



EN KVALITETSHISTORIE GJENNOM 60 ÅR



Nasjonal IA-konferanse 3. desember 2010





Brødrene Finsbråten En kvalitetshistorie

Allerede i 1951 etablerte brødrene
Osvold, Frank og Kåre Finsbråten
Finsbråten a.s,
som i dag består av Finsbråten as og
Krone Kjøttprodukter as





Medaljefordelingen NM 2010

BEDRIFT	GULL	SØLV	BRONSE
Finsbråten AS	6	3	5
Nortura	4	2	5
Leiv Vidar AS	3		
Grilstad	2	3	3
Smedstuen Gård AS	2	3	1
Inderøy Slakteri AS	2	2	2
Jens Eide AS	2	2	
Voss Kjøttindustri AS	2	1	
Ådne Espeland AS	2	1	
Toten Kjøtt AS	2		4
SPIS Storkjøkken	2		3
Annis Pølsemakeri AS			
Åkeberg Skoglunn Pølsemakeri AS	2	0	1
Leiv Vidar Slakterforretning	1	2	1
Hole Kjøtt AS	1	1	2
Den Stolte Hane	1	1	1
Tind Spekevarer AS	1	1	1
A. Strøm-Larsen AS	1	2	
Slakter Frivold AS	1		2

Finsbråten

ÅRETS JULEMAT 2009

Bedrift	Gull	Sølv	Bronse	Totalt
Finsbråten AS	4	5	1	10
Leiv Vidar Slakterforretning	1	3	2	6
Slakter Frivold AS	1		3	4
H. Mydland AS	1	1	2	4
Fatland Sandefjord AS	2		2	4
A. Strøm-Larsen AS	2		2	4
SPIS Storkjøkken	3			3
Smedstuen Gård AS	1	1	1	3
Jens Eide AS	1	1	1	3
Kuraas as		1	2	3
Tistedal Delikatesse		1	1	2
Leiv Vidar AS	2			2
Arne Børresen AS	1	1		2
Skjåkmat v/Skjåk Turistheim - Skeid Kro AS			2	2
Nortura		1	1	2
Ole Ringdal AS		2		2
Unil - Jacobs Utvalgte			1	1
Roar Stang Kjøtt			1	1
Pers Kjøkken AS			1	1
Eide Handel as		1		1
Johs. Lundal & Sønner AS			1	1
Ingebrigtsen Kjøtt AS		1		1
Lynum gård	1			1
Totalt	20	19	24	63



Nasjonal IA-konferanse 3. desember 2010

Finsbråten Norges beste kjøttbedrift

Eidsvoll-bedriften Finsbråten fikk med seg hele 14 medaljer under Norgesmesterskapet i kjøttprodukter.



Sissel Ambjør
sissel.ambjor@nationen.no



Lars Johan Wiker
lars.wiker@nationen.no

14.10.2010 • NORSK MAT

0 Kommentarer •

I tillegg ble bedriften norgesmester i påleggsklassen.

De vant også årets nye innovasjonspris, for sin todelte påleggspakning som sparer miljøet og fører til mindre kasting av mat.

Nortura og Spis/Grilstad var de to andre bedriftene som gjorde det best i mesterskapet. Spis/Grilstad fikk 13 medaljer og Nortura fikk 11. Nortura gikk helt til topps i postei/pateklassen og spekematklassen og tok med seg hjem NM-tittelen.

To småbedrifter hentet også hjem hver sin gullmedalje, Annis pølsemakeri i Ringebu og Brandbu pølsemakeri.

I fire dager har fagdommere vurdert over 400 produkter fra over 50 bedrifter, før vinnerne ble klare i kveld.

52 norske kjøttbedrifter - fra Kristiansand i sør til Tromsø i nord - var påmeldt til konkurransen. På listen finner vi alt fra så kjøttforretninger til store industrikonsern.

Alle kjøttproduktene er bedømt av fire panel med fagdommere. Både smak og hvordan arbeidet er utført er vurdert.

Se dommene jobbe!



- Vi er stolte av å ha et arrangement som skaper så mye entusiasme og stolthet. Vi ser at konkurransen virker skjeppende, sier kommunikasjons- og organisasjonssjef Hulda Tronstad Nydal i **Kjøtt- og fjørfebransjens Landsforbund**, som arrangerer Kjøtt-NM sammen med Opplysningskontoret for egg og kjøtt.



