



– Vi ønsker oss nye utfordringer, for eksempel å delta i matlaging og som kjøkkenverter på sykehjemmet i større skala enn det vi gjør nå. Vi tror det vil øke nærværet enda mer, det gir mening og skaper variasjon, sier fra venstre Jorun Nysveen Bjørksland, miljøenholder, Liv Jensen, miljøenholder og Tove Brenna Holmen, arbeidsleder i renholdstjenesten.

Helhetstenkning i renhold gir store gevinster

I Åmot kommune har renholdstjenesten gått fra 20 til 12 årsverk. Samtidig er kvaliteten blitt bedre, det er mindre belastningslidelser blant renholderne, nærværet er økt og tilfredsheten er større på jobben. Helhetstenkningen i renholdstjenesten ligger bak suksessen.

Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv
Tekst og foto: Gerd Vidje/Idébanken
Publisert: Oktober 2009

Da Tove Brenna Holmen, arbeidsleder i renholdstjenesten, kom til Åmot kommune for ti år siden, sto effektivisering på agendaen. Vedtak var fattet i kommunestyret og et prosjekt var satt i gang.

- Prøve ut nye renholdsmetoder og nytt utstyr
- Ny organisering i team, rullering innad i teamene
- Ingen faste renholdere på et bygg eller institusjon

- Sørge for lik kvalitet og fraværssikring
- Rengjøringen skal utføres i samarbeid med brukerne av de kommunale byggene

Stolte over jobben

Holmen engasjerte et personutviklingsfirma og kompetanseutviklingen var i gang, både av Holmen selv og alle renholderne. Det rommet organisasjonskompetanse, fagkompetanse, metodekompetanse, læringskompetanse og sosial kompetanse. Til da hadde rengjøring vært en ganske ensom foreteelse. Nå skulle brukerne med på laget i et miljøsamarbeid for å forebygge sykdom og helseplager, skape miljø og trivsel, miljøansvarlige holdninger og ivareta bygningsmessige verdier.

– Det var en stor overgang. Fra nesten å være usynlige og en del av inventaret, løftet renholderne blikket. Renhold handler blant annet om å skape et godt inneklima, det er en viktig jobb. Den forståelsen, sammen med kunnskap om økologiske rengjøringsmetoder og nytt utstyr, gjorde sitt. I tillegg er rengjøring med økologiske metoder, for eksempel mikrofiber, fysisk lettere, og flere utvidet stillingsprosenten sin. Bevisstheten om egne ressurser og styrke var en drivkraft i kompetanseutviklingsprosessen, sier Holmen.

Samarbeidsavtale med brukerne

For å få brukerne til å ta sin del av ansvaret for renholdet og miljøet, tok renholdstjenesten initiativ til samarbeidsavtaler med brukerne.

Stjerneeksempelet er fra skolen.

Elevene tagget ned pulten sin og renholderne fjernet taggingen, gang på gang, uke etter uke.

– Ikke smart, sa vi, sier Holmen.
 – Hva slags holdninger skaper dette hos elevene? Avtalen tegnet vi med elevrådet ved skolen og vi er enige om hvordan det skal se ut når elevene forlater klasserommet. De skal fjerne egen søppel, smuss og fjerne taggingen på pulten selv. Det fungerer. Et rent og ryddig rom innbyr til å forebygge forurensing og holde orden, det omvendte innbyr til forsøpling og hærverk.

Innemiljøstandard og vedlikehold

Prosjektet ble også starten på en avklaring av nivået på renholdet og det ble tydeligere hva som skal rengjøres. En innemiljøstandard ble innført. Nivået på renholdet er forankret hos brukerne og brukerne kjenner spillereglene. Resultatet er renere flater, mindre støv og bedre inneklima. I tillegg til interne kontroller kommer en miljøkonsulent én gang i året og måler renhet med støvdetektor.

Synsing gjelder ikke lenger. Vedlikehold av gulvene har høy prioritet for å oppnå en høy faktisk renhet på en enkel og effektiv måte. Holmen har sagt fra seg en stilling på betingelse av at en snekker på vedlikeholdsavdelingen skulle få beholde jobben.

