



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

En ny vår for renholdsyrket?

Sist sommer kunne vi, i likhet med tidligere somre, følge med på en artikkelserie i Dagbladet som omtalte «den skitne renholdsbransjen». Dagbladet fråstet i sin slakt av bransjen, og fant som alltid noen sannhetsvitner som bekreftet hvor fælt alt er. Så ble det igjen stille, og vi kan vel forvente oss nye mer eller mindre velformulerte utbrudd til sommeren igjen, fra Dagbladet, TV 2 eller andre media som ellers har lite godt å si om arbeidsplassen for titusener av renholdere. Vi gikk Dagbladets artikler i møte med å skrive leserinnlegg, som fikk mer enn 2000 «tommelen opp» responser fra lesere. Mange positive henvendelser til oss styrket inntrykket av at vårt motinnlegg ble satt pris på av mange. Likevel opplevde vi å føle oss noe alene med våre innlegg i den offentlige debatten, og vi tenker at renholdsyrket fortjener en tydeligere, offensiv og positiv profilering også fra for eksempel arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner.

Yrkesopplæring

Hvordan kan vi da vise renholdsyrket på en måte som bidrar til å gi alle renholdere en fortjent respekt og anerkjennelse for sitt viktige arbeid? Yrket *renholder* er jo en ganske udefinert profesjon. Vi liker å kalle det *profesjonelt renhold*, men uten å ha en entydig definisjon på hva det faktisk innebærer å være en profesjonell renholder. Hvilken utdanning har en person som kaller seg renholder? Er det kun praktisk utdanning eller også teoretisk? Hva lærer man da om? Folk flest og kunder vet heller ikke hva som er kompetansemessige forskjeller på en renholder og en

renholdsoperatør. Det bemerkes at kun 5-600 renholdere tar fagbrev årlig, noe som rimeligvis er positivt, men burde være et langt større antall etter vår oppfatning. Og glem heller ikke renholdsledelsen. Hvilken bakgrunn og kompetanse har de for å kunne ivareta denne særdeles viktige funksjonen?

Som kjent er det et krav til renholdsbedrifter å velge verneombud blant de ansatte, og deretter så snart som mulig sende den valgte på et obligatorisk 40 timers HMS-kurs. Kurset skal gjennomføres etter helt klart definerte kompetansekrav. Så, hva sier loven om opplæring av renholdere? Ikke noe særlig, dessverre. Likevel, i følge arbeidsmiljøloven skal enhver arbeidsgiver tilby nødvendig opplæring som kreves for at medarbeideren skal være i stand til å utføre tildelte arbeidsoppgaver. Og det er verdt å merke seg kravet om at opplæringen skal gis på et språk medarbeideren kan forstå. Men en felles fagplan for renholdsyrket eksisterer likevel ikke. Dette overlates til den enkelte arbeidsgiver, noe som rimeligvis gir et stort mangfold av interne fagplaner og ulike utdanningsnivå. De fleste er ikke i nærheten av nevnte krav som eksempelvis stilles til verneombudet.

Vi har i noen år hatt en ordening som innebærer at renholdsbedrifter skal være offentlig godkjent. For å bli godkjent må bedriftene sende inn diverse dokumentasjon til Arbeidstilsynet, som kan godkjenne eller avslå. Arbeidstilsynet gjennomfører også et stort antall kontroller hvor de følger opp hvorvidt bedriftene

faktisk etterlever de gjeldende krav. Vi ser positive effekter av ordningen, hvor den useriøse del av bransjen i større grad siles ut. Mange mener likevel at dokumentasjonskravene gjerne kan være strengere på flere punkt. Med henvisning til nevnte manglende felles plattform for utdanning av renholdere, kan nettopp det illustrere et punkt hvor man tenker at dokumentasjon av opplæringsystemer i bedriften bør kunne komme inn som et definert krav for godkjenning. Ved kontroller må det da selvfølgelig følges opp at arbeidsgivere faktisk gjennomfører opplæring i samsvar med planer.

En bransje i utvikling?

