

# GRANDE

Entreprenør

# VEKSTTORGET



## Prosjektrapport om muligheter med Inkluderende jobbdesign

Pilotprosjekt i samarbeid med



### INKLUDERENDE JOBBDISIGN

På hvilken måte kan man ved bruk av metoden «Inkluderende jobbdesign» minske fremtidens mangel på arbeidskraft i bygg- og anleggsbransjen?

# Innholdsfortegnelse

<b>1. SAMMENDRAG etter Del 1</b> .....	<b>2</b>
1.1. Måloppnåelse ved suksessfylt gjennomføring av fase 2.....	3
<b>2. MÅL OG RAMMER</b> .....	<b>4</b>
2.1. Problemstilling.....	4
2.2. Bakgrunn og kunnskapsstatus.....	4
2.2.1. Utenforskap og arbeidsledighet.....	4
2.2.2. Sykefravær og frafall i bygg- og anleggsbransjen.....	6
2.2.3. Tiltak?.....	7
2.2.4. Hva er Inkluderende jobbdesign?.....	7
2.3. Prosjektmål.....	9
2.4. Rammer og organisering.....	9
2.4.1. Prosjektpartnere.....	9
2.4.2. Samarbeid og øvrige roller.....	10
<b>3. GJENNOMFØRING</b> .....	<b>11</b>
3.1. Grande Entreprenør.....	11
3.1.1. Betongfabrikken hos Grande entreprenør AS.....	11
3.2. Aktivitet gjennomført.....	12
3.3. Kartlegging og funn.....	12
3.3.1. De ordinære arbeidsprosesser og arbeidsoppgaver.....	12
3.3.2. Intervju og observasjon.....	13
3.3.2. Annen informasjon.....	15
3.4. Konklusjon og anbefaling.....	17
3.4.1. Beskrivelse av ulike jobbprofiler.....	17
3.4.2. Kostnader og fordeler.....	20
<b>4. VEIEN VIDERE OG DEL 2</b> .....	<b>21</b>
4.1. Innhold del 2.....	22
<b>5. ØKONOMI</b> .....	<b>23</b>
<b>6. KILDEHENVISNING</b> .....	<b>25</b>

## 1. SAMMENDRAG etter Del 1

Dette pilotprosjektet er et samarbeid mellom prosjekteier Grande Entreprenør og prosjektpartner Veksttorget. BNL – Inkluderende Arbeidsliv Bransjeprogram for Bygg og Anlegg er hovedpartner for finansiering til gjennomføring av pilotprosjektet. I tillegg har vi referansepartnere og samarbeidspartnere i Paal Haavorsen i Bransjeforeningen Arbeid og inkludering i NHO og NAV lokal Verdal, Rune Trætli Storvik. Prosjektet skal føre til alternative måter å rekruttere på gjennom bruk av metoden Inkluderende jobbdesign.

Med bakgrunn i rapporter og statistikker fra NAV og SSB, ser vi at det vil være stor mangel på arbeidskraft i bygg- og anleggsbransjen, i tillegg til en betydelig økning av eldre. Dette fører til at vi blir færre som betaler for velferdsstatens goder og AS Norge.

Gjennom bruk av metoden Inkluderende jobbdesign kan vi mobilisere sykemeldte, arbeidsledige, og personer utenfor arbeidsstyrken inn i arbeid. Inkluderende jobbdesign er en metode som tar utgangspunkt i arbeidsgiveres behov for arbeidskraft, men ved bruk av ulike metoder skapes det en merverdi som gjør det interessant og ofte lønnsomt å ansette folk som sliter med å få en jobb på vanlige vilkår.

Hensikten med dette pilotprosjektet vil for prosjekteier Grande Entreprenør være å se på i hvilken grad metoden Inkluderende jobbdesign vil kunne bidra til å løse sider ved rekrutteringsbehovet, gi kunnskap om alternativ måte å rekruttere på, samt ivareta egne ansatte. Veksttorget som prosjektpartner ønsker gjennom prosjektet å få bredere kunnskap om metoden, og teste ut lønnsomhet og dokumentere merverdi for Grande.

Gjennom intervju, kartlegging og observasjon har vi gjort en grundig gjennomgang av arbeidsprosesser og arbeidsoppgaver ved betongfabrikken til Grande. Dette har ført til tre alternative stillinger bedriften kan benytte seg av ved en eventuell ansettelse. Disse stillingene omhandler rydding, tilretteleggings-, og hjelpearbeideroppgaver.

Foreløpig ønsker Grande å se på interne ansettelsesforhold og bemanning til en hjelpearbeiderstilling. De har konkrete ansatte med fagkompetanse som har helsemessige utfordringer de ønsker å beholde i bedriften ved å prøve ut den nye stillingen.

Videre i prosjektet kan man se for seg å prøve ut en kombinasjon av to stillinger som omhandler rydding og hjelpearbeideroppgaver. Det er diskutert i prosjektgruppen at målgruppen mennesker med behov for tilrettelagt arbeid og redusert arbeidsevne kan være aktuelt her. Dette er oppgaver som er gjentakende, krever liten formell kompetanse og trenger ikke være en 100% stilling.

## 1.1. Måloppnåelse ved suksessfylt gjennomføring av fase 2

### **Måloppnåelse på EFFEKT:**

Nr. 1 – Omklassering av internt ansettelsesforhold hos Grande Entreprenør AS

og/eller

Nr. 2 – Ansettelse av en person i varig tilrettelagt arbeid i ordinært arbeid (VTO) hos Grande Entreprenør AS.

### **Måloppnåelse på METODE og KUNNSKAPSUTVIKLING:**

1. En prosjektrapport i samarbeid med forskningsinstans som inneholder funn, vurderinger og konklusjoner på vårt prosjekt – «Inkluderende jobbdesign i bygg- og anleggsbransjen»
2. En manual med oppskriftshefte og/eller markedsmateriell for hvordan andre bedrifter kan ta i bruk metoden.

Ved oppstart av del 2 vil vi sammen med en valgt forskningsinstans bruke noe tid på å få spisset og konkretisert målene ytterligere. Her vil samarbeid med både BNL og bransjen kunne være nødvendig for en mest mulig formålstjenelig rapport, og få fordelaktige materialer og data.

## 2. MÅL OG RAMMER

### 2.1. Problemstilling

Norge vil fremover ha en stor mangel på arbeidskraft i bygg- og anleggsbransjen. Paradokset i 2023 – Vi har i dag en lav arbeidsledighet, men et høyt utenforskap.

- Hvordan mobilisere sykemeldte, arbeidsledige og personer utenfor arbeidsstyrken inn i arbeid?

- På hvilken måte kan man ved bruk og implementering av metoden «Inkluderende jobbdesign» minske fremtidens mangel på arbeidskraft i bygg- og anleggsbransjen?

- Kan Inkluderende jobbdesign løse rekrutteringsbehov og mangel på arbeidskraft hos Grande Entreprenør AS, og bli en del av bedriften sin rekrutteringsmodell?

### 2.2. Bakgrunn og kunnskapsstatus

#### 2.2.1. Utenforskap og arbeidsledighet

##### «Den skjulte ledigheten»

- 130.000 på AAP (Arbeids- og avklaringspenger NAV), 200.000 med nedsatt arbeidsevne, 360.000 uføre og et arbeidsliv som roper etter arbeidskraft.
- 57.000 i Trøndelag som ikke er i jobb eller utdanning – blir beskrevet som utenforskapet. (NAV, 2022).

