Framtidsdagen	50

Praktik, sommarjobb och studiebesök - antal

PRAO (grundskola)	20
Praktikanter, övriga	9
Sommarjobbare - totalt inkl. Perstorp Gymnasium	117
Studiebesök, skolor	14
Studiebesök, övriga	20

Perstorp Gymnasium

<i>Nuläge</i>	
Antal elever	89
Fördelning pojkar/flickor	57 / 32
Kommuner representerade	13
Elever från Perstorp kommun	27

Sökbild intag ht 2003

Antal sökande	61
Kommuner representerade	10
Elever fr Perstorp kommun	12

Övrigt

Praktiktimmars	12000
Projekt i företag	6
Mottagna studiebesök	4

Elever som tagit studenten på Perstorp Gymnasium

Examen 2003	30
Totalt antal elever som tagit examen	148
Antal sommarjobbare 2003	64



Fakta – Praktik Perstorp Gymnasium

Eleverna på Perstorp Gymnasium ägnar minst tio veckor av sin treåriga utbildning åt att göra praktik på företag. Praktiken är indelad i tre olika delar där de två första delarna förläggs till företag i Perstorp Industripark, med praktik i laboratoriemiljö och i produktionen. Två av veckorna ägnas åt utlandspraktik.



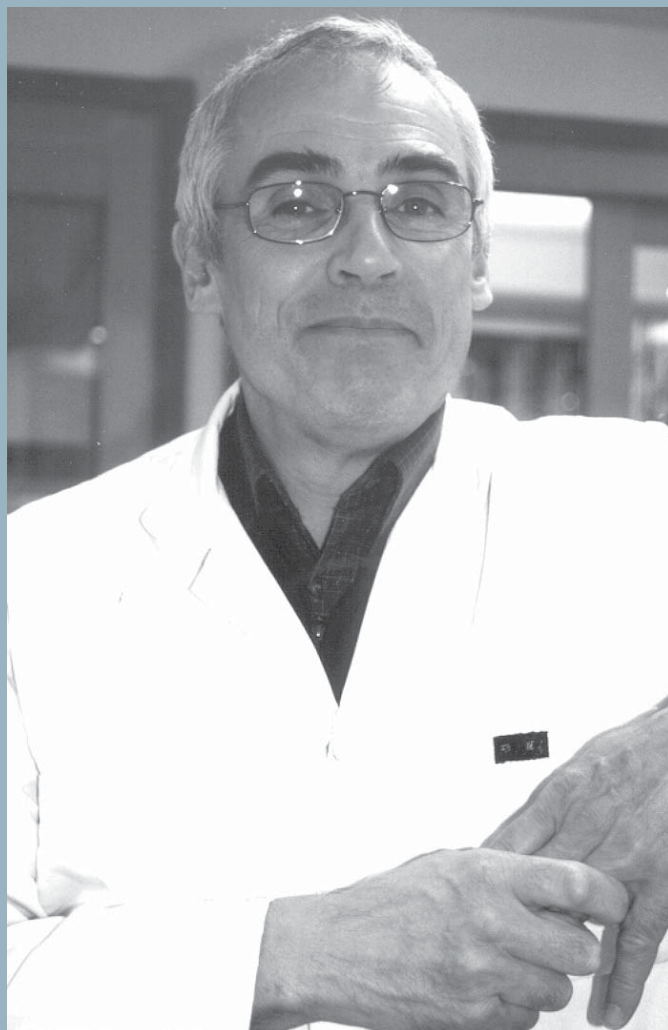
”

Praktiken ger en bra inblick i företaget och mina erfarenheter har varit väldigt bra. Jag har trivts på mina praktikplatser och blivit väl omhändertagen. Mina två första praktikveckor var förlagda till PA-lab och TMP-fabriken där jag fick utföra en del enklare arbetsuppgifter. Faktiskt så fick jag sommarjobb på PA-lab när jag varit där och praktiserat – vilket naturligtvis är positivt. Det ska tilläggas att det är en väldigt stor fördel att ha fyllt 18 när man går ut på praktik, då får man delta i arbetet i mycket större utsträckning.

Jag tycker att praktiken fyller flera viktiga funktioner, bland annat att det ger chans att skapa ett kontaktnät. Det är också ett bra avbrott i de vanliga studierna, där man dessutom får lära sig att skriva rapporter!

Hanna Persson, elev PGSM6 Perstorp Gymnasium

”



”

Vi är väldigt positiva till praktikanter här på PA-lab och vill gärna stötta elever som är intresserade av kemi. Elever från Perstorp Gymnasium är här på praktik, det har också hänt att elever gjort större projektarbeten här. Allt samarbete med Perstorp Gymnasium sker i samförstånd och jag tycker att det fungerar mycket bra.

Jag vet inte om man kan se eleverna som en rekryteringsbas för framtiden, men när det gäller att anställa sommarjobbare väljer vi gärna de elever som varit här på praktik. Praktiken är ett givande och tagande och det känns inte så betungande att lägga ner tid på att sätta in praktikanterna i arbetet.

Olle Thornberg, avdelningschef PA-lab i Perstorp

”

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. För oss är det naturligt att arbetsmiljön vid våra anläggningar ska 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 av god kvalitet vid alla koncernens anläggningar. Detta är nödvändigt för att säkerställa en god arbetsmiljö och en aktiv rehabilitering av anställda. Företagshälsovården ska i första hand arbeta förebyggande med arbetsmiljön samt vara en resurs för hälsofrämjande insatser.

Företagshälsovården på enheten i Perstorp erbjuder även sina tjänster till externa företag, främst inom Perstorp Industri-park. Man har även påbörjat ett samarbete med Perstorps kommun som innebär att kommunens anställda får tillgång till Perstorps resurser inom företagshälsovård.

