



KOMMENTAR

Artikkelforfatter Trond Husby er daglig leder i kurs og rådgivningsselskapet cleaning.no. Han er engasjert av Renholdsnytt til å skrive en kommentarserie. Lesere som har spørsmål til Husby, kan kontakte han på e-post trond.husby@cleaning.no

Hvordan er det å jobbe som renholder?

Overskriften stiller et viktig spørsmål som ikke har et enkelt og entydig svar. Titusener av hardt arbeidende renholdere utfører daglig sitt arbeid samvittighetsfullt, etter beste evne, og med rot i sine egne behov. Dette kan for eksempel være å ha en inntekt, få anerkjennelse, treffe arbeidskamerater, eller læring og personlig utvikling. I det følgende skal vi reflektere litt over om renholdere har grunn til å føle seg tilfreds med arbeidsinnhold, arbeidsmiljø og arbeidsforhold knyttet til sitt yrke.

Utvikling eller stagnasjon?

I forbindelse med en diplomoppgave for ledelse ved BI utførte jeg for 15 år siden en grundig studie av renholderes arbeidsforhold, hvor hovedspørsmålet var; Hva motiverer renholdere? Undersøkelsen ble utført med spørreskjema til nærmere 1000 renholdere over hele landet, og ble evaluert i kombinasjon med mange personlige intervjuer av renholdere. Hovedtendensene fra svarene var tydelig:

- Renholdsbransjen bør i større grad legge forholdene til rette for personlig individuell tilpasning av arbeidsforhold, lønnsforhold og arbeidskontrakt.
- Et stabilt direkte ansvarsområde, ansvar i teamarbeid og personlig kundekontakt oppleves meningsfylt, dvs. mer vektlegging av servicefunksjonen vil kunne gi renhold økt verdi og status.
- Mange renholdere liker jobben sin fordi de liker å arbeide fysisk og holde omgivelsene rene. Tilrettelegging av arbeidsutstyr og rimelig tid til å gjøre jobben bra er viktig for motivasjon og lojalitet.
- Tette kollegiale arbeidsmiljø har en viktig funksjon for trivsel og tilhørighet.

Et vesentlig spørsmål som også ble reist fra diskusjonen rundt dette materialet var hvorvidt ledere i renholdsbransjen i tilstrekkelig grad var oppmerksom på et lite utnyttet potensiale som lå i vektleggingen av arbeidslederfunksjonen. Det fremkom tydelig at en økt fokusering på personalledelse og relasjonskompetanse i større grad ville kunne gi renholderen opplevelsen av ansvarsfølelse, lojalitet, yrkesstolthet og motivasjon.

Dette var altså for 15 år siden, og det er naturlig å undre seg over om vi har kommet noe særlig lengre i vår streben etter å ta vare på våre renholdere. Mange ting har endret seg senere år, blant annet er renholdsbransjen nå i vesentlig større grad bestående av fremmedspråklig arbeidskraft, noe som rimeligvis reiser nye utfordringer. Et lite søk på nettet kan gi mange åpenhjertige synspunkter om det meste, og vi saksset noen tanker om renholdsyrket fra nylige innlegg på nettportalen kvinneguiden.no

Du har krav på utstyr og opplæring som reduserer risikoen for slitasjeskader.»

«Om du kan, sørg for at avtalen om hva som skal gjøres, og når, er så detaljert som mulig.

«Smil og vær hyggelig, så er de fleste hyggelige tilbake.

«Vaskejobb i skole og barnehage, eller offentlige toaletter etc. kan være både tungt og ekkelt, mens det å vaske på kontorer gjerne er noe lettere. Selv vasker jeg kontorer på kveldstid, og trives utmerket med det. Jeg er ikke utpreget sosial, og blir lett sliten av å ha mennes-

ker rundt meg, så det å jobbe alene er ganske behagelig i så måte.

«Synes selve jobben er helt grei. Man får beveget seg. Ofte greie arbeidstider. Ikke den høyeste lønnen, og kan være travelt i blant.

«Jeg hatet det! Ikke selve vaskingen, men steder jeg jobbet. Jobbet i ett kommunalt bygg, vasket kontorer, ganger, trapper og toalett. Alltid noen som hang rundt deg. Smaltalk med alle som var på kontorene sine og gikk forbi.

«Det kommer helt an på hvor du får jobb. Jeg har hatt jobber som ikke kan karakteriseres som annet enn en drittjobb, hvor man må plukke brukte kondomer, vaske avføring fra veggene og forholde seg til en råten sjef og sjefens like råten yndlings-ansatte. Videre har jeg vært ringevikar, det er også en drittjobb, men på en annen måte. Man vet ikke hvor man skal, ei heller vet man hva man skal gjøre, og hvor lenge det varer. Lønna varierer jo også. Sjef og kolleger var dog meget hyggelige. 100 prosent på sykehus er meget greit. Forutsigbart, her var kollegene og sjefen trivelige. fast lønn og faste arbeidsoppgaver gir større mulighet til å kunne planlegge dagen. Så det er meget varierende. Det verste med å være renholder er at det sliter på kroppen, samt at man blir sett ned på. Dessverre. Det er en viktig jobb, og en jobb bør folk sette litt mer pris på at noen utfører.

