



Velkommen til Aker:
Allerede i porten gjøres
man oppmerksom på at
HMS prioriteres høyt.

Just Care – bry deg!

Mottoet til Aker Kværner Cold Bending er enkelt – bry deg. Industribedriften med 104 ansatte har fokus på arbeidsmiljø og trivsel.

*Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Tekst og foto: Anne-Lise Aakervik
Publisert: November 2007*

I dag er sykefraværet stabilt under tre prosent, og arbeidsstokken er både internasjonal og inkluderende.

Bak det hele står også en bevisst produksjonsleder som tar hver enkelt ansatt på alvor, med hjemmebesøk om nødvendig.

– Glem flotte ord og handlingsplaner – gjør jobben! Sidsel Dahl

Bjørgvik er klar på at IA arbeid ikke er noe en leder kan delegere.

IA-viktig for å lykkes

Bedriften møter hard konkurranse, strenge krav til inntjening og strever med å få nok arbeidskraft. Likevel; ordrebøkene er fulle, og de tjener penger. Da kan det også være en

FAKTA

Aker Kværner Cold Bending AS

Utfører kaldbøying, rørlegging, sveising og trykktesting. De har en kompetent arbeidstokk som få kan matche. Kaldbøyingsteknologien er spesialutviklet for offshore, og er derfor unik i verdenssammenheng. 104 ansatte og en omsetning på 92 mill i 2006. De konkurrerer om oppdrag verden over.



– Vi har en unik bedriftskultur, takket være satsing på IA-arbeidet. Dette gir oss en klar konkurransefordel i et stramt marked, sier fra venstre: Terje Formo (tillitsvalgt) og Paul Erik Valstad (hovedverneombud) i Aker Kværner Cold Bending AS.

utfordring å bevare både lavt sykefravær og godt arbeidsmiljø.

– Aktivt IA-arbeid er et viktig fundament for å lykkes. Vi dyrker den positive sirkelen, sier Bjørgvik. Hun er tydelig i sin kommunikasjon og tar hver enkelt ansatt på alvor.

Inkluderende menneskesyn

Her kommer mottoet «Just care» inn. Det er rett og slett ikke noe hokus pokus. Det gjelder å bry seg.

– Vårt menneskesyn er at ingen er bare det du ser, sier Sidsel

Bjørgvik. – Har vi tro på folk, og gir dem muligheter så blomstrer de.

Bedriften har for eksempel gitt ungdom på skråplanet nye sjanser til å lykkes. De har ansatt to medarbeidere med helseproblemer. Den ene er omskolert til ingeniør, den andre fikk endret arbeidsoppgaver og gikk fra å være 100 prosent sykmeldt til å bli en viktig ressurs i bedriften og har ikke vært borte en dag. Åpenhet og gjensidig tillit er viktig. Og bedriften signali-

serer tydelig at det faktisk er lov til å være syk.

Alt er mulig

Bedriften bruker NAV og tilretteleggingstilskudd aktivt for å gjøre hverdagen lettere for arbeiderne. De har oppgradert maskiner slik at ansatte med ryggprolaps skal kunne jobbe videre. De har arrangert norsk kurs for døve da de oppdaget at store lese- og skrivevansker ga arbeideren problemer med å håndtere jobbeskrivelser. De tilrettelegger for de som trenger en slakke i hverdagen, og de som har «lagt igjen» helsa si gjennom mange år, skal selvfølgelig få tilpasset arbeidsoppgaver.

–Vårt inntrykk er at alt er mulig med NAV, sier Bjørgvik.

Hjemmebesøk

Sidsel Dahl Bjørgvik drar til og med på hjemmebesøk om nødvendig.

– Jeg opplever at den som får besøk setter pris på det. Vi forsøker å skape en kultur der folk vet at de blir tatt vare på.

Dette fikk de prøvd ut i praksis da en av de ansatte utviklet et rusproblem. Det taklet de i nært samarbeid med BHT.

– Vi har klart å skape et inkluderende arbeidsmiljø der alle bryr seg, og der vi liker at vi er forskjellige, sier tillitsvalgt Terje Formo. – Det er lite konflikter, men når de kommer er vi flinke til å ta tak i det før det sprer seg. Da setter vi oss ned og snakker sammen.

– Klarer man å få til en inkluderende bedriftskultur blir alt så mye enklere, sier Bjørgvik.

Norskkurs for døve

Da bedriften oppdaget årsaken til hvorfor Asgeir gjorde mange feil, tok de tak. I dag er han en av få som jobber med komplisert plasma sveising.