Sjukvårdsförsäkring

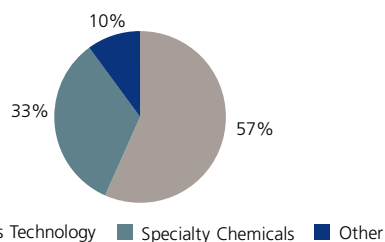
Företaget har tecknat en sjukvårdsförsäkring för alla tillsvidare-anställda som innebär att man har möjlighet att få privat sjukvård kostnadsfritt istället för att använda den offentliga. Försäkringen omfattar även tio behandlingstillfällen för psykolog-hjälp och tio behandlingar hos sjukgymnast under 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.

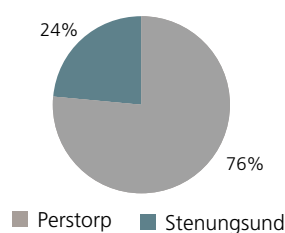
Sjukfrånvaro - övertid

Site	Total sjukfrånvaro	Sjukfrånvaro > 30 dgr	Övertid
Perstorp	3,7 %	1,9 %	5,8 %
Stenungsund	4,3 %	2,9 %	5,8 %

LTA hela koncernen 2003



LTA svenska siter 2003

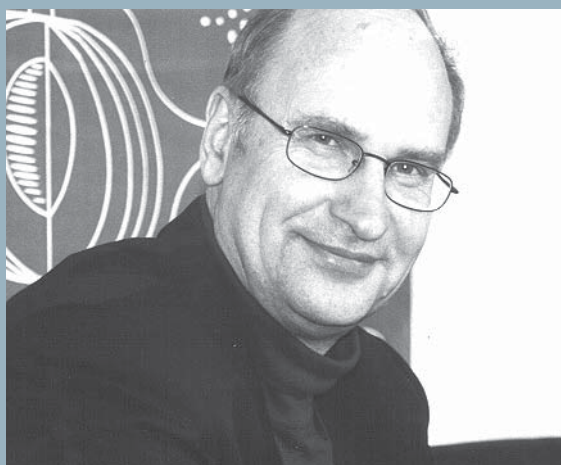


LTA – lost time accident (arbetsolycka med minst en dags frånvaro)

Fakta – Support och Fastighet satsar friskt

Under hösten 2003 genomfördes en friskvårdskampanj där alla medarbetarna inom Perstorp Support och Perstorp Fastighet AB erbjöds att genomgå en hälsoundersökning. Vid undersökningen testades fysik, kondition och rörlighet. Det gjordes också kartläggningar kring stress, trivsel på arbetet och kostvanor.

25 personer fick sedan möjligheten att delta i ett utökat friskvårdsprogram, med fördjupad information om kost, motion och hälsa.



”

Idén om att genomföra en friskvårdskampanj kom upp i samband med att vi genomförde People Satisfaction-undersökningen för ungefär ett och ett halvt år sedan. Perstorp Supports ledningsgrupp tog sedan beslutet att satsa på en friskvårdskampanj för att kunna ge insikt och motivera de anställda till ett hälsosammare liv med motion och sundare kostvanor, som i förlängningen även ger minskad sjukfrånvaro och mindre risk för arbetsplatsolyckor.

Vårt samhälle gör att vi inte längre lever på ett för oss naturligt sätt – vi sitter stilla mycket och äter mer än vi gör av med. Vi som arbetsgivare vill bidra till ett i allmänhet sundare liv, friskvårdssatsningen möjliggör det. Vi har en önskan om att kunna vidga friskvårdsbegreppet ytterligare och även få med Eurest, som driver personalrestaurangen i Perstorp, i satsningen.

Jan Petersson, VD Perstorp Support

”



”

Erbjudandet om att få delta i det fördjupade programmet passade mig perfekt. Jag är en sådan person som behöver "en spark där bak" för att komma igång. Det är väldigt positivt att företaget kom med det här initiativet och jag kan redan märka att jag mår bättre. Dessutom kan jag komma i ett par gamla byxor som inte passat på några år.

De teoretiska föreläsningarna varvades med praktiska övningar där vi fick chansen att prova på de olika träningsformerna som finns på Persgården. Föreläsningarna handlade mycket om näringslära och om hur man äter rätt. För min del har det lett till att jag förändrat både mina och hela familjens mat- och dryckesvanor - till det bättre.

Det har varit viktigt att ha stöd från kollegorna, och det har jag haft. Nu gäller det att hålla fast vid de nya vanorna, men jag känner mig väldigt motiverad.

Maria Harrysson, anställd på posthanteringen i Perstorp

”



Världsledande inom specialkemi

Perstorp är marknadsledande inom valda nischer av specialkemi och materialteknologi. Koncernen har drygt 120 års tradition inom kemisk industriverksamhet och är en specialkemikoncern i världsklass. Våra produkter är viktiga insatsvaror för färg-, lack- och den plastbearbetande industrin, men också för verkstads-, byggnads- och fordonsindustrin. Koncernen omsätter cirka 6 miljarder kronor och har 2.200 anställda. Vi har tillverkning i åtta länder i Europa, Nordamerika och Asien. Perstorp kontrolleras av Industri Kapital 2000-fonden. Industri Kapital är ett av Europas ledande riskkapitalbolag.

Genom företagets långa historia har Perstorp hela tiden vetat att ständig förnyelse är en av de viktigaste utmaningarna för att förbli framgångsrika i en föränderlig värld - det är därför vi strävar efter ständiga förbättringar inom alla våra verksamhetsområden.

På www.perstorp.com finns mer information om oss och våra produkter.



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