



I 2007 er målet at totalt sykefravær ikke skal overstige 8 prosent, nå ligger vi på 8,5 – så vi ligger godt an, sier Grethe Sandnes Torjussen, personal- og administrasjonssjef.

Like muligheter, men ikke lik behandling

Rengjøring & Vedlikehold AS har jobbet i flere år med inkludering av ansatte med minoritetsbakgrunn og personer med redusert funksjonsevne. Nå, i mangfoldsåret, har bedriften ekstra fokus på ledelsesutvikling for å skape motivasjon og engasjement.

*Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Tekst og foto: Gerd Vidje
Publisert: Oktober 2007*

Rettferdighet står sentralt i verdigrunnlaget til Rengjøring & Vedlikehold. Året for like muligheter skal fremme like muligheter for alle.

– Ingen av delene betyr at alle skal behandles likt. Poenget er å møte medarbeiderne der de er og ta utgangspunkt i deres behov, mener

Grethe Sandnes Torjussen, personal- og administrasjonssjef.

Like muligheter i praksis

Rengjøring & Vedlikehold arrangerer innføringskurs og fagopplæring ved R&V-skolen. Bedriften motiverer de ansatte til å ta fagbrev og dekker en

FAKTA

om Rengjøring & Vedlikehold AS

- Har kontor i Oslo, Østfold, Buskerud og Bergen
- 180 årsverk fordelt på om lag 400 ansatte
- 80 prosent av de ansatte har minoritetsbakgrunn
- 50/50 prosent menn/kvinner
- Snittalder menn: renholdere: 36 år, ledere/adm.ansatte: 42 år
- Snittalder kvinner: renholdere: 37 år, ledere/adm.ansatte: 43 år

SUKSESS-KRITERIER

For mangfold i Rengjøring & Vedlikehold AS

- Målbevisst rekrutteringsprosess
- Avklare gjensidige forventninger
- Se muligheter framfor problemer
- Differensiert lederstil
- Involvering og inkludering

del av utgiftene til fagbrevet mot at den ansatte forplikter seg til å jobbe i bedriften i to år.

– Vi er opptatt av at lederne skal speile mangfoldet i bedriften og har blant annet både fagsjef og driftsleder med bakgrunn fra Makedonia. Det må være sammenheng mellom ord og handling, derfor er det viktig å vise til like muligheter i praksis, sier Torjussen.

Innen 2009 har Rengjøring & Vedlikehold som mål å ansette tre personer med redusert funksjonsevne, foreløpig er det ansatt to.

– Medarbeiderne er ulike og har forskjellige behov. Det går an å sy sammen arbeidsoppgaver som passer både kunden og det den ansatte med redusert funksjonsevne kan mestre. Det har vi selv erfart og det gjør noe med takhøyden for mangfold. Vi lærer å se muligheter og ikke bare problemer, sier Torjussen.

– Det er ofte lite tilrettelegging som skal til, sier hun.

Fokus på ledelse og rekruttering

Bedriften er i gang med et organisasjonsutviklingsprosjekt for ledere hvor hensikten er å videreutvikle stolthet og engasjement hos ledere og renholdere. Rengjøring og Vedlikehold har vokst kraftig i flere år og utfordringene til lederne i selskapet er blitt større og større.

– Å beherske ulike lederstiler er viktig for å lede mangfoldet i arbeidsstokken, mener Torjussen.

Prosjektet innebærer blant annet teamutvikling i ledergruppen, utvikling av det personlige lederskap for driftssjefer og kurs i arbeidsledelse for driftsledere. Kompetanseheving, personlig utvikling, kommunikasjon og motivasjon er viktige nøkkelord.

Rengjøring og Vedlikehold hadde i 2006 en turnover på 30 prosent, i år er målet å redusere den til 20. I følge Torjussen lå den i slutten av juli på 11 prosent.

Organisasjonsutviklingsprosjektet er også et tiltak for å skape mer stabilitet i arbeidsstokken. – Av samme grunn praktiserer vi nå en mer målbevisst rekrutteringsprosess. Jobbintervjuet er mer omfattende enn før. Vi klargjør hvilke krav vi stiller til fagopplæring, punktlighet osv. og hvilke forventninger søkeren har. Vi sjekker referanser og ikke minst får søkeren se lokalene hvor renholdet skal utføres før han/hun takker ja til jobbtilbudet. Å trives henger nøye sammen med å mestre jobben, men også omvendt, sier hun.