Norgesmestere og hedersprisvinnere på rekke og rad. Bak fra venstre Kjell Ringstad, Roger Lund, Martin Wangen, Foran fra venstre Svein Høgden, Kjersti Sørby, Anni Byskov og Thomas Steen Kristiansen under premieutdelingen på Kulinarisk Akademi torsdag kveld. Foto: Johnny Swensen





LIDENSKAP FOR DEN GODE SMAKEN



Nasjonal IA-konferanse 3. desember 2010





3-2-1 SAMMEN FOR ET GODT ARBEIDSMILJØ

3 parter - 2 bransjer - 1 mål
trepartssamarbeid mellom Arbeidstilsynet, NAV og
organisasjonene i arbeidslivet.

Det overordnede målet for begge bransjene er at alle medarbeidere skal ha en
arbeidssituasjon som er helsefremmende, meningsfull og inkluderende.



Nasjonal IA-konferanse 3. desember 2010



Finsbråten AS –

Hva har vi gjort for å lykkes?



3-2-1 prosjektgruppen



■ Finsbråten

- ❑ Lønn, NAV kontakt: Bjørg Aasheim
- ❑ Pakkeavdeling: Marit B. Olstad
- ❑ Hovedverneombud: Kai Arne Nordhaug
- ❑ Klubbleder: Rune Slettebakken
- ❑ HMS- og kvalitetssjef: Jarl Arne Rønning
- ❑ Ledere: Svein Høgden, Henning Solhaug, Tove A. Stenshagen
- ❑ Prosjektleder: Rune Slaatten



■ De gode hjelpere

- ❑ Anne Veflingstad NAV (IA rådgiver for Finsbråten AS)
- ❑ Anne Kristine Holstad Arbeidstilsynet
- ❑ Annik Apall Austad Arbeidstilsynet



Arbeidsmiljø



- Faktorer som må være på plass
 - Ledelse
 - Partssamarbeid
 - Systematisk HMS arbeid



Nasjonal IA-konferanse 3. desember 2010



Starten på prosessen



- **O-punktsmålingen - STAMI**
 - ❑ Gjennomgang og bearbeiding av STAMI rapporten 3-2-1 gruppa
 - ❑ Gjennomgang av STAMI rapporten med avdelingene
 - ❑ Gruppearbeid i avdelingene (5 enkle spørsmål)
 - 3-2-1 gruppas verdidokument
 - ❑ Utarbeidet avdelingsvise handlingsplaner



Ledelse



■ Tiltak

- ❑ Samtalekurs
- ❑ Kurs i sykefraværsoppfølging
- ❑ Kurs i Inkluderende ledelse
- ❑ Kurs i arbeidsrett
- ❑ Kurs i ledelse og "den vanskelige samtalen"
- ❑ Kurs i medarbeidersamtaler
- ❑ Marjateateret
- ❑ Det er utarbeidet nye rutiner som på en sterkere måte synliggjør ledelsens ansvar i bl.a. HMS saker
- ❑ Det er utarbeidet nye rutiner som tydeliggjør rollene til den valgte ledelsen
- ❑ Det er utarbeidet nye stillingsbeskrivelser til mellomlederne hvor viktige forhold mht HMS og 3-2-1 arbeidet er beskrevet og konkretisert
- ❑ Mer fokus på tilstedeværelse og vanlig folkeskikk
- ❑ Det er gjennomført medarbeidersamtaler to ganger i prosjektperioden
- ❑ Bedre informasjon til de ansatte ved flere avdelingsmøter og små informasjonsmøter i avdelingene



Ledelse



■ Resultat av tiltakene

- ❑ Tryggere ledere
- ❑ Stor verktøykasse å benytte oss av i lederrollen
- ❑ Bevisstgjøring
- ❑ Større åpenhet og trygghet mellom leder/medarbeider
- ❑ Åpenhet rundt egen ledelsesutøvelse
- ❑ En av lederne valgte å slutte som leder



Partssamarbeid



■ Tiltak

- ❑ Den valgte ledelsen har deltatt sammen med øvrig ledelse på all aktivitet i forbindelse med 3-2-1 prosjektet
- ❑ Verneombudets- og de tillitsvalgte sine roller er klarere definert i rutinene våre
- ❑ Hovedverneombudet har fått en tydeligere rolle i virksomheten.
 - "verneombudets kvarter"
 - avsatt fast tid til å arbeide med viktige HMS spørsmål
 - ukentlig møte med driftssjef
- ❑ De tillitsvalgte har fått utvidet tid til å arbeide med sine viktige oppgaver