Versus:

##### Stor mangel på arbeidskraft

- Norsk arbeidsmarked mangler 75 000 arbeidstakere (Bedriftsundersøkelsen 2022 - NAV).
- Størst innen helse- og sosialtjenester, og bygge- og anleggsvirksomhet.

##### Koronakrisen har endret gruppen arbeidsledige

- De som var i utenforskapet FØR koronakrisen har nå fått en betydelig lengre vei til ordinært arbeid.
- Flere med ingen eller lite utdanning.
- Flere fra lavtlønnede yrker.
- Flere med dårligere økonomisk situasjon
- Flere er unge og nyetablerte
- Flere har fått bistand fra NAV før koronakrisen for å finne arbeid, og vil trenge bistand på nytt.



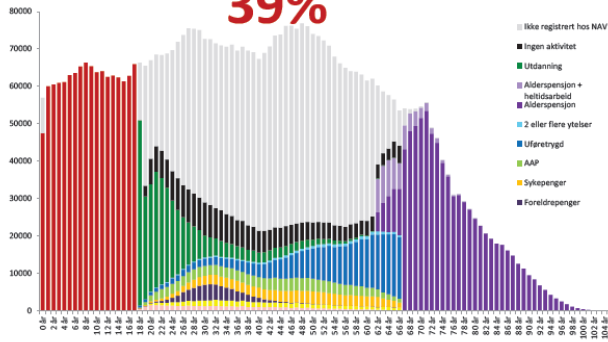
## Eldrebølgen er en varslet krise

Vi blir flere og flere eldre, og færre som betaler for velferdsstatens goder og AS Norge.

I dag er det ifølge SSB 39% av Norges befolkning som betaler for gildet. Ved bare så kort tid som i 2040, altså om 17 år er det estimert at denne skal synke til 36,5%.

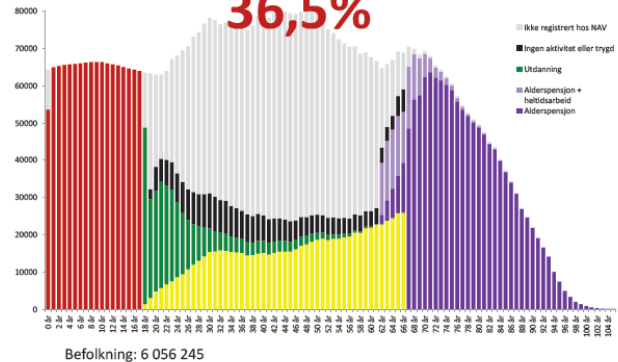
### Hvor mange betaler for gildet?

**39%**



### Hvor mange betaler for gildet? 2040

**36,5%**



Alle tall for trygdebruk, utdanning og utenforskap er basert på identisk forholdstall for denne bruken i 2018, og forlenget i henhold til levealdersjustering i pensjonsreformen slik at ekstra år følger samme forholdstall som for de som var 66 år i 2018.

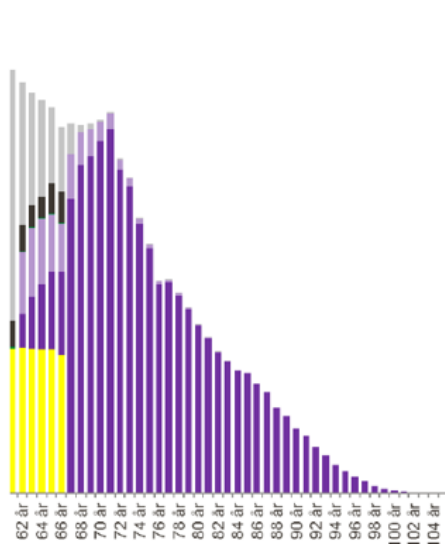
Kilde: Nav. Befolkningstall per årskull er Hovedalternativet i befolkningsfremskrivningen. Kilde: SSB

Kilde: NAV, Ulf Anderssen.

Samtidig øker antall pensjonister, og i 2040 vil man ha en økning på over 30% fra dagens tall.

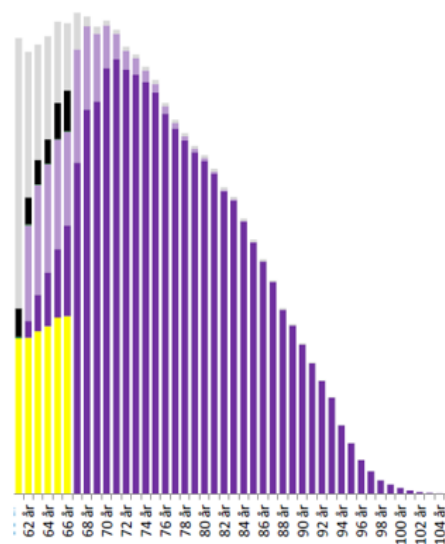
## For å understreke hva som kommer til å skje:

**2018**



870 000 pensjonister

**2040**

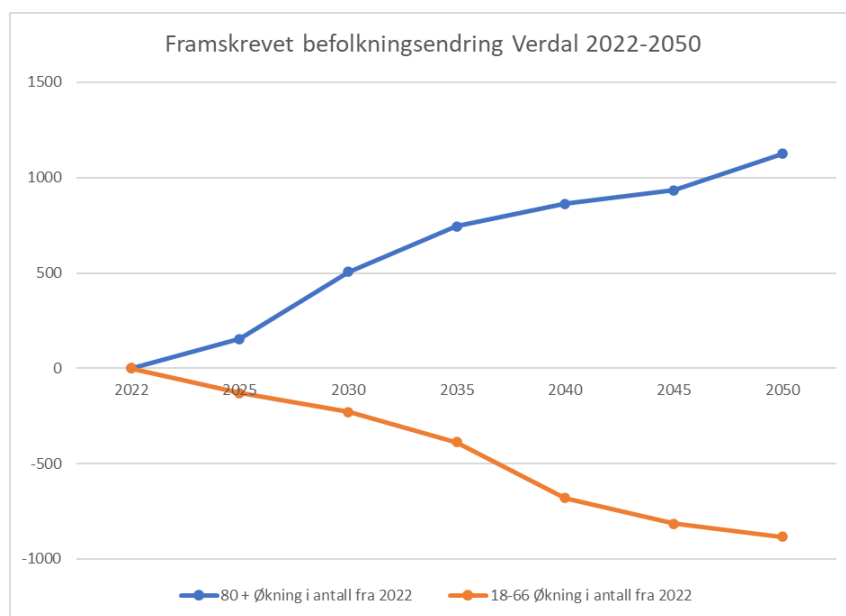


1 260 000 pensjonister

**2060: 1 580 000 pensjonister**

Kilde: NAV, Ulf Anderssen.

For Verdal og lokalt er framskrivningene ikke annerledes. Frem mot 2050 vil ha en vekst av eldre i alderen 80 år og oppover som tilsvarer en økning på 267%.



Kilde: SSB

### 2.2.2. Sykefravær og frafall i bygg- og anleggsbransjen

Arbeidsinkludering er også viktig innad i egen bedrift. I følge FN's bærekraftsmål nummer 8: Anstendig arbeid og økonomisk vekst, vises det til viktigheten av å fremme varig, inkluderende og bærekraftig økonomisk vekst, full sysselsetting og anstendig arbeid for alle. Sykefravær koster bedriftene dyrt i form av både ressurs og økonomi. Ifølge arbeidstilsynet er muskel- og skjelettplager den vanligste årsaken til sykefravær og frafall fra arbeid. I tillegg er bygge- og anleggsarbeidere en særlig utsatt gruppe.

