

Sundvolden Hotel:
**Inkludering i
arbeidslivet**





Tekst: Camilla Iversen, De Historiske

Foto: Sundvolden Hotel / De Historiske

Bærekraft er en sentral del av virksomheten for mange av våre medlemmer, men handler om mer enn bare miljø, klima og bruk av lokale råvarer. En annen viktig del er begrepet sosial bærekraft, det å skape et inkluderende samfunn. Eier og drifter av Sundvolden Hotel, Cecilie Laeskogen forteller at dette har blitt en kampsak for henne og hun jobber mye med tilrettelegging ved rekruttering av ansatte slik at hun når de gode folkene og ikke minst sørger for at de trives hos dem.

Sundvolden Hotel er et av Norges mest tradisjonsrike hoteller og ligger kun 45 minutter med bil fra Oslo. Det familiedrevne hotellet blir driftet av 2.generasjon som består av ekteparet Tord og Cecilie Laeskogen. Begge er godt kjent for sin varme, personlige service sammen med sitt flotte team. Sundvolden er Svanemerket, noe som vil si at hotellet jobber bredt med å redusere den samlede miljøbelastningen sin.

De bruker for eksempel mindre energi, vann og kjemikalier til rengjøring, og legger vekt på å tilby økologiske matvarer i serveringen. For selv om hotellet er gode på å ta vare på det beste av det gamle, er de også utrolig dyktige på å vende nesen fremover og tilpasse seg morgendagens hotellgjester med nyskapende ideer og prosjekter. De har stort fokus på miljøet og bærekraft i alle ledd.

Den Norske Arbeidsmiljøprisen

Visjonen til Sundvolden er "å være elsket av våre gjester og beundret av våre konkurrenter". For å klare dette må man operere bra på veldig mange forskjellige områder forteller Cecilie:

"Vi vant den norske arbeidsmiljøprisen i 2008 og vi er veldig opptatt av å ha et godt arbeidsmiljø som utgangspunkt for en god gjesteopplevelse."



Foto: Sundvolden Hotel



“Vi er veldig opptatt av et godt arbeidsmiljø som utgangspunkt for en god gjesteopplevelse.”

Når hun jobber med rekruttering er hun blant annet opptatt av å ha et bredt spenn i alderen hos sine ansatte. I sommer har de hatt ungdom fra 14 år og oppover som har utført ulike oppgaver i hoteldriften for å tilegne seg arbeidserfaring.

Tidlig arbeidserfaring

“Det å inkludere ungdom helt ned i 14 årsalderen som har lyst til å jobbe driver vi aktivt med. I sommer har vi ansatt hvertfall 4-5 stykker som er så unge, og så ansetter vi også 16-17 åringer som kan jobbe her frem til ferdig videregående og kanskje til og med ta et arbeidsår hos oss etter det,” sier Cecilie og fortsetter: “Det er en bevisst strategi å prøve å få inn ungdom tidlig og lære dem opp slik at de kan jobbe her som ekstrahjelper over tid og til slutt da gjerne ha et arbeidsår eller bli fast ansatt om de ønsker det. Dette tenker vi er en god erfaring for dem og samtidig flott for bedriften. Vi merker på flere at jobben mestrer veldig, noe som gjør at de får et godt grunnlag når de skal ta videreutdanning, eller finne andre jobber senere.”

Alle i arbeid

Sundvolden Hotel har hatt et godt samarbeid med Maritastiftelsen i flere år. Maritastiftelsen er en ideell, tverrkirkelig og diakonal stiftelse som jobber for å motarbeide utenforskap. De ønsker å bety en forskjell for mennesker i sårbare livssituasjoner og bistår personer

med rusproblemer, mennesker som vil ut av livskontrollerende forhold, og støtter mennesker med ulike psykiske, sosiale og fysiske utfordringer.

“Dette er et utrolig godt tilbud og et fint samarbeid for begge parter. I utenforskap er det ofte mangel på jobb som teller. Hvis du kommer deg i jobb er det ofte veien til inkludering. Det er jo mange grunner til at folk faller utenfor og vi kan ikke ansette alle her, av ulike grunner, men vi tilrettelegger gjerne der det lar seg gjøre og gir folk en sjanse,” forteller Cecilie.

Hotellet har også et godt samarbeid med Kirkens Bymisjon og NAV hvor de tilbyr arbeidsdager og arbeidspraksis.