Partssamarbeid



■ Resultat av tiltakene

- ❑ Den valgte ledelsen er sterkt deltakende og proaktive
- ❑ Samarbeidet mellom ledelse og den valgte ledelsen har blitt mye bedre og mer konstruktiv
- ❑ Vi har funnet vår plass i HMS arbeidet og rollene er avklart
- ❑ Vi får løst saker på en mye bedre og mer effektiv måte
- ❑ Vi setter klarere krav til hverandre (ledelse, verneombud og tillitsvalgt)
- ❑ Vi har fått flere arenaer hvor vi sammen mer effektivt får gjort tiltak for å bedre arbeidsmiljøet og samarbeidet
- ❑ Diskusjonene i 3-2-1 prosjektet har styrket respekten for hverandre, konkretisert roller og ført til gode løsninger.
- ❑ Vi tør å ta lederansvar i en organisasjon hvor det har blitt lov å feile



Systematisk HMS arbeid

■ Tiltak

- ❑ Kurs i ergonomisk kartlegging
- ❑ Utarbeidet verktøy og rutine for ergonomisk kartlegging
- ❑ Gjennomført ergonomisk kartlegging med gjennomføring av tiltak med sterk involvering og medvirkning fra våre medarbeidere
- ❑ Utarbeidet mange nye og viktige rutiner. Disse er gjennomgått med våre medarbeidere på avd. møter.
- ❑ Det er gjennomført forebyggingsamtaler
- ❑ Ansvar for sykefraværsoppfølging er lagt til nærmeste leder med støtte fra NAV kontakt og IA kontakt
- ❑ Det er gjennomført et dagsseminar med alle ansatte hvor tema var "Hva kan jeg bidra med for å forbedre arbeidsmiljøet hos Finsbråten"
- ❑ Det er blitt utarbeidet klarere krav til BHT
- ❑ Det er utarbeidet tre års handlingsplan for BHT, ikke ettårig som i dag
- ❑ Arbeidsmiljø, arbeidsmiljøtiltak og 3-2-1 arbeidet er alltid ett av temaene på avdelingsmøter, tavlemøter etc.



