

Resultatet är viktigast

Helene Loftby är en av Sodexos personalchefer och verksam i Stockholm. Sodexo AB är ett av Sveriges ledande Service Management företag med över 8 000 medarbetare. Sodexo lagar mat och städar, underhåller fastigheter, bemannar växel och receptioner, verkar inom hotell och konferens - och mycket mer. När Sodexos kunder drar ner på alla sina kostnader så måste Sodexo anpassa sig och minska på sin personal. Med hjälp av Arbetslivsresurs blir processen lättare.



Jag befinner mig på festivalplatsen för Volvo Ocean Race vid Skeppsbron i Stockholm för att träffa personalchef Helene Loftby. Tusentals människor har tagit sig dit för att se de stora båtarna anlöpa hamnen. Det är Sodexo som ansvarar för att de får något gott att äta i restaurangerna på området medan de väntar och att det städas upp efteråt.

Överallt lyser de orangea jackorna som markerar att bäraren tillhör Sodexos medarbetarskara.

Sodexo är inte bara festivalmat och städare. De bemannar växlar och receptioner åt företag, kommuner och landsting med sina 8000 medarbetare över hela landet. De driver personalrestauranger, levererar mat till sjukhus och skolor och sysslar med fastighetservice, vaktmästeri, sjukvårdsprodukter och en hel del till.

Helene Loftby tar en paus mellan ansvarsfördelningar och telefonsamtal, ►

Namn: Helen Loftby

Ålder: 45 år

Familj: Sambo, två barn och en bonusdotter

Yrke: Personalchef

Utbildning: Beteendevetare

Fritid: Städar som terapi

Bor: i Sundbyberg

Senast lästa bok: Barack Obamas självbiografi

Dold talang: Inga dolda, jag visar alla mina talanger, men jag gillar att sjunga

Det bästa med jobbet: Mångfalden av frågornas karaktär

► sätter mobilen på ljudlöst slår sig ner i solen för en pratstund.

Sodexo har ju naturligtvis som många andra känt av lågkonjunkturen och när deras kunder skär ner i personalstyrka så måste även Sodexo anpassa sig och minska på personalen.

– Det är inte lika många som äter, inte lika många kontorsrum som ska bli städade helt enkelt, så vi måste säga upp personal på grund av arbetsbrist, säger Helene. Och det är där omställningsförsäkringen kommer in i bilden.

Bra samarbete

Sodexo anlitar ett antal olika omställningsföretag för att prova vilka de känner att de kan samarbeta bra med.

– Med Arbetslivsresurs tycker jag att samarbetet fungerar alldeles utmärkt. Jag vet också att våra fackliga företrädare är nöjda med Arbetslivsresurs och vi har ett gemensamt intresse i att hitta en bra leverantör.

Sodexo har nyligen sagt upp en grupp städare som har fått omställningsstöd via Arbetslivsresurs. Helene förklarar att något av det viktigaste är att redan från början informera sina medarbetare om vad omställningsföretaget ska åstadkomma. Hon brukar säga att det inte är någon serviceinrättning, utan det handlar mycket om att själv göra en insats för att hitta ett nytt jobb.

Stor kännedom om branschen

Helene menar att en stor fördel med Arbetslivsresurs är att konsulterna jobbar med de flesta stora städföretagen i Stockholm och har god kunskap om branschen.

– Om till exempel någon av våra konkurrenter har en lucka så känner konsulterna på Arbetslivsresurs oftast till det och kan förmedla den kontakten snabbt.

En annan styrka som är viktig för Helene är att Arbetslivsresurs ställer upp och är med på möten i ett tidigt skede och är

duktiga på att informera.

– Våra anställda kände redan vid första mötet en trygghet. De vet vart de ska vända sig och vad de kan få hjälp med. De får också rimliga förväntningar från början och det tror jag är en fördel.

Helene tycker att hon har fått ett bra stöd från Arbetslivsresurs i sin roll som personalchef.

– De är väldigt kunniga. Om jag till exempel är osäker på om någon har rätt att få omställningsförsäkring så kan jag bara maila Arbetslivsresurs och få ett snabbt svar.

Språket en viktig faktor

– Vi är ett företag med en stor andel mångkulturella medarbetare som ibland behöver få hjälp på sitt eget språk och det har inte varit något problem. Spanska är vanligt förekommande och då fixar Arbetslivsresurs det med anställda som talar språket eller med tolkar.

Helene och facket är överens om vilka kriterier som gäller för en bra omställningsleverantör och båda tittar framför allt på resultatet.

– Arbetslivsresurs har visat ett bra resultat. Vi har 8000 anställda och finns över hela Sverige och då är det en fördel att de har en organisation som täcker det geografiskt. Jag fick nyligen en delrapport om resultatet av den pågående omställningen och flera av dem har redan fått nya jobb.