Hva som faktisk kan kalles utvikling er i mange tilfeller noe utydelig. Kvalitetssystemet NS INSTA 800 har for eksempel vært i bruk og elsket og hatet i 15 år. Systemet har for mange, både oppdragsgivere og leverandører, skapt flere problemer enn hva som er løst. Insta 800 er i seg selv greit nok om det benyttes etter hensikten, men viser seg likevel som vanskelig å gjennomføre i praksis for mange. Og, erfaring viser at dette er et system vel mest for de større renholdsavtaler. De fleste renholdsavtaler som inngås i dag gjøres derfor fortsatt uten system for definerte kvalitetsmål, og kun basert på arbeidsfrekvenser og omfang. Noen bedrifter og offentlige etater har utviklet egne kvalitetssystemer basert på behovsvurdering av systemet, men vi har altså fortsatt ikke noen felles bransjenormer. I konkurranser ender man fortsatt som regel opp med at renholdsløseleverandøren med lavest pristilbud vinner,



og da uten at man har inngått en tydelig avtale om hvilken rengjøringskvalitet som skal leveres.

På utstyrsfronten er det langt mellom de store revolusjoner, og vi ender opp med å la oss begeistre av at støvsugeren kan støvsuge på egen hånd, uten at noen holder i den. Eller at man for eksempel nå kan benytte iPad med GPS for registrering av renholderens arbeidstid og rengjøringsområder i løpet av en arbeidsdag. Vi leser i Renholdsnytt om teknologiske nyvinninger, software og hardware som på ulik måte skal effektivisere renholderet. Likevel, mange arbeidsgivere kjøper fortsatt billigste moppekraft uten teleskopfunksjon samt billigste mopp for å spare noen kroner. Dette altså selv om utstyr til rennhold totalt sett utgjør en relativt beskjeden del av renholdskostnadene, mens dårlig eller feil utstyr lett kan gi renholderen ekstra belastninger som i neste omgang kan føre til sykemelding. Vi ser også ofte rundt om i landet renholdere som arbeider uten ordentlig uniform, gjerne kun med en T-shirt påtrykket firmaets logo. Vi tenker da lettere sarkastisk at for mange bedrifter kan det kanskje være smartere å ikke vise sin logo. Bruk noen kroner ekstra på representative arbeidsklær, og bedriftens renholdere utstråler at de har en arbeidsgiver med fokus på kvalitet.

Renholdsledelse er utfordrende. Blant annet mye på grunn av det faktum at rengjøring er ferskvare, og uventede ting skjer hele tiden. Utstyr må på plass og vikarer må skaffes. Samtidig har renholdsyrket

medarbeidere fra nesten alle verdenshjørner, noe som gir store språk og kulturmessige utfordringer. Renholdslederen får lite tid til å lede, og ender opp mest som en administrator. Slik har det vært lenge. For 20 år siden gjorde vi en større studie hvor målet var å undersøke viktige faktorer som påvirker renholdernes motivasjon og trivsel i arbeidet. Øverst på ønskelisten var, ikke overraskende, behovet for å bli sett og få anerkjennelse fra sin leder, påvirkningsmuligheter samt sosiale relasjoner og godt tilrettelagte arbeidsdager. Motiverte og tilfredse medarbeidere er en vesentlig suksessfaktor for alle arbeidsgivere, og de er med sin positive utstråling et betydelig aktivum. Og, glem da heller ikke at dyktige renholdsledere er gull verdt for virksomheten.

Norge i omstilling

Skuta Norge har fått sidevind, og alt går ikke lenger rett frem. Også renholdsnorge merker endringer, og må tilpasse seg nye utfordringer. Kunder kutter på renholdet, omfang, frekvenser og priser, og leverandører må vise fleksibilitet og justere sine avtaler. Allerede høye renholdsytelser blir enda høyere. Vi tillater oss da å minne om at alt har en grense, så også hvor mange kvadratmeter en renholder bør og kan forventes å rengjøre på en time. I vanskelige tider blir det ekstra viktig å ta vare på de ansatte, og forebygge økt turnover og arbeidsrelaterte helseplager. Har dere tilstrekkelig kompetanse innen renholdsfaget og renholdsledelse, fokus på kvalitetsmål i renholdsavtaler, renholdernes trivsel, motivasjon og helse, er organisasjonen godt rustet for å ri stormen av.