



Trøndelag Renholds Service AS har ansatte fra mange nasjoner. For å få de beste gjennomfører TRS omfattende intervjuer med aktuelle kandidater. Dette for å finne ut om de passer i bransjen og eventuelle andre problemer som språket. Muna fra Etiopia trives godt på jobben og har ingen kommunikasjonsproblemer. Til venstre Jorunn Munkvold og tillitsvalgt Magne Landmark.

Ikke helt som andre

Trøndelag Renholds Service AS velger sine kunder og ansatte med omhu. Arbeidet foregår på dagtid og fokuset på nærvær er stort. Da går også fraværet ned!

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

Trondheimsbedriftens sykefravær er lavt, det ligger rundt 7–8 prosent. Det er bra i en bransje der det ikke er uvanlig med 13–14 prosent.

Siden bedriften startet i Trondheim i 1999 har ledelsen hatt stort fokus på sykefravær. – Vi legger grunnlaget allerede når vi velger kunder, forteller Jorun Munkvold, som er avdelingsleder for daglig renhold. – Volum og inntjening har selvsagt noe å si, men ikke for enhver pris. Vi vil at våre ansatte skal ha nok tid til å gjøre rent, og tiden skal stå i samsvar med smussgrad og maskinparken.

Tillitsvalgt Magne Lundmark tilføyer: – Vi har opplevd at folk har fått litt for liten tid på plassene, og da gir vi mer tid, slik at de ikke skal stresser seg syke. Er det

mulig å benytte gulvaskemaskin så kjøper vi inn det. – Det eneste vi strammer inn på er vaskemidler, smiler Munkvold. Det er dyrt og vi bruker for mye.

TRS har også opplevd å måtte avslutte arbeidsforholdet til kunder, fordi kunden aldri var fornøyd, samme hvor mye renholderne strakk seg.

Dagarbeid

TRS har bevisst valgt å ha alle faste kontrakter på dagtid. – Slik kommer vi nærmere kundene våre, og de blir kjent med den som vasker og omvendt. Det skaper også et arbeidsmiljø for de som jobber alene. Det har hendt at TRS har fått kunden til å endre kontrakten fra ettermiddag til dagtid, og de fleste

opplever at det er uproblematisk, selv om de er skeptiske i starten.

Opptatt av fraværskultur

– Folk må selvfølgelig få være syke, og hos oss er det akseptert at man ikke kan yte 100 prosent hver dag året rundt. Det er lov til å være litt sjaber. Men vi synes det fortsatt er for enkelt å sykmelde folk, sier Munkvold. – Det har faktisk hendt at vi som bedrift har underkjent sykmeldinger vi vet ikke er reelle. For eksempel når de kommer etter trussel om sykmelding. I tillegg aksepterer vi ikke tekstmelding som varsler fravær. Det skal ringes og være kontakt.

– Hvorfor tror du at legene ikke tenker alternativer som aktiv sykmelding?

– Kanskje kjenner de ikke pasienten godt nok, og de kjenner definitivt ikke renholdsbransjen godt nok. Vi tror at en aktiv sykmelding bør være mulig i mange tilfeller.

Her kommer tillitsvalgt Magne Landmark på banen. – Vi er ikke spesielt glade når det skjer, men skjønner jo på en måte bedriften også. Selv gikk jeg i aktiv sykmelding etter en menisk operasjon og jobbet med sortering av kundemapper. Jeg er ikke tvil om at man kommer raskere tilbake i jobb ved å være på i miljøet selv om man ikke gjør den vanlige jobben.

– Mange blir faktisk glade over å bli spurt om de ikke kan tenke seg å komme en tur på jobben selv om de er sykmeldte.

Vi spør gjerne hvor frisk er du til å jobbe? Sier Munkvold.

Gjennom bedriftshelsetjenesten kommer de ansatte raskt inn til fysioterapeut, legetime, kiropraktor eller akupunktur. Dette betales av TRS. Vi ønsker oss friske og fornøyde ansatte. Og ser på dette som forebyggende.

Rekruttering og opplæring

Som andre renholdsbedrifter har også TRS problemer med å rekruttere. De bruker derfor mye tid på å få tak i de riktige folkene. Og gjennomfører omfattende intervjuer for å få en mening om den aktuelle kandidaten passer til jobben.

– De aller fleste blir litt forunderet når de må svare på såpass mange spørsmål. Men de ser også verdien med det. Vi benytter i tillegg prøvetida aktivt for å se hvordan folk passer til denne typen jobb. Dette hjelper oss også til å avdekke andre potensielle problemer som språk. TRS har flere utlendinger i arbeidsstokken, og de ønsker at de skal kunne kommunisere med både kunde og bedrift på norsk. De fleste kan dog engelsk og klarer seg bra.

Opplæring veldig viktig. Vi er ute med de ansatte på arbeidsplassen og følger de tett. På større kontrakter vil de gå sammen med arbeidslederen, til de føler at de kan jobbe selvstendig. Ut til mindre kunder, hvor man jobber alene, får de tett oppfølging. Vi har også tre serviceledere som følger opp de

som jobber alene. Vi ønsker selvsagt folk som liker å jobbe med renhold, og som yter det de må, sier Munkvold.

Hele mennesket

En intern spørreundersøkelse i 2006 avdekket at de fleste var fornøyde med bedriften, men de ønsket å bli sett mer og de ville ha mer opplæring. – Dette tok vi tak i, sier Munkvold, og forteller om prosjekt «Hele mennesket». En coach ble blant annet leid inn for å bevisstgjøre ledelsen om hvordan de kan møte de ansatte når de er på runde, og når de snakker sammen.

I tillegg til slike grep ligger grunnlaget for et godt arbeidsmiljø og lite fravær på det sosiale planet.

– Vi har en svært sosial arbeidsplass, sier Magne Landmark. TRS-avisa kommer ut med hver lønningsslipp, den gir en oversikt over det som skjer, og er et viktig bindemiddel mellom de ansatte som ikke jobber sammen.

I tillegg arrangeres det lønningsspils og turer, og årlige treff for alle sammen. TRS har vokst mye de siste årene, og det kan være fint hilse på en som du vet jobber i samme bedrift som deg, selv om dere ikke møtes på jobb. I tillegg er det rom for å gi gaver og invitere på lunsj.

– Ja, så starter vi med røykeavvenningskurs i dag, sukker Magne Landmark. – Nå er det snart tid for en siste røyk. Også dette i regi av bedriften.

Fakta

Trøndelag Renholdsservice ble etablert i 1999. Har i dag 90 ansatte, 55 hele årsverk. Seks personer jobber i administrasjonen, resten er ute. Omsetning på 29 millioner kroner i fjor.

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.