



Enhetschef Nina Røer og hennes tre avdelingsledere Jan Morten Sundbakken, Jan Tore Hansen og Wenche Birgitte Skoglund. Mange renholdere har lang fartstid i kommunen, og de fire investerer mye i kompetanseutvikling for sine medarbeidere.

Kvalitet i høysetet

Bærum kommune har lang erfaring med konkurranseutsetting. Oppgavene fordeles med kløkt mellom egne ansatte renholdere og private aktører.

— Kommunen har et politisk vedtak på at vi ved naturlig avgang skal gå over til eksterne byråer. Etter min erfaring er det ikke så stor forskjell på interne og eksterne krefter. Du får det du betaler for, sier Nina Røer, som er enhets- sjef for renholdet i kommunen.

Hun tenker at noen av de virksomhetene som bruker eksterne renholdere vil si at dette er kjempebra, mens noen av dem som har egne renholdere vil si at nettopp dette er kjempebra.

— Resultatet avhenger først og fremst av den enkelte renholder og oppfølgingen fra nærmeste leder. Det som oppleves mest

krevende i renhold, er oppfølging og kontroll, og det gjelder uansett om man bruker egne ansatte eller leverandører.

Anbud avgjøres profesjonelt

For tiden brukes tre eksterne byråer. Bærum kommune har en egen anskaffelsesenhet som sikrer kvaliteten på anbudene, styrer innkjøpsprosessen og avgjør konkurransene, mens renholdsenheten utgjør fagekspertisen.

— Det er en klok og god fordeling som gir ryddige forhold, synes Røer.

Hun er opptatt av å ha et godt forhold til sine leverandører, og understreker at det

særlig i renholdsbransjen er viktig å være profesjonell.

— Egne ansatte renholdere kan være dyrere, blant annet fordi vi har en dyrere pensjonsordning. Til gjengjeld har du andre utfordringer med innleie.



Renholdsoperatør Unni Hansen i rådhuset synes renholdskvaliteten gikk opp etter overgang til et nytt moppekonsept.

Vi er opptatt av å ha et godt konkurransegrunnlag som ivaretar sosial dumping og andre negative ting man kan bli utsatt for i bransjen. Dette krever mye og god oppfølging, samt profesjonalitet i anskaffelsen.

— Noe av renholdet vårt gjøres på kveldstid, og det har tidvis vist seg å være noe dyrere med egne ansatte. Da setter vi inn tiltak, eller omrokkerer på bygg. Vi forsøker dessuten å samle de interne renholderne på noen av byggene, som blant annet administrasjonsbyggene i Sandvika.

Opplæring og åpen dør

Rent sosialt har de eksterne renholderne sitt eget miljø, som byråene selv legger til rette for, mens renholdsenheten i kommunen har ulike ordninger for sine egne medarbeidere.

For eksempel har den jevnlig samlinger kalt «Café Rud», med egne temaer ca. annenhver måned, og samlinger med overnatting og faglig innhold én gang i året. Sykefraværet har tradisjonelt vært lavt, rundt sju prosent.

Det investeres mye i fagbrev, der ett resultat er at renholderne er blitt flinkere til å lære opp hverandre og har fått bedre samhold.

— Vi har satsset mye på åpenhet og at du skal tørre å si fra. Hvis du ikke tar opp ting, går de ikke over. Tvert i mot kan utfordringene eskalere. Det hjelper mye at mange nå har tatt fagbrev. Vi har fått større åpenhet og flere

tar ansvar, sier enhetsleder Røer.

Lederne, på sin side, har de to siste årene vært gjennom en LEAN-prosess for å organisere seg på en best mulig måte. Dette resulterte blant mye annet i at det ble laget en stor tavle.

— Tavlen gir oversikt over mål, status, tiltak, ansvarlig og frist. Vi har tavlemøte en halv time hver torsdag.

Samarbeid rundt avfall

Jan Morten Sundbakken er én av tre avdelingsledere og fremhever at også kommunens øvrige ansatte er viktige for renholdet. For eksempel kan de bidra mye ved ikke å ha for mye papirer liggende rundt på kontorene sine.

— Vi har spart omtrent ett årsverk på en del bygg ved å kutte ut avfallsbøtter på hvert kontor, og i stedet ha noen stasjoner med papir, plast, mat og restavfall. Renholderne våre skal også gi råd om kildesortering, og være en kontrollfunksjon.

Det hele er en del av en større omlegging av avfallshåndteringen i kommunen.

— Et godt samarbeid mellom renholdere og brukere kan være krevende, så dette må vi være på ballen med, mener han.



Tavla gir rask oversikt over hvilke tiltak som skal gjennomføres og hvem som skal følge dem opp, forklarer enhetschef Nina Røer.

Renere med ny moppe metode

I Bærum kommune er ikke renholdsenheten redd for å ta i bruk nye metoder. De er blant landets første brukere av moppe- og vaskekonseptet Kiehl Promop, som de har et par års erfaring med.

Ved å følge en spesiell prosess, fås ferdig fuktete mopper som er garantert bakteriefrie i romtemperatur i tre døgn før bruk.

— På rådhuset hadde vi i alle år

hatt problemer med lukt etter at vi var ferdig med å rengjøre gulvene. Jeg tror det skyldtes bakterier. Etter et par dager med den nye metoden, var lukta borte, sier avdelingsleder Jan Tore Hansen.

Promop leveres gjennom firmaet Systemrent, som blant annet omprogrammerer vaske-maskiner og tilpasser doseringen. Resultatet er at kluter og mopper blir helt rene etter vask, og man unngår den karakteristiske lukten av fuktige tekstiler, som mange forsøker å kamuflere ved å putte moppene i kjøleskap. Utstyret kjøpes inn via rammeleverandør Staples.

Selv har Hansen aldri vært noen stor tilhenger av kjøleskapsmetoden: — Du dreper jo egentlig ikke bakterier i et kjøleskap, du holder dem bare ved like til du skal vaske med moppene. Dessuten tar kjøleskapene plass og krever energi, mener han.

BÆRUM KOMMUNE I AKERSHUS

Innbyggertall: 126 347 (2.kv. 2018)

Areal: 192 km²

Total byggmasse: Ca. 556 000 kvm

Ansatte: 67 i renholdsenheten (55 årsverk)

Renholdet omfatter administrasjonsbygg, idrettshall, svømmehaller, kirker, kontorer, eldresenter, helsestasjon, skoler, barnehager osv.

Annet: 43 prosent av renholdet tas av egne ansatte, resten er konkurranseutsatt. Norges femte største kommune i folketall. Kommunesenter er byen Sandvika.

