



De har hatt en bratt læringskurve i forhold til IA-avtalen. Nå ser de fremover og gleder seg over mulighetene som ligger i avtalen. Fv: Frank Lasse Nilsen, avdelingsleder verdi-transport, Harald Welde, avdelingsleder tellesentralen og daglig leder, og personalleder ved tellesentralen, Cathrine Burkeland.

Et hav av muligheter

Ledelsen i Loomis Midt-Norge ser bare muligheter ved å være en IA-bedrift. I løpet av det første året har de tatt fatt på alle tre delmålene i avtalen.

Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Tekst og foto: Anne-Lise Aakervik
Publisert: Mars 2008

I Loomis Norge AS, tidligere Securitas Cash-Holding Services AS, er det pengene som teller – på flere måter. Her dreier hverdagen seg for de ansatte om å telle og frakte penger for kunder. Tempoet er høyt og de måles på resultat. Avdelingsskontoret for Midt-Norge ligger i

Trondheim, og her har de virkelig fått «fot» på IA-avtalen.

– Vi hadde ikke peiling på hva som lå i en slik avtale, men etter hvert ser vi at det er et hav av muligheter som vi ikke visste om fra før. Det sier avdelingsleder for tellesentralen,



– Tid, engasjement og god forankring i ledelsen er viktig for å lykkes med IA-avtalen, sier Astri Bonesmo Holm, som er rådgiver ved Nav Arbeidslivssenter i Sør-Trøndelag.

Harald Welde. Vi har tatt plass på styrerommet, det tidligere røyke-rommet i bedriften. Det skulle man ikke tro. De tre på den andre siden av bordet har hatt en bratt læringskurve når det gjelder IA-avtalen de siste ni månedene.

Blandet mottagelse

HR Manager Gry Skjønhaug sier at ikke alle var begeistret i første omgang når de hørte at vi skulle bli en IA bedrift. –Man var bekymret for de nye egenmeldingsdagene. Dette har frem til nå vist seg å være ubegrunnede bekymringer. I første omgang har vi konsentrert oss om delmål 1. I organisasjonen ser man at de fleste ledere er gode på samtale med de som blir syke, mens rutiner og skriftlig dokumentasjon ofte var fraværende, og da blir ting gjerne utydelig og litt tilfeldig. Jeg ser det nyttig for Loomis at vi har felles rutiner for hele organisasjonen og det jobbes kontinuerlig med det.

Bedriften i Trondheim hadde ikke så mye å hente på sykefraværs-tallene, for de var svært lave i utgangspunktet. Isteden kunne

de fokusere på å holde de nede.

– Vi har bedre rammer nå, og følger opp som avtalt. Vi tar de samtalene vi må ta, selv om de kan være ubehagelige, fortsetter Cathrine Burkeland, som er daglig leder og har personalansvaret ved tallsentralen. – Vi har fått til en regelmessig oppfølging av de ansatte, fremfor skippertaksmentaliteten som vi hadde litt av tidligere.

Astri Bonesmo Holm er rådgiver ved Nav Arbeidslivssenter i Sør-Trøndelag. Hun har blant annet ansvaret for å gi nye bedrifter oppstartsinformasjon og hjelpe de til å forankre det i selskapet.

– Loomis ble utfordret til å sette seg mål for hva de ville oppnå, og vi avtalte også oppfølgingsmøter, sier Holm.

– Med god hjelp fra Arbeidslivssenteret fikk vi laget en fremdriftsplan og satt en agenda for hva Loomis Midt-Norge skulle oppnå, sier Welde.

Finner riktige folk

Rekruttering var et tema de ønsket

å ta tak i. – Hos oss er det mer personlige kvaliteter enn utdanning som teller, sier Harald Welde.

– Vi har allerede et samarbeid med vårt lokale Nav kontor, som ligger i etasjen over. Men arbeidskrafta vi har blitt tilbudt har vært ujevn, mange har ikke passet inn her. I dag har Loomis en god dialog med sin kontaktperson i Nav Lerkendal.

– Vi føler at vi har fått formidlet hvilke typer som passer hos oss og vi vil ha, og vi ser at det blir tatt på alvor. Nå er det sjelden vi får folk som ikke passer, sier Burkeland.

– Vårt bilde av Nav har blitt et helt annet etter dette, sier Frank Lasse Nilsen som er avdelingsleder for verditransporten i selskapet. – Vi har to stykker som følger oss opp, og som vi kan snakke med. Det er veldig bra.

Når flere mål

At Loomis også raskt begynte å jobbe med delmål to og tre i avtalen er mer en tilfeldighet enn planlagt.

