



– Det totale sykefraværet er redusert fra ni til seks på to år. Vi er oppatt av folkene våre, vi ser dem og de blir savnet når de ikke er på jobb, sier Cathrine Ask, personalsjef, Arild Johansen, teamleder og hovedvernombud (til v.) og Stein Jørgensen, tillitsvalgt.

Samhold i familiebedriften

I byggvarehuset Ski Bygg noen mil utenfor Oslo, er sykefraværet lavt. Nærhet, samhold og medvirkning preger den nitti år gamle familiebedriften. Arbeidet er organisert i små team og det er stor vilje til å finne løsninger i store og små saker. Også når ansatte har en dårlig dag og kommer på jobben likevel.

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

Organiseringen i små team skjedde etter en arbeidsmiljøkartlegging for noen år siden. Den gangen var det store enheter på mellom 20 og 30 ansatte per leder, og de ansatte oppfattet lederen sin som en fjern person på sidelinjen.

– Kartleggingen viste oss veldig klart hva vi måtte ta fatt på. Vi hadde vært IA-virksomhet ett års tid og hadde hatt «alt» på plass på papiret i om lag to år. Men noe skurret, sykefraværet gikk ikke

ned og vi lette etter årsaker og gode tiltak, sier Cathrine Ask, personalsjef.

Små team

Ett av tiltakene ble ny organisering av arbeidet i team, teamledere med personalansvar og maks åtte ansatte i teamet. Teamlederne er arbeidende formenn, og teamene er en blanding av begge kjønn, yngre folk og seniorer.

– På den måten har teamene ansatte

med forskjellige erfaringer, kunnskap og arbeidsmoral. Vi har god erfaring med å blande ungdommelig pågangsmot med livserfaringen til senioren. Vi får nye innspill gjennom de yngre, de kan se ting på nye måter. Senioren har særlig nytte av de yngres datakompetanse, mener Ask. Hun poengterer at det er summen av tiltak som ligger bak økt trivsel og redusert sykefravær. Dette er blant annet:

- Oppussing til et moderne, stort og flott byggvarehus med fokus på ergonomi, lys og luft
- Koselig kantine, kultur for å sette seg på første ledige plass og bli kjent
- Sosiale sammenkomster som skaper samhold og avbrekk i hverdagen
- Felles fysisk trening og tilbud om massasje
- Info-web som automatisk kommer opp på skjermen når man logger seg på

Jobbe i lag

I teamene jobber folk tett sammen, de hjelper hverandre og er opptatt av å finne løsninger. De blir sett og hørt av lederen sin og verdsatt for den jobben de gjør.

– Ski bygg skal være en fagkompetent bedrift med kvalifiserte håndverkere. De ufaglærte må ha en genuin interesse for å jobbe her. Folk blir kurset i nye produkter av leverandørene og blir oppfordret til å

pusse opp rom hjemme hos hverandre, legge gulv, liste osv. for å teste produktene og for å kunne gi råd til kundene. Å gjøre ting sammen på denne måten bygger også relasjoner og skaper samhold, mener Ask.

Velskolerte teamledere

For å styrke lederkompetansen hos teamlederne leide Ski Bygg inn en ekstern konsulent med lederutvikling som spesialfelt.

– Konsulenten gikk rundt hos oss noen uker for å bli kjent med miljøet, kulturen og regelverket vårt. Han holdt kurs i personalledelse og var coach for teamlederne. Det var en fornuftig investering, det skapte trygge og dyktige teamledere som går i spissen for et godt arbeidsmiljø. De fanger opp hva de ansatte er opptatt av og bidrar til at bedriften vår utvikler seg hele tiden, sier Ask.

Ser muligheter for tilrettelegging

Arild Johansen er teamleder og hovedvernombud. Han mener samarbeidet mellom teamlederne er gull verdt.

– Teamlederne er jevnlig tilstede på de andre teamledernes møter. Å kjenne hverandres team gjør det lettere å legge til rette arbeidet eller omplassere en som

sliter. I teamet er «femminutters møter» nyttige, vi stopper opp, informerer hverandre og blir enige om hvordan vi skal håndtere en utfordring som har dukket opp, sier Johansen.

Større fleksibilitet

Som en følge av fokus på arbeidsmiljøet, arrangerte bedriften «kreativ kafé». Arbeidstidsavtalen var tema ved ett av bordene.

– Det skapte engasjement, for mange ønsket seg mer fleksibilitet i hverdagen, sier Stein Jørgensen, tillitsvalgt og byggmester.

Ledergruppa reagerte raskt og et utkast til ny arbeidstidsavtale etter ønskene fra «kreativ kafé», ble lagt fram. Med noen føringer fra ledelsen jobbet tillitsvalgte og teamledere videre med utkastet og forhandlet seg fram til en avtale som alle er fornøyde med.

– Vi opplever at større fleksibilitet i hverdagen og mer ansvar for egen arbeidsdag øker trivselen. Det nytter å komme med innspill, man blir hørt! At vi kom til enighet såpass smertefritt er også med på å styrke fellesskapet i bedriften. Det gir oss selvtillit og styrke til å ta fatt på nye utfordringer, sier Ask.

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