Her har bedriftene et særlig ansvar for sine ansatte gjennom lovgivning.

- Krav til forebygging og oppfølging av sykefravær i arbeidsmiljøloven §3-1
- Tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne i arbeidsmiljøloven §4-6  
(1) Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak e.l.

### 2.2.3. Tiltak?

Ivaretagelse av egen arbeidskraft og mobilisering av arbeidsledige og personer utenfor arbeidsstyrken fremover vil kreve innsats på bred front. Utenforskapet øker, og arbeidsmarkeds- og kompetansepolitikken må bidra til at flere kan jobbe, vil jobbe og får muligheten til å jobbe.

1. Å treffe næringslivets behov handler om å møte behovet for kompetanse.

Økt fokus på kompetanse og kvalifisering er en del av løsningen.

2. Å beholde ansatte, og få ansatte til å stå lengre i sine arbeid blir viktig.

3. Øke inkludering, og tenke annerledes rundt rekruttering.

Alternativ rekruttering eller endret rekrutteringsmodell i utsatte bransjer.

**Et arbeidsliv ikke bare for de med 100% arbeidsevne, men også de med mindre arbeidsevne har en verdiskaping.**

«Alle kan ikke bli høykompetente. Vi må rett og slett lage et arbeidsmarked for de folkene vi har, i stedet for å ønske oss et nytt folk»

**Simen Markussen.**

*Økonom og seniorforsker ved Frischsenteret.*



### 2.2.4. Hva er Inkluderende jobbdesign?

Inkluderende jobbdesign er en metode som tar utgangspunkt i arbeidsgiveres behov for arbeidskraft, men ved bruk av ulike metoder skapes det en merverdi som gjør det interessant og ofte lønnsomt å ansette folk som sliter med å få en jobb på vanlige vilkår. Denne strategien utgjør en ny måte å tenke bemanning på i Norge og kan på mange måter kalles et paradigmeskifte innen ordinær HR-tenking.

- Omorganisering av arbeidsprosesser og omdisponering av arbeidsoppgaver, slik at høyt kvalifisert personell bedre kan fokusere på de arbeidsoppgavene de er kvalifisert til å utføre.
- Re-designer arbeidsprosesser og arbeidsoppgaver.
- Matcher den re-designede jobben ved å finne egnet person med nedsatt arbeidsevne.
- Fører til en ny bærekraftig jobb som samtidig er lønnsom, og gir merverdi for Grande entreprenør.
- Man bruker rett kompetanse på rett jobb.
- Passer særlig for ufaglærte, delvis/helt uføretrygdede, mennesker med redusert arbeidsevne og omplassering av egne ansatte med helseutfordringer/sykefravær.

Kilde: Bransjeforeningen Arbeid& Inkludering/Disworks



## Målgruppen for Inkluderende jobbdesign kan være følgende:

- Personer med nedsatt arbeidsevne og et lavere kompetansenivå  
Gir muligheter for å rekruttere personer som av ulike årsaker er en del av utenforskapet og ikke kommer til å nå de ordinære krav som stilles i ordinært arbeidsliv.
- Forebygging av sykefravær og ivaretagelse av egne ansatte med helsemessige utfordringer.  
For å beholde ansatte i arbeid, og unngå sykefravær, kan det være aktuelt å legge tilrette for alternative oppgaver og lettere arbeidsoppgaver som ikke nødvendigvis krever fagkompetanse. Tilrettelagte stillinger kan sørge for bedre fysisk, psykisk og organisatorisk miljø, og sørger for lavere sykefravær.
- Varig tilrettelagt arbeid i ordinært arbeidsliv (VTA-O).  
VTA-O er en ordning for mennesker med uføretrygd, som ønsker å jobbe i ordinært arbeidsliv. Bedriften skal gi tilpassede oppgaver etter den ansattes ønsker, behov og forutsetninger.
  - Organisert som et varig arbeidsmarkedstiltak hos NAV
  - Den ansatte får betalt uføretrygd fra NAV + kan tjene opptil 1 G i ordinær lønn.
  - Arbeidstiden skal tilpasses den enkeltes forutsetninger, og skal stå i arbeidsavtalen
  - Bedriften får et tilskudd fra NAV, som kan brukes til å betale lønn til den ansatte i VTA-O, og skal også gi noe kompensasjon for litt oppfølging.

Kilde: nav.no



## 2.3. Prosjektmål

### Overordnet mål og samfunnseffekt mål

Å utvikle systemkompetanse for å mobilisere sykemeldte, arbeidsledige og personer utenfor arbeidsstyrken inn i arbeid.

### Mål og hensikt for prosjekteier Grande

- Prosjekteier vil utvikle en systematisk kompetanse og arbeidsform i arbeidet med rekruttering og bemanning som i mindre grad har blitt testet ut i Bygg- og anleggsbransjen i regionen.
- Prosjekteier vil mobilisere arbeidskraft fra utenforskapet og egne ansatte med helseutfordringer/sykefravær.

Hensikten med dette pilotprosjektet vil være å se på i hvilken grad metoden Inkluderende Jobbdesign vil kunne bidra til å løse sider ved det store rekrutteringsbehovet Grande Entreprenør AS opplever, på like linje med mange aktører i entreprenør-bransjen. Det særegne med denne metoden er at man her vil rekruttere fra personer med ulike helsemessige utfordringer, det såkalte utenforskapet, men også å finne egnede arbeidsoppgaver blant allerede ansatte i entreprenørbransjen med helsemessige utfordringer som langtidssykemeldte, delvis uføre mv. Det er imidlertid også viktig å legge til at selv om det ikke skulle være store problemer med å rekruttere pr. dags dato, så vil denne metoden uansett være av interesse. Dette for å se om man kan utnytte arbeidskraften i bedriften mer effektivt, finne lønnsomme jobber dersom man i et CSR-perspektiv (Bedriftens samfunnsansvar) ønsker å ansette personer fra utenforskapet, men som nevnt også være aktuell ifm. å finne arbeidsmuligheter for allerede ansatte som har fått helsemessige utfordringer.

### Mål for prosjektpartner Veksttorget

- Prosjektpartner vil sammen med Grande entreprenør AS utvikle en kompetanse og en annerledes rekrutteringsform for å mobilisere arbeidskraft fra sykemeldte og utenforskapet.
- Avdekke spesifikke utfordringer knyttet til bransjen bygg og anlegg når det kommer til bruk av metoden Inkluderende Jobbdesign.
- Gjennom bruk av metoden «Inkluderende jobbdesign» ønsker vi å teste ut lønnsomhet og merverdi for Grande entreprenør, og dokumentere dette.

## 2.4. Rammer og organisering

### 2.4.1. Prosjektpartnere

#### **BNL - Inkluderende Arbeidsliv Bransjeprogram for Bygg og Anlegg**

AI-programmet for Bygg og anlegg, er et av sju bransjeprogram under IA-avtalen 2019 – 2022.

Programmets mål er å redusere sykefravær og frafall fra næringen gjennom å styrke HMS-arbeidet i bedriftene. Et særlig fokus på forebyggende arbeidsmiljø/helse og oppfølging av lange og/eller hyppige gjentakende sykefravær.

BNL er hovedpartner for finansiering til gjennomføring av pilotprosjektet.

