



Höjd yrkesstatus lyft för städare

Arbetsplats:	Craftstäd AB
Kontaktpersoner:	Anders och Susanna Bodolla, tel 08 36 60 20
Arbetslivsfondens handläggare:	Ingrid Strindlund
Skribent:	Charlotte Haider
Sammanfattning	<p>Ett arbetsplatsprogram för att höja medarbetarnas egna, omvärldens och kundernas attityder till städyrket. Strävan är att städning respekteras som en oundgänglig och ofta konkurrenshöjande miljöfaktor. För ökad tillhörighet har genomgripande förändringar genomförts för att städningen oftast ska utföras så att de anställda arbetar i par eller grupper. Samtliga anställda har ingått i de två konsultledda utbildningarna: ett ledarutvecklingsprogram och ett teoretiskt/praktiskt medarbetarprogram.</p>

Bakgrund

Städyrket förknippas historiskt med "extraknäck", ett arbete man tar i väntan på något annat eller ett yrke för den som inte "duger" till annat. Men med höjda miljö- och hygienkrav i arbetslivet ställs mycket höga krav på städpersonal. Vid Craftstäd AB konstateras att en höjning av yrkets status, inte minst i städarbetarnas egna ögon, är viktig både för ökad kund- och arbetstillfredsställelse.

-Ingen kommenterar städningen så länge den utförs till belåtenhet, men den dag städarna uteblir hörs klagomål, säger projektledare Anders Bodolla och fortsätter:
-Den hårda konkurrensen mellan städentreprenörer gäller inte bara uppdragen, städföretagen konkurrerar även om lämpliga medarbetare. Goda arbetsförhållanden är ett viktigt medel för att få behålla medarbetare.

Städbranschen kan betecknas som både personal- och aktivitetsintensiv. Arbetet är svårplanerat vilket ställer stora krav på flexibilitet från ledning och medarbetare.

Arbetsledarna har hittills burit en stor del av ansvaret gentemot kunder och för den dagliga arbetsorganisationen. Vid Craftstäd AB ville man föra ut större delar av ansvaret till de enskilda städarna. Delegering och arbetsorganisation utan detaljstyrning eftersträvades när företaget vände sig till Arbetslivsfonden i Stockholm, bl a för genomförande av omfattande ledarutbildningar som en del av ett arbetsplatsprogram.

I det förslag till förändrad arbetsorganisation som presenterades i arbetsplatsprogrammet låg även en övergång från ensamarbete till grupparbete.

Mål

o Utveckling av organisationen från ensamarbete till grupporganiserat arbete.

o Utveckling av ledarfunktionerna, även beträffande deras ansvar för rehabilitering och internkontroll.

Genomförande

Inledningsvis genomgick drift- och arbetsledning utbildning. Bland annat ur perspektiv där kvalitét kunde relateras till företagets ekonomi.

Nästa steg i ledarutbildningen var att med konsult hjälp applicera ledarverktygen på den egna organisationen: instruktionsmetodik, organisationsanalys, städmetodik,

ergonomi, planering, behovsanalys samt organisationsförändringar.

Därefter samlades städpersonalen och arbetsledningen för orientering om pågående förändringsarbete samt för att relatera det till marknadens krav på företaget och dess medarbetare. Efter denna orientering började utbildning av medarbetare dels för nya praktiska uppgifter, dels för att börja arbeta i par eller grupper och för att kunna utnyttja pararbetets styrka.

De flesta utbildningarna har genomförts som halvdagskurser, ungefär varannan månad.

Resultat

Genom konsult hjälp och utbildning har det vuxit fram en medvetenhet om individens betydelse och möjligheter att påverka arbetsuppgifterna och arbetsmiljön. -När städarna inser att de utför ett viktigt arbete, att de i många fall faktiskt är oumbärliga, då växer deras ansvars känsla.

Genom omplaceringar till enkla städuppdrag har flera personer kunnat återgå i arbete.

Med strävan efter arbete i par eller grupper har arbetsgemenskap och social trygghet ökat. Från arbetsledningens sida försöker man därtill höja yrkets status genom att informera kunder och kundernas medarbetare om betydelsen av städning.

Craftstäd försöker även att lägga över städningen till dagtid för att medarbetarna ska få en naturlig kundkontakt.

Ur fysisk, städteknisk, synvinkel innefattade projektet anskaffning av vissa golvstädningshjälpmedel som poleringsmaskin och kombiskurmaskiner. Utrustningarna tar bort tunga städmoment som kan medföra förslitningsskador. Utbildningarna innefattade även flera ergonomi- och arbetsmetodavsnitt.

Anders Bodolla sammanfattar uppnådda effekter av arbetsplatsprogrammet i följande punkter:

- o Service- och kvalitetsnivån har ökat.
- o Servicekänsla hos medarbetarna har ökat.
- o Bättre kommunikationvägar har öppnats då arbetet med den enskildes välmående har ökat.
- o Vi har utvecklat de ergo-nomiska städsystemen.
- o Antalet långtidssjukskrivningar har dalat kraftigt.
- o Gemenskap och social trygghet har ökat. Både internt och externt.
- o Vikariatunderlag har stabiliserats.
- o På sikt ökade intäkter.

Värdering/kommentar

Städföretagens entreprenadskap ställer höga krav på ledningens förmåga att balansera mellan kundernas och medarbetarnas krav. Eftersom de flesta uppdrag utförs "chefslost" på kundernas arbetsplatser ställs även höga krav på delegering.

Den höga representationen av invandrare bland städare ställer också krav på lyhördhet från arbetsledningen och konsekvens i kommunikationen av företagets åtaganden och attityder, både internt och externt.