Systematisk HMS arbeid

■ Resultat av tiltakene

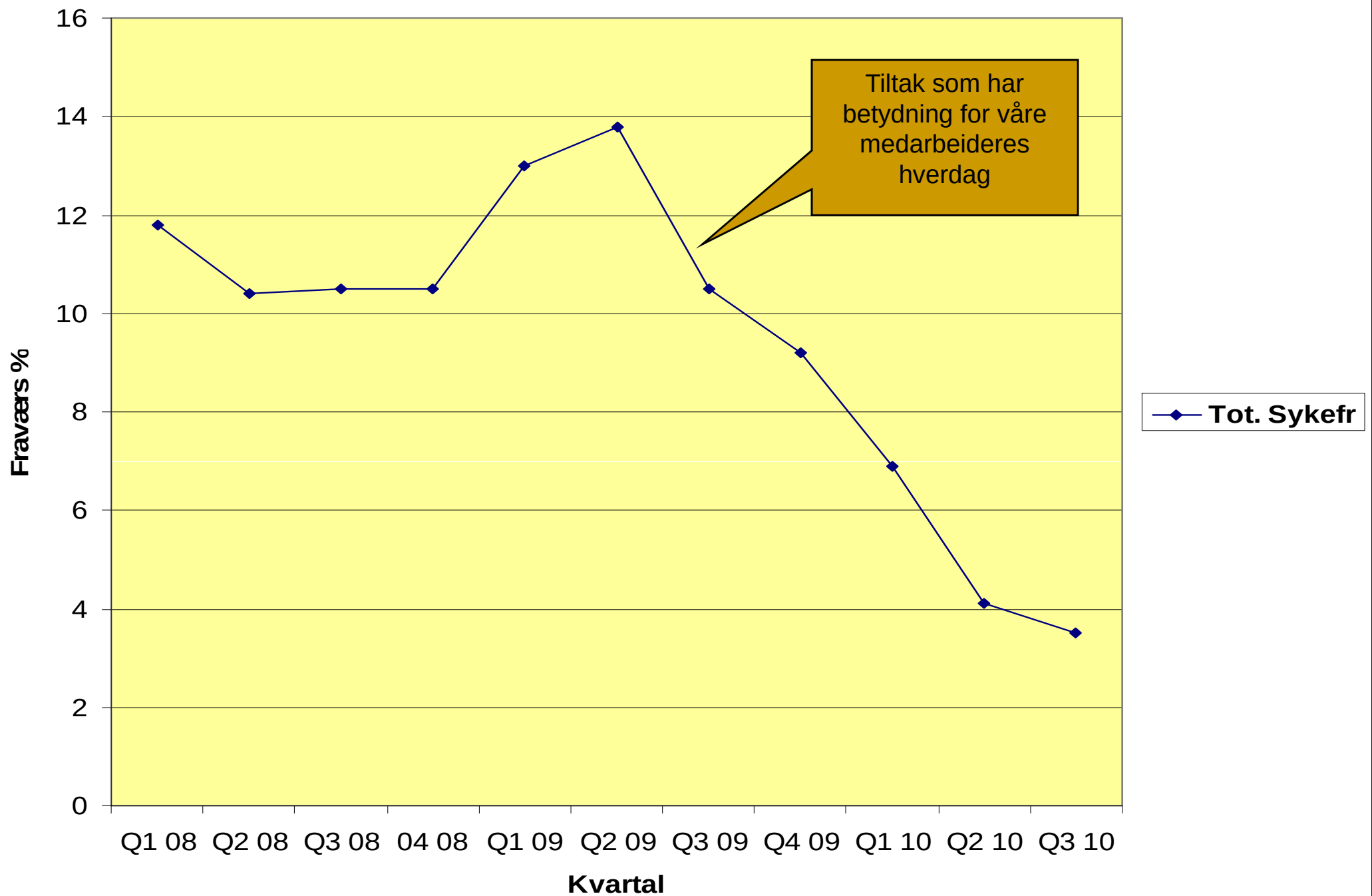
- ❑ Vi "ser" våre medarbeidere i hverdagen og er mye tidligere ute med tiltak og tilrettelegging
- ❑ Vi jobber forebyggende
- ❑ Bruker medarbeidere med lang fartstid som "varslere"
- ❑ Medarbeidere kommer tilbake fra sykemelding før sykemeldingsperioden er over.
- ❑ Ved sykemelding kommer medarbeidere på jobb for å bidra med sin restarbeidsevne med tilrettelegging.

"selvfølgelig kan jeg bidra med noe"

- ❑ Medarbeidere kommer uoppfordret med tiltak for å bedre arbeidsmiljøet
- ❑ Vi har fått et mer funksjonelt AMU
- ❑ BHT benyttes til forebyggende arbeid
- ❑ Det er gjennomført mange HMS forbedrende tiltak på bakgrunn av ergonomisk kartlegging, forbyggingssamtaler, bedre sykefraværsoppfølging og bedret kommunikasjon med de ansatte.
- ❑ HMS systemet har blitt et levende system
- ❑ Sykefraværet har gått ned



Sykefravær pr. kvartal



Arbeidsmiljø



- Faktorer som må være på plass
 - Ledelse
 - ✓ Opplæring/kunnskap/kompetanse/holdninger/adferd
 - Partssamarbeid
 - ✓ Arbeidsgiver, tillitsvalgt og verneombud skal samarbeide om et godt arbeidsmiljø.
 - Systematisk HMS arbeid
 - ✓ Bedriftene (ledere, tillitsvalgte, verneombud og alle ansatte) skal jobbe systematisk med å få et godt arbeidsmiljø. Arbeide for å forebygge arbeidsrelaterte skader, plager og sykdommer i bedriftene.



Suksessfaktorer

- Handlekraft
- Lærevillig (tørr å prøve, lov å feile, lære av andre)
- Felles plattform, felles forståelse
- Åpenhet
- Entusiasme
- Involvering/ansvarliggjøring
- Kontinuitet
- Kontinuerlig jobbing, tålmodighet, ingen hvilepauser



Det lønner seg å arbeide med arbeidsmiljø



- Jevnere kvalitet
- Mindre feil
- Mindre svinn
- Høyere effektivitet
- Bedret økonomi

Arbeidet tar tid og ingenting kommer av seg selv



Nasjonal IA-konferanse 3. desember 2010