## Grande

Grande Entreprenør AS er en byggentreprenør lokalisert i Verdal, Trøndelag. Helt siden oppstarten i 1953 har Grande lagt stor vekt på fagkompetanse og egenproduksjon. Av bedriftens totalt ca. 210 ansatte er ca. 170 håndverkere/fagarbeidere. Av disse igjen er ca. 20-25 lærlinger. Bedriften er godkjent lærebedrift innenfor tømmerfaget, betongfaget, taktekkerfaget, kontorlag og blikkenslagerfaget. Selv om bedriften så langt har lyktes godt med rekruttering av fagarbeidere, så viser alle prognoser at dette vil bli en utfordring på sikt.

## Veksttorget

Veksttorget har som hovedoppgave å hjelpe mennesker i arbeid. Bedriften er 100% eid av Verdal kommune og er en non-profit, frittstående kompetansebedrift.

Formål er å være tiltaksarrangør av arbeidsmarkedstiltak, samt utvikle tilbud innen samfunnets behov for arbeids-, velferds- og inkluderingstjenester, og utvikle arbeidskraft for næringslivet. Sammen bistår vi mennesker som kommer til oss via NAV, kommune og skole. Våre jobbsøkere har ordinært arbeid som hovedmål, men kan underveis ha behov for blant annet praksis, jobbprøver, arbeidstrening, en avklaring av sin arbeidskapasitet eller et varig tilrettelagt arbeid. Målgruppen for tiltakene er mellom 18-67 år, med variert arbeidserfaring og bakgrunn. Vår målsetting er likevel den samme for hver enkelt; å få etablert en permanent arbeidsplass, for på den måten å bidra til verdiskapning for bedriften, samfunnet og den enkelte arbeidssøker.

Veksttorget har sertifiserte metodeveiledere i «Inkluderende Jobbdesign», og er utfører av pilotprosjektet sammen med Grande entreprenør AS.

## NAV Verdal

NAV Verdal driver oppfølging av kommunens innbyggere som av ulike årsaker i kortere eller lengre tid har behov for økonomisk, arbeidsrettet eller sosialfaglig bistand.

I prosjektet er lokalkontoret delaktig som drøftingspartner og samarbeidspartner, og har stilt seg tilgjengelig ved behov for rekruttering utenfor organisasjonen Grande Entreprenør AS.

### 2.4.2. Samarbeid og øvrige roller

#### Prosjektledelse

- Morten Hynne, Daglig Leder Grande entreprenør AS
- June Vatne, Leder Veksttorget Arbeid og Kompetanse AS

#### Prosjektgruppe:

- Morten Hynne, Daglig Leder Grande entreprenør AS.
- Nina Stensland Melbye, HMS/HR – leder, Avdelingsleder, Grande entreprenør AS.
- June Vatne, Leder Veksttorget Arbeid og Kompetanse AS.
- Maja Venås Eriksen, jobbspesialist Veksttorget.
- Lene Beate Olsen, jobbspesialist Veksttorget.
- Ole Andreas Haugan, jobbspesialist Veksttorget.

#### Referansepartnere og samarbeidspartnere:

- NAV lokal Verdal v/Rune Trætli Storvik
- Paal Haavorsen, bransjeforeningen Arbeid og Inkludering i NHO.

## 3. GJENNOMFØRING

### 3.1. Grande Entreprenør

Grande Entreprenør AS er en totalentreprenør med kompetanse og erfaring innen de fleste typer bygg, både skole, helsebygg, næringsbygg, prosessbygg og ikke minst bolig. Vi har også en egen fabrikk hvor vi produserer plattendecker og andre spesialprodukter i betong. For deg som er privatkunde kan vi bistå med store og små bygge- og rehabiliteringsprosjekt gjennom vår serviceavdeling.

Vi har god erfaring med prosjektutvikling i tidlig fase, og vi kan tilby en organisasjon som har det som kreves for å lede og gjennomføre et prosjekt fra A til Å.

Fagkompetanse har alltid stått sentralt hos oss, og vi utfører alt av egenproduksjon innen fagene betong, tømmer, takteking og blikkenslagerarbeid ved hjelp av våre faste ansatte fagarbeidere.

Seriøsitet, god HMS og godt arbeidsmiljø står sentralt i alt vi gjør.

Grande Entreprenør AS ble etablert av Torbjørn Grande i 1953. Helt fra starten har Grande Entreprenør AS hatt en profil med samfunnsengasjement og fokus på utvikling av lokalsamfunnet og regionen.

Vi ønsker til enhver tid å levere kvalitet som kunden er tilfreds med.

En solid økonomi i bunn gir kunden forsikring om at firmaet står garantitiden ut – og vel så det.

Fra 2018 ble Grande Entreprenør AS en del av Veidekke Entreprenør AS. Veidekke er Norges største entreprenørselskap, og med grunnverdier som ligner svært mye på det som har vært Grandes DNA. Med det har vi fått en solid aktør i ryggen som bidrar til å gjøre oss enda bedre.

Kilde: [grande-entreprenor.no](http://grande-entreprenor.no)

#### 3.1.1. Betongfabrikken hos Grande entreprenør AS

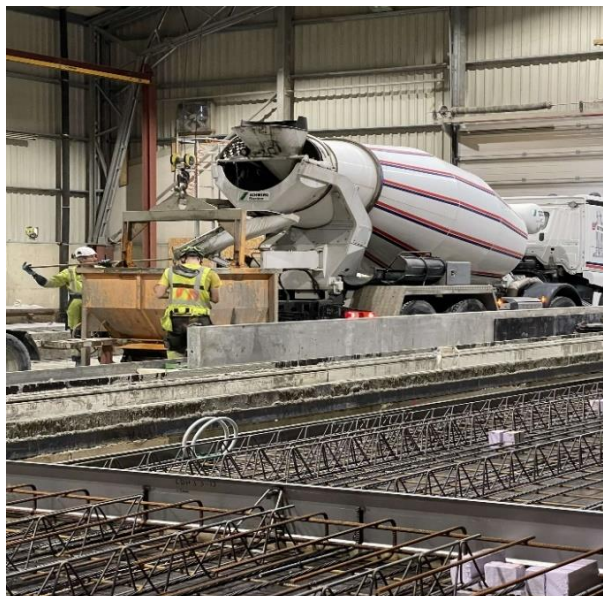
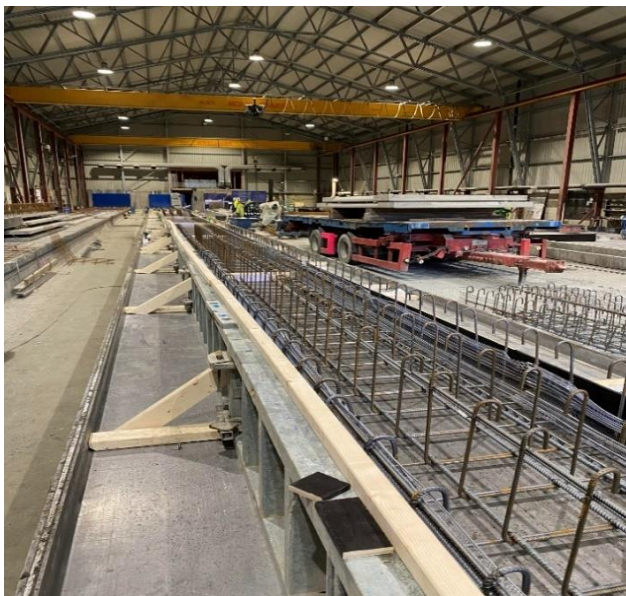
Betongfabrikken er Grandes egen fabrikk, som produserer betongelementer. De holder til på Industriområdet, nærmere bestemt Venusvegen 6, 7652 Verdal. På betongfabrikken er det 13 faste ansatte. Deres arbeidstid er fra kl. 07 – 15, hvor det er en rullerende ordning på et skift som begynner kl. 06. Dette for å løfte ut ferdige elementer og rydde til majoriteten av ansatte starter kl. 07.

