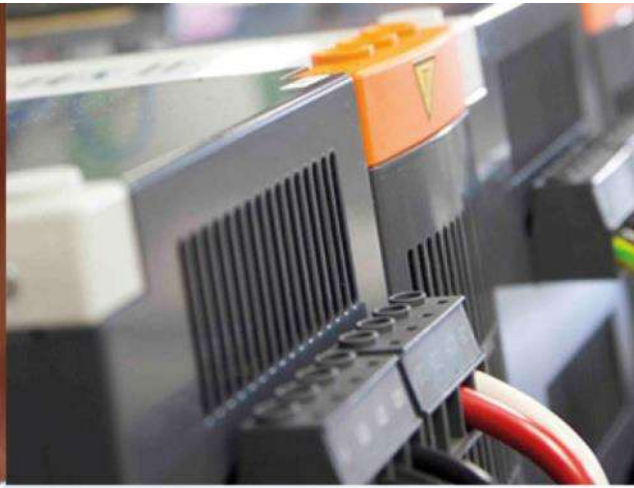


CSR, med focus på hur vi kan hjälpa nyanlända in på arbetsmarknaden

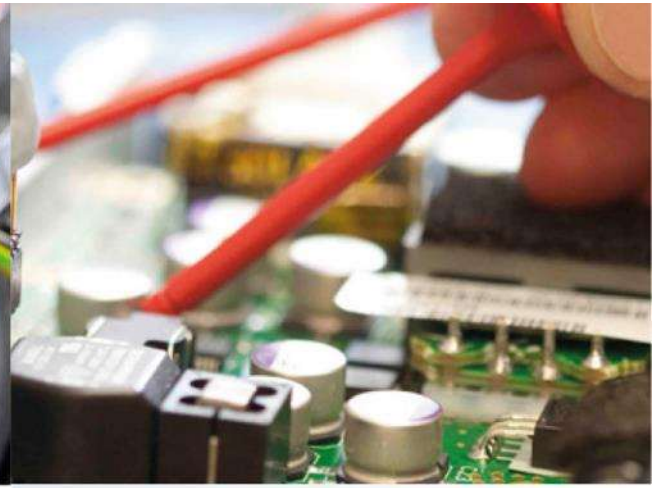
Mathias Nilsson
Rimaster Electrosystem



Development



Electrosystem



Electronics



Mechanics



Cabs



Rimaster products

Rimforsa,
Sweden

Söderhamn,
Sweden

Horn,
Sweden

Lyon,
France

Kassel,
Germany



rimaster
-ability to create simplicity

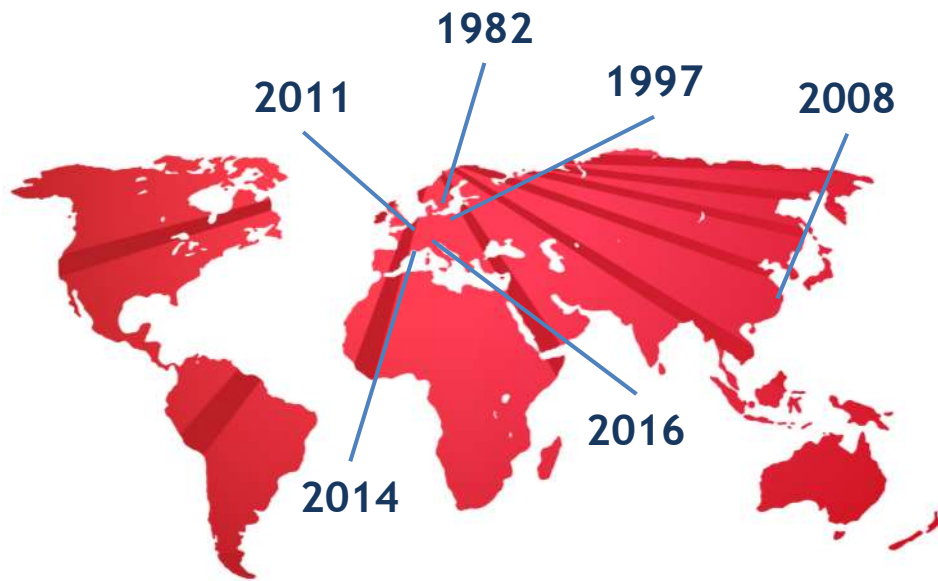
Czaplinek,
Poland

Borne Sulinowo,
Poland

Ningbo,
China

Heusden-Zolder,
Belgium

Company History



Country	No. of Employees
Rimaster in Sweden	210
Rimaster in Poland	590
Rimaster in China	120
Rimaster in Belgium, France and Germany	5
Total	Approx. 925

Environment and sustainability 2017

- The group, in cooperation with all units, will make visible and clarify ongoing and future projects and activities in the following perspectives
 - Sustainability
 - Corporate social responsibility (CSR)
 - Circular economy

Road map

Risikanalyt, vad kan gå fel?

- Ev, säkerhetsrisker i produktionen på grund av att man inte förstår instruktioner och varningstexter?
- Kvalitetsrisker?
- Hur ser personalen på detta? Vi är ca, 140 anställda i Rimforsa, med så många personer finns det naturligtvis personer med både positiv och negativ syn på projektet.

Road map

- Möte med AF för att diskutera vilka möjligheter till hjälp och stöd som finns att tillgå.
- Förhandling med facket.
- Information till personalen.
- Möte med lokala AF kontoret för att ta fram ett urval. Ca, 25 personer deltog i studiebesök och presentation på plats i Rimforså. AF plockade sedan fram ett mindre urval som vi intervjuade och till slut valde vi ut 5 personer. (Detta har sedan upprepats vid flera tillfällen och vi har idag 11 nyanlända i produktionen.)