– Det startet egentlig med at vi drodlet over et kaffekrus om Loomis

som en arbeidsplass for mange forskjellige folk. Også de som av en eller annen grunn har vansker med å skaffe seg fast arbeid fordi de for eksempel er blind, døv eller på andre måter har nedsatt funksjonsevne, sier Welde. Da Astri B. Holm ved Arbeidslivssentret fikk høre dette tok hun initiativ til et møte mellom Nav lokalt og Loomis, samtidig som hun koblet inn tilretteleggingsgarantien.

Det viste seg raskt at Nav hadde flere aktuelle kandidater, og det var derfor viktig at bedriften var godt forberedt på å ta i mot en person.

– Vi gjennomgikk alle prosedyrer og rutiner med tanke på dette sammen med Nav og Arbeidslivssenteret, sier Burkeland.

– Vi oppdaget raskt at disse organisatoriske tingene er viktig for alle som jobber her. Dette har blant annet ført til at vi har personalmøter som er planlagt i god tid i forveien, slik at det ikke skal kunne skyves på, og vi har bedre rutiner for å ta i mot alle nyansatte. Selve ansettelsesprosessene er også endret etter denne erfaringen, sier Welde.

I dag har Loomis en døv ansatt, og det fungerer så langt, helt utmerket for begge parter.

Ønsker flere seniorer

Også seniorene er velkomne i bedriften.

– Vi har allerede en del seniorer som jobber her, og vi er godt fornøyd med dem, faktisk ønsker vi oss flere, sier Welde. Bedriften «arvet» en del folk fra bankene da de overtok pengehåndteringen. – Denne aldersgruppen representerer en stabilitet og trygghet for oss. Vi er svært sårbare når folk ikke kommer på jobb. Derfor ønsker Loomis å øke antall seniorer og jobber aktivt for det, men Welde understreker at det er viktig med en god miks av aldersgrupper og kjønn.

– Når det gjelder delmål 2 og 3, så er det foreløpig ikke noen overordnet plan for dette, sier Gry Skjønhaug. – Delmål 2 planlegges å få implementert i løpet av 2008, delmål 3 i løpet av 2009. Her vil Trondheimsavdelingen bli brukt som referanse når dette blir igangsatt for hele organisasjonen.

Involvering og tid

– I utgangspunktet var ikke avtalens innhold det jeg brant mest for, innrømmer Harald Welde, men vi har lært så utrolig mye i løpet av den korte tiden vi har vært en IA-bedrift. Welde synes imidlertid at det har vært mange møter. – Men vi sitter alltid igjen med mange gode innspill som vi tar med oss videre. Avtalen har gitt oss redskap og kontakter som har gjort oss flinkere til å se mulighetene på alle områder. Men for å komme dit har det vært viktig med oppfølging og ikke minst, innkjøring i systemet som har gjort at vi kan bruke de.

– Og så har vi hatt en god kjemi med alle involverte parter, sier Frank Nilsen, det skal man heller ikke kimse av. Samtidig har vi fått servert en del på fat, i og med at Loomis har en HR- sjef som ivrer for avtalen.

– Loomis har avdelinger i mange byer og det har vært en planlagt prosess å implementere budskapet til alle ledere. Også forståelsen om at Loomis holdninger og rutiner rundt sykefravær ikke er noe som slutter i morgen, men noe som kommer til å pågå kontinuerlig. I denne sammenheng har vi positive erfaringer med at bedriften kjenner sin

IA kontakt. Vi ser at det gir best resultater i de byene hvor samarbeidet har fungert en stund, og fungerer godt. I Trondheim ser jeg veldig positivt på det arbeidet som gjøres i vår bedrift.

– Prioritering av tid er nok også den viktigste utfordringen i en oppstart-fase, sier Astri Bonesmo Holm.

– Å innse at man må bruke tid på dette, og ta det på alvor. Hvis avtalen ikke er godt nok forankret i ledelsen ser vi at forsøkene blir halvhjerta. Derfor er det om å gjøre å få de rette folka til å bruke tid.

Fakta

- Loomis tilbyr helhetsløsninger for verdihåndtering.
- Tjenestene henvender seg hovedsakelig mot banker, butikker og detaljhandlene samt andre kommersielle forretninger.
- Årlig omsetningen er ca 11 milliarder SEK.
- 20 000 medarbeidere i elleve land.
- Det internasjonale hovedkontoret ligger i Stockholm.

Telefon NAV NDU: 21 07 10 00
Internett www.idebanken.org
E-post post@idebanken.org

Besøksadresse
NAV NDU
Sannergata 2, Oslo

Postadresse
NAV Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Postboks 5200 Nydalen, 0426 Oslo



I Idébanken finner du gode eksempler fra bedrifter og virksomheter som har lyktes med å få ned sykefraværet, har tilsatt arbeidstakere med redusert funksjonsevne, har tiltak som gjør at ansatte over 62 år velger å fortsette i arbeid. Idébanken formidler også resultater fra forsøksvirksomhet og forskningsprosjekter fra arbeidslivet.