

En arbeidsgivers perspektiv

Henning Arnesen
Daglig leder i Sulland Bodø

–Jeg syntes ideen med HELT MED var veldig god, det er jo en fin greie å være med å involvere og inkludere de som står utenfor arbeidslivet. Vi var ganske tidlig ute her i Bodø, og var blant de første som heiv oss på og sa at dette hadde vi lyst til å være med på. Prosessen videre tok ganske lang tid. Blant annet å finne riktig kandidat. Man fant liksom ikke helt ut hvor det er man treffer de kandidatene som man ønsker å få tak i.

Så var vi jo heldige og fikk en kjempegod kandidat og syntes jo dette var veldig bra.



Henning Arnesen Daglig leder i Sulland Bodø

Målet vårt var å ha to arbeidstakere, for det kan være litt utfordrende med hvor ofte man er på jobb. Det kan jo være forskjellige årsaker til at man ikke kan jobbe hver dag. Den første arbeidstakeren «Johan», var veldig selvgående, som så ting selv og hadde matfaglig bakgrunn.

Det det handler om for min del, er jo hvor motivert folk er for å jobbe. Arbeidsevne må man ta litt sånn som det. Det at noen er motivert for å komme en plass, og de er motivert for å være til stede hver dag, og at de har lyst til å jobbe – det er kanskje det viktigste jeg ser etter når noen blir ansatt. Det er moro, og det er krevende.

Her hos oss har vi en kantine og 42 ansatte som skal spise på to forskjellige tidspunkt, enten halv tolv til tolv eller tolv til halv ett. Og når alle ansatte kommer opp for å spise, ønsker vi at det skal være klart. Da skal det være ferskt brød.

Det skal være det pålegget man spiser mest av, altså pålegg som ost, skinke, salami, leverpostei, gjerne kokte egg og grønnsaker kuttet. Det skal være en hyggelig opplevelse å komme opp til kantina hos oss. Det er da den som er ansatt gjennom HELT MED som er ansvarlig for dette.

Ansvarlig – hva er du da? Da er det du som skal sørge for at alt sammen blir gjort til riktig tid, på riktig måte, med de instruksene som vi har laget. Det er faktisk arbeidstakeren som er ansatt gjennom HELT MED, som har laget det meste av dette her.

Og så får man jo tid til å sette seg ned litt i lag med de man jobber sammen med, og ha en hyggelig stund. Jeg ser veldig mange fordeler med å ha en kantineordning sånn som vi har i dag og alle er svært godt fornøyde med denne. Det er ikke noen tvil om at dette er et veldig gode for de ansatte. En veldig, veldig bra ordning, som det settes enormt stor pris på.

Jeg tror det at vi visste hva vi ville var en suksessfaktor. Vi så etter mulighetene og ikke begrensningene. Vi prøvde å se på hva slags folk det er som passer inn. Jeg tror det at man brukte tiden på å finne riktig kandidat hjalp oss veldig, istedenfor å bare hoppe på den første og beste.

Og så er det den tette oppfølgingen og dialogen, det tror jeg har vært alfa og omega. Da Johan ble ansatt, så fikk han lov til å ta ansvaret. Vi kalte ham kantineansvarlig. Og da fikk han kjøpe de tingene som han trodde var viktig for å gjøre dette på en god måte. Vi satte ikke noen begrensninger, men sa at nå må du klare deg med det du har. Han fikk lov til å være med og påvirke hvordan det skulle være.



Henning Arnesen daglig leder i Sulland Bodø

Og det tror jeg for hans del var noe som han satte stor pris på, at han var ansvarlig, han var ikke bare en medarbeider.

Arbeidstakeren fikk si hvis jeg trenger en viss form for kniver, ja ok da skal vi få kjøpt det.

Jeg trenger brødskjæremaskin. Ja ok, hvilken type brødskjæremaskin vil du ha? Så vi har liksom lagt til rette for at han skal få det sånn som han ønsker det, for at han skal kunne drive og være ansvarlig.

For det er ikke de store kostnadene det er snakk om. Det handler mer om måten man gjør det på.

Det man skal ta hensyn til, er jo folk som ikke kan være i en normal type jobb uten videre, som har enkelte forskjellige ting som man kan plages med. Da må man også se de tingene, hva er det vi kan gjøre for at denne personen da skal få det bedre?

Hva er det vi kan være med og bidra til? Da kan man ikke ta de småtingene, det blir ikke riktig. Jeg tror arbeidstakerne gjør så godt som de kan, og på bakgrunn av den arbeidsevnen og det de vet. For meg er det lett å se. Men det er ikke alle som alltid klarer å tenke den tanken.

Man tror jo det beste om alle, det er jo grunnleggende. At alle har noe bra i seg som man kan ta med seg videre. Jeg tror at ved rettledning og veiledning så får man det meste til, men det handler jo også om tilstedeværelse. For meg er det lett å kunne gjøre det, men jeg er veldig mye opptatt med masse forskjellig, for jeg har jo en finger med i spillet på alt som skjer her. Så det er ikke alltid like lett å få gjort den gode oppfølgingen, for jeg kan sitte i møte

fra åtte til halv tolv. Og så skal du være der halv tolv, og da er det vanskelig å ta tiden til det.

Det er sikkert mange ting som kunne vært nyttig og visst mer om, og det går litt på forståelse av de som man har ansatt. Jeg har jo ikke jobbet med det, jeg er ikke spesialist eller psykolog og kan ikke nødvendigvis de forskjellige tingene som hvordan skal man håndtere ulike tilstander. Nå gjør jeg det på mest mulig lik måte som med alle andre, og det tror jeg egentlig fungerer ganske bra. Det er litt sånn; hva er det som er naturlig å gjøre. For det handler jo om ledelse, og ledelse tror jeg er ganske likt uansett hvordan det er – kommunikasjon og måten man håndterer mennesker på.

Det jo samfunnsansvaret man tar, at man er med og hjelper noen i gang å kanskje få en bedre hverdag, pluss at det er en bedre hverdag for oss òg. Det er så mange bra ting med det, så jeg har ikke lyst til å gi slipp på det og si at dette fungerer ikke. Da henger vi heller litt ekstra i, og så ser på de mulighetene som finnes.

Vi har et godt samarbeid med NAV her i Bodø og vi har et godt samarbeid med Frem. Roger (Jobbspesialist i Frem / HELT MED) har virkelig stått på for å gjøre situasjonen så bra som mulig, han er fantastisk til å følge opp. Så vi setter veldig stor pris på den hjelpen han gir. Vi har også et godt samarbeid med HELT MED. Og det er mange gode lokale initiativ.

Jeg tror ikke man skal begrense noe, det finnes muligheter alt etter hva slags arbeidsevne og ønsker folk har.»