- Planera för att ta hjälp av tolk under introduktionen. (Säkerhetsfrågor)
- Plan för täta möten/uppföljning med handledare, nyanlända och hela personalen.

Utmaningar


- Hitta handledare som tycker att detta är spännande.
- Sprida ut de nyanlända på olika avdelningar för att på så sätt tvinga fram integration.
- Tid ska avsättas för SFI. (Svenska för invandrare)
- Planera för och förebygga kvalitets och produktivitetsförluster.
- Vi har haft många nyanställningar den senaste tiden vilket ger en ökad arbetsbelastning för övrig personal.
- Olika religioner.
- Språket är utan tvekan den största utmaningen.

Ekonomiskt stöd

- En kombination av praktik och instegsjobb/nystartjobb. En förhandling med AF, upp till parterna att hitta en lösning som går att hantera för alla involverade.
- Vi tog fram en tidsplan där vi börjar med praktik för att sedan gå över till instegjobb/nystartsjobb. Därefter räknar vi med en helt vanlig tillsvidareanställning.

Erfarenheter och råd

- Börja med att lyssna på fackets inställning.
- Sitt ner med AF för att se hur de kan hjälpa er.
- Genomför en rekryteringsprocess med ett större urval. Be AF leta efter kandidater med utbildning eller erfarenhet från liknande verksamhet.
- Genomför avstämningsmöten med AF och de nyanlända minst 1 gång/månad för att fånga upp ev, missförstånd och frågor. Be AF ta med en tolk vid behov.
- Största utmaningen är utan tvekan språket. Välj personer som redan har lärt sig lite svenska och/eller har förutsättningar att lära sig fort.



Rimaster Electrosystem har en målsättning att ca, 5-10% av våra medarbetare ska vara nyanlända. Det tror jag de flesta företag klarar av. Vi anser att upplägget är lyckat ur alla perspektiv.

Ingen kan göra allt men alla kan göra något

Mathias Nilsson

mni@rimaster.com

070-6196656