– Uten snekkeren ville arbeidet blitt veldig mye tyngre for oss. Ellers har vi selv foreslått reduksjon i årsverk hver gang det har vært naturlig avgang. Ingen er blitt sagt opp, sier hun.

Åpenhet, medbestemmelse og stolthet

Holmen samler alle til gruppesamling to ganger i måneden. Hun medgir at arbeidsformen er krevende, nær dialog og åpenhet er nødvendig.

– Vi har et gjennomskiktig og kollektivt system, og av og til må vi rydde opp i følelser av urettferdighet eller rykter. Men alle blir hørt og er med på å ta de valgene vi gjør. Vi er stolte og sterke miljørenholdere som tar diskusjoner og uenighet på strak arm. Mange vil lære av prosessen vår, vi har holdt foredrag i 150 norske kommuner om den. Det gir litt ekstra, det også, sier Holmen.

Kvalitetsbevisste renholdere

Tor Yngve Johnsen, fagleder i seksjon Eiendom, er ansvarlig for renholdstjenesten i kommunen. Han er imponert over snuoperasjonen og effektiviseringsprosessen.

Intensjonen med prosjektet var å skape en verdibasert, lærende miljøserviceorganisasjon som var i stand til å tilpasse seg utviklingen. – Det synes jeg vi har klart, sier Tove Brenna Holmen, arbeidsleder i renholdstjenesten, og Tor Yngve Johnsen, fagleder i seksjon Eiendom.



– Hos oss er renholdet en del av HMS arbeidet. Det handler om å skape et godt inneklima og til det var og er det nødvendig med oppdaterte rengjøringsmetoder, hjelpemidler og utstyr. Det handler også om vedlikehold av flatene som skal rengjøres og valg av materialer ved nybygg og restaurering. Like mye handler det om samspill med brukerne, at brukerne legger til rette for rengjøring og selv rydder opp i eget rot og søppel og for eksempel fjerner skriblerier på egen

pult. Det bidrar til sunne holdninger av oppvoksende slekter.

Kunnskap om rengjøring og moderne utstyr er motiverende og skaper mindre slitasje hos den enkelte. Legger du medvirkning på toppen, får du det som er satt i system i Åmot kommune. Det skyldes helhetlig kompetanse og driv hos alle, men spesielt av Tove Brenna Holmen. En ildsjel med fullmakter og god og reell forankring i ledelsen, sier Johnsen.

Trives med kollektivt ansvar

Jorun Nysveen Bjørksland og Liv Jensen er miljørenholdere med lang erfaring i bransjen. De liker ordningen med å jobbe i team og ser fordelene ved ikke å ha fast bygg å rengjøre.

Nå kan alle ta ansvar for renholdet i alle kommunale bygg. Rengjør man på samme sted i mer enn 14 dager, viser undersøkelser at man bare rengjør rutinemessig. Vi kaller det rutineblindhet, og det fører til mindre renhet og dårligere innelima, forklarer Bjørksland.

– Vi er alle vant til å jobbe sammen med alle og ingen dager er helt like.

Variasjon er sunt. Vi er godt kjent med hverandre og tar mer kollektivt ansvar enn før. Tidligere var det ulike kulturer blant renholderne på hvert sted, nå har vi én felles kultur. Vi tar kontakt med teamene i andre bygg og tilbyr hjelp når vi er ferdige der vi er. Vi skal være kollektivt ferdige! Det øker trivselen og samholdet, sier Jensen.

Begge synes arbeidet er lettere

med ny metodikk og utstyr og de trives med mer ansvar og medbestemmelse.

– Vi tenker forebyggende i de metodevalgene vi tar, sier Jensen.

Gjør renholdet lettere med

- blanke gulv og glatte flater
- matter ved alle inngangsdører
- bruk av innesko

FAKTA OM RENHOLDSTJENESTEN I ÅMOT KOMMUNE

- Nedbemannet med 40 prosent på åtte år, gjennom naturlig avgang
- Nærværet er i dag på 8 prosent
- Alle har gjennomført kurs i kompetanseheving – prosessen er ikke slutt
- Stabil arbeidskraft
- Snittalder litt under 50
- 15 damer og to menn, til sammen 12 årsverk
- Få har fagbrev

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 www.idebanken.org

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.