Etterlyser rutiner om arbeidstillatelse

80 prosent av de ansatte har minoritetsbakgrunn, flere er asylsøkere og har midlertidig arbeidstillatelse. Hittil

Tilrettelegging, trygghet og tillit

finnes det ingen rutinemessig informasjon til arbeidsgiveren dersom en ansatt skulle miste arbeidstillatelsen. Like fullt er det arbeidsgiverens plikt å forsikre seg om at alle ansatte har lovlig oppholds- og arbeidstillatelse. Er ikke arbeidstillatelsen i orden, jobber ansatte uten trygderettigheter og forsikringer, arbeidsgiveren kan risikere straff og kan i tillegg få problemer med kunden. Den ansatte er i en vanskelig situasjon, å miste arbeidstillatelsen betyr slutt på inntekt og levebrød.

– Vi ansetter kun personer med arbeidstillatelse, og har gode rutiner både ved ansettelser og oppfølging. Mye tid går med til dette, og uten bedre informasjonsrutiner fra offentlige myndigheter kan dette bli en sperre mot å ansette innvandrere, mener Torjussen.

Hun har vært i kontakt med alle offentlige instanser som har med arbeidstillatelse å gjøre, og Servicebedriftenes landsforening (SBL) og NHO har også engasjert seg i saken.

– Nå er Utlendingsdirektoratet (UDI) i ferd med å finne en løsning. Et sentralt sted hvor arbeidsgivere får informasjon om at arbeidstillatelsen er i orden, er helt nødvendig, sier Torjussen.



Mange med nedsatt funksjonsevne har mye å gi i arbeidslivet, og ofte er det ikke mye tilrettelegging som skal til. Det er Trond-Eirik Strømsås, driftssjef, og Grete Meskestad, enige om.

Grete Meskestad jobber deltid ved Rengjøring & Vedlikehold i Fredrikstad. Oppgavene er skreddersydd for henne, hun trives godt og står støtt på egne bein. Et trygt og tillitsfullt forhold til lederen har vært helt avgjørende for å komme tilbake til arbeidslivet.

Grete Meskestad kom til Rengjøring & Vedlikehold sin avdeling i Fredrikstad gjennom NAV Arbeidslivssenter i Østfold. Det første året gikk hun på lønnstilskudd, først fullt tilskudd, så gradvis ned mot null og over i et ordinært arbeidsforhold i februar i år. Meskestad vasker mopper og kjører rene mopper og annet utstyr rundt til plassene der renholdet foregår. I tillegg rengjør hun kontorene i administrasjonsbygget og tar noen rengjøringsoppdrag ute hos kunder når ansatte er syke.

– Jeg trives veldig godt her, jeg treffer folk og jeg gjør nytte for meg. Jeg har en sykdom som gjør at dagsformen varierer, så jeg er avhengig av en fleksibel start på dagen.

De tyngste løftene bruker jeg tralle til, for 100-literssekker med mopper er tungt for rygg og knær. Jeg synes jeg lykkes nå, ikke minst skyldes det støtte og forståelse fra Trond og kolleger som tar hensyn, sier Meskestad.

Fast kontaktperson

Trond-Eirik Strømsås er driftssjef og Meskestads leder og kontaktperson. Han tok kontakt med Arbeidslivssenteret i Østfold da bedriften søkte etter personer med redusert funksjonsevne som kunne passe hos dem. Bedriften hadde flere udekkede behov og hadde bestemt seg for å opprette en ny stilling.

– Ordningen med lønnstilskudd er fruktbar for begge parter, ikke minst kan

vi bruke tid på å vurdere arbeidsoppgaver i forhold til funksjon. De første månedene brukte vi på å tilpasse arbeidet og arbeidsmengde og bygge opp et tillitsfullt forhold. Å ha en fast kontaktperson er helt vesentlig. Hos oss har det vært naturlig at jeg er Gretes kontaktperson, jeg kjenner historien hennes og hvilke fallgruver vi bør unngå. Ikke for mye stress, gradvis framdrift og ikke for mye ansvar alene. Grete må vite at hun har en backup – og vet hun det, så går det greit.

Trenger trygghet

Etter mange år som uføretrygdet kan arbeidslivet være skummelt. Meske-

stad prøvde seg i to jobber før hun fikk kontakt med Renhold & Vedlikehold. I begge jobbene hadde hun mye ansvar alene og tempoet var høyt.

– Etter å ha gått hjemme i mange år, gledet jeg meg til å komme ut, men jeg tok meg vann over hodet. Kanskje jeg trodde jeg måtte bevise at jeg dugde; iallfall sa jeg ja til det meste og klarte ikke å begrense meg. Etter hvert ble jeg syk, jeg fikk epileptiske anfall etter å ha vært anfallsfri i 15 år. Nå har jeg sortert erfaringene mine, jeg vet mer om hvordan jeg fungerer og overfor Trond er jeg helt åpen. Jeg føler meg sterkere nå, selv om jeg fortsatt er avhengig av den tryggheten Trond gir meg, sier Meskestad.

SUKSESSKRITERIER

- Åpen og tillitsfull dialog
- Tilrettelegging
- Fast kontaktperson
- Godt arbeidsmiljø

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 lykkes 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.