



Slutrapport

Projektnamn: Rexcell

Diarienumr: 2009-3050143

Projektperiod: 090803-110729

Syftet med en enhetlig mall för slutrapportering är att underlätta spridning av resultat och metoder från Socialfondsprojekten i Sverige. I slutrapporten ombeds ni beskriva vilka resultat ni uppnådde samt redogöra för hur ni följde er tid- och aktivitetsplan. Slutrapporten förväntas omfatta mellan 10 och 15 A4-sidor.

Vänligen bifoga också gärna andra produkter och/eller rapporter etc som ni arbetat fram under er projekttid. Till slutrapporten ska också lägesrapport för den avslutande delen av ert projekt bifogas.

Under varje rubrik finns en inledande text om avsnittets innehåll. Det är viktigt att slutrapporten bygger på en diskuterande redogörelse. Från och med den 3:e rubriken och framåt bör om möjligt följande två frågor besvaras:

1. Redogör för eventuella orsaker till avvikelser.
2. Vad hade eventuellt kunnat göras bättre?

Om Du har frågor angående slutrapporteringen, hör av Dig till Din handläggare på Svenska ESF-rådet.

1. Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

Grunden för ansökan är dels inriktad på arbetsmiljö och säkerhet, där vi sett ett enormt behov av gemensam syn på vad begreppet arbetsmiljö står för. Samtliga i vår skyddsorganisation har varit inbjudna till BAM, som hållits av den företagshälsovård som vi använder oss av, Kinnekullehälsan. De fick detta både för att vi känner till deras goda arbete sedan tidigare, men också för att de hade samma pris som konkurrenten, fast fler kursledare! Samtliga övriga anställda



har erbjudits en endagars arbetsmiljöutbildning, för att få förståelse för hur viktigt detta är, samt att det är vårt beteende som är vårt viktigaste instrument. Riskanalyser har även det varit ett utbildningsområde, för att ytterligare stärka utbildningssatsningen inom arbetsmiljö.

Kvalitet i form av Black Belt har genomförts, för ett antal av våra anställda. Kvalitetsmedvetenhet har vi också sett vara helt avgörande för om vi på sikt skall överleva som företag. Hela vår marknad ligger i Europa, och för att kompensera vårt geografiska läge måste vi ha ett mervärde som kunderna inte får någon annanstans. Stora framsteg i form av förbättringsteam som plockar fram våra största förluster och kommer med åtgärder och nyckeltal som hjälper oss att befästa förändringar för framtiden.

2. Projektets resultat

- Redogör kortfattat för det problem och de behov som projektet avsåg att fokusera kring.
- Redogör för projektets ambitioner att göra skillnad, det vill säga hur lösa problemet på ett bättre sätt. Ta utgångspunkt i den eller de programkriterier (lärande miljöer, samverkan, innovativ verksamhet, strategisk påverkan) som projektet valt, men också där så är aktuellt hur aktiviteterna av transnationell och regionalfondskaraktär bidragit.
- Vilka resultat och förslag till goda lösningar har projektet lett fram till?
- Vilken påverkan och genomslag har projektet åstadkommit på individnivå, organisationsnivå och system- och strukturnivå?

Arbetsmiljö, stärka en spretig och ofokuserad arbetsinsats, till att jobba mer proaktivt med förebyggande arbetsmiljöarbete. Resultatet har blivit fler avvikelserapporter, vilket är ett sundhetstecken, får vi inte in några avvikelser har vi ej heller något att utveckla. Företag och de fackliga organisationerna framför allt har stor påverkan av arbetsmiljöarbete som skall utföras, så en gemensam plattform i dessa utbildningar har definitivt haft stor påverkan på utfallet av satsningen. Bättre funktion på skyddskommitté, förståelse för processer och kunskaper att genomföra goda riskanalyser hör numera till vardagen, vilket stärkt oss. Individuellt/organisatoriskt stärker det chefer, fackliga samt medarbetare till insikt och samförstånd i frågorna, vilket också bidrar till att stärka samverkansformer som finns inom bolaget. Parallellt med detta har även det lokala samverkansavtalet uppdaterats, något som kommer att leda till ytterligare utbildningssatsningar inom samverkansområdet, dock utanför detta projekt, men som en direkt följd av det. Antalet riskanalyser har ökat, kvaliteten på dessa likaså.