Asgeir Brovold er døv og har jobbet i bedriften i 16 år. Han trives godt og utfører en god jobb. For noen år siden holdt det på å gå galt. – Jeg hadde store lese- og skrivevansker, forteller Asgeir via døvetolk Margunn Midtbø. Men dette visste ikke bedriften og fagspråket var vanskelig å skjønne. Dermed oppsto det feil gang på gang.

– Man må ha tro på folk, og legge forholdene til rette. Vi gir muligheter, men folk må også levere, sier Sidsel Dahl Bjørgvik som er produksjonssjef ved Aker Kværner Cold Bending AS. Asgeir Brovold har jobbet i bedriften i 16 år. Som døv arbeidstaker har han fått styrket norsk kunnskapene sine og fått opplæring i plasmasveis. Han kan ikke tenke seg å skifte jobb.



– Da vi skjønnte at dette var årsaken til problemene fikk vi i gang et norskkurs for de to døve ansatte som vi hadde den gangen, sier Terje Formo. Det gikk over ett halvt år og førte til store endringer for både bedrift og Asgeir.

– Jeg synes tingene har forandret seg mye etter det. Jeg vet mye om norsk, og de andre kjenner til mitt problem. Det er enklere å kommunisere, sier Asgeir.

Han jobber med en liten, fast gruppe og det fungerer veldig bra.

– Jeg merker helt klart at selv-tilliten er bedre, og etter at han fikk spesialopplæring på plasmasveis har han fått en unik posisjon i bedriften vår. Dette er en viktig jobb som få andre kan, sier Sidsel Bjørgvik.

I dag er Asgeir Brovold fadder for en læring og de to kommuniserer veldig bra.

Han har også fått merke at bedriften bryr seg på andre vis. Under en lengre tids sykemelding fikk han besøk av sjefen. – Jeg steika vafler til og med til henne, sier han med et glis. Nå er han tilbake i jobb og er ikke redd for å si fra hvis det blir for mye.

– Det viktigste er at jeg vet at jeg kan ta det med ro.

På jobb med rusproblemer

Da han ble tatt i å sove på jobben begynte ballen å rulle. Narkotikamisbruket ble avslørt, men i stedet for å bli kastet på hodet ut som han fryktet, fikk han hjelp.

– Hun gikk rett på sak og konfronterte meg med mistanke om misbruk. Da la jeg alle kortene på bordet. Han snakker med sikker stemme og de blå øynene viker ikke. Unggutten har vært gjennom mye, men har kommet styrket ut av uføret. «Hun» er Sidsel Dahl Bjørgvik som har fulgt ham gjennom hele den tunge perioden.

Ekspimenteringen med stoff begynte før han fikk lærlingekontrakt, så ble det slutt med kjæresten, vennene ble dårligere og misbruket gikk over stokk og stein. Men hele tiden gikk han på jobb. – Den største redselen var å miste jobben, da hadde jeg ikke visst hva jeg skulle gjort, sier han.

En bekymringsmelding om at han sov på jobben utløste det hele. Da kortene kom på bordet ble han koblet mot bedriftssykepleier. Han har en kontrakt med AKAN om å levere prøver hver uke i to år. Bedriftssykepleier satte ham i kontakt med en psykolog. – Der har jeg fått skikkelig mye hjelp, sier han. – I starten ville jeg det ikke, men så tenkte jeg hvorfor ikke.

Han har også jobbet i hele avvenningsperioden. En bragd det står respekt av. – Jeg har alltid fått høre at jeg er så jævla sta, sier han og smiler litt. – Men jeg var ikke mye til kar på jobben i den perioden. Jeg holdt på med mitt og snakket ikke så mye.

Han mener det var helt avgjørende at arbeidsgiver tok tak i problemet da han ble avslørt.

– Jeg føler nok at det reddet livet mitt. Det er langt fra sladring å si fra hvis man merker at noen havner utpå. Det er å redde liv. Han roser arbeidskulturen i bedriften. – Det er ikke bare Sidsel, men selve stilen på arbeidsplassen. Her får man hjelp hvis det skjer noe. I dag er han snart ferdig med oppfølgingsperioden og kjenner seg sterk nok til fortsette på egen hånd. På jobben har han blitt fadder til en læring – en skikkelig tillits-erklæring!

SUKSESSKRITERIER

- Minimalt med endringer i organisasjonen.
- Det handler ikke bare om ledelse. Det starter med at vi bryr oss om hverandre.
- Synliggjør at det nytter.
- Vær tydelig og direkte, vi feier ingenting under teppet.
- Lær om rusmidler.
- Husk nettverksbygging. Som leder trenger du noen.
- Ha tro på at det nytter, men ikke mas.
- Fokus på nærvær, ikke fravær.

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

idébanken
– inkluderende arbeidsliv

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.