Med de orden måste Helene rusa och jag ser hennes färgstarka jacka försvinna in i vimlet för att övervaka att allt flyter i tältrestaurangerna på Skeppsbron, för snart kommer de stora segelbåtarna. ■

Marknadsförståelse

Varje år hjälper Arbetslivsresurs 15 000 människor att få ett nytt jobb. Vi arbetar med många företag inom fastighetsbranschen och har därför god branschkunskap och en stor erfarenhet. Våra konsulter förstår marknaden och vet vad som krävs för att få ett nytt jobb.

Roland Andersson, konsult på Arbetslivsresurs.

Vilken typ av yrken kan man gå till från städyrket?

– Oftast handlar det om jobb som inte kräver längre utbildning, som till exempel taxichaufför eller vissa vårdjobb. Många tar också tillfället i akt att börja studera. I regel handlar det om någon form av yrkesutbildning.

En del av de som arbetar inom fastighet har också en yrkesutbildning i botten. I de fallen kan vi ibland stötta med utbildning för att man ska kunna utöka sin möjliga arbetsmarknad. Har man till exempel arbetat som chaufför i ett annat land så tror jag nog att man kan klara av samma yrke här.



Lokal närvaro.

Arbetslivsresurs har kontor på mer än 40 orter i Sverige. Med våra 240 konsulter arbetar vi med stor lokal närvaro och känner till företagen i regionen väl.

Städbolag rekryterar via Arbetslivsresurs

Peter Lissel på PMI Clean tar hjälp av Arbetslivsresurs och får skraddarsytt underlag vid nyrekryteringar.



Peter Lissel

Jag träffar personalchef Peter Lissel hos PMI Clean i Skarpnäck. Lokalerna är ganska små trots företagets 400 anställda, det beror på att merparten är ute på uppdrag hos kunder.

Peter berättar att de tidigare i år fick hjälp av Arbetslivsresurs att rekrytera ett 40-tal lokalvårdare till ett nytt städkontrakt.

PMI Clean hade lagt ett anbud på städning i Nacka Kommun och fått kontraktet som omfattade 57 olika verksamheter i kommunens regi. Nu gällde det att snabbt rekrytera för att kunna fylla upp de tjänster som krävdes för uppdraget.

– Konsulten på Arbetslivsresurs ringde mig och frågade om vi var intresserade att ta över den förra entreprenörens personal, berättar Peter.

Arbetslivsresurs var nämligen ansvariga för omställningsarbetet hos städföretaget som hade kontraktet tidigare, men som nu hade blivit tvingade att säga upp en stor del av sin personal på grund av arbetsbrist.

– Genom att Roland hörde av sig så pass tidigt kunde vi göra en uppskattning av hur mycket resurser vi behövde och genomföra hela rekryteringen innan uppdraget gick över till oss, förklarar Peter.

Skraddarsydd ansökningshandlingar

Peter och hans kollegor gick först igenom vilka resurser de hade internt för de nya jobben, bland annat hade de några deltidsanställda som gärna ville gå upp till heltid. Därefter återkom man till Arbetslivsresurs för att få mer information om de arbets sökande.

För att rekryteringen skulle gå så smidigt som möjligt ställde PMI Clean upp ett antal parametrar som man ville att sökande skulle uppfylla. De fick också alla aktuella ansökningshandlingar enligt en förutbestämd mall för att underlätta hanteringen av informationen och snabbt kunna se vilka som var intressanta för anställning.

– I slutändan blev det så att vi tog över merparten av de anställda från det andra bolaget.

Viktigt att bibehålla hög kvalitet hos nöjda kunder

Peter berättar att man tog över allt inklusive de avtal och lönenivåer de anställda hade haft hos sin tidigare arbetsgivare.

– Vi gjorde intervjuer med alla kunder inom det nya kontraktet om hur de upplevde kvaliteten och servicenivån på städningen och vi fick intrycket att de var nöjda. Då valde vi att låta personalen som hade rutin och erfarenhet av just den arbetsplatsen vara kvar och därigenom säkerställa en hög nivå, hellre än att nyrekrytera till lägre löner för att vinna småpengar, säger Peter.

– Vi vill helt enkelt göra ett så litet ingrepp som möjligt i en verksamhet där kunden tycker att det fungerar.

Starka fack

Facken är starka i fastighetsbranschen, något som Peter menar är bra för alla parter.