Hovedoppgavene til de ansatte ved betongfabrikken er å produsere spesialelementer, trapper til bruk i bygningskonstruksjoner og bærende betongdekker til bygningskonstruksjoner, alt i betong.

Betongfabrikken prefabrikerer dermed elementer til bruk i betongkonstruksjoner for sine kunder. De produserer betongelementer til egne prosjekter, samt leverer til eksterne kunder rundt om i landet.

Arbeidet foregår i to ulike haller. I en hall lages armering, den transporteres videre til neste hall hvor elementene støpes. Ferdige produkter fraktes ut og mellomlagres på bedriftens uteområde.





### 3.2. Aktivitet gjennomført

- Samtaler med daglig leder Morten Hynne og HMS/HR-leder Nina Stensland Melbye i forkant av oppstart med prosjektet.
- Intervju med 2 ansatte på kontoret på Betongfabrikken.
- Intervju med 5 ansatte i Fabrikkhallen, Olavshallen og en som er ansvarlig for uteområdet.
- Observasjoner i Fabrikkhallen, Olavshallen og på uteområdet.
- Andregangsintervju med noen av de ansatte som tidligere ble intervjuet.
- Intern møtevirksomhet, refleksjon og drøfting.
- Intervju med Hovedtillitsvalgt Fellesforbundet, Terje Pedersen.
- Intervju med oppmåler Øystein Laugen, Målekontoret i Trøndelag.
- Kontinuerlige møter med Morten Hynne og Nina Stensland Melbye underveis i rapportperioden.

### 3.3. Kartlegging og funn

#### 3.3.1. De ordinære arbeidsprosesser og arbeidsoppgaver

Dagens ordinære arbeidsoppgaver utføres som beskrevet tidligere i to ulike haller, i tillegg til en logistikkfunksjon som server hele uteområdet i tillegg til frakt mellom de ulike hallene. For ordens skyld deler vi arbeidet inn i tre områder:

#### “Olavshallen”

I “Olavshallen” lages alt av armering som brukes til støping av elementer. Arbeidet er i dag fordelt mellom to personer. Ved økt arbeidsmengde eller korte frister hentes det inn flere for å få arbeidet ferdig i tide til bruk i fabrikkhallen.

En person bøyer og kutter armeringsjern etter mål. Per i dag brukes det maskin til å bøye og kutte stål etter ulike maler. Neste person binder og sammenfører denne armeringen til riktig konstruksjon før det løftes ut og over til fabrikkhallen.

## **Fabrikkhallen**

Fabrikkhallen er utstyrt med flere ulike benker hvor det støpes element. Benkene fungerer som former for støping. Benkene er ulike arbeidsstasjoner for de som jobber der.

Arbeidsoppgaver på hver benk uavhengig av type element;

- løfte ut ferdige elementer
- rydde
- koste
- lese tegning
- planlegge neste støp
- bestille betong
- hente verktøy
- eventuelt forskale og spenne vaiere
- hente utstyr og materialer
- lage utsparinger
- montere armering
- manøvrere kran
- støpe
- vibrere
- finpuss/lapping
- opprydding

(Benk 1, 2, 3, trapp, plattendekke/etasjeskiller)

## **Logistikk**

Betongfabrikken har et stort uteområde, dette fungerer som lagerplass for elementer før henting. Per i dag jobber en mann ute, med hovedansvar for logistikk på lagerbeholdning og for å frakte produkter mellom hallene. Arbeidsoppgavene til denne personen er i hovedsak:

- Lessing og lossing av elementer - kommunikasjon og planlegging med andre. Dette gjelder både internt og med eksterne kunder.
- Frakt av produkter mellom hallene
- Lagring/oppbevaring
- Rydding av uteområdet og tømming av avfallscontainere fra begge haller
- Vedlikehold på de ulike maskinene
- Frakt av produkter til lagerplass
- Manøvrering av tårnkran, liten og stor truck og teleporter

### 3.3.2. Intervju og observasjon

Gjennom intervju med to ansatte på kontoret på Betongfabrikken og fem ansatte ute i hallene og på området, beskrives følgende arbeidsoppgaver/arbeidsprosesser, som oppgaver som blir nedprioritert eller ikke utført, og som de ansatte ønsker å prioritere mer, eller som kan utføres av andre:

- Fabrikkhallen er lite egnet for så stor produksjon som i dag, da den rett og slett er for liten. Fabrikkhallens størrelse går på bekostning av HMS, da den er uoversiktlig, det er utfordrende å holde den ryddig og det blir mye folk på liten plass

- Selv om rydding er noe som ligger i akkordlønnene, er dette noe som blir nedprioritert. Det har tidligere vært gjennomført egne ryddedager, for å få orden på utstyr, rydde og tømme containere og holde orden på snekkerverkstedet.
- Sørge for at Byggmakker-containere til enhver tid er fulle med utstyr og verktøy. Dette er en oppgave som i utgangspunktet er Byggmakker sin, men de opplever stadig at de må etterspørre eller purre på varer. Det finnes lister over utstyr, som til enhver tid skal være tilgjengelig i disse containerne.
- Systematisering av uteområdet. I dag må det noen ganger letes etter elementer før de lastes opp. Arbeiderne inne på hallene må også noen ganger vente på han som jobber ute med logistikk og utlevering, som kan forsinke produksjonen
- Finpuss og etterarbeid på betongelementer før leveringen. Dette kan heve kvaliteten på produktet.
- Generell rydding inne i Fabrikshallen.
- Vedlikehold og systematisering av verktøy
- Det er lite overtid på Betongfabrikken. Dette kan selvfølgelig variere noe, men er da kun på grunn av kort leveringsfrist på betongelement/prosjekter som utføres, eller ved endringer i bestillinger.
- Det kastes mye materiale på Betongfabrikken. Kan man tenke mer gjenbruk av materiale? Eksempelvis trekantlister. Hvis disse samles og rengjøres med en gang etter bruk, vil dette kunne være besparende for bedriften. Her kan skruer tas ut, vaskes – for deretter brukes på nytt.
- Bedre planlegging. Hvis tegningene kommer raskere til arbeiderene/BAS på de ulike benkene i Fabrikshallen, kan prosjektene planlegges bedre og man kan påbegynne nye prosjekt, da med tanke på planlegging.
- Kan noen andre gjøre klart en utstyrsboks – med alt av utskjæringer, verktøy, etc. til neste prosjekt. Dette vil i så fall spare tid og man vil kunne jobbe mer effektivt.