Oppsummert så handler disse innleggene om betydningen av arbeidssted og oppgaver, ledelse, lønn, stabilitet, forutsigbarhet, belastninger, og ikke minst det å få en selvfølgelig anerkjennelse for det arbeidet



(Foto: Helle Hynne)

man utfører. Dette er ikke nytt. Samme type kommentarer kom frem i min studie for 15 år siden, og antageligvis også enda tidligere om man hadde undersøkt. Det bør bekymre oss, eller? Renhold kan være et belastende yrke både psykisk og fysisk, og det er grunn til å ta de ansattes motivasjon og trivsel på alvor.

Yrkesstolthet

Begrepet betyr ganske enkelt at man er stolt av arbeidet sitt, og for noen er betydningen av yrkesstolthet viktigere enn for andre. *Jeg er stolt av å være renholder, det gjør at folk kan jobbe på rene arbeidsplasser!* Yrkesstolthet er en følelse du får når du er bevisst at det du leverer fra deg har kvalitet og innfrir forventningene til mottageren, enten det er din leder, medarbeidere, eller oppdragsgiveren. Når du er stolt av det du gjør og etterstreber å gjøre det best mulig, gir dette en god grobunn for egen arbeids glede. Det er fra ditt eget indre at ønsket om kvalitet kommer, og at omverdenen vet å sette pris på det. Nettopp fordi at dette er en indre drivkraft, blir yrkesstoltheten også en viktig trivselsfaktor. Vi har alle behov for å bli sett, og av og til få et klapp på skuldra.

For de fleste av oss ligger kilden til motivasjon og stolthet i selve arbeidsoppgaven, at oppgavene er morsomme, interessante og meningsfulle. Stimuli som ligger utenfor arbeidsoppgaven, som for eksempel at arbeidsgiver tilbyr teknologiske duppeditter, sosiale goder, bonusordninger, ekstra lønn eller andre insentiv ordninger, skaper ikke noen spesiell vedvarende yrkesstolthet. For arbeidsgivere er det derfor en fordel å ha medarbeidere med sterk indre drivkraft, som både er mer vedvarende og en viktig kilde til gode prestasjoner. Nok tid for å kunne utføre renholdsarbeidet på en ordentlig måte er det hyppigste svaret vi får når spørsmålet stilles til renholdere om hva som er mest viktig for at de skal føle økt yrkesstolthet. Det er forståelig, også med tanke på at et stadig økende prispress i renholdsmarkedet. Dette leder ofte til at

renholdere må arbeide under til tider urealistiske forventninger knyttet til hvor stort areal som kan rengjøres på en arbeidstime, og samtidig innfri høye forventninger til kvalitet.

Kollegiale kulturelle utfordringer

For noen år tilbake var jeg selv innvandrer til Russland, hvor jeg i en periode bygde opp en renholdsbedrift i Moskva. Ofte tenker vi på språkforskjeller som den største utfordringen knyttet til det å arbeide i et fremmed land, men mitt utenlandsopphold tydelig viste meg at ordene vi ikke helt forstår kun er en liten bit av alle de utfordringer en innvandrer kan møte. I tillegg til problemer knyttet til språk og kommunikasjon kan nevnes sosial adferd og kodekser knyttet til klær, alder, posisjon, etniske forskjeller, kjønnsroller, maktavstand og en lederadferd ganske ulik våre norske tradisjoner. For eksempel ble min norske demokratiske lederstil av mange oppfattet som naiv og svak, og en sterkere dominans av medarbeiderne var nødvendig for å kunne skape resultater. Ulikhetene er ikke åpenbare, og det kan ta lang tid før man oppdager at vi ikke kan tilnærme oss hverandre alltid på samme måte. Nøkkelen til forståelse ligger i å være «open minded» og inkluderende. Vis nysgjerrighet og vilje til å forstå hvordan andre mennesker er skrudd sammen i sine tanker og følelser. Vi er alle et produkt av det livet vi har levd, og de fleste av oss har

et grunnleggende positivt ønske om å lykkes med vårt liv. Så også som medarbeider i renholdsyirket. Gjensidig tillit og sunn dialog gir oss muligheten til å i fellesskap skape både yrkesstolthet hos den enkelte og gode resultater for arbeidsgiver.

Lederens ansvar?

Arbeidsledere i renholdsbransjen har ofte selv bakgrunn som renholder. Deres kompetanse som leder er derfor i liten grad basert på erfaring fra ledelse av mennesker. En leder skal være en tilrettelegger som via andre og sammen med andre skaper resultater. Vi forstår da viktigheten av at lederen er i stand til å identifisere den enkelte medarbeiders behov. Dette er en betydelig utfordring for enhver som ønsker å bli oppfattet mer som leder, enn som sjef.

Hva lederen faktisk gjør er som regel viktigere enn hva han sier. Ledere på alle nivå, med godt utviklede mellommenneskelige ferdigheter, vil i stor grad være en grunnleggende suksessfaktor. Dyktig ledelse kan gjenkjennes med høyt trivsel og motivasjon blant medarbeidere, som i neste omgang gir økt stabilitet og lavt sykefravær. Likevel, ikke bare ledere men alle medarbeidere har en medvirkningsplikt til å skape et sunt og godt arbeidsmiljø ved å vise omsorg og positivt engasjement for hverandre og arbeidsplassen.

Jeg ønsker alle lesere en fredfull jul og et spennende nytt år!