



Sandra Ekström, HR-chef, Atria Sweden

2023-12-05 08:00 CET

## Säkerheten först – men hur?

**En produktionsmiljö är tuff, det kan vara högljutt, tunga lyft och finnas flera säkerhetsrisker. Sandra Ekström, HR-chef berättar hur vi jobbar för att skapa en trivsam och säker arbetsmiljö – och om utmaningarna vi möter.**

Säkerhet kommer alltid vara vår högsta prioritet – och måste alltid vara det. Så länge det sker olyckor kommer vi aldrig vara nöjda. Våra säkerhetsprinciper måste vi fortsätta att nöta, för att sedan nöta lite till. Det handlar om att implementera ett beteende där våra ledord ”Säkerheten först” inte bara är våra ledord utan efterlevs i allas beteende.

## **Att ändra ett beteende**

Att jobba med beteende är en av de viktigaste delarna i säkerhetsarbetet men också det svåraste. Människor är vanedjur och vi gör det som är enklast för oss, det här betyder att om det finns en genväg så tar vi gärna den. Men i en produktionsmiljö kan en genväg innebära en stor säkerhetsrisk. Den här typen av beteende kan förekomma på alla nivåer, det kan vara en chef som inte har rätt skyddsutrustning på sig eller inte säger till en anställd som har fel skyddsutrustning på sig – till slut blir det beteendet accepterat om vi inte hanterar det. Ett annat exempel är att en medarbetare springer för att hinna med, då med risk för att ramla, i stället för att kanske stänga av maskinen som rullar. Det här är varför det är så viktigt att vi fortsätter påminna varandra om våra säkerhetsrutiner och visa att vi bryr oss. Varje individ är viktig och varje individ är med och skapar vår arbetsmiljö.

## **En olycka – ett misslyckande**

I grunden har vi bra rutiner och system för vårt säkerhetsarbete. Vi arbetar i samverkan med våra skyddsombud och använder oss av ett system (IA) för att rapportera riskobservationer och olyckor, analysera och göra åtgärder. Vi arbetar även med KPI: er och mäter antalet LTA:s – olyckor som leder till frånvaro. Här är målet självfallet noll. Om vi kollar flera år tillbaka i tiden kan vi se att arbetet utvecklats positivt, vi har färre olyckor samt jobbar mycket mer aktivt med säkerheten. Men varje olycka är ett misslyckande.

## **Vad gör vi?**

Varje dag jobbar vi med säkerhet. Varje morgon har vi daglig styrning på alla anläggningar och där är säkerhet den första punkten på dagordningen. Det kan innebära att vi diskuterar en olycka, tillbud eller riskobservation som har rapporterats från dagen innan. Vi påminner om säkerhetsrutiner och hur viktigt det är att ta ansvar för att rapportera händelser/avvikelser i våra system. När händelsen är rapporterad, utreds den och åtgärdas. Det är viktigt att vi är snabba på utredningar och åtgärder för att undvika att olyckan eller tillbudet händer igen.

Vi jobbar kvartalsvis med skyddsronder, OSA-ronder (den organisatoriska och sociala arbetsmiljön) och skyddskommittéer. På tjänstemannasidan har man på liknande sätt samma typ av rutiner och följer en års-cykel.

Vi utbildar våra chefer regelbundet inom säkerhet och arbetsmiljö. Alla

nyanställda får gå vår utbildning ”Kom säkert hem”, oavsett om de ska arbeta i produktion som fältsäljare eller på kontor. Just nu planerar vi för en utbildning kring säker bilkörning då vi har flertalet anställda, som till exempel våra säljare, som är ute och kör mycket i jobbet.

### **Vi ska trivas på jobbet**

Det går inte att förneka att vi ju har en tuff arbetsmiljö om man tittar på vår produktion och logistik; det är kallt, det kan vara halt, mycket folk och trångt, samt trucktrafik. Men samtidigt finns det många fördelar, som att jobba i ett team med trevliga kollegor och känna gemenskap.

Utöver att vi på HR jobbar med säkerheten på en övergripande och individnivå, jobbar vi även med den organisatoriska och psykosociala miljön. Det kan röra sig om frågor som arbetsbelastning, kränkande särbehandling, ledarskap och omfattar egentligen allt kring hur man trivs på sin arbetsplats. Det här hänger självfallet ihop med säkerhetsarbetet. Jag kan inte nog trycka på hur viktig individen är i det här, vi kan sätta hur mycket policys och rutiner som helst men att individen mår bra, inser sitt värde samt ansvar är viktigast för att vi ska kunna nå våra mål.

---

Atria Sweden är ett av norra Europas ledande matföretag med välkända varumärken som Lönneberga, Sibylla, Ridderheims, Lithells och Gooh!. Vi tror på ”Good food - better mood”. För oss innefattar detta hela livsmedelskedjan – från primärproduktion till konsumentens bord. Atria Sweden har ca 850 medarbetare, sju produktionsanläggningar och en omsättning på ca 4 Mrd SEK. Företaget ingår i den börsnoterade finska koncernen Atria Group med 3 700 anställda och en omsättning på ca 1,755 Mrd EUR.

## Kontaktpersoner



### **Malin Westling**

Presskontakt

Communications Manager

Atria Sweden

[malin.westling@atria.com](mailto:malin.westling@atria.com)

+46 (0)73 332 31 26

+46 (0)10 482 30 20