Underveis i kartleggingsperioden ser vi at akkord og akkordlønn er noe som må forstås og ivaretas ved en eventuell ansettelse gjennom Inkluderende jobbdesign. Vi vurderer derfor at et intervju med oppmålingsansvarlig Øystein Laugen fra Målekontoret i Trøndelag, og Hovedtillitsvalgt Terje Pedersen fra Fellesforbundet, er viktig å gjennomføre. I disse intervjuene kommer følgende frem:

### **Intervju med oppmåler Øystein Laugen**

- Jobber for Målekontoret i Trøndelag
- Landsomfattende akkordlønn med ulike prislistor for ulike konstruksjoner og element. Dette kan være per kvadratmeter, lengdemeter eller stykkpris – hvor man får betalt etter tid og frister.
- Laugen er tydelig på at akkord-jobbing består av planlegging, logistikk og arbeid. Alt dette som en helhet, gjør at man jobber jevnt og kontinuerlig, til sluttprodukt er ferdig.
- Ved spørsmål om rydding kan tas ut av akkord, er Laugen noe usikker på hvordan dette vil bli, med tanke på at dette er en arbeidsoppgave som er en del av noe større.
- Laugen sier at dette med å få tegninger til rett tid, og helst i forkant, er et bransjeproblem. Han har full forståelse for at dette er noe som kan gjøre at arbeidslaget kan planlegge bedre.
- Norsk standard: Standard på «alt», innenfor byggebransjen.
- Grunnlønn/forskuddslønn – akkordlønn blir etterbetalt. Alle som er ansatt ved Betongfabrikken er sikret en minstelønn.
- Ved inkludering av nye arbeidstakere ved Betongfabrikken, bør de være en del av akkorden. Laugen refererer til lærlinger, som har en stigeordning når det kommer til akkord, hvor de får mer og mer, etter hvert som de lærer mer. Kan dette være en løsning for en arbeidstaker som ansettes gjennom inkluderende jobbdesign?

### Intervju med Hovedtillitsvalgt Terje Pedersen:

- Terje forteller om en utfordrende tid i bransjen, men ser lyst på fremtiden og ser på Inkluderende jobbdesign som en spennende rekrutteringsmetode.
- Han har hørt litt om at vi har startet opp et prosjekt og er generelt positiv til arbeidsinkludering
- Terje sier at det på grunn av en dupp i markedet nå, kan det føre til at gode fagfolk finner seg nye jobber, og at det vil bli mangel på kvalifisert arbeidskraft når markedet tar seg opp igjen.
- Akkord: Lønn etter prestasjon. Dette kan forhandles ved en eventuell ansettelse. Eksempelvis kan man få prosentvis av akkord, med en stige? Dette står også beskrevet i Overenskomsten. Akkord kan også føre til at man «bare gjør arbeidsoppgaver», som igjen kan gå utover ergonomi, eks. hjelpemidler tar for lang tid.
- Byggebransjen er fortsatt et fysisk tungt yrke, men det finnes mer hjelpemidler nå for tiden, som gjør at man holder lengre som arbeidstaker.

Våre observasjoner i Fabrikhallen, Olavshallen og ute på området, bekrefter det som kommer frem i intervju med de ansatte og ledere, og sammenfaller med arbeidsprosesser og arbeidsoppgaver som beskrevet ovenfor.



#### 3.3.2. Annen informasjon

### Akkord

Akkord er prestasjonslønn, noe som betyr at en får betalt for det en yter eller produserer. Akkordlønn er dermed basert på måling av arbeidet og effektivitet.

Når det gjelder arbeidsinkludering fra utenforskapet kan dette med akkord være en utfordring, da de som inkluderes ofte kan ha en nedsatt arbeidsevne og trenger noe tilrettelegging i jobben. Dette krever en mer omfattende prosess med å beregne hvordan denne stillingen skal implementeres i akkorden, slik at det blir riktig og lønnsomt for alle parter.



Det stilles krav til ansatte som skal være en del av akkordlaget. Akkordarbeid nevnes som en motivasjon i arbeidet til ansatte, og noe som gir dem en teamfølelse, en følelse av samhold, og en ordning som gjør at du har mulighet til å jobbe raskt, og tjene mest mulig. Dette kan føre til at noen grupper ekskluderes, da de ansatte har noen krav og forventninger til den som skal komme inn i et slik arbeid/akkordlag. Ved betongfabrikken nevnes den gode gruppedynamikken, og at flyten i arbeidsgruppa tar tid å få til. Den er på plass i dag.

En ansettelse gjennom Inkluderende jobbdesign vil være mulig å inkludere i akkordarbeid. Dette må vurderes og forhandles i hvert enkelt tilfelle. Det kan gjøres prosentvis, med bakgrunn i stigning eller ved at enkelte arbeidsoppgaver trekkes ut av akkordarbeidet. Vurderinger omhandler ansvar i stilling, kompleksitet av oppgaver, grad av tidspress og stress, effektivitet, etc.

Kilde: Akkordlønn.no

## Andre faktorer av betydning

### ▪ Arbeidsflukt

Blant annet har Aker Solutions Verdal fått store kontrakter, som gir de jobb i flere år fremover. De har derfor behov for å rekruttere nye 400 operatører til verftet for å kunne ferdigstille sine kontrakter innen angitt frist. Aker har mulighet til å gi både faglærte og ufaglærte fast jobb og bra lønn, som gjør at de er overlegne i rekrutteringen av nye ansatte. Mange ansatte i entreprenørbransjen med overførbar kompetanse til industri får tilbud om, og takker ja til et tilbud fra blant annet Aker Solutions. Dette medfører etter hvert en mangel på arbeidskraft i entreprenørbransjen. Når det i tillegg er nedgang og stans av utbygging av boliger på grunn av renteøkninger, ser vi at mange entreprenører ser seg nødt til å permittere, og i verste fall si opp ansatte. Permitterte og oppsagte har da en kort vei inn hos for eksempel Aker Solutions, og entreprenører vil da få et problem med å rekruttere fagarbeidere inn i sitt firma.

### ▪ Renteheving – stans i byggebransjen.

En av hovedårsakene til rentehevingene den siste tiden er inflasjon, som oppstår når prisene på varer og tjenester øker, og verdien av den norske kronen synker. For å dempe inflasjonen øker sentralbanken renten, som gjør det dyrere for folk å låne penger.

Med dette bakteppet vil ikke nybygg og restaurering av bygg være attraktivt for folk, da det vil i stor grad påvirke folks økonomi, gjennom at de fleste må ta opp store lån de ikke har råd til å betjene. Dette påvirker ikke bare privatpersoner, men også kommuner og andre private aktører.

Dette vil igjen ha en negativ påvirkning på entreprenører som har som hovedoppgave å bygge hus/boliger, kommunale bygg og institusjoner, gjennom at de ikke for solgt det de bygger. Nye oppføringer av boliger og leiligheter er foreløpig stanset, og ansatte i ulike firma blir permitterte eller oppsagt i sine stillinger. I verste fall vil enkelte firma måtte slås konkurs på grunn av mangel på oppdrag og inntekt.

### ▪ Fasiliteter. Påvirker mulighetene for effektivisering

- Større hall som gir mulighet for innvendig mellomlagring og større produksjon, ryddighet, bedre oversikt og organisering.
- Innkjøp av armering fra Norsk stål – fri bøying og kapping av armering i Olavshallen – frigjør en stilling som kan brukes på prosjekt/byggeplass.
- Oppbevaringsmuligheter for utstyr – verktøykasser med privat utstyr.



### 3.4. Konklusjon og anbefaling

#### 3.4.1. Beskrivelse av ulike jobbprofiler

Samtaler og observasjoner viser at det kan være behov for 3 nye Inkluderende jobbdesign-stillinger.

