



BetoNor har et sykefravær på 1,3 prosent, en stabil arbeidsstokk, og samtidig øker de produksjonen. Det er takket være alle de dyktige ansatte, sier daglig leder Per Ole Bruket som insisterer på at alle skal være med på bildet når Idébanken kommer.

1. Per Ole Bruket
2. Geir Birkeland
3. Morten Bøyum
4. Robert Rygjedal
5. Jan skogstad
6. Kjell Ove Årdal
7. Ståle Grepstad
8. Jarl Ove Kjelsnes
9. Gunnar Kjelnnes
10. Alf Normann Kimsås
11. Sølve Rygjedal
12. Nikolai Kirkeland
13. Kurt Tonning
14. Øyvind Søtervik Jensen
15. Erik Solheim
16. Runar Rygjedal
17. Bård Solberg Våge.

Stian Lykkebø (permisjon)

IA under huden

Jobben på betongfabrikken er fysisk tung, og krever sin mann. Det ser ikke ut til å påvirke de 17 ansatte i BetoNor. Med et sykefravær på 1,3 prosent har de funnet formelen.

Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv
 Tekst og foto: Anne-Lise Aakervik/Idébanken
 Publisert: Oktober 2009

BetoNor ligger i utkanten av Førde. Her støpes betongrør og kummer, samt spesialprodukter til vann og avløpsbransjen. Arbeidet er fysisk krevende og tempoet er høyt – i løpet av de siste ti årene har de 17 ansatte doblet produksjonen uten å øke mannskapet. Likevel har de et sykefravær som mange kan misunne dem. Og det er en stabil gjeng som trækker i hallene. Den første ble ansatt i 1974, og han jobber her fremdeles. De siste 11 årene har de heller ikke annonsert etter folk. De har nemlig stått på døra.

Daglig leder Per Ole Bruket har vært leder de siste 11 årene, og mener at det lave sykefraværet er et resultat av at de fokuserer på gode ting.

– Vi har en åpen tone mellom ledelsen og de ute i fabrikken, sier Bruket. Det nikkes bekræftende rundt bordet der både tillitsvalgt Kjell Ove Årdal, produksjonsansvarlig Geir Birkeland og driftsleder Erik Solheim sitter.

– Vi kjører tilnærmet flat struktur, sier Birkeland. De ansatte har stor frihet og styrer jobben som de vil. Det er fritt frem for å jobbe overtid,

selsagt etter gjeldende regner og forskrifter.

Fokuserer positivt

Bedriften har vært tilknyttet IA-avtalen siden starten. Sykefraværet var ikke spesielt høyt tidligere heller, ca fem prosent, men med Bruket som leder har det altså krympet til godt under det halve, og det på tross av en dobling av produksjonen i samme tidsrom.

– Her blir folk hørt. Hvis det er noe, så tar vi det opp. Vi ønsker å ha en blid tone på jobben, og er bevisste på at her skal vi ha det bra. Det er ingen vits å kjeft og smelle på gutta, da yter ingen sitt beste. Det er vanskelig nok å drive i dette markedet, om du i tillegg skal ha medarbeidere som konkret motarbeider deg, sier Bruket. Da har du tapt. Jeg må ha folkene mine med meg – det betyr at vi har respekt for hverandre.

Hver tredje måned trommer bedriften sammen til sosialt møte. Da legges regnskapstallene frem, det serveres mat og man diskuterer framtidsuttikene.

– Her er ingenting hemmelig. Alle får vite hvordan det står til, og hva

som kreves for at vi skal komme i mål med budsjettet.

Støperne har daglig et produksjonsmål de skal nå, det hender de klarer det før arbeidsdagen er over. Da er det lov å slappe av, og sitte på pause-romme og prate til dagen er over.

– Om vi trenger å øke produksjonen på noe, så er det bare å spørre. De fleste tar gjerne er i et tak.

Tett oppfølging

Ved de få sykemeldingene som kommer følger bedriften opp. – Det er jo slik at hvis man ikke hører noe fra arbeidsgiveren på de første 14 dagene man er sykemeldt, så kan man jo lure på om en er velkommen tilbake, sier Kjell Ove Årdal.

– Derfor er det viktig at arbeidsgiver følger opp og ringer. Vi er raske til å legge til rette hvis det kreves, sier Bruket, som ikke bruker spesielt mye tid på å følge de ansatte.

Han bruker omtrent 90 prosent av tida på salg, ordrer og kontrakter og drift, mens Geir Birkeland har den daglige kontakten med de ansatte ute på fabrikken. – Det fungerer veldig bra, og alle føler at vi er i samme team, sier driftsleder Erik Solheim.

– Men det er klart at Per Oles væremåte og holdning til drifta og vi som jobber her, har veldig mye å si for at sykefraværet er så lavt og tonene på jobben så god.

– Vi må holde på dem vi har, for uansett hvem som slutter, er det et tap for oss, sier Per Ole Bruket.

Plass til alle

Bedriften har erfaring med å tilby arbeid til folk som ikke har funnet seg til rette andre steder. – Det er ikke så mange, men de som har fått tilbudet har gått inn i produksjonen på linje med de ansatte. Dermed har selvtil-liten vokst også. Men siden tempoet er høyt og arbeidet fysisk tungt er det ikke alle som passer inn her, og det er en ærlig sak.

Fremover skal de ansatte på BetoNor holde fokus på det lave sykefraværet. – Det gjør vi ved å fortsette den gode trenden vi er inne i, sier Birkeland. Det betyr å holde på den gode dialogen, ha en positiv tone, som er viktig for et godt arbeidsmiljø.

– Også må vi ta ting som dukker opp på alvor, og gjøre det på en god måte, avslutter Per Ole Bruket.

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