Kvalitetsmålen har uppnåtts med ett antal personer som innehar Black Belt, och står till förfogande till övrig organisation med analyser och projektkunskaper på en mycket hög nivå. Kombinerat med vår satsning för ständiga förbättringar och teamarbete med problemlösning och förlustreduktioner av alla slag har



företaget sparat mycket jämfört med tidigare. Enskilda individer har utkristalerats som goda ledare, gemene man har fått en mycket större insyn i företagets läge, vad som driver resultatet mm. Ägarna är ju även de nöjda med utvecklingen inom kvalitetsarbetet.

3. Syfte och mål med projektet

- Redogör för projektets syfte/projektmål, delmål och avsedda resultat.
- Vad har projektet uppnått i förhållande till mål och planerat upplägg? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av till exempel erhållna kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer, beteende etc.
- Vilket lärande åstadkom ni i projektet såväl internt som externt?
- Redogör för orsaker till avvikelser i förhållande till planerad verksamhet i projektansökan och hur detta har påverkat projektbudgeten.

Syfte och mål med detta projekt har i huvudsak handlat om arbetsmiljö/säkerhet samt kvalitet. Målsättningen har varit att få upp ögonen för arbetsmiljöfrågor, samsyn på risker, minskad mängd olyckor och ökad mängd tillbudsrapportering. Att få en ökad mängd riskanalyser med hög kvalitet. Samtliga dessa mål har uppnåtts, vv se utvärderingen m staplar. Vad gäller riskanalyser gick vi från mer eller mindre ett nolläge, där vi tidigare inte genomförde dessa i egen regi, något som vi nu ändrat på. Kvalitetsmålen har även de delvis uppnåtts, även om vi befinner oss "mitt i resan", med fortsatta stora utbildningsinsatser inom såväl ledarskap som metoder. Kortsiktigt (för 2011) kan vi se besparingar, som måste befästas under kommande år för att se varaktigheten av insatsen.

4. Arbetssätt

Vad var ert huvudsakliga arbetssätt? Beskriv kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som användes. Vad i metoderna och aktiviteterna var det som gjorde skillnad, d.v.s. som ledde fram till det önskade resultatet? Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet.

Behoven av insatser stod klart redan från början, och målsättningen har varit att genomföra breddutbildningar, i så stor utsträckning som möjligt, för så stor del av våra anställda som möjligt. Flertalet utbildningar har varit lärande i gruppform, där man fört ett resonemang i ämnet. Framför allt inom arbetsmiljö



för alla, samt kvalitetsutbildningarna där innehållet i utbildningarna syftet till att fram metoder och modeller som man gemensamt skall arbeta med i framtiden.

5. Deltagande aktörer i projektet

Redogör för vilka aktörer (organisationer, företag, myndigheter) som ingick i projektet, samt vad de konkret bidrog med, både vad gäller engagemang, ekonomiska resurser och påverkansarbete. Redovisa dessutom arbete i projektgrupp, styrgrupp och/eller referensgrupp samt gruppernas sammansättning. Hur har grupperna fungerat?

Detta projekt har körts enbart för vårt företag, fokusgrupp som satt ramverk och stått för analys och beslut internt har legat inom redan befintlig organisation.

6. Jämställdhetsintegrering

Redogör för hur ni arbetat med jämställdhetsintegrering i ert projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Rexcell har under projektets gång lagt fram utbildningar som vänder sig till samtliga grupper inom företaget. Parallellt med detta har det lokala samverkansavtalet med företagets jämställdhetsplan samt lönekartläggning genomförts, den senare utan att påvisa några oegentligheter. Man ser tydligt strukturen inom företaget med få kvinnor och de som finns är centrerade inom vissa områden.

Vi har även påbörjat ett samarbete med övriga pappersbruk i regionen, samt en extern utbildare, med att ta fram en processutbildning. Med den öppna ansökan som tillämpades för denna utbildning kan man dock konstatera att antalet kvinnor som söker sig till processindustrin minskar mot dagens nivå, så där ligger en riktig utmaning för framtiden!

7. Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

Redogör för hur projektet arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller tillgänglighet i projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Insatserna har varit tillgängliga för alla, och har genomförts så att inget fysiskt hinder funnits för deltagande. Vid arbetsmiljö för alla har utbildningen skett med



tonvikt på muntlig kommunikation och att man resonerat sig fram till målet, så läs- och skrivsvårigheter bör således inte heller vara något hinder. Som man ser på totalen har en del personer själva valt att avstå, orsakerna är många, något handikapp har dock aldrig framkommit som någon av anledningarna, men det där finns givetvis en osäkerhetsfaktor.

8. Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Inga regionala prioriteringar.

9. Spridning och påverkansarbete

Redogör för hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete.

- Vilka personer/organisationer har ni riktat er till?
- Hur kan projektets idéer och erfarenheter omsättas i annan verksamhet?
- Vilka ytterligare insatser för påverkansarbetet skulle behövas för att nå dit ni vill? Vem/vilka bör göra det?

Då våra utbildningar skett på bred bas inom företaget sprider vi enbart resultat från separata övningar med sammanställningar som vi tar upp. T ex arbetsmiljöutbildningarna har sammaställts så företaget/skyddorganisationen fått personalens syn på vilka de största riskerna är som man måste jobba med, lyfta dem i vår skyddskommitté, där vi sedan prioriterat och beslutat hur vi jobbar vidare för att lösa dem. Detta arbetssätt tillämpas hela tiden och är implementerat i det dagliga arbetet.

Förslagsvis borde också ESF sammanställa sk "Best practice" inom såväl metod som resultat på ett samlat sätt för att kunna nå ut till projekt, både de som körts, men också till kommande, tungt blir det om intressenter själva skall söka information i hundratals slutrapporter och utvärderingar.

10. Extern utvärdering



Redogör för hur den externa utvärderaren (om det är aktuellt) konkret bidragit i projektarbetet. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?

Den externa utvärderare som vi haft i projektet har varit kunnig och ställt bra frågor, det har fått oss som projekt att tänka till, samt att de även haft beröringspunkter med andra projekt, vilket gjort att de kunnat se för- och nackdelar med de arbetsätt och strukturer som vi haft i vårt projekt. Funderar givetvis också på extern utvärdering, då det inte varit helt självklart att hitta någon. Nu fick vi tag på en kanonbra sådan, men om man inte har en blekaste aning var man hittar någon borde rådet kunna bistå lite mer handgripligen.

11. Egenutvärdering

Redogör för hur ni själva arbetat med att utvärdera ert arbete. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?

Egna utvärderingen har fungerat som avstämning, vad har genomförts och vad är kvar att genomföra. Målsättningen med projektet, och vad skulle ingå, har varit klart från början, så några större avvikelser har ej förekommit. Då projektorganisationen varit liten har intern utvärdering varit begränsad.

12. Kommentarer och tips

Vilka tips skulle Du vilja delge framtida projekt? Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför?

Avsätt resurs som har projektet som huvuduppgift. Stökar det i övriga organisationen tappas fokus väldigt lätt. Yttre påverkan i form av centrala avtalsblockader, centrala förhandlingar mm har påverkat oss, vilket troligtvis påverkat projektet negativt. Samarbetspartner i form av medsökande organisation/kluster, lär av varandra, och gå utanför de ramar du har varje dag. Håll en riktning vad gäller projektet, fullfölj och se en röd tråd i satsningarna, t ex arbetsmiljö, riktat till alla nivåer och samlat i tid, ger ett jättebra gensvar. Ha också en plan för hur det skall fångas upp när projektet är över, befast beteende och följ upp. Var inte för tidsoptimistisk, allt tar längre tid än planerat.



13. Kontaktpersoner

Vilka personer kan den som är intresserad av ytterligare information kontakta?

Marcus Martinsson, Personalchef, 0531-72809, marcus.martinsson@rexcell.se
Linda Konradsson, Controller, 0531-72884, linda.konradsson@rexcell.se

Underskrift projektansvarig (projektledare)

20111208

Datum

Namnteckning

Marcus Martinsson

Namnförtydligande

E-posta dessutom dokumentet till projektets ansvariga handläggare på Svenska ESF-rådet.

Kom ihåg att även fylla i projektets sista lägesrapport för att stöd ska kunna betalas ut.