##### Alternativ 1:

##### **Inkluderende jobbdesign-stilling 1:**

##### **Hjelpearbeider: En ekstra mann ute med sjåfør/ansvarlig for uteområdet**

Beskrivelse av stilling:

- Organisering av ferdigstilte produkt
- Logistikk
- Snømåking og strøing ute på området
- Vedlikehold av maskiner: Kran, trucker og teleporter
- Lessing og lossing
- Anhuker
- Transport og frakt
- Samle strø (underliggere), hjelpe til med å legge strø under og mellom ferdig produkt
- Organisere uteområde gjennom merking/kategorisering og områdeinndeling

Profilen som passer for den nye stillingen, er som følger:

- Innstilt på å jobbe utendørs, i all slags vær
- Helse til å utføre fysisk tungt arbeid

- Må kunne kommunisere godt muntlig

Kandidaten bør/må ha følgende ferdigheter:

- Fordel med truckførerbevis
- Innstilt på å jobbe utendørs, i all slags vær
- Må tåle stress og til tider høyt arbeidstempo
- Må kunne ta imot og gi beskjeder
- Prioritere arbeidsoppgaver
- Stabilt oppmøte

Arbeidstid:

7.00 - 15.00 (Muligheter for tilpasning)

### Alternativ 2:

#### **Inkluderende jobbdesign-stilling 2:**

##### **“Tilrettelegger”**

Beskrivelse av stilling:

*En person som gjennom å se på produksjonstegningene, kan lage en “arbeidspakke” for fagarbeideren. Denne “arbeidspakken” kan inneholde verktøy og materialer som trengs for å lage et element/utføre produksjon, og skal ligge klart for fagarbeideren til å ta med seg, og utføre jobben.*

- Forberede nødvendig utstyr til støping. For eksempel el-bokser, sprinkler, isopor og ulike materialer til utsparinger i støp.
- Må kontrolleres opp mot tegninger og prosjektnummer, og gjøres klar til bruk.
- Lage et system for oppbevaring av “arbeidspakker”.

Profilen som passer for den nye stillingen, er som følger:

- Må ha tegningsforståelse, men her kan man se på muligheter for å forenkle denne type tegning med symboler eller lignende.

Kandidaten bør/må ha følgende ferdigheter:

- Nøyaktig
- Tegningsforståelse
- Må kunne jobbe selvstendig
- Stabilt oppmøte

Arbeidstid:

7.00 - 15.00 (Muligheter for tilpasning)

### Alternativ 3:

#### **Inkluderende jobbdesign-stilling 3:**

#### **Rydding**

Beskrivelse av stilling:

- Flere ansvarsområder ved Fabrikken: snekkerverksted, Byggmakker-container, materiallager, lager ute
- Håndtere tobber – sørge for tømning ved behov. Lage gode rutiner her, for eksempel tømning hver ettermiddag
- Koste/støvsuge på benker
- Ansvar for kasting av overskuddsmateriale, eller rengjøring og gjenbruk av materialer – legge det på lager, klar til bruk
- Oversikt over lagerbeholdning – ta kontakt med Byggmakker ved behov
- Merking av utstyr, lage verktøytavle
- Vedlikehold av utstyr: Pusse, blåse, vaske
- Fli og rydde på Fabrikken: Rydde etter at en jobb er utført. Dette frigjør tid for fagarbeideren, som kan gå videre på neste jobb, eksempelvis forskaling. Og benken er ryddet og klar for neste oppdrag.
- Rydding/organisering:
  - Utstyrstavle
  - Daglig vedlikehold av utstyr og verktøy
  - Merke utstyr
  - Sørge for at utstyret henger der det skal (for effektivisering av arbeid)
- Tømme containere inne i fabrikkhallen. Disse må trilles med håndmakt eller fraktes med kran, slik at de kan tømmes.
- Kildesortere og håndtere avfall
- Flikking/finpuss av element. Dette forbedrer produktet/elementene og gir en bedre kvalitet

Profilen som passer for den nye stillingen, er som følger:

- Evne til å se hva som må gjøres
- Selvstendig
- Observant – følge med på det som foregår i hallen, unngå farlige situasjoner knyttet til kranføring og løft av tunge materialer.
- Gode samarbeidsevner – bidra der det trengs
- Fleksibel

Kandidaten bør/må ha følgende ferdigheter:

- Praktisk
- Stabilt oppmøte

Arbeidstid:

7.00 - 15.00 (Muligheter for tilpasning)

**Det kan være mulig å kombinere de ulike stillingene, ut ifra bedriftens behov og ønsker.**

### 3.4.2. Kostnader og fordeler

Når arbeidsoppgavene/Inkluderende jobbdesign-stillingene beskrevet over er atskilt fra stillingsoppgavene til dagens ansatte, fører dette til:

- At ansatte med fagbakgrunn, i dette tilfellet betongarbeider, får frigjort tid til å gjennomføre arbeidsoppgaver som krever en viss kompetanse, og dermed kan påta seg flere arbeidsoppgaver i produksjon
- Effektivisering
- Potensielt økt tilfredshet, og redusert stress for de ansatte
- Mindre feil i produksjon og eventuelle besparelser knyttet til dette
- Bedre kvalitet på sluttprodukt/betongelement
- Betongfabrikken tar samfunnsansvar gjennom ansettelse fra utenforskapet
- Mangfold på arbeidsplassen
- Behovet for ansatte med fagbrev, som etter hvert vil bli utfordrende å rekruttere, kan bli redusert.
- Motivasjon til ansatte gjennom berikelse av teamet – fokus på effektivisering og bedre produksjon.
- Bedre arbeidshverdag – trivsel på arbeidsplassen, ryddighet og orden som sparer de ansatte for irritasjon
- Økt fokus på ryddighet, orden, struktur, materialer, forbruksmaterialer gir bedre kvalitet i alle ledd og mindre feil
- Økt kvalitet på element og produkter som Betongfabrikken leverer fra seg, gir bedre omdømme og mersalg

#### Økonomisk gevinst:

**Et konkret regnestykke vil komme frem etter prosessen med en eventuell ansettelse i prosjektets del 2. Dette vil da gi detaljerte økonomiske besparelser for bedriften.**

Vi vil allikevel skissere noen eksempler på regnestykker ved å ta i bruk Inkluderende jobbdesign. Målgruppen er som beskrevet i punkt 2.2, og vi vil sammen med bedriften se på aktuelle kandidater ut ifra stillingsbeskrivelsene. Veksttorget skal i denne prosessen også gjennomføre jobbstøtte og oppfølging av kandidat og bedrift.

#### Ved mangel på faglært arbeidskraft kan man vurdere alternativ rekruttering av ufaglært.

- Dette kan eksempelvis være en ungdom som ikke fungerer i en skolesetting, eller som ikke har fullført videregående skole

Fagarbeider årslønn (1800 t/år):	kr. 414.000, -
Hjelpearbeider årslønn (1800 t/år):	kr. 373.320, -

---

<b>Differanse:</b>	<b>kr. 40.680, -</b>
--------------------	----------------------

---

- Dette kan eksempelvis være en person med 100% uføretrygd, som ønsker tilpassede arbeidsoppgaver i ordinær bedrift

Fagarbeider årslønn (1800 t/år):	kr. 414.000, -
VTA-O (tilskudd fra NAV ved ansettelse)	kr. 70.200, -
<b>Differanse:</b>	<b>kr. 343.800, -</b>

Kilde: Tall hentet fra fellesoverenskomsten for byggfag 22-24.

Nav.no

- Retrettstilling for egne ansatte som av ulike årsaker står i fare for å bli sykemeldt og bli fraværende over lengre tid. Dette regnestykket er noe mer komplisert da det inneholder en del variabler, og gir ulik beregning ut fra hvem det er som blir sykmeldt. Allikevel er besparelsene tydelig med å bevare den ansatte i jobb. Eksempelvis her skisseres første måned med sykemelding som inkluderer arbeidsgiverperioden på 16 dager:

Timelønn:	kr. 275,- / time
Antall timer/bedriftens egenandel:	90 timer
Sosiale kostnader (arb.g.avg., feriepenger,pensjoner, annet)	35 %
Sosiale kostnader pr.time	kr. 96,25 / time
<b>Totale kostnader for bedriften i perioden</b>	<b>33.413,-</b>

I tillegg kan andre kostnader med sykemelding i bedriften være følgende:

- Kostnader knyttet til lavere produktivitet
- Lønnskostnader vikar
- Sykefraværsoppfølging, møter.

## 4. VEIEN VIDERE OG DEL 2

Områdene og jobbprofilene er et utgangspunkt for re-design av arbeidsoppgaver på Betongfabrikken hos Grande Entreprenør AS. Her har man mulighet under oppstart av del to, til å velge mellom flere profiler og man kan plukke ut arbeidsoppgaver fra profilene ut fra hva som passer bedriften best. Dette både opp mot lønnsomhet og hvem/ansatte/arbeidssøker som er tenkt rekruttert inn i stillingen(e).

Ledelsen i Grande entreprenør AS oppgir i prosjektmøtene at de kjenner seg godt igjen i det som er beskrevet i gjennomføringen, og at de ofte ivaretar egne ansatte på samme modell.

Betongfabrikken er i seg selv en inkluderende arbeidsplass – da mange av de som jobber der i dag har tilrettelegginger eller ikke har fungert på andre eksterne byggeplasser av ulike årsaker.

Dette arbeidet oppleves innimellom litt tilfeldig – og en god strukturert gjennomgang og forankring på metoden er det bedriften ønsker fremover. Vil inkluderende jobbdesign bli en del av bedriften sin rekrutteringsmodell fremover?



## 4.1. Innhold del 2

I prosjektmøte i desember 2023 konkluderer Grande entreprenør med at de ønsker å gå videre med prosjektet og har to områder de ønsker å se nærmere på.

### 1. Jobbprofil 2 «Tilrettelegger»:

De ønsker gjennom jobbprofilene som er opparbeidet og kartlagt, å se på interne ansettelsesforhold og bemanning. De har konkrete ansatte som har helsemessige utfordringer som de ønsker å beholde i bedriften. Aktuelle kandidater det her kan være snakk om er ansatte som har høy faglig kompetanse, men har fysiske helseutfordringer grunnet et langt arbeidsliv i bransjen.

### 2. Jobbprofil 1 og 3 «Rydding» og «Hjelpearbeider»:

De ser utfordringene med å holde produksjonslokalene og verktøy ryddig, og man kan i perioder ha utfordringer på området som gjelder arbeidsoppgaver tilknyttet utearealet. Langsiktige planer er påbygg av hall, som vil forenkle og effektivisere noen av disse oppgavene. Frem til dette blir realisert vil en kombinasjon av disse jobbprofilene være interessant å prøve ut i del 2. Det er diskutert i prosjektgruppen at målgruppen mennesker med behov for tilrettelagt arbeid og redusert arbeidsevne kan være aktuelt her. Dette er oppgaver som er gjentakende, krever liten formell kompetanse og trenger ikke være en 100% stilling.

## 5. ØKONOMI

### GROVBUDSJETT

Søknadsbeløp totalt	kr 520 000,00
Fase 1: Søknadsbeløp 2023	kr 120 000,00
Fase 2: Søknadsbeløp t.o.m. juni 2024	kr 400 000,00
<b><u>Spesifisering utgifter 2023 - fase 1:</u></b>	
1. Lønnsutgifter metode-sertifisert jobbspesialistressurs med sosiale utgifter - 50% stilling Prosjektledelse, dokumentasjonsarbeid, forankring i organisasjonen og oppstart kartlegging, møtevirksomhet, intervju, observasjon på arbeidsplass	kr 120 000,00
<b><u>Spesifisering utgifter 2024 - fase 2:</u></b>	
1. Lønnsutgifter metode-sertifisert jobbspesialistressurs med sosiale utgifter - 50% stilling Rekrutteringsprosess, tilsetting, omorganisering av eksisterende personell Jobbstøtte og arbeidstrening, evaluering, justering og korrigering Opplæringsplaner, kvalifisering og implementering Samarbeid med NAV lokal Prosjektledelse, dokumentasjon og møtevirksomhet	kr 200 000,00
2. Forskning Ekstern forskerressurs på både kvalitative og kvantitative data for funn og beskrivelser For styrking av valide data om metode og effekt Til hensikt i bruk ved spredning til andre virksomheter	kr 200 000,00
<b>Sum utgifter (identisk med søknadsbeløp)</b>	<b>kr 520 000,00</b>



## EGENFINANSIERING minimum

### Spesifisering fase 1 - Q4 2023:

Estimert timeforbruk egeninnsats	Antall
<b>Veksttorget</b>	
Lederressurs/lederstøtte	24
<b>Grande Entreprenør AS</b>	
Daglig leder	12
HMS/HR-leder	12
Ressursleder/personal	12
Tillitsvalgt	6
Fabriksjef/BAS	12
Ansatte betongfabrikken	30

Sum timer	108,00
årsverk	0,06
Snittlønn årsverk 700.000,-	38769,23
Sosiale kostnader 40%	15507,69
<b>Sum lønn timeforbruk egeninnsats</b>	<b>54276,92</b>

## AKTIVITETER:

Prosjektmøter hver 14.dag  
Kartlegging  
Intervju  
Observasjoner  
Dokumentasjon

## EGENFINANSIERING minimum

### Spesifisering fase 2 - Q1-2 2024:

Estimert timeforbruk egeninnsats	Antall
<b>Veksttorget</b>	
Lederressurs/lederstøtte	24
<b>Grande Entreprenør AS</b>	
Daglig leder	24
HMS/HR-leder	24
Ressursleder/personal	24
Tillitsvalgt	12
Fabriksjef/BAS	24
Ansatte betongfabrikken, jobbstøtte og opplæring/kvalifisering i 4 mnd	173

Sum timer	305,00
årsverk	0,16
Snittlønn årsverk 700.000,-	109487,18
Sosiale kostnader 40%	43794,87
<b>Sum lønn timeforbruk egeninnsats</b>	<b>153282,05</b>

## AKTIVITETER:

Prosjektmøter hver 14.dag  
Rekrutteringsprosess og/eller  
Omorganisering av eget personell  
Møtevirksomhet/Evalueringsmøter  
Naturlig jobbstøtte på arbeidsplass  
Samarbeid med Nav  
Samarbeidsmøter forskningsinstans  
Arbeidstrening med kvalifisering og opplæring  
Sluttføring med "best practice" metode og utarbeide veileder/eksempel

## 6. KILDEHENVISNING

<https://grande-entreprenor.no/>

Akkordlønn.no: <https://www.xn--akkordlenn-r8a.no/>

Veksttorget.no: <https://veksttorget.no/>

Nav.no: <https://www.nav.no/varig-tilrettelagt-arbeid>

<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/arbeidsrelaterte-muskel--og-skjelettplager/>

<https://www.ssb.no/baerekraftsmaalene>

<https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/sykefravar-statistikk>

Fellesoverenskomsten for byggfag 2022-2024

Bransjeforeningen Arbeid& Inkludering/Disworks