“Vi har en dame fra Ukraina som har vært her i et halvt år på arbeidspraksis og som fikk fast jobb hos oss i august. Hun skal jobbe i konditori med kaker og slikt. Fra første dag har hun måtte lære seg alt fra bunn, til og med språket. Men nå kommer det til å fungere kjempefint. Så vi har fått inn en flott kollega med slike samarbeid.”

Folk i alle aldre

I tillegg til å rekruttere ungdom har hun også rekruttert flere eldre hvor noen har blitt pensjonert etter 57 års tjeneste i blant annet Politiet og Forsvaret. De jobber nå mest i kurs- og konferansedelen.

“Vi prøver å ha en balanse i stokken mellom yngre og eldre der hvor det kan fungere. Vi har jo så mange ulike type jobber på hotellet og vi trenger flinke folk som har lyst til å jobbe,” forteller Cecilie og fortsetter; “Ikke bare det, men også mange forskjellige typer mennesker. Vi trenger ungommens styrke, ivrighet og nysgjerrighet. Og de eldre sin...”

“... erfaring og modenhet med kanskje en større evne til å se det store bildet. Blandingen er veldig fin og vi er stolte av å kunne si at vi har et aldersspenn på alt fra 13 - 68 år i staben.”

Identitet og nasjonalitet

Det er ikke bare alder som varierer. På Sundvolden Hotel jobber det nemlig over 25 ulike nasjonaliteter. For å vise hvilken nasjonalitet de ulike ansatte har bruker de flagg-pins på uniformen. Men språket på arbeid prøver de å holde til norsk.

“På det tidspunktet vi begynte med flagg hadde vi 25 forskjellige nasjonaliteter. Så det er jo litt gøy da. Noen av dem kan jo snakke sammen, men vi prøver så langt det lar seg gjøre at arbeidsspråket er norsk siden ikke alle er like gode i engelsk,” forteller Cecilie.

På det internasjonale plan har Sundvolden Hotel et godt samarbeid over flere år med et par utenlandske skoler, blant annet fra Mauritius, hvor ungdom som går på skole reiser til Norge for en 5 måneders praksisperiode hos dem. Det er et kjempe fint opplegg ifølge Cecilie.

Lite utskiftning

En annen positiv ting er at det er mange i staben som har jobbet på Sundvolden i over 20 år. Cecilie forteller om systemet i organisasjonen hvor de har flere ledere, nestledere og assistenter i de ulike avdelingene. Noe som betyr at det er god mulighet for å utvikle seg i arbeidet og bli leder med høyere ansvar på sikt om man ønsker det.

“Vi tror det er viktig at flere har ansvar på ulike skift slik at ikke alt ansvaret ligger på en person. Det er jo mye å lære av systemer og rutiner som er spesifikt for hvert hotell, så det er jo ganske verdifullt at folk blir. Det prøver vi å få til,” sier Cecilie og fortsetter;





“Men det er jo en menneskelig bransje og noe utskiftning har vi jo, særlig blant de tunge jobbene som servering og vasking av rom for eksempel. Her prøver vi å ha litt gjennomtrekk også siden det er en så tung jobb. Men vi har en i oppvasken som har vært her i snart 30 år og stortrives, så alt går. Men, vi ser at det er lurt å ha litt forskjellige strategier i de ulike avdelingene, fordi det er et mål å få til at folk blir i stillingene sine. Da er det viktig å hele tiden fundere på hvordan man kan kunne gjøre jobben lettere for kollegaene mine også.”

Selv har Cecilie jobbet på Sundvolden i over 20 år og liker godt at ingen dag på jobb er lik.

“Man kommer også i kontakt med veldig mange forskjellige type mennesker, det liker jeg godt. Noe som også er spennende og utfordrende er at du aldri kommer i mål på en måte. Det er forskjellige årstider, ulike

sesonger og alle hoteller har jo et årshjul som er forskjellig. Da endrer rutiner seg og ting må omstilles med bemanning, hvilke produkter som skal tilbys i forhold til både sesong og kunder. Så det blir aldri kjedelig,” sier hun med et glimt i øyet.

Helt til slutt oppfordrer Cecilie alle til å ha et åpent sinn, se muligheter og tilrettelegge der det er mulig slik at flere kan ha like sjanser i arbeidslivet.

“Jeg blir så glad når ungdom kommer og forteller at de har lyst til å jobbe. Det er gøy å plukke opp nye talenter og tilby dem en god start på arbeidslivet. Kanskje det til og med kan hjelpe dem til å velge utdanning etter hvert også.”

[Les mer om Sundvolden her](#)