– Kommunal och Fastighetsanställdas förbund är huvudaktörerna i vår bransch. Det är bra för oss att ha starka fackliga motparter, vi känner att det är lättare att

föra en diskussion med en facklig ombudsman än att prata med 400 olika individer. Man får se det som regler i ishockey, där man reglerar vad som är rätt och vad som är fel och följer man inte reglerna får man en utvisning.

I och med kollektivavtalet så har du en struktur som på sikt är bra, utan strukturen så skulle det helt enkelt bli kaos.

Summering av resultatet

Efter ett halvår kan Peter summera resultatet från rekryteringen.

– Vi har inte avslutat en enda tjänst av dem vi anställde via Arbetslivsresurs. Alla 45 är fortfarande kvar och det är det är ovanligt. Men visst, säger han, det handlar också om tidsandan. Just nu blåser det kallt på arbetsmarknaden och alla håller i sina jobb på ett helt annat sätt än man gjorde för ett år sen. Både uppsägningar och sjukskrivningar minskar.

Peter tycker att omställningsförsäkringen fungerar bra.

– Det är ju rätt stort att bli av med jobbet, så det verkar vara en bra start. Det flöt på fint när vi tog över den gamla entreprenaden och jag tror alla blev nöjda med resultatet.

”Viktigt att bygga relationer för att skapa ett bra samarbete”

Roland Anderson engagerar sig i sina medmänniskor, både i sitt arbete som konsult hos Arbetslivsresurs och i sin roll som fotbollstränare för Assyriskas farmarlag.

Om man letar efter Roland Andersson efter arbetstid så bör man börja på Södertälje fotbollsarena, eller ”Jalla-val-len” som den kallas i folkmun. Där tränar han Assyriskas farmarlag i division tre. Rolands drivkraft ligger i ambitionen att jobba med människor och se hur de utvecklas och kommer vidare och det gör han både på jobbet och i rollen som tränare.

Vilken tror du är den största svårigheten för en personalchef inom lokalvård vad gäller omställning?

– Många städföretag har personalen spridd över hela Stockholm och har därmed ingen daglig kontakt med dem, kanske har de därför också lite sämre överblick. Det har hänt att jag har kommit till ett första informationsmöte inför en omställning där de anställda träffar sin personalchef för första gången.

Vad är viktigt för dig vid ett första möte?

– Det viktigaste för oss är att snabbt göra klart att vi är där för de uppsagdas skull och att omställningsstödet ska hjälpa dem att snabbt hitta ett nytt jobb. För oss handlar det om att bygga bra relationer och få alla inblandade att känna förtroende för oss.

De senaste månaderna har präglats av lågkonjunktur och stora neddragningar. Hur konjunktürkänslig är städbranschen?

– Städbranschen är inte lika konjunkturstyrd som många andra eftersom uppdragen ofta är tidsbestämda, ibland på flera år. Företagen agerar lite olika när

avtalen löper ut. En del kallar in oss på en gång för att snabbt få igång processen med omställningen medan andra väljer att avvakta och se hur det går. När kontraktstiden är slut så kan samma företag också få behålla det ytterligare en period.

Men någon gång där i avtalsprocessen kommer ni in?

– Ja. Idealet för oss är att komma in på en gång för att kunna utnyttja hela uppsägningstiden, för det finns en svårighet med den här typen av omställningsarbeten. En fabrik som säger upp för att produktionen har gått ner har sällan problem med att vi kommer dit och tar personalen i anspråk, eftersom det som regel är mindre att göra. Här ska de ha full produktion fram till sista dan. Men vi brukar förhandla med arbetsgivaren så att alla blir nöjda. Ibland löser vi det till exempel genom att besöka dem på sina arbetsplatser.

Om nu något nytt företag fått uppdraget, är det inte bara för er att lyfta över personalen till den nya entreprenören?

– Riktigt så enkelt är det inte. För det första har den nya entreprenören ofta personal från andra avslutade kontrakt som de vill flytta in på det nya kontraktet. Och även om de tar över en del av personalstyrkan får vi alltid en grupp kvar som kanske inte passar in och dem får vi jobba desto mer med.

– De flesta är ändå fullt arbetsföra och det finns ingen anledning att sitta och problematisera utan det gäller att så snabbt som möjligt lotsa dem från ett jobb



Roland Andersson, konsult på Arbetslivsresurs.

till ett annat. Slutligen finns de som behöver tas om hand på ett annat sätt där andra grundbegrepp blir viktigare som att bygga en relation och inge förtroende för att få till förändring och utveckling.

Du verkar känna till de flesta i fastighetsbranschen?

– Det kanske är att ta i, men vi har bra kontakt med de stora bolagen och genomför regelbundna möten med deras personal sedan flera år. Det roliga blir ju när företag som anlitat oss när de behöver minska återkommer när de behöver anställa igen, då